

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد البشير الإبراهيمي – برج بوعريريج

University of Mohamed El Bachir El Ibrahimi - Bordj Bou Arreridj

Faculty of Social Sciences and Humanities

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

Department of Social Sciences

قسم العلوم الاجتماعية

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل: D/SHS/SOCIO/S.O.T/21/02

الموضوع:

الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية – دراسة ميدانية –

أطروحة مكملة مقدّمة لنيل شهادة الدكتوراه الطّور الثالث في علم الاجتماع

تخصّص علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف:

من إعداد الطالب:

أ.د ميلاط نضرة

هوارى فوزي جمال الدين

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة الأصلية
سميحة يونس	أستاذ التعليم العالي	رئيسا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج
نضرة ميلاط	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقرّرا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج
هشام سبع	أستاذ محاضر أ	مشرفا مساعدا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج
سامية بادي	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج
غنية حاج كولة	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج
بلقاسم تومي	أستاذ التعليم العالي	عضوا مناقشا	جامعة الجلفة
لخضر حلباوي	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا	جامعة الجلفة

الموسم الجامعي: 1446 – 1447 / 2025 - 2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والعرفان

الحمد لله الذي بنعمه تتم الصالحات، وبتوفيقه تتم الأعمال.

أتوجه بعبارات الشكر إلى التي غرست في نفسي حب العلم والمثابرة والاعتماد على النفس الأم

المشرفة " نضرة ميلاط " التي دعمتني ووجهتني لأتمكن من إنهاء العمل في شكله النهائي.

كما أتوجه بالشكر للمشرف المساعد سبيع هشام على توجيهاته ونصائحه.

وأتوجه بالشكر للأساتذة المناقشين الذين تحملوا تعب مراجعة ومناقشة هذا العمل.

وللأساتذة المحكمين الذين حكموا الأداة الرئيسية لجمع المعطيات لكم مني كل عبارات الشناء

وللأساتذة والموظفين بجامعتي برج بوعريريج والجلفة.

كما أتوجه بعبارات الود والاحترام للأستاذ منصف القابسي مدير قسم الاجتماع وكل الطاقم الذي يعمل

معه من أساتذة وعمال بجامعة صفاقس بتونس على كل ما قدموه من تسهيلات وإضافات.

وأوجه عبارات الشناء لعمال مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة على قبولي كجزء منهم

وتوفير كل الظروف اللائقة لإجراء الدراسة الميدانية.

فوزي جمال المين

الإهداء

إلى روح من غمرتني بحبها وصبرت على الآلام والأحزان حتى سقتني بماء السعادة والحنان

أمي الغالية.

وإلى روح التي انظرتها تسعة أشهر حتى أراها، شفيعتي وحببتي الغالية زينب قطر ابنتي.

وإلى الذي دعمني وضحى بكل شيء من أجلي والدي الحبيب أطل الله عمره وبقاءه.

وإلى التي تحملت عصبيتي ودعمتني في كل المواقف، وتغمرني حبا وودا، حياتي زوجتي الغالية.

وإلى من قاسموني فيض الحنان والطفولة، وأحبائي إلى يوم الفناء، إخوتي وجميع أفراد عائلتي.

وإلى اللذين حين أراهم أشعر بالراحة وتغمرني الفرحة والأمل في الحياة، ابنتي وابني حفظهما الله.

وإلى زملاء الدراسة بجامعتي برج بوعريريج والجلفة، وإلى كل من جمعني به الصدفة وتمنى لي الخير

وساعدني من قريب أو من بعيد.

وإلى من دعمتني واعتبرتني ابنا لها وبذلت من أجلي كل جهد ولم تبخل عني، أستاذتي المشرفة.

وإلى من تصفح هذه الأطروحة، وإلى كل راغب ومولع بالعلم.

كلكم تقبلوا مني هذا الإهداء.

فوزي جمال الميرين



فهرس
المحتويات

فهرس المحتويات		
الرقم	العنوان	الصفحة
	شكر وعرهان	
	الاهداء	
	قائمة الجداول	
	قائمة الأشكال	
	قائمة الملاحق	
أ - د	مقدمة	
الإطار النظري للدراسة		
الفصل الأول: موضوع الدراسة		
01	الإشكالية	07
02	الفرضيات	10
03	أهداف الدراسة	12
04	أهمية الدراسة	13
05	أسباب اختيار الموضوع	14
06	مفاهيم الدراسة	15
07	الدراسات السابقة	36
08	المقاربة النظرية	91
الفصل الثاني: مدخل إلى الهوية المهنية والولاء التنظيمي		
	تمهيد	98
أولا	ماهية الهوية المهنية	98
01	أنواع الهوية المهنية	98
02	العوامل المساعدة في تشكل الهوية المهنية	100
03	خصائص ومقومات الهوية المهنية	103
04	النماذج المفسرة للهوية المهنية	104
05	بعض الدراسات الجزائرية حول الهوية المهنية	106
ثانيا	ماهية الولاء التنظيمي	110
01	أنواع الولاء التنظيمي	110

113	العوامل المساعدة في تشكل الولاء التنظيمي	02
117	خصائص ومقومات الولاء التنظيمي	03
119	النماذج المفسرة للولاء التنظيمي	04
124	النظريات المفسرة للهوية المهنية والولاء التنظيمي	ثالثا
124	النظريات المفسرة للهوية	01
131	النظريات المفسرة للولاء التنظيمي	02
135	خلاصة	
الإطار الميداني للدراسة		
الفصل الثالث: التصميم المنهجي للدراسة الميدانية		
138	تمهيد	
138	الدراسة الاستطلاعية	أولا
139	مجالات الدراسة	ثانيا
139	المجال الجغرافي	01
146	المجال البشري	02
147	المجال الزمني	03
149	منهجية الدراسة	ثالثا
149	المنهج المستخدم	01
151	أدوات جمع البيانات	02
159	مصادقية وموثوقية الأداة الرئيسية لجمع المعطيات	03
166	مجتمع الدراسة	04
184	الأساليب الإحصائية	05
185	خلاصة	
الفصل الرابع: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية		
186	تمهيد	
186	عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى	
234	خلاصة	
الفصل الخامس: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية		
235	تمهيد	

235	عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية
278	خلاصة
الفصل السادس: يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية	
279	تمهيد
279	عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة
323	خلاصة
الفصل السابع: نتائج الدراسة	
325	تمهيد
325	01 عرض نتائج الدراسة
332	02 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
340	03 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء أهداف الدراسة
341	04 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
348	05 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية
350	06 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء بعض النظريات
352	07 الاستنتاج العام
355	08 الاقتراحات والتوصيات
357	خلاصة
359	خاتمة
363	قائمة المراجع
377	قائمة الملاحق
392	الملخص

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يُبيّن توزيع مجتمع البحث حسب طبيعة المنصب	146
02	يُبيّن قيمة المصدقية التحكيمية لأداة الاستبانة	154
03	يُبيّن قيمة المصدقية التحكيمية لأداة الاستبانة	160
04	يمثل معيار الارتباط الجزئي للمؤشرات عبر معامل ألفا كرونباخ	161
05	يمثل معيار الارتباط الكلي للمؤشرات عبر معامل ألفا كرونباخ	162
06	يمثل معيار الارتباط الجزئي للمؤشرات عبر معامل ألفا كرونباخ	163
07	يمثل معيار الارتباط الكلي للمؤشرات عبر معامل ألفا كرونباخ	164
08	يمثل معيار الارتباط الجزئي للمؤشرات عبر معامل ألفا كرونباخ	165
09	يمثل معيار الارتباط الكلي للمؤشرات عبر معامل ألفا كرونباخ	166
10	يُبيّن توزيع مجتمع البحث حسب الجنس	167
11	يُبيّن توزيع مجتمع البحث حسب السن	170
12	يُبيّن توزيع مجتمع البحث حسب طبيعة المنصب	173
13	يُبيّن توزيع مجتمع البحث حسب المستوى التعليمي	176
14	يُبيّن توزيع مجتمع البحث حسب الأقدمية في المؤسسة	179
15	يُبيّن توزيع مجتمع البحث حسب مكان الإقامة	182
16	يُبيّن اطلاع العمال على القوانين المسيرة للمؤسسة	187
17	يُبيّن العمل على تطبيق اللوائح والقوانين بشكل تام	191
18	يُبيّن ضمان لوائح المؤسسة تحقيق العدالة بين العمال	194
19	يُبيّن التزام المؤسسة بتطبيق القوانين بين العمال دون تمييز	198
20	يُبيّن شفافية المؤسسة في التسيير	201
21	يُبيّن رضا العمال عن القوانين التي تسيّر بها المؤسسة	204
22	يُبيّن التزام العمال بتطبيق القوانين	207
23	يُبيّن مشاركة العمال في القرارات التنظيمية للمؤسسة	210
24	يُبيّن استشارة العمال في التعديلات المتعلقة باللوائح القانونية	213
25	يُبيّن تثمين القوانين المسيرة لجهود العاملين	216
26	يُبيّن ضمان اللوائح لاحترام العمال	219
27	يُبيّن ضمان القوانين لمستحقات العمال	222

225	يُبيّن ضمان اللوائح حق ابداء الرأي	28
228	يُبيّن حق العمال في تقديم الشكاوى	29
231	يُبيّن الصرامة في تنفيذ القوانين	30
235	يُبيّن إجابة المبحوثين حول تلقي المساندة الوظيفية من الزملاء في العمل	31
239	يُبيّن إجابة المبحوثين حول توافق أهداف المؤسسة مع أهدافهم	32
242	يُبيّن إجابة المبحوثين حول مجابهة الإدارة كجماعة	33
245	يُبيّن إجابة المبحوثين حول توافق مصالح العمال مع مصالح المؤسسة	34
248	يُبيّن إجابة المبحوثين حول تلقي التقدير من المسؤولين عند انجاز العمل	35
250	يُبيّن إجابة المبحوثين حول تبادل الخبرات مع الزملاء	36
253	يُبيّن إجابة المبحوثين حول التواصل مع الرؤساء بمرونة	37
255	يُبيّن إجابة المبحوثين حول توافق التوجهات السوسيو تنظيمية	38
258	يُبيّن إجابة المبحوثين حول مراعاة المؤسسة لظروفهم الاجتماعية	39
261	يُبيّن إجابة المبحوثين حول تلقي التعاون من الزملاء	40
264	يُبيّن إجابة المبحوثين حول تشارك العمال المعلومات المتعلقة بالعمل	41
267	يُبيّن إجابة المبحوثين حول مرونة الاتصال مع الزملاء	42
270	يُبيّن إجابة المبحوثين حول الانسجام في أداء المهام	43
273	يُبيّن إجابة المبحوثين حول تبادل الاحترام في المؤسسة	44
275	يُبيّن إجابة المبحوثين حول مشاركة العمال في الأنشطة التنظيمية	45
279	يُبيّن توافق معدات العمل مع وضعية العامل	46
282	يُبيّن توفر شروط السلامة في أدوات العمل	47
285	يُبيّن وجود مخارج بديلة توقعا لحوادث مهنية	48
288	يُبيّن استجابة أماكن العمل للتتابع الوظيفي	49
291	يُبيّن توفر أماكن العمل على مستوى إضاءة ملائم	50
294	يُبيّن توفر الورشات على منافذ للتهوية	51
297	يُبيّن وجود مروحيات لتجديد الهواء	52
300	يُبيّن توفر أدوات إطفاء الحريق	53
303	يُبيّن قلة الضوضاء في مكان العمل	54
306	يُبيّن استجابة معدات العمل للمتطلبات الوظيفية	55
309	يُبيّن توفر المؤسسة على أدوات الإسعافات الأولية	56

312	يُبيّن استجابة الهندسة المكانية لمتطلبات المهنة	57
315	يُبيّن توفر المؤسسة على أماكن للراحة	58
317	يُبيّن وجود نظام تدفئة في مكان العمل	59
320	يُبيّن وجود ووسائل تحويل المواد من ورشة إلى أخرى	60

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
143	الشكل رقم (01) صورة تجسد موقع مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة	01
147	شكل رقم (02) لأعمدة بيانية توضح طبيعة المنصب	02
168	شكل رقم (03) لأعمدة بيانية توضح الجنس	03
171	شكل رقم (04) لأعمدة بيانية توضح السن	04
174	شكل رقم (05) لأعمدة بيانية توضح طبيعة المنصب	05
176	شكل رقم (06) لأعمدة بيانية توضح المستوى التعليمي	06
180	شكل رقم (07) لأعمدة بيانية توضح الأقدمية في المؤسسة	07
182	شكل رقم (08) لأعمدة بيانية توضح مكان الإقامة	08
187	شكل رقم (09) لدائرة نسبية توضح اطلاع العمال على القوانين المسيرة للعمل	09
191	شكل رقم (10) لدائرة نسبية توضح تطبيق اللوائح والقوانين بشكل تام	10
195	شكل رقم (11) لدائرة نسبية توضح مضمون اللوائح يحقق العدالة بين العمال	11
198	شكل رقم (12) لدائرة نسبية توضح اطلاع العمال على القوانين المسيرة للعمل	12
201	شكل رقم (13) لدائرة نسبية توضح وجود شفافية في تسيير المؤسسة	13
204	شكل رقم (14) لدائرة نسبية توضح رضا الزملاء على قوانين تسيير المؤسسة	14
207	شكل رقم (15) لدائرة نسبية توضح التزام الزملاء بتطبيق القوانين	15
210	شكل رقم (16) لدائرة نسبية توضح المشاركة في القرارات التنظيمية للمؤسسة	16
213	شكل رقم (17) لدائرة نسبية توضح استشارة العمال في تعديلات اللوائح القانونية	17
216	شكل رقم (18) لدائرة نسبية توضح القوانين المسيرة تثن جهود العاملين	18
219	شكل رقم (19) لدائرة نسبية توضح مضمون اللوائح يجعل العامل يتمتع بالاحترام	19
222	شكل رقم (20) لدائرة نسبية توضح القوانين تضمن للعامل مستحقاته	20
225	شكل رقم (21) لدائرة نسبية توضح اللوائح تمنح للعامل حق إبداء الرأي	21
228	شكل رقم (22) لدائرة نسبية توضح للزملاء الحق في تقديم الشكاوى	22
232	شكل رقم (23) لدائرة نسبية توضح قوانين المؤسسة تحتكم لصرامة التنفيذ	23
236	شكل رقم (24) لدائرة نسبية توضح تلقي المساندة الوظيفية من الزملاء في العمل	24
239	شكل رقم (25) لدائرة نسبية توضح توافق أهداف المؤسسة مع أهداف العمال	25
242	شكل رقم (26) لدائرة نسبية توضح مجابهة الإدارة كجماعة عند وجود مشاكل العمل	26

246	شكل رقم (27) لدائرة نسبية توضح توافق مصالح الزملاء مع مصالح المؤسسة	27
248	شكل رقم (28) لدائرة نسبية توضح تلقي التقدير من المسؤولين عند انجاز العمل	28
251	شكل رقم (29) لدائرة نسبية توضح تبادل الخبرات مع الزملاء في العمل	29
253	شكل رقم (30) لدائرة نسبية توضح التواصل مع الرؤساء بطريقة مرنة	30
256	شكل رقم (31) لدائرة نسبية توضح توجهات الزملاء السوسيو التنظيمية المشتركة	31
259	شكل رقم (32) لدائرة نسبية توضح مراعاة المؤسسة للظروف الاجتماعية للعمال	32
262	شكل رقم (33) لدائرة نسبية توضح التعاون من الزملاء عند انجاز المهام	33
265	شكل رقم (34) لدائرة نسبية توضح مشاركة الزملاء للمعلومات المتعلقة بالعمل	34
267	شكل رقم (35) لدائرة نسبية توضح وجود مرونة في الاتصال مع الزملاء في العمل	35
270	شكل رقم (36) لدائرة نسبية توضح وجود انسجام بين الزملاء في أداء المهام	36
273	شكل رقم (37) لدائرة نسبية توضح وجود احترام متبادل في المؤسسة	37
276	شكل رقم (38) لدائرة نسبية توضح مشاركة الزملاء في الأنشطة التنظيمية للمؤسسة	38
280	شكل رقم (39) لدائرة نسبية توضح توافق معدات العمل مع وضعية العامل	39
283	شكل رقم (40) لدائرة نسبية توضح توفر شروط السلامة في أدوات العمل	40
286	شكل رقم (41) لدائرة نسبية توضح وجود مخارج بديلة توقعها لحوادث مهنية	41
289	شكل رقم (42) لدائرة نسبية توضح تموقع معدات العمل تستجيب للتتابع الوظيفي	42
291	شكل رقم (43) لدائرة نسبية توضح توفر أماكن العمل على مستوى إضاءة ملائم	43
294	شكل رقم (44) لدائرة نسبية توضح توفر منافذ التهوية في الورشات	44
297	شكل رقم (45) لدائرة نسبية توضح وجود مروحيات لتجديد الهواء	45
300	شكل رقم (46) لدائرة نسبية توضح توفر أدوات إطفاء الحرائق	46
303	شكل رقم (47) لدائرة نسبية توضح قلة الضوضاء في مكان العمل	47
306	شكل رقم (48) لدائرة نسبية توضح استجابة معدات العمل للمتطلبات الوظيفية	48
309	شكل رقم (49) لدائرة نسبية توضح توفر أدوات الإسعافات الأولية بالمؤسسة	49
312	شكل رقم (50) لدائرة نسبية توضح استجابة الهندسة المكانية لمتطلبات المهنة	50
315	شكل رقم (51) لدائرة نسبية توضح توفر المؤسسة على أماكن للراحة	51
318	شكل رقم (52) لدائرة نسبية توضح وجود نظام للتدفئة في مكان العمل	52
321	شكل رقم (53) لدائرة نسبية توضح وجود وسائل تحويل المواد من ورشة إلى أخرى	53

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
377	الاستبانة	01
382	دليل المقابلة	02
384	دليل الملاحظة	03
385	قائمة الأساتذة المحكمين	04
386	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	05
390	فئات العمال حسب الأقدمية	06
391	فئات العمال حسب السن	07

مقدمة

مقدمة

تشكل المؤسسة الصناعية بوصفها فضاء سوسيو-تنظيمي متعدد الأبعاد، حقلاً خصباً للدراسة السوسيولوجية المعمقة لما تختزنه من تفاعلات معقدة بين الفاعلين الاجتماعيين والبنى التنظيمية، وما تنتجه من علاقات إنتاجية ورمزية تتجاوز البعد الاقتصادي الضيق إلى أفق أوسع يشمل البناء الهوياتي والانتماء المؤسساتي، ففي عصر تتسارع فيه وتيرة التحولات التكنولوجية والتنظيمية، وتشتد فيه المنافسة العالمية، باتت المؤسسات الصناعية تواجه تحديات مستجدة تستدعي إعادة النظر في آليات تسييرها وأنماط علاقاتها مع مواردها البشرية، تلك الموارد التي لم تعد مجرد عنصر إنتاجي قابل للتبديل، بل أضحت رأسمال استراتيجي يحدد قدرة المؤسسة على الاستمرار والتطور في بيئة تنافسية متقلبة.

ضمن هذا السياق تبرز الهوية المهنية والولاء التنظيمي بوصفهما متغيرين سوسيولوجيين محوريين في فهم ديناميكيات العمل المؤسساتي وتفسير أنماط الأفعال التنظيمية للفاعلين الاجتماعيين داخل الحقل الصناعي، فالهوية المهنية بناء سوسيو-نفسى معقد يتشكل عبر سيرورة طويلة من التنشئة المهنية والتفاعل التنظيمي تمثل الأساس الذي يؤسس عليه الفرد تصوره لذاته المهنية ويحدد موقعه داخل المنظومة الإنتاجية، أما الولاء التنظيمي فيعبر عن عمق الارتباط السيكو-اجتماعي بين العامل والمؤسسة، ويتجلى في درجة التزامه واستعداده للبقاء والمساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية حتى في ظل الإكراهات والتحديات.

إن استقراء الأدبيات السوسيولوجية المعاصرة حول هذين المفهومين يكشف عن ثراء نظري وتنوع في المقاربات التحليلية، تمتد من المدرسة الوظيفية التي تركز على الأدوار والمكانات إلى المقاربات التفاعلية الرمزية التي تعنى بعمليات التفاوض على المعنى وبناء الهوية وصولاً إلى المقاربات النقدية التي تسلط الضوء على علاقات القوة والهيمنة داخل الفضاء التنظيمي؛ غير أن الملاحظ هو أن معظم هذه الدراسات قد تمت في سياقات غربية، حيث تتوفر بنى تنظيمية مستقرة وثقافة صناعية راسخة؛ مما يطرح تساؤلاً جوهرياً حول قابلية تعميم النتائج والنماذج النظرية على سياقات ثقافية وتاريخية مختلفة كالحالة الجزائرية التي تتميز بخصوصيات سوسيو-تاريخية فريدة.

لقد مرت المؤسسة الصناعية الجزائرية بتحولات عميقة منذ الاستقلال الوطني، انطلاقاً من مرحلة التأميم والتسيير الذاتي في الستينيات، مروراً بسياسة الصناعات المصنعة في السبعينيات، وصولاً إلى الإصلاحات الاقتصادية والانفتاح على آليات السوق منذ التسعينيات، هذا المسار التحولي الطويل لم يكن مجرد انتقال تقني أو تنظيمي، بل كان سيرورة معقدة من إعادة البناء الاجتماعي والثقافي، تخللتها توترات وتناقضات بين المنطق الحداثي العقلاني للتنظيم الصناعي، والبنى الثقافية التقليدية التي يحملها الفاعلون الاجتماعيون، ومن ثم فإن دراسة الهوية المهنية والولاء التنظيمي في هذا السياق تكتسي أهمية إبستمولوجية مضاعفة؛ فهي من جهة تساهم في اختبار وإثراء النظريات السوسيولوجية القائمة، ومن جهة أخرى تقدم فهماً سوسيولوجياً معمقاً لخصوصيات المجتمع الجزائري وآليات اشتغال مؤسساته الصناعية.

تتعلق هذه الأطروحة من فرضية نظرية مركزية مفادها أن الهوية المهنية والولاء التنظيمي ليسا ظاهرتين منفصلتين أو مستقلتين؛ بل بينهما ارتباط عميق، حيث تشكل الهوية المهنية الأرضية السوسيو-نفسية التي ينبثق عنها الولاء التنظيمي، في حين يساهم الولاء بدوره في دعم وترسيخ الهوية المهنية عبر آليات الدعم المتبادل؛ غير أن هذا الارتباط لا يتشكل من فراغ، حيث تتوسطه مجموعة من العوامل السوسيو-تنظيمية التي تحدد طبيعته وقوته، ولتفكيك هذا الارتباط المعقدة، نقترح تحليل ثلاثي لأبعاد للهوية المهنية يشمل: البعد المعياري-القانوني (اللوائح القانونية)، والبعد التفاعلي-العلائقي (البيئة الاجتماعية)، والبعد المادي-البيئي (البيئة الفيزيائية)، بوصفها محددات بنيوية تساهم في تشكيل الهوية المهنية وتؤثر في مستوى الولاء التنظيمي.

إن أهمية هذه الدراسة لا تقتصر على البعد النظري والمعرفي، بل تتجاوز إلى البعد التطبيقي والعملية فهي تقدم نموذج تحليلي شامل يراعي التعقيد والتعدد الأبعادي للظاهرة المدروسة، كما تساهم الأطروحة في سد فجوة بحثية واضحة في الأدبيات السوسيولوجية العربية والجزائرية خاصة التي تقتصر إلى دراسات ميدانية معمقة حول موضوع الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسات الصناعية. إضافة إلى أن نتائج هذه الدراسة من شأنها أن توفر مؤشرات علمية موثوقة لصانعي القرار والمسيرين في المؤسسات الصناعية الجزائرية تمكّنهم من تصميم سياسات وممارسات تنظيمية

فعالة تعزز الهوية المهنية وتقوي الولاء التنظيمي الذي ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي والإنتاجية والقدرة التنافسية.

تهدف هذه الأطروحة بشكل رئيسي إلى الكشف عن طبيعة الارتباط بين الهوية المهنية بأبعادها الثلاثة والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية (مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة)، وتحديد قوته، وتوضيح العوامل الوسيطة والمعدلة التي تتحكم فيه، وارتباط كل بعد من أبعاد الهوية المهنية بالولاء التنظيمي بشكل منفصل، وبناء نموذج تفسيري شامل يحدد المؤشرات الأكثر تأثيراً في تشكيل الولاء التنظيمي.

لتحقيق هذه الأهداف تتبنى الدراسة المنهج الوصفي باستخدام تقنية الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع البحث في المؤسسة الصناعية الجزائرية، أما على المستوى الكيفي فقد تم اللجوء إلى تقنية المقابلة الحرة والملاحظة المباشرة وبالمشاركة لاستكشاف المعاني الذاتية والتمثيلات الاجتماعية التي تشكل الهوية المهنية والولاء التنظيمي لدى الفاعلين الاجتماعيين بما يمكن من تجاوز حدود المقاربة الكمية والولوج إلى العمق السوسولوجي للظاهرة.

تتوزع هذه الأطروحة على فصول متكاملة تبدأ بالإطار النظري الذي يضم الفصل الأول المعنون بموضوع الدراسة، ويتضمن إشكالية الدراسة بتساؤلها الرئيسي والتساؤلات الفرعية ثم الفرضيات، إضافة إلى أسباب اختيار الموضوع، وأهداف وأهمية الدراسة، وكذا المفاهيم الأساسية والثانوية للدراسة من خلال الفرضيات وتفكيك الأبعاد إلى مؤشرات، إضافة إلى الدراسات السابقة التي تم عرضها وتوظيفها بتبيان أوجه الشبه والاختلاف ومواطن الاستفادة منها في الدراسة الحالية، كما تم اعتماد المقاربة النظرية التي فسرت أفعال الفاعلين والمسؤولين، يليه الفصل الثاني الذي عنون بمدخل للهوية المهنية والولاء التنظيمي ثم الإطار الميداني للدراسة الذي ضم ثلاثة فصول، من الفصل الثالث الذي تم فيه التصميم المنهجي للدراسة الميدانية، وضم الدراسة الاستطلاعية، ومجالات الدراسة، إضافة إلى المنهج المعتمد في هذه الدراسة، وكذا مجتمع البحث عن طريق المسح الشامل، وأدوات جمع المعطيات، والأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة، كما يشتمل الفصل الرابع على عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى، والفصل الخامس على عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية، والفصل السادس عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة، والفصل السابع

الذي عنون بنتائج الدراسة، تم التطرق فيه إلى عرض النتائج ثم مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات، وكذا مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة، إضافة إلى مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة ثم مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية، ومناقشة النتائج في ضوء بعض النظريات، وتم ختامه باستنتاج عام مع تقديم اقتراحات، وتوصيات بناء على النتائج المتوصل إليها في الدراسة الراهنة. وأخيرا الخاتمة التي شملت أهم النتائج وتضمنت توصيات عملية وآفاقا بحثية مستقبلية.



موضوع
الدراسة

الفصل الأول: موضوع الدراسة

1. الإشكالية
2. الفرضيات
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. أسباب اختيار الموضوع
6. مفاهيم الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. المقاربة النظرية

1/ الإشكالية:

تمثل الهوية المهنية أحد المفاهيم السوسيوولوجية المركزية التي استحوذت على اهتمام السوسيوولوجيا التنظيمية المعاصرة، لا سيما في ظل التحولات البنيوية العميقة التي شهدتها المؤسسات الصناعية الحديثة، وما رافقها من إعادة تشكيل للعلاقات الإنتاجية وأنماط التنظيم الاجتماعي داخل الفضاء المؤسساتي، فضمن السياق الإبستمولوجي لعلم الاجتماع التنظيم تبرز الهوية المهنية بوصفها بنية رمزية ومعيارية متعددة الأبعاد، تتشكل عبر جدلية معقدة بين الذات الفاعلة (الفرد العامل) والبنية التنظيمية (المؤسسة)، في إطار عملية تفاوضية مستمرة تنتج تمثلات ومواقف وممارسات تحدد طبيعة الارتباط المؤسساتي.

ويعرف اريكسون - Erikson الهوية المهنية بكونها منظومة متكاملة من التصورات الذاتية والإسقاطات المعنوية التي يبنها الفاعل التنظيمي حول ذاته المهنية،⁽¹⁾ وتتجسد في نسق من القيم والمعايير والتوجهات الفعلية التي تشكل إطارا مرجعيا لفهم الدور المهني وتحديد العلاقة مع المؤسسة، فهذا البناء الهوياتي لا يقتصر على كونه مجرد انعكاس سلبي للشروط الموضوعية، بل يتجاوزه إلى فعل تأويلي إبداعي يعيد إنتاج المعنى المؤسساتي ويؤسس لأشكال متباينة من الالتزام التنظيمي والولاء المؤسساتي.

وفي هذا السياق يبرز الولاء التنظيمي بوصفه متغيرا محوريا يعكس عمق الارتباط السيكو-اجتماعي بين العامل والمؤسسة، ويترجم في أفعال ومواقف تتراوح بين الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري،⁽²⁾ وفقا للتصنيف الثلاثي الذي قدمه آلان وماير - Allene and Mayer غير أن الإشكالية السوسيوولوجية الجوهرية تكمن في فهم الآليات الخفية والمعقدة التي تربط بين بناء الهوية المهنية وتشكل الولاء التنظيمي، خاصة في سياقات تتسم بخصوصيات ثقافية وتاريخية مميزة.

كما تكتسي دراسة الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية أهمية إبستمولوجية خاصة، نظرا للمسار التاريخي المتفرد الذي شهدته المنظومة الصناعية الوطنية؛ ففي أعقاب الاستقلال الوطني انخرطت الدولة الجزائرية في مشروع تحديثي طموح قوامه بناء قاعدة صناعية متينة عبر استنساخ النموذج الصناعي الغربي مع ما يستتبعه ذلك من نقل للتكنولوجيا والأنماط التنظيمية الحديثة؛

1\ Erikson E. H: Identity youth and crisis, W. W. Norton & Company, New York, United States America, 1968, p154.

2\ Meyer J. P, Allen N. J: "Commitment in the workplace" Theory & research and application, SAGE Publications, New Delhi, India, 1997, p93.

غير أن هذه السيرورة التحديثية اصطدمت بمعوقات بنيوية عميقة تمثلت في غياب أرضية سوسيو-ثقافية مواتية، وضعف التأطير المؤسسي، وقصور البرامج التكوينية.

وفي هذا الإطار يشير **سانسولييو- Sansoliou** إلى ظاهرة سوسولوجية لافتة مفادها أن الفاعلين الاجتماعيين لا يدخلون إلى الفضاء المؤسسي بوصفهم ذوات فارغة؛ بل يحملون معهم منظومة هوياتية متعددة الطبقات متجذرة في بيئاتهم السوسيو-ثقافية الأصلية،⁽¹⁾ هذا التعدد الهوياتي يفضي إلى توترات وتفاوضات مستمرة بين الهويات الموروثة والهوية المهنية المنشودة، ما ينتج أشكالا هجينة من الممارسات التنظيمية تتأرجح بين المنطق التقليدي والمنطق العقلاني الحديث.

وقد رصد جمال غريد في دراساته الميدانية حول المؤسسة الصناعية الجزائرية مجموعة من الإكراهات التي تعيق تشكل هوية مهنية منسجمة وولاء تنظيمي فعال، منها استمرار البنى التقليدية في التأثير على أنماط الفعل التنظيمي، وهيمنة المنطق البيروقراطي الجامد، وغياب ثقافة تنظيمية متماسكة؛⁽²⁾ فهذه المعطيات تدفعنا إلى إعادة النظر في الأطروحات الكونية حول الهوية المهنية والولاء التنظيمي، واستكشاف خصوصيات الحالة الجزائرية بمناهج سوسولوجية تراعي البعد الثقافي والتاريخي.

انطلاقا من التأطير النظري السابق، نقترح تفكيك مفهوم الهوية المهنية إلى ثلاثة أبعاد سوسولوجية متداخلة ومتكاملة، تشكل في مجموعها البنية الكلية للارتباط المؤسسي:

البعد المعياري-القانوني: اللوائح التنظيمية كإطار مؤسس

يمثل البعد الأول الإطار المعياري-القانوني الذي ينظم العلاقات التعاقدية بين العامل والمؤسسة، ويتجسد في مجموع اللوائح والقوانين والإجراءات التي تحدد الحقوق والواجبات المهنية، ووفقا لـ **شاين** - **Sheine** ، فإن وضوح الأنظمة القانونية واتسامها بالعدالة الإجرائية يعزز الأمن الوظيفي ويقوي الثقة المؤسسية، ما يترجم في مستويات أرقى من الولاء التنظيمي،⁽³⁾ وقد أكدت دراسة **سمية بن دحو** ومقدم

1\ Sansoliou R: L'identité au travail, Presses Universitaires de France, France, 1977, p 334.

2/ جمال غريد: **العامل الشائع. عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري**، انسانيات، المجلد (01)، العدد (01)، تصدر عن مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران، الجزائر، أبريل 1997، ص 17.

3\ Schein E. H: **Organizational culture and leadership**, Jossey-Bass, the third edition, San Fransisco, United States America, 2004, p31.

سهيل سنة 2017م على المؤسسة الجزائرية الدور المحوري للعدالة التنظيمية في تشكيل الولاء، حيث تظهر النتائج الميدانية أن إدراك العدالة في توزيع الموارد والفرص يرتبط إيجابيا بالالتزام المؤسساتي⁽¹⁾.

البعد التفاعلي-العلائقي: البيئة الاجتماعية كفضاء للتفاوض الهوياتي

أما البعد الثاني فيتمحور حول البيئة الاجتماعية داخل المؤسسة، بوصفها فضاء للتفاعلات الاجتماعية والعلاقات المهنية التي تشكل النسيج السوسولوجي للمنظمة، ففي إطار هذا الفضاء التفاعلي تتبلور أشكال متنوعة من الروابط الأفقية والعمودية، وتنتج ثقافات فرعية وشبكات اجتماعية تؤثر في بناء الهوية المهنية، ويشير ألن وماير إلى أن جودة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، ومستوى التعاون والتضامن المهني، تساهم في تعزيز الشعور بالانتماء المؤسساتي وتقوية الالتزام العاطفي نحو المنظمة.

البعد المادي-البيئي: الفضاء الفيزيقي كمحدد للممارسة

البعد الثالث يتعلق بالبيئة الفيزيائية للعمل التي تشمل المرافق المادية وشروط السلامة المهنية والمعدات التقنية والتصميم المكاني للمؤسسة، وعلى الرغم من أن هذا البعد قد يبدو ثانويا في التحليل السوسولوجي التقليدي، إلا أن الدراسات المعاصرة كما يبين نورتون وكابلان - Norton and Kaplan تؤكد تأثيره الجوهري على الرضا الوظيفي والأداء المهني، وبالتالي على تشكيل الهوية المهنية والولاء التنظيمي⁽²⁾.

ومنه ارتأينا وفق الطرح الاشكالاتي تبيان التساؤل المحوري الذي يعكس فحوى موضوعنا البحثي كالتالي:

هل يوجد ارتباط بين الهوية المهنية، والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية؟

حسب التساؤل المحوري أعلاه تم تفكيك الهوية المهنية من خلال ثلاث أبعاد تحيلنا إلى طرح التساؤلات الفرعية الآتية:

❖ هل يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية، والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

❖ هل يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية، والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

1/ سمية بن دحو، مقدم سهيل: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، مجلة التنمية البشرية، العدد (07) تصدر عن جامعة وهران 2، وهران، الجزائر، مارس 2017، ص 237.

2\ Kaplan R. S and Norton D. P: "Strategy maps" Converting intangible assets into tangible outcomes, Harvard Business School Press, Cambridge, United States America, 2004, p117.

❖ هل يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية، والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

2/ الفرضيات:

تعتبر الفرضيات البحثية إجابة خاضعة لمعيارية الاحتمال بين القبول والرفض؛ كما تمثل مدخلية تخصيص أطر المعالجة المنهجية المستندة لمتنفيذ التنظير المستبينة من طرف الباحث حيث تم اعتماد التفصيل التساؤلاتي الذي مؤده تبيان الفرضية المحورية محل الدراسة المعطاة كالآتي:

☞ الفرضية الرئيسية:

❖ يوجد ارتباط بين الهوية المهنية، والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

ضمن مساقية الفرضية المحورية أعلاه تم استنباط الفرضيات الفرعية أدناه:

☞ الفرضيات الفرعية:

❖ يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية، والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

مؤشراتها:

⊖ الاطلاع على القوانين.

⊖ تطبيق اللوائح والقوانين.

⊖ العدالة.

⊖ التمييز.

⊖ الشفافية.

⊖ الرضا.

⊖ الالتزام.

⊖ المشاركة.

⊖ الاستشارة.

⊖ التثمين.

⊖ الاحترام.

⊖ الضمان.

⊖ ابداء الرأي.

⊖ تقديم الشكاوى.

⊖ صرامة التنفيذ.

❖ يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية، والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

مؤشراتها:

⊖ المساندة الوظيفية.

⊖ توافق الأهداف.

⊖ المجابهة الجماعية.

⊖ توافق المصالح.

⊖ التقدير.

⊖ تبادل الخبرات.

⊖ التواصل مع الرؤساء.

⊖ التوجهات السوسيو تنظيمية.

⊖ المراعاة.

⊖ التعاون.

⊖ المشاركة المعلوماتية.

⊖ مرونة الاتصال.

⊖ الانسجام.

⊖ الاحترام.

⊖ المشاركة المهنية.

❖ يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية، والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

مؤشراتها:

⊖ تموضع معدات العمل.

⊖ شروط السلامة.

⊖ مخارج النجدة.

- ⊖ تموقع أماكن العمل.
- ⊖ الإضاءة.
- ⊖ التهوية.
- ⊖ مروحيات الهواء.
- ⊖ أدوات إطفاء الحريق.
- ⊖ الضوضاء.
- ⊖ معدات متطلبات الوظيفة.
- ⊖ أدوات الإسعافات الأولية.
- ⊖ الهندسة المكانية.
- ⊖ أماكن الراحة.
- ⊖ نظام التدفئة.
- ⊖ وسائل تحويل المواد.

ضمن الفرضيات الفرعية أعلاه نستبين حجية تفكيك الهوية المهنية التي ترتبط باللوائح القانونية، هذه الأخيرة تعبر عن تأسيسية المؤسسة الصناعية، وتحديد شرعية الهوية داخلها بينما البيئة الاجتماعية تمثل مقصدية الفاعل المعبر عن منتظم الأدوار فيها، أخيرا البيئة الفيزيائية التي تجسد فحوى هندسة المكان داخل التنظيم، ومجالية ممارسة الهوية؛ مما يثبت تراتبية التسلسل المنطقي للفرضيات الفرعية محل الدراسة، وحجية التفكيك المفاهيمي المنوط بالهوية المهنية؛ في حين الولاء التنظيمي لم يتم تفكيكه إلا أنه يمكن التعرف عنها من خلال المؤشرات الدلالية التي تستجيب لفحوى الهوية المهنية.

3/ أهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

- ☞ التعرف على الارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- ☞ محاولة كشف الارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- ☞ محاولة كشف الارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

4/ أهمية الدراسة:

تتجلى دراستنا البحثية من خلال المتغيرات المشكلة لها انطلاقاً من المتغير الأول حول الهوية المهنية، هذه الأخيرة تمثل جوهر وجودية التنظيم، واستمراريته في خضم النسق الاجتماعي، وما يتبعه من تحولات تستدعي منا النظر والمعالجة، حيث يشير سانسوليو - Sansoliou أن التنظيم بالنسبة للأفراد ليس ورشة عمل فقط؛ بل هو عبارة عن وعاء يتم فيه عملية بناء التمثلات المنوطة بالذات، الآخر والمحيط المجالي؛⁽¹⁾ مما يستدعي فهم العمليات البنائية المشكلة للتمثلات الذاتية، وارتباطاتها الجماعية ضمن هيكلية التنظيم المؤسساتي وفق تحديدية الهوية المهنية المستندة لفحوى اللوائح القانونية، وازدواجية البيئة الاجتماعية مع الفيزيقية؛ لذا يشيد كلود ديبار - Claude Dubar أن التنظيم ليس فضاء معلمي انتاجي فقط وإنما محل تواجد العمليات الاجتماعية المسهمة في بنوية الهوية المهنية لدى الأفراد ذو الانتماء المؤسساتي⁽²⁾ بالتالي عند النظر في ترتيبية الفرضيات الفرعية الثلاث المتمخضة عن تفكيك المتغير المحوري الأول حول الهوية المهنية نجد الترتيب التوسيطي يحتكم للبيئة الاجتماعية التي تتحدد حسب اللوائح القانونية، وتتمظهر فعليا في خضم حيز المكان المعبر عن البيئة الفيزيقية، وكحوصلة مفهومية تنظم عن تشكل الهوية المهنية التي تستلزم البحث فيها داخل التنظيم مدعاة لتحقيق استمرارية الوجود المؤسساتي.

أما المتغير الثاني الذي يحاكي الولاء التنظيمي باعتباره محصلة مختلف العمليات السوسيو تنظيمية داخل المؤسسة الصناعية المحتكمة لمختلف المؤشرات الدلالية مقتضاها الاستعداد والقابلية من طرف الفاعل السوسيو تنظيمي بغية تحقيق الأهداف المسطرة باعتبارها مسعى وجودية المؤسسة بما يتوافق، وخصوصية المجتمع المتواجدة فيه، حيث يؤكد مايكل يوجين بورتير - M. Y. Porter أن الالتزام التنظيمي يعبر عن قوة تطابق الفرد، وارتباطه بمؤسسته محل الاشتغال؛⁽³⁾ لذا يمكن القول أن مفهومة الولاء التنظيمي كحالة توصيفية لقيمة معيارية مجردة تتمظهر كنتيجة ختامية منوطة بتشكيل الهوية المهنية داخل المؤسسة الصناعية، ومن جهة الولاء التنظيمي منفذ للمشاركة العمالية، وتطوير اشتغالاتهم التمهينية، حيث يسفر

1/ لحبيب امعمري: المقاولية والثقافة، كلية الاداب والعلوم الإنسانية - ظهر المهراز- جامعة سيدي محمد بن عبد الله، منشورات مختبر دار الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية، فاس، المغرب، 2017، ص 117.

2/ المرجع نفسه، ص 118.

3/ عبد الغاني زياني: علم الاجتماع المقاولية بالمغرب "مساهمة في دراسة بنيات التنظيم"، مقاربات للنشر والصناعات الثقافية، المغرب، 2017، ص 66.

سولومون - Solomon عن أن الاستعداد، والرغبة قصد البقاء في المنظمة ضمن التعامل العمالي بوصفهم شركاء أو أعضاء لا مجرد أفراد مفصولين عنها، وإنما يجب إتاحة الفرص بغية تطويرهم المهني مع فتح المزايا المادية والمعنوية أمامهم،⁽¹⁾ ومنه الولاء التنظيمي كمحصلة ارتباطية لفعالية التنظيم ضمن أطر التفاعل الاجتماعي بين الفاعلين داخل المؤسسة الصناعية تحقق أهداف المؤسسة التسطيرية، وتبلور وجودها السوسيو تنظيمي وفق مجالها المغلق، والمفتوح خصوصا في خضم مساقية التنافس من أجل اثبات الوجود سواء من الناحية الإنتاجية أو التسويقية واستقطاب الموارد البشرية.

5/ أسباب اختيار الموضوع:

تجدد الإشارة أن أي موضوع بحثي ينبع من سببية الكشف والتبيان؛ لذا معالجتنا للهوية المهنية، والولاء التنظيمي راجع للأسباب الآتية:

☞ الأسباب الذاتية:

- ❖ الرغبة الذاتية لدراسة الموضوع نظرا للميول نحوه، وكذا القناعة التي تشكلت من خلال مناقشة الموضوع مع المتخصصين في التنظيم والعمل من أساتذة وخبراء وباحثين.
- ❖ استجلاء الموضوع عن طريق استنباطه نظريا واستقرائه ميدانيا من أجل الاستفادة منه في السيرورة العلمية والعملية.

☞ الأسباب الموضوعية:

- ❖ قابلية الموضوع للدراسة الميدانية.
- ❖ اعتبار الهوية المهنية مدخلا سوسيو تنظيميا في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- ❖ فهم واقع المؤسسة الصناعية الجزائرية ضمن طرح سوسولوجي يبين أهمية الارتباط بين الهوية المهنية والولاء التنظيمي.
- ❖ قلة الدراسات التي اهتمت بربط الهوية المهنية بالولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

1/ نوري نورالدين دودو: الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الموظفين في ظل الثقافة التنظيمية، أطروحة دكتوراه تخصص علم الاجتماع والمنظمات، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2021، ص 88.

6/ مفاهيم الدراسة:

عند دراسة أي موضوع لا بد من توضيح مفاهيمه المركبة من خلال التأصيل اللغوي، والاتفاقات الاصطلاحية المرتبطة به، إضافة إلى مفهومها الاجرائي عن طريق استقراءها ميدانياً، وقد اعتمدنا في الدراسة الراهنة على مفاهيم محورية، ومفاهيم ثانوية كما يلي:

1/6 المفاهيم المحورية:

مفهوم الهوية المهنية:

1- مفهوم الهوية:

أ. لغة: يعرفها الجرجاني بأنها الأمر المتعقل من حيث امتيازه من الأغيار، وعند ابن رشد تقال بالترادف على المعنى الذي يطلق عليه اسم الموجود. (1)

ب. اصطلاحاً: تعرف الهوية على أنها:

✓ " مجموعة الخصائص التي تميز كيانا معيناً فرداً كان أم جماعة عن كيانات أخرى في محيط معين. " (2)

تشير إلى الاختلاف في الصفات، والمميزات بين الأفراد، والجماعات في الكيان أو المكان المتواجدين فيه.

✓ ويعرفها الفارابي أنها " هوية الشيء عينيته، وتشخصه، وخصوصيته، ووجوده المتفرد الذي لا يقع فيه اشراك. " (3)

يبين الفارابي أنها مزيج من الوجود الحقيقي، والتفرد الشخصي، والسمات المميزة والوجود المنفرد غير القابل للتكرار أو المشاركة.

1/ أحمد بلعبي وآخرون: الهوية وقضاياها في الوعي العربي المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، ط 1، بيروت، لبنان، 2013، ص 23.

2/ سفيان ميمون: في الثقافة والهوية والاعتراب (جدل الهوية الثقافية في الجزائر)، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2021، ص 153.

3/ أحمد بلعبي وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 23.

✓ ويعرفها بيندكت اندرسون عن أنها " أفراد وجماعات يتصورون أنفسهم، وينتجون تصورات شتى لأصل هذه الجماعة وتاريخها وطبيعتها." (1)

يوضح بيندكت أنها عملية مستمرة تقوم على التفاعل بين الذات والآخر مع القدرة على التكيف مع التحولات التاريخية والاجتماعية.

من خلال ما تم عرضه من تعاريف حول الهوية يتبين لنا أن الهوية تلك الصفات الموجودة عند الأفراد والجماعات والتي تتفاوت فيها درجة التميز بينهم إضافة إلى أنها مرتبطة بتفاعل الذات مع الآخر في استمراريتها وتكيفها مع مختلف التحولات، وفي هذا السياق يعتبر تعريف بيندكت اندرسون شاملا نظرا لاحتوائه على شروط تشكل الهوية لدى الفرد والآخرين.

وبناء على ما سبق تعرف الهوية اجرائيا على أنها: الصفات التي يتميز بها العمال في مؤسسة الجزائرية للجلود والتي من خلالها يقومون بعملية التمثل حو الذات والآخرين عبر المرحلة التاريخية التي تمر منها المؤسسة.

2- مفهوم المهنة:

أ. لغة: المهنة بالكسر والفتح والتحريك، وكلمة الحذق بالخدمة والعمل. (2)

ب. اصطلاحا: تعرف المهنة عن أنها:

✓ حسب ماكس فيبر هي " مزاولتها ابتغاء لمرضات الله وتعظيمه عن طريق إعادة استغلال واستثمار الثروات للتوسع والتطوير في المشاريع التجارية والاقتصادية للدخول في عداد النخبة المختارة للخلاص." (3)

يوضح ماكس فيبر أن المهنة تقوم على أساس أخلاقي ديني رغبة في الحصول على الخلاص ورضا الله.

1/ جويل كاندو: الذاكرة والهوية، ترجمة وجيه أسعد، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، سوريا، 2009، ص 26.
2/ مجد الدين الفيروز ابادي: القاموس المحيط، دار الحديث، القاهرة، مصر، 2008، ص 1562.
3/ انتوني غدنز: علم الاجتماع، ترجمة فيز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2005، ص ص (700، 701).

✓ ومن منظور ايفريت هيوز هي " المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاطا متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام". (1)

يوضح ايفريت هيوز أن المهنة خاصية نوعية تميز أنشطة الفرد داخل بناء النسق الاجتماعي.

✓ وحسب لي تايلور هي " ذلك النشاط النوعي الذي يرتبط بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد، وهذا النشاط المهني يحدد الوضع الاجتماعي للفرد". (2)

يبين لي تايلور أن المهنة عبارة عن ميزة للحياة الاجتماعية والاقتصادية للفرد.

من خلال ما تم عرضه من تعاريف حول المهنة يتبين لنا أن المهنة مجموعة الأنشطة التي يقوم بها الأفراد لتحقيق رضا الذات، والمكانة الاجتماعية إضافة إلى إشباع الحاجات الأساسية.

وبناء على ما سبق تعرف المهنة إجرائيا عن أنها مجموعة النشاطات المهنية التي يقوم بها العمال في مؤسسة الجزائرية للجلود بهدف تحقيق هدف معين.

3- مفهوم الهوية المهنية: تعرف الهوية المهنية عن أنها:

✓ حسب كلود ديبار هي " المسارات الذاتية للأفراد التي يتشكل من خلالها هؤلاء كفاعلين اجتماعيين من جهة، ولعمل الميكانزمات التي يفرزها البناء الاجتماعي القائم التي يعبر عنها أحيانا بالهوية للآخر من جهة ثانية". (3)

يبين كلود ديبارد أن الهوية المهنية هي ليست نتاج تفاعل الأفراد أو عمل الميكانزمات التي يفرزها البناء الاجتماعي، وإنما هي عبارة عن عملية تقاطع بينهما تؤدي إلى تشكلها.

✓ من منظور رينو سانسوليو " تعريف الذات بالذات، إضافة إلى التعريف بالذات عن طريق الغير عبر التمثلات الذهنية التي تسمح للأفراد بإيجاد السبل للتواصل والاستمرارية بين تجاربهم الحاضرة والماضية من خلال هوية الأنا، والاختلاف والتمايز في التمثلات الذهنية التي يحملها

1/ كمال عبد الحميد الزياد: العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001، ص 142.

2/ المرجع نفسه، ص ص (143، 144).

3/ نورة هارون: سيروية بناء الهوية المهنية للعامل المحلي في ظل التعددية الثقافية، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2023، ص 27.

الأفراد عن بعضهم البعض موضحة في ذلك التشابه والاختلاف مع الآخر من خلال هوية الغير. (1)

يبين رينو سانسوليو أن الهوية المهنية هي عبارة عن عملية تمثل حول الذات وحول الآخرين كون المؤسسة وسط غير متجانس نظرا لخصوصية ومميزات كل عامل فيها.

✓ " السمات التي تمنح الاعتراف الاجتماعي للأفراد وتميزهم عن غيرهم من المهنيين وتمكنهم من العمل في سياق عمل محدد. " (2)

يتبين من خلال هذا التعريف أنها المميزات الفردية التي تمنح العمال العمل في مهن متخصصة.

✓ " عملية اكتساب المعرفة المتخصصة وفهم قيم العمل الاجتماعي التي تعتبر ضرورية للكفاءة المهنية، وهي تشمل تعريف المهنة وطبيعة الهوية سواء بشكل فردي أو داخل مجموعة مهنية. " (3)

يوضح هذا التعريف أن عملية تشكل الهوية المهنية يتطلب المعرفة المتخصصة وتبني قيم العمل فرديا أو جماعيا.

✓ " فهم الممارسات المهنية وتطوير القيم والمهارات داخل مهنة معينة من خلال فهم الأفراد لأنفسهم في أدوارهم المهنية وكيفية مواءمة أفعالهم مع توقعات ومعايير مهنتهم. " (4)

يبين هذا التعريف أن الهوية المهنية هي عبارة عن عملية تطوير للقيم والمهارات ومواءمة العمال لأفعالهم مع معايير المهنة.

من خلال ما تم عرضه من مفاهيم حول الهوية المهنية نجد أنها اختلفت في تعريفها فنجد أن كلود ديبار ركز على التقاطع بين الأفعال وميكانزمات البناء الاجتماعي، في حين رينو

1/ المرجع نفسه، ص ص (27، 28).

2\ Margarita Maria Gomez y otros: **Formacion e identidad profesional (egresados de medicina)**, Revista de la facultad de medicina, Vol 66, No 03, Bogota, Colombia, 2017, p 308.

3\ Amelia RIZZO: **Professional identity and personal value in occupational health psychology (Overlap or eclipse?)**, GIPMeL, Vol 03, No 01, Milan, Italy, 2023, p 17.

4\ Nurcan Bilgin and other: **The Turkish Adaptation study of professional identity scale**, A Journal of Prevention Assesment and Rehabilitation (IOS Press), Vol 80, No 01, Amsterdam, Netherlands, 2025, p 264.

سانسوليو ركز على التمثل حول الذات والآخرين؛ بينما يهتم تعريف آخر بالسمات التي تمنح الاعتراف الاجتماعي، إضافة إلى التعريف الذي ركز على المعرفة المتخصصة وقيم العمل، وآخر تعريف تمحور حول فهم الأفراد لذاتهم من خلال الدور المهني عن طريق دمج الأفعال مع معايير المهنة وكيفية تطوير القيم والمهارات داخل المهنة.

على أساس ما سبق تعرف الهوية المهنية إجرائيا عن أنها عملية تمثل العمال حول ذاتهم وحول الآخرين من خلال تبني القيم والمعايير المهنية التي تمنحهم توقعاتهم عبر تعريف الذات عن طريق الغير في مؤسسة الجزائرية للجلود.

مفهوم الولاء التنظيمي:

1- مفهوم الولاء:

أ. لغة: جذر الكلمة (ول ي)، ولي الشيء وولي عليه ولاية، والولاية النصر، ويقال فلان أولى بهذا الأمر من فلان أي أحق به، والمولى الحليف هو من أنظم إليك فعز بعزك وامتنع بمنعك، والمولى الناصر، والمولى الولي الذي يلي عليك أمرك. (1)

الموالون يقال هؤلاء ولأ فلان، والولاء أيضا ولاء المعنق، وهو أن يكون ولاؤه لمعته؛ أي الإيلاء إلى الأصل دون غيره. (2)

ب. اصطلاحا: يعرف عن أنه:

✓ " ذلك الارتباط العاطفي والوجداني بين العامل وجهات أخرى في التنظيم سواء كانت جماعة أو قيادة أو التنظيم ككل، وذلك من خلال الدور الذي يقوم به. " (3)

يشير إلى كل ارتباطات العمال بالمؤسسة عن طريق الدور المهني الذي يقومون به.

1/ محمد كسنة: دليل الباحث في إدارة الأعمال، الجزء الأول، منشورات كليك، ط 1، المحمدية، الجزائر، 2022، ص ص (33، 34).

2/ أبي الحسن أحمد بن فارس بن زكرياء: معجم مقاييس اللغة، الجزء السادس، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، 1979، ص 141.

3/ ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزائر، 2011، ص 138.

✓ " شعور بالمسؤولية ينمو داخل الفرد، وهو حاجة من الحاجات الاجتماعية، والإخلاص والمحبة والاندماج نحو شيء مهم، إضافة إلى أنه خاصية في السلوك الانساني." (1)

يوضح هذا التعريف أن الولاء حالة شعورية إيجابية تدفع الفرد إلى تحمل المسؤولية والاندماج نحو الشيء المهم عبر المحبة والإخلاص باعتباره سلوك في الانسان.

✓ " مقدار الإخلاص والوفاء والطاعة لدى الفرد تجاه الطرف الآخر سواء كان شخصا أو عملا أو منظمة." (2)

يشير هذا التعريف إلى أن الولاء عبارة عن محصلة لمجموعة من المعايير المتمثلة في الإخلاص والوفاء والطاعة.

من خلال ما تم عرضه من تعاريف حول الولاء يتبين لنا أن الولاء مجموعة العواطف والمعايير المتمثلة في الإخلاص والوفاء والطاعة الموجودة عند الأفراد والجماعات والتي تربطهم بالآخر سواء كانوا أفراد أو مؤسسات، وفي هذا السياق يعتبر التعريف الأول شاملا نظرا لاحتوائه على شروط الولاء لدى الفرد والجماعة.

بناء على ما تم تقديمه من تعاريف يعرف الولاء اجرائيا أنه ذلك الشعور الإيجابي للعمال بمؤسسة الجزائرية للجلود وارتباطهم بها عاطفيا عن طريق الامتثال لمعايير المؤسسة والجماعات، إضافة إلى الإخلاص في أداء المهام، والطاعة للرؤساء.

2- مفهوم التنظيم:

أ. لغة: مفرد تنظيم، جمع تنظيمات، مصدر نظم، تأليف أجزاء متآزره لأداء غرض معين، مجموع مؤلف من أجزاء متآزره. (3)

ب. اصطلاحا: يعرف التنظيم بأنه:

✓ حسب ماكس فيبر " نسق غرضي مستمر لنشاط نوع مميز." (4)

1/ نورالدين حاروش: إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 238.
2/ محمد الفاتح محمود بشير المغربي: أصول الإدارة والتنظيم، دار الجنان للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن، 2016، ص 199.

3/ أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، الجزء الثالث، عالم الكتب، ط 1، القاهرة، مصر، 2008، ص 2235.

4/ عبد الله محمد عبد الرحمن: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط 2، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 10.

يتبين أن التنظيم عبارة عن نسق تتم فيه مجموعة من النشاطات بغرض تحقيق هدف.

✓ من منظور فيرديناند دي سوسور " التفاعلات بين العناصر أو الأحداث أو الأفراد بطابع من الانتظام أو الثبات." (1)

يتضح أن التنظيم عبارة عن مجموع التفاعلات التي تحدث بين الأفراد بشكل منظم وثابت.

✓ حسب أميتاي ايتزيوني وتالكوت بارسونز " وحدات اجتماعية تقوم بصورة مقصودة من أجل تحقيق أهداف أو قيم مميزة." (2)

يتبين أنه عبارة عن كيان اجتماعي يتم إنشاؤه لتحقيق مجموعة من الأهداف المحددة.

✓ حسب ماكس فيبر أيضا " إكساب نمط معين من السلوك الذي يحقق بناء السلطة وهو يضم مجموعة علاقات اجتماعية، وتفاعلات بين الأعضاء المشكلين لها بحيث يكون ذلك وفق الأسس، والقواعد التي تحكم سلوكهم على أساس التسلسل الإداري وتقسيم العمل، إضافة إلى تحقيق الهدف." (3)

يتوضح أنه مجموعة من التفاعلات التي تحدث بين مختلف الفاعلين الخاضعين لقواعد رسمية عبر السلطة الهراركية لتنفيذ الواجبات من أجل تحقيق الهدف.

من خلال ما تم عرضه من تعاريف حول التنظيم يتبين أنها اختلفت في تقديم تعريف دقيق وشامل، حيث تم التطرق إليه من عدة جوانب؛ إلا أنها تمحورت عن أنه كيان اجتماعي يسعى لتحقيق أهداف لأجل الأفراد في المجتمع، إلا أن التعريف الأخير يعتبر الأشمل كونه يحدد الأسس التي يقوم عليها والهدف من تواجده.

1/ جمال فزة: سوسيولوجيا التنظيمات أسس واتجاهات، دار أبي رقراق للطباعة والنشر، ط 1، الرباط، المغرب، 2013، ص 43.

2/ عبد الله محمد عبد الرحمن: مرجع سبق ذكره، ص 11.

3/ مراد بلخير، شناف خديجة: المرجع في التنظيم الحديث للمؤسسة، دار الباحث للنشر والإشهار، برج بوعريريج، الجزائر، 2019، ص 26.

بناء على ذلك يعرف التنظيم اجرائيا عن أن مؤسسة الجزائرية للجلود عبارة عن كيان تحدث فيه مجموعة من التفاعلات بين الأعضاء المشكلين له عن طريق تحديد دور كل فاعل عبر القواعد الرسمية لتحقيق الأهداف المنشودة.

3- مفهوم الولاء التنظيمي: يعرف الولاء التنظيمي عن أنه:

✓ " الدرجة التي يشعر فيها الأفراد بأنهم جزء من المنظمة."

يتوضح من خلال التعريف أعلاه أن الولاء التنظيمي عبارة عن ارتباط العمال بالمؤسسة من خلال الشعور بالانتماء إليها، هذا الأخير يجعل المؤسسة في نظر العاملين بها جزء لا يتجزأ منهم.

✓ " شعور بالتوجه الإيجابي للعمال فيما يتعلق بالاتجاه المستقبلي وتطوير المنظمة؛ مما يؤثر على عملياتها الحالية." (1)

يبين هذا التعريف أن تطور المنظمة وسير عملياتها المختلفة مرتبط بالشعور الإيجابي المتشكل لدى العمال حول المؤسسة التي يعملون بها.

✓ " هو امتداد للولاء الاجتماعي المتمثل في مشاعر الفرد وولائه وانتمائه للمجتمع الذي يعيش فيه وله ثلاث ركائز تساعد على تماسكه وبقائه واستمراره وهي: الولاء المستمر، الولاء التلاحمي، الولاء الموجه." (2)

يوضح هذا التعريف أن الولاء التنظيمي هو عبارة عن نتيجة مستمرة للولاء الاجتماعي عن طريق المرتكزات الأساسية الممثلة للولاء بأنواعه الثلاث: المستمر، التلاحمي، الموجه.

من خلال ما تم عرضه من تعاريف حول الولاء التنظيمي يتبين أنها اختلفت في تقديم تعريف دقيق وشامل، حيث تم التطرق إليه من عدة جوانب؛ إلا أنها تمحورت عن أنه انجذاب وارتباط بالمؤسسة عبر الشعور بالانتماء من خلال الاستمرارية والتلاحم والتوجيه، إلا أن التعريف الأخير يعتبر الأشمل كونه يحدد واقع تشكل الولاء التنظيمي عبر مرتكزاته الثلاث.

1/ محمد كسنة: مرجع سبق ذكره، ص 34.

2/ نور الدين حاروش: مرجع سبق ذكره، ص 238.

بناء على ذلك يعرف الولاء التنظيمي اجرائيا عن أنه شعور العمال بالانتماء لمؤسسة الجزائرية للجلود وتطويرها من خلال العلاقة التبادلية بين العمال والمؤسسة من أجل نجاحها عن طريق بذل الجهد وتحمل مسؤولية إنجاز الأعمال المطلوبة لتحقيق الأهداف المرسومة.

مفهوم المؤسسة الصناعية:

1- مفهوم المؤسسة:

أ. لغة: مؤسسة مفرد، جمع مؤسسات، صيغة المؤنث لمفعول أسس.

منشأة تؤسس لغرض معين أو لمنفعة عامة ولديها من الموارد ما تمارس هذه المنفعة، كما ترمي إلى الإنتاج أو المبادلة للحصول على الربح، إضافة إلى مجموعة القواعد والقوانين الموضوعة تلبية لمتطلبات المصلحة العامة. (1)

ب. اصطلاحا: تعرف المؤسسة عن أنها:

✓ " تجمع أشخاص في وحدات من أجل تحقيق هدف عن طريق جمع الموارد المالية والبشرية والتي يتم استغلالها بصفة عقلانية." (2)

يبين هذا التعريف أن المؤسسة هي مجموعة الأفراد الذين يعملون في مكان معين لتحقيق الأهداف عن طريق الاستغلال العقلاني للموارد البشرية والمادية.

✓ " هيكل مستقل ماليا ضمن إطار قانوني واجتماعي معين بهدف الإنتاج عبر دمج جميع عوامل الإنتاج بغرض تحقيق النتائج المرجوة الملائمة." (3)

يوضح هذا التعريف أن المؤسسة كيان يتم فيه دمج جميع العمليات الإنتاجية لتحقيق هدف معين ضمن الإطار القانوني الذي يحكمها.

1/ أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، الجزء الأول، عالم الكتب، ط 1، القاهرة، مصر، 2008، ص 93.
2/ ناصر قاسيمي: مرجع سبق ذكره، ص 120.
3/ مراد بلخير، خديجة شناف: مرجع سبق ذكره، ص 35.

✓ " تجمع تم إنشاؤه بطريقة إرادية من أجل التنسيق بأكثر فاعلية ممكنة للوسائل التي تحتكم عليها لتحقيق أهداف خاصة ونوعية. " (1)

يبين هذا التعريف أن المؤسسة عبارة عن مكان تتم فيه عملية تنسيق لكل الوسائل بشكل فعال لتحقيق الأهداف.

✓ " تنظيم اجتماعي ذو هيئة إدارية تقوم بأفعال ذات غاية تتصف بالاستمرارية. " (2)

يبرز من خلال هذا التعريف أن المؤسسة عبارة عن مجموعة فاعلين يخضعون لهيئة إدارية من أجل غايات مستمرة للوصول لنتائج محددة.

✓ " كل اجتماعي مترابط الأجزاء من ناحية، ومتفاعل مع البيئة الخارجية التي يوجد ضمنها من ناحية أخرى. " (3)

يوضح هذا التعريف أن المؤسسة عبارة عن عملية تفاعل مع البيئة المحيطة عن طريق الترابط الاجتماعي الذي يحدث في البيئة الداخلية لها.

من خلال ما تم التطرق إليه من تعاريف حول مفهوم المؤسسة نجد أن هناك اختلافا في وضع تعريف شامل لها، حيث نجد أنه قد تم التطرق إليها من عدة جوانب تمثلت في الاقتصادي والقانوني والإداري، وعليه فالمؤسسة عبارة عن مكان معلوم تتم في التفاعلات بين أعضائه لتحقيق الهدف؛ ومنه فالتعريف الثاني والخامس الأشمل لتعريف المؤسسة لتوفرهما على الشروط الضرورية لكيونتها.

بناء على ما سبق تعرف إجرائيا مؤسسة الجزائرية للجلود عن أنها تجمع اجتماعي متكامل يسعى لتحقيق الأهداف عبر تفاعل مختلف الفاعلين من خلال التوجيه الإداري لاستمرار مختلف العمليات عن طريق دمج جميع العوامل الضرورية.

1/ محمد المهدي بن عيسى: علم الاجتماع التنظيم " من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة، " مطبعة إيبابلا ست، ط 1، الجزائر، 2010، ص 206.

2/ ماكس فيبر: مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، ترجمة صلال هلال، المركز القومي للترجمة، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2011، ص 91.

3/ عائشة التايب: النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، ط 1، القاهرة، مصر، 2011، ص 65.

2- مفهوم الصناعة:

أ. لغة: "صناعة: منوال، صنع، صناعة وجمعها صناعات وصنائع، مصنع، مؤسسة صناعية، وهي الشيء المصنوع وصُنِع، ما ينتجه العامل والصانع، والصناعة أيضا كيفية العمل، مهنة، حرفة، عمل، وظيفة، منصب، مهارة، حذاقة، وهي الفن والعلم وفي النويري كان يلعب بالقانون وقد أتقن صناعته ويقال مثلا: صناعة الديوان أي فن الإدارة." (1)

ب. اصطلاحا: تعرف الصناعة عن أنها:

✓ " هي النشاط الإنساني غير الفلاحي الذي يسعى إلى إنتاج أو تحويل أو إحداث تعديل في الأشياء بهدف تحقيق غاية محددة." (2)

يركز هذا التعريف عن أن الصناعة هي جميع الأنشطة باستثناء الفلاحة، والتي تقوم فيها تحويل المواد والأشياء بهدف تحقيق غايات.

✓ " هي جميع الفنون والمهن والقدرات وتطبيقات العلوم المختلفة." (3)

يوضح هذا التعريف أن الصناعة عبارة عن مهن وفنون وجميع تطبيقات العلوم.

✓ " هي ملكة في أمر عملي أو فكري، وبكونه عمليا فهو جسماني محسوس والملكة صفة راسخة تحصل عن استعمال ذلك الفعل، وتكرره حتى ترسخ صورته." (4)

يبين هذا التعريف أن الصناعة مرتبطة بعامل جسدي وعامل فكري يتطور عبر الممارسة.

✓ "وسيلة للفرد لكسب العيش وبناء المجد، وللمجتمع وسيلة للمحافظة على كيانه واستمراره ونموه." (5)

1/ رينهارت بيتر أن دوزي: تكملة المعاجم العربية، الجزء السادس، ترجمة محمد سليم النعيمي، وزارة الثقافة والاعلام العراقية، بغداد، العراق، 2000، ص 474.

2/ محمد بومخولوف: التوطين الصناعي في الفكر والممارسة، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1، برج الكيفان، الجزائر، 2000، ص 13.

3/ المرجع نفسه، ص 13.

4/ عبد الرحمن بن خلدون: مقدمة العلامة ابن خلدون المسمى ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1998، ص ص (380، 381).

5/ مالك بن نبي: مشكلة الثقافة، دار الفكر، ط 4، دمشق، سوريا، 2000، ص 88.

يتوضح من خلال هذا التعريف أن منظور الصناعة للفرد يختلف عن منظور المجتمع، فالفرد ينظر إليها من جانب الكسب والمجد؛ أما المجتمع من جهة المحافظة على الوجود، والاستمرار، إضافة إلى النمو.

✓ " تشمل جميع أنواع النشاط البشري في الصناعات الأولية والتحويلية، إضافة إلى الصناعة الثلاثية، والجوانب الاقتصادية الفعالية." (1)

يركز هذا التعريف على الجانب التحويلي والصناعي المتعدد إضافة إلى الجوانب الاقتصادية.

من خلال ما تم التطرق إليه من تعاريف حول مفهوم الصناعة نجد أن هناك اختلافا في وضع تعريف شامل لها، حيث نجد أنه قد تم التطرق إليها من عدة جوانب تمثلت في التحويلي والمهني الفني والعملي، إضافة إلى الفكري والجسدي، وكذا إثبات الذات والاستمرارية والحفاظ على الوجود، والتطور الاقتصادي الفعال.

بناء على ما سبق تعرف إجرائيا مؤسسة الجزائرية للجلود عن أنها كيان صناعي يسعى لتحقيق الأهداف عبر تفاعل مختلف الفاعلين من خلال مهاراتهم المهنية، وجهودهم البدنية عبر تحويل المواد الأولية عن طريق مختلف العمليات الصناعية لتحقيق تطور اقتصادي عن طريق الأهداف الموضوعية والخطة المرسومة.

3- مفهوم المؤسسة الصناعية: تعرف المؤسسة الصناعية عن أنها:

✓ " إنتاج المواد والسلع الجاهزة للاستهلاك، وكذلك توفير المعدات والآلات التي تنتج وسائل الإنتاج، إضافة إلى توفير الوسائل المادية والبشرية التي ترتبط بالعمليات الإنتاجية بصفة عامة." (2)

يركز هذا التعريف على الجانب الإنتاجي والعمليات الإنتاجية المرتبطة بالوسائل المادية والبشرية.

1/ رجاء وحيد دويدري: البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، دار الفكر المعاصر، ط 1، بيروت، لبنان، 2000، ص 104.

2/ يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في المجتمع الجزائري، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2005، ص 08.

✓ " منظمة اقتصادية تقوم بتصنيع المنتجات أو تقديم الخدمات الصناعية، تتميز بالتنظيم والاقتصاد والشخصية القانونية، إضافة إلى ملكية أصول محددة تهدف إلى تحقيق الربح من خلال الإنتاج الفعال وبيع السلع الصناعية." (1)

يوضح هذا التعريف الجانب التنظيمي والقانوني والاقتصادي للمؤسسة الصناعية وتركيزها على الإنتاج الفعال لتحقيق الربح عبر الأصول المملوكة.

✓ " تنظيم يمارس فيه الأفراد نشاطا انتاجيا معيناً لتحقيق الأرباح التجارية الخاصة أو الاقتصادية العامة وذلك حسب طبيعة الملكية والإدارة والمحددات التشريعية والمؤسسية."

يبين هذا التعريف أنها مكان للإنتاج لتحقيق الأرباح يخضع للتسيير الإداري والتشريع، إضافة إلى الملكية.

✓ " الوحدة الأساسية التي يتألف منها قطاع الصناعة وفيها يتم الإنتاج الصناعي."

يوضح هذا التعريف أنها أساس الوجود الصناعي.

✓ " الوحدة الاستثمارية ذات الكيان المحدد المعالم فنيا." (2)

يبين هذا التعريف أنها مكان محدد يتم فيه الاستثمار.

من خلال ما تم التطرق إليه من تعاريف حول مفهوم المؤسسة الصناعية نجد أن هناك اختلافاً في وضع تعريف شامل لها، حيث نجد أنه قد تم التطرق إليها من عدة جوانب تمثلت في الجانب التنظيمي والتشريعي إضافة إلى الإنتاج والتسيير، وكذا تحقيق الربح والاستثمار، ومنه فالتعريف الأول، والثاني والثالث الأشمل لتعريف المؤسسة الصناعية لتوفرهم على الشروط الضرورية لوجودها وطريقة اشتغالها.

1\ Dariusz Nowak and Iskra Panteleeva: **The Nature Of The Industrial Enterprise**, Production-operation management (The chosen aspects) , PUEB Press, Poznan University Of Economics And Business, Poznan, Poland, 2021, p14.

2/ مدحت القرشي: **الاقتصاد الصناعي**، دار وائل للنشر، ط 2، عمان، الأردن، 2005، ص ص (20، 21).

بناء على ما سبق تعرف إجرائيا مؤسسة الجزائرية للجلود عن أنها كيان صناعي يسعى لتحقيق الربح من خلال الانتاج الصناعي عن طريق نشاط وتفاعل مختلف الفاعلين الذين يخضعون لنظام إداري تتسلسل فيه المهام والأوامر من خلال التشريعات المؤسسية التي تسعى لتحقيق مختلف الأهداف.

2/6 المفاهيم الثانوية:

مفهوم اللوائح القانونية

أ. لغة: لائحة " لاج يلوح لوحا ولؤوحا، ولاح لي أمره وتلوح أي بان ووضوح، ولاح الرجل يلوح لؤوحا برز ظهر"¹

ب. اصطلاحا: تعرف على أنها" تمثل تشريعا حكوميا محض، حيث أنها تشكل عملا إداريا طبقا للمعيار العضوي وفي نفس الوقت تشكل عملا تشريعيًا طبقا للمعيار الموضوعي لأنها تتضمن قواعد عامة ومجردة مثل القوانين العادية، ومن ثم فهي تشكل أحد أعضاء البناء القانوني في الدولة²

مما سبق يمكن تعريفها إجرائيا على أن اللوائح القانونية هي مجموعة من القواعد التفصيلية والملزمة التي تصدرها السلطة التنفيذية والمتمثلة في الإدارة العليا أو المدير بهدف تنظيم وتوضيح كيفية تطبيق القوانين العامة الصادرة عن السلطة التشريعية، وتميزها عن القوانين هو مصدرها (السلطة التنفيذية بدل السلطة التشريعية)، وغرضها التفصيلي في شرح تطبيق القوانين أو تنظيم شؤون محددة مثل الإجراءات الداخلية للمؤسسة، حفظ الأمن العام، أو تنظيم المؤسسة الصناعية.

مفهوم البيئة الاجتماعية:

1/ ابن منظور: مرجع سبق ذكره، ص 586.
2/ لحول دراجي: مكانة اللائحة في النظام القانوني الجزائري، اطروحة دكتوراه في الطور الثالث في القانون، تخصص القانون الوضعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2018، ص20.

أ. البيئة لغة: يعود أصل كلمة "بيئة" إلى كلمة "بؤا" الذي يعني "حل ونزل وأقام" والذي اسمه "البيئة" المرادف للبناء أو المنزل، كما التبو أي الحلول أو النزول أو السكن، أو المحيط، أو الوسط الشامل¹

لا يوجد تعريف محدد للبيئة الاجتماعية لكن من خلال الأدبيات نقول إن البيئة الاجتماعية هي "كل مكونات الوسط الذي يتفاعل فيه معه الإنسان مؤثرا أو متأثرا بشكل يكون معه العيش مريحا فسيولوجيا"²

ومنه إجرائيا نقول إن البيئة الاجتماعية هي الحقل أو المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه الإنسان الذي يتفاعل معه ويؤثر في تشكل ثقافته وهويته الاجتماعية.

مفهوم البيئة الفيزيكية:

اصطلاحا: هي العوامل المؤثرة في بيئة العمل: مثل الإضاءة والألوان ودرجة الحرارة والتهوية والتلوث³

تعرف إجرائيا: بأنها الظروف المادية غير الحية التي تحيط بالكائنات الحية وتؤثر عليها، وتشمل هذه الظروف المكونات الطبيعية مثل الغلاف الجوي، والغلاف المائي، والغلاف الصخري، بالإضافة إلى العوامل المادية في البيئات المبنية كالإضاءة والتهوية والضوضاء، وموارد مثل الأدوات والألعاب.

مفهوم العدالة:

أ. لغة: مشتقة من كلمة عادل بمعنى شابه وناظر، وتعني وازن، وعدل الشيء أي صححه وقومه، ويقول ابن منظور "العدل هو ما قام في النفوس انه مستقيم، وهو ضد الجور"⁴

1/ محمد بودور: مفهوم البيئة وأهم أنواعها في التشريع الجزائري، مجلة السياسة العالمية، المجلد (06)، العدد (02)، 2022، ص 540.
2/ سوهيلة لغرس: البيئة والمجتمع في ضوء المدارس النظرية، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد (10)، العدد (04)، 2022، ص 03.
3/ مريم ارفيس: أهمية العوامل الميتافيزيقية في المنظمة، مجلة أفاق لعلم الاجتماع، المجلد (10)، العدد (02)، 2020، ص (62 - 66).
4/ ابن منظور: لسان العرب، دار المعارف، ط2، بيروت، لبنان، 2007، ص 2864.

ب. اصطلاحاً: يعرفها تيتريك بأنها " العدالة تنطوي على توزيع المنافع بشكل متساو وعلى الجميع وبالتالي فهي تنظم النظام الاجتماعي لدعم السلوكيات الصحيحة، وتوفر للمواطنين الحقوق الأخلاقية والقانونية لممارسة حياتهم في المجتمع والمنظمات " ¹.

كما تعرف عن أنها " أنها تعني إدراك العمال الطرق المتبعة في مؤسستهم سواء ما يخص منحهم المكافآت أو التعامل معهم وفقاً للجهود المبذولة من قبلهم بشكل يساهم في تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة معا " ²

كما يوجد تعريف آخر جون رولز على أنها " الفضيلة الأولى في للمؤسسات الاجتماعية وهي الحقيقة للأنظمة الفكرية، وهي تتعلق بالطريقة التي توزع من خلالها المؤسسات الاجتماعية الرئيسية الحقوق والواجبات وتحدد تقسيم المنافع الناتجة عن الشراكة الاجتماعية "

وتصنف العدالة الى 3 أصناف حسب رولز: العدالة التوزيعية أي تتعلق بالإنصاف في نتائج توزيع الموارد مثل الأجور، المكافآت، والترقيات، والعدالة الإجرائية تتعلق بمدى عدالة الإجراءات والعمليات المستخدمة في اتخاذ القرارات، والعدالة التفاعلية تتعلق بمدى معاملة الموظفين بكرامة واحترام خلال التفاعلات الشخصية ³

ومما سبق يمكن تعريف العدالة التنظيمية إجرائياً: هو تحقيق العدالة بين المدخلات: المهام والوظائف المكلف بها للعمال وبين المخرجات: الأجور والمنح والعلاوات بطريقة منصفة وعادلة بين العمال في جو يسود الاحترام والتقدير.

1/ مصطفى داسة، بلقاسم شبيلي: العدالة التنظيمية "قراءة سوسبولوجية"، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعقدة، المجلد (03)، العدد (02)، 2020، ص 431.

2/ أسماء خيرى، رضا قجة: العدالة التنظيمية المفهوم والاطر النظرية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 08، العدد 02، 2020، ص 124.

3/ خنفر محمود، رضا قجة: العدالة التنظيمية وتعزيز الانتماء الوظيفي بالمؤسسة الصناعية دراسة ميدانية مصنع الأجر بالنزلة أنموذجاً، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 09، العدد 04، 2022، ص ص (71،70)

مفهوم الشفافية:

أ. لغة: هي من " الشف بفتح الشين وهو الستر الرقيق الذي يبدي ما أي يمكن أن يبصر ما

وراءه، فهي تعني بذلك قابلية الشيء إظهار ما وراءه، أي القدرة على تبيان الأشياء الموضوعية

خلف الشيء، وبالتالي رؤية هذه الأشياء ومعرفة حقيقتها¹

ب. اصطلاحاً: تعرف هيئة الأمم المتحدة الشفافية بأنها " حرية تدفق المعلومات معرفة بأوسع

مفاهيمها، أي توفير المعلومات والعمل بطريقة منفتحة تسمح لأصحاب الشأن بالحصول على

معلومات الضرورية للحفاظ على مصالحهم واتخاذ القرارات المناسبة، واكتشاف الأخطاء"².

وتعني الشفافية " الوضوح التام في اتخاذ القرارات ورسم الخطط والسياسات وعرضها على الجهات

المعنية بمراقبة أداء الحكومة نيابة عن الشعب وخضوع الممارسات الإدارية والسياسية للمحاسبة

والمراقبة المستمرة"³

كما ارتبط مفهوم الشفافية بمفهوم الحكم الراشد وتعد الشفافية أحد مبدا الحكم الراشد

مما سبق يمكن تعريف الشفافية إجرائياً، يعني الانفتاح والوضوح في المعلومات والعمليات، مما يتيح

للأطراف المعنية الوصول إلى كافة التفاصيل المتعلقة بقرارات المؤسسة وصرف أموالها وسياساتها

الإدارية والتجارية. هذا يساهم في مكافحة الفساد الإداري، وتعزيز الثقة بين العمال والإدارة، وضمان

الاستخدام السليم للمال العام، وتفعيل آليات المساءلة والمحاسبة.

مفهوم الرضا:

1/ وهيبة بلباقي، مديحة الفحلة: مبدأ الشفافية في تسيير الشؤون العامة الإدارية، مجلة الحقوق والحريات، المجلد

10، العدد 02، 2022، ص300

2/ مليكة هنان وعامر بواب: الإطار المفاهيمي للشفافية والرقابة والمساءلة كآليات للحد من الفساد الإداري، المجلة

الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 02، العدد02، 2017، ص 209.

3/ محمد ساحل: دور الشفافية في تنمية ونجاح الخوصصة مع إشارة إلى حالة الجزائر، مجلة الإقتصاد الجديد،

المجلد03، العدد01، 2012، ص 280.

أ. لغة: مشتق من المصدر رضي ومعناه: القبول والموافقة والارتياح أي: رأى فيه ما يسره وما

يعجبه وضده السخط¹

ب. اصطلاحاً: يعرف الرضا الوظيفي بأنه:

✓ " الموقف العاطفي والانفعالي الذي يتكون لدى الفرد الموظف اتجاه عمله، ويرى آخرون

أن الرضا الوظيفي هو درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل، ويحقق هذا الإشباع

عادة عن طريق الأجر، وظروف العمل، وطبيعة الإشراف، وطبيعة العمل نفسه،

والاعتراف بوساطة الآخرين " ²

أما هيتزبرج فيرى أن الرضا الوظيفي مرتبط ب:

☒ عوامل خارجية مثل: الأجر، العلاقات مع المسؤولين، الزملاء والمنظمة

☒ عوامل داخلية: تتبع من إحساس الفرد بالإنجاز وبأهميته قدراته خلال ذلك الإنجاز³

من خلال التعاريف السابقة نقول هناك شقين للرضا الوظيفي الأول مادي مثل: الأجر والمنح

والعلاوات وشق معنوي مثل: الترقية والتقدير والاحترام

مما سبق يمكن تعريف الرضا الوظيفي إجرائياً انه " هو حالة شعورية يشعر بها العمال في

المؤسسة بالراحة النفسية نتيجة الرضا عن الحوافز المادية مثل: الأجر والمنح والعلاوات

والحوافز المعنوية مثل الترقية والتقدير تلبية طموح ورغبات وقدرات العمال مستقبلاً.

1/ الاء هاشم عبد الله صالح البكاء، باسم محمد ياسين الشكري: الرضا الوظيفي في المنظمات المعاصرة - دراسة نظرية،

مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 07، العدد 02، 2025، ص164.

2/ نور الدين بربار، جلول ياسين بن الحاج: محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية، مجلة العلوم الاقتصادية،

المجلد 17، العدد 01، 2022، ص65.

3/ سارة جدي: الرضا الوظيفي مفهومه محددهاته وأثره على الأداء، مجلة le manager، المجلد 01، العدد 01،

2014، ص 92.

مفهوم التقدير:

اصطلاحاً: ونقصد به تقدير الذات في بيئة العمل ويعني " تقدير الذات هو تقييم يضعه الفرد لنفسه ويعمل على المحافظة عليه، ويتضمن تقدير الذات: اتجاهات الفرد الإيجابية أو السلبية نحو ذاته، كما يوضح مدى اعتقاد الفرد بأنه هام وقادر وناجح وكفي"¹

يعرفه هروزنبرغ " تقدير الذات بأنه "تقويم يعبر عن الاحترام الذي يكنه الفرد لذاته والذي

يحافظ عليه بشكل معتاد لأنه يعبر عن اتجاه مقبول أو غير مقبول نحو الذات"²

مما سبق يمكن تعريف التقدير إجرائياً: هو حالة شعورية لدى العامل يعتقد أن له مكانة وأهمية

في بيئة العمل بحيث يحظى بالاحترام والثناء والاعتراف من قبل الآخرين مما يعزز الثقة

بالنفس ويزيد من الكفاءة لديه.

مفهوم التواصل:

أ. لغة: وصل: وصلت الشيء وصلاً وصلته والوصل ضد الهجران، ابن سيده: الوصل

خلاف الفصل. وصل الشيء بالشيء يصله وصلًا وصلته... واتصل الشيء بالشيء لم

ينقطع"³

ب. اصطلاحاً: عملية الإخبار من وضع فردي إلى وضع جماعي وهو ما يفيد فعل " اتصل الذي

يتضمن الإخبار والإبلاغ والتخاطب، ويتعلق بنقل الرسائل أو الرموز الحاملة للدلالات"⁴

1/ فيصل فراحي، الزهرة شعبان: تقدير الذات المهني وعلاقته بالضغط المهني دراسة ميدانية بمؤسسة هيروك للنقل البحري، مجلة سلسلة الانوار، المجلد 13، العدد 02، 2023، ص 152.

2/ سماعيل بن درف، محمد مكي: تقدير الذات في بيئة العمل، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية، المجلد 12، العدد 05، 2020، ص 145.

3/ فؤاد علجي: مفهوم التواصل ومبادئ التخاطب عند القدامى والمحدثين، مجلة Passerelle، المجلد 13، العدد 01، 2024، ص 302.

4/ حساين دواجي غالي: التواصل دلالات المعنى وتحليلات المفهوم، مجلة مقاربات فلسفية، المجلد 06، العدد 01، ص 147.

التواصل "هو الميكانيزم الذي بواسطته توجد العلاقات الإنسانية وتتطور، إنه يتضمن كل رموز الذهن، مع وسائل تبليغها عبر المجال، وتعزيزها في الزمان ويتضمن أيضًا تعابير الوجه وهيئات الجسم والحركات ونبرة الصوت والكلمات والكتابات والمطبوعات:¹

يمكن تعريف التوصل إجرائيًا: هو عبارة تبادل المعلومات عن طريق الرموز والإشارات والأصوات والصور ذات الدلالة عن طريق وسيلة نقل ويتم من خلالها إيضاح وإيصال المعلومة بشكل كامل وواف. مفهوم التعاون:

أ. لغة: تعاونَ يتعاون، تعاؤنا، فهو مُتعاون: - تعاون الجيرانُ تضامنوا، ساعد بعضهم بعضًا: -تعاون الأهلُ، - تعاون الصديقان في السراء والضراء، - لا يعجز القومُ إذا تعاونوا²

ب. اصطلاحًا: يعرف التعاون " هو ارتباط مجموعة من الأفراد على أساس من الدوافع الإنسانية غير الملزمة لمواجهة التحديات ذات الارتباط الوثيق المباشر بمهامهم الوظيفية التي قد تعترضهم داخل المنظمة والتغلب عليها، والتعاون بذلك سلوك إنساني مكتسب من البيئة الاجتماعية المحيطة بالمنظمة أي دخيل على التنظيم له قيمة داخل المنظمة " ³ ويعرف أيضا بأنه " هو توزيع الجهد بين على جميع أفراد المجموعة وتقسيم العمل فيما بينهم ليشكل كل فرد جزءا منهم هاما وفاعلا من المشروع"⁴

1/ فؤاد علجي: نفس المرجع، ص ص (305،306).

2/ <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-12>

3/ هشام حسان، المداني حجاج: التعاون كقيمة تنظيمية وعلاقتها باستقرار الموظفين دراسة ميدانية بجامعة عمار

ثليجي، مجلة البحوث السياسية والإدارية، المجلد 04، العدد 02، 2015، ص ص (137،138).

4/ رتيبة برد: الظاهرة التعاونية في العلاقات الدولية نظرة على أبعادها الإقليمية والعبر إقليمية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد01، 2022، ص 723.

مما سبق يمكن تعريف التعاون إجرائيا بأنه " ظاهرة إنسانية في بيئة العمل يتم من خلال تقسيم العمل والمهام من اجل تحقيق هدف مشترك بينهم "

مفهوم الضوضاء :

أ. لغة: ورد في معجم الوسيط أن الضوضاء بمعنى هي " الصياح والجلبة " وأصوات الناس

في الحرب وغيرها كما وردت بمعنى هي أصوات الناس وجلبتهم "

ب. اصطلاحا: يعرفها الدكتور عز الدين فراج بأنها " خليط من الأصوات التي تنتشر في مكان

العمل بحيث تثير الأعصاب والإنتاج فضلا، عما تحدثه من ضعف تدريجي في درجة السمع

مع طول المدة " كما تعرف على أنها " عبارة عن صوت بغض النظر عن شدته قد يؤدي

إلى آثار بسلوكية أو فيزيولوجية غير مرغوب فيهل لدى الفرد"¹

ويمكن تعريف الضوضاء إجرائيا بأنها تلك الأصوات الصاحبة والمزعجة في شدتها وحدتها التي

تؤثر على نفسية العامل المهنية بحيث تؤثر سلبا على أدائه ومردوده المهني وتشكل خطرا على صحته

النفسية والفيزيولوجية.

مفهوم وسائل تحويل المواد:

إجرائيا: يشير إلى الأدوات والعمليات المستخدمة لتغيير حالة أو شكل المواد من شكل إلى آخر

مثل تحويل المواد الخام إلى منتجات نهائية، أو تحويل النفايات إلى مواد جديدة يمكن إعادة استخدامها

تشمل هذه الوسائل عمليات الإنتاج الصناعي، وإعادة التدوير، والتحويلات الحرارية، والكيميائية والحيوية

وتحويل البيانات، وأدوات التحويلات المالية.

مفهوم الهندسة المكانية:

1/ نسرين بوبكر: الضوضاء المفهوم والمصادر، مجلة المداد، المجلد 04، العدد 02، 2016، ص 8.

إجرائيا: يشير إلى مجالين رئيسيين: الهندسة الجغرافية المكانية التي تتعامل مع جمع وتحليل وإدارة البيانات المكانية، والتصميم المكاني الذي يركز على تصميم وتخطيط المساحات المادية والبيئات العمرانية، وهناك أيضا مجال الهندسة الفراغية الرياضية، التي تتعامل مع الأشكال الهندسية ثلاثية الأبعاد.

7/ الدراسات السابقة:

أولا: الدراسات السابقة حول المتغير الأول " الهوية المهنية ":

1. دراسات محلية جزائرية:

1.1 الدراسة الأولى لـ " موسى غربي وعبد الله بافا بعنوان: الهوية المهنية ودورها في

تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة." (1) سنة

2023.

❖ الاشكالية:

❖ التساؤل الرئيسي

- هل للهوية المهنية دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة

لولاية المسيلة؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- هل للتمثيل المهني دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة

لولاية المسيلة؟

- هل للقيم المركزية دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة

لولاية المسيلة؟

1/ موسى غربي، عبد الله بافا: الهوية المهنية ودورها في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، مجلة روافد للدراسات والأبحاث في علوم الرياضة، المجلد (03)، العدد (02)، تصدر عن جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2023.

- هل للتميز المؤسساتي دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؟

- هل للاستمرارية دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؟

❖ **الفرضيات:**

❖ **الفرضية الرئيسية:**

- للتمثيل المهني دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

❖ **الفرضيات الجزئية:**

- للقيم المركزية دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- للتميز المؤسساتي دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- للاستمرارية دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

❖ **أهداف الدراسة:** هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على دور التمثيل المهني في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- التعرف على دور القيم المركزية في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- التعرف على دور التمييز المؤسسي في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- التعرف على دور الاستمرارية في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

❖ المنهج وأدوات البحث:

استعمل الباحثان المنهج الوصفي، وقد استعملا استمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات

وتم الاعتماد على برنامج SPSS لتفريغ الاستبيانات بغرض تحليلها ومعالجتها.

❖ نتائج الدراسة: جاءت النتائج كالتالي:

- زيادة رواتب الموظفين بما يتناسب مع قدراتهم وجهودهم.
- يجب على الإدارة العمل على تحسين الاستقرار المهني، ونظام الترقية وأساليب الاشراف، وظروف العمل.
- الاهتمام بالموارد البشرية العاملة، وتكوينهم تكوينا ومهنيا، واعتماد نظام حوافز يسمح بتشجيع الموظفين ماديا ومعنويا، ويسهم في بناء شعورهم بالهوية الوظيفية، فكلما كانت هوية الموظفين قوية زاد ولائهم للمنظمة، وإيمانهم بأهدافها.
- تنظيم دورات تدريبية لتنمية الجانب النفسي والاجتماعي والثقافي للموظف، وتوفير مناخ تنظيمي يمكنه من تفجير طاقتهم الإبداعية، وذلك من خلال واعتماد أساليب إشرافية تسمح بتشجيع الموظفين وإظهار مهارتهم في العمل، بالإضافة إلى تحيين المنظومة القانونية بشكل

يساعد على تحسين سلوكيات الموظفين بصورة إبداعية تسهم في رفع مستويات الهوية المهنية لديهم.

- تطوير الجانب الإداري للمؤسسة من خلال اعتماد مبدأ المؤسسة الذكية وهذا من شأنه أن ينعكس إيجاباً على تشكل هوية الموظفين واستقرارهم المهني.

❖ تعقيب على الدراسة:

تتشابه هاته الدراسة مع الدراسة الحالية في متغير الهوية المهنية، و في المتغير المرتبط به بطريقة غير مباشرة، فالاستقرار المهني غالباً ما يرتبط بالولاء التنظيمي ومن مؤشرات البقاء في المؤسسة كما اتفقت الدراستان في توظيف المنهج الوصفي، والعينة حيث اعتمدت الدراسة السابقة والدراسة الراهنة على الحصر الشامل، و اختلفتا في أدوات جمع البيانات الميدانية ، فدراستنا اعتمدت الاستبانة المتمثلة في مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية والمقابلة الحرة و الملاحظة كأدوات مساعدة و أما هاته الدراسة اعتمدت على الاستمارة كأداة أساسية، و اختلفتا من حيث ميدان الدراسة فهذه الدراسة تمت في مؤسسة خدماتية عمومية، أما دراستنا تمت في مؤسسة صناعية عمومية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

تعد هاته الدراسة احدى الدراسات المحلية، حيث ساهمت في تحديد وضبط الإجراءات المنهجية للدراسة من منهج الدراسة المستخدم، كما استفدنا من هاته الدراسة في تحديد العينة المناسبة والأساليب الإحصائية المستعملة في قياس المؤشرات وكيفية تحليلها وعرضها.

2.1 الدراسة الثانية لـ مامة قبلي بعنوان " المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد تشكل

الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار. " (1) سنة 2020:

❖ الإشكالية: تمحورت حول:

❖ التساؤل الرئيسي:

1/ مامة قبلي: المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية والاتصال، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2020.

- ماهي المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد تشكل مفهوم الهوية لدى عمال النظافة بولاية أدرار؟

❖ **التساؤلات الجزئية:**

- ماهي المعوقات الاجتماعية لتجسيد تشكل مفهوم الهوية لدى عمال النظافة بولاية أدرار؟

- ماهي المعوقات المهنية لتجسيد تشكل مفهوم الهوية لدى عمال النظافة بولاية أدرار؟

❖ **الفرضيات:**

❖ **الفرضية العامة:**

- هناك عدة معوقات سوسيو مهنية تحول دون تجسيد تشكل مفهوم الهوية لدى عمال النظافة

بولاية أدرار.

❖ **الفرضيات الفرعية:**

- هناك عدة معوقات اجتماعية تحول دون تجسيد تشكل مفهوم الهوية لدى عمال النظافة بولاية

أدرار.

- هناك عدة معوقات مهنية تحول دون تجسيد تشكل مفهوم الهوية لدى عمال النظافة بولاية

أدرار.

❖ **أهداف الدراسة:** هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على مفهوم الهوية المهنية، وكيفية تشكلها.

- إظهار الكيفيات التي عالج بها التراث النظري العلاقة بين المهنة والمكانة الاجتماعية من

جهة، والمهنة وتهميش الاجتماعي لصاحب المهنة من جهة أخرى وكذا التعرف على أهم

الحيثيات المهنية لمهنة عامل النظافة كشرط العمل والظروف البيئية للعمل وكذا أهم حوادث

العمل.

- التعرف على المعوقات الاجتماعية والمهنية التي تحول دون تشكل الهوية المهنية لعمال النظافة لولاية أدرار.
- التعرف على مدى التغيير الذي طرأ على النسق القيمي للمكانة الاجتماعية لهذه المهنة - عمال النظافة- في نظر المجتمع.
- إلقاء الضوء على أهم الصعوبات التي تواجه هذه الفئة في تحقيق ذاتها في إطار اجتماعي ومهني.
- الخروج بتوصيات يمكن أن تساهم في تشكل الهوية المهنية لعمال النظافة وتساهم في الحد من الضغوط النفسية والاجتماعية التي لها بيئة العمل.

❖ المنهج وأدوات البحث:

استعملت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقد استعملت الاستبيان كأداة رئيسية، إضافة إلى الاستعانة بكل من المقابلة والملاحظة المباشرة.

❖ نتائج الدراسة: جاءت النتائج كالتالي:

- هناك تأثير سلبي واضح على الذات المهنية لعمال النظافة أساسه التهميش الاجتماعي لهذه الفئة من خلال قمع عما النظافة بعدة أساليب قد لا يدركها المجتمع بطريقة مباشرة ولكنها سببا رئيسيا في خلق أزمة هوياتية لعمال النظافة.
- يضل المنظور الأرغومي لهذه المهنة غائبا حسب الملاحظات الميدانية ورأي المبحوثين والجهات المختصة، فطبيعة العمل وظروف وأسلوب العمل الذي يؤديه عامل النظافة كلها تؤثر سلبا على شخصه أولا ومهنته ثانيا.
- معظم عمال النظافة هم من جيل الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين [35-45] ويوجد ميل لهم ورغبة في عدم الاستمرار بالعمل، وذلك بسبب عدم توفر أدنى شروط وظروف العمل

المناسبة، التي تحافظ على سلامتهم المهنية أولاً وتجنبهم شر المجتمع والطبيعة ثانياً ومتطلبات الحياة ثالثاً.

- عمال النظافة يعانون من العمل لساعات طويلة تحت اشعة الشمس الحارقة، وفي المقابل من ذلك يتقاضون راتباً قليلاً مقارنة بعملهم، ناهيك عن المضايقات المستمرة أضف إلى ذلك عدم وجود أدنى حوافز تقويهم على أداء مهنتهم والتغلب على هاته الظروف، كما لا تتوفر لهم أدنى شروط العمل التي هي من أساسياته (مستلزمات العمل) وإن توفرت فهي قديمة ولا تصلح للاستخدام.

❖ تعقيب على الدراسة:

تتشابه هاته الدراسة مع الدراسة الحالية في متغير الهوية المهنية وتختلف معها في المتغير التابع حيث أن دراستنا الحالية ربطته بمتغير الولاء التنظيمي وهاته الدراسة ربطته بمتغير المعوقات السوسولوجية، كما يوجد اتفاق حول منهج الدراسة حيث أن الدراستين تعتمد المنهج الوصفي وعلى العينة، حيث تم استخدام الحصر الشامل، كما أن هناك اختلاف في ميدان الدراسة، حيث تمت الدراسة الحالية في مؤسسة صناعية، وهاته الدراسة في مؤسسة خدماتية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

تم الاستفادة من هاته الدراسة من خلال تحديد مفهوم الهوية المهنية، إضافة إلى بناء تصور أولي حول إشكالية الدراسة الحالية، كما ساهمت الدراسة في التعرف على طبيعة العينة وتحديد وضبطها، إضافة إلى التعرف على كيفية عرض البيانات، وكذا الاستفادة من المراجع المستعملة في الدراسة.

3.1 الدراسة الثالثة لـ نورة هارون بعنوان " الهوية المهنية للعامل الجزائري في ظل

عقود الشراكة الأجنبية بالمؤسسة الجزائرية. " (1) سنة 2019:

❖ الإشكالية: تمحورت حول:

❖ التساؤل الرئيسي:

- ما أثر الوسط السوسيو مهني للمؤسسة ذات شراكة أجنبية على المحددات السوسيو تنظيمية

للهوية المهنية لدى العامل الجزائري؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- ماهي خصائص ومميزات الهوية المهنية للعامل الجزائري في وسط مهني متعدد الثقافات؟

- كيف يمكن للعامل المحلي أن يندمج في وسط سوسيو مهني متعدد الثقافات؟

- ماهي الامتيازات التي تقدمها مؤسسة ذات شراكة أجنبية من أجل تكوين هوية مهنية متقاربة

بين العمال الأجانب والمحليين بهدف إضفاء الاستقرار الداخلي وقدرة المؤسسة على

الاستمرارية والمنافسة الخارجية؟

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية العامة:

- يحفز التفاعل الاجتماعي داخل مؤسسات ذات شراكة أجنبية العمال الجزائريين على الاندماج

والتكيف في وسط سوسيو مهني متعدد الثقافات والالتزام بالثقافة التنظيمية.

❖ الفرضيات الفرعية:

- يولد العمل في جماعات عمل مختلطة (جزائريين - أجانب) عملية التثاقف.

1/ نورة هارون: الهوية المهنية للعامل الجزائري في ظل عقود الشراكة الأجنبية بالمؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع المؤسسة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2019.

- تساعد عملية التثاقف على بناء هوية مهنية مندمجة لدى العمال الجزائريين.
- تعزز الهوية المهنية المندمجة قيم الولاء والانتماء لدى العمال الجزائريين.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- محاولة ضبط آليات بناء الهوية المهنية وإعادة بنائها في ظل الشراكة الأجنبية.
- محاولة تسليط الضوء على واقع العلاقات والتفاعلات السوسيو مهنية داخل المؤسسات ذات التعدد الثقافي وما تفرزه من آثار على الهوية المهنية للعامل الجزائري.
- المكانة التي يحتلها والدور الذي يلعبه العامل الجزائري من خلال هويته المهنية والتحديات التي يواجهها في وسط ثقافي مختلف عن ثقافته الأصلية.
- محاولة معرفة ما إذا كان التعدد والاختلاف الثقافي داخل المؤسسة محل الدراسة إثراء للمجال المهني والاجتماعي كإكتساب خبرات مهنية جديدة وممارسات اجتماعية إيجابية من خلال احتكاكهم بالعمال الكنديين، أو معيق ومولد لصراعات تمتد حتى خارج الإطار المهني.
- محاولة رصد واقع هوية العامل الجزائري في وسط مهني ذو ثقافة مختلفة عن ثقافته المحلية وآلية التفاعل داخله، وكيفية التماثل والاندماج والتكيف مع هذه التغييرات.
- إبراز المظاهر التي طرأت على الهوية المهنية للعامل الجزائري في ظل الشراكة الأجنبية، من خلال التركيز على التفاعلات اليومية بين الفاعلين المحليين والفاعلين الأجانب داخل المؤسسة الصناعية ذات الشراكة الأجنبية.
- محاولة معرفة ما إذا كانت المؤسسات ذات الشراكة الأجنبية في الجزائر تتوفر على إرادة فعلية تسمح بالمحافظة على روابط إيجابية مع الثقافة التقليدية والانفتاح.

❖ المنهج وأدوات البحث:

استعملت الباحثة المنهج الوصفي واعتمدت على تحليل كفي، وقد استعملت الملاحظة والمقابلة كأحد أدوات البحث الكفي.

❖ نتائج الدراسة: جاءت النتائج كالتالي:

- بينت نتائج الدراسة أن اندماج الأفراد وتكيفهم مهنيا واجتماعيا في المؤسسة الصناعية محل الدراسة قد تعزز من خلال بناء علاقات سوسيو مهنية تربط العاملين الجزائريين بنظرائهم من الكنديين.
- اتضح أن العامل المحلي يبحث عن ترسيخ مكانته وتفعيل دوره وموقعه التنظيمي من خلال إثبات كفاءته المهنية، وتعزيز قدراته عن طريق تواصله بالعامل الأجنبي وتفاعله المستمر معه.
- اتخذ العمال الجزائريون من نظرائهم الكنديين قدوة في الانضباط والالتزام
- أبرزت الدراسة لجوء العمال الجزائريين إلى توظيف التعاطف الهوياتي والثقافي المحلي من أجل الاستحواذ على السلطة داخل المؤسسة.
- بينت المعطيات أيضا أن إدارة المؤسسة الصناعية محل الدراسة كانت تسعى جاهدة إلى أن يسود الاستقرار الداخلي وتقادي الصراعات الناتجة عن التنوع الثقافي.
- ساعد شعور الانتماء على زيادة إنتاجية المؤسسة واستقرارها.

❖ تعقيب على الدراسة:

تتقاطع الدراسة الحالية مع هاته الدراسة في مفهوم الهوية المهنية، وفي المنهج الوصفي، كما أن الاختلاف كان في أن الدراسة الراهنة تعتمد مقياس ليكرت ثلاثي والملاحظة والمقابلة أداة ثانوية

بينما هاته الدراسة تعتمد على الملاحظة والمقابلة كأداة أساسية، كما أن الباحث اعتمد على عينة الحصر الشامل بينما هاته الدراسة اعتمدت على عينة قصدية، كما اختلفت الدراستين على مكان الدراسة فالأولى اعتمدت على مؤسسة صناعية محلية بينما الثانية اعتمدت على مؤسسة اقتصادية وطنية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

تعد هاته الدراسة من الدراسات المهمة التي اعتمد عليها الباحث في بحثه، حيث ساهمت هاته الدراسة في بناء وصياغة الإشكالية، ضبط مفاهيم الدراسة، صياغة الفرضيات، التعرف على المقاربة النظرية المناسبة لدراستنا، الاستفادة من التراث النظري لهاته الدراسة في الجانب الميداني من خلال التحليل السوسيولوجي للجداول، التعرف على أدوات جمع البيانات وكيفية توظيفها، كما ساهمت هاته الدراسة في جمع المراجع التي اعتمدنا عليها في دراستنا الحالية.

2. الدراسات العربية:

1.2 الدراسة الأولى لـ عبد الجليل شوقي بعنوان: " الوعي بالهوية المهنية لدى المقبلين على مهنة التدريس." (1) سنة 2023.

❖ الإشكالية: تمحورت حول:

❖ التساؤل الرئيسي:

- ما مدى توفر الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين الناجحين(ات) في مباريات التوظيف على هوية مهنية تعكس جاهزيتهم لتقلد مهمة مهنة التدريس.

❖ التساؤلات الجزئية:

1/ عبد الجليل شوقي: الوعي بالهوية المهنية لدى المقبلين على مهنة التدريس، المجلة المغربية للتقييم والبحث التربوي، العدد (09)، تصدر عن المركز المغربي للتقييم والبحث التربوي، تطوان، المغرب، يونيو 2023.

- ما مدى إسهام التكوين الأساس بالجامعة في بناء الهوية المهنية للمتشحين الناجحين في مباريات توظيف الأساتذة(ات)؟

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية العامة:

- توفر كفايات غير الأكاديمية لدى المترشحين لمباراة توظيف الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين للمتدربين كفيلا بتحقيق الانتماء المهني وبناء الهوية المهنية.

❖ الفرضيات الفرعية:

- الأساتذة الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين المتدربين غير متوفرين على الكفايات غير الأكاديمية وليست لهم دراية بالهوية المهنية لمهنة التدريس.
- انتقاء أجود العناصر المتوفرة على الكفايات غير الأكاديمية يساهم في بناء الهوية للأساتذة الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- توضيح مستوى وعي المتقدمين بمهنة التدريس بمختلف أبعاد الهوية المهنية، والتي تشمل الجوانب الأكاديمية والمهنية والأخلاقية، إضافة إلى الاجتماعية، وتهدف إلى فهم مدى تعمق المتقدمين في فهم طبيعة مهنة التدريس كدور يتجاوز مجرد التعليم ليشمل الأبعاد التربوية، والتأثير المجتمعي.
- تحديد مدى استعداد المتقدمين لتحمل مسؤوليات المهنة واستعدادهم النفسي؛ مما يعكس ميلهم نحو التدريس، إضافة إلى جوانب الشغف بالمهنة ومدى الحماس والتفاني الذي يعبر عنه المتقدمون، وهي جوانب تلعب دورا هاما في تحديد مدى نجاحهم في هذه المهنة.

- الخروج بتوصيات تهدف إلى تحسين إعداد وتأهيل المعلمين من خلال التركيز على الأبعاد غير الأكاديمية للهوية المهنية مثل الالتزام الأخلاقي، والاستعداد النفسي الذي يعد جزءاً أساسياً من متطلبات نجاح المدرسين في المستقبل.

❖ المنهج وأدوات البحث:

- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال رسائل التحفيز التي تقدم بها المترشحون(ات) لمباريات التوظيف، في ضوء الخرائط التربوية، وباعتماد التكنولوجيا الرقمية.
- تكونت عينة البحث من عدد من رسائل التحفيز التي قدمها المترشحات والمترشحون ضمن ملف الترشيح لمباريات توظيف الأساتذة الأطر النظامية للأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين دورة
- اعتمدت الدراسة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss، واستخدمت فيها الأساليب والمؤشرات والاختبارات الإحصائية.

❖ نتائج الدراسة:

- عبر الأغلبية من المترشحين(ات) لمباريات التوظيف للممارسة مهنة التدريس من خلال رسائل التحفيز عن ميلهم لهذه المهنة واهتمامهم بها، بل وممارستهم لها بشكل غير نظامي، وعبروا كذلك عن حبههم لهذه المهنة واستعدادهم النفسي لمزاومتها (وعي عالي)، وبالمقابل فإن وعيهم بأهمية الكفايات الأكاديمية المعرفية والمهنية والتقنية هو وعي متوسط، في حين أن وعي الالتزام الأخلاقي والمهني كان وعياً ضعيفاً.

❖ تعقيب على الدراسة:

تشترك دراسة الباحث مع هاته الدراسة في المتغير المستقل الهوية المهنية، وتختلف معها في المتغير التابع، حيث أنه في دراستنا حول الولاء التنظيمي؛ بينما في هاته الدراسة هو مهنة التدريس فالدراستين اعتمدتا على المنهج الوصفي، كما أن هناك اختلاف في عينة الدراسة فدراستنا الحالية اعتمدت على الحصر الشامل؛ بينما هاته الدراسة اعتمدت على عينة قصدي، واستعملنا استبانة متمثلة في مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية، والمقابلة الحرة والملاحظة كأداة مساعدة؛ بينما هاته الدراسة استخدمت الاستمارة كأداة أساسية إضافة إلى الاختلاف في ميدان الدراسة فدراستنا في مؤسسة صناعية، وهاته الدراسة في مؤسسة خدماتية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

شكلت هاته الدراسة إحدى العوامل التي ساهمت في فهم متغير الهوية المهنية، حيث استفاد الباحث منها في تحديد مفهوم الهوية المهنية وأبعادها، المنهج المعتمد في الدراسة بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة، وكيفية عرض وتحليل البيانات.

2.2 الدراسة الثانية لـ عبد الرحمان صالح الدجيهر: " دور الهوية المهنية في

تفسير مقاومة العاملين في مجال الرعاية الصحية في المملكة العربية

السعودية للسجلات الصحية الإلكترونية والتغيير الاستراتيجي في المستشفيات

العامة." (1) سنة 2023.

❖ الإشكالية: تمحورت حول:

❖ التساؤل الرئيسي:

1\ Abdulrahman Saleh Aldogher: the role of professional identity into explaining Saudi arabian healthcare professional resistance to electronic health records' strategic change in public hospitals, thesis doctor of philosophy, department of management science, management science, Lancaster university, Lancaster, Royaume-Uni, 2023.

- كيف تفسر الهوية المهنية للأطباء مقاومتهم لاستخدام السجلات الصحية الالكترونية في منطقة التعاون الخليجي وتحديدًا بالمملكة العربية السعودية؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- ما هي التهديدات المحددة للهوية المهنية التي يراها الأطباء من خلال تنفيذ أنظمة السجلات الصحية الالكترونية؟
- كيف تؤثر العوامل الثقافية في دول مجلس التعاون الخليجي على مقاومة الأطباء لاعتماد السجلات الصحية الالكترونية؟
- ما هي الاستراتيجيات التي يمكن تطويرها لمعالجة عوامل المقاومة المحددة بين الأطباء؟

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية العامة:

- تؤثر الهوية المهنية للأطباء بشكل كبير على مقاومتهم لاعتماد أنظمة السجلات الصحية الالكترونية في منطقة مجلس التعاون الخليجي وخاصة في المملكة العربية السعودية.

❖ الفرضيات الفرعية:

- يرى الأطباء التهديدات لأدوارهم المهنية بسبب تنفيذ أنظمة السجلات الصحية الالكترونية مما يؤدي إلى زيادة المقاومة.
- يؤدي السياق الثقافي لدول مجلس التعاون الخليجي الذي يؤكد على التفاعل الشخصي في مجال الرعاية الصحية إلى تقاوم مقاومة الأطباء لاعتماد السجلات الصحية الالكترونية.
- يعاني الأطباء من صراعات متعددة الهويات تساهم في مقاومتهم لأنظمة السجلات الصحية الالكترونية.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- كيفية مساهمة الهوية المهنية للأطباء في مقاومتهم لتطبيقات السجلات الصحية الإلكترونية.
- تحليل العوامل الثقافية داخل دول مجلس التعاون الخليجي التي تؤثر على مواقف الأطباء تجاه اعتماد السجلات الصحية الإلكترونية.
- تحديد التهديدات المحددة للهوية المهنية التي يراها الأطباء من خلال تنفيذ السجلات الصحية الإلكترونية، حيث يشمل التهديدات لأدوارهم المهنية وسمعتهم والصراعات الناشئة عن التقل بين الهويات المتعددة داخل ممارستهم المهنية.

❖ المنهج وأدوات البحث:

- اعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي مع التركيز على المقابلات المعمقة مع المشاركين، حيث تم تحليل البيانات التي تم جمعها من المقابلات باستخدام الترميز الموضوعي، كما تم استخدام منهج هجين يجمع بين التفكير الاستقرائي والاستنباطي، حيث بدأ الباحث بملاحظات محددة من المقابلات وربطها بالنظريات والأطر المتعلقة بالهوية المهنية، ومقاومة التكنولوجيا.

- تكونت عينة البحث من 42 طبيباً من مستشفيات كبيرين في الرياض بالمملكة العربية السعودية

❖ نتائج الدراسة:

- نظام السجلات الصحية الإلكترونية يؤثر على الهوية المهنية من خلال التدخل في كيفية أداء مقدمي الرعاية الصحية لواجباتهم، وتضييق استقلاليتهم المهنية وسلطتهم، ويغير ديناميكيات العلاقات بين المهنيين بطرق تساهم في المقاومة.

- الحاجة إلى تصميم السجلات الصحية الإلكترونية مراعين في ذلك المتطلبات الخاصة بالمستخدم واستراتيجيات التغيير التنظيمي لمعالجة القضايا الثقافية، والمتعلقة بالهوية من أجل التنفيذ الناجح.

❖ تعقيب على الدراسة:

تنفق هاته الدراسة مع دراستنا الحالية في متغير الهوية وتختلف معها في المتغير التابع حيث أن دراستنا الحالية مرتبطة بمفهوم الولاء التنظيمي، وهاته الدراسة ارتبطت بمفهوم مقاومة السجلات الإلكترونية والتغيير الاستراتيجي، كما اتفقت على المنهج الوصفي، واختلفت في حجم العينة، حيث أن دراستنا اعتمدت الحصر الشامل، وهاته الدراسة اعتمدت على عينتين مختلفتين بطريقة عشوائية إضافة إلى أدوات جمع البيانات، حيث أن دراستنا اعتمدت على الاستبانة و المتمثلة في الاستبانة على شكل مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية والمقابلة الحرة والملاحظة أدوات ثانوية؛ بينما هاته الدراسة اعتمدت على المقابلة كأداة أساسية، كما يوجد اختلاف في ميدان الدراسة، حيث أن هاته الدراسة في مؤسسة عمومية خدماتية، بينما دراسة الباحث في مؤسسة صناعية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

ساهمت هاته الدراسة في تحديد مفهوم الهوية المهنية وأبعاده، إضافة إلى تحديد المنهج المستخدم في دراستنا الحالية، وكذا طريقة عرض وتحليل البيانات، والتعرف على بعض المراجع باللغة الأجنبية.

3.2 الدراسة الثالثة لـ كوثر السويسي بعنوان: " الهوية المهنية للباحث في العلوم الإنسانية." (1) سنة 2016.

^{1/} كوثر السويسي: الهوية المهنية للباحث في العلوم الإنسانية - دراسة ميدانية، منجز بحثي ضمن مؤتمر مراكز البحوث الإنسانية في الوطن العربي " التحديات - الفرص وأفاق التعاون"، المنعقد بتاريخ 17 - 18 أبريل 2016، مركز البحوث الإنسانية، جامعة السلطان قابوس، عمان، سلطنة عمان، 2016.

❖ الإشكالية: تمحورت حول:

❖ التساؤل الرئيسي:

- إذا كان البحث في العلوم الإنسانية في تونس لا يزال يعاني من كثير من العثرات فهل هذا

يعني أن الباحث يعيش أزمة هوية؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- ما مدى إسهام التكوين الأساس بالجامعة في بناء الهوية المهنية للمتشحين الناجحين في

مباريات توظيف الأساتذة(ات)؟

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية العامة:

- توفر كفايات غير أكاديمية لدى المترشحين لمباراة توظيف الأطر النظامية للأكاديميات

الجهوية للتربية والتكوين للمدرسين كفيل بتحقيق الانتماء المهني وبناء الهوية المهنية.

❖ الفرضيات الفرعية:

- الأساتذة الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين المتدربين غير متوفرين على

الكفايات غير الأكاديمية وليست لهم دراية بالهوية المهنية لمهنة التدريس.

- انتقاء أجود العناصر المتوفرة على الكفايات غير الأكاديمية يسهم في بناء الهوية للأساتذة

الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- فهم الهوية المهنية من خلال صورة الذات المهنية التي يبينها الباحث عن نفسه، والصورة

التي يحملها عنه الأستاذ المدرس نظيره في المهنة.

- معرفة الأحكام السلبية التي يصدرها الأستاذ المدرس تجاه الأستاذ الباحث ومدى تأثيرها على هوية الباحث المهنية وعلى إنتاجيته.
- معرفة ردود فعل الباحث تجاه هذه الأحكام السلبية والاستراتيجيات السيكو سوسولوجية التي اعتمدها لفك أزمة الذات، وأزمة الموقع المهني التي يعيشها حاليا في تونس، وبالتحديد في مركز البحوث والدراسات في حوار الحضارات والأديان المقارنة، حتى يتمكن من بناء هوية إيجابية فاعلة تحقق له الأمن النفسي والشعور بالاعتزاز، إذ لا يمكن الحديث عن آليات للتجاوز وللإنتاجية دون العمل على بناء هوية جديدة للفاعل الأساسي في منظومة البحث.

❖ المنهج وأدوات البحث:

- جاء المنهج المتبع في هذه الدراسة استكشافيا بالأساس.
- تكونت عينة البحث من عدد من آراء اثنتي عشرة باحثا وباحثة من مركز الدراسات والبحوث في حوار الحضارات والأديان المقارنة.
- اعتمدت الدراسة استبيان التداوي الحر واعتماد برنامج Evoc2003 لاحتساب الاجابات.

❖ نتائج الدراسة:

- أكدت الدراسة على أن الباحث في العلوم الإنسانية يعيش أزمة هوية ناتجة عن الصراع الذي يعيشه مع الأستاذ المدرس في الجامعة، سبب هذا الصراع هو التقدير السلبي للأستاذ المدرس له، مما جعله يقيم سلبا عمل الأستاذ المدرس، وبذلك نشأت علاقة رفض متبادل من كلا الأكاديميين، لك الباحث يحاول جاهدا تغيير هذه الهوية المهنية، واعطاءها معنى جديد وإيجابي.

❖ تعقيب على الدراسة:

تتقاطع هاته الدراسة مع دراسة الباحث في متغير الهوية المهنية، كما اعتمدت هاته الدراسة على متغير واحد هو الهوية المهنية؛ بينما دراسة الباحث اعتمدت متغيرين هما الهوية المهنية، والولاء التنظيمي، كما أن الدراستين اشتركت في المنهج الوصفي، واختلفت في العينة حيث أن هاته الدراسة اعتمدت على عينة عشوائية بسيطة؛ بينما دراستنا اعتمدت الحصر الشامل، إضافة إلى أدوات جمع البيانات، حيث أن دراستنا اعتمدت على الاستبانة و المتمثلة في الاستبانة على شكل مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية، والمقابلة الحرة والملاحظة كأدوات ثانوية؛ بينما هاته الدراسة اعتمدت على الاستبيان، كما يوجد اختلاف في ميدان الدراسة، حيث أن دراستنا في مؤسسة صناعية؛ بينما هاته الدراسة في مركز بحث.

❖ الاستفادة من الدراسة:

ساهمت هاته الدراسة في تحديد مفهوم الهوية المهنية وأبعادها بالإضافة إلى تحديد المنهج في الدراسة، كما استفاد الباحث من التعرف على طبيعة العينة، والتعرف أدوات جمع البيانات، بالإضافة إلى طريقة عرض البيانات وتحليلها.

3. الدراسات الأجنبية:

1.3 الدراسة الأولى لـ جونيشيرو مياشي - Junichiro Miyachi و آخرون

بعنوان: " تكامل تكوين الهوية المهنية بين الأطباء الريفيين الذين يشهدون

تفاعلا بين هوياتهم المهنية والشخصية." (1) سنة 2024.

❖ الإشكالية: تمحورت حول:

❖ التساؤل الرئيسي:

1\ Junichiro Miyachi and others: An integration of professional Identity formation among rural physicians experiencing an interplay between their professional and personal identities, Advances in health sciences Education, volume (30), springer nature, Hollande, may 2024.

- كيف يقوم الأطباء الريفيون بتشكيل هوياتهم المهنية بالنظر إلى التحديات الكامنة في العلاقات المزدوجة والأدوار الاجتماعية المتداخلة في البيئات الريفية؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- كيف يصف الأطباء الريفيون هوياتهم وبينونها؟
- ما هي التحديات المحددة والمعضلات الأخلاقية التي تنشأ من التفاعلات غير السريرية؟
- ماهي الاستراتيجيات التي يستخدمها الأطباء الريفيون للتنقل بين هوياتهم المتعددة؟
- كيف يؤثر التفاعل بين الهويات الشخصية والمهنية على مشاركتهم في المجتمع؟

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية العامة:

- الأطباء الريفيون يطورون هويات متنوعة ومعقدة في البيئات غير السريرية، والتي تتحدى الخطاب التقليدي في تكوين الهوية المهنية.

❖ الفرضيات الفرعية:

- يستخدم الأطباء الريفيون هويات متعددة.
- تختلف استراتيجيات تكوين الهوية وفقاً للتحديات السياقية.
- يتجاهل الأطباء تعقيد الأدوار التشاركية المعقدة.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- التحقيق في كيفية قيام الأطباء الريفيين ببناء هوياتهم المهنية خارج البيئة السريرية التقليدية.
- فهم التعددية في تكوين الهوية.
- النظر في كيفية تأثير مختلف السياقات الاجتماعية والثقافية والمجتمعية المحلية على وجه التحديد على تشكل هويات الأطباء الريفيين.

- تسليط الضوء على كيفية تأثير تقاطع الأدوار للأطباء كأعضاء في المجتمع وكمقدمين للرعاية الصحية على إدراكهم الذاتي وسلوكهم المهني.
- تحديد الاستراتيجيات التي يستخدمها الأطباء الريفيون للتنقل بين حدود حياتهم الشخصية والمهنية.
- تسليط الضوء على الخبرات الممثلة تمثيلاً ناقصاً واقتراح اتجاهات جديدة للعمل النظري والعلمي.

❖ المنهج وأدوات البحث:

- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وأداة المقابلة لجمع البيانات من 12 طبيباً وإطاراً يعملون في المناطق الريفية باليابان.
- تم الاعتماد على عينة كرة الثلج من قبل الباحثين.
- اعتمدت الدراسة على التكرارات.

❖ نتائج الدراسة:

- ظهور بنية متعارضة ثنائية بين هوية الطبيب وهوية المجتمع المحلي، وبنية متعددة الأوجه تبين التفاعل السلس والديناميكي بين جوانب الهوية المختلفة.
- حافظ بعض الأطباء على فصل واضح بين دورهم المهني وحياتهم الشخصية، وتجنبوا التفاعل مع أفراد المجتمع المحلي وسيطروا عليها بإحكام.
- وجود هوية مرنة وعلائقية حيث صور الأطباء تشكيل هويتهم كعملية ديناميكية تعتمد على السياق حيث تتعايش أدوار متعددة من خلال الانتقال بين الهويات الشخصية والمهنية اعتماداً على الموقف.

- استخدام استراتيجيات مثل ترتيب سياقات تفاعل محددة توضح دورهم بشكل صريح لإدارة الغموض بين الهويات الشخصية والمهنية.
- التوليد الإبداعي من خلال الحفاظ على هويات متعددة ومتداخلة تمكن الأطباء من التكيف مع المتطلبات المتنوعة للممارسة الريفية وبناء علاقات أكثر دقة مع أفراد المجتمع.
- يمكن للأطباء التكيف مع المتطلبات المتنوعة للممارسة الريفية، وبناء علاقات أكثر دقة مع أفراد المجتمع.
- تكوين الهوية ليس ثابتاً، ولكنه يتكيف استجابة للسياقات البيئية والاجتماعية المتغيرة.
- يؤكد التنوع على الحاجة إلى التعليم الطبي للتعرف على أشكال متعددة من المشاركة والهوية ودعمها بدلاً من فرض نموذج متكامل واحد على الجميع.

❖ تعقيب على الدراسة:

تشارك هاته الدراسة مع دراساتنا في المتغير المستقل وهو الهوية المهنية، حيث أن هاته الدراسة قامت بدراسة متغير واحد هو الهوية المهنية؛ بينما دراستنا تقوم على متغيرين هما الهوية و الولاء التنظيمي، كما أن المنهج الوصفي مشترك بين الدراستين، والاختلاف في العينة حيث هاته الدراسة اعتمدت عينة كرة الثلج؛ بينما دراستنا اعتمدت على عينة الحصر الشامل ، إضافة إلى ميدان الدراسة حيث دراستنا كانت بيئة جزائرية وفي مؤسسة صناعية بينما هاته الدراسة في بيئة يابانية و في مؤسسة خدمتية ، فدراساتنا اعتمدت على الاستبانة و المتمثلة في استبانة على شكل مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية، والمقابلة الحرة والملاحظة كأدوات ثانوية ، وهاته الدراسة اعتمدت على المقابلة كأداة أساسية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

تعتبر هاته الدراسة من الدراسات القيمة والحديثة، حيث استقدنا منها كثيرا من حيث المقاربة النظرية المتبناة، وفهم متغير الهوية المهنية، إضافة إلى بناء أسئلة المقياس، وتحديد المنهج المناسب للدراسة، كما استقدنا منها في التعرف على المراجع باللغة الأجنبية لتوظيفها في دراستنا.

2.3 الدراسة الثانية لـ يومينق بي – Yueming Pi وآخرون: " العلاقة بين الهوية

المهنية والتطوير المهني لدى معلمي التربية الخاصة: نموذج الوساطة

المعدلة." (1) سنة 2024.

❖ الإشكالية: تمحورت حول:

❖ التساؤل الرئيسي:

- كيف تؤثر الهوية المهنية على التطوير المهني لمعلمي التربية الخاصة؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- ما هي الآليات التي تتوسط أو تنظم العلاقة بين الهوية المهنية والتطوير المهني؟

- هل الكفاءة الذاتية للفرد تعمل كوسيط لتنفيذ المهام بفعالية؟

- هل يؤثر الدعم الاجتماعي على قوة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتطوير المهني؟

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية العامة:

- الهوية المهنية هي عامل حماية أساسي في تشكيل التطوير المهني لمعلمي التربية الخاصة.

❖ الفرضيات الفرعية:

- الهوية المهنية تؤثر بشكل إيجابي على الكفاءة الذاتية للمعلمين.

1\ Yueming Pi and others: The relationship between professional identity and professional development among special education teachers, BMC Psychology, United Kingdom, 2024.

- الدعم الاجتماعي المتصور يخفف العلاقة غير المباشرة بين الهوية المهنية والتطوير المهني.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- استكشاف كيفية تأثير الهوية المهنية على التطوير المهني لمعلمي التربية الخاصة.
- كشف إذا ما كانت الكفاءة الذاتية للمعلمين تتوسط في الارتباط بين الهوية المهنية والتطوير المهني وإلى أي مدى.
- كشف إذا كان الدعم الاجتماعي المتصور يخفف العلاقة غير المباشرة بين الهوية المهنية والتطوير المهني من خلال الكفاءة الذاتية.

❖ المنهج وأدوات البحث:

- اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي حيث استخدم الباحثون نموذج الوساطة المعدل لتحليل العلاقة بين الهوية المهنية والتطوير المهني لمعلمي التربية الخاصة بالمدارس الصينية.
- تكونت عينة البحث من 2668 معلماً وتم استخدام الاستبانة لجمع المعطيات، كما تم استخدام برنامج SPSS لإجراء التحليل الإحصائي مع توظيف نموذج الوساطة المعدل عبر برنامج PROCESS الذي يستخدم لاختبار الوساطة والتعديل معاً، إضافة إلى اختبار Bootstrap للتحقق من صحة التأثير الوسيط؛ مما يدعم دقة وموثوقية النتائج.

❖ نتائج الدراسة:

- هناك علاقة إيجابية بين الهوية المهنية ومستوى التطور المهني لدى معلمي التربية الخاصة، كلما كانت الهوية المهنية أقوى لدى المعلم زادت رغبته في تحسين أدائه وتطوير مهاراته في العمل.

- الكفاءة الذاتية تساهم زيادة العلاقة بين الهوية المهنية والتطوير المهني، فالهوية المهنية تؤثر بشكل غير مباشر على تطوير المعلم المهني من خلال دعم ثقته بقدراته التعليمية؛ مما يدفعه للسعي نحو تحسين مهاراته وتوسيع نطاق معرفته.
- الدعم الاجتماعي المدرك يلعب دورا في زيادة تأثير الهوية المهنية على التطوير المهني من خلال الكفاءة الذاتية، فالمعلمون الذين يشعرون بدعم اجتماعي قوي يظهرون تفاعلا أكبر بين هويتهم المهنية وتطورهم المهني، حيث يعمل الدعم على تحسين شعورهم بالكفاءة الذاتية؛ مما يؤدي إلى تأثير إيجابي أكبر على التطوير المهني.

❖ تعقيب على الدراسة:

تنفق هاته الدراسة مع الدراسة الحالية في متغير الهوية المهنية وتختلف الدراستين في ربطه حيث أن دراستنا الحالية ربطته بالولاء التنظيمي و هاته الدراسة ربطته بالتطوير المهني، كما تشترك الدراستين في نفس المنهج و هو المنهج الوصفي، كما يوجد اختلاف في العينة حيث أن دراستنا اعتمد على عينة الحصر الشامل و الدراسة الحالية اعتمدت على عينة عشوائية، إضافة إلى أدوات جمع البيانات حيث اكتفت هاته الدراسة بالاستبانة كأداة أساسية بينما دراسة الباحث اعتمدت الاستبانة و المتمثلة في استبانة على شكل مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية، والمقابلة الحرة والملاحظة كأداة داعمة، كما يوجد اختلاف في بيئة وميدان الدراسة، حيث أن هاته الدراسة في بيئة صينية و في مؤسسة خدماتية؛ بينما الدراسة الحالية في بيئة جزائرية و في مؤسسة صناعية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

تعد هاته الدراسة من بين الدراسات الأجنبية القيمة، حيث بعد الاطلاع عليها، ساهمت في تحديد وصياغة الفرضيات المناسبة، إضافة إلى تحديد بعض المؤشرات المتعلقة بمتغير الهوية المهنية

كما استقدنا منها في تحديد المنهج المناسب للدراسة، كما ساهمت الدراسة في إثراء قائمة المراجع المستخدمة في دراساتنا الحالية باللغة الأجنبية.

3.3 الدراسة الثالثة لـ قاسم الأنصاري رناني وهادي دانيش بعنوان: " الهوية المهنية ودورها في تطوير المسار المهني: دراسة حالة مؤسسة الإسكان بمحافظة شرق أذربيجان". (1) سنة 2017.

❖ الإشكالية: تمحورت حول:

❖ التساؤل الرئيسي:

- هل تؤثر هوية الشركة على تطوير المسار الوظيفي في المؤسسة؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- هل لهوية الشركة تأثير مباشر على تطوير المسار الوظيفي؟

- كيف تؤثر العضوية التنظيمية على تطوير المسار الوظيفي؟

- كيف يؤثر الولاء التنظيمي على تطوير المسار الوظيفي؟

- هل يساهم التشابه التنظيمي في تطوير المسار الوظيفي؟

الفرضيات:

❖ الفرضية العامة:

- تؤثر الطريقة التي يتعرف بها الموظفون على مؤسستهم من خلال القيم المشتركة

والخصائص التنظيمية المتصورة على نموهم المهني وفرص التقدم الوظيفي.

❖ الفرضيات الفرعية:

1\ Ghassem Ansari Ranani, Hadi Danesh: Investigate the role of professional identity in career path development, international academic journal of humanities, Volume (4), Number (2), International academic institute for science and technology, Bakou, Azerbaijan, 2017.

- تؤثر هوية الشركة بشكل إيجابي على كيفية إدراك الموظفين وتحقيق التقدم الوظيفي.
- الشعور القوي بالانتماء أو الارتباط طويل الأمد بالمنظمة مرتبط بفرص التقدم الوظيفي المحسنة.
- الولاء العاطفي الذي يظهره الموظفون تجاه مؤسساتهم يرتبط بمهام التقدم الوظيفي المحسنة مثل الأمن الوظيفي والرضا.
- إدراك الخصائص المشتركة بين الموظفين يؤدي إلى مواءمة أفضل مع الثقافة التنظيمية وبالتالي تسهيل عمليات التطوير الوظيفي الأكثر فعالية.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- معرفة كيف يمكن للهوية المهنية أن تؤثر على مسار الموظفين الوظيفي، ومساهمة فهمهم لذواتهم المهنية في تحسين تطورهم داخل المؤسسة.
- استكشاف مدى تأثير الشعور بالانتماء للمؤسسة على استقرار الموظفين وإمكانية تطورهم المهني؛ مما يزيد من استقرارهم واندماجهم في بيئة العمل.
- دراسة الولاء التنظيمي، ومساهمته في زيادة رغبة الموظفين في تطوير أنفسهم وتحسن أدائهم من خلال اعتبار الولاء عنصراً أساسياً يزيد من التزام الأفراد تجاه العمل.
- معرفة مدى تأثير التشابه بين الموظفين من حيث القيم والمعتقدات في تحقيق بيئة عمل داعمة، ومستقرة تساهم في تحسين المسار المهني.

❖ المنهج وأدوات البحث:

- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي.
- تكونت عينة البحث من 170 موظف من مؤسسة الإسكان في محافظة شرق أذربيجان.

- اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة، وتم تحليل البيانات باستخدام LISREL و SPSS حيث استخدمت النمذجة بالمعادلات الهيكلية لتحليل العلاقات بين المتغيرات، والتحقق من صحة فرضيات الدراسة المتعلقة بأثر الهوية المهنية على تطوير المسار المهني.

❖ نتائج الدراسة:

- أظهرت الدراسة أن الهوية المهنية تساهم بشكل كبير في دعم المسار المهني للموظفين حيث تحسن من التزامهم تجاه العمل، وتزيد من رغبتهم في النمو وتطوير مهاراتهم.
- الانتماء التنظيمي يعتبر عامل رئيسي في تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث تساهم في زيادة شعور الموظفين بالانتماء للمؤسسة؛ مما يدفعهم للاستقرار والمواصلة في مسارهم المهني داخل المؤسسة.
- الولاء للمؤسسة يزيد من استعداد الموظفين للنمو المهني والعمل على تحسين مهاراتهم حيث يشعر الأفراد الذين يحملون ولاء قويا نحو المؤسسة بمسؤولية تجاه تطوير أنفسهم والتزامهم بأداء واجباتهم.
- التشابه بين الموظفين في القيم والمعتقدات يساهم في بناء بيئة عمل داعمة ومستقرة؛ مما يؤدي إلى تحقيق تطور مهني أكثر استدامة، ويزيد من استقرار الموظفين.

❖ تعقيب على الدراسة:

- تتقاطع هاته الدراسة مع دراساتنا الحالية مع المتغير المستقل وهو الهوية المهنية، وتختلف معها في المتغير التابع حيث أن هاته الدراسة ربطته بمتغير المسار المهني؛ أما الدراسة الحالية فربطته بمتغير الولاء التنظيمي، كما تتشابه الدراستين في توظيف المنهج الوصفي، ويوجد اختلاف في العينة حيث أن هاته الدراسة اعتمدت على عينة عشوائية بسيطة؛ بينما الدراسة الحالية اعتمدت

على الحصر الشامل، إضافة إلى الاختلاف في أدوات جمع البيانات، حيث أن هاته الدراسة اكتفت بالاستبانة، بينما دراساتنا الحالية اعتمد على الاستبانة على شكل مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية والمقابلة الحرة والملاحظة كأداة داعمة، واختلفتا من حيث البيئة، فهاته الدراسة في بيئة اذربيجانية والدراسة الحالية في بيئة جزائرية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

استقننا من هاته الدراسة في تحديد وصياغة الإشكالية، إضافة الى تحديد المنهج المناسب للدراسة كما ساهمت في بناء الأسئلة من خلال تحديد بعض مؤشرات الهوية المهنية، كما تعرفنا على طريقة عرض البيانات وتحليلها، إضافة إلى قائمة المراجع، حيث استقننا من بعض المراجع باللغة الأجنبية التي تم توظيفها في دراستنا.

ثانيا: الدراسات السابقة حول المتغير الثاني " الولاء التنظيمي ":

1. دراسات محلية جزائرية:

1.1 الدراسة الأولى لـ حمزة رضاني وصغيري حسين بعنوان: " الولاء التنظيمي

وعلاقته بمقاومة التغيير التنظيمي." (1) سنة 2024.

❖ الإشكالية:

❖ التساؤل الرئيسي

- ما طبيعة العلاقة القائمة بين الولاء التنظيمي ومقاومة التغيير التنظيمي؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- هل توجد علاقة ارتباطية عكسية موجبة بين الولاء العاطفي ومقاومة التغيير التنظيمي؟

- هل توجد علاقة ارتباطية عكسية موجبة بين الولاء المعياري ومقاومة التغيير التنظيمي؟

1/ حمزة رضاني، حسين صغيري: الولاء التنظيمي وعلاقته بمقاومة التغيير التنظيمي، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد (14)، العدد (01)، تصدر عن جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر 2024.

- هل توجد علاقة ارتباطية عكسية موجبة بين الولاء الاستمراري ومقاومة التغيير التنظيمي؟

❖ **الفرضيات:**

❖ **الفرضية الرئيسية:**

- توجد علاقة ارتباطية عكسية موجبة بين الولاء التنظيمي ومقاومة التغيير التنظيمي.

❖ **الفرضيات الجزئية:**

- توجد علاقة ارتباطية عكسية موجبة بين الولاء العاطفي ومقاومة التغيير التنظيمي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية موجبة بين الولاء المعياري ومقاومة التغيير التنظيمي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية موجبة بين الولاء الاستمراري ومقاومة التغيير التنظيمي.

❖ **أهداف الدراسة:** هدفت الدراسة إلى:

- إلقاء الضوء على مفهوم الولاء التنظيمي باعتباره من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري والتنظيمي.
- التطرق إلى شرح أبعاد الولاء التنظيمي وخصائصه المختلفة على اعتبار أنه من المفاهيم الحديثة التي لاتزال تحتاج إلى البحث والدراسة على المستويين العربي والجزائري.
- تحديد مفهوم مقاومة التغيير التنظيمي.
- الوصول إلى معرفة العلاقة القائمة بين أبعاد الولاء التنظيمي ومقاومة التغيير التنظيمي.

❖ **المنهج وأدوات البحث:**

استعمل الباحثان المنهج الوصفي، وقد استعملا استمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات

من 60 مفردة وتم الاعتماد على برنامج spss لتفريغ الاستبيانات بغرض تحليلها ومعالجتها، كما

تم اعتماد نموذج الان وماير - Allene and Mayer لقياس الولاء التنظيمي، والمتوسط الحسابي ثم الانحراف المعياري، ومعامل الارتباط بيرسون.

❖ نتائج الدراسة: جاءت النتائج كالتالي:

- توجد علاقة ارتباطية موجة قوية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي ومقاومة التغيير التنظيمي من وجهة نظر العمال أفراد عينة الدراسة.
- توجد علاقة ارتباطية موجة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الولاء العاطفي ومقاومة التغيير التنظيمي.
- توجد علاقة ارتباطية موجة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الولاء المعياري ومقاومة التغيير التنظيمي.
- توجد علاقة ارتباطية موجة قوية ذات دلالة إحصائية بين الاستثارة الفكرية ومقاومة التغيير التنظيمي.

❖ تعقيب على الدراسة:

تشارك هاته الدراسة مع الدراسة الحالية في متغير الولاء التنظيمي و تختلف معها في ربطه، حيث أن هاته الدراسة ربطته بمتغير مقاومة التغيير التنظيمي؛ بينما دراستنا ربطته بمتغير الهوية المهنية كما تتفق الدراستين في توظيف المنهج الوصفي، واختلفتا في العينة حيث أن هاته الدراسة اعتمدت على عينة عشوائية بسيطة؛ بينما اعتمدت الدراسة الحالية اعتمدت على الحصر الشامل، إضافة إلى أدوات جمع البيانات فهاته الدراسة اكتفت باستمارة استبيان بينما دراستنا اعتمدت على الاستبانة في شكل مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية، والمقابلة الحرة والملاحظة كأداة داعمة، وتتقاطع في نفس ميدان الدراسة وهو المؤسسة الصناعية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

تعد هاته الدراسة من أحد الدراسات المحلية الحديثة، استفدنا في فهم الولاء التنظيمي، والمداخل النظرية المشكلة للولاء التنظيمي، إضافة الى تحديد المنهج المناسب للدراسة، وطريقة عرض البيانات وتحليلها، وكذا الأساليب الإحصائية المستخدمة.

2.1 الدراسة الثانية - كنزة بوزنيط وآخرون بعنوان: " واقع الولاء التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية." (1) سنة 2022.

❖ الإشكالية:

❖ التساؤل الرئيسي

- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة الافريقية للزجاج؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة

الافريقية للزجاج تعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة

الافريقية للزجاج تعزى لمتغير العمر؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة

الافريقية للزجاج تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة

الافريقية للزجاج تعزى لمتغير المركز الوظيفي؟

1/ كنزة بوزنيط وآخرون: مرجع سبق ذكره.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة افريقية للزجاج تعزى لمتغير الأقدمية في العمل؟

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية الرئيسية:

- يوجد مستوى متوسط للولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة افريقية للزجاج.

❖ الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة افريقية للزجاج تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة افريقية للزجاج تعزى لمتغير العمر.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة افريقية للزجاج تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة افريقية للزجاج تعزى لمتغير المركز الوظيفي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة افريقية للزجاج تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- الإجابة على التساؤلات المطروحة أي معرفة مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة افريقية للزجاج.

- معرفة مدى اختلاف هذا المستوى تبعاً لمتغير الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الأقدمية في العمل.
- تقديم توصيات واقتراحات بناء على نتائج الدراسة بهدف تشجيع وتعزيز الولاء التنظيمي للعاملين في مؤسسة الأفريقية للزجاج.

❖ المنهج وأدوات البحث:

- استعمل الباحثون المنهج الوصفي، واستمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من 47 مفردة وتم الاعتماد على برنامج spss لتفريغ الاستبيانات بغرض تحليلها ومعالجتها، كما تم اعتماد نموذج الان وماير - Allene and Mayer ثم التكرارات، والنسب المئوية ثم اختبار T-test، وتحليل التباين الأحادي ANOVA.

❖ نتائج الدراسة: جاءت النتائج كالتالي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الجنس أي اتجاهات إجابات المبحوثين حول الولاء التنظيمي لم تتأثر باختلافهم من حيث النوع ومنه يتم رفض الفرضية الثانية التي تنص على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة الأفريقية للزجاج تعزى لمتغير الجنس".
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير العمر أي اتجاهات إجابات المبحوثين حول الولاء التنظيمي لم تتأثر باختلافهم من حيث العمر ومنه يتم رفض الفرضية الثالثة التي تنص على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة الأفريقية للزجاج تعزى لمتغير العمر".

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي أي اتجاهات إجابات المبحوثين حول الولاء التنظيمي لم تتأثر بالمستوى التعليمي لديهم ومنه يتم رفض الفرضية الرابعة التي تنص على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة الافريقية للزجاج تعزى لمتغير المستوى التعليمي".
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المركز الوظيفي أي اتجاهات إجابات المبحوثين حول الولاء التنظيمي لم تتأثر باختلاف المركز الوظيفي ومنه يتم رفض الفرضية الخامسة التي تنص على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة الافريقية للزجاج تعزى لمتغير المركز الوظيفي".
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل أي اتجاهات إجابات المبحوثين حول الولاء التنظيمي لم تتأثر باختلاف من حيث الأقدمية في العمل ومنه يتم رفض الفرضية السادسة التي تنص على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة الافريقية للزجاج تعزى لمتغير الأقدمية في العمل".

❖ تعقيب على الدراسة:

تتقاطع هاته الدراسة مع الدراسة الحالية في متغير الولاء التنظيمي ، حيث هاته قامت بدراسة متغير واحد وهو الولاء التنظيمي بينما الدراسة الحالية قامت بدراسة الهوية المهنية والولاء التنظيمي، كما تتفق في المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي، إضافة إلى نفس العينة فكلتا الدراستين استخدمت طريقة الحصر الشامل، واختلفا في أدوات جمع البيانات فهاته الدراسة اعتمدت على الاستبيان في

شكل استمارة، بينما اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة في شكل مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية، والمقابلة الحرة والملاحظة كأداة داعمة، كما تشتركان في نفس ميدان الدراسة هو المؤسسة الصناعية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

ساهمت هاته الدراسة في فهم الولاء التنظيمي، كما ساهمت في تحديد المنهج المناسب، والتصميم المنهجي للدراسة.

3.2 الدراسة الثالثة لـ نوري نورالدين دودو بعنوان: " الولاء التنظيمي وعلاقته

بالأداء الوظيفي لدى الموظفين في ظل الثقافة التنظيمية." (1) سنة 2021.

❖ الإشكالية:

❖ التساؤل الرئيسي

- ماهي العلاقة التي تربط بين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي لدى الموظفين داخل الجامعة في ظل الثقافة التنظيمية؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- هل يتأثر الأداء الوظيفي لدى الموظفين في بيئة العمل من خلال تعزيز الانتماء التنظيمي؟
- هل القيم الاجتماعية للموظفين المكتسبة تتسجم وتتوافق مع ثقافة المنظمة وترفع مستوى شعورهم بالأمن الوظيفي والتي من خلالها تؤثر إيجابا على أدائهم الوظيفي داخل الجامعة؟

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية الرئيسية:

1/ نوري نور الدين دودو: مرجع سبق ذكره.

- توجد هناك علاقة ارتباط بين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي لدى الموظفين داخل الجامعة في ظل الثقافة التنظيمية.

❖ الفرضيات الجزئية:

- كلما تعزز الانتماء التنظيمي إيجابا في بيئة العمل كلما انعكس وتأثر الأداء الوظيفي للموظفين داخل الجامعة إيجابا.
- كلما كان مستوى الأمن الوظيفي مرتفعا ومنسجما مع القيم الاجتماعية المكتسبة لدى الموظفين كلما زاد وتحسن أداءهم داخل الجامعة.
- يتأثر الأداء الوظيفي سلبا بمواقف الموظفين الذين ينتمون ويتعصبون لجماعتهم في العمل من خلال الصراع القائم بين الإدارة وجماعتهم للعمل.
- لتحسين وزيادة الأداء الوظيفي يعزز الموظفين هويتهم التنظيمية بأفعال رشيدة تتوافق مع ثقافة المنظمة والتي من خلالها تكسبهم المكانة التنظيمية أمام مشرفيهم.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- توضيح أهمية الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي في ظل الثقافة التنظيمية وانعكاسه على الفرد وفرق العمل والمنظمة.
- معرفة أهمية قواعد أفعال الموظفين في محيط العمل وتغيير الواقع من خلال تغيير قيمهم واتجاهاتهم نحوه.
- التعرف على أحد أهم عوامل الثقافة التنظيمية والمتمثلة في البيئة الداخلية للمنظمة ومحاولة إبراز آثاره على الأداء الوظيفي وتوجيههم للولاء التنظيمي.

- معرفة كيف يمكن أن يكون الولاء التنظيمي قوة دافعة لتحسين الأداء الوظيفي من خلال الثقافة التنظيمية.
- محاولة التعرف على القيم والأفعال الممارسة داخل المنظمة التي تسمح برفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسينه وذلك بارتقاء الولاء التنظيمي.
- محاولة زرع ثقافة تنظيمية إيجابية في الفاعلين تساعد على توحيد أهدافهم مع أهداف المنظمة.
- دراسة العلاقة بين الولاء التنظيمي والحالات الثقافية التي يتبناها الموظفون وتسيطر على الأداء الوظيفي.
- معرفة مدى ارتباط الحالات ونماذج الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي للرأس المال البشري في تحسين الأداء الوظيفي.

❖ المنهج وأدوات البحث:

- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من 200 مفردة وتم الاعتماد على برنامج spss لتفريغ الاستبيانات بغرض تحليلها ومعالجتها، كما تم اعتماد التوزيع التكراري، والمتوسط الحسابي ثم تحليل الانحدار، إضافة إلى اختبار معامل ألفا كرونباخ لتحديد الثبات.

❖ نتائج الدراسة: جاءت النتائج كالتالي:

- ترسيخ قيم العمل وأهميتها لدى أغلب أفراد المجتمع الجزائري.
- مساهمة تبلور قيم العمل وأهميته في حصول التقدير الاجتماعي والتنظيميين الموظفين وأفراد المجتمع.

- شعور الموظف بأن المجتمع أو المنظمة جزء منه يسترشد بتوجيهات الثقافة الفرعية.
- التفاعل الإيجابي بين الإدارة والموظفين أساس الثقة التنظيمية.

❖ تعقيب على الدراسة:

تختلف هاته الدراسة مع الدراسة الحالية في متغير الولاء التنظيمي، حيث في هذه الدراسة متغير مستقل؛ بينما في دراستنا متغير تابع، كما تشترك الدراستين في توظيف نفس المنهج الوصفي واختلفتا في العينة حيث أن هاته الدراسة اعتمدت على عينة عشوائية منتظمة، بينما الدراسة الحالية اعتمدت على الحصر الشامل، إضافة إلى أدوات جمع البيانات، فهذه الدراسة اعتمدت على استمارة استبيان؛ بينما الدراسة الحالية اعتمدت على الاستبانة في شكل مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية والمقابلة الحرة والملاحظة كأداة داعمة، و اختلفتا أيضا في ميدان الدراسة فالدراسة الأولى كانت في مؤسسة خدماتية و الثانية في مؤسسة صناعية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

تعد هاته الدراسة من بين الدراسات المحلية القيمة التي استفادت منها الدراسة الحالية في فهم الولاء التنظيمي والتعرف على النظريات المفسرة له، كما ساهمت في تحديد مفهوم الولاء التنظيمي وأبعاده إضافة إلى صياغة الإشكالية والفرضيات، كما ساهمت في بناء أداة جمع البيانات وطريقة عرض البيانات ومناقشتها وتفسيرها وتحليلها، كما استفدنا منها في التعرف على المراجع التي اعتمدنا عليها في الدراسة الحالية.

2. الدراسات العربية:

1.2 الدراسة الأولى لـ مصطفى أحمد محمد ناجي البوري وعبد الله أحمد علي العامري
 بعنوان: " أثر الولاء التنظيمي في أداء العاملين دراسة ميدانية في البنوك
 اليمنية بأمانة العاصمة صنعاء ". (1) سنة 2024.

❖ الإشكالية:

❖ التساؤل الرئيسي

- ما أثر الولاء التنظيمي في أداء العاملين في البنوك اليمنية بأمانة العاصمة صنعاء؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- ما مستوى الولاء التنظيمي في البنوك اليمنية بأمانة العاصمة صنعاء؟

- ما مستوى أداء العاملين في البنوك اليمنية بأمانة العاصمة صنعاء؟

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للولاء التنظيمي في أداء العاملين في البنوك اليمنية بأمانة
 العاصمة صنعاء.

❖ الفرضيات الجزئية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للولاء العاطفي في أداء العاملين في البنوك اليمنية بأمانة
 العاصمة صنعاء.

1/ مصطفى أحمد محمد ناجي البوري، عبد الله أحمد العامري: أثر الولاء التنظيمي في أداء العاملين " دراسة ميدانية في
 البنوك اليمنية بأمانة العاصمة صنعاء،" مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، المجلد (01)، العدد (02) تصدر عن جامعة
 صنعاء، صنعاء، اليمن، 2024.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للولاء المستمر في أداء العاملين في البنوك اليمنية بأمانة العاصمة صنعاء.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للولاء الأخلاقي في أداء العاملين في البنوك اليمنية بأمانة العاصمة صنعاء.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- معرفة مستوى الولاء التنظيمي في البنوك اليمنية لأمانة العاصمة صنعاء.
- معرفة مستوى أداء العاملين في البنوك اليمنية لأمانة العاصمة صنعاء.
- قياس أثر الولاء التنظيمي في أداء العاملين في البنوك اليمنية لأمانة العاصمة صنعاء.

❖ المنهج وأدوات البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وعلى الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعطيات من

322 مفردة، وتم الاعتماد على برنامج spss و SMART – PLS ، إضافة إلى تحليل العامل

المؤكد CFA مع اختبار ألفا كرونباخ لقياس الثبات.

❖ نتائج الدراسة: جاءت النتائج كالتالي:

- الولاء التنظيمي له أثر إيجابي في أداء العاملين في البنوك اليمنية.
- وجود أثر إيجابي متفاوت لأبعاد الولاء التنظيمي في أداء العاملين في البنوك اليمنية.

❖ تعقيب على الدراسة:

تختلف هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في متغير الولاء التنظيمي الذي يعتبر تابع في الدراسة الحالية، أما في هذه الدراسة فهو متغير مستقل، كما تتفق الدراستين في توظيف المنهج الوصفي واختلفتا في العينة حيث أن الدراسة السابقة اعتمدت على عينة طبقية؛ بينما الدراسة الحالية

اعتمدت على الحصر الشامل، إضافة إلى ميدان الدراسة فالدراسة الحالية كانت في مؤسسة صناعية أما هاته الدراسة فكانت في مؤسسة اقتصادية، كما اختلفتا أيضا في أدوات جمع البيانات حيث اکتفت بالاستبانة على شكل مقياس ليكرت سباعي؛ بينما دراستنا الحالية اعتمدت على الاستبانة و المتمثلة في مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية والمقابلة الحرة والملاحظة كأداة داعمة.

❖ الاستفادة من الدراسة:

تعد هاته الدراسة من الدراسات العربية الحديثة، حيث إسفادنا منها في فهم الولاء التنظيمي، وتصميم الإطار المنهجي للدراسة من حيث بناء أداة جمع البيانات، وتحديد المنهج المناسب للدراسة، إضافة إلى الأساليب والبرامج الإحصائية في تحليل البيانات.

2.2 الدراسة الثانية لـ علي يوسف بعنوان: " دور الولاء التنظيمي في تعزيز سلوك

المواطنة التنظيمية." (1) سنة 2022.

❖ الاشكالية:

❖ التساؤل الرئيسي

- ما مدى تأثير الولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- هل هناك تصور واضح من قبل العاملين في كلية العلوم الاقتصادية عن مفهوم الولاء

التنظيمي؟

- هل هناك تصور واضح من قبل العاملين في الكلية عن مفهوم وسلوك المواطنة التنظيمية؟

- هل يؤثر الولاء التنظيمي معنويا في سلوك المواطنة التنظيمية؟

1/ علي يوسف أحمد: دور الولاء التنظيمي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، المجلة العالمية لإدارة الأعمال والتكنولوجيا، المجلد (17)، العدد (03)، تصدر عن كلية العلوم الاقتصادية، جامعة صفاقس، صفاقس، تونس، سبتمبر 2022.

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية الرئيسية:

- هناك علاقة ارتباط بين الولاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

❖ الفرضيات الجزئية:

- هناك تصور واضح من قبل العاملين في كلية العلوم الاقتصادية عن مفهوم الولاء التنظيمي.
- هناك تصور واضح من قبل العاملين في الكلية عن مفهوم وسلوك المواطنة التنظيمية.
- هناك تأثير معنوي للولاء التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- الوقوف على واقع الكلية ومستوى الولاء التنظيمي فيها.
- التحقق من علاقات الارتباط والتأثير بين بعدي البحث.

❖ المنهج وأدوات البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من 35 مفردة تم معالجتها عبر التوزيعات التكرارية، والمتوسطات الحسابية، إضافة إلى معامل الانحدار والارتباط.

❖ نتائج الدراسة: جاءت النتائج كالتالي:

- اعتبار الولاء التنظيمي أحد أهم العوامل تجعلها ناجح في مجال عمله.
- الولاء التنظيمي بين العاملين في الكلية كان فوق المتوسط.
- الولاء التنظيمي أسهم وبشكل فعال في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في الكلية.

❖ تعقيب على الدراسة:

تختلف هذه الدراسة مع دراسة الباحث في متغير الولاء التنظيمي، حيث في هذه الدراسة هو متغير مستقل، بينما في الدراسة الحالية هو متغير تابع، كما أن الدراستين توافقتا في توظيف المنهج الوصفي، واختلفتا في العينة حيث ان هاته الدراسة اعتمدت على عينة عشوائية؛ بسيطة بينما الدراسة الحالية اعتمدت على الحصر الشامل، واختلفتا في أدوات جمع البيانات، حيث أن هاته الدراسة اعتمدت على استمارة استبيان؛ بينما الدراسة الحالية اعتمدت على الاستبانة في شكل مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية، والمقابلة والملاحظة كأداة داعمة، إضافة إلى ميدان الدراسة حيث أن هاته الدراسة قامت في مؤسسة خدمتية؛ بينما دراسة الباحث قامت في مؤسسة صناعية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

ساهمت هاته الدراسة في تحديد المنهج المناسب للدراسة، إضافة إلى التعرف على كيفية عرض البيانات وتحليلها ومناقشتها وكيفية الاعتماد عليها في دراستنا.

الدراسة الثالثة لـ أنيس صقر صخاونة وفاروق إبراهيم العكرب بعنوان: " أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي في شركات النسيج في محافظة حلب في سوريا من وجهة نظر العاملين". (1) سنة 2016.

❖ الإشكالية:

❖ التساؤل الرئيسي

- ما مستوى ممارسة العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي في شركات النسيج؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- هل توجد فروق معنوية في مستوى كل من العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي تعزى للمتغيرات

الديموغرافية والوظيفية؟

1/ أنيس صقر صخاونة، فاروق إبراهيم عكرب: أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي في شركات النسيج في محافظة حلب في سوريا من وجهة نظر العاملين، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (13)، العدد (02)، تصدر عن جامعة الشارقة، الشارقة، الامارات العربية المتحدة، ديسمبر 2016.

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية الرئيسية:

- هناك مستوى متوسط من العدالة التنظيمية في شركات النسيج في محافظة حلب.
- هناك مستوى متوسط من الولاء التنظيمي للعاملين في شركات النسيج محور البحث.

❖ الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق معنوية في مستوى العدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى كل من العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي في الشركات المبحوثة.
- معرفة أثر المتغيرات الديموغرافية والوظيفية في مستوى العدالة والولاء التنظيمي.
- معرفة علاقة الارتباط بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الولاء التنظيمي للعاملين.
- التعرف على مدى تأثير مستوى العدالة التنظيمية في مستوى الولاء التنظيمي للعاملين.

❖ المنهج وأدوات البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من 500

مفردة وتمثلت المعالجة الإحصائية في اعتماد تحليل الانحدار والتباين، إضافة لاختبار ألفا كرونباخ وشيفيه.

❖ نتائج الدراسة: جاءت النتائج كالتالي:

- هناك مستوى متوسط للعدالة التنظيمية في شركات النسيج.
- هناك مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي.

- هناك فروق معنوية في مستوى العدالة التنظيمية تعزى للمؤهل العلمي والتخصص ونوع ملكية الشركة في حين تبين عدم وجود فروق تعزى للجنس والعمر وعدد سنوات الخدمة.

❖ تعقيب على الدراسة:

تتقاطع هاته الدراسة مع الدراسة الحالية في متغير الولاء التنظيمي، كما أن الدراستين اعتمدت على توظيف المنهج الوصفي، واختلفتا في العينة، حيث أن هاته الدراسة اعتمدت على العينة الطبقية بينما الدراسة الحالية اعتمدت على الحصر الشامل، واختلفتا أيضا في أدوات جمع البيانات حيث أن هاته الدراسة اکتفت باستبانة على شكل مقياس ثلاثي كأداة أساسية فقط، بينما الدراسة الحالية اعتمدت على الاستبانة في شكل مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية، والمقابلة والملاحظة كأداة داعمة، كما تتفقان في ميدان الدراسة فكلاهما في مؤسسة صناعية، إلا أنها تختلفان في المجال الجغرافي، فالدراسة الحالية في الجزائر، والدراسة السابقة في سوريا.

الاستفادة من الدراسة:

ساهمت هاته الدراسة في تحديد المنهج المناسب للدراسة، إضافة إلى كيفية بناء الاستبانة، كما استفدنا من طريقة عرض البيانات وتحليلها ومناقشتها بالاعتماد عليها في دراستنا الحالية، وكذا الأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات، والاستفادة من قائمة المراجع، حيث اعتمدنا على بعض مراجع هاته الدراسة.

3. الدراسات الأجنبية:

1.3 الدراسة الأولى لـ محمد تيتو ادريانو - Muhammad Tito Andriano

وآخرون بعنوان: "تأثير أسلوب القيادة على أداء الموظفين وولائهم من خلال

مناخ المنظمة." (1) سنة 2023.

❖ الإشكالية:

1\ Muhammad tito Andriano and others: the influence of leadership style on employee performance and loyalty mediated by organizational climate, journal of world science, volume (02), number (08), university Utara Malaysia, Malaysia, august 2023.

❖ التساؤل الرئيسي

- كيف يؤثر أسلوب القيادة على أداء الموظفين وولائهم وإلى أي مدى يتوسط المناخ التنظيمي في هذه العلاقة في مكتب الهجرة الإقليمي؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- كيف يؤثر أسلوب القيادة على أداء الموظفين؟
- كيف يؤثر أسلوب القيادة على ولاء الموظفين؟
- هل يتوسط المناخ التنظيمي العلاقة بين أسلوب القيادة وأداء الموظف؟
- هل يتوسط المناخ التنظيمي العلاقة بين أسلوب القيادة وولاء الموظفين؟

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية الرئيسية:

- أسلوب القيادة الذي تستخدمه الإدارة في مكتب الهجرة الإقليمي يؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين وولائهم، وهذا التأثير يتوسطه المناخ التنظيمي.

❖ الفرضيات الجزئية:

- أسلوب القيادة يؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف.
- أسلوب القيادة يؤثر بشكل مباشر على ولاء الموظفين.
- المناخ التنظيمي يتوسط العلاقة بين أسلوب القيادة وأداء الموظف.
- المناخ التنظيمي يتوسط العلاقة بين أسلوب القيادة وولاء الموظفين.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- استكشاف العلاقة بين أسلوب القيادة وأداء الموظفين وولائهم في مكتب الهجرة الإقليمي في جاكرتا.
- تحديد ما إذا كانت بيئة العمل الإيجابية تخفف من آثار أسلوب القيادة على كل من الأداء والولاء.
- تحديد تأثير أسلوب القيادة على أداء الموظفين وولائهم.
- معالجة الفجوات في الدراسات الموجودة من خلال تضمين المناخ التنظيمي كعامل وسيط.

❖ المنهج وأدوات البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، وعلى الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعطيات من 243 مفردة، وتم الاعتماد على برنامج PLS_{v3} من خلال النمذجة الهيكلية حسب الانحدار الجزئي.

❖ نتائج الدراسة: جاءت النتائج كالتالي:

- أسلوب القيادة يؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين وولائهم.
- المناخ التنظيمي يتوسط بشكل كبير العلاقة بين أسلوب القيادة ونتائج الموظفين.
- أسلوب القيادة له تأثير إيجابي على أداء وولاء الموظفين.

❖ تعقيب على الدراسة:

تتقاطع هاته الدراسة مع الدراسة الحالية في توظيف المنهج الوصفي، وتختلفان في العينة، حيث أن هاته الدراسة اعتمدت على عينة عشوائية بسيطة، بينما دراستنا الحالية اعتمدت على الحصر الشامل، واختلفنا في أدوات جمع البيانات، حيث أن هاته الدراسة اعتمدت على المقابلة والملاحظة بينما اعتمدت دراستنا على الاستبانة في شكل مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية والمقابلة والملاحظة

كأداة داعمة، كما يوجد اختلاف في ميدان الدراسة حيث أن هاته الدراسة في مؤسسة خدماتية ماليزية، بينما دراستنا الحالية في مؤسسة صناعية جزائرية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

ساهمت هاته الدراسة الاجنبية في تحديد المنهج المناسب للدراسة، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة، كما استفدنا من طريقة عرض البيانات وتحليلها وتفسيرها، وكذا قائمة المراجع وتوظيف بعض منها في دراستنا.

2.3 الدراسة الثانية لـ صوفيا بانو – Sofia Bano وآخرون: " أثر القيادة والعمل

الجماعي على ولاء العاملين، الثقة كمتغير وسيط." (1) سنة 2023.

❖ الإشكالية:

❖ التساؤل الرئيسي

- كيف تؤثر أساليب القيادة التحويلية والعمل الجماعي على ولاء الموظفين في البنوك الخاصة في باكستان مع التركيز على الدور الوسيط للثقة التنظيمية؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- كيف تؤثر القيادة التحويلية على ولاء الموظفين؟
- كيف يؤثر العمل الجماعي على ولاء الموظفين؟
- كيف تؤثر القيادة التحويلية على تكوين الثقة التنظيمية؟
- كيف يؤثر العمل الجماعي على الثقة التنظيمية؟
- كيف تعمل الثقة التنظيمية كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والعمل الجماعي وولاء الموظفين؟

1\ Sofia bano and others: **the effect leadership and teamwork on employee loyalty and organizational trust as mediating variable**, global management journal for academic and corporate studies, volume (13), number (01), Bahria university Karachi campus, Pakistan, 2023.

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية الرئيسية:

- تؤثر القيادة التحويلية والعمل الجماعي على ولاء الموظفين من خلال الثقة التنظيمية.

❖ الفرضيات الجزئية:

- تؤثر القيادة التحويلية على ولاء الموظفين.
- يؤثر العمل الجماعي على ولاء الموظفين.
- تؤثر القيادة التحويلية على تكوين الثقة التنظيمية.
- يؤثر العمل الجماعي على الثقة التنظيمية.
- تعمل الثقة التنظيمية كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والعمل الجماعي وولاء الموظفين.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- معرفة كيفية تأثير القيادة التحويلية والعمل الجماعي على ولاء الموظفين باستخدام الثقة كمتغير وسيط في سياق البنوك الخاصة بباكستان.
- توضيح الآلية التي تؤثر بها القيادة التحويلية على ولاء الموظفين في البيئة التنظيمية.
- تقييم تأثير العمل الجماعي على الثقة التنظيمية وولاء الموظفين.

❖ المنهج وأدوات البحث:

- اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي والنوعي، واستمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من 50 مفردة تم معالجتها عبر التوزيعات التكرارية، إضافة إلى معامل الانحدار، وتطبيق نمذجة المعادلات الهيكلية الجزئية للمربعات الصغرى باستخدام Smart PLS_{v3} لفحص العلاقات بين

القيادة التحويلية، والعمل الجماعي، وكذا الثقة التنظيمية، وولاء الموظفين للحصول على صورة واضحة لكيفية تفاعل هذه المتغيرات.

❖ نتائج الدراسة: جاءت النتائج كالتالي:

- أن الثقة التنظيمية تتوسط بشكل كبير في التأثير الإيجابي للعمل الجماعي على ولاء الموظفين.
- وجود اتساق داخلي مرتفع لمختلف المتغيرات المتمثلة في القيادة التحويلية، والعمل الجماعي والثقة التنظيمية، والولاء التنظيمي.
- الموظفون لا يبنون التزامهم على سلوك القائد، بل على التفاعل بين مختلف العوامل.
- العمل الجماعي الفعال له تأثير إيجابي على ثقة الموظفين في المؤسسة.
- الثقة التنظيمية تساهم في زيادة ولاء الموظفين.

❖ تعقيب على الدراسة:

الدرستان تقومان على توظيف المنهج الوصفي، وتختلفان في العينة، حيث أن هاته الدراسة تقوم على عينة عشوائية بسيطة؛ بينما الدراسة الحالية تقوم على الحصر الشامل، كما تختلفان في أدوات جمع البيانات، حيث أن هاته استخدمت استمارة استبيان؛ بينما الدراسة الحالية اعتمدت على الاستبانة في شكل مقياس ليكرت ثلاثي كأداة أساسية، والمقابلة الحرة والملاحظة كأداة داعمة، كذلك يوجد اختلاف في ميدان الدراسة، حيث أن هاته الدراسة في مؤسسة اقتصادية باكستانية، والدراسة الحالية في مؤسسة صناعية جزائرية.

❖ الاستفادة من الدراسة:

تعد هاته الدراسة من بين اهم الدراسات الحديثة، حيث دعمت دراستنا الحالية من خلال المقاربات النظرية المفسرة للولاء التنظيمي التي تم توظيفها في التحليل السوسولوجي للجداول، إضافة إلى

تحديد المنهج المناسب للدراسة، وكذا كيفية عرض البيانات وتحليلها وتفسيرها، والأساليب الإحصائية المستعملة.

3.3 الدراسة الثالثة لـ فيندينه خوا – Vu Dinh Khoa وآخرون: " تأثير الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي للموظفين في جامع هانوي للصناعة." (1) سنة 2022.

❖ الإشكالية:

❖ التساؤل الرئيسي

- إلى أي مدى تؤثر الثقافة التنظيمية على ولاء الموظفين؟

❖ التساؤلات الجزئية:

- ما هو دور الرضا والدافعية للعمل والعلاقات مع المرؤوسين والعلاقات مع الزملاء في العلاقة

بين الثقافة التنظيمية وولاء العاملين في الجامعة؟

- هل هناك تأثير للثقافة التنظيمية على الرضا، ودافعية العمل، والعلاقات مع الرؤساء والعلاقة

مع الزملاء؟

- إلى أي مدى يؤثر الرضا والدافعية للعمل والعلاقات مع الرؤساء والعلاقة مع الزملاء على

ولاء العاملين في الجامعة؟

❖ الفرضيات:

❖ الفرضية الرئيسية:

- للثقافة التنظيمية أثر إيجابي على ولاء المسؤولين والموظفين في المؤسسة.

1\ Vu dinh khoa and others: **Organizational Culture and Employees' Loyalty" An Empirical Research from An University Context"**, International Journal Of Religion, volume (05), number (06), wise academia research solutions, Malaysia 2022.

❖ الفرضيات الجزئية:

- تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي.
- يلعب الرضا الوظيفي دورا وسيطا في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وولاء الموظفين.
- الرضا الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي على ولاء الموظفين.
- تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل إيجابي على دافعية العمل.
- يؤثر الدافع في العمل بشكل إيجابي على ولاء الموظفين.
- تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل إيجابي على العلاقة بين الزملاء.
- العلاقات مع الزملاء تلعب دورا وسيطا في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وولاء الموظفين.
- العلاقات مع الزملاء في العمل تؤثر بشكل إيجابي على ولاء الموظف.
- الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على العلاقات مع الرؤساء.
- العلاقة مع الرؤساء تلعب دورا وسيطا في العلاقة بين الثقافة وولاء الموظفين.
- العلاقة مع الرؤساء في العمل تؤثر بشكل إيجابي على ولاء الموظفين.

❖ أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- توضيح مدى التأثير الذي يمكن أن تحدثه الثقافة التنظيمية في تعزيز أو تراجع ولاء الموظفين تجاه المؤسسة.
- معرفة دور الرضا الوظيفي، والتحفيز، إضافة إلى العلاقة مع الرؤساء والزملاء في دعم أو إضعاف العلاقة بين الثقافة والولاء التنظيمي.
- معرفة دور القيم والأعراف المؤسسية في تشكيل أجواء عمل تؤثر على سلوكيات العمال.

❖ المنهج وأدوات البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، واستمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من 340

مفردة وتمثلت المعالجة الإحصائية في اعتماد نموذج CFA وتحليل الانحدار يليه معمل

الارتباط، إضافة لاختبار ألفا كرونباخ لقياس الثبات.

❖ نتائج الدراسة: جاءت النتائج كالتالي:

- تعتبر الثقافة التنظيمية عنصرا فعالا في دعم الولاء من خلال قيم التعاون والاحترام المتبادل

بين العمال التي تساهم في إنشاء بيئة عمل تقوي ولاء عمالها.

- العمال الذين يتمتعون بالرضا عن عملهم، ويملكون علاقات جيدة مع الرؤساء والزملاء

يظهرون مستويات عليا من الولاء.

- وجود مناخ إيجابي في العلاقات التنظيمية يرفع من مستويات الولاء بين العمال.

❖ تعقيب على الدراسة:

اعتمدت الدراسة السابقة على المنهج الكمي؛ بينما الدراسة الحالية اعتمدت على المنهج الوصفي

كما اختلفتا في العينة، حيث هاته الدراسة اعتمدت على عينة عشوائية بسيطة، واعتمدت دراسة

الباحث على الحصر الشامل، واختلفتا أيضا في أدوات جمع البيانات، حيث أن هاته الدراسة

استعملت استمارة استبيان بينما دراسة الباحث اعتمدت على الاستبانة في شكل مقياس ليكرت ثلاثي

كأداة أساسية، والمقابلة الحرة والملاحظة كأداة مساعدة.

❖ الاستفادة من الدراسة:

تعد هاته الدراسة من بين الدراسات الأجنبية المهمة في الدراسة الحالية حيث ساعدتنا في اختيار

المنهج المناسب للدراسة، إضافة إلى توظيف الأساليب الإحصائية والتي اعتمدناها في دراستنا

وكذا الاعتماد على بعض المراجع باللغة الأجنبية.

8/ المقاربة النظرية:

المقاربة النظرية توجه فكري يعتمد على الباحث في سبيل إعداد دراسته عبر فهم الظاهرة التي يدرسها عن طريق إسقاطها على متغيرات الدراسة، وتفكيك أبعادها ومؤشراتها ممهدة له الطريق لأجل تحديد معالم دراسته، وكذا ضبط المسار البحثي المتبع من بداية البحث إلى تحقيق الأهداف.

حيث أن النظرية تحدد للباحث مجالاً للتوجيه يتم من خلاله اختيار البيانات، والمعلومات التي تصلح للتجريب، إضافة إلى أنها أداة للتفسير عبر قيام الباحث بتفسير الظاهرة المراد دراستها بناءً على النظرية التي انطلق منها، كما أنها أداة للتنبؤ. (1)

أما المقاربة هي طريقة معالجة البحث، والزاوية التي يتم من خلالها تناول الموضوع، كما أنها خلفية فكرية لفهم المعطيات المنوطة بالبحث. (2)

انطلاقاً من الدراسة الموسومة بـ " الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية - دراسة ميدانية بمؤسسة الجزائرية للجلود الجلفة - ومن خلال تحديد أهداف الدراسة وتفكيك المتغيرات إلى أبعاد، إضافة إلى المؤشرات المرتبطة بموضوع الدراسة يتجلى أنها تفسر وفقاً لثلاث مقاربات تتمثل في نظرية التحليل الاستراتيجي " لميشال كروزييه وإرهارد فريديبيرغ، " ونظرية تشكل الهوية " لرينو سانسوليو، " إضافة إلى نظرية أزمة الهويات " لكلود ديبار، " وفقاً للآتي:

1/8 نظرية التحليل الاستراتيجي " لميشال كروزييه وإرهارد فريديبيرغ ":

ينطلق ميشال كروزييه وإرهارد فريديبيرغ من فكرة أن الفاعل لا يمكن أن يتواجد خارج النسق الاجتماعي الذي يحدد مناورات الحرية، فالأفعال الفردية أو الجماعية تتجه في مستوى البناء، فالنسق لا يمكن أن يتواجد إلا بتواجد الفاعل الذي يعطيه الحيوية ويتمكن من تحويله فهو ليس مطلقاً بل هو عبارة عن نتيجة تفاعل الأفراد فيه، فالفاعل يتحرك وفق استراتيجية عبر هامش المناورة معتمداً في ذلك على حقول الشك التي يراقبها والقواعد المجهولة التي يمتلكها لزيادة هامش الحرية داخل النسق التنظيمي،

1/ جازية كيران: محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 2016، ص 46.

2/ العربي حجام: التأسيس المنهجي للبحوث في العلوم الاجتماعية، مركز المدار المعرفي للأبحاث والدراسات، ط 1، تبسة، الجزائر، 2019، ص 158.

والفاعل حسب ميشال كروزيه، وإرهاد فريديبيرغ ليس فردا فقط وإنما قد تكون جماعة لها نفس الاستراتيجية تسعى من خلالها لتحقيق أهدافها عبر اتفاق مصلي بين الفاعل والتنظيم، فالتحليل الاستراتيجي يبني على المتطلبات الآتية:

☞ سلطة الفاعل: ليست السلطة المطلقة والثابتة فميشال كروزيه وإرهاد فريديبيرغ يرون أن السلطة عبارة عن علاقة تبادل تتحدد في تأثير فاعل على فاعل للقيام بفعل ولا يمكن تحديد نتائجها مسبقا لأنها مساومة على الفعل في وضعية ضعيفة للفاعل.

☞ التنظيم مجموعة ألعاب: هي نتاج إنساني مرتبط بالمنبع الثقافي الاجتماعي يساهم في فهم استراتيجيات الفاعلين، فالفاعل يختار استراتيجية من مجموعة الاستراتيجيات المتاحة المستندة على العقلانية التي تحقق الفعالية في المؤسسة، حيث أن الفاعل لا ينسجم مع دوره آليا بل فعليا وعقلانيا مع دوره الواقعي، لذلك فالتنظيم عبارة عن مجموعة ألعاب تتشكل من بعضها البعض. ☞ السلطة: علاقة غير متوازنة تبنى على التفاوض والتبادل لتحقيق أهداف عبر مراقبة الإمكانيات المتوفرة عند الآخر حيث تتوسع هذه السلطة من خلال التصرف المفاجئ للفاعل.

☞ نسق الفعل الملموس: مجموعة مبنية من الفاعلين يعملون باستمرار على تطوير استراتيجياتهم عبر العلاقات الخاضعة لضغوط التغيير في المؤسسة التي تحدد أهدافا جديدة للتنظيم.

تظهر المقاربة من خلال التعرف على الاستراتيجيات التي يمارسها الفاعلون بمؤسسة الجزائرية للجلود بالجلفة عن طريق مختلف الممارسات والأدوار في الهيكل التنظيمي للمؤسسة سواء من التنظيم الرسمي أو التنظيم غير الرسمي عبر التعليمات الرسمية التي تفرضها المؤسسة لإنجاز المهام المطلوبة والتي يقابلها استغلال لهوامش الحرية من قبل العاملين الذين يسعون باستمرار لتغذية منابع الشك التي يستغلونها لتكوين قواعد مجهولة يفاوضون بها التنظيم الرسمي في إطار الأهداف الرسمية التي تحددها المؤسسة من أجل تحقيق مصالحهم في إطار التفاوض مع المستوى الهرمي، هذا الأخير يتشكل من خلال اطلاع العمال على القوانين المسيرة للعمل في المؤسسة التي من خلالها يتم التفاوض على مكاسبهم ومواقعهم عبر العمل على تطبيقها واستغلال القواعد المجهولة فيها من أجل تغذية منابع التي يستغلونها من خلال المشاركة في وضع القرارات التنظيمية التي تسير المهام في مختلف الورشات، والتي يتم تعديلها وفقا للاستشارات بين مختلف المستويات التنظيمية للمؤسسة، والتي يسعون من خلالها

للحصول على مستحقات مادية ومعنوية، وكذا الحرية في الرأي عبر تقديم مختلف الشكاوى على القوانين الصارمة التي تقيد من حريتهم معتمدين في ذلك على كبح الإنتاج الذي يرجعونه لخلل في التعليمات الصادرة من الجانب الرسمي لمؤسسة الجزائرية للجلود بالجلفة، إضافة إلى بناء استراتيجيات وفق ولاء الجماعة في مجابهة الإدارة وتلقي المساندة من الزملاء من خلال المصالح المتبادلة فيما بينهم، كما أن تشارك المعلومات فيما بينهم يغذي مختلف منابع الشك التي يتم مراقبتها من قبل نفس الجماعة في مواجهة منابع شك أخرى من أجل تشكيل قواعد مجهولة جديدة عبر استغلال توافق معدات العمل مع وضعيتهم المهنية، ومدى توفر السلامة بها، إضافة للعوامل الفيزيائية التي تساهم في أداء المهام المسندة.

2/8 نظرية تشكل الهوية المهنية " لرينو سانسوليو ":

تتمحور حول تحليل الدور الاجتماعي للهوية المهنية وأثره على الإنتاجية، والتزام الفرد في مكان العمل خاصة في السياقات الصناعية، حيث أن الهوية المهنية تتشكل من خلال التأثيرات المتبادلة في العلاقات السوسيو تنظيمية والخبرات المكتسبة في المؤسسة متجاوزة الوصف الوظيفي لتشمل المعايير والقيم إضافة إلى الممارسات التنظيمية التي تسعى لتقوية الانتماء للمؤسسة، حيث تركز على الافتراضات الآتية:

☞ الهوية ذات تحويرات مستمرة.

☞ الهوية محصلة تفاعلات اجتماعية جماعية وفردية بشكل مستمر.

☞ الهوية تتأثر بالوسط الاجتماعي بشكل مباشر.

☞ الهوية تتغير من خلال التأثير في الأحداث والتجارب السوسيو تنظيمية.

يركز سانسوليو على البعد العاطفي والموقف الإيديولوجي للفاعلين مع المواقف المرتبطة بهم، إضافة لتوقعات الربح والخسارة، حيث أن الهوية الجماعية هي محصلة تشارك الأفراد لنفس منطقة الفعل التي تظهر من خلال الفعل المشترك، كما يوضح سانسوليو أن الهوية تظهر من خلال أربعة أنماط تتمثل في:

☞ نمط الالتحام: يتم عبر الانصهار داخل جماعة من خلال المحاكاة وتبني معاييرهم وقواعدهم، إضافة إلى التضامن معهم والامتثال لسلطة قائدهم، ويظهر هذا النمط عند العمال المتخصصين.

☞ نمط التفاوض: من خلال السعي على التأكيد على الخصوصية، والتفاوض حول التحالف من خلال الاعتراف الاجتماعي الذي يحضون به عن طريق الكفاءة، والمسؤوليات المتعددة التي يمتلكونها، ويظهر هذا النمط عند المهنيين ذو التأهيل العالي، وكذا الإطارات التي تعمل في الإنتاج.

☞ نمط الانسجام مع الآخر: عبر الاتصال العاطفي وتكوين علاقات مع الزملاء، والرؤساء بعيدا كل تضامن وانتماء لجماعة معينة.

☞ نمط الانكماش: من خلال إعطاء أولوية للحياة خارج المؤسسة، والابتعاد عن الولاء لجماعات العمل أو للعلاقات مع مختلف الفاعلين في المؤسسة.

قام سانسوليو بتحليل هذه الأنماط بناء على الفوارق الموجودة بين مختلف الفئات الهرمية التي يتشكل منها التنظيم، فهذه الفوارق تجعله وسطا غير متجانس يتطلب منه المرور عبر مرحلة تاريخية طبقا لمعايير الانتماء - الصراع - الإنجاز - المساواة في المهنة التي تحدد أنماط بناء الهوية في العمل.

تظهر المقاربة من خلال التعرف على مختلف الهويات التي يحملها الفاعلون في مؤسسة الجزائرية للجلود بالجلفة عبر القيم ومخزون المعايير الذي يمتلكونه، وكذا مختلف الأفعال الصادرة عنهم أثناء أداء المهام الموكلة إليهم على مستوى الورشات والأقسام الإدارية، فالجزائرية للجلود بالجلفة عبارة عن وسط غير متجانس نظرا للفئات التي يتشكل منها مما يتطلب مراقبة أفعالهم الصادرة سواء كانت فردية أو جماعية لتحديد النمط السائد من الهوية المهنية عن طريق رضاهم بالقوانين المسيرة للمؤسسة، وكذا تحقيقها للعدالة بين مختلف أعضائها، إضافة إلى الاستشارات المتعلقة بتعديل اللوائح القانونية للمؤسسة، وكذا الانسجام بين الفرق العاملة في مختلف الأقسام والورشات، والتعامل باحترام بين مختلف الفاعلين، ناهيك عن هندسة مكان العمل لمتطلبات المهنة، وتوفير وسائل نقل مواد العمل بين مختلف الورشات.

3/8 نظرية التنشئة الاجتماعية للهوية المهنية " لكلود ديبار " :

ترتكز حول فكرة أن المؤسسة ليست وسطا للعمل والإنتاج، فهي عبارة عن مكان لمختلف العمليات الاجتماعية التي من خلالها يتم بناء هوية اجتماعية للفاعلين المنتمين لها عبر عملية التنشئة الاجتماعية عن طريق التفاعل بينهم الذي يحقق الاندماج الاجتماعي والمكانة المرتبطة بالمسار المهني، حيث تنبني مقاربتة على الافتراضات الآتية:

☞ التنشئة الاجتماعية: عملية غير منتهية، وهي أول مصدر لتشكيل الهوية من خلال العمليات الاجتماعية في المؤسسة.

☞ التفاعل الاجتماعي: يحدث بين مختلف الفاعلين في المؤسسة لاكتساب هوية اجتماعية.

☞ المرونة والتغيير: الهوية ليست ثابتة، بل تتطور عن طريق التغييرات والتجارب الجديدة.

فالهوية ليست حسا أحادي البعد، حيث أن الفرد متعدد الأبعاد يلتقي بمضامين متنوعة ومختلفة تجعله يؤدي أدوارا متعددة تلبى حاجاته الأساسية في هويته، فعملية بناء الهوية في الوسط التنظيمي تأخذ أشكالا أخرى تتمثل في:

☞ الهوية الافتراضية: هي الصورة التي يكونها الفرد عن الآخر بناء على تصورات خصائصه وأفعاله وانتمائه.

☞ الهوية الذاتية: هي بناء ديناميكي للذات تتشكل من خلال التجارب والتفاعلات الاجتماعية، حيث تظهر هذه الهوية عبر بعد الذات وهو هوية للذات أي الصورة التي يحملها الفرد عن نفسه، وبعد الآخر وهي هوية للآخرين أي الصورة التي يسعى الفرد إلى إظهارها للآخرين، حيث يتفاعل هذان البعدان ويتغيران مع الوقت.

☞ الهوية العلائقية: تظهر من خلال التفاعلات الاجتماعية والعلاقات مع الآخرين، فهي عبارة عن نتيجة عملية ديناميكية يعرف فيها الفرد ذاته، ويعرفه الآخرون من خلال أدواره الاجتماعية وانتمائه.

الهوية الطبقية: بناء اجتماعي وليست جوهرًا ثابتًا، حيث تظهر في التفاعلات والعلاقات الاجتماعية في العمل، ولا تتحدد من خلال موقع الفرد في الطبقة الاجتماعية التي ينتمي لها في المجتمع بل من خلال بناء الفرد لذاته وإدراكه لها في علاقاته بالعمل والآخرين.

تظهر هذه المقاربة من خلال فهم مختلف العمليات الاجتماعية التي تحدث بين الفاعلين في مؤسسة الجزائرية للجلود بالجلفة عبر حماية التنشئة الاجتماعية عن طريق القوانين التي تمنح ابداء الرأي للعمال وتطبيقهم للوائح القانونية بشكل تام، إضافة إلى التزام المؤسسة بتطبيق القوانين دون تمييز بين مختلف الفاعلين، وكذا فهم نوع الهويات التي يتبناها الأفراد والجماعات عبر التفاعل الاجتماعي المتمثل في التعاون بينهم في أداء المهام، والمرونة في الاتصال، وتلقي الثناء من الرؤساء عند انجاز العمل الذي يعكس صورة الفرد عند المسؤولين، حيث تدفعه لبذل مجهود أكبر من أجل تحقيق خطط المؤسسة التي يتطلب منها توفير السلامة في أدوات العمل من ناحية الأداء والتموضع الذي يولد للعامل دافع الانتماء للمؤسسة كونها تراعي توفير البيئة الفيزيائية الملائمة له مما يولد عنده ارتباط عاطفي بها يتمثل في الولاء لمؤسسة الجزائرية للجلود بالجلفة.

الفصل الثاني: مدخل إلى الهوية المهنية والولاء التنظيمي

تمهيد

أولاً: ماهية الهوية المهنية

1. أنواع الهوية المهنية
2. العوامل المساعدة في تشكل الهوية المهنية
3. خصائص ومقومات الهوية المهنية
4. النماذج المفسرة للهوية المهنية
5. الدراسات الجزئية حول الهوية المهنية

ثانياً: ماهية الولاء التنظيمي

1. أنواع الولاء التنظيمي
2. العوامل المساعدة في تكوين الولاء التنظيمي
3. خصائص ومقومات الولاء التنظيمي
4. النماذج المفسرة للولاء التنظيمي

ثالثاً: النظريات المفسرة للهوية المهنية والولاء التنظيمي

1. النظريات المفسرة للهوية المهنية
2. النظريات المفسرة للولاء التنظيمي

خلاصة

تمهيد:

تعتبر الهوية المهنية والولاء التنظيمي من أهم المواضيع التي شغلت التنظيم الحديث للمؤسسة حيث يرجع هذا الاهتمام إلى الدور الذي تلعبه في العلاقات بين الفاعلين والمؤسسة التي من خلالها يتم تنفيذ الأهداف وفق الخطة المرسومة من المسؤولين في المؤسسة.

سنتطرق في هذا الفصل إلى الهوية المهنية والولاء التنظيمية من حيث الأنواع والعوامل التي تساعد في تشكيلها، وكذا الخصائص والمقومات، إضافة إلى النماذج المفسرة لهما والنظريات المرتبطة بهما.

أولاً: ماهية الهوية المهنية

1. أنواع الهوية المهنية: تنقسم الهوية المهنية إلى أربعة أقسام:

1.1 الهوية الفردية المهنية:

تعبّر عن مجموع التصورات والمعتقدات، والقيم والطموحات التي يمثّلها الفرد حول ذاته بصفته ممارساً لمهنة معينة، حيث أن هذه الهوية تبين رؤية الفرد الشخصية عن مهنته ونفسه كمحترف، وتشمل تقييمه لمهاراته وقدراته وإنجازاته، فالهوية الفردية المهنية تتشكل من خلال التجارب المباشرة للفرد في مجال عمله عن طريق التغذية الراجعة التي يتلقاها من الآخرين، وعبر مقارنة نفسه بزملائه في نفس المجال.

تحتوي الهوية الفردية المهنية عدة أبعاد متداخلة تتمثل فيما يلي:

- أ. البعد الكفائي: المتعلق بادراك الفرد لمهاراته.
- ب. البعد الشعوري: المرتبط بالمشاعر التي يحملها اتجاه عمله.
- ج. البعد القيمي: المرتبط بتوافق قيمه الشخصية مع قيم المهنة.
- د. البعد الإنجازي: المتعلق بالنجاحات والإنجازات التي حققها.

فهذه الأبعاد لا تعمل بشكل منفصل بل تتفاعل بشكل ديناميكي لبناء صورة متكاملة عن الهوية المهنية للفرد. (1)

2.1 الهوية الجماعية المهنية:

تتجاوز الهوية الجماعية الفرد وحده لتشمل الانتماء إلى جماعة مهنية أوسع تتقاسم معه القيم والمعايير المهنية الموحدة، فهذه الهوية المهنية تتعلق بالشعور في الانتماء إلى عائلة مهنية، والدفاع عن مصالحها المهنية والفخر بالانتساب إليها، حيث تتخذ الهوية الجماعية المهنية عدة أشكال تختلف باختلاف طبيعة المهنة والقطاع، فالهوية الحرفية التقليدية ترتبط بالمهن الحرفية التقليدية كالنجارة والحدادة، وتتميز بقوة الانتماء والافتخار بالعمل اليدوي ذو الجودة العالية؛ بينما الهوية المهنية الحديثة تشمل المهن المنظمة مثل الطب والقانون والهندسة التي تعتمد على شهادات رسمية واعترافات دولية. (2)

3.1 الهوية التنظيمية المهنية:

تشير إلى الطريقة التي يرى بها الفرد نفسه كعضو في مؤسسة محددة، وكيف يتمثل قيم وثقافة المؤسسة وتختلف هذه الهوية عن الهوية المهنية العامة، لأنها محددة بطبيعة المؤسسة ونوع إدارتها وسياساتها ويمكن تحديد درجات تطور الهوية التنظيمية على عدة مستويات لتشمل الهوية التنظيمية الضعيفة التي تظهر لدى العمال المؤقتين، أو من هم في فترة انتقال وظيفي، والهوية المهنية المشروطة التي يقوم فيها الفرد بتقييم ما تقدمه المؤسسة مقابل ما يقدمه، والهوية التنظيمية القوية التي يطور فيها الفرد شعور عميق بالانتماء والتضحية من أجل نجاح المؤسسة. (3)

4.1 الهوية الظرفية المهنية:

تعبر عن الأفراد الذين لا يتمتعون بهوية مهنية واضحة ومستقرة، وهم الذين يعملون بعقود مؤقتة، وفي وظائف بدون مسار وظيفي محدد، فهؤلاء يعانون من عدم وضوح المستقبل المهني، وما يترتب عليه

1\ Schein E. H: career dynamic "matching individual and organizational needs", Addison-Wesley Publishing company, Boston - United States America, 1978, p45.

2\ Sainsaulieu R: L'identité au travail "les effets culturels de l'organisation", Press de la foundation nationale des sciences politiques, 3ème édition, Paris - France, 1988, pp 145-189.

3/ صونية براهيمية: الهوية المهنية وآليات تفعيلها في المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (15)، العدد (27) تصدر عن جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر، جوان 2018، ص ص (196، 197).

من قلق وعدم استقرار نفسي، وتشمل هذه الهوية عمال العقود المؤقتة، والشباب في بداية المسار المهني والعاملون في مهن غير معترف بها،¹ فهذه الهويات تترافق مع آثار نفسية واجتماعية سلبية تتمثل في عدم الاستقرار النفسي، وانخفاض الثقة بالنفس، وضعف الولاء التنظيمي.

2. العوامل المساعدة في تشكل الهوية المهنية:

1.2 التنشئة الاجتماعية والأسرية:

تبدأ عملية تشكل الهوية المهنية في الأسرة منذ الطفولة المبكرة في البيت، حيث ينقل الآباء والأمهات للأطفال رؤيتهم حول المهن والعمل؛ مما يشكل ما يسمى بالتنشئة الأسرية التي تحدد بشكل كبير المسارات المهنية المتاحة للطفل،⁽²⁾ حيث يلعب الرأس المال الثقافي دور مهم في هذه المرحلة، فالأسر ذات الرأس المال الثقافي العالي تنتج أطفال لديهم طموحات مهنية أعلى، ورغبة في الدخول لمهن عليا لأن الشبكات الاجتماعية للأسرة تفتح أبوابا وظيفية معينة.⁽³⁾

2.2 التعليم والتكوين الأكاديمي:

يمثل التعليم المنظم مرحلة حاسمة في بناء الهوية المهنية، فالمدرسة والجامعة ليست مجرد مراكز لنقل المعارف؛ بل عمليات تنشئة اجتماعية شاملة، حيث يتعلم الطالب القيم والمعايير والأفعال، إضافة إلى التطلعات المرتبطة بالمسارات المهنية المختلفة، كما أن اختيار التخصص يمثل خطوة حاسمة في كثير من الأنظمة التعليمية، لأن اختيار التخصص مرتبط بدرجات الطالب؛ مما يولد تصفية اجتماعية، حيث التخصصات المختلفة تجذب طلابا من خلفيات اجتماعية مختلفة على مستوى الجامعة، واختيار التخصص الجامعي يمثل نقطة فاصلة في الحياة المهنية للطالب.⁽⁴⁾

1/ كلود ديبارد: مرجع سبق ذكره، ص ص (210،209).

2\ Dubar C: La Socialisation "Construction des Identités Sociales et Professionnelles", Armand Colin, 5eme edition, Paris - France, 2015, p 78.

3\ Bourdieu P & Passeron JC: La Reproduction "Elements pour Théorie du Système d'enseignement", Les Edition De Minuit, Paris - France, 1970, p 89.

4\ Willis P: Learning to Labour " How Working Class Kids Get Working Class Jobs", Columbia University Press, New York - United States America, 1981, p 100.

3.2 التدريب المهني والممارسة العلمية:

بعد الانتهاء من التعليم النظري، يبدأ الفرد في مرحلة التكوين المهني المتخصص، ففي المهن المنظمة جيدا كالطب والمحاماة والهندسة، توجد برامج تدريب منهجية موحدة في المهن الحرفية والتقنية، حيث يتعلم المتدرب من خلال العمل بجانب حرفي أو فني متمرس، وهذا يوفر نقل للمهارات العملية، والقيم المهنية بطريقة مباشرة وحسية، كما أن هناك ظاهرة معروفة بصدمة الواقع تحدث عندما يواجه الخريج الجديد الفرق بين تطلعاته الأكاديمية والواقع الميداني، حيث يكون درس نظريات متقدمة في الجامعة لكنه عند الولوج إلى العمل يجد أن الواقع أكثر تعقيدا، فتثير إحباطا وخيبة أمل؛ لكنها ضرورية لتطوير هوية مهنية واقعية. (1)

4.2 التفاعل الجماعي والاعتراف المتبادل:

الهوية المهنية لا تتشكل في فراغ اجتماعي؛ بل ضمن تفاعل مستمر مع الزملاء والمجموعة، فالزملاء يعكسون لنا صورة عن أنفسنا (كيف يروننا؟ هل يعتبروننا أكفاء أم ضعفاء؟) هذا الانعكاس يؤثر على صورتنا عن أنفسنا، كما أن الاعتراف المهني والتقدير يلعبان دورا حاسما في تشكيل هوية مهنية إيجابية عندما يقول الزملاء (أنت جيد في هذا) تزداد الثقة بالنفس، إضافة إلى أن الحصول على الترقية والعلووة يرسل رسالة قوية بأن الإدارة تقدر إسهامات الفرد، والاعتراف من المجتمع والعملاء يجلب اعترافا ذا قيمة عميقة. (2)

5.2 الثقافة التنظيمية والمناخ المهني:

الثقافة التنظيمية للمؤسسة ومناخها الداخلي لهما تأثير كبير في تشكيل الهوية المهنية، فنمط الهوية يتحدد من خلال حجم المؤسسة، ونوع العمل، ومستوى المنافسة، إضافة إلى الضغط الاقتصادي والعدالة والانصاف في المعاملة، وفرص التطوير والتعلم المستمر، وكذا الاستقرار الوظيفي، فالمؤسسات الصغيرة تميل نحو الهوية الحرفية؛ بينما المؤسسات الكبيرة جدا تميل نحو الهوية البيروقراطية. (3)

1\ Freidson E.: Professional Powers "A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge", University of Chicago Press, Chicago - United States America, 1986, p 189.

2\ Mead G.H.: Mind Self and Society, University of Chicago, Chicago - United States America, 1934 , p (135-140).

3\ Sainsaulieu R: L'identité au travail "les effets culturels de l'organisation" , Op.cit p (89-145).

أ. الثقافة القادرة على التكيف والهوية الرائدة:

تنبثق هذه الثقافة في البيئات سريعة التغير عالية المخاطر، حيث يشجع المسؤولين على القيم الداعمة لاكتشاف الإشارات البيئية، وتفسيرها بسرعة وتحويلها الى استجابات فعلية جديدة، فالهوية الناتجة هنا هي هوية الريادة والابتكار فالشركات في ذروتهم وشركات التكنولوجيا الحديثة تبني سمعتها على أنها كيانات لا تتوقع المستقبل؛ بل هي من تصنعه من خلال هويتها البصرية واللغوية التي تكون ديناميكية وشابة.

ب. ثقافة الانجاز والهوية التنافسية:

تكون هذه الثقافة ملائمة للمؤسسات التي تتنافس في أسواق محددة وواضحة حيث يكون التركيز على الفوز وإنجاز أهداف طموحة، حيث ان الهوية الناتجة هي هوية المحارب القوي أو القائد السوقي التي تبرز من خلال الكفاءة والتفوق والقدرة على انجاز المهام الصعبة.

ج. ثقافة الارتباط والهوية الانسانية:

تركز هذه الثقافة على الداخل وتولي أهمية كبيرة لتلبية حاجات العمال ودعم قيم التعاون وروح الفريق، حيث أن الهوية الناتجة هي هوية العائلة الكبيرة أو المجتمع المترابط التي تظهر من خلال الارتباط بالاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، ومن ثقافة داخلية حقيقة تحترم الافراد وبيئة العمل.

د. ثقافة التناسق والثبات والهوية الموثوقة:

تمثل هذه الثقافة المؤسسات التي تعمل في بيئات مستقرة وتحتاج الى درجة عالية من النظام والموثوقية، فالهوية الناتجة هي الهوية الموثوقة التي تقوم على الخبرة لطويلة والجودة الثابتة وكذا اتباع اعلى معايير السلامة مستندة في ذلك الى الثقافة الداخلية القائمة على المكافآت الممنهجة والعقلانية عن طريق القيام بالأعمال بنظام وثبات.

6.2 الظروف الاقتصادية والاجتماعية:

تؤثر الظروف الاقتصادية والاجتماعية على تشكيل الهوية المهنية، ففي فترات البطالة والأزمات الاقتصادية تتحول الهوية المهنية إلى هوية مصلحية توجهها الحاجة للبقاء اقتصاديا، حيث تلعب

التغيرات التكنولوجية والعودة دورا مهما في تغيير طبعة الهويات المهنية بسرعة، خاصة في القطاعات سريعة التطور.¹

3. خصائص ومقومات الهوية المهنية:

1.3 الاستقرار والاستمرارية:

من أهم خصائص الهوية المهنية الصحية والقوية أنها تمتع بالاستقرار والاستمرارية عبر الزمن، فالفرد ذو الهوية المهنية القوية يحدد قيمه وأهدافه ووضعيته في مساره المهني.

2.3 التوافق بين الذات والدور:

الفرد الذي يطور هوية مهنية قوية يعيش دوره المهني، ولا يشعر بأنه يؤدي دورا من الخارج؛ بل ان هذا الدور يصبح جزء من طبيعته.

3.3 التوازن بين الطموح والواقع:

يصل الفرد الى توازن بين طموحاته الأولية والواقع الفعلي من خلال التفاعل مع الواقع المهني، حتى وان تراجعت الطموحات قليلا إلا انها تصبح أكثر واقعية وتحقيقا.

4.3 تطوير أسلوب العمل الشخصي:

الفرد الذي يطور هوية مهنية مستقرة وقوية يكون لديه أسلوب خاص في أداء المهام؛ انطلاقا من تكوينه المعرفي وخبراته الشخصية في العمل.

5.3 القدرة على التكيف والتطور المستمر:

الهوية المهنية ليست جامدة فهي قابلة للتطور، حيث أن الفرد ذو الهوية المهنية القوية تستطيع التعامل مع التغييرات التي تحدث في مجال عمله عن طريق تعلم مهارات جديدة يستطيع من خلالها إعادة تقييم طموحاته.

1/كلود ديبارد: مرجع سبق ذكره، ص (191-198).

6.3 الشعور بالمعنى والرضا:

الهوية المهنية القوية ترتبط بالرضا عن العمل عن طريق اقتناع الفرد بأن عمله ذو قيمة، وأنه يساهم في تحقيق الأهداف العامة.

7.3 الاعتراف الاجتماعي والمكانة:

عندما يحظى الفرد باعتراف اجتماعي لقيمة مهنته ومساهمته تزداد هويته المهنية، حيث أن الاعتراف الذي يحصل عليه من الزملاء والإدارة والمجتمع يشمل ثلاث مستويات تتمثل في: الاعتراف العاطفي الشخصي، والاعتراف القانوني بالحقوق، والاعتراف الاجتماعي بقيمة المساهمة.

4. النماذج المفسرة للهوية المهنية:

1.4 نموذج كلود ديبارد:

يرتكز نموذج على ان الهوية تتشكل من خلال المساومة المستمرة بين كيفية تعريف الفرد لنفسه وكيفية تعريف الاخرين له، تنتج من تفاعل الهوية الذاتية مع الهوية الموضوعية في مستويات مختلفة من التوافق بين السيرة الشخصية وسيرة المؤسسة.¹

2.4 نموذج سانسوليو:

يركز على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية من خلال أربعة أنماط للانتماء تتمثل فيما يلي:

- أ. نمط أو ثقافة الاندماج: من خلال الامتثال لمعايير الجماعة وقيمها والخضوع لسلطة الرئيس.
- ب. نمط أو ثقافة التفاوض: من خلال السعي الدائم لإثبات مكانتهم من خلال الاعتراف الذي يملكونه.
- ج. نمط أو ثقافة الانسجام مع الاخر: عن طريق انشاء شبكة من العلاقات لتحقيق الأهداف والمصالح.
- د. نمط أو ثقافة الانكماش: عن طريق تفادي العلاقات الاجتماعية والسعي لتحقيق أهداف مادية.²

1/ لحبيب امعري: المقاولة والثقافة، مرجع سبق ذكره ص 118.

2/ المرجع نفسه، ص 115.

3.4 نموذج بورديو:

يركز فيه على أن كل مهنة تشكل حقل اجتماعي له قوانينه الخاصة وموارده الرمزية المتمثلة في الشهادات والاعتراف والسمعة، ويركز على الهابيتوس الذي يعبر عن مجموعة العادات والميول والطرق في التفكير في العمل التي يكتسبها الفرد من محيطه الاجتماعي وتحدد بشكل كبير مساره المهني حيث أن الأفراد يتنافسون على الاعتراف والسمعة والمكانة.¹

4.4 نموذج جورج هيربيرت وأرفينج جوفمان:

يقوم من فكرة ان الذات ليست معطى فطري بل تتشكل من خلال تفاعل اجتماعين هذا الأخير الذي يتم عبر رموز تحمل معاني مشتركة متفق عليها، كما ان الحياة عبارة عن مسرحية يقوم فيها كل فرد بأداء دوره امام جمهور مختلف، حيث يستمر في لعب دوره بشكا مقنع حتى لا يفقد اعترافه المهني.²

5.4 نموذج أكسل هونيث:

يركز على ان الاعتراف المستمر يتحدد من خلال ثلاث مستويات من الاعتراف تتمثل في:

أ. الاعتراف العاطفي الشخصي: من خلال الاعتراف بقيمة الفرد كإنسان.

ب. الاعتراف القانوني: عن طريق الاعتراف بحقوق الفرد وكرامته.

ج. الاعتراف الاجتماعي: عبر الاعتراف بمساهمة الفرد وقيمتها الاجتماعية.³

1/ زهية دباب: قضايا ومفاهيم في سوسيولوجيا التربية في فكر بيير بورديو، مجلة دفاتر المخبر، المجلد (16)، العدد (1) تصدر عن جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ماي 2021، ص ص (140، 141، 142).

2/ باديس لونيس: إيرفينغ غوفمان والظاهرة الاتصالية قراءة إبستمولوجية في أهم أفكاره النظرية، مجلة دراسات وأبحاث، المجلد (10)، العدد (4) تصدر عن جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ديسمبر 2018، ص (725-728).

3/ فاطمة فرودة: أكسيل هونيث براديجم الاعتراف نحو تأسيس عدالة اجتماعية أخلاقية، مجلة مقاربات فلسفية، المجلد (8)، العدد (1) تصدر عن جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، جوان 2021، ص ص (121، 122، 123).

6.4 نموذج إريكسون وليفنسون:

قدم إريكسون نموذج يرى فيه أن الهوية عملية متطورة على مدى الحياة تشتمل مراحل، حيث في كل مرحلة منها تحدث فيها أزمة، أما ليفنسون فيقسم حياة الفرد إلى مراحل مختلفة، كل مرحلة لها تحديات وانتقالات خاصة بها.¹

7.4 نموذج جين لاف وإيتيان وينجر:

يقدمان نموذج يبدأ فيه المتدرب بالمشاركة في نشاطات الجماعة حول الحافة ثم تدريجياً يتحرك نحو المركز ويصبح عضواً كاملاً، حيث أن هذا الانتقال ليس فقط حول اكتساب المعارف والمهارات؛ بل يتعلق بالحصول على العضوية في المجتمع المتواجد فيه.⁽²⁾

8.4 نموذج دونالد شون:

يقدم نموذج يبين فيه أن الفرد لا يتبع القواعد والإجراءات فقط، بل يفكر بشكل انعكاسي حول ممارسته ويعدها، حيث أن هذا التفكير الانعكاسي يسمح له ببناء معرفة فريدة عن طريق الخبرات وتطوير أسلوب شخصي متميز.

5. بعض الدراسات الجزائرية المفسرة للهوية المهنية:³

تمثل الهوية المهنية في السياق الجزائري إحدى أكثر الإشكاليات السوسيولوجية تركيياً نظراً لتداخل عناصرها التاريخية والسياسية والاقتصادية، وتبلورها داخل فضاءات العمل التي ظلت شاهداً على تحولات المجتمع منذ الاستقلال، وإذا كان مفهوم المهنية في الأدبيات الكلاسيكية يرتبط ببناء الذات داخل المجال التنظيمي، فإن المسار الجزائري يضيف على هذا المفهوم تعقيداً إضافياً ناتجاً عن خصوصية التجربة الوطنية في إعادة بناء الدولة، وتشكيل طبقات اجتماعية جديدة، وصياغة أنماط

1/ ليلي ميسوم: أزمة الهوية عند المراهق ودورها في تشكيل الهوية الثقافية لدى الفرد، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد (5)، العدد (1) تصدر عن جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان - الجزائر، جانفي 2016، ص ص (128،129).

2\ Lave J & Wenger E: "Situated Learning Legitimate Peripheral Participation", Cambridge University Press: Cambridge-United Kingdom, 1991 , p (53,89).

3/ محمد بشير: علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعي الأول، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، ط 1، تلمسان - الجزائر، 2018، ص ص (112،19).

مستحدثة من علاقات الشغل، حيث سعت مجموعة من الباحثين الجزائريين إلى تفكيك هذا التعقيد عبر دراسات ميدانية ونظرية حاولت تفسير كيفية تشكل الهوية المهنية في ظل التحولات السوسيو اقتصادية والثقافية التي عرفتها الجزائر ضمن سياقات مؤسسية تتأرجح بين منطق الدولة الاجتماعية، ومنطق السوق، ومنطق العرف الاجتماعي انطلقت الكثير من هذه الدراسات من ملاحظة أساسية مفادها أن الفضاءات المهنية في الجزائر لم تكن مجرد أماكن للعمل والإنتاج، بل كانت فضاءات لإعادة تشكل العلاقات الاجتماعية ولتفاوض مستمر بين العمال والمؤسسة والدولة، وفي هذا الإطار شكلت دراسة مركب الحديد والصلب (SNS) إحدى المحطات المرجعية في تحليل علاقة الثقافة المهنية بالبنية التنظيمية فقد بينت هذه الدراسة أن العامل داخل المصنع لا يختزل في بعده التقني أو الإنتاجي؛ بل يحمل معه ثقافة معيشية وتاريخية تحدد نظرتة إلى السلطة، وإلى علاقات الرتب، وإلى معنى العمل ذاته، ومن خلال هذه المقاربة جرى الكشف عن تناقضات عميقة بين الفئات العاملة داخل الهرم المؤسسي، وعن الكلفة الاجتماعية التي يتكبدها العمال في سبيل التكيف مع أنماط التسيير الصناعي المستوردة من نماذج غريبة تختلف جذريا.

1.5 دراسة علي الكنز:

انطلق من هذه المعطيات ليقتراح رؤية شمولية جديدة للتعامل مع إشكالية التنمية في الجزائر، حيث رأى أن معالجة هذه الإشكالية لا يمكن أن تتم من خارج المجتمع؛ بل من خلال الربط العضوي بين مختلف الفئات المهنية بالمؤسسة، واعتبر أن تحقيق التضامن المهني شرط أساسي لبلوغ ما سماه المصير المشترك، أي الصيغة التاريخية التي تسمح بتجاوز سوء الفهم التاريخي، وفي هذا الإطار تبنى فكرة محورية أن الهوية المهنية ليست مجرد موقف فردي أو نتاج مباشر للوظيفة؛ بل هي عملية تفاوض متواصل بين العامل والمؤسسة والسياق السياسي؛ مما يجعلها مرتبطة بما سماه الرهان التاريخي للتنمية.

2.5 دراسة جمال غريد:

وسع أفق التحليل من خلال مقاربة تاريخانية تعتبر أن فهم هوية العامل الجزائري يمر عبر استيعاب تاريخ تشكل المجتمع نفسه، وقدم قراءة نقدية للمشروع البحثي حول المجتمع الجزائري مؤكدا ضرورة اعتماد شبكة تحليل متعددة الأبعاد تسمح بدراسة المجتمع في كليته، أو من خلال أحد مكوناته، حيث رأى أن الهوية المهنية لا تكتسب معناها الحقيقي إلا إذا تم إدراجها داخل ديناميكيات المجتمع الجزائري

ذلك المجتمع الذي لم يستطع أن يؤسس لمعايير حداثة مستقرة؛ بل ظل ينتج أشكال حداثة ظاهرية تخفي خلفها استمرار أنماط تقليدية في تمثلات السلطة والعمل، وكذا العلاقات المهنية، ومن خلال هذا التصور فإن العامل الجزائري يعيش تناقض دائم بين متطلبات العصرنة ومخلفات البنية التقليدية؛ مما يجعل هويته المهنية هجينا من الانتماءات والأدوار.

3.5 دراسة سعيد شيخي:

يتقاطع مع طرح جمال غريد حين يذهب إلى أن المجتمع الجزائري رغم مظاهر الحدثة الظاهرة لا يزال يحتفظ ببنية ذهنية تقليدية تؤثر في أشكال التنظيم داخل المؤسسة، ويرى شيخي أن فشل العامل في الاندماج الكلي داخل منطق الإنتاج لا يعود بالضرورة إلى رضه الإنتاج ومساهمته فيه؛ بل إلى الشروط الاجتماعية والثقافية التي لم تتحقق لتوليد توافق بين حاجيات المؤسسة ومنظومة القيم التي يحملها العامل، فالهوية المهنية في رأيه لا تنفصل عن منظومة الانتماء الاجتماعي التي تحدد موقع العامل في المجتمع ككل؛ لأن العامل ليس مجرد عنصر داخل عملية الإنتاج؛ بل هو حامل لهوية اجتماعية متجذرة في شبكة علاقاته الأسرية والقبلية والنقابية، كما أنه يتحرك ضمن منظومة من التمثلات الرمزية التي تؤثر في مدى استقبال المعايير الصناعية الجديدة.

4.5 دراسة جيلالي اليابس:

قدم دراسة سوسولوجية ذات طابع بنيوي تركز على ضرورة معالجة العلاقة بين رؤوس الأموال المختلفة داخل المؤسسة رأس المال العمومي، رأس المال الخاص، رأس المال الاجتماعي، رأس المال الثقافي ويعتبر أن فهم الهوية المهنية في الجزائر يستوجب العودة إلى منطق العقلنة المزدوجة، حيث يتقاطع النظام البيروقراطي للدولة مع منطق إعادة إنتاج النظام الإنتاجي، ويبين أن تاريخ النزاعات والتناقضات داخل المؤسسة يحمل دلالات مهمة حول كيفية تشكل الهوية المهنية، كون أن هذه الهوية ليست نتاج تلقائي للتنظيم؛ بل هي ثمرة تراكم موضوعي لصراع الرموز، وقواعد الاشتغال؛ إضافة لموازن القوى داخل الفضاء المهني، ومن خلال تحليله توصل إلى نتيجة أساسية أن العمال لا يمكن اعتبارهم مجرد منفذين لسياسات المؤسسة؛ بل فاعلون اجتماعيون منخرطون في صراع دائم لتحديد موقعهم في التنظيم.

5.5 دراسة محمد مبتول:

يؤكد أن نشاط العمال مرتبط بمنظومة اجتماعية أوسع تتجاوز حدود المصنع، فالعامل في تصويره يحمل معه ثقافة خصوصية التي تطبع بنية المجتمع التي تمثل مصدر التوتر بين متطلبات العمل الصناعي وما يخزنه العامل من قيم ترتبط بالكرامة، التضامن، السلطة، الأبوية، الاحترام، الثقة، المساواة، ومن خلال هذا التحليل فإنه يبرر أن هذه القيم ليست مجرد بقايا تقليدية؛ بل هي جزء من المقاومة الثقافية التي يمارسها العمال نحو نماذج التنظيم الصناعي المستوردة، وفي هذا الإطار يستدعي مبتول مفهوم الهوية المقاومة التي تعبر عن الميل الطبيعي للعمال للحفاظ على صورتهم الذاتية، ورفض كل أشكال التشيؤ التي يفرضها النظام الإنتاجي، ويبين أن أنماط العمل في الجزائر لا يمكن أن تقاس بنفس المعايير التي تطبع المجتمعات الصناعية الغربية، لأن العلاقات داخل المؤسسة الجزائرية تحكمها ديناميكيات خاصة ترتبط بالبنية الأخلاقية للمجتمع وبمواريثه الرمزية.

6.5 دراسة أحمد هني:

ركز على العلاقة بين أنماط اشتغال الجماعة المهنية ونمط اشتغال المجتمع ككل، ويرى أن ما يحدث داخل المؤسسة هو انعكاس لما يحدث خارجها، حيث تعتبر المؤسسة امتداد للبنية الثقافية للمجتمع ويقدم هني مثالا عن المكانة الاسمية التي يحتلها العامل، وهي مكانة تمنحه الكفاءة رمزيا، وليس العكس؛ لأن نمط القيادة عند الرجال يقوم على السلطة أكثر من قيامه على الكفاءة، ويوضح أن العامل الجزائري لا يعيب نمط العلاقات المهنية التي تطبع المجتمعات الغربية؛ لكنه يرفض أن تنقل إليه دون مراعاة للخصوصية الثقافية الجزائرية، فالهوية المهنية في نظره ليست حالة فردية؛ بل سيرورة اجتماعية تتطلب إعادة انتاج مستمرة للمعايير بما يتوافق مع الخصوصيات الثقافية للمجتمع.

7.5 دراسة محمد بشير:

قدم تصورا تحليليا يربط تكون الهوية المهنية بعملية التثاقف التي عرفت الجزائر بعد الاستقلال، ويرى أن المجتمع احتك بنماذج تنظيمية غريبة عنه سرعان ما وجد نفسه ملزما باستيعابها رغم ابتعادها عن النماذج المحلية، ويبين أن قاعدة العلاقات الاجتماعية في المجتمع الجزائري قائمة على الاعتبارات الحقيقية والباطنية، وليس على القواعد الشكلية التي تحكم المؤسسات الصناعية الحديثة، ومن هنا تتبع

المشكلة، حيث تفرض نماذج تنظيمية مستوردة على فاعلين اجتماعيين يتعاملون يوميا مع متطلبات واقع مغاير، ويتوصل إلى أن فهم الهوية المهنية في الجزائر يتطلب إعادة النظر في عملية التثاقف ذاتها، لأن النموذج المستورد لا يصبح فعالا حتى تعاد صياغته بما يتوافق مع بنية العلاقات المحلية.

ثانيا: ماهية الولاء التنظيمي

1. أنواع الولاء التنظيمي:

يعتبر الولاء التنظيمي مفهوم مركب ومتعدد الأبعاد يتجاوز حدود الانتماء البسيط إلى المنظمة ليشمل أنماطا مختلفة من الارتباطات الوجدانية والسلوكية والمعرفية فالولاء في جوهره يمثل علاقة تبادلية بين الفرد ومحيطه المهني، تتجسد من خلال الالتزام، والانخراط، والاستعداد لبذل الجهد من أجل تحقيق أهداف موضوع الولاء سواء كان هذا الموضوع المنظمة، أو المهنة، أو الجماعة، أو حتى الذات، فتتعدد مظاهر الولاء يبين تعدد الأطر المرجعية التي يتفاعل في إطارها الفرد داخل الوسط الاجتماعي والمهني، ويمكن التمييز بين أبرز أنواعه على النحو الآتي:

1.1 الولاء الذاتي:

يشير إلى ارتباط الفرد بذاته، وبمنظومته القيمية والفكرية، وبفلسفته الخاصة في الحياة، ويتأسس هذا الولاء على وعي الفرد بذاته كمصدر للمعنى، وكفاعل مسؤول عن اختياراته، كما يظهر هذا النوع من الولاء في مجالات متعددة كالنشاط السياسي أو الرياضي أو النقابي، حيث يُعبّر الفرد عن ولاءه لمعتقد أو فكرة أو جماعة تعكس قناعاته الشخصية وهويته الثقافية.

2.1 الولاء للمنظمة:

يعد من أكثر صور الولاء دراسة في أدبيات السلوك التنظيمي، ويعرف بأنه الارتباط العاطفي والمعياري للفرد بالمنظمة التي يعمل بها، واستعداده للمحافظة على عضويته فيها، إضافة إلى المساهمة في تحقيق أهدافها، حيث يتجلى هذا الولاء من خلال التوافق مع قيم المنظمة، والإخلاص في أداء المهام، والشعور بالواجب والمسؤولية نحوها.

3.1 الولاء للجماعة:

يبين درجة انخراط الفرد في جماعته المهنية وشعوره بالانتماء إليها، فالانتماء إلى الجماعة يتطلب بناء علاقات تفاعلية وتعاونية مع أعضائها، كما يشير تيفنت إلى " أن الفرد لا يمكن أن ينتمي لجماعة ما دون أن يكون علاقة متبادلة مع أعضائها،" فولاء العامل لفريقه يجعله يعرف ذاته من خلال هذه الجماعة التي تمنحه الاعتراف والهوية المهنية.

4.1 الولاء للمشرف:

يتمثل في ارتباط العامل بمشرفه المباشر واستعداده لبذل الجهود في سبيل دعم هذا الأخير باعتباره الممثل المباشر لقيم المنظمة وأهدافها، وغالبا ما يحل هذا الشكل من الولاء محل الولاء التنظيمي العام عندما تضعف علاقة الفرد بالمنظمة، فيوجه ولاءه نحو المشرف بوصفه تجسيدا شخصيا للمنظمة داخل الحقل المهني.

5.1 الولاء للعمل:

يعبر عن درجة اندماج الفرد في مهامه الوظيفية، وارتباطه العاطفي بالنشاط الذي يؤديه. ويتضمن هذا الولاء التعلق بمضمون العمل ذاته وبالظروف المادية والاجتماعية المحيطة به، كبيئة العمل والعلاقات المهنية والإمكانات التقنية. فالولاء للعمل يعكس شعوراً بالرضا والتكامل الذاتي من خلال الأداء المهني.¹

6.1 الولاء للمهنة:

يتخذ هذا الشكل طابعا أكثر تخصصا، حيث يتمحور حول التزام الفرد بأخلاقيات المهنة وقيمها واستعداده للبقاء ضمنها والدفاع عن مكانتها الاجتماعية، فهو ولاء يبين عمق الهوية المهنية التي يبنيها الفرد عبر مسيرته التعليمية والعملية.

1/ مراد نعومي: علاقة القيم واتساقها بالولاء التنظيمي في مرحلة التغيير التنظيمي، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2006، ص 167.

7.1 الولاء الوطني:

يشير إلى ارتباط الفرد بوطنه وإخلاصه له، واستعداده لخدمته والدفاع عنه، حيث يتجلى هذا الولاء من خلال سلوك المواطن الصالح الذي يضع المصلحة الوطنية فوق الاعتبارات الشخصية، ويشارك بفعالية في بناء المجتمع والدولة.

8.1 الولاء الديني:

يوضح التزام الفرد بالمعتقدات والمبادئ الدينية التي يؤمن بها، وترجمتها في سلوكه اليومي وممارساته الاجتماعية، ويعتبر هذا الولاء من المصادر القيمية الأساسية التي توجه سلوك الأفراد داخل التنظيمات والمجتمعات.

9.1 الولاء للعملاء:

يتمثل في حرص العامل على إرضاء العملاء أو المستفيدين من خدمات المنظمة من خلال جودة الأداء وحسن التعامل، ويعد هذا الولاء امتداداً للولاء التنظيمي، لأنه يترجم قيم المؤسسة نحو الخارج ويعزز صورتها العامة.¹

من خلال استعراض الأنواع المتعددة للولاء التنظيمي، يتضح أن هذا المفهوم يتجاوز كونه مجرد انتماء إداري أو التزام وظيفي، ليشكل منظومة متكاملة من العلاقات النفسية والاجتماعية والمهنية التي تربط الفرد بمختلف دوائر انتمائه داخل التنظيم وخارجه، فالولاء الذاتي يشكل البنية التحتية التي تغذي بقية الولاءات، حيث يعبر عن نظام القيم الداخلي الذي يوجه الفرد في تعامله مع المهنة والمنظمة والمجتمع، أما الولاء للمنظمة والجماعة والمشرف، فيمثل الأطر التفاعلية التي تترجم هذا الإخلاص إلى ممارسات عملية تنعكس في الأداء والالتزام والانضباط.

وفي السياق الصناعي كما هو الحال في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاتها وحدة الجلفة، فإن تنوع الولاءات يبين الطبيعة المعقدة للعلاقات التنظيمية في بيئة إنتاجية تقوم على التعاون والتكامل

1/ مدحت محمد أبو النصر: تنمية مهارات بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2005، ص ص (40،41).

المهني، فالولاء للعمل والمهنة يتجلى في مهارة العامل وحرفيته وتمسكه بجودة الأداء رغم الصعوبات المادية؛ في حين يترجم الولاء للمشرف والجماعة في روح الفريق والانضباط في تنفيذ الأوامر الإنتاجية كما يشكل الولاء التنظيمي العام رابط وجداني بين العامل والمؤسسة الأم، يضمن استمرارية الأداء واستقرار الموارد البشرية، إضافة إلى أن الولاء الوطني والديني يضيفان على هذه الولاءات بعد قيمي وأخلاقي يقوي الشعور بالمسؤولية الاجتماعية والانتماء للهوية الجماعية؛ مما يولد انسجاماً بين الالتزام المهني وقيم المجتمع.

2. العوامل المساعدة في تكوين الولاء التنظيمي

يعتبر الولاء التنظيمي أحد الركائز الجوهرية التي تضمن نجاح أي منظمة واستمراريتها، حيث يمثل دافعا داخليا يحفز العاملين على بذل أقصى ما لديهم من جهد لخدمة مؤسساتهم متجاوزين مصالحهم الشخصية حين تتعارض مع الأهداف التنظيمية العامة، ويمكن تحديد أبرز العوامل المساهمة في تكوين هذا الولاء كما يلي:

1.2 المكانة الاجتماعية:

تشير المكانة الاجتماعية إلى الموقع الذي يحتله الفرد ضمن البناء الاجتماعي مقارنة بالآخرين وهي تبين المرتبة النسبية له داخل الجماعة أو التنظيم، وتكون هذه المكانة رسمية تستمد مشروعيتها من الهيكل التنظيمي، أو غير رسمية نابعة من تقدير الزملاء واحترامهم.

حيث يساهم توقع العاملين لمكانتهم داخل التنظيم في تحسين شعورهم بالانتماء، حيث يسعون جاهدين للحفاظ على مركزهم وتطويره خشية فقدانه وما يترتب عن ذلك من اضطرابات نفسية وشعور بالرفض الجماعي،¹ وقد بينت دراسة مارش وماناري Marsh and Mannari أن انخفاض معدل دوران العمالة في اليابان مقارنة بالولايات المتحدة يعود إلى المكانة الرفيعة التي يكتسبها الموظف الياباني نتيجة استمراره في المؤسسة؛ مما يقوي ولاءه التنظيمي ويدفعه لبذل مزيد من الجهد والعطاء.²

1/ زيد منير عبوي: التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 208.

2/ Robert Marsh, Hiroshi Mannari: Organizational Commitment and Turnover " A Prediction Study", Administrative Science Quarterly, vol 22, n 1, Jonson Graduate School of Management, New York – United States America, marsh 1977, p (57-75).

2.2 إشباع حاجات العاملين:

يعتبر إشباع الحاجات الإنسانية من العوامل الأساسية لبناء الولاء التنظيمي، حيث يسعى العامل إلى تحقيق حاجاته المادية والاجتماعية والنفسية، فالمنظمة التي تعجز عن إشباعها تفقده الإحساس بالانتماء والاستقرار،¹ وقد تناولت نظريات متعددة هذا الجانب منها سلم الحاجات لماسلو، ونظرية بورتر، ونظرية ألدرفر في الوجود والانتماء والنمو، وكلها تؤكد أن قدرة المنظمة على الاستجابة لهذه الحاجات ترفع مستوى ولاء العاملين، وتدفعهم نحو الأداء الفعال والإنتاجية.²

3.2 وضوح الأهداف وتحديد الأدوار:

تؤكد الدراسات أن وضوح الأهداف التنظيمية، وتحديد الأدوار المهنية يساهم في ترسيخ الولاء بين العاملين، فكلما كانت الغايات واضحة ومفهومة تضاءلت احتمالات الصراع والغموض ويزداد شعور الأفراد بالثقة، والانتماء للمؤسسة.

4.2 الرضا الوظيفي:

يعبر الرضا الوظيفي عن المشاعر الإيجابية التي يبديها الفرد لعمله، وقد عرفه لاولر Lawler بأنه الفرق بين ما يتوقع العامل الحصول عليه من المنظمة وما يناه فعلياً، فكلما كان هذا الفرق ضئيلاً ارتفع مستوى الرضا، وبالتالي يزداد الولاء، ويرى هيرزبرغ Herzberg أن الرضا ينشأ من عوامل داخلية مرتبطة بطبيعة العمل ذاته كالإنجاز والمسؤولية والتقدير؛ بينما ينتج عدم الرضا عن ظروف العمل الخارجية كالأجور والسياسات التنظيمية، وأسلوب الإشراف،³ وأثبتت أبحاث بورتر وستيرز Porter and Steers أن انخفاض الرضا يرتبط بارتفاع معدلات الغياب ودوران العمل، وضعف الالتزام؛ في حين أن الرضا الوظيفي يقوي الولاء ويقلل السلوكيات السلبية.⁴

1/ منال أحمد البارودي: الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط 1، القاهرة- مصر، 2015، ص 83.

2/ عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط 1، الكويت، 2008، ص 185.

3/ حسين حريم: السلوك التنظيمي " سلوك الأفراد في المنظمات "، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص (128-138).

4/ أحمد بطاح: قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2006، ص 188.

5.2 نظام الحوافز:

تعتبر الحوافز من أبرز أدوات تحفيز السلوك الإيجابي في المنظمات، حيث تعمل على ربط أهداف الفرد بأهداف المؤسسة، وتشمل الحوافز المادية والمعنوية الفردية والجماعية التي تشبع رغبات العاملين، وتدفعهم نحو الأداء المتميز، فنظام الحوافز المتوازن يحقق مصلحتين متكاملتين؛ فهو من جهة يشجع الأفراد على الإنجاز بكفاءة، ومن جهة أخرى يساهم في إشباع حاجاتهم، وتحقيق رضاهم؛ مما يدعم الولاء التنظيمي، ويقوي الانتماء التنظيمي.¹

6.2 بناء الثقة التنظيمية:

تعرف الثقة التنظيمية بأنها " التوقع الإيجابي الذي يحمله الأفراد نحو التزام الآخرين بوعودهم وواجباتهم، وتعتمد على شعور جماعي بالأمان والاحترام المتبادل داخل المنظمة،"² فالثقة تساهم في تكوين بيئة عمل مستقرة تقوي روح التعاون والابداع، وتزيد من التزام العاملين بمؤسستهم حيث تتحقق هذه الثقة عبر العدالة في المعاملة، والشفافية في القرارات مع إتاحة فرض المشاركة وتقدير الجهود الذي ينعكس إيجاباً على الولاء التنظيمي.

7.2 التطبيع التنظيمي:

يقصد بالتطبيع التنظيمي عملية اندماج الفرد في قيم المؤسسة واتجاهاتها وأنماطها السلوكية وهي عملية اجتماعية متدرجة تهدف إلى المواءمة بين أهداف الفرد، وأهداف المؤسسة،³ حيث تمر هذه العملية بثلاث مراحل:

أ. مرحلة ما قبل الالتحاق بالمؤسسة: حيث يحمل الفرد تصورات، وقيم مسبقة عن العمل.

ب. مرحلة المواجهة: يتم فيها التفاعل بين توقعات الفرد ومتطلبات المؤسسة.

1/ أحمد الشيايب، عنان أبو حمور: مفاهيم إدارية معاصرة، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 316.

2/ المعاني أيمن عودة: الولاء التنظيمي " سلوك منضبط وإنجاز مبدع، مركز أحمد ياسين، عمان، الأردن، 1996، ص 60.

3/ رشيد مازن: إدارة الموارد البشرية " الأسس النظرية والتطبيقات العلمية في المملكة العربية السعودية، العبيكان للنشر، ط 3، الرياض، السعودية، 2009، ص 681.

ج. مرحلة التحول: حيث يكتسب الفرد قيم، واتجاهات جديدة تتوافق مع ثقافة المؤسسة.¹

إن نجاح التطبيع يؤدي إلى ترسيخ الانتماء والولاء؛ في حين أن فشله يؤدي إلى الاغتراب وضعف الارتباط التنظيمي.

8.2 مشاركة العاملين:

تعرف المشاركة بأنها " الحالة العقلية والانفعالية التي تدفع العاملين للمساهمة في تحقيق أهداف الجماعة والمؤسسة، وتحمل المسؤولية نحوها،"² كما أن المشاركة تشجع على المبادرة والابتكار وتتمى الانتماء والمسؤولية الجماعية، وقد أظهرت الدراسات أن العاملين المشاركين في اتخاذ القرار، وحل المشكلات يظهرون مستويات أعلى من الرضا والولاء، ويستخدمون ضمير " نحن " عند الإشارة إلى مؤسستهم؛ مما يبين اندماجهم الحقيقي فيها.³

9.2 المناخ التنظيمي:

يشير المناخ التنظيمي إلى مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل الداخلية، وتؤثر في اتجاهات وأفعال الأفراد، حيث أن المناخ الإيجابي الذي يسوده التعاون والثقة والعدالة ينمي الولاء والانتماء؛ في حين أن المناخ المتسلط، والمبني على الخوف يؤدي إلى التسرب وضعف الالتزام؛ لذا فتحسين المناخ التنظيمي يعتبر شرط أساسي لترسيخ الولاء، وتحسين الأداء.⁴

10.2 بناء الثقافة التنظيمية:

الثقافة التنظيمية هي الإطار القيمي، والمعياري الذي يوجه أفعال العاملين في المؤسسة وهي انعكاس لثقافة المجتمع الأوسع الذي تنتمي إليه المؤسسة، فتبني ثقافة إيجابية تشجع على التعاون والاحترام،

1/ زيد منير عبوي: المرجع سبق ذكره، ص 114.

2/ كيت ديفز: السلوك الإنساني في العمل " دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي"، ترجمة سيد عبد الحميد، محمد إسماعيل، دار النهضة، القاهرة، مصر، 1974، ص 597.

3/ زيد منير عبوي: المرجع سبق ذكره، ص 115.

4/ محمد قاسم القربوتي: السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، مكتبة الشرق، ط 2، عمان، الأردن، 1994، ص 67.

والتميز المهني يعزز الولاء التنظيمي، ويقوي الروابط بين العاملين ومؤسساتهم؛¹ غير أن الإفراط في الولاء يؤدي إلى التعصب التنظيمي؛ لذا ينبغي الحفاظ على توازن صحي بين الانتماء، والاستقلالية الفردية.

11.2 الأمن الوظيفي:

يشكل الأمن المهني أحد المحددات الجوهرية للولاء التنظيمي، حيث يؤدي شعور الموظف بالاستقرار إلى تركيز جهوده على العمل، وتطوير أدائه؛ في حين أن انعدام الأمن يولد القلق وعدم الرضا، فالمؤسسات التي توفر ضمانات مهنية عادلة وشفافة أثناء الخدمة وبعدها ترسخ ولاء عمالها وتتمتع بانتعاشهم.

12.2 التقدير والاحترام:

يعتبر الاعتراف بجهود العاملين، وتقدير إنجازاتهم من أهم محركات الولاء التنظيمي، فالتقدير المعنوي والاحترام الإنساني يزيدان الثقة والانتماء، ويولدان حافزاً داخلياً لدى العامل للاستمرار في العطاء والالتزام بأهداف المؤسسة.²

3. خصائص ومقومات الولاء التنظيمي:

يتمتع الأفراد ذوو الولاء التنظيمي المرتفع بقدر عالٍ من الإيمان بأهداف مؤسساتهم وقيمها، ويقبلون واعاً لتوجهاتها، إلى جانب استعدادهم لبذل جهود مكثفة لتحقيق تلك الأهداف، ورغبتهم القوية في الاستمرار ضمن عضوية المؤسسة، كما يتميز هؤلاء الأفراد بدرجة عالية من الانخراط في المؤسسة والتعلق بها، ويظهرون ميلاً واضحاً نحو تقييمها تقيماً إيجابياً.

1.3 خصائص الولاء التنظيمي

1/ ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي "منظور كلي مقارن"، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1995، ص 444.

2/ النمر سعود محمد: الإبداع الإداري "دراسة سلوكية"، دار العربي للطباعة، الرياض، السعودية، 1992، ص ص (86،87).

- أ. أن الولاء التنظيمي يستدل عليه من خلال مجموعة من الظواهر والأفعال التي تصدر عن العاملين في المؤسسة.
- ب. أنه نتاج تفاعل مجموعة من العوامل الإنسانية، والتنظيمية والإدارية المتشابكة.
- ج. أن الولاء التنظيمي لا يبلغ درجة الثبات المطلق، غير أن وتيرة التغير التي تطرأ عليه تكون أبطأ من التغيرات التي تشهدها الظواهر الإدارية الأخرى.

2.3 مقومات الولاء التنظيمي

- أ. القبول الواعي لأهداف المؤسسة وقيمها الجوهرية.
- ب. الميل إلى تقويم المؤسسة بصورة إيجابية.
- ج. بذل أقصى جهد ممكن لتحقيق أهداف المؤسسة.
- د. الانغماس العميق في العمل والانتماء القوي للمؤسسة.
- هـ. الرغبة الصادقة في البقاء بالمؤسسة لفترة زمنية طويلة.
- ولتقييم درجة الولاء التنظيمي لدى العاملين بشكل موضوعي، لا بد من وضع معايير وأسس علمية تساعد في تشخيص مستوى ولاء الأفراد للمؤسسة التي ينتمون إليها من خلال وسيلتين أساسيتين هما:
- ❖ **التكيف الناشئ عن الرهان الجانبي:** الذي يعني أن الأفراد يراهنون على أحد جوانب شخصياتهم، أو خبراتهم، أو علاقاتهم من أجل البقاء كأعضاء فاعلين داخل المؤسسة، حيث يركز هذا النمط من التكيف على الاستثمارات المتراكمة التي يخسرها الفرد في حال مغادرته المؤسسة.
- ❖ **التكيف الناشئ عن الانسجام بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة:** الذي يعبر عن توافق القيم والطموحات بين الطرفين، بما يدفع الفرد إلى دعم أهداف المؤسسة والسعي لتحقيقها والرغبة المستمرة في الاستمرار ضمنها.¹

1/ مريم بنت سالم بن حمدان الحمداني: الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، مؤتة، الأردن، 2009، ص ص (09، 10، 11).

4. النماذج المفسرة للولاء التنظيمي:

لقد تناول العديد من الباحثين والمنظرين مفهوم الولاء التنظيمي في إطار جهودهم لتفسير هذه الظاهرة، سواء من حيث أسبابها أو نتائجها أو مظاهرها، ورغم تعدد الدراسات وتنوع مقارباتها، إلا أن الفكر التنظيمي لم يتوصل بعد إلى نموذج موحد يفسر الولاء التنظيمي تفسير شامل؛ غير أن تراكم الجهود البحثية عبر العقود أفرز مجموعة من النماذج المفسرة التي يمكن عرضها وفق تسلسلها التاريخي على النحو الآتي:

1.4 نموذج إيتزيوني ETZIONI 1961:

يعد نموذج إيتزيوني من أوائل النماذج التي حاولت تفسير طبيعة العلاقة بين الفرد والمنظمة من خلال مفهوم الاندماج التنظيمي، حيث يرى أن السلطة التي تمارسها المنظمة على الفرد ترتبط بدرجة اندماجه والتزامه بها، ويعبر هذا الاندماج عن شكل من أشكال الولاء التنظيمي الذي يظهر في ثلاث صور رئيسية:

أ. الولاء المعنوي:

وهو أرقى أشكال الولاء الذي ينبع من قناعة الفرد بأهداف المنظمة وقيمها ومعاييرها؛ مما يجعله يتبنى هذه القيم ويدافع عنها، كما يعمل بصدق لتحقيقها.

ب. الولاء الحسابي أو النفعي:

يعبر عن الارتباط القائم على تبادل المنافع، حيث يقاس ولاء الفرد بما توفره المنظمة له من حاجات ومنافع مادية ومهنية، فالعلاقة تقوم على مبدأ المنفعة المتبادلة وليس على الارتباط بالقيم.

ج. الولاء الاغترابي:

يمثل أدنى مستويات الولاء، حيث يشعر الفرد بالانفصال والإكراه نحو المنظمة، فيندمج فيها مرغماً بسبب القيود والضغوط التنظيمية، وليس عن قناعة ورضا.¹

1/ ناصر محمد العديلي: مرجع سبق ذكره، ص 176.

2.4 نموذج ريتشارد ستيرز 1977 R. Steers:

قدم ستيرز نموذج يعتمد منهج النظم في تفسير الولاء التنظيمي، حيث يعتبر أن هذا الأخير نتيجة تفاعل ثلاث مجموعات من العوامل: الخصائص الشخصية، خصائص العمل، خبرات الفرد في العمل، ويرى أن هذه العوامل تشكل مدخلات تتفاعل لتنتج مخرجات سلوكية تتجسد في درجة ارتباط الفرد بمنظمتها، وقبوله لأهدافها وقيمها، واستعداده لبذل المجهود من أجل تحقيقها، ويبين النموذج أن ارتفاع مستوى الولاء يؤدي إلى نتائج ملموسة تتمثل في انخفاض معدل الغياب، وتراجع نية ترك العمل، وارتفاع الأداء؛ مما يحقق اندماج فعال بين الفرد والمؤسسة.¹

3.4 نموذج ستاو وسالانك 1977 Staw and Salancik:

يعتبر من النماذج المميزة لأنه يميز بين مفهوم الولاء الموقفي والولاء السلوكي، حيث يعتبر أن كل واحد منهما يمثل زاوية نظر مختلفة نحو الظاهرة.²

أ. الولاء الموقفي:

يعبر عن العمليات التي من خلالها يتعرف الأفراد عن الأهداف وقيم المنظمة، وسعيهم للتوافق معها، حيث يصبح الولاء انعكاساً للاتجاهات الداخلية والاعتقادات نحو المؤسسة، ويشبه ستاو هذا النوع من الولاء بالصندوق الأسود الذي يحتوي على خصائص الفرد الشخصية والتنظيمية التي تحدد بدورها أنماط السلوك في العمل، كالتغيب والانخراط، والجهد المبذول.³

ب. الولاء السلوكي:

يمثل منظور علماء النفس الاجتماعي، حيث يرون أن الولاء يتطور عبر السلوك الفعلي والتجارب السابقة للفرد داخل المنظمة، وتم الاستناد في ذلك إلى أعمال بايكر 1971 Becker وكيسلر Keisler

1/ المعاني أيمن عودة: مرجع سبق ذكره، ص ص (30، 31، 32).

2/ بدر محمد الجريسي: الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2010، ص 52.

3/ أبو العلاء محمد صلاح الدين: ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي "دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية، مصر، 2009، ص ص (42، 43).

1976 اللذين تحدثا عن نظرية التبادل التي تفترض أن الأفراد يصبحون مرتبطين بأنماط سلوكية معينة نتيجة لما حصلوا عليه من مزايا ومكافآت في الماضي؛ مما يجعلهم يتجنبون تغيير سلوكهم خشية فقدان تلك الامتيازات.¹

فهذين المنظورين الموقفي والسلوكي ليسا متعارضين؛ بل متكاملين ويقود أحدهما الآخر إلى بناء الولاء التنظيمي.²

4.4 نموذج أنجل وبيري 1983 Angel and Perry:

يميز هذا النموذج بين اتجاهين رئيسيين في تفسير الولاء التنظيمي

أ. نموذج الفرد كأساس للولاء التنظيمي:

يفترض أن مصدر الولاء يكمن في الخصائص الفردية المتمثلة في العمر، الجنس، المستوى التعليمي، الخبرات السابقة، فهذه السمات تؤثر في سلوك الفرد ودرجة انتمائه، حيث يحمل معه منظومة قيم واتجاهات تحدد طبيعة التزامه التنظيمي.

ب. نموذج المؤسسة كأساس للولاء التنظيمي

يركز على العوامل التنظيمية باعتبارها المحدد الأساسي للولاء، حيث يرى أن العمليات داخل المؤسسة هي التي تشكل علاقة الفرد بها، ويقوم هذا المنظور على فكرة العقد النفسي بين الفرد والمنظمة، وهو علاقة تبادلية تتضمن التزامات وولاءات متبادلة ومحددة ضمناً تؤسس لنوع من الولاء المتبادل بين الطرفين.

5.4 نموذج كانتر 1986 Kanter:

1/ بدر محمد الجريسي: المرجع سبق ذكره، ص 53.

2/ عبد الرحمن أحمد محمد هيجان: الولاء التنظيمي للمدير السعودي، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ط 1، الرياض، السعودية، 1998، ص 39.

يقدم هذا النموذج تصور ثلاثي الأبعاد لأنواع الولاء التنظيمي استناداً إلى متطلبات السلوك المختلفة داخل المنظمات وهي:

أ. الولاء المستمر:

يعبر عن استعداد الأفراد لتقديم الجهد والطاقة مقابل استمرار انتمائهم للمنظمة، حيث يشعرون بأنهم جزء منها، ويجدون صعوبة في الانفصال عنها.

ب. الولاء التلاحمي:

يتمثل في الروابط النفسية والاجتماعية التي تتشكل بين الفرد والمؤسسة، حيث تتعمق من خلال الأنشطة الاجتماعية والامتيازات التي تمنحها المنظمة؛ مما يقوي الإحساس بالانتماء.

ج. الولاء الرقابي:

ينشأ عندما ينظر الموظف إلى قيم ومعايير المنظمة كمرجع لتوجيه سلوكه؛ مما يجعله يضبط تصرفاته وفق المعايير التنظيمية، ويطور بذلك التزام أخلاقي نحوها.¹

6.4 نموذج الان وماير 1990 Allene and Mayer:

يعد هذا النموذج من أكثر النماذج تأثيراً في دراسة الولاء التنظيمي، حيث قدم الان وماير Allene and Mayer إطار ثلاثي الأبعاد يفسر التزام الأفراد نحو منظماتهم وفق الآتي:

أ. الولاء العاطفي:

يعبر عن الارتباط الوجداني النابع من الانسجام مع قيم المنظمة والشعور بالانتماء إليها والرغبة في الاستمرار داخلها عن قناعة.

1/ عبد الرحمن أحمد محمد هيجان: المرجع نفسه، ص (36-41).

ب. الولاء المستمر:

يقوم على حسابات التكلفة والمنفعة، حيث يتوقع الفرد أن مغادرة المنظمة يجعله يخسر مكاسب وامتيازات يصعب تعويضها.

ج. الولاء المعياري:

ينشأ من الشعور بالالتزام الأخلاقي نحو المنظمة، حيث يرى الفرد أن البقاء فيها واجب أخلاقي والتزام اجتماعي.¹

7.4 نموذج مدرسة الثقافة التنظيمية:

قدمت مدرسة الثقافة التنظيمية رؤية مغايرة لتفسير الولاء التنظيمي، حيث اعتبرت أن هذا الأخير يتشكل في رحم الثقافة التنظيمية المكونة من القيم والمعتقدات والرموز والسلوكيات التي تميز المنظمة، فالثقافة تمثل الإطار المرجعي الذي يحدد هوية المنظمة ويؤثر في سلوك أعضائها وترى هذه المدرسة أن الولاء التنظيمي لا يختزل في الرضا والاكراه؛ بل هو تجسيد أخلاقي وانفعالي لقبول الفرد لقيم وأهداف المنظمة واعتبارها امتداداً لأهدافه الشخصية، كما تؤكد أن هذا الولاء يتجسد من خلال الانضباط والدفاع عن سمعة المؤسسة، والاستعداد للتضحية من أجلها، وبذلك ركزت المدرسة على نتائج الولاء التنظيمي أكثر من أسبابه معتبرة إياه انعكاس للعلاقة النفسية والاجتماعية التي تربط الفرد بالمنظمة، كما أن هذا النموذج ساهم في استكمال جوانب القصور في النماذج السابقة، حيث يمكن مع غيره من النماذج تشكيل إطار متكامل لدراسة الولاء التنظيمي.²

1/ سوزان القرشي: الولاء التنظيمي للموظفين الحكوميين في مدينة جدة " بعض المحددات والآثار"، رسالة ماجستير،

جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية، 1998، ص 21.

2/ عبد الرحمن أحمد محمد هيجان: مرجع سبق ذكره، ص ص (43،42).

ثالثاً: النظريات المفسرة للهوية المهنية والولاء التنظيمي

1. النظريات المفسرة للهوية المهنية:

1.1 نظرية الهوية عبر مراحل الحياة لإريك أريكسون:

يرى أريكسون أن الهوية عملية متطورة على مدى الحياة، فكل مرحلة من مراحل حياة الإنسان تتسم بأزمة نفسية يجب حلها حتى يصل الفرد إلى هوية مستقرة، حيث تتمثل هذه المراحل في الآتي:

أ. الثقة مقابل عدم الثقة:

حيث تبنى الثقة الأساسية بالعالم والأخرين، وهي أساس قدرة الفرد لاحقاً على الثقة بنفسه وبالأخرين في السياق المهني.

ب. الاستقلالية مقابل الخجل والشك:

حيث يبدأ الطفل يطور الاستقلالية والإرادة، حيث هذه الاستقلالية المبكرة تؤسس لقدرة الفرد على العمل بشكل مستقل في حياته المهنية لاحقاً.

ج. المبادرة مقابل الشعور بالذنب:

وفي هذه المرحلة يطور الطفل القدرة على المبادرة والقيادة والتخطيط، حيث هذه المبادرة هي أساس الهوية لاحقاً.

د. الاجتهاد مقابل الشعور بالنقص:

حيث يتعلم الطفل والاجتهاد والمثابرة وتطوير المهارات، في هذه المرحلة الحاسمة تتشكل الهوية المهنية المبكرة.

هـ. الهوية مقابل تشتت الدور:

هذه هي المرحلة الحاسمة حيث يبدأ المراهق يسأل "من أنا" "وماذا أكون؟"، وهذا ما يؤكد اريكسون في أن أزمة الهوية في المراهقة حاسمة لتشكيل الهوية المهنية، حيث تشتت الدور يحدث عندما لا يستطيع المراهق تشكيل هوية واضحة، مما يؤدي لاحقا الى صعوبات في الهوية المهنية.

و. الحميمية مقابل العزلة:

حيث تطور الشاب القدرة على الارتباط الحميمي بالآخرين والعمل، هذه القدرة تعمل على بناء علاقات صحية ضرورية لتطوير هوية مهنية متوازنة.

ز. الإنتاجية مقابل الركود:

حيث يركز الفرد في هذه المرحلة الحاسمة للهوية المهنية على الإنتاجية والمساهمة في المجتمع والعمل، فالركود يحدث عندما يشعر الفرد بأنه لم يحقق شيئاً ذا معنى في مساره المهني.

ح. التكامل مقابل اليأس:

حيث ينظر الفرد للحياة بأكملها ويقيم ارثه، فاذا كان لديه شعور بان حياته المهنية كانت ذا معنى والتزم بها، يصل الى التكامل.

فمن منظور اريكسون، الهوية المهنية ليست شيئاً يكتسب مرة واحدة بل عملية مستمرة من التطور والمراجعة على مدى الحياة المهنية كاملة، حيث أن الفرد الذي لم يحل أزمة الهوية المهنية في المراهقة قد يكافح مع الهوية المهنية لاحقا، فالشاب الذي يدخل الحياة المهنية وقد حل أزمة الهوية بنجاح يبدأ يهويه مهنية قوية، اما الذي دخل الحياة المهنية وهو لم يحل أزمة الهوية قد يبدأ يهويه مهنية ضعيفة، ويعاني من أزمات هوياتية متكررة في حياته المهنية.⁽¹⁾

1\ Erikson E. H: Op. cit, p (95 – 160).

1.2 نظرية Z لوليام أوتشي:

يرى أن المؤسسات الناجحة هي التي تطور ثقافة تنظيمية قوية مبنية على الثقة والحوار والمشاركة والالتزام طويل المدى، حيث أن هذه الثقافة بدورها تقوم بتطوير هوية مهنية وولاء قوي لدى العمال، كما أن أوتشي يقارن بين ثلاث أنماط هي:

أ. النمط X:

تفترض الإدارة أن العاملين كسالى وغير مسؤولين وبحاجة إلى إشراف صارم، فهذا النمط ينتج موظفين بهويات ضعيفة وولاء منخفض، لأنهم لا يشعرون بالثقة أو التقدير.

ب. النمط Y:

حيث تفترض الإدارة أن العاملين يريدون العمل وتحمل المسؤولية وتطوير أنفسهم، فهذا النمط ينتج موظفين بهويات قوية وولاء أعمق.

ج. النمط Z:

حيث يذهب أبعد من النمط Y بالتركيز على الالتزام طويل المدى والثقة المتبادلة والمشاركة في القرارات والثقافة القوية، فالمؤسسات من نمط Z توفر موظفين بهويات مهنية قوية جدا، حيث أن الموظف في المؤسسة من نمط Z يرى نفسه كجزء من عائلة المؤسسة، فيشعر بان المؤسسة ستبقى معه طوال حياته المهنية، مما يجعله يستثمر عاطفيا بعمق في المؤسسة، هذا الاستثمار العاطفي يترجم إلى التزام قوي ويقوي الهوية المهنية، أما في المقابل، فالمؤسسات التي تطبق نمط X تنتج موظفين بهويات مهنية ضعيفة، الموظف لا يثق بالمؤسسة، ولا يشعر بأمان وظيفي، يعامل كمجرد مورد، لذا لا يستثمر عاطفيا ويبقى مجرد عامل بدون هوية مهنية حقيقية.¹

1/ عمار بوحوش: المرجع سبق ذكره، ص ص (42-45).

1.3 نظرية ديناميكية المسار الوظيفي والهوية لإدغار شين:

يرى أن الهوية المهنية عملية ديناميكية تتطور عبر مراحل المسار المهني من خلال تفاعل رغبات الفرد وطموحاته، واحتياجات وتوقعات المؤسسة، ومتطلبات وقيم المهنة نفسها، وبين شين مراحل المسار الوظيفي في الآتي:

أ. مرحلة الاختيار والدخول:

فعندما يختار الفرد مهنة ويدخل سوق العمل، فهذه المرحلة حاسمة، لأن الفرد يدخل حاملاً معه توقعات وطموحات غالباً مثالية جداً.

ب. مرحلة صدمة الواقع:

فعندما يواجه الخريج الجديد الفرق بين توقعاته والواقع الفعلي، هذه الصدمة حاسمة جداً لأنها تقوي أو تضعف الهوية المهنية المبكرة، أما إذا كانت الصدمة شديدة جداً يقرر الفرد مغادرة المهنة أو المؤسسة.

ج. مرحلة الاستقرار:

حيث بعد سنوات من الممارسة، يطور الفرد كفاءة فعلية وتمكناً، ففي هذه المرحلة تكون الهوية المهنية قد استقرت نسبياً.

د. مرحلة منتصف المسار:

حيث تتعبر نقطة حاسمة أخرى في مواجهة الفرد أزمة جديدة، فيبدأ يسأل نفسه "هل أنا في المسار الصحيح؟، هل حققت طموحاتي؟"، فهذه الأسئلة تؤدي إلى إعادة تقييم الهوية المهنية.

يقدم شين مفهوم مهم جداً هو المرساة الوظيفية وهي ترتبط بشكل مباشر بالقيم والمهارات والاحتياجات الأساسية التي تحدد اختيارات الفرد الوظيفية وتشكل هويته المهنية، وقد حددها في عدة أنواع:

أ. التقني والحرفي:

حيث الفرد ينجذب للعمل الفني والمهارات المتخصصة ويرى هويته المهنية حول الكفاءة الفنية.

ب. الإداري والقيادي:

فالفرد ينجذب للقيادة والمسؤولية الإدارية ويرى هويته حول القدرة على إدارة الآخرين والمؤسسات.

ج. الاستقلالية والريادة:

الفرد يريد العمل بشكل مستقل ولا يريد ان يكون تحت سيطرة اخرين، وهذا يعكس هويته المهنية المرتبطة بالحرية والاستقلالية

د. الامن والاستقرار:

الفرد يبحث عن الاستقرار الوظيفي والأمان المالي، وهذا يعكس هويته المهنية المرتبطة بالموثوقية.

هـ. الخدمة والمساهمة:

يريد الفرد ان يساهم في شيء ذي معنى اجتماعي، فيعكس بذلك هويته المهنية المرتبطة بتحقيق قيم إنسانية.

فمن منظور شين أن الهوية المهنية تتطلب توافقا بين المرساة الوظيفية للفرد وما توفره المؤسسة والمهنة، الطبيب الذي مرساه الوظيفية هي الخدمة، سيطور هوية قوية إذا عمل في مؤسسة تقدر الخدمة، لكنه سيعاني من هوية ضعيفة إذا عمل في عيادة خاصة تركز فقط على الربح، فشين يؤكد أن الكثير من مشاكل الموظفين والتنظيمات تنتج من عدم المطابقة بين المرساة الوظيفية والوظيفة الفعلية، فالموظف الذي يعمل بعيدا عن مرساه الوظيفية سيعاني من عدم الرضا وضعف الهوية والولاء. (1)

1.4 نظرية التنشئة الاجتماعية وتعدد الهويات لكلود ديبارد:

ترتكز على تشكل الهويات من خلال التنشئة الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي، فالهوية المهنية ليست اختيار فردي؛ بل عملية اجتماعية معقدة تتضمن عوامل هيكلية واجتماعية واقتصادية، ويؤكد أن التنشئة الاجتماعية من الأسرة والمدرسة والعمل تشكل مسارات الهوية، حيث أن الفرد من خلفية اجتماعية عالية له مسارات هوياتية مختلفة عن له خلفية منخفضة، فالمدرسة تقوم بتصنيف اجتماعية

1\ Shein E. H: Op. cit, p (45 – 190).

وتمنح الطلاب الذين هم من خلفيات عالية إشارات أنهم موهوبون وعندهم مستقبل مشرق؛ بينما تعطي الآخرين إشارات أنهم عاديين وحتى ضعفاء، فهذه الإشارات تصبح هويات مسقطرة تحدد المسارات الوظيفية المتاحة، كما أنه في كتابه أزمة الهويات يحلل كيف أن التطورات الاقتصادية والتكنولوجية والعولمة ولدت أزمة هويات منتشرة، حيث أن المسارات الوظيفية لم تعد خطية، فالعقود المؤقتة وعدم الاستقرار الوظيفي هي التي أصبحت سائدة، و يحذر من أن عدم الاستقرار الوظيفي المستمر يجعل من الصعب على الكثيرين التمكن من بناء هويات مهنية قوية، فالهوية المؤجلة أصبحت حالة شبه دائمة لملايين العاملين، ويحدد أربعة أنماط للهوية التي تنتج من المساومة بين الهوية الموروثة (كيف يرى الفرد نفسه بناء على خلفيته الاجتماعية والعائلية) والهوية المسقطرة (كيف تريد المؤسسة والمجتمع أن ترى الفرد):

أ. الهوية المستقرة:

تحدث عندما تكون هناك توافق مرتفع بين الهوية الموروثة والهوية المسقطرة، فالفرد يقبل الهوية المسقطرة عليه لأنها تتوافق مع رؤيته لنفسه، وينتج عن هذا هوية قوية ومستقرة.

ب. الهوية القلقة:

تحدث عندما تكون هناك فجوة بين الهوية الموروثة والمسقطرة، فالفرد يعاني من عدم استقرار لأن الهوية المسقطرة لا تتطابق مع رؤيته لنفسه، وينتج عن هذا قلق مستمر وعدم رضا.

ج. الهوية المشلولة:

تحدث عندما تكون الفجوة كبيرة جداً، ويرى الفرد أن الطرق مغلقة أمامه، فهو لا يستطيع قبول الهوية المسقطرة ولا يستطيع تغييرها، وينتج عن هذا يأس واستياء عميق.

د. الهوية المؤجلة:

تحدث عندما يكون الفرد في حالة انتقال أو انتظار، ولم يتخذ قرار نهائي بعد، فالهوية هنا تبقى معلقة في الفضاء. (1)

1.5 نظرية الانتماء والثقافة التنظيمية لرينو سانسوليو:

تركز على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأنماط الهوية المهنية المختلفة، فالهوية المهنية تتشكل من خلال التفاعل بين ثقافة المؤسسة والجماعة المهنية، ويحدد أربعة أنماط للانتماء المهني:

أ. الانتماء الحرفي:

يظهر في التنظيمات الصغيرة التقليدية، فالعامل ينتمي إلى مهنته أكثر من انتمائه للمؤسسة، والهوية موجهة نحو المهارة والحرفية والعمل اليدوي ذو الجودة العالية، كما أن الحرفي يرى نفسه صاحب مهنة مستقلة.

ب. الانتماء البيروقراطي:

يظهر في الإدارات الحكومية والمنظمات الكبيرة جدا، فالعامل ينتمي للمؤسسة وليس للمهنة، حيث أن الهوية محددة بالدرجة الإدارية والرتبة.

ج. الانتماء المهني:

يظهر في المهن المنظمة بقوة الطب، القانون، الهندسة، فالعامل ينتمي أساسا للمهنة وللمعايير والقيم المهنية، والهوية موجهة نحو الكفاءة والاعتراف المهني.

د. الانتماء المصلحي:

يظهر في بيئات العمل التي تركز على المنافسة الفردية والأرباح والمكاسب، فالعامل ينتمي لنفسه وحماية مصالحه الشخصية. (2)

1\ Dubra C: Op. cit, p (89 – 189).

2\ Saisaulieu R: Op. cit, p (92 – 226).

2. النظريات المفسرة للولاء التنظيمي:¹

1.2 نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو:

تعتبر نظرية لأبراهام ماسلو من أهم المحاولات لتفسير سلوك الانسان في ضوء الدوافع والحاجات حيث للفرد حاجات أساسية بيولوجية واجتماعية وتتدرج من الأدنى الى الأعلى عن طريق ما سماه بهرم الحاجيات الذي قسمه الى خمس فئات رئيسية:

أ. الحاجات الفيزيولوجية:

تشمل المتطلبات الضرورية لبقاء الانسان من غذاء ومسكن و...الخ، وتعد الأساس الذي يقوم عليه البناء الهرمي حيث يؤدي اشباعها الى تفكير الفرد لإشباع حاجات اعلى منها.

ب. الحاجات الأمنية والسلامة:

تشمل الأمان في العمل وتجنب المخاطر، وقد بين ماسلو ان الامن يشمل الامن المعنوي والوظيفي والعلاقات المتوازنة مع الاخرين في بيئة العمل.

ج. الحاجات الاجتماعية:

وهي الحاجات المرتبطة بالانتماء لان الفرد يسعى لان يكون مقبولا من قبل الجماعة ويتمتع بعلاقات تشبع حاجته بالانتماء، حيث يعد العمل من المجالات التي تتيح للفرد تحقيق هذه الحاجة عن طريق التواصل والتفاعل الاجتماعي.

د. حاجات التقدير والاحترام:

تظهر من خلال رغبة الفرد بالشعور والاهمية والمكانة الاجتماعية والتقدير من الاخرين، وكذا احترام الذات والاعتراف بجهوده وقدراته.

1/ عمار بوحوش: مرجع سبق ذكره، ص (21-56).

هـ. حاجات تحقيق الذات:

تمثل أعلى مستوى في الهرم، حيث يسعى الفرد إلى استغلال طاقاته وقدراته لتحقيق ذاته، والتفوق والابداع في العمل.

تعتبر هذه النظرية من أوائل الدراسات التي أكدت أن الحوافز المادية ليست وحدها من يحفز الفرد، بل توجد حوافز معنوية تلعب دور أساسي في تحفيز الأفراد على العمل والولاء للمؤسسة.

2.2 نظرية الحاجات الثلاثة لدافيد ماكلياند:

قدم دافيد ماكلياند نظريته استناداً إلى سلسلة من الأبحاث الميدانية، وتوصل إلى أن الأفراد يختلفون في دوافعهم الأساسية، حيث تتمثل في ثلاث دوافع رئيسية:

أ. الدافع إلى الانجاز:

يسعى الفرد من خلالها إلى تحقيق التميز والنجاح في أداء المهام، وقد بين ماكلياند أن المديرين في المستويات العليا والمتوسطة تكون لديهم دافعية للإنجاز أكثر من العاملين في المستويات الدنيا.

ب. الدافع إلى الانتماء:

تمثل رغبة الفرد في إقامة علاقات ودية واجتماعية داخل المؤسسة، فالأشخاص الذين يملكون الدافع للانتماء تجد رضاهم وولائهم التنظيمي في بيئة تسمح لهم بالتفاعل الإنساني والمشاركة الاجتماعية.

ج. الدافع إلى القوة:

تمثل في رغبة الفرد في التأثير والسيطرة على الآخرين داخل العمل، حيث يجد أصحاب هذا الدافع إشباعهم الوظيفي في المناصب التي تمنحهم ممارسة النفوذ والمسؤولية.

يرى ماكلياند أن الإدارة عندما تكون على دراية بالدافع المسيطر لكل فرد من أفرادها، فإنه يمكنها تكييف بيئة العمل والحوافز بما ينسجم مع دوافعها؛ مما يقوي ولاءهم التنظيمي.

3.2 نظرية مدرسة العلاقات الإنسانية لانتون مايو:

توصل مايو وفريقه الى ان تفاعل العوامل وتماسك الفريق والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة تزيد معدلات الولاء والانتماء، حيث خلصت هذه النظرية الى مجموعة من المبادئ تمثلت في:

- أ. التحول من النمط السلطوي الى النمط التشاركي.
- ب. معاملة العمال كأعضاء مسؤولين في المؤسسة.
- ج. التركيز على العمل الجماعي وتماسك الفريق.
- د. الاهتمام في الحاجات الاجتماعية للعمال.
- هـ. المحفز الرئيسي للعمال ليس الحافز المادي فقط بل هناك حوافز معنوية تدفعهم للعمل.

يعتبر فكر هذا المدرسة الأساس الذي مهد لظهور مفاهيم الولاء التنظيمي من خلال التركيز على الحاجات الاجتماعية والنفسية للعمال.

4.2 نظرية العاملين لفريدريك هيرزبرغ:

ينطلق هيرزبرغ من فكرة ان الرضا وعدم الرضا في العمل يتأثران بمجموعتين من العوامل:

- أ. **العوامل الصحية:** ترتبط بالبيئة المحيطة بالعمل مثل سياسة المؤسسة، والاشراف، العلاقات الشخصية، الامن الوظيفي، والراتب، حيث ان غيابها يؤدي الى عدم الرضا؛ لكن بالمقابل فإن توفرها لا يؤدي بالضرورة الى تحقيق الرضا.
- ب. **العوامل المحفزة:** ترتبط بطبيعة العمل في حد ذاته، من تحمل للمسؤولية، التقدير، الإنجاز، الترقية، حيث أن وجودها يؤدي الى الرضا والتحفيز والولاء التنظيمي.

قدمت هذه النظرية إضافة تتمثل في أن التحفيز الداخلي والرضا الوظيفي شرط أساسي للحصول على ولاء العمال للمؤسسة.

5.2 نظرية ديناميكية لكيرت ليفين:

ركز في نظريته على دور القيادة في توجيه العمال، حيث حدد ثلاث أنماط قيادية رئيسية:

- أ. القيادة السلطوية: تعتمد على التحكم والانفراد بالقرارات من قبل القائد، حيث تحقق نتائج مؤقتة لكنها تولد نفورا لدى العاملين وانخفاض في الولاء التنظيمي.
- ب. القيادة الديمقراطية: تقوم على المشاركة وتحمل المسؤولية وتشجيع المبادرات، وتعد الأنسب لتطوير الروح المعنوية والولاء التنظيمي.
- ج. قيادة دعه يعمل: تكون صلاحيات القائد محدودة، حيث سلطته في جوانب معينة فقط.
- يرى ليفين ان القيادة الديمقراطية هي الأكثر فعالية لبناء الثقة وزيادة الانتماء الذين يساهمان في دورهما في رفع الولاء التنظيمي للأفراد بالمؤسسة.

6.2 نظرية X و Y لدوغلاس ماكغريغور:

قدم ماكغريغور نموذجين متناقضين لطبيعة الانسان في العمل:

- أ. نظرية X: تقوم على افتراض ان الانسان كسول بطبعه ويتهرب من المسؤولية، إضافة انه لا يحب ان يعمل الا تحت الرقابة والتهديد لذلك يجب تبني أسلوب الإدارة الصارمة والتحكم المباشر.
- ب. نظرية Y: تقوم على افتراض ان الانسان يحب العمل بطبيعته ويبحث على الإنجاز ومستعد لتحمل المسؤولية عند توفر الظروف المناسبة.
- تدعو نظرية Y الى تمكين العاملين ومنحهم الثقة والمشاركة في اتخاذ القرار من اجل زيادة انتمائهم وولائهم التنظيمي على خلاف نظرية X التي تولد الصراع في العمل.

7.2 نظرية الحاجات الثلاث لكلينتون الدرفر:

استند الدرفر الى أفكار ماسلو وهيرزبرغ حيث أعاد تصنيف الحاجات الى ثلاث فئات رئيسية:

- أ. حاجات الوجود: وتشمل المتطلبات المادية والفيزيولوجية مثل الاجر والظروف المادية للعمل.
- ب. حاجات العلاقات: ترتبط بالعلاقات الإنسانية والتفاعل الاجتماعي والانتماء.
- ج. حاجات النمو: تتعلق بتطوير القدرات وتحقيق الذات.

تميزت هذه النظرية بمرونتها عن نظرية ماسلو، حيث لم تشترط اشباع الحاجة الأدنى قبل الانتقال الى الأعلى، كما اكدت ان عدم اشباع حاجات النمو يمكن تعويضه باشباع حاجات العلاقات او الوجود، وهو ما يوفر مرونة للمنظمات في تحفيز الولاء الوظيفي عبر قنوات مختلفة.

8.2 نظرية Z لوليام اوتشي:

تعتبر نظريته من أبرز الاسهامات في الفكر التنظيمي، استلهما اوتشي من البيئة اليابانية المعروفة بتكامل القيم الاجتماعية مع المبادئ الإدارية، حيث تركز هذه النظرية على مجموعة من المبادئ التي تدعم الولاء التنظيمي أهمها:

- أ. التوظيف مدى الحياة: الذي يضمن الاستقرار والأمان النفسي للموظف.
- ب. الترقية البطيئة وتقويم الأداء الدوري: من أجل ضمان العدالة والاستمرارية.
- ج. التنوع في المهام والتنقل الوظيفي: لتوسيع خبرات العمال.
- د. الرقابة الضمنية غير الرسمية: تقوم على الثقة والرقابة الذاتية.
- هـ. المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار: لتوسيع المسؤولية المشتركة.
- و. الاهتمام الشامل بالفرد داخل وخارج العمل: عن طريق توفير الدعم الاجتماعي والمادي.

أوضحت هذه النظرية كيف يمكن للمؤسسات ان تبني ولاء تنظيمي عن طريق بيئة عمل تشبه الاسرة، حيث يسود التفاهم والتعاون، والتزام جميع افراد المؤسسة للأهداف المشتركة لها.

خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل فإن الهوية المهنية والولاء التنظيمي من المتغيرات المهمة في المؤسسة وذلك لدورها الفعال في استقرار المؤسسة وتقديم إنتاجية أكبر؛ لذلك تم التطرق لهما من جميع الجوانب التي تساعدنا على فهم دورهما المحوري في أي مؤسسة ومهما كان طبيعة نشاطها.

الإطار
الميداني
للدراصة

الفصل الثالث: التصميم المنهجي للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

ثانياً مجالات الدراسة

1. المجال الجغرافي

2. المجال البشري

3. المجال الزمني

ثالثاً: منهجية الدراسة

1. المنهج المستخدم

2. أدوات جمع البيانات

3. مصداقية وموثوقية الأداة الرئيسية لجمع المعطيات

4. مجتمع الدراسة

5. الأساليب الإحصائية

خلاصة

تمهيد:

يقوم الباحث أثناء عمله البحثي بالسعي نحو الحصول على حل للإشكال المطروح في دراسته من خلال التأكد من صحة الفرضيات عبر إخضاعها للاختبار عن طريق تحديد المنهج الملائم، وكذا أدوات جمع البيانات، إضافة إلى الأساليب الإحصائية التي تناسب موضوع البحث، وتتوافق مع مجتمع الدراسة الميدانية، حيث سوف نقوم بتقديم الإجراءات المنهجية المعتمدة في الدراسة من خلال الدراسة الاستطلاعية، إضافة إلى مختلف المجالات المتعلقة بالدراسة، والمنهج المعتمد مع أدوات جمع البيانات والنوع الإحصائي المستخدم، وكذا تحديد مجتمع الدراسة.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

هي تلك الدراسة التي يسعى من خلالها الباحث الإمام بموضوع البحث من أجل تكوين تصور دقيق لمشكلة بحثه أو تكوين فرضيات مناسبة لها،⁽¹⁾ إذ تعتبر ضرورة في البحوث السوسولوجية، ومركز الدراسة الميدانية كونها تنير للباحث الطريق لإنجاز عمله بطريقة علمية وفعالة عبر التعرف عن خبايا الميدان لبناء تصور عام حول موضوع دراسته المرتبط به بعيداً عن كل ما هو ذاتي، حيث يتمكن الباحث من فهم واقع دراسته للموضوع من خلال المتغيرات الدراسية التي تفكك إلى أبعاد ثم إلى مؤشرات التي تعتبر أصغر وحدة قابلة للقياس، إضافة إلى تمكنه من بناء سؤال الانطلاق و التعرف على المعاني التي يمنحها مجتمع البحث لواقعهم، وكذا استغلال الملاحظات والمقابلات الحرة في الدراسة الاستطلاعية في التحليل المرتبط بالفرضيات والذي يمكننا من الإجابة على إشكالية البحث.

1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- ☞ بناء تصور عام ومعرفة حول ميدان الدراسة.
- ☞ معرفة خصائص مجتمع البحث المراد دراسته.
- ☞ التمكن الجيد من معرفة الأدوات البحثية المتوافقة مع ميدان الدراسة وموضوع البحث.
- ☞ تذليل المشاكل البحثية المتوقعة أثناء الولوج للميدان من خلال المعرفة الواقعية لظروف العمل بالمؤسسة.

1/ محمد سويلم البسيوني: أساسيات البحث العلمي في العلوم التربوية والاجتماعية والانسانية، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1، نصر، القاهرة، 2013، ص 112.

✍ بناء رزنامة زمنية للتواجد في ميدان الدراسة بما يتناسب وطبيعة الموضوع المدروس.

2- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

تم من خلال الدراسة الاستطلاعية الحصول على الآتي:

✍ ملائمة مؤسسة الجزائرية للجلود بالجلفة لدراسة موضوع البحث.

✍ ضبط أبعاد ومؤشرات الدراسة.

✍ ضبط صياغة تساؤلات الإشكالية.

✍ ضبط صياغة فرضيات الدراسة.

✍ تحديد المنهج المناسب للدراسة.

✍ التعرف على مجتمع الدراسة.

✍ بناء الاستمارة الأولية.

✍ القيام بمقابلات حرة.

✍ ضبط وقت إجراء الدراسة.

✍ تكوين علاقات مع العمال والمسؤولين على العمل.

✍ ملاحظة أماكن العمل والمبنى الإداري.

✍ التعرف على طبيعة العمل بالمؤسسة.

ثانيا: مجالات الدراسة:

تعتبر مجالات الدراسة ذات أهمية بالغة في البحوث الميدانية من خلال تحديد المعالم الأساسية

لها، حيث يمكن إبرازها من خلال ثلاث أبنية متكاملة تتمثل في الآتي:

1- المجال الجغرافي:

يمثل المكان الذي تجرى فيه الدراسة الميدانية، حيث تقام دراستنا جغرافيا في مؤسسة الجزائرية

للجلود ومشتقاته بالجلفة لتوافقها مع موضوع الدراسة.

التطور التاريخي لمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته من مديعة الجزائر إلى مؤسسة وطنية

حديثه:

تعتبر مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته من أقدم وأهم المؤسسات الصناعية في الجزائر، حيث تعكس مسيرتها التحولات العميقة التي شهدتها الاقتصاد الوطني منذ السبعينات من وحدة بسيطة لدباغة الجلود إلى مؤسسة عمومية اقتصادية حديثة ذات توجه تصديري، ولها عدة فروع موزعة على التراب الوطني.

❖ المرحلة الأولى: النشأة في ظل التصنيع الاشتراكي 1973 – 1980:

تم انشاء أول وحدة للمؤسسة تحت اسم مديعة الجزائر ضمن سياسة الدولة لتأميم القطاعات الحيوية وتعزيز الاكتفاء الذاتي حيث اقتصرتم مهامها في:

- جمع جلود الأضاحي والحيوانات من الأسواق والمذابح.
- دباغة الجلود الطبيعية للغنم والماعز والأبقار.
- توفيرها كمواد أولية لتلبية حاجيات السوق المحلية من الجلد الطبيعي الخام، والمصنوعات الجلدية البسيطة.

❖ المرحلة الثانية: التوسع والتأميم ضمن الشركات الوطنية 1980 – 1990:

تم في هذه الفترة دمج وحدات الجلود ضمن شركات وطنية كبرى مثل SONIPEC و SGP-IM وتم انشاء فروع جديدة لتغطية جهات متعددة تمثلت مهامها في:

- توسعة نشاط دباغة الجلود إلى ولايات جديدة.
- تطوير إنتاج الجلود الصناعية PVC,PU.
- تزويد مصانع الأحذية، والصناعات العسكرية، إضافة إلى المؤسسات التعليمية بالجلد المصنع.

❖ المرحلة الثالثة: الأزمة والانكماش 1990 – 2000:

واجهت المؤسسة صعوبات مالية، وتقنية حادة نتيجة للمنافسة وتوجه الدولة للتحويل نحو اقتصاد السوق مما أدى إلى تراجع الطلب، وضعف التمويل، حيث أصبحت في مواجهة تحديات أثرت على مهامها تمثلت في:

- فقدان أسواق داخلية.
- تقادم التجهيزات.
- غلق بعض الفروع، وتجميد نشاطها مؤقتا.
- مواصلة الأنشطة الأساسية بطاقة إنتاجية منخفضة.
- المحافظة على الحد الأدنى من التوريد للقطاعات العمومية.

❖ المرحلة الرابعة: العمل على الإنعاش 2000 – 2015:

عملت الوحدات بمحاولات لإعادة بعث نشاطها بشكل فردي لاستئناف أعمالها الإنتاجية والتصديرية تمثلت في الآتي:

- إعادة تشغيل خطوط الإنتاج تدريجيا
- تصدير الجلد نصف المصنع نحو أوروبا.
- جمع جلود الأضاحي وتحسين شروط الحفظ والتخزين.

❖ المرحلة الخامسة: التأسيس الرسمي لمؤسسة ACED ضمن مجمع GETEX 2015 – 2017:

مع مطلع سنة 2015 قررت الدولة إعادة هيكلة القطاع بإنشاء مجمع GETEX، ليضم المؤسسات التابعة للنسيج والجلود، وفي سنة 2017 تم انشاء ACED كمؤسسة مساهمة عمومية EPE/SPA، حيث أصبحت مهامها ممثلة في الآتي:

- إنتاج وتوزيع الجلد الطبيعي والصناعي، على المستوى الوطني.
- تأمين سلاسل التوريد للمؤسسات الوطنية خاصة الأحذية العسكرية، والمدرسية والملابس.
- توسيع قاعدة التصدير للأسواق الأوروبية.

- المساهمة في الاقتصاد الوطني من خلال تحسين القيمة المضافة لسلاسل الجلد.

❖ المرحلة السادسة: التوسع والتحديث 2018 – 2024:

أعدت المؤسسة إطلاق نفسها كمؤسسة إنتاجية صناعية حديثة بعد إعادة الهيكلة، وبدأت فعليا في تحقيق نتائج إيجابية على مستوى التصدير والتنظيم، حيث ركزت مهامها في الآتي:

- تصدير الجلد نصف المصنع إلى السوق الأوروبية.
- تطوير وحدات الجلد الصناعي.
- تأمين جلود الأضاحي ضمن برامج وطنية بالتنسيق مع البلديات، والمذابح.
- تكوين يد عاملة متخصصة بالتعاون مع مركز التكوين المهني.

✍ التعريف بمؤسسة الجزائرية للجلود وحدة الجلفة:

❖ التعريف بالمؤسسة:

وحدة الجلفة فرع انتاجي وصناعي تابع لمؤسسة ACED المختصة في معالجة، ودباغة الجلود، وكذا تحويلها إلى منتجات نصف مصنعة أو نهائية قابلة للتسويق محليا ودوليا، حيث تجسدت على أرض الواقع سنة 1969 في إطار البرنامج الخاص لولاية المدية، وكان الهدف من انشائها صنع مادة جلد الجمال، وبدأ الإنتاج بها سنة 1973 إلا أنه تم تحويل الإنتاج بها لصنع جلد البقر غير أن اليد العاملة في تلك المرحلة كانت مؤهلة للتعامل مع جلد الأغنام وليس البقر ويرجع ذلك لطبيعة المنطقة المعروفة بتربيتها لرؤوس الأغنام، كما أن جلد البقر لا يتوفر في الجلفة بل كان يتم الحصول عليه من وحدة الرويبة المختصة في جمعه أو من خلال الاستيراد، تقع وحدة الجلفة في المنطقة الصناعية عبر الطريق الوطني رقم واحد تبعد عن وسط المدينة بـ 04 كلم يحدها شمالا الطريق البلدي المؤدي إلى القطب الحضري هواري بومدين، وجنوبا وحدة تخزين خاصة، أما شرقا الطريق الوطني 01، وفي الغرب يحدها الطريق الفرعي المؤدي إلى منطقة النشاطات الصناعية، تتربع على مساحة إجمالية قدرها 07 هكتارات، حيث تشمل 02 هكتار منها ورشات للإنتاج، والتحويل، إضافة إلى وحدة التخزين، والمبنى الإداري، ومركز الحراسة، وكذا محطة التصفية، كما أن موقع المؤسسة الاستراتيجي يسهل عملية التموين بالجلود من مختلف ولايات

الهضاب العليا والجنوب الجزائري، ويجعلها من أهم الوحدات التشغيلية الهامة المساهمة في دعم قطاع الصناعة التحويلية بالجزائر.

الشكل رقم (01): صورة تجسد موقع مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة.



المصدر: معد من طرف الباحث باعتماد موقع Google earth.

❖ مهام المؤسسة:

- ⊖ استقبال ومعالجة الجلود الخام الواردة من الأضاحي والمسالخ.
- ⊖ تنفيذ سلسلة تحويلية تبدأ من التنظيف، إزالة الشعر، الدباغة، التجفيف، الصقل، التغليف.
- ⊖ ضمان جودة الجلد نصف المصنع حسب المقاييس الدولية.
- ⊖ المراقبة التقنية للمواد المستعملة.
- ⊖ المساهمة في تحقيق أهداف المجمع فيما يتعلق بالإنتاج، والبيع والتصدير.
- ⊖ العمل على تخفيض تكلفة الإنتاج، ورفع المردودية.
- ⊖ توفير مناصب عمل للسكان المحليين، والمناطق المجاورة.

❖ أهداف المؤسسة:

- ⊖ توفير منتجات قابلة للاستعمال الصناعي، والتصدير.
- ⊖ توفير منتجات جلدية محلية ذات جودة وتقنيات منافسة.
- ⊖ تزويد المصانع والمؤسسات بالجلد نصف المصنع.

- ⊖ السعي لتصدير الجلود نصف المصنعة.
- ⊖ التكوين والتشغيل المحلي في الورشات والوحدات الإنتاجية.
- ❖ مهام مصالحي وأقسام المؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلقة:

⊖ أمانة الوحدة:

- ✓ تنظيم الملفات والمراسلات الإدارية.
- ✓ تسجيل البريد الصادر والوارد.
- ✓ أرشفة الوثائق الإدارية.
- ✓ دعم المدير في البرمجة والمتابعة.

⊖ مصلحة مراقبة التسيير والتدقيق:

- ✓ إعداد تقارير تدقيق داخلية.
- ✓ مراقبة احترام الميزانية وخطط الإنتاج.
- ✓ تحليل التكاليف والأداء.

⊖ مصلحة النظافة والأمن:

- ✓ ضمان بيئة عمل آمنة ونظيفة.
- ✓ تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية.
- ✓ التنسيق مع المصالح التقنية لمنع حوادث العمل.

⊖ مصلحة تسيير المخزون:

- ✓ ضبط المواد الأولية.
- ✓ ضبط المنتجات شبه المصنعة والنهائية.
- ✓ إعداد الجرد الدوري وتنظيم مساحات التخزين.

⊖ قسم الموارد البشرية:

- ✓ يتضمن قسم شؤون الموظفين الذي يعمل على إعداد ملفات العمال وتتبع التقييمات والانضباط.
- ✓ الأعوان الإداريين الموكلي إليهم تنفيذ المهام الإدارية اليومية التي تتضمن المراسلات والأرشفة.

✓ عاملات النظافة اللواتي يعملن على نظافة المكاتب الإدارية.

⊖ قسم المحاسبة:

✓ إعداد الميزانيات السنوية ومتابعتها.

✓ إدارة العمليات المحاسبية.

✓ التواصل مع الخزينة والضرائب.

⊖ القسم التجاري: يتضمن

✓ مخزن المنتجات لتخزين الجلود المعالجة الجاهزة للبيع.

✓ قسم المبيعات الذي يتولى معالجة الطلبات والفواتير، وتنسيق عمليات البيع.

✓ مصلحة الشراء التي تتولى اقناء المواد الخام بالتنسيق مع القسم التقني.

✓ فرع المشتريات لتنفيذ أوامر الشراء والعقود.

⊖ القسم التقني (قسم الإنتاج): القلب الصناعي للوحدة يتكفل بجميع مراحل معالجة الجلود

عبر مختلف الورشات:

✓ استقبال وفرز الجلود الخام حسب النوع والجودة.

✓ إعادة ترطيب الجلد وتنظيفه بمحلول ملحي ومواد كيميائية.

✓ إزالة الشعر باستخدام الجير والمواد الكيميائية لتحضير الجلد.

✓ الدباغة الرطبة وهي المرحلة الأساسية لتحويل الجلد الخام إلى منتج شبه مصنع قابل

للتخزين.

✓ نزع الرطوبة وتجفيف الجلد بطريقة طبيعية أو حرارية.

✓ تعويم الجلد وصباغته وتطبيق مواد تجميلية لحمايته.

✓ قص الجلد النهائي حسب الطلب وتغليفه بطريقة تحفظ جودته.

2- المجال البشري:

ينظر إلى المجال البشري أنه مجموعة الفاعلين المرتبطين بمجتمع البحث يملكون خصائص مشتركة، حيث يعرفه أنجرس موريس أنه "تلك العناصر المشتركة في خاصية أو مجموعة خصائص تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى التي يجرى عليها التقصي أو البحث". (1)

ومن خلال ما سبق فإن العمال بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة يقدر عددهم الإجمالي بـ 108 عامل موزعين على مختلف الفئات السوسيو مهنية الموجودة في المؤسسة حسب الآتي:

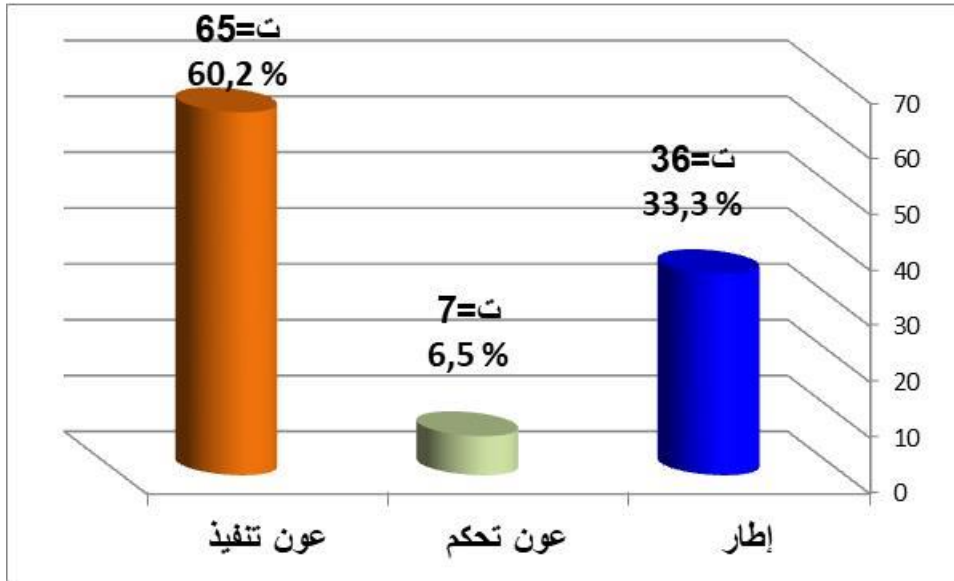
الجدول رقم (01) يُبين توزيع مجتمع البحث حسب طبيعة المنصب

النسبة المئوية	التكرارات	طبيعة المنصب
33,3	36	إطارات
6,5	7	عون تحكم
60,2	65	عون تنفيذ
100	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث باعتماد برمجية SPSS.

1/ أنجرس موريس: منهجية البحث في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر - الجزائر، 2004، ص 298.

شكل رقم (02) لأعمدة بيانية توضح طبيعة المنصب



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

يشير الجدول أعلاه إلى توزيع مفردات مجتمع البحث البالغ عددهم 108 عامل، موزعين على ثلاث فئات مهنية، حيث يعود أعلى عدد لفئة أعوان التنفيذ البالغ عددهم 65 عامل بنسبة 60.2% ثم فئة الإطارات بـ 36 عامل بنسبة 33.33%، تليها فئة أعوان التحكم بـ 07 عمال بنسبة 6.5%.

3- المجال الزمني:

تمثل الفترة الزمنية التي يستغرقها الباحث في إنجاز دراسته حول موضوع البحث، والتي تمر بعدة مراحل زمنية تفرضها طبيعة الموضوع من جهة، وميدان الدراسة من جهة أخرى، حيث مرت دراستنا بعدة مراحل وفقا للآتي:

المرحلة الأولى:

تعد انطلاقة البحث في جوان 2021 تم خلالها تحديد عنوان موضوع الدراسة مع الأستاذة المشرفة وفق طريقة عمل أولية، ليتم بعدها مباشرة التوجه إلى المكتبة الجامعية، وكذا المكتبات الخاصة، إضافة إلى المواقع الإلكترونية لتجميع أكبر عدد من المصادر والمراجع، والدراسات السابقة من أجل الإلمام بالموضوع المراد دراسته ضمن الأطروحة، ومن خلال ذلك قمنا بالعمل على بناء تصور مبدئي للدراسة.

المرحلة الثانية:

تم من خلالها تحديد الميدان الذي سنقوم فيه بالدراسة، حيث وقع اختيارنا لمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة لتوافق عنوان موضوعنا المتعلق بالهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية بالميدان المطلوب القيام فيه بالدراسة.

المرحلة الثالثة:

تم الانطلاق فيها شهر أكتوبر 2022، حيث تم التوجه إلى مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة بواسطة توصية من أحد الأقارب الذي يشغل مديرا بإحدى مؤسسات الدولة لتسهيل عملية ولوجنا حيث تم مقابلة المسؤولين هناك لتسهيل الدراسة الميدانية من خلال منحي صفة عامل متكون من أجل الاندماج مع العمال في المؤسسة وإخفاء هويتي الحقيقية، حيث أنه عند نزولي للورشات التقيت بأحد أصدقائي الذي درس معي في الثانوية وكان يشغل صفة مهندس، اضطررت حينها لتوضيح الأمر له عن سبب تواجدي بالمؤسسة ووعدي بالتكتم عن هويتي ومد يد المساعدة لي فيما يتعلق بالمؤسسة، فالهدف من إخفاء هويتي هو المحافظة على ردود الأفعال الحقيقية للعمال حتى لا يتم التصنع ومنه يحدث تشويه للحقائق.

المرحلة الرابعة:

تم فيها جمع مجموعة من المعطيات عن ميدان الدراسة عن طريق الملاحظة التي مكنت الباحث من ملاحظة أفعال العمال والمسؤولين في يوم العمل، كما تم إجراء مقابلات حرة مع بعض العمال والمسؤولين بالمؤسسة.

المرحلة الخامسة:

تم فيها مواصلة المقابلات الحرة، وملاحظة ردود الأفعال في مختلف مراحل العمل، كما تم العمل على تجريب الاستبانة الأولية المرتبطة بموضوع الدراسة.

المرحلة السادسة:

تعتبر من أهم المراحل، حيث تم توجيه الاستبانة للتحكيم من قبل الأساتذة الذين أبدوا جديتهم في تقديم الملاحظات والتوجيهات من أجل بروزها في شكلها العملي الذي يخدم موضوع البحث، ويتناسب معه.

المرحلة السابعة:

خصت هذه المرحلة لتوزيع الاستبانة على العمال بالمؤسسة، حيث تم الوقوف مع العمال لتوضيح بعض العبارات كون أن ميدان الدراسة يحوي مجموعة فاعلين لا يتقنون القراءة جيدا مما اضطر الباحث لمحاولة تلاوتها عليهم، إلا أن اختيار الاجابة المناسبة لكل عبارة كان من قبل العامل دون تدخل من الباحث حفاظا على الموضوعية، وتجنبنا لتغيير الحقائق.

المرحلة الثامنة:

استمرت إلى نهاية العمل على الأطروحة لإخراجها في شكلها الموضوعي النهائي، حيث قام فيها الباحث باسترداد جميع الاستبانات من مجتمع البحث مع التأكد من إجابة العمال على جميع أسئلة المحاور التي تضمنتها الاستبانة، ليتم مباشرة بعدها بتبويبها وتفرغها في برنامج المعالجة الإحصائية SPSS للحصول على جداول التي تم قراءتها احصائيا، وتحليلها سوسيوولوجيا.

ثالثا: منهجية الدراسة:1- المنهج المستخدم:

يعتبر المنهج المتبع ضرورة في الدراسات العلمية بصفة عامة، والسوسيوولوجية بصفة خاصة باعتباره الطريق الذي ينير الدرب للوصول إلى الحقيقة عبر بناء ودراسة الموضوع المراد معالجته، وهذا ما تتطلبه دراستنا المعنونة بالهوية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية، حيث أن اختيار المنهج مرتبط بطبيعة الموضوع والزاوية المراد كشف خباياها، حيث يقول الله تعالى " لكل أمة جعلنا منسكا هم ناسكوه،"⁽¹⁾ أي أن لكل موضوع خصوصية تتطلب منهجا معيناً يتم اتباعه، ويعرف المنهج

1/ القرآن الكريم، رواية ورش عن نافع، سورة الحج رقم (22)، الآية 67.

عن أنه " مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها للوصول إلى حقائق مقبولة حول الظواهر موضوع الاهتمام من قبل الباحثين في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية،" (1) وينظر إليه عن أنه " جملة المبادئ والقواعد، وكذا الارشادات التي يجب على الباحث اتباعها من ألف بحثه إلى يائه بغية الكشف عن العلاقات العامة، والجوهرية والضرورية التي تخضع لها الظواهر موضوع الدراسة." (2)

فالباحث لا يمكنه اختيار المنهج المتبع في دراسته اعتباطا، بل أن طبيعة الموضوع هي التي تفرض عليه اختيار المنهج المناسب للدراسة للعمل به، لذلك تم اختيار المنهج الوصفي لتناسبه مع موضوع دراستنا، حيث يعرف أنه " أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محدد وتصويرها كميا عن طريق جمع البيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة." (3)

تم اختيارنا المنهج الوصفي في دراستنا لتلائمه مع الموضوع عبر وصف الارتباط بين المتغيرات الدراسية له والمؤشرات من خلال المحاور المتبعة في عملية البحث، إذ يعتبر وصف الأجزاء المرتبطة بالمادة العلمية الأكثر استعمالا في الدراسات المتعلقة بالعلوم الاجتماعية على وجه العموم، والتنظيمية منها على وجه الخصوص عن طريق عرض النتائج المتحصل عليها والتي تحلل وتفسر لاستخلاص النتائج التي يمكن تعميمها فيما يتعلق بالظواهر المشابهة لها، حيث يمكننا تحديد تطبيق المنهج الوصفي في الدراسة الحالية عبر الآتي:

☞ توفير المادة العلمية التي تتضمن المقاربات والنظريات المتوافقة مع الموضوع المدروس.
☞ وصف الدراسة عن طريق بناء الإشكالية وتحديد الفرضيات المناسبة، وكذا تحليل الأبعاد للحصول على المؤشرات القابلة للقياس.

☞ اختيار الأدوات البحثية المتوافقة مع المنهج المستخدم والمجتمع البحثي المدروس.

1/ محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات)، دار وائل للطباعة والنشر، ط 2، عمان، الأردن، 1999، ص 35.
2/ بلقاسم سلاطينية، حسان الجيلاني: محاضرات في المنهج والبحث العلمي (الكتاب الثاني)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 3، الجزائر، 2007، ص 25.
3/ علي معمر عبد المؤمن: البحث في العلوم الاجتماعية (الوجيز في الأساسيات والمناهج والتقنيات)، منشورات جامعة أكتوبر، ط 1، مصراتة، ليبيا، 2008، ص 287.

- ☞ تحصيل المعطيات المرتبطة بمجتمع البحث في الميدان المدروس.
- ☞ تحويل المعطيات إلى أرقام إحصائية قابلة للقراءة والتحليل.
- ☞ التفسير والتحليل للمعطيات المرتبطة من خلال ما يقره الميدان وما تحمله النظريات.

2- أدوات جمع البيانات:

يسعى الباحث أثناء دراسته لموضوع ميدانيا الحصول على المعطيات والمعلومات التي تساعده في إنها دراسته والتي لا يمكن له تحصيلها إلا من خلال الاعتماد على أدوات البحث العلمي المناسبة لدراسته، فهي ليست أداة لجمع المعطيات فقط بل تتجاوز ذلك إلى وسيلة للتواصل مع مجتمع البحث، إلا أنه لا يمكن اختيار أداة جمع البيانات عشوائيا، وإنما خصائص مجتمع البحث، وكذا المنهج المعتمد في الدراسة، إضافة إلى طبيعة الموضوع من يحدد ذلك.

وبالرجوع إلى طبيعة الموضوع والمنهج المتبع في الدراسة، وكذا خصائص المجتمع المدروس فقد تم الاعتماد على أدوات رئيسية وأخرى مساعدة من أجل الإحاطة بكل المعطيات والمعلومات المرتبطة بموضوع دراستنا، والتي يمكن تحديدها وفقا للآتي:

2-1 الاستبانة:

تعتبر الاستبانة من أهم الأدوات المعروفة في البحث العلمي كونها توفر للباحث جمع أكبر من المعطيات من مجتمع البحث حول موضوع دراسته خاصة إذا كان عدد المفردات المتواجدة به كبيرا والأسئلة المراد الإجابة عنها تشمل عدة محاور متعلقة بجوانب متعددة في الدراسة، حيث يلجأ إليها الباحث لتغطية جميع الجوانب والكشف عن خباياها، وبناء عليه تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعطيات، حيث تم العمل على تحديد المحاور المرتبطة بالبحث، وشمل كل محور منها عبارات واضحة وبسيطة ملمة في معانيها ليتمكن العمال بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة من فهمها مما يتيح لهم الإجابة عنها ومنح الباحث تصورهم عن كل عبارة في محاور الاستبانة، وللوصول إلى الاستبانة في شكلها النهائي الذي اعتمد في الدراسة تم اعدادها عبر عدة مراحل يمكن توضيحها في الآتي:

المرحلة الأولى:

بعد ما تم تكوين رصيد معرفي من خلال النظريات العلمية، والدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع قيد الدراسة التي ساهمت في فهم المتغيرات المرتبطة به التي تم تفكيكها إلى أبعاد من خلالها بنيت تساؤلات الإشكالية، وحددت فرضيات الدراسة، ليتم بعدها تفكيك الأبعاد للحصول على المؤشرات المرتبطة بالهوية المهنية والولاء التنظيمي في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة التي تم عن طريقها صياغة عبارات تشمل كليهما من أجل بناء الاستبانة في شكل محاور.

المرحلة الثانية:

تم عرض الاستبانة على الأستاذة المشرفة من أجل التصحيح، والتتقيح، حيث أسفرت المناقشة عن تصويبات في صياغة الأسئلة، وتعديلات في بعض المؤشرات لتكون محصلة ذلك بناء استبانة بالشكل النهائي للنزول بها للميدان.

المرحلة الثالثة:

تم اخضاع الاستبانة للتجريب ميدانيا عبر توزيع 25 استبانة على أفراد من مجتمع البحث حيث كان الهدف من ذلك التحقق من تغطية العبارات التي تحتويها الاستبانة لجميع محاور البحث وكذا التأكد من فهم المبحوثين لمضمونها وتقبلهم للإجابة على محتوى العبارات الواردة فيها.

المرحلة الرابعة:

بعد التعديل في الاستبانة من خلال نتائج التجريب الميداني الأولي لها، تم اخضاعها لاختبار ثاني من خلال عرضها على 15 أستاذ جامعي من أجل التحكيم، ليتم بعد ذلك توجيه بعض الملاحظات، والتي على أساسها تم إجراء بعض التعديلات.

المرحلة الخامسة:

إجراء تعديلات في بعض العبارات من حيث المضمون واللغة وفقا للآتي:

☞ الاستغناء عن بعض العبارات التي اعتبرت غير واضحة، وكذا استغلال البعض الآخر

في المقابلة ليصبح عدد العبارات 51 عبارة بعدما كانت 60 عبارة.

☞ إضافة العبارات 15، 34، 46، 51.

☞ تعديل في مضمون العبارات 16، 24، 33، 39، 49.

☞ إجراء تعديلات في ترتيب العبارات 32 إلى 31، 35 إلى 22، 45 إلى 37.

لتصبح الاستبانة في شكلها النهائي تحتوي الآتي:

المحور الأول: يتمحور حول المحددات السوسيو مهنية لمجتمع البحث من خلال 6 عبارات

مرقمة من الرقم 1 إلى الرقم 6.

المحور الثاني: يتمحور حول الفرضية الفرعية الأولى عبر 15 عبارة مرقمة من الرقم 7 إلى

الرقم 21.

المحور الثالث: يتمحور حول الفرضية الفرعية الثانية يحتوي 15 عبارة مرقمة من الرقم 22

إلى الرقم 36.

المحور الرابع: يتمحور حول الفرضية الفرعية الثالثة يحمل 15 عبارة مرقمة من الرقم 37

إلى الرقم 51.

المرحلة السادسة:

تم فيها إعادة عرض الأداة على المحكمين من الأساتذة الجامعيين، حيث كان تقييمهم بالموافقة

على مضمون الاستبانة، ومنه فالأداة ذات مصداقية، وتم إثباتها إحصائياً عبر معامل الاتفاق لـ

كوبر - Cooper من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (02) يُبين قيمة المصدقية التحكيمية لأداة الاستبانة

حسب معامل الاتفاق ل Cooper

الدلالة الاحصائية				المتغير
النسبة	غير موافقين	موافقين	العدد	المحكمين
%100	00	15	15	المصدقية
Cooper = 100% << 01*				القرار

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا لملحق التحكيم. (1)

المرحلة السابعة:

تم في هذه المرحلة توزيع الاستبانة في شكلها النهائي على أفراد مجتمع البحث ثم استرجاعها بعد إجابته على جميع المحاور المرتبطة بالدراسة الميدانية.

2-2 المقابلة:

استخدمت المقابلة أثناء قيمانا بالدراسة الميدانية في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة كأداة مكملة لتقنية الاستبانة لجمع المعطيات المكمل للبيانات التي تم تحصيلها من الاستبانة للتعرف على المعاني التي يمنحها أفراد مجتمع البحث أثناء إجابتهم والتي تعتبر ذات معنى للوصول إلى الحقيقة، حيث تعرف المقابلة عن أنها " تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة وفي بعض الحالات مساءلة جماعية بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على المبحوثين، واكتشاف الأسباب المشتركة لأفعالهم من خلال خصوصية كل حالة،" (2) وهي أيضا " عبارة عن جلسة يعقدها الباحث مع المبحوث بهدف جمع معلومات

1/ ينظر: الملاحق، ملحق لجنة تحكيم الأساتذة الجامعيين.
2/ أنجرس موريس: مرجع سبق ذكره، ص 197.

وبيانات بناء على أسئلة محددة تكون مغلقة أو مفتوحة،⁽¹⁾ إذ تم الاعتماد خلال المرحلة الاستطلاعية على المقابلات الحرة لبناء تصور عام حول ميدان الدراسة وتحديد المؤشرات التي تساهم في فهم أعمق لمشكلة الموضوع المدروس وكذا استغلالها في تحديد أهم العبارات في بناء الاستبانة، وبالنسبة للمقابلة المقننة فقد تم استخدامها مع بعض العمال والرؤساء في الورشات، إضافة إلى بعض المسؤولين في قمة الهرم التنظيمي للمؤسسة.

المقابلة الأولى:

☞ الجنس: ذكر.

☞ السن: 51

☞ المستوى التعليمي: ثانوي

☞ الأقدمية: 25

☞ الفئة المهنية: إطار

المقابلة الثانية:

☞ الجنس: ذكر.

☞ السن: 37

☞ المستوى التعليمي: جامعي

☞ الأقدمية: 11

☞ الفئة المهنية: إطار

المقابلة الثالثة:

☞ الجنس: ذكر.

☞ السن: 38

☞ المستوى التعليمي: جامعي

☞ الأقدمية: 13

☞ الفئة المهنية: إطار

1/ الغالي أحرشواو: البحث العلمي في العلوم الإنسانية (الهندسة الإنجاز الإخراج)، منشورات مختبر الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، فاس، المغرب، 2016، ص 91.

المقابلة الرابعة:

☞ الجنس: ذكر.

☞ السن: 27

☞ المستوى التعليمي: ثانوي

☞ الأقدمية: 05

☞ الفئة المهنية: تنفيذ

المقابلة الخامسة:

☞ الجنس: ذكر.

☞ السن: 34

☞ المستوى التعليمي: جامعي

☞ الأقدمية: 07

☞ الفئة المهنية: تنفيذ

المقابلة السادسة:

☞ الجنس: ذكر.

☞ السن: 37

☞ المستوى التعليمي: جامعي

☞ الأقدمية: 11

☞ الفئة المهنية: تحكم

المقابلة السابعة:

☞ الجنس: ذكر.

☞ السن: 42

☞ المستوى التعليمي: متوسط

☞ الأقدمية: 20

☞ الفئة المهنية: تنفيذ

المقابلة الثامنة:

☞ الجنس: ذكر.

☞ السن: 48

☞ المستوى التعليمي: ثانوي

☞ الأقدمية: 24

☞ الفئة المهنية: إطار

المقابلة التاسعة:

☞ الجنس: ذكر.

☞ السن: 53

☞ المستوى التعليمي: ابتدائي

☞ الأقدمية: 31

☞ الفئة المهنية: تنفيذ

المقابلة العاشرة:

☞ الجنس: ذكر.

☞ السن: 58

☞ المستوى التعليمي: ابتدائي

☞ الأقدمية: 32

☞ الفئة المهنية: تنفيذ

2-3 الملاحظة:

تعتبر الملاحظة أحد أدوات جمع المعطيات من الميدان، حيث تمكن الباحث من ملاحظة ردود الأفعال الصادرة من العمال، والمسؤولين أثناء التواصل معهم، ويتم تدوين الملاحظات في سجل خاص بها، حيث تعرف عن أنها " طريقة مباشرة تمكن الباحث من دراسة الفعل عند حدوثه، حيث أنه لا يضطر إلى توجيه الأسئلة للأفراد حول أفعالهم، وإنما يمكنه مراقبة الأفراد عندما يقومون

بأفعال معينة،⁽¹⁾ وهي أيضا " وسيلة هامة من وسائل تجميع البيانات لأنها تسهم إسهاما أساسيا في البحث الوصفي، حيث يمكن للباحث الحصول على المعلومات من خلال فحص الأشياء المادية والنماذج،⁽²⁾ وقد اعتمد في الدراسة على الملاحظة البسيطة والملاحظة بالمشاركة كأداة مكملة لتقنيتي الاستبانة والمقابلة.

الملاحظة البسيطة:

تعرف عن أنها " نزول الباحث لميدان الدراسة بهدف مشاهدة أفراد مجتمع البحث وهم يسلكون ويعملون من أجل جمع البيانات الكافية لوصف الجماعة، وأوجه نشاطها المختلفة، ووصف الظاهرة الاجتماعية الراهنة اعتمادا على ما يرى ويسمع دون تدخل منه أو مشاركة نشاط الجماعة أو استخدام الآلات،"⁽³⁾ حيث تم استخدامها أثناء الولوج الأول للميدان في الدراسة الاستطلاعية لتشكيل تصور مبدئي لموضوع البحث عن طريق مشاهدة طبيعة الأفعال الصادرة من المسؤولين والعمال، وكذا وضعية العمل من حيث نوع وصلاحيات الآلات وأماكن العمل، إضافة إلى طريقة التواصل في العمل بين مختلف الفاعلين في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة.

الملاحظة بالمشاركة:

تعرف عن أنها " مشاركة الباحث أفراد مجتمع البحث أعمالهم، وأنشطتهم وملاحظة أفعالهم وهو يشاركهم إياها للحصول على معلومات شاملة عن طبيعة حياتهم المهنية وأوجه نشاطهم،"⁽⁴⁾ وهي أيضا "تقنية مباشرة للتقصي تتمثل في الاندماج في مجال حياة الأشخاص محل الدراسة وملاحظتهم بطريقة غير موجهة بهدف فهم مواقفهم وأفعالهم"⁽⁵⁾ حيث تم تسجيل الملاحظات في سجل خاص بها تبعا لتوزيع الورشات والأقسام الإنتاجية في المصنع بناء على الهيكل التنظيمي له والتي تم استغلالها في تحليل المعطيات.

1/ شاقا فرانكفورت وآخرون: طرائق البحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة ليلي الطويل، بترا للنشر والتوزيع، ط 1، دمشق، سوريا، 2004، ص 213.
2/ أحمد بدر: أصول البحث العلمي ونماذجه، المكتبة الأكاديمية، الدوحة، قطر، 1994، ص 342.
3/ سناء محمد سليمان: أدوات جمع البيانات في البحوث النفسية والتربوية، عالم الكتب، ط 1، القاهرة، مصر، 2010، ص 183.
4/ المرجع نفسه، ص 185.
5/ أنجرس موريس: مرجع سبق ذكره، ص ص (184، 185).

2-4 الوثائق والمستندات:

تعتبر الوثائق والمستندات من أدوات جمع المعطيات من الميدان للحصول على معلومات تساعد البحث في التعرف على ميدان الدراسة، حيث تعرف عن أنها " مجموعة الوثائق التي تحوي القوانين العامة والداخلية لتسيير المؤسسة، وكذا قوائم العمال، إضافة إلى طرق تسيير الإنتاج بالمؤسسة وايضاح طريقة العمل بها،"⁽¹⁾ حيث مكنتنا الوثائق المتحصل عليها من مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة من التعرف على الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وكذا الموارد البشرية بها والتي ساعدتنا في تحديد المجال الجغرافي والبشري للدراسة، وتحديد عدد أفراد مجتمع البحث بدقة.

3- مصداقية وموثوقية الأداة الرئيسية لجمع المعطيات:

تعتبر المصداقية والموثوقية من الشروط الضرورية التي يجب أن تتضمنها أداة جمع المعطيات من خلال الاستقرار، وتحقيق الوصول إلى هدف الدراسة حيث يمكن تحديد كل واحدة منها على حدة، ومنه:

مصداقية الأداة:

تتمثل في درجة الصدق الذي تنطوي عليه الأداة للوصول إلى ما نبحت عليه، حيث تعرف عن أنها " صلاحية الأداة لتحقيق أهداف البحث، وكذا صدق الأسئلة ضمن الصياغة، والمحتوى ثم آلية التطبيق، إضافة إلى صدق الأداة في قياس السمة التي يريد الباحث قياسها."⁽²⁾ وتكمن أهمية المصداقية من خلال إنجاح البحث، وإضفاء المصداقية عليه للوصول إلى نتائج قابلة للتعميم، وقد تم تطبيق مصداقية المحكمين على الأداة الرئيسية للبحث المتمثلة في الاستبانة، حيث يعرف تطبيق المصداقية عن أنه " تقديم الأداة البحثية للاختبار على مجموعة من المحكمين في الاختصاص للتأكد من سلامة الصياغة، ومناسبتها للمجال البحثي المراد دراسته،"⁽³⁾ ولتبيان المصداقية تم عرض الاستبانة على مجموعة من الأساتذة الجامعيين للتحكيم، حيث كان تقييمهم بالموافقة على مضمون

1/ رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1، عين مليلة، الجزائر، 2007، ص 268.

2/ حنان بشتنة، نعيم بوعموشة: الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، المجلد (03)، العدد (02)، تصدر عن جامعة صديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، جوان 2020، ص 118.

3/ المرجع نفسه، ص 120.

الاستبانة، ومنه فالأداة ذات مصداقية، وتم إثباتها إحصائياً عبر معامل الاتفاق لـ كوبر – Cooper من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (03) يُبين قيمة المصدقية التحكيمية لأداة الاستبانة

حسب معامل الاتفاق لـ Cooper

الدلالة الاحصائية				المتغير
النسبة	غير موافقين	موافقين	العدد	المحكمن
%100	00	15	15	المصدقية
Cooper = 100% << 01*				القرار

المصدر: معد من طرف الباحث استناداً لملحق التحكيم. (1)

يبين الجدول أعلاه إيجابية الأساتذة الجامعيين حول الاستبانة المعتمدة بنسبة 100% حسب معامل الاتفاق لـ كوبر – Cooper الموضح للمصدقية التحكيمية، ومنه فالاستبانة كأداة رئيسية مستخدمة في البحث لجمع المعطيات ذات مصداقية تحكيمية متشعبة.

☞ موثوقية الأداة:

تتمثل في الوصول إلى نفس النتائج مهما أعيد استخدام الأداة في موضوع البحث، حيث تعرف عن أنها " المقياس الذي يظهر نفس النتائج عندما يقيس الشيء نفسه عدة مرات، ولا يظهر التناقض، وهي مقصد الموضوعية فالنتائج تظهر نفسها مهما اختلف الباحث الذي يطبق الاختبار، إضافة إلى أنها الأداة التي تظهر نفس النتائج أو نتائج مقاربة لها عند تطبيقها أكثر من مرة في نفس الظروف،" (2) وتظهر أهمية الموثوقية في التأكد من دقة ووضوح الأداة البحثية، حيث يساعدنا

1/ ينظر: الملاحق، ملحق لجنة تحكيم الأساتذة الجامعيين.
2/ حنان بشة، نعيم بوعوشة: مرجع سبق ذكره، ص ص (125، 126).

ثباتها من تعميم النتائج المحصل عليها بعد التحليل على مجتمع البحث، وتم تطبيق الموثوقية حسب الآتي:

❖ موثوقية البعد الأول حول اللوائح القانونية:

ضمن قياس موثوقية البعد الأول المرتبط باللوائح القانونية تم تبيانها وفق دلالة الارتباط

الجزئي حسب كل مؤشر الموضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (04) يمثل معيار الارتباط الجزئي للمؤشرات عبر معامل ألفا كرونباخ

الرقم	المؤشرات الدلالية	قيمة معامل ألفا كرونباخ
01	الاطلاع على القوانين	0,901
02	تطبيق اللوائح	0,894
03	العدالة	0,896
04	التمييز	0,894
05	الشفافية	0,894
06	الرضا	0,895
07	الالتزام	0,896
08	المشاركة	0,898
09	الاستشارة	0,897
10	الترميم	0,898
11	الاحترام	0,894
12	الضمان	0,901

0,900	ابداء الرأي	13
0,904	تقديم شكاوى	14
0,901	صرامة التنفيذ	15

المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق برنامج SPSS.

نجد من خلال الجدول أعلاه أن مؤشر (تقديم الشكاوى) حقق أكبر قيمة $\alpha = 0,904$ يليها مؤشرات (الاطلاع على القوانين - الضمان - صرامة التنفيذ) بقيمة $\alpha = 0,901$ ثم مؤشر (ابداء الرأي) بقيمة $\alpha = 0,900$ ؛ بينما مؤشري (المشاركة - التثمين) بقيمة $\alpha = 0,898$ في حين مؤشر (الاستشارة) بقيمة $\alpha = 0,897$ يليه مؤشري (العدالة - الالتزام) بقيمة $\alpha = 0,896$ ثم مؤشر (الرضا) بقيمة $\alpha = 0,895$ ، وأخيرا مؤشرات (تطبيق اللوائح - التمييز - الشفافية - الاحترام) بقيمة $\alpha = 0,894$.

ومنه يتبين الارتباط الكلي للمؤشرات الدلالية ببعد اللوائح القانونية وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (05) يمثل معيار الارتباط الكلي للمؤشرات عبر معامل ألفا كرونباخ

عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
15	0,904

المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق برنامج SPSS.

نجد من خلال الجدول أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ الكلية ممتازة.

❖ موثوقية البعد الثاني حول البيئة الاجتماعية:

ضمن قياس موثوقية البعد الثاني المرتبط بالبيئة الاجتماعية تم تبياناه وفق دلالة الارتباط

الجزئي حسب كل مؤشر الموضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (06) يمثل معيار الارتباط الجزئي للمؤشرات عبر معامل ألفا كرونباخ

الرقم	المؤشرات الدلالية	قيمة معامل ألفا كرونباخ
01	المساندة الوظيفية	0,888
02	توافق الأهداف	0,884
03	المجابهة الجماعية	0,887
04	تتوافق المصالح	0,887
05	التقدير	0,884
06	تبادل الخبرات	0,883
07	التواصل مع الرؤساء	0,884
08	التوجه سوسيو تنظيمي	0,893
09	المراعاة	0,885
10	التعاون	0,888
11	المشاركة المعلوماتية	0,885
12	مرونة الاتصال	0,890
13	الانسجام	0,887
14	الاحترام	0,887
15	المشاركة المهنية	0,889

المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق برنامج SPSS.

وجد من خلال الجدول أعلاه أن مؤشر (التوجه السوسيو تنظيمي) حقق أكبر قيمة $\alpha = 0,893$ يليها مؤشر (مرونة الاتصال) بقيمة $\alpha = 0,890$ ثم مؤشر (المشاركة المهنية) بقيمة $\alpha = 0,889$ ؛ بينما مؤشري (المساندة الوظيفية - التعاون) بقيمة $\alpha = 0,888$ ؛ في حين مؤشرات (المجابهة الجماعية - توافق المصالح - الانسجام - الاحترام) بقيمة $\alpha = 0,887$ يليه مؤشري (المراعاة - المشاركة المعلوماتية) بقيمة $\alpha = 0,885$ ثم مؤشرات (توافق الأهداف - التقدير - التواصل مع الرؤساء) بقيمة $\alpha = 0,884$ ، وأخيرا مؤشر (تبادل الخبرات) بقيمة $\alpha = 0,883$.

ومنه نستبين الارتباط الكلي للمؤشرات الدلالية ببعد البيئة الاجتماعية وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يمثل معيار الارتباط الكلي للمؤشرات عبر معامل ألفا كرونباخ

عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
15	0,893

المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق برنامج SPSS.

وجد من خلال الجدول أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ الكلية جيدة جدا.

❖ موثوقية البعد الثالث حول البيئة الفيزيائية:

ضمن قياس موثوقية البعد الثاني المرتبط بالبيئة الاجتماعية تم تبياناه وفق دلالة الارتباط

الجزئي حسب كل مؤشر الموضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (08) يمثل معيار الارتباط الجزئي للمؤشرات عبر معامل ألفا كرونباخ

الرقم	المؤشرات الدلالية	قيمة معامل ألفا كرونباخ
01	تموضع معدات العمل	0,854
02	شروط السلامة	0,853
03	مخارج النجدة	0,854
04	تموقع أماكن العمل	0,854
05	الإضاءة	0,852
06	التهوية	0,855
07	مروحيات الهواء	0,858
08	أدوات إطفاء الحرائق	0,857
09	الضوضاء	0,857
10	معدات المتطلبات الوظيفية	0,853
11	أدوات الإسعافات الأولية	0,848
12	الهندسة المكانية	0,852
13	أماكن للراحة	0,855

0,869	نظام تدفئة	14
0,852	وسائل تحويل المواد	15

المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق برنامج SPSS.

نجد من خلال الجدول أعلاه أن مؤشر (نظام التدفئة) حقق أكبر قيمة $\alpha = 0,869$ يليها مؤشر (مروحيات الهواء) بقيمة $\alpha = 0,858$ ثم مؤشري (أدوات إطفاء الحريق - الضوضاء) بقيمة $\alpha = 0,857$ ؛ بينما مؤشري (التهوية - أماكن الراحة) بقيمة $\alpha = 0,855$ ؛ في حين مؤشرات (تموضع معدات العمل - مخارج النجدة - تموقع أماكن العمل) بقيمة $\alpha = 0,854$ يليه مؤشري (شروط السلامة - معدات المتطلبات الوظيفية) بقيمة $\alpha = 0,853$ ثم مؤشرات (الإضاءة - الهندسة المكانية - وسائل تحويل المواد) بقيمة $\alpha = 0,852$ ، وأخيرا مؤشر (أدوات الإسعافات الأولية) بقيمة $\alpha = 0,848$.

ومنه نستبين الارتباط الكلي للمؤشرات الدلالية ببعد البيئة الاجتماعية وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يمثل معيار الارتباط الكلي للمؤشرات عبر معامل ألفا كرونباخ

عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
15	0,863

المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق برنامج SPSS.

نجد من خلال الجدول أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ الكلية جيدة جدا.

4- مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع البحث عن أنه مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث أو التقصي،⁽¹⁾ حيث يشتمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين في مختلف الفئات من إطارات وأعاون تحكم إضافة إلى أعوان التنفيذ بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلطة

1/ أنجرس موريس: مرجع سبق ذكره، ص 298.

البالغ عددهم 108 عامل حيث تمت الدراسة على ضوء المسح الشامل الذي يعرف عن أنه "جمع البيانات من جميع مفردات مجتمع البحث إذا كان مجتمع البحث صغيرا ومرتكزا في مكان محدد أو كان الهدف من البحث هو جمع البيانات من مجتمع البحث كله أو عندما تكون النتائج المراد التوصل إليها على درجة كبيرة من الأهمية مما يقتضي الحصر الشامل،"⁽¹⁾ وكون مجتمع البحث صغيرا وجب علينا الالمام بجميع الفئات السوسيو مهنية المشكلة له من خلال توزيع 108 استبانة على جميع العاملين المشكلين لمختلف الفئات المتواجدة بالمؤسسة، وتم استرجاع 108 استبانة صالحة ومما سهل العملية هو التواجد الدائم بالمؤسسة.

خصائص مجتمع البحث:

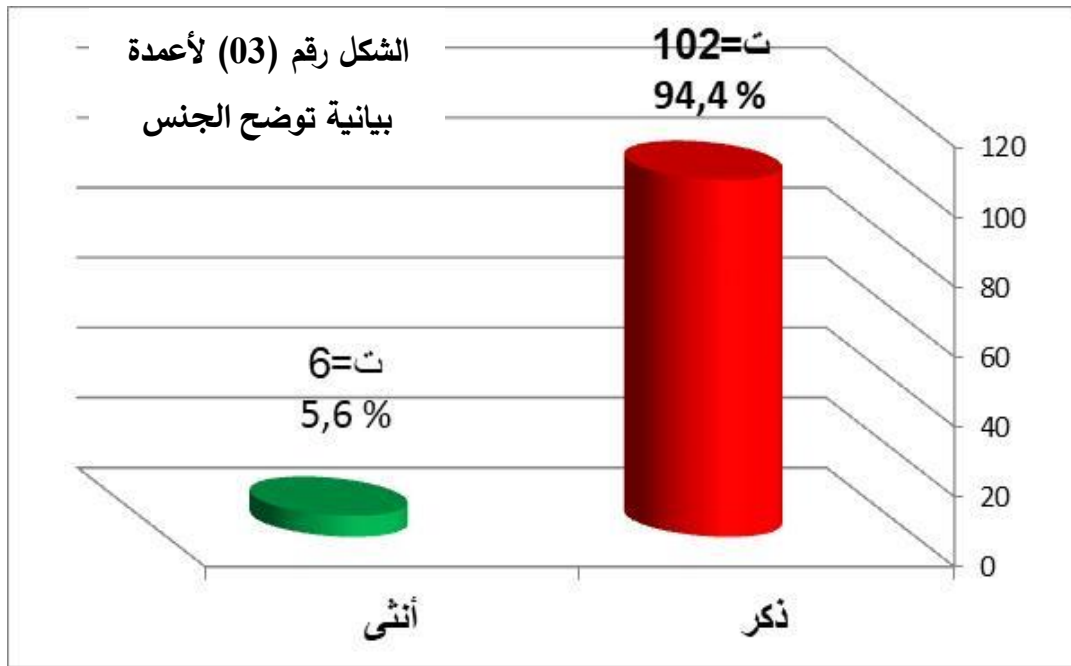
تمت الدراسة على ضوء المسح الشامل وكون مجتمع البحث صغيرا وجب علينا الالمام بجميع الفئات السوسيو مهنية المشكلة له.

جدول رقم (10) يُبين توزيع مجتمع البحث حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
94,4	102	ذكر
5,6	6	أنثى
100	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق برنامج SPSS.

1/ مبروكة عمر محيريق: الدليل الشامل في البحث العلمي، مجموعة النيل العربية للنشر، الطبعة الأولى، القاهرة - مصر، 2008، ص 155.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

يوضح الجنس النوع الاجتماعي لمجتمع البحث، حيث يلعب دورا هاما في تحليل وتفسير معطيات الدراسة نظرا لخصوصية الفروق بين مختلف الجنسين في تبنيهم للهوية المهنية وارتباطها بالولاء التنظيمي من خلال الأفعال الصادرة عنهم، والممارسات المهنية التي يقومون بها. يتبين حسب الجدول أعلاه أن الذكور بلغ عددهم 102 بنسبة 94.4%؛ بينما الإناث بلغ عددهم 06 بنسبة 5.6%، حيث تشير المعطيات في الجدول 09 والشكل 03 أن مجتمع الدراسة ذكوري مع أن الموقع الجغرافي لمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلطة قريبة من النسيج العمراني، ولا تبعد عن وسط المدينة سوى مسافة 04 كلم؛ مما يسهل للنساء الالتحاق بها للعمل؛ لكن ما تقره النسب الإحصائية أن تمثيل النساء منخفض جدا، وهذا راجع لطبيعة النشاط الممارس في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلطة الذي يتطلب جهد عضلي كبير ومخاطر في العمل بالورشات خاصة في وجود معالجة كيميائية، وعمليات التجفيف الحراري باستعمال آلات ذات درجة حرارة عالية، وكذا مهام الكي التي تتطلب قدرة تحمل خاصة في الورشات ووضعيتها المتوسطة التي تم ملاحظتها ميدانيا والتي لا تتناسب مع البنية المورفولوجية للمرأة، ضف إلى ذلك النقل، وكذا التفريغ والتجميع من وإلى الشاحنات والمخازن الذي يتطلب وجود ذكوري أكثر منه نسائي، وهذا ما تم توضيحه لنا من قبل المسؤولين أثناء قيامهم بعملية الانتقاء في التوظيف، إضافة إلى خصوصية

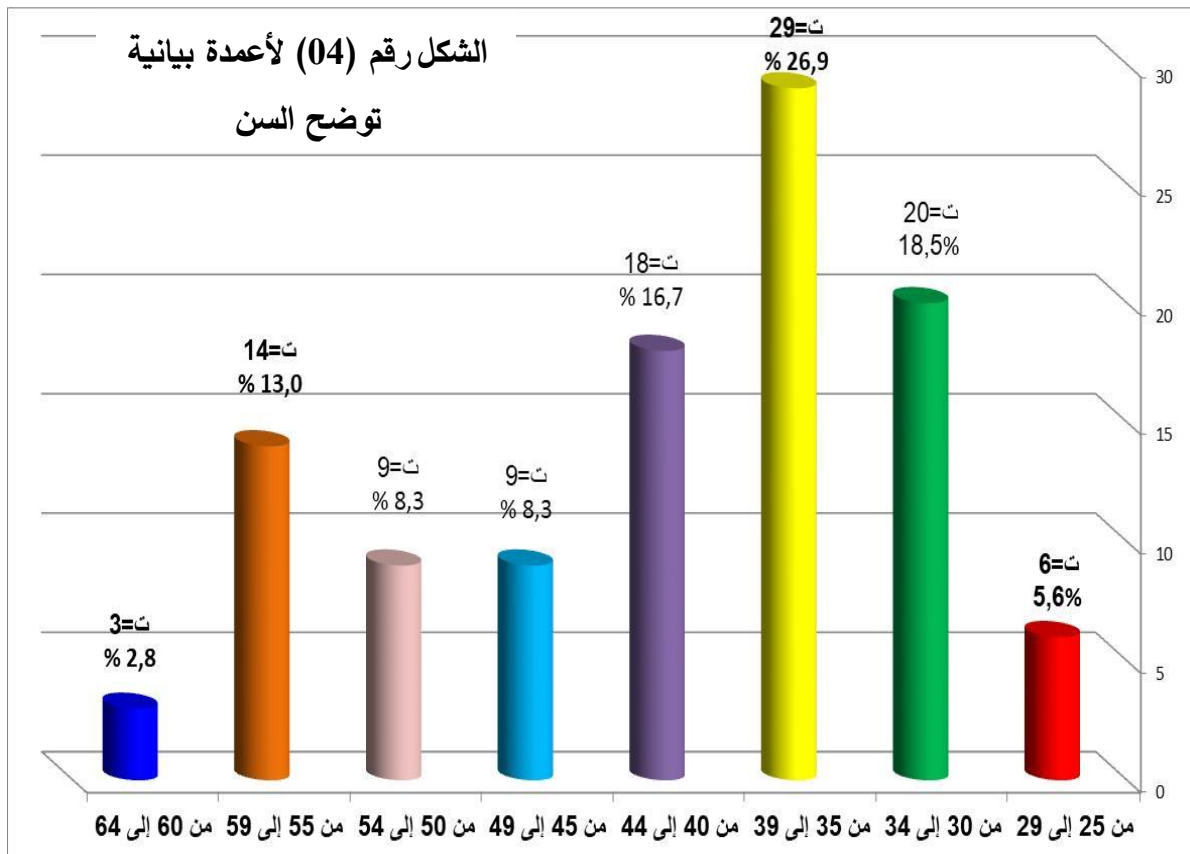
المنطقة التي ترى أن نوعية هذا العمل موجه للرجال، ولا يمكن بأي حال من الأحوال تواجد النساء فيه، وأن عمل المرأة يتمثل في الرعاية الزوجية وتربية الأولاد، وأنه في أقصى الحالات إذا تواجدت المرأة في العمل فإنه يكون المؤسسات التربوية التعليمية أو الدينية، وكذا في دور الحضانة، حيث أنه من خلال ملاحظتنا الميدانية فإن النساء العاملات يتواجدن في أمانة المدير وقسم الموارد البشرية والمحاسبة بمعنى أن أعمالهن ذات طبيعة مكتبية لا تتطلب الجهد الجسدي بقدر ما تتطلب العمل التنظيمي والفكري، كما أن النساء العاملات في التنظيف لا يتواجدن في الورشات الإنتاجية للتنظيف فعملهن مقتصر على تنظيف المكاتب والأقسام الإدارية للمؤسسة، وهذا ما يفسر أيضا انخفاض نسبة التمثيل النسائي في مجتمع البحث بالمؤسسة محل الدراسة.

ومنه نستنتج أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تعتمد بشكل كبير على الذكور في جل الأعمال والمهام، لذلك يتم تفضيلهم عن النساء في عمليات الانتقاء ليس من ناحية الجندر والاقصاء بسبب النوع؛ وإنما لنوعية الأنشطة والظروف المهنية التي تتطلب تواجد الرجال في العمل أكثر من تواجد النساء.

جدول رقم (11) يُبين توزيع مجتمع البحث حسب السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
5,6	6	من 25 إلى 29
18,5	20	من 30 إلى 34
26,9	29	من 35 إلى 39
16,7	18	من 40 إلى 44
8,3	9	من 45 إلى 49
8,3	9	من 50 إلى 54
13,0	14	من 55 إلى 59
2,8	3	من 60 إلى 64
100,0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق برنامج SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

يعتبر المورد البشري من أهم الموارد الذي يتم الاستثمار فيها كونها العصب الأساسي لتسيير المؤسسة، وبما أننا في عصر التطور التكنولوجي فإن المورد البشري يمثل رأسمال للمؤسسة تستثمر فيه لتحقيق الأهداف وفق خطط قوامها الرأس المال البشري المتواجد فيها، حيث تعمل مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة في بناء استراتيجياتها على كفاءة العمال المتواجدين بها، وكيفية الاستفادة منهم في ظل التطور السريع الذي يشهده العالم.

حسب الجدول أعلاه نجد أن النسبة المرتفعة 26,9% عند العمال الذين تتراوح أعمارهم من 35 إلى 39 عام تليها 18,5% من 30 إلى 34 عام ثم 16,7% أعمارهم من 40 إلى 44 سنة، إضافة إلى 13,8% أعمارهم من 55 إلى 59 عام؛ بينما 8,3% سنهم من 45 إلى 49 سنة، ومن 50 إلى 50 سنة؛ في حين 5,6% عمرهم من 25 إلى 29 سنة، وأخيرا 2,8% عند العاملين الذين سنهم ما بين 60 و64 سنة.

بالرجوع لطبيعة الأعمال والمهام التي تركز عليها مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة نجد أنها تتطلب جهدا بدنيا وفكريا في الأداء المهني، مما يوضح تواجد عنصر الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 و 39 سنة في المؤسسة بمجموع نسب يبلغ 51% ليشكلوا بذلك توليفة من الشباب الذين يملكون الطموح والرغبة في العمل، إضافة إلى القدرات المتواجدة بينهم والمتمثلة في التحكم بالتكنولوجيا التي تتطلبها تشغيل الآلات، وكذا مرونة استعمال أجهزة الإعلام الآلي، ضف إلى ذلك تقنيات المحاسبة والتعامل مع الأرقام، كما يعتمد العمل بالمؤسسة على الخبرة المهنية المتواجدة بمختلف الفئات لتكون بذلك دعما للشباب ومكسبا للمؤسسة لحل المشاكل التي تطرأ على مستوى العمليات الإدارية والمهام في الورشات من جهة ولتحقيق فوائد عبر توظيف خبرتهم في المعاملات والأعمال من جهة أخرى، حيث يتراوح سنهم من 40 إلى 54 سنة بمجموع نسب يبلغ 33,3%؛ أما مجموع النسب 15,8% فهو يمثل العمال الذين يتراوح سنهم ما بين 55 و 64 سنة فهؤلاء الذين أصحاب الخبرة الطويلة في المؤسسة والذين يملكون الخبرة في العمل بالمعدات التقليدية والذين ينقلون خبرتهم للشباب في العمل حتى إذا حدثت أعطال على مستوى المحولات الكهربائية أو الآلات لا تتوقف الأعمال بل يتم استخدام الآلات والتقنيات القديمة تقاديا للخسائر سواء من حيث المنتجات أو الموارد.

فطبيعة الأعمال في المؤسسة تتطلب المرونة والقدرة خاصة في مجال التكنولوجيا التي أصبحت الميزة الأساسية في تشغيل الآلات الأمر الذي يستوجب ذهنيات قابلة للتعلم والتمرس والتي تتواجد في الشباب، إضافة إلى الحيوية التي يمتلكونها والتي تعد أمرا بالغ الأهمية نظرا لطبيعة العمل الذي تقوم عليه المؤسسة، هذا الأخير لا يقصي ولا يقلل من الخبرة المهنية الطويلة للعمال المتقدمين في السن الذين يسعون باستمرار لنقل خبراتهم وتقديم المساهمة في الأعمال، وتقديم الحلول في حالات الطوارئ كونهم يرون أن المؤسسة مكسب للمنطقة ومصدر رزق للعائلات العاملة به يجب الحفاظ عليه والعمل على دفع المؤسسة للمزيد من الإنتاج حتى يتم توسيع نشاطها مما يتيح آفاق لزيادة عدد العاملين مما يعود بالفائدة على الجميع.

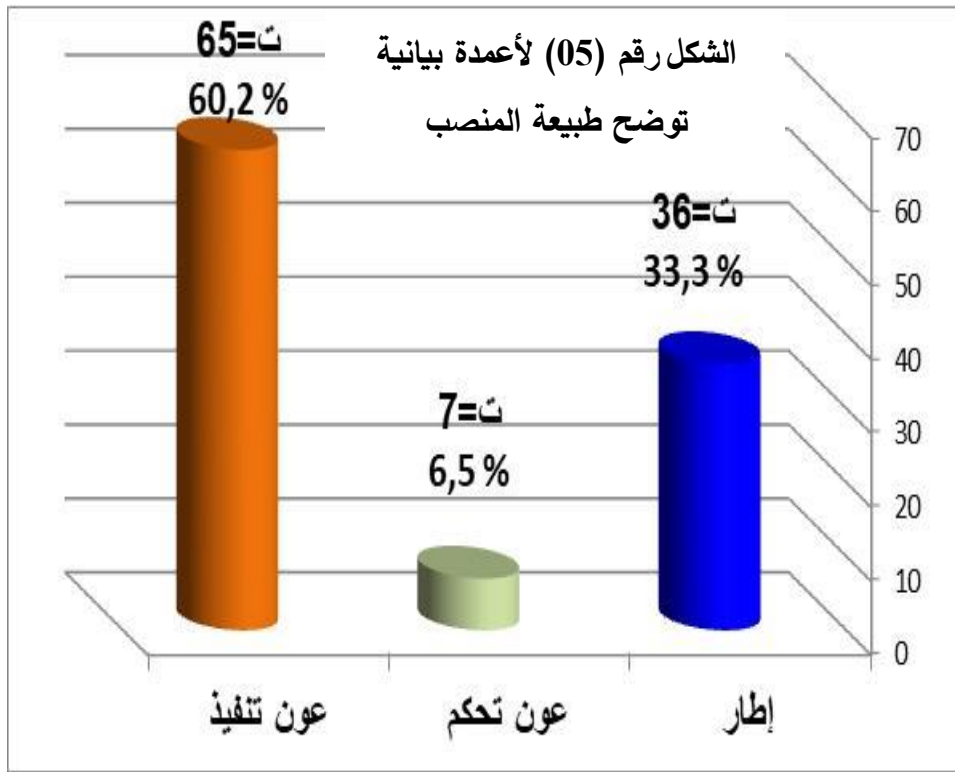
ومنه نستنتج أن عامل السن يعتبر ذو أهمية كبيرة بالنسبة لمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة، حيث أن الشباب يمثلون مصدر حيوي يعتمد عليه في إنجاز الأعمال والمهام المطلوبة كما أن الكهول بخبرتهم الطويلة يعملون على توجيه وتسيير الأعمال نظرا لدرايتهم بكل المراحل التي

مرت عليها المؤسسة حيث أن انتماءهم لها يدفعهم لتصدير مخزون المعايير والقيم التي يملكونها للوافدين من الشباب للمؤسسة لبناء هوية مهنية تقوي إدراكهم لأهمية وجود المؤسسة وتواجههم بها مما يزيد من ولائهم لها عن طريق تبني هاته القيم التي تساعدهم في عملية التنشئة الاجتماعية التي تحدث عبر تواصلهم وتفاعلهم أثناء العمل بالمؤسسة.

جدول رقم (12) يُبين توزيع مجتمع البحث حسب طبيعة المنصب

النسبة المئوية	التكرارات	طبيعة المنصب
33,3	36	إطارات
6,5	7	عون تحكم
60,2	65	عون تنفيذ
100,0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق برنامج SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

توضح طبيعة المنصب مستويات العمل المتواجدة بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تبرز من خلال ثلاث فئات مهنية تشمل العمال في الإدارة والأقسام، إضافة إلى ورشات الإنتاج.

يبين الجدول والشكل أعلاه توزيع مختلف المناصب بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة، حيث نجد أن أعوان التنفيذ البالغ عددهم 65 عامل يمثلون أكبر نسبة بـ 60,2%، يليها الإطارات البالغ عددهم 36 عامل بنسبة 33,3%، وأخيرا أعوان التحكم عددهم 7 عمال بنسبة 6,5%.

يعتمد نشاط مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة على جمع الجلود ثم فرزها، ليتم بعد ذلك إخضاعها لمختلف المراحل على مستوى الورشات لتخرج في شكلها النهائي القابل للتسويق والاستخدام، مما يتطلب عدد كبير من أعوان التنفيذ الذين يتميزون بالسرعة في الأداء والالتقان في العمل مع القدرة على التكيف مع ظروف العمل التي تتطلب سلامة بدنية وجسدية لضرورة استعمال المواد الكيميائية في مراحل الدبغ، إضافة إلى ضرورة إنهاء المهام في أوقات محددة تقاديا لعدم فساد

وتعفن الجلود باعتبارها المادة الأساسية للمؤسسة مما يتطلب وجود أكبر عدد من أعوان التنفيذ لضمان سلاسة مختلف العمليات وإنهائها في الوقت المحدد.

بينما زاد عدد الإطارات في المؤسسة نتيجة ترقية عدد كبير من أعوان التحكم استنادا للخبرة المهنية، وكذا تلقيهم تكوينا وحصولهم على شهادات تم ترقيتهم على أساسها حسب تصريح المكلف بالموارد البشرية إلا أنه رغم استفادتهم من المزايا المادية للترقية إلا أنهم يشغلون مناصبهم كأعوان تحكم لصعوبة إيجاد من هم في خبرتهم وكفاءتهم فمهمة الإطارات هي اتخاذ القرارات المناسبة ورسم الخطط الإنتاجية والوقوف على إصدار الأوامر لتنفيذ المهام بالوجه المطلوب.

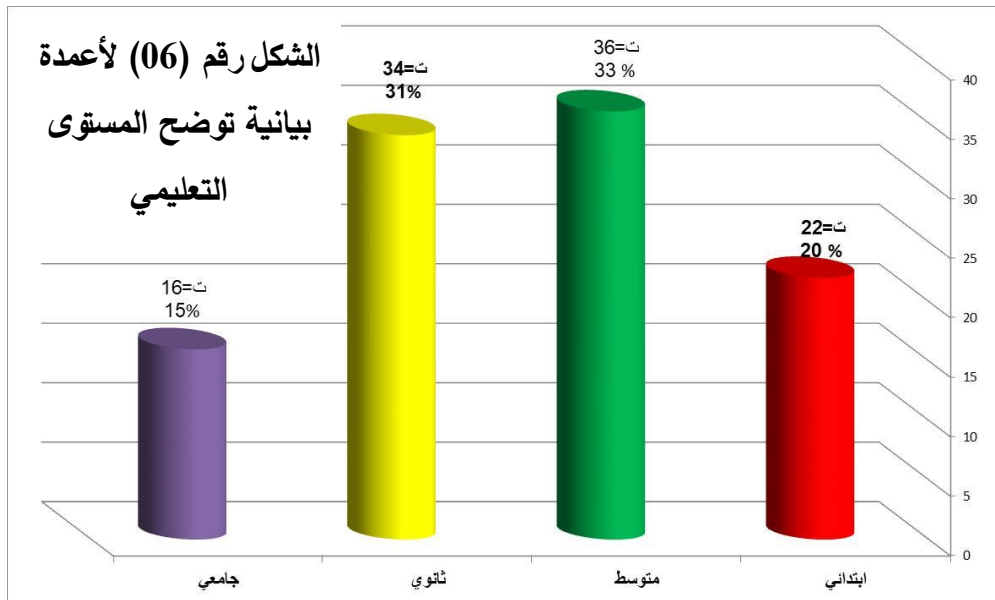
أما أعوان التحكم فهؤلاء ليست النسبة الحقيقية كما توضحها الوثائق فأغلبيتهم تم ترقيتهم والاستفادة من مزايا الترقية إلا أنهم يمارسون أعمالهم في المناصب الأولى كأعوان تحكم لذلك فوجودهم في مناصب لا تتوافق مع طبيعة ترقيتهم الجديدة يعتبر ضرورة تتطلبها طبيعة الأعمال على مستوى مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة كون هذه الفئة هي التي تنسق بين العمل في المستويات الإدارية والعمل في الورشات عن طريق الوقوف على تنفيذ الخطط لتحقيق الأهداف ومراقبة عملية الإنتاج وسلامة وصيانة الآلات للتأكد من سير العملية الإنتاجية.

ومنه نستنتج أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تعتمد على ثلاث مستويات مهنية لتسيير أعمالها ووجود أكبر نسبة عند أعوان التحكم يرجع لطبيعة الأعمال التي تتم على مستوى مختلف الورشات والتي تتطلب توظيف أكبر عدد منهم لضمان استمرارية الأعمال وإنهائها في وقتها المحدد.

جدول رقم (13) يُبين توزيع مجتمع البحث حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى_التعليمي
20,37	22	ابتدائي
33,33	36	متوسط
31,48	34	ثانوي
14,81	16	جامعي
100	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق برنامج SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

يعبر المستوى التعليمي عن القدرات العملية لمجتمع البحث بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة، حيث أن المستوى التعليمي يلعب دورا هاما في وضعية العامل في المؤسسة من ناحية

الكفاءة والتأهيل، إضافة إلى الانفتاح والتكيف مع مختلف التغيرات التي تطرأ على مستوى المهام والورشات، وعلى المؤسسة عموماً، فالتوجه نحو اقتصاد المعرفة الذي يشهده العالم والذي يتطلب كفاءات ذات مستوى تعليمي ومهارات تقنية خاصة في استعمال التكنولوجيا والرقمي الذي تقوم عليه الآلات الإنتاج والعمليات الإدارية يجعل المؤسسة في تحديات تتطلب من الفاعلين بها امتلاك مستويات علمية تؤهلهم لذلك، فطبيعة العمل في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تتطلب توليفة من العمال القادرين على مواجهة جميع التحديات التي تواجههم في جميع مراحل العمل؛ مما يجعل المؤسسة في حتمية لتواجد جميع الفاعلين الذين يمتلكون القدرات والمستويات اللازمة لإنجاز جميع الأعمال المترتبة عن وجودهم في المؤسسة.

حيث توضح نتائج الجدول أعلاه أن نسبة العمال بحسب المستوى التعليمي كانت لصالح المتوسط بـ 33,3% ثم الثانوي بـ 31,48% يليها 20,37% ابتدائي، وأخيراً الجامعي بنسبة 14,81%، فهذا التباين في المستوى التعليمي يعكس واقع مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة من حيث التنوع بين مختلف الفاعلين، وبالرجوع للفئات المهنية مع المستوى التعليمي فإن عمال التنفيذ من المستوى الابتدائي والمتوسط والثانوي حيث أن طبيعة العمل في الورشات تتطلب تواجد هذه المستويات فيها فتشغيل الآلات يتطلب معرفة علمية وعملية نجدها عند العمال ذو المستوى الثانوي والذين دخلوا للمؤسسة هروبا من البطالة والحصول حسب تصريحهم على منصب يستطيعون من خلاله مواجهة الحياة ومتطلباتها فهؤلاء لديهم القدرة على فهم كيفية تشغيل الآلات وفهم العبارات التي تصدر منها أثناء العمل، إضافة إلى تمكنهم من كتابة التقارير المتعلقة بسير العمل للمسؤول الأعلى في الورشة وقسم الإنتاج، وكذا العمال ذو المستوى المتوسط الذين يرون أن العمل كمنفذين يجعلهم بعيدين كل البعد عن المسؤولية المباشرة أما الرؤساء في المستويات العليا ناهيك عن حاجتهم للوظيفة التي يرونها حسب تصريحهم شاقة ومتعبة إلا أنه لا بديل لهم عنها، لذلك فهم يواصلون تعليمهم عن بعد من أجل تحسين مستواهم من أجل الظفر بعمل آخر في مؤسسة يكون فيها العمل غير مجهد وآمن من الناحية العملية والصحية خاصة في وجود المواد الكيميائية والروائح المنبعثة التي أثرت على صحتهم على حسب تصريحهم، أما ذو المستوى الابتدائي الذين يعملون بمختلف الورشات عن طريق قيامهم بعمليات فرز الجلود وتنظيفها ومعالجتها بالملح ثم نقلها للورشات من أجل المعالجة وإخضاعها لجميع عمليات التحويل، إضافة إلى قيامهم بعملية حفظ

الجلود بالطرق التقليدية عند حدوث أعطال في الآلات، فهؤلاء العمال حسب تصريحهم هم ماهرون في عملهم ويرون أن الطموح في الترقية لا يمكن أن يراودهم لأن مستواهم التعليمي يشكل عائقا أمامهم، لذلك فهم يبذلون جهدهم لإنجاز الأعمال الموكلة إليهم ويتقنون عملهم من أجل الحفاظ على مناصبهم لأنه حسب تصريحهم لا يمكنهم العثور على عمل في القطاع العام بالمستوى الذي يملكونه خاصة وأن العمل في القطاع الخاص قد ينتهي بهم إلى الاستغناء عنهم في حال تراجع كمية العمل ضمن سياسات التشغيل التي ينتهجها القطاع الخاص من حيث التوظيف بالعقود غير قابلة التجديد.

أما فئة أعوان التحكم فهم من مستوى المتوسط والثانوي فهؤلاء يمتلكون مهارات في الاعلام الالي واستخدام التكنولوجيا التي اكتسبوها من خلال مستواهم العلمي وخبرتهم بالمؤسسة مما يؤهلهم للوقوف على عمل الورشات والأقسام وتقلدهم مناصب بها عبر مراقبة سير العملية الإنتاجية وسلامة الآلات، إضافة إلى التأكد من توافق العمل بين مختلف الورشات في تسلسل العمل الإنتاجي، وإيفاد المسؤولين بالهرم التنظيمي للمؤسسة بمختلف التقارير المتعلقة بالعمل، ونقل توصيات الإدارة للورشات والتأكد من أن العمل يتم وفق الخطة المرسومة والوقت اللازم المرتبط بتسليم المنتجات للمتعاقدين مع المؤسسة خاصة مؤسسات الدولة التي نتحفظ عن ذكرها وذلك بتوصية من المسؤولين بالمؤسسة حيث تعتمد هذه المؤسسات على الجاد المصنوع بالمؤسسة لصناعة الأحذية والألبسة الضرورية لمنتسبيها.

أما فئة الإطار ففهم من مستوى الثانوي والجامعي الذين يمتلكون مناصب عليا في المؤسسة نظرا لكفاءتهم ومؤهلاتهم التي تتطلبها الرتبة التي يشتغلون بها، حيث يعملون على التخطيط وبناء الاستراتيجيات، والقيام باجتماعات دورية مع رؤساء الأقسام والورشات، إضافة إلى قيامهم بجولات تفقد من أجل الاطلاع على سير العمل وفق الأهداف المحددة وفق الخطة المرسومة بناء على الاستراتيجية التي تتطلبها كل مرحلة من مراحل العمل، ناهيك عن التنقلات إلى العاصمة من أجل وضع التقارير المتعلقة بوحدة الجلفة ومدى سيرها وفق الهدف العام للمؤسسة الأم، ونقل توصيات المجمع للوحدة من أجل توافق العمل بين كل الوحدات.

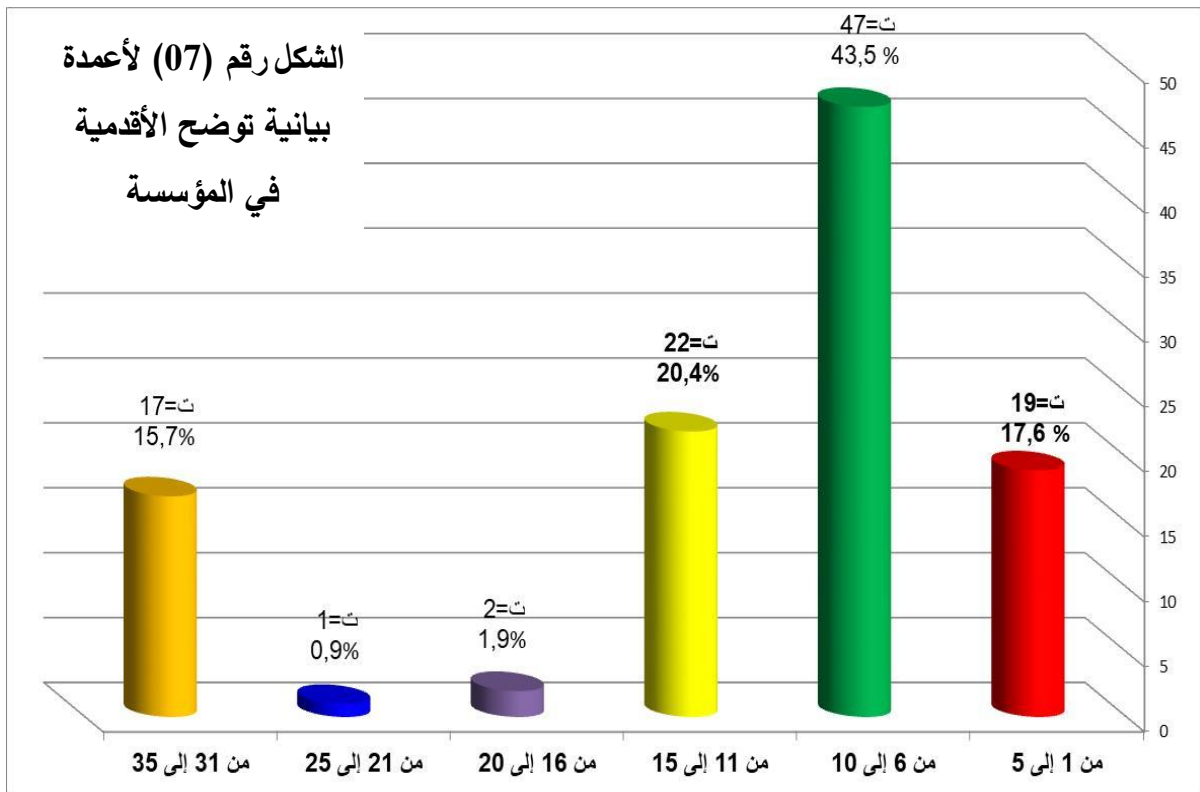
نستنتج أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تأخذ بعين الاعتبار المستوى التعليمي لعمالها عند توظيفهم، لأن التخصص الوظيفي مرتبط بالمستوى التعليمي للعامل من حيث فهمه

لمنصب عمله وطبيعته، إضافة إلى المهام المرتبطة به، حيث أن ذلك يساهم في تشكل رأس مال بشري للمؤسسة يتم من خلاله بناء الإستراتيجيات وتحديد الأهداف المرتبطة بكل خطة ومرحلة معينة في سير العمل بالمؤسسة؛ مما يحافظ على تواجدها وتموقعها ضمن الخطة العامة والاستراتيجية الكبرى للمجمع الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (14) يُبين توزيع مجتمع البحث حسب الأقدمية في المؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	الأقدمية في المؤسسة
17,6	19	من 1 إلى 5
43,5	47	من 6 إلى 10
20,4	22	من 11 إلى 15
1,9	2	من 16 إلى 20
0,9	1	من 21 إلى 25
15,7	17	من 31 إلى 35
100	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق برنامج SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

تعبير الأقدمية عن التراكم الزمني للعامل في أداء مهامه وتواصله مع مختلف المنتمين بالمؤسسة وعلاقته المهنية والخاصة بها التي تندرج في تشكل خبرته المهنية من خلال نوع العمل الذي يؤديه والعلاقات الاجتماعية ضمن الجماعة التي ينتمي إليها، إضافة إلى التمكن من وظيفته عبر المعارف والتكوين الذي يتلقاه عن طريق الممارسة التي تغير من أفعاله وتزيد من مخزون القيم والمعايير وكذا الممارسات التي تساهم في تشكل هويته المهنية وتعزز من الولاء التنظيمي له عبر الفهم الكامل للوائح القانونية ومختلف التمثلات حول البيئة الاجتماعية والبيئة الفيزيائية، وارتباطها بالولاء التنظيمي للعامل بالمؤسسة.

حيث توضح نتائج الجدول أعلاه الجدول أعلاه أن 43,5% من الأفراد العاملين خبرتهم بالمؤسسة من 6 إلى 10 سنوات ثم 20,4% يملكون من 11 إلى 15 سنة أقدمية يليها 17,6% عندهم من سنة إلى 5 سنوات عمل، إضافة إلى 15,7% لديهم من 31 إلى 35 سنة اشتغال؛ في حين 1,9% لديهم من 16 إلى 20 سنة خبرة، وفي الأخير 0,9% خبرتهم من 21 إلى 25 سنة. فهذه النسب متوزعة على مختلف الأقسام والورشات والإدارة، حيث نجد في الورشات من خبرتهم ما بين سنة و25 سنة مما يوحي إلى وجود تناقل للخبرات بين العاملين لإتمام العمل سواء

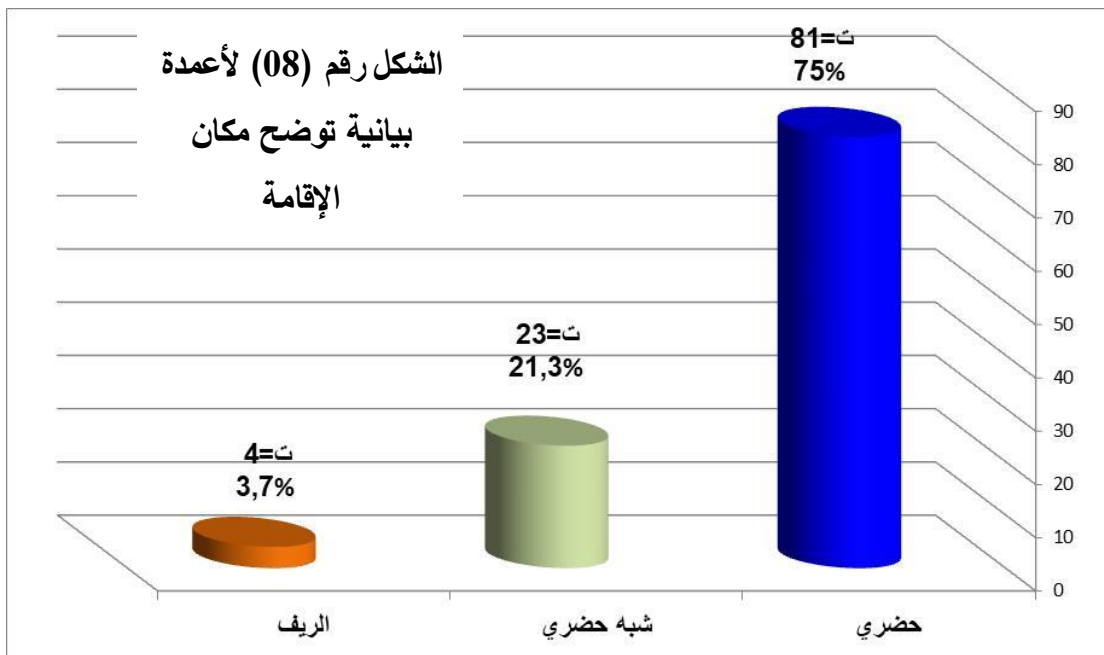
كانوا إطارات أو أعوان تحكم أو منفذين لأن العمل بالورشات يتطلب جهد بدني وفكري بين مختلف الفئات والخبرات، إضافة إلى الدقة في جميع المراحل من بداية دخول المادة الأولية إلى خروجها في شكلها النهائي، كما يوحي هذا التناقل عند المنفذين إلى وجود جماعات تحافظ على موقعها من خلال استقطاب العمال الجدد ضمن جماعتهم ومنحهم طرق وآليات العمل للمحافظة على تواجدهم ضمن قواعد اللعبة التي تفرضها المؤسسة لأن الخبرة تعتبر أحد عوامل تغذية منابع الشك لبناء قواعد مجهولة أثناء مواجهة أعضاء التنظيم، كما أن الإطارات المتواجدين في الورشات يسعون باستمرار لفرض تواجدهم من خلال تحكمهم في التكنولوجيا التي تسير بها الآلات عن طريق مستواهم العلمي الذي يؤهلهم لذلك بعيدا عن الخبرة الميدانية في المؤسسة فهؤلاء يعملون على تنفيذ المهام مقابل المزايا التي يحصلون عليها من المسؤولين كأيام راحة وتعويضات مالية لأنه حسب رأيهم فهم يملكون الحق في التواجد في قمة الهرم إلا أن بعض السياسات والممارسات هي من وضعتهم في الورشات والتي يرون أنها لا تتناسب مع مستواهم ومؤهلاتهم، ضف إلى ذلك أعوان التحكم الذين يرون أن تموضعهم في العملية الإنتاجية الصناعية للمؤسسة بالورشات يعتبر ذو ميزة قوية كونهم يشكلون النسبة الأقل مما يتوجب على المسؤولين الاهتمام بهم لأن غيابهم عن العمل أو عدم وقوفهم عليه يؤدي إلى خلل في مواعيد التسليم لذلك فهم يرون أن تواجدهم محوري ويتفاوضون باستمرار لكسب المزيد من المزايا من أصحاب القرار في المستويات العليا، أما الذين خبرتهم ما بين 31 و 35 سنة فهم الذين يتقلدون المناصب العليا على مستوى الأقسام والإدارة الذين يعملون على بناء الاستراتيجيات ورسم الأهداف بناء على الخطط لضمان سير عمل المؤسسة و الحفاظ على خطها الإنتاجي الصناعي ضمن المخطط العام للمجمع.

ومنه نستنتج أن للأقدمية دور هام في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة فالأقدمية التي يملكها أصحاب الهرم العلوي جعلتهم يحافظون على خط عمل المؤسسة من خلال طرق تسييرهم لجعل العمال باختلاف مستوياتهم وخبراتهم من مواصلة العمل وتنفيذه، إضافة إلى قيام أصحاب الخبرة الطويلة في الورشات والأقسام من استغلال ذلك في توسيع الجماعات، والمفاوضة عن طريق المستوى التعليمي، إضافة إلى الاستفادة من قدرتهم على كبح أو مواصلة الإنتاج لتحقيق مصالح شخصية ضمن المصالح العامة للمؤسسة.

جدول رقم (15) يُبين توزيع مجتمع البحث حسب مكان الإقامة

النسبة المئوية	التكرارات	مكان الإقامة
75,0	81	حضري
21,3	23	شبه حضري
3,7	4	الريف
100,0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق برنامج SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

يعبر مكان الإقامة عن الأصل الجغرافي للعمال بمؤسسة الجزائرية للجلود وحدة الجلفة حيث أن مكان الإقامة يعكس الواقع الاجتماعي لمختلف الفاعلين المتواجدين بالمؤسسة، وكذا معاييرهم المتبناة، وثقافتهم في بيئتهم الاجتماعية خارج المؤسسة والتي يلجون بها إلى العمل من خلال تواجدهم بمكان العمل لأكثر من ثماني ساعات باليوم ومن خمسة إلى ستة أيام بالأسبوع.

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة العمال بحسب مكان الإقامة كانت لصالح الحضري بـ 75% يليها شبه حضري 21,3% ثم الريف بنسبة 3,7%، وبالرجوع إلى الشكل أعلاه يتبين لنا أن الأغلبية الممثلة في المقيمين بالأماكن الحضرية هم الذين لديهم الامكانية للوصول إلى المعلومات والقدرة على التواصل مع أعلى الهرم في المؤسسة والذين يعملون باستمرار على التفاوض على حقوقهم من خلال هوامش الحرية التي يمتلكونها من خلال الأدوار المؤثرة التي يلعبونها في العلاقات المهنية فهؤلاء يتبنون هوية مهنية متأثرة بالتكوين الرسمي والاحتكاك اليومي بالتقنيات والأساليب المستخدمة في العمل، حيث يدخلون للمؤسسة برصيد اجتماعي وثقافي متوافق مع العمل الصناعي فيتكيفون بسرعة مع قواعد الانضباط والأنظمة التقنية.

أما المقيمين بالأماكن شبه حضرية فهؤلاء يتبنون استراتيجيات تكيف مزدوجة من خلال الاستفادة من الموارد الحضرية، وتوظيف شبكات القرابة لتحسين موقعهم بالمؤسسة من أجل وضع توازن بين العمل وفق اللوائح الرسمية واستثمار العلاقات الشخصية، حيث أن هويتهم هجينة عبر احتفاظهم بقيم الالتزام والانتماء القوي لمجموعة معينة، وفي نفس الوقت العمل على اكتساب معارف جديدة من الوسط الحضري، وكذا وضع مرونة في التعامل مع التغيرات من خلال الدمج بين أسلوب العمل الحديث وبعض القيم التقليدية.

بينما المقيمين بالريف الذين يمثلون الأقلية فهؤلاء يعتمدون على الولاء القوي للمؤسسة من أجل ضمان استمرارهم في عملهم لعدم وجود بدائل للعمل في أصلهم الجغرافي لذلك فمناورتهم محدودة في المؤسسة، حيث أن هويتهم المهنية أكثر استقرارا ومحافظة لأنها تقوم على الخبرة المكتسبة من أصلهم في التعامل مع الجلود عوضا عن التكوين المتاح في المؤسسة لاعتمادهم على الطرق التقليدية في العمل، فاندماجهم في المؤسسة ليس من خلال الولوع إليها والتعرف على أهدافها بل من خلال زملائهم من نفس المنطقة والذين سبقوهم في العمل بالمؤسسة.

ومنه نستنتج أن التنوع في الخلفيات الجغرافية لعمال مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة يمثل رصيذا بشريا متنوعا يتم استثماره في مختلف مراحل العمل بالمؤسسة رغم الاختلاف في مستويات الاندماج والكفاءة والتي يسعى المسؤولين بها إلى تطويرها بناء على خصوصية كل فئة من الفئات المهنية المتواجدة وارتباطها بأصلها الجغرافي.

5- الأساليب الإحصائية:

تعتبر الأساليب الإحصائية ذات أهمية كبيرة في البحث العلمي كونها تساهم في ترجمة البيانات الموضوعية إلى أرقام ذات دلالة إحصائية، والتي تحلل سوسيولوجيا لفهم الظاهرة المدروسة، وفي إطار معالجة موضوعنا البحثي المعنون بـ " الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية " تم الاعتماد على البرمجيات والأساليب الآتية:

✍ برمجية الحزم الإحصائية SPSS الإصدار 26:

يعتبر من البرمجيات التي تستخدم في إدارة البيانات، وتحليلها إحصائياً، إضافة إلى تلخيصها وعرضها بأشكال هندسية وبيانية، (1) حيث تم استخدامه في دراستنا لمعالجة المعطيات.

✍ التوزيع التكراري:

$$N = \sum_{i=1}^n x_i$$

✍ النسبة المئوية:

$$p\% = \left(\frac{f}{N}\right) \times 100$$

✍ المتوسط الحسابي:

$$\bar{X} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

✍ الانحراف المعياري:

$$S = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

1/ شفيق العتوم: طرق الإحصاء باستخدام SPSS، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان - الأردن 2014، ص 67.

☞ معامل الاتفاق لـ كوبر - Cooper:

$$p^{cooper} = \frac{NP}{NP + NNP}$$

☞ معامل ألفا كرونباخ:

$$\alpha = \frac{K\bar{C}}{\bar{v} + (K - 1)\bar{C}}$$

☞ معادلة يول - Yule:

$$\text{عدد الفئات} = 2,5\sqrt{n}$$

خلاصة:

يعتبر التصميم المنهجي السبيل للوصول إلى الحقيقة الملموسة للدراسة من خلال اكتشاف مختلف الأفعال التي تصدر عن مجتمع الدراسة عبر الاستطلاع، وكذا التعرف على واقع المؤسسة من خلال المستندات وتطورها التاريخي وأساس عملها التي وجدت من أجله، حيث يتطلب ذلك منها ملائمة، وأدوات للبحث تتناسب مع طبيعة المجتمع المدروس، وملائمة الأساليب الإحصائية للتعرف على نوعية الفاعلين وطبيعتهم عن طريق الوصف والتحليل وتفسير البيانات الإحصائية المرتبطة بمتغيري الدراسة.

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

تمهيد:

تعتبر اللوائح والقوانين العمود الفقري الذي تقوم عليه الحياة التنظيمية داخل المؤسسات الصناعية، إذ لا يمكن تصور انتظام العمل واستقراره دون وجود إطار قانوني يحدد الحقوق والواجبات ويضبط العلاقات بين الفاعلين، فاللوائح ليست مجرد نصوص إدارية، بل هي أدوات رمزية وتنظيمية تجسد فلسفة المؤسسة في التسيير، كما تشكل مرآة لمدى عدالة وشفافية التنظيم، وانطلاقاً من منظور علم الاجتماع التنظيم، فإن القوانين تعد إحدى الآليات التي من خلالها يبني الولاء التنظيمي للعاملين، لأنها تحدد مجال حركتهم وتمنحهم في الوقت نفسه ضمانات مهنية واجتماعية، ومن جهة أخرى فإن الهوية المهنية للعامل لا تتشكل بمعزل عن هذا الإطار، بل تتغذى منه من خلال ما يوفره من اعتراف ومكانة واحترام، وعليه فإن تحليل المؤشرات المرتبطة باللوائح والقوانين داخل مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة يتيح فهماً معمقاً للارتباط بين البعد القانوني وبين الولاء التنظيمي، ويساعد على إبراز كيف يترجم العاملون إدراكهم للقوانين إلى ممارسات وانتماء داخل النسق التنظيمي للمؤسسة.

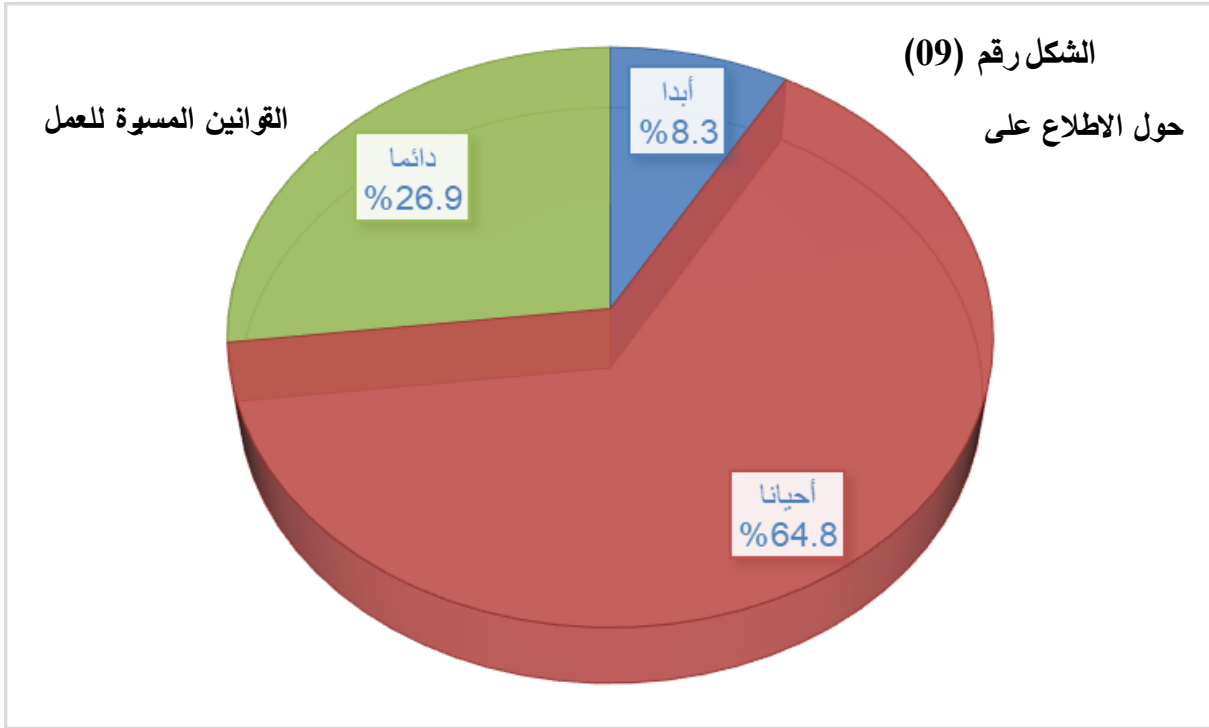
الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

1) الزملاء على اطلاع بالقوانين المسيرة للمؤسسة:

جدول رقم (16) يُبين اطلاع العمال على القوانين المسيرة للمؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	زملائي على اطلاع بالقوانين المسيرة للمؤسسة محل العمل
0.566	2.19	8.3	9	أبدا
		64.8	70	أحيانا
		26.9	29	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 08 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يعتبر اطلاع العمال على القوانين المسيرة للعمل بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة من أهم المؤشرات التي توضح المام مختلف الفاعلين بالواجبات المتعلقة بمهنتهم والأعمال الموجهة إليهم من أجل إنجازها بالشكل المطلوب، حيث أن ذلك يتم وفق توجيهات كتابية وشفهية تصدر من المسؤولين استنادا للقوانين العامة التي تدير المؤسسة، فكل مرحلة من مراحل العمل ترتبط بقوانين محددة تحكم العلاقة بين العمال والمسؤولين لأن إنجازها مرتبط بتعاقدات تشترط الجودة والالتزام في الوقت.

يتبين حسب الجدول أعلاه أن استجابات العمال حول اطلاع زملائهم بالقوانين المسيرة للمؤسسة محل العمل كانت وسطية بنسبة 64.8%؛ بينما الذين أكدوا على مقتضى الاطلاع قدرت نسبتهم بـ 26.9%؛ في حين ما نسبة 8.3% أشاروا بعدم اطلاع زملائهم على تلك القوانين، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.19 ذو ميل انحرافي قدره 0.566 المحدد لعملية الاطلاع لدى الزملاء، فهذان الأخيران يظهران مستوى متوسط ومائل نحو الضعف في درجة استيعاب الاطار القانوني داخل المؤسسة مما يوضح محدودية مسار التنشئة التنظيمية القانونية للعامل التي يمكن فهمها من خلال طرح سعيد شيخي الذي يرى أن فشل الاندماج الكلي في منطوق المؤسسة يعود إلى الشروط الثقافية والاجتماعية التي لم تتحقق لتوليد توافق بين حاجات المؤسسة التي تتضمن قوانينها ومنظومة القيم التي يحملها العامل؛ لأن العامل محكوم ببنية ذهنية تقليدية تجعل عنده القوانين المكتوبة أقل أهمية من الأعراف الشفهية، والعلاقات الشخصية؛ مما يولد أزمة بنيوية في الارتباط بين الفرد والمؤسسة، فالمعرفة القانونية هنا ليست إطارا مؤسسيا راسخا، بل عبارة عن سلعة تبادلية هشة تدار وفق ديناميكيات القوة والهوية، فالاطلاع على القوانين ليست مجرد بعد اجرائي فقط، فهي تعتبر من عناصر اللعبة التنظيمية التي يتوزع فيها الفاعلون وفق قدرتهم على التحكم في مناطق عدم اليقين، وهذا ما يدعمه جيلالي اليابس الذي يعتبر أن الهوية المهنية ليست منتوج تلقائي للتنظيم؛ بل نتيجة تراكم موضوعي لصراع الرموز وقواعد العمل، حيث أن امتلاك المعلومة القانونية يزيد من قدرة العامل على التصرف بمرونة داخل النسق، ويعطيه هامش تأثير واعتراف أكبر؛ مما يجعل القوانين شكل من أشكال الرأس المال الثقافي داخل المؤسسة، والذي يتم احتكاره لدعم مواقع الفاعلين موازين القوى، فانخفاض معدل الاطلاع على القوانين يوحى إلى وجود تراتبية تنظيمية مغلقة

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

لا تشرك أسفل الهرم المهني في معرفة القواعد التي تسيروها مما يضعف من القدرة على بناء ولاء تنظيمي حقيقي قائم على الإيمان بالمؤسسة لا على التبعية لها، فهذا الوضع يبين ما أشار إليه أحمد هني في أن المؤسسة الجزائرية غالبا ما تكون امتداد للبنية الثقافية للمجتمع، حيث السلطة فيها مرتبطة بالمكانة أكثر من ارتباطها بالكفاءة والشفافية؛ مما يعيق عملية بناء هوية مهنية تقوم على المعايير الموضوعية، فالهوية لا تبني فقط عبر تنفيذ المهام، وإنما عبر الاعتراف الداخلي بفعالية العاملين عبر قيم التنظيم وقواعده ومعاييرها، فضعف الاطلاع يبين قلة اندماج العاملين في البعد الرمزي للمؤسسة، ويوضح أن علاقتهم بالمؤسسة محكومة بمنطق الأجير الوظيفي أكثر من منطق الفاعل المهني، وهو ما يحول الولاء التنظيمي إلى ولاء منفعي تبادلي قصير المدى يحتكم لميزان الأخذ والعطاء لا للولاء الهوياتي طويل الأمد، فمحمد بشير يربط هذا الخل بعملية التثاقف غير المكتملة، لأن المؤسسة تفرض نموذج تنظيمي قانوني غريب عن القاعدة الاجتماعية للعامل التي تقوم على الاعتبارات الباطنية والحقيقية؛ مما يجعل القوانين مجرد املاءات لا تخترق وعي العمال الذي يزيد ولاءهم للمؤسسة، فالهوية المهنية حسب رينو سانسوليو تبنى عبر التفاعل الجماعي مع أنظمة المؤسسة وغموض القوانين ينتج هويات مشتتة نتيجة تعطل الشروط الجماعية لبنائها فتتحول الجماعات إلى فئات منعزلة والهوية المهنية تنهار، لذلك فالقلة الممثلة في 26.9% دائما يشكلون جماعة مغلقة تعيد إنتاج احتكارها المعرفي، بينما الأغلبية الممثلة في 64.8% و 8.3% تعيش فراغ في الهوية يمنع الاندماج العضوي في التنظيم المؤسساتي، فهذا الفراغ حسب ميشال كروزيه يستثمر كمناطق شك و لا يعكس جهلا عشوائيا؛ بل استراتيجيات لتحويل القوانين إلى عملية تفاوضية، وهو ما يتنافى مع رؤية علي الكنز حول المصير المشترك، حيث لا يمكن تحقيق تضامن مهني، وولاء حقيقي في غياب التفاوض المتواصل حول القوانين بشفافية، والذي يؤدي إلى تفكك الولاء المؤسساتي الشامل لصالح ولاءات جزئية لشبكات النفوذ الداخلية، فالاطلاع على القوانين يعتبر من مؤشرات النجاح في مسار التنشئة المهنية، حيث يتبين أن المؤسسة لا تضمن مسارا واضحا للتنشئة بسبب غياب آليات لإعادة إنتاج القيم والقواعد للعمال، حيث أن 64.8% و 8.3% تظهر فشل التنشئة الاجتماعية في تحويل القوانين إلى ممارسة مؤسسية يومية، فالجهل القانوني المنتظم الذي يظهر من خلال الانحراف المعياري 0.566 ينتج عمالا منفصلي الهوية يعملون كأجساد غريبة في الجسد

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

الكلية للمؤسسة، فمحمد مبتول يرى أن العامل يقوم بوعي أو بدون وعي بتجاهل القوانين كشكل من أشكال المقاومة الثقافية ضد نمط التنظيم الذي يراه بأنه لا يعبر عن قيمه الخاصة المتمثلة في الكرامة والتضامن؛ هذا الفشل يمنع تحول القواعد إلى جسد ثان للعامل فتضعف جذور الانتماء وتتعطل عملية الانتقال من مرحلة الانتماء القانوني إلى الانتماء الهوياتي للمؤسسة؛ مما ينعكس سلبا على الولاء التنظيمي، لأن هذا الأخير في أساسه يتطلب تشبعا رمزيا وثقافيا قبل أن يكون علاقة بيروقراطية رسمية، كما أن المتوسط الحسابي 2.19 يظهر جهلا باللوائح فتتحول المؤسسة من شريك إلى خصم فالعامل الذي لا يعرف حقوقه وواجباته لا يرى في المؤسسة كيانا عادلا بل خصما محتملا، مما يؤدي إلى انهيار التبادل الطوعي للولاء والذي يعتبر خرقا للعدالة الإجرائية حسب بيتر بلو.

ومنه يتبين أن دعم الولاء التنظيمي في المؤسسة يتطلب إعادة بناء ارتباط العمال بالقانون ليس كوسيلة ضبط فحسب، وإنما كمورد للهوية يتم من خلاله إدماجهم في المشروع المؤسسي عن طريق تبني استراتيجية تواصل وتنشئة واضحة تهدف إلى تنظيم دورات تعريفية بالقوانين الداخلية وإشراك العمال في مناقشة تعديل هذه اللوائح لجعلها أكثر قربا من واقعهم المهني، وكذا تبسيطها في لوحات مهنية مرئية مع إدماج المرافقة والتبليغ بدل الرقابة والعقاب، حيث أن جعل القوانين موردا رمزيا مشتركا بين الفرد والتنظيم يعتبر خطوة حاسمة نحو بناء هوية مهنية وترسيخ الولاء التنظيمي الفعال.

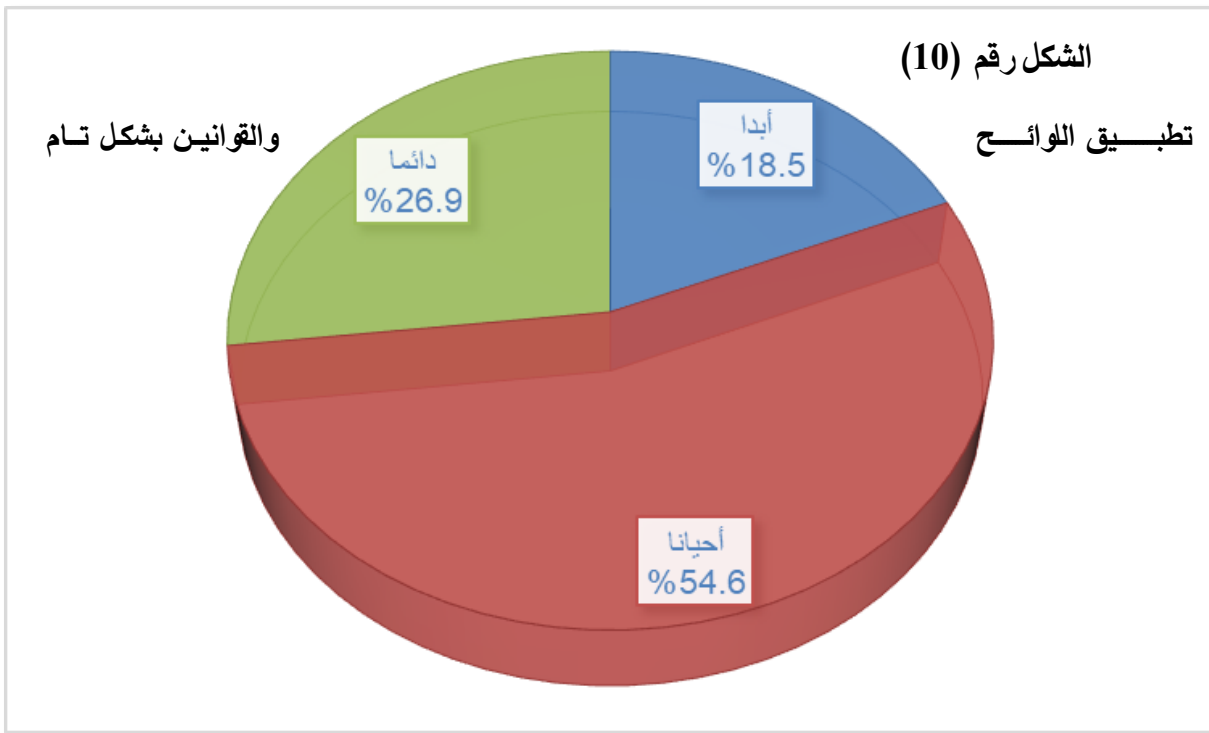
الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

(2) تطبيق اللوائح والقوانين بشكل تام:

جدول رقم (17) يُبين العمل على تطبيق اللوائح والقوانين بشكل تام

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	يتم العمل على تطبيق اللوائح والقوانين بشكل تام
0.672	2.08	18.5	20	أبدا
		54.6	59	أحيانا
		26.9	29	دائما
		100	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 09 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يعبر عن التزام المؤسسة بتجسيد القوانين بشكل شامل يطال جميع العمال والأنشطة، فالقانون المكتوب يظل بلا معنى ما لم يطبق في الواقع، ومن هنا تظهر أهمية هذا المؤشر في معرفة المسافة بين النص القانوني والممارسة اليومية، فالتطبيق التام للقوانين يرسخ الثقة بين العمال والإدارة، ويجعل الولاء التنظيمي قائم على إدراك أن المؤسسة فضاء منظم تطبق فيه القواعد على الجميع بلا استثناء.

يتبين حسب الجدول أعلاه نجد أن استجابات العمال حول العمل على تطبيق اللوائح والقوانين بشكل تام كانت وسطية بنسبة 54.6%؛ بينما الذين أكدوا على مقتضى العمل على تطبيق اللوائح قدرت نسبتهم بـ 26.9%؛ في حين ما نسبة 18.5% أقروا بعدم عمل زملائهم على تطبيق القوانين بشكل تام، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.08 ذو ميل انحرافي قدره 0.672 المحدد لعملية تطبيق اللوائح، فهذان الأخيران يظهران أن تمثل العمال لتطبيق اللوائح والقوانين يميل إلى المستوى الضعيف - المتوسط مع تفاوت نسبي في الإدراك يعكس تعدد الخبرات التنظيمية في المؤسسة، فعدم تطبيق اللوائح بشكل صارم وثابت يوسع من مساحات منابع الشك ويزيد من حرية الفاعلين لتشكيل ألعاب تنظيمية قائمة على الاجتهادات الشخصية بعيدا عن النص القانوني الرسمي، حيث أن هذا التذبذب نجده في مفهوم جمال غريد حول الهوية الهجينة التي تعيش تناقض دائم بين متطلبات العصرية التي تتطلب التطبيق الصارم للقانون البيروقراطي، ومخلفات البنية التقليدية التي تفضل مرونة التقدير الشخصي على جمود النص، فهيمنة 54.6% أحيانا تبين وجود تكتيكات مرنة في تطبيق القوانين، حيث تستخدم اللوائح كأداة للمناورة بدلا من كونها معايير ثابتة حيث يشير كروزيه " الفاعلون في التنظيم يعمدون إلى تشكيل القواعد لخدمة مصالحهم" فالانحراف المعياري 0.672 يؤكد أن هذه الممارسة ليست عشوائية بل استراتيجية ممنهجة تهدف إلى إضعاف الشرعية التنظيمية، وهذا الإضعاف هو نتيجة لما أشار إليه جيلالي اليابس حول صراع الرموز وقواعد العمل، حيث يخرط العمال كفاعلين اجتماعيين في صراع دائم لتحديد موقعهم، ومناطق الغموض في تطبيق القوانين هي ميدان هذا الصراع الذي يؤدي إلى توسع الدائرة الفاسدة البيروقراطية، ومع غياب تطبيق صارم للقواعد يقل اعتماد العامل على المؤسسة كمصدر للضبط والاسناد، ويرتفع اعتماده على القدرات الذاتية في عملية التكيف مع المتغيرات؛ مما يضعف إحساسه بالانتماء لقواعد مشتركة ويتحول بذلك إلى عامل انتهازي قلق أكثر من كونه فاعلا منتميا مطمئنا، فيؤدي ذلك إلى اهتزاز الولاء بسبب غياب بنية قانونية مستقرة تسمح للعامل ببناء ثقة مع المؤسسة،

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

وهذا ما يتماشى مع رؤية علي الكنز حول أهمية التضامن والترابط العضوي بين الفئات؛ لأن التطبيق المتقطع للقوانين يكسر قاعدة الثقة المشتركة، ويضعف مفهوم المصير المشترك الذي هو أساس بناء الولاء التنظيمي والهوية المهنية، إضافة إلى أن غياب التطبيق التام للقواعد يثبط من عملية الاستيعاب لدى العامل، لأن الفاعل لا يتعامل مع لوائح ثابتة توجه أفعاله؛ بل مع إجراءات ظرفية تتعرض للتأويل والتغيير؛ مما يرسخ هوية مهنية براغماتية تميل إلى البحث عن التكيف والنجاة، بدل التفاعل القيمي والرمزي مع المؤسسة، ولهذا يرى سعيد شيخي أن الهوية المهنية لا تنفصل عن منظومة الانتماء الاجتماعي، فالعامل لا يستطيع الاندماج في منطقتي إنتاجية يتسم بالغموض والتذبذب لأنه لا يتوافق مع منظومة قيمه الأساسية التي تبحث عن الاستقرار الأخلاقي والاجتماعي والتي تؤثر على قدرة المؤسسة على تحويل الأجير إلى فاعل حامل لهوية جماعية مشتركة لأن النسبة 54.6% أحيانا تشير إلى غموض في المعايير الجماعية؛ مما يثبط بناء هوية مهنية موحدة حيث يشير سانسوليو أن الهوية المشتركة تنهار عندما تتحول القواعد إلى أطراف متغيرة تفقد العامل بوصلة انتمائه، وتبقي هويته مرتبطة بجزئيات الممارسة اليومية العابرة، فغياب اليقين في التطبيق ينتج هويات هشة غير قادرة على الالتزام العاطفي، حيث يرى محمد مبتول أن عدم الالتزام بالقواعد بشكل تام هو جزء من المقاومة الثقافية للعمال نحو نموذج تنظيمي غير مستقر لا يحترم الكرامة، ولا يمنح الثقة، ويسعى للتخلص من كل أشكال التشيؤ؛ مما يؤدي إلى ضعف عمق الولاء التنظيمي، كما أن الارتفاع في نسبة أبدا 18.5% وأحيانا 54.6% والذي يشكل مجموعهما نسبة كبيرة جدا 73.1% فهذا يشير إلى وجود عطل في عملية التشيؤ؛ مما يولد هشاشة وظيفية في التشيؤ التنظيمية لأن العامل لا يستطيع أن يتعلم بشكل ثابت ما هو مسموح أو ممنوع، فذلك يضعف عملية انتقاله من وضع الملتحق إلى وضع المندمج لأن الغموض في القواعد و مضمونها يضعف قدرته على بناء هوية مهنية مستمرة، وبالتالي فغياب التطبيق الثابت يجعل العامل يميل إلى التذبذب، حيث تصبح الولاءات جزئية غير كلية كالولاء للرئيس المباشر، لفريق العمل، لشبكة الزملاء، فهذا التعدد يؤكد الانحراف المعياري المرتفع 0.672 والذي يبين تفكك الثقافة التنظيمية للمؤسسة، والمتوسط الحسابي 2.08 الذي يبين وجود خلل في العدالة التوزيعية الأمر الذي يجعل العامل يشعر بأن التطبيق غير عادل، وهذا الخلل يتفق مع ما أكده أحمد هني بأن نمط القيادة في المؤسسات الجزائرية يقوم على السلطة، والتقدير الشخصي أكثر من قيامه على الكفاءة والصرامة في التطبيق، كما أنه لا يوجد عملية تبادل من منظور بيتر بلاو، حيث يرى بأن جهده الذي يبذله في العمل يقابله عدم اليقين؛ مما

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يولد عدم توازن في العملية التبادلية من وجهة نظر العامل، فضعف التطبيق في اللوائح يضعف الولاء العاطفي المعتمد على الثقة والانتماء ويقوي الولاء المستمر حسب الان وماير، لأن الولاء المستمر مرتبط بالحاجة إلى الاستمرار في العمل بسبب غياب البديل وهو ولاء هش يتفكك بسرعة عند تحسن فرص العمل خارج المؤسسة، هذا الأخير يؤكد هشاشة الولاء التنظيمي.

ومنه نستنتج وجود مناطق شك كبيرة في المؤسسة مما يؤدي إلى توسع الدائرة الفاسدة للبيروقراطية والذي يتطلب إنشاء لجان تطبيق لمراقبة تنفيذ اللوائح بشكل تام، إضافة إلى تحويل التطبيق الرسمي إلى عملية جماعية يشارك فيها الجميع، وكذا مكافأة الورشات والأقسام التي يتم فيها تطبيق اللوائح بشكل تام من أجل تقوية روابط التنشئة، لأن تحويل القوانين من نصوص جامدة إلى ممارسات يومية يساهم في تقوية الهوية المهنية ودعم الولاء العاطفي للمؤسسة بدل الولاء المستمر الذي يتهدم في أي تغيير قد يطرأ بالمؤسسة.

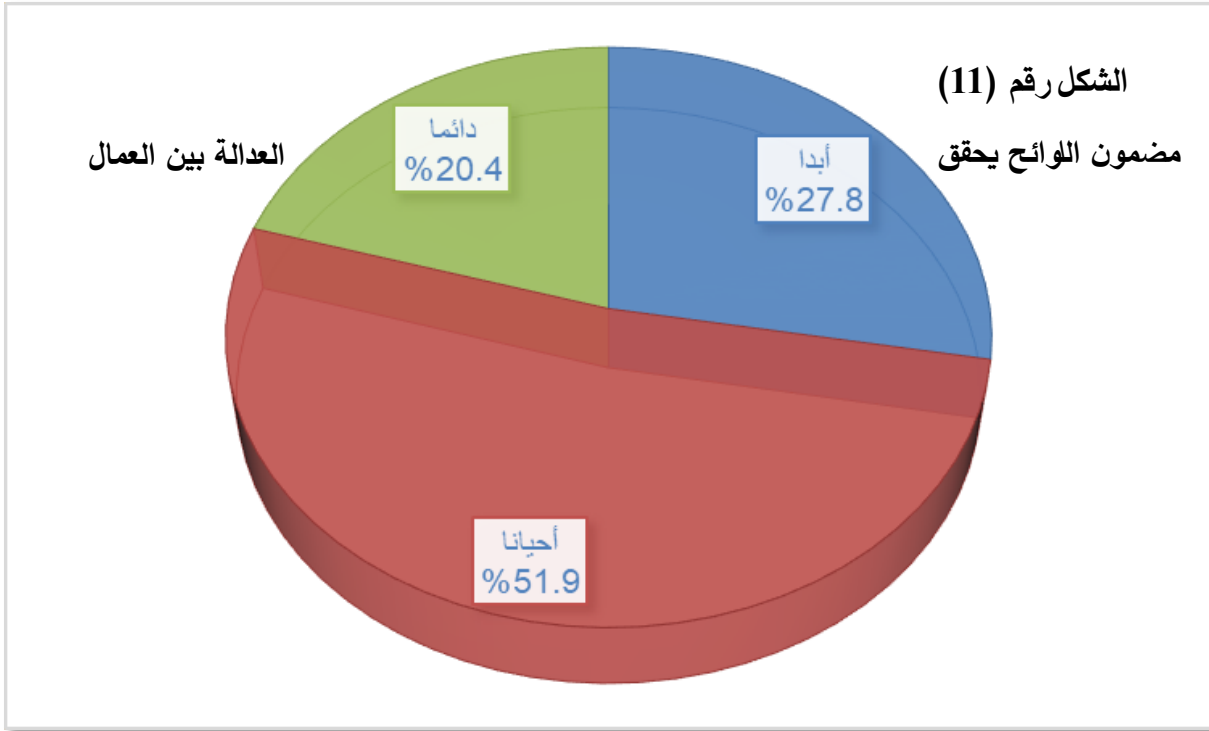
3) مضمون لوائح المؤسسة يحقق العدالة بين العمال:

جدول رقم (18) يُبين ضمان لوائح المؤسسة تحقيق العدالة بين العمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	يتيح مضمون لوائح المؤسسة محل العمل تحقيق العدالة بين العمال
0.693	1.93	27.8	30	أبدا
		51.9	56	أحيانا
		20.4	22	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 10 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

تتجلى أهمية هذا المؤشر في ربط القوانين بمفهوم العدالة التنظيمية، إذ لا يكفي أن تكون القوانين موجودة، بل ينبغي أن تحمل مضمونا يعكس المساواة بين الأفراد، فالعدالة هي الأساس الذي تبنى عليه الثقة والولاء، كما أنها ركن في بناء هوية مهنية يشعر العامل من خلالها أنه جزء من جماعة تعامله على قدم المساواة مع غيره.

عند النظر إلى الجدول أعلاه يتبين أن استجابات الباحثين حول أن مضمون لوائح المؤسسة محل العمل يحقق العدالة بين العمال كانت وسطية بنسبة 51.9%؛ بينما الذين يرون أن ما تتضمنه لوائح المؤسسة لا يحقق العدالة بين العاملين قدرت نسبتهم ب 27.8%؛ في حين ما نسبة 20.4% أكدوا أن ما تحويه اللوائح يحقق العدالة، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل الباحثين قدر ب 1.93 ذو ميل انحرافي قدره 0.693 المحدد بأن مضمون اللوائح يحقق العدالة بين العمال، فهذان الأخيران يبينان أن الممارسة الفعلية للعدالة التنظيمية في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تتسم بالضعف والتذبذب والتي توضح غياب التجانس في إدراك العدالة مما ينعكس سلبا على الولاء التنظيمي، فالقوانين إذا لم تكن تطبق بصراحة وشفافية تتحول إلى مجال التأويل والمساومة بين الفاعلين؛ مما يؤدي إلى توسع مناطق الشك بسبب وجود خلل في كيفية تطبيق اللوائح بالمؤسسة، فهذا التذبذب في إدراك العدالة يؤكد ما طرحه جمال

غريد حول أشكال الحداثة الظاهرية التي تنتجها المؤسسات الجزائرية، حيث توجد لوائح رسمية تمثل الحداثة لكنها تخفي خلفها استمرار أنماط تقليدية في تمثيلات السلطة التي تفضل العلاقات الشخصية والولاءات الداخلية على مبدأ العدالة والمساواة؛ مما يفسر نسبة 51.9% التي تظهر أن العدالة تدار كسلطة استراتيجية وليس كقيمة ثابتة، حيث يستثمر بعض الأفراد الثغرات في اللوائح لتحقيق مصالح خاصة على حساب المساواة بين العمال، فهذه الأخيرة تضعف الإحساس بالعدالة وتجعل العمال ينظرون إلى التنظيم كفضاء غير متكافئ تتم فيه شراء الولاءات عبر معاملة تفضيلية وليس عن طريق الانصاف الشامل؛ مما يضعف ولاءهم وانخراطهم بالمؤسسة، حيث يؤكد جيلالي اليابس أن فهم الهوية المهنية في الجزائر يتطلب العودة إلى منطق العقلنة المزدوجة الذي تتقاطع فيه البيروقراطية الرسمية مع منطق إعادة إنتاج النظام الإنتاجي المتميز بالنزاعات، وتتحول بذلك العدالة إلى حاصل صراع الرموز وموازن القوى داخل مكان العمل؛ مما يؤدي إلى تفكك الهوية الجماعية، فإدراك العمال غياب العدالة في مضمون اللوائح يعكس على عملية تشكل هويتهم المهنية، لأن الهوية المهنية لا تبنى من خلال ممارسة الدور الوظيفي فقط، وإنما من خلال الشعور بالإنصاف والاعتراف بالجهود، فالانحراف المعياري 0.693 يبين أن العدالة عبارة عن امتيازات فردية وليس مبدأ مؤسسي الأمر الذي يؤدي إلى تفكك الهوية الجماعية لإدراك العمال أن النظام الداخلي لا يحقق المساواة؛ ويظهر هنا طرح علي الكنز من خلال أن غياب العدالة يعطل عملية بناء تضامن مهني ويضعف مبدأ المصير المشترك؛ فيدفع العمال إلى تبني استراتيجيات فردية بدلا من الانخراط في مشروع المؤسسة؛ مما يجعلهم يفقدون شعورهم بالاندماج المهني، ويصبحون أكثر ميلا للاغتراب ويضعف ولاؤهم لأن تفكك الشعور الجماعي بالإنصاف يحول مكان العمل إلى فضاء من الشك واللاتكافؤ، فالعامل يفقد ثقته في ذاته والمؤسسة وهذا ما تظهره نسبة 27.8% أبدا التي تجعل الفاعلين يرون أنفسهم ضحية لسلطة جائرة تقودهم، هذا الشعور بالظلم يغذي ما أسماه محمد مبتول بهوية المقاومة، حيث يرى العامل أن عدم وجود عدالة في القوانين هو تعدي على قيمه الأساسية التي يحملها من منظومته الاجتماعية، فيلجأ للمقاومة الثقافية، ورفض كل ما يفرضه عليه التنظيم، فالعدالة التنظيمية تعتبر أحد مكونات عملية التنشئة المهنية التي تسمح بإعادة إنتاج القيم المشتركة داخل المؤسسة، وحين يكون مضمون اللوائح غير عادل أو مطبقا بشكل انتقائي فإنه يؤدي حسب كلود ديبارد إلى أزمة في الهوية الاجتماعية من خلال فشل المؤسسة في ترسيخ هوية مهنية مستقرة، وهو ما يدعمه أحمد هني الذي يرى أن العامل الجزائري يرفض أن تنتقل إليه نماذج التنظيم الغربي دون مراعاة للخصوصية الفردية التي تقدر العدالة، فيضعف الشعور بالانتماء للمؤسسة، وهذا ما يبينه الانحراف المعياري المرتفع 0.693 الذي يؤكد أن هذه المعاناة ليست فردية بل

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

مشكل تعاني منه المؤسسة ككل؛ مما يهدد الاستقرار الجماعي ويضعف الولاء التنظيمي، فالولاء التنظيمي حسب ماير وألان يتحدد وفقا للولاء العاطفي والاستمراري والمعياري، فغياب العدالة في مضمون اللوائح يضعف الولاء العاطفي لأنه يحد من شعور العمال بالانتماء، ويتقلص الولاء المعياري لضعف الالتزام الأخلاقي تجاه المؤسسة، ويتناقص الولاء المستمر لشعور العامل أن المؤسسة لا توفر مناخا عادلا يبرر استمرار بقائه فيها، ضف إلى ذلك فإن المتوسط الحسابي 1.93 يشير إلى انهيار في التبادل العادل الذي يقوي الولاء التنظيمي وبوجود هذا المتوسط فإن العامل لا يشعر بوجود العدالة وبالتالي يتحول من فاعل شريك بالمؤسسة إلى مقاول ذاتي يبحث عن مصالحه الخاصة، ويتحول ارتباطه بالمؤسسة من ارتباط هوياتي إلى ارتباط منفعي لغياب الانصاف، ويتماشى هذا مع طرح سعيد شيخي من ناحية ارتباط الاندماج المهني بالمنظومة الاجتماعية؛ لأن المؤسسة التي لا تمارس العدالة تخسر شرعيتها وتصبح خصما للعامل؛ مما يمنع توليد التوافق بين حاجات المؤسسة، ومنظومة القيم التي يحملها العامل.

ومنه نستنتج أن غياب العدالة في مضمون اللوائح بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة يشكل عاملا خطيرا في تفكك الهوية المهنية وإضعاف الولاء التنظيمي، فالعامل الذي يدرك أن اللوائح لا تطبق بإنصاف سيشعر بعدم الاعتراف ما يدفعه للانسحاب أو البحث عن استراتيجيات فردية للتأقلم كما وصف كروزبييه، حيث أن هذا الإدراك يعمق أزمة الهوية ويضعف الشعور بالانتماء كما أشار كلود ديبارد، وتؤكد نظريات العدالة والتبادل الاجتماعي لذلك فإن تحقيق العدالة في اللوائح ليس مجرد إجراء إداري بل عبارة عن شرط بنيوي لبناء ولاء تنظيمي وهوية مهنية راسخة.

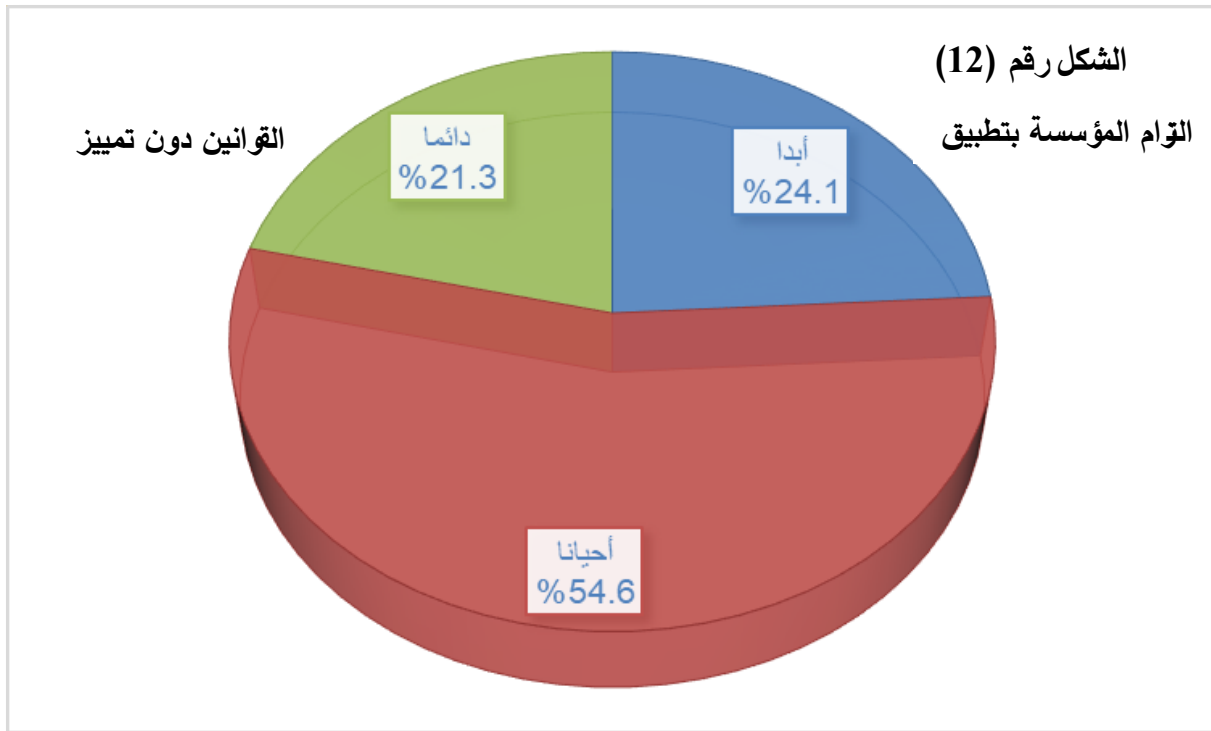
الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

4) التزام المؤسسة بتطبيق القوانين بين العمال دون تمييز:

جدول رقم (19) يُبين التزام المؤسسة بتطبيق القوانين بين العمال دون تمييز

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	تلتزم مؤسستي بتطبيق القوانين بين العمال دون تمييز
0.676	1.97	24.1	26	أبدا
		54.6	59	أحيانا
		21.3	23	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 11 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يركز هذا المؤشر على الجانب العملي للعدالة، حيث يبين إدراك العمال لمدى حياد الإدارة في تطبيق القوانين، فإذا كان التطبيق انتقائياً، فإن ذلك يولد شعوراً بالتمييز ويضعف الهوية المهنية، أما إذا كان شاملاً وعادلاً، فإنه يعزز الانتماء الجماعي ويقوي الولاء التنظيمي المبني على الشعور بالإنصاف.

نجد من خلال الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول التزام المؤسسة بتطبيق القوانين بين العمال دون تمييز كانت وسطية بنسبة 54.6%؛ في حين أن ما نسبته 24.1% يرون أن هناك تمييز في تطبيق القوانين؛ بينما نسبة 21.3% أكدوا أن المؤسسة تلتزم بتطبيق القوانين بين عمالها دون تمييز، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.97 ذو ميل انحرافي قدره 0.676 المحدد لالتزام المؤسسة بعدم التمييز في تطبيق القوانين بين عمالها، فالمتوسط الحسابي المنخفض يشير إلى غياب استمرارية المساواة بين العمال، والانحراف المعياري المرتفع يبين وجود تفاوت في تجارب العدالة بين العمال مما يدل على أن الالتزام بالتطبيق في المؤسسة ليس من باب الإنصاف وإنما من منظور التمييز، فالعامل يبحث عن الإنصاف من خلال العدالة في التطبيق، إلا أن ما تظهره 54.6% أحيانا و 24.1% أبدا تعبر عن أن هناك تمييز في تطبيق القوانين، حيث يولد ذلك لدى العامل شعوراً بأن القوانين لا تطبق بنفس الدرجة على الجميع مما يضعف رضاه المهني والتزامه التنظيمي لأنه يتوقع أن القانون يحمي الجميع وبالتالي فهو يبتعد عن الانخراط الفعال في مهامه، فالعلاقة بين العامل والمؤسسة مبنية على تبادل متوازن بين الجهد المبذول والمقابل منه فشعوره بأن زميله يعامل أفضل منه رغم خضوعهما لنفس اللوائح يولد لديه إحساس بعدم الإنصاف فيقل مستوى ولاءه التنظيمي كرد فعل عقابي غير مباشر منه تجاه المؤسسة، وبذلك يتحول الولاء من التزام أخلاقي إلى مقايضة نفعية، فيتوسع بذلك المجال إلى تشكل مناطق النفوذ التي يتم استغلالها من الفاعلين لتحقيق امتيازات شخصية معتمدين في ذلك على الثغرات القانونية أو العلاقات الشخصية مما يؤدي إلى هشاشة في النظام البيروقراطي للمؤسسة، وبذلك فإن التمييز من خلال الانحراف المعياري المرتفع 0.676 ليس عشوائياً بل استراتيجياً، حيث تستخدم القوانين في مكافأة الموالين لأعلى الهرم المؤسسي ومعاينة المعارضين لطرق تسيير المسؤولين على اختلاف مواقعهم فيتحول العامل إلى لاعب في لعبة السلطة التي أوجدتها المؤسسة ذاتها، فيتولد لديه إحساس بعدم الاعتراف

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

والانصاف لوجود تمييز في التطبيق مما يهدد تماسك هويته المهنية، حيث يصبح غير قادر على تعريف نفسه كجزء من مؤسسة عادلة تعامله بصفة العامل المحترف في دوره المهني، لا مجرد رقم خاضع للقرارات الاعتباطية، لأن الجزء الأساسي من الهوية يبني على الاعتراف المتساوي بالقيمة المهنية للأفراد لأن التمييز الادراكي في تطبيق القوانين يضعف الشعور بالعدالة؛ مما يولد لدى العمال حالة تصدع هوياتي تؤثر سلبا على ولائهم المهني، ويوضح المتوسط الحسابي المنخفض 1.97 وجود تآكل في الهوية الجماعية لضعف الإحساس بالانتماء المشترك نتيجة وجود تمييز واضح في عملية الالتزام بالتطبيق لأن التمييز يؤدي إلى تفكيك الجماعة إلى فئات وبالتالي تشكل أزمة في الهوية لغياب العدالة مما ينتج اغتراب هوياتي يدفع العامل نحو الانسحاب وفقدان الولاء التنظيمي لأن العامل يجد صعوبة في الاندماج مع قيم المؤسسة لعدم احساسه بالحياد والانصاف، نتيجة لإدراكه تمييزا في تطبيق القوانين الذي يقود إلى فجوة بين ما يلقن رسميا كقيم مؤسسية وما يعيشه العامل واقعا.

ومنه نستنتج أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تعاني من ضعف في تطبيق اللوائح بين العمال دون تمييز حيث أن الربع يرى أنها غير مطبقة إطلاقا، وأكثر من النصف أنها تطبق أحيانا؛ في حين الأقلية تؤمن باستمراريتها، فهذه الوضعية تضعف الثقة التنظيمية وتؤدي إلى هشاشة الهوية المهنية لشعور العامل بأن قيمته لا يعترف بها داخل المؤسسة؛ مما يقلل من مستوى الولاء ودرجة الانتماء، لذلك فإنه من الضروري أن تعمل المؤسسة على ترسيخ آليات شفافة للرقابة على تطبيق القوانين، وتفعيل قنوات التظلم والاعتراض بما يعيد الثقة لدى العمال وتقوي مناخ العدالة التنظيمية، لأن غيابها لا يهدد الولاء التنظيمي ويفكك الهوية المهنية، بل يعرض استقرار المؤسسة للخطر على المدى البعيد.

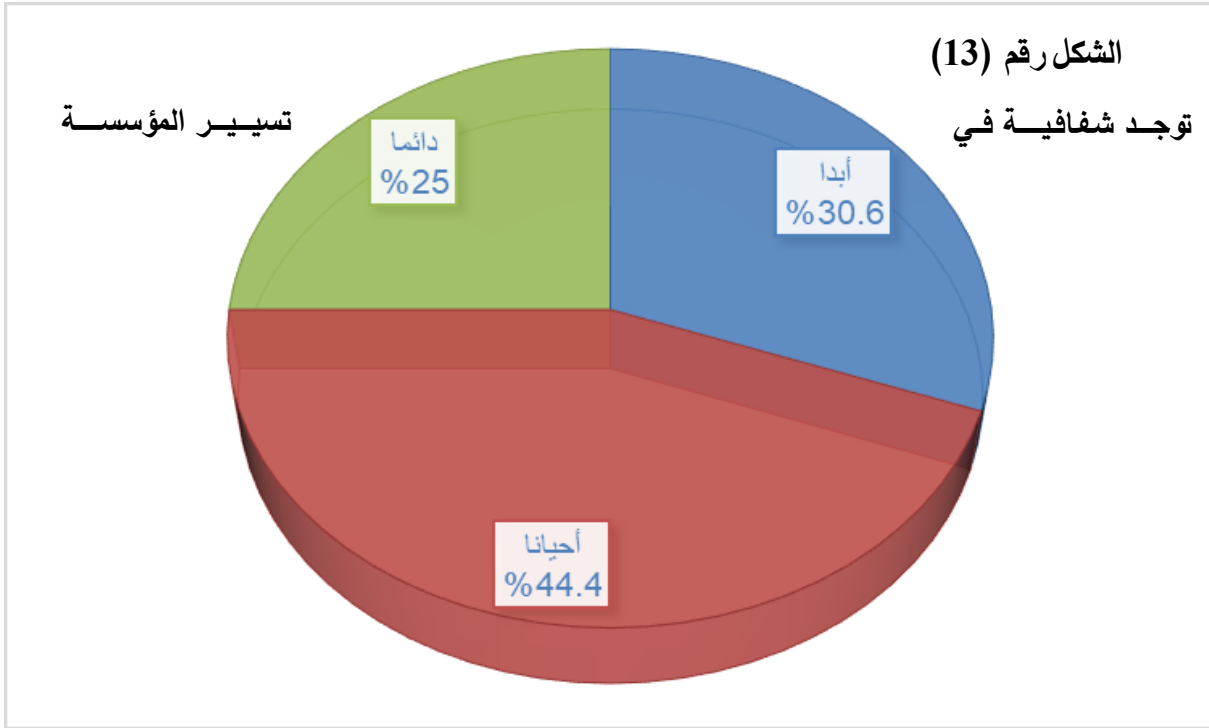
الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

5) وجود شفافية في تسيير المؤسسة:

جدول رقم (20) يُبين شفافية المؤسسة في التسيير

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	توجد شفافية في تسيير المؤسسة
0.747	1.94	30.6	33	أبدا
		44.4	48	أحيانا
		25.0	27	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 12 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

الشفافية ليست مجرد قيمة إدارية، بل هي مبدأ تنظيمي يعكس مدى وضوح القوانين والإجراءات في نظر العمال، وعليه فإن هذا المؤشر يبرز العلاقة بين وضوح المعلومات وفعالية التواصل التنظيمي، فالشفافية تساهم في بناء الثقة، وتحد من الشائعات، وتعزز الولاء من خلال إدراك العمال أن القرارات واللوائح تطبق في إطار واضح لا يخفي أبعادا غير معلنة.

نستبين من الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين على أنه توجد شفافية في تسيير المؤسسة كانت وسطية بنسبة 44.4%؛ في حين أن من يرون أنه لا توجد شفافية قدرت نسبتهم ب 30.6%؛ بينما نسبة 25% أكدوا على وجود شفافية في تسيير المؤسسة، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر ب 1.94 ذو ميل انحرافي قدره 0.747 المحدد لوجود شفافية في تسيير المؤسسة فالمتوسط الحسابي يبين أن غياب الشفافية هو الإدراك السائد في وسط العمال؛ بينما الانحراف المعياري يشير إلى وجود تباين في تجارب العمال ما يعكس تفاوتاً في استفادة الفئات العمالية من ممارسات الإدارة، فغياب الشفافية لا يجب فهمه أنه نقص في التسيير الإداري؛ بل عبارة عن آلية استراتيجية يمارسها الفاعلون للحفاظ على مناطق نفوذهم عن طريق احتكار المعلومات والتي تظهر أن الشفافية انتقائية يتم استغلالها لتوسيع النفوذ والاستفادة من الامتيازات، فالمعلومات ورأس المال الاجتماعي تصبح موردا نادرا يتم التحكم فيه لتحديد موقع العامل، ولا يتم توزيعها بناء على المنطق العقلاني البيروقراطي، كما أن الضبابية في القرارات تسمح لبعض الفاعلين باحتكار السلطة، حيث تتحول فيه المؤسسة من فضاء عقلائي إلى شبكة تفاوضية تمارس فيها السلطة من خلال الغموض ما يفسر التفاوت الواضح في إدراك العمال للشفافية، فالقريبين من مراكز القرار يؤكدون وجودها بينما البعيدين والموجودين على الهوامش يعانون من غيابها هذا ما يسميه علي الكنز بسوء الفهم التاريخي بين فئات المؤسسة، ويمنع تشكل التضامن المهني لأن احتكار المعلومة يحول دون الربط العضوي بين الفئات ويعطل بناء المصير المشترك، فالعمال عند ولوجهم للمؤسسة يتوقعون أن انتمائهم هو انتماء لفضاء عقلائي تطبق فيه القوانين بشفافية؛ لكن الواقع اليومي يصدمهم بغموض الإجراءات وتناقض الممارسات التي يعبر عنها جمال غريد بالهوية الهجينة، حيث يصبح العاملون يعيشون حالة من الشك بين متطلبات العصرنة التي تقوم على الشفافية في التسيير، وبين مخلفات البنية التقليدية التي تعظم السلطة المطلقة القائمة على السرية وتغييب الرأي، لأن العمال يرون أن الاعتراف

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

بجهودهم ومكانتهم مرهون باعتبارات غير موضوعية تؤدي بهم إلى البحث عن المعلومات التي تستهلك جهودهم بعيدا عن العمل؛ مما يهدد استقرارهم الهوياتي ويضعف التزامهم المهني فينتج ذلك شرخا في هويتهم المهنية، إضافة إلى أن الشفافية ليست مجرد خيار تنظيمي بل عبارة عن أداة أساسية لنقل القيم والمعايير المهنية بين العمال، وحين تغيب الشفافية يصبح خطاب الجانب الرسمي عن الشفافية متناقضا مع الممارسة اليومية التي يعيشها العمال، هذا التناقض يولد لدى العمال وخاصة الجدد منهم أزمة هوية اجتماعية ومهنية، حيث يصابون بخيبة أمل تعيق عملية اندماجهم في المؤسسة، وهو ما يؤكد محمد بشير من خلال أن النموذج التنظيمي المستورد لا يصبح فعالا حتى يعاد صياغته بما يتوافق مع البنية الأخلاقية، والعلاقات المحلية التي تتطلب الصدق والوضوح لذلك يقوم العمال بالبحث عن استراتيجيات للدفاع عن مصالحهم وتواجههم لعجزهم عن فهم موضعهم في العمل؛ مما يؤدي إلى تشكل بؤر للتوتر في المؤسسة، إضافة إلى أن غياب الشفافية يجعل العمال يشعرون بانعدام العدالة التوزيعية، والاجرائية فيؤدي ذلك إلى ضعف حافزيتهم للعمل، ويدفعهم إلى القيام بأفعال مقاومة مثل تقليل الجهد والاحتجاج غير المباشر والتي تم ملاحظتها ميدانيا.

ومنه نستنتج أن الشفافية في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة ليست ممارسة مؤسسية بل عبارة عن تجربة متذبذبة، ومحدودة يختلف إدراكها باختلاف الموقع التنظيمي للفاعل حيث أن هذا الوضع يولد أزمة ثقة بين العمال والإدارة، وينتج شرخا في الهوية المهنية، كما يضعف قدرة المؤسسة على نقل قيمها عبر التنشئة الاجتماعية المهنية، ومن منظور استراتيجي يصبح غياب الشفافية أداة سيطرة في يد بعض الفاعلين، ويهدد الاستقرار والولاء التنظيمي على المدى البعيد، لذلك فإن دعم الشفافية يعتبر ضرورة استراتيجية يجب أن تتضمن الوضوح في القواعد مع تقوية الانتماء وتحقيق العدالة من أجل ضمان تماسك داخلي واستقرار للمؤسسة.

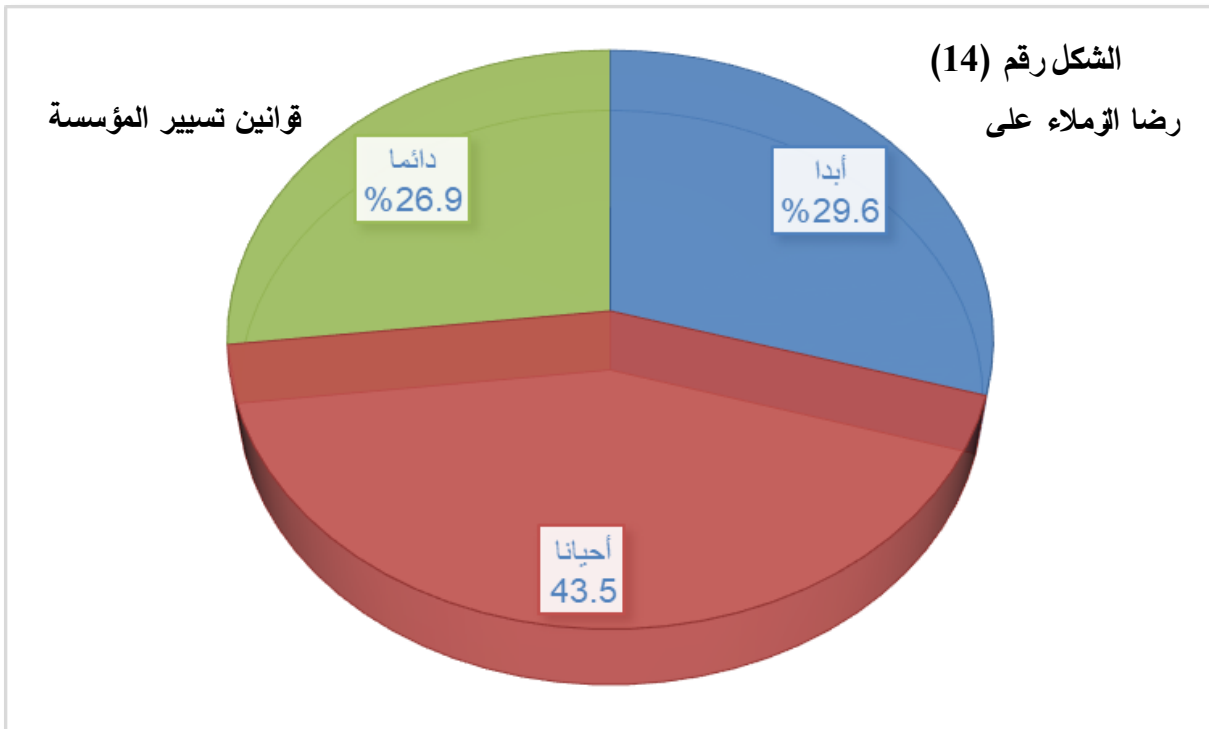
الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

6) رضا الزملاء عن القوانين التي تدير المؤسسة:

جدول رقم (21) يُبين رضا العمال عن القوانين التي تدير بها المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	زملائي راضون عن القوانين التي تدير بها المؤسسة
0.755	1.97	29.6	32	أبدا
		43.5	47	أحيانا
		26.9	29	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 13 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

الرضا عن القوانين يعد مؤشرا مهما على مدى تقبل العمال للنظام التنظيمي، فهو لا يقيس فقط فعالية القوانين، بل يقيس أيضا مشاعر العمال نحوها، فرضا الأغلبية عن القوانين يبين توافقا بين الإطار القانوني وتطلعات الهوية المهنية، بينما عدم الرضا قد يكشف عن فجوة بين النصوص والممارسة أو بين اللوائح وحاجات العمال.

يتبين حسب الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول رضا زملائهم عن القوانين التي تسيّر بها المؤسسة كانت وسطية بنسبة 43.5%؛ في حين الذين غير راضون عن قوانين التسيير قدرت نسبتهم بـ 29.6%؛ بينما الذين أكدوا رضاهم بقوانين التسيير كانت نسبتهم 26.9%، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.97 ذو ميل انحرافي قدره 0.755 المحدد لرضا العمال عن قوانين تسيير المؤسسة، حيث يوضح المتوسط الحسابي وجود هشاشة في الموقف الجماعي حول الرضا عن القوانين المسيرة، فيما يبين الانحراف المعياري وجود تباينات بين العمال مما يوضح عدم تجانس من ناحية الرضا، فالعاملين على مستوى المؤسسة ليسوا مجرد منفذين للقوانين بل عبارة عن فاعلين استراتيجيين يملكون هوامش حرية يسعون من خلالها لتحقيق أهداف خاصة ضمن القيود الرسمية التي تفرضها المؤسسة ذاتها فعدم الرضا دليل على استغلال العاملین لمناطق الشك عن طريق العمل حول القوانين وتأويلها لصالحهم لبناء استراتيجياتهم مما يضعف الولاء التنظيمي للمؤسسة، حيث أنه رغم تواجد القوانين فإن السلطة الحقيقية تكمن في شبكة العلاقات غير الرسمية التي تسيطر على تطبيق القوانين، وهو ما يؤكد الجيلالي اليابس حول العقلنة المزوجة من خلال تحول القوانين إلى أداة من أدوات صراع الرموز وموازن القوى، وإعادة إنتاج التفاوت بين الفاعلين حيث صرح لنا بعض العمال أن هناك من لهم علاقة بالمسؤولين ولا يخضعون للقوانين مثلهم؛ مما يجعل ولاء العامل ليس للمؤسسة وللقانون ذاته؛ بل للفاعل الذي يمتلك القدرة على التغاضي عن تجاوز القانون وتطبيقه بمرونة، فالقوانين التي تسيّر بها المؤسسة هنا عبارة عن أداة من أدوات اللعبة التي يفرضها أصحاب المؤسسة الذين يجدون في استغلالهم للقوانين ضمانا لاستقرارهم ودعما لمكانتهم في المؤسسة، فتعدد الاستراتيجيات يشكل لنا العديد من أنماط الهوية المهنية في المؤسسة لأنه لا يمكن فصل العلاقة التي يبنها الفرد مع القوانين التي تحكم بيئة عمله؛ حيث أنه يظل قادرا على الدخول في نمط التفاوض مع هذه القوانين، أو الانسحاب من عملية التفاعل معها، فالأقلية الراضية

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

تمثل الانصهار مع المؤسسة لتوافق قوانينها مع قيمهم المهنية؛ بينما الأغلبية تمثل حالة التفاوض، أما من لا يرضون أبدا فهؤلاء يمثلون نمط الانعزال الذي يظهر فيه رفض حاد للوائح والذي يفسره محمد مبتول عن طريق الهوية المقاومة، فعدم الرضا بالقوانين هو شكل من أشكال المقاومة الثقافية ضد نموذج تنظيمي يمس الكرامة، ويفشل في تحقيق قيم التضامن والمساواة التي يتشبع بها العمال من منظومتهم الاجتماعية الواسعة، فيجدون أن القوانين لا تحترم كفاءتهم؛ مما يولد لديهم اغتراب في عملهم والذي ينعكس سلبا على الولاء التنظيمي، فالهوية المهنية تبنى من خلال الاعتراف المتبادل والرضا عن القوانين شرط ضروري لهذا الاعتراف، فالقوانين ليست مفاهيم مجردة بالنسبة للفاعلين بل عبارة عن شبكة معقدة من التفاعلات الاجتماعية تعمل على تنشئتهم من خلال تحديد الأدوار وتوقع الأفعال إضافة إلى تحديد قواعد العمل، وعندما تغشل المؤسسة في دمج قوانينها ضمن هوية العاملين المهنية تحدث أزمة هوية تضعف الولاء وتشكل ثقافة رفض القوانين عند الفاعلين لأنهم يرون بأن القوانين لا تلبى تطلعاتهم من ناحية الحرية والاستقلالية؛ مما يبين بأنها لم تتحول إلى قيمة داخلية يتبناها جميع العاملين بالمؤسسة.

ومنه نستنتج أن هناك اختلاف في الرضا عن القوانين التي تدير مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة، حيث أن ثلث العاملين يعيشون قطيعة واضحة مع القوانين؛ بينما النصف في حالة تذبذب معها، أما ربع العمال يرون أن القوانين عامل استقرار وشرعية، مما يعني أن القوانين بدل أن تكون أداة للدمج الاجتماعي؛ صارت أداة لإعادة إنتاج التفاوت بين مختلف الفاعلين في الفئات المهنية المشكلة للمؤسسة، ويرجع ذلك لفشل المؤسسة كما يرى سعيد شيخي في تحقيق الشروط الاجتماعية والثقافية لتوليد توافق بين حاجات المؤسسة، ومنظومة القيم التي يحملها العمال عن طريق دمج القوانين ضمن هويتهم المهنية، لذلك لا بد من إعادة ضبط القوانين لتحويلها من مجرد وسيلة ضبط بيروقراطي إلى أداة بناء هوية مهنية تدعم الاندماج لرفع مستوى الولاء التنظيمي بالمؤسسة.

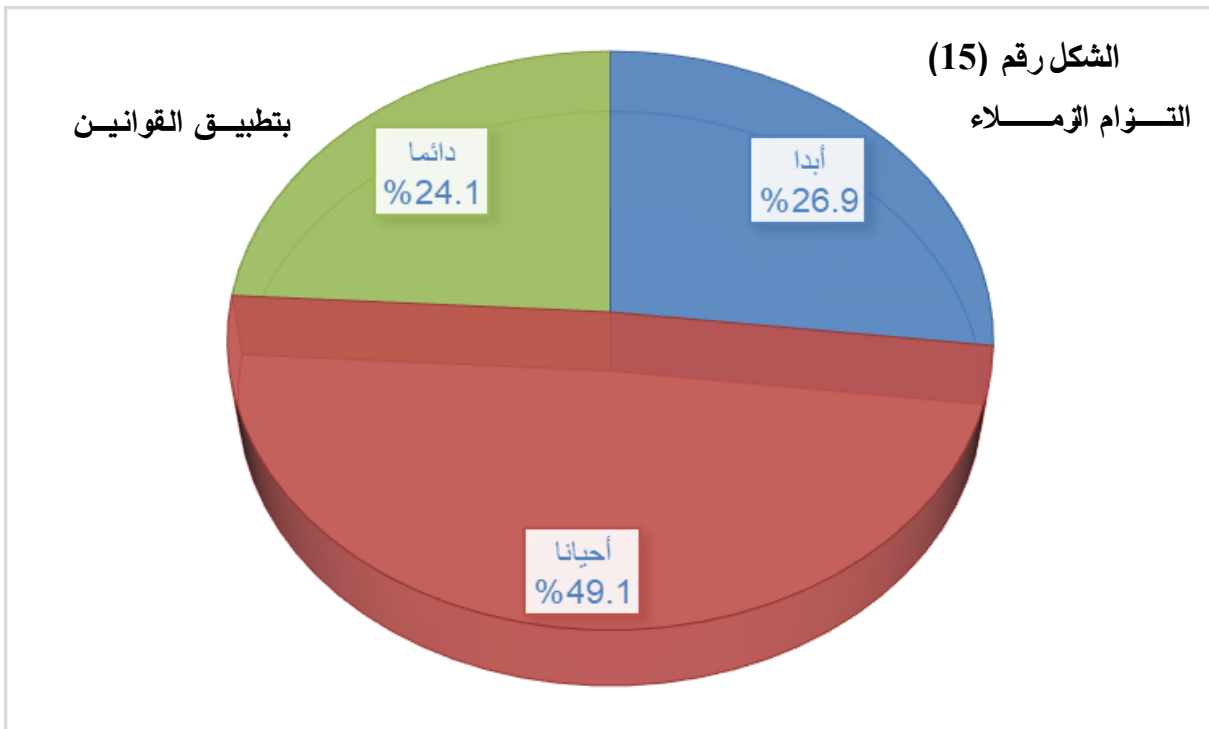
الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

(7) التزام الزملاء بتطبيق القوانين:

جدول رقم (22) يُبين التزام العمال بتطبيق القوانين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	أحد من زملائي الالتزام بتطبيق القوانين
0.716	1.97	26.9	29	أبدا
		49.1	53	أحيانا
		24.1	26	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 14 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يعنى هذا المؤشر بالثقافة التنظيمية من زاوية الفعل الفعلي للعمال، فالقوانين لا تطبق فقط عبر الإدارة، بل أيضا عبر التزام الأفراد بها، وعليه فإن هذا المؤشر يقيس إدراك العامل لمدى احترام زملائه للقوانين، وهو ما يؤثر على بناء الثقة داخل الجماعة المهنية، حيث أن احترام القوانين من طرف الأغلبية يعزز الهوية الجماعية والولاء التنظيمي.

حسب الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين حول التزام زملائهم بتطبيق القوانين كانت وسطية بنسبة 49.1%؛ في حين الذين يرون عدم التزام زملائهم بتطبيق القوانين قدرت نسبتهم ب 26.9%؛ بينما نسبة 24.1% أكدوا التزام زملائهم، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر ب 1.97 ذو ميل انحرافي قدره 0.716 المحدد لعملية التزام العمال بتطبيق القوانين، حيث يكشف المتوسط الحسابي أن مركز الثقل يميل إلى أحيانا، أما الانحراف المعياري يشير إلى وجود نوع من التجانس عند العمال حول الالتزام بتطبيق القوانين، مما يبين ضعفا في الالتزام بتطبيق القوانين في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة والذي يدل على وجود منابك للشك يتم استغلالها من طرف الفاعلين لصالحهم، حيث تصبح القوانين مجرد إطار مرن يخضع للتأويل حسب الموقف، فإذا كانت الإدارة لا تطبق القوانين بشكل بشفاف كما أظهرته نتائج الجدول 19 فإن العمال بدورهم يعيدون إنتاج هذا الفعل في ممارستهم اليومية في شكل من أشكال التفاوض الضمني مع القاعدة التنظيمية، وبالتالي تظهر المؤسسة كفضاء تحكمه ديناميكيات السلطة غير الرسمية أكثر من القواعد المكتوبة، والتي يتولد عنها تباين في مستويات الالتزام كنتيجة لطبيعة التفاعل داخل المؤسسة فالعمال لا يتعاملون مع القوانين كقيود مطلقة، بل يستغلون مناطق الشك والغموض لتحقيق مصالحهم الخاصة أو مقاومة القيود غير المبررة التي يفرضها الجانب الرسمي في المؤسسة، فالنسبة المرتفعة من الذين التزامهم وسطي يتبنون استراتيجيات التكيف الانتقائي، حيث يختارون متى وكيف يطبقون القوانين بناء على المواقف والمصلحة الشخصية أو الجماعية؛ هذه الأفعال تتسجم مع رؤية علي الكنز الذي يرى أن الهوية المهنية هي نتاج عملية تفاوض متواصل حول معايير العمل، وحين تفقد القوانين حيادها وشرعيتها يتحول التفاوض إلى تلاعب بالقواعد لتحقيق مصلحة شخصية؛ مما يضعف التضامن المهني والولاء التنظيمي، بينما الذين لا يلتزمون بالتطبيق يعتمدون على استراتيجيات مقاومة واضحة تجاه السلطة الرسمية ولوائحها والذي يتولد عنه ثقافة فرعية ضد الالتزام بتطبيق القوانين،

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

فمن خلال هذه الأفعال يجد العمال أنفسهم أمام هوية ازدواجية نتيجة الخطاب الرسمي الذي يشدد على الالتزام بالقوانين مقابل ممارسات عملية تعيد انتاج التجاوز مما يشكل لديهم صعوبة في بناء هوية مهنية تقوم على الانضباط والالتزام لقناعتهم بأن القوانين لا تمثلهم ولا تنظم واقعهم المهني، ويعود هذا لفشل التنشئة الاجتماعية في المؤسسة، حيث لم يتحقق التوافق بين منظومة قيم العمال وبين حاجات المؤسسة الذي يؤكد سعيد شيخي، كما أن عدم التوافق بين الالتزام الكامل الذي يفرضه النص القانوني مع منطوق العلاقات الموجود والسلطة غير الرسمية في تسيير المؤسسة يجعل الولاء هشاً ويتولد عنه هوية هجينة حسب جما غريد، بينما الأغلبية لم يتكيفوا كلياً مع القوانين لتفاوضهم الدائم على وضعيتهم مع التنظيم الرسمي في المؤسسة كشكل من أشكال المقاومة الثقافية الناتج عن غموض القوانين وتجاوزها من قبل المسؤولين وهو جوهر طرح محمد مبتول عن الهوية المقاومة، حيث تمثل هذه الأفعال دفاعاً عن الكرامة، ورفضاً للخضوع لنظام لا يحقق الانصاف، أما الذين يلتزمون بها فهؤلاء ينظرون إلى القوانين بأنها تجسد شرعيتهم المهنية نظراً للاعتراف الاجتماعي الذي يحظون به من قبل المسؤولين والزملاء؛ هذا التباين يبين أن عملية التنشئة الاجتماعية من خلال القوانين ليست فعالة بشكل كامل وأن إدماج القواعد في الممارسة المهنية لم يكتمل لوجود فئات لا تتبنى القيم والمعايير التي تحاول المؤسسة فرضها والذي أدى إلى أزمة هوية مهنية أضعفت الولاء التنظيمي لأنه لا يوجد اتفاق جماعي بين العمال على معنى الانتماء للمؤسسة، وطبيعة الالتزامات المهنية المطلوبة منهم، والذي شكل لديهم ثقافة تنظيمية مزدوجة جعلتهم يعرفون القانون ولكن يطبقون منه ما تقرضه المواقف.

ومنه نستنتج وجود محدودية في الالتزام بتطبيق القوانين في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة، حيث أن القوانين ليست قاعدة صلبة لتسيير النشاط المهني بل مجرد مرجعية متذبذبة تتأرجح بين الالتزام الظرفي والرفض الصريح، حيث أصبحت أداة تفاوضية لتحقيق مصالح شخصية عن طريق العلاقات غير الرسمية.

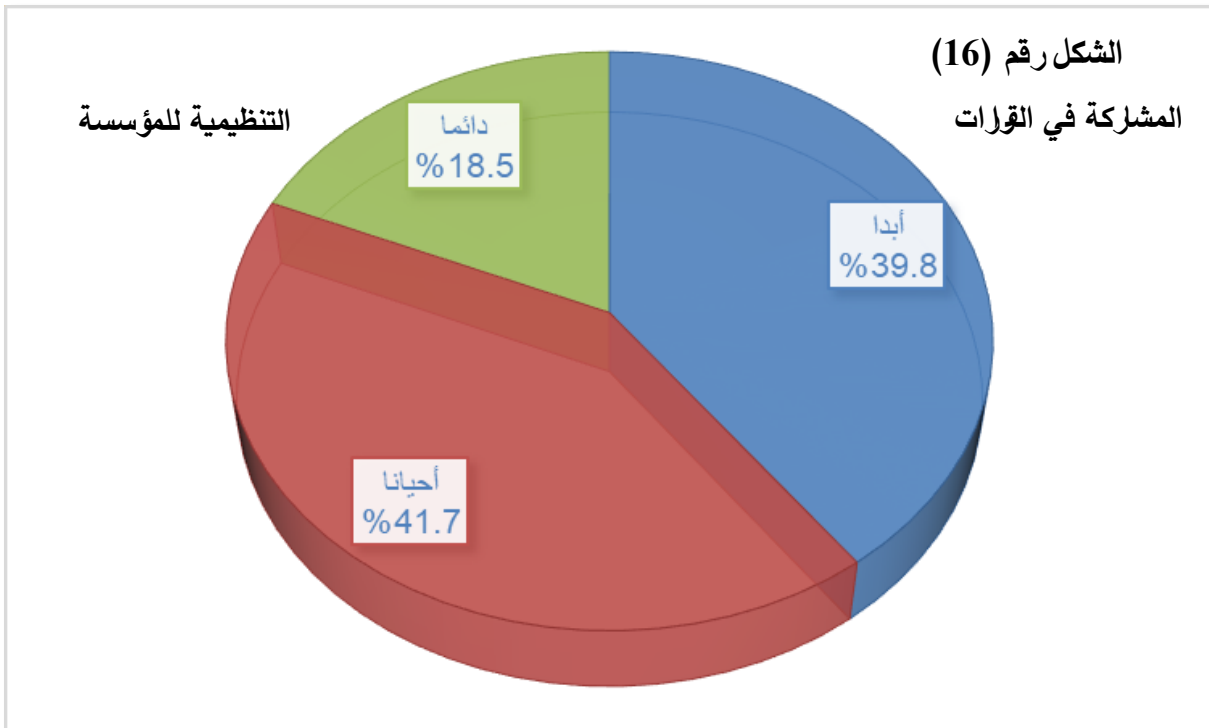
الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

8) مشاركة العمال في القرارات التنظيمية للمؤسسة:

جدول رقم (23) يُبين مشاركة العمال في القرارات التنظيمية للمؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	يتم اشراكنا في القرارات التنظيمية للمؤسسة
0.737	1.79	39.8	43	أبدا
		41.7	45	أحيانا
		18.5	20	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 15 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يمثل هذا المؤشر البعد التشاركي في التسيير، إذ يقيس مستوى مشاركة العمال في صياغة القرارات المتعلقة بالقوانين واللوائح، فالمشاركة تعكس اعتراف المؤسسة بعمالها كفاعلين حقيقيين، لا مجرد منفذين، مما يعزز الهوية المهنية القائمة على التقدير والانتماء، وفي المقابل غياب المشاركة يؤدي إلى شعور بالتهميش والاعترا ب المهنى.

عند النظر إلى الجدول أعلاه يتبين أن استجابات المبحوثين حول اشراك العمال في القرارات التنظيمية للمؤسسة كانت وسطية بنسبة 41.7%؛ في حين أن نسبة 39.8% لا يشاركون في القرارات التنظيمية؛ بينما أكد ما نسبة 18.5% مشاركتهم في القرارات، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر ب 1.79 ذو ميل انحرافي قدره 0.737 المحدد لعملية المشاركة في القرارات التنظيمية، فالمتوسط الحسابي القريب من الحد الأدنى مصحوبا بانحراف معياري دال على درجة من التقارب يوضح أن الأغلبية العمالية تتقاسم تجارب يغيب فيها البعد التشاركي في اتخاذ القرار وأن القرارات محتكرة لدى المستويات العليا للإدارة، فمن خلال تصريح بعض العمال الذي قالوا " المشاركة في القرارات هذا شبه مستحيل فنحن ننفذ ما يتم اتخاذه من قرارات من قبل المسؤولين" وصرح آخرون بالقول " في ظروف العمل لا يتم استشارتنا فكيف لهم أن يستشيرونا في القرارات الكبيرة" يتبين أن المشاركة العمالية في اتخاذ القرار تكاد تكون منعدمة والذي يكشف لنا بأن المشاركة الديمقراطية في عملية اتخاذ القرار ليست من أولويات المسؤولين في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة فاستبعاد العمال من هذه العملية ليس من باب الاقصاء وإنما هو سعي من قبل المسؤولين للسيطرة على مناطق الشك التي تغذي الدائرة المفرغة في العملية التنظيمية والذي يجعل العمال بعيدين عن أهم مصادر القوة التنظيمية في المؤسسة كونه ذو تأثير استراتيجي يجعل الفاعلين يفقدون القدرة على المناورة والتفاوض حول وضعيتهم بالمؤسسة وبذلك يتحول ارتباطهم بها إلى مجرد تبعية تغذي المقاومة السلبية باعتبارها الاستراتيجية الوحيدة المتبقية لهم والتي تؤدي إلى اضعاف الولاء التنظيمي وهنا يؤكد أحمد هني أن المؤسسة الجزائرية تتبنى نمط التسيير المركزي الذي تكون فيه السلطة متمركزة في القمة، واحتكار القرار لا يرجع للعجز الإداري؛ بل هو استمرار لنمط القيادة الذي يركز على المكانة الاسمية للمسؤول وليس على الكفاءة لأن المشاركة في القرار تمثل تهديد لسلطته، كما أن غياب المشاركة في القرار يبين وجود اختلال بنيوي في الديمقراطية التنظيمية بالمؤسسة، وهو ما

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يستدل عليه سعيد شيخي باعتباره مؤشرا على فشل الشروط الاجتماعية اللازمة لتشكيل الولاء التنظيمي وتطوره، فضعف المشاركة الفعلية للعمال في آليات القرار داخل بيئة العمل يضعف الأسس التي يقوم عليها التعلم العمالي ويحد من تطوير خبراتهم التفاوضية، الأمر الذي يؤدي إلى تعطيل مسار التنشئة التنظيمية وإلى عجز المؤسسة عن تحقيق ادماج فعال للعمال ضمن مشروعها المشترك؛ مما يولد لدى العمال هوية مهنية محدودة تتحدد عبر حدود العمل الآلي دون أن تتوسع لتشمل الجانب التشاركي والابداعي، وهذا ما يبيّنه تصريح العمال بأنهم سوى "منفذين للأوامر" والذي يحيل إلى فهم الواقع بأن ارتباط العمال بالمؤسسة ليس وجدانيا لفقدانهم الاعتراف المهني والتقدير، حيث يصبح الولاء للمصلحة وليس للمؤسسة لأن الولاء حسب علي الكنز لا ينمو إلا من خلال التفاوض المستمر، والاعتراف المتبادل، ويرجع ذلك لفشل المسؤولين في إدماج العمال في مشروع تشاركي جماعي عبر عملية التنشئة، فعدم مشاركة مختلف الفاعلين في القرار يحد من فرص التعلم العمالي لآليات المشاركة والتفاوض في المؤسسة والذي يؤدي إلى تعطيل مسار التنشئة التنظيمية، وبذلك يتحول العامل إلى عنصر غير مكتمل اجتماعيا فيضعف بذلك استقراره المهني وهويته المهنية بمرور الوقت، فالمتوسط الحسابي المنخفض يبين وجود أزمة في الديمقراطية التنظيمية، حيث تهيمن ثقافة الاقصاء من قبل المسؤولين في المستويات العليا للهرم المؤسسي؛ مما يشكل تهديدا للولاء التنظيمي، لأن الولاء لا يمكن أن يتشكل ويتطور في بيئة عمل تقصي عمالها من الحق في المشاركة في القرارات، وبذلك يعمل العمال على تبني استراتيجيات دفاعية عن طريق تنفيذ الحد الأدنى من المهام تجنباً للعقاب وليس حبا وانتماء للمؤسسة، وهذا ما تم ملاحظته ميدانيا في الأقسام والورشات، حيث أن العاملين بها سلبين نتيجة لهذه الممارسات التي حولتهم من شركاء في العمل إلى منفذين لأعمال محددة تجنبهم المساءلة الشفهية والكتابية من قبل المسؤولين، وهذا ما يتوافق مع طرح محمد بشير أن هذا النمط الذي تسير به المؤسسة يجعل الانتماء شكلي وليس اندماجي، وذلك لفشل المؤسسة في نقل القيم التشاركية التي تضمن الولاء؛ مما يجعل الهوية المهنية هشة والولاء التنظيمي محدود.

ومنه نستنتج أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تتبنى نمط تسيير مركزي يقوم على احتكار القرارات في المستويات العليا دون الرجوع إلى القواعد العمالية والذي يجعل الانتماء للمؤسسة شكلي أكثر منه اندماجي، وبذلك فالهوية المهنية للعمال هشة وولاؤهم التنظيمي محدود مما

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

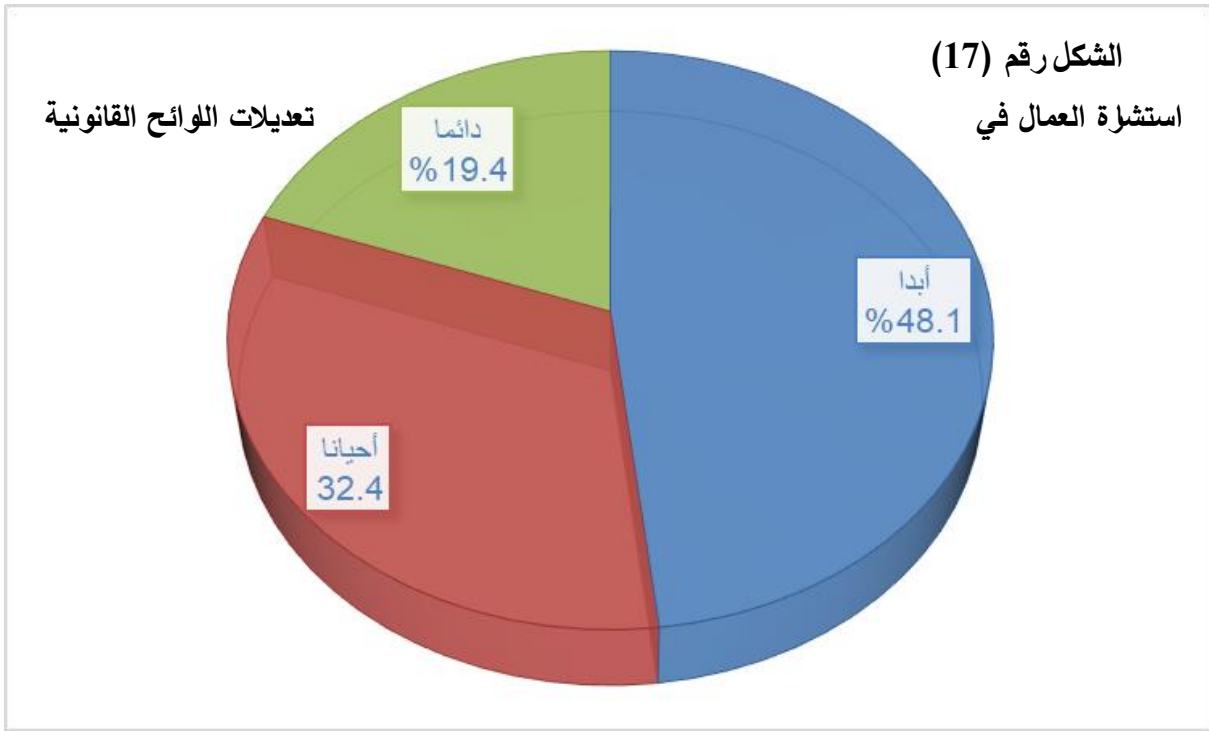
يجعل المؤسسة في وضع غير مستقر، ولذلك يجب على المسؤولين إدماج العمال في القرارات من أجل بناء انتماء حقيقي يجعل العاملين مرتبطين بالمؤسسة.

(9) استشارة العمال في التعديلات المتعلقة باللوائح القانونية:

جدول رقم (24) يُبين استشارة العمال في التعديلات المتعلقة باللوائح القانونية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	يتم استشارتنا في التعديلات المتعلقة باللوائح القانونية
0.774	1.71	48.1	52	أبدا
		32.4	35	أحيانا
		19.4	21	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 16 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

هذا المؤشر يركز على جانب مهم من التشاركية، وهو إشراك العمال في تعديل القوانين التي تنظم حياتهم اليومية، فالاستشارة هنا ليست مجرد إجراء شكلي، بل هي مؤشر على مدى اعتبار المؤسسة لآراء عمالها، وهو ما يترجم مباشرة في بناء الولاء التنظيمي القائم على المشاركة وليس على الإلزام.

نجد من خلال الجدول أعلاه أن 48.1% لا يتم استشارتهم في التعديلات المتعلقة باللوائح القانونية؛ وما نسبته 32.4% كانت اجابتهم وسطية فيما يتعلق باستشارتهم في التعديلات؛ بينما أكد ما نسبته 19.4% استشارتهم في التعديلات المتعلقة باللوائح القانونية، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر ب 1.71 ذو ميل انحرافي قدره 0.774 المحدد لاستشارة العمال في تعديل اللوائح القانونية، حيث يبين المتوسط الحسابي ضعفا في الاستشارة ودرجة متوسطة من التباين في الإجابات من خلال الانحراف المعياري؛ مما يوضح أن هناك محدودية في قدرة العمال على التحكم في مناطق الشك المرتبطة بالقوانين وتعديلاتها، لأن التعديلات عليها تعتبر من أهم المراحل التنظيمية التي تمر عليها المؤسسة، ففيها يتم إعادة ضبط موازين القوى ومنح الصلاحيات وإلغائها، إلا أن ابعاد العمال في الاستشارة يجعلهم خارج دائرة التأثير المؤسساتي ويتحولون بذلك من مشاركين إلى مجرد فاعلين ينفذون ما يتم اتخاذه في المستويات العليا، هذا يوحي إلى أن السلطة التنظيمية في المؤسسة تعيد إنتاج مركزيتها عن طريق احتكار كلي لقنوات المعلومات والقرارات فهذه الأفعال تبين استمرار لنمط القيادة المركزي الذي يعتبر تعديل القوانين امتياز للسلطة العليا، وليس عملية تشاركية مما يضعف الولاء التنظيمي لأن العمال في المؤسسة يتوقعون أن القوانين يجب أن يتبنونها كجزء منهم إلا أنهم يجدون بأنها تفرض عليهم من المستويات العليا، فيسعى العمال من خلال ذلك إلى تطوير استراتيجيات تمكنهم من تجاهل القوانين أو الالتفاف عليها لتوقعهم بأن أي تعديل لا يتم استشارتهم فيه لا يمكن أن يحقق مصالحهم وتطلعاتهم المهنية، فمن خلال تصريح بعض العمال "القوانين يتم صياغتها وتعديلها في المكاتب ولا يستشيروننا فيها، نحن نطبق فقط حتى وإن لم تتناسب مع واقعنا وما نطمح إليه" فهذا التصريح يدل على ضعف في عملية الاندماج الهوياتي مع المؤسسة، حيث يوضح سعيد شيخي أن الهوية المهنية هي عبارة عن عملية دمج تدريجي للقيم والقواعد، وفي ظل غياب استشارة العمال فإن ذلك يجعلهم في حالة اغتراب لأن القوانين تفرض عليهم دون مشاركتهم

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

فيها فتصبح بذلك غريبة عن واقعهم اليومي وتوقعاتهم التي سيحصلونها، فيضعف بذلك الولاء التنظيمي لتحوّله من قناعة بالمعايير إلى ضرورة مصلحية، ويتبنى العمال بذلك أنماط هوية مهنية ترفض القيم المؤسسية أو تقاومها لفقدانهم الثقة بها، إضافة إلى أن غياب الاستشارة يعيق بناء مسار التنشئة في المؤسسة لأن إشراك العمال في تعديل القوانين يعتبر عملية تعليمية إدماجية مهمة تساهم في فهم المنطق التنظيمي وتبرير القواعد الجديدة، أما في ظل غيابها فإن العمال يعيشون سوى جانب التنفيذ دون أن يتاح لهم فهم خلفيات التغيير؛ مما يولد أزمة هوية ناتجة عن ضعف القيم المشتركة، وبالرجوع إلى الجدول 23 والذي فيه بلغ المتوسط الحسابي 1.79 فإننا نجد أن المتوسط الحسابي في الاستشارة 1.71 مما يبين تراجعاً إضافياً في آليات الإشراك، أي أن المؤسسة حين يتعلق الأمر بالقوانين التي تنظم العمل نفسه تبقى العمال على هامش العملية الأمر الذي يعمق الفجوة بين الجانب الرسمي للعمل والواقع الميداني للعمال، فيطور العمال استراتيجيات لتجاهل القوانين والالتفاف عليها لأنهم يرون أن أي تعديل لا يتم استشارتهم فيه لا يمكن أن يحقق مصالحهم وهو ما يتوافق مع طرح محمد مبتول في الرفض الذي يترجم إلى اللامبالاة التي تمثل أحد أشكال المقاومة اتجاه السلطة الرسمية في المؤسسة، وهذا ما تم ملاحظته ميدانياً من خلال اللامبالاة التي وجدناها عند العمال في مختلف التغييرات وقد صرح لنا بعض العمال أن " القوانين تتغير لكن الواقع نفسه لأنه لا أحد يسألنا عن آرائنا لذلك لم نعد نولي اهتماماً كبيراً لهذه الأمور " فهذه الملاحظات والتصريحات تبين تناقص في المسؤولية الجماعية وضعف في الولاء التنظيمي.

ومن هنا نستنتج أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تعاني من أزمة ثقة راجعة لتغييب العمال من آليات تعديل القوانين، حيث أن هذا الوضع لا يضعف الولاء التنظيمي فقط بل يؤثر على فعالية تطبيق اللوائح نفسها لأن غياب الاستشارة يجعل القوانين مجهولة، وعليه فإن بلوغ مستوى ولاء تنظيمي مرتفع يتطلب استشارة العمال في التعديلات باعتبارها ليست فقط إجراء إدارياً بل ضرورة لبناء هوية مهنية قوية وتنشئة تنظيمية متماسكة.

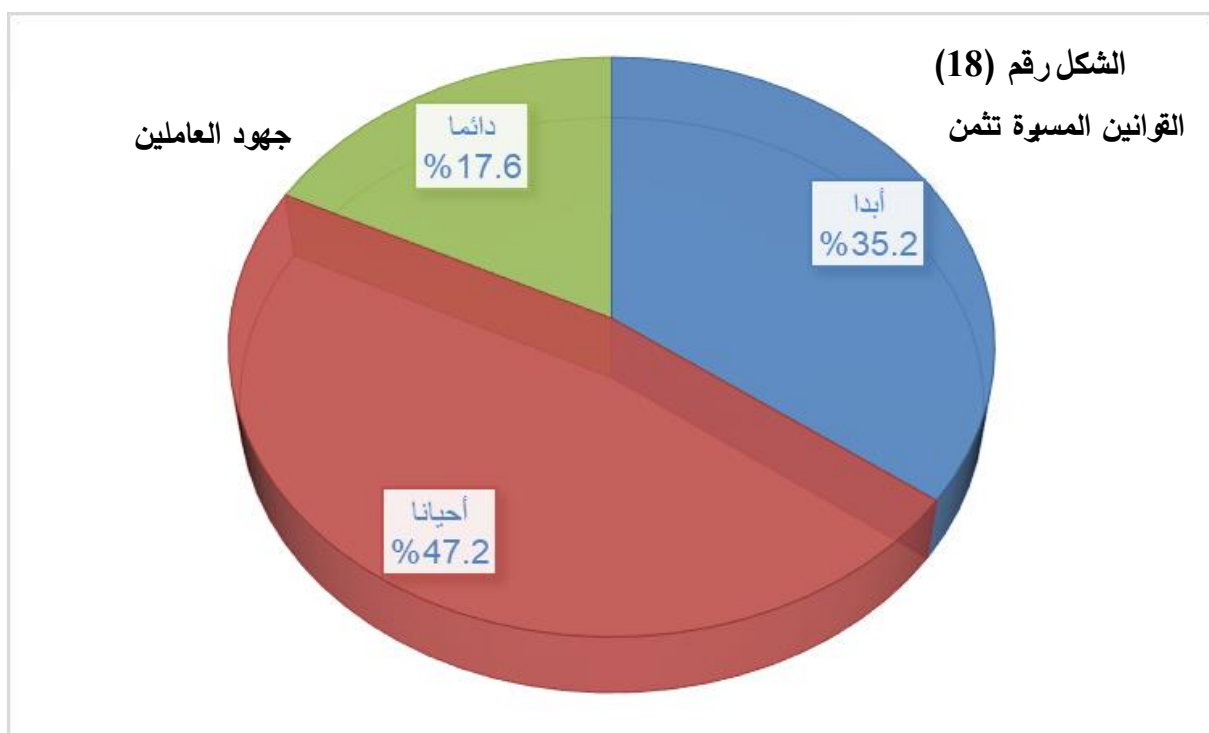
الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

10) قوانين المؤسسة تثمن جهود العاملين:

جدول رقم (25) يُبيّن تّمين القوانين المسيرة لجهود العاملين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	أجد أن القوانين المسيرة للمؤسسة تثمن جهود العاملين
0.708	1.82	35.2	38	أبدا
		47.2	51	أحيانا
		17.6	19	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 17 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يرتبط هذا المؤشر بالبعد التحفيزي للقوانين، إذ يقيس ما إذا كانت اللوائح تعكس تقدير المؤسسة لمجهودات العاملين أم أنها تقتصر على ضبط أفعالهم، وعندما تتضمن القوانين اعترافا بالجهود فإنها تساهم في رفع معنويات العمال وتعزيز هويتهم المهنية، بينما غياب هذا البعد يجعل القوانين أداة ضبط فقط.

نستبين في الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول أن القوانين المسيرة للمؤسسة تثن جهود العاملين كانت وسطية بنسبة 47.2%؛ في حين أن الذين يرون بأن القوانين لا تثن جهودهم قدرت نسبتهم ب 35.2%؛ بينما ما نسبته 17.6% أكدوا أن القوانين المسيرة للمؤسسة تثن جهودهم، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر ب 1.82 ذو ميل انحرافي قدره 0.708 المحدد لتثمين جهود العمال، فالمتوسط الحسابي يبين وجود سلبية في تثمين الجهود وهو ما يوحي إلى سيطرت ملامح التنظيم البيروقراطي الذي يركز على ضبط الأفعال ومراقبتها أكثر من إقرار قيم التحفيز والتقدير، حيث أن غياب التثمين يجعل العلاقة بين العامل والمؤسسة قائمة على الطاعة والانضباط بدل الاعتراف المتبادل، والذي يضعف قدرة العمال على بناء استراتيجيات داخل التنظيم للحصول على سلطة تفاوضية للمناورة، حيث يفسر أحمد هني هذا الوضع بسيطرة البيروقراطية الإدارية على العملية التنظيمية من أجل تحصيل مكانة في المؤسسة، فنتحول القوانين بذلك إلى أداة لإعادة انتاج التراتبية البيروقراطية بدل أن تكون وسيلة لتقوية الولاء التنظيمي، فالتثمين الانتقائي للجهود يجعل الولاء انتقائي وبالتالي تتوسع دائرة التهميش لهيمنة البيروقراطية الإدارية على العملية التنظيمية دون إيلاء اهتمام كاف لحاجات العاملين الاجتماعية المتمثلة في التقدير، وقناعتهم بأن جهودهم وإنجازاتهم لا تحظى بالاعتراف الرسمي من خلال القوانين التي تقوم عليها المؤسسة لأن تثمين الجهود يعد عاملا أساسيا في تشكل الهوية المهنية للعمال داخل المؤسسة لأن القوانين التي تعترف بقيمة الجهود ترسخ لدى العامل الانتماء والاعتراف؛ مما يقوي اندماجه في الثقافة التنظيمية لها، إلا أن الواقع يبين وجود هشاشة في عملية بناء الهوية المهنية تجعل ارتباط العمال بالمؤسسة أقرب إلى ارتباط وظيفي نفعي أكثر من كونه انتماء مهني لها، لأن العمال يفقدون قدرتهم على القيام بعملية التمثل حول الذات والآخرين بسبب غياب أحد أهم مصادر بناء الصورة الذاتية وهو مضمون القوانين الذي يثن الجهود، فتصبح المؤسسة بذلك عبارة عن وسط غير عادل بسبب غياب الاعتراف

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

والتقدير وهو ما يتوافق مع طرح محمد بشير، فيؤدي ذلك إلى تفكك روابط التماسك الاجتماعي وتتعدى عوامل الاستياء بين مختلف الفاعلين، وفي تصريح لبعض العمال " نعمل كثيرا لكن لا توجد قوانين تمنحنا الامتياز فالكل متساو سواء الذي يبذل جهدا كبيرا أو من يقل جهده" فهذا التصريح يبين وجود فجوة بين النصوص القانونية التي يجب أن تكون أداة اعتراف وتحفيز، وبين الواقع العمالي الذي يغلب عليه التهميش؛ مما يبين لنا أن عملية التنشئة في المؤسسة ضعيفة لأن القوانين تفتقر لآليات واضحة وعادلة تقدر الجهود العمالية لوجود بيئة عمل غير محفزة وهو ما ينسجم مع رؤية سعيد شيخي حول فشل الشروط الاجتماعية في توليد التوافق القيمي، فغياب الاعتراف يعيق مسار التنشئة المهنية للعمال بسبب عدم وجود الموارد التي تسمح لهم ببناء صورة مهنية مستقرة عن ذاتهم بالمؤسسة مما يجعلهم يطورون استراتيجيات تكيف تتمثل في تقليل الجهد والاكتفاء بالحد الأدنى من العمل وهو ما يعتبر أحد أشكال المقاومة ضد القوانين التي تمارس عليهم عبر عدم الاعتراف بقيمتهم المضافة حسب محمد مبنول في مفهوم الهوية المقاومة، فيتناقص انتاج المؤسسة حيث يؤدي هذا الوضع إلى تشكل حلقة مفرغة نتيجة قلة التقدير الذي يؤدي إلى ضعف الأداء، وهذا الأخير يبرر عدم التقدير وبذلك فإن الحلقة المفرغة يتم تغذيتها من منابع الشك التي أنتجتها المؤسسة من خلال قوانينها فينتج عنه جمود في الأفعال وتعدد لمصادر الروتين.

ومنه نستنتج أن غياب تثمين الجهود في اللوائح القانونية لمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة يعتبر أهم مصادر القصور في ارتباط العمال بالمؤسسة، فبدل أن تكون القوانين وسيلة لتشجيع العمال فإنها في نظر العمال أداة مجحفة فيقل بذلك مستوى ولائهم التنظيمي وتضعف هويتهم المهنية، لان تثمين الجهود ليس مجرد عملية إدارية بل يعتبر من مؤشرات بناء وتشكيل علاقات ثقة وانتماء بين العمال والمؤسسة.

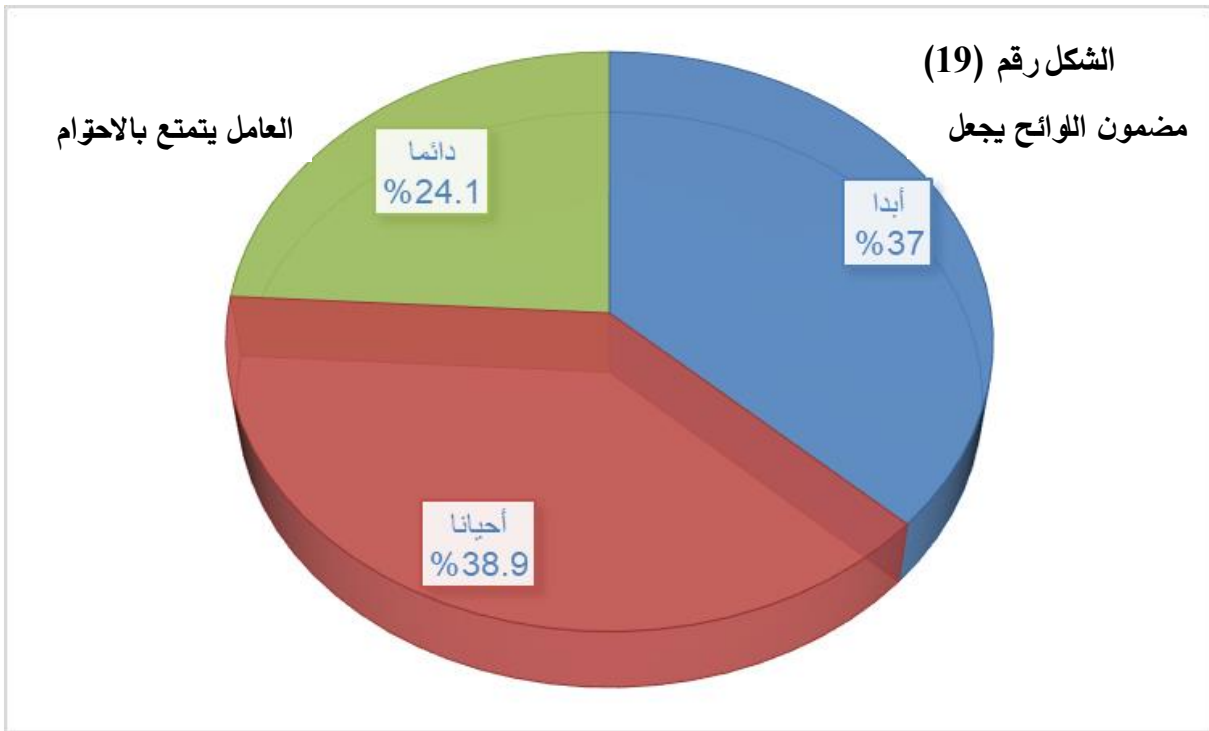
الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

11) اللوائح تجعل العامل يتمتع بالاحترام:

جدول رقم (26) يُبين ضمان اللوائح لاحترام العمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	مضمون اللوائح يجعل العامل يتمتع بالاحترام
0.775	1.87	37.0	40	أبدا
		38.9	42	أحيانا
		24.1	26	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 18 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

هذا المؤشر يبرز البعد الرمزي للقوانين، فإلى جانب كونها أداة ضبط يمكن أن تكون اللوائح أداة تمنح العامل مكانة معنوية، فاحترام العامل من خلال القوانين يشكل أساسا في بناء هويته المهنية حيث يشعر بأنه ليس مجرد رقم في جهاز بيروقراطي، بل شخص معترف به وله قيمة.

يتبين حسب الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول أن مضمون اللوائح يجعل العامل يتمتع بالاحترام كانت وسطية بنسبة 38.9%؛ في حين من يرون أن اللوائح لا تجعلهم يتمتعون بالاحترام قدرت نسبتهم بـ 37%؛ بينما نسبة 24.1% أكدوا أن ما تتضمنه اللوائح يجعلهم يتمتعون بالاحترام، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.87 ذو ميل انحرافي قدره 0.775 المحدد لعملية التمتع بالاحترام، فالمتوسط الحسابي المنخفض والانحراف المعياري المتوسط يظهران ضعف الاحترام في اللوائح بما يحولها إلى مجرد نصوص إجرائية جافة أكثر من كونها معايير وقيم يجب أن يؤمن بها ويتبناها الفاعلون في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة، فمن خلال تصريح بعض العمال " القوانين موجودة لخدمة الإدارة وليس لخدمتنا " وأضاف آخرون " نحن مجرد أرقام في القانون الداخلي فلا يوجد أحد يفكر في إنسانيتنا وظروفنا " فهذه التصريحات تبين أن غالبية الفاعلين يعتبرون أن اللوائح عبارة عن أداة سيطرة وليست وسيلة للاعتراف والتقدير؛ مما يبين هيمنة التنظيم البيروقراطي الذي يركز على الكفاءة والرقابة على حساب الجوانب الإنسانية فيتحول الفاعلون إلى مجرد أدوات إنتاجية بدلا من اعتبارهم رأس مال يجب احترامه وتقديره للاستثمار فيه وهذا ما نجد تفسيره في رؤية أحمد هني حول البيروقراطية السلبية، فاللوائح هنا هي عبارة عن وسيلة للضبط أكثر منها موردا يدعم مكانة العامل في المؤسسة، فيظهر بذلك سيطرة السلطة الرسمية وابتعاد العمال عن تطوير استراتيجيات الولاء، حيث ينتج عن ذلك علاقات عمودية تحد من بناء ولاء تنظيمي ويصبح الاحترام عبارة عن عملية تبادل لتحقيق مصالح شخصية بعيدا عن الأهداف العامة للمؤسسة، فالعاملون يرون أن احترامهم مرتبط بمواقف معينة وليس ثقافة تتبناها المؤسسة فيتناقص بذلك انتماءهم واندماجهم فتضعف هويتهم المهنية حيث صرح لنا بعض العمال " نحن في العادة لا نمثل لهم أي شيء لكن عندما يحتاجوننا يلجؤون إلينا ويعترفون بنا " فعدم وجود الاحترام ضمن اللوائح يجعل الفاعلين يبتعدون عن كل التزام لتحقيق الأهداف الرسمية لفقدانهم الثقة في القوانين التي تحكمهم وفي من يطبقونها وبذلك يصبح الانتماء مؤقتا ويظهر الولاء التنظيمي في صورة نفعية أو مشروطة أكثر

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

منه ولاء نابعا من ارتباط الفاعلين بالمؤسسة، فغياب الاحترام في اللوائح يعطل سيرورة التنشئة المهنية للفاعلين لأن عدم إدماج القيم التي تعترف بجهودهم وتحافظ على كرامتهم يؤدي إلى أزمة في هويتهم، حيث أنهم يرون بأنهم لا يحظون بالاعتراف في وسطهم المهني فتضعف روابطهم بالمؤسسة حيث صرح بعض العمال بقولهم " القانون يعملنا كآلات وليس كبشر يملكون كرامة" فهذه التصريحات تبين أن الفاعلين في المؤسسة مجرد منفذين وهذا هو جوهر مفهوم التشيؤ الذي تحدث عنه محمد مبتول فالعمال لا يحظون بالاعتراف الذي يجعلهم يندمجون في قنوات التنشئة المهنية للمؤسسة، وعدم إدماج القيم التي تعترف بجهودهم وتحافظ على كرامتهم يؤدي إلى أزمة هوية حادة وهو ما يتوافق مع تحليل سعيد شيخي عن فشل المؤسسة في إدماج القيم المشتركة لكون أن العمال يرون بأنهم لا يحظون بالاعتراف في وسطهم المهني فتضعف روابطهم بالمؤسسة، ويتشكل من ذلك دائرة مفرغة حيث يؤدي عدم الاحترام إلى تراجع الأداء، وتراجع الأداء يبرر من عدم الاحترام والمعاملة السيئة وبذلك تصبح المؤسسة في حلقة مفرغة تتغذى من اللوائح التي تقوم عليها المؤسسة ذاتها وتتغذى من مختلف منابع الشك التي يسيطر عليها مختلف الفاعلون باختلاف مواقعهم في التنظيم المؤسسي وبالرجوع إلى الجدول 24 نجد أن غياب الاحترام يرجع إلى غياب التثمين؛ مما يبين لنا أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تتبنى ثقافة تنظيمية تقوم على الضبط بدل الاعتراف.

ومنه نستنتج أن مضمون لوائح مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة لا يعمل على ترسيخ احترام العامل ومنحه مكانة بالمؤسسة، بل يعتبره سوى منفذ لها، مما يؤدي إلى خلل في ارتباط العامل بالمؤسسة، فمضمون اللوائح كآلية للضبط دون أن يحمل القيم التي تنمي الولاء للعامل يؤدي إلى ضعف الولاء التنظيمي وتراجع في الهوية المهنية لمخنت الفاعلين بالمؤسسة.

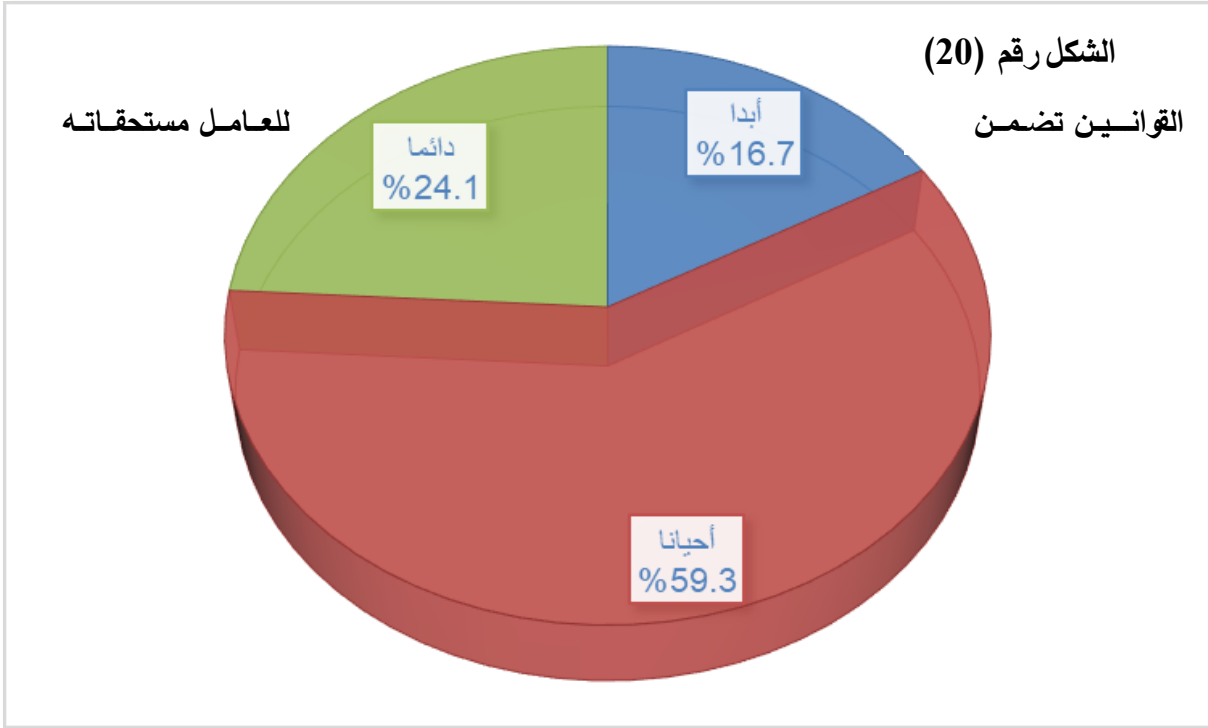
الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

12) القوانين تضمن للعامل مستحقاته:

جدول رقم (27) يُبيّن ضمان القوانين لمستحقات العمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	القوانين تضمن للعامل مستحقاته
0.637	2.07	16.7	18	أبدا
		59.3	64	أحيانا
		24.1	26	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 19 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يركز هذا المؤشر على الجانب المادي للحقوق، إذ يقيس مدى فعالية القوانين في ضمان المستحقات التي تشكل أساس الأمن الاجتماعي للعامل، إدراك العمال أن القوانين تحمي حقوقهم المادية يعزز ولاءهم؛ بينما غياب هذه الضمانة يضعف الثقة بالمؤسسة.

حسب الجدول أعلاه يتبين أن استجابات المبحوثين حول أن القوانين تضمن للعامل مستحقاته كانت وسطية بنسبة 59.3%؛ بينما الذين أكدوا على مقتضى الضمان قدرت نسبتهم ب 24.1%؛ في حين ما نسبة 16.7% يرون أن القوانين لا تضمن للعامل مستحقاته، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر ب 2.07 ذو ميل انحرافي قدره 0.637 المحدد لعملية ضمان المستحقات للعامل، فالانحراف المعياري يبين تجانس نسبي في مواقف العمال من ناحية الحصول على حقوقهم؛ مما يوضح أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة لا تسير من خلال القواعد التنظيمية فقط بل أيضا من خلال استراتيجيات الفاعلين عن طريق التحكم في مناطق الشك وتغذيتها لفتح المجال أمام التأويل والتلاعب، إضافة إلى المساومة، فالجانب الرسمي في المؤسسة يعمل على التحكم في تطبيق القوانين الخاصة بالمستحقات، حيث تكون أحيانا مضمونة وأحيانا أخرى غير مضمونة فتحصل الإدارة بذلك على سلطة تفاوضية على حساب العمال، فهنا عوض أن تكون القوانين وسيلة للحد والقضاء على مناطق الشك وتقوية العلاقات المهنية تحولت إلى أداة لإنتاج المزيد من منابع الشك التي تقوي التبعية العمالية، فهذا التلاعب الاستراتيجي يتقاطع مع طرح الجيلالي اليابس حول صراع الرموز، حيث أن المستحقات هي أساس الاختلاف والقوانين تستخدم كأداة لاحتكار السلطة، ففي تصريح لبعض العمال " القانون المتعلق بالمستحقات قد يطبق في شهر وفي شهر آخر نتفاجأ بالتأجيل أو الحسومات غير المبررة فنحن دائما في حالة انتظار" فهذا التصريح يبين أن القوانين تستغل من قبل الفاعلين في المستويات العليا للحصول على ولاءات شخصية بعيدا عن كل ما هو رسمي، ويرى أحمد هني أن هذا النمط في التسيير يعيد إنتاج التبعية الإدارية، فالعمال حين لا يتيقنون بأن مستحقاتهم سيحصلونها في وقت محدد، فإنهم يفقدون القدرة على بناء توقعات مستقرة؛ مما يدفعهم إلى تبني استراتيجيات فردية تتمثل في التكيف والبحث عن بدائل خارج المؤسسة، فتنحول المؤسسة بذلك إلى مكان للعب وإنتاج منابع الشك فيضعف بذلك الولاء التنظيمي ويتحول إلى ولاء منفعي مشروط، حيث يصبح العمال ملتزمين بما يتوقعون الحصول عليه مقابل عملهم،

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

وبالرجوع إلى الجداول 24 و25 فإن القاسم المشترك بينها هو أن الإدارة تستخدم القوانين كأداة سيطرة لا كآلية لتوليد الانتماء، فتصبح هوية العمال المهنية مرتبطة بالأجر بدل أن تكون قائمة على الانتماء والاعتراف، حيث جاء في تصريح بعض العمال " نحن نعمل دائما بخوف لأننا لا ندري هل سننقاضي حقوقنا في وقتها أم لا" فهذا التصريح يبين أن الهوية المهنية للعمال مرتبطة بالقلق من المستقبل أكثر من الاطمئنان والانتماء مما يؤدي إلى اختلالات في العلاقات الجماعية بين مختلف الفاعلين، وبذلك تتحول المؤسسة من فضاء جماعي مشترك يحمل قيم ومعايير موحدة إلى علاقة مادية ضيقة تتمثل في أعمل مقابل أجر فيضعف بذلك الولاء التنظيمي ويتحول إلى ولاء منفعي، كما أنه تم ملاحظة أن العمال الجدد يسألون فقط عن الأجر وما يترتب عن الغياب دون أن تكون لهم معرفة واضحة بحقوقهم الأخرى؛ مما يبين حسب سعيد شيخي فشل التنشئة الاجتماعية، حيث أن عملية إدماجهم لم تكن عبر عملية التنشئة الاجتماعية للمؤسسة بل عن طريق الممارسات اليومية غير الممنهجة، وهذا يؤكد بعض العمال القدامى بقولهم " حتى نحن القدامى لا نعرف كل القوانين، لأن الإدارة تغير التطبيق حسب الظروف" فهذا التصريح يبين أن عملية التنشئة لم تنتج فاعلين متمكنين من معرفة حقوقهم وواجبتهم بل أبقتهم في موقع التبعية والتنفيذ، وبالتالي فإن غياب للتنشئة الاجتماعية للمؤسسة التي تقوم على دمج مختلف الفاعلين في ثقافة وقيم وقواعد المؤسسة بشكل تدريجي.

ومنه نستنتج أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تعاني من أزمة استراتيجية تتمثل في سيطرة بعض الفاعلين في الجانب الرسمي على مناطق الشك المرتبطة بتطبيق القوانين وأزمة هوية تتمثل في غياب الاعتراف المادي للفاعلين مما يجعل هويتهم المهنية في تناقص، إضافة أزمة تنشئة تتمثل في عدم قدرة المؤسسة على دمج الفاعلين في ثقافتها وتبنيهم لقيمها ومعاييرها.

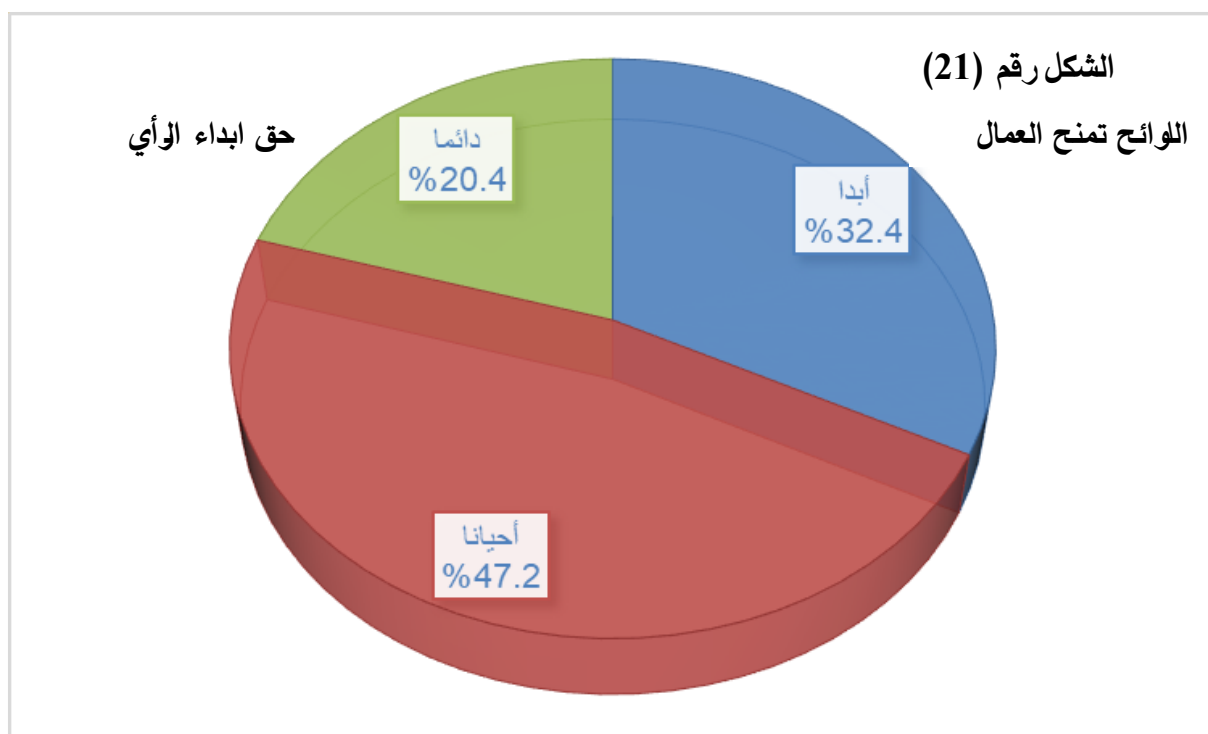
الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

13) اللوائح تضمن للعمال الحق في إبداء الرأي:

جدول رقم (28) يُبين ضمان اللوائح حق ابداء الرأي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	مضمون اللوائح يمنحنا حق ابداء الرأي
0.720	1.88	32.4	35	أبدا
		47.2	51	أحيانا
		20.4	22	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 20 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

هذا المؤشر يعكس البعد الديمقراطي للقوانين، أي ما إذا كانت تمنح العاملين الحق في التعبير عن آرائهم في القضايا التنظيمية، فأشراك العامل في إبداء الرأي يعتبر أحد ركائز بناء الهوية المهنية التشاركية، كما يقوي الولاء القائم على التقدير والمشاركة.

عند النظر إلى الجدول أعلاه يتبين أن استجابات المبحوثين حول مضمون اللوائح يمنحنا حق ابداء الرأي كانت وسطية بنسبة 47.2%؛ بينما الذين أكدوا على مقتضى حق ابداء الرأي قدرت نسبتهم بـ 32.4%؛ في حين ما نسبة 20.4% يرون أن مضمون اللوائح لا يمنحهم حق ابداء الرأي حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.88 ذو ميل انحرافي قدره 0.720 المحدد لعملية منح الحق في إبداء الرأي، فالمتوسط الحسابي يشير إلى مستوى ضعيف من الاعتراف بهذا الحق؛ بينما الانحراف المعياري يبين تقارب في إجابات العمال؛ مما يدل على محدودية عملية إبداء الرأي في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة، حيث يتضح من ذلك أن الجانب الرسمي في المؤسسة يسيطر على أغلب منابع الشك فيما يتعلق بإبداء الرأي حتى لا يمكن للفاعلين من التعبير عن واقعهم ومنح آرائهم خاصة فيما يتعلق بمشاكل العمل، لذلك تعمل المؤسسة على كبح ابداء الرأي لأنه يمثل قوة تأثير في قرارات ولوائح المؤسسة ويتحول بذلك إلى استراتيجية في يد العمال لتغيير القواعد المسيرة للعمل، وهكذا تصبح مشاركة الفاعلين محدودة لا تمكنهم من تعديل قواعد اللعبة التنظيمية، وقد صرح بعض العمال بقولهم " يسألوننا عن رأينا لكن في النهاية القرارات جاهزة مسبقا فكلما لا يغير شيئا" فهذا يبين أن إبداء الرأي إجراء شكلي فقط لامتناس توتر العمال ولا يملك أي قيمة تفاوضية أو استراتيجية في معادلة السلطة بالمؤسسة وهذا يتوافق مع رؤية أحمد هني الذي يفسر أن هذا الفعل هو نتيجة لنمط التسيير الذي يتمسك بالسلطة الاسمية ويرفض المشاركة العمالية، وعليه تقوى الهيراركية وتضعف قدرة الفاعلين على بناء قوة تفاوضية حقيقية، كما يؤكد الجيلالي اليابس أن إغلاق باب إبداء الرأي هو محاولة لإلغاء قوة تأثير العمال في تعديل قواعد اللعبة التنظيمية؛ مما يحول المؤسسة إلى وسط يسوده الجمود والروتين، فالفاعلون في المؤسسة يسعون للحصول على الاعتراف من المسؤولين لزيادة انتمائهم للمؤسسة من خلال ابداء الرأي، لكن الواقع يشير إلى غياب التعبير عن الرأي الذي يعتبر عنصرا ضروريا في بناء الهوية المهنية للفاعلين

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

عن طريق التمثل حول المؤسسة بتأثيرهم في قوانين العمل، وهذا ما يوضحه علي الكنز حيث يتحول ارتباطهم بالمؤسسة إلى ارتباط بالجانب المادي فقط وهذا ما عبر عنه بعض العمال بقولهم " يستمعون إلينا عندما يتعلق الأمر بالإنتاج فقط" فهذا التصريح يبين وجود أزمة اعتراف تؤدي إلى ضعف الهوية المهنية وتحول علاقة العمال بالمؤسسة إلى علاقة تبادلية فقط بعيدة عن كل انتماء وتبني لقيم المؤسسة، فوظيفة القوانين واللوائح هي دمج العمال في المؤسسة وجعلهم يتبنون أهدافها عن طريق تغذيتهم بقيمها وجعلهم فاعلين في مشروع جماعي، لكن الواقع الميداني أظهر عكس ذلك، فالاجتماعات التنظيمية فارغة من النقاشات ويتم فيها إبلاغ القرارات بدل مناقشتها وهذا ما تم ملاحظته ميدانيا من خلال التعابير التي بدت على وجوه العمال بعد الاجتماع وعند سؤالهم حول مضمون الاجتماع وما حدث فيه صرحوا بقولهم " نجتمع بالساعات من أجل سماع قراراتهم وعند محاولتنا للنقاش معهم يسكتوننا بحجة عدم وجود الوقت للكلام" فهذا يبين فشل المؤسسة في بناء بيئة نقاش حقيقية يتم فيها تبادل الأفكار ومعرفة المشاكل الشخصية للفاعلين ومحاولة حلها، هذا يؤدي إلى ضعف عملية التنشئة التنظيمية ويصبح بذلك الولاء التنظيمي ضعيفا ومبنيا على الخوف والمصلحة أكثر من المشاركة والانتماء، إضافة إلى أن نقص ابداء الرأي يجعل الفاعلين غير مبدعين في عملهم لأنهم لا يستطيعون التعبير عن آراءهم حول العمل وطرح أفكارهم الإبداعية فينتج عن ذلك حلقة مفرغة حيث يؤدي عدم ابداء الرأي إلى تراجع الابداع وتراجع الابداع يولد مزيدا من التحكم والقمع باعتبار أن الفاعلين لا يملكون أفكار إبداعية وهكذا دواليك حتى يصبح الجمود والروتين المظهر الأساسي السائد في المؤسسة.

ومنه نستنتج أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة لا تعتبر العامل شريكا في تحقيق أهدافها بل كمنفذ للقرارات من خلال السيطرة على مناطق القرار وفقدان العمال لأي سلطة تفاوضية، وكذا فشلها في إدماج العمال بشكل حقيقي في النسق القيمي والتنظيمي عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية مما يضعف المهنية، ويتحول الولاء التنظيمي إلى ولاء منفعي قد يتعرض إلى الانهيار في أي لحظة تتعارض فيها المصالح الفردية مع متطلبات المؤسسة.

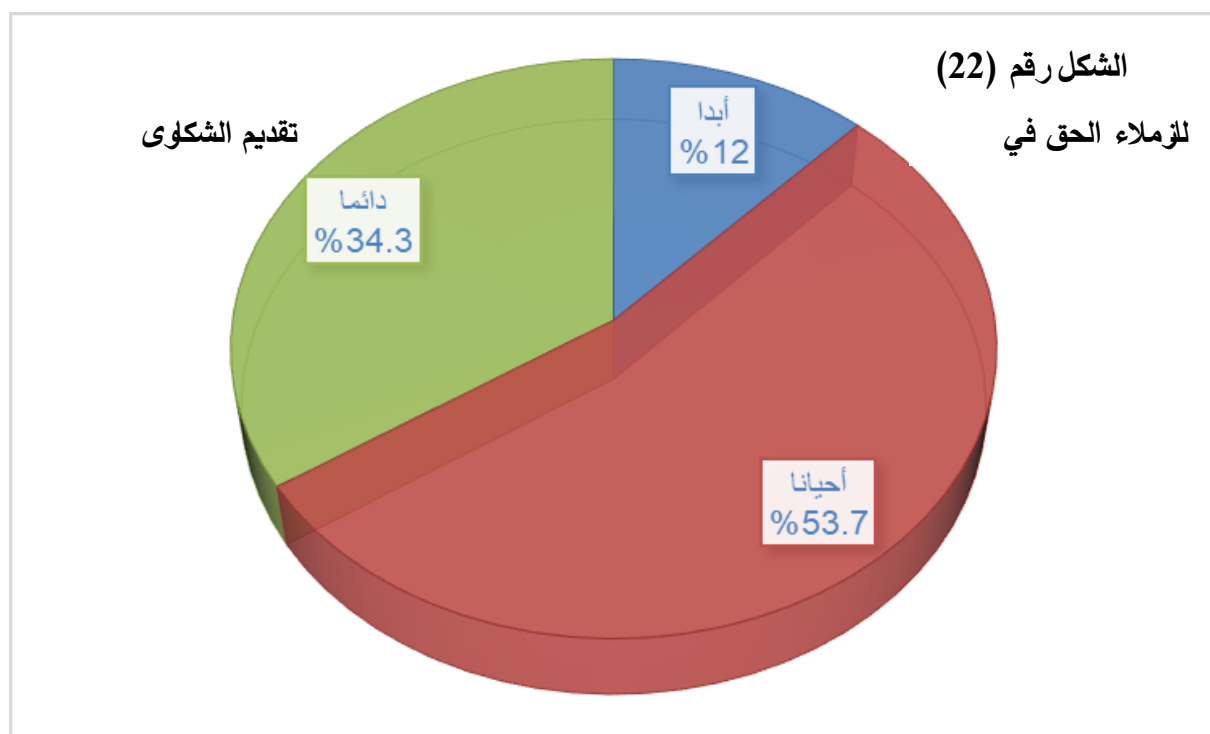
الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

14) الحق في تقديم الشكاوى للزملاء :

جدول رقم (29) يُبين حق العمال في تقديم الشكاوى

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	لدى زملائي الحق في تقديم شكاوى
0.646	2.22	12.0	13	أبدا
		53.7	58	أحيانا
		34.3	37	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 21 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يقيس هذا المؤشر وجود آليات قانونية لحماية العاملين عند تعرضهم للظلم أو التمييز، فحق الشكوى يمثل ضماناً أساسية للعدالة داخل المؤسسة، وهو ما يعكس ثقافة تنظيمية تحترم العامل وتعزز ولاءه من خلال إتاحة فرصة الدفاع عن حقوقه.

يتبين حسب الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول حق زملائهم في تقديم شكاوى كانت وسطية بنسبة 53.7%؛ في حين ما نسبة 34.3% أجابوا بعدم وجود الحق في تقديم الشكاوى؛ بينما 12% أكدوا امتلاك زملائهم الحق في تقديم الشكاوى، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر ب 2.22 ذو ميل انحرافي قدره 0.646 المحدد لعملية الحق في تقديم الشكاوى، فالمتوسط الحسابي يميل إلى الإيجابية؛ بينما الانحراف المعياري يظهر تجانس في المواقف في تقديم الشكاوى بمعنى أن أغلبية الفاعلين بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة يشتركون في توقع واحد مفاده أن حق الشكوى موجود لكنه مرتبط بمواقف محددة وممارسات معينة؛ مما يوضح أن تقديم الشكاوى ليس ثابتاً وجزءاً من ثقافة المؤسسة، بل عبارة عن هامش مناورة مرن يتاح أحيانا ويغلق أحيانا فيولد لدى الفاعلين وضعية من عدم اليقين المستمر في الدفاع عن حقوقهم، هذا يوضح أن الجانب الرسمي في المؤسسة يسعى باستمرار للحفاظ على سلطته عن طريق السيطرة على منابع الشك المتمثلة في التعبير عن الرأي ورفع الشكاوى وهو ما أظهرته النتائج في الجدول 27 المتعلق بإبداء الرأي والاحصائيات في الجدول الحالي المرتبطة بتقديم الشكاوى، فحين تكون آلية الشكاوى غير مضمونة ومقيدة تكون الإدارة قد استحوذت على أهم أدوات التفاوض وبذلك لا يمكن للعمال استغلالها كاستراتيجية لموازنة القوى والسلطة بالمؤسسة، فالإحصائيات الحالية تبين أن العمال لا يملكون يقيناً حول فعالية تقديم الشكاوى فيبتعدون عن استخدامها بل إن بعض العمال حسب تصريحاتهم يفضلون الصمت بدل رفع الشكاوى خوفاً من تعرضهم لعقوبات غير معلنة ففي إطار الحديث معهم قالوا " حق الشكوى موجود على الورق، لكن إذا رفعتها فإنها تحسب ضدك في التقييم والترقية وقد تصل إلى درجة الحسم" فهذه الأوضاع تبين احتكار الإدارة لمجال الشكوى، فهي تسمح به لتخفيف الضغط وامتصاص غضب العمال، لكنها تفرغه من محتواه عن طريق تعطيل نتائجه وتحويله إلى مجرد وثائق مؤرشفة وهذا ما يعبر عن صراع الرموز الذي تكلم عنه الجليلي اليابس فتصبح بذلك الشكاوى جزءاً من اللعبة البيروقراطية التي تزيد من سلطة الجانب الرسمي بدل أن تكون

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

أحد استراتيجيات العمال للتفاوض وينسجم هذا التقيد مع منظور أحمد هني حول التمركز البيروقراطي الذي يهدف إلى إحكام السيطرة على الفاعلين، فهم يسعون من خلال تفاوضهم تحقيق اعتراف متبادل في المؤسسة التي تنتظر إليهم كمنفذين للمهام وليس كفاعلين يشاركونها نفس الأهداف وهم يرون في تقديم الشكاوى صوتهم الذي يحقق لهم الاعتراف والذي في غيابته ينتج لديهم هوية مهنية ناقصة، وهذا ما أظهرته الاحصائيات التي بينت وجود فئة من الفاعلين الذين يرون أن القوانين ليست وسيلة لحمايتهم بل عبارة عن أداة تزداد بها هيمنة الجانب الرسمي حيث صرح لنا بعض العمال بقولهم " عندما نقوم بتقديم شكاوى فإن المسؤولين يرون بأننا نثير المشاكل لدرجة أن بعض زملائنا يلوموننا لأننا تقدمنا بشكاوى أغضبت المسؤولين" فهذا التصريح يوضح بأن الهوية المهنية في المؤسسة لا تتشكل من الثقة والاعتراف، بل من الخوف والحذر وبالتالي فإن الولاء التنظيمي لا يمكن أن يكون قيمياً أو عاطفياً، فهو في الأخير عبارة عن ولاء نفعي مصلي يفقد قيمته بمجرد تعارض المصالح الفردية مع مصالح العمال، فتشكل هوية مهنية مرتبطة بقيم المؤسسة يتطلب دمج قيم المؤسسة وقوانينها للفاعلين بها عبر عملية التنشئة التنظيمية وتقديم الشكاوى يعتبر قناة تواصل رئيسية تسمح لهم بتجريب تفاعلهم مع القوانين واختبار انصافها لهم، إلا أن الاحصائيات تظهر خلا جوهريا في عملية التنشئة، حيث أن الفاعلين في وضعية من اللابقيين الدائم، فهم غير متأكدين من أن شكاوهم سينظر إليها أو ستهمل، فهذه الممارسات هي من أفرغت عملية التنشئة من مضمونها ويتولد عنها أزمة هوية لقناعة الفاعلين بأنهم صاروا منفذين بدون حقوق وواجبات بعدما كان توقعهم بأنهم فاعلين في مشروع تشاركي جماعي بالمؤسسة، وكما يرى سعيد شيخي فإن عدم إدماج قيم الثقة والانصاف في الممارسة اليومية يؤدي إلى أزمة هوية وقناعة لدى العمال بأنهم لا يحظون بالاعتراف، وهذا ما أظهرته الملاحظة الميدانية في الاجتماعات لا يصدر أي تفاعل أو مشاركة من العمال الذين قدموا شكاوى لفقدانهم الثقة بأن رأيهم يمكن أن يحدث فرقا أو يساهم في تغيير أو يؤخذ بعين الاعتبار وهذا يتطابق مع رؤية علي الكنز حول أهمية الاعتراف المتبادل في بناء الانتماء، ففي غياب قناة تواصل فعالة يبتعد العمال عن كل التزام لتحقيق أهداف المؤسسة، ويظهر الولاء التنظيمي في صورة نفعية؛ مما يعمق حالة اللابقيين، ويجعل المؤسسة في حلقة مفرغة تتغذى من اللوائح التي تقوم عليها ذاتها.

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

ومنه نستنتج أن حق تقديم الشكوى في مؤسسة الجزائرية والجلود وحدة الجلفة موجودة لكنها غير مفعلة بشكل كامل؛ مما يجعلها صمام أمان أكثر منها أداة تنظيمية حقيقية، فهي تتيح للعمال التعبير عن مشاكلهم بشكل فردي، لكنها لا تترجم بالضرورة إلى نتائج ملموسة، فهذا الوضع يضعف الهوية المهنية ويكرس تبعية العمال، ويجعل الولاء التنظيمي مبني على منظور النفعية وليس على الثقة المتبادلة بين الفاعلين والمؤسسة.

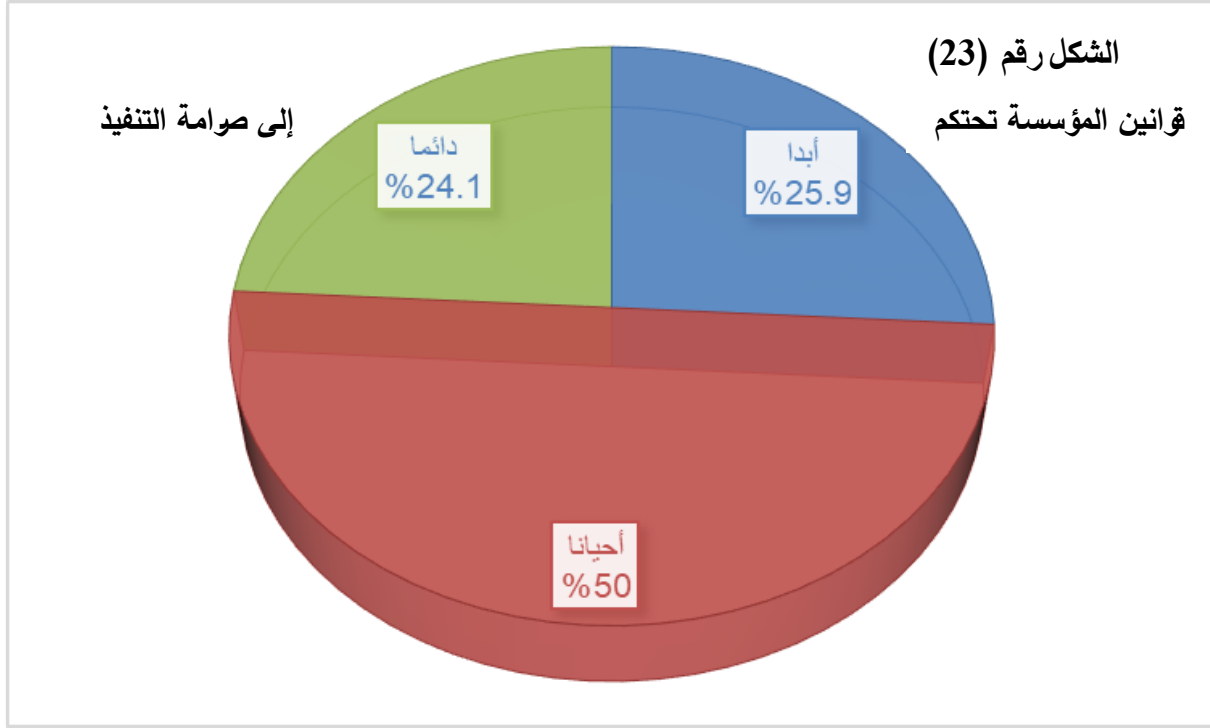
15) قوانين المؤسسة تحتكم إلى صرامة التنفيذ:

جدول رقم (30) يُبين الصرامة في تنفيذ القوانين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	القوانين المعتمدة في المؤسسة تحتكم إلى صرامة التنفيذ
0.710	1.98	25.9	28	أبدا
		50.0	54	أحيانا
		24.1	26	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 22 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:
يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

يتعلق هذا المؤشر بمدى الجدية التي تطبق بها القوانين، حيث أن الصرامة تضمن الانضباط لكنها إذا كانت انتقائية أو غير عادلة قد تؤدي إلى نتائج عكسية، لذلك يمثل هذا المؤشر اختبارا لمدى مصداقية المؤسسة في تسيير شؤونها وفق القانون، بما يؤثر مباشرة على هوية العامل وولائه.

حسب الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين حول صرامة تنفيذ القوانين كانت وسطية بنسبة 50%؛ بينما الذين أكدوا على مقتضى صرامة التنفيذ قدرت نسبتهم بـ 25.9%؛ في حين ما نسبة 24.1% أجابوا بأن القوانين المعتمدة في المؤسسة لا تحتكم إلى صرامة التنفيذ، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.98 ذو ميل انحرافي قدره 0.710 المحدد لعملية الاحتكام إلى صرامة التنفيذ، فالمتوسط الحسابي يبين مستوى متوسط يميل إلى الاعتدال، بينما الانحراف المعياري يوضح وجود تقارب نسبي في تمثل العمال لصرامة التنفيذ مع تفاوت ملحوظ بين مختلفات الفئات المهنية الموجودة، كما أن الاحصائيات تشير أن القوانين في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة لا تطبق بشكل موحد على الجميع، بل تخضع لانتقائية مرتبطة بالظروف

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

والأشخاص، إضافة إلى العلاقات داخل المؤسسة، هذا يحيلنا إلى فهم أن الصرامة في التنفيذ ليست مجرد فعل إداري بل أداة استراتيجية تستخدم للتحكم في منابع الشك، فعندما يتوقع الفاعلون أن تنفيذ الصرامة ليس ثابتاً وأنه انتقائي، فإنه يتيقنون بأن الجانب الرسمي في المؤسسة يستغلها للتحكم مناطق الشك وتوسيع سلطته؛ مما يعمق التراتبية البيروقراطية حسب أحمد هني، وهذا ما يؤكد تصريح بعض العمال " يتم تطبيق القوانين بحذافيرها إذا كان الخطأ من عامل بسيط، لكن إذا ارتكبه أحد المقربين من المسؤولين فإنهم يعضون الطرف عنه" هذا التصريح يبين أن الصرامة تستخدم كأداة لضبط الانتقائي، وليس كقانون يطبق على الجميع، فتصبح الصرامة جزء من اللعبة التنظيمية حسب الجيلالي اليابس عن طريق استغلالها لفرض السلطة عند الحاجة مع إبقاء هامش التفاوضي من أجل التفاوض والمحافظة على الولاءات الخاصة، فوجود العدالة في صرامة التنفيذ يمنح الفاعلين يقينا واستقراراً في العمل، ويجعل قواعد اللعبة واضحة فيحصلون على الاعتراف الذي يقوي هويتهم المهنية، لكن عندما تكون الصرامة غير ثابتة مثل ما تعبر عنه الإحصائيات فإن ذلك يولد أزمة هوية مهنية لأن الفاعلين يرون أن مكانتهم ووضعيتهم بالمؤسسة لا تحميها قواعد عادلة، بل مرتبطة بعوامل غير رسمية مثل القرب من المسؤولين والمكانة في الهرم التنظيمي للمؤسسة، حيث صرح بعض العمال بقولهم " نعمل تحت ضغط كبير ليس بسبب القوانين بل في من يطبقها، فقد أصبح القانون كسيف مسلط علينا نحن فقط" فهذا التصريح يبين أن الهوية المهنية تتراجع لأن القوانين صارت أداة متحيزة بيد المسؤولين بدل أن تكون وسيلة لتحقيق العدالة، وبذلك فإن عملية التنشئة بالمؤسسة تفقد تماسكها لأن القيم باعتبارها مرجعية ثابتة تستمد من القوانين والصرامة في تنفيذها لا تطبق بعدالة على الجميع، فيتولد منه حالة شك خاصة في وسط العمال حديثي التوظيف من ناحية الالتزام التام بتطبيق القوانين، وأن هناك هامش حرية تجعلهم يلتزمون ببعض منها ويتجاوزون الباقي وهو ما صرح به بعضهم بالقول " في الأشهر الأولى التزمنا بتطبيق كل شيء بحذافيره؛ لكن بعد فترة لاحظنا أن بعض من يعملون معنا يتجاوزون القوانين دون عقاب، فأصبحنا لا نعلم هل نستمر أم نتأقلم مع الوضع ونفعل مثلهم" فيصبحون بذلك غير واعين بالقواعد المنظمة لسير المؤسسة مما يجعل أفعالهم مبنية على الحذر أكثر من الثقة.

الفصل الرابع: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

ومنه نستنتج أن الصرامة في تنفيذ القوانين بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة ليست قاعدة مطلقة، بل مرتبطة بظروف معينة تبين وجود نمط بيروقراطي متمثل في الصرامة الانتقائية، والتي توضح لعبة السلطة القائمة على التحكم في منابع الشك مما يضعف الهوية المهنية ويجعل عملية التنشئة المهنية بالمؤسسة غير واضحة.

خلاصة:

إن تحليل المؤشرات المتعلقة بالبعد القانوني داخل المؤسسة محل الدراسة أظهر أن القوانين رغم كونها حاضرة على المستوى الشكلي، إلا أن فعاليتها التطبيقية تبقى محدودة بفعل غياب التعميم والشفافية والتشاركية في صياغتها وتطبيقها، وقد أبانت النتائج أن نسبة معتبرة من العمال لا تطلع بشكل دائم على القوانين، وأن تطبيقها يتم أحيانا بانتقائية أو دون إشراك حقيقي للعمال في تعديلها أو مراقبة عدالتها، هذا الوضع أفرز مستويات متفاوتة من الرضا والالتزام، حيث يظهر الولاء التنظيمي في بعده النفعي أكثر من كونه ولاء اندماجيا قائما على الاقتناع والهوية المشتركة، كما أن محدودية التنشئة الاجتماعية المهنية داخل المؤسسة ساهمت في تكريس هشاشة الهوية المهنية، الأمر الذي يضعف ارتباط العامل بالقوانين باعتبارها مرجعية جماعية مشتركة، ومن ثم يمكن القول إن البعد القانوني لم يتحول بعد إلى رافعة حقيقية لبناء الولاء التنظيمي المستدام؛ مما يستدعي إعادة النظر في سياسات التسيير، من خلال ترسيخ العدالة، تعزيز الشفافية، وتوسيع المشاركة في صياغة وتعديل القوانين حتى تصبح أداة اندماج لا مجرد وسيلة ضبط.

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

تمهيد:

تعد البيئة الاجتماعية في المؤسسة الصناعية فضاء حيويًا تتقاطع فيه العلاقات الإنسانية والممارسات التنظيمية، فهي المجال الذي تتشكل فيه أنماط التفاعل بين الأفراد، وتتجسد من خلالها قيم العمل، الثقة، والاعتراف المتبادل، فمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته - وحدة الجلفة - لا يمكن فهم ديناميكياتها الداخلية دون النفاذ إلى بنيتها الاجتماعية التي تمثل الامتداد الواقعي للهيكلي الفيزيقي إذ ما يربط الفاعلين هنا ليس فقط المكان، بل شبكة معقدة من العلاقات الرسمية وغير الرسمية، التي تؤثر في تمثلهم لهويتهم المهنية، ومستوى ولائهم التنظيمي تجاه المؤسسة.

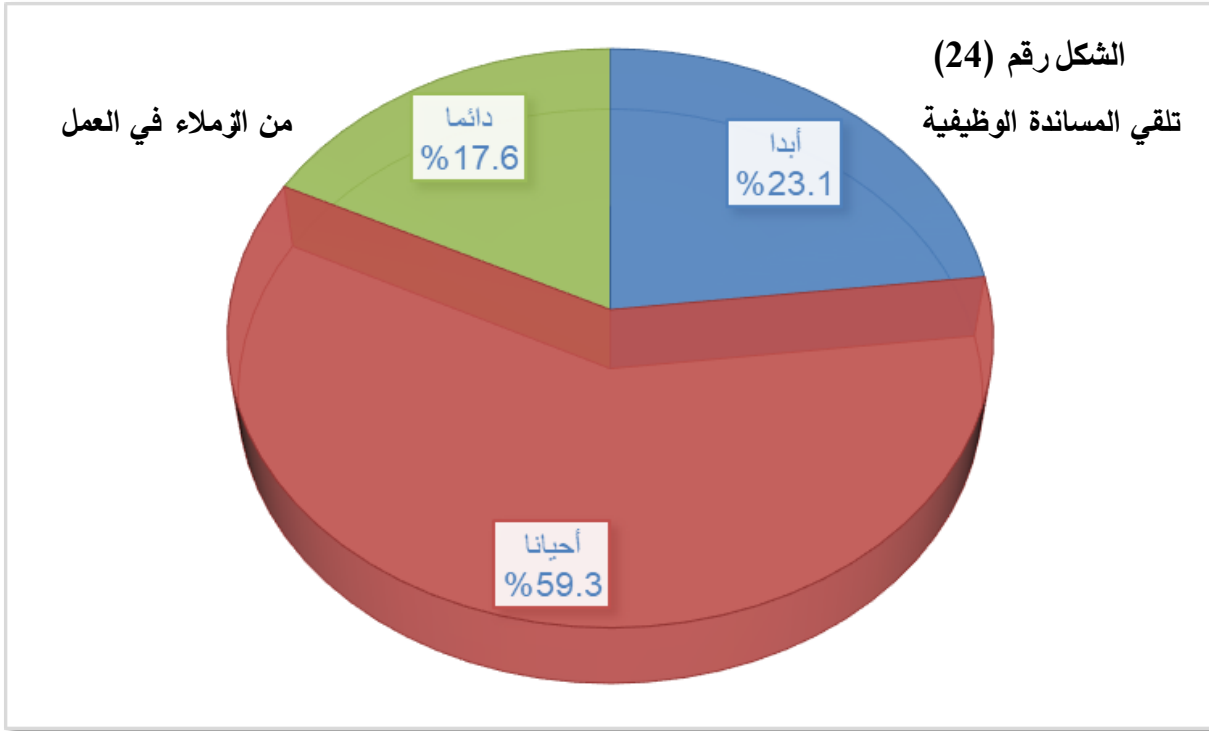
1) تلقي المساندة الوظيفية من الزملاء في العمل:

جدول رقم (31) يُبين إجابة المبحوثين حول تلقي المساندة الوظيفية من الزملاء في العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	ألقى المساندة الوظيفية من زملائي في العمل
0.639	1.94	23.1	25	أبدا
		59.3	64	أحيانا
		17.6	19	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 23 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

تعتبر المساعدة الوظيفية مجموعة العلاقات مع الآخرين التي تتيح للفرد الحصول على المساعدة لمواجهة المواقف الصعبة، إضافة إلى أنها يقين الفاعل بوجود أفراد مقربين له مستعدين ليقدموا له كل أشكال المساعدة؛⁽¹⁾ كما تعتبر المساعدة جميع المساعدات المادية والمعنوية التي تمنحها المؤسسة للعاملين مقدره في ذلك جهودهم لتحقيق الأهداف الرسمية، وأنها اهتمام المؤسسة برفاهية عمالها تقديرا لجهودهم،⁽²⁾ لذلك تعتبر المساعدة الوظيفية جميع أشكال الدعم المعنوي والمادي التي يحصلها الفاعل من الزملاء والمسؤولين للعمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

يتبين حسب القراءة الإحصائية للجدول أن استجابات الباحثين حول تلقي المساعدة الوظيفية من زملائهم في العمل كانت وسطية بنسبة 59.3%؛ في حين من يرون عدم تلقي المساعدة قدرت نسبتهم

1/ رانيا محمد الحسين أبو القمصان: المساعدة الاجتماعية وعلاقتها بالهوية الذاتية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، مجلة السياسة العالمية، المجلد (08)، العدد (02)، تصدر عن جامعة امحمد بوقرة، بومرداس - الجزائر، ديسمبر 2024، ص 428 - 429.

2/ حسين بيطام، حدة يوسف: الدعم الوظيفي وأثره على جودة الحياة الوظيفية " دراسة ميدانية لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية باتنة، مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف، (09)، العدد (01)، تصدر عن جامعة حمة لخضر، الوادي - الجزائر، جويلية 2024، ص 695.

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

ب 23.1%؛ بينما الذين أكدوا تلقيهم للمساعدة الوظيفية بنسبة 17.6%، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.94 ذو ميل انحرافي قدره 0.639 المحدد لعملية المساعدة الوظيفية من الزملاء، واستنادا لمعطيات الجدول الإحصائي نجد أن الغالبية الممثلة نسبتهم في 59.3% يرون أن تلقي المساعدة أحيانا، هذا التباين يحيلنا إلى البحث في حقيقته، حيث صرح لنا مجموعة من العاملين أن الحصول على المساعدة ليس من أجل إنهاء العمل المطلوب أو التقاطع في العلاقات وإنما يحصل نتيجة مصلحة معينة من قبل الزميل أو انتماء قبلي بمعنى من نفس العرش، هذه الأخيرة تفسر ما تم ملاحظته أثناء أوقات الراحة عندما ينقسمون إلى مجموعات لتناول الغذاء، حيث أن كل مجموعة تربط بينهم روابط قبلية، أي أنهم دخلوا للمؤسسة وهم محملين بروابط عصبية قبلية تجمعهم فيها وحدة الدم والرباط الشديد الذي يلزمهم مهام متقابلة فيما بينهم⁽¹⁾ حيث أنها تتوفر في فئة المنفذين والتي تشكل الغالبية من العمال في المؤسسة (ينظر الشكل 2)؛ لذا فولأؤهم للمجموعة التي ينتمون إليها لأنهم يرون في ذلك نصرة لهم؛ هذه الأخيرة ينظر إليها سانسوليو - Sansoliou من منظور نمط ثقافة الالتزام من خلال الانصهار في جماعة عن طريق المحاكاة والامتثال لمعايير وقواعد الفئة التي ينتمون إليها إضافة إلى التضامن فيما بينهم والخضوع إلى سلطة رئيسهم ضمن الجانب غير الرسمي، فهذا التغلب للروابط القبلية على الروابط المهنية يبين فشل المؤسسة في إنجاز الاندماج الاجتماعي والمهني الكامل الذي يترك فراغا تعبیه الهوية القبلية كمرجعية رئيسية للحماية والدعم مثل ما ذكره محمد مبتول في تحليل المؤسسة الجزائرية؛ بينما الذين يرون أنهم لا يتلقون المساعدة والممثلة في نسبة 23.1% هذا يرجع للمهام المسندة إليهم فهم يرون أن أعمالهم تتطلب دقة وخبرة معينة، حيث لا يمكنهم الحصول على المساعدة لقلة من يتقن أعمالهم من جهة، وضعف روابط العلاقات والاتصال مع زملائهم الذي مراده عدم التقاهم والتنافس بينهم للحصول على مكاسب أعلى، إضافة إلى الخوف من فقدان المنصب وهذا يبين وجود تعطيل في عملية التنشئة التنظيمية عبر فشل المؤسسة في تحويل القواعد الرسمية إلى قيم جماعية وفقا لرؤية سعيد شيخي، إضافة إلى تصريح أحد العمال بقوله " لا يمكنني الوثوق في أحد من أجل إتمام مهامي فهم يترصدون أن أخطئ للاستيلاء على منصبني " أي هناك غياب للثقة التنظيمية بين الفاعلين في المؤسسة وهذا ما أشارت إليه دراسة صوفيا بانو وآخرون أن البيئة الداعمة تزيد من

1/ فضيل رتيمي: التنشئة الاجتماعية وإشكالية العقلانية داخل المنظمة الصناعية، أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر، 1، 2005، ص 22.

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

ولاء الموظفين من خلال الثقة التنظيمية كمتغير وسيط بين العمل الجماعي والولاء التنظيمي من خلال تأثير القيادة، أما 17.6 % الذين يرون أنهم يتلقون المساندة دائما فهذا مراده للتخصص الوظيفي أي فئة أعوان التحكم الذين يمثلون همزة الوصل بين الإدارة والورشات الإنتاجية حيث أنهم يساندون بعضهم لعدددهم القليل، وكذا حلهم لمشاكل تعطل الآلات و تحرك وتيرة الانتاج فهم يتلقون المساندة من الجانب الرسمي حتى لا يتعطل الإنتاج لأن المؤسسة مرتبطة بمواعيد طلبيات محددة، إضافة العلاقات مع المنفذين كونهم هم من يوصلون تقارير الإنتاج للمستويات العليا، فهؤلاء يتحكمون في قواعد المجهولة لتحقيق مكاسب معينة، هذا ما أشار إليه ميشال كروزيه - Michel Crozie من خلال أن الفاعل داخل التنظيم يسعى لاستخدام السلطة التي تمنحه إياها قواعد اللعبة التنظيمية من أجل زيادة أرباحه ومنافعه داخل التنظيم المتواجد فيه. (1)

ومنه يتبين لنا أن المساندة الوظيفية في المؤسسة يتم الحصول عليها وفق الانتماء القبلي والمكاسب المحصل عليها؛ لذا يجب على المؤسسة العمل على نشر ثقافة المساندة بين العاملين في الأطر الإنتاجية حتى يكون هناك تكامل وظيفي يحسن من سيرورة العملية الإنتاجية عن طريق توحيد الانتماءات العمالية من خلال تطوير العلاقات المهنية داخل الورشات، وتوحيد النظرة نحو الأهداف المسطرة للمؤسسة ككيان يتمتع فيه العمال به بتقافة إنجاز المهام وفق فريق عمل موحد بعيدا عن الانتماءات القبلية التي تعيق العملية الإنتاجية، إضافة إلى تدوير المناصب من أجل بناء استراتيجية إنتاجية تزيد في أرباح المؤسسة عن طريق القضاء على القواعد المجهولة التي يتم استغلالها لفرض سلطة معينة لتحقيق مكاسب الشخصية، إضافة إلى العمل على استقرار المستوى الهرمي للمؤسسة من خلال دعم الإطارات وتشجيعهم على تقديم الاقتراحات التي تسهم في زيادة ولاء عمالها، وكذا التنويه بأهمية التكامل بين المستويات التنظيمية العليا من أجل الاستقرار المؤسسي.

1/ فضيلة سيساوي: مرجع سبق ذكره، ص 152.

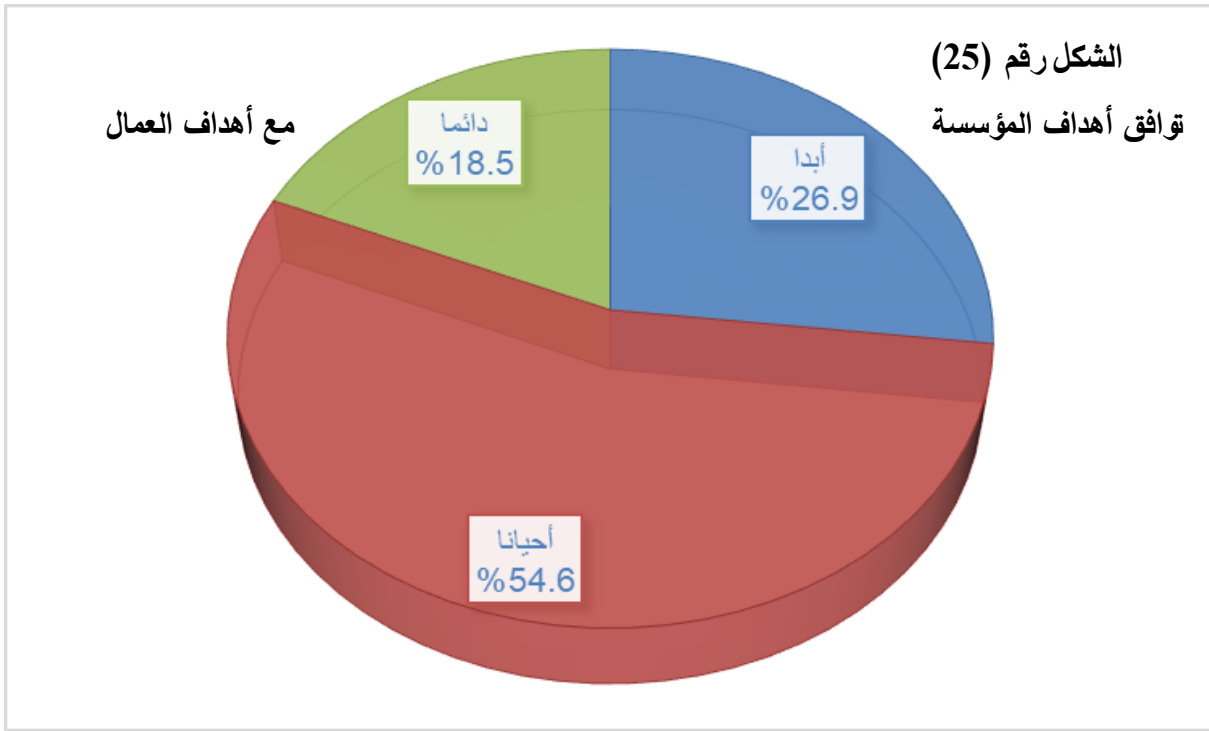
الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

(2) توافق أهداف المؤسسة مع أهداف العمال:

جدول رقم (32) يُبين إجابة المبحوثين حول توافق أهداف المؤسسة مع أهدافهم.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	توافق أهداف المؤسسة مع أهداف العمال
0.672	1.92	26.9	29	أبدا
		54.6	59	أحيانا
		18.5	20	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 24 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

تعرف المؤسسة من الأهداف التي تسطرها لتحقيق نتائج محددة، بالتالي يعرف هنري فايول المؤسسة أنها جملة الأهداف المراد تحقيقها من خلال الافراد والموارد المتوفرة، ويرى دراكر ودافت أنها الغايات التي يتم توجيه نظام الإدارة المفتوح ضمن الموارد وعناصر الإنتاج، والعمليات لتحقيق أهداف المؤسسة وأهداف العمال.

حسب القراءة الإحصائية للجدول يتبين أن استجابات المبحوثين حول توافق أهداف المؤسسة مع أهدافهم كانت وسطية بنسبة 54.6%؛ في حين نسبة 26.9% يرون أنها لا تتوافق مع أهدافهم؛ بينما نسبة 18.5% أكدوا توافق أهداف المؤسسة مع أهدافهم، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.92 ذو ميل انحرافي قدره 0.672 المحدد لعملية توافق أهداف المؤسسة مع أهداف العمال، تظهر النتائج أن الغالبية المتمثلة في 54.6% أهدافهم تتوافق أحيانا ويرجع ذلك حسب تصريح بعض العمال إلى الأجر الذي لا يتوافق مع طبيعة ومستوى عملهم لأنه لا يكفيهم لسد الاحتياجات اليومية مقابل ما يبذلونه من جهد، هذا ما يؤكد **ماسلو - Maslow** من خلال سلم هرميات الحاجات أن أول ما يحفز الفرد في المؤسسة هو اشباع حاجاته البيولوجية والمتمثلة في الأجر الذي لا بد أن يتناسب مع طبيعة المنصب، أما نسبة 26.9% التي ترى أن أهدافهم لا تتوافق مع أهداف المؤسسة يرجع ذلك حسب تصريح العمال إلى عدم تقدير المسؤولين لجهودهم فهم يرون أن الإنتاج في المؤسسة بفضل وقوفهم على العملية الإنتاجية التي تعتبر عصب المؤسسة من خلال خبرتهم الطويلة وكفاءتهم في حل المشاكل المتعلقة بالعمل، هذا ما يؤكد فيكتور فروم - Victor Vroom من خلال نظرية التوقع أن كل فرد عندما يقوم بعمل يبذل فيه مجهود يتوقع الحصول على مكافأة والاعتراف بإنجاز مقابل الجهد المبذول وهذا النقص في التقدير هو ما يسميه علي الكنز بأزمة الاعتراف المتبادل والتي تجعل الولاء للمؤسسة غير مستقر، كما يرى العمال انفسهم انهم مجرد أداة لتحقيق أهداف المؤسسة لذلك فهم لا يقومون بإنجاز المهام الموكلة اليهم في الوقت المطلوب مستنديين في ذلك الى طبيعة العمل والمواد الكيماوية التي يستعملونها والتي يبلغون الإدارة انها تتطلب وقتا أطول لتتفاعل مع الجلد حتى يخرج في شكله النهائي، فهذه القاعدة المجهولة حسب **ميشال كروزيه** يتم استغلالها لبناء استراتيجية من أجل مجابهة المسؤول عند طلبه المزيد من الإنتاج والسرعة في إنهاء المهام، وهذا ما يؤكد ميرتون من خلال أن لكل وظيفة ظاهرة ووظيفة كامنة، إضافة إلى أن هذا الصراع الخفي على وقت الإنتاج يبين أن العمال

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يرفضون تقديم جهود إضافية في مؤسسة لا تحقق العدالة في التقدير فيضعف التزامهم القيمي، حيث أن هذا التناقض بين الأهداف يوضح أن التوافق شبه مستحيل في بيئة عمل تفتقر للشفافية كما وضحه الجيلالي اليابس في تحليله لصراع الرموز، أما نسبة 18.5% الذين يؤكدون توافق أهدافهم مع أهداف المؤسسة فهؤلاء الذين يتقلدون مناصب العليا في المؤسسة حيث يرون أنهم يستفيدون من المزايا التي تمنحها المؤسسة والعائدات التي تعود عليهم بالفائدة، إضافة إلى الترقيات التي تحصلوا عليها منذ ولوجهم إلى المؤسسة، ويرون أن المؤسسة التي يعملون بها جزء منهم هؤلاء حسب سانسوليوي - Sansoliou يولون أهمية كبيرة لحياتهم داخل التنظيم نظرا لعلاقتهم بالمسؤولين وانسجامهم معهم من خلال نمط ثقافة الانسجام مع الآخر، وهم يعتبرون أن المؤسسة هي حياتهم أي أن المؤسسة حسب كلود ديبارد - Claude Dubar مكان يقومون فيه بعملية التنشئة الاجتماعية.

ومنه يتبين لنا أن هناك تباين في الرضا فيما يتعلق بتوافق أهداف العمال مع أهداف المؤسسة وأن هذا التوافق ينبني على المصالح المحققة؛ فتوافق أهداف المؤسسة مع أهداف العمال يعبر عن مدى اهتمام الإدارة بتطلعات العاملين وأهدافهم الشخصية؛ مما يساهم بشكل كبير في بناء بيئة عمل متماسكة ومستقرة تقوي الشعور بالرضا والالتزام، حيث يشعر العاملون بأنهم جزء من كيان أكبر يشاركون رؤيتهم وأهدافهم، كما أن تحديد الأهداف الواضحة والمتوافقة يحسن من الأداء الوظيفي ويزيد من الولاء التنظيمي من خلال الإحساس بالمسؤولية المشتركة وتقوية الروابط بين العمال والإدارة عن طريق دعم الأهداف المشتركة التي تقوي انتماء العمال وشعورهم بالرضا؛ لذا يجب على المؤسسات تبني ثقافة تنظيمية تدعم الأهداف المشتركة والتواصل المفتوح بين الإدارة والعاملين لتحقيق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة الولاء التنظيمي عبر عملية التنشئة التنظيمية.

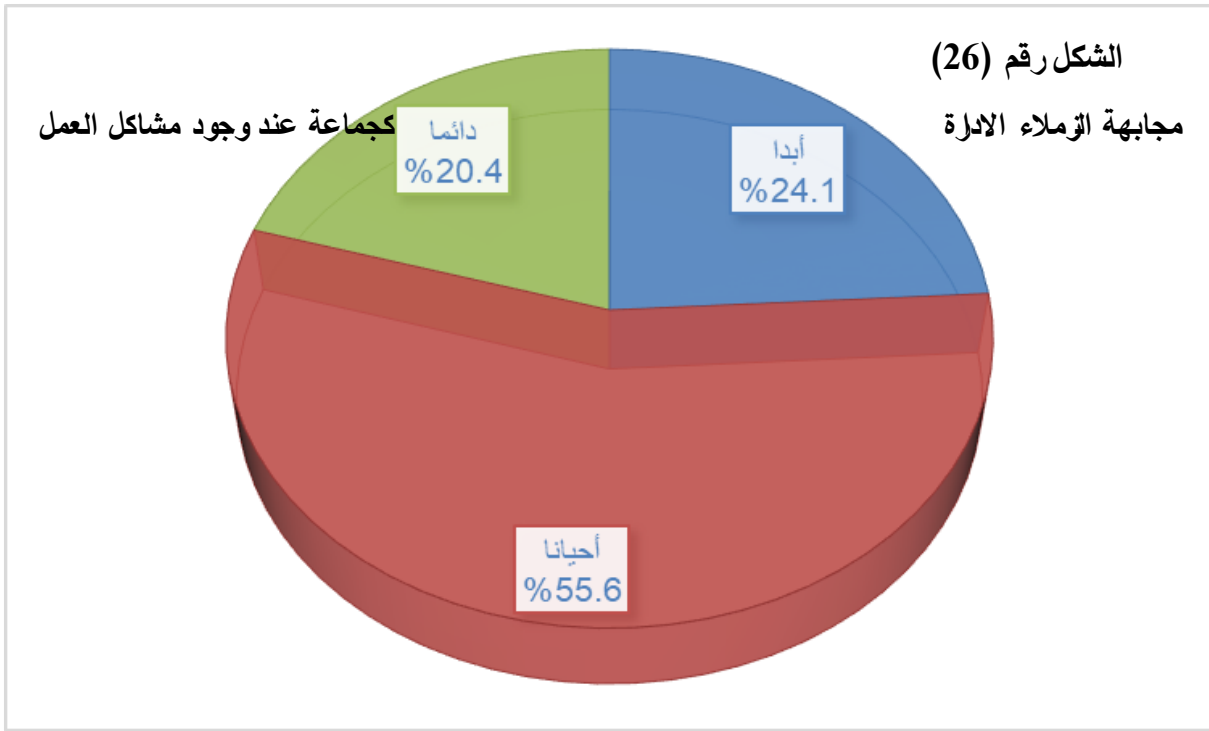
الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

(3) مجابهة العمال للإدارة كجماعة:

جدول رقم (33) يُبين إجابة المبحوثين حول مجابهة الإدارة كجماعة عند وجود مشاكل في العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	يجابه زملائي الإدارة كجماعة عند وجود مشاكل في العمل
0.669	1.96	24.1	26	أبدا
		55.6	60	أحيانا
		20.4	22	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 25 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

تعتبر المؤسسة كيان يشتغل فيه العمال من أجل تحقيق أهداف محددة تستند للخطة المنتهجة من قبل المسؤولين بها؛ لكن أثناء الاشتغال تحدث صدمات تجعل العاملين في مواجهة مع الإدارة لإعادة تصحيح الأوضاع وتكون هذه المواجهة ضمن تكتل جماعي لحل المشاكل المتعلقة بالعمل.

وعند النظر إلى الجدول أعلاه يتبين أن استجابات المبحوثين حول مجابهة الإدارة كجماعة عند وجود مشاكل في العمل كانت وسطية بنسبة 55.6%؛ والذين يرون أنه لا يتم مجابهة الإدارة كجماعة قدرت نسبتهم بـ 24.1%؛ بينما نسبة 20.4% أكدوا أنه تتم مواجهة الإدارة كجماعة، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.96 ذو ميل انحرافي قدره 0.669 المحدد لعملية مجابهة الإدارة كجماعة عند وجود مشاكل في العمل، ومن خلال الجدول الاحصائي المتمحور حول إجابات المبحوثين فيما يتعلق بمجابهة الإدارة كجماعة، نجد أن 55.6% يواجهون الإدارة كجماعة بشكل غير منظم؛ مما يبين أن المشاكل ليست دائمة، وإنما تظهر في بعض الأحيان فحسب تصريح بعض العمال فإنه يتم مواجهة الإدارة عند تأخر صب الراتب أو حدوث بعض التغييرات في المستوى التنظيمي، حيث أن عدم ثبات موعد محدد لدفع الرواتب يجعل العمال حالة الشك واللايقين في المسؤولين؛ مما يؤثر في العملية الإنتاجية واستقرار المؤسسة، كما أن التغيير يثير في العمال الخوف من خسارة مكاسب تم تحقيقها، والانفصال عن جماعة العمل التي ينتمون إليها، إضافة إلى عدم قدرتهم على التكيف مع الأوضاع الجديدة وأنهم قد يخسرون مناصبهم نظرا للتوجهات الجديدة التي تطرأ على طريقة العمل أما 24.1% الذين لا يواجهون الإدارة كجماعة فهذا يرجع لاعتمادهم على أنفسهم وعلاقتهم الخاصة لحل المشاكل المتعلقة بالعمل فهم يرون حسب تصريحهم أن التكتل في جماعة لحل المشاكل ليس حلا بالنسبة لهم لأنهم يملكون تجارب سابقة أدت بهم إلى فقدان الثقة بينهم وبين زملائهم، ويرجع سبب ذلك إلى قيام مجموعة معهم بالانسحاب من وقفة احتجاجية كلفتهم عقوبات تمثلت في الحسم من الراتب، أي أن هؤلاء لا يتقون في زملائهم لذلك فهم في معزل عند حدوث أي مشاكل في العمل وهذا ما يتجسد في العامل الشائع الذي يتعامل مع المؤسسة تعامل أداتي من خلال تقديم جزء من وقته مقابل مبلغ مادي حسب جمال غريد، كما أن النقابة العمالية حسب تصريحهم لا تخدم مصالح العمال بل تخدم مصالحها الشخصية ولا تراعي لهم بل في مرات عديدة تكون ضدهم، فهؤلاء حسب سانسوليو - Sansoliou يجسدون ثقافة الانكماش من خلال ابتعادهم عن كل التزام في العلاقات الجماعية أو الولاء

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

لجماعة معينة؛ بينما 20.4% الذين يؤكدون مجابهة الإدارة في جماعة فهؤلاء يرون أن التمييز بين العمال وغياب الاتصال الفعال مع الإدارة يدفعهم للتضامن والمجابهة الجماعية فهم يرون أن تكتلهم يحميهم من طائلة العقوبات التي تفرضها الإدارة و أن تضامنهم يرجع لعلاقتهم والروابط التي تجمعهم خارج المؤسسة فهم من منطقة واحدة وبينهم روابط قرابة، هذه الأخيرة تلزمهم الوقوف مع بعضهم في جميع الظروف، أي أنهم محملين بثقافة من محيطهم الاجتماعي ولا يتبنون ثقافة المؤسسة التي تقوم على أن لكل فرد مهام وواجبات محددة يقوم بها وفي حال الاخلال يتعرض للمساءلة من قبل المسؤولين، فهم لا يعتبرون المؤسسة مكان للتنشئة الاجتماعية بل عبارة عن كيان يتحصلون منه على أجر مقابل أعمال يؤدونها، هذا ما يؤكد جمال غريد عن العامل الشائع أنه يتعامل مع المؤسسة تعاملًا أداتي محض بأن يقدم جزء من وقته مقابل مبلغ مادي وأن مقاومته ليست من أجل المصالح بل هي رفضه للعالم الذي يختلف عن عالمه.

ومنه يتبين لنا أن مجابهة الإدارة كجماعة ينبني على المصالح الشخصية للعاملين، والعلاقات التي تجمعهم، إضافة إلى الثقة التي بينهم، فمجابهة الإدارة كجماعة يعبر عن مدى تماسك العاملين وتضامنهم في مواجهة التحديات والمشاكل، حيث يمكن للعمل الجماعي أن يقوي من هوية الأفراد داخل المجموعة ويزيد من الشعور بالانتماء والتضامن، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الولاء التنظيمي، فالعمل الجماعي والمجابهة الجماعية للإدارة عند وجود مشاكل يقويان من التلاحم الاجتماعي بين العاملين ويزيدان من قدرتهم على حل المشاكل بفعالية، لذا يجب على المؤسسة دعم الثقافة التنظيمية التي تدعم العمل الجماعي والتضامن بين العاملين لتحقيق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة الولاء التنظيمي.

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

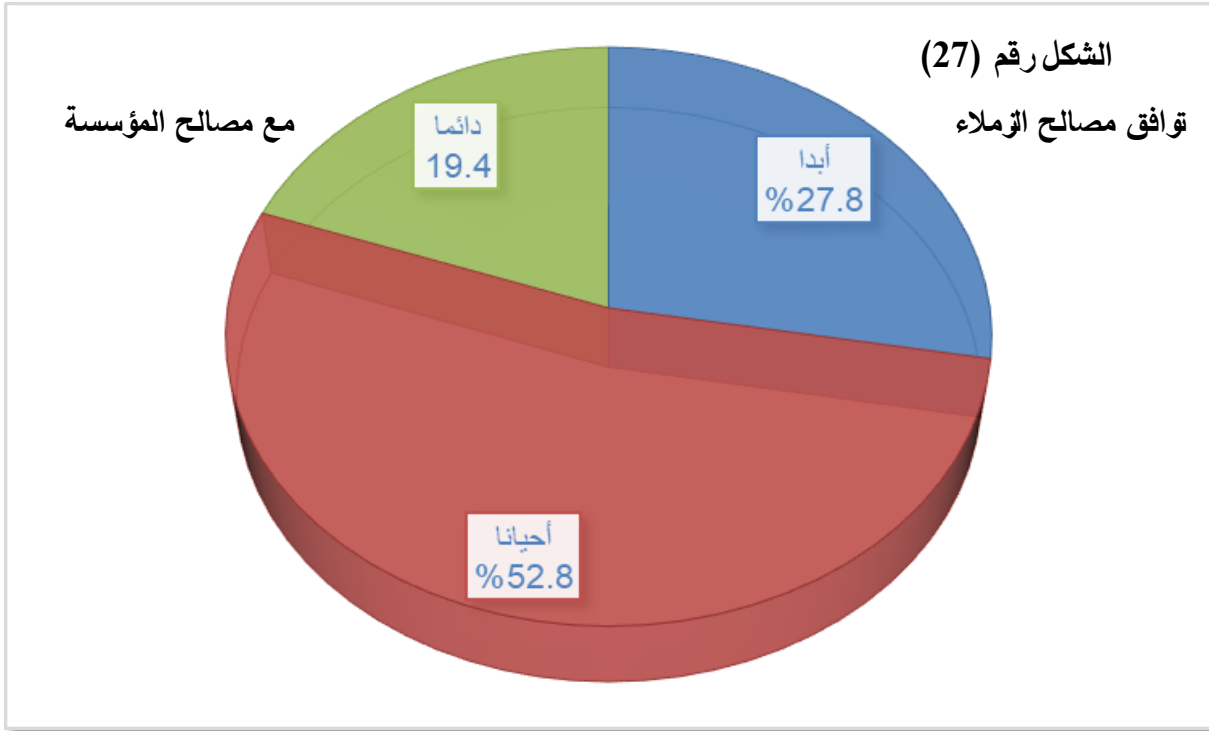
4) توافق مصالح العمال مع مصالح المؤسسة:

جدول رقم (34) يُبين إجابة المبحوثين حول توافق مصالح العمال مع مصالح المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	توافق مصالح زملائي مع مصالح المؤسسة
0.685	1.92	27.8	30	أبدا
		52.8	57	أحيانا
		19.4	21	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 26 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

يعتبر الارتباط بين مصالح العمال والمؤسسة مرتكز رئيسي في السعي لتحقيق الاستقرار وزيادة الإنتاج، حيث يسعى العمال للحصول على بيئة عمل آمنة والحصول على رواتب تتناسب مع طبيعة عملهم مع فرص للتطور المهني الذي يقوي من انتمائهم ويدفعهم لبذل جهد أكبر؛ بينما المؤسسة تعمل على زيادة أرباحها عن طريق زيادة الإنتاج.

ومن خلال الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين حول توافق مصالح العمال مع مصالح المؤسسة كانت وسطية بنسبة 52.8%؛ في حين أن ما نسبته 27.8% يرون أنه لا يوجد توافق بين المصالح؛ بينما نسبة 19.4% أكدوا أن مصالح العمال تتوافق مع مصالح المؤسسة، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.92 ذو ميل انحرافي قدره 0.685 المحدد لتوافق المصالح ومن خلال الجدول الاحصائي المتمحور حول إجابات المبحوثين فيما يتعلق بتوافق مصالح العمال مع المؤسسة، نجد أن 52.8% تتوافق مصالحهم أحيانا يرجع ذلك حسب تصريحهم إلى عدم اهتمام المؤسسة بتوفير فرص تدريب وتطوير لمهاراتهم والتي تعتبر ضرورية حسب قولهم حتى يتمكنوا من الالمام التام

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

بما تتطلبه الآلات التي دخلت حيز الخدمة من ناحية تشغيلها والمهام التي تندرج ضمنها، فالتدريب يزيد من كفاءتهم وقدرتهم على التحكم في آلية العمل والتمكن من إنهاء المهام المسندة إليهم بصورة جيدة، حيث يعرف التدريب بأنه نشاط تمارسه المؤسسة لتحسين أداء العامل في الوظيفة التي يشغلها⁽¹⁾ أما 27.8% يرجع ذلك حسب تصريحهم لعدم الاستفادة من العائدات التي تحصلها المؤسسة لأنها بفضل جهودهم المضاعفة في الانتاج فهم بذلك يعتبرون أنهم مستغلون ولا يتم تامين تعبهم ماديا ومعنويا من قبل المسؤولين بالمؤسسة أي أن المؤسسة تسعى لتحقيق مصالحها على حساب العاملين، إضافة إلى غلق أبواب الحوار معهم فيما يتعلق بتحسين الأوضاع المهنية، والأجور التي يعتبرونها غير متناسبة مع الجهود التي يبذلونها في إنهاء الاعمال الموكلة إليهم، أي أن هناك ضعف في فعالية قنوات الاتصال بين المستويات التنظيمية للمؤسسة؛ بينما 19.4% الذين يرون توافق المصالح فذلك يرجع للامتيازات التي تمنحها لهم المؤسسة؛ إضافة إلى السلطة التي يمتلكونها من خلال تقلدهم لمناصب في المستويات العليا والتي تعكس عليهم قيمة اجتماعية تجعلهم يشعرون بالانتماء للمؤسسة، وانهم ذو أهمية كبيرة نظرا للمهام المسندة إليهم، هذه الأخيرة يفسرها سانسوليو - Sansoliou من منظور التناغم والانجذاب الذي يحدث عند الإطارات والتقنيين من خلال التطور الفردي الذي يجعل الفاعلين يفقدون كل انتماء لمجموعة محددة لأن علاقتهم برئيس العمل ذات مكانة متميزة حيث يستندون في استراتيجيتهم على الخبرة وتحصيل النجاح الفردي والبحث الدائم عن المكاسب والامتداد المهني.

ومنه فإن توافق مصالح العمال مع مصالح المؤسسة يتطلب توفر الحوار بين العمال والإدارة من أجل تكامل العملية التنظيمية بين جميع المستويات للوصول إلى ما تم تخطيطه بناء على الموارد البشرية والمادية التي تتوفر عليها المؤسسة، حيث أن التوافق بين مصالح العمال ومصالح المؤسسة يساهم في بناء ثقافة تنظيمية قوية تقدر مساهمات الأفراد وتدعم تطلعاتهم المهنية، كما أن تحديد المصالح الواضحة والمتوافقة بين الأفراد والمؤسسة تدعم من الأداء الوظيفي وتزيد من الولاء التنظيمي لذا يجب على المؤسسة تبني الثقافة التنظيمية التي تدعم المصالح المشتركة والتواصل المفتوح بين الإدارة والعاملين لتحقيق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق مصالح المؤسسة وتقوية انتماء عمالها وولائهم التنظيمي.

1/ سعاد نائف البرنوطي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، ط 2، عمان، الأردن، 2004، ص 443.

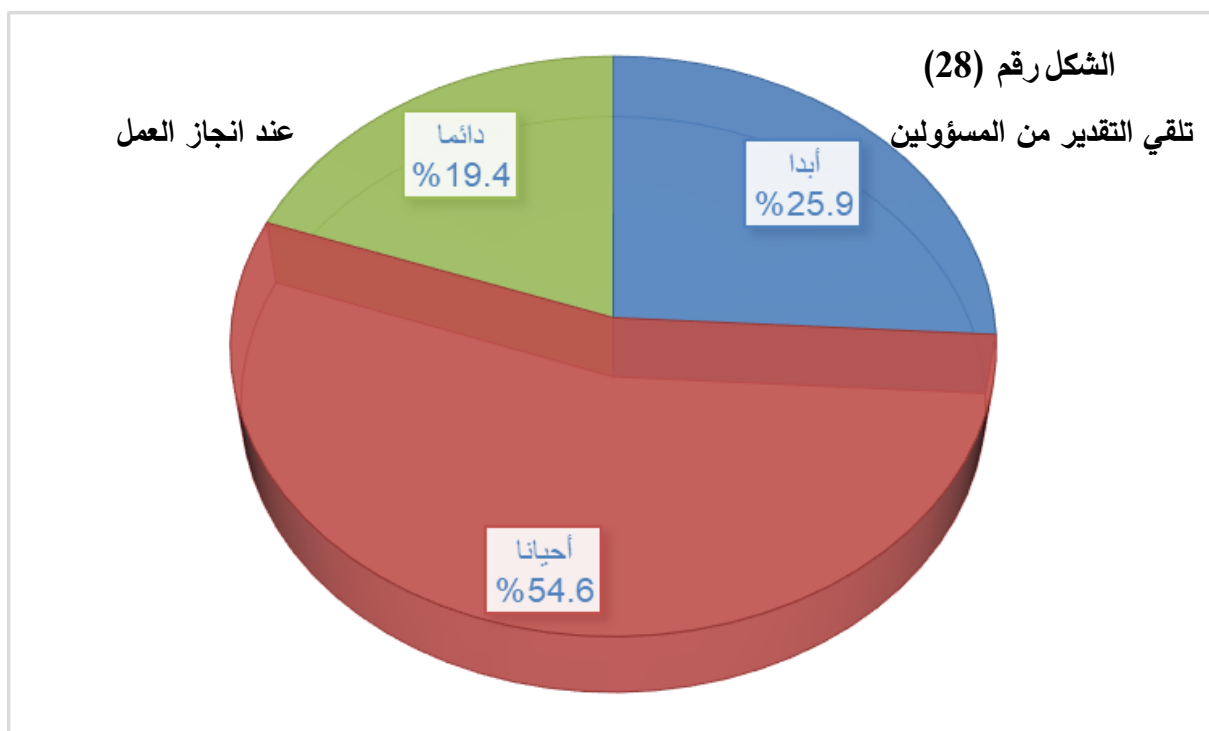
الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

5) تلقي التقدير من المسؤولين عند انجاز العمل:

جدول رقم (35) يُبين إجابة المبحوثين حول تلقي التقدير من المسؤولين عند انجاز العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	ألقى التقدير من المسؤولين عند انجاز العمل
0.674	1.94	25.9	28	أبدا
		54.6	59	أحيانا
		19.4	21	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 27 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يعتبر التقدير اعتراف المسؤولين بجهود العمال في العملية الانتاجية والتنظيمية، حيث يتمثل في الحوافز المادية والامتيازات، إضافة إلى الثناء أمام الفاعلين في المؤسسة خاصة في الأعمال التي تتطلب جهد بدني وفكري كبيرين؛ مما يشعر العمال بالانتماء للمؤسسة واهتمامها بهم.

ويتبين من خلال الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول تلقي التقدير من المسؤولين عند انجاز العمل كانت وسطية بنسبة 54.6%؛ في حين أن ما نسبته 25.9% يرون أنهم لا يتلقون التقدير؛ بينما نسبة 19.4% أكدوا أنه يوجد تقدير من المسؤولين عند انجاز العمل، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر ب 1.94 ذو ميل انحرافي قدره 0.674 المحدد لتلقي التقدير من المسؤولين، ومن خلال الجدول الاحصائي المتمحور حول إجابات المبحوثين فيما يتعلق بتلقي التقدير من المسؤولين نجد أن الغالبية المتمثلة في 54.6% يتلقون التقدير أحيانا حيث صرح بعض العاملين بأن المؤسسة لا تقدر جهودهم كما ينبغي وأنهم يفكرون في ترك العمل بالمؤسسة والبحث عن عمل آخر، فالتقدير المتذبذب يؤثر على معنويات العمال ويدخلهم في حالة شك عما يقدمونه من اسهامات ويؤثر في انتمائهم للمؤسسة، ومستوى أدائهم في العمل، إضافة إلى أن نقص التقدير يؤثر في الثقة بين المسؤولين والعمال مما يضعف من ثقافة المؤسسة، فالعمال من خلال التقدير يبحثون عن الاعتراف الذي يدفعهم للتمثل حول الذات ضمن ممارساتهم العملية التي تساهم في بناء هويتهم المهنية، أما 25.9% الذين لا يتلقون التقدير فهذا يدل على وجود مسافة بينهم وبين المسؤولين مما يؤدي بهم إلى الإحباط ونقص دافعيتهم للعمل إضافة إلى ابتعادهم عن تنفيذ خطط المؤسسة مما يؤدي إلى أزمة في هويتهم نتيجة عدم تقدير المؤسسة لجهودهم مع ما يتوقعونه عند أداء مهامهم، حيث يوضحه كلود ديبارد - Claude Dubar من خلال رؤية انهيار قناعات وآمال دون التمكن دائما من العثور على أسباب أو مسؤولين عن ذلك الانهيار حيث ينقلب هذا الاستياء على نفسه ويولد أشكالا قصوى من إحساس المرء بالتخلي،⁽¹⁾ بينما 19.4% الذين يؤكدون تلقيهم التقدير هم الذين يتقلدون المناصب في السلطة فهؤلاء انتمأؤهم للمؤسسة وارتباطهم بها قوي لأنهم يتلقون الثناء والتقدير لمساهماتهم وانجازاتهم العملية

1/ كلود دوبار: أزمة الهويات (تفسير تحول)، ترجمة رنده بعث، المكتبة الشرقية، ط 1، بيروت، لبنان، نوفمبر 2008، ص 211.

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

في المؤسسة، فالاعتراف الذي يحظون به نظرا لكفاءتهم ومسؤولياتهم المتعددة يجعلهم يبنون هويتهم من خلال ثقافة التفاوض.

ومنه فإن تلقي التقدير من المسؤولين يعبر عن مدى اعتراف المؤسسة بمساهمات الأفراد ونجاحهم مما يزيد من شعورهم بالقيمة والانتماء، حيث أن التقدير يزيد من الشعور بالالتزام التنظيمي ويحسن من الرغبة في تقديم أداء متميز فتمكين الموظفين من العمل في بيئة تدعم التقدير المتبادل يعبر عن مستوى التماسك والاعتراف بجهودهم، مما يساهم بشكل كبير في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة، حيث يعتبر التقدير أحد عوامل التحفيز الأساسية التي تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، لذا يجب على المؤسسة تبني ثقافة تنظيمية تدعم التقدير المستمر والاعتراف بإنجازات العاملين لتحقيق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة الالتزام المهني.

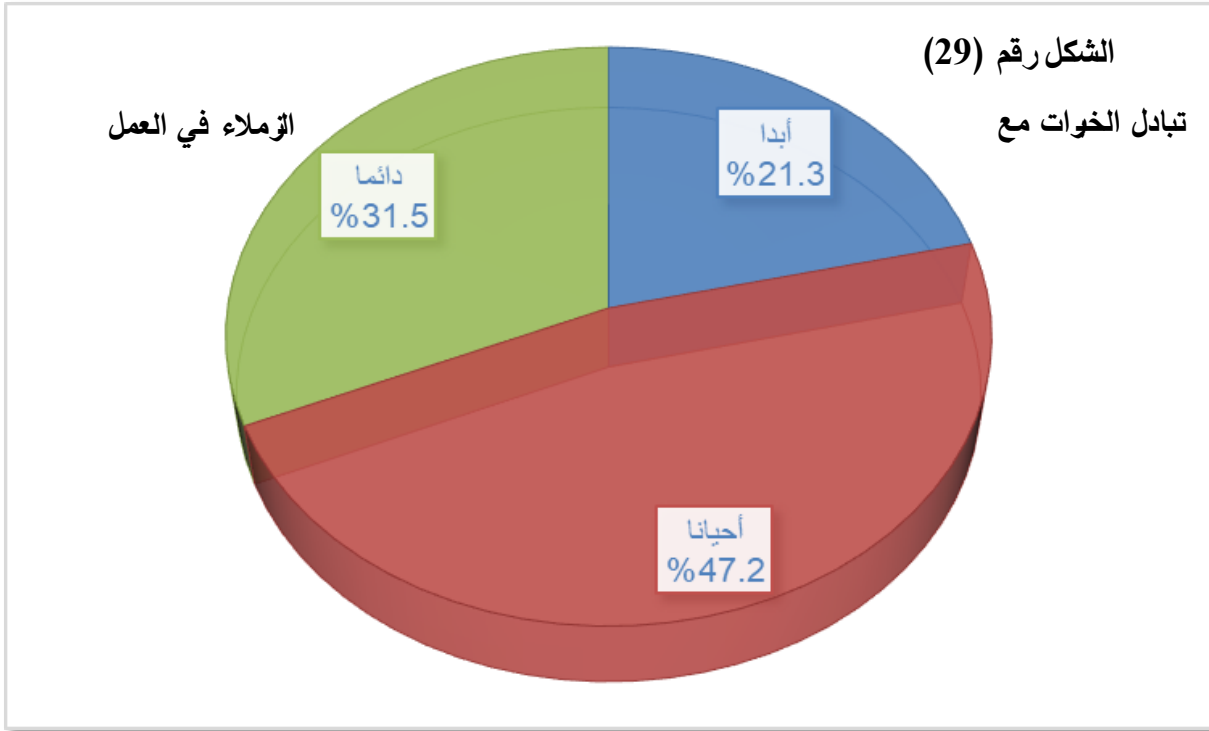
(6) تبادل الخبرات مع الزملاء:

جدول رقم (36) يُبين إجابة المبحوثين حول تبادل الخبرات مع الزملاء.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	يوجد تبادل للخبرات مع زملائي
0.723	2.10	21.3	23	أبدا
		47.2	51	أحيانا
		31.5	34	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 28 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

يعتبر تبادل الخبرات بين الزملاء في العمل من الأمور المهمة في المؤسسة لما لها من أهمية كبيرة في الوسط المهني مثلها مثل الدورات التدريبية التي تقوم بها المؤسسة لتحسين مهارات العمال، حيث أن تبادل الخبرات يساعد في تلقي المعلومة ميدانيا وذو فعالية من ناحية تلقيها وتطبيقها وتصحيح الأخطاء من ذو الخبرة لما لهم من تجارب سابقة جعلتهم مدركين بها ومكتسبين للمعارف المهنية.

ومن الجدول أعلاه يتبين أن استجابات المبحوثين حول تبادل الخبرات مع زملائهم كانت وسطية بنسبة 47.2%؛ بينما الذين أكدوا على وجود تبادل للخبرات قدرت نسبتهم بـ 31.5%؛ في حين ما نسبة 21.3% أشاروا بعدم وجود تبادل للخبرات، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.10 ذو ميل انحرافي قدره 0.723 المحدد لعملية تبادل الخبرات مع الزملاء، ومن خلال الجدول الاحصائي المتمحور حول إجابات المبحوثين فيما يتعلق بتبادل الخبرات مع الزملاء نجد أن 47.2% اجابتهم أحيانا مما يوضح أن تشارك الخبرة يرجع للمصالح ومستوى الثقة بين العمال، إضافة إلى عدم قيام المؤسسة بدورها في نشر ثقافة تبادل الخبرات، كما أن العمال لا يتبادلون خبراتهم إلا مع الذين

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

ترتبط بينهم علاقات شخصية حسب تصريحهم، إضافة إلى طبيعة المنصب التي تلعب دورا كبيرا في مجال تبادل الخبرات، أما 31.5% الذين يتبادلون خبراتهم مع زملائهم فهؤلاء متقنون على الآخر حيث أنهم يتبنون ثقافة مساعدة الآخرين بكل ما يمتلكونه من خبرة لأداء مهامهم ويعتبرون مشاركتهم لزملائهم جزء من هويتهم المهنية، حيث أن تبادل الخبرة يحسن من معارفهم المهنية وتطويرها؛ مما يزيد من درجة الأمان والثقة التنظيمية، بينما 21.3% الذين لا يرون تشارك في الخبرات فهؤلاء يرون أن خبرتهم تميزهم عن غيرهم باعتبارها قاعدة مجهولة يتم من خلالها المناورة الاستراتيجية في المؤسسة، كما يرون أن مناصبهم العليا التي يشغلونها هي نتيجة اكتسابهم للخبرة بجهودهم الفردية؛ لذلك فإن تبادلها يشكل عليهم خطرا من ناحية المنافسة في الترقيات، كما أن الأعراف والقيم التي يومن بها العمال تعتبر عاملا حاسما في تبادل الخبرات، إضافة إلى ذلك فالثقافة التنظيمية تلعب دور محوريا في عملية تبادل الخبرات بين العمال من خلال الانفتاح وتبادل المعلومات، ومنه فإن لتبادل الخبرات بين الزملاء دورا حاسما في تقوية البيئة الاجتماعية داخل المؤسسة؛ مما يساهم في تعزيز الولاء التنظيمي، حيث أن قدرة الأفراد على مشاركة المعرفة والمهارات يسهل التعاون والتواصل بين العاملين، كما أن تبادل المعرفة ضمن الفرق يؤدي إلى تحسين الأداء الجماعي والابتكار؛ مما يدفع إلى زيادة الولاء التنظيمي، إضافة إلى أن الشبكات الاجتماعية داخل المؤسسة التي يتم فيها تبادل المعرفة تساهم في بناء بيئة عمل أكثر تعاون وفاعلية، حيث أن التبادل الفعال للخبرات يحسن من الأداء الوظيفي ويحسن من الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، فتمكين العمال من العمل في بيئة تدعم تبادل المعرفة والخبرات يعبر عن مستوى التعاون والتماسك بينهم؛ مما يساهم بشكل كبير في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة تقوي شعور العمال بالانتماء لذا يجب على المؤسسة تبني ثقافة تنظيمية تدعم تبادل الخبرات بين العاملين لتحقيق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة الالتزام المهني لدى عمالها.

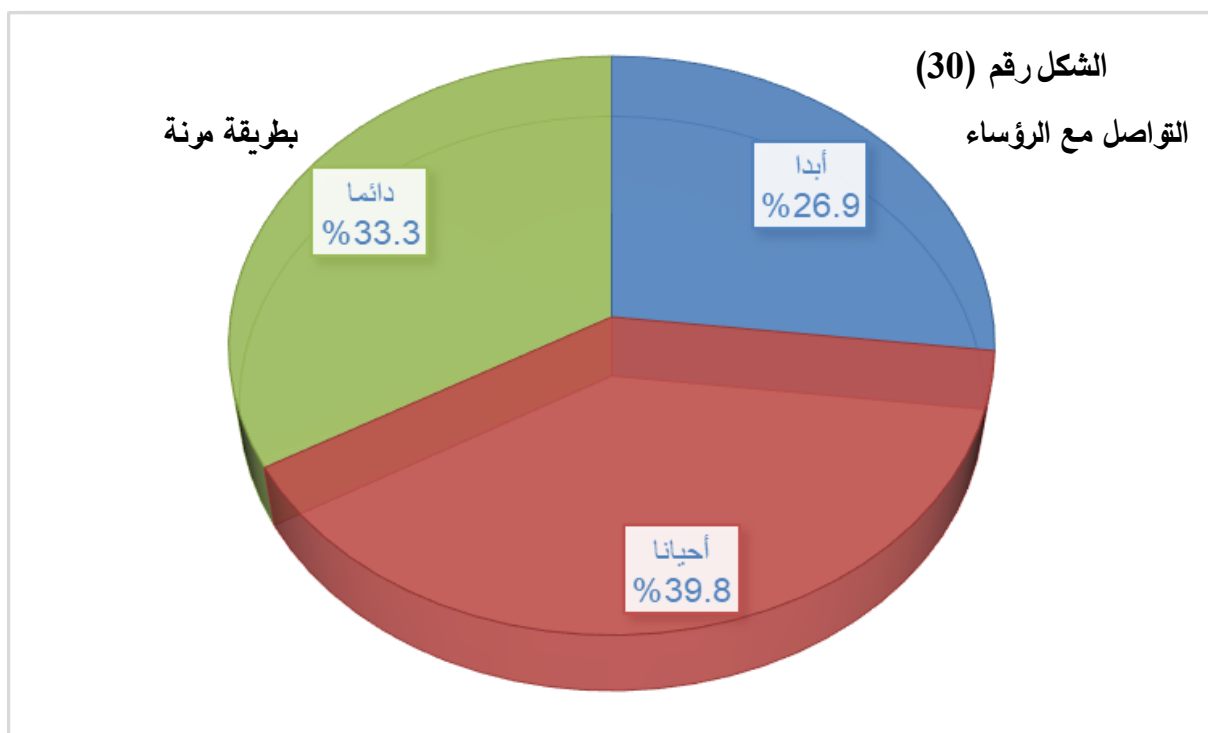
الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

(7) التواصل مع الرؤساء بمرونة:

جدول رقم (37) يُبين إجابة المبحوثين حول التواصل مع الرؤساء بمرونة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	أتواصل مع الرؤساء بطريقة مرنة
0.777	2.06	26.9	29	أبدا
		39.8	43	أحيانا
		33.3	36	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 29 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

تعتبر عملية التواصل من أهم العمليات في المؤسسة لما لها من أهمية في تنفيذ المهام والخطط المرسومة إضافة إلى التنسيق بين المستويات التنظيمية والتواصل مع العاملين في الأطر الإنتاجية، لذلك فالتواصل عملية أساسية لنجاح المؤسسة في تحقيق الأهداف المنشودة.

وعند النظر إلى الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين حول مرونة التواصل مع الرؤساء كانت وسطية بنسبة 39.8%؛ بينما الذين أكدوا على وجود المرونة قدرت نسبتهم بـ 33.3%؛ في حين ما نسبة 26.9% أشاروا بعدم وجود مرونة في التواصل، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.06 ذو ميل انحرافي قدره 0.777 المحدد لعملية مرونة التواصل، ومن خلال الجدول الاحصائي المتمحور حول إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالتواصل مع الرؤساء بمرونة، فإن نسبة 39.8% أحيانا توضح أن التواصل مع الرؤساء يكون عند حدوث أزمات أو توفير طلبيات معينة تتطلب توافر المعلومات عنها ثم تتراجع في الظروف العادية مما يجعل عملية التفاعل غير ثابتة، حيث يرى مينتزنبرغ - Mintzberg أن التواصل مع المسؤولين يخضع لقواعد اللعبة التي تحدد متى تكون هناك مرونة في التواصل بين الهرم والقاعدة في السلم التنظيمي، إضافة إلى التكنولوجيا والوسائط الرقمية التي مكنت العمال من التواصل مع المسؤولين في الأوقات العادية من خلال اختيار الوقت المناسب، أما 33.3% الذين يؤكدون تواصلهم الدائم بمرونة فهؤلاء يرون تواصلهم مع المسؤولين ليس لإيصال المعلومة بل الأمر يتجاوز ذلك لأنهم يرون أن تواصلهم مع المسؤولين يخضع للعلاقة القائمة بينهم، حيث يرى فليب بيرنو - Philippe Perrenoud أن التواصل مع المسؤولين هو عملية بناء مستمرة للعلاقات عبر تفاعلات رمزية، حيث يصبح بينهم وبين المسؤولين لغة مشتركة قوامها التوقعات المتبادلة، فهذه الفئة تستفيد من معرفتها الواسعة بكل ما يحدث في المؤسسة لبناء استراتيجية تفاوضية مع الرؤساء لتحقيق مكاسب أكبر من خلال ارتباطها بجميع المستويات للحصول على المعلومات التي تعتبر قاعدة مجهولة لدى المسؤولين؛ بينما 29.6% الذين لا يتواصلون بمرونة فهذا يرجع لتوقعاتهم بأن التواصل مع الرؤساء لا يعود عليهم بالفائدة، إضافة إلى حذرهم الشديد من زملائهم وعدم الثقة فيهم لأن كل معلومة يرون أنها تضرهم وتسلط عليهم المسؤولين؛ مما يؤدي بهم إلى خسارة عملهم؛ فعدم تواصلهم مع المسؤولين يعتبرونه استراتيجية للدفاع عن مصالحهم ووجودهم بالمؤسسة، حيث يرى ماكنتزي - Mackenzie أن العمال يلجؤون إلى تبني مواقف دفاعية كآلية تكيف مع حالة عدم اليقين، ومنه فإن

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

مرونة التواصل بين العمال والرؤساء تعبر عن مدى تفاعلية الإدارة واستجابتها لاحتياجات العاملين، مما يحسن من شعورهم بالمشاركة والانتماء، حيث يشعر الموظفون بأن صوتهم مسموع وأن مساهماتهم فعالة، إضافة إلى أن الاتصالات المرنة والمفتوحة تزيد من شعور الموظفين بالثقة والاحترام؛ مما يساهم في دعم الولاء التنظيمي، كما أن الاتصالات الفعالة والمرنة بين الإدارة والعمال تؤدي إلى تحسين الأداء المهني وزيادة الرضا العمالي، فتمكين العمال من العمل في بيئة تدعم الاتصالات المرنة يعبر عن مستوى التفاعل الإيجابي بينهم وبين الإدارة والذي يساهم بشكل كبير في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة تقوي شعورهم بالانتماء للمؤسسة؛ لذا يجب على المؤسسة تبني ثقافة تنظيمية تدعم التواصل المفتوح والمرن بين الإدارة والعاملين لتحقيق أهدافها.

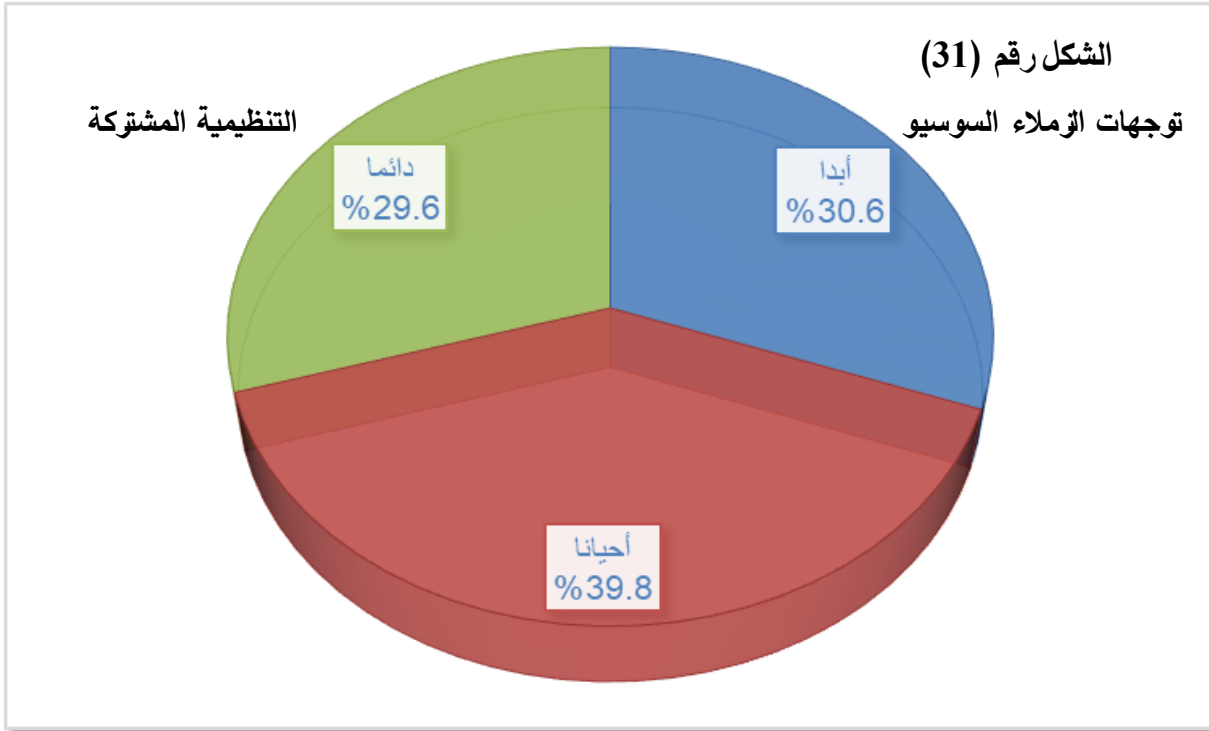
(8) التوجهات السوسيو تنظيمية:

جدول رقم (38) يُبين إجابة المبحوثين حول توافق التوجهات السوسيو تنظيمية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	لدى زملائي توجهات سوسيو تنظيمية مشتركة
0.779	1.99	30.6	33	أبدا
		39.8	43	أحيانا
		29.6	32	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 30 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

تعتبر التوجهات السوسيو تنظيمية عن أشكال القيم والسلوك التي تتشكل في المؤسسة عن طريق تفاعل الجوانب الاجتماعية والثقافية مع شكل التنظيم الرسمي، ضمن إطار مشكل لفهم توزيع السلطة وطبيعة التعاون إضافة إلى الصراع والتي تحدد سير العمل والعلاقات في المؤسسة.

وجد من خلال الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول وجود توجهات سوسيو تنظيمية مشتركة كانت وسطية بنسبة 39.8%؛ في حين أن ما نسبته 30.6% يرون أنه لا يوجد توجهات مشتركة؛ بينما نسبة 29.6% أكدوا على وجود توجهات مشتركة، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.99 ذو ميل انحرافي قدره 0.779 المحدد لوجود توجهات سوسيو تنظيمية مشتركة، ومن خلال الجدول الاحصائي المتمحور حول إجابات المبحوثين فيما يتعلق بتوافق التوجهات السوسيو تنظيمية، تبين 39.8% أحيانا وجود عملية تفاوض مستمرة حول المعاني التنظيمية المحددة لعملية الارتباط بالمؤسسة، حيث أن القيم والمعايير التي تقوم عليها المؤسسة لا يتبناها العمال كلها فهم يؤمنون بما يحقق لهم مكاسب شخصية من خلال تحليل الأهداف الرسمية التي تحددها المؤسسة؛ لذلك يعيد العمال تفسير السياسات الرسمية وفق سياقات العمل اليومية، هذا يتوافق مع منظور أرفينغ غوفمان - Erving

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

Goffman حيث يصبح تبني التوجهات التنظيمية أداء مسرحيا يختلف باختلاف الجمهور والظروف، إضافة إلى ممارسات السلطة التي هي عبارة عن سيرورة متداخلة ومتراطة مع سيرورة المؤسسة، ولا تتواجد التبادلات بصفة اعتباطية أو كونها علاقة مجردة؛ لذا يرى ميشال كروزيه - Michel Crozie أنها عبارة عن نتيجة لعبة ذات حواجز تشكل قنوات عبور اجبارية، وفرص للمناورات عند المتصارعين، وفي نهاية الأمر فإنها تسعى لتحقيق استراتيجيتهم، أما 30.6% تبين أن هؤلاء العاملين لا يتبنون قيم المؤسسة وإنما يخضعون لمعايير الجماعة التي ينتمون إليها فهؤلاء يولون أهمية كبيرة لتواجدهم ضمن الجانب غير الرسمي في المؤسسة، حيث يرون أن انتماءهم لهذه الجماعة يحمي مصالحهم ويحقق أهدافهم، هذا يتوافق مع منظور ميشال دوسيرتو - Michel de Certeau حيث يرفض العمال الاندماج في النسق الرسمي مع المحافظة على وجودهم الظاهري في المؤسسة، مما يسمح بوجود تعددية تنظيمية متعارضة ضمن الإطار المؤسسي الواحد؛ مما يعني عدم قدرة المؤسسة على استيعاب التنوع القيمي للعاملين أي وجود هوية معارضة لهوية المؤسسة؛ بينما 29.6% فهؤلاء يخضعون للقواعد الرسمية ويعتبرونها مرجع رئيسي في أداء مهامهم، كما يتبنون قيم المؤسسة من خلال المناصب التي يشغلونها لأنهم يرون أن تقلدهم لها يعكس عليهم قيمة اجتماعية و يوفر لهم الاحترام من مختلف الفاعلين، إضافة إلى القيمة التي يشعرون بها في محيطهم الاجتماعي الخارجي عن طريق نظرات المجتمع لهم كإطارات في المؤسسة، هذا يتوافق مع منظور فريديريك هيرزبرغ - Frederick Herzberg أن الأشخاص يأخذون صورتهم من مهنتهم ومناصب عملهم، ومنه فالتوجهات السوسيو تنظيمية هي نتاج تفاعل معقد بين أعلى الهرم المؤسسي والممارسات اليومية للعمال بين محاولات الجانب الرسمي واستراتيجيات المقاومة العمالية، حيث أن التوجهات السوسيو تنظيمية المشتركة تبين وجود قيم وأهداف مشتركة بين العاملين، مما يزيد من التعاون والتفاعل بينهم؛ لذلك فإن القيم والمعايير المشتركة تساهم في تحقيق التكامل الاجتماعي داخل المؤسسة، حيث يشعر الأفراد بأنهم جزء من مجموعة تشاركهم نفس التوجهات والأهداف، إضافة إلى أن التوجهات التنظيمية المشتركة تحسن من الانسجام والرضا الوظيفي بين العاملين، فتمكين العمال من العمل في بيئة تدعم القيم والتوجهات المشتركة يعبر عن مستوى التعاون والتماسك بينهم؛ مما يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة؛ لذا يجب على المؤسسة تبني الثقافة

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

التنظيمية التي تدعم التوجهات والقيم المشتركة بين العاملين والجانب الرسمي لتحقيق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

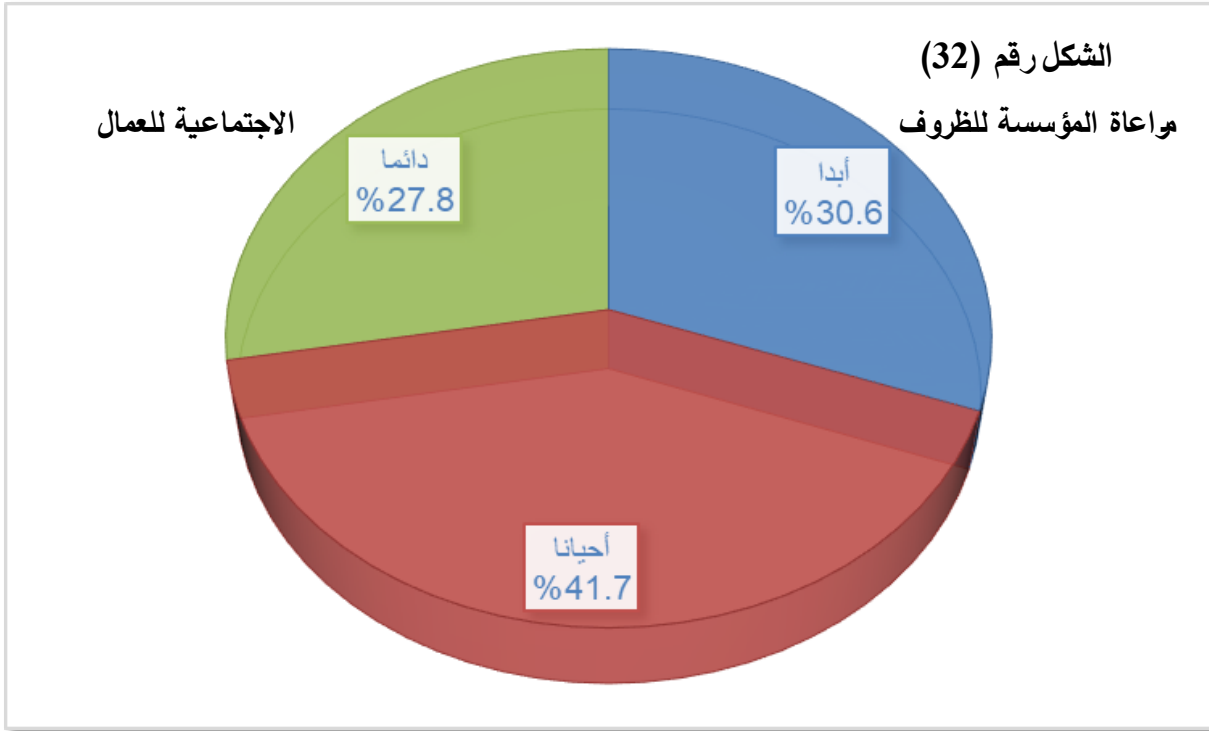
9) مراعاة المؤسسة لظروف العمال الاجتماعية:

جدول رقم (39) يُبين إجابة المبحوثين حول مراعاة المؤسسة لظروفهم الاجتماعية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	تراعي المؤسسة الظروف الاجتماعية للعاملين
0.767	1.97	30.6	33	أبدا
		41.7	45	أحيانا
		27.8	30	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 31 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

تعتبر مراعاة الظروف الاجتماعية للعمال من قبل المؤسسة التزامها بتلبية احتياجاتهم من خلال تعديل سياساتها وممارساتها بما يتناسب مع ظروفهم لضمان رفاهيتهم وتكافؤ فرصهم للحصول على الدعم المؤسسي من أجل زيادة أدائهم وضمان استقرارهم المهني.

يتبين حسب الجدول أعلاه أن استجابات الباحثين حول مراعاة المؤسسة للظروف الاجتماعية للعاملين كانت وسطية بنسبة 41.7%؛ في حين أن ما نسبته 30.6% يرون أنه لا يوجد مراعاة؛ بينما نسبة 27.8% أكدوا على أن المؤسسة تراعي ظروفهم الاجتماعية، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل الباحثين قدر بـ 1.97 ذو ميل انحرافي قدره 0.767 المحدد لوجود مراعاة للظروف الاجتماعية، ومن خلال الجدول الاحصائي المتمحور حول إجابات الباحثين فيما يتعلق بمراعاة المؤسسة لظروفهم الاجتماعية، توضح 41.7% أحيانا تذبذب في اهتمام المؤسسة لظروف العمال الاجتماعية؛ مما يبين وجود تمييز بين العاملين من ناحية الاهتمام، وهذا ما صرح به بعض العمال؛ أي أنه لا توجد عدالة من المسؤولين فيما يتعلق بالجانب الاجتماعي، حيث يرى ستايسي آدمس - Stacy Adams أن العامل يقارن بين المدخلات والمخرجات لكي يشعر إذا كان هناك عدل وإنصاف بين ما يحصل عليه

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

والجهد الذي يبذله، ثم يقارن بين ما يحصل عليه وبين ما يقدمه للمؤسسة، وما يحصل عليه غيره في المؤسسة، فالمدخلات هي المجهود ومستوى التعليم، إضافة إلى الأقدمية، وكذا الأداء وصعوبات العمل، أما المخرجات فهي ما يحصله العامل من أجر وامن وظيفي، إضافة إلى الشعور النفسي بالارتياح، كما صرح آخرون أن المؤسسة تراعي ظروفهم الاجتماعية عندما يقومون بالاحتجاج مما يبين عدم وجود التزام اجتماعي في العلاقة بين العمال والمسؤولين وإنما هو نتيجة ضغوط وتفاوض، هذه الأخيرة ينظر إليها ميشال كروزيه - Michel Crozie من منظور اللعبة التنظيمية أنه في إطار التفاوض مع التنظيم فإن سلطة الفاعل ترتبط في نهاية الأمر بالرقابة التي يمارسها على منبع الشك الذي يؤثر على استمرارية تنفيذ الأهداف التنظيمية، أما 30.6% الذين يرون أن المؤسسة لا تراعي ظروفهم الاجتماعية فهؤلاء حسب تصريحهم فإن المؤسسة تتجاهلهم حتى في أبسط الحقوق المتمثلة في تعويض جيد عند الإصابة مما أدى بهم إلى الشعور بالإقصاء، هذا الأخير يولد لدى العامل الاغتراب والاحترق المهني؛ مما يضعف انتماءه وولائه للمؤسسة، حيث يصبح ارتباطهم بها مادي يتمثل فيما يتم تحصيله عند نهاية كل شهر، أي أن العامل يشعر بالانفصال عن واجبه المهني وارتباطه بمكان عمله، حيث يرى كريس أرجيريس - Cris Argyris أن التناقض بين العامل والمؤسسة هو نتيجة لاعتقاد المسؤولين بأن نجاح المؤسسة هو من خلال تحقيق الأهداف المحددة؛ لكن الأساس هو قدرة المؤسسة على استغلال طاقات مواردها البشرية من خلال تقوية الثقة بينها وبين العاملين، هذه الأخيرة يمكن تحصيلها من خلال اهتمام المؤسسة بالجانب الاجتماعي للعاملين، أما نسبة 27.8% الذين يؤكدون اهتمام المؤسسة بظروفهم الاجتماعية فهؤلاء من النقابيين المقربين من أصحاب السلطة بالمؤسسة، إضافة إلى الإطارات نظرا لرواتبهم والامتيازات المتمثلة في المنح والرعاية الصحية الجيدة، أي أن هذا الاعتراف هو محصلة المنفعة المتبادلة، ويرى بيتر بلاو - Peter Blau أن عملية التبادل ترتبط بالاختيارات فيها بالمردود المتوقع من الآخرين.

ومنه فإن تلبية الاحتياجات الاجتماعية والأسرية للعاملين تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث يشعر الأفراد بالتقدير والاحترام من قبل مؤسساتهم، إضافة إلى أن دعم المؤسسة للظروف الاجتماعية للعاملين يقوي من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي من خلال مراعاة احتياجاتهم الشخصية والأسرية التي تزيد من شعورهم بالالتزام التنظيمي والرغبة في تقديم أداء متميز عن طريق

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

سياسات الموارد البشرية التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية والتي تساهم في تحسين رضاهم وولاءهم التنظيمي، فتمكين العمال من العمل في بيئة تدعم احتياجاتهم الشخصية والأسرية يعبر عن مستوى التقدير والاحترام من قبل الإدارة، مما يساهم بشكل كبير في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة؛ لذا يجب على المؤسسة تبني الثقافة التنظيمية التي تدعم مراعاة الظروف الاجتماعية للعاملين لتحقيق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة انتماء عمالها ورضاهم.

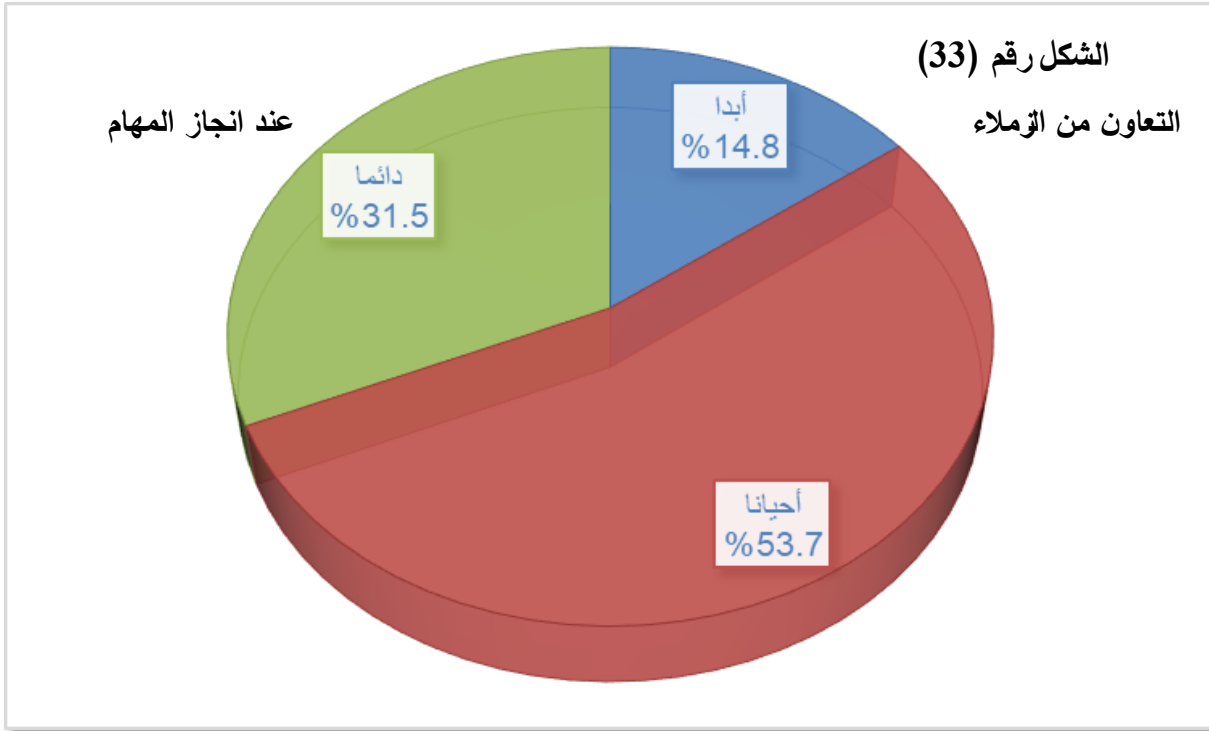
10) التعاون بين الزملاء:

جدول رقم (40) يُبين إجابة المبحوثين حول تلقي التعاون من الزملاء عند انجاز المهام.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	أجد التعاون من زملائي عند انجازي لمهمتي
0.663	2.17	14.8	16	أبدا
		53.7	58	أحيانا
		31.5	34	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 32 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

يعبر التعاون عن المشاركة الجماعية لتحقيق هدف محدد من خلال الكفاءات والقدرات المختلفة للفاعلين في المؤسسة متجاوزين في ذلك المصلحة الفردية لصالح المصلحة العامة.

وحسب الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين حول وجود التعاون بين العمال عند انجاز المهام كانت وسطية بنسبة 53.7%؛ بينما الذين أكدوا على مقتضى وجود التعاون قدرت نسبتهم بـ 31.5%؛ في حين ما نسبة 14.8% أشاروا بعدم وجود التعاون، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.17 ذو ميل انحرافي قدره 0.663 المحدد لعملية وجود التعاون بين الزملاء، ومن خلال الجدول الاحصائي المتمحور حول وجود التعاون بين الزملاء عند إنجاز المهام في العمل، توضح نسبة 53.7% أن التعاون بين الزملاء يحتكم إلى المصالح والمنافع المتبادلة لذلك فالعمال يخضعون التعاون لمعيار الجهد المقدم مقابل المكسب المحقق، إضافة إلى نمو العلاقات غير الرسمية داخل جماعات العمل والذي يفرض الانتماء إليها تبادل المنافع مع أفراد المجموعة، هذا ما تم ملاحظته ميدانيا في ورشات الإنتاج، كما أن هذا التباين يبين أن التعاون مرتبط أيضا بتوقع العامل عما سيحصل عليه من المؤسسة، حيث تعبر هذه التباينات عن وجود هوية تفاوضية تقوم على المصلحة الفردية ومتطلبات

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

المجموعة في ذات الوقت، أي أن التعاون بين الزملاء ليس من منظور قيمي، وإنما منظور مصلحي، أما 31.5% الذين يؤكدون وجود التعاون تبين قوة العلاقات الاجتماعية بينهم ورغبتهم الملحة في تشجيع التعاون عن طريق التخلص من الأنانية في العمل من خلال الثقة التنظيمية التي تجمعهم والتي تساعدهم على التطور والابتكار بإدماج قيم المؤسسة في ذاتهم الاجتماعية، حيث أن المشاركة الفعالة دون انتظار مكافأة تتشكل لدى العمال عند ادراكهم أن نجاح المؤسسة هو نجاحهم مما يشكل حسب تاجفل - Tajfel هوية تنظيمية متجذرة عند هذه الفئة؛ بينما 14.8% الذين يرون عدم التعاون مع الزملاء فهذا يرجع لأنهم يرون أن مساهمتهم ليست كافية و إعانتهم لزملائهم لا قيمة لها، كما أن الجانب الرسمي في المؤسسة لا يهتم لإسهاماتهم، أي التنشئة الاجتماعية المهنية لهذه الفئة غير كاملة لعدم تبنينهم معايير وقيم جماعة معينة من جهة وقيم المؤسسة من جهة أخرى، فهؤلاء يؤدون واجبتهم المهنية بمفردهم، حيث يعتبرون منفصلين عن المؤسسة وعن جماعات العمل، أي أنهم يعيشون أزمة هوية واغتراب تنظيمي.

ومنه فإن التعاون يعبر عن قدرة الأفراد على العمل معا بفعالية لتحقيق أهداف مشتركة، مما يقوي من الروابط الاجتماعية بين العاملين ويزيد من التفاعل الإيجابي بينهم عن طريق التعلم والتطوير المهني اللذين يظهران بشكل أكثر فعالية في بيئات تتسم بالتعاون والمشاركة، حيث يمكن للأفراد تبادل المعرفة والخبرات لدعم بعضهم البعض لتحسين الأداء والرضا المهني، كما أن التعاون بين الزملاء داخل المؤسسة يعتبر عاملا حاسما في تعزيز الولاء التنظيمي، فتمكين الموظفين من العمل في بيئة تدعم التعاون يعبر عن مستوى التفاعل الإيجابي بينهم؛ مما يزيد في انتمائهم؛ لذا يجب على المؤسسة تبني الثقافة التنظيمية التي تدعم التعاون والعمل الجماعي لتحقيق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة الالتزام المهني لعمالها.

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

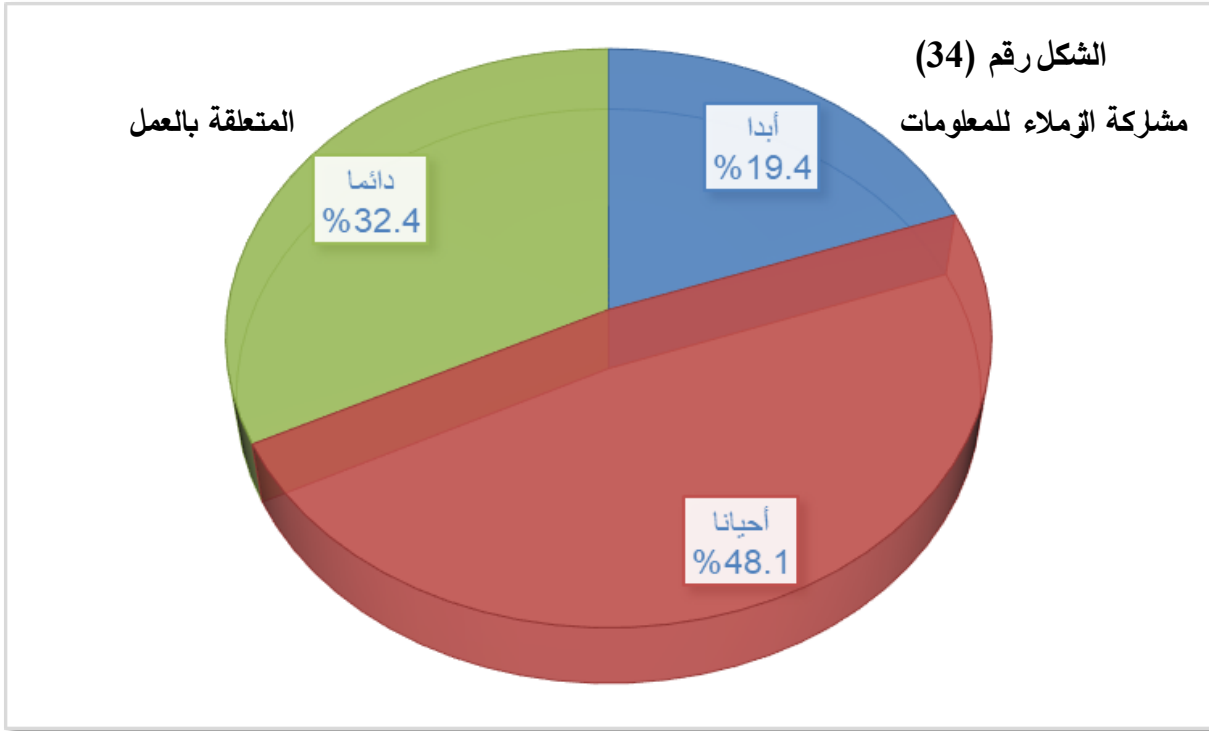
11) مشاركة العمال المعلومات المتعلقة بالعمل:

جدول رقم (41) يُبين إجابة المبحوثين حول تشارك العمال المعلومات المتعلقة بالعمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	زملائي يتشاركون المعلومات المتعلقة بالعمل
0.712	2.13	19.4	21	أبدا
		48.1	52	أحيانا
		32.4	35	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 33 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

تعتبر مشاركة المعلومات بين العمال تبادل البيانات والمعرفة، إضافة إلى الموارد المرتبطة بمهام العمل بين العمال، وفرق العمل لأجل توحيد كافة الجهود لتحقيق الأهداف المشتركة من خلال اتخاذ القرارات الملائمة لإنهاء كل العمليات.

عند النظر إلى الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين حول مشاركة معلومات العمل بينهم كانت وسطية بنسبة 48.1%؛ بينما الذين أكدوا على مقتضى المشاركة قدرت نسبتهم بـ 32.4%؛ في حين ما نسبة 19.4% أشاروا بعدم مشاركة زملائهم المعلومات، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.13 ذو ميل انحرافي قدره 0.712 المحدد لعملية مشاركة المعلومات بين الزملاء ومن خلال الجدول الاحصائي المتمحور حول مشاركة الزملاء للمعلومات المتعلقة بالعمل، توضح نسبة 48.1% أحيانا أن العمال يشاركون المعلومات مع زملائهم في الأوقات التي يكون فيها ضغط العمل أو عندما يكون لديهم مصلحة في ذلك حيث يعتبرون معلوماتهم ذات أهمية ويتخذونها كاستراتيجية للتفاوض وتحقيق مكاسب شخصية، كما أن مشاركتهم أي معلومة يعتبرونها تهديدا لوضعيتهم المهنية، حيث يتبين لنا من طرح بيار بورديو أن المعلومات تعتبر رأس مال اجتماعي للعاملين تتدفق عبر قنوات

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

غير رسمية، كما أن ضعف قنوات إلى الاتصال بين المستويات التنظيمية وفرق العمل يجعل من تبادل المعلومات أمرا صعبا للغاية، إضافة الفرق في السن بين العاملين في الورشات والذي يجعل عملية تبادل المعلومات بينهم ضعيفا لاختلاف أنماط التفكير والتواصل، أما 32.4% الذين يؤكدون تشارك المعلومات بينهم فهؤلاء يمتلكون ثقافة المؤسسة التي تجبرهم على بذل الجهد لتحقيق أهدافها، كما أن الثقة التنظيمية التي تجمعهم مع زملائهم تدفعهم لمشاركة كل معلومة تتعلق بالعمل من أجل وصول كل عامل منهم لأعلى درجة من الأداء في مهمته، فهذا التفاعل الاجتماعي بين الأفراد في المجموعة يحيلنا لفهم أن المؤسسة ليست مكان للعمل فقط، حيث يرى كلود ديبار - Claud Dubard أنها أيضا فضاء للتنشئة الاجتماعية عبر عملية التفاعل التي تساهم في بناء الهوية الاجتماعية للأفراد الذين ينتمون إليها، أما 19.4% الذين لا يشاركون المعلومات فهذا يرجع لاختلاف القيم والمعايير التي يتبنونها، إضافة إلى الاختلاف في المستوى التعليمي، وأصل المنطقة الجغرافية التي ينتمون إليها، حيث أن هذه الفئة تولى أهمية كبيرة لحياتها خارج المؤسسة متبنين في ذلك نمط الانكماش الذي يجعلهم يبتعدون عن كل علاقة في المؤسسة أو الولاء لجماعة معينة، كما أن غياب الحافز لمشاركة المعلومات يجعلهم يبتعدون عن كل مشاركة لها، وأن الخوف من فقدان المكانة يجعلهم يؤديون مهامهم بفرادانية بعيدا عن كل جماعة.

ومنه تعبر مشاركة المعلومات عن قدرة الأفراد على التعاون وتبادل المعرفة والمهارات، مما يزيد من التفاعل الإيجابي والتعاون بين العاملين، فتبادل المعرفة ضمن الفرق يؤدي إلى تحسين الأداء الجماعي والابتكار، مما يساهم في زيادة الولاء التنظيمي، كما أن الشبكات الاجتماعية داخل المؤسسات التي تتبادل المعرفة تساهم في بناء بيئة عمل أكثر تعاونا وفاعلية، حيث أن التبادل الفعال للمعلومات يحسن من الأداء والرضا الوظيفي، إضافة إلى الولاء التنظيمي، فتمكين العمال من العمل في بيئة تدعم تبادل المعرفة والمعلومات يعبر عن مستوى التعاون والتفاعل الإيجابي بينهم، مما يساهم بشكل كبير في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة؛ لذا يجب على المؤسسة تبني الثقافة التنظيمية التي تدعم تبادل المعلومات بين العاملين لتحقيق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهدافها وزيادة انتماء عمالها.

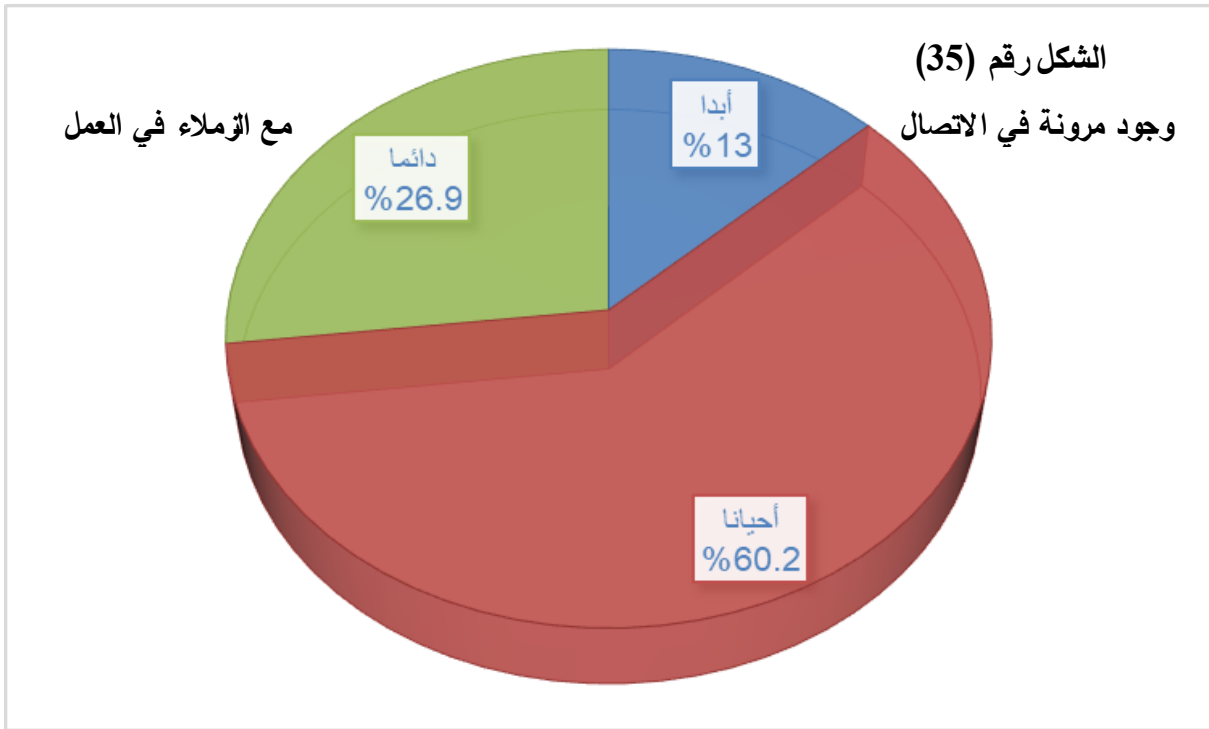
الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

(12) مرونة الاتصال بين العمال:

جدول رقم (42) يُبين إجابة المبحوثين حول مرونة الاتصال مع الزملاء .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	توجد مرونة في الاتصال مع زملائي في العمل
0.618	2.14	13.0	14	أبدا
		60.2	65	أحيانا
		26.9	29	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 34 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

تعتبر مرونة الاتصال على قدرة العمال على التكيف من خلال استخدام قنوات الاتصال المتنوعة وفق المهام واحتياجات الفرق العاملة والمؤسسة من أجل ضمان الفعالية بين مختلف الفاعلين للوصول لأعلى مستوى من الأداء لتحقيق الخطط المرسومة.

وجد من خلال الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول مرونة الاتصال مع الزملاء في المؤسسة محل العمل كانت وسطية بنسبة 60.2%؛ بينما الذين أكدوا على مقتضى المرونة قدرت نسبتهم بـ 26.9%؛ في حين ما نسبة 8.3% أشاروا بعدم المرونة في الاتصال، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.14 ذو ميل انحرافي قدره 0.618 المحدد لعملية مرونة الاتصال لدى الزملاء، ومن خلال الجدول الاحصائي المتمحور حول وجود مرونة في الاتصال مع الزملاء في العمل، توضح 60.02% أحيانا تباين في المرونة الاتصالية يرجع ذلك إلى الاختلاف الموجود داخل كل فئة من الفئات التي تتشكل منها المؤسسة، حيث أن الجماعات التي تربطهم الروابط القبلية نجد أن الاتصال بينهم يتم بشكل سلس ومرن في حين أن تواصلهم مع باقي العمال يكاد يكون منعدم إلا في حالة الضرورة القصوى التي تتطلب منهم التنسيق لإتمام العمل المطلوب وهذا ما تم ملاحظته ميدانيا، إضافة إلى أصحاب الخبرة المهنية الذين يكون التواصل معهم في مواقف معينة نظرا للمكانة التي يحظون بها في ورشات العمل فهم يرسمون حدودا مع زملائهم لأنه حسب تصريحهم فإن مرونة التواصل مع زملائهم تفقد المكانة التي يتمتعون بها، ويضيع وقتهم مما يؤثر على إنهاءهم لواجباتهم المهنية، هذا يوضح لنا التواصل بين العمال تتحكم فيه القيم والمعايير التي تتبناها كل جماعة؛ مما يحيلنا إلى فهم اختلاف أفعالهم فهم بذلك يسعون لبناء سلطة غير رسمية يتم استغلالها مع مختلف الفاعلين، حيث يشير ميشال كروزيه - Michel Crozie أن السلطة هي نتاج استغلال منابع شك وأهميتها مقارنة بمراتب الشك التي يراقبها مختلف الفاعلين في المؤسسة، أما 26.9% الذين يؤكدون وجود مرونة الاتصال مع الزملاء فهذا يرجع لمناصبهم القيادية التي تفرض عليهم تفعيل جميع سبل الاتصال حتى تصل المعلومات لجميع المستويات، فهؤلاء يرون أن التواصل المرن يحسن من العلاقات بين العمال ويدفعهم لتبادل خبراتهم من أجل تحقيق الهدف المنشود، حيث أن هذا التفاعل عبر عملية الاتصال هو عبارة عن تنشئة اجتماعية، هذه التنشئة التي تنتج من مختلف أدوار الفاعلين في المؤسسة تعمل على تبني العاملين لقيم ومعايير المؤسسة، التي هي في نهاية الأمر التخلي عن المصالح الشخصية لصالح

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

المصالح العامة التي تسعى لتجسيد خطط المؤسسة عبر عملية التواصل الفعال؛ بينما 13% الذين لا يتواصلون بمرونة فهذا يرجع لانعدام الثقة بينهم وبين الفاعلين الآخرين، حيث يعتبر سوء الفهم من الأسباب الرئيسية حسب تصريح بعض العمال، كما أنهم بعدم تواصلهم يتعدون عن المشاكل سواء تعلق بالعلاقات الشخصية أو على مستوى تنفيذ المهام، إضافة إلى غياب الحافز من الجانب الرسمي لتشجيع التواصل، والمنافسة على المناصب التي تعيق العملية الاتصالية بين الأفراد والجماعات.

ومنه فوجود المرونة في الاتصال تعبر عن قدرة الأفراد على التفاعل بشكل فعال وتبادل المعلومات بسهولة؛ مما يبرز التفاعل الإيجابي والتعاون بين العاملين؛ لذلك فإن الاتصال المفتوح والمرن يساهم في بناء الثقة ودعم الالتزام التنظيمي، كما أن الاتصالات المرنة والمفتوحة تزيد من شعور العمال بالثقة والاحترام، مما يساهم في تعزيز الولاء التنظيمي، إضافة إلى أن مرونة الاتصال مع الزملاء داخل المؤسسة يعتبر عاملاً حاسماً في تعزيز الولاء التنظيمي، فتمكين الموظفين من العمل في بيئة تدعم الاتصالات المرنة يعبر عن مستوى التفاعل الإيجابي بينهم، مما يساهم بشكل كبير في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة، فتوفير بيئة عمل تدعم الاتصالات المرنة يحسن من شعور الأفراد بالانتماء والرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى زيادة الولاء التنظيمي؛ لذا يجب على المؤسسة تبني الثقافة التنظيمية التي تدعم الاتصال المفتوح والمرن بين العاملين لتحقيق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة انتماء وولاء عمالها.

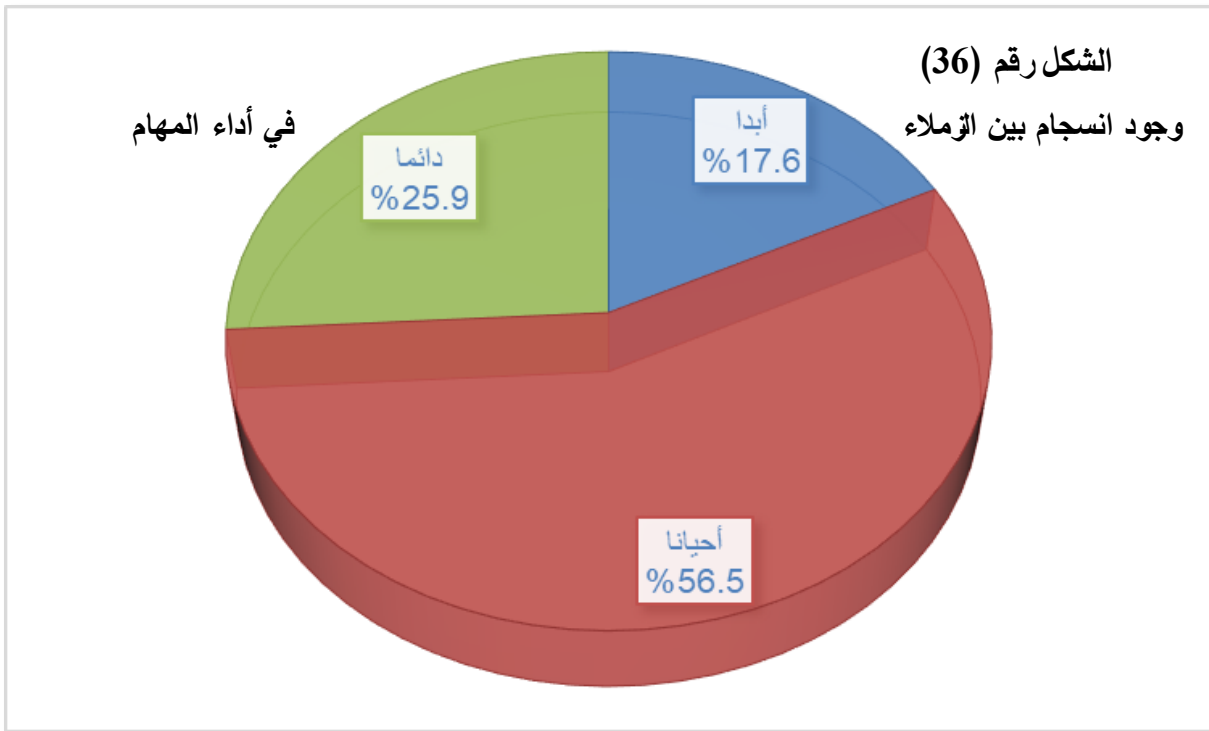
الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

13) الانسجام بين العمال في أداء المهام:

جدول رقم (43) يُبين إجابة المبحوثين حول الانسجام في أداء المهام.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	يوجد انسجام بين زملائي في أداء المهام
0.657	2.08	17.6	19	أبدا
		56.5	61	أحيانا
		25.9	28	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 35 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يعبر الانسجام بين العمال عن التناسق والتكامل لتحقيق الأهداف المشتركة من خلال تنفيذها بفعالية عن طريق التوزيع المناسب للأدوار والمسؤوليات مع مراعاة تكامل المهارات والتواصل الفعال لضمان تحقيق الخطط المرسومة.

ويتبين حسب الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول وجود انسجام بين زملائهم في أداء المهام كانت وسطية بنسبة 56.5%؛ بينما الذين أكدوا على مقتضى وجود الانسجام قدرت نسبتهم بـ 25.9%؛ في حين ما نسبة 17.6% أشاروا بعدم وجود انسجام بين زملائهم، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.08 ذو ميل انحرافي قدره 0.657 المحدد لعملية وجود الانسجام بين الزملاء في أداء المهام، ومن خلال الجدول الاحصائي المتمحور حول وجود انسجام بين الزملاء في أداء المهام، توضح نسبة 56.6% أحيانا تباين في الانسجام؛ مما يدل على نقص التنسيق في العمل؛ إضافة إلى اعتبار الخبرة وامتلاك المعلومة لإنهاء المهام من أدوات الضغط على المؤسسة لتغيير بعض القواعد التي يتبناها الجانب الرسمي من المؤسسة حيث يرى ميشال كروزيه - Michel Crozie أن كل مشارك بداخل التنظيم أو المجموعة المنظمة يمتلك لا محال السلطة على النظام الذي ينتمي إليه وكذا على أعضاء هذا النظام خاصة في حل المشاكل التي تقود إلى نجاح المؤسسة، وذلك من أجل إعطائه وسائل القمع؛ لكن يجد نفسه في نفس الوقت مقيدا بتواجد قواعد اللعبة التي تقيد استخدامه للامتيازات التي تمنحها له السلطة، مما يعني وجود درجة كبيرة من التفاوض من خلال هذه القواعد المتعلقة بالانسجام، فهذه الفئة تمتلك العديد من المزايا مما يحقق لهم اعترافا لدى الزملاء، هذا الأخير ينظر إليه سانسوليو - Sansoliou من منظور نمط التفاوض الذي يسعون من خلاله لتأكيد خصوصيتهم في المؤسسة نظرا لكفاءتهم ومسؤولياتهم المتعددة، فهذه الخصوصية والاعتراف يفسرها كلود ديبار من زاوية ازدواجية الهوية عن طريق تصور الفرد لذاته المهنية عبر مساره الوظيفي مع الاعتراف الذي يحصله من الآخرين عن طريق المعاملات العلائقية؛ بينما 25.9% الذين يؤكدون وجود الانسجام فهؤلاء تربط بينهم علاقات مهنية تلزمهم تبادل الخبرات المتعلقة بالعمل مما يشكل انسجام في العملية المهنية، هذه الأخيرة حسب ميشال كروزيه - Michel Crozie يستغلها أعضاء المجموعة لحماية أنفسهم من الجماعات الأخرى داخل المؤسسة وبذلك تنشأ العزلة بين مختلف الفئات الهرمية، بحيث يصبح كل مستوى يبحث عن مصلحته ضمن نطاق جماعته؛ هذه الأخيرة أعضاؤها يمتلكون حسب رينو

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

سانسوليو لمعايير وقواعد الفئة التي ينتمون إليها والتضامن معهم مع الخضوع لسلطة رئيهم عبر ما يسميه نمط الانصهار أو الالتحام، بالمقابل يرى كلود ديبارد - Claude Dubar أن التنشئة الاجتماعية عن طريق المثل لمعايير الجماعة والتمثل حولها تشكل لديهم ما يعرف بالهوية الطبقية التي تميزهم عن باقي الهويات المتشكلة في المؤسسة، أما 17.6% فهؤلاء يركزون جهودهم على مهامهم من خلال تخصصهم، هذه الأخيرة تشكل لديهم عجز في حالة وجود مشاكل في مهمتهم، والابتعاد عن كل التزام مما يؤدي حسب ميشال كروزيه - Michel Crozie إلى جمود السلوك الذي تتغذى منه الدائرة الفاسدة للبيروقراطية، كما أن هذا الجمود يؤدي إلى الانكماش في العلاقات والابتعاد عن الجماعات والولاء لها، حيث يرى سانسوليو - Sansoliou أن هذا التراجع والانكماش لا يتولدان من عجز سيكولوجي، بل هو أمر شائع عند النساء والاطارات والعمال ذو الأصول الريفية والمهاجرون الذين يعملون في المؤسسة، بالمقابل يفسره كلود ديبارد من زاوية أزمة الهويات الانتقالية حيث يفقد العمال القدرة على الربط بين مساهم المهني والاعتراف المؤسسي.

ومنه فالانسجام هو قدرة الأفراد على العمل معا بفعالية وتعاون؛ مما يزيد من التفاعل الإيجابي والتواصل الجيد بينهم، حيث أن الفرق التي تتسم بالانسجام والتعاون تحقق مستويات أعلى من الأداء والرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الولاء التنظيمي، كما أن الفرق التي تمر بمراحل تكوين وانسجام وتنفيذ جيدة تحقق أداء أفضل وتظهر التزاما أكبر بأهداف المؤسسة، حيث أن الانسجام بين أعضاء الفريق يقوي من التعاون والابتكار؛ مما يزيد من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، كما أن بناء فرق العمل الفعالة يتطلب وجود انسجام وتعاون، حيث يؤدي ذلك إلى تحسين الأداء الجماعي، فتوفير بيئة عمل تدعم التعاون والانسجام بين الزملاء يحسن من شعور الأفراد بالانتماء والرضا الوظيفي؛ لذا يجب على المؤسسة تبني الثقافة التنظيمية التي تدعم الانسجام بين العاملين لبناء بيئة عمل تحقق أهدافها.

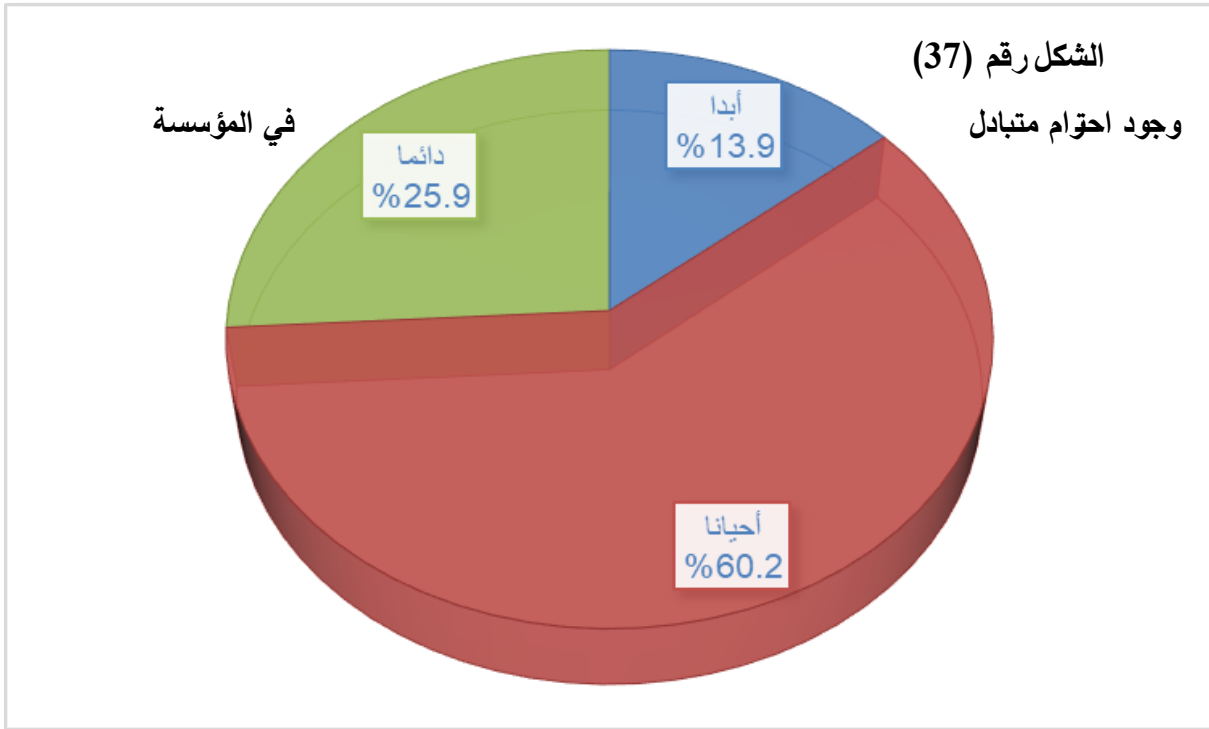
الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

14) تبادل الاحترام في المؤسسة:

جدول رقم (44) يُبين إجابة المبحوثين حول تبادل الاحترام في المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	يوجد احترام متبادل في المؤسسة محل العمل
0.622	2.12	13.9	15	أبدا
		60.2	65	أحيانا
		25.9	28	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 36 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يعتبر الاحترام في المؤسسة اعتراف العمال بقيمة بعضهم على المستوى الاجتماعي والمهني عن طريق مراعاة الحقوق والمشاعر من خلال تبني الأفعال التي تعكس التقدير والانصاف في التعامل.

وحسب الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين حول وجود الاحترام المتبادل في المؤسسة محل العمل كانت وسطية بنسبة 60.2%؛ بينما الذين أكدوا على مقتضى وجود الاحترام قدرت نسبتهم بـ 25.9%؛ في حين ما نسبة 13.9% أشاروا بعدم وجود تبادل الاحترام، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.12 ذو ميل انحرافي قدره 0.622 المحدد لعملية تبادل الاحترام، ومن خلال الجدول الاحصائي المتمحور حول وجود الاحترام المتبادل في المؤسسة، توضح 60.2% تباين في الاحترام هذا يوضح أن العلاقات في المؤسسة هشة تتبني على المصالح المؤقتة التي تفرض الاحترام تبعاً للظروف والمواقف، فالمعايير والقيم التي تتبناها المؤسسة ضمن قواعدها الرسمية التي تقوم عن أن العامل في المؤسسة يتمتع بالاحترام والأهمية قد أغفلت جانبا مهما وهو الجمود الذي يحول الاحترام من قيمته الجوهرية إلى سلعة تفاوضية بين مختلف الفاعلين، فكفاءة هذه الفئة من العمال ومعرفتهم بقواعد العمل تعكس عليهم أهمية من قبل أعضاء المؤسسة والتي تحتم عليهم احترامهم مما يدفعهم لاستغلالها من أجل التفاوض في علاقات السلطة لزيادة هوامش الحرية، فهؤلاء الفاعلون المؤهلون رغم الاختلاف بينهم إلا أنهم حسب سانسوليو - Sansoliou يفاوضون على وجودهم وأهميتهم مما يشكل لديهم هوية يتعايشون بها في المؤسسة ويفاضون بها على احترامهم، أما 25.9% الذين يؤكدون تبادل الاحترام فهؤلاء يمتلكون سلطة رسمية من المؤسسة تعكس عليهم احترام من قبل الفاعلين نظرا لمكانتهم في أعلى الهرم المؤسسي فهم يحددون الأدوار لضمان الالتزام بمعايير المؤسسة بين مختلف الفاعلين، كما أنهم يسعون باستمرار لضبط الممارسات الأخلاقية المتعلقة بالاحترام لضمان تنفيذ أهداف المؤسسة بعيدا عن كل ما هو شخصي، حيث أنهم يعززون هويتهم حسب كلود ديبارد - Claude Dubar عبر الاعتراف المتواصل من مختلف المستويات التي تتشكل منها المؤسسة، أما 13.9% الذين يرون أنه لا يوجد احترام فهذا يرجع لعدم الاعتراف نظرا لقلّة خبرتهم و كفاءتهم مما يجعلهم عرضة للإقصاء ويعكس عليهم شعورا بعدم الاحترام، فهؤلاء منعزلون عن كل ما هو جماعي ويؤدون مهامهم بحذر، ولا يولون أهمية لحياتهم في المؤسسة، أي أن ارتباطهم بالمؤسسة مادي، هذا ما يؤكد جمال غريد عن العامل

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

الشائع أنه يتعامل مع المؤسسة تعاملًا أداتي محض بأن يقدم جزء من وقته مقابل مبلغ مادي وأن مقاومته ليست من أجل المصالح بل هي رفضه للعالم الذي يختلف عن عالمه.

ومنه يشير الاحترام المتبادل إلى قدرة الأفراد على التعامل مع بعضهم البعض بكرامة وتقدير، مما يقوي من الروابط الاجتماعية والتفاعل الإيجابي بينهم، فالشعور بالاحترام والتقدير يعزز من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث يشعر العمال بالتقدير والاعتراف بمساهماتهم، كما أن الاحترام المتبادل يساهم في بناء بيئة عمل داعمة ومحفزة؛ مما يزيد من الولاء التنظيمي، فوجود بيئة عمل تدعم الاحترام المتبادل تحسن من شعور الأفراد بالانتماء والرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى زيادة الولاء التنظيمي؛ لذا يجب على المؤسسة تبني الثقافة التنظيمية التي تدعم الاحترام المتبادل بين العاملين لتحقيق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهدافها وزيادة انتماء عمالها.

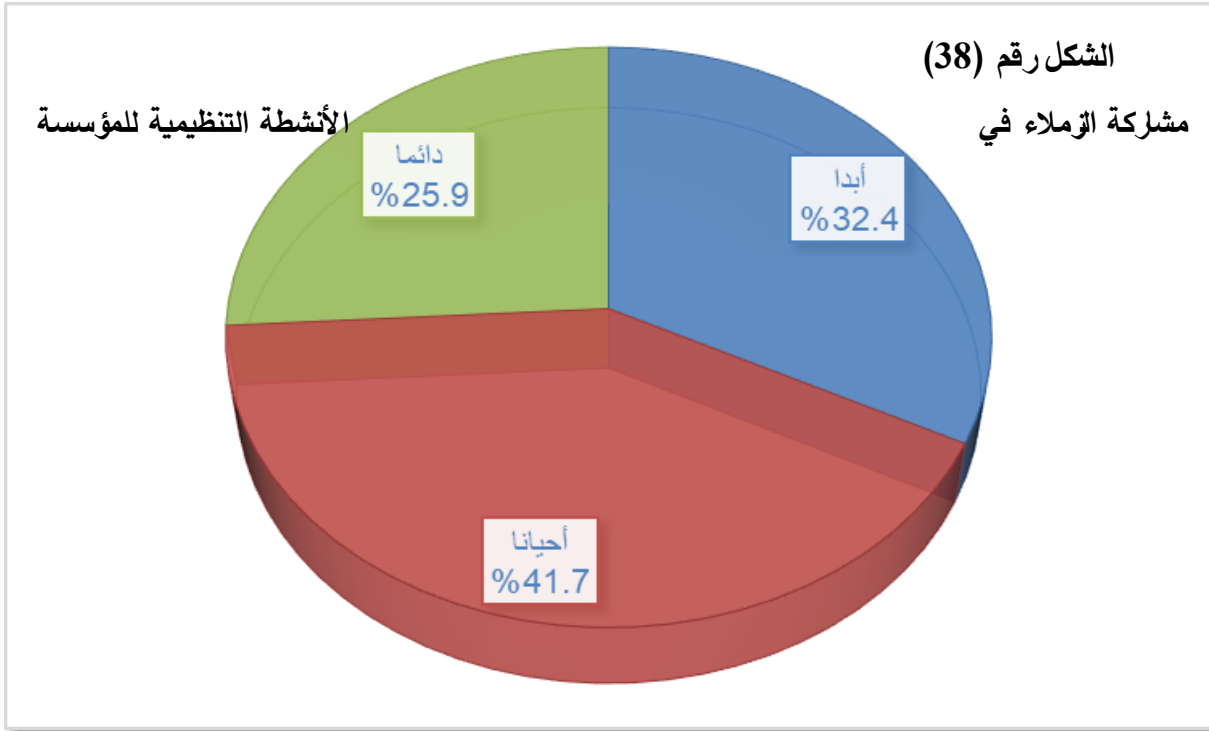
15) مشاركة العمال في الأنشطة التنظيمية:

جدول رقم (45) يبين إجابة المبحوثين حول مشاركة العمال في الأنشطة التنظيمية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	يشارك زملائي في الأنشطة التنظيمية للمؤسسة
0.765	1.94	32.4	35	أبدا
		41.7	45	أحيانا
		25.9	28	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 37 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2019

تعتبر المشاركة التنظيمية عن اشراك العمال في العمليات التنظيمية المتعلقة بالقرار والتخطيط، إضافة إلى تقييم الأنشطة والمبادرات التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، حيث يساهم ذلك في زيادة انتمائهم وفعاليتهم المهنية.

وعند النظر إلى الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين حول مشاركة العمال في الأنشطة التنظيمية للمؤسسة كانت وسطية بنسبة 41.7%؛ في حين نسبة 32.4% يرون أنه لا يوجد مشاركة بينما نسبة 25.9% أكدوا مشاركتهم في الأنشطة التنظيمية، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.94 ذو ميل انحرافي قدره 0.765 المحدد لعملية المشاركة في الأنشطة التنظيمية ومن خلال الجدول الاحصائي المتمحور حول مشاركة الزملاء في الأنشطة التنظيمية للمؤسسة، توضح 41.7% أحيانا وجود تباين في مشاركة العمال في الأنشطة التنظيمية، حيث يرجع ذلك حسب تصريح بعض العمال أن مساهماتهم لا يتم أخذها بعين الاعتبار إلا في بعض الأحيان؛ إذ تعتبر شكلية؛ لذلك فهم يتفاعلون مع المشاركات المتعلقة بمهنتهم باعتبارها استراتيجية لتحقيق مكاسب تتمثل في تحسين صورتهم أمام المسؤولين لتجنب عقوبات تطالهم في حالة عدم المشاركة إضافة إلى غياب التحفيز

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية: يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

المعنوي الدائم المتمثل في الاعتراف وتقدير المساهمات العمالية الذي يدفع العمال للمشاركة في مثل هذه الأعمال، وعدم وجود دور واضح للجانب الرسمي في التنويه بأهمية الأنشطة التنظيمية يجعل منها أمر غير بالغ الأهمية عند العاملين، مما يحيلنا إلى فهم أن القيم والمعايير لدى العمال لا تتقاطع كثيرا مع ثقافة المؤسسة، هذا الأخير يوضح لنا ضعف آليات التنشئة في المؤسسة التي تؤدي إلى تشكل هوية هجينة نتيجة لتبني الفاعلين مواقف متناقضة تتحكم فيها الظروف التي يتواجدون بها، أما 32.4% الذين لا يشاركون فهؤلاء يعتبرون مشاركتهم ليست ذات أهمية لأنهم يتوقعون الحصول على مكاسب نتيجة مشاركتهم، وهذا ما لا يحصل، إضافة إلى ضعف الروابط بينهم وبين الجانب الرسمي وغير الرسمي لقناعتهم بعدم وجود منفعة في المشاركة بمثل هذه الأنشطة لتعزيز نفوذهم والسيطرة على قواعد جديدة، مما يضعف لديهم الثقة التي تؤدي إلى تشكل أزمة هوية للعامل مرادها اختلاف في القيم المتبناة؛ مما يؤدي إلى الانسحاب؛ بينما 25.9% الذين يؤكدون مشاركتهم في الأنشطة التنظيمية فهؤلاء يمتلكون انتماء قوي للمؤسسة نظرا للتقدير الذي يحصلون عليه من المسؤولين والتضامن بين أعضاء هذه الفئة الذين يسعون باستمرار للحفاظ عليه عبر مختلف العمليات التي التشاركية التنظيمية، حيث يرى كلود ديبارد - Claude Dubar أن هؤلاء يمتلكون هوية متشكلة من تفاعل بين هويتهم المنتجة من ذاتهم والهوية المكتسبة من المؤسسة، والتي تدفعهم باستمرار لبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف الخطة المؤسسية.

ومنه تعبر المشاركة في الأنشطة التنظيمية عن قدرة الفاعلين على التفاعل، والتعاون في سياق العمل؛ مما يقوي من الروابط الاجتماعية والتفاعل الإيجابي بينهم، فالمشاركة الفعالة في الأنشطة التنظيمية يحسن من الشعور بالانتماء والالتزام التنظيمي، حيث يشعر الأفراد بأنهم جزء من جماعة تشاركهم نفس الأهداف والقيم، كما أن العمال الذين يشاركون في الأنشطة التنظيمية يكونون أكثر رضا عن مهنتهم وأكثر التزاما بأهداف المؤسسة، إضافة إلى أن مشاركة الزملاء في الأنشطة التنظيمية داخل المؤسسة يعتبر عاملا حاسما في زيادة الولاء التنظيمي، فتمكين العمال من العمل في بيئة تدعم المشاركة الفعالة في الأنشطة التنظيمية يعبر عن مستوى التفاعل الإيجابي بينهم؛ مما يساهم بشكل كبير في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة؛ لذا يجب على المؤسسة تبني الثقافة التنظيمية التي تدعم المشاركة الفعالة

الفصل الخامس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:
يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

في الأنشطة التنظيمية لتحقيق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وزيادة رضا وانتماء عمالها.

خلاصة:

يظهر تحليل مؤشرات البيئة الاجتماعية أن المؤسسة الصناعية موضوع الدراسة تعيش وضعاً اجتماعياً انتقالياً يتأرجح بين روح الزمالة التقليدية ومقتضيات التنظيم الحديث للعلاقات المهنية، فقد أبانت النتائج أن أنماط التعاون، وتبادل الخبرات، والاتصال، والاحترام المتبادل حاضرة بنسب متفاوتة غير أنها تظل رهينة التفاعلات الظرفية أكثر من كونها نابعة من ثقافة تنظيمية مؤسسية مترسخة.

الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

تمهيد:

تعتبر البيئة الفيزيائية الإطار المادي الذي تمارس فيه الأنشطة الإنتاجية اليومية، فهي ليست مجرد فضاء محايد؛ بل عامل أساسي في تشكل علاقات العمل ومستوى الولاء التنظيمي للعمال فظروف العمل الفيزيائية تترجم إلى معايير تحدد توقع العمال لمكانتهم داخل المؤسسة، فهي بذلك لا تؤثر على الجانب الصحي للعامل فقط؛ بل تمثل دورا مهما في بناء الهوية المهنية، وفي عمليات التنشئة التنظيمية، إضافة إلى دورها الاستراتيجي ضمن مناطق الشك التي يستغلها الفاعلون لتقوية ولائهم، أو للتعبير عن مقاومتهم الصامتة من خلال الانسحاب، فالاهتمام بهذا البعد يعطينا فهم أكبر لارتباط العمال بالمؤسسة، ليس فقط من خلال القوانين والبيئة الاجتماعية؛ بل أيضا عن طريق ما تمنحه بيئة العمل من معاني وتجارب يومية للعمال.

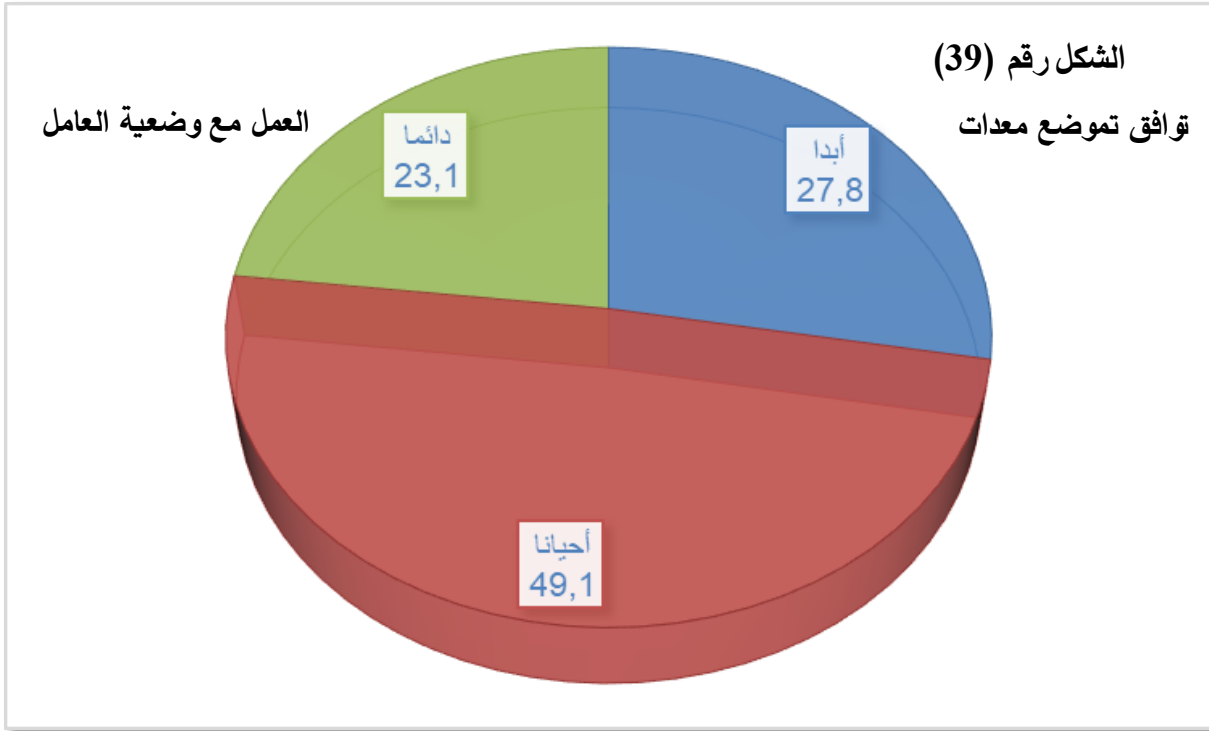
1) توافق تموضع معدات العمل مع وضعية العامل:

جدول رقم (46) يُبين توافق معدات العمل مع وضعية العامل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	تموضع معدات العمل متوافق مع وضعية العامل
0.715	1.95	27.8	30	أبدا
		49.1	53	أحيانا
		23.1	25	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 38 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

يعد توزيع معدات العمل من أهم عناصر البيئة الفيزيائية في مؤسسة الجزائرية للجلود وحدة الجلفة، حيث أن تموضع معدات العمل الجيد يساهم في تقليل الجهد العضلي والإرهاق البدني، كما أنه يبين اهتمام المؤسسة بالعمال كفواعل، وليس مجرد آلات للإنتاج فقط، إضافة إلى احترامها وتقديرها لهم من خلال توفير بيئة عمل مريحة تتلاءم مع قدراتهم الجسدية وحركتهم أثناء العمل.

يتبين حسب الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول تموضع معدات العمل وتوافقها مع وضعية العامل كانت وسطية بنسبة 49.1%؛ في حين ما نسبة 27.8% يرون أنها لا تتوافق مع وضعية العامل؛ بينما الذين أكدوا أن تموضع معدات العمل متوافق مع وضعية العامل قدرت نسبتهم بـ 23.1%، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.95 ذو ميل انحرافي قدره 0.715 المحدد لعملية توافق تموضع معدات العمل مع وضعية العامل، حيث يبين هذان الأخيران مستوى متوسط يميل إلى الضعف مع وجود تباين في توقع العمال لتوافق المعدات واحتياجاتهم، فمن خلال الملاحظات الميدانية لاحظنا أن تموضع المعدات لا يأخذ بعين الاعتبار الفروقات الجسدية بين العمال والتي أكدها أحد العمال بقوله " الآلة التي أعمل عليها منخفضة قليلا، مما يضطرنني

للانحناء أثناء أداء مهامهم مما يجعلني أحس بالتعب في الظهر، ولكني لا أملك الخيار لأن كل شيء ثابت في مكانه منذ سنوات،" وأضاف آخرون "آلات العمل يتم تعديلها عند الأعطال الكبيرة وليس من أجل راحتنا وتناسبها مع وضعيتنا أثناء العمل،" فهذه التصريحات تبين أن البيئة الفيزيائية للعمل لا تدار كعنصر ديناميكي منظم بل كهيكل ثابت غير قابل للتفاوض؛ مما يقلل من قدرة العمال على التحكم في محيطهم المهني، ويولد لديهم عجزا بسبب عدم قدرتهم على التحكم في محيط العمل مما يضعف من سلطتهم ويحد من مرونتهم في مواجهة منابع الشك التي أوجدتها المؤسسة، فالفضاء المادي يعتبر من موارد القوة التنظيمية، وحرمان العمال منه يجعلهم في موقع التبعية وبذلك تقل ديناميكيات المبادرة وتتولد علاقة عمودية جامدة داخل المؤسسة، إضافة إلى أن عدم تلاؤم المعدات مع وضعية العامل الجسدية وقدراته التقنية تجعل ارتباطه ببيئة العمل غريبا، وبالتالي يصبح موقع العمل غريبا عن الجسد، والجسد غريبا عن المؤسسة وهو ما يؤثر على الهوية المهنية له، فهذه الأخيرة تتشكل من خلال التفاعل اليومي بين الجسد، الموقع، الأدوات، فالعامل لا يندمج عن طريق المهارة التقنية فقط بل من خلال احساسه بالانتماء للمكان المادي الذي يمارس فيه مهنته، ومن خلال الملاحظات الميدانية تبين أن العمال أثناء العمل يستعملون وسائل خاصة بهم لتعديل وضعيتهم لتتناسب مع وضعية الآلات، مما يشير إلى أن العمال يعيدون هندسة محيط العمل دون دعم المؤسسة للتكيف مع وضعية العمل، إلا أن ذلك لا يعني أن هناك اندماجا فعليا في قيم المؤسسة، بل عبارة عن عملية لتجاوز الجمود الإداري، فالبيئة الفيزيائية هنا تصبح عاملا مريكا بدل أن تكون عامل دعم لأن التنشئة المهنية الفعالة تتطلب المرور عبر نقل ثقافة الحرفية وتقنيات الجسد المهني داخل فضاء فيزيقي آمن ومنظم، وحين لا تقوم المؤسسة بتأطير الجسد المهني ضمن بيئة ملائمة تفشل في إتمام دورة التنشئة الاجتماعية، لأن العامل لا يتعلم القواعد الضمنية للعمل الجيد، بل يبتكرها في عزلة فتضعف بذلك عملية التنشئة الاجتماعية ويتناقص بناء الهوية المهنية المشتركة، وبالرجوع إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري اللذين يبينان تشتت في المواقف فإن ذلك يظهر أن العمال يعيشون تجارب متباينة حسب الورشة وطبيعة المهام، وهو ما يوضح غياب سياسة موحدة لتموقع معدات العمل بالمؤسسة، هذا التفاوت يجعل الانتماء التنظيمي نسبيا، فالعامل الذي يجد راحته في بيئة العمل يميل إلى تطوير ولاء أقوى للمؤسسة؛ بينما الذين يعملون في وضعيات غير مريحة يميلون

الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

إلى اللامبالاة والابتعاد عن كل ما يربطهم بالمؤسسة لقناعتهم بأن هناك غياب في العدالة في تموقع المعدات بين ورشة وأخرى فيتولد لديهم ضعف في الولاء بسبب عدم الانصاف؛ وبذلك يتحول ارتباطهم بالمؤسسة إلى ارتباط مصالح متبادلة فقط.

ومنه نستنتج أن هناك قصور في تكييف المعدات مع وضعية العامل بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة مما يؤدي إلى ضعف الارتباط بين الجسد والمؤسسة والذي يظهر من خلال عدم قدرة العمال في التحكم بمحيطهم الفيزيقي فيضعف بذلك دورهم كفاعلين في مناطق الشك وبذلك يقل اندماجهم فتضعف عملية تشكل هويتهم المهنية، وتتعطل عملية التنشئة الاجتماعية، لذلك ينبغي على المؤسسة التعامل مع العمال كفاعلين وليس كأدوات انتاج عن طريق تحسين تموقع الآلات بما يتناسب ووضعيتهم المهنية لتقوية ولائهم التنظيمي، وزيادة انتمائهم لها.

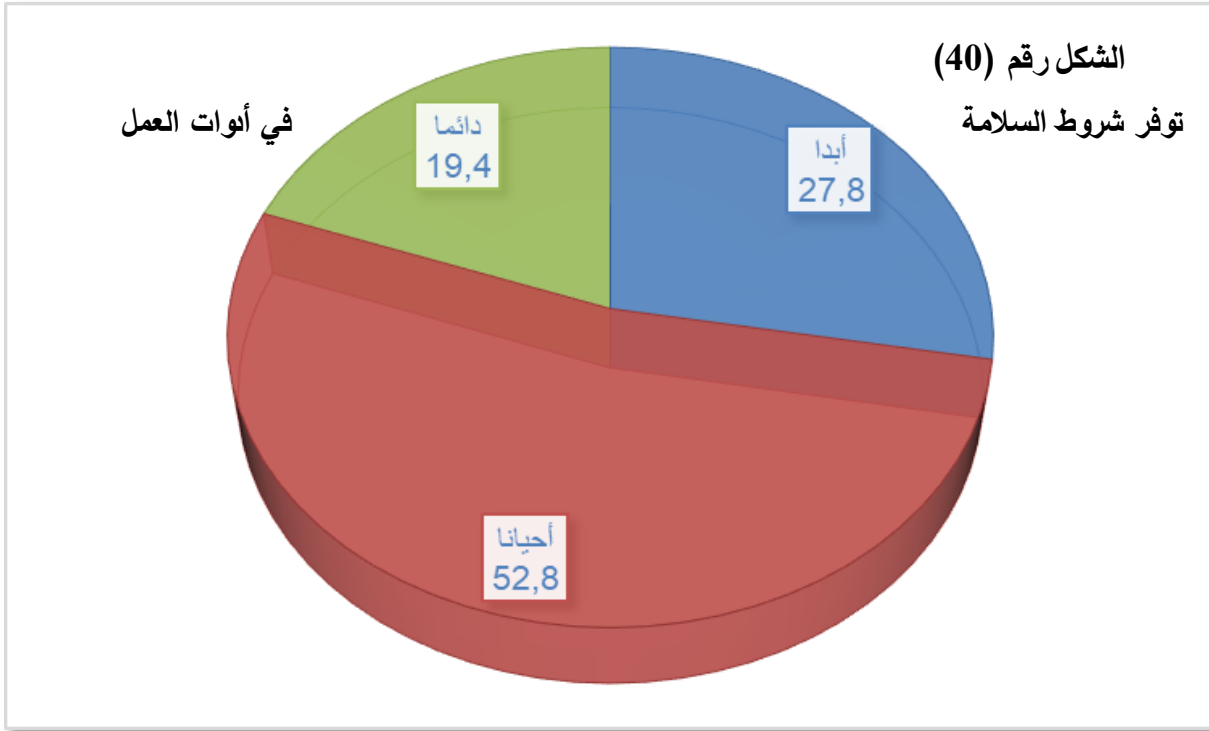
2) توفر شروط السلامة في أدوات العمل:

جدول رقم (47) يُبين توفر شروط السلامة في أدوات العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	تتوفر شروط السلامة في أدوات العمل
0.685	1.92	27.8	30	أبدا
		52.8	57	أحيانا
		19.4	21	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 39 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

يشير توفر شروط السلامة في الأدوات المهنية بالمؤسسة إلى الوضع الآمن في بيئة العمل لممارسة المهام المطلوبة، فالبيئة الآمنة تعتبر عنصرا جوهريا في بناء الهوية المهنية للعمال لأنها تبين احترام المؤسسة لهم ولمكانتهم كفاعلين، كما أنها من الشروط المادية الضرورية لبناء ولاء تنظيمي قائم على الثقة والانتماء بدل الخوف والاضطرار.

حسب الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين حول توفر شروط السلامة في أدوات العمل كانت وسطية بنسبة 52.8%؛ في حين الذين يرون عدم توفر شروط السلامة قدرت نسبتهم بـ 27.8%؛ بينما نسبة 19.4% أكدوا توفر أدوات العمل على شروط السلامة، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.92 ذو ميل انحرافي قدره 0.685 المحدد لعملية توفر شروط السلامة، فهذان الأخيران يظهران تمثلا ضعيفا لمبدأ الأمان في المؤسسة، وبما أن المؤسسة عبارة عن نسق من العلاقات الاستراتيجية التي تتوزع فيها مناطق الشك وتظهر فيها فرص المناورات عند اللاعبين في اللعبة التنظيمية فإن ضعف شروط السلامة لا يفهم بأنه خلل عرضي وإنما هو نتيجة ترتيب بيروقراطي يجعل من الأمان الجسدي عنصرا تفاوضيا في لعبة السلطة، فالإدارة تمارس هيمنة

غير مباشرة عن طريق ضبط الموارد المادية المتعلقة بالأدوات والمعدات وتوجيهها لخدمة أهداف الإنتاج؛ بينما العامل يجد نفسه في وضع الاستسلام التنظيمي حفاظا على موقعه في اللعبة التنظيمية من خلال الخضوع التكتيكي عبر التنازل عن الشروط المثالية مقابل البقاء في المؤسسة، وبذلك يتحول الولاء التنظيمي إلى ولاء وظيفي مؤقت مرتبط بالأجر بعيدا عن الانتماء، وقد صرح لنا بعض العمال عند المعالجة الكيميائية " لا نستعمل الأقنعة لعدم توفرها بالكم الكافي، لكن عند وقوع حادث فإنهم يقولون بأنه خطأنا،" فهذا التصريح يوضح لنا بأن المؤسسة تتصل من المسؤولية وتلقيها على العامل مما يزيد شعوره بالاغتراب ويحول العلاقة مع المؤسسة إلى علاقة هيمنة تقوم على الاقصاء وليس على الاعتراف، فالهوية المهنية تتشكل من خلال التفاعل الإيجابي في العمل وعن طريق الاعتراف المتبادل بين الفاعلين والمؤسسة، فغياب هذا الاعتراف من خلال ضمان شروط السلامة يجعل العمال يفقدون انتماءهم إلى جماعة مهنية تحميهم، فالسلامة ليست فقط حماية جسد العامل بل هي ضمان لكرامته كفاعل مهني يؤدي غيابها إلى تفتت المعنى المهني، وبذلك يصبح العمال ذوات نفعية تعيش حالة انفصال هوياتي عن المؤسسة، إضافة إلى أن التنشئة المهنية داخل المؤسسة لا تقتصر على تعليم المهارات التقنية بل تشمل نقل المعايير والقيم التي تؤسس لممارسات جماعية منظمة، فغياب السلامة يعني فشلا في التنشئة التنظيمية الوقائية، وهو ما يفسر عدم استعمال العمال لأدوات الحماية إلا في تواجد المسؤولين، مما يبين أن الأمان لم يتحول إلى عادة تنظيمية بين العمال في المؤسسة، وإنما عبارة عن فعل خارجي يتم تطبيقه قسريا، وبذلك يصبح العامل في وضعية غير مستقرة لفقدانه الثقة مع المؤسسة، فيضعف بذلك الولاء التنظيمي القائم على الالتزام والاندماج، وقد صرح لنا بعض العمال " لا يراقبون حالة الأدوات إلا عند وقوع حادث، حينها فقط يتكلمون عن السلامة،" هذا يوضح غياب الفعل التنبؤي في النسق البيروقراطي وأن الضبط التنظيمي ذو طابع سلطوي وليس تشاركي، مما يعمق القطيعة بين القواعد الرسمية والممارسات الفعلية، وهي القطيعة ذاتها التي تفكك روابط الهوية المهنية وتحول الولاء إلى أفعال براغماتية ظرفية.

ومنه نستنتج أن شروط السلامة في أدوات العمل بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة ضعيفا والذي لا يعد مجرد نقص في البنية المادية للمؤسسة، بل يعبر عن هشاشة الارتباط بين الهوية المهنية والولاء التنظيمي، لأن العمال الذين يتعاملون مع أدوات غير آمنة لا يمكنهم أن

الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يطورا انتماءهم للمؤسسة باعتبار أن الانتماء يفرض وجود الحماية، وبذلك يتحول غياب الأمان إلى عامل لتفكيك الهوية المهنية لقناعة الفاعلين بأنهم غير معترف بهم كمورد رئيسي للمؤسسة، وفي غياب هذا الاعتراف تصبح الهوية المهنية مجرد أداء وظيفي دون انخراط حقيقي ويتراجع الولاء التنظيمي إلى مستوى الخضوع، لذلك فإن بناء ولاء تنظيمي يتطلب ترسيخ ثقافة مهنية وقائية تدرج في عملية التنشئة التنظيمية من المراحل الأولى، وتجعل من السلامة قيمة جماعية وليس واجبا إداريا ومن حماية الجسد مدخلا لبناء هوية مهنية تنتج ولاء تنظيميا وليس مفروضا.

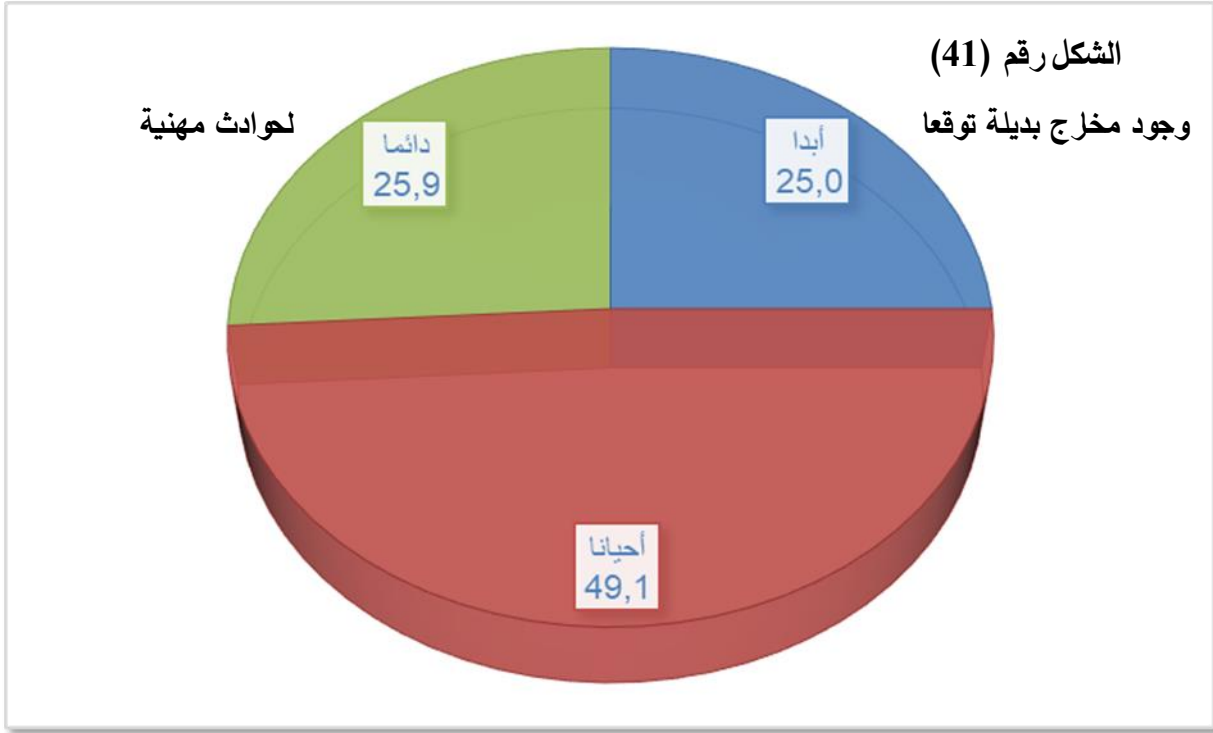
3) وجود مخارج بديلة توقعا لحوادث مهنية:

جدول رقم (48) يُبين وجود مخارج بديلة توقعا لحوادث مهنية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	توجد مخارج بديلة توقعا لحوادث مهنية
0.717	2.01	25.0	27	أبدا
		49.1	53	أحيانا
		25.9	28	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 40 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

يوضح وجود مخارج بديلة توقعها لحوادث مهنية على وجود بنى وقائية داخل المؤسسة تمكن العمال من تفادي الأخطار المهنية في حالات الطوارئ كالمخارج البديلة وطرق الإخلاء وأجهزة الإنذار، من خلال ثقافة المؤسسة في التعامل مع الأخطار وقدرتها على دمج السلامة في ممارساتها اليومية، حيث أن وجود هذه المخارج والطرق يبين احترام المؤسسة لعمالها كفاعلين في تحقيق أهدافها وتجذر ثقافة الأمن الجماعي التي تعتبر شرطا أساسيا لبناء الولاء التنظيمي والهوية المهنية.

عند النظر إلى الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين حول وجود مخارج بديلة توقعها لحوادث مهنية كانت وسطية بنسبة 49.1%؛ بينما الذين أكدوا على مقتضى وجود المخارج قدرت نسبتهم بـ 25.9%؛ في حين ما نسبة 25% أشاروا بعدم وجود مخارج بديلة، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.01 ذو ميل انحرافي قدره 0.717 المحدد لعملية وجود مخارج بديلة توقعها لحوادث مهنية، فالإحصائيات تظهر تذبذبا في فهم العمال لأمانهم داخل الفضاء الفيزيقي بالمؤسسة، مما يبين أن بيئة العمل لا تقدم صورة موحدة للوقاية، بل تتوزع حسب المواقع والأقسام في دلالة على غياب نسق تنظيمي موحد للسلامة، فهذا التفاوت يوضح وجود اختلال في توزيع

مناطق الشك بالمؤسسة، فالمعلومة المتعلقة بالمخارج والوقاية تبقى محتكرة من قبل الفئات الإدارية ولا تعمم كمعرفة جماعية، لذا فمخرج الطوارئ ليس مجرد باب فيزيقي، بل يعبر عن تحكم الفاعلين في مخرجهم التنظيمي من المواقف الحرجة، فحين لا يعرف العمال طرق النجاة يصبحون رهينة للنظام البيروقراطي الذي يتحكم حتى في احتمالات نجاتهم، وبالتالي فعدم وضوح مخارج النجدة يعبر عن تمظهر لهيمنة المؤسسة التي تقيد حرية الفاعلين وتمنعهم من تطوير استراتيجيات ذاتية داخل المؤسسة، وقد صرح بعض العمال بقولهم " اذا وقعت كارثة لا يوجد باب نجاة واضح أو طريق معروف للهروب، فكل واحد منا يخرج من المهرب الذي يجده، الله وحده من يعلم بحالنا ويحمينا،" هذا التصريح يبين واقع العمال المرتبك، ويعبر عن فقدان الأمن الجماعي وتآكل الهامش الاستراتيجي للفعل الفردي داخل المؤسسة، ويتحول العمال من فواعل إلى مفعول بهم في ديناميكية الأزمات فيضعف ولأوهم التنظيمي، وتصاب هويتهم المهنية عن طريق تفكك التجربة المشتركة لفقدانهم الانتماء لجماعات مهنية متضامنة، لأن الهوية المهنية تبنى من خلال التجارب المشتركة للعمل والاعتراف المتبادل بالأمان والكرامة، لذا فالمخارج البديلة ليست مجرد تجهيز بالنسبة للفاعلين، بل تمثل في المخيال التنظيمي الذي يضمن استمرارية الذات داخل المؤسسة لأن غيابها يجعل من الانتماء هشا مبني على الخوف وليس على أساس الثقة، فيؤدي ذلك إلى ضعف الولاء التنظيمي كما أن غياب التنظيم الوقائي داخل المؤسسة يبين فشلا في التنشئة التنظيمية نحو المسؤولية الوقائية المشتركة، فبدل أن تتحول ثقافة السلامة إلى معيار قيمي مشترك، تبقى مجرد إجراء بيروقراطي يستند لردود الفعل، ومن خلال الملاحظات الميدانية فقد تبين أن غالبية العمال لا يعرفون مواقع المخارج ولا حتى كيفية استعمالها بل أن بعضها غير واضح تعترضه الآلات، فهذه الأفعال لا توضح الاهتمام الإداري فقط، بل تعبر عن ضعف عملية غرس معايير الأمان عبر عملية التنشئة، وحين لا يمكن للمؤسسة إنتاج فاعلين يرون ذواتهم كجزء من النظام الوقائي العام فإنها بذلك تجعل الوقاية مجرد قانون مكتوب وليس فعلا متجذرا في أفعال العمال اليومية، وقد صرح أحد المشرفين على الورشات بقوله " نظام السلامة مدون لكن تطبيقه ناقص، لكن في زيارة المسؤولين الجميع يتذكر مواقع المخارج،" هذا التصريح يؤكد أن السلامة في المؤسسة شكلية مما يضعف من الثقة التنظيمية ويجعل الانتماء لها مفرغا من مضمونه الفعلي والعملي.

الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

ومنه نستنتج أن السلامة المهنية المتمثلة في المخارج البديلة بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة غير واضحة وغير عملية، فهذه المخارج لا يجب النظر إليها كبنية تحتية وإنما كعلاقة قوة ومعرفة داخل المؤسسة، إذ أن المخارج المجهولة والمغلقة تبين ضعفا في قنوات الاتصال والتفاعل بالمؤسسة، وغياب الأمان لدى العامل يجعله منكمشا يبحث عن نجاته الفردية متبنيا هوية الانكماش بدل التضامن داخل الجماعة، كما أن تناقص ثقافة السلامة يضعف الولاء التنظيمي و يجعل الانتماء شكليا أكثر منه معياريا، لذا على المؤسسة أن تعمل على جعل المخارج ليس وسيلة للنجاة بل علامة على الثقة المتبادلة بين المؤسسة والفاعلين بها من أجل الوصول إلى هوية مهنية متماسكة وولاء تنظيمي قوي.

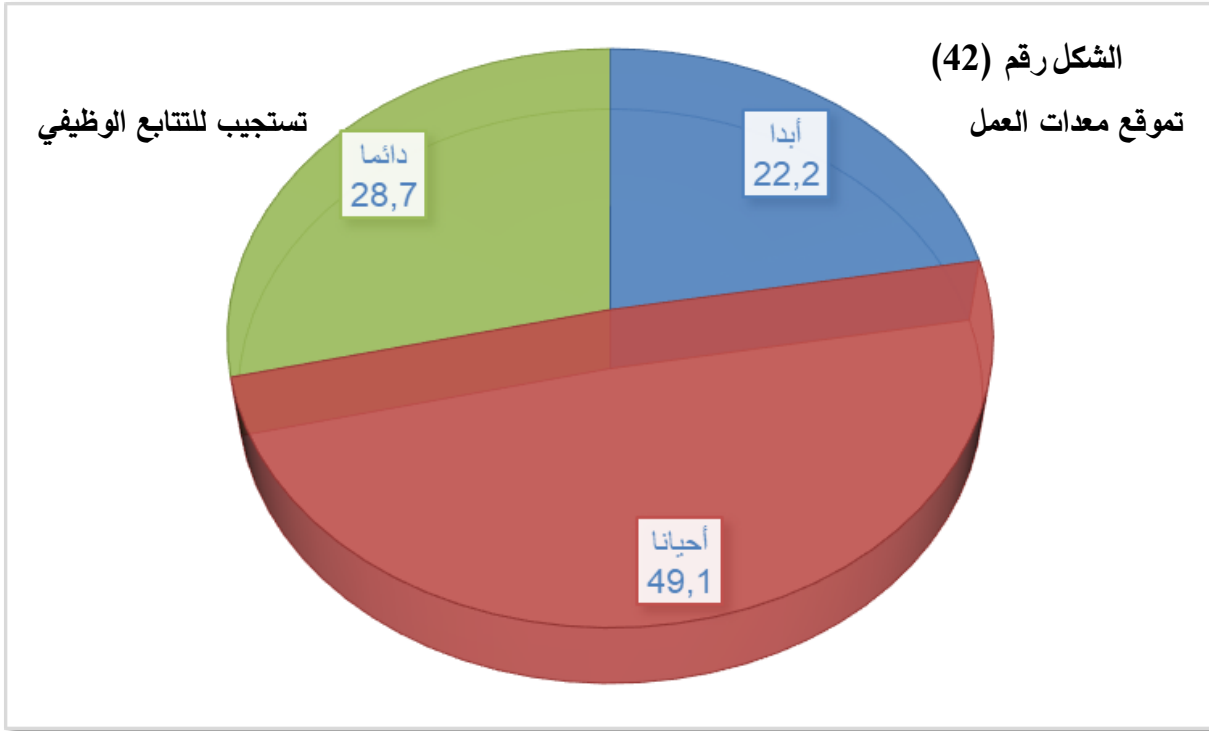
(4) استجابة مواقع العمل للاتباع الوظيفي:

جدول رقم (49) يُبين استجابة أماكن العمل للاتباع الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	تموقع أماكن العمل تستجيب للاتباع الوظيفي
0.714	2.06	22.2	24	أبدا
		49.1	53	أحيانا
		28.7	31	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 41 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

يعبر عن استجابة التمويع الفيزيقي لأماكن العمل داخل المؤسسة للمتتابع الوظيفي، حيث يكون تصميم الأقسام والورشات بطريقة تسهل انسيابية المهام وترابط المراحل الإنتاجية من أجل تحقيق التكامل في الأداء ويحد من التعطيل التنظيمي.

نجد من خلال الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول تموقع أماكن العمل تستجيب للمتتابع الوظيفي كانت وسطية بنسبة 49.1%؛ بينما الذين أكدوا على مقتضى التمويع قدرت نسبتهم بـ 28.7%؛ في حين ما نسبة 22.2% أشاروا بعدم وجود تتابع وظيفي لأماكن العمل، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.06 ذو ميل انحرافي قدره 0.714 المحدد لعملية تموقع أماكن العمل واستجابتها للمتتابع الوظيفي، فهذه الاحصائيات تبين وجود ضعف في التناسق الفيزيقي بين الفضاءات المهنية؛ مما يبين أن البنية التنظيمية للمكان ليست مهيكله وفق منطق تسلسلي واضح وقد صرح بعض العمال بقولهم " التنقل بين الورشات متعب ولا يوجد تسلسل طبيعي في العمل"، ومن خلال الملاحظات الميدانية تبين أن الانتقال بين المراحل الإنتاجية ليس منظما، حيث أنه في بعض الأحيان للوصول إلى الورشة الثانية من أجل إنهاء العملية يجب المرور على ورشتين؛ مما

يوضح غياب الهندسة التنظيمية للمكان ويضعف الانسجام بين العمال ومكان العمل في المؤسسة، فغياب التابع الفيزيقي بين مواقع العمل يبين وجود خلل في البنية التنظيمية للمؤسسة، حيث يصبح مكان العمل مولدا للتوتر المهني فيضعف بذلك الانتماء الوظيفي، لأن المكان المهني ليس مجرد فضاء تقني؛ بل عبارة عن حقل اجتماعي يحدث فيه التفاعل من أجل التمتع لتشكيل الهوية، وعندما لا يتم بناء هذا الحقل وفق منطق وظيفي منسجم يفقد الفاعلون القدرة على التمتع فيولد لديهم مشكلة في فهم الذات المهنية وانخفاض في الولاء التنظيمي، كما أن هذا الضعف في التابع يغذي منابع الشك القديمة ويؤدي إلى ظهور منابع جديدة يستغلها الفاعلون لبناء شبكاتهم الخاصة للسيطرة على تدفق المهام فيتفكك التنظيم الرسمي وتصبح الولاءات جزئية، فبدل أن يكون المكان منسجما مع التابع الوظيفي، يتحول إلى أداة تفاوض في لعبة السلطة، وحين يفقد المكان جانبه التابعي، تنتشئت عملية بناء الهوية المهنية لأن الفاعل لا يجد في مكان عمله امتدادا لفاعليته بل مجرد مرحلة مجزأة من سيرورة العمل التي لا تحمل معنى الانتماء للمكان لأن الهوية المهنية تبنى من خلال التكامل بين المكان، المهمة، الانتماء، إضافة إلى أن الهوية ليست معطى ثابت، بل تبنى من خلال التفاعل بين هوية المؤسسة والهوية المكتسبة من الممارسة اليومية، وعندما يكون المكان غير متجانس وظيفيا يصعب على العامل استيعاب منطق المؤسسة وإعادة إنتاجه في ذاته، فيؤدي ذلك إلى خلل في مسار التنشئة المهنية بسبب أن العامل لا يعيش في مكان العمل كفضاء للتعلم المهني بل كفضاء ميكانيكي تتوقف فيه عملية بناء التمثل مع المؤسسة.

ومنه نستنتج أن هناك ضعفا في استجابة أماكن العمل للتابع الوظيفي بمؤسسة الجزائرية للجلود وحدة الجلفة، والذي يبين عدم انسجام بين العمال ومواقع العمل، هذا الانفصال يفرغ الفعل المهني من معناه الجماعي، ويحول الولاء إلى انتماء شكلي هش، لذلك ينبغي على المؤسسة إعادة تصميم أماكن العمل لتستجيب للتابع الوظيفي حتى يصبح المكان امتدادا للهوية المهنية وليس مجرد إطار فيزيقي لإنجاز المهام وزيادة الإنتاج.

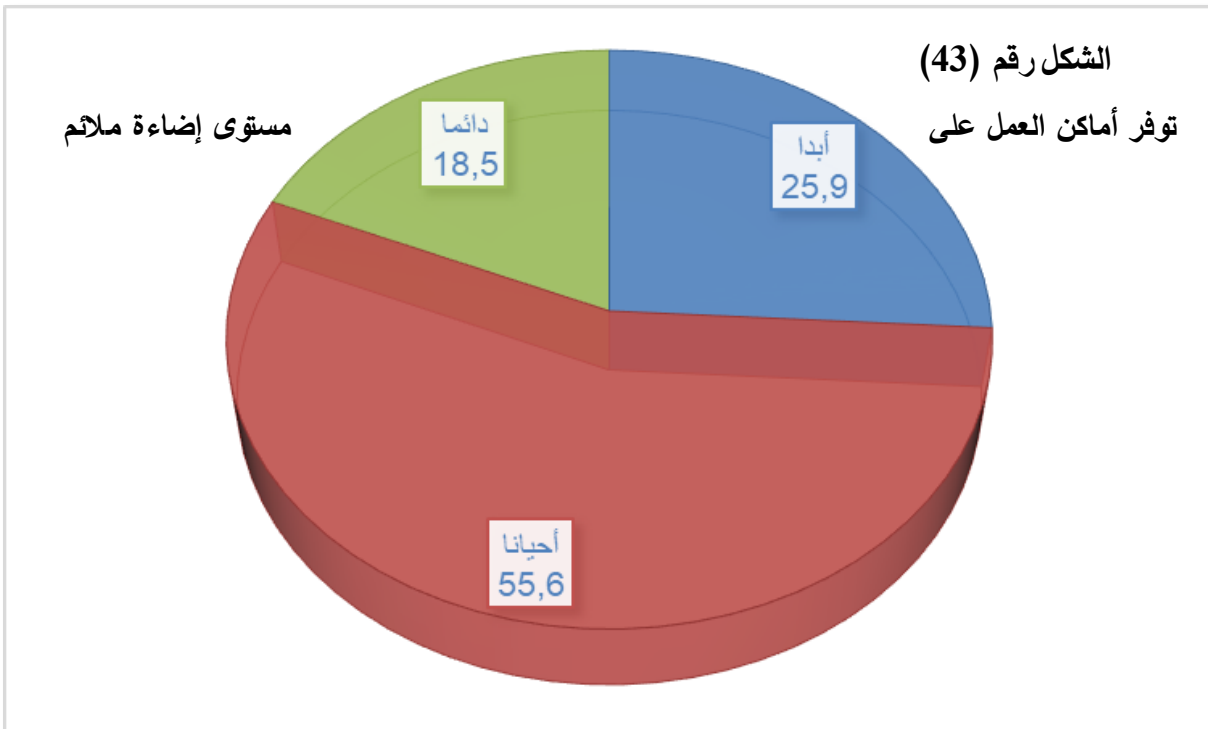
الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

5) توفر الإضاءة المناسبة في أماكن العمل:

جدول رقم (50) يُبين توفر أماكن العمل على مستوى إضاءة ملائم

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	توفر أماكن العمل على مستوى إضاءة ملائم
0.666	1.93	25.9	28	أبدا
		55.6	60	أحيانا
		18.5	20	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 42 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

يعتبر توفر مستوى الإضاءة في أماكن العمل أحد المكونات الجوهرية للبيئة الفيزيائية بالمؤسسة الصناعية، فالإضاءة ليست شرطا تقنيا فقط بل عبارة عن عنصر أساسي في بناء تجربة العمال المهنية عن طريق تأثيرها على الإحساس بالراحة والأمان، إضافة إلى الانتماء، وبالتالي فهي أساس في بناء الهوية المهنية وزيادة الولاء التنظيمي لأنها توضح لنا كيفية توقع المؤسسة لقيمة العمال في منظومتها الإنتاجية واحترامها لشروط العمل اللائقة من أجل انجاز المهام.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول توفر أماكن العمل على مستوى إضاءة ملائم كانت وسطية بنسبة 55.6%؛ في حين أن ما نسبته 25.9% يرون أنه لا توجد إضاءة ملائمة؛ بينما نسبة 18.5% أكدوا توفر الورشات على إضاءة ملائمة، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.93 ذو ميل انحرافي قدره 0.666 المحدد لتوفر أماكن العمل على مستوى إضاءة ملائم، فهذه الاحصائيات تبين وجود ضعف نسبي في انتظام شروط الإضاءة داخل الورشات مع تباين ملحوظ بين الأقسام في مستوى الانارة، مما يوضح وجود اختلال في التحكم في مناطق الشك بالمؤسسة، حيث أن نقص الانارة ليست مجرد مسألة تقنية فقط، بل يعبر عن وجود علاقة سلطة غير متكافئة عن طريق تحكم الجهاز الإداري في شروط البيئة المادية دون إشراك الفاعلين في تحسينها، فالإضاءة هنا تصبح أحد أشكال التمييز المكاني الذي يعيد انتاج الهرمية في اللعبة التنظيمية التي تحول البيئة الفيزيائية إلى مورد قوة غير معنن لأن السلطة لا تمارس عبر الأوامر فقط، بل أيضا من خلال التحكم في الشروط المادية للفعل، وقد صرح بعض العاملين بقولهم " الإضاءة في ورشتنا ضعيفة، وقد طلبنا تغييرها لكنهم لم يستجيبوا لطلبنا، في حين أن الانارة في مكاتبهم جيدة،" هذا التصريح يوضح ديناميكية اللامساواة في الفضاء التنظيمي التي تؤدي إلى ضعف في التفاعل الإيجابي مع المؤسسة فيتناقص بذلك الولاء التنظيمي، فالإضاءة ليست مجرد عامل بيئي بل تعبر عن أحد مكونات الهوية المهنية اليومية للعمال، وحين يرون أن مكان عملهم مظلم وغير ملائم تتنامى لديهم هوية مهنية سلبية مشبعة بالإحباط واللامبالاة، لأن ممارسة المهام في بيئة مظلمة يجعلهم في حالة لا مرئية فيرون ذواتهم كآلات وليس كفاعلين حاملين لهوية لقناعتهم بأن الانارة تشكل لديهم نوع من الاعتراف الذي يبحثون عنه، فيؤدي انخفاضها إلى تناقص الإحساس بالانتماء، فعدم المرئية يشير إلى التهميش في بنية الاعتراف المؤسسي، وقد صرح بعض العمال

بقولهم " الإضاءة ضعيفة لدرجة أن ذلك أثر على أبصارنا، لكن الإدارة تتجاهل طلبنا والمهم لديهم عدم توقف الإنتاج،" هذا التصريح يولد لدى العمال قناعة بأن الانتاج أهم منهم فيتحول ارتباطهم بالمؤسسة إلى ارتباط نفعي لا يحمل معاني بناء الهوية وتشكلها، كما أن ضعف الإنارة يعني أيضا ضعفا في عملية التنشئة المهنية، لأن التفاعل بين العمال يصبح هشا في الأماكن شبه المظلمة حيث ينعدم التواصل البصري والعاطفي الذي يشكل نسيج الهوية الجماعية، فالتنشئة لا تتشكل من خلال القواعد فقط بل عبر المكان الذي يحتضنها، لأن الإضاءة تساهم في بناء مناخ تواصل وتسمح بظهور الوجه الاجتماعي للعمل الجماعي، وبعدم توفرها بالقدر الكافي يصبح الفضاء المهني المظلم تجسيدا ماديا لعملية تنشئة ناقصة تنتج عمالا غير مندمجين في النسيج القيمي للمؤسسة.

ومنه نستنتج أن مستوى الإنارة في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة يعاني ضعفا ينعكس على تمثل العمال لهويتهم المهنية، فالإنارة تعبر عن الاعتراف بالعمال كفاعلين أو كأدوات عمل، لذلك فكلما تقلص توفر الشروط الفيزيائية كالإنارة كلما تراجع مستوى الولاء التنظيمي، لأن الولاء لا يبني من خلال الانضباط وحده؛ بل عن طريق المرئية داخل المؤسسة؛ لذا ينبغي إعادة توزيع الإنارة وتوفيرها بالقدر الكافي كجزء من إعادة الاعتبار للهوية المهنية.

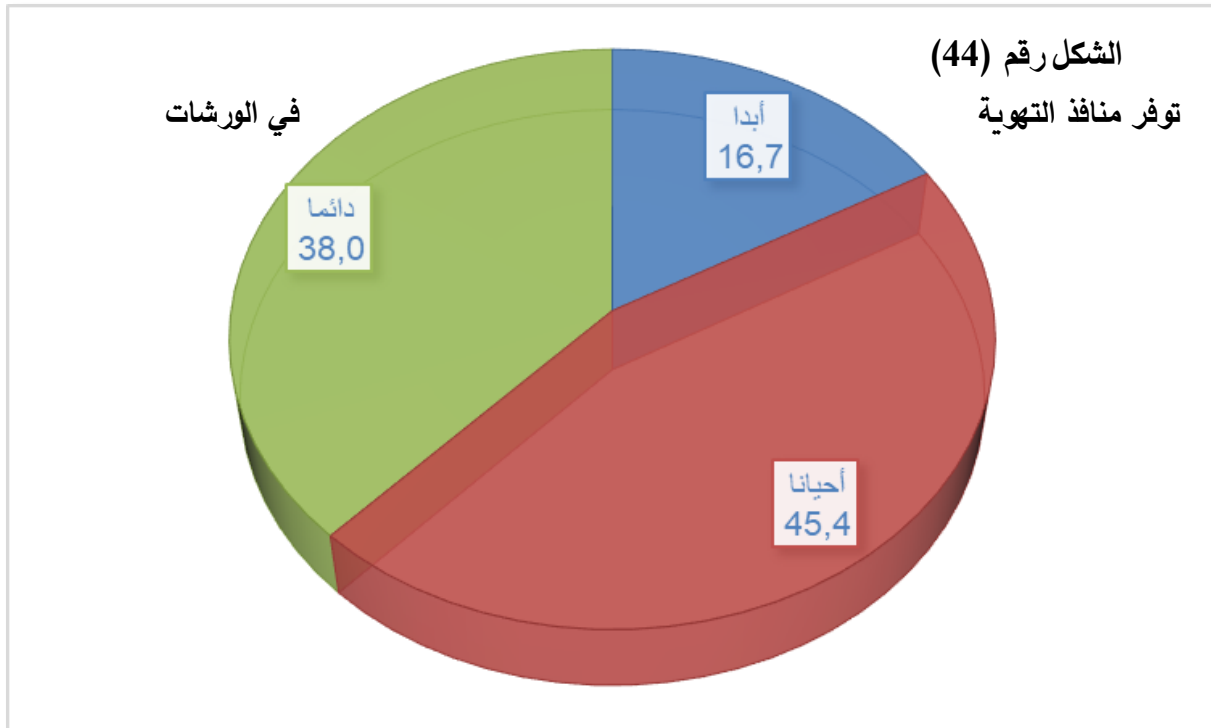
الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

(6) توفر منافذ التهوية في الورشات:

جدول رقم (51) يُبين توفر الورشات على منافذ للتهوية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	توفر الورشات على منافذ للتهوية
0.711	2.21	16.7	18	أبدا
		45.4	49	أحيانا
		38.0	41	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 43 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

يعتبر توفر منافذ التهوية في الورشات أحد العناصر الفيزيائية الجوهرية التي تحدد طبيعة المناخ التنظيمي داخل فضاء العمل الصناعي، فالتهوية ليست مجرد شرط صحي أو تقني، بل تمثل آلية تنظيمية تؤثر في بنية العلاقات، وفي تمثلات العمال لهويتهم داخل المؤسسة، فالتهوية الجيدة تعد أحد مظاهر الهندسة التنظيمية الداعمة للفعل الذاتي التي تسمح للعمال بالتفاعل بحرية مع محيطهم، وتحويل خبرتهم الجسدية إلى خبرة مهنية تقوي هويتهم المهنية من خلال شعورهم بالراحة والانتماء.

حسب الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين حول توفر الورشات على منافذ التهوية كانت وسطية بنسبة 45.4%؛ في حين الذين يؤكدون توفر الورشات على المنافذ قدرت نسبتهم بـ 38%؛ بينما نسبة 16.7% يرون عدم توفر الورشات على المنافذ، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.21 ذو ميل انحرافي قدره 0.711 المحدد لتوفر الورشات على منافذ التهوية، فالإحصائيات تبين مستوى متوسط من توفر الهوية، وتباينا واضحا في تجارب العمال حسب الورشة أو الموقع، حيث أن الورشات تتنوع بين الدباغة، المعالجة الكيميائية، الصباغة، التقطيع وهي أنشطة تنتج روائح كيميائية قوية، وانبعاثات تتطلب نظام تهوية فعال، لكن من خلال الملاحظات الميدانية تبين أن بعض الورشات تفتقر إلى منافذ تهوية كافية؛ في حين بعض الأقسام والمكاتب تتميز بوجود نوافذ عريضة وأنظمة تهوية؛ مما يجعل الراحة المهنية متفاوتة بين الفئات العمالية بالمؤسسة، هذا التفاوت يوضح أن هناك إعادة إنتاج اللاتماثل في الموارد داخل أماكن العمل، فالتحكم في العوامل البيئية كالتهوية يعتبر أحد أدوات السلطة التي يستغلها المسؤول عنها بالتحكم في إيقاع العمل واستراتيجيات الفاعلين، فتصبح التهوية موردا تنظيميا يتم ادارته بشكل غير متكافئ ما يعيد إنتاج اللعبة التنظيمية داخل المؤسسة، وقد صرح بعض العمال بقولهم " الحرارة في ورشتنا مرتفعة والنوافذ قليلة،" في صرح آخرون بقولهم " في مكان عملنا التهوية جيدة مما يجعلنا نعمل براحة وبدون تعب،" فهذه التصريحات تبين أن التهوية كأحد مكونات البيئة الفيزيائية صارت عامل تمايز في التجربة المهنية للعاملين، فهي لا تحدد فقط الأداء الجسدي، بل تشكل تمثلات الهوية المهنية، لأن العمال الذين يعملون في أماكن خانقة يشعرون بالتهميش وأنهم غير مرئيين داخل المؤسسة؛ في حين أن الذين يعملون في تهوية جيدة يشعرون بالاهتمام والرعاية، فهم ضمنيا يحصلون على الاعتراف

بقيمتهم من قبل المؤسسة، فالتهوية الجيدة تعد أحد الشروط الضرورية للتنشئة المهنية الناجحة التي تولد بيئة تعلم سليمة ترسخ التجسد المهني المتمثل في الارتباط العضوي للعمال بمهنتهم من خلال التجارب الجسدية اليومية، لذا فغياب التهوية لا يعيق الرفاه الجسدي فحسب، بل ينتج حالة من الانفصال عن الدور المهني الذي يقود إلى هوية مهنية هشّة، إضافة إلى أن التهوية الجيدة تعبر عن علاقة شفافية بين المؤسسة وفاعلها، لأن الهواء المتجدد يعبر عن انفتاح المؤسسة وقابليتها للحوار والتجديد، بينما الورشات المغلقة والمختنقة تعبر عن الانغلاق البيروقراطي الذي يعبر عن الهوية المنكمشة للعمال الذين يعملون في ظروف خانقة جسديا ونفسيا، لذا فالظروف المريحة تساهم في تنمية الولاء الوجداني الذي ينبع من مشاعر الراحة والانتماء، فالعمال الذين يشعرون بأن المؤسسة تهتم بصحتهم وراحتهم يكون ولاؤهم مستقرا؛ بينما التهوية الرديئة تترجم إلى إهمال إداري يضعف الثقة التنظيمية ويغذي الولاء التفعلي عند العمال الآخرين، إضافة إلى أن هناك اختلاف بين القواعد الرسمية والممارسات الواقعية، فالقوانين الداخلية تضمن توفر التهوية الجيدة في كل الأقسام والورشات لكن الواقع يبين أن المعايير تطبق جزئيا تبعا للظروف التقنية والإرادة المؤسسية، فهذا التناقض بين الخطاب والممارسة الفعلية يولد لدى العمال إحساسا بالازدواجية التنظيمية، وهو ما ينعكس مباشرة في ضعف الهوية المهنية الجماعية.

ومنه نستنتج أن توفر منافذ التهوية في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته يبين مستوى متوسط من الاهتمام بالبيئة المهنية، وأن هناك تفاوت بنيوي في توزيع الموارد الفيزيائية بين الورشات، حيث أن هذه الفوارق لا تنتج فقط تفاوتاً في الراحة، بل تترجم إلى اختلافات في فهم الهوية المهنية والولاء التنظيمي، فالتهوية الجيدة تدعم الهوية المهنية المستقرة؛ بينما غيابها يولد هوية مهنية هشّة؛ لذا فتحسين الهوية في الورشات لا يعتبر مطلبا تقنيا فحسب؛ بل استثمار في رأس المال البشري يقوي التفاعل الإيجابي بين الفاعلين فتزداد قيمة الولاء ويجعل الانتماء إلى المؤسسة أكثر عمقا واستدامة.

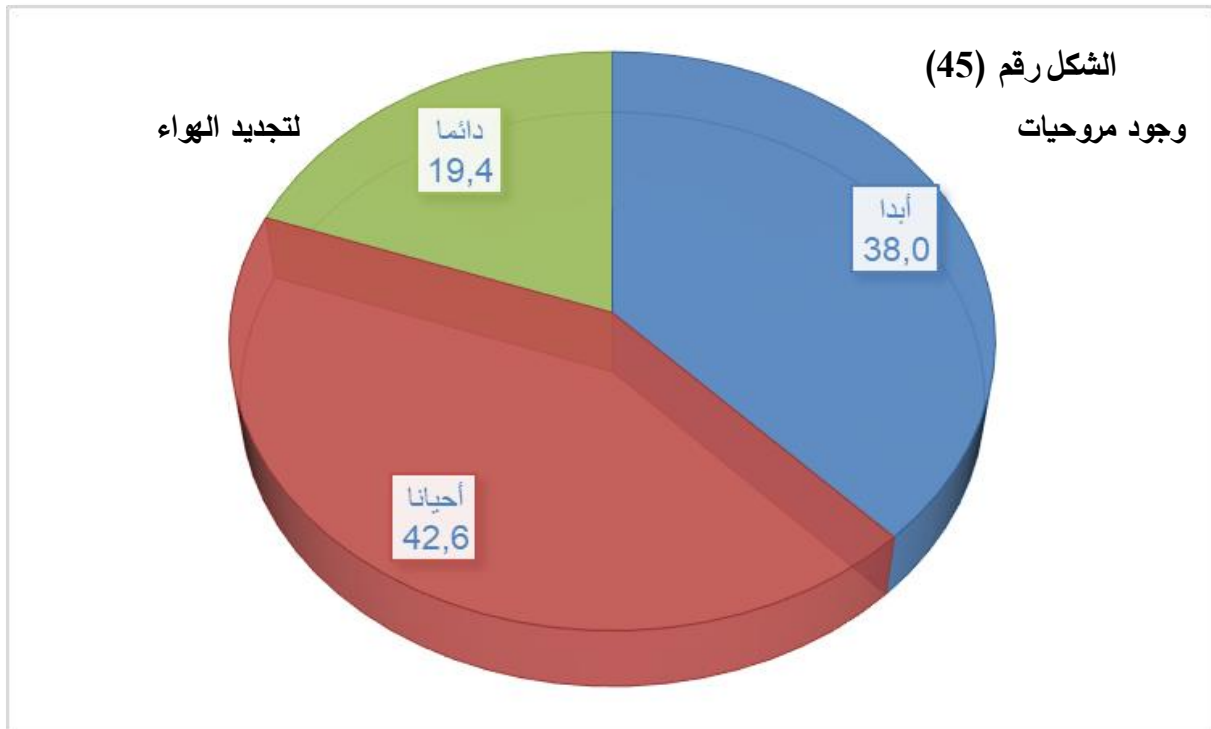
الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

(7) وجود مروحيات تجديد الهواء :

جدول رقم (52) يُبين وجود مروحيات لتجديد الهواء

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	توجد مروحيات لتجديد الهواء
0.738	1.81	38.0	41	أبدا
		42.6	46	أحيانا
		19.4	21	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 44 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

يعبر توفر مروحيات التهوية لتجديد الهواء عن اهتمام المؤسسة بجودة حياة العمال، فالمراوح ليست مجرد أجهزة للتهوية بل تمثل تجسيدا للعدالة التنظيمية والمسؤولية الأخلاقية للمؤسسة تجاه عمالها، فهي بذلك تمثل شكلا من أشكال الاعتراف وعنصر أساسي لزيادة الانتماء من خلال ارتباط العامل بمكان عمله الذي يساهم في اندماجه لتطوير هويته المهنية وزيادة ولائه التنظيمي.

عند النظر إلى الجدول أعلاه يتبين أن استجابات المبحوثين حول توفر أماكن العمل على مروحيات لتجديد الهواء كانت وسطية بنسبة 42.6%؛ في حين أن ما نسبته 38% يرون أنه لا توجد اضاءة ملائمة؛ بينما نسبة 19.4% أكدوا توفر الورشات على المراوح، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر ب 1.81 ذو ميل انحرافي قدره 0.738 المحدد لتوفر أماكن العمل على مروحيات تجديد الهواء، فالإحصائيات تبين أن المناخ الفيزيقي يعاني من نقص في وسائل التهوية، خاصة في الورشات التي تعتمد على المواد الكيميائية والروائح القوية، ومن خلال ملاحظتنا الميدانية وجدنا أن بعض الورشات تعتمد على التهوية الطبيعية من خلال النوافذ المفتوحة والمكسورة إضافة إلى الأبواب المفتوحة، في حين تتوقف المراوح في أقسام أخرى بسبب الأعطال المتكررة وعدم الصيانة، وقد صرح بعض العمال بقولهم " المراوح موجودة في الجرد؛ لكنها في الواقع لا تعمل"، فهذا التصريح يبين وجود عدم توافق بين ما تصرح به الإدارة وما هو كائن في الواقع المهني فهي مسجلة في التقارير لكنها غائبة فعليا، أي أن هناك قواعد معلنة لا يتم تطبيقها؛ مما يولد فقدان للثقة التنظيمية فالمؤسسة ليست نسقا عقلانيا مغلقا بل عبارة عن شبكات من الفاعلين الذين يسعون لتطوير استراتيجياتهم عن طريق التحكم في منابع الشك والقواعد المجهولة، فالمراوح هنا ليست مجرد أدوات تقنية، إنها تمثل موردا استراتيجيا للتحكم في بيئة العمل، فالمسؤول التقني الذي يملك سلطة صيانتها وتشغيلها يملك ضمنا سلطة على راحة العمال، فهو بذلك يتحكم في أجسادهم، فيصبح التحكم في الهواء من قواعد اللعبة التنظيمية، حيث لا تمارس السلطة من خلال الأوامر؛ بل عن طريق التحكم في شروط الحياة داخل المؤسسة، فالورشات المزودة بمراوح تولد فئة من العمال المميزين؛ في حين الورشات الأخرى تترك في بيئة خانقة تعاني من الهوامش التنظيمية، وهذا ما يعرف باللعب التنظيمي على موارد الندرة عن طريق توزيع الموارد والممثلة في المروحيات بشكل غير متكافئ للحفاظ على توازنات القوة داخل المؤسسة، كما أن ضعف التهوية وتجديد الهواء يعطل عملية التنشئة المهنية،

لأن هذه الأخيرة تتطلب إدماج العامل جسديا ونفسيا في مكان العمل، وعندما يصبح هذا المكان خانقا يصاب العامل بحالة من الابتعاد الجسدي الذي يقطع التواصل بينه وبين مهنته، لأن الجسد المنهك لا يمكنه تطوير هوية مهنية متماسكة، فهو وسيلة التمثل الأولى للمهنة، وفي هذه الحالة يتحول الارتباط بين العمال ومكان عملهم إلى علاقة مقاومة من خلال تطوير الأفعال السلبية القائمة على تحمل المعاناة بدل المشاركة الفعالة، فضعف التهوية يؤدي إلى تشكل هوية الانسحاب لدى العمال، حيث يبتعدون عن الاندماج في الجماعات التنظيمية نتيجة الشعور بعدم الاعتراف، وقد صرح بعض المشرفين عن الورشات بقولهم " العمال في الورشات التي لا توجد بها مروحيات أكثر توترا وتغيب فيها روح التعاون،" هذا التصريح يوضح الارتباط بين الظروف الفيزيائية والهوية الجماعية حيث يؤدي الإحساس بالتضييق إلى خلل في العلاقات المهنية، فتضعف الثقة المتبادلة ويتلاشى الولاء التنظيمي، لأن الولاء التنظيمي قائم على العلاقة التبادلية بين المؤسسة والعامل من خلال تقديم ظروف عمل عادلة تجعل العامل يظهر التزاما تجاه المؤسسة، فعدم توفير المؤسسة لبيئة عمل صحية يؤدي إلى عدم التوازن التبادلي، فيتحول الولاء إلى التزام اجباري وليس طوعي، ومن خلال الملاحظات الميدانية فإن العمال في الورشات المغلقة تجدهم متعبين وعصبين، وعند الاستراحة يكونون منعزلين، على خلاف زملائهم الذين يعملون في الورشات الأكثر تهوية تجدهم متعاونين ومتواصلين فيما بينهم، فهذا التباين يبين أن البيئة الفيزيائية ليست مجرد خلفية للعمال بل عبارة عن مكان للتمثل من أجل بناء هوية مهنية قوية وولاء تنظيمي مستمر ومستقر.

ومنه نستنتج أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تعاني من نقص في المروحيات والتهوية وهو نقص يتجاوز الجانب التقني إلى المستوى التنظيمي، فالمروحيات في دالاتها العميقة تمثل حقا بالهواء واعترافا بإنسانية العمال، وغيابها يفقد مكان العمل طابعه الإنساني ويحوطه إلى مجال مغلق يخضع للتراتبية البيروقراطية، فضعف التهوية لا يؤدي إلى الاجهاد البدني فحسب، بل يضعف آليات الانتماء الجماعي وأسس الولاء التنظيمي الذي يحتاج إلى بيئة تعترف بالعمال كفاعلين وليس كأدوات إنتاج، لذا على المؤسسة تبني استراتيجية إعادة إنتاج الولاء التنظيمي والهوية المهنية من خلال تحسين بيئة العمل الفيزيائية في جانبها المرتبط بتوفير المروحيات وتشغيلها، فالتهوية لا يجب أن ينظر إليها من منظور دوران الهواء؛ بل تداول للثقة بين العمال والمؤسسة.

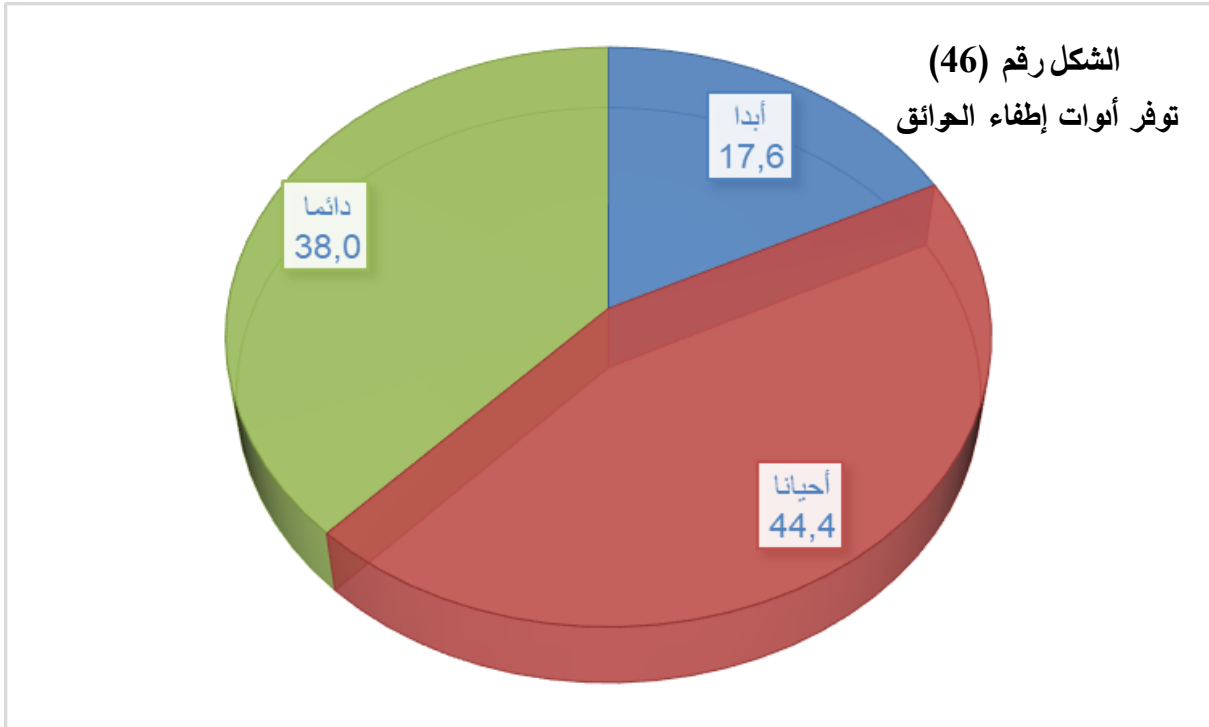
الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

(8) توفر أدوات إطفاء الحريق:

جدول رقم (53) يُبين توفر أدوات إطفاء الحريق

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	توفر أدوات إطفاء الحرائق
0.720	2.20	17.6	19	أبدا
		44.4	48	أحيانا
		38.0	41	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 45 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

يعبر توفر أدوات إطفاء الحرائق عن جاهزية المؤسسة لمواجهة الأخطار المهنية من خلال توفرها على منظومة للأمن الصناعي والسلامة المهنية، وعلى الارتباط بين العمال والمؤسسة من خلال المحافظة على سلامتهم، فحين تعمل المؤسسة على توفير وسائل الحماية فهي لا تحمي الأجساد المهنية فقط، بل تعترف ضمناً بقيمة عمالها وحقهم في الحماية المهنية، وبذلك فهي تمنحهم شرعية الوجود المهني، فوجود أدوات الإطفاء دليل على المسؤولية التنظيمية وتجسيد لمبدأ العدالة المهنية التي تقوي الانتماء لبناء الهوية المهنية وزيادة الولاء التنظيمي للفاعلين بها.

نجد من خلال الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول توفر الورشات على أدوات إطفاء الحريق كانت وسطية بنسبة 44.1%؛ بينما الذين أكدوا على توفرها قدرت نسبتهم بـ 38%؛ في حين ما نسبة 17.6% أشاروا بعدم أدوات الإطفاء في أماكن العمل، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.20 ذو ميل انحرافي قدره 0.720 المحدد لعملية توفر أدوات إخماد الحرائق فالإحصائيات تبين أن التمثلات المهنية حول وجود وسائل الإطفاء تتوزع بين الرضا الحذر واللامبالاة الجزئية؛ مما يوضح وجود فهم غير موحد لثقافة الأمان بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة، ومن خلال الملاحظات الميدانية لاحظنا وجود أجهزة إطفاء قديمة وأخرى لم تخضع للصيانة كما أن مواقعها ليست واضحة وغير سهلة الوصول إليها، وقد صرح بعض العمال بقولهم "مطفآت الحرائق موجودة، لكن لم يوضحوا لنا كيفية استعمالها، وإذا اشتعلت النيران لا أحد يتحرك إلا بعد فوات الأوان"، فهذا التصريح يبين وجود خلل معرفي بين امتلاك الوسائل، وبين امتلاك الثقافة التنظيمية لاستخدامها، بمعنى بين الوجود الفيزيقي للأداة والتمثل المعرفي لوجودها، فالتحكم في هذه الأدوات وفي قرار تفعيلها يعتبر من أشكال السيطرة التقنية التي تمنح سلطة معينة للمشرفين والتقنيين قوة تفاوضية داخل المؤسسة، لأن الذي يحتكر معرفة كيفية استعمالها وتفعيلها يصبح مركزا للسلطة وبذلك تصبح ليست مجرد عملية تقنية، بل أيضا إدارة للثقة وللمعنى داخل المؤسسة باعتبارها موردا استراتيجيا ضمن منابع الشك، وغياب المراقبة المنتظمة لهذه الأدوات يغذي هذه منابع التي يستغلها الفاعلين لتقوية مواقعهم التفاوضية، فبدل أن تكون أدوات الإطفاء وسيلة أمان جماعية، تتحول إلى وسيلة فردية لتعزيز السلطة داخل البنية الهرمية، فيزيد التوتر بين المستويات التنظيمية فيضعف بذلك الولاء، كما أن النتائج تبين أن الفاعلين في المؤسسة لا يملكون سلطة على مجالات الخطر، بل

يقفون خاضعين للتراتبية الإدارية التي تحتكر حتى أدوات الأمان، فهذا الوضع يضعف قدرة العمال على بناء هوية مهنية قائمة على التحكم والمشاركة، ويحولهم إلى مفعول بهم داخل نسق مغلق، إضافة إلى أن غياب التكوين الممنهج حول إجراءات السلامة يوضح وجود نقص في سيرورة التنشئة المهنية بالمؤسسة، فالمؤسسة لا تعيد إنتاج القيم الوقائية ولا تشرك العمال في ممارستها اليومية لذلك فإن عملية الاندماج في القواعد المهنية يصبح ضعيفا، وبالتالي فالعمال لا يتعلمون كيفية حماية أنفسهم، بل يتعلمون كيفية تجنب الأخطاء خوفا من العقاب؛ مما يجعل عملية التنشئة سلبية تقوم على الخضوع وليس التمكين، فينتج عن ذلك هوية مهنية جامدة لغياب المبادرة والانخراط في القيم المهنية، فيضعف بذلك الولاء التنظيمي، ولا يمكن بذلك بناء هوية مهنية اندماجية لانعدام الثقة في النظام التنظيمي للمؤسسة، فالارتباط بين العمال والمؤسسة يتطلب الاعتراف، فيشعرون بالانتماء حين يتوقعون بأن المؤسسة تعترف بهم كذات مهنية تستحق الرعاية والحماية، لكن عندما تصبح أدوات الإطفاء مجرد أداة معلقة كما لاحظنا ميدانيا في بعض الورشات حيث أغلبها يكتسبها الغبار أو منزوعة الصمام فإن الإحساس بالاحترام المهني يتلاشى، ويتحول الأمان إلى خطاب رسمي لا يترجم إلى ممارسة يومية فيتحوّل بذلك الولاء التنظيمي إلى ولاء هش تغذيه المصالح.

ومن هنا نستنتج أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تعاني من تذبذب واضح في منظومة الأمان الصناعي حيث توجد أدوات الإطفاء في بعض المواقع؛ لكنها في الغالب تفتقر للصيانة ولا يستفاد منها فعليا، فالمؤسسة التي لا تضمن لعمالها وسيلة الدفاع الأساسية في حالة الخطر ترسخ في وعيهم الجمعي بأن حياتهم ليست أولوية، فيتولد عن ذلك تلاشي للثقة وتفكك للولاء التنظيمي لذا فإن توفير أدوات الإطفاء وصيانتها المنتظمة لا يندرج فقط ضمن الأمان المهني، بل يعتبر من مقومات الهوية المهنية، حيث تشكل تلك الأدوات عاملا للثقة المتبادلة بين المؤسسة وعمالها، وعندما يشعر العمال بأن المؤسسة تحميهم من المخاطر يبدؤون في تعريف ذاتهم كأعضاء ذو قيمة داخل الجماعة التنظيمية، وبالتالي فإن تحسين منظومة السلامة لا يعتبر إجراء إداري فحسب، بل عبارة عن آلية لإعادة بناء الهوية المهنية والولاء التنظيمي من خلال الاعتراف والمسؤولية المتبادلة.

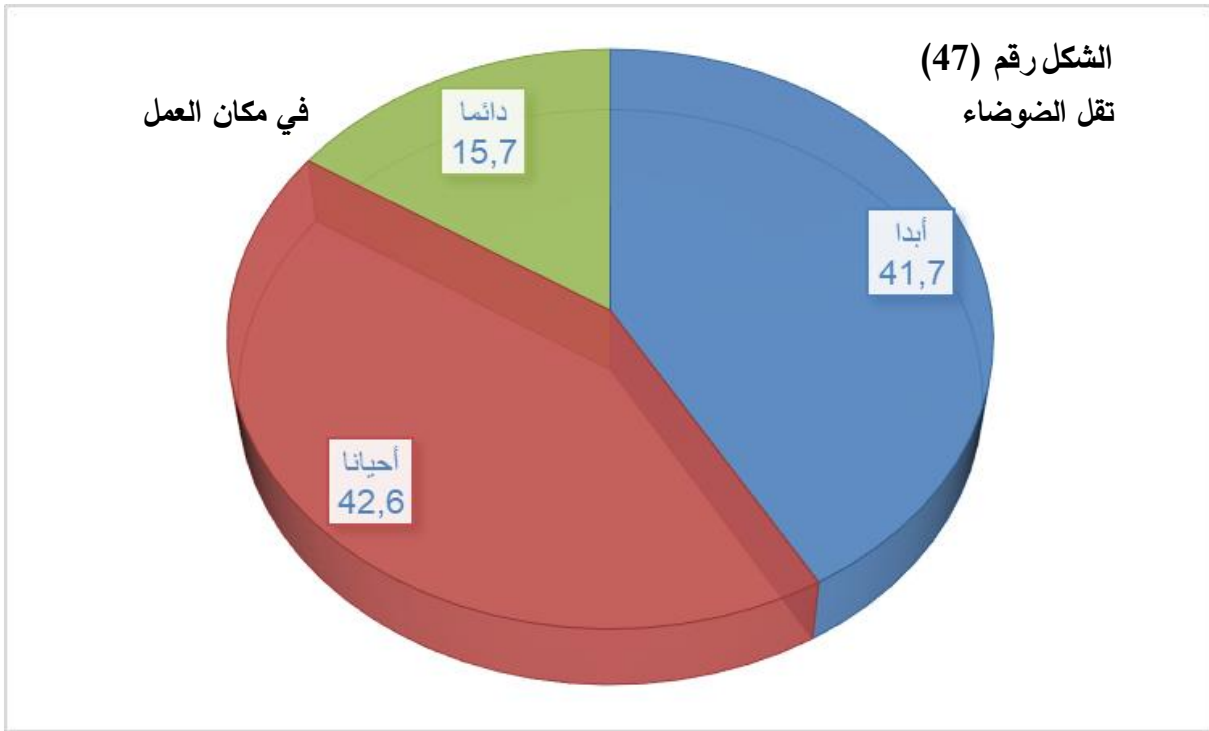
الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

(9) الضوضاء في أماكن العمل:

جدول رقم (54) يُبين قلة الضوضاء في مكان العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	تقل الضوضاء في مكان العمل
0.715	1.74	41.7	45	أبدا
		42.6	46	أحيانا
		15.7	17	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 46 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة: يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

يعتبر ارتفاع وانخفاض الضوضاء داخل بيئة العمل أحد المحددات الفيزيائية التي تعبر عن جودة الحياة المهنية، فالهدوء في مكان العمل لا يمثل فقط الراحة الحسية، بل عبارة عن عنصر فيزيقي يؤثر في التفاعل الاجتماعي والإنتاجية، وكذا الانتماء وحتى في توقع العمال لكرامتهم المهنية فالضجيج المستمر في الورشات ليس مشكلة تقنية فقط، بل يعبر على مستوى التنظيم والانضباط والاعتراف بالعمال كذوات حساسة ومتفاعلة.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول قلة الضوضاء في أماكن العمل كانت وسطية بنسبة 42.6%؛ في حين أن ما نسبته 41.7% يرون أن الضوضاء كبيرة؛ بينما نسبة 15.7% أكدوا الضوضاء في مكان العمل، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر ب 1.74 ذو ميل انحرافي قدره 0.715 المحدد لقلة الضوضاء في أماكن العمل، فهذه القيم الإحصائية تدل على أن بيئة العمل في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تتسم بقدر عال من الضجيج والتشويش السمعي؛ مما يبين نقصا في التنظيم الفيزيقي والمكاني، وضعفا في ثقافة الوقاية السمعية والمهنية، فالضوضاء ليست مجرد ظاهرة فيزيائية، حيث يمكن فهمها من منظور اللعبة التنظيمية، فهي تعبير عن فوضى السلطة غير المنظمة وعن غياب الانضباط الجماعي الذي ينبع من وضوح الأدوار والتواصل الفعال، فانتشار الضجيج في الورشات هو نتيجة لضعف التنسيق بين الأقسام، وتعدد الأوامر غير المهيكلة، فينتج عنه حالة من الضجيج، أي غياب واضح للغة المشتركة داخل المؤسسة، فالضجيج عبارة عن آلية مقاومة غير معلنة، والعمال الذين يرفعون منسوب الضوضاء ولا يلتزمون بالهدوء يمارسون شكلا من أشكال الاحتجاج الصامت على السلطة وعلى ظروف العمل غير المرضية، فتصبح بذلك الفوضى الصوتية لغة بديلة للتعبير عن الرفض في نظام لا يسمح بالتعبير الصريح، ويتحول الضجيج إلى منبع شك جديد داخل المؤسسة، حيث يفقد النظام الإداري السيطرة الكاملة على إيقاع العمل، وقد صرح بعض العمال بقولهم " نحن نعيش في ضجيج دائم، وعندما نرجع لبيوتنا يبقى صوت الآلات والأصوات العالية تدور في آذاننا"، وصرح آخرون " الضوضاء هنا عادية، من يتعب منها لا يمكنه العمل في هذا المجال، ونحن تعودنا عليها"، فهذا التصريح يبين أن العمال يتأقلمون مع الأوضاع بفعل التكرار الاجتماعي، إضافة إلى أن الضجيج الدائم داخل المؤسسة يضعف التفاعل الإنساني، ويحول الورشة إلى فضاء ميكانيكي تسود فيه لغة

الآلة بدل لغة التواصل الإنساني، وبما أن الهوية المهنية تبنى عبر تفاعل الفرد مع فضائه العملي فإن الفاعلين هنا لا يسمعون أصوات زملائهم بل فقط صوت النظام الصناعي، وبذلك يتآكل الاعتراف المتبادل ويختزل العامل إلى وظيفة وليس فاعل والعمل إلى تجربة عزلة داخل الجماعة، فتتصدع الهوية المهنية التي تتأسس على الاعتراف والاندماج، ويضعف الولاء التنظيمي لأن المؤسسة لا تمثل فضاء اجتماعي بل آلة جماعية تصدر ضوضاء رمزية ومادية في آن واحد، ومن خلال الملاحظات الميدانية لاحظنا أن بعض العمال يجلسون في منعزل خلال الاستراحة بعيدا عن الآلات وعند سؤالهم عن ذلك صرحوا بقولهم " نجلس في صمت مدة خمس دقائق فنشعر بأننا رجعنا بشر ولسنا آلات"، هذا التصريح يبين غياب البعد الإنساني في بيئة العمل و كيف أن عملية التمثل حول الذات والمكان غير ممكنة فتصعب بذلك عملية بناء الهوية المهنية، لكن بالمقابل صرح آخرون بقولهم " من لا يتحمل الصوت لا يعمل معنا فهذا صوت العمل وليس إزعاج"، هذا التصريح يعبر عن ما يعرف بالبناء الاجتماعي للهوية المهنية، حيث تعاد صياغة المعاناة كقيمة مهنية إيجابية فيتحول التحمل إلى معيار للفخر والانتماء؛ لكن هذا النوع من الهوية يضعف الحس الجماعي ويكرس التطبيع مع الأذى المهني، مما يؤدي إلى تشكل هوية مهنية دفاعية أكثر منها إبداعية مرتبطة بالولاء التنظيمي.

ومن هنا نستنتج أن الضوضاء في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة ليست مسألة تقنية فحسب، بل تعبر عن الثقافة التنظيمية السائدة، فارتفاع الضجيج وغياب الهدوء يبين أن المؤسسة تعاني من ضعف التنسيق الداخلي ومن هشاشة في قيم الضبط والانضباط الذاتي، فالهدوء لا يعني غياب الأصوات، بل يعبر عن التفاهم والثقة والاحترام المتبادل داخل الجماعة المهنية، وبالتالي فالضوضاء تعبر عن غياب التوازن بين النظام والتفاعل الإنساني، وعن ضعف في الإحساس بالهوية المهنية والولاء التنظيمي، لذا فبناء بيئة عمل هادئة لا يتحقق بعزل الأصوات وصيانة الآلات؛ بل من خلال تبني ثقافة مهنية تقوم على الاعتراف والتواصل الفعال، والتنشئة المشتركة لقيم المؤسسة والاحترام، وهو ما يشكل شرطا لبناء هوية مهنية مرتبطة بالولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية.

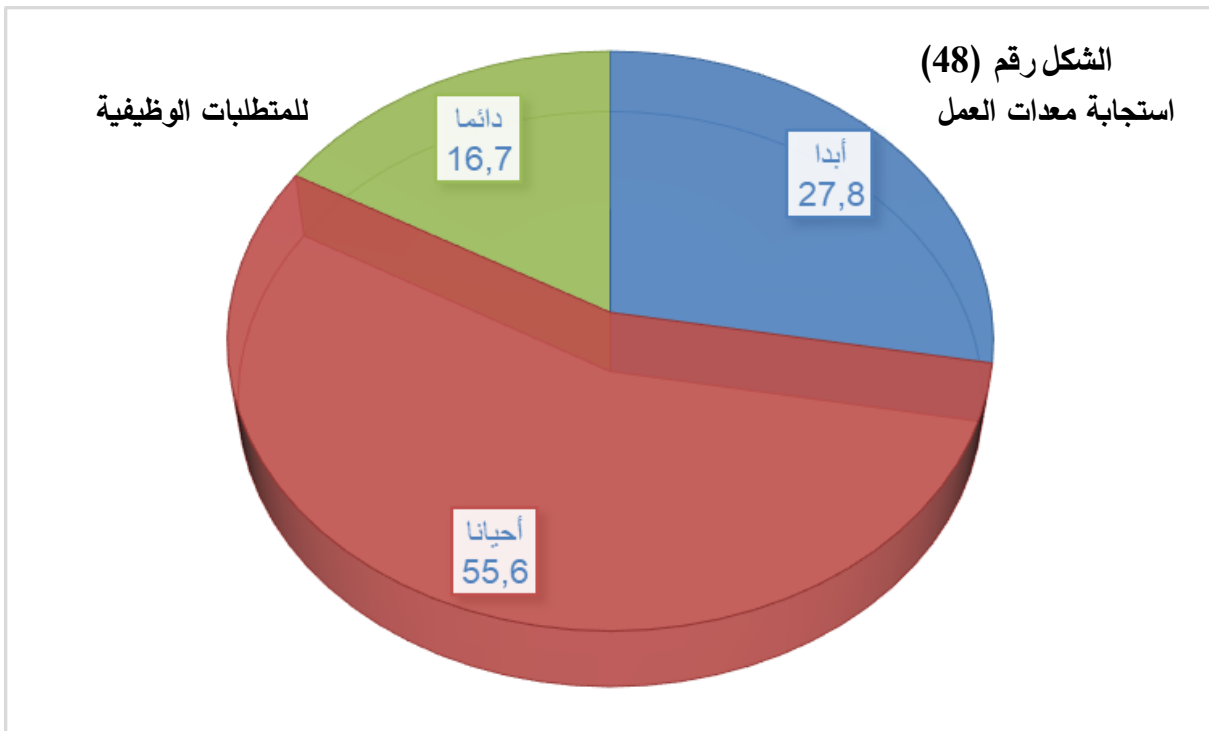
الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

10) استجابة معدات العمل للمتطلبات الوظيفية:

جدول رقم (55) يُبين استجابة معدات العمل للمتطلبات الوظيفية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	معدات العمل تستجيب للمتطلبات الوظيفية
0.660	1.89	27.8	30	أبدا
		55.6	60	أحيانا
		16.7	18	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 47 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

يعتبر توافق معدات العمل والتجهيزات التقنية مع متطلبات المهام الوظيفية الفعلية للعامل أحد أبرز مؤشرات جودة البيئة الفيزيائية التي تؤثر مباشرة على الأداء والسلامة والرضا الهني، فالمعدات ليست أدوات تقنية فحسب، بل تمثل امتدادا لجسد العامل المهني الذي من خلاله يعبر العاملون عن كفاءتهم وهويتهم المهنية وانتمائهم إلى نسق المؤسسة التنظيمي.

حسب الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين حول استجابة معدات العمل للمتطلبات الوظيفية كانت وسطية بنسبة 55.6%؛ في حين الذين يرون عدم استجابتها قدرت نسبتهم بـ 27.8%؛ بينما نسبة 16.7% أكدوا استجابة المعدات للمتطلب الوظيفي، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.89 ذو ميل انحرافي قدره 0.660 المحدد لعملية استجابة معدات العمل للمتطلبات الوظيفية، فالأرقام الإحصائية تظهر أن غالبية العمال يرون أن معدات العمل لا تستجيب دائما لمتطلبات المهام، وأن درجة الرضا الفني ضعيفة تميل نحو الانخفاض؛ مما يبين غياب التلائم التقني والتنظيمي في الورشات، ومن خلال الملاحظات الميدانية لاحظنا وجود آلات قديمة الصنع وتتعرض لأعطال متكررة، مما يؤدي إلى توقف العمل، واضطرار العمال إلى استعمال وسائل بديلة تقليدية لإنجاز المهام، وقد صرح بعض العمال بقولهم " نصلح الماكينات بأنفسنا في بعض الأحيان ونستعمل أدوات تقليدية لأن المؤسسة لا توفر كل شيء" وصرح آخرون بقولهم " الآلة الخاصة بالدبغ لا تستجيب لعملها جيدا، لا بد أن نضغط جيدا حتى يخرج المنتج في شكله النهائي، فالمعدات قديمة،" هذه التصريحات تعبر عن ثقافة الاعتماد الذاتي الاضطراري التي تمثل البيروقراطية غير المعلنة والتي تعني النظام الذي يسيره العمال من خلال حلولهم الذاتية بدل الضبط الرسمي، وهذا ما تؤكد الملاحظات في العلاقة بين العامل والمعدات، حيث يجهد العامل لتكييف ذاته مع آلة غير مرنة، مما يولد توترا مهنيا مستمرا، فالمعدات هنا لا تسهل العمل، بل تزيد عبئ إضافي على الجسد المهني للعامل، وأضاف عمال آخرون بقولهم " توجد آلات جديدة ولا نعمل بها، نحن نستعمل القديمة فقط،" هذا التصريح يبين وجود ازدواجية في توقعاتهم بين احباط من قدم الأدوات المستعملة، واستغراب من تجميد المعدات الحديثة، فكل مورد غير مستغل يمثل منبع شك جديد يتم استغلاله من فاعلين محددین لفرض سلطة غير رسمية من خلال إبقاء الآلات الحديثة خارج الخدمة كاستراتيجية للحفاظ على مواقعهم في النسق التنظيمي، لأن تشغيل الآلات الجديدة

يغير في موازين القوة داخل المؤسسة ويعيد توزيع الأدوار والكفاءات، فتعطيل التحديث لا يجب النظر إليه كبطء إداري، بل آلية للمقاومة التنظيمية تبقي على الوضع القائم وتؤجل أي تحول في قواعد اللعبة المهنية حيث يستغل النقص والتعطيل كأداة للنفوذ، وقد صرح بعض العمال بقولهم " لو دربونا على الماكينات الجديدة لاستطعنا تطوير عملنا، لكن كل شيء متوقف في انتظار قرار المسؤولين باستغلالها،" هذا التصريح يوضح وجود تجميد للمعرفة المهنية وتحويل العمال من فاعلين متعلمين إلى منفذين محدودين بسبب تنشئتهم غير المكتملة، فالعمال الذين يتكونون في بيئة تعيق اكتسابهم للكفاءات الكاملة يتولد لديهم إحساس بالضعف المهني، لأن عملية التنشئة المهنية تتحقق من خلال الاحتكاك المتدرج بالوسائل التكنولوجية الحديثة، لكن حين يحرمون من استخدام الأدوات الجديدة ولا يتلقون تكويناً عليها، فإنهم لا يتمكنون من بناء مهارة حديثة وهوية مهنية مواكبة للتحول التقني، كما أن إقصاء العمال من التعامل مع المعدات الحديثة يولد لديهم إحساس بالإقصاء من الحداثة التقنية للمؤسسة وبأنها لا تثق في قدراتهم على مواكبة التطور، ويرى العاملون بأنهم في مراتب دنيا في الهرم المهني رغم أقدميتهم فتناقص هويتهم المهنية، ويضعف انتماءهم الجماعي وولأؤهم التنظيمي.

ومنه نستنتج أن ضعف استجابة المعدات للمهام الوظيفية في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة ليس بسبب الندرة المادية، بل نتيجة سوء التسيير التقني والتنظيمي، فوجود آلات جديدة غير مستغلة يشير إلى تناقض بنيوي بين التحديث المادي والجمود البشري، حيث تقتنى التجهيزات في إطار شكلي دون إدماجها في الممارسة الفعلية؛ مما ينتج ازدواجية داخل المؤسسة تتمثل في عمال يشتغلون بأدوات قديمة تمثل الماضي، وآلات حديثة تمثل مستقبلاً مؤجلاً، فهذا تجسيد لما يعرف بفك الارتباط بالعمل، لذا فإن استراتيجية لتحسين الولاء التنظيمي والهوية المهنية يتطلب إعادة دمج التكنولوجيا في التجربة المهنية عبر التكوين، والتشغيل الفعلي للمعدات الحديثة، وإشراك العمال في قرارات استغلالها والعمل بها لتصبح شكلاً من أشكال الاعتراف والفاعلية بالمؤسسة.

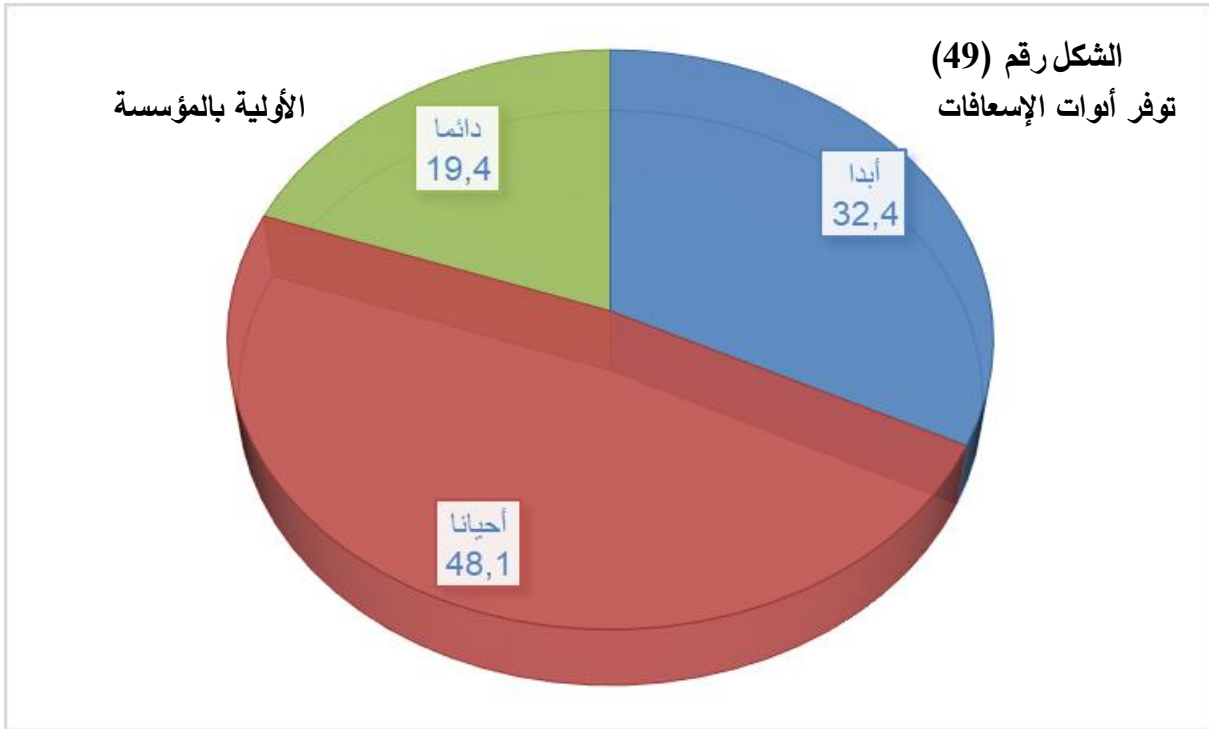
الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

11) توفر المؤسسة على أدوات الإسعافات الأولية:

جدول رقم (56) يُبين توفر المؤسسة على أدوات الإسعافات الأولية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	تتضمن المؤسسة على أدوات الإسعافات الأولية
0.712	1.87	32.4	35	أبدا
		48.1	52	أحيانا
		19.4	21	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 48 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

تعتبر أدوات الإسعافات الأولية مكونا أساسيا في النظام الوقائي داخل بيئة العمل المهنية، وتعبيرا عن ثقافة السلامة، فتوفر أدوات الإسعاف يبين الارتباط بين العمال والمؤسسة، واستعدادها لحمايتهم كقيمة مهنية وإنسانية في وقت واحد؛ مما يجعلها من أحد أهم مؤشرات الهوية المهنية والولاء التنظيمي

عند النظر إلى الجدول أعلاه يتبين أن استجابات المبحوثين حول توفر المؤسسة على أدوات الإسعاف الأولية كانت وسطية بنسبة 48.1%؛ في حين أن ما نسبته 32.4% يرون أنه لا توجد أدوات الإسعاف؛ بينما نسبة 19.4% أكدوا على توفر المؤسسة لأدوات الإسعاف، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر ب 1.87 ذو ميل انحرافي قدره 0.712 المحدد لتوفر المؤسسة على أدوات الإسعاف، فالإحصائيات تبين هشاشة المنظومة الوقائية بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشنقاته وحدة الحلفة، حيث يعاني العمال من غياب انتظام وجود أدوات الإسعاف؛ مما يبين ضعف البنية التنظيمية للسلامة وغياب لثقافة وقائية مؤسسية راسخة، فمن خلال الملاحظات الميدانية توضح أن بعض الصناديق مغلقة أو ناقصة التجهيز، وبعض الورشات لا تتوفر عليها إطلاقا، كما صرح بعض العمال بقولهم " نبحث عن الصندوق فلا نجد إلا الشاش والقطن، وبعض المرات لا تفتح"، هذا التصريح يبين أن الوقاية ليست نسفا جماعيا، بل مشكلة فردية تبرز فشل المؤسسة في تحويل القاعدة الإجرائية المتمثلة في توفير أدوات الإسعاف إلى ممارسة جماعية متجذرة في الثقافة المهنية كما أن غياب أدوات الإسعاف لا يجب النظر إليه كخلل مادي، بل من منظور اللعبة التنظيمية التي تحكمها مناطق الشك، فالعمال الذين لا يمتلكون المعرفة حول موقع الصناديق وكيفية الاستعمال يصبحون في وضع ضعف استراتيجي، حيث تظل المعرفة الميدانية محتكرة من قبل بعض المشرفين أو المسؤولين الذين يتحكمون في أدوات النجدة، كما يتحكمون في أدوات القرار ضمن ما يعرف باللعب حول القواعد، فتنحول القاعدة التنظيمية إلى وسيلة للسيطرة وليست إلى أداة للتنظيم، فيعيد الفاعلون إنتاج سلطتهم عبر التحكم في القاعدة وليس من خلال خرقها، إضافة إلى أن الغموض المصاحب لغياب المعلومة يولد سلطة ضمنية تمكن بعض الفاعلين من الاستفادة من الغياب التنظيمي كأداة للنفوذ، وبذلك تتحول السلامة من حق جماعي إلى مورد تفاوضي فردي، إضافة إلى أن غياب ثقافة الإسعاف يبين فشلا في أحد مراحل التنشئة المهنية التي تمر من التنشئة الأولية التي

تكون قبل العمل إلى التنشئة الثانوية داخل المؤسسة ثم إلى إعادة بناء الهوية المهنية عبر التفاعل المستمر، لكن في ميدان الدراسة يظهر لنا أن التنشئة الثانوية فشلت في بناء وعي وقائي مشترك لأن العمال لم يتعلموا أن الأمان جزء من قيم مهنتهم، بل يتعاملون معه كعبء إداري خارجي، لذا فالانقطاع في المسار التكويني جعل العمال يعيشون تنشئة مبتورة جعلتهم غير قادرين على دمج الوقاية ضمن منظومة عملهم، فتضعف قدرتهم على بناء هوية مهنية ترسخ الانتماء للمؤسسة، لأن الهوية المهنية لا تبنى فقط عبر اكتساب المهارات التقنية، بل عبر الاندماج القيمي والمعياري داخل المؤسسة، وحين تكون القيم الوقائية غير مدمجة في الممارسات اليومية، تصبح الهوية مجزأة بين ما يعيشه العمال وما تتطلبه المؤسسة، فهي ما بين المفاوضة والانسحاب لتعاملهم مع غياب أدوات الإسعاف ببراغماتية دفاعية أكثر من الاندماج المهني، ويتعلمون كيف يتأقلمون مع الخطر بدلا من تغييره، ويعوضون غياب التنظيم بتضامن ظرفي بين العمال عند وقوع الحوادث، وهذا ما صرح به بعض العمال بقولهم " نساعد بعضنا بالوسائل المتاحة حتى نوقف النزيف وتصل الإسعاف"، وهذا النمط من التفاعل يجسد البعد الزمني لتشكل الهوية المهنية، حيث أن الهوية المهنية لا تتكون دفعة واحدة، بل عبر تراكم التجارب اليومية داخل الزمن التنظيمي، وعندما تكون هذه التجارب قائمة على الخوف وعدم الأمان تتشكل هوية مهنية دفاعية تقوم على الحذر وليس على الانتماء، وعلى النجاة بدل الولاء.

ومنه نستنتج أن عدم الانتظام في توفير أدوات الإسعاف بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة يبين وجود خلل بنيوي في التنظيم الوقائي يغذي مناطق الشك ويعمق فجوة الثقة بين العمال والإدارة ويولد خلا في الزمن المهني الذي يبني الذاكرة المشتركة للانتماء، لذا على المؤسسة العمل على تحويل أدوات الإسعاف من رموز بيروقراطية إلى قيم مشتركة تبين اهتمامها بفاعليها كذوات مهنية كاملة وليس كأجساد في دورة الإنتاج.

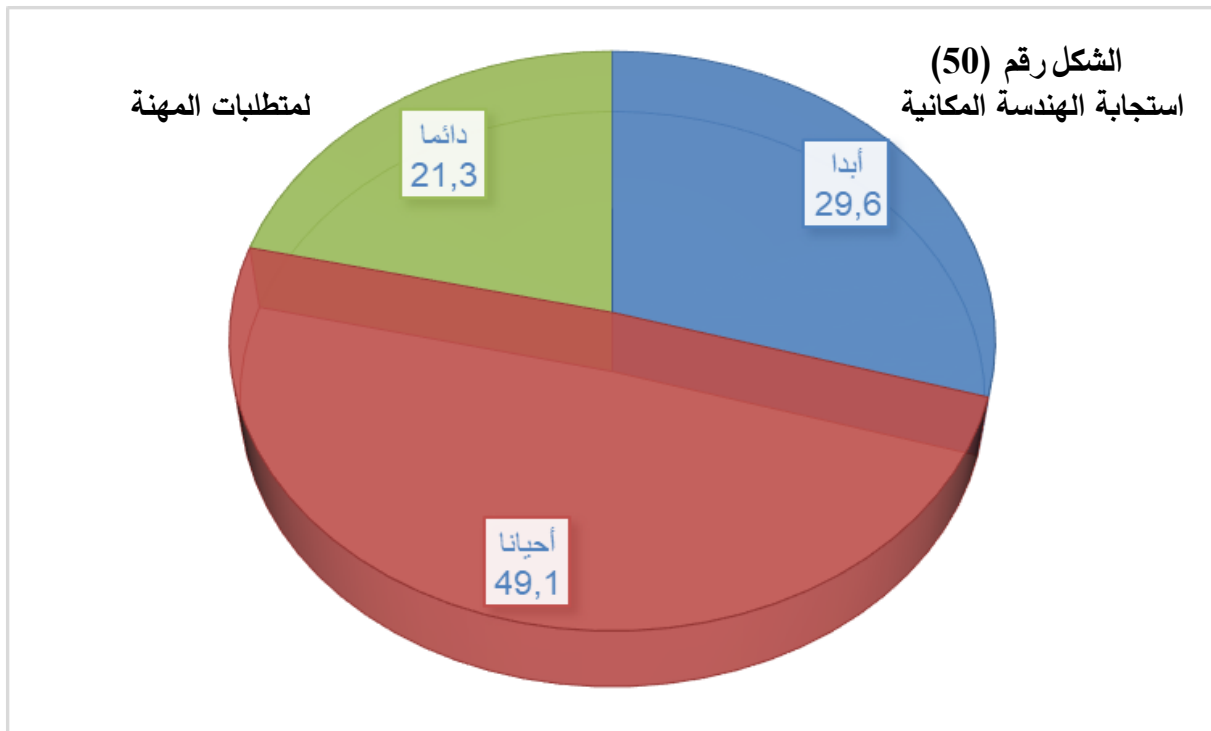
الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

12) استجابة الهندسة المكانية لمتطلبات المهنة:

جدول رقم (57) يُبين استجابة الهندسة المكانية لمتطلبات المهنة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الهندسة المكانية تستجيب لمتطلبات المهنة
0.712	1.92	29.6	32	أبدا
		49.1	53	أحيانا
		21.3	23	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 49 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

تعبّر الهندسة المكانية عن توزيع المكاتب، الورشات، الآلات، المساحات، الممرات، مناطق الاستراحة، ومسارات الحركة والاتصال، فهي ليست مجرد تخطيط هندسي؛ بل تمثل رمزا تنظيميا يترجم طبيعة العلاقات المهنية ومستويات التفاعل والتنسيق بين الفاعلين، حيث تعبّر عن الثقافة التنظيمية التي توجه المؤسسة نحو تحقيق الكفاءة والانسجام المهني.

نجد من خلال الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول أن الهندسة المكانية تستجيب لمتطلبات المهنة كانت وسطية بنسبة 49.1%؛ في حين أن ما نسبته 29.6% يرون أن تصميم المكان لا يتلاءم مع متطلبات العمل؛ بينما نسبة 21.3% أكدوا ملائمة هندسة المكان لمتطلبات المهنة، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 1.92 ذو ميل انحرافي قدره 0.712 المحدد لاستجابة الهندسة المكانية لمتطلبات المهنة، فالإحصائيات تشير إلى عدم توافق بين بنية المكان وطبيعة العمل اليومي في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة، ومن خلال المعاينة الميدانية تبين أن المساحة المستغلة لا تتجاوز ثلث المساحة الكلية للمؤسسة مما يوضح وجود تناقض بين الإمكانيات المكانية والوظائف التنظيمية، حيث أن المساحات الواسعة غير المستغلة دليل على غياب رؤية استراتيجية في توظيف مكان العمل لخدمة العمل الجماعي وتحسين الإنتاجية، وقد صرح بعض العمال بقولهم " لدينا أرض واسعة، لكننا نعمل جميعا في مساحة ضيقة ومزدحمة،" هذا التصريح يبين عدم استغلال المكان كمورد استراتيجي مشترك، وإنما يبقى رهين القرارات الإدارية المتقادمة والتي لا تتغير رغم تحولات النشاط المهني، فتصبح الهندسة المكانية مجال للسلطة أكثر منها أداة للتنظيم، لأن التحكم في المكان هو شكل من أشكال السيطرة على الفعل والمسؤول الذي يقرر مواقع الورشات وتوزيع الأقسام يمارس سلطة غير مرئية تتحكم في كيفية عمل العمال وزمنهم المهني، فيتحول المكان نفسه إلى منطقة شك، وعدم وضوح القواعد يؤدي إلى ظهور لعبة خفية حول السيطرة المكانية، حيث يسعى كل فاعل إلى توسيع منطقته فتصبح الحدود بين الأقسام موقع تفاوض بين الفاعلين، كما أن الاختلاف في توزيع المساحات بين الورشات يمنح الفاعلين هامش تحكم داخل المؤسسة؛ مما يؤدي إلى خلل يمتد إلى التنشئة المهنية التي تساهم في بناء الهوية المهنية عبر مراحل تبدأ من التعلم الجماعي داخل مكان العمل وتنتهي بالاندماج في جماعة مهنية، لكن وجود الازدحام في أماكن العمل وتداخل المساحات يجعل الفاعلين يبحثون عن مساحات صغيرة آمنة

خاصة بهم، فتتعمق بذلك الفجوة بين الفرد والجماعة، ويضعف مسار بناء الهوية المهنية المشتركة ومن خلال الملاحظات الميدانية فإن العمال في فترات الراحة تجدهم خارج الورشات وتحت الأسوار هذا الفعل يوضح أن المكان لم يعد يمثل لهم مجتمعهم المهني، بل عبارة عن فضاء فقد قدرته على توليد الانتماء، لأن عدم التوافق بين المكان والمهنة يؤدي إلى انهيار القيم والمعايير المرتبطة بالعمل فيصبح أداء المهام مجرد روتين، فيضعف الولاء التنظيمي وتتحول الهوية المهنية إلى هوية بقاء أكثر منها هوية انتماء، كما أن عدم تطوير المكان عن طريق استغلال المساحات الكبيرة المتوفرة يولد فجوة زمنية مكانية في المؤسسة، حيث رغم تغير التقنيات وأساليب العمل فالهندسة المكانية ثابتة وكأن الزمن التنظيمي توقف في نقطة معينة؛ مما يجعل العمال يعيشون حاضر مهني يتكرر ولا يتطور، وقد صرح بعض العمال القدامى بقولهم " الورشات كما هي منذ بدأنا العمل قبل أكثر من عشرين سنة، الشيء الوحيد الذي تغير هو العمال"، فهذا الثبات المكاني يعبر عن عدم الاعتراف الزمني لأن المكان لا يواكب تطورات المسار المهني للعمال، فيفقدون بذلك الإحساس بالديمومة المهنية والتجذر التاريخي في المؤسسة اللذين يعتبران من أسس بناء الهوية المهنية وتطوير الولاء التنظيمي.

ومنه نستنتج أن محدودية استجابة الهندسة المكانية لمتطلبات المهنة في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تبين وجود عقلانية بيروقراطية لا تأخذ بعين الاعتبار مكان العمل كأساس لتنمية الهوية المهنية وتطوير الولاء التنظيمي، لأن غياب التخطيط المكاني الوظيفي يولد مناطق شك، ويعطل عملية التنشئة المهنية، فتتشكل الهويات التفاوضية والانكماشية داخل الجماعة المهنية، كما أن مكان العمل يساهم في زيادة الانتماء، وحين لا يتم استغلاله والاهتمام به يصبح فارغا من معناه فيؤدي ذلك إلى انفصال العمال عن مهنتهم وعن المؤسسة التي يعملون بها.

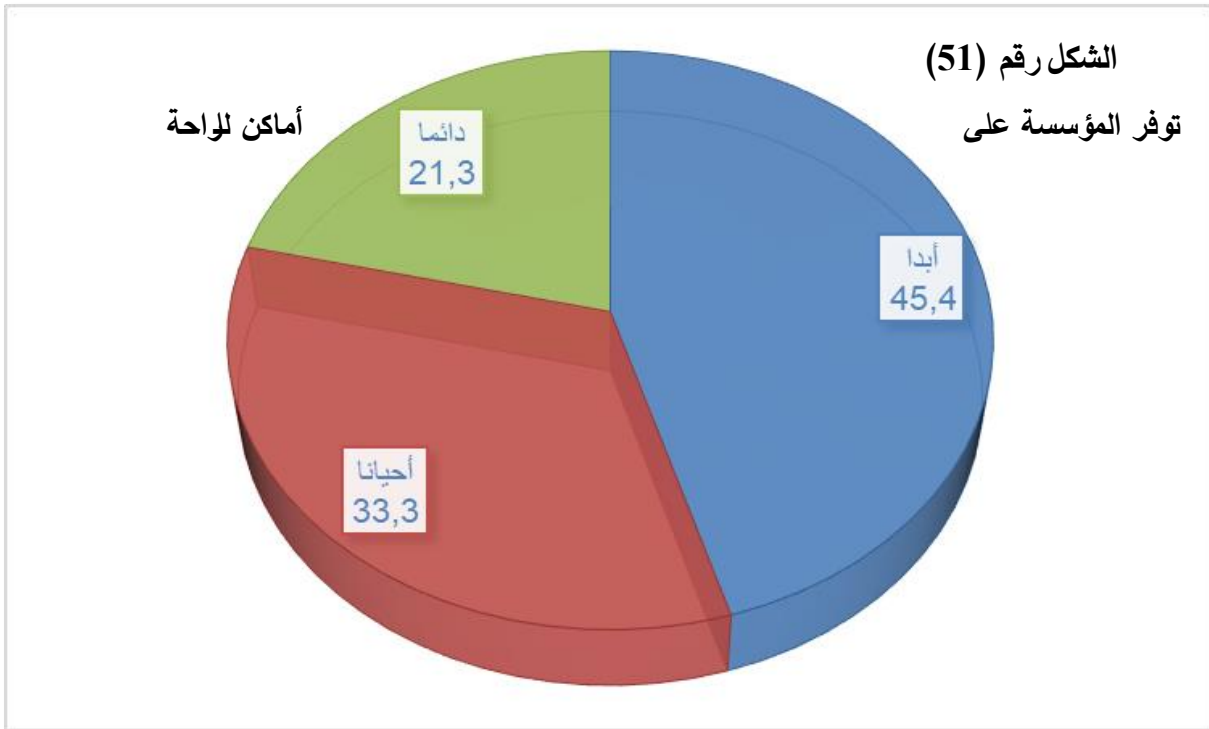
الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

13) توفر المؤسسة على أماكن للراحة:

جدول رقم (58) يُبين توفر المؤسسة على أماكن للراحة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	تتوفر المؤسسة على أماكن للراحة
0.784	1.76	45.4	49	أبدا
		33.3	36	أحيانا
		21.3	23	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 50 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

تعتبر أماكن الراحة عن الفضاءات المخصصة للراحة في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة، والتي يتمكن فيها العمال من استعادة نشاطهم الجسدي والنفسي خلال فترات التوقف عن العمل، مثل قاعات الراحة والمقاهي الداخلية والمساحات الخضراء، حيث تعد من أسس البيئة الفيزيائية لما لها من تأثير على الرفاه المهني والاندماج التنظيمي والهوية المهنية للعمال.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن استجابات الباحثين حول توفر المؤسسة على أماكن للراحة كانت نافية بنسبة 45.4%؛ في حين أن ما نسبته 33.3% كانت وسطية لتوفر أماكن الراحة؛ بينما نسبة 21.3% أكدوا توفرها، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل الباحثين قدر بـ 1.76 ذو ميل انحرافي قدره 0.784 المحدد لتوفر المؤسسة على أماكن للراحة، فالإحصائيات تبين انخفاضا واضحا في توفر المرافق؛ مما يبين محدودية الاهتمام بالبعد الإنساني في بيئة العمل بالمؤسسة، حيث يصبح الارتباط بين العمال ومكان العمل محصور في الوظيفة الإنتاجية دون مراعاة للجانب الاجتماعي والنفسي لهم، ومن خلال الملاحظات الميدانية يوضح عدم وجود فضاءات مهيأة للراحة عدا بعض الكراسي المتفرقة بين الممرات وخارج بعض الورشات وعند مدخل المؤسسة، حيث يقوم العمال باستغلال محيط الورشات والمؤسسة كمكان مؤقت للجلوس وتناول وجبات الغداء، وقد صرح بعض العمال بقولهم " لا نجد أين نرتاح لأنه لا يوجد مكان نذهب إليه"، فهذا التصريح يوضح تلاشي الحدود بين العمل والراحة، كما أن غياب مكان الراحة يقوي منطق التحكم الصارم في المجال التنظيمي، فتصبح السلطة تمارس عن طريق المكان، إضافة إلى أن عدم وجود هذه المرافق يقوي الرقابة ويولد قواعد ضمنية تضعف التواصل الأفقي وتحد من مناطق اللعب التي يمارس فيها العمال بعض الاستقلالية التفاعلية، فيصبح غياب المرافق من عوامل هيمنة الثقافة التنظيمية التي تقيد حرية المبادرة وتقوي منطق السيطرة على المكان، فهذه الوضعية تضعف الاندماج في الثقافة التنظيمية فالعمال يجدون صعوبة في إيجاد التوازن بين الذات الخاصة ومتطلبات المؤسسة، وعدم وجود لحظات مشتركة يحرم الأفراد من فرص التواصل غير الرسمي الذي يشكل أحد أسس التنشئة الاجتماعية المهنية، حيث تبنى العلاقات ويعاد إنتاج قيم التضامن والانتماء خارج الإطار الرسمي للعمل، وفي هذه الوضعية فالعمال يكتفون بأداء الأعمال دون أي التزام وجداني بالمؤسسة، فغياب الفضاءات الإنسانية في بيئة العمل يمنع تشكل الهوية التفاعلية القائمة على المشاركة والعلاقات غير الرسمية

الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

وبذلك يتلاشى الاحساس بالانتماء التنظيمي، ويحد من بناء ذاكرة مهنية جماعية، لأن المكان الذي يفترض أن يحتضن لحظات التفاعل والاسترخاء يتحول إلى فراغ زمني؛ مما يجعل الزمن المهني للعمال سلسلة من المهام المتكررة الخالية من المعنى الاجتماعي، فيحصر الإحساس بالانتماء في المصلحة المادية وليس الاندماج في ثقافة العمل.

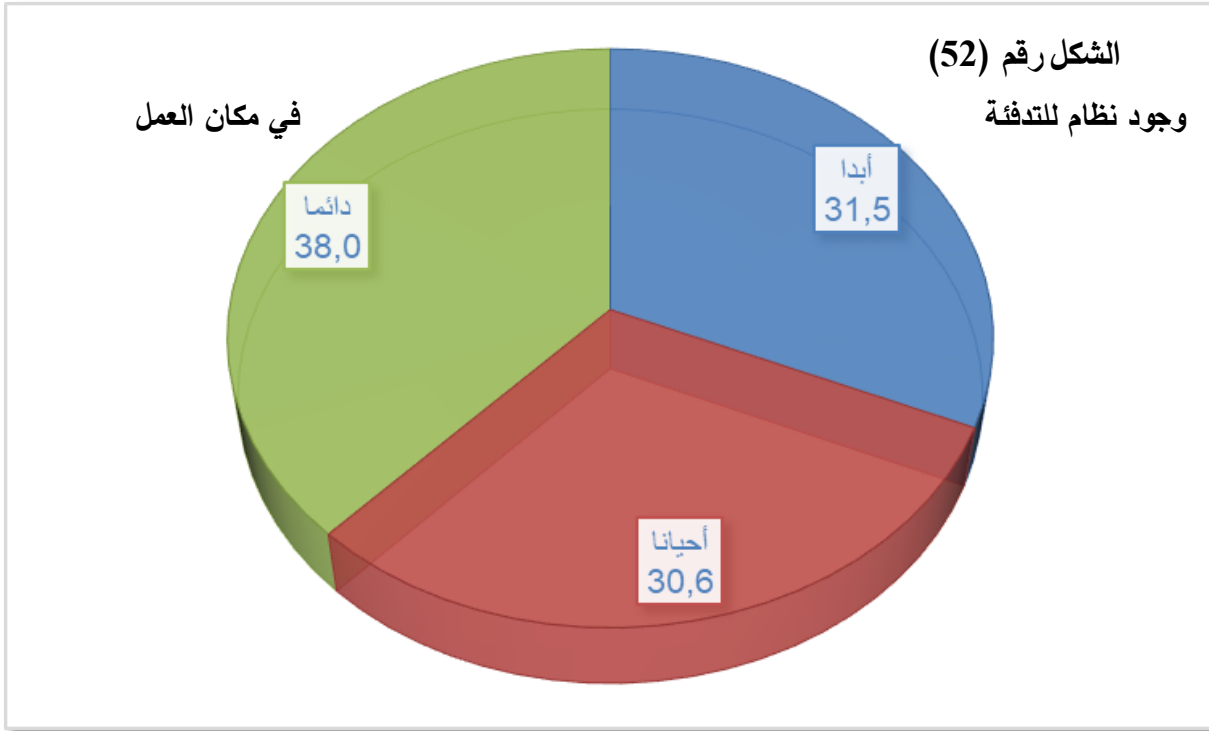
ومنه نستنتج أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تعاني من نقص كبير في مرافق ووسائل الراحة، وتبين وجود اختلال في الثقافة التنظيمية التي تغفل الجانب الإنساني والاجتماعي في العمل؛ مما يضعف التنشئة المهنية ويقلص من فرص بناء هوية مهنية تفاعلية فعدم اهتمام المؤسسة بتوفير فضاءات للراحة يجعل العمال منهكين فيصبح الولاء من أجل المصلحة وليس من قناعة داخلية تغذيها قيم ومعايير الانتماء للمؤسسة.

14) وجود نظام التدفئة في مكان العمل:

جدول رقم (59) يُبين وجود نظام تدفئة في مكان العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	يوجد نظام تدفئة في مكان العمل
0.835	2.06	31.5	34	أبدا
		30.6	33	أحيانا
		38.0	41	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 51 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

تعتبر التدفئة عن وسائل الراحة الحرارية باعتبارها أحد الشروط الجوهرية التي تؤثر في الأداء والإنتاجية والاندماج المهني للعاملين، فوجود نظام تدفئة فعال لا يعبر عن تحسين بيئة العمل فحسب بل يبين مستوى اهتمام المؤسسة بصحة عمالها وأجسادهم وعن امتداد قيم العمل الآمن والإنساني في الثقافة التنظيمية للمؤسسة.

حسب الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين حول وجود نظام تدفئة في مكان العمل كانت تأكيدية بنسبة 38%؛ في حين الذين يرون عدم توفرها قدرت نسبتهم بـ 31.5%؛ بينما نسبة 30.6% اجابتهم كانت وسطية، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.06 ذو ميل انحرافي قدره 0.853 المحدد لعملية وجود نظام تدفئة في مكان العمل، فالإحصائيات تبين وجود تفاوت بين الفئات المهنية وأماكن العمل بالمؤسسة، مما يوضح غياب التجانس في توزيع وسائل الراحة الحرارية بين الورشات والإدارة، ومن خلال المقابلات تبين أن المؤسسة تتوفر على أجهزة تدفئة في بعض الورشات لكنها لا تعمل بسبب ضعف الصيانة وغياب التنسيق الإداري، فقد صرح بعض العمال بقولهم " هناك آلات تدفئة لكنها لا تشتغل"، وصرح آخرون بقولهم " الشتاء بارد في الورشات

رغم وجود الوسائل،" هذه التصريحات تبين وجود خلل بنيوي ليس بسبب عدم توفر الموارد وإنما بسبب تعقيد العلاقات التنظيمية وغياب منطوق التسيير الفعال؛ مما يؤدي إلى تشكل منابع الشك التي يستغلها بعض الفاعلين خصوصاً مع غياب قواعد واضحة تحدد مسؤولية تشغيل وصيانة النظام فتنشأ تلك منابع التي تسمح لبعض الفاعلين بالتحكم في هذه الوسائل كرأس مال استراتيجي يستغلونه في إدارة علاقاتهم مع الآخرين، وبهذا تتحول مسألة تشغيل التدفئة إلى منطقة لعب يسعى فيها كل فاعل إلى استغلال الغموض لصالحه لتقليل تبعيته وتقوية سلطته، فيصبح غياب التدفئة مشكل اجتماعي وليس تقني؛ مما يبين هشاشة البنية البيروقراطية للمؤسسة وعدم قدرتها على ضبط الفاعلين ضمن قواعد واضحة فتتضارب المسؤوليات ويستمر الوضع على حاله ضمن الدائرة الفاسدة للبيروقراطية، كما أن الملاحظات الميدانية تبين أن الأقسام الإدارية تحوي نظام تدفئة يعمل بانتظام على عكس الورشات التي تمثل أساس المؤسسة، فيصبح التفاوت المكاني يعبر عن انقسام بين العمل الفكري والعمل اليدوي البدني فيعاد بذلك إنتاج اللامساواة المهنية التي تؤثر في توقع العمال للعدالة التنظيمية، فيتولد الإقصاء وتتطور اللامبالاة التي تنعكس على هوية العمال المهنية ومسار تنشئتهم في مختلف مراحلها من مرحلة الاندماج التي يواجه فيها العمال أوضاع صعبة تؤثر في تمثالتهم حول بيئة العمل إلى المسايرة الاجتماعية والتي يطورون فيها استراتيجيات تكيف من خلال ارتداء ملابس إضافية ثم مرحلة إعادة البناء والتي يقومون فيها بتعريف ذاتهم المهنية ضمن ثقافة التأقلم مع النقص، فتتشكل هوية الانكماش عند العمال الذين يرون أن المؤسسة لا تكثرث لظروفهم فيتراجع انتماءهم؛ بينما الذين يعملون في الإدارة يرون بأنهم يحظون بالاعتراف فتتشكل لديهم هوية اندماجية أما الغالبية من العمال فهم يتفاعلون مع الأوضاع من خلال موازنتهم بين التبعية والمقاومة، كما أن تجارب العمال في بيئة العمل الباردة يجعلهم مع مرور الوقت يكونون ذاكرة مهنية مبنية على التحمل والصبر والتي يعاد إنتاجها زمنياً عبر تناقلها بين العمال القدامى والجدد، حيث تصبح الصعوبات جزء من تاريخ عملهم بالمؤسسة؛ مما يجعل الهوية المهنية هوية زمنية متحجرة تقوم على التحمل بدل التغيير وعلى ثقافة الجمود، فتتكاثر القواعد المجهولة وتتحول المؤسسة إلى مكان للمناورات عند الفاعلين وتتطور علاقات السلطة الموازية وتنتج بذلك أشكال بديلة من الانتماء غير الرسمي.

الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

ومنه نستنتج أن مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تعاني من نقص في التدفئة وأنظمتها؛ مما يبين وجود خلل في الثقافة التنظيمية يظهر من خلال التفاوت بين الأقسام والورشات وكذا عدم وجود عملية صيانة منتظمة التي توضح هيمنة سلطة معينة عن طريق استغلال الموارد المادية كأدوات سيطرة.

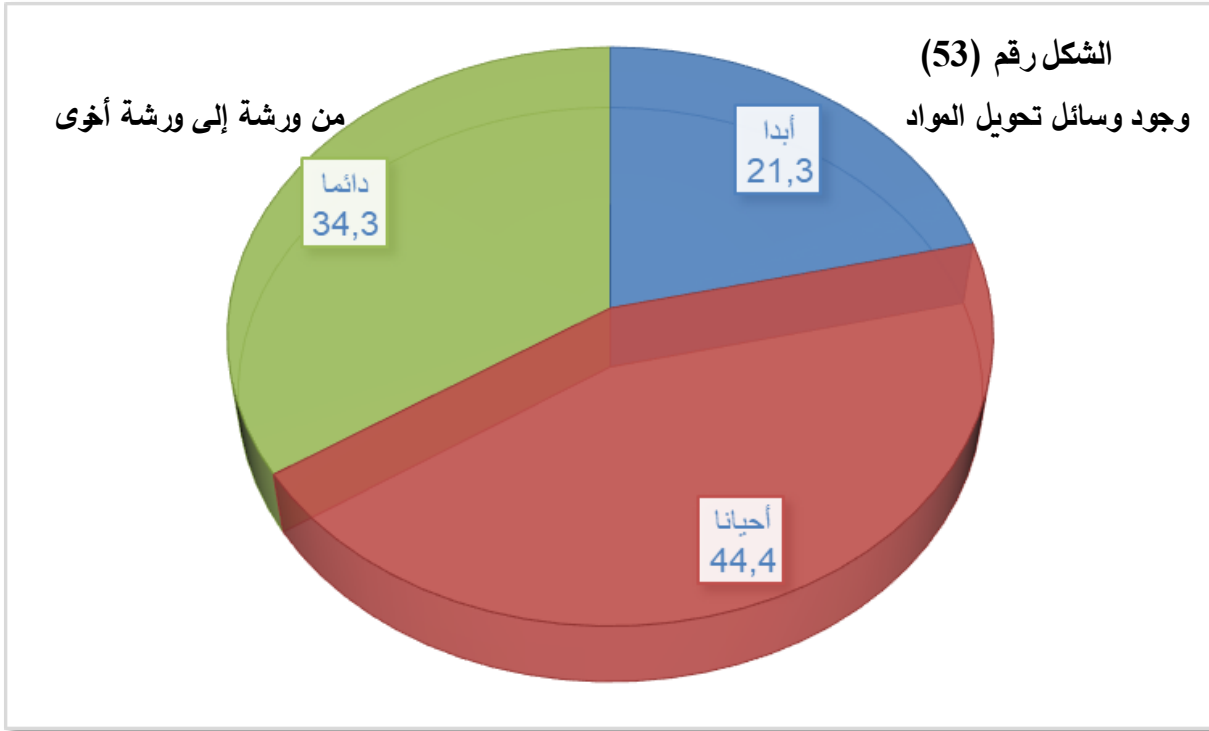
15) وجود وسائل تحويل المواد من ورشة إلى أخرى:

جدول رقم (60) يُبين وجود ووسائل تحويل المواد من ورشة إلى أخرى

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	توجد وسائل تحويل المواد من ورشة الى أخرى
0.737	2.13	21.3	23	أبدا
		44.4	48	أحيانا
		34.3	37	دائما
		100.0	108	المجموع

المصدر: معد من طرف الباحث استنادا للعبارة رقم 52 من أداة الاستبيان باعتماد مخرجات SPSS.

الفصل السادس: عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:
يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية



المصدر: معد من طرف الباحث عن طريق تطبيق Excel 2016

وسائل تحويل المواد هي مجموعة من الأدوات، المعدات، الآليات والأنظمة المستخدمة لنقل وتحريك المواد الأولية، والمنتجات من موقع إلى آخر بين الورشات وداخلها في المؤسسة الصناعية من أجل تحقيق التكامل الأفقي بين الورشات والسلاسة في تدفق العمل وتقليص زمن إنهاء الأعمال.

يتبين حسب الجدول أعلاه أن استجابات المبحوثين حول وجود وسائل تحويل المواد من ورشة إلى أخرى كانت وسطية بنسبة 44.1%؛ في حين ما نسبة 34.3% أكدوا توفرها؛ بينما نسبة 21.3% يرون عدم توفر وسائل التحويل، حيث نجد أن متوسط استجابة مجمل المبحوثين قدر بـ 2.13 ذو ميل انحرافي قدره 0.737 المحدد لعملية وجود وسائل تحويل المواد من ورشة إلى أخرى فالتفاوت في الاحصائيات يبين أن نظام العمل التحويلي في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة يتميز بالجزئية والانتقائية، ومن خلال الملاحظات الميدانية لاحظنا أن المؤسسة تحوز على رافعة شوكية تستعمل بشكل متقطع وجرار صغير يستخدم لنقل المواد، بينما الشاحنة مخصصة لجلب المواد الأولية من خارج المؤسسة، ولا تستخدم في النقل الداخلي بين الورشات، حيث أن هذا التوزيع الوظيفي الحدود جعل بعض الورشات في حالة اعتماد ذاتي على الجهد؛ مما أرهق العمال وقد صرح

بعض العمال بقولهم " الرافعة موجودة لكنها في بعض الأحيان تكون معطلة، ونحن ننقل المواد بعربات صغيرة نجرها، وهذا يتعبنا،" فهذه الملاحظات والتصريحات تبين أن الخل ليس في غياب الوسائل التقنية كليا، بل في ضعف التخطيط والتنظيم لاستخدامها، فيتم استغلالها في لعبة التنظيم، لأن الأدوات التي يجب أن تكون مساعدة على التنسيق والتحكم في العمل تتحول إلى قواعد مجهولة يستغلها الفاعلون لتأكيد سلطتهم والتفاوض عليها، فالمسؤول الذي لديه صلاحية تسيير الآلات وتوزيع استعمال الرافعة يصبح في موقع قوة؛ بينما العامل يجد نفسه في موقع التبعية، وبذلك تتحول الوسيلة التقنية إلى أداة من أدوات السلطة والسيطرة أكثر من كونها وسيلة لتسهيل المهام، كما أن عدم وجود نظام فعال لتحويل المواد يعطل انسيابية العمليات و يولد فواصل مادية بين الورشات، تؤدي إلى تقليل التفاعل المستمر والمباشر بين الفاعلين في المؤسسة، حيث أن الأدوات ومكان العمل وآليات التنسيق من دعائم عملية التنشئة المهنية، وعدم توفر وسائل التحويل المنظمة يقلل من التواصل بين الورشات ويولد عزلة مهنية تجعل كل عامل يركز على منطق ورشته الخاصة بدل الانخراط في تجربة جماعية متكاملة، فيتحول التعلم من تعلم جماعي إلى تعلم فردي محدود ينشأ عنه هوية مهنية منكمشة، لأن العمال يكتفون بأداء المهام المفروضة دون انخراط في المشروع الجماعي للمؤسسة إضافة إلى فقدانهم لقيمتهم بسبب قناعتهم بأنهم لا يملكون السيطرة على الوسائل التي تسهل عملهم فيتحول ولاؤهم إلى ولاء مصلي لأن الفعل المهني السائد لا يستند إلى الاعتراف بل إلى البقاء فنتشكل بذلك هوية مهنية هشة تقوم على الامتثال الظاهري وليس على الانتماء الحقيقي، إضافة إلى أن عدم وجود بيئة عمل مستقرة يجعل التراكم الزمني لخبرة العمال تتقطع؛ مما يجعل الهوية المهنية تتقطع زمنيا مع كل تعطل ونقص في الوسائل، وبذلك فالعمال لا يعيشون تدرجا زمنيا في خبرتهم بل سلسلة من الانقطاعات التي تؤدي إلى تلاشي مساهم المهني، وتحويل ولائهم إلى ولاء مصلي.

ومنه نستنتج أن وجود وسائل التحويل في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة هو وجود شكلي وليس وظيفي؛ حيث تبقى الرافعة الشوكية والجرار والشاحنة محدودة الاستخدام وغير متاحة بشكل متوازن عبر مختلف الورشات؛ مما يبين وجود اختلال في توزيع السلطة التقنية والمعرفة وعن قصور في التنشئة المهنية التي تجعل العمال غير قادرين على تطوير ممارسات فعالة ضمن تنظيم متكامل، فيصبح الانتماء للمؤسسة شكلي أكثر منه انتماء قائم على الانخراط والمشاركة الفعالة.

خلاصة:

تكشف نتائج هذا الفصل أن البنية الفيزيائية للمؤسسة بما تتضمنه من إضاءة وتهوية وتجهيزات وأدوات سلامة ومرافق راحة وتنظيم مكاني، تبين وجود وضع انتقالي بين محاولات التحديث واستمرار مظاهر التدهور المادي، فالتحليل الميداني أوضح أن جزء هام من التجهيزات متوفر شكلا لكنه لا يستغل فعليا، كما أن المساحة الكبيرة غير المستثمرة (7 هكتارات منها 2 فقط مستغلة) تجعل الاستخدام المكاني غير فعال وتؤثر في الانسيابية الإنتاجية رغم وجود وسائل محدودة لتحريك المواد (رافعة شوكية وجرار)، في حين تستخدم الشاحنة أساسا لجلب المواد الأولية من خارج المؤسسة.

الفصل السابع: نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض نتائج الدراسة

2. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

3. مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة

4. مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

5. مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية

6. مناقشة النتائج في ضوء بعض النظريات

7. الاستنتاج العام

8. الاقتراحات والتوصيات

خلاصة

تمهيد:

بعد البيئة الفيزيائية الإطار المادي الذي تمارس فيه الأنشطة الإنتاجية اليومية، فهي ليست مجرد فضاء محايد؛ بل عامل أساسي في تشكل علاقات العمل ومستوى الولاء التنظيمي للعمال فظروف العمل الفيزيائية تترجم إلى معايير تحدد توقع العمال لمكانتهم داخل المؤسسة، فهي بذلك لا تؤثر على الجانب الصحي للعامل فقط؛ بل تمثل دورا مهما في بناء الهوية المهنية، وفي عمليات التنشئة التنظيمية، إضافة إلى دورها الاستراتيجي ضمن مناطق الشك التي يستغلها الفاعلون لتقوية ولائهم، أو للتعبير عن مقاومتهم الصامتة من خلال الانسحاب، فالاهتمام بهذا البعد يعطينا فهم أكبر لارتباط العمال بالمؤسسة، ليس فقط من خلال القوانين والبيئة الاجتماعية؛ بل أيضا عن طريق ما تمنحه بيئة العمل من معاني وتجارب يومية للعمال.

1- عرض نتائج الدراسة:

تم التوصل في هذه الدراسة الميدانية التي تمت بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة على جملة من النتائج من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبانة والمقابلات إضافة إلى الملاحظات، وتم التعرف الهوية المهنية والولاء التنظيمي في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة كمثال للمؤسسة الصناعية الجزائرية ككل، حيث تمحورت نتائج الدراسة في الآتي:

- بينت نتائج الجدول رقم (10) أن غالبية الباحثين بالمؤسسة ميدان الدراسة ذكور، نظرا لطبيعة الأعمال التي تمارس في المؤسسة، كما أن إنجاز المهام يتطلب جهد بدني، إضافة إلى ظروف العمل بالمؤسسة، حيث بلغت نسبة تمثيلهم 94.4% من مجتمع الدراسة.
- أظهرت نتائج الجدول رقم (11) أن أغلبية الباحثين بالمؤسسة ميدان الدراسة في مرحلة الشباب، حيث يرجع ذلك لنوعية المهام والأنشطة التي تتطلب طاقة الشباب من حيث القدرة البدنية في التحمل والجهد المطلوب لأداء الأعمال، وكذا قدرتهم على الإبداع والابتكار، وبلغت نسبة تواجدهم بالمؤسسة بإجمالي نسب بلغ 51%.

- عبرت نتائج الجدول رقم (12) عن الفئات المهنية المكونة لمجتمع البحث، والمتمثلة في الإطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ، حيث تبين أن فئة أعوان التنفيذ أكبر فئة متواجدة في مجتمع البحث بنسبة 60.2%.
- دلت نتائج الجدول (13) أن مختلف أطوار التعليم في الجزائر متواجدة في المؤسسة حيث أن أغلبية المبحوثين ذو مستوى تعليمي متوسط وثنوي بنسبة إجمالية بلغت 61.84% وذلك راجع لطبيعة نشاط المؤسسة ميدان الدراسة.
- من خلال نتائج الجدول (14) تبين أن سنوات الأقدمية للمبحوثين بالمؤسسة ميدان الدراسة تتراوح ما بين 6 و15 سنة بنسبة إجمالية بلغت 63.9%.
- بينت نتائج الجدول رقم (15) أن أغلبية المبحوثين بالمؤسسة يقطنون في أماكن حضرية ويرجع ذلك لموقع المؤسسة القريب من التجمعات العمرانية في المدينة، حيث بلغت النسبة التي تمثل مكان إقامتهم 75%.
- شهدت نتائج الجدول رقم (16) أن الغالبية تطع أحيانا 64.8%؛ مما يدل على اطلاع ناقص وغير مستمر، وأن المعرفة بالقواعد موجودة لكنها سطحية وموزعة بحسب الأقسام والفئات.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (17) أن أغلبية العمال 54.6% ترى أن التطبيق متقطع؛ مما يبين وجود تطبيقي جزئي وظرفي للقواعد، حيث أن القوانين شكلية تفعل أحيانا وتترك أحيانا، فتضعف بذلك ثقة العمال في العدالة الإجرائية للمؤسسة.
- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (18) تبين أن الأغلبية 51.9% يرون العدالة متحققة أحيانا، حيث أن القواعد موجودة لتحقيق العدالة لكن التطبيق والممارسات عكس ذلك فيشعر العمال بعدم العدالة في المعاملة.
- شهدت نتائج الجدول رقم (19) أن النسبة 54.6% أحيانا توضح أن القوانين لا تطبق بشكل حيادي وأن العمال يشعرون بالتمييز في تطبيقها؛ مما يهز شرعية التطبيق ويضعف الولاء التنظيمي.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (20) أن الشفافية جزئية 44.4% أحيانا؛ مما يضع العمال في وضعية ترقب وعدم ثقة كاملة بالمؤسسة.

- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (21) أن الرضا نسبي ومؤقت فالأغلبية أحيانا 43.5% تشير إلى قبول مشروط بالقوانين، وليس من خلال قناعة تامة وثابتة تجعل الولاء قويا.
- شهدت نتائج الجدول رقم (22) أن التزام العمال بتطبيق القوانين متقلب بنسبة 49.1% حيث أن الأغلبية تلتزم عند الضغوط أو ظروف معينة، مما يبين أن الولاء ظرفي أكثر منه ولاء للمؤسسة.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (23) 39.8% أبدا و 41.7% أحيانا غياب مشاركة العمال في القرارات التنظيمية مما يوضح وجود فجوة في الديمقراطية الداخلية بالمؤسسة، فيضعف إحساس العمال بالانتماء للمؤسسة وأنها ملكهم وهم جزء منها.
- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (24) 48.1% أبدا و 32.4% أحيانا غياب كامل للاستشارة مما يوضح أن القواعد مفروضة من أعلى الهرم بالمؤسسة، مما يقلل من شرعية القواعد في نظر العمال.
- شهدت نتائج الجدول رقم (25) 47.2% أبدا و 35.2% أحيانا عدم تثمين القوانين لجهود العمال؛ مما يبين عدم اعتراف القواعد بالفاعلية المهنية، فيتناقص الانتماء ويضعف الولاء التنظيمي.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (26) 37.0% أبدا و 38.9% أحيانا أن اللوائح بالنسبة للعاملين لا تعبر عن وجود احترام لهم وذلك لغياب الانصاف في تطبيقها فالإنصاف يجعلها من معايير الاعتراف الذي يبحث عنه العمال في المؤسسة.
- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (27) 59.3% أحيانا و 16.7% أبدا أن القوانين تضمن للعمال مستحقاتهم شكلا لكن التنفيذ غير ثابت، فانعدام الضمان الكامل يجعل العمال في وضعية شك حول حقوقهم المادية.
- شهدت نتائج الجدول رقم (28) 47.2% أحيانا و 32.4% أبدا مما يبين أن ابداء الرأي متاح أحيانا ولكنه غير مفعّل بشكل تام، هذا يضعف بناء ثقافة مشاركة حقيقية تؤدي إلى ولاء تنظيمي قائم على الاعتراف.

- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (29) أن أطر تقديم الشكاوى موجودة، لكن لا يعتمد عليها كمرجع وهذا ما أثبتته النسب 53.7% أحيانا، 34.4% دائما، 12% أبدا.
- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (30) يتضح أن الصرامة في تنفيذ القوانين انتقائية تعتمد بشكل كبير على الظروف وعلى العلاقات في المؤسسة وهذا ما تعبر عنه نسبة 50% أحيانا.
- شهدت نتائج الجدول رقم (31) أن غالبية العمال يعيشون مساندة وظيفية ظرفية وليست دائمة 59.3% أحيانا؛ مما يبين أن المصلحة المهنية الوقتية أكثر من التضامن التنظيمي العميق، وأن الدعم من الزملاء يظهر عند الحاجة لكنه لا يشكل ثقافة مستمرة داخل الجماعة المهنية.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (32) على وجود فجوة بين أهداف المؤسسة وأهداف العمال، حيث أكثر من نصف مجتمع البحث 54.6% أحيانا، مما يوضح وجود تنسيق جزئي في الأولويات؛ مما يضعف عملية بناء ولاء يقوم على تشارك الرؤية والأهداف.
- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (33) أن المواجهة الجماعية محدودة؛ مما يبين ضعف البنية التضامنية الداخلية، حيث أن العمال يتحركون أحيانا 55.6% ككتلة واحدة لكن دون امتلاك بعد ثابت يوحد موقفهم التنظيمي.
- شهدت نتائج الجدول رقم (34) توافق ظرفي وليس استراتيجي بين مصالح العمال والمؤسسة 52.8% أحيانا، حيث أن مصالح العمال تتقاطع مع مصالح المؤسسة في لحظات محددة مما يعطل تكوين ولاء مستقر قائم على المصالح المشتركة.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (35) أن التقدير غير ثابت، ويظهر كعامل تحفيز غير منتظم 54.6%، حيث أن الاعتراف من الإدارة موجود بشكل جزئي؛ مما يقلل الانتماء للمؤسسة ويقوي الولاء المصلحي على الولاء المبني على القيم.
- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (36) 31.5% دائما و 47.2% أحيانا تبين وجود استعداد للتعاون المهني وتبادل الكفاءات؛ حيث يعتبر عنصر أساسي لبناء جماعة متماسكة قادرة على إنتاج هوية مهنية مشتركة.

- شهدت نتائج الجدول رقم (37) 33.3% دائما و39.8% أحيانا، حيث تبين أن التواصل العمودي يتم في أغلب الأحيان بمرونة نسبية؛ مما يوضح وجود عملية تواصل نسبية تخفف من الشكل البيروقراطي الصارم، وتنتج مساحات تفاوض مهنية معتدلة.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (38) أن الجماعة المهنية غير موحدة تماما في قيمها التنظيمية 29.6% دائما، 30.6% أبدا، 39.8% أحيانا، لكنها تتوفر على الحد الأدنى من القواسم المشتركة التي تسمح بالتنسيق داخل العمل، كما أن عدم وجود إجماع قيمي يحد من الاندماج الاجتماعي الكلي.
- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (39) فالمساندة الاجتماعية من الإدارة متوسطة المستوى 41.7% أحيانا، 30.6% أبدا، 27.8% دائما؛ مما يبين غياب رؤيا واضحة لدمج البعد الاجتماعي في الولاء التنظيمي.
- شهدت نتائج الجدول رقم (40) وجود درجة عالية من التضامن الوظيفي 31.5% دائما 53.7% أحيانا، 14.8% أبدا، حيث أن التعاون يظهر بانتظام نسبي؛ مما يبين وجود ثقافة العمل الجماعي التي تساهم في بناء هوية مهنية تعاونية.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (41) 32.4% دائما، 48.1% أحيانا 13% دائما أن تبادل المعلومات موجود إلى حد كبير؛ مما يوضح أن البيئة المهنية منفتحة نسبيا لكنها لم تصل إلى مستوى التنظيم التشاركي الذي يقوي الولاء التنظيمي.
- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (42) 26.9% دائما، 60.2% أحيانا، 13% دائما، تبين وجود مرونة واضحة في الاتصال؛ لكنها متقطعة، حيث أن المرونة الجزئية توضح وجود تفاعل اجتماعي متين؛ إلا أنه لم يتحول إلى ثقافة تنظيمية راسخة.
- شهدت نتائج الجدول رقم (43) وجود انسجام متوسط 56.6% أحيانا، 25.9% دائما 17.6% أبدا، حيث أن التنسيق موجود في بعض الورشات والأقسام؛ مما يبين وجود فروق مهنية والهرمية في علاقات العمل اليومية.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (44) أن الاحترام متبادل بشكل نسبي 25.9% دائما، 60.2% أحيانا، 13.9% دائما؛ حيث أن ارتفاع أحيانا يؤكد أن ثقافة الاحترام تعتمد على طبيعة الموقف والمنصب أكثر من كونها قيمة دائمة تتبناها المؤسسة.

- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (45) 41.7% أحيانا، 32.4% أبدا، 25.9% دائما تبين ضعف واضح في المشاركة بالأنشطة التنظيمية مثل الانخراط في النقابات والأنشطة الاجتماعية؛ مما يبين أن الولاء وظيفي وليس ولاء تنظيمي قائم على الحياة الجماعية داخل المؤسسة.
- شهدت نتائج الجدول رقم (46) أن التوافق بين تموضع المعدات ووضعية العامل جزئي وغير دائم 49.1% أحيانا، فيتبين وجود تفاوت في الترتيب الهندسي لأماكن العمل داخل الورشات حيث يظهر أن هناك ضعفا في تبني المؤسسة للمعايير التي تراعي راحة العامل وتقلل من جهده البدني؛ مما يتسبب إجهاد مهني متكرر يضعف الولاء التنظيمي، لأن عدم التوافق الدائم في تموضع المعدات يقلل إحساس العمال بالانتماء، ويشعرون أن المؤسسة لا تراعي احتياجاتهم الوظيفية والبدنية.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (47) أن شروط السلامة متوفرة أحيانا 52.8% مما يشير إلى عدم الاهتمام بالصيانة وتحديث أدوات العمل، لأن السلامة المهنية تعتبر من دعائم الولاء التنظيمي، وعدم توفرها يجعل ارتباط العامل بالمؤسسة يتراجع
- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (48) 49.1% أحيانا، تؤكد أن المؤسسة تتعامل مع السلامة الوقائية كإجراء شكلي، وليس انطلاقا من ثقافة المؤسسة، حيث أن ذلك يضعف ثقة العمال بالمؤسسة؛ مما يقلل من ولائهم العاطفي نحوها.
- شهدت نتائج الجدول رقم (49) أن 49.1% أحيانا، يرون أن التتابع الوظيفي في تصميم الورشات غير منتظم؛ مما يبين وجود خلل في الهندسة التنظيمية للمؤسسة، فنقل الانسيابية في الأداء ويزداد الجهد، وبذلك يتوقع العمال أن مكان العمل يعرقل أداءهم، فيقل ولاؤهم للمؤسسة لأنها لا تسهل العمل بل تعقده.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (50) 55.6% أحيانا، أن الإضاءة ليست ثابتة ولا تتناسب دائما مع طبيعة المهام، فالإضاءة عامل ضروري وعندما تكون غير مناسبة يزداد التعب والانزعاج البصري، فتصبح بيئة العمل غير مريحة؛ مما يؤدي إلى تناقص الانتماء والرغبة بالاستمرار في العمل بالمؤسسة.

- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (51) أن 38% من العمال أكدوا توفر التهوية دائما و45.4% أحيانا، حيث تعتبر نسبة إيجابية لأن توفر التهوية يبين اهتمام المؤسسة بالصحة المهنية، وهو عامل مهم في بناء الولاء لأن العامل هنا يجد أن المؤسسة تراعي راحته وسلامته، ومع ذلك فإن وجود نسبة معتبرة ترى التهوية غير كافية، مما يعني أن التحسينات لازالت ضرورية.
- شهدت نتائج الجدول رقم (52) 42.6% أحيانا، 38% أبدا التي تبين نقص كبير في التجهيزات الخاصة بتجديد الهواء؛ مما يوضح وجود خلل في شروط العمل الفيزيائية التي تؤثر على جودة الحياة المهنية والتي ترتبط بالولاء التنظيمي؛ فعدم وجود مروحيات يزيد من تعب العمال الجسدي والنفسي، فيتناقص ولاؤهم ويتعدون عن كل انتماء للمؤسسة.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (53) 44.4% أحيانا و38% دائما، أن المؤسسة تتعامل مع السلامة كأولوية متوسطة، فتوفر الأدوات يبين الالتزام بالحد الأدنى بمعايير السلامة، لكنه ليس بمستوى الثقة الكاملة في النظام الوقائي، فيتولد لدى العمال حذر ينبع من الاستعداد للبقاء مادامت المخاطر تحت السيطرة.
- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (54) 41.7% أبدا، 42.6% أحيانا تبين أن بيئة العمل صاخبة، فالضوضاء تضعف التركيز وتؤدي إلى الإرهاق الذي يضعف الولاء التنظيمي لعدم الرضا، وكذا تناقص الانتماء المهني الذي يساهم في بناء الهوية المهنية.
- شهدت نتائج الجدول رقم (55) 55.6% والتي توضح أن الأدوات ليست حديثة ولا تتناسب مع متطلبات المهنة؛ مما يقلل من فاعلية الأداء ويؤثر في هوية العمال المهنية، حيث لا يشعر العمال بكفاءتهم داخل بيئة عمل تعيق إنتاجيتهم، فيضعف بذلك الولاء التنظيمي اذي يجب أن يبني على قيم المؤسسة التي تصدرها للعمال.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (56) أن 48.1% أحيانا، 32.4% أبدا، تعني أن التجهيز الصحي محدود وغير متاح في كل الورشات، حيث أن هذا النقص يبين ضعف في إدارة المخاطر المهنية؛ مما يقلل من ثقة العمال بالمؤسسة كضامن لسلامتهم وبذلك يتناقص ولاؤهم لها.

- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (57) فإن 49% أحيانا تبين أن التوزيع المكاني للمكاتب والورشات غير مبني على تخطيط وظيفي دقيق، مما يولد الشعور بالفوضى الذي يضعف الولاء القائم على كفاءة المؤسسة التنظيمية.
- شهدت نتائج الجدول رقم (58) 45.4% أبدا، 33.3% أحيانا والتي تدل على غياب شبه تام لأماكن الراحة؛ مما يبين أن المؤسسة لم تأخذ بعين الاعتبار البعد الإنساني أثناء تصميمها للبيئة الفيزيائية، لأن عدم وجود أماكن للراحة يولد ثقافة العمل الجبري بدل العمل المريح فيضعف الولاء ويزداد الغياب والتذمر.
- توصلت الدراسة بناء على نتائج الجدول رقم (59) 38% دائما، 30.6% أحيانا، 31.5% دائما أن هناك تحسن نسبي مقارنة بالشروط الأخرى، حيث أن وجود نظام تدفئة يبين أن المؤسسة تهتم بالعمال، لكن ليس كليا، فتوفير التدفئة يعبر عن الاعتراف بالراحة الجسدية للعمال؛ مما يزيد من انتمائهم للمؤسسة.
- بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (60) فإن 44% أحيانا، 34.4% أبدا تبين وجود نظام جزئي لتحويل المواد يتمثل في الرافعة الشوكية والجرار داخل المؤسسة؛ في حين أن الشاحنة مخصصة لجلب المواد من الخارج؛ مما يوضح أن المؤسسة تعتمد على وسائل محدودة لتحريك المواد، فيصبح العمل بذلك بطيئا، حيث أن وجود هذه الوسائل يولد الفاعلية المهنية لكنه يبقى ناقصا ما لم يتم اعتماد أنظمة مندمجة تسهل عمل العمال.

2- مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

انطلقت هذه الدراسة من فرضية رئيسية، وثلاث فرضيات فرعية؛ حيث ارتبطت كل واحدة من هذه الأخيرة بدراسة بعد من أبعاد الهوية المهنية وارتباطه بالولاء التنظيمي، والتي سوف يتم مناقشتها بناء على نتائج تحليل البيانات الميدانية لتأكيد تحققها أو عدم تحققها.

2-1 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى: "يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية

والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية."

بينت نتائج الدراسة المرتبطة بالبعد القانوني في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة

الجلفة أن وعي العمال بالقواعد واللوائح موجود دون تجذر فعلي لها في أفعالهم اليومية فالجدول

(16) أظهر أن 64.8% من العمال يطلعون على القوانين أحيانا؛ مما يبين أن المعرفة التنظيمية غير متاحة بشكل منظم، وأن آليات التواصل الداخلي لا تؤدي دورها في نشر الثقافة القانونية إضافة إلى أن الجدول (17) يشير أن 54.6% من العمال يرون أن تطبيق اللوائح يتم أحيانا مما يبين أن المؤسسة تتعامل مع اللوائح بانتقائية وظرفية، حيث تتحول القوانين إلى أداة تفاوض غير رسمية تستخدم لضبط التوازنات الداخلية بين الفاعلين بدل أن تكون معيارا موضوعيا، أما العدالة بين العمال في التطبيق التي يظهرها الجدول (18) 51.9% أحيانا فتبين أن العمال يجدون العدالة في النصوص القانونية وليس في الممارسات والأفعال اليومية، حيث يصبح القانون أداة شكلية لا تؤدي إلى بناء الثقة التنظيمية، وفيما يتعلق بتطبيق القوانين دون تمييز فإن 54.6% التي بينها الجدول (19) تؤكد أن هناك تباين في المساواة بين العمال؛ مما يؤثر على هويتهم لتراجع الاعتراف والاحترام وليس لغياب العدالة فقط، فيتناقص الانتماء والولاء وبالنسبة للشفافية في التسيير 44.1% أحيانا التي تظهر في الجدول (20) فإن هذه النسبة تبين أن المؤسسة تتبنى سياسة اتصال داخلي غير واضحة والتي يستغلها الفاعلون للتحكم في مصادر القوة، لأن الشفافية شرط أساسي للحصول على الولاء، حيث أن وفاء العمال للمؤسسة لا يمكن الحصول عليه إلا عندما يفهم هؤلاء العمال كيفية سير المؤسسة، أما الرضا عن القوانين 43.1% أحيانا فيوضح الجدول (21) وجود قبول مشروط وأن الولاء مصلحي أكثر منه عاطفي أو معياري، لأن العمال راضون عن القوانين طالما تحقق لهم مصالح آنية؛ ولكنهم لا يطورون إحساسهم بالانتماء للمؤسسة ككيان يجمعهم، وفيما يخص الالتزام العمال بتطبيق القوانين فإن نسبة 49.1% أحيانا في الجدول (22) تبين وجود ثقافة تنفيذية ظرفية تتغير بحسب المواقف والرقابة؛ مما يبين وجود عدم استقرار في المؤسسة يجعل من الولاء التنظيمي غير دائم لأن الانضباط لدى العمال ليس نابعا من ذاتهم بل من خلال تبني القواعد شكليا دون اقتناع منهم، كما أن 41.7% أحيانا المرتبطة بالمشاركة في القرارات التنظيمية في الجدول (23) و 48.1% أبدا في الاستشارة من خلال الجدول (24) فهذا يبين أن الديمقراطية الداخلية ضعيفة بالمؤسسة وأن الانفراد بالقرارات واضح؛ مما يوضح وجود نمط بيروقراطي تكون فيه القرارات من القمة دون إشراك القاعدة فيؤدي ذلك إلى تلاشي الهوية المهنية لأن العمال لا يرون أنهم جزء من عملية البناء التنظيمي فيتراجع ولاؤهم لقناعتهم بأن المؤسسة لا تمثلهم، أما عدم

تتمين الجهود 47.2% أبداً و 35.2% أحيانا في الجدول (25) يعني أن القواعد القانونية لا تعترف بقيمة العمل المهني، وفي غياب الاعتراف الذي هو أساس الهوية المهنية يصبح العمال في اغتراب داخل المؤسسة، حيث أن عدم وجود الاعتراف يعيد انتاج ثقافة سلبية تجعل العمال يعملون ضمن الحد الأدنى دون مبادرة فيضعف ولاؤهم للمؤسسة، وبالنسبة لضمان اللوائح لاحترام العامل التي تظهر من خلال الجدول (26) بنسبة 37% أبداً و 39.8% أحيانا تتضح صورة تنظيمية يغيب فيها الانصاف باعتباره القيمة الأخلاقية للقانون، وفي المؤسسة ينظرون إليه كأداة ضبط وليس كإطار اعتراف، فتتناقص عملية بناء الثقة بين العمال والمؤسسة، أما ضمان المستحقات فيتبين أنها غير مضمونة بشكل دائم، هذا ما يظهره الجدول (27) من خلال 59.3% أحيانا و 16.7% أبداً؛ مما يولد انعدام الأمن الاقتصادي الذي ينعكس مباشرة على الولاء التنظيمي، لأن العامل الذي يشك في ضمان حقوقه لا يمكنه تطوير التزام طويل المدى بل يتحول إلى فاعل براغماتي يسعى إلى توازن مصالحه الخاصة دون انتماء للمؤسسة، وفيما يخص حرية إبداء 47.2% أحيانا و 32.4% دائما التي تظهر في الجدول (28) تبين محدودية الحوار التنظيمي؛ مما يضعف التواصل الأفقي والعمودي في المؤسسة، فتضعف آليات التنشئة التي تسمح بإعادة بناء الهوية المهنية للعمال عن طريق النقاش والمشاركة، إضافة إلى أن قنوات تقديم الشكاوى موجودة من الناحية الشكلية لكنها غير مفعلة بما يكفي هذا ما تثبته 53.7% أحيانا و 34.4% أبداً في الجدول (29) حيث يظهر تناقض بين الصورة القانونية للمؤسسة وممارستها الواقعية؛ مما يترتب عنه اللامبالاة من قبل العمال؛ أما الصرامة في تنفيذ القوانين فيظهر أن التطبيق انتقائي من خلال 50% في الجدول (30)، حيث يخضع لتقديرات ظرفية ولعلاقات القوة داخل المؤسسة، فهذه الانتقائية في الصرامة تقلل من ثقة العمال وتضعف ولاءهم لأن الانضباط قائم على المراقبة والعلاقات وليس على العدالة.

وتأسيسا على ما سبق نقول بأن الفرضية الفرعية الأولى القائمة على أنه " يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الجزائرية" قد تحققت جزئيا لأن اللوائح والقوانين في المؤسسة لم تتحول إلى ثقافة تنظيمية راسخة، لأن الممارسات اليومية يغلب عليها الطابع الظرفي والبيروقراطي؛ مما يجعل الولاء التنظيمي قائم على الضرورة وليس الاقتناع، كما

أن غياب الشفافية والعدالة، إضافة إلى المشاركة والتمثيل يجعل العمال يرون بأن القانون سلطة مفروضة وليس عقد اجتماعي داخلي.

2-2 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية: "يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية

والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية."

بينت نتائج الدراسة أن طبيعة البيئة الاجتماعية في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تتميز بدرجة من التفاعل المحدود والتضامن الظرفي، حيث تبين المعطيات أن العلاقات الاجتماعية المهنية بالمؤسسة لا تشكل نسيج اجتماعي متماسك؛ بل تبنى على اعتبارات مصلحة مؤقتة وليس على التضامن، وهو ما يبين أن البيئة الاجتماعية يغلب عليها التفاعل العملي وليس الانتماء الجماعي، فالمساندة بين الزملاء لا تتبع من ثقافة المؤسسة بل رهينة الحاجات الآنية وهذا ما توضحه 59.3% أحيانا في الجدول (31) التي تبين محدودية التضامن الذي يجعل البيئة الاجتماعية خالية من عناصر الاندماج الاجتماعي الضروري لتكوين الولاء التنظيمي، كما أن هناك فشل في تحقيق توافق بين مصالح العمال والمؤسسة من خلال الضعف في تشارك الأهداف، وهو ما تثبته 54.6% أحيانا في الجدول (32)، إضافة إلى أن العمال يواجهون الإدارة كجماعة في مواقف محددة؛ مما يبين أن العلاقات الاجتماعية يكسوها طابع الحذر وهو ما يظهر جليا من خلال نسبة 55.6% أحيانا في الجدول (33) الذي يوضح أن المواجهة الجماعية محدودة، وفي ذات السياق أظهر الجدول (34) أن التوافق بين مصالح العمال ومصالح المؤسسة ظرفي بنسبة 52.8% أحيانا والتي توضح ضعف في التكامل الاجتماعي المهني، حيث أن المصالح المشتركة لا تشكل الإطار العام للعلاقات داخل المؤسسة مما يجعل البيئة الاجتماعية غير قادرة على تكوين ولاء طويل الأمد، كما أن نتائج الجدول (35) توضح أن التقدير من الجانب الرسمي غير ثابت 54.6% أحيانا؛ والتي تدل على أن الاعتراف المتبادل ليس بالقوة الكافية، حيث يعتبر من أهم أسس بناء الهوية المهنية والتي ترسخ الولاء التنظيمي، أما التعاون وتبادل الكفاءات فهو موجود بنسب متفاوتة تدل على وجود تفاعل اجتماعي يساهم في بناء الهوية المهنية الجماعية وهذا ما تثبته 47.2% أحيانا و31.5% دائما من خلال الجدول (36)، إلا أن عدم استمرارية هذا التعاون يجعل الولاء التنظيمي محدود، وفي

نفس السياق فإن التواصل العمودي يتم مرونة نسبية باعتباره من عناصر تحسين المناخ الاجتماعي، حيث يخفف من حدة الهيراركية و يتيح للعمال مجال للتعبير؛ مما ينمي انتماءهم وهذا ما تؤكدته 33.3% دائما و 39.8% أحيانا في الجدول (37)، في حين أن عدم وجود إجماع قيمي بالمؤسسة يضعف الهوية الجماعية التي تعد جوهر الولاء التنظيمي القائم على الانتماء الوجداني للمؤسسة من خلال عدم توحيد قيم الجماعة المهنية والتي تؤكدتها 29.6% دائما، و 30.6% أبدا، و 39.8% أحيانا في الجدول (38)، كما أن دمج البعد الإنساني في السياسة التنظيمية يبدو ضعيفا، حيث أن المساندة الاجتماعية من المسؤولين متوسطة؛ مما يترك العلاقات الاجتماعية بين العمال دون تأطير رسمي يضمن الاستقرار وهو ما تؤكدته 41.7% أحيانا و 27.8% أبدا في الجدول (39)، إلا أنه داخل العمل خاصة في الورشات الإنتاجية التي تتطلب تنسيقا ميدانيا نجد مقومات روح الجماعة؛ مما يوضح أن هناك ولاء مهني مرتبط بالأداء أكثر من الولاء للمؤسسة وهو ما تبينه 31.5% دائما، و 53.7% أحيانا في الجدول (40)، كما كشفت نتائج الجدول (41) عن تبادل المعلومات نسبيا 32.4% دائما و 48.1% أحيانا؛ مما يدل على وجود تواصل أفقي في البيئة الاجتماعية إلا أنه ليس كافيا لتقوية روابط الانتماء، كما أن التفاعل الاجتماعي يعبر عن مرونة في الاتصال إلا أنها جزئية وهو ما تؤكدته 26.9% دائما، و 60.2% أحيانا في الجدول (42)؛ مما يحول دون ترسيخ ثقافة تنظيمية دائمة، أما التباين في العلاقات بين الأقسام والورشات يبين أن الانسجام متوسط وهو ما تثبته 56.6% أحيانا في الجدول (43)؛ بينما أظهر الجدول (44) أن الاحترام المتبادل نسبي 60.2% أحيانا مما يدل على أن العلاقات المهنية تحتكم للمواقف وليس للقيم، إضافة إلى أن البيئة الاجتماعية لا تشجع على الاندماج في المؤسسة والحياة الجماعية من خلال الضعف في الأنشطة التنظيمية الذي تثبته 41.7% أحيانا، و 32.4% دائما في الجدول (45).

وتأسيسا على ما سبق نقول بأن الفرضية الفرعية الثانية القائمة على أنه " يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الجزائرية" قد تحققت جزئيا، حيث أن البيئة الاجتماعية تساهم في تشكل الولاء التنظيمي بشكل محدود، وهي بحاجة لسياسات دعم وتواصل فعال لتتحول إلى بيئة ولاء تنظيمي متماسك ومستمر، كما أن التضامن والتقدير والاتصال غير كافيين لبناء هوية مهنية جماعية قوية.

2-3 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة: "يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية

والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية."

بينت نتائج الدراسة أن البيئة الفيزيائية في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة تتميز بمستوى متوسط من حيث التنظيم والسلامة، والتي تنعكس مباشرة على الولاء التنظيمي فمعدات العمل لا تتوافق دائما مع وضعية العمال؛ مما يبين أن تصميم بيئة العمل لا يراعي المعايير الكافية التي تضمن راحة العمال الجسدية التي تجعلهم راضين وتزيد من انتمائهم للمؤسسة وهذا ما أثبتته 49.1% أحيانا في الجدول (46)، كما أن الثقة التنظيمية بين العمال والإدارة متقطعة بسبب الاهتمام النسبي بشروط السلامة في أدوات العمل وهذا ما توضحه 52.8% أحيانا في الجدول (47)، كما أن الأمان في الطوارئ من خلال توفر المخارج البديلة يعتبر أحد مقومات الولاء التنظيمي من خلال جعل العمال يشعرون بالأمان الفيزيقي، إلا أنه محدود نسبيا 49.1% أحيانا والتي أثبتها الجدول (48)، إضافة إلى أن التدفقات المادية والعمالية داخل الورشات لا تسير بانسيابية هندسية فقد أظهرت تذبذبا واضحا 49.1% أحيانا في الجدول (49)، مما يبين خلل في تنظيم الأماكن لتكون منسجمة وفق متطلبات المهنة التي تقوم على الكفاءة والتكامل، كما أن الاختلاف في الإضاءة بين الورشات يبين وجود اهتمام متفاوت؛ وهو ما تثبته 55.6% أحيانا في الجدول (50)، مما يولد الإهمال لدى بعض الفئات المهنية، في حين أن الاهتمام بتجديد الهواء في الورشات نسبي 45.4% أحيانا والتي يثبتها الجدول (51) وتدعمها نتائج الجدول (52) 42.6% أحيانا و38% أبدا المتعلقة بتواجد المروحيات، التي تبين القصور في توفير الوسائل التقنية لتجديد الهواء رغم وجود منافذ للتهوية الطبيعية، التي تعتبر من مقومات الولاء التنظيمي الذي يظهر من خلالها أنه محدود لغياب الراحة الفيزيائية، كما أن المؤسسة تهتم بتوفير الحد الأدنى من شروط الوقاية وبتفاوت بين الورشات لذا تجد الأمان عند العمال غير موحد والذي يثبتته 44.4% أحيانا و38% دائما في الجدول (53)، إضافة إلى الإرهاق السمعي الذي يتعارض مع شروط الراحة المهنية والتي تجعل انتماء العمال يتناقص ولولاؤهم يضعف، وهو ما اثبتته 42.6% أحيانا، و41.7% أبدا في الجدول (54)، كما أن التجهيزات المتوفرة لا تواكب دائما حاجات الإنتاج والعمل التي تجعل

العمال يصلون لتحقيق الأداء الأمثل لأنها تستجيب للمتطلبات الوظيفية أحيانا بنسبة 55.6% أحيانا في الجدول (55)، وفي السياق ذاته فالعمال يرون أن المؤسسة لا تهتم بأجسادهم كجزء من المؤسسة لغياب وتذبذب توفر أدوات الإسعافات الأولية 48.1% أحيانا، و32.4% أبدا المثبتة في الجدول (56)، أما تصميم البيئة الفيزيائية لا يكاد ينسجم مع طبيعة العمل الصناعي حيث ظهر أنه محدود من خلال 49.1% أحيانا، و29.6% أبدا في الجدول (58)، كما أن نظام التدفئة بشكل جيد مقارنة بالعوامل الأخرى إلا أنه ليس في المستوى المطلوب الذي يضمن راحة العمال 38% دائما، و30.6% أحيانا في الجدول (59)، إضافة إلى محدودية توفر وسائل تحويل ونقل المواد بين الورشات وفي الورشات أيضا والتي لا تخدم المؤسسة في صورة نشاطها الذي يتطلب توفر الوسائل لبلوغ أعلى درجة من العمل عن طريق العمال باستغلالهم لها في عملهم وهو ما تثبته 44.4% أحيانا، و34.3% أبدا في الجدول (60).

وتأسيسا على ما سبق نقول بأن الفرضية الفرعية الثالثة القائمة على أنه " يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الجزائرية" قد تحققت جزئيا، حيث أن البيئة الفيزيائية تولد ولاء وظيفي أكثر منه مستمر لقناعة العمال بأن المؤسسة لا تراعي راحتهم بقدر اهتمامها بالإنتاج، وكذا توفيرها للحد الأدنى من الشروط التقنية والوقائية التي لا يمكنها تحقيق التكامل الذي يولد الولاء التنظيمي.

2-4 مناقشة نتائج الدراسة في ظل الفرضية العامة: "يوجد ارتباط بين الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية."

من خلال ما تم عرضه فإن الفرضية العامة تحققت جزئيا عن طريق التحقق الجزئي للفرضيات الفرعية، حيث بينت المعطيات الكمية ونتائج الدراسة أن الهوية المهنية لا يمكن أن تتشكل في معزل عن البيئة الفيزيائية والاجتماعية وغياب اللوائح القانونية، وأن الولاء التنظيمي مرتبط بدرجة انتماء العامل لمهنته والتقدير الذي يحصل عليه من المؤسسة.

فالفرضية الفرعية الأولى " يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية " بينت أن الإطار القانوني بالمؤسسة متوسط في تقوية الولاء التنظيمي

حيث عبر معظم العمال عن إدراكهم النسبي للقوانين الداخلية الذي يبين معرفتهم بالقواعد دون التزامهم بتطبيقها، كما أن مبدأ العدالة والشفافية في تنفيذ اللوائح لا يتحقق بشكل كامل؛ مما يجعل الولاء التنظيمي قائم على الالتزام الوظيفي أكثر من الانتماء الوجداني، إضافة إلى أن اللوائح تشكل قاعدة مهمة لبناء الهوية المهنية؛ لكن بشرط تقوية المشاركة والتشاور التي تعتبر محفزة للانتماء الحقيقي للمؤسسة.

أما الفرضية الفرعية الثانية " يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية " أظهرت أن العلاقات الاجتماعية بالمؤسسة يغلب عليها الطابع العملي، حيث أن التعاون والتفاعل موجودان لكنهما محدودين؛ مما يجعل الهوية المهنية الجماعية غير مكتملة، كما أن غياب التضامن المهني والاستمرارية في التعاون يقللان من الانتماء الجماعي اللازم لبناء الولاء التنظيمي، إضافة إلى أن التواصل العمودي والأفقي النسبي أوجد نوع من المرونة جعلت من الولاء يتغذى على الأداء المهني وليس على الانتماء للمؤسسة.

بينما الفرضية الفرعية الثالثة " يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية " أوضحت أن الظروف المادية المرتبطة بالعمل في حاجة إلى تطوير لتبلغ البيئة الفيزيائية الملاءمة التامة للأداء المهني، كما أن توفر بعض شروط السلامة والمعدات الأساسية جعل العمال مستقرين ميدانياً مما أظهر أن ولاءهم التنظيمي مرتبط بالوظيفية وليس نابعا من القيم، وهذا يظهر بأن الأمان المهني الموجود بمحدودية يجعل العمال يحتفظون بانتماء نسبي للمؤسسة مرتبط بالأداء.

وبناء على ما سبق فإن الهوية المهنية للعمال تتشكل من خلال تفاعل الأبعاد الثلاثة (اللوائح القانونية، البيئة الاجتماعية، البيئة الفيزيائية) التي تعد محددات مباشرة للولاء التنظيمي لأن كل بعد منها يغذي العامل بمعاني ودلالات تؤثر على انتمائه الذي يجعله يستمر في المؤسسة؛ إلا هذا التأثير كان جزئياً ومحدوداً لضعف التكامل بين هذه الأبعاد؛ مما جعل الولاء التنظيمي وظيفي وليس مستمر تغذية القيم والمعايير.

على هذا الأساس فإن الفرضية العامة القائمة على أنه " يوجد ارتباط بين الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية " قد تحققت جزئياً.

3- مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا إلى الكشف عن الارتباط بين الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية من خلال تحليل اللوائح القانونية، والبيئة الاجتماعية، والبيئة الفيزيائية، وبعد تحليل النتائج فإن ما تم التوصل إليه ينسجم جزئياً مع الأهداف المرسومة، حيث أظهرت النتائج أن الأبعاد الثلاثة ترتبط جزئياً بالولاء التنظيمي للعمال بمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة

3-1 التعرف على الارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي:

أظهرت النتائج أن الإطار القانوني والتنظيمي داخل المؤسسة يساهم في تشكيل الولاء جزئياً، من خلال وجود مستوى مقبول من الالتزام بتطبيق القوانين، وتكريس العدالة، إلا أن المشاركة المحدودة للعمال في صياغة اللوائح، وغياب الشفافية الكاملة في التسيير جعلت من تأثير اللوائح تأثيراً إدارياً أكثر منه وجداني، وبالتالي فإن الولاء التنظيمي النابع من اللوائح القانونية ولاء رسمي مرتبط بالواجب الوظيفي، وليس ولاء نابعا من الانتماء القيمي للمؤسسة.

3-2 كشف الارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي:

أوضحت النتائج أن البيئة الاجتماعية بالمؤسسة تتميز بتفاعلات مهنية يغلب عليها الطابع العملي الظرفي أكثر من التضامن المستمر، فالعلاقات الاجتماعية بين الزملاء تقوم غالباً على الحاجة والمصلحة المؤقتة؛ في حين تبقى قيم التعاون والتقدير والتواصل محدودة وليست متجذرة في الثقافة التنظيمية، فيصبح الولاء التنظيمي مصلياً وظيفياً أكثر من كونه ولاء عاطفي نابعا من الانتماء للمؤسسة، كما أن وجود مظاهر التعاون وتبادل المعلومات بين العمال إلا أن ضعف الاجماع القيمي والمساندة الاجتماعية من طرف الإدارة يقلص فرص بناء هوية مهنية جماعية قوية تدعم الولاء التنظيمي المستمر.

3-3 كشف الارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي:

بينت النتائج أن الوضع الفيزيقي بالمؤسسة مقبول نسبياً، حيث تتوفر شروط السلامة والإضاءة والتهوية في حدود معينة، إلا أنها غير منتظمة بين الورشات والأقسام، كما أن بعض الظروف البيئية المتمثلة في الضوضاء، ونقص أماكن الراحة، ووضع المعدات تعتبر مصدر ضغط مهني للعمال؛ مما يقلل من راحتهم وانتمائهم للمؤسسة إلا أن التوفير النسبي لأدوات السلامة والإسعافات الأولية، إضافة إلى وسائل نقل المواد يظهر وجود اهتمام نسبي بالجانب الفيزيقي والذي ينعكس بالإيجاب على الولاء الوظيفي؛ لكن لم يبلغ درجة التأثير القوي على الولاء التنظيمي.

واستناداً لما سبق يتبين أنه تم تحقيق أهداف الدراسة جزئياً، حيث أوضحت النتائج أن العوامل القانونية والاجتماعية والفيزيائية تساهم في تشكل الولاء التنظيمي بدرجات متفاوتة، إلا أن هذا الولاء وظيفي مؤقت أكثر منه ولاء تنظيمي مستمر نابع من هوية مهنية مستقرة، وهذا ما يوضح الحاجة إلى إعادة تفعيل آليات الدعم والتقدير، والمشاركة التنظيمية داخل المؤسسة ودعم العدالة والجوانب الفيزيائية من أجل ترسيخ الولاء التنظيمي القائم على الانتماء والالتزام المشترك.

4- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

تسعى الدراسة الحالية عبر تناول موضوع الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية إلى إعداد دراسة تشمل متغيري الهوية المهنية والولاء التنظيمي من حيث الارتباط بينهما، وبالاعتماد على مختلف أدوات البحث العلمي المعتمدة في الدراسة تم جمع المعطيات التي تم تبويبها ثم تحليلها وتفسيرها، إضافة إلى ضبط نتائجها، لذا يجب مناقشة نتائج الدراسة الحالية ومقارنتها مع نتائج الدراسات التي سبقتها وتم تقديمها في الفصل الأول لهذه الدراسة.

4-1 الدراسات السابقة حول المتغير الأول " الهوية المهنية ":

أ - دراسات محلية جزائرية:

- **الدراسة الأولى:** دراسة موسى غربي وعبد الله بافا التي تمحورت حول الهوية المهنية ودورها في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وقد تم استعراض النتائج التي توصلت إليها، واتفقت مع النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية أن ضعف الهوية المهنية يؤدي إلى تراجع الاستقرار الوظيفي؛ فبينما أشارت الدراسة السابقة إلى أنه كلما كانت هوية الموظفين قوية زاد ولاؤهم للمؤسسة، فإن الدراسة الحالية تقدم تأكيدا عمليا لهذه العلاقة من خلال توضيح أن ضعف الهوية المهنية مرتبط بانخفاض مستوى الولاء التنظيمي، كما أن الدراسة الحالية تتجاوز الإطار النظري للدراسة السابقة من خلال تبيان آليات أكثر تعقيدا، حيث ركزت الدراسة السابقة على الجوانب التحفيزية والتكوينية، إلا أن الدراسة الحالية أظهرت أن المشكل يكمن في البنية التنظيمية في حد ذاتها من خلال أن غياب العدالة الإجرائية والانتقائية في التطبيق يشكلان بيئة هشة لبناء هوية مهنية قوية.
- **الدراسة الثانية:** دراسة مامة قبلي التي تناولت المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار، واتفقت مع نتائج الدراسة الحالية في الآليات رغم اختلاف المهن والقطاعات، فبينما عانى عمال النظافة من التهميش الاجتماعي في نتائج الدراسة السابقة فإن العمال في نتائج الدراسة الحالية يعانون من التهميش التنظيمي، حيث كلاهما يؤدي إلى أزمة هوية تضعف الانتماء، كما أن الدراسة الحالية أثبتت أن أزمة الهوية المهنية امتدت إلى المؤسسة الصناعية وليست فقط في المهن الهامشية التي تناولتها الدراسة السابقة، حيث أن المعطيات الميدانية للدراسة الحالية بينت أن غياب المنظور الأرخونومي الذي توصلت إليه الدراسة السابقة يتضح في السياق الصناعي من خلال عدم انتظام التابع الوظيفي، وتدني شروط السلامة.
- **الدراسة الثالثة:** دراسة نورة هارون حول الهوية المهنية للعامل الجزائري في ظل عقود الشراكة الأجنبية بالمؤسسة الجزائرية، حيث تختلف مع نتائج الدراسة الحالية في أن العمال في الدراسة السابقة تمكنوا من الاندماج مهنيا واجتماعيا من خلال بناء علاقات سوسيو مهنية مع العمال

الأجانب عن طريق الانسجام مع الآخر، أما عمال الدراسة الحالية واجهوا مشكلة انعدام الآليات الأساسية لبناء الهوية، كما أثبتت نتائج الدراسة الحالية أن مشكلة الهوية المهنية ليست مرتبطة بالتفاعل مع الأجانب كما في الدراسة السابقة، بل أيضا من سوء ممارسات الأطر الإدارية في المؤسسة التي تبينها غياب المشاركة وعدم التقدير الذين يحدثان أزمة هوية دون الحاجة إلى بعد ثقافي أجنبي.

ب - الدراسات العربية:

- **الدراسة الأولى:** دراسة عبد الجليل شوقي المتحورة حول الوعي بالهوية المهنية لدى المقبلين على مهنة التدريس، اتفقت مع نتائج الدراسة الحالية في وجود أزمة هوية مهنية رغم اختلاف القطاعات، حيث توصلت نتائج الدراسة السابقة إلى تناقض بين الوعي العالي بالحماس المهني والوعي الضعيف بالالتزام الأخلاقي لدى المدرسين، فإن نتائج الدراسة الحالية بينت تناقض مماثل بين المعرفة بالقواعد والالتزام بتطبيقها، كما تختلف نتائج الدراسة السابقة التي توصلت إلى أن المشكل في العوامل الشخصية وتوصلت نتائج الدراسة الحالية إلى أن المشكل في القطاع الصناعي هو مشكل بنيوي على مستوى الهيكل التنظيمي وليس على مستوى الأفراد.

- **الدراسة الثانية:** دراسة عبد الرحمان صالح الدجيهر حول دور الهوية المهنية في تفسير مقاومة العاملين في مجال الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية للسجلات الصحية الإلكترونية والتغيير الاستراتيجي في المستشفيات العامة، واتفقت مع نتائج الدراسة الحالية في أن التغييرات سواء كانت تقنية كما في الدراسة السابقة أو هيكلية كما في الدراسة الحالية عندما تمس جوهر الممارسة المهنية واستقلالية العمال فإن الهوية المهنية تتلاشى فبينما قاوم العمال في الدراسة السابقة نظام السجلات لكونه يضيق استقلاليتهم المهنية وسلطتهم فإن عمال الدراسة الحالية يقاومون التطبيق الانتقائي في القوانين كونه يهدد استقرارهم المهني كما توصلت نتائج الدراسة السابقة إلى مقاومة مباشرة لنظام السجلات الإلكترونية، فإن الدراسة الحالية توصلت إلى وجود أشكال أكثر تعقيدا من المقاومة السلبية تظهر في الالتزام المؤقت، والرضا المؤقت التي تبين غياب الثقة في التنظيم الرسمي، إضافة إلى أن نتائج الدراسة السابقة توصلت إلى ضرورة مراعاة المتطلبات الخاصة بالمستخدم واستراتيجيات

التغيير التنظيمي، فإن الدراسة الحالية تؤكد على مراعاة الجوانب الثقافية والعلائقية العميقة لبناء الهوية المهنية وليس فقط الجوانب التقنية والإجرائية.

- **الدراسة الثالثة:** دراسة كوثر السويسي حول الهوية المهنية للباحث في العلوم الإنسانية، اتفقت مع نتائج الدراسة الحالية أن غياب الاعتراف والتقدير يولد أزمة هوية مهنية، وأن هناك تمثلات متعددة لأزمة الهوية المهنية؛ كما تختلف نتائج الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية أن الأفراد في الدراسة السابقة قاموا بمحاولات فردية لتغيير الهوية المهنية وإعطائها معنى جديد وإيجابي، أما في الدراسة الحالية يطورون استراتيجيات جماعية لإعادة بناء هويتهم المهنية.

ج - الدراسات الأجنبية:

- **الدراسة الأولى:** دراسة جونيشيرو مياشي - Junichiro Miyachi وآخرون تمحورت حول تكامل تكوين الهوية المهنية بين الأطباء الريفيين الذين يشهدون تفاعلاً بين هوياتهم المهنية والشخصية، حيث اختلفت مع نتائج الدراسة الحالية أن الأطباء في الدراسة السابقة تمكنوا من تطوير هوية مرنة وعلائقية، بينما الدراسة الحالية توصلت إلى وجود جمود في الهوية المهنية نتيجة وجود قيود تنظيمية، كما توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى ضرورة توفير حد أدنى من الشروط التنظيمية لتحقيق التكامل الهوية المهنية، بينما الدراسة السابقة توفرت على السياقات البيئية اللازمة.

- **الدراسة الثانية:** دراسة يومينق بي - Yueming Pi وآخرون حول العلاقة بين الهوية المهنية والتطوير المهني لدى معلمي التربية الخاصة نموذج الوساطة المعتدلة، حيث اختلفت مع نتائج الدراسة الحالية في أن الدراسة السابقة توصلت إلى أن الكفاءة الذاتية تساهم في زيادة العلاقة بين الهوية المهنية والتطوير المهني؛ بينما الدراسة الحالية توصلت إلى أن الكفاءة الذاتية تتطلب بيئة عمل داعمة.

- **الدراسة الثالثة:** دراسة قاسم الأنصاري رناني وهادي دانيش حول الهوية المهنية ودورها في تطوير المسار المهني: دراسة حالة مؤسسة الإسكان بمحافظة شرق أذربيجان، حيث اختلفت مع نتائج الدراسة الحالية في أن الدراسة السابقة توصلت إلى أن الهوية المهنية تساهم بشكل

كبير في دعم المسار المهني للموظفين؛ إلا أن الدراسة الحالية توصلت إلى أن مساهمة الهوية المهنية يتطلب استقرار البيئة التنظيمية.

4-2 الدراسات السابقة حول المتغير الأول " الهوية المهنية ":

أ - دراسات محلية جزائرية:

- **الدراسة الأولى:** دراسة حمزة رمضاني وصغيري حسين تمحورت الولاء التنظيمي وعلاقته بمقاومة التغيير، انفتحت مع النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية مع اختلاف في التفسير، حيث أكدت الدراسة السابقة على وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين الولاء التنظيمي ومقاومة التغيير، أما الدراسة الحالية توصلت إلى أن مقاومة التغيير ليست رفضا للتغيير في حد ذاته بل هي مقاومة لعدم مصداقية التنظيم ككل عبر التطبيق المتقطع للقواعد والتميز في التطبيق الذي يحول ضعف الولاء إلى أداة مقاومة سلبية.
- **الدراسة الثانية:** دراسة كنزة بوزنيط وآخرون حول واقع الولاء التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، انفتحت مع نتائج الدراسة الحالية أن المتغيرات الديموغرافية لا تؤثر على الولاء التنظيمي بل بالعوامل التنظيمية، كما توصلت الدراسة الحالية إلى أن ضعف الولاء التنظيمي راجع لضعف العدالة الإجرائية، وغياب المشاركة؛ ونقص الشفافية، وظروف العمل غير الملائمة، وبذلك فالدراسة الحالية تدعم الدراسة السابقة بأن الولاء التنظيمي لا يتحدد بالخصائص الفردية للعمال.
- **الدراسة الثالثة:** دراسة دودو نوري نورالدين حول الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الموظفين في ظل الثقافة التنظيمية، حيث أكدت الدراسة السابقة أن الثقافة التنظيمية وقيم العمل هي أساس الثقة والانتماء، وأن التفاعل الإيجابي بين الإدارة والموظفين يزيد الولاء؛ في حين الدراسة الحالية توصلت أن التفاعل في المؤسسة محدود وأن الثقة متذبذبة لنقص الاعتراف والشفافية، هذا يضع الدراسة الحالية دليل ميداني يؤكد أن الخلل في الثقافة التنظيمية يؤدي إلى ولاء وظيفي هش؛ مما يجعل نتائج الدراسة الحالية تتقاطع مع نتائج الدراسة السابقة في أن الولاء التنظيمي نتيجة لفعالية الثقافة التنظيمية.

ب - الدراسات العربية:

- **الدراسة الأولى:** دراسة مصطفى أحمد محمد ناجي البوري وعبدہ أحمد علي العامري تمحورت حول أثر الولاء التنظيمي في أداء العاملين دراسة ميدانية في البنوك اليمنية بأمانة العاصمة صنعاء، فالدراسة السابقة توصلت إلى أن الولاء التنظيمي له أثر إيجابي في أداء العاملين أما الدراسة الحالية من خلال مؤشرات ضعف الالتزام وغياب المشاركة والتطبيق المتقطع تبين أن الأداء منخفض، وبذلك فنتائج الدراسة الحالية تدعم نتائج الدراسة السابقة من منظور عكسي؛ أي كلما كان الولاء التنظيمي ضعيف يتراجع الأداء التنظيمي؛ لذا فالدراستين متكاملتين، حيث أن الولاء القوي يحسن الأداء، وضعف الولاء يؤدي إلى أداء غير مستقر.
- **الدراسة الثانية:** دراسة علي يوسف حول دور الولاء التنظيمي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، حيث أوضحت الدراسة السابقة أن الولاء التنظيمي يعزز سلوك المواطنة التنظيمية أي المبادرة التعاون، احترام الأنظمة، دعم الزملاء؛ في حين أظهرت الدراسة الحالية أن التعاون موجود أحيانا وأن الدعم الوظيفي ظرفي؛ مما يعني أن ضعف الولاء التنظيمي أدى إلى غياب ثقافة المواطنة التنظيمية المستمرة؛ لذا فالدراستان متكاملتان في الاتجاه السببي أي أن غياب الولاء التنظيمي يؤدي إلى تراجع قيم المشاركة والمواطنة المهنية في المؤسسة.
- **الدراسة الثالثة:** دراسة أنيس صقر سخاونة وفاروق إبراهيم العكرب حول أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي في شركات النسيج في محافظة حلب في سوريا من وجهة نظر العاملين، تتفق مع دراستنا جزئياً حيث توصلت الدراسة السابقة إلى وجود مستوى متوسط من العدالة التنظيمية ومستوى مرتفع من الولاء التنظيمي؛ مما يدل توفر مستوى نسبي من العدالة يكفي لزيادة الانتماء التنظيمي للعاملين؛ بينما الدراسة الحالية توصلت إلى انخفاض في الولاء التنظيمي يرجع لضعف العدالة التنظيمية وغياب الشفافية، والتي تدل أن العدالة عامل محوري لزيادة الولاء التنظيمي من خلال الانصاف الذي يولد الانتماء وتتفق نتائج الدراساتين في أن العدالة التنظيمية ترتبط بمحددات اجتماعية وتنظيمية وليس بالخصائص الفردية وهو ما أكدته الدراسة السابقة من خلال عدم وجود فروق في العدالة التنظيمية تعزى للجنس أو العمر أو سنوات الخدمة؛ في حين أكدت الدراسة الحالية أن ضعف الولاء التنظيمي يرتبط بغياب العدالة الإجرائية وتحيز الإدارة في القرارات.

ج - الدراسات الأجنبية:

- **الدراسة الأولى:** دراسة محمد تيتو ادريانو - Muhammad Tito Andriano وآخرون حول تأثير أسلوب القيادة على أداء الموظفين وولائهم من خلال مناخ المنظمة، اتفقت نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية من حيث التأثير المباشر لأسلوب القيادة على الولاء التنظيمي، حيث أظهرت الدراسة الحالية أن غياب القيادة الفعالة ساهم في تدني مستويات الولاء، كما اتفقتا من حيث الدور الوسيط للمناخ التنظيمي على أن جودة البيئة التنظيمية تنقل تأثير القيادة إلى مخرجات العمل، واختلفتا من حيث استقرار المناخ التنظيمي، فالدراسة السابقة وجدت المناخ التنظيمي إيجابي؛ بينما في الدراسة الحالية المناخ التنظيمي مضطرب بسبب التطبيق المتقطع للقواعد وعدم الاستقرار الإداري، إضافة إلى وجود علاقة خطية في الدراسة السابقة؛ في حين الدراسة الحالية وجود الارتباط يتطلب تماسك البنية التنظيمية.
- **الدراسة الثانية:** دراسة صوفيا بانو - Sofia Bano حول أثر القيادة والعمل الجماعي على ولاء العاملين، الثقة كمتغير وسيط، اتفقت نتائج الدراسة السابقة مع نتائج الدراسة الحالية أن التضامن الوظيفي يساهم في بناء رأس مال اجتماعي يدعم الولاء التنظيمي، وأن العمال لا يبنون ولاءهم على عامل واحد بل على التفاعل المعقد بين القيادة والعمل الجماعي والثقة التنظيمية، كما اختلفت نتائج الدراسة السابقة مع نتائج الدراسة الحالية من حيث مستوى الثقة التنظيمية، فالدراسة السابقة توصلت إلى وجود ثقة عالية كمتغير وسيط؛ في حين توصلت الدراسة الحالية إلى وجود أزمة ثقة تنظيمية بسبب نقص الشفافية وغياب الالتزام في تطبيق القواعد، إضافة إلى الاختلاف في الفعالية القيادية، حيث أكدت الدراسة السابقة على دور القيادة التحويلية؛ بينما الدراسة الحالية توصلت إلى غياب القيادة الفعالة والتي تظهر من خلال المساندة الإدارية المحدودة، والتقدير غير الثابت، واختلفتا من حيث طبيعة الولاء التنظيمي الذي توصلت فيه الدراسة السابقة إلى استقراره؛ في حين الدراسة الحالية توصلت إلى أن الولاء مصلحي يبين وجود أزمة انتماء للتنظيم.
- **الدراسة الثالثة:** دراسة فيندينه خوا - Vu Dinh Khoa وآخرون تمحورت حول تأثير الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي للموظفين في جامعة هانوي للصناعة، اتفقت نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية في أهمية القيم التنظيمية في بناء الولاء، حيث أظهرت نتائج

الدراسة الحالية أن قيم التعاون والاحترام المتبادل تساهم في بناء بيئة عمل تدعم العمال كما اتفقتا على أن جودة العلاقات بين الزملاء والرؤساء تنعكس على الولاء التنظيمي واختلفت نتائج الدراسة السابقة مع نتائج الدراسة الحالية في قوة الثقافة التنظيمية، حيث توصلت الدراسة السابقة إلى ثقافة تنظيمية متماسكة؛ في حين الدراسة الحالية توصلت إلى تشتت في القيم التنظيمية من خلال عدم توحيد الجماعة المهنية، واختلفت من حيث استقرار العلاقات التنظيمية، فالدراسة السابقة توصلت إلى وجود علاقات إيجابية مستقرة؛ بينما توصلت الدراسة الحالية إلى وجود علاقات غير ثابتة ترجع للمساندة الإدارية المتوسطة إضافة إلى الاختلاف من ناحية الرضا، حيث توصلت الدراسة السابقة إلى رضا مرتفع، أما الدراسة الحالية توصلت إلى رضا مؤقت وآني.

5- مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية:

5-1 مقارنة التحليل الاستراتيجي لـ ميشال كروزيه:

تم في هذه الدراسة تبني نظرية التحليل الاستراتيجي لـ ميشال كروزيه كمقاربة لها بالتنظيم ليس نسق عقلاني مغلق تحكمه القواعد الرسمية فقط، بل عبارة عن مجال ديناميكي لعلاقات السلطة التي يسعى الفاعلون من خلالها للتكيف مع البنية التنظيمية لتحقيق مصالحهم والحفاظ على هوامش الحرية بالمؤسسة، فنتائج الدراسة بينت وجود أفعال استراتيجية عند الفاعلين في تعاملهم مع مختلف مواقف العمل بالمؤسسة مجال الدراسة، وأوضحت أن الهوية المهنية والولاء التنظيمي مرتبطان بطبيعة التفاعلات بين الإدارة والعمال، وبدرجة الشفافية والعدالة في القرارات، وبالرجوع إلى افتراضات التحليل الاستراتيجي، نجد أن نتائج الدراسة تتقاطع معها في التأكيد على أن علاقات السلطة وعدم التوازن في توزيع الموارد والمعلومات من محددات بناء أفعال الفاعلين بالمؤسسة، حيث بينت النتائج أن العمال في ممارساتهم اليومية يعتمدون استراتيجيات تفاوضية غير معلنة لتفادي القيود التي يفرضها الجانب الرسمي، ويسعون باستمرار لتحقيق مصالح شخصية ضمن الأهداف الرسمية للمؤسسة؛ وبذلك فإن الولاء التنظيمي هنا هو ولاء مشروط وظرفي يتأثر بدرجة العدالة والثقة في الإدارة أكثر من تأثره بالانتماء القيمي، وهو

ما يتوافق طرح مع كروزيه في أن التنظيم فضاء مفتوح للتفاعلات المتغيرة ويخضع لموازن القوة وليس للقواعد الرسمية.

5-2 مقارنة تشكل الهوية المهنية لـ رينو سانسوليو:

استتدت الدراسة أيضا على مقارنة تشكل الهوية المهنية لـ رينو سانسوليو كمقاربة ثانية لها، فالهوية المهنية ليست معطى ثابت؛ بل بناء اجتماعي متجدد يتشكل من تفاعل الفرد محيطه ومجمل التمثلات كفاعل في الجماعة التنظيمية، حيث توصلت الدراسة أن ضعف الاعتراف من قبل الجانب الرسمي، وغياب التحفيز والتقدير، يؤثر سلبا على بناء الهوية المهنية للعمال ويجعلها هشة وغير مستقرة، وتتفق هذه النتائج مع طرح سانسوليو حول دور التمثلات الاجتماعية في الانتماء المهني، فغياب الاعتراف يضعف الدافعية للانتماء ومن تواجد الفرد في المؤسسة وأوضحت النتائج أن هوية العمال تتأرجح بين الانتماء للمهنة من جهة، والانتماء للمؤسسة من جهة أخرى تبعا لمدى ما تقدمه هذه الأخيرة من فرص الاندماج وتقدير الذات؛ وبذلك فالهوية المهنية للعمال في المؤسسة محل الدراسة تتشكل ضمن سياق تنظيمي غير مستقر يبين محدودية الاعتراف المهني وضعف التواصل الإداري الذي ينعكس على مستويات الولاء التنظيمي لديهم.

5-3 مقارنة التنشئة الاجتماعية للهوية المهنية لـ كلود ديبارد:

اعتمدت الدراسة على مقارنة التنشئة الاجتماعية للهوية المهنية لـ كلود ديبارد كمقاربة ثالثة لها، حيث تتكون الهوية المهنية من خلال تفاعل التنشئة الاجتماعية المتمثلة في الخبرات والتعلم المستمر مع التنشئة الذاتية التي تتبع من إعادة بناء تصور الفرد لذاته، حيث توصلت الدراسة إلى وجود مسار اجتماعي ومهني غير مكتمل لبناء هوية مهنية مستقرة بالمؤسسة، وأن التفاعل بين التنشئة الاجتماعية والتنشئة الذاتية يواجه صعوبات بسبب ضعف التواصل الأفقي والعمودي في المؤسسة محل الدراسة، وكذا محدودية فرص المشاركة في اتخاذ القرار، وهذا يتفق مع فرضيات المقاربة التي تبين أن غياب قنوات الإدماج والتفاعل الاجتماعي يؤدي إلى انقطاع في عملية بناء الهوية المهنية، فالعمال في المؤسسة ليس لديهم الآليات الرسمية وغير الرسمية التي تمكنهم من إعادة تعريف أدوارهم المهنية داخل الجماعة التنظيمية، فيتناقص

انتماؤهم وولاؤهم التنظيمي، وبذلك تبقى التنشئة المهنية بالمؤسسة جزئية تعيد إنتاج أنماط اللامبالاة التنظيمية عوض توليد الانتماء والولاء المستمر.

6- مناقشة النتائج في ضوء بعض نظريات العلماء:

6-1 نظرية الحاجات:

تقوم هذه النظرية على أن أفعال الأفراد تحمها مجموعة من الحاجات المترتبة تبدأ بالحاجات الفيزيولوجية وتنتهي بتقدير الذات.

فنتائج الدراسة توضح أن اغلب العمال في المؤسسة محل الدراسة يعيشون في حالة اشباع جزئي للحاجات الأساسية، وضعف كبير في اشباع حاجات التقدير والمشاركة، وتقدير الذات وذلك لما تحمله بيئة العمل من غياب لظروف الراحة والتقدير المستمر التي تجعل العمال يقعون في المستويات الدنيا من الهرم؛ فيصبح ولائهم مصليحي قائم على المصلحة وليس على الانتماء. وهذا ما يتوافق مع الافتراضات في أن ضعف اشباع الحاجات يحد من الولاء التنظيمي والاندماج في المؤسسة.

6-2 نظرية التبادل الاجتماعي:

ترتكز هذه النظرية على أن العلاقات التنظيمية تقوم وفق مبدأ تبادل المنافع بين العمال والمؤسسة.

وبينت نتائج الدراسة أن العمال في المؤسسة محل الدراسة يجدون أن ما يقدمونه من جهد لا يقابل بالاعتراف او المكافأة العادلة دائما؛ مما يؤدي الى ضعف الالتزام للمؤسسة.

وهو ما يتوافق مع الافتراضات في أن غياب العدالة في عملية التبادل يؤدي الى تراجع الثقة المتبادلة، فينخفض الرضا والولاء التنظيمي.

6-3 نظرية العدالة التنظيمية:

تتعلق هذه النظرية أن الفرد يقارن بين جهده ومكافأته، وجهد ومكافأة الآخرين ليحدد شعوره بالعدالة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن العدالة الإجرائية بالمؤسسة محل الدراسة غير ثابتة، وأن العمال يشعرون بالتميز في تطبيق القواعد؛ مما يؤدي عدم شعور بالإنصاف وإلى تراجع الولاء. وهذا يتقاطع مع الافتراضات في أن إدراك الظلم التنظيمي يولد أفعال الانسحاب، فيتلاشى الانتماء المهني للعمال.

6-4 نظرية الهوية الاجتماعية:

تقوم هذه النظرية على فكرة أن انتماء الفرد إلى الجماعة المهنية يشكل جزء من هويته الذاتية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن ضعف المشاركة في القرارات التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة وكذا غياب ثقافة الاعتراف يجعلان شعور العمال بالانتماء للمؤسسة كجماعة واحدة محدود. وهذا ما يتوافق مع الافتراضات بأن قوة الهوية الاجتماعية ترتبط بدرجة تماسك الجماعة المهنية، فغياب هذا التماسك يؤدي إلى ضعف الولاء التنظيمي.

6-5 نظرية العاملين:

تفرق هذه النظرية بين عوامل الرضا، وعوامل عدم الرضا للعاملين بالمؤسسة. ومن خلال نتائج الدراسة يتبين أن المؤسسة محل الدراسة توفر الحد الأدنى من السلامة، وتهمل الاعتراف والمشاركة العمالية؛ مما يؤدي إلى محدودية الرضا المهني، وعدم استمرارية الولاء التنظيمي.

وهو ما يتوافق مع الافتراضات بأن غياب الحوافز الداخلية يؤدي إلى انخفاض الدافعية للعمل.

6-6 نظرية الإدارة بالأهداف:

تركز هذه النظرية على مشاركة العاملين في تحديد الاهداف التنظيمية لضمان التزامهم وتحقيق الانسجام بين اهداف الفرد والمؤسسة.

وأظهرت نتائج الدراسة بالمؤسسة محل الدراسة وجود فجوة بين أهداف العمال واهداف المؤسسة، حيث ان التنسيق في الأولويات جزئي وضعيف؛ مما يؤدي الى تناقص الانتماء المشترك.

وهذا ما يتوافق مع الافتراضات التي تقوم على أن عدم مشاركة العمال في وضع الأهداف يفقدهم الإحساس بالمسؤولية وتحمل النتائج، فالولاء يصبح ولاء ظرفي تتحكم فيه الظروف وليس تنظيمي نابع من المشاركة في أهداف المؤسسة

7- الاستنتاج العام:

تم في هذه الدراسة معالجة موضوع الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية لما يكتسبه من أهمية كبيرة للفاعلين والمؤسسة عبر فرضية رئيسية " يوجد ارتباط بين الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية " وتم من خلالها استنباط ثلاث فرضيات فرعية، حيث تمحورت الفرضية الفرعية الأولى حول " يوجد ارتباط بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية،" إضافة إلى الفرضية الفرعية الثانية حول " يوجد ارتباط بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية،" والفرضية الفرعية الثالثة حول " يوجد ارتباط بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية،" ليتم التحقق منها ميدانيا في المؤسسة محل الدراسة، وتم التوصل إلى النتائج العامة التالية:

- يوجد ارتباط جزئي بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية.
- يوجد ارتباط جزئي بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية.
- يوجد ارتباط جزئي بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية.

- بينت نتائج الدراسة أن مستوى الهوية لدى العاملين في المؤسسة يتراوح بين المتوسط والمقبول، حيث يظهر العمال إحساسا نسبيا بالانتماء المهني مرتبطا بممارساتهم اليومية، لكنه غير مؤسس على قناعة قيمة مستقرة.
- أظهرت نتائج الدراسة أن البعد القانوني والتنظيمي يشكل عاملا محددًا جزئيا في بناء الهوية المهنية، إذ أبدى أغلب العمال معرفة متوسطة بالقوانين الداخلية، مع وجود شعور بانتقائية في التطبيق وضعف في الشفافية، ما يجعل العاقبة بالأنظمة علاقة امتثال اداري أكثر من كونها التزاما مهنيا نابعا من الايمان بالقواعد.
- توصلت الدراسة أن البعد الاجتماعي فقد مثل جانبا مؤثرا في تشكيل الهوية المهنية، إذ لوحظ أن العلاقات بين العاملين يسودها في كثير من الأحيان طابع التعاون المرحلي لا التضامن الدائم، بسبب ضعف قنوات التواصل الداخلي وقلة الأنشطة الجماعية التي تعزز روح الفريق والانتماء الجماعي للمؤسسة.
- بينت نتائج الدراسة أن البعد الفيزيقي (البيئة المادية)، برزت معوقات في ظروف العمل (الإضاءة، التهوية، وسائل الراحة)، ما أثر على شعور العمال بالاهتمام المؤسسي، وجعل انتماءهم يظل رهينا بالإمكانات المادية وليس بالقيم المؤسسية.
- أظهرت نتائج الدراسة أن الهوية المهنية في المؤسسة تميل الى الطابع الوظيفي أكثر من الطابع القيمي، فهي تبنى حول ممارسة العمل وأدائه وليس حول تصور جماعي للانتماء المهني، أي أن العامل يعرف نفسه من خلال مهامه أكثر مما يعرفها من خلال عضويته في جماعة مهنية متماسكة.
- توصلت الدراسة الى أن الولاء التنظيمي لدى العمال يتسم هو الآخر بطابع متوسط ومحدود، حيث يعبر العاملون عن التزام نسبي بالمؤسسة، لكن هذا الولاء يغلب عليه الجانب العقلاني والوظيفي (المرتب بالأجر والأمان المهني)، أكثر من الجانب العاطفي أو المعياري.
- بينت نتائج الدراسة أن ضعف التحفيز المادي والمعنوي وقلة الاعتراف بالجهود، وغياب مسارات واضحة للترقية، عوامل جعلت الولاء التنظيمي يتجلى في الاستمرارية الوظيفية لا في الالتزام القيمي بالمؤسسة.

- أظهرت نتائج الدراسة أن العلاقات التنظيمية يغلب عليها طابع "الأمر والتنفيذ"، وهو ما يقلل من مبادرات العمال للمشاركة في اتخاذ القرار، ويضعف من شعورهم بالمسؤولية المشتركة تجاه المؤسسة.
- توصلت الدراسة الى وجود فوارق في تطبيق العدالة التنظيمية وتفاوت في فرص التقدير المهني أثر سلبيًا في مستوى الولاء التنظيمي، خاصة بين الفئات التي ترى أن المؤسسة لا تمنح فرصًا متكافئة أو لا تركز قيم الاعتراف والاحترام المتبادل.
- بينت نتائج الدراسة أن نسبة معتبرة من العمال أبدت رغبة في تحسين الأداء والانخراط في تطوير المؤسسة متى توفرت الظروف الملائمة من اشراك وتقدير وتواصل اداري فعّال.
- أظهرت نتائج الدراسة الى أن العلاقة بين الهوية المهنية والولاء التنظيمي علاقة ارتباطية جزئية وإيجابية، اد يؤدي ارتفاع مستوى الهوية المهنية (إحساس العامل بقيمته ودوره واندماجه في بيئة عمل عادلة) الى ارتفاع مستوى الولاء التنظيمي.
- توصلت الدراسة الى أن هذا الارتباط يتأثر بشدة بالبيئة التنظيمية والمناخ الإداري، فحين تسود العدالة والشفافية، يزداد التماهي بين الهوية المهنية والولاء التنظيمي، بينما يؤدي الغموض الإداري او غياب العدالة الى انفصال العامل عن المؤسسة وضعف ولاءه لها.
- بينت نتائج الدراسة أن العاملين ذوي الهوية المهنية المستقرة -الذين يعبرون عن وعي بدورهم ورسالتهم داخل المؤسسة- يظهرون ولاء أكثر ثباتًا من أولئك الذين ينظرون الى عملهم كمجرد وظيفة لكسب الرزق.
- أظهرت نتائج الدراسة أن الهوية المهنية تعتبر البوابة الأولى لبناء ولاء تنظيمي فعّال، فهي التي تمنح العامل شعورًا بالاعتراف، وتربطه بالمؤسسة كفضاء لتحقيق الذات، لا كمجرد مصدرا للأجر.
- توصلت الدراسة الى أن غياب سياسات واضحة لتثبيت الهوية المهنية عبر التدريب، والتحفيز، والتواصل، يؤدي الى ولاء هشّ وغير مستقر، قابل للتغير مع أي ظرف اداري أو اقتصادي.

8- الإقتراحات والتوصيات:

- تعزيز العدالة التنظيمية داخل المؤسسة من خلال اعتماد معايير شفافة وواضحة في التقييم، الترقية، وتوزيع المكافآت، بما يسهم في ترسيخ الشعور بالإنصاف ويقوي الولاء التنظيمي.
- تفعيل سياسة الاعتراف والتقدير المعنوي عبر مكافأة الأداء المتميز، والاشادة بالجهود الفردية والجماعية أمام الزملاء، لتدعيم الهوية المهنية واحساس العاملين بقيمتهم داخل المؤسسة.
- تحسين ظروف العمل الفيزيائية (الإضاءة، التهوية، أدوات الحماية، التنظيم المكاني للورشات) لضمان بيئة عمل مريحة تشجع على الانتماء وتعزز المسؤولية تجاه المؤسسة.
- اعتماد إدارة تشاركية تشرك العمال في اتخاذ القرار وتمنحهم صوتا في مناقشة مشكلات الإنتاج، لان المشاركة تولد الانتماء وتعزز المسؤولية تجاه المؤسسة.
- وضع برامج لتأهيل القيادات الإدارية الوسطى في مجال الاتصال الفعّال وإدارة الموارد البشرية، لتتحول الإدارة من دورها الرقابي الى دور داعم وموجه للطاقات المهنية.
- تنوع أنماط التحفيز بين المادي (المكافآت، منح، امتيازات) والمعنوي (شهادات تقدير، اشادة داخلية)، بما يضمن تحفيزا شاملا ومتوازنا لكل فئات العمال.
- ترسيخ ثقافة جماعية تنظيمية من خلال نشاطات داخلية (ورشات تحسيسية، لقاءات فكرية، احتفالات مؤسسية) تركز قيم المؤسسة وتربط العمال بهوية مهنية مشتركة.
- تطوير قنوات الاتصال الداخلي لتكون مفتوحة ودورية بين الإدارة والعاملين، سواء عبر الاجتماعات المنتظمة أو المنصات الرقمية الداخلية، لتفادي العزلة التنظيمية وسوء الفهم.
- تحسين اليات التقييم المهني لتشمل الجوانب السلوكية، الإبداعية، والمبادرة، وليس فقط الكفاءة التقنية، مما يمنح نظرة أكثر شمولا لأداء العاملين.
- إرساء نظام متابعة ومرافقة مهنية يتيح للعاملين التدرج الوظيفي وفق الكفاءة والالتزام، مما يعزز الطموح والولاء المهني في ان واحد.

- تعزيز روح الفريق والعمل الجماعي عبر التعاون المتبادل وتبادل الخبرات داخل الورشات وخارجها، لتقوية الانتماء المشترك والهوية المهنية الجماعية.
- المبادرة بالمقترحات والابتكار في العمل بدل الاكتفاء بالتنفيذ، مما يخلق علاقة فاعلة بين العامل والمؤسسة قائمة على المساهمة لا التلقي.
- الالتزام بالقيم المهنية كالانضباط، الاتقان، التعاون، والمسؤولية، باعتبارها دعائم أساسية لبناء هوية مهنية مستقرة ترفع من تقدير المؤسسة للعامل.
- الانخراط في برامج التدريب والتأهيل التي تتيحها المؤسسة أو الشركاء الاجتماعيون، لما لذلك من أثر على تطوير الكفاءات وترسيخ الولاء التنظيمي.
- المشاركة الإيجابية في الأنشطة الاجتماعية والثقافية للمؤسسة لتقوية الروابط الإنسانية والمهنية بين مختلف الفئات.
- إعادة هيكلة سياسة التكوين المهني الصناعي بما يتلاءم مع احتياجات المؤسسات الإنتاجية الحديثة، لضمان تزويدها بعناصر مؤهلة وقادرة على الاندماج المهني بسرعة.
- تشجيع البحث التطبيقي في المؤسسات الصناعية العمومية وربط نتائجه بسياسات تسيير الموارد البشرية لتعزيز الفعالية التنظيمية.
- مراجعة أنظمة التسيير الوظيفي في المؤسسات العمومية نحو مرونة أكبر، تعتمد على الكفاءة والمردودية بدل الأقدمية فقط.
- تحفيز الشراكات بين المؤسسات الصناعية والجامعات لإجراء دراسات ميدانية دورية حول المناخ التنظيمي، الهوية المهنية، والولاء المؤسسي.
- ادماج المقاربة النفسية والاجتماعية في تسيير الموارد البشرية لضمان معالجة العوامل غير المادية المؤثرة في سلوك العمال وولائهم.
- اجراء دراسات مقارنة بين مؤسسات صناعية عمومية وخاصة لمعرفة مدى اختلاف العلاقة بين الهوية المهنية والولاء التنظيمي في السياقات المختلفة.
- دراسة أثر أنماط القيادة الإدارية (التحويلية، التشاركية، السلطوية) على تشكيل الهوية المهنية والولاء التنظيمي.

- التعمق في دراسة العلاقة بين التحفيز النفسي والرضا المهني كوسيط بين الهوية المهنية والولاء التنظيمي.
- اقتراح نموذج جزائري لتسيير الموارد البشرية يقوم على الهوية المهنية كمدخل استراتيجي لبناء الولاء التنظيمي المستدام.

خلاصة:

تم في هذا الفصل عرض نتائج النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات، وأهداف الدراسة، وكذا الدراسات السابقة، إضافة إلى المقاربة النظرية، وبعض نظريات العلماء مع الوصول إلى الاستنتاج العام، وتقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات؛ إلا أن النتائج المتوصل إليها تتم عن واقع مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة التي مثلت ميدان الدراسة، حيث لا يمكن تعميمها على كل المؤسسات الجزائرية لوجود اختلاف بنها وبينهم في جميع الأصعدة.

خاتمة

خاتمة

لقد انطلقت هذه الأطروحة من سؤال سوسيولوجي جوهرى حول طبيعة الارتباط الجدلي الذي يربط بين الهوية المهنية بوصفها بناء سوسيو-نفسى معقد، والولاء التنظيمي بما هو تعبير عن عمق الارتباط السيكو-اجتماعي بين الفاعل الاجتماعي والمؤسسة الصناعية، وعبر مسار بحثي استكشافي متعدد المستويات، من خلال التحقق الإمبريقي الدقيق، استطعنا أن نفكك التعقيدات البنوية والديناميكية التي تحكم هذا الارتباط في السياق الخاص بالمؤسسة الصناعية الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة، ذلك الفضاء السوسيو-تنظيمي الذي يخزن تناقضات عميقة بين المنطق العقلاني الحدائي للتنظيم البيروقراطي والموروثات الثقافية التقليدية التي يحملها الفاعلون الاجتماعيون.

لقد أثبتت النتائج الميدانية التي توصلنا إليها، بما لا يدع مجالاً للشك، وجود ارتباط جزئي ودال إحصائياً بين الهوية المهنية بأبعادها الثلاثة - المعياري-القانوني، والتفاعلي-العلائقي، والمادي-البيئي - وبين الولاء التنظيمي، هذه النتيجة المحورية تؤكد أن الهوية المهنية لا تمثل مجرد متغير سيكولوجي فردي، بل هي محدد سوسيولوجي بنيوي يلعب دور محوري في تشكيل أنماط الفعل التنظيمي وتحديد درجة الولاء التنظيمي، فكلما كانت الهوية المهنية متماسكة ومستقرة وإيجابية، ازدادت احتمالية تطور ولاء تنظيمي عميق ومستدام، والعكس صحيح.

إن البعد المعياري-القانوني للهوية المهنية، المتمثل في منظومة اللوائح التنظيمية والأطر القانونية التي تحدد حقوق العامل وواجباته ومساره المهني، قد أظهر ارتباطاً ملموساً مع الولاء التنظيمي. فالوضوح المعياري والشفافية التنظيمية والعدالة الإجرائية في تطبيق القوانين واللوائح، تساهم في بلورة هوية مهنية إيجابية تعزز الثقة في المؤسسة وتقوي الرابط النفسي-الاجتماعي معها. غير أن الواقع الميداني كشف عن فجوة مقلقة بين المنظومة المعيارية الرسمية وممارسات التسيير الفعلية، حيث تطبق اللوائح بانتقائية وتخضع لمنطق العلاقات الشخصية والزبونية، مما يضعف المشروعية التنظيمية ويضعف أسس الهوية المهنية.

أما البعد التفاعلي-العلائقي، فقد تجلى كأقوى المحددات التي تدعم الولاء التنظيمي، وهو ما يتماشى مع المقاربات التي تؤكد على مركزية العلاقات الاجتماعية والتفاعلات اليومية في بناء الهويات وتشكيل المعاني، فالبيئة الاجتماعية داخل المؤسسة بما تتضمنه من علاقات مع الزملاء

والرؤساء والإدارة، تشكل المختبر الحي الذي تتبلور فيه الهوية المهنية عبر سيرورات التفاوض على المعنى والاعتراف المتبادل، وقد أظهرت المقابلات أن العمال الذين يمارسون نشاطهم في بيئة علائقية إيجابية تتسم بالتضامن المهني والاحترام المتبادل والتواصل الفعال، يطورون ولاء تنظيمي أعمق وأكثر استدامة من أولئك الذين يعملون في بيئات صراعية تسودها علاقات القوة والهيمنة.

وفيما يتعلق بالبعد المادي-البيئي، فقد كشفت الدراسة عن أن البيئة الفيزيائية للعمل - من حيث الظروف المادية، وشروط السلامة المهنية، وجودة التجهيزات والأدوات - تشكل عاملا حاسما في تشكيل الهوية المهنية وتحديد مستوى الولاء التنظيمي، فالاستثمار في تحسين بيئة العمل لا يمثل مجرد التزام أخلاقي أو قانوني، بل هو استراتيجية تنظيمية ذكية تعزز الانتماء التنظيمي وتقوي الهوية المهنية؛ غير أن الواقع الميداني أظهر تفاوتاً واضحاً بين الورشات والأقسام في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة في هذا المجال، حيث تعاني بعض الورشات من تردي الظروف المادية وغياب معايير السلامة، مما ينعكس سلباً على الهوية المهنية ويضعف الولاء التنظيمي.

إن المقاربة التحليلية الثلاثية الأبعاد التي تبنتها هذه الأطروحة قد أثبتت فعاليتها في تفكيك الظاهرة المدروسة، لكنها في الوقت ذاته كشفت عن حقيقة سوسيولوجية مهمة مفادها أن هذه الأبعاد لا تعمل بشكل منفصل، بل تتفاعل وتتداخل في نسيج معقد من العلاقات التبادلية؛ فالبعد المعياري-القانوني يؤثر في طبيعة العلاقات الاجتماعية، والبعد العلائقي يحدد كيفية إدراك وتقييم البيئة المادية، والبيئة الفيزيائية بدورها تؤثر في أنماط التفاعل الاجتماعي؛ هذا التداخل الجدلي يستدعي مقاربة نسقية شمولية تتجاوز المنظور الجزئي، وتتنظر إلى المؤسسة الصناعية بوصفها نسق اجتماعي متكامل.

وعلى صعيد آخر أظهرت الدراسة أهمية السياق السوسيو-ثقافي والتاريخي في فهم ديناميكيات الهوية المهنية والولاء التنظيمي، فالمؤسسة الصناعية الجزائرية لا تعمل في فراغ، بل هي جزء من نسيج مجتمعي أوسع يحمل موروث ثقافي خاص وتاريخي واقتصادي واجتماعي متميز، هذا السياق يؤثر بعمق في التمثلات الاجتماعية للعمل، وفي القيم المهنية، وفي أنماط العلاقات داخل المؤسسة، ومن ثم فإن أي محاولة لفهم الهوية المهنية والولاء التنظيمي في الحالة الجزائرية تستوجب قطيعة إبستمولوجية مع النماذج النظرية الغربية الجاهزة واستحداث أطر تحليلية تستجيب لخصوصيات السياق المحلي دون السقوط في النزعة الثقافية الاختزالية.

ومن الناحية الإمبريقية أظهرت الدراسة الميدانية مستويات متباينة من الولاء التنظيمي داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية محل الدراسة، حيث يتعايش ولاء عاطفي قائم على الارتباط الوجداني بالمؤسسة، مع ولاء استمراري يركز على حسابات المنفعة والكلفة، وولاء معياري يستند إلى الشعور بالالتزام الأخلاقي. هذا التعدد في أنماط الولاء يعكس تعقيد البنية النفسية-الاجتماعية للعامل الجزائري، ويشير إلى ضرورة تجاوز المقاربات الأحادية البعد التي تختزل الولاء في بعد واحد.

وعلى المستوى التطبيق قدم نتائج هذه الأطروحة مجموعة من التوصيات الاستراتيجية لصانعي القرار والمسيرين في المؤسسات الصناعية الجزائرية تتمثل في ضرورة إعادة النظر في منظومة التسيير البشري بما يعزز الهوية المهنية الإيجابية عبر وضع سياسات واضحة للتطوير المهني والترقية والتكوين المستمر، وكذا الاستثمار في البيئة العلائقية من خلال تشجيع التواصل الأفقي والعمودي، وإرساء ثقافة تنظيمية قائمة على الاحترام المتبادل والاعتراف بالكفاءات، إضافة إلى تحسين البيئة المادية للعمل وضمان شروط السلامة المهنية باعتبارها استثمار استراتيجي في رأس المال البشري، وتطبيق منظومة معيارية عادلة وشفافة تدعم المشروعية التنظيمية وتقوي الثقة في المؤسسة.

وفي الختام ندرك أن هذه الأطروحة لا تدعي أنها قدمت إجابات نهائية أو حقائق مطلقة، بل هي مساهمة متواضعة في حقل بحثي واسع ومعقد يتطلب مزيدا من الاستكشاف والتعمق، فالظاهرة السوسيولوجية بطبيعتها الديناميكية والمتحولة، تظل دائما أوسع وأعمق من أي محاولة لالتقاطها أو تنميطها، ومن ثم فإن هذا البحث يفتح آفاقا رحبة لدراسات مستقبلية يمكن أن تتناول أبعادا أخرى لم تشملها هذه الدراسة، كدور الجيل والنوع الاجتماعي والمسار التعليمي في تشكيل الهوية المهنية والولاء التنظيمي، أو مقارنة القطاع الصناعي بقطاعات أخرى، أو دراسة تأثير التحولات الرقمية والتكنولوجية على هذه المتغيرات، كما نأمل أن تشكل هذه الأطروحة حافزا لمزيد من البحوث السوسيولوجية الميدانية المعمقة حول المؤسسة الصناعية الجزائرية، تلك المؤسسة التي تظل في حاجة ماسة إلى فهم سوسيولوجي دقيق يساعدها على مواجهة تحديات العولمة والتحول الرقمي والمنافسة الشرسة في القرن الحادي والعشرين.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

ثانياً: المراجع العربية

1. المعاجم والقواميس

2. الكتب

3. المجلات

4. الأطروحات والرسائل

ثالثاً: المراجع الأجنبية

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1- القرآن الكريم

ثانياً: المراجع العربية

1- المعاجم والقواميس

2- ابن منظور: لسان العرب، دار المعارف، ط2، بيروت، لبنان، 2007.

3- أبي الحسن أحمد بن فارس بن زكرياء: معجم مقاييس اللغة، الجزء السادس، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، 1979.

4- أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، الجزء الأول، عالم الكتب، ط 1، القاهرة، مصر، 2008.

5- أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، الجزء الثالث، عالم الكتب، ط 1، القاهرة، مصر، 2008.

6- رينهارت بيتر آن دوزي: تكملة المعاجم العربية، الجزء السادس، ترجمة محمد سليم النعيمي، وزارة الثقافة والاعلام العراقية، بغداد، العراق، 2000.

7- مجد الدين الفيروز ابادي: القاموس المحيط، دار الحديث، القاهرة، مصر، 2008.

2- الكتب

- 8- أحمد الشياب، عنان أبو حمور: مفاهيم إدارية معاصرة، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
- 9- أحمد بدر: أصول البحث العلمي ونماذجه، المكتبة الأكاديمية، الدوحة، قطر، 1994.
- 10- أحمد بطاح: قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2006.
- 11- أحمد بلعكي وآخرون: الهوية وقضاياها في الوعي العربي المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، ط 1، بيروت، لبنان، 2013.
- الأردن، 2023.
- 12- انتوني غدنز: علم الاجتماع، ترجمة فيز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2005.
- 13- أنجيس موريس: منهجية البحث في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
- 14- بلقاسم سلاطينية، حسان الجيلاني: محاضرات في المنهج والبحث العلمي (الكتاب الثاني)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 3، الجزائر، 2007.
- 15- جازية كيران: محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 2016.
- 16- جمال فزة: سوسيولوجيا التنظيمات أسس واتجاهات، دار أبي رراق للطباعة والنشر، ط 1، الرباط، المغرب، 2013.
- 17- جويل كاندو: الذاكرة والهوية، ترجمة وجيه أسعد، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، سوريا، 2009.
- 18- حسين حريم: السلوك التنظيمي " سلوك الأفراد في المنظمات "، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.

- 19- رجاء وحيد دويدري: البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، دار الفكر المعاصر، ط 1، بيروت، لبنان، 2000.
- 20- رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1، عين مليلة، الجزائر، 2007.
- 21- رشيد مازن: إدارة الموارد البشرية " الأسس النظرية والتطبيقات العلمية في المملكة العربية السعودية، العبيكان للنشر، ط 3، الرياض، السعودية، 2009.
- 22- زيد منير عبوي: التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- 23- سعاد نائف البرنوطي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، ط 2، عمان، الأردن، 2004.
- 24- سفيان ميمون: في الثقافة والهوية والاعتراق (جدل الهوية الثقافية في الجزائر)، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2021.
- 25- سناء محمد سليمان: أدوات جمع البيانات في البحوث النفسية والتربوية، عالم الكتب، ط 1، القاهرة، مصر، 2010.
- 26- سوزان القرشي: الولاء التنظيمي للموظفين الحكوميين في مدينة جدة " بعض المحددات والآثار"، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية، 1998.
- 27- شاقا فرانكفورت وآخرون: طرائق البحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة ليلى الطويل، بترا للنشر والتوزيع، ط 1، دمشق، سوريا، 2004.
- 28- شفيق العتوم: طرق الإحصاء باستخدام SPSS، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن 2014.
- 29- عائشة التايب: النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، ط 1، القاهرة، مصر، 2011.
- 30- عبد الرحمن أحمد محمد هيجان: الولاء التنظيمي للمدير السعودي، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ط 1، الرياض، السعودية، 1998.

- 31- عبد الرحمن بن خلدون: مقدمة العلامة ابن خلدون المسمى ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1998.
- 32- عبد الغاني زياني: علم الاجتماع المقاول بالمرغ "مساهمة في دراسة بنيات التنظيم"، مقاربات للنشر والصناعات الثقافية، المرغ، 2017.
- 33- عبد الله محمد عبد الرحمن: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط 2، الإسكندرية، مصر، 2003.
- العربي حجام: التأسيس المنهجي للبحوث في العلوم الاجتماعية، مركز المدار المعرفي للأبحاث والدراسات، ط 1، تبسة، الجزائر، 2019.
- 34- علي معمر عبد المؤمن: البحث في العلوم الاجتماعية (الوجيز في الأساسيات والمناهج والتقنيات)، منشورات جامعة 7 أكتوبر، ط 1، مصراتة، ليبيا، 2008.
- 35- عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط 1، الكويت، 2008.
- 36- الغالي أحرشاو: البحث العلمي في العلوم الإنسانية (الهندسة الإنجاز الإخراج)، منشورات مختبر الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، فاس، المرغ، 2016.
- 37- كلود دوبار: أزمة الهويات (تفسير تحول)، ترجمة رندة بعث، المكتبة الشرقية، ط 1، بيروت، لبنان، نوفمبر 2008.
- 38- كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.
- 39- كيت ديفز: السلوك الإنساني في العمل "دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي"، ترجمة سيد عبد الحميد، محمد إسماعيل، دار النهضة، القاهرة، مصر، 1974.
- 40- لحبيب امعمرى: المقاول والثقافة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية - ظهر المهرز - جامعة سيدي محمد بن عبد الله، منشورات مختبر دار الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية، فاس، المرغ، 2017.

- 41- ماكس فيبر: مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، ترجمة صلال هلال، المركز القومي للترجمة، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2011.
- 42- مالك بن نبي: مشكلة الثقافة، دار الفكر، ط 4، دمشق، سوريا، 2000.
- 43- مبروكة عمر محيريق: الدليل الشامل في البحث العلمي، مجموعة النيل العربية للنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2008.
- 44- محمد الفاتح محمود بشير المغربي: أصول الإدارة والتنظيم، دار الجنان للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن، 2016.
- 45- محمد المهدي بن عيسى: علم الاجتماع التنظيم " من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة"، مطبعة إمبابلاست، ط 1، الجزائر، 2010.
- 46- محمد بشير: علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، ط 1، تلمسان، الجزائر، 2018.
- 47- محمد بومخلوف: التوطين الصناعي في الفكر والممارسة، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1، برج الكيفان، الجزائر، 2000.
- 48- محمد سويلم البسيوني: أساسيات البحث العلمي في العلوم التربوية والاجتماعية والانسانية، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1، نصر، القاهرة، 2013.
- 49- محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات)، دار وائل للطباعة والنشر، ط 2، عمان، الأردن، 1999.
- 50- محمد قاسم القريوتي: السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في التنظيمات الإدارية، مكتبة الشرق، ط 2، عمان، الأردن، 1994.
- 51- محمد كسنة: دليل الباحث في إدارة الأعمال، الجزء الأول، منشورات كليك، ط 1، المحمدية، الجزائر، 2022.
- 52- مدحت القرشي: الاقتصاد الصناعي، دار وائل للنشر، ط 2، عمان، الأردن، 2005.
- 53- مدحت محمد أبو النصر: تنمية مهارات بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2005.
- 54- مراد بلخيري، شناف خديجة: المرجع في التنظيم الحديث للمؤسسة، دار الباحث للنشر والإشهار، برج بوعرييج، الجزائر، 2019.

- 55- المعاني أيمن عودة: الولاء التنظيمي " سلوك منضبط وإنجاز مبدع، مركز أحمد ياسين، عمان، الأردن، 1996.
- 56- منال أحمد البارودي: الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط 1، القاهرة- مصر، 2015.
- 57- ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزائر، 2011.
- 58- ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي " منظور كلي مقارن"، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1995.
- 59- النمر سعود محمد: الإبداع الإداري " دراسة سلوكية"، دار العربي للطباعة، الرياض، السعودية، 1992.
- 60- نورالدين حاروش: إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الجزائر، 2011.
- 61- نورة هارون: سيروية بناء الهوية المهنية للعامل المحلي في ظل التعددية الثقافية، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2023.
- 62- يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، مخبر التنمية والتحوليات الكبرى في المجتمع الجزائري، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2005.

3- المجالات

- 63- الاء هاشم عبد الله صالح البكاء، باسم محمد ياسين الشكري: الرضا الوظيفي في المنظمات المعاصرة -دراسة نظرية، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد (07)، العدد (02)، 2025.
- 64- أسماء خيرى، رضا قجة: العدالة التنظيمية المفهوم والاطر النظرية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد (08)، العدد (02)، 2020.
- 65- أنيس صقر خصاونة، فاروق إبراهيم عكرب: أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي في شركات النسيج في محافظة حلب في سوريا من وجهة نظر العاملين، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (13)، العدد (02)، تصدر عن جامعة الشارقة، الشارقة، الامارات العربية المتحدة، ديسمبر 2016.

- 66- باديس لونيس: إيرفينغ غوفمان والظاهرة الاتصالية قراءة ابستمولوجية في أهم أفكاره النظرية، مجلة دراسات وأبحاث، المجلد (10)، العدد (4) تصدر عن جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ديسمبر 2018.
- 67- جمال غريد: العامل الشائع. عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، انسانيات، المجلد (01)، العدد (01)، تصدر عن مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران، الجزائر، أبريل 1997.
- 68- حساين دواجي غالي: التواصل دلالات المعنى وتحليلات المفهوم، مجلة مقاربات فلسفية، المجلد (06)، العدد (01)، 2019.
- 69- حسين بيطام، حدة يوسف: الدعم الوظيفي وأثره على جودة الحياة الوظيفية " دراسة ميدانية لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية باتنة، مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف، (09)، العدد (01)، تصدر عن جامعة حمة لخضر، الوادي، الجزائر، جويلية 2024.
- 70- حمزة رمضاني، حسين صغيري: الولاء التنظيمي وعلاقته بمقاومة التغيير التنظيمي، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد (14)، العدد (01)، تصدر عن جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر 2024.
- 71- حنان بشته، نعيم بوعموشة: الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، المجلد (03)، العدد (02)، تصدر عن جامعة صديق بن يحي، جيجل، الجزائر، جوان 2020.
- 72- خنفر محمود، رضا قجة: العدالة التنظيمية وتعزيز الانتماء الوظيفي بالمؤسسة الصناعية دراسة ميدانية مصنع الأجر بالنزلة أنموذجا، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد (09)، العدد (04)، 2022.
- 73- رانيا محمد الحسين أبو القمصان: المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالهوية الذاتية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، مجلة السياسة العالمية، المجلد (08)، العدد (02)، تصدر عن جامعة محمد بوقرة، بومرداس - الجزائر، ديسمبر 2024.
- 74- رتيبة برد: الظاهرة التعاونية في العلاقات الدولية نظرة على أبعادها الإقليمية والعبر إقليمية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد (06)، العدد (01)، 2022.
- 75- زهية دباب: قضايا ومفاهيم في سوسيولوجيا التربية في فكر بيير بورديو، مجلة دفاتر المخبر، المجلد (16)، العدد (1) تصدر عن جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ماي 2021.

- 76- سارة جدي: الرضا الوظيفي مفهومه محدداته وأثره على الأداء، مجلة le manager، المجلد (01)، العدد (01)، 2014.
- 77- سماعيل بن درف، محمد مكي: تقدير الذات في بيئة العمل، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية، المجلد (12)، العدد (05)، 2020.
- 78- سمية بن دحو، مقدم سهيل: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، مجلة التنمية البشرية، العدد (07) تصدر عن جامعة وهران 2، وهران، الجزائر، مارس 2017.
- 79- سوهيلة لغرس: البيئة والمجتمع في ضوء المدارس النظرية، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد (10)، العدد (04)، 2022.
- 80- صونية براهيمية: الهوية المهنية وآليات تفعيلها في المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (15)، العدد (27) تصدر عن جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر، جوان 2018.
- 81- عبد الجليل شوقي: الوعي بالهوية المهنية لدى المقبلين على مهنة التدريس، المجلة المغربية للتقييم والبحث التربوي، العدد (09)، تصدر عن المركز المغربي للتقييم والبحث التربوي، تطوان، المغرب، يونيو 2023.
- 82- علي يوسف أحمد: دور الولاء التنظيمي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، المجلة العالمية لإدارة الأعمال والتكنولوجيا، المجلد (17)، العدد (03)، تصدر عن كلية العلوم الاقتصادية، جامعة صفاقس، صفاقس، تونس، سبتمبر 2022.
- 83- فاطمة فرودة: أكسيل هونيث براديغم الاعتراف نحو تأسيس عدالة اجتماعية أخلاقية، مجلة مقاربات فلسفية، المجلد (8)، العدد (1) تصدر عن جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، جوان 2021.
- 84- فؤاد علجي: مفهوم التواصل ومبادئ التخاطب عند القدامى والمحدثين، مجلة Passerelle، المجلد (13)، العدد (01)، 2024.
- 85- فيصل فراحي، الزهرة شعبان: تقدير الذات المهني وعلاقته بالضغط المهني دراسة ميدانية بمؤسسة هيروك للنقل البحري، مجلة سلسلة الانوار، المجلد (13)، العدد (02)، 2023.
- 86- كوثر السويسي: الهوية المهنية للباحث في العلوم الإنسانية - دراسة ميدانية، منجز بحثي ضمن مؤتمر مراكز البحوث الإنسانية في الوطن العربي "التحديات - الفرص وآفاق التعاون"، المنعقد بتاريخ 17 - 18 أبريل 2016، مركز البحوث الإنسانية، جامعة السلطان قابوس، عمان، سلطنة عمان، 2016.

- 87- ليلي ميسوم: أزمة الهوية عند المراهق ودورها في تشكيل الهوية الثقافية لدى الفرد، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد (5)، العدد (1) تصدر عن جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، جانفي 2016.
- 88- مامة قبلي: المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية والاتصال، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2020.
- 89- محمد بودور: مفهوم البيئة وأهم أنواعها في التشريع الجزائري، مجلة السياسة العالمية، المجلد (06)، العدد (02)، 2022.
- 90- محمد ساحل: دور الشفافية في تنمية ونجاح الخوصصة مع إشارة إلى حالة الجزائر، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد (03)، العدد (01)، 2012.
- 91- مريم ارفيس: أهمية العوامل الميتافيزيقية في المنظمة، مجلة أفاق لعلم الاجتماع، المجلد (10)، العدد (02)، 2020.
- 92- مصطفى أحمد محمد ناجي البوري، عبده أحمد العامري: أثر الولاء التنظيمي في أداء العاملين "دراسة ميدانية في النوك اليمينية بأمانة العاصمة صنعاء"، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، المجلد (01)، العدد (02) تصدر عن جامعة صنعاء، صنعاء، اليمن، 2024.
- 93- مصطفى داسة، بلقاسم شبيلي: العدالة التنظيمية "قراءة سوسيولوجية"، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، المجلد (03)، العدد (02)، 2020.
- 94- مليكة هنان وعامر بواب: الإطار المفاهيمي للشفافية والرقابة والمساءلة كآليات للحد من الفساد الإداري، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد (02)، العدد (02)، 2017.
- 95- موسى غربي، عبد الله بافة: الهوية المهنية ودورها في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي الشباب والرياضة لولاية المسيلة، مجلة روافد للدراسات والأبحاث في علوم الرياضة، المجلد (03)، العدد (02)، تصدر عن جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2023.
- 96- نسرين بوبكر: الضوضاء المفهوم والمصادر، مجلة المداد، المجلد (04)، العدد (02)، 2016.
- 97- نورالدين بربار، جلول ياسين بن الحاج: محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد (17)، العدد (01)، 2022.

98- هشام حسان، المداني حجاج: التعاون كقيمة تنظيمية وعلاقتها باستقرار الموظفين دراسة ميدانية بجامعة عمار ثلجي، مجلة البحوث السياسية والادارية، المجلد (04)، العدد (02)، 2015.

99- وهيبة بلباقي، مديحة الفحلة: مبدأ الشفافية في تسيير الشؤون العامة الادخارية، مجلة الحقوق والحريات، المجلد (10)، العدد (02)، 2022.

4- الأطروحات والرسائل

100- أبو العلاء محمد صلاح الدين: ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي " دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، جامعة الاسكندرية، الإسكندرية، مصر، 2009.

101- بدر محمد الجريسي: الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2010.

102- فضيل رتيمي: التنشئة الاجتماعية واشكالية العقلانية داخل المنظمة الصناعية، أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر 1، 2005.

103- لحول دراجي: مكانة اللائحة في النظام القانوني الجزائري، اطروحة دكتوراه في الطور الثالث في القانون، تخصص القانون الوضعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2018.

104- مراد نعومي: علاقة القيم واتساقها بالولاء التنظيمي في مرحلة التغيير التنظيمي، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2006.

105- مريم بنت سالم بن حمدان الحمداني: الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، مؤتة، الأردن، 2009.

106- نورة هارون: الهوية المهنية للعامل الجزائري في ظل عقود الشراكة الأجنبية بالمؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع المؤسسة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2019.

107- نوري نورالدين دودو: الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الموظفين في ظل الثقافة التنظيمية، أطروحة دكتوراه تخصص علم الاجتماع والمنظمات، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2021.

ثالثا: المراجع باللغة الأجنبية

- 108- Abdulrahman Saleh Aldogher: the role of professional identity into explaining Saudi arabian healthcare professional resistance to electronic health records' stratigic change in public hospitals, thesis doctor of philosophy, department of management science, management science, Lancaster university, Lancaster, Royaume-Uni, 2023.
- 109- Amelia RIZZO: Professional identity and personal value in occupational health psychology (Overlap or eclipse?), GIPMeL, Vol 03, No 01, Milan, Italy, 2023.
- 110- Bourdieu P & Passeron JC: La Reproduction "Elements pour Théorie du Système d'enseignement" , Les Edition De Minuit, Paris - France, 1970.
- 111- Dariusz Nowak and Iskra Panteleeva: The Nature Of The Industrial Enterprise, Production-operation management (The chosen aspects) , PUEB Press, Poznan University Of Economics And Business, Poznan, Poland, 2021.
- 112- Dubar C: La Socialisation "Construction des Identités Sociales et Professionnelles", Armand Colin, 5emme edition, Paris - France, 2015.
- 113- Erikson E. H: Identity youth and crisis, W. W. Norton & Company, New York, United States America, 1968.
- 114- Freidson E.: Professional Powers "A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge", University of Chicago Press, Chicago - United States America, 1986.
- 115- Ghassem Ansari Ranani, Hadi Danesh: Investigate the role of professional identity in career path development, international academic journal of humanities, Volume (4), Number (2), International academic institute for science and technology, Bakou, Azerbaijan, 2017.
- 116- Junichiro Miyachi and others: An integration of professional Identity formation among rural physicians experiencing an interplay between their professional and personal identities, Advances in health sciences Education, volume (30), springer nature, Hollande, may 2024.
- 117- Kaplan R. S and Norton D. P: Strategy maps" Converting intangible assets into tangible outcomes." Harvard Business School Press, Cambridge, United States America, 2004.

- 118- Lave J & Wenger E: "**Situated Learning Legitimate Peripheral Participation**", Cambridge University Press, Cambridge-United Kingdom,1991 .
- 119- Margarita Maria Gomez y otros: "**Formacion e identidad profesional (egresados de medicina)**", Revista de la facultad de medicina, Vol 66, No 03, Bogota, Clombia, 2017.
- 120- Mead G.H.: "**Mind Self and Society**", University of Chicago, Chicago - United States America,1934 .
- 121- Meyer J. P, Allen N. J: "**Commitment in the workplace" Theory & research and application**," SAGE Publications, New Delhi, India,1997.
- 122- Muhammad tito Andriano and others: "**the influence of leadership style on employee performance and loyalty mediated by organizational climate**", journal of world science, volume (02), number (08), university Utara Malaysia, Malaysia, august 2023.
- 123- Nurcan Bilgin and other: "**The Turkish Adaptation study of professional identity scale**", A Journal of Prevention Assesment and Rehabilitation (IOS Press), Vol 80, No 01, Amsterdam, Netherlands, 2025.
- 124- Robert Marsh, Hiroshi Mannari: "**Organizational Cmmitment and Turnover " A Prediction Study"**", Administrative Science Quarterly, vol 22, n 1, Jonson Graduate School of Management, New York – United States America, marsh 1977.
- 125- Sainsaulieu R: "**L'identité au travail "les effets culturels de l'organisation"**" , Press de la foundation nationale des sciences politiques, 3emme edition, Paris - France, 1988.
- 126- Sansoliou R: "**L'identité au travail**", Presses Universitaires de France, France, 1977.
- 127- Schein E. H: "**career dynamic "matching individual and organizational needs"**" , Addison-Wesley Publishing company, Boston - United States America, 1978.
- 128- Schein E. H: "**Organizational culture and leadership**", Jossey-Bass, the third edition, San Fransisco, United States America, 2004.
- 129- Sofia bano and others: "**the effect leadership and teamwork on employee loyalty and organizational trust as mediating variable**", global management journal for academic and corporate studies, volume (13), number (01), Bahria university Karachi campus, Pakistan, 2023.
- 130- Vu dinh khoa and others: "**Organizational Culture and Employees' Loyalty" An Empirical Research from An University Context"**", International Journal Of Religion, volume (05), number (06), wise academia research solutions, Malaysia 2022.
- 131- Willis P: "**Learning to Labour " How Working Class Kids Get Working Class Jobs"**", Colombia University Press, New York - United States America,1981.

- 132- Yueming Pi and others: **The relationship between professional identity and professional development among special education teachers**, BMC Psychology, United Kingdom, 2024.

الملاحق

1. الإستبانة
2. دليل المقابلة
3. دليل الملاحظة
4. قائمة الأساتذة المحكمين
5. الهيكل التنظيمي للمؤسسة
6. فئات العمال حسب الأقدمية
7. فئات العمال حسب السن

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريرج

رقم:

قسم العلوم الاجتماعية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

ميدان العلوم الاجتماعية

أداة الاستبانة المنجزة ضمن انجاز دراسة علمية في خضم أطروحة الدكتوراه الموسومة بـ:

الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية – دراسة ميدانية -

إشراف الأستاذ الدكتور:

أ.د/ميلاط نضرة

إعداد الطالب:

هواري فوزي جمال الدين

السنة الجامعية: 2024/2023

ديباجة:

نتقدم الى سيادتكم المحترمة بأداتنا البحثية المتمثلة في الاستبانة حول موضوع "الهوية المهنية والولاء التنظيمي بالمؤسسة الصناعية" من أجل الحصول على شهادة الدكتوراه، حيث تم تقسيم أداة الاستبانة الى أربع محاور كل محور يستدعي إجابة محددة تحتكم جملة الارشادات الاتية:

- ضمن وجود العبارات التي تتضمن بدائل يستلزم اختيار بديل واحد فقط من خلال وضع إشارة (x) في حالة وجود إجابة تستدعي الملاء على سبيل المثال السن يكتب رقما في المربع.
 - ضمن المحاور الثلاث الأخير التي تتضمن "دائما" "أحيانا" "أبدا" نحاول تبسيطها من خلال أن كلمة "دائما" تعني أن العبارة التي قبلها محققة تماما؛ بينما "أحيانا" نقصد بها الوسطية؛ في حين "أبدا" تشير بان العبارة غير محققة تماما.
 - لا يمكن اختيار أكثر من بديل.
- ضمن سياق الارشادات المبينة أعلاه نشيد في حالة تعذر فهم بعض العبارات أو وجود أي استفسار يرجى الاتصال بالرقم أدناه:

0792995299 هواري فوزي جمال الدين.

المحور الأول: المحددات السوسيو مهنية:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: سنة
- 3- المستوى التعليمي:
- ابتدائي
- متوسط
- ثانوي
- جامعي
- 4- طبيعة المنصب:
- إطار
- عون تحكم
- عون تنفيذ
- 5- الأقدمية في المؤسسة: سنة/ سنوات
- 6- مكان الإقامة:
- حضري
- شبه حضري
- الريف

المحور الثاني: يتعلق باللوائح والأطر القانونية:				
الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
07	زملائي على اطلاع بالقوانين المسيرة للمؤسسة محل العمل			
08	يتم العمل على تطبيق اللوائح والقوانين بشكل تام			
09	يتيح مضمون لوائح المؤسسة محل العمل تحقيق العدالة بين العمال			
10	تلتزم مؤسستي بتطبيق القوانين بين العمال دون تمييز			
11	توجد شفافية منوطة في تسيير المؤسسة			
12	زملائي راضون عن القوانين التي تسيّر بها المؤسسة			
13	أجد من زملائي الالتزام بتطبيق القوانين			
14	يتم اشراكنا في القرارات التنظيمية للمؤسسة			
15	يتم استشارتنا في التعديلات المتعلقة باللوائح القانونية			
16	أجد أن القوانين المسيرة للمؤسسة تثن جهود العاملين			
17	مضمون اللوائح يجعل العامل يتمتع بالاحترام			
18	القوانين تضمن للعامل مستحقاته			
19	مضمون اللوائح يمنحنا حق ابداء الرأي			

			تتوفر المؤسسة على أماكن للراحة	49
			يوجد نظام تدفئة في مكان العمل	50
			توجد وسائل تحويل المواد من ورشة الى أخرى	51

وفي الأخير نشكر سيادتكم المحترمة على قراءتكم واجابتكم على الاستبيان كما نحيطكم علما بأن اجابتكم سيتم توظيفها
لأغراض البحث العلمي فقط.

دمتم في حفظ الله

دليل المقابلة

- الجنس:
- السن:
- المستوى التعليمي:
- الأقدمية:
- الفئة المهنية:
- الموقع:
- التاريخ:
- الساعة:

أسئلة المقابلة

1. كيف تقيّم وعي العمال بهويتهم المهنية؟
2. ما هي اهم الوسائل التي تعتمدھا المؤسسة لتعزيز هذه الهوية؟
3. هل تشجع الإدارة الابداع والمبادرة الفردية لدى العمال؟
4. كيف تقيّم مستوى الولاء التنظيمي داخل المؤسسة؟
5. هل توفر المؤسسة بيئة عمل تساعد على الاستقرار والانتماء؟
6. ما دور العدالة والتحفيز في تقوية الولاء حسب رأيك؟
7. هل ترى العلاقة بين تعزيز الهوية المهنية وزيادة الولاء؟
8. ما أبرز العوامل التنظيمية التي تعيق هذا الترابط؟
9. ما الإجراءات التي يمكن ان تتخذھا الإدارة لترسيخ هذه العلاقة؟

دليل المقابلة

- الجنس:
- السن:
- المستوى التعليمي:
- الأقدمية:
- الفئة المهنية:
- الموقع:
- التاريخ:
- الساعة:

أسئلة المقابلة

1. كيف تنظر الى مهنتك داخل المؤسسة؟
2. هل تشعر بأن المؤسسة تقدر كفاءتك وجهودك؟
3. هل تحس بالاستقلالية في أداء مهامك ليومية؟
4. هل تتاح لك الفرص لتحسين مهاراتك المهنية؟
5. كيف تصف علاقتك بزملائك في العمل؟
6. الى أي مدى تشعر بالانتماء للمؤسسة؟
7. هل تشعر بالرضا عن ظروف العمل؟
8. هل تطبق القوانين بعدالة في رأيك؟
9. هل تشجع الإدارة على الاستمرار في العمل؟
10. ما الذي يمكن ان يزيد من رغبتك في البقاء بالمؤسسة؟
11. هل تعتقد ان حبك للمهنة يجعلك أكثر التزاما بالمؤسسة؟
12. كيف يؤثر تقدير الإدارة على ولائك؟
13. ما الذي يمكن ان تفعله المؤسسة لتعزيز ارتباط العامل بمهنته ومؤسسته؟

دليل الملاحظة

الوقت	اليوم	المكان	الملاحظة	رقم الملاحظة
				01
				02
				03
				04
				05
				06
				07
				08
				09
				10

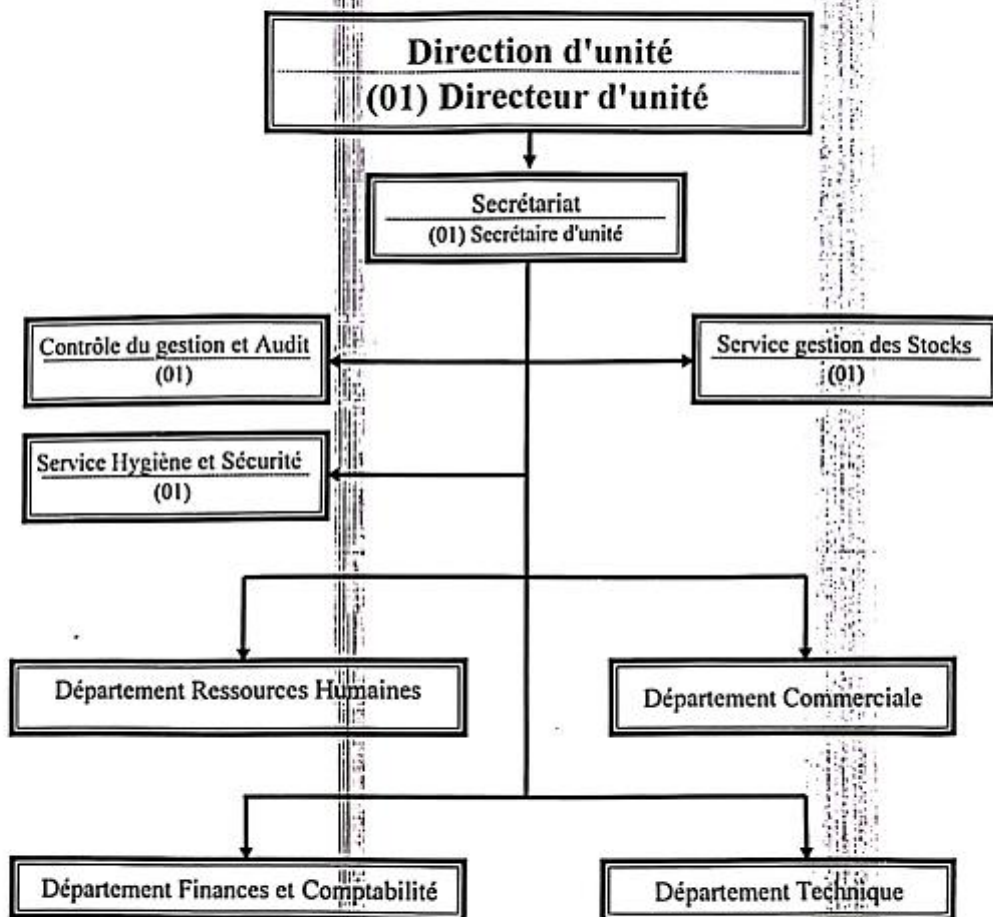
قائمة الأساتذة المحكمين

رقم الملاحظة	الملاحظة	الرتبة العلمية	جامعة الانتساب
01	تومي بلقاسم	أستاذ التعليم العالي	زيان عاشور - الجلفة -
02	عزوز محمد	أستاذ التعليم العالي	زيان عاشور - الجلفة -
03	دحماني بومدين	أستاذ التعليم العالي	زيان عاشور - الجلفة -
04	طوال عبد العزيز	أستاذ التعليم العالي	زيان عاشور - الجلفة -
05	محمدي عبد القادر	أستاذ التعليم العالي	زيان عاشور - الجلفة -
06	حسان هشام	أستاذ التعليم العالي	زيان عاشور - الجلفة -
07	العيشي سعد	أستاذ التعليم العالي	زيان عاشور - الجلفة -
08	نهايلي حفيظة	أستاذ التعليم العالي	زيان عاشور - الجلفة -
09	بلقماري هدى	أستاذ التعليم العالي	زيان عاشور - الجلفة -
10	بن عرويس محمد الأمين	أستاذ التعليم العالي	زيان عاشور - الجلفة -
11	رحمون احمد	أستاذ محاضر أ	زيان عاشور - الجلفة -
12	شداد عبد الرحمان	أستاذ محاضر أ	زيان عاشور - الجلفة -
13	حلباوي لخضر	أستاذ محاضر أ	زيان عاشور - الجلفة -
14	خيرى نوح	أستاذ محاضر ب	زيان عاشور - الجلفة -
15	شاربي محمود	أستاذ محاضر ب	زيان عاشور - الجلفة -



الجزائرية للجلود و مشتقاته
L'ALGERIENNE DES CUIRS ET DERIVES
A.C.E.D D J E L F A . Zone Industrielle Djelfa B.P 292 - Djelfa-

Organigramme Actuel de la Structure

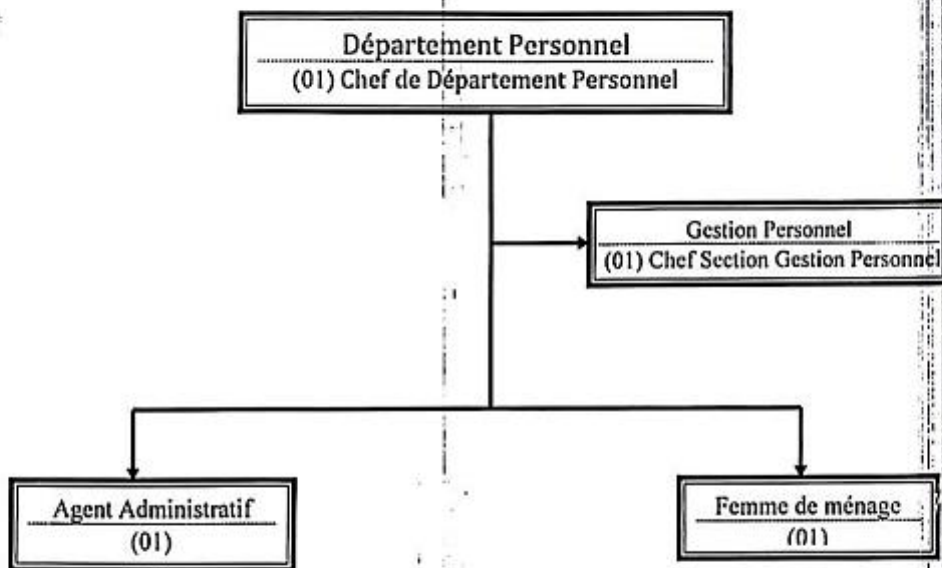


1



الجزائرية للجلود ومشتقاته
L'ALGERIENNE DES CUIRS ET DERIVES
A.C.E.D D J E L F A . Zone Industrielle Djelfa B.P 292 - Djelfa-

Organigramme Actuel de la Structure



2

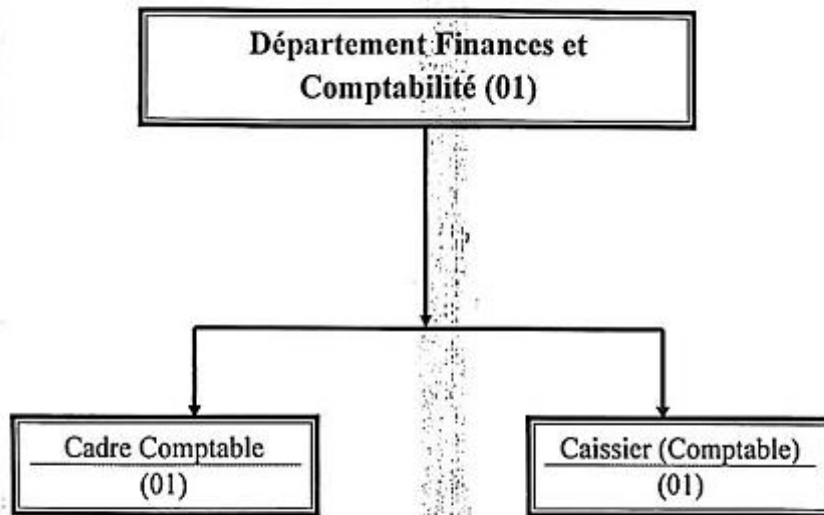
الممسوحة ضوئياً بـ CamScanner

الممسوحة ضوئياً بـ CamScanner



الجزائرية للجلود و مشتقاته
L'ALGERIENNE DES CUIRS ET DERIVES
A.C.E.D DJELFA : Zone Industrielle Djelfa B.P 292 - Djelfa

Organigramme Actuel de la Structure



3

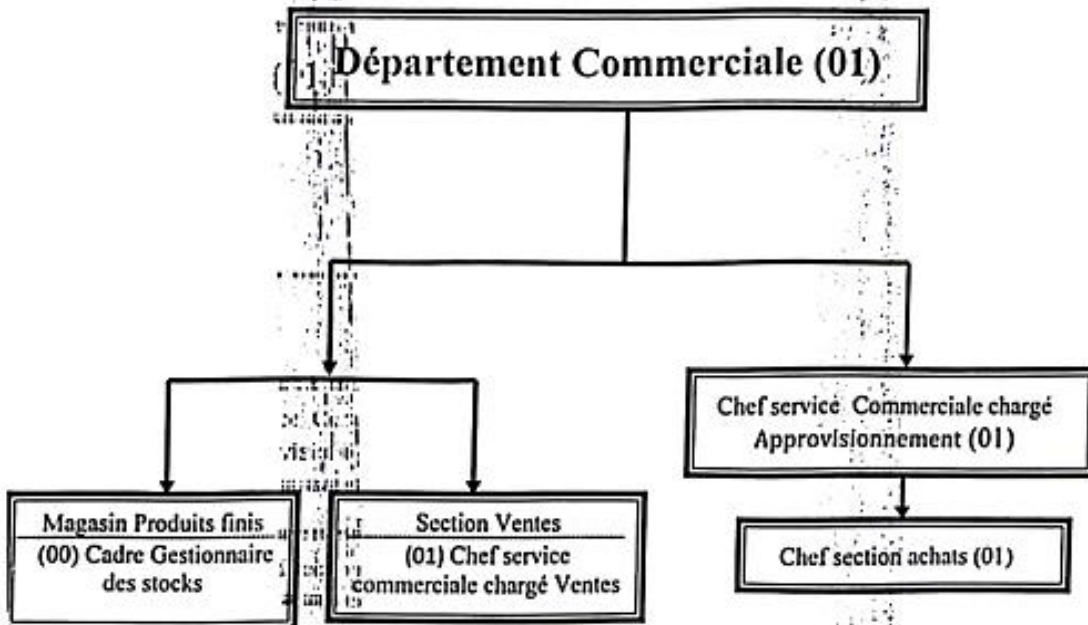
الممسوحة ضوئياً بـ CamScanner

الممسوحة ضوئياً بـ CamScanner



الجزائرية للجلود و مشتقاته
L'ALGERIENNE DES CUIRS ET DERIVES
A.C.E.D DJELFA . Zone Industrielle Djelfa B.P. 292 - Djelfa -

Organigramme Actuel de la Structure



Répartition des effectifs par Ancienneté au 30/09/2023

Tranches d'Âges	Cadres (Dirigeants/Supérieurs/Moyens)				Sous total 1	Maîtrise				Sous total 2	Exécution				Sous total 3	Total
	Masculin		Féminin			Masculin		Féminin			Masculin		Féminin			
	CDD	CDI	CDD	CDI		CDD	CDI	CDD	CDI		CDD	CDI	CDD	CDI		
01 - 05 ans	2		1		3						14	1		1	16	19
06 - 10 ans		11		1	12		1			1	13	21			34	47
11 - 15 ans		9		3	12		2			2		8			8	22
16 - 20 ans		1			1							1			1	2
21 - 25 ans		1			1										0	1
26 - 30 ans					0										0	0
31 - 32 ans		4			4		2			2		1			1	7
plus de 32 ans		2			2		2			2		5			5	9
Total	2	28	1	4	35		7			7	27	37	0	1	65	107

NB : les tranches d'âge doivent être respectées

Les totaux des rubriques masculin/féminin, CDD CDI par CSP doivent être identique entre les deux tableaux (effectif par âge et par ancienneté)

Holding GETEX
EPE : ACED
UNITE : Djelfa

Répartition des effectifs par Age au 30/09/2023

Tranches d'Âges	Cadres (Dirigeants/Supérieurs/Moyens)				Sous total 1	Maîtrise				Sous total 2	Exécution				Sous total 3	Total
	Masculin		Féminin			Masculin		Féminin			Masculin		Féminin			
	CDD	CDI	CDD	CDI		CDD	CDI	CDD	CDI		CDD	CDI	CDD	CDI		
15 - 19 ans																
20 - 24 ans																
25 - 29 ans			01		01					04	01			05	06	
30 - 34 ans		03			03				00	11	06			17	20	
35 - 39 ans	03	06	00	03	12		3		03	08	06			14	29	
40 - 44 ans		07	0	01	08				00	02	08			10	18	
45 - 49 ans		04			04				00	01	04			05	09	
50 - 54 ans		05			05		01		01	01	01		1	03	09	
55 - 59 ans		2			02		02		02		09			09	13	
60 ans et plus		0			00		01		01		02			02	03	
Total	03	27	01	04	35	00	07	00	00	07	27	37	00	01	65	

NB : les tranches d'âge doivent être respectées

Les totaux des rubriques masculin/féminin, CDD CDI par CSP doivent être identique entre les deux tableaux (effectif par âge et par ancienneté)

المخلص:

تمحورت الدراسة حول موضوع الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية وهدفت الدراسة الى الكشف عن الارتباط بين الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، من خلال طرح التساؤل الرئيسي: هل يوجد ارتباط بين الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟ ولتحقق من ذلك، تم افتراض الفرضية الرئيسية القائمة: يوجد ارتباط بين الهوية المهنية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي لملائمته موضوع الدراسة من أجل تحليلها كميًا وكيفيًا، وكذا منحها صبغة سوسيولوجية عن طريق اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية، وتدعيمها بالمقابلة، والملاحظة، وكذا الاطلاع على المستندات، وطبقت الدراسة على مجتمع بحث مكون من 108 عامل يتوزعون على مختلف الفئات المهنية في مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة الجلفة، وتم التوصل للنتائج التالية:

- يوجد ارتباط جزئي بين اللوائح القانونية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
 - يوجد ارتباط جزئي بين البيئة الاجتماعية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
 - يوجد ارتباط جزئي بين البيئة الفيزيائية والولاء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- الكلمات المفتاحية:** اللوائح القانونية، البيئة الاجتماعية، البيئة الفيزيائية، الهوية المهنية، الولاء التنظيمي، المؤسسة الصناعية الجزائرية.

Abstract:

This study examined the relationship between professional identity and organizational loyalty within the Algerian industrial sector. The primary objective was to investigate the correlation between professional identity and organizational loyalty in Algerian industrial enterprises. The main research question guiding this inquiry was: Is there a significant correlation between professional identity and organizational loyalty in Algerian industrial institutions? To address this question, the principal hypothesis positing a correlation between professional identity and organizational loyalty in Algerian industrial enterprises was tested. A descriptive research methodology was adopted for its suitability in enabling both quantitative and qualitative analysis while providing sociological depth through multiple data collection instruments. The primary tool was a structured questionnaire, supplemented by interviews, systematic observation, and document analysis. The study was conducted on a research population comprising 108 workers representing various occupational categories at the Algerian Leather and Derivatives Company, Djelfa unit. The key findings revealed:

- A partial correlation exists between legal regulations and organizational loyalty in Algerian industrial enterprises.
- A partial correlation exists between the social environment and organizational loyalty in Algerian industrial enterprises.
- A partial correlation exists between the physical environment and organizational loyalty in Algerian industrial enterprises.

Keywords: Legal Regulations, Social Environment, Physical Work Environment, Professional Identity, Organizational Loyalty, Algerian Industrial Enterprise.