

اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي

(دراسة ميدانية بميناء جن جن - جيجل - الجزائر)

د. صبرينة حديدان

عضو المجلس العلمي - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة جيجل - الجزائر

اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي

(دراسة ميدانية بميناء جن جن - جيجل - الجزائر)

د. صبرينة حديدان

الملخص:

تسعى هذه الدراسة الوصفية للكشف عن اتجاهات العاملين بميناء جن جن بولاية جيجل - الجزائر - نحو الالتزام التنظيمي، الذي صار من أهم العوامل التي تحدد كفاءة وفعالية المنظمة في المحافظة على مواردها البشرية، وعلى مكانتها في البيئة الخارجية. ولقد تمَّ اختيار عينة من ٥٩ عاملاً بالميناء، وتطبيق مقياس من تصميم الباحثات باستخدام طريقة ليكرت الثلاثية، لتتوصل الدراسة إلى نتيجة مفادها: غلبة درجات الحياد على استجابات العاملين، فاتجاهات عمال ميناء جن جن نحو الالتزام التنظيمي ليست سلبية تماماً وليست إيجابية تماماً، وهو ما يجعلنا بالقول بضرورة إيجاد آليات إدارية توظف حس الالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة ميدان الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات، العاملين، الالتزام التنظيمي.

Workers Attitudes toward Organizational Commitment

"A field study at Jenjen's Port Jijel, Algeria"

Dr. Sabrina Hodidan

Abstract:

This study aims to reveal the attitudes of workers in the port of Jenjen in Jijel, Algeria, toward the organizational commitment, which has become one of the most important factors determining the efficiency and effectiveness of the organization in preserving its human resources and its position in the external environment. To reach the objective of the study, a Likert scale was applied on a sample of 59 workers selected at the port. We have concluded that neutrality prevails over workers' response, and thus, the attitudes of the port's workers toward the organizational commitment are neither entirely negative nor entirely positive, This motivates us to call for the need to find out about administrative mechanisms to awaken the sense of organizational commitment among the workers of Jenjen's Port.

Keywords: Workers, Attitudes, Organizational commitment.

مقدمة:

لقد صارت التنظيمات الحديثة تعتبر الأفراد ركيزة الاعتماد في تنفيذ مشروعاتها وبلوغ أهدافها المختلفة. لذلك فقد صارت تطلب رضاهم وتسعى لكسب ولائهم بتبني كل السبل الكفيلة بضمان بقائهم واستمرارهم فيها. ولقد جذب موضوع الالتزام التنظيم اهتمام العديد من الباحثين باعتباره محوراً مهماً في العملية التنظيمية، لذلك ظهرت الحاجة لدراسة وتدارس اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي، وهو ما أدى إلى بروز العديد من النظريات وإجراء دراسات كثيرة في الآونة الأخيرة هدفت في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة في إيجاد الالتزام التنظيمي.

ويعدّ هذا الالتزام من أهم العوامل التي تحدد كفاءة وفاعلية المنظمة في المحافظة على عمالها؛ إذ بينت الدراسات في هذا الشأن أن الأفراد الأكثر التزاماً هم الأكثر كفاءة والأحسن أداءً، لأنهم يبذلون جهوداً كبيرة في العمل، وقد أشارت دراسة رائد ضيف الله الشوابكة إلى أن الشعور بالالتزام يؤدي إلى العديد من النتائج الإيجابية بالنسبة للفرد وللمؤسسة، أهمها: انخفاض معدل دوران العمل والتغيب وزيادة درجة استقرار العامل وانتظام أدائه في العمل. (الشوابكة، ٢٠١٠). ولأن الالتزام التنظيمي يعكس ارتباط العامل بالمنظمة فإنه يفهم من خلال انسجام العامل مع قيم ومعايير المنظمة وتوافق ثقافته مع ثقافتها، ومدى استعدادة لبذل مجهود إضافي لصالح تفوقها.

وقد هدفت هذه الدراسة لقياس اتجاهات العاملين بميناء جن جن بولاية جيجل الجزائرية نحو الالتزام التنظيمي، وهو ما يقودنا إلى التعرف على مختلف مظاهر السلوك الإيجابي أو السلبي الذي يبرز من خلال الممارسات اليومية للعامل بميناء جن جن سواءً من حيث المواظبة والحضور والاستقرار وإتقان المهام والتفاني في العمل والإخلاص فيه، أو من حيث التغيب والتأخر ودوران العمل وعدم الإخلاص... وبناءً على ما تقدم، فإن إشكالية الدراسة الحالية تدور حول التساؤل المركزي التالي:

ما اتجاهات عمال ميناء جن جن نحو الالتزام التنظيمي؟

والذي تندرج تحته التساؤلات التالية:

- هل توجد لدى عمال ميناء جن جن قاعدة معرفية نحو الالتزام التنظيمي؟
- ما اتجاهات عمال ميناء جن جن نحو الانسجام في العمل؟
- هل يستشعر عمال ميناء جن جن جهود الإدارة لتحقيق الولاء للمنظمة؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف تتمحور حول قياس اتجاهات عمال ميناء جن جن نحو الالتزام التنظيمي ومعرفة ما إذا كانت هذه الاتجاهات إيجابية، كما تهدف إلى توضيح بعض المفاهيم النظرية حول الاتجاهات والالتزام التنظيمي، وكذا محاولة لفت انتباه المسؤولين والقائمين على إدارة وتسيير الميناء نحو أهمية الالتزام التنظيمي في دعم وتحقيق أهداف المنظمة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها تثير موضوعاً من الموضوعات الحديثة في الفكر التنظيمي، لما له من أهمية في الرفع من كفاءة المنظمة، نحن إذ نثير الانتباه لهذا الموضوع فإننا نتيح لإدارة المؤسسة الفرصة لمعرفة مستوى تقبل العاملين بها لمفهوم الالتزام، وكذا معرفة المشكلات والمعوقات التي تحول دون تحقيقه.

فرضيات الدراسة:

اتجاهات عمال ميناء جن جن نحو الالتزام التنظيمي هي اتجاهات إيجابية.

الفرضيات الفرعية:

- يمتلك عمال ميناء جن جن قاعدة معرفية كافية تجعل اتجاهاتهم نحو مفهوم الالتزام التنظيمي إيجابية.
- لدى عمال ميناء جن جن استجابات إيجابية نحو مفهوم الانسجام في العمل.

- يستشعر عمال ميناء جن جن بقوة جهود الإدارة لتحقيق الولاء للمنظمة.

مفاهيم الدراسة:

مفهوم الاتجاه: يُعدّ هذا المفهوم متداولاً أكثر في أدبيات علم النفس وعلم النفس الاجتماعي؛ ذلك لأنه في اصطلاحه مركب من مركبات نفسية أكثر (العقلي، العاطفي، والسلوكي)، ولأنه يتعلق بالفرد ثم بالجماعة؛ لذلك سيأتي تعريفه من كتابات علم النفس الاجتماعي لعدم الحصول على كتب أخرى تتحدث عنه في علم الاجتماع.

يعرفه على السلمي على أنه: "تنظيم متناسق من المفاهيم والمعتقدات والعادات، والدوافع بالنسبة لشيء محدد." (السلمي، ١٩٧٥، ١٦٢) يظهر من خلال هذا التعريف أن الاتجاه ذو تكوين متناسق يضم مركباً عقلياً (المفاهيم)، وآخر سلوكي (العادات)، وآخر نفسي عاطفي (الدوافع). وذلك تجاه شيء محدد، قد يكون شخصاً أو موقفاً أو جماعة أو حادثة أو غيرها. إلا أن ما يؤخذ على هذا التعريف هو عدم ترتيبه لمركبات الاتجاه، فحسب الباحثة لا بد أن تأتي هذه المركبات متتالية ومتلاحقة، تكون ثانيها نتيجة لأولها كما يلي: المركب العقلي - المعرفي، المركب العاطفي ثم المركب السلوكي.

ويرى تعريف آخر يرى أن الاتجاه هو: "ميل لموضوعات معينة، أو أنه دافع مكتسب يميل بالفرد لموضوعات معينة يقبل عليها ويجذبها أو يرغب فيها أو يجلبها أو يميل عنها أو يرفضها أو يكرهها." (زويلف، ١٩٨٢، ٣٦) رغم أن هذا التعريف لم يبيّن مكونات الاتجاه، إلا أنه أبرز خاصية مهمة من خصائصه ألا وهي الاكتساب؛ بمعنى أن الفرد لا يولد وهو يحمل اتجاهات محدّدة حيال الموضوعات المختلفة أو الأشخاص أو الأشياء، بل يكتسب هذه الاتجاهات من خلال تفاعله مع بيئته. وتعني كلمة الاكتساب إضافة إلى الخبرة، المعرفة؛ فالفرد لا يستطيع أن يشكل اتجاهًا نحو موضوع ما دون أن تكون لديه معلومات ومعارف حوله. وقد أسهم هذا التعريف في إبراز درجات الاتجاه، ويتجلى ذلك من خلال الألفاظ: يقبل، يجذب، ويحب، وهي درجات إيجابية للاتجاه، أو بمعنى آخر هي درجات الاتجاه الموجب. والألفاظ الأخرى التي تنحو عكس

سابقتها في الاتجاه السالب هي: يميل عنها، يرفضها، ويكرهها.

ويورد محمود فتحى عكاشة ومحمد شفيق زكي تعريفاً آخر للاتجاه جاء فيه: "هو مجموعة من الاستجابات المتسقة والمتوقع حدوثها بالنسبة لمجموعة من الموضوعات الاجتماعية" (عكاشة، ١٩٩٧، ١١٩) ويبدو هذا التعريف غامضاً، حيث ركّز على الجانب الظاهري للاتجاه (السلوك) من خلال لفظ الاستجابات، وأغفل الجانبين العقلي والعاطفي.

أما إنتصار يونس فتورد تعريفاً لألبورت ذكر فيه أن الاتجاه هو: "حالة استعداد عقلي عصبي نظمت عن طريق الخبرات الشخصية، وتعمل على توجيه استجابة الفرد نحو الأشياء أو المواقف التي تتعلق بهذا الاستعداد." (يونس، ٢٠٠١، ٢٧٧).

ويشير هذا التعريف إلى دور الخبرة في توجيه المعارف المكتسبة حيال الموضوعات أو الأشياء أو المواقف؛ حيث إنّ هذه الخبرة (التجربة) هي التي تنظم عمل العقل وتوجّه العاطفة، مشكّلة بذلك حالة الاستعداد العصبي - العقلي التي تتمظهر في سلوكيات الأفراد حيال المواقف أو الأشخاص أو الأشياء. ويمكن أن نختم مناقشة مفهوم الاتجاه بالتعريف التالي: الاتجاه هو "نزوع نفسي تترجمه قيم تتدرج من التفضيل إلى النبذ." (Albarracin, 2005, 04)

ومن هنا يمكن الخروج بهذا التعريف الإجرائي: الاتجاه هو: الموقف وحالة استعداد عقلي وانفعالي يتبناه عمال ميناء جن جن حيال الالتزام التنظيمي، والذي يتم اكتسابه من الخبرات المتعددة.

مفهوم الالتزام التنظيمي: يعرف الالتزام عموماً على أنه: "درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها وقبوله لأهدافها وقيمها ورغبته في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها، مع الرغبة القوية في الاستمرار بعضويتها." (عبد الباقي، ٢٠٠٤، ١٨١) وهو بالنسبة لعثمان عمر بن عامر: "تعهد شفوي أو مكتوب للقيام بشيء معين، ويكون هذا الالتزام بين طرفين تجمع بينهما علاقة معينة تجارية أو علاجية أو غيرها، وقد يكون بين أكثر من طرفين." (بن عامر، ٢٠٠٢، ٥٧)

والالتزام التنظيمي هو: "مدى ولاء وارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها" (عباس، ٢٠٠٨، ١١٧) ويعرفه اللوزي على أنه: "المشاعر التي يطورها الفرد نحو الأفراد والمنظمات والقيم والمبادئ والأفكار، وهذه المشاعر تمثل رغبة الفرد واستعداده لتقديم التضحية لزملائه ومنظمتهم." (اللوزي، ٢٠٠٣، ١٢٣)

وإجرائياً: الالتزام التنظيمي هو معرفة العاملين بأهداف المنظمة معرفة تجعلهم يتعهدون للارتباط بها والإيمان بقيمتها وأهدافها، ومستعدون لتقديم أقصى جهد لخدمة تلك الأهداف، رغبة في الاستمرار بالعمل بها.

الموجهات النظرية للدراسة: لقد توالى الجهود البحثية والتنظيرية الرامية للتعرف على العوامل التي تساهم في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العامل. فبدءاً بالنظريات الكلاسيكية، نجد فريدريك تايلور F.W. Taylor (١٨٥٦-١٩١٥) حيث "استهدفت دراساته وتجاربه إقامة الدليل على أن ما تعانیه الإدارة في زمنه من خسارة مرجعه إلى عدم الكفاءة الإدارية، وأن علاج ذلك يكمن في تنسيق النشاط الإداري داخل التنظيم" (كنعان، ٢٠٠٧، ٥١). ولقد أسس مفهومًا للالتزام التنظيمي ينحصر في انصياع العامل التنفيذي لتوجيهات الإدارة وأوامرها وعدم مناقشة خطط العمل. ويظهر هذا جلياً من خلال فصله لعمليتي التخطيط والتنفيذ عن بعضهما البعض. وإذا ما أثبت العامل هذا الانصياع فإنه سيؤدي إلى زيادة مستوى الأداء، وهو ما تكافؤه الإدارة بمحفزات مادية مختلفة. فالالتزام التنظيمي هو مفهوم يستتبع تبادل المنافع المادية بين عامل والمنظمة.

وتركّز هذه النظرة المادية لمفهوم الالتزام التنظيمي في أفكار ماكس فيبر M. Weber (١٨٦٤-١٩٢٠)؛ حيث إن العامل الملتزم بالنسبة لفيبر هو الذي لا يثبت دوماً ولاءه للقاعدة القانونية مهما كانت صرامتها. فالالتزام التنظيمي يتجلى من خلال قدرة العامل على السيطرة على عمله بدقة وكفاءة لتحقيق الفاعلية، أي العمل من خلال التطبيق الحرفي للقواعد القانونية، وتجنب كل الأمور غير الرسمية في العمل. (حريم، ٢٠٠٦، ٥٧-٥٨)

لكن النظرة لمفهوم الالتزام قد تطورت بعد الستينيات خاصة مع أعمال بيتر دراكر P. Druker (١٩٥٤) الذي يرى أن الالتزام التنظيمي هو: قدرة العاملين على الوفاء بأهداف المنظمة وتحقيقها، سواءً من طرف المديرين أو من طرف العاملين؛ وذلك باتفاق مسبق بين الطرفين. وأخذ هذا المفهوم بعداً إنسانياً أكثر بعد بروز نظرية الإدارة اليابانية لويليام أوشي W. Ochi (١٩٨١)، الذي أكد على ضرورة تحلي العامل بقيم وثقافة المنظمة التي يعمل بها، على أن تحتوي هذه الثقافة بدورها قيم العامل التي نشأ عليها في مجتمعه، فثقافة المنظمة هي امتداد لثقافة المجتمع الذي تعمل به. ويتجلى مفهوم الالتزام التنظيمي عند أوشي في ذلك الشعور الجمعي بالمسؤولية تجاه العمل والمنظمة ككل، وهو شعور مستمد من نظام القيم والمعتقدات السائدة في المجتمع الياباني ككل. (كاظم وآخرون، ٢٠٠٩، ٩٠)

الدراسات السابقة:

دراسة العنزي ٢٠٠٨،: "اتجاهات القادة التربويين نحو التغيير التنظيمي وعلاقتها بالتزامهم التنظيمي". هذه الدراسة عبارة عن دراسة ميدانية لنيل شهادة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى، أُجريت على عينة من مديري التربية والتعليم ومساعدتهم بالمملكة العربية السعودية وعددهم ٩٦. هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى القادة التربويين كما يراه هؤلاء القادة انطلاقاً من التساؤل الرئيس التالي: ما اتجاهات القادة التربويين نحو التغيير التنظيمي وعلاقتها بالتزامهم التنظيمي في المملكة العربية السعودية؟ وفرعه إلى عديد التساؤلات:

- ما اتجاهات القادة التربويين نحو التغيير التنظيمي كما يراه القادة التربويون من وجهة نظرهم في المملكة؟
- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى القادة التربويين كما يراه القادة التربويون من وجهة نظرهم في المملكة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية لاتجاهات القادة التربويين نحو التغيير التنظيمي والتزامهم التنظيمي في المملكة؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات القادة التربويين نحو التغيير التنظيمي في المملكة يُعزى إلى المسمى الوظيفي؟

الإجراءات المنهجية: استخدم الباحث المنهج الوصفي مستعيناً بالاستبانة كأداة لجمع البيانات.

أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لمقياس الاتجاهات نحو التغيير التنظيمي وبين درجة مقياس الالتزام التنظيمي، بمعنى أنه: كلما ارتفعت درجة الاتجاهات نحو التغيير التنظيمي لدى القادة التربويين بالمملكة تزداد درجة التزامهم التنظيمي. (العززي، ٢٠٠٨)

دراسة معمري ٢٠٠٨،: "العلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو المهنة والالتزام التنظيمي". وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم بجامعة الجزائر. دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية للكهرباء والغاز - سونلغاز - لولاية ورقلة.

أهم الأهداف: هدفت الدراسة لقياس العلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو المهنة والالتزام التنظيمي بالشركة الجزائرية للكهرباء والغاز - سونلغاز - لولاية ورقلة.

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيس التالي: ما العلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو المهنة والالتزام التنظيمي؟ وقد فرعه الباحث لعدة تساؤلات فرعية:

- هل هناك علاقة ارتباطيه بين اتجاهات الموظفين نحو الأجر والالتزام التنظيمي؟
- هل هناك علاقة ارتباطيه بين اتجاهات الموظفين نحو الترقية والالتزام التنظيمي؟
- هل هناك علاقة ارتباطيه بين اتجاهات الموظفين نحو الإشراف والالتزام التنظيمي؟

وجاءت فرضيات الدراسة:

- هناك علاقة ارتباطيه بين اتجاهات الموظفين نحو الأجر والالتزام التنظيمي؟
- هناك علاقة ارتباطيه بين اتجاهات الموظفين نحو الترقية والالتزام التنظيمي؟

- هناك علاقة ارتباطيه بين اتجاهات الموظفين نحو الإشراف والالتزام التنظيمي؟
الإجراءات المنهجية: استخدم الباحث الوصي التحليلي مستعيناً بأداة الاستمارة التي طبقها على عينة طبقية مكونة من ٢٠ ٪ من عمال الشركة ميدان الدراسة.

أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة ارتباطيه بين اتجاهات الموظفين نحو الأجر والالتزام التنظيمي.
- هناك علاقة ارتباطيه بين اتجاهات الموظفين نحو الترقية والالتزام التنظيمي.
- هناك علاقة ارتباطيه بين اتجاهات الموظفين نحو الإشراف والالتزام التنظيمي.
- هناك علاقة ارتباطيه بين اتجاهات الموظفين نحو العلاقات الإنسانية والالتزام التنظيمي.
- هناك علاقة ارتباطيه بين اتجاهها الموظفين نحو الظروف الفيزيائية والالتزام التنظيمي.

دراسة بن ناي ٢٠١٢،: "الالتزام التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين، دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بتمزي وزو الجزائر"، وهي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم.

أهم الأهداف: هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة واتجاه العلاقة بين الالتزام التنظيمي وأداء الأطباء من خلال أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، والالتزام المعياري)

التساؤلات: انطلقت الدراسة من التساؤل المركزي: هل توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وأداء الأطباء في العمل؟ وتفرعت عنه التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي وأداء الأطباء في العمل؟
- هل توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وأداء الأطباء في العمل؟

- هل توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري وأداء الأطباء في العمل؟

وكانت فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وأداء الأطباء في العمل. وتفرعت عنها الفرضيات التالية:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي وأداء الأطباء في العمل.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر وأداء الأطباء في العمل.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري وأداء الأطباء في العمل.

الإجراءات المنهجية: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، مستعينة بأداة الاستمارة التي تم توزيعها على ١٢٤ طبيبًا ما يعادل ٢٣٪ من المجتمع الأصلي، وتم سحب العينة بطريقة عشوائية بسيطة.

أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي يرتبط بأداء الأطباء في العمل كونه متعدد الأبعاد، حيث تحققت فرضيات الدراسة، ما يعني أن الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المستمر، والمعيارى) له علاقة إيجابية بالأداء في العمل لدى أطباء المركز الاستشفائي الجامعي، وأنه كلما كان التزام الطبيب تجاه المركز الجامعي كبيرًا كلما كان أداؤه مرتفعًا. (بن ناي، ٢٠١٢)

الحقيقة أن الدراسات الواردة أعلاه ليست دراسات مطابقة للدراسة الحالية، بل هي دراسات مشابهة، تتفق مع الدراسة الحالية في جوانب وتختلف في جوانب أخرى. فبالنسبة لدراسة العنزي ٢٠٠٨، المعنونة باتجاهات القادة التربويين نحو التغيير التنظيمي وعلاقتها بالتزامهم التنظيمي، هذه الدراسة في الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى، بينما الدراسة الحالية في تخصص علم الاجتماع بجامعة جيجل - الجزائر-، وفي الوقت الذي كانت فيه دراسة العنزي في المجال التربوي، فإن الدراسة الحالية أجريت بميناء، وهو منظمة

ذات طبيعة اقتصادية. كما أن الدراسة الحالية تهتم بقياس اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي، بينما اهتمت دراسة العنزى بقياس اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي وعلاقته بالتزامهم التنظيمي.

وبالنسبة لدراسة دراسة معمرى ٢٠٠٨، المعنونة بالعلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو المهنة والالتزام التنظيمي، وهي دراسة ماجستير في علم النفس التنظيم والعمل، فقد اهتمت بمعرفة العلاقة بين اتجاهات الموظفين (بمعنى قطاع الوظيف العمومي) على خلاف المنظمة التي تمت بها الدراسة الحالية ذات الطبيعة الاقتصادية، كما أن دراسة معمرى قد هدفت لمعرفة العلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو المهنة التي يمارسونها وبين التزامهم التنظيمي.

أما دراسة بن نايي ٢٠١٢: الالتزام التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين، دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي، فهي تختلف عن الدراسة الحالية كونها أريت في مستشفى وهو ذو طبيعة خدمتية، وفي تخصص علم النفس التنظيم والعمل، كما أن هدفها الأساسي يختلف عن الهدف الأساسي للدراسة الحالية وهو معرفة علاقة الالتزام التنظيمي بأداء العاملين.

وتتفق الدراسات كلها مع الدراسة الحالية في كونها كلها دراسات وصفية استخدمت المنهج الوصفي، وفي أداة جمع البيانات.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: ساهمت هذه الدراسة في إمداد الباحثات بإطار نظري وتطبيقي موجه للدراسة، كما تمت الاستفادة منها في صياغة المفاهيم الإجرائية، وفي بناء أداة الدراسة، وفي تحليل النتائج.

الإجراءات المنهجية للدراسة: تُعتبر الدراسة الحالية من الدراسات الوصفية التي تسعى إلى الكشف عن طبيعة الاتجاهات التي يحملها عمال ميناء جن جن حول الالتزام التنظيمي.

المنهج: استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي والمنهج الوصفي هو: "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية." (بوحوش والذنيبات، ٢٠٠٧، ١٣٩)

ولأن الباحث يضطر في الكثير من الحالات للاستعانة بطرق منهجية تفني بالعرض وتوصله للهدف أو الأهداف المرجوة من دراسته فقد تم الاعتماد على قياس الاتجاه كطريقة منهجية تسعى من خلالها لتحديد استجابات المبحوثين نحو الالتزام التنظيمي، وكما يرى حسن الساعاتي أن "أصحاب الاتجاه الكمي في العلوم السلوكية أن الظواهر الإنسانية والاجتماعية تعتبر موضوعات علمية ومسائل كمية يمكن قياسها وتقنينها." (الساعاتي، ١٩٨٢، ٨٦) من أجل ذلك فقد تمت الاستعانة بطريقة ليكرت في بناء مقياس الاتجاه وتعديلها بما يتلاءم ومتغيرات الدراسة.

"وتتميز طريقة ليكرت بسهولة استعمالها وارتفاع درجة الثبات والصدق في المقياس، وذلك لتفاوت الدرجات أمام كل عبارة بين الموافقة الشديدة والمعارضة الشديدة. وهي تتيح للفرد أن يعبر عن اتجاهه بالنسبة لكل عبارة من عبارات المقياس، بخلاف طريقة ثرستون، فضلاً عن أنها تقلل من درجة التخمين وعامل الصدفة." (يونس، ٢٠٠١، ٢٨٦).

أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة على مقياس من تصميم الباحثات باستخدام طريقة ليكرت الثلاثية، تضمن المقياس ٤٠ بنداً وزعت على أربعة محاور. وقد تعرض المقياس لاختبارات الصدق والثبات من خلال:

الصدق الظاهري: تم انطلائاً من تحكيم المقياس بعرضه على أربعة محكمين ذوي التخصص، قاموا بدراسة مدى انسجام عبارات المقياس مع فرضيات الدراسة، وتعديل بعض العبارات ومضمون المقياس ككل. الصدق الباطني (صدق المحتوى): يعتمد على صدق محتوى البنود بصفة منفردة باللجوء إلى معادلة لوشي: $n1-n2/N$

حيث إن: $n1$ عدد المحكمين الذين اعتبروا البند يقيس.

$n2$ عدد المحكمين الذين اعتبروا البند لا يقيس.

N العدد الإجمالي للمحكمين.

الجدول رقم (١): الصدق الباطني:

رقم البند	رأي المحكم		رقم البند	قيمة الصدق	رأي المحكم		رقم البند
	لا يقيس	يقيس			لا يقيس	يقيس	
٧	٠	٤	٢٤	١	٠	٤	٧
٨	٠	٤	٢٥	١	٠	٤	٨
٩	٠	٤	٢٦	١	٠	٤	٩
١٠	٠	٤	٢٧	١	٠	٤	١٠
١١	٠	٤	٢٨	٠	٢	٢	١١
١٢	٠	٤	٢٩	٠,٥	١	٣	١٢
١٣	٠	٤	٣٠	١	٠	٤	١٣
١٤	٠	٤	٣١	١	٠	٤	١٤
١٥	١	٣	٣٢	١	٠	٤	١٥
١٦	٠	٤	٣٣	١	٠	٤	١٦
١٧	٠	٤	٣٤	١	٠	٤	١٧
١٨	٠	٤	٣٥	١	٠	٤	١٨
١٩	٠	٤	٣٦	١	٠	٤	١٩
٢٠	٠	٤	٣٧	١	٠	٤	٢٠
٢١	٠	٤	٣٨	١	٠	٤	٢١
٢٢	١	٣	٣٩	٠,٥	١	٣	٢٢
٢٣	٠	٤	٤٠	٠,٥	١	٣	٢٣
				٣٣		عدد البنود	
				٢٩		مجموع صدق المحتوى	

وبالعودة للمعادلة: صدق المحتوى = مجموع صدق المحتوى / عدد البنود، نجد أن صدق المحتوى = $33/29 = 0,87$.

وهو أكبر من ٠,٦٠ وبالتالي فالمقياس صادق لقياس اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي.

وقد تمّ حساب معامل ثبات كل محور ألفا كرونباخ عن طريق نظام spss فكانت نتائجه كما يلي:

الجدول رقم (٢): ثبات بنود المقياس

المحور	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
الثاني	١٠	٠,٥٢٩
الثالث	١١	٠,٧٩٦
الرابع	١٢	٠,٧٣١
المقياس ككل	٣٣	٠,٧٧٥

ما يعني تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات.

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: تمت الدراسة بميناء جن جن لولاية جيجل بالجزائر.

المجال الزمني: بدأت الدراسة في منتصف شهر فيفري ٢٠١٧ وانتهت في ٢٥ ماي ٢٠١٧.

المجال البشري: تم أخذ نسبة ٤٠٪ من المجتمع الأصلي للعمال والإداريين بطريقة عشوائية بسيطة فكان حجم العينة ٦٢ عاملاً. وبالتالي فالعينة عشوائية بسيطة. وبعد توزيع الاستمارات عليهم تم التوقف على ٣ استمارات غير صالحة، وبالتالي تمّ تحليل بيانات ٥٩ استمارة فقط، حيث بلغ العدد الإجمالي لعمال الميناء ١٢٨٨ عاملاً، موزعين على عدة مصالح، اضطرت الباحثات بإجراء الدراسة مع عينة من العمل والإداريين المقدر عددهم ب ١٥٧ نظراً لطبيعة العمل التي تقتضي العمل بالفريق (٨/٣) وبالتالي تمّ التعامل مع العمال الموجودين في الفترة الصباحية، موزعين كما يلي:

الجدول رقم (٣): توزيع العمال والإداريين بالميناء

النسبة %	التكرار	الفئة
٣٢,٥	٥١	إطار
٥٩,٩	٩٤	عون تحكم
٧,٧	١٢	عون تنفيذ
١٠٠	١٥٧	المجموع

وفي ما يلي خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم (٤): جنس المبحوثين:

النسبة %	التكرار	الجنس
٥٩,٣	٣٥	ذكر
٤٠,٧	٢٤	أنثى
١٠٠	٥٩	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن ٥٩,٣ / ٣٥ عاملاً هم من جنس الذكور، بينما ٢٤ هنّ من جنس الإناث، ويعود هذا إلى كون مديرية الموارد البشرية بميناء جن جن تعطي الحظوظ المتقاربة للتوظيف فيها للذكور والإناث على حدّ سواء، وذلك لأن العمل يمكن تأديته من الجنسين، إضافة إلى المكانة التي صارت المرأة تتمتع بها في المجتمع الجزائري عموماً وفي سوق العمل بها على وجه التحديد.

الجدول رقم (٥): الفئات العمرية للمبحوثين:

النسبة %	التكرار	الفئة العمرية
٣٢,٥	٥١	إطار
٥٩,٩	٩٤	عون تحكم
٥٩,٩	٩٤	عون تحكم
٧,٧	١٢	عون تنفيذ
١٠٠	١٥٧	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٠ إلى ٤٠ سنة وذلك بنسبة ٦١٪. وهذه الفئة العمرية تتميز غالبًا بالنشاط ودافعيتها للعمل وقدرتها على العطاء، وكذا امتلاكها خبرة متوسطة في العمل. ويعود ذلك لكون الميناء يتوجه لجذب العمالة النشطة تماشيًا مع متطلبات العمل فيه. وتليها الفئة العمرية ٢٠ سنة إلى ٣٠ سنة والتي تقدر ب ٢٧,١٪ وهي الفئة التي وعلى الرغم من كونها لا تملك الخبرة الكافية، وقد توظفت جديدة، إلا أنها تعني أن الميناء يعمل دومًا على إمداد مصالحه بالدم الجديد، وخريجي الجامعة الحديثين.

وقدرت نسبة المتمنين للفئة العمرية ٤٠ سنة إلى ٥٠ سنة نسبة ١٠,٢٪، وهي فئة الركيزة التي تعتمد عليها المنظمة في حل المشكلات واتخاذ القرارات لما لها من خبرة في الميدان، وأقدمية في العمل. وهناك عامل واحد بنسبة ١,٧٪ يفوق سنه ٥٠ سنة، وه من خبراء الميناء الذين ترجع لهم الإدارة حال حيرتها في اتخاذ القرار وعدم يقينية المعطيات الخارجية.

الجدول رقم (٦): المستوى التعليمي للمبحوثين

النسبة٪	التكرار	المستوى التعليمي
٥,١	٠٣	متوسط
٢٢	١٣	ثانوي
٦٦,١	٣٩	جامعي
٦,٨	٠٤	دراسات عليا
١٠٠	٥٩	المجموع

يظهر من خلال معطيات الجدول أن ٦٦,١ من عمال الميناء ذوي مستوى جامعي، وهو راجع لطبيعة العمل في الميناء التي تفترض شهادة جامعية للحصول على وظيفة في المنظمة، وتتطلب مستوى عاليًا للإلمام بالعمل المكتبي والتحكم في اللغات الأجنبية نظرًا لتعامل المنظمة مع جنسيات مختلفة، واستخدام التكنولوجيا المتطورة في الأداء وفي إجراء كل التعاملات الداخلية والخارجية، وهو ما تؤكد نسبة ٦,٨ من

العمال الذين يحوزون على دراسات عليا.

أما ٢٢ ٪ من العمال فهم من مستوى ثانوي، و نسبة ٥,١ ٪ من مستوى متوسط، ويغيب عن المنظمة عمال من مستوى أدنى من المتوسط، لأنها تعطي أهمية بالغة للتعليم في تعامل العمال مع العمل. وهؤلاء العمال فهم الذين يكون نشاطهم في المنظمة يدويًا وتنفيذيًا.

الجدول رقم (٧): أقدمية المبحوثين:

النسبة ٪	التكرار	الأقدمية
٢٧,١	١٦	أقل من ٠٥ سنوات
٥٥,٩	٣٣	من ٠٥ سنوات إلى ١٠ سنوات
١٠,٢	٦	من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة
٥,١	٣	من ١٥ سنة إلى ٢٠ سنة
/	/	من ٢٠ سنة إلى ٢٥ سنة
١,٧	١	٢٥ سنة فما فوق
١٠٠	٥٩	المجموع

تتفق معطيات الجدول رقم (٥) مع ما يتضمنه الجدول رقم (٣) الذي يبين الفئات العمرية للمبحوثين. حيث إن ٢٧,١ ٪ من المبحوثين أقدميتهم في العمل عن ٠٥ سنوات، وهو أمر مشروع إذا ما أرجعنا هذا لكونهم ينتمون للفئة العمرية أقل من ٢٠ سنة إلى ٣٠ سنة. أما نسبة ٦٦,١ ٪ من العمال في الميناء فأقدميتهم تتراوح ما بين ٠٥ سنوات إلى ١٥ سنة، وهم الذين تتراوح أعمارهم من ٣٠ سنة إلى ٤٠ سنة، و ٥,١ ٪ من العمال تراوحت أقدميتهم من ١٥ إلى ٢٠ سنة وهم العمال الذين تتراوح أعمارهم من ٤٠ إلى ٥٠ سنة. أما العامل الوحيد الممثل لنسبة ١,٧ ٪ فتفوق أقدميته في العمل ٢٥ سنة، وهو الذي يفوق سنه ٥٠ سنة. فالواضح أن الميناء ينتهج سياسة تشييب العمالة نظرًا للتغيرات المتكررة في ميدان العمل وتقلبات البيئة، والتي

تفترض كفاءات ومهارات متنوعة تضمنها سياسات التوظيف المستندة إلى خريجي الجامعات. وتتأكد التحليلات السابقة من خلال الجدول الموالي الذي يوضح توزيع المبحوثين حسب التخصص المهني.

الجدول رقم (٨): الصنف المهني للمبحوثين

النسبة %	التكرار	الصنف المهني
٦,٨	٤	عون تنفيذ
٥٩,٣	٣٥	عون تحكم
٣٣,٩	٢٠	إطار
١٠٠	٥٩	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه غالبية أعوان التحكم بالميناء وهم يمثلون ٥٩,٣، وهو ما يعود لنوعية العمل بالميناء التي تتطلب قدرة على التحكم في تقنيات وأساليب عمل ذات تكنولوجيا عالية. أما فئة الإطارات فقد قدرت ب ٣٣,٩ % وهي الفئة التي تحتاجها المنظمة لتسيير شؤون كل الفئات واستشراف العملية التنظيمية. وقد جاءت الفئة الدنيا بنسبة ٦,٨ % وهم أعوان التنفيذ الذين يمثل عملهم في تنفي بعض الأعمال الروتينية كالحراسة وغيرها. والواقع أن العملية التنظيمية تفترض وجود تراتبية هرمية تكون فيها الإطارات أقل عددا ثم أعوان التحكم ثم أعوان التنفيذ كفئة أكبر من كل الفئات في المنظمة، غير أن طبيعة العمل في الميناء والي صار يؤدي انطلاقاً من وسائل تكنولوجيا، حتمت أن يكون أعوان التحكم أكبر الفئات، تليها فئة الإطارات ثم فئة أعوان التنفيذ التي تكاد الحاجة إليها تكون منعدمة.

عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

الجدول رقم (٩): النتائج الخاصة بالفرضية الأولى: يمتلك عمال ميناء جن جن قاعدة معرفية كافية تجعل اتجاهاتهم نحو مفهوم الالتزام التنظيمي إيجابية.

مستوى الاحتمالية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض		محايد		موافق		العبارات
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
٠,٠٥١	٠,٧٨٧	٢,٠٠٠	٣٠,٥	١٨	٣٩	٢٣	٣٠,٥	١٨	يصعب عليّ فهم سياسة المنظمة
٠,٥٦٥	٠,٦٧٨	٢,٢٥٢	١٠,٢	٦	٢٧,١	١٦	٦٢,٧	٣٧	توضح أنظمة العمل قيم المنظمة
٠,٥٥٠	٠,٧٣٣	٢,٣٣٩	١٥,٣	٩	٣٥,٦	٢١	٤٩,٢	٢٩	يساعدنا المسؤول المباشر على نشر أفكار جديدة
٠,١٣٣	٠,٧٠٩	٢,٣٣٩	١٣,٦	٨	٣٩	٢٣	٤٧,٥	٢٨	أفهم أهداف المؤسسة بدقة
٠,٩٥٣	٠,٨٣٥	٢,٣٠٥	٢٣,٧	١٤	٢٢	١٣	٥٤,٣	٣٢	يوجد دليل إجراءات عمل مكتوب
٠,٤٤١	٠,٧٧٩	٢,٣٣٩	١٨,٦	١١	٢٨,٨	١٧	٥٢,٥	٣١	يتقارب العمال في اتجاهاتهم نحو العمل
٠,٥٤٧	٠,٧٩٤	١,٩١٥	٣٥,٦	٢١	٣٧,٣	٢٢	٢٧,١	١٦	يصعب تقبل القواعد التنظيمية في الميناء
٠,١٩٥	٠,٨١٥	١,٩١٥	٣٧,٣	٢٢	٣٣,٩	٢٠	٢٨,٨	١٧	لا تراعي الإدارة الدقة في إعلامنا بمواعيد تغيير إجراءات العمل
٠,٢٧٠	٠,٨٤٠	٢,٠١٦	٣٣,٩	٢٠	٣٠,٥	١٨	٣٥,٦	٢١	تهتم إدارة الميناء بمشاكل العمال
٠,١٣٦	٠,٨٣٩	١,٨٦٤	٤٢,٤	٢٥	٢٨,٨	١٧	٢٨,٨	١٧	هناك عدالة في أنظمة العقاب
	٠,٧٧	٢,١٥							المجموع

انطلاقاً من النتائج المدونة أعلاه، يتضح أن المتوسط الحسابي لأغلب عبارات المقياس ينحصر بين ١,٨٦ - ٢,٣٣، وبمعدل ٢,١٥ كمتوسط حسابي عام. أي أن وجود قاعدة معرفية لدى عمال ميناء جن جن حول الالتزام التنظيمي متوسط.

أما فيما يخص الانحراف المعياري لعبارات المقياس فقد قدر ب ٠,٧٧، ما يدل على وجود تشتت مقبول في إجابات المبحوثين.

وعمومًا، يمكن التوصل للنتائج التالية من خلال تحليل إجابات المبحوثين حول الفرضية الأولى:

٣٠,٥٪ من المبحوثين يوافقون على صعوبة فهم سياسة المؤسسة، وهو ما ترجعه الباحثات لكون هذه السياسة غير واضحة من جهة، وأن الإدارة لم تقم بواجبها لإيصال هذه السياسة للعمال وتبسيط إجراءاتها لهم، وهو ما قد يحول دون التزامهم بها.

٦٢,٧٪ يوافقون على كون اللوائح والقوانين الخاصة بالعمل تتضمن توضيحًا لقيم المؤسسة وهو ما يساهم في التزامهم بها.

٤٩,٥٪ يوافقون على أن المسؤول المباشر يساعد العمال على نشر أفكار جديدة، وهو ما يدل على نوع من الليونة في عمل المسؤول، وعلى تشجيعه للابتكار والإبداع والتجديد في العمل.

٤٧,٥٪ من يوافقون على فهمهم لأهداف المؤسسة بدقة، وهو عامل مهم لتجسيد هذه الأهداف على أرض الواقع، خاصة إذا كانت هذه الأهداف تتفق مع الأهداف الخاصة للعامل، وهو ما يجعله أكثر التزامًا بها.

٥٤,٣٪ يقرون بوجود دليل إجراءات وعمل مكتوب. فوجود دليل إجراءات وعمل مكتوب مهم لتسهيل فهم هذه الإجراءات من طرف العمال وتبيان الآليات التي تتبعها المنظمة لتطبيق هذه الإجراءات، وهو ما يُعدُّ في حدِّ ذاته التزامًا بتطبيق وتنفيذ هذه الإجراءات.

كما أن ٥٢,٥ ٪ يوافقون على وجود تقارب في اتجاهات العمال نحو العمل، بمعنى أنه لا يوجد خلاف ولا تناقض حول أهداف العمل وطرق إنجازه، وهو ما يوحد الجهود ويجعل العاملين متفقين في إنجازهم للمهام.

٣٧,٣ ٪ محايدون حول صعوبة تقبلهم للقواعد والإجراءات المعمول بها في الميناء. ويدل حيادهم على أن هذه القواعد والإجراءات إما أن تكون غير واضحة وغير مفهومة، أو أنه لم يتم إعلامهم بها، وهم الذين أجابوا بالمعارضة عن البند حول وجود دليل إجراءات وعمل مكتوب.

٣٧,٣ ٪ معارضون لوجود دقة من طرف الإدارة في إعلامهم بمواعيد إحداث تغييرات في العمل. وقد تكون هذه النسبة من العمال التنفيذيين الذين لا ترى الإدارة من داع لإعلامهم بموعد التغييرات التنظيمية التي قد تحقق، خاصة إذا كانت لا تتعلق بالعمل التنفيذي.

٣٥,٦ ٪ موافقون على أن الإدارة تهتم بمشاكل العمال، وهذا الاهتمام من شأنه أن يجعل العامل يحس بأنه يعمل تحت رعاية أبوية (الإدارة اليابانية لويليام أوشي)، ما يجعله أكثر ولاءً والتزاماً في العمل.

٤٢,٤ ٪ يعارضون وجود عدالة في العقاب. وهو ما يعني أن الإدارة قد تعاقب من لا يستحق العقاب، وقد تتغاضى عن بعض العمال الذين يرتكبون أخطاء تستحق العقاب، وما أمر يجعل من العامل لا يستشعر الأمان في المنظمة، ولا يستشعر وجود عدالة تنظيمية، ما يؤثر على التزامهم التنظيمي.

وبالرجوع للمتوسط الحسابي العام لاستجابات الباحثين نحو وجود قاعدة معرفية عن الالتزام التنظيمي، نجده يساوي ٢,١٥ وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثانية من فئات المقياس (١,٦٧ - ٢,٣٤) ما يعكس التأثير المتوسط لنظرة العاملين نحو وجود قاعدة معرفية نحو الالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى مجمل تصوراتهم لهذا البند كانت بدرجة متوسطة، ما يعني وجود حياد نحو هذا المحور. وعليه يمكن القول إن لدى عمال ميناء جن جن قاعدة معرفية متوسطة حول الالتزام التنظيمي، ما يجعل اتجاهاتهم ليست بالإيجابية ولا السلبية نحو الالتزام التنظيمي.

الجدول رقم (١٠): النتائج الخاصة بالفرضية الثانية: لدى عمال ميناء جن جن استجابات إيجابية نحو مفهوم الانسجام في العمل.

مستوى الاحتمالية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض		محايد		موافق		العبارات
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
٠,٣٢٥	٠,٧٠٣	٢,٤٧٤	١١,٩	٧	٢٨,٨	١٧	٥٩,٣	٣٥	أشعر أنني أعمل وسط عائلي
٠,٦٠٦	٠,٤٩٣	٢,٧٧٩	٣,٤	٢	١٥,٣	٩	٨١,٤	٤٨	تربطني علاقة طيبة مع زملائي
٠,٨٥٦	٠,٤٦٧	٢,٧٦٢	١,٧	١	٢٠,٣	١٢	٧٨	٤٦	يوفر منصي فرصة للاحتكاك بالغير
٠,٠١٤	٠,٦٧١	٢,١١٨	١٦,٩	١٠	٥٤,٢	٣٢	٢٨,٨	١٧	تشابه قيم المنظمة مع قيمي
٠,٠١٤	٠,٧٦٠	٢,٢٠٣	٢٠,٣	١٢	٣٩	٢٣	٤٠,٧	٢٤	يساهم المشرف المباشر في نشر الثقة بين العمال
٠,٠٠٩	٠,٧٣٧	٢,٣٥٥	١٥,٣	٩	٣٣,٩	٢٠	٥٠,٨	٣٠	يتطلب التكيف مع إجراءات العمل جهداً كبيراً
٠,٠٦٩	٠,٨١١	٢,١١٨	٢٧,١	١٦	٣٣,٩	٢٠	٣٩	٢٣	لا تتلاءم ساعات العمل مع قدراتنا
٠,٠٥٧	٠,٧٠٢	١,٥٤٢	٥٧,٦	٣٤	٣٠,٥	١٨	١١,٩	٧	لا أجد ضرورة لتقديم الدعم لزملائي
٠,٠٠٩	٠,٦٢٢	١,٦٩٤	٣٩	٢٣	٥٢,٥	٣١	٨,٥	٥	لا أرغب في الاستمرار بالعمل
٠,١١٩	٠,٦٥١	١,٥٤٢	٥٤,٢	٣٢	٣٧,٥	٢٢	٨,٥	٥	لا أرغب في إقامة علاقات صداقة مع زملائي
٠,٠١٦	٠,٦٤٨	١,٧٤٥	٣٩	٢٣	٤٧,٥	٢٨	١٣,٦	٨	لا أشعر بالاعتزاز بعملتي
	٠,٧٧	٢,١٥							المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات الباحثين حول مفهوم الانسجام في العمل هو ٢,١٢، وبانحراف معياري ٠,٦٦ وهو تشتت ضعيف، ما يعني أنهم موافقون بدرجة متوسطة.

ويظهر الجدول أعلاه أن:

- ٥٩,٣٪ من الباحثين يشعرون بكونهم يعملون وسط عائلتهم، ما يدل على شعورهم بالانتماء للعمل، وهو ما تؤكد نسبة ٨١,٤٪ الذين تربطهم علاقات جيدة مع زملائهم في العمل، وهذه العلاقات تجعل من العمل مجال من العلاقات الإنسانية التي تدفع العامل للبقاء في العمل.

- ٧٨٪ يرون أن منصبهم يوفر فرصة للاحتكاك بالآخرين وبناء علاقات معهم، خاصة إذا تعلق الأمر بتلك المناصب التي تستدعي التعامل مع الجمهور الخارجي، وهو ما يفتح المجال أمام العامل لإقامة علاقات عمل خارجية.

- ٥٤,٢٪ محايدون فيما يخص تشابه قيمهم مع قيم المؤسسة، وهو ما قد يكون عائفاً أمام التزامهم بهذه القيم.

- ٤٠,٧٪ يوافقون على مساهمة المسؤول المباشر في نشر الثقة بين العمال، ما يجعل العامل أكثر ارتباطاً بالمسؤول وبالعمل عموماً، وأكثر تحفيزاً لإنجاز العمل بدافعية أكبر.

- ٥٠,٨٪ يوافقون على أن التكيف مع إجراءات العمل يتطلب جهداً كبيراً، وهو ما يحيلنا للبند يصعب تقبل القواعد التنظيمية في الميناء، والبند يصعب فهم سياسة المنظمة في المحور السابق

- ٣٩٪ يوافقون على أن ساعات العمل لا تتوافق مع قدراتهم؛ فعمال ميناء جن جن يتناوبون على العمل بطريقة ٨/٣، وه ما يجعلهم يعملون فوق ٨ ساعات في اليوم أحياناً، وكامل أيام الأسبوع، بل هناك من الأوقات ما يتم العمل فيه حتى في الأيام والأعياد الوطنية، لذلك يمكن القول فعلاً إن ساعات العمل أكبر بكثير من قدراتهم، وإن العمال يعملون فوق طاقتهم.

٥٧,٦ يعارضون البند القائل بعدم وجود ضرورة لتقديم الدعم للزملاء، فهم يرون ضرورة في تقديم الدعم للزملاء، وهو أمر منطقي إذا ما ربطنا هذا بالبند السابق، فالتساند والدعم بين العاملين ضرورة لا بد منها حتى يتمكن العمال من تأدية مهامهم بكفاءة.

٥٢,٥٪ محايدون فيما يخص البند: لا أرغب في الاستمرار في العمل؛ فهم لا يوافقون الانقطاع عن العمل لأنه بالنسبة لهم مورد الرزق الوحيد، وفي الوقت نفسه لا يوافقون الاستمرار فيه نظرًا لاعتبارات سبق ذكرها أهمها أنهم لا يجدون صعوبة في فهم وتطبيق إجراءات العمل، وكذا أن ساعات العمل أكبر من قدراتهم.

٥٤,٢٪ يعارضون البند: لا أرغب في إقامة علاقات صداقة مع زملائي، فهم يرغبون في إقامة علاقات صداقة مع بعضهم البعض، وهذه العلاقات مهمة كما تؤكد نظريات العلاقات الإنسانية والإدارة اليابانية في تكوين جو عمل اجتماعي يمكن معه تخفيف عبء العمل.

٤٧,٥٪ محايدون للبند: لا أشعر بالاعتزاز بعلمي؛ ذلك أن الشعور بالاعتزاز بالعمل لا يأتي من فراغ، بل يتحقق انطلاقًا من عدة عوامل أهمها وجود قيادة محفزة وظروف عمل فيزيقية جيدة، وهو ما لا يتوفر عليه الميناء (ساعات العمل)، كما أن العامل لا يمكنه إنكار اعتزازه بالعمل، كيف لا وهو يجد علاقات طيبة، وتشاركية في العمل.

وبالعودة للمتوسط الحسابي العام لاستجابات الباحثين نحو الفرضية الثانية، نجد أنه يساوي ٢,١٢، وهو يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس (١,٦٧ - ٢,٣٤)، ما يعكس التأثير المتوسط لاستجابات الباحثين نحو الانسجام في العمل، بالإضافة إلى أن مجمل تصوراتهم لهذا البند كانت بدرجة متوسط، ما يعني وجود حياد نحو مفهوم الباحثين للانسجام في العمل، ولا يمكن القول بأنه لدى عمال ميناء جن جن اتجاهات إيجابية نحو الالتزام التنظيمي.

الجدول رقم (١١): النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة: يستشعر عمال ميناء جن جن بقوة جهود الإدارة لتحقيق الولاء للمنظمة.

مستوى الاحتمالية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض		محايد		موافق		العبارات
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
٠,٠٠٩	٠,٧٧٥	١,٨٦٤	٣٧,٣	٢٢	٣٩	٢٣	٢٣,٧	١٤	تتيح المنظمة فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات
٠,١٠١	٠,٧٨٤	٢,٠٦٧	٢٧,١	١٦	٣٩	٢٣	٣٣,٩	٢٠	تسعى الإدارة لتعزيز القيم التنظيمية لدى العمال
٠,٠٥٧	٠,٨٥٦	١,٩١٥	٤٠,٧	٢٤	٢٧,١	١٦	٣٢,٢	١٩	أشعر بالأمان الوظيفي
٠,٠٧٩	٠,٧٣٧	٢,٢٠٣	١٨,٦	١١	٤٢,٤	٢٥	٣٩	٢٣	أشعر بالرضا عن العوائد المقدمة لي
٠,٠٨٩	٠,٧٤٦	٢,١٦٩	٢٠,٣	١٢	٤٢,٤	٢٥	٣٧,٣	٢٢	أقبل القيام بواجبات إضافية
٠,١٢٣	٠,٧٨١	٢,١٠١	٢٥,٤	١٥	٣٩	٢٣	٣٥,٦	٢١	تتناسب العوائد مع الجهد المبذول
٠,١٠٩	٠,٧٣٥	١,٨٩٨	٣٢,٢	١٩	٤٥,٨	٢٧	٢٢	١٣	أرغب في الاستمرار بالعمل في الميناء
٠,٢٥٧	٠,٦٩١	١,٩٣٢	٢٧,٢	١٦	٥٢,٥	٣١	٢٠,٣	١٢	لا يهتم زملائي بربط علاقات مع المتعاملين الخارجيين
٠,٤٧٢	٠,٥٧٠	١,٩٤٩	١٨,٦	١١	٦٧,٨	٤٠	١٣,٦	٨	لا أشعر بالالتزام تجاه عملي بالميناء
٠,٤٥٢	٠,٦٧٦	١,٩١٥	٢٧,١	١٦	٥٤,٢	٣٢	١٨,٥	١١	أرى أن بقائي في الميناء لم يعد يجدي نفعاً في ظل فرص العمل التي تلقيتها

د. صبرينة حديدان

مستوى الاحتمالية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض		محايد		موافق		العبارات
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
٠,١٩٧	٠,٣٢	١,٧٤٥	٣٥,٦	٢١	٥٤,٢	٣٢	١٠,٢	٦	أشعر بالندم لأنني عملت بالميناء
٠,١٦٨	٠,٦٦٥	١,٧٢٨	٣٩	٢٣	٤٩,٢	٢٩	١١,٨	٧	ليس من الضروري أن أظهر ولاءً دائمًا لعملي
	٠,٧٢	١,٩٥							المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات المبحوثين قدر بـ ١,٩٥، بانحراف معياري ٠,٧٢ ما يدل على وجود تشتت كبير في استجابات المبحوثين.

ويظهر من خلال المعطيات الرقمية للجدول أعلاه، ما يلي:

- ٣٧,٣٪ يوافقون على أن المنظمة تتيح فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات، ويتجلى ذلك من خلال مشاورتهم في بعض القرارات التي تمس مهامهم، وكذا إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في رسم طرق إنجاز المهام الموكلة لهم وتقسيم العمل بين فرق العمل.

- ٣٩٪ محايدون فيما يخص البند: تسعى الإدارة لتعزيز القيم التنظيمية لدى العمال، وهو ما يؤكد البند تشابه قيم المنظمة مع قيمى الذي كانت نسبة ٥٤,٢٪ محايدة بالنسبة له. فالإدارة ليست مدركة لمسؤوليتها نحو العمال من أجل غرس قيم تنظيمية تعزز من بقائهم في العمل واعتزازهم به والتزامهم به.

- ٤٠,٧٪ من العمال لا يشعرون بالأمان الوظيفي، وهو ما يشكل عائقاً أمام بقائهم في العمل. ولقد أكدت نظريات المدرسة النفسية أن شعور العامل بالأمن في العمل يستتبعه تفاني العامل في العمل، والتزامه الوظيفي.

- ٤٢,٤٪ محايدون في شعورهم بالرضا عن العوائد، والنسبة نفسها محايدة في القبول بواجبات إضافية.

- ٣٥,٦٪ يوافقون على تناسب العوائد مع الجهد المبذول، وهو ما يحقق البعد العاطفي للالتزام التنظيمي وما له من تأثير على أداء العامل، وهذا ما يتفق مع النتيجة التي توصلت لها دراسة بن نايي ٢٠١٢.

- ٤٥,٨٪ محايدون حول الرغبة في الاستمرار بالعمل في الميناء. لأنه بالعودة إلى البند أشعر بالأمان الوظيفي - ٤٠,٧ محايدون نحوه، وبالتالي من المنطقي أن لا يتمكن العامل من تشكيل اتجاه نحو رغبته في الاستمرار في العمل من عدمها.

- ٥٢,٥٪ محايدون تجاه البند: لا يهتم زملائي بربط علاقات مع المتعاملين الخارجيين.

- ٦٧,٨٪ محايدون تجاه: لا أشعر بالالتزام تجاه عملي بالميناء؛ ذلك أن الالتزام لا يتأتى من فراغ، فيلزم أن تتوفر العديد من العوامل المادية والمعنوية والموضوعية.

- ٥٤,٢٪ محايدون تجاه البند: أرى أن بقائي في الميناء لم يعد يجدي نفعاً في ظل فرص العمل التي تلقيتها. فمن المحتمل أن يكون العامل لا يتلقى فرصاً أخرى للعمل، خاصة مع تفشي ظاهرة البطالة في المجتمع الجزائري.

- ٥٤,٢٪ محايدون تجاه البند: أشعر بالندم لأنني عملت بالميناء، وهو ما يؤكد نتيجة البند السابق، فالعامل ليس راضياً عن وجوده بالميناء بالصورة التي تجعله يؤكد عدم شعوره بالندم، كما أنه لا يتلقى فرصاً أفضل للعمل بالصورة التي تجعله يشعر بالندم لأنه قد عمل بالميناء.

- ٤٩,٢٪ محايدون تجاه البند: ليس من الضروري أن أظهر ولاء دائماً لعملي، خاصة وأن نسبة ٣٩٪ محايدون فيما يخص البند: تسعى الإدارة لتعزيز القيم التنظيمية لدى العمال. فيما أن الإدارة لم تتحمل مسؤوليتها نحو تعزيز القيم التنظيمية، فالنتيجة أن العامل لا يولي اهتماماً بإظهار ولاءه للعمل.

وبالعودة للمتوسط الحسابي العام لاستجابات الباحثين حول استشعارهم لجهود الإدارة لتحقيق الولاء في العمل نجده يساوي ١,٩٥، وهو يقع ضمن الفئة الثانية من

فئات المقياس (١,٦٧ - ٢,٣٤) ما يعكس التأثير المتوسط لجهود الإدارة في تحقيق الولاء. بالإضافة إلى أن مجمل تصورات العمال نحو هذا البند تؤكد على ارتفاع درجة الحياء، وبالتالي فهم يميلون للسلب أكثر من الإيجاب. وعليه فاستشعار عمال ميناء جن جن لجهود الإدارة نحو تأكيد قيم الولاء في العمل ضعيف.

مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة: تتفق الدراسة الحالية مع دراسة العنزى؛ حيث توصل إلى وجود علاقة إيجابية بين اتجاهات القادة التربويين نحو التغيير التنظيمي والتزامهم في العمل، وأن خبرات العمل تتفاعل لتكوّن استجابات وميل لدى الفرد للاندماج في المنظمة، وهو ما يتفق مع نتيجة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة الحالية.

تتفق الدراسة الحالية مع النتيجة العامة لدراسة بن نابي، التي توصلت إلى أن الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (المعياري، المستمر، والعاطفي) له علاقة إيجابية بأداء الأطباء، ما يعني زيادة الأداء بارتفاع مستوى الالتزام، وهو ما توصلت له الدراسة الحالية في بعض النتائج الفرعية الخاصة بالفرضية الثالثة: يستشعر عمال ميناء جن جن جهود الإدارة لتحقيق الولاء للمنظمة. بقبول العامل الذي يستشعر جهود الإدارة لتحقيق الولاء كبعد من أبعاد الالتزام التنظيمي بالقيام بواجبات إضافية يمكنها أن تزيد من أدائه في العمل.

تتقارب الدراسة الحالية في نتائجها الفرعية من نتائج دراسة معمري، الذي توصل إلى وجود علاقة ارتباطية بين الأجر والالتزام التنظيمي، وهو ما توصلت له دراستنا في النتيجة الفرعية الخاصة بالفرضية الثالثة: يستشعر عمال ميناء جن جن جهود الإدارة لتحقيق الولاء للمنظمة بخصوص تناسب العوائد مع الجهد المبذول.

كما توصل لوجود علاقة ارتباطية بين الإشراف والالتزام التنظيمي، وهو ما توصلت له دراستنا في النتيجة الفرعية الخاصة بالفرضية الثانية: لدى عمال ميناء جن جن استجابات إيجابية نحو مفهوم الانسجام في العمل، المتعلقة بمساهمة المشرف المباشر في نشر الثقة بين العاملين. كما توصل إلى وجود علاقة ارتباطية بين العلاقات الإنسانية والالتزام التنظيمي، وهو ما يؤكد النتائج الفرعية للفرضية نفسها في دراستنا والتي تؤكد شعور العمال

بأنهم يعملون وسط عائلتهم وكذا ارتباطهم بعلاقة طيبة مع زملائهم.

النتائج العامة للدراسة: في ضوء ما تقدم، يمكن صياغة النتائج العامة للدراسة على النحو التالي:

- لدى عمال ميناء جن جن قاعدة معرفية متوسطة حول الالتزام التنظيمي، ما يجعل اتجاهاتهم ليست بالإيجابية ولا السلبية نحو الالتزام التنظيمي.
- وجود حياد نحو مفهوم المبحوثين للانسجام في العمل. ولا يمكن القول بأنه لدى عمال ميناء جن جن اتجاهات إيجابية نحو الالتزام التنظيمي.
- استشعار عمال ميناء جن جن لجهود الإدارة نحو تأكيد قيم الولاء في العمل ضعيف.

وبناء على النتائج السابقة، يمكن القول إن الفرضية الرئيسة والتي مفادها: لدى عمال ميناء جن جن اتجاهات إيجابية نحو الالتزام التنظيمي صادقة بدرجة متوسطة؛ فاتجاهات عمال ميناء جن جن نحو الالتزام التنظيمي ليست سلبية وليست إيجابية، وهو ما يحيلنا بالقول بضرورة إيجاد آليات إدارية توظف حس الالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة ميدان الدراسة، ومن أهم هذه الآليات وجود قيادة واعية وقادرة على بث المناة التنظيمية التي من شأنها صيانة الحس العمالي حول أهمية الانتماء للمؤسسة وغرس قيمة الالتزام نحوها.

خاتمة:

هدفت الدراسة الحالية لمعرفة اتجاهات عمال ميناء جن جن نحو الالتزام التنظيمي، الذي يعتبر من أكثر الظواهر التنظيمية دراسة في الفكر الحديث. وهو على اهتمام الباحثين به إلا أنه مازال موضوعًا خصبًا وبحاجة إلى دراسات معمقة.

ولقد أثبتت الدراسة الحالية أن عمال ميناء جن جن لا يحملون أية اتجاهات نحو الالتزام التنظيمي، وهو ما يدعونا للقول بضرورة انتباه إدارة الميناء والقائمين على تسييره لإيجاد آليات تعمل على توفير قاعدة معرفية نحو الالتزام التنظيمي، وإحياء حسهم بالانتماء للعمل، كما يجب عليهم مضاعفة الجهود لتكريس قيم الولاء للمؤسسة.

المراجع:

- السلمي، علي (١٩٧٥)، السلوك التنظيمي، مكتبة غريب، القاهرة، ط ٢.
- اللوزي، موسى (٢٠٠٣). التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل، الأردن، ط ٢.
- العنزي، عطا الله بن فاسح راضي (٢٠٠٨). اتجاهات القادة التربويين نحو التغيير التنظيمي وعلاقتها بالتزامهم التنظيمي، دراسة ميدانية بالمملكة العربية السعودية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- الشوابكة رائد ضيف الله (٢٠١٠)، أثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي متعدد الأبعاد للعاملين في أمانة عمان الكبرى، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- بن ناي، حسن (٢٠١٢). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء في العمل، دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، علم النفس التنظيم والعمل، جامعة الجزائر.
- بن عامر، عثمان عمر (٢٠٠٢). مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، جامعة كازيوس، بن غازي، طرابلس.
- حريم، حسن (٢٠٠٦). مبادئ الإدارة الحديثة، دار الحامد، عمان.
- كنعان، نواف (٢٠٠٧). القيادة الإدارية، دار الثقافة، عمان.
- كاظم، خيضر وآخرون (٢٠٠٩). السلوك التنظيمي، دار إثراء، عمان.
- عبد الباقي، صلاح الدين (٢٠٠٤). السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- عباس، علي (٢٠٠٨). أساسيات علم الإدارة، دار المسيرة، عمان، ٢٠٠٤.
- يونس، انتصار (٢٠٠١). السلوك الإنساني، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.
- معمري، حمزة (٢٠٠٨). العلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو المهنة والتزامهم التنظيمي، دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية للكهرباء والغاز سونلغاز، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة ورقلة.

أداة الدراسة:

معارض	محايد	موافق	البند
			يصعب عليّ فهم سياسة المنظمة
			توضح أنظمة العمل قيم المنظمة
			يساعدنا المسؤول المباشر على نشر أفكار جديدة
			أفهم أهداف المؤسسة بدقة
			يوجد دليل إجراءات عمل مكتوب
			يتقارب العمال في اتجاهاتهم نحو العمل
			يصعب نقل القواعد التنظيمية ي الميناء
			لا تراعي الإدارة الدقة في إعلامنا بمواعيد تغيير إجراءات العمل
			تهتم إدارة الميناء بمشاكل العمال
			هناك عدالة في أنظمة العقاب
			أشعر أنني أعمل وسط عائلي
			تربطني علاقة طيبة مع زملائي
			يوفر مناصبي فرصة للاحتكاك بالغير
			تشابه قيم المنظمة مع قيمي
			يساهم المشرف المباشر في نشر الثقة بين العمال
			يتطلب التكيف مع إجراءات العمل جهداً كبيراً
			لا تتلاءم ساعات العمل مع قدراتنا
			لا أجد ضرورة لتقديم الدعم لزملائي
			لا أرغب في الاستمرار بالعمل
			لا أرغب في إقامة علاقات صداقة مع زملائي
			لا أشعر بالاعتزاز بعلمي

د. صبرينة حديدان

			تتيح المنظمة فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات
			تسعى الإدارة لتعزيز القيم التنظيمية لدى العمال
			أشعر بالأمان الوظيفي
			أشعر بالرضا عن العوائد المقدمة لي
			أقبل القيام بواجبات إضافية
			تتناسب العوائد ما الجهد المبذول
			أرغب في الاستمرار بالعمل في الميناء
			لا يهتم زملائي بربط علاقات مع المتعاملين الخارجيين
			لا أشعر بالالتزام تجاه عملي بالميناء
			أرى أن بقائي في الميناء لم يعد يجدي نفعا في ظل فرص العمل التي تلقيتها
			أشعر بالندم لأنني عملت بالميناء
			ليس من الضروري أن أظهر ولاء دائما لعملي