

الانتماء التنظيمي عند العاملين في صناعة الأسمنت

دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمصنع أسمنت زليتن (الشركة العربية للأسمنت)

د. عبدالمنعم محمد الغويل

د. محمود أحمد الكبير

قسم علم الاجتماع - كلية الآداب - الجامعة الأسمرية

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الانتماء التنظيمي عند العاملين بمصنع أسمنت زليتن، حيث يتكون مجتمع الدراسة من مجموع العاملين بمصنع أسمنت زليتن التابع للشركة العربية للأسمنت، وتم اختيار عينة عشوائية حجمها (120) عامل تمثل نسبة 21.16% من مجتمع الدراسة، واستخدمت الدراسة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، حيث احتوى على 28 سؤالاً، تمثل ثمانية أسئلة المتغيرات الاجتماعية، وعشرون سؤالاً تمثل مؤشرات الانتماء التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج وهي:

- أن درجة مستوى الانتماء التنظيمي لدى العمال بمصنع أسمنت زليتن مرتفعة جداً.
- لا توجد فروق في الانتماء التنظيمي عند العاملين بمصنع الأسمنت زليتن حسب الجنسية، ومكان الإقامة، والحالة الزوجية للعاملين بالمصنع.
- وجود علاقة طردية بين درجة الانتماء التنظيمي للعاملين بمصنع أسمنت زليتن على أساس العمر، والمستوى التعليمي، والدخل، ومدة الخبرة، والتخصص المهني للعاملين بالمصنع.

مقدمة:

تعتمد المنظمات على الموارد البشرية في تحقيق أهدافها وزيادة فاعليتها، لهذا تهتم بتنميتها وتدريبها وتطويرها وتحفيزها مادياً ومعنوياً، مما يؤدي إلى زيادة مستوى الانتماء التنظيمي بين أفرادها، ولذا تعمل المؤسسات بتقصي ومتابعة سلوك العاملين وعلاقاتهم التفاعلية فيها في ظل تزايد تعقد العمل وتشابك العلاقات داخلها، فالمصانع شأنها شأن المؤسسات الأخرى تسعى إلى خلق الانتماء التنظيمي من خلال عملية التفاعل بين العاملين ورضاهم عن العمل مما يؤدي إلى تحفيزهم وزيادة الانتاجية داخل المصنع، حيث أن الانتماء التنظيمي يمثل انعكاساً لاتجاهات الأفراد وأمناطهم السلوكية، وأن انخفاض

مستوى الانتماء التنظيمي عند العاملين ينعكس على اتجاهاتهم مما يؤدي إلى تدني الانتاجية والبحث عن أعمال أخرى، وعدم القبول بأهداف المؤسسة ومن هنا تكمن أهمية دراسة الانتماء التنظيمي عند العاملين، ومعرفة مستوى هذا الانتماء والعوامل التي تلعب دور في ارتفاع أو تدني هذا الانتماء.

أولاً: مشكلة الدراسة:

أصبحت دراسات وبحوث تنظيمات العمل المركبة مرتبطة بالتحويلات الهائلة في مجالات الاقتصاد والتقنية وعمليات السوق العالمي، والتي استوجبت تطوير المداخل النظرية والرؤى العلمية لدراسة التنظيمات الاقتصادية والصناعية والتقنية من مختلف جوانبها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فضلاً على أن سياسات تنظيمات العمل والتي تختص بالعمالة والاداء التنظيمي لم تعد ملائمة بالقدر الكافي لمواجهة النمط الحديث من العلاقات بالغة التعقيد بين التوقعات والفعال، ولاسيما في ظل نظام اقتصادي موحد بدأت ملامحه ترسم بوضوح على علاقات السوق العالمي، فمن خلال انتشار التصنيع واقتصاد السوق وتعاضم أدوار التنظيمات المختلفة ساهمت اهتمامات علماء الاجتماع من التركيز على قضايا تقليدية مثل الصراع التنظيمي والاغتراب إلى قضايا حديثة مثل الانتماء التنظيمي وعلاقاته لما يتطلبه عمليات المنافسة بين التنظيمات المختلفة الانتاجية والخدمية داخل السوق العالمي، وبذلك أصبح الانتماء التنظيمي مدخل لدراسة التنظيمات الرسمية المركبة، نتيجة التحويلات الصناعية والخدمية في أوروبا الغربية والولايات المتحدة واليابان وتعاضم الدور التنظيمي وانتهاج سياسات جديدة تتعلق بالعمالة وتحقيق أكبر قدر من انتمائها نحو التنظيمات الرسمية كانت من أهم دوافع الاهتمام بالانتماء التنظيمي كمدخل عند علماء الاجتماع لدراسة التنظيمات.⁴⁹

ومن هنا تكمن مشكلة الدراسة في طبيعة تأثيرات المتغيرات الاجتماعية والمتغيرات التنظيمية، وفهم طبيعتها الأساسية، للوقوف على الجوانب الايجابية والسلبية، ومعرفة العوامل الدالة على تباين العاملين نحو آليات الانتماء التنظيمي، والمنعكسة على عملية الانتاج والعمل، نتيجة تغيرات آليات سوق العمل ومتطلباته المتجددة، والأخذة في الاتساع، كالكفاءة، والانجاز، والتقنية العالية والجودة والمنافسة، وتأثيرها على شبكة العلاقات الاجتماعية بين العاملين كمعايير للعمل.

وتحدد مشكلة الدراسة في التساؤلين التاليين:

1- ما مدى درجة الانتماء التنظيمي لدى العمال بمصنع الاسمنت؟

⁴⁹ أحمد الأصفر، أديب عقيل، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، دمشق، منشورات جامعة دمشق - كلية الآداب والعلوم الانسانية، 2003م، ص39.

2- هل توجد فروق في الانتماء التنظيمي بين العمال وفق لعدد من المتغيرات الاجتماعية كالنوع والعمر وسنوات العمل والمستوى التعليمي ومكان الإقامة والحالة الزوجية ومستوى الدخل؟
ثانياً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- 1- أهمية قضايا التنظيم والعمل كمؤثر حيوي وفعال في حياة أفراد المجتمع والتي من خلالها يتشكل سلوكهم وفاعلية انتمائهم التنظيمي مما يزيد من مستوى أداء الخدمات الانتاجية والعمل على احداث التنمية والنهوض بالمجتمع.
- 2- أهمية الصناعة في مجال الأسمت والتي تعتمد على كثافة رأس المال والتقنية، والعمالة التي يتم اختيارها للعمل داخل التنظيمات الرسمية تتصف بالمهارة التي تعتمد على مستويات علمية متخصصة، وهذه تضفي أهمية لدراسة المتغيرات الاجتماعية للانتماء التنظيمي.
- 3- الاهتمام الكبير التي توليه الدولة للصناعات التحويلية الثقيلة وتنفيذ خطط وبرامج التنمية، من خلال انتشار مصانع الأسمت التي تساهم في تنوع مصادر الدخل القومي، فالدراسات الاجتماعية العلمية على التنظيمات الرسمية لتلك الصناعات تساهم في معرفة اشكاليات الانتماء التنظيمي والعلاقات بين العاملين والادارة، للمساهمة في علاج هذه الاشكاليات للرفع من مستوى الانتاج المحلي.

ثالثاً: اهداف البحث:

يهدف البحث الى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- قياس درجة مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين بمصنع الأسمت زليتن.
- 2- معرفة العلاقة بين المتغيرات الاجتماعية كالنوع والعمر وسنوات العمل والمستوى التعليمي ومكان الإقامة والحالة الزوجية ومستوى الدخل والانتماء التنظيمي لدى عمال مصنع الأسمت زليتن.

رابعاً: مفاهيم الدراسة

ترتكز الدراسة الحالية على المفاهيم التالية: الانتماء- التنظيم- الانتماء التنظيمي- العاملين- الصناعة- صناعة الاسمنت.

1- مفهوم الانتماء:

يعني الاقتراب والاستمتاع بالتعاون أو التبادل مع اخرين، وفي الحقيقة أن دافع الانتماء إذا توفر لدى الفرد أن يعدل كثيراً من سلوكه حتى يصبح سلوكه مطابقاً لما يرتضيه مجتمعه.⁵⁰

⁵⁰ فريدريك معنوق، معجم العلوم الاجتماعية، بيروت، اكاديا انترناشنول للنشر، 1999م، ص64.

وورد في معجم العلوم الاجتماعية أن الانتماء هو ارتباط الفرد بجماعة، حيث يرغب في الانتماء إلى جماعة قوية يتمص شخصيتها ويوجد نفسه لها مثل الأسرة أو النادي أو الشركة.⁵¹

2- مفهوم التنظيم:

يرى بارسونز أن التنظيم نسق اجتماعي له اتجاه اساسي نحو تحقيق هدف ما أو مجموعة أهداف، وكما يعرفه كان- وكاتز بأنه النسق الاجتماعي المفتوح والرامي لتحقيق أهدافه والمحافظة على بقائه واستمراره من خلال العلاقات المتبادلة بينه وبين البيئة الخارجية المحيطة به.⁵²

ويعرفه ريتشارد هال، وبيتر بلاو بأنه عبارة عن وحدات اجتماعية يتم تصميم بنائها بأسلوب رشيد لتحقيق أهداف معينة، ولذلك تعتبر الشركات والمصانع نماذج للتنظيم، بينما لا ينطبق ذلك على الأشكال الاجتماعية الأخرى كالقبيلة والأسرة.⁵³

وبناء عليه فإن التنظيم هو النسق الاجتماعي الذي له حدود يحافظ عليها ويسعى لتحقيق هدف أو مجموعة أهداف محددة، ويتألف التنظيم من بنات ومكانة وأنماط تفاهم بين الأفراد المشتركين في أداء النشاط التنظيمي وترابطهم علاقات اجتماعية مع وجود نسق اداري يتولى انجاز الواجبات والمهام التنظيمية، مع قدرته على احلال واستبدال العمالة التنظيمية وفق معطيات التنظيم، وضمن اطار علاقته بالبيئة الخارجية.⁵⁴

3- مفهوم الانتماء التنظيمي:

تتعدد وتباين مفهوم الانتماء التنظيمي عند علماء العلوم الاجتماعية، حيث يعتمد على فرضية أساسية مفادها أن سلوك الفرد داخل التنظيم الرسمي قد يتخطى حيز التوقعات المعيارية من جانب هذا التنظيم، وأن السلوك التنظيمي تم تهيئة الفرد لممارسته بشكل مسبق وبالكيفية التي تحقق له ارتباطه القوي والمستمر بأهداف التنظيم، حيث يرى الوتو وهرينيك أن المشاركة التنظيمية قد يتم التخطيط لها وتقدير تكلفتها وحساب عائدها بشكل مسبق من قبل الأفراد.

ويعرف مود واي الانتماء التنظيمي بقدرة الفرد على التوحد والاندماجية مع التنظيم الرسمي الذي يعمل بداخله، ويركز علماء الاجتماع على قياس اتجاهات الافراد نحو التنظيم الرسمي مثل هال، شيلدون، حيث يرى أن الانتماء التنظيمي الاتجاهي يحدث عندما ترتبط شخصية الفرد بالتنظيم الرسمي أو تكامل

⁵¹ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، 1986م، ص16.

⁵² وجدي شفيق عبداللطيف، علم الاجتماع الحضري والصناعي، القاهرة، دار المصطفى للنشر والتوزيع، 2005م، ص27.

⁵³ اعتماد محمد علام، دراسات في علم اجتماع التنظيمي، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 1994م، ص265.

⁵⁴ المرجع السابق، ص269.

الاهداف التنظيمية مع اهدافه حيث يمثل حالة انعكاس على شخصية الفرد من خلال دراسة خصائص التنظيم الرسمي بعينه واهدافه ومدى توافقها مع المتطلبات الشخصية للأفراد ورغبتهم في استمرار عضويتهم داخل التنظيم الرسمي.⁵⁵

وتبني الدراسة الحالية تعريف بوشانان للانتماء التنظيمي بأنه ارتباط فعال بين الافراد وتنظيم بعينه، ويقوم هذا الارتباط على ولاء الافراد للتنظيم وتطابق اهدافهم مع اهدافه، ويحدد ثلاثة عناصر أساسية للانتماء التنظيمي هي التوحد، والاندماجية في العمل، والولاء للتنظيم، ويمكن قياس الانتماء التنظيمي باستخدام المقياس الاتجاهي عند بورتر وآخرين من خلال الابعاد الآتية:

1. التكامل والتوافق بين أهداف وقيم كل من الفرد والتنظيم
2. بذل أقصى جهد من قبل الفرد لتحقيق أهداف التنظيم.
3. اصرار الفرد على استمرارية البقاء في عضوية التنظيم.⁵⁶

4- مفهوم العاملين:

وهو مرادف لمصطلح القوى العاملة، وهو يعني مجموعة الأفراد العاملين الذين يمثلون مركباً معيناً من الوظائف والمهن والأعمال والتخصصات وينتظمون في خدمة واحدة كشخصية اعتبارية مقابل مكافأة عمل، ويرتبطون بعلاقة عمل قانونية وفعلية سواء كان انتاج سلعة أو تقديم خدمة، ويتقاسمون الأعمال الادارية والتنفيذية والانتاجية في وحداتهم أو منظماتهم بمقتضى تنظيم رسمي يدخل ضمن قوة العمل ويقع على مختلف مستويات التنظيم الاداري.⁵⁷

5- مفهوم صناعة الأسمنت:

يشير مفهوم الصناعة إلى عملية تحويل شكل المواد الخام في الطبيعة لزيادة قيمتها باستخدام أدوات مناسبة بهدف جعلها قابلة لإشباع حاجة معينة سواء كانت وسيطة أو نهائية.⁵⁸

وتعتبر صناعة الاسمنت من الصناعات الاستراتيجية تعتمد على توافر المواد الخام وتحويلها إلى مادة الأسمنت الناعمة التي تتصلب وتكتسب خواصاً تماسكية بوجود الماء مما يجعلها قادرة على ربط مكونات الخرسانة بعضها ببعض.

خامساً: فروض الدراسة:

⁵⁵ محمد الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، ط2، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011م، ص37

⁵⁶ اعتماد محمد علام، دراسات في علم اجتماع التنظيمي، مرجع سابق، ص270

⁵⁷ محمد كامل مصطفى وآخرون، معجم مصطلحات القوى العاملة، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، 1984م، ص120.

⁵⁸ محمد عويس، العمل الاجتماعي في التنظيمات الصناعية، القاهرة، دار النهضة العربية، 1991م، ص27.

من خلال العرض السابق تم صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

- 1- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في الانتماء التنظيمي لدى العمال حسب الجنسية
- 2- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في الانتماء التنظيمي لدى العمال حسب مكان الإقامة
- 3- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في الانتماء التنظيمي لدى العمال حسب العمر
- 4- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في الانتماء التنظيمي لدى العمال حسب الحالة الزوجية.
- 5- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في الانتماء التنظيمي لدى العمال وفق المستوى التعليمي
- 6- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في الانتماء التنظيمي لدى العمال حسب عدد سنوات العمل
- 7- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في الانتماء التنظيمي لدى العمال حسب الدخل

سادساً: الإطار النظري للدراسة:

يمكن تقسيم المداخل النظرية في دراسة الانتماء التنظيمي التي يحظى بها تراث علم الاجتماع إلى المداخل الآتية:

1- مدخل التبادلية المحدثة في دراسة الانتماء التنظيمي:

تقوم الفكرة المحورية لهذا المدخل بافتراض علاقة تبادلية بين هذا الانتماء والمنفعة التبادلية بين كل من الفرد والتنظيم الرسمي الذي يعمل بداخله الناتجة عن نظير مادي للفرد من قبل التنظيم. ويركز كل من (مورتيمر، بيكر) أن الانتماء التنظيمي يقوم على العلاقة بين ثلاثة متغيرات مرتبطة هي التكلفة، العائد، الاستثمار، حيث تمثل التكلفة الحالة التعليمية والحالة الزوجية، ويمثل الاستثمار مدة خبرة الفرد في التنظيم الرسمي، بينما يركز (ريتشاردهال، دوين) في دراستهم للانتماء التنظيمي العلاقة حول المكاسب التنظيمية من خلال ارتباطها بمتغيرات أخرى مثل الرضا عن العمل، وقيم العمل، ويفرق (كيدرون) بين نوعين من الانتماء التنظيمي هما الانتماء المحسوب، والذي يمثل رغبة الفرد في البقاء والعمل

داخل التنظيم، والنوع الآخر يمثل الانتماء الاخلاقي المتعلق بنمط السلوك والقبول الاجتماعي، بمعنى ما يتوقعه التنظيم من سلوك أفراد العاملين بداخله.⁵⁹

2- مدخل الانتماء (التنظيمات المتعاضمة):

يقوم هذا المدخل على فرضية أساسية مفادها أن تحقيق الحد الأمثل من انتمائية الأفراد لأهداف التنظيم الرسمي وقيمه تأثر من خلال تعاضم هيمنة التنظيم الرسمي ليس فقط في محيط العمل بل على حياتهم الاجتماعية خارجها، حيث يستمد هذا المدخل توجهاته النظرية من اسهامات ثلاثة مدارس فكرية هي تنظيمات العمل في المجتمع الياباني، حيث البرامج المتعلقة بالعمالة والسوق وتعاضم دور التنظيمات الرسمية المركبة في الهيمنة على العاملين وحياتهم الاجتماعية داخل وخارج حدود تلك التنظيمات، واسهامات الراديكالية المحدثه (بروان، فريدمان) من خلال الرؤية للعلاقة بين كل من بيئة العمل والانتماء التنظيمي بالضبط البيروقراطي، واسهامات مدرسة النسق الاجتماعي الفني عند وود، بلومر، وليم فوت واين.⁶⁰

3- مدخل البنائية المحدثه:

يركز هذا المدخل على العديد من القضايا مثل سوق العمل والتنظيم والانجاز والمكانة والطبقة ورأس المال البشري، وبناءات القوة والعمل، ومن أبرز علماء هذا المدخل (مورجان، توسكي). ويرى هذا المدخل أن الانتماء التنظيمي يتصف بالعلاقة الدينامية العالية بين الفرد والتنظيم من خلال سلوك الأفراد والرضا عن العمل وأخلاقياته، وبناءات التنظيم والادارة (السلطة والقوة)، والتوزيع النسبي للعمالة داخل سوق العمل الداخلي بمعنى انتمائية الفرد داخل التنظيم وسلطته واداراته، ومدى استجاباته وعلاقته داخل محيط العمل مقارنة بعملية الانتاج والخدمات داخل التنظيم ذاته.⁶¹

سابعاً: الدراسات السابقة:

1- دراسة سعود العتيبي، عوض الله السواط، الانتماء التنظيمي والاداري لمنتسبي جامعة الملك عبدالعزيز 1997م:⁶²

هدفت الدراسة إلى قياس الانتماء التنظيمي لمنتسبي جامعة الملك عبدالعزيز وتحديد العوامل التي تؤثر على هذا الانتماء، واجريت الدراسة على عينة حجمها 291 موظفاً، وبينت نتائج الدراسة أن أفراد العينة

⁵⁹ المرجع السابق، ص 262

⁶⁰ سعد عيد مرسى بدر، عملية العمل "مدخل في علم الاجتماع الصناعي" الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2001م، ص 87

⁶¹ اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مرجع سابق، ص 264

⁶² سعود العتيبي، عوض الله السواط، الانتماء التنظيمي والاداري لمنتسبي جامعة الملك عبدالعزيز الرياض، مجلة الاداري، العدد 70 1997م، ص 13-67..

يتصفون بدرجة متوسطة من الانتماء التنظيمي، ويتأثر بعدد من العوامل وهي الصفات الشخصية - خصائص العمل - الخبرة في العمل.

2- دراسة راشد العجمي، الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل، 1999م:⁶³

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل بدولة الكويت، واجريت الدراسة على عينة مكونة من 500 موظف، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ارتفاعاً في مستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظفين، ووجود علاقة ايجابية بين مستوى الانتماء التنظيمي وظروف بيئة العمل الداخلية.

3- دراسة روان حمدان، الانتماء التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية فلسطين 2011م:⁶⁴

هدفت هذه الدراسة للتعرف أثر التحفيز على الانتماء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية بمدينة نابلس بفلسطين، وتكونت مجتمع الدراسة على 19 مديراً، وتوصلت الدراسة ان الحوافز المادية لها أثر على الانتماء التنظيمي لدى الأفراد، وإن كانت درجة الانتماء التنظيمي لدى العاملين متوسطة.

4- دراسة اعتماد محمد علام "التنظيم الاجتماعي للمصنع الحديث" دراسة لصناعة الدواء بمصر 1974م:⁶⁵

وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى اعتمادية العلاقة بين تقسيم العمل والتسلسل الرئاسي للسلطة، وفعالية مشاركة العمال في عضوية مجلس ادارة التنظيم ودور اللجنة النقابية، وقامت باجراء الدراسة على شركة مصر للمستحضرات الطبية وشركة سويس فارما، واختارت عينة حجمها 264 فرداً، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج منها:

- وجود علاقة عكسية بين القدرة على اكتساب التنظيم للخصائص المهنية ومركزية السلطة، وكلما زادت المهنية قلت مركزية السلطة.
- وجود علاقة طردية بين المهنية ونطاق الضبط، أي كلما ازدادت المهنية ازداد عدد المرؤسين التابعين لكل رئيس.
- وجود اللجان النقابية ساعد على تكوين علاقات غير رسمية بين الادارة والعمال وتقليل التوترات بينهما.

⁶³ راشد العجمي، الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل، الرياض، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، العدد 13، 1999م، ص49-69

⁶⁴ ماجدة العطية، سلوك المنظمة "سلوك الافراد والجماعات"، عمان، دار الشروق للنشر والوزيع، 2003م، ص57.

⁶⁵ اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مرجع سابق، ص286

5- دراسة اجلال حلمي " الاغتراب بين العمال الصناعيين في مصر 1979م:⁶⁶

وهدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الاغتراب لدى العمال من خلال المستوى التقني واندماجية العامل في النظم المجتمعية وتفاعله مع زملاء العمل، وتم قياس الاغتراب عن العمل من خلال مؤشرين وهما مدى سيطرة العامل على عملية التشغيل المباشر، وقدرته على صنع القرارات المتعلقة بهذه العملية، واجريت الدراسة على عينة حجمها (212) مفردة من مصنع النسيج التابع لشركة "اسكو" ومصنع الدراجات البخارية التابع لشركة "الترامكو" بجمهورية مصر، واسفرت الدراسة على عدة نتائج منها:

- وجود علاقة بين درجة الميكنة وتحكم العامل في عملية التشغيل المباشر، بمعنى أن المستوى المنخفض للميكنة اتاح قدراً محدوداً من تحكم العامل في عملية التشغيل المباشر.
- وجود علاقة بين درجة الميكنة ودرجة التحكم أو السيطرة على صنع القرار بمعنى أن المستوى المنخفض من الميكنة قد هياً أعلى درجة من السيطرة على عملية صنع القرار.
- توجد درجة منخفضة من حالة اللامعيارية بين العمال.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالدراسة الحالية، حيث تناولت الدراسات السابقة موضوع مستوى الانتماء التنظيمي وحددت عدد من العوامل التي تؤثر فيه، واستفادت الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة في تحديد مفهوم الانتماء التنظيمي وفي تصميم وسيلة جمع البيانات، ووجه الاختلاف أن الدراسة الحالية تهتم بالانتماء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الانتاجية لصناعة الاسمنت، بينما معظم الدراسات السابقة اهتمت بالانتماء التنظيمي بالمؤسسات الخدمية والادارية.

ثامناً: الاجراءات المنهجية

1- نوع الدراسة

تعد الدراسة الحالية دراسة وصفية تحليلية، فهي تحاول أن تقدم وصفاً لموضوعها، وذلك من خلال جمع البيانات وتحليلها، وقد استخدمت الدراسة المسح الاجتماعي عن طريق العينة، ويعد منهجاً مناسباً لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

2- استمارة الاستبيان:

⁶⁶ المرجع السابق ، ص245

مر إعداد الاستمارة بعدة مراحل، فبعد تحديد مشكلة البحث وبيان أجزائها، وتحديد وحدة الاهتمام المتمثلة في الفرد، صمم الباحث الاستمارة، حيث احتوت الاستمارة على (28) سؤالاً. وقد مر تصميم الاستبيان بمراحل وهي:-

1- المرحلة الأولى:- الإطلاع على الدراسات السابقة بقصد تحديد العناصر التي يعتقد أنها تشكل موضوع الدراسة، ثم ترجمة هذه العناصر إلى عبارات أو أسئلة، وبناء عليها تم وضع استمارة أولية للدراسة.

2- المرحلة الثانية:- وقام الباحثان بإجراء الإختبار على عينة صغيرة من العمال بمصنع أسمنت زليتن وذلك بطريقة إعادة الإختبار، حيث قام الباحث بتطبيق الاستمارة مرتين بفارق (10) أيام على نفس العينة، ثم بعد ذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات التي تم الحصول عليها من التطبيقين عن طريق الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وكانت النتيجة أن معامل الارتباط يساوي (0.84)، وهذا يدل على ثبات الأداة.

3 مجالات الدراسة

تتضمن الدراسة ثلاث مجالات وهي:

(أ) المجال المكاني:

ويقصد به النطاق المكاني لإجراء الدراسة، حيث تقع الوحدات ضمن الحدود الإدارية لمدينة زليتن التي تقع على البحر المتوسط بطول خمسين كيلو متر خط طول 14/34 شرقاً، ودائرة عرض 32/28 شمالاً، وترتفع عن سطح البحر 18 متراً، وتقع على بعد 158 كيلومتراً إلى الشرق من مدينة طرابلس - ليبيا.⁶⁷ قد حدد الباحث مجتمع البحث مصنع أسمنت زليتن (الشركة العربية للأسمنت)

(ب) المجال البشري:

يشمل المجال البشري للدراسة على جميع العمال بمصنع أسمنت زليتن (الشركة العربية للأسمنت).

(ج) المجال الزمني:

حددت المدة بين 2015/07/01 م إلى 2015/09/30 م مجالاً زمنياً للدراسة الميدانية وهي المدة التي تم فيها جمع البيانات والمعلومات من مجتمع الدراسة.

4- مجتمع البحث:

⁶⁷ اللجنة الشعبية العامة للمرافق، المخطط الشامل 2000- التقرير النهائي- مكتب مشاريع البلدية(زليتن)، شركة بولسبرفس 2000، وراسو-بولندا، ص14

الدراسة الحالية تدرس الانتماء التنظيمي لعمال مصنع أسمنت زليتن، حيث يقع المصنع جنوب غرب مدينة زليتن ويبعد عنها 12 كم عن مركز المدينة، ويقع بمحلة الغويلات، وتبلغ مساحته 26 كم²، وتعتبر صناعة الأسمت من الصناعات الاستراتيجية للبلاد، وجاءت فكرة إنشاء المصنع نتيجة التحول العمراني الذي شهدته ليبيا فترة السبعينات، وبتاريخ 1980/06/07م تم التوقيع على عقد إنشاء المصنع مع شركة كاوازكي اليابانية للصناعات الثقيلة، وبدأ المصنع مرحلة الانتاج الفعلي منتصف عام 1984م، وبلغت الطاقة الانتاجية للمصنع مليون طن سنوياً، حيث يضم المصنع عدة مرافق متعددة منها الصناعية والخدمية، حيث يشتمل على المبنى الاداري ومبنى ادارة الانتاج الذي يشتمل على حجرة التحكم المركزي، والمختبرات والمعامل لتحليل العينات، كذلك مبنى الآلات الصناعية الداخلة في عملية الانتاج، ومحطة معالجة المياه، ومحطة الكهرباء، ومحطة للوقود، بالإضافة الى مطعم وعيادة طبية ومسجد، ومخيم سكني للعاملين.

ويبلغ عدد القوى العاملة بالمصنع حوالي (567) عامل، بمختلف التخصصات منهم (48) عامل غير لبيي.⁶⁸

5- تحديد حجم العينة:

توجد طريقة إحصائية شائعة الاستعمال بين الباحثين لتحديد الحجم المناسب أو تحديد أصغر حجم يمكن لعينة أن تأخذه وذلك بتوظيف ما يعرف بالخطأ المعياري، ولتحديد حجم العينة المناسب يقرر الباحث مستوى الدلالة.⁶⁹

وقد افترض الباحثان فترة الثقة (0.05)، أما مستوى الدلالة فهي (95%) وقيمتها الجدولية (1.96)، أما المتوسط الحسابي والانحراف المعياري فقد تم تحديده من خلال تكرارات متغير مدة الخبرة لعينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعمر (13.1)، أما الانحراف المعياري يساوي (3.3)،

وبناء عليه تم اختيار عينة حجمها (120) عامل، أي بنسبة 21.16% من مجتمع البحث.

تاسعاً: عرض نتائج الدراسة وتحليلها

1- مؤشرات الانتماء التنظيمي لدى عمال مصنع الاسمنت:

جدول (1)

⁶⁸ مكتب الاحصاء والتوثيق، مصنع أسمنت زليتن، (بيانات غير منشورة).

⁶⁹ مصطفى عمر التير، مساهمات في أسس البحث الاجتماعي، ط1، بيروت، معهد الإنماء العربي، 1989م، ص101.

يوضح الأهمية النسبية لمؤشرات الانتماء التنظيمي لعمال مصنع اسمنت زليتن

ر.م	المؤشرات	الوسيط المرجح	الوزن المثوي
1.	قرار العمل بهذا المصنع كان قرار صائب	4.95	99.00%
2.	اشعر بالفخر والسعادة بالعمل بهذا المصنع	4.93	98.50%
3.	العمل في المصنع على اساس الجهد والمقدرة والكفاءة عند العمال.	4.83	96.67%
4.	اتحدث عن هذا المصنع مع الاصدقاء على أنه أفضل مصنع يمكن العمل به	4.80	96.00%
5.	اعتقد أن قيمي تتفق مع قيم المصنع	4.73	94.50%
6.	اتطلع الى تحقيق مزيد من الفوائد من العمل في المصنع	4.57	91.33%
7.	ابدل بمجهود كبيراً لنجاح عمل المصنع	4.54	90.83%
8.	اشعر بكثير من الولاء تجاه المصنع	4.51	90.17%
9.	اقوم بالعمل في المصنع حتى أضمن استمرارية المرتب	4.49	89.83%
10.	أقوم بكل جهد وطاقة عندي في اداء عملي بالمصنع	4.44	88.83%
11.	أهتم كثير بمستقبل هذا المصنع	4.32	86.33%
12.	علاقاتي بالإدارة في العمل جيدة	4.30	86.00%
13.	استطيع بدل جهد أكثر من الجهد الحالي في العمل في المصنع	4.167	83.333%
14.	أشارك في الاعمال والنشاطات التطوعية التي تقام في المصنع	4.04	80.83%
15.	اشارك في اقتراح الحلول لكثير من المشكلات التي تعرقل عمل المصنع	3.76	75.17%
16.	لا ارى ضرورة في حضور المناسبات والاجتماعات التي تقام في المصنع	3.56	71.17%
17.	اجد صعوبات في التوافق مع سياسات المصنع التي تم العمال	3.47	69.33%
18.	اشعر برغبة بترك العمل في هذا المصنع إذا تحصلت على عمل آخر	3.02	60.33%
19.	العمل في المصنع على اساس القرابة والوساطة والمحسوبية	2.95	59.00%
20.	اتغيب عن العمل مدام لا يوجد خصومات على المرتب	2.70	54.00%

من خلال الجدول رقم(1) يظهر أن مؤشرات الانتماء التنظيمي الأكثر قوة بين عمال مصنع أسمنت زليتن، حيث يحتل المرتبة الأولى مؤشر أن قرار العمل بهذا المصنع كان قرار صائب بوزن مثوي 99 %، ويأتي في المرتبة الثانية اشعر بالفخر والسعادة بالعمل بهذا المصنع بوزن مثوي 98.5 %، ويأتي في المرتبة الثالثة العمل في المصنع على اساس الجهد والمقدرة والكفاءة عند العمال بوزن مثوي 96.67 %، وهكذا

... إلى أن يحتل المرتبة الأخيرة مؤشر اتغيب عن العمل مدام لا يوجد خصومات على المرتب بوزن مئوي 54%،

2- اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الانتماء التنظيمي لدى العمال تبعاً لمتغير الجنسية.

جدول (2)

يوضح نتائج اختبار (T: test) بين متوسطي درجات الليبيين وغير الليبيين في مقياس الانتماء التنظيمي

الجنسية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
ليبي	98	82.3862	6.71635	118	0.843	0.361
غير ليبي	22	86.2273	7.81897			

يظهر من الجدول رقم (2) أن متوسط درجات الليبيين (82.39)، بانحراف معياري (6.72)، في حين بلغ متوسط درجات غير الليبيين (86.23)، بانحراف معياري (7.82)، ولغرض معرفة دلالة الفروق بين هذين المتوسطين باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين اتضح أنه ليس هناك فروقاً دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث كانت قيمة (T) المحسوبة (0.843)، وبدرجة حرية (118). وتدل هذه النتيجة على ان الانتماء التنظيمي لا يختلف باختلاف الجنسية بالنسبة للعامل.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الانتماء التنظيمي لدى العمال تبعاً لمتغير مكان إقامة العامل.

جدول (3)

يوضح نتائج اختبار (T: test) بين متوسطي درجات الريف والحضر على مقياس الانتماء التنظيمي

مكان الإقامة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
الريف	49	82.5276	5.90654	118	2.323	0.130
الحضر	71	83.4789	7.76781			

يظهر من الجدول رقم (3) أن متوسط درجات العمال الذين يسكنون الريف (82.53)، بانحراف معياري (5.91)، في حين بلغ متوسط درجات العاملين الذين يسكنون الحضر (83.48)، بانحراف معياري (7.77)، ولغرض معرفة دلالة الفروق بين هذين المتوسطين باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين اتضح أنه ليس هناك فروقاً دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث كانت قيمة (T) المحسوبة (2.323)، وبدرجة حرية (118). وتدل هذه النتيجة على ان الانتماء التنظيمي عند العاملين لا تختلف باختلاف مكان إقامة العامل.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الانتماء التنظيمي تبعاً لعمر العامل.

جدول (4)

يبين الوصف الإحصائي لمتغير العمر ومقياس الانتماء التنظيمي

فئات العمر	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
من 18 - 25	24	78.2917	7.40434
من 26 - 35	56	82.2321	6.29283
من 36 - 45	30	85.6283	5.42115
من 46 سنة فأكثر	10	91.8000	3.11983
المجموع	120	83.0904	7.05592

جدول (5)

يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات أفراد العينة لدرجات الانتماء التنظيمي

حسب متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1545.723	3	515.241	13.649	0.000
داخل المجموعات	4378.819	116	37.748		
المجموع الكلي	5924.541	119			

يتبين من الجدول رقم (5) أن الفروق بين متوسطات فئات العمر للعاملين بالنسبة لقيم الانتماء التنظيمي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة (13.649)، وبدرجتي حرية

(3، 116)، وتدلل هذه النتيجة على أن الانتماء التنظيمي عند العاملين يختلف باختلاف الفئات العمرية للعاملين. ولمعرفة قوة الارتباط بين المتغيرين قام الباحثان باستخدام معامل ارتباط ايلسون (E) فكانت قيمة المقياس (0.56)، وهذا يعني أن متغير العمر يفسر (31.36%) من التباين في الانتماء التنظيمي لدى العاملين.

جدول (6)

يبين مصدر الفروقات بين متوسطات فئات العمر في الانتماء التنظيمي باستخدام مقياس شيفيه

مستوى الدلالة	قيمة شيفيه	المتوسط الحسابي	فئات العمر	الفئة	المتوسط الحسابي	فئات العمر	الفئة
0.081	-3.94048-	82.2321	من 26-35	2	78.2917	من 18-25	1
0.001	-7.33667*	85.6283	من 45-36	3	78.2917	من 18-25	1
0.000	-13.50833*	91.8000	من 46 سنة فأكثر	4	78.2917	من 18-25	1
0.119	-3.39619-	85.6283	من 45-36	3	82.2321	من 26-35	2
0.000	-9.56786*	91.8000	من 46 سنة فأكثر	4	82.2321	من 26-35	2
0.061	-6.17167-	91.8000	من 46 سنة فأكثر	4	85.6283	من 45-36	3

تشير بيانات الجدول (6) إلى المقارنة بين الفروق بين المتوسطات الحسابية لفئات مستوى العمر على مقياس الانتماء التنظيمي للعاملين أن مصدر الفرق الأساسي بين هذه الفئات بالدرجة الأولى من تفوق الفئة الرابعة على الفئة الأولى إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (-13.51).

كذلك تفوق الفئة الرابعة على الفئة الثانية إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (-9.57).

تفوق الفئة الثالثة على الفئة الأولى إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (-7.34). ومن خلال المقارنات نستنتج أنه كلما كان زاد العمر زادت درجة الانتماء التنظيمي للعمال.

الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الانتماء التنظيمي تبعاً للحالة الزوجية للعامل.

جدول (7)

يبين الوصف الإحصائي لمتغير الحالة الزوجية ومقياس الانتماء التنظيمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	الحالة الزوجية
8.95931	81.5000	14	اعزب
6.82859	83.2207	99	متزوج
6.23832	84.2500	4	مطلق
8.50490	84.6667	3	أرمل
7.05592	83.0904	120	المجموع

جدول (8)

يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات أفراد العينة لدرجات الانتماء التنظيمي

حسب متغير الحالة الزوجية للعامل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	49.925	3	16.642	0.329	0.805
داخل المجموعات	5874.617	116	50.643		
المجموع الكلي	5924.541	119			

يتبين من الجدول رقم (8) أن الفروق بين متوسطات فئات الحالة الزوجية للعاملين بالنسبة لقيم الانتماء التنظيمي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة (0.329)، وبدرجتي

حرية (3، 116)، وتدلل هذه النتيجة على أن الانتماء التنظيمي عند العاملين لا يختلف باختلاف فئات الحالة الزوجية للعاملين.
الفرضية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الانتماء التنظيمي تبعاً للمستوى التعليمي للعامل.

جدول (9)

يبين الوصف الإحصائي لمتغير المستوى التعليمي ومقياس الانتماء التنظيمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	المستوى التعليمي
6.65833	69.6667	3	أساسي
6.76231	79.8929	28	متوسط
6.14517	83.7956	79	جامعي
5.16935	90.5000	10	دراسات عليا
7.05592	83.0904	120	المجموع

جدول (10)

يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات أفراد العينة لدرجات الانتماء التنظيمي حسب متغير المستوى التعليمي للعامل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1415.175	3	471.725	12.135	0.0001
داخل المجموعات	4509.366	116	38.874		
المجموع الكلي	5924.541	119			

يتبين من الجدول رقم (10) أن الفروق بين متوسطات المستوى التعليمي للعاملين بالنسبة لقيم الانتماء التنظيمي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة (12.135)،

وبدرجتي حرية (3، 116)، وتدل هذه النتيجة على أن الانتماء التنظيمي عند العاملين يختلف باختلاف المستوى التعليمي للعاملين. ولمعرفة قوة الارتباط بين المتغيرين قام الباحثان باستخدام معامل ارتباط ايلسون (E) فكانت قيمة المقياس (0.52)، وهذا يعني أن متغير المستوى التعليمي يفسر (27.04%) من التباين في الانتماء التنظيمي لدى العاملين.

جدول (11)

يبين مصدر الفروقات بين متوسطات فئات المستوى التعليمي في الانتماء التنظيمي باستخدام

مقياس شيفيه

مستوى الدلالة	قيمة شيفيه	المتوسط الحسابي	مستوى التعليم	الفئة	المتوسط الحسابي	مستوى التعليم	الفئة
0.069	-10.22619-	79.8929	متوسط	2	69.6667	أساسي	1
0.003	-14.12890- *	83.7956	جامعي	3	69.6667	أساسي	1
0.000	-10.22619-	90.5000	دراسات عليا	4	69.6667	أساسي	1
0.049	-3.90271-*	83.7956	جامعي	3	79.8929	متوسط	2
0.000	-10.60714- *	90.5000	دراسات عليا	4	79.8929	متوسط	2
0.020	*6.70443	90.5000	دراسات عليا	4	83.7956	جامعي	3

تشير بيانات الجدول (11) إلى المقارنة بين الفروق بين المتوسطات الحسابية لفئات المستوى التعليمي على مقياس الانتماء التنظيمي للعاملين أن مصدر الفرق الأساسي بين هذه الفئات بالدرجة الأولى من تفوق الفئة الرابعة على الفئة الأولى إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (-10.266).

كذلك تفوق الفئة الرابعة على الفئة الثانية إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (-10.607).

كذلك تفوق الفئة الرابعة على الفئة الثالثة إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (6.704). وتفوق الفئة الثالثة على الفئة الأولى إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (-14.128). وتفوق الفئة الثالثة على الفئة الثانية إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (-3.902). ومن خلال المقارنات نستنتج أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي زادت درجة الانتماء التنظيمي للعمال. الفرضية السادسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الانتماء التنظيمي تبعاً لمستوى الدخل للعامل.

جدول (12)

يبين الوصف الإحصائي لمتغير مستوى الدخل ومقياس الانتماء التنظيمي

مستوى الدخل	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من المتوسط	17	88.1176	6.66035
متوسط	20	86.5925	3.24768
مرتفع	46	81.7174	6.35142
مرتفع جداً	37	80.5946	7.82964
المجموع	120	83.0904	7.05592

جدول (13)

يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات أفراد العينة لدرجات الانتماء التنظيمي حسب متغير مستوى الدخل للعامل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	992.130	3	330.710	7.778	0.000
داخل المجموعات	4932.411	116	42.521		
المجموع الكلي	5924.541	119			

يتبين من الجدول رقم (13) أن الفروق بين متوسطات مستوى الدخل للعاملين بالنسبة لقيم الانتماء التنظيمي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة (7.778)، وبدرجاتي حرية (3، 116)، وتدلل هذه النتيجة على أن الانتماء التنظيمي عند العاملين يختلف باختلاف مستوى الدخل للعاملين.

ولمعرفة قوة الارتباط بين المتغيرين قام الباحثان باستخدام معامل ارتباط ايبلسون (E) فكانت قيمة المقياس (0.41)، وهذا يعني أن متغير مستوى الدخل يفسر (16.81%) من التباين في الانتماء التنظيمي لدى العاملين.

جدول (14)

يبين مصدر الفروقات بين متوسطات فئات مستوى الدخل في الانتماء التنظيمي باستخدام مقياس

شيفيه

الفئة	مستوى الدخل	المتوسط الحسابي	الفئة	مستوى الدخل	المتوسط الحسابي	قيمة شيفيه	مستوى الدلالة
1	أقل من المتوسط	80.5946	2	متوسط	81.7174	-1.12280	0.894
1	أقل من المتوسط	80.5946	3	مرتفع	86.5925	-5.99791*	0.014
1	أقل من المتوسط	80.5946	4	مرتفع جدا	88.1176	-7.52305*	0.002
2	متوسط	81.7174	3	مرتفع	86.5925	-4.87511	0.056
2	متوسط	81.7174	4	مرتفع جدا	88.1176	-6.40026*	0.010
3	مرتفع	86.5925	4	مرتفع جدا	88.1176	-1.52515	0.918

تشير بيانات الجدول (14) إلى المقارنة بين الفروق بين المتوسطات الحسابية لفئات مستوى الدخل على مقياس الانتماء التنظيمي للعاملين أن مصدر الفرق الأساسي بين هذه الفئات بالدرجة الأولى من تفوق الفئة الرابعة على الفئة الأولى إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (-7.52). وتفوق الفئة الثالثة على الفئة الأولى إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (-5.997). وتفوق الفئة الرابعة على الفئة الثانية إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (-6.4). ومن خلال المقارنات نستنتج أنه كلما ارتفع مستوى الدخل زادت درجة الانتماء التنظيمي للعامل. الفرضية السابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الانتماء التنظيمي تبعاً لعدد سنوات العمل للعامل.

جدول (15)

يبيّن الوصف الإحصائي لمتغير عدد سنوات العمل ومقياس الانتماء التنظيمي

عدد سنوات العمل	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	10	75.4000	11.77757
5 - 10	7	80.5714	5.62308
11 - 15	68	83.2625	5.89692
16 - 20	6	80.5000	2.81069
21 سنة فأكثر	29	86.4828	6.28275
المجموع	120	83.0904	7.05592

جدول (16)

يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات أفراد العينة لدرجات الانتماء التنظيمي

حسب متغير عدد سنوات العمل للعامل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1011.849	4	252.962	5.922	0.001
داخل المجموعات	4912.693	115	42.719		
المجموع الكلي	5924.541	119			

يتبين من الجدول رقم (16) أن الفروق بين متوسطات عدد سنوات العمل للعاملين بالنسبة لقيم الانتماء التنظيمي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة (5.922)، وبدرجاتي حرية (4، 116)، وتدل هذه النتيجة على أن الانتماء التنظيمي عند العاملين يختلف باختلاف عدد سنوات العمل للعاملين.

ولمعرفة قوة الارتباط بين المتغيرين قام الباحثان باستخدام معامل ارتباط ايبلسون (E) فكانت قيمة المقياس (0.4)، وهذا يعني أن متغير عدد سنوات العمل يفسر (16%) من التباين في الانتماء التنظيمي لدى العاملين.

جدول (17)

يبين مصدر الفروقات بين متوسطات فئات عدد سنوات العمل في الانتماء التنظيمي باستخدام مقياس شيفيه

مستوى الدلالة	قيمة شيفيه	المتوسط الحسابي	عدد سنوات العمل	الفئة	المتوسط الحسابي	عدد سنوات العمل	الفئة
0.632	-5.17143-	80.5714	10 - 5	2	75.4000	أقل من 5 سنوات	1
0.017	-7.86250*	83.2625	15 - 11	3	75.4000	أقل من 5 سنوات	1
0.684	-11.08276- *	80.5000	20 - 16	4	75.4000	أقل من 5 سنوات	1
0.001	5.17143	86.4828	21 سنة فأكثر	5	75.4000	أقل من 5 سنوات	1
0.897	-2.69107-	83.2625	15 - 11	3	80.5714	10 - 5	2
1.000	.07143	80.5000	20 - 16	4	80.5714	10 - 5	2
0.335	-5.91133-	86.4828	21 سنة فأكثر	5	80.5714	10 - 5	2
0.911	2.76250	80.5000	20 - 16	4	83.2625	15 - 11	3
0.300	-3.22026-	86.4828	21 سنة فأكثر	5	83.2625	15 - 11	3
0.389	2.93137	86.4828	21 سنة فأكثر	5	80.5000	20 - 16	4

تشير بيانات الجدول (17) إلى المقارنة بين الفروق بين المتوسطات الحسابية لفئات عدد سنوات العمل على مقياس الانتماء التنظيمي للعاملين أن مصدر الفرق الأساسي بين هذه الفئات بالدرجة الأولى من تفوق الفئة الخامسة على الفئة الأولى إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (5.17).

وتفوق الفئة الثالثة على الفئة الأولى إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (-7.86). ومن خلال المقارنات نستنتج أنه كلما زادت سنوات العمل زادت درجة الانتماء التنظيمي للعمال.

الفرضية الثامنة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الانتماء التنظيمي تبعاً للتخصص المهني للعمال.

جدول (18)

يبين الوصف الإحصائي لمتغير التخصص المهني ومقياس الانتماء التنظيمي

التخصص المهني	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
رؤساء الأقسام والاداريون	11	89.1818	6.95440
المهندسون	26	87.0000	4.53431
الفنيون	54	81.3306	5.91452
العمالة العادية	29	80.5517	8.26605
المجموع	120	83.0904	7.05592

جدول (19)

يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات أفراد العينة لدرجات الانتماء التنظيمي حسب متغير التخصص المهني للعمال

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1159.711	3	386.570	9.411	0.001
داخل المجموعات	4764.831	116	41.076		
المجموع الكلي	5924.541	119			

يتبين من الجدول رقم (19) أن الفروق بين متوسطات التخصص المهني للعاملين بالنسبة لقيم الانتماء التنظيمي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة (9.411)، وبدرجاتي حرية (3، 116)، وتدلل هذه النتيجة على أن الانتماء التنظيمي عند العاملين يختلف باختلاف التخصص المهني للعاملين.

ولمعرفة قوة الارتباط بين المتغيرين قام الباحثان باستخدام معامل ارتباط ايبلسون (E) فكانت قيمة المقياس (0.46)، وهذا يعني أن متغير التخصص المهني يفسر (21.16 %) من التباين في الانتماء التنظيمي لدى العاملين.

جدول (20)

يبين مصدر الفروقات بين متوسطات التخصص المهني في الانتماء التنظيمي باستخدام مقياس

شيفيه

الدرجة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	التخصص المهني	الفئة	المتوسط الحسابي	التخصص المهني	الفئة
0.826	87.0000	2.18182	المهندسون	2	89.1818	الاداريون	1
0.005	81.3306	*7.85126	الفنيون	3	89.1818	الاداريون	1
0.003	80.5517	8.63009*	العمالة العادية	4	89.1818	الاداريون	1
0.005	81.3306	5.66944*	الفنيون	3	87.0000	المهندسون	2
0.004	80.5517	6.44828*	العمالة العادية	4	87.0000	المهندسون	2
0.964	80.5517	0.77883	العمالة العادية	4	81.3306	الفنيون	3

تشير بيانات الجدول (20) إلى المقارنة بين الفروق بين المتوسطات الحسابية لفئات التخصص المهني على مقياس الانتماء التنظيمي للعاملين أن مصدر الفرق الأساسي بين هذه الفئات بالدرجة الأولى من تفوق الفئة الأولى على الفئة الرابعة إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (8.63).

وتفوق الفئة الثانية على الفئة الثالثة إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (5.67)، وتفوق الفئة الأولى على الفئة الثالثة إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (7.85). وتفوق الفئة الثانية على الفئة الرابعة إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى

(0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه (6.45)، ومن خلال المقارنات نستنتج أنه كلما ارتفع التخصص المهني زادت درجة الانتماء التنظيمي للعمال.
عاشراً: نتائج للدراسة:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- توصلت الدراسة إلى أن العاملين داخل المصنع يتجهون نحو بدل أقصى جهد ممكن من جانبهم لتحقيق أهداف التنظيم الذي يعملون به، وتوافق قيمهم مع قيم التنظيم، واتجاههم نحو استمرارية عضويتهم وعملهم بالتنظيم.
- 2- تبين من الدراسة أن قوة مؤشرات الانتماء التنظيمي لدى العاملين بمصنع الأسمنت ترجع إلى أن هذه التنظيمات تقدم رواتب ومزايا عديدة للعاملين بها كالتأمين الطبي والمواصلات، مقارنة بالتنظيمات الحكومية الخدمية مما يحفز على فعالية الانتماء التنظيمي.
- 3- استنتجت الدراسة أنه لا توجد اختلافات أو تباينات في الانتماء التنظيمي حسب الجنسية ومكان الإقامة والحالة الزوجية للعاملين في مصنع الأسمنت.
- 4- توصلت الدراسة أنه هناك اختلافات وتباينات في الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مصنع الأسمنت على اساس عمر العامل، والمستوى التعليمي، ومستوى الدخل، وعدد سنوات العمل، والتخصص المهني، حيث خلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين درجة الانتماء التنظيمي للعمال حسب العوامل سالفة الذكر.
- 5- بينت نتائج الدراسة أن البنية التنظيمية الحالية للمصنع تتصف بعملية اكتساب الخصائص المهنية التخصصية دون الالتزام بمستويات وظيفية معقدة ومتدرجة، حيث توفر الكوادر العلمية العالية على المستويين الاداري والانتاجي داخل التنظيم الرسمي، وهذا ما عكسه متغير التعليم، أي أن علاقة التعليم بالانتماء التنظيمي تحافظ على توازنها داخل المستويين الاداري والانتاجي.

الحادي عشر: توصيات الدراسة:

1. الاهتمام بالربط بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل والتوسع في زيادة الدورات التدريبية للعاملين وتكثيفها خاصة في المجالات الفنية والتقنية، والتوسع في استخدام الميكنة وادخال التقنيات الحديثة في مختلف مجالات العمل لرفع مستويات الأداء وكفاءة الانجاز، وتطوير الانتاج وتقديم خدمات أفضل للمواطنين.

2. العمل على مواجهة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تعوق طريق العاملين نحو العمل والانتاج، وتنويع وتنشيط كافة القطاعات الاقتصادية، مع التركيز على النشاطات ذات الطابع الانتاجي لدعم قيم الانتاج والعمل بدلاً من التشجيع على السلوك الاستهلاكي، واستحداث مواطن وفرص عمل جديدة بمنح التسهيلات والقروض الانتاجية، مع تبسيط الاجراءات من أجل التقليل من معدلات مشكل البطالة.
3. الاهتمام بإعداد وتوفير البيانات الإحصائية للقوى العاملة في المجالات الانتاجية والخدمية كقاعدة بيانات للاستفادة منها في التخطيط ورسم سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتنسيب العاملين والعاطلين لقطاعات العمل والانتاج.
4. إجراء دراسات وبحوث مستقبلية مماثلة في مختلف القطاعات الانتاجية والخدمية ومختلف الشرائح المهنية للوقوف على الصعوبات والمشاكل التي تواجههم.
5. تقترح الدراسة إنشاء مراكز بحثية داخل المصانع والمؤسسات الانتاجية والخدمية لرصد الظواهر والعلاقات والمشاكل ، والتعامل معها واقتراح الحلول لها والوقاية منها.

المراجع:

1. أحمد الأصفر، أديب عقيل، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، دمشق، منشورات جامعة دمشق - كلية الآداب والعلوم الانسانية، 2003م.
2. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، 1986م.
3. اعتماد محمد علام، دراسات في علم اجتماع التنظيم، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 1994م.
4. راشد العجمي، الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل ، الرياض، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، العدد 13، 1999م.
5. سعد عيد مرسى بدر، عملية العمل "مدخل في علم الاجتماع الصناعي" الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2001م.
6. سعود العتيبي، عوض الله السواط، الانتماء التنظيمي والاداري لمنتسبي جامعة الملك عبدالعزيز الرياض، مجلة الاداري، العدد (70) 1997م.
7. السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، القاهرة ، دار المعارف، 1975م.
8. فريدريك معتوق، معجم العلوم الاجتماعية، بيروت، اكاديبا انترناشنول للنشر، 1999م.

9. اللجنة الشعبية العامة للمرافق، المخطط الشامل 2000- التقرير النهائي- مكتب مشاريع البلدية(زليتن)، شركة بوكسيرفس 2000، وراسو-بولندا.
10. ماجدة العطية، سلوك المنظمة"سلوك الافراد والجماعات"، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2003م.
11. محمد الجوهرى، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، ط2، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011م
12. محمد عويس، العمل الاجتماعي في التنظيمات الصناعية، القاهرة، دار النهضة العربية، 1991م.
13. محمد كامل مصطفى وآخرون، معجم مصطلحات القوى العاملة، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، 1984م.
14. مصطفى عمر التير، مساهمات في أسس البحث الاجتماعي، ط1، بيروت، معهد الإنماء العربي، 1989م.
15. مكتب الاحصاء والتوثيق، مصنع أسمنت زليتن، (بيانات غير منشورة).
16. وحدي شفيق عبداللطيف، علم الاجتماع الحضري والصناعي، القاهرة، دار المصطفى للنشر والتوزيع، 2005م.