

الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية

دراسة ميدانية على عينة من العاملين
بالصناعة التحويلية في المجتمع القطري

أ. د. إعتاد محمد علام
أستاذ علم الاجتماع بجامعة قطر

أهمية الدراسة :

إن المتفحص لما يصدر من دراسات وبحوث حول تنظيمات العمل المركبة في السنوات الراهنة، سوف يلحظ تحولاً واضحاً في المداخل النظرية والرؤى العلمية مما يدل على أن نبض البحث العلمي أصبح مرتبطاً بالتحويلات الهائلة في مجالات التقانة والاقتصاد وعمليات السوق العالمي. إذ تستوجب تلك التحويلات في علاقاتها بتنظيمات العمل المركبة ضرورة تطوير المداخل النظرية الشائعة في دراسة التنظيمات (١). هذا فضلاً عن أن سياسات تنظيمات العمل والتي تختص بالعمالة وتعاضم الأداء التنظيمي لم تعد ملائمة بالقدر الكافي لمواجهة النمط الحديث من العلاقات بالغة التعقيد بين التوقعات والفعل، لاسيما في ظل نظام اقتصادي موحد بدأت ملامحه ترسم بوضوح على علاقات السوق العالمي.

ويمكن اعتبار الفترة ما بين أواخر السبعينات وأوائل التسعينات، مرحلة انتقالية شهدت تحولات واضحة عند علماء العلوم الاجتماعية من الرؤية المحلية لتنظيمات العمل الرسمية وعملياتها الداخلية إلى الرؤية العالمية بمفهومها عند الفن جولدنر A. Gouldner. فخلال تلك الفترة، إنصرف اهتمام علماء الاجتماع من التركيز على قضايا تقليدية مثل الاغتراب، والصراع التنظيمي،

ومن الجدل الطويل بين الراديكالية والرأسمالية إلى قضايا حديثة مثل الانتماء التنظيمي وعلاقاته ببناءات الفرصة Opportunity Structures وبناءات القوة Power Structures (٢). وذلك عند علماء البنائية المحدثة مثل روزابيث كانتر R. Kanter (١٩٧٧)، فان مانان Van Maanan (١٩٧٧)، أوليفز Olives (١٩٩٠)، دوين وآخرين Dubin et al (١٩٧٥).

ويحظى تراث العلوم الاجتماعية بعدد من المداخل الحديثة في دراسة التنظيمات الرسمية المركبة مثل مدخل الانتماء التنظيمي، ومدخل الانتماء - التنظيمات المتعاطمة Commitment - Maximizing Organizations عند كل من علماء اجتماع العمل وعلماء الاقتصاد. وأصبح الانتماء التنظيمي مدخلا من المداخل الحديثة لدراسة التنظيمات الرسمية المركبة عند علماء العلوم الاجتماعية. ولعل التحولات التي أشرنا إليها مسبقا فضلا عن محاولة كل من الدول الغربية والولايات المتحدة دراسة التجربة اليابانية في تعظيم الدور التنظيمي وانتهاج سياسات جديدة تتعلق بالعمالة وتحقيق أكبر قدر من إنتمائها نحو التنظيمات الرسمية، كانت من أهم دوافع الاهتمام بالانتماء التنظيمي كمدخل عند كل من علماء الاجتماع وعلماء الاقتصاد لدراسة تلك التنظيمات (٣).

يتضمن تراث العلوم الاجتماعية كماً هائلا من الدراسات الميدانية التي تهتم بالانتماء التنظيمي. بيد أن تلك الدراسات لم تستطع إلى الآن أن تقدم تفسيرات كاملة او مفهوما شاملا له. وقد يرجع السبب في ذلك الى إهتمام معظم تلك الدراسات بجزئيات أو بموضوعات بعينها مثل محتوى الانتماء التنظيمي وأسبابه ونتائجه (٤). ودليل ذلك ما يحظى به هذا التراث من مقاييس إحصائية تقيس الانتماء التنظيمي من خلال تعريفات إجرائية متباينة.

من المنظور التحليلي، تقدم تلك الدراسات الميدانية نتائج متناقضة حول تأثير كل من المتغيرات التنظيمية والمتغيرات الديموجرافية على الانتماء التنظيمي. (٥) ومن ثم تكون الحاجة العلمية المتزايدة لاجراء العديد من الدراسات الميدانية حول علاقة الانتماء التنظيمي بالمتغيرات التنظيمية والمتغيرات الديموجرافية حتى

يمكن تفهم طبيعته الأساسية . لذا يهتم البحث الراهن بدراسة تأثير المتغيرات الديموجرافية على الانتماء التنظيمي لعينة من العاملين في الصناعة التحويلية في المجتمع القطري .

أيضا تبدو أهمية هذا البحث لمجتمعات الخليج العربي للاعتبارات التالية :

١ — تعتبر دول الخليج العربي أقل دول العالم اكتشافا ودراسة من جانب علماء العلوم الاجتماعية خاصة في مجال دراسة التنظيمات الرسمية المركبة . فعندما نتفحص التراث العلمي في المكتبة العربية ، لانجد سوى عددا يسيرا من الدراسات الميدانية التي تهتم بالجوانب الثقافية والاجتماعية للإدارة (٦) . إضافة الى وجود عدد محدود جدا من الدراسات التي تهتم ببعض جوانب الانتماء التنظيمي . وقد يرجع أحد أسباب قلة تلك الدراسات ، الى حداثة العهد بأنشطة التنظيمات الرسمية المركبة في دول الخليج العربي . اذ لم تعهد تلك الدول هذا النوع من تنظيمات العمل الا بعد استغلال واستثمار عائدات النفط بعد الستينات بخاصة .

٢ — ما تتصف به بنية العمالة الرسمية في دول الخليج العربي من خصوصية تؤثر في تباين مستوى الانتماء التنظيمي للعاملين داخل التنظيمات الرسمية . وتمثل خصوصية العمالة في الخليج في ثلاثة أبعاد أساسية هي :

(أ) تمثل العمالة الوافدة الغالبية العظمى في سوق العمل الرسمي خاصة في مجال الصناعة التحويلية المعتمدة على مشتقات النفط واستخلاصاته .

(ب) تتصف العمالة في الخليج بتباينات واضحة في أصولها العرقية ، والعقائدية ، والثقافية ، وفي أصولها الريفية الحضرية .

(ج) تظهر نتائج عدد قليل من الدراسات الميدانية التي اجريت على العمالة في دول الخليج العربي ، عدم اتصاف العمالة داخل التنظيمات الرسمية بالثبات والاستمرارية في العمل ، وتأثير ذلك سلبا على ارتباط الافراد بما يقومون به من

أعمال وأنشطة. ويرى بعض الباحثين أن انخفاض الارتباطية بالعمل من جانب الافراد القائمين به، يواكبه انخفاض في ولائهم وانتمائهم الوظيفي (٧). لذا نتوقع ان تلعب خصوصية العمالة بأبعدها الثلاثة دورا هاما في دراستنا الراهنة للمتغيرات الديموجرافية المؤثرة في الانتفاء التنظيمي.

على مستوى الصناعة في قطر، وقع اختيار الدراسة الراهنة على مجال الصناعات التحويلية الثقيلة للاعتبارات التالية:

١ — رغم الإهتمام الكبير الذي توليه حكومة قطر للصناعات التحويلية الثقيلة باعتبارها وسيلة لتعويض انخفاض العائدات النفطية ولتنويع مصادر الدخل القومي، لانجد دراسات اجتماعية - على قدر علمي - قد اجريت على التنظيمات الرسمية لتلك الصناعات، وربما تكون الدراسة الراهنة هي المحاولة الاولى من حيث مجال البحث والموضوع قيد الدراسة.

٢ — رغم أن الصناعات التحويلية في مجالات الحديد والصلب، والاسمدة الكيماوية، الاسمنت، والبتروكيماويات، فضلا عن مصنع تكرير النفط وتوزيعه، تقدم رواتب شهرية ومزايا مادية عديدة قد تفوق ما تقدمه التنظيمات الحكومية التقليدية، لانزال نسبة القطريين العاملين في تلك الصناعات محدودة جدا. إذ تمثل العمالة الوافدة من ثقافات مختلفة الغالبية العظمى للعمالة داخل الصناعات التحويلية. وتعتبر ظاهرة انخفاض عدد القطريين في الصناعات التحويلية ذات دلالة اجتماعية بالغة الخطورة، نظرا لأن الصناعات التحويلية الثقيلة في قطر تعتبر ركيزة لظهور صناعات اخرى تمهد لتكوين بنية صناعية قوية ومتكاملة في المجتمع القطري.

٣ — نظرا لأن الصناعات التحويلية الثقيلة تعتمد على كثافة رأس المال والتقنية العالية، تتصف العمالة التي يتم اختيارها للعمل داخل التنظيمات الرسمية لتلك الصناعات، بالمهارات المعتمدة على خلفيات علمية متخصصة. ولعل تلك الخصوصية المهنية للعمالة، تضيف أهمية دراسة المتغيرات

الديموجرافية كمحددات للانتاء التنظيمي .

مشكلة البحث :

يهدف هذا البحث الى دراسة تأثير المتغيرات الديموجرافية على الانتاء التنظيمي لعينة من العاملين بالصناعة التحويلية في المجتمع القطري ، وذلك من خلال : (١) قياس درجة الانتاء التنظيمي عند أفراد العينة ومدى التباين المتوقع في تلك الدرجة بين العمالة القطرية والعمالة الوافدة برافديها الأساسيين ، العربي والاجنبي . (٢) دراسة الأهمية النسبية للمتغيرات الديموجرافية في تفسير الانتاء التنظيمي كمتغير معتمد .

ولمعالجة مشكلة البحث نظريا وامبيريقيا ، ينقسم هذا البحث إلى :

١ — مداخل نظرية لدراسة الانتاء التنظيمي .

٢ — تحديد مفهوم الانتاء التنظيمي .

٣ — التعريف الاجرائي للانتاء التنظيمي .

٤ — فروض البحث .

٥ — أداة جمع البيانات .

٦ — العينة البحثية .

٧ — خطة التحليل الاحصائي لنتائج البحث .

٧ — تحليل النتائج .

٨ — مناقشة فروض البحث .

مداخل نظرية لدراسة الانتاء التنظيمي :

يمكن تقسيم المداخل النظرية في دراسة الانتاء التنظيمي ، التي يحظى بها

تراث العلوم الاجتماعية الى :

١ — مداخل سلوكية :

وتتألف من إسهامات كل من علماء السلوك وعلماء النفس الاجتماعي . ويرى هؤلاء العلماء أن العوامل الاجتماعية والنفسية أكثر تأثيرا وفعالية من العوامل البنائية في انتائية الفرد نحو تنظيم العمل الذي يعمل بداخله .

وتقوم الفكرة الأساسية للمداخل السلوكية على أن الانتماء التنظيمي يتمثل بنمط السلوك الذي يتخطى من حيث القبول اجتماعيا ، حدود ما يتوقعه التنظيم من سلوك أفراد العاملين بداخله .

٢ — مداخل التبادلية المحدثة في دراسة الانتماء التنظيمي :

تنطلق الافتراضات النظرية لمداخل التبادلية المحدثة Neo- Exchange Approaches في دراسة الانتماء التنظيمي ، من إسهامات نظرية التبادل عند كل من هومانز Homans ، هربرت سيمون H. Simon ، وبيتر بلاو P. Blau (٨) . ومن أبرز علماء التبادلية المحدثة مورتيمر Mortimer (١٩٧٩) ، بيكر Becker ، فاريل Farrell ، روزبيلت Rusbult (١٩٨١) ، أوكونر O'Connor (١٩٨١) ، شوينهر ، جريلي Schoenherr & Greely (١٩٧٤) (٩) .

تقوم الفكرة المحورية لمداخل التبادلية المحدثة في دراستها للانتماء التنظيمي على افتراض علاقة تبادلية بين هذا الإنتماء والمنفعة المتبادلة بين كل من الفرد والتنظيم الرسمي الذي يعمل بداخله . وان كل عمل يكلف به الفرد يقابله نظير مادي من قبل التنظيم .

ورغم إتفاق كل من علماء الاقتصاد وعلماء اجتماع العمل على الفكرة المحورية للتبادلية بين الانتماء التنظيمي والمصلحة ، نجد تباينا واضحا في أسلوب المعالجة والادوات المنهجية التي يستخدمها كل فريق منها في دراسة الانتماء التنظيمي . فعلى سبيل المثال — لا الحصر — تنهض مناقشات كل من مورتيمر ، وبيكر حول الانتماء التنظيمي على العلاقة بين متغيرات ثلاثة مرتبطة هي التكلفة ، والعائد ، والاستثمار . فمن بنود التكلفة عند بيكر الحالة التعليمية والحالة الزوجية . ومن بنود الاستثمار عنده مدة خدمة الفرد في التنظيم الرسمي

الذي يعمل به (١٠) . بينما يركز علماء الاجتماع مثل ريتشارد هال R.Hall ، ودوبن Dubin ، ولولر Lawler ، وكيدرون Kidron (١٩٧٨) في دراستهم للانتماء التنظيمي وعلاقته بالمكاسب التنظيمية ، على محصلة ارتباط تلك العلاقة بمتغيرات أخرى مثل الرضا عن العمل ، وقيم العمل . ويفرق كيدرون في هذا الصدد ، بين نوعين من الانتماء التنظيمي هما : الانتماء المحسوب Calculated Commitment والانتماء الاخلاقي . حيث يشير النوع الاول الى رغبة الفرد في البقاء والعمل داخل تنظيم بعينه لما يقدمه من مكاسب تفوق ما تقدمه تنظيمات عمل اخرى . (١١)

٣ - مداخل الانتماء - التنظيمات المتعاضمة

تشهد السنوات الحالية ، إسهامات نظرية متعددة من قبل علماء الاقتصاد وعلماء اجتماع العمل ، تهتم بخلاصة التجربة اليابانية في مجال السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالعمالة والسوق وتعاضم دور التنظيمات الرسمية المركبة في الهيمنة على العاملين وحياتهم الاجتماعية داخل وخارج حدود تلك التنظيمات . ومحاولة علماء الدول الغربية المتقدمة الاستفادة بالتجربة اليابانية في التوصل لنماذج تحقق تعاضم دور التنظيمات الرسمية وتلائم في الوقت ذاته مع المحتوى الثقافي والاجتماعي والاقتصادي لتلك الدول .

تقوم مداخل الانتماء - التنظيمات المتعاضمة Commitment- Maximizing Organizations على فرضية أساسية مفادها ان تحقيق الحد الامثل من انتمائية الافراد لاهداف التنظيم الرسمي وقيمه يتأتى من خلال تعاضم هيمنة التنظيم الرسمي على أعضائه ليس فقط في محيط العمل بل على حياتهم الاجتماعية خارجه .

بيد أن المداخل النظرية التي تنهض على تلك الفكرة لاتزال تخطو خطواتها الأولى ولا يزال أمامها الطريق طويلا . كما تواجه تلك المداخل الكثير من المشكلات المنهجية لايتسع المقام هنا لمناقشتها .

ومما يجدر الاشارة اليه ، أن مداخل الانتماء - التنظيمات المتعاضمة ، تستمد انطلاقتها النظرية من إسهامات ثلاثة مدارس فكرية في تراث العلوم الاجتماعية هي مدرسة تنظيمات العمل في المجتمع الياباني التي تمثلها - دراسة - أبيجلين Abegillen ، ودراسة دور Dore (١٩٧٣) ، إسهامات الراديكالية المحدثة عند كل من بوراوي Burawoy (١٩٨٣) ، وفريدمان Friedman (١٩٧٧) ، من خلال الرؤية التاريخية للعلاقة بين كل من بيئة العمل والانتماء التنظيمي بالضبط البيروقراطي Bureaucratic Control ، ومدرسة النسق الاجتماعي الفني عند وودوارد Woodward ، بلونر R. Blauner ، ووليم فوت وايت W.F. Whyte (١٢) .

٤ - المداخل البنائية المحدثة :

وسوف نتناول تلك المداخل بقدر من التفصيل نظرا لأنها تمثل الاطار التفسيري للدراسة الراهنة . تنطلق مداخل البنائية المحدثة Neo- Structural Approaches في دراستها للانتماء التنظيمي من الإسهامات الرائدة لعلماء كل من البنائية الوظيفية والراديكالية حول عدد من القضايا مثل سوق العمل ، (الهيراركية) التنظيمية ، إنجاز المكانة ، الطبقة ، وبناءات القوة والعمل . ولو تفحصنا مناقشات المداخل البنائية المحدثة ، سوف نجد أن الافتراضات المحورية التي تدور حولها المناقشات تماثل الى حد كبير الافتراضات التي تقوم عليها نظريات إنجاز المكانة ، رأس المال البشري ، ونظريات اللامساواة في سوق العمل .

ومن أبرز علماء المداخل البنائية المحدثة ، مورجان Morgan (١٩٨٣) ، فرنانديز Fernandiz (١٩٨٥) ، هدسون Hodson (١٩٨٣) ، وكانتر (١٩٧٧) ، وايضا توسكى Tousky (١٩٨٤) .

يستهل علماء المداخل البنائية المحدثة مناقشاتهم حول المحددات البنائية للانتماء التنظيمي ، بمبدأ رفض النظرة الاستاتيكية التي تنهض عليها مناقشات مداخل الفرد - التنظيم . والعلة وراء هذا الرفض عندهم ، أن العلاقة بين الفرد

والتنظيم او بين الفعل والفاعل لا تتصف بالاستاتيكية والانعزالية، بل تتصف العلاقة بالدينامية العالية. وتمثل الخطوة التالية في بناء تلك المداخل في الاستفادة من المداخل السلوكية التي تركز على مناقشة العلاقات بين سلوك الافراد والرضا عن العمل لجماعات العمل واخلاقياتها. (١٣) لذلك نجد ان تلك المداخل تقوم على فرضية محورية هي اعتبار أن الانتماء التنظيمي الميكانيزم الاساسي للتحكم في السلوك التنظيمي الذي تحدده - افتراضا - ثلاثة أبعاد بنائية هي بناءات الفرصة، التوزيع النسبي للعمالة داخل سوق العمل الداخلي، وبناءات القوة. ويرى علماء البنائية المحدثة أن تلك الابعاد الثلاثة تعتبر كافية لتفسير انتمائية الفرد نحو التنظيم ومدى استجاباته وعلاقاته داخل محيط العمل.

فيما يختص بالفرضية الأولى، يرى علماء البنائية المحدثة، أن تفهم عمل التنظيمات الرسمية وطبيعة علاقتها بالافراد تستوجب ضرورة تفهم مماثل لكيفية إدارة هؤلاء الافراد لخبرات العمل الذي يقومون به، مع التسليم بأن تلك العلاقة تتصف بالدينامية العالية. فنوعية الأسلوب الذي يدير به الافراد خبرات العمل تعتمد على متغيرات مثل طول فترة ممارسة العمل (مدة العمل بالتنظيم)، ومستوى المهارات المكتسبة، والمكاسب التي يجنيها الفرد من جراء عمله داخل التنظيم، ومدى ما يتمتع به هذا الفرد من طموحات وتوقعات بالنسبة له ولزملائه في العمل، إضافة الى متغيرات أخرى ديموجرافية مثل السن والنوع.

وتلعب بناءات الفرصة دورا حيويا في تحديد السلوك التنظيمي للافراد، وذلك من خلال العلاقات بين المتغيرات التي أشرنا اليها والمتغيرات المرتبطة ببناءات الفرصة مثل الترفيع الوظيفي، والاوضاع الرسمية للافراد داخل (الهيروكية) التنظيمية، فرص الاختيار المتاحة امام الفرد، الاستقلالية في العمل، السلطة المخولة للفرد من قبل التنظيم، والمكاسب التي يحققها التنظيم للافراد، والهيبية او القوة التي تحقق للفرد امتيازات خاصة يتفوق بها على أقرانه في العمل (١٤).

انطلاقاً من الفرضية الاولى ، وتأسيساً عليها ، نرى انه بقدر ما تتباين بناءات الفرصة للتنظيمات الرسمية المركبة . تكون ردود أفعال الافراد داخل تلك التنظيمات . أو بعبارة موجزة نقول إن بناءات الفرصة وسلوك الفرد يتفاعلان معا بطريقة او بأخرى ، ومن ثم يرتبط الانتهاء التنظيمي إرتباطاً قويا ببناءات الفرصة .

والفرضية الثانية التي تدور حولها مناقشات البنائية المحدثة ، مفادها أن سلوك الافراد داخل تنظيمات العمل الرسمية يمكن دراستها من خلال عمليات التكيف التي تعتبر ذات قيمة عالية لكل من الفرد والتنظيم . وبقدر ما يكون الفرد اكثر تكيفا مع التنظيم ، تزداد امامه فرص الترفيع الوظيفي .

وانطلاقاً من إسهامات روبرت بريثز R. Prethus حول التكيف كأداة جيدة لدراسة العلاقة بين السلوك التنظيمي وكل من بناءات الفرصة والقوة (١٥) ، يستخدم علماء البنائية المحدثة النمط الاول من التكيف في تفسير علاقة الفرد واستجاباته لبناءات الفرصة وبناءات القوة . إذ يحدث من التكيف عندما تتيح بناءات الفرصة أمام الافراد حراكاً وظيفياً رأسياً . يجعلهم أفضل من غيرهم إتصافاً بدرجة عالية من الانتهاء التنظيمي . وينطبق هذا القول على فئة المديرين داخل تنظيمات العمل الرسمية (١٦) كما تكشف عن ذلك مناقشات بريثز وايضا نتائج عدد غير يسير من الدراسات الميدانية . كالتي قام بها كل من بونجين Benjean (١٩٦٦) ، ميلز Mills (١٩٥٦) ، ميلر وفورم ودالتون Form, Miller & Dalton (١٩٥٦) ، أوليفر Oliver (١٩٨٤) ، روتشايلد وويت Rothschild & White (١٩٨٦) ، إذا أشارت تلك الدراسات الى ما تتمتع به فئة المديرين اكثر من غيرها بدرجة عالية من الانتهاء التنظيمي نظراً لتعدد الفرص أمامهم للاختيار اكثر من فئات أخرى غيرهم داخل التنظيم الرسمي . (١٧)

ويتطرق علماء البنائية المحدثة بالمناقشة لعدد من القضايا المرتبطة بالانتهاء التنظيمي مثل المكاسب الصريحة والضمنية ، والرضا عن العمل ، وتأثير المتغيرات التنظيمية ، والمتغيرات الديموجرافية على الانتهاء التنظيمي ، وقيم

العمل .

ويمكن القول إن ما تشهده السنوات الراهنة من اهتمامات متزايدة من جانب الباحثين والمهتمين باستراتيجيات تنظيم العمل نحو زيادة الانتماء التنظيمي ، والرضا عن العمل ، قد أفضى إلى إجراء الكثير من الدراسات الميدانية التي تستخدم مداخل متنوعة من جانب علماء الاقتصاد والاجتماع وعلماء السلوك . فعلى سبيل المثال ، يرى لوك Lock (١٩٧٦) ، أن الانتماء التنظيمي يزداد بزيادة الدافعية للانجاز عند الفرد . كما أن الرضا عن العمل - من المنظور الوظيفي - يعتبر الصلة التي تربط بين قيم العمل والمكاسب التي يقدمها التنظيم الرسمي للأفراد (١٨) .

ويمكن القول إن كلا من علماء البنائية المحدثة وعلماء المداخل المحدثة لتبادل المنفعة يتفقان معاً على وجود علاقة قوية بين مكاسب العمل والانتماء التنظيمي . ويصنف الباحثون هيرتزربرج Herzberg (١٩٦٦) ، كاليرج Kallaberg (١٩٧٧) ، كاتز ، فان مانان Katz & Van Maanan (١٩٧٧) مكاسب العمل الى ثلاثة أنواع هي مكاسب الواجب التنظيمي ، مكاسب اجتماعية ، وايضا مكاسب تنظيمية ، يقصد بمكاسب الواجب التنظيمي ، تلك التي يجنيها الفرد مباشرة من خلال أدائه للواجب المكلف به داخل التنظيم . ويكون استخلاص هذا النوع من المكاسب من محتوى الواجب التنظيمي ذاته مثل استمتاع الفرد بنوع العمل الذي يؤديه ، وقبوله للتحديات التي يواجهها أثناء العمل ، التوجه الذاتي ونطاق المسؤولية التنظيمية المخولة له ، مدى التنوع في أداء العمل . هذا بالاضافة الى مدى الفرص المتاحة امام الفرد لاستغلال مهارته وقدراته الذاتية . ويقصد بالمكاسب الاجتماعية تلك التي يغتنمها الفرد من جراء تفاعله مع باقي العاملين في موقع العمل مثل الصداقات ، التعاون ، المشاركة بين الزملاء وبين هؤلاء والمشرفين والرؤساء في العمل . وتقتصر المكاسب الاجتماعية على نوع المكاسب الصريحة . أما ما يقصد بالمكاسب التنظيمية ، فتلك المكاسب الصريحة التي

يقدمها التنظيم الرسمي للعاملين بقصد زيادة معدل الأداء في العمل ، وزيادة
الفعالية التنظيمية وضمان استمرار العاملين كأعضاء عاملين داخل هذا التنظيم .
وتقتصر المكاسب التنظيمية على جميع المكاسب الصريحة والشائعة كالرواتب
والاجور ، والخدمات الاجتماعية ، والأمان ، والتأمين في حالات المرض أثناء
العمل ، وتحقيق الظروف المرضية لأدائه ، والترفيه الوظيفي . (١٩)

أيضا تظهر نتائج عدد من الدراسات الميدانية ، أن المكاسب او المصلحة
الجوهريه للفرد تؤثر بشكل واضح على انتائه نحو التنظيم الرسمي الذي يعمل
بداخله . وتدعم تلك الفرضية نتائج الدراسات الميدانية التي قام بها دوين ،
وشامبو ، وبورتر Dubin & Champoux & Porter (١٩٧٠) ، كيدرون
(١٩٧٨) . كما خلصت إلى نتائج مماثلة خلال الدراسات الميدانية التي قام بها عند
علماء الاقتصاد مثل مارش وسيمون March & Simon (١٩٥٨) ، وعلماء
الاجتماع مثل جروسكى Grusky (١٩٦٦) ، ستون Stone (١٩٥٢) ، روزايبث
كانتر (١٩٧٢) بدراستها الشهيرة عن تنظيم صناعي كبير أسمته - اصطلاحا -
(Indsco) ، ريتشارد هال ، وكلاين Hall & Klein (١٩٨٨) ، ودراسة أوليفر
Oliver (١٩٨٤) . (٢٠)

ومما هو جدير بالذكر بشأن تلك الدراسات ، أنها رغم تناولها لموضوع واحد
هو العلاقة بين المكاسب المادية والانتاء التنظيمي ، تتباين فيما بينها من حيث
أساليب المعالجة والادوات المنهجية . فعلى سبيل المثال ، اعتمد كل من ريتشارد
هال وكلاين في دراستهما لتلك العلاقة ، على قوائم افتراضية تضم الخصائص
التنظيمية والخصائص الديموجرافية للأفراد . بيد أن كانتر في دراستها على
مؤسسة صناعية ضخمة في الولايات المتحدة الامريكية ، وبحكم عمل الباحثة
كخيرة استشارية لتلك المؤسسة ، استخدمت أسلوب المعاشية والدراسة
المتعمقة في دراستها للسلوك التنظيمي وبناءات القوة والفرصة داخل المؤسسة .
وأوضحت كانتر أن الانتاء التنظيمي يتباين من مستوى تنظيمي الى آخر عبر

(الهيراركية) التنظيمية . وأن هذا التباين يرجع الى ما تتصف به بناءات كل من الفرصة والقوة من تباينات . إذ تكشف نتائج دراستها أن فئة المديرين كانت اكثر انتمائية من الفئات الاخرى داخل بنية التنظيم الرسمي . وان مرد الانتمائية العالية عند افراد المستويات الادارية العليا ، يرجع الى ما يتمتع به هؤلاء من درجات الهية العالية والسلطة وفرص الاختيار المتعددة والمكاسب المادية المتنوعة قياسا بباقي العاملين . كذلك أظهرت الدراسة تأثير بعض المتغيرات الديموجرافية على مستوى الانتماء التنظيمي . فنذكر كاتر ان الترفيع الوظيفي يرتبط بطول فترة ممارسة العمل الحالي ، واستعداد الفرد لمواجهة التحديات ، وطموحاته نحو زيادة مهاراته المكتسبة ومكاسبه المادية وغير المادية . وأن الطموحات وتوقعات الافراد ازاء فرص الترفيع الوظيفي ، ترتبطان بقوة بعدد من المتغيرات الديموجرافية مثل السن وطول مدة العمل بالشركة والنوع (٢١) .

ويقتضي هدف الدراسة الراهنة أن نعرض لنتائج بعض الدراسات الميدانية التي تركز على علاقة الانتماء التنظيمي بالمتغيرات الديموجرافية ، وذلك لسببين أولهما : محاولة استخلاص بعض الفروض البحثية الملائمة لخصائص مجتمع البحث الحالي . وثانيهما الوقوف على مدى التأثير النسبي لكل من المتغيرات الديموجرافية والمتغيرات التنظيمية على الانتماء التنظيمي .

يصنف كل من انجل Angle (١٩٨٣) ، وموتاز Mattaz (١٩٨٦) ، المتغيرات المؤثرة على الانتماء التنظيمي الى نوعين أساسيين هما : المتغيرات الديموجرافية والمتغيرات التنظيمية ، وتشتمل المتغيرات الديموجرافية على متغيرات المكانة مثل السن ، مدة العمل داخل التنظيم الرسمي بالسنوات ، التعليم ، النوع فضلا عن محددات شخصية اخرى مثل قيم العمل ، التوقعات الذاتية . . الخ . وتشير المتغيرات التنظيمية الى خبرات العمل التي تشتمل على متغيرات مثل خصائص المهمة التنظيمية ، والأجر ، فرص الحراك الوظيفي ، الاندماجية الاجتماعية . . الخ (٢٢) .

وعندما نتفحص تراث الانتماء التنظيمي، يتضح أن كثيرا من الدراسات الميدانية التي تتناول هذا الموضوع، تركز على المحددات الأساسية له بنوعيتها والتي أشرنا إليها توا. كذلك رغم الاتفاق بين نتائج تلك الدراسات، على وجود تأثير واضح لكل من المتغيرات الديموجرافية والمتغيرات التنظيمية على الانتماء التنظيمي. إلا أننا لانجد ثمة إتفاق بين تلك النتائج حول مدى التأثير النسبي لنوعي المتغيرات على الانتماء التنظيمي، فبينما تبين بعض نتائج الدراسات الميدانية مثل التي قام بها كل من ستيرز Steers (١٩٧٧)، انجل Angle (١٩٨٣)، شتراسر Strasser (١٩٨٤)، ريشرز Reichers (١٩٨٥) ان المتغيرات التنظيمية أكثر تأثيرا على الانتماء التنظيمي من المتغيرات الديموجرافية، نجد أن نتائج مجموعة اخرى من الدراسات الميدانية تظهر العكس. حيث يكون تأثير المتغيرات الديموجرافية على الانتماء التنظيمي أقوى من تأثير المتغيرات التنظيمية عليه (مثل دراسات كوش، وستيرز & Kosh Steers (١٩٧٨). هذا بالاضافة الى مجموعتين اخريتين من الدراسات تظهر نتائجها تناقضات واضحة حول التأثير النسبي لنوعي المتغيرات على الانتماء التنظيمي. حيث تكشف نتائج المجموعة الاولى من الدراسات الميدانية مثل التي قام بها ريتزر، وترايس Ritzer & Trice (١٩٦٩)، أرانيا وجاكسون A ranya & Jacobson (١٩٧٥)، باتمان، ستراسر Betman & Strasser (١٩٨٤)، ان المتغيرات الديموجرافية ليس لها تأثير واضح على الانتماء التنظيمي. أما المجموعة الثانية من الدراسات الميدانية مثل التي قام بها كمن بوشانان (١٩٧٤)، بريف وألداج Brief & Agdag (١٩٨٠)، أن تأثير كل من المتغيرات الديموجرافية والمتغيرات التنظيمية يكون متساويا على الانتماء التنظيمي. (٢٣)

تحديد مفهوم الإنتماء التنظيمي :

تعدد وتباين مفهومات الانتماء التنظيمي عند علماء العلوم الاجتماعية. ولقد كان لعلماء السلوك قصب السبق في تقديم عدد من التعريفات لمفهوم الانتماء التنظيمي لاتزال موضع إهتمام علماء اجتماع العمل والبنائية المحدثة مثل

وتقوم تعريفات مفهوم الانتماء التنظيمي عند علماء السلوك على فرضية أساسية مفادها أن سلوك الفرد داخل التنظيم الرسمي قد يتخطى حيز التوقعات المعيارية من جانب هذا التنظيم. وإن السلوك التنظيمي تم تهيئة الفرد لممارسته بشكل مسبق وبالكيفية التي تحقق له ارتباطه القوي والمستمر بأهداف التنظيم. وتبدو أهمية تلك الفرضية في أن الكثير من المناقشات العلمية حول مفهوم الانتماء التنظيمي قد انطلقت من مضمونها. فمثلا يستخلص أوتو وهريبنك من تلك الفرضية، أن المشاركة التنظيمية قد يتم التخطيط لها وتقدير تكلفتها وحساب عائدها بشكل مسبق من قبل الافراد.

ويعرف بوشانان Buchanan (١٩٧٤)، الانتماء التنظيمي بأنه ارتباط فعال بين الافراد وتنظيم بعينه. ويقوم هذا الارتباط على ولاء الأفراد للتنظيم وتطابق أهدافهم مع أهدافه. ومن المنظور السلوكي، يحدد بوشانان ثلاثة عناصر أساسية للانتماء التنظيمي هي التوحد، والاندماجية في العمل، والولاء للتنظيم.

ويستعين البحث الحالي في تحديده لمفهوم الانتماء التنظيمي بتعريف مودواي وآخرين (١٩٨٢)، حيث يعرف الانتماء التنظيمي بقدرة الفرد على التوحد والاندماجية مع التنظيم الرسمي الذي يعمل بداخله (٢٤).

التعريف الاجرائي للانتماء التنظيمي :

لما كان تراث العلوم الاجتماعية يتضمن من التعريفات الاجرائية للانتماء التنظيمي ما يصعب حصره او تصنيفه، هذا فضلا عن عدم وجود تعريف شامل له. لذا سوف نقصر المناقشة على التعريفات الاجرائية الاتجاهية التي ينطلق منها التعريف الاجرائي للدراسة الراهنة.

منهجياً، تقوم التعريفات الاجرائية الإتجاهية للانتماء التنظيمي، على قياس إتجاهات الافراد نحو التنظيم الرسمي. ويهتم الكثيرون من علماء الاجتماع أمثال ريتشارد هال وآخرين R. Hall et al. (١٩٧٠)، شيلدون Sheldon (١٩٧١) و علماء الاقتصاد مثل مارش وسيمون (March and Simon) (١٩٥٨). بهذا النمط الاتجاهي للانتماء التنظيمي اذ يرى كل من شيلدون وهال ان الانتماء الاتجاهي attitudinal Commitment يحدث عندما ترتبط شخصية الفرد بالتنظيم الرسمي أو عندما تتكامل الاهداف التنظيمية مع أهدافه. ويمثل الانتماء التنظيمي الإتجاهي حالة التعرف على شخصية الفرد من خلال دراسة خصائص تنظيم رسمي بعينه، وأهدافه النوعية ومدى توافقها مع المتطلبات الشخصية للافراد ورغبتهم في استمرار عضويتهم العاملة داخل التنظيم الرسمي.

يرى كل من مارش و سيمون أن الانتماء التنظيمي ينطوي على علاقة تبادلية تقوم على ارتباط الافراد بالتنظيم الرسمي مقابل ما يقدمه الأخير لهؤلاء من مكاسب و حوافز و رواتب سنوية (٢٥).

يعرف بورتير و سميث Porter & Smith (١٩٧٠) الانتماء التنظيمي بمدى قوة الشخصية و قدرتها على الاندماج في العمل داخل تنظيم بعينه . وانه يمكن قياس الانتماء التنظيمي اتجاهيا بثلاثة أبعاد هي الاعتقاد القوي بقيم و أهداف التنظيم مع قبولها ، و الاستعداد لبذل الجهد الفعال لمصلحة التنظيم و ايضا الرغبة القوية من جانب الفرد للاستمرار في العمل داخل التنظيم الرسمي (٢٦).

وفي البحث الراهن ، يقاس الانتماء التنظيمي باستخدام المقياس الإتجاهي عند بورتير و آخرين (١٩٧٤) من خلال الابعاد الثلاثة الآتية :

- ١ — التكامل بين أهداف و قيم كل من الفرد و التنظيم .
- ٢ — بذل قصارى الجهد من قبل الفرد لتحقيق أهداف التنظيم .
- ٣ — إصرار الفرد على استمرارية عضويته بالتنظيم الرسمي .

فروض الدراسة :

- ١ — توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الانتماء التنظيمي بين العمالة القطرية و العمالة الوافدة .
- ٢ — توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين السن و الانتماء التنظيمي .
- ٣ — توجد علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين المستوى التعليمي و درجة الانتماء التنظيمي .
- ٤ — توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين مدة الخدمة في التنظيم الحالي و درجة الانتماء التنظيمي .
- ٥ — توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين الحالة الزوجية و الانتماء التنظيمي .
- ٦ — توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين المستوى الاداري داخل (الهيكلية) التنظيمية و الانتماء التنظيمي ، بمعنى ان يتمتع المديرين بانتماية عالية قياسا بغيرهم من الفئات الأخرى داخل التنظيم .
- ٧ — توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الانتماء التنظيمي بين

العاملين بالصناعة التحويلية والعاملين بالقطاع الخدمي .

أدوات جمع البيانات :

١ — مقابلات حرة مع بعض الشخصيات الادارية المسؤولة في الإدارة العليا للحصول على البيانات الأولية المتعلقة بالعمل والعمالة داخل كل تنظيم على حده بما يخدم أهداف الدراسة .

٢ — الاعتماد على الوثائق والمصادر الاحصائية التي تصدر عن التنظيمات الصناعية والجهاز المركزي للاحصاء بدولة قطر .

٣ — الاستبانة : استخدمت الدراسة الراهنة الاستبانة كأداة ملائمة لجمع البيانات الميدانية للاعتبارات المنهجية والاحصائية التالية :

(أ) كون البيانات الميدانية المراد جمعها بيانات ديموجرافية وإتجاهية .

(ب) إحصائياً يتطلب اختبار فروض الدراسة ان يكون حجم العينة البحثية كبيراً نسبياً .

(ج) لا يتيح نظام العمل داخل التنظيمات الصناعية العاملة في مدينة أمسيعيد إجراء مقابلات متكررة مع العاملين في مواقع العمل المتباينة نظراً لتطبيق نظام الورديات المتصلة (٢٤ ساعة عمل يومياً) ، فضلاً عن طبيعة أداء العملية الانتاجية ذاتها .

وتنقسم الاستبانة الى ثلاثة أقسام رئيسية تخدم أهداف الدراسة :

القسم الاول : ويختص بالمتغيرات الديموجرافية التي تشتمل على النوع، السن، الجنسية الحالة التعليمية، الحالة الاجتماعية، الأقدمية، والكادر الوظيفي . ومما يجدر الاشارة اليه ان متغير «الدخل» تم استبعاده من المتغيرات الديموجرافية في الاستبانة تلبية لرغبة بعض المديرين في الصناعة التحويلية وذلك أثناء مرحلة الاختبار الاولى للاستبانة . ويتألف القسم الاول في الاستبانة، من اثني عشر سؤالاً .

القسم الثاني : ويختص برؤية العاملين للمكاسب التنظيمية . ويتألف هذا القسم من عشرة أسئلة تتعلق برؤية الافراد للمكاسب (الصرحية والضمنية) التي يجنيها الافراد من جراء عملهم داخل التنظيمات الرسمية . وتستخدم اجابات المبحوثين على أسئلة هذا القسم كمتغيرات تفسيرية لاستجاباتهم على عبارات مقياس الانتماء التنظيمي .

القسم الثالث : ويختص بمقياس الانتماء التنظيمي الذي يتضمن خمسة عشر عبارة تقيس الابعاد الثلاثة التي ذكرناها آنفاً في التعريف الاجرائي للانتماء التنظيمي (انظر ملحق رقم ١) . ويتم الاجابة على عبارات المقياس الخمسة عشر باختيار المبحوث لاحدى الاجابات المناسبة على مقياس ليكرت Likert الخماسي ، الذي يبدأ «بالموافقة الشديدة» وينتهي بـ «المعارضة بشدة» .

صدق المقياس :

تأكد صدق مقياس الانتماء التنظيمي عند بورتر وآخريين (١٩٧٤) بعد تعريبه اولاً وفقاً للصدق الظاهري ، حيث عرض المقياس على متخصصين في مجالي علم الاجتماع وعلم النفس بهدف استطلاع وجهة نظرهم حيال مدى ارتباط العبارات الخمسة عشر بالابعاد الثلاثة بوصفها عناصر مكونة لمقياس الانتماء التنظيمي .

ابتداء تم تطبيق المقياس على عينة صغيرة الحجم قوامها عشرين مفردة بقصد التعرف على جوانب الغموض ، بأن يبدي كل مبحوث ملاحظاته الخاصة من حيث وضوح الصياغة اللفظية والتركيب اللغوي لعبارات المقياس . وبناء على ذلك تم إجراء التعديلات المناسبة في بعض العبارات حتى أصبحت كما هي عليه الآن في المقياس الموضح بالملحق رقم (١) . بعد ذلك تم تطبيق المقياس للمرة الثانية على عينة الدراسة وقوامها ٢٢٤ مفردة . وتم استخراج معامل الارتباط لكل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس . وتراوح معاملات الصدق ما بين ٣١ ، . - ٧٠ ، . أما العبارة رقم (٧) في المقياس ونصها «أستطيع أن أعمل في مؤسسة اخرى طالما تشابه ظروف العمل بها مع ظروف العمل للمؤسسة التي أعمل حالياً بها» فتم استبعادها لانخفاض قيمة معامل ارتباطها بالدرجة الكلية لمقياس الانتماء التنظيمي . وتم حساب الصدق الاحصائي باستخدام طريقة حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات للمقياس . وقد بلغ صدق المقياس (٨٨ ، .) .

ثبات المقياس :

تم استخراج معامل ثبات المقياس باستخدام طريقتين :

الطريقة الأولي : باستخدام معامل التجزئة النصفي . تم تقسيم عبارات المقياس الى مجموعتين بحيث تشمل المجموعة الاولى منها على العبارات ذات الأرقام الفردية ، بينما تشمل المجموعة الثانية على العبارات ذات الأرقام الزوجية في مقياس الانتماء التنظيمي . وقد بلغ معامل ثبات نصف

المقياس (٥٣ ، .) ، وبلغ معامل ثبات المقياس (٦٩ ، .) باستخدام معادلة سيرمان وبراون لتصحيح معامل ثبات نصفي للمقياس .

الطريقة الثانية : استخدام طريقة الاتساق الداخلي حيث بلغ معامل الثبات Alpha (٧٧ ، .) .

وجدير بالذكر أن جميع معاملات الصدق والثبات تم حسابها باستخدام الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

مجتمع البحث :

يتألف مجتمع البحث من خمس تنظيمات رسمية مركبة تمثل الشركات الصناعية العاملة في مجال الصناعة التحويلية الثقيلة . وتتمركز تلك الشركات في المنطقة الصناعية لمدينة أمسيعد والتي تبعد حوالي ٤٥ كيلومتراً جنوب مدينة الدوحة .

ويبلغ إجمالي العمالة في الشركات الصناعية الخمس ٣٢١١ مشغلاً يتمون لجنسيات قطرية وغير قطرية . وتتصف تلك العمالة بالمهارة التخصصية التي تقوم على التدريب التقني وعلى أسس علمية مدروسة . ولذا نجد أن جميع العاملين حاصلون على مؤهلات علمية متنوعة .

وتتباين الاوضاع الوظيفية للعاملين داخل البنية التنظيمية لكل شركة من الشركات الخمس تبعاً لمستويين أساسيين هما الكادر الوظيفي العالي Senior Staff الذي يشكل نسبة (١٣٪) تقريباً من إجمالي العاملين في مجتمع البحث . والكادر الوظيفي المتوسط Intermediate Staff . ويضم باقي العاملين الذين تبلغ نسبتهم (٨٧٪) من إجمالي العاملين في الشركات الخمس .

ويوضح الجدول رقم (١) أسماء الشركات الخمس وتوزيع العاملين بها وفقاً للجنسية (قطري ووافد) . وتبلغ نسبة القطريين (٣٦ ، ٢١٪) من إجمالي العمالة في الشركات الخمس .

جدور رقم (١)

توزيع العمالة والعينة البحثية في الشركات الصناعية الخمس وفقاً للجنسية

حجم العينة البحثية		إجمالي العمالة		وافد		قطري		العمالة وفقاً للجنسية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	بيان بالشركات الصناعية
١٩,٨٨	٣٤	١٨,٩٧	٦٠٩	١٩,٤١	٤٩٠	١٧,٣٥	١١٩	شركة قطر للبترول وكياويات المحدودة (قابكو)
٢٣,٢٩	٤٠	٢٥,٩٤	٨٣٣	٢٥,٥٠	٦٤٤	٢٧,٥٥	١٨٩	شركة صناعة الأسمدة الكيماوية (قافكو)
٣٢,١٦	٥٥	٣٣,٠١	١٠٦٠	٣٥,٦٠	٨٩٩	٢٣,٤٦	١٦١	شركة صناعة الحديد والصلب (قاسكو)
١٨,١٣	٣١	١٨,٨١	٦٠٤	١٥,٤٩	٣٩١	٣١,٠٤	٢١٣	شركة البترول الوطنية للتوزيع (نودكو)
٦,٤٣	١١	٣,٢٧	١٠٥	٣,٩٦	١٠٠	,٥٠	٤	شركة مطاحن الدقيق القطرية (ققمكو)
١٠٠,٠٠	١٧١	١٠٠,٠٠	٣٢١١	٧٨,٦٤	٢٥٢٥	٢١,٢٦	٦٨٦	الاجمالي

المصدر : التقارير الاحصائية التي تصدر عن الشركات أثناء إجراء البحث .

العينة البحثية :

لو أخذنا بطرف المناقشة النظرية التي عرضنا لها باديء ذي بدء والتي تختص بالمتغيرات التنظيمية المؤثرة على درجة الانتماء التنظيمي ، نجد أن تلك الدرجة تتباين من مستوى تنظيمي الى آخر داخل (المهياركية) للتنظيمات الرسمية المركبة . ولما كان مجتمع البحث يتألف من تنظيمات رسمية مماثلة تتصف بمستويات تنظيمية تدرج ضمن فئتين إداريتين أساسيتين هما فئة كبار الموظفين وفئة الموظفين المتوسطين ، فاننا نفترض تباين درجة الانتماء التنظيمي للفئتين . لذا وقع اختيارنا لعينة طبقية نسبية على أساس معيار المستوى الاداري داخل مجتمع البحث ، من ثم تضم العينة مفردات تمثل كبار الموظفين والموظفين المتوسطين بنفس نسبة تمثيلهما في المجتمع الأصلي تقريبا . حيث يبلغ عدد مفردات الفئة الاولى ٢٥ مفردة مقابل ١٤٦ مفردة من الفئة الثانية ، ومما يجدر التأكيد عليه عند اختيار العينة البحثية ، أن تتضمن وزناً نسبياً أكبر للقطريين نظرا لانخفاض نسبتهم داخل المجتمع الاصلي . فبينما تبلغ نسبتهم (٣٦, ٢١٪)

من العمالة في المجتمع الاصيل، تبلغ نسبتهم (٤٩, ٢٧٪) من اجمالي أفراد العينة .
ومن ثم يبلغ اجمالي العينة من القطاع الصناعي (١٧١) مفردة .

وفيمما يتصل بتباين الجنسية لأفراد العينة ، فانها تتضمن عمالة قطرية قوامها ٤٧
قطري مقابل ٧٨ عربي، ٤٦ أجنبي .

بالاضافة للعينة الاساسية للدراسة ، تم اختيار عينة عمديه صغيرة الحجم
نسبيا قوامها ٥٣ مفردة من عمالة القطاع الخدمي (*) لمدينة أمسيعد وذلك بهدف
المقارنة . ومن ثم يبلغ إجمالي العينة الكلية للدراسة الراهنة ٢٢٤ مفردة . ولقد تم
جمع البيانات خلال فصلي خريف ١٩٩٠ وربيع ١٩٩١ .

الخصائص الديموجرافية للعينة :

١ - السن :

يبلغ متوسط العمر داخل العينة القطرية ٤, ٣١ سنة والانحراف الربيعي
٤٦, ٤ سنة . وقد تركز اكثر من نصف هذه العينة في الفئة العمرية (٣٠ - ٤٠)
بنسبة (٥٧, ٥٨٪) . أما بالنسبة للعمالة العربية والاجنبية فقد بلغ متوسط العمر
٩, ٣٦ سنة، ٤١ سنة لكل منهما على التوالي . وبلغ الانحراف الربيعي ٧, ٧
سنة، ٤, ٨٩ سنة على التوالي . وتركزت معظم مفردات العيتين في فئتي العمر
(٣٠ - ٤٠)، (٤٠ - ٥٠) حيث بلغت النسب في هاتين الفئتين مجتمعمة
(٧٠, ٨٢٪) بالنسبة للعينة العربية، (٠, ٧٨٪) بالنسبة للعينة الأجنبية . أما
بالنسبة للفئة العمرية (٥٠ - ٦٠)، فقد خلت من حالات قطرية، بينما اقتصر
على الحالات غير القطرية . حيث ضمت العينة الأجنبية (١٢٪) مقابل
(٩٦, ٠٪) داخل العمالة العربية . وكما يتضح من بيانات جدول رقم (٢)،
تكشف قيمة (كا^٢) والتي تبلغ ٩٠, ٦٣ عن وجود فروق ذات دلالة احصائية في
متغير السن بين العينات الثلاث عند مستوى دلالة (٠, ٠٠١) .

* يتألف القطاع الخدمي الرسمي الذي سحبت منه العينة من مدرستين للمرحلة الابتدائية والاعدادية، إحداهما
للبنات والأخرى للبنين، مكتب بريد، بنك مصرفي، مخفر شرطة، مركز إطفاء، وحدة حماية البيئة، بلدية أمسيعد،
ونادي اجتماعي، وجميع هذه المؤسسات عاملة في مدينة أمسيعد .

٢ — النوع :

يتضح من الجدول رقم (٣) ان صفة الذكورة تغلب على أفراد العينة، وذلك لأن غالبية المفردات تم سحبها من العاملين في مجال الصناعات التحويلية. حيث تنخفض بشكل لافت للنظر نسبة المشتغلات ضمن العمالة الكلية. وهن جميعا غير قطريات، فالعمالة القطرية جميعها من الذكور في مجال الصناعات التحويلية. اما العمالة القطرية النسائية فتركز في القطاع الخدمي بنسبة (١٠٠٪) في المجال التعليمي. بيد أن أفراد عينة الدراسة من الإناث في العمالة العربية يتركز معظمها داخل المجال الصناعي حيث يقمن بأعمال السكرتارية وشؤون الأفراد مع قلة منهن يعملن في المجال التعليمي. وتبلغ نسبتهم من إجمالي العمالة العربية (٦٢, ٩٪)، وعلى صعيد آخر تخلو العمالة الأجنبية من العمالة النسائية.

٣ — الحالة الزوجية :

يتضح من جدول رقم (٢) ان المتزوجين هي الفئة المتوالية داخل العينات الثلاث. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تلك العينات فيما يتعلق بالحالة الزوجية. حيث تبلغ نسبة المتزوجين (٦٥, ٨٣٪) داخل العمالة العربية وتتساوى تقريبا نسبتهم داخل العينتين القطرية والاجنبية فتبلغ (٩٠٪) لكل منهما بينما نسبة المتزوجين تصل على مستوى العينة الكلية إلى (٨٧, ٥٠٪) من إجمالي أفراد تلك العينة.

٤ — الحالة التعليمية :

فيما يتعلق بالمستوى التعليمي لمفردات العينة، يتضح من الجدول رقم (٢) أن قيمة كا^٢ (١٦, ١٣) ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠, ٠١). ومن ثم توجد فروق بين جنسية واخرى فيما يتعلق بالحالة التعليمية لاسيما بين الحاصلين على مؤهلات جامعية وأعلى منها. اذ تصل نسبة الحاصلين على شهادات جامعية إلى (٥٨, ٦٠٪) بين العرب مقابل (٥٦٪) تقريبا لكل من العمالة القطرية والاجنبية. أيضا تبدو الفروق واضحة فيما يتعلق بنسبة الحاصلين على مؤهلات

أعلى من الدرجة الجامعية الأولى لصالح العمالة الاجنبية حيث تركزت أعلى نسبة من هؤلاء داخل العمالة الأجنبية إذ تبلغ (٢٨٪) مقابل (١٣, ٢٩٪)، (٤, ٨٠٪) بين القطريين والعرب على التوالي .

جدول رقم (٢)

الخصائص الديموغرافية للعينة وفقاً لمتغير الجنسية

		الجنسية				
المتغيرات	قطري	عربي	أجنبي	المجموع	ك	ك
السنة						
أقل من ٢٠ سنة	—	٢ (١,٩٢)	٠١ (٢,٠)	٣ (١,٣٤)	٦٣,٩٠	
٢٠ -	٢٧ (٣٨,٥٧)	١٥ (١٤,٤٢)	٣ (٦,٠)	٤٥ (٢٠,٠٩)		
٣٠ -	٤١ (٥٨,٥٧)	٤٩ (٤٧,١٢)	١٩ (٣٨,٠)	١٠٩ (٤٨,٦٦)		
٤٠ -	٢ (٢,٨٦)	٣٧ (٣٥,٥٨)	٢٠ (٤٠,٠)	٥٩ (٢٦,٣٤)		
٥٠ -	—	١ (٠,٩٦)	٦ (١٢,٠)	٧ (٣,١٣)		
٦٠ فأكثر	—	—	١ (٢,٠)	١ (٠,٤٤)		
المجموع	٧٠ (٣١,٣٠)	١٠٤ (٤٦,٤٠)	٥٠ (٢٢,٣)	٢٢٤ (١٠٠)		
النوع						
ذكور	٦١ (٨٧,١٤)	٩٦ (٩٢,٣١)	٤٨ (٩٦,٠)	٢٠٥ (٩١,٥٠)		غير دال
إناث	٩ (١٢,٨٦)	٨ (٧,٦٩)	٢ (٤,٠)	١٩ (٨,٥٠)		
المجموع	٧٠ (٣١,٣٠)	١٠٤ (٤٦,٤٠)	٥٠ (٢٢,٣)	٢٢٤ (١٠٠)		
الحالة الزوجية						
متزوج	٦٣ (٩٠,٠)	٨٧ (٨٣,٦٥)	٤٥ (٩٠,٠)	١٩٥ (٨٧,٠٥)		غير دال
غير متزوج	٧ (١٠,٠)	١٧ (١٦,٣٥)	٥ (١٠,٠)	٢٩ (١٢,٩٥)		
المجموع	٧٠ (٣١,٣٠)	١٠٤ (٤٦,٤٠)	٥٠ (٢٢,٣)	٢٢٤ (١٠٠)		

(تابع) جدول رقم (٢)
الخصائص الديموجرافية للعينة وفقاً لتغير الجنسية

المتغيرات	الجنسية			قطري ك %	عربي ك %	أجنبي ك %	المجموع ك %	كا
	قطري ك %	عربي ك %	أجنبي ك %					
الحالة التعليمية								
ثانوية عامة	٣١ (٣٠,٠)	٣٦ (٣٤,٦٢)	١٣ (٢٦,٠)	٧٠ (٣١٩٣٠)	١٦,٣١ دح = ٤			
شهادة جامعية	٣٩ (٥٥,٧١)	٦٣ (٦٠,٥٨)	٢٤ (٤٦,٠)	١٢٥ (٥٥,٨٠)	دالة على مستوى			
اعلى من الشهادة الجامعية	١٠ (١٤,٢٩)	٥ (٤,٨٠)	١٤ (٢٨,٠)	٢٩ (١٢,٩٠)	(٠,٠١)			
المجموع	٧٠ (٣١,٣٠)	١٠٤ (٤٦,٤٠)	٥٠ (٢٢,٣)	٢٢٤ (١٠٠)				
الكادر الوظيفي								
عالي	٤٣ (٦١,٤٣)	٤٠ (٣٨,٤٦)	١٢ (٢٤,٠)	٩٥ (٤٢,٤١)	١٧,٩٧ دح = ٢			
متوسط	٢٧ (٣٨,٥٧)	٦٤ (٦١,٥٤)	٣٨ (٧٦,٠)	١٢٩ (٥٧,٥٩)	دال عند مستوى			
المجموع	٧٠ (٣١,٣٠)	١٠٤ (٤٦,٤٠)	٥٠ (٢٢,٣)	٢٢٤ (١٠٠)	(٠,٠٠١)			
مدة الخدمة بالتنظيم								
أقل من سنتين	١٤ (٢٠,٠)	٢٣ (٢٢,١١)	٦ (١٢,٠)	٤٣ (١٩,٢٠)	غير دال			
٢ -	٦ (٨,٥٩)	٤ (٣,٨٥)	٢ (٤,٠)	١٢ (٥,٣٦)				
٤ -	١٠ (١٤,٢٩)	٧ (٦,٧٣)	٢ (٤,٠)	١٩ (٨,٤٨)				
٦ -	٤ (٥,٧٢)	١١ (١٠,٥٨)	٤ (٨,٠)	١٩ (٨,٤٨)				
٨ -	٨ (١١,٤٣)	١٤ (١٣,٤٦)	٦ (١٢,٠)	٢٨ (١٢,٥٠)				
١٠ فأكثر	٢٨ (٣٩,٩٧)	٤٥ (٤٣,٢٧)	٣٠ (٦٠,٠)	٣ (٤٥,٩٨)				
المجموع	٧٠ (٣١,٣٠)	١٠٤ (٤٦,٤٠)	٥٠ (٢٢,٣)	٢٢٤ (١٠٠)				

(٣) جدول رقم
توزيع أفراد العينة وفقاً للنوع والجنسية والنشاط الاقتصادي

الجنسية	قطريون			عرب			أجانب			الإجمالي	
	مجموع	اناث	ذكور	مجموع	اناث	ذكور	مجموع	اناث	ذكور	مجموع	اناث
صناعي	٤٧	—	٤٧	٧٨	٨	٧٠	٤٦	—	٤٦	١٧١	٨
خدمي	٢٣	٧	١٦	٢٦	—	٢٦	٤	—	٤	٥٣	٧
المجموع	٧٠	٧	٦٣	١٠٤	٨	٩٦	٥٠	—	٥٠	٢٢٤	١٥

ويمكن ان نخلص من البيانات الاحصائية للحالة التعليمية لأفراد العينة الى المؤشرات الهامة التالية :

(أ) لما كانت معظم مفردات عينة الدراسة الحالية تتركز في الصناعة التحويلية بالمجتمع القطري ، كانت الحاجة ماسة لمهارات علمية متخصصة لتواكب المستوى التقني العالي الذي يتصف به العمليات الانتاجية في الصناعات الثقيلة التي تعتمد على تكثيف رأس المال .

(ب) يمكن القول أن المؤشر السابق يفسر في الوقت ذاته ارتفاع نسبة الحاصلين على مؤهلات جامعية فأعلى قياسا بالحاصلين على مؤهلات علمية متوسطة داخل العينة البحثية والذين لاتعدى نسبتهم (٣٠٪) من إجمالي العينة الكلية .

(ج) إن الحاصلين على مؤهلات اعلى من الدرجة الجامعية الاولى (ماجستير ودكتوراه) داخل العينة القطرية يتركزون بنسبة (١٠٠٪) في قطاع الصناعة التحويلية .

٥ - الكادر الوظيفي :

فيما يختص بالكادر الوظيفي لأفراد العينة يبين الجدول رقم (٢) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٠١) بين العينات الثلاث ، حيث تبلغ قيمة كا^٢ (١٧,٩٧٪) . وتحتل العمالة القطرية المرتبة الاولى من حيث شغل معظم أفرادها مناصب داخل الكادر الوظيفي العالي . حيث تبلغ نسبة هؤلاء (٤٣,٦١٪) من إجمالي العمالة القطرية . وفي المرتبة الثانية تأتي العمالة العربية حيث تبلغ النسبة المئوية للعرب المتقلدين لمناصب داخل الكادر الوظيفي العالي (١٦,٣٨٪) من جملة العرب في العينة . وتحتل العمالة الاجنبية المرتبة الثالثة في هذا الصدد إذ تبلغ نسبة المتقلدين لمناصب في الكادر الوظيفي العالي (٢٤٪) من إجمالي عينة الاجانب .

وعلى مستوى الكادر الوظيفي المتوسط يشير الجدول رقم (٢) الى وجود

فروق واضحة بين الجنسيات الثلاث الممثلة في العينة . فبينما تسجل العمالة الاجنبية اكر نسبة مئوية (٠, ٧٦٪) من مفرداتها، نجد ان تلك النسبة تنخفض تباعا داخل العمالة العربية (٥١, ٦١٪) وتحتل العمالة القطرية المرتبة الثالثة والاخيرة حيث تبلغ النسبة بين القطريين في العينة (٥٧, ٣٨٪).

٦ — مدة الخدمة بالتنظيم الحالي :

بلغ متوسط سنوات الخدمة داخل التنظيم الحالي بالنسبة للعينات الثلاث القطرية، العربية، والاجنبية ٨, ٢٥ سنة، ٩ سنوات، ١٠, ٣٣ سنة على التوالي . أما درجة تباين مدة الخدمة بالتنظيم الحالي باستخدام مقياس الانحراف الربيعي فبلغت ٣, ٧٩ سنة بالنسبة للعمالة القطرية مقابل ٣, ٦٧ سنة، ١, ٩٦ سنة بالنسبة للعينتين العربية والاجنبية على التوالي .

أيضا تكشف بيانات جدول رقم (٢) عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠, ٥) فيما يتعلق بمدة الخدمة بالتنظيمات الحالية داخل العينات الثلاث .

خطة التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة :

١ — لتحديد الابعاد التي يشتمل عليها مقياس الانتماء التنظيمي ، استخدم التحليل العاملي .

٢ — لدراسة الفروق في مستوى الانتماء (عالي، متوسط، منخفض) بين العمالة القطرية والوافدة برافديها العربي والاجنبي، يتم الاستعانة بـ كآ . وقد تم تقسيم درجات مقياس الانتماء التنظيمي والتي تتراوح بين ١٤ درجة الى ٧٠ درجة . الى ثلاث مستويات للانتماء التنظيمي على النحو التالي :

(أ) مستوى انتماء تنظيمي منخفض . ويتمثل هذا المستوى داخل فئة الحاصلين على درجات أقل من ٢٥ درجة على مقياس الانتماء التنظيمي .

(ب) مستوى متوسط من الانتماء التنظيمي ويتمثل داخل فئة الحاصلين على

درجات على المقياس الكلي تتراوح بين ٢٥ لأقل من ٥٠ درجة .

(ج) مستوى مرتفع من الانتماء التنظيمي ويتمثل داخل فئة الحاصلين على درجات ٥٠ درجة فأكثر على المقياس .

٣ — تستخدم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعقد المقارنات بين الجنسيات الثلاث في درجة الانتماء التنظيمي سواء على مستوى المقياس ككل او على مستوى العبارات المكونة لأبعاده الثلاثة الأساسية .

٤ — لدراسة قوة تأثير المتغيرات الديموجرافية على الانتماء التنظيمي وأيضا الأهمية النسبية لهذه المتغيرات في قدرتها على تفسير الانتماء التنظيمي ، تستعين الدراسة بالانحدار المتعدد للانتماء التنظيمي كمتغير معتمد على المتغيرات الديموجرافية . ويحقق الانحدار المتعدد الأهداف التالية :

(أ) تحديد الدور الذي يسهم به متغير معين من المتغيرات الديموجرافية في تفسير الانتماء التنظيمي مع التحكم في باقي المتغيرات الديموجرافية الاخرى كمتغيرات مستقلة .

(ب) وصف القوة النسبية للمتغيرات الديموجرافية وايضا الأهمية النسبية لتلك المتغيرات في تفسير الانتماء التنظيمي كمتغير معتمد وذلك بالاعتماد على قيمة معامل (بيتا) .

(ج) وصف إتجاه العلاقات بين المتغيرات الديموجرافية والانتماء التنظيمي .

(د) تحديد مقدار التباين في الانتماء التنظيمي والمفسر بجميع المتغيرات الديموجرافية وذلك باستخدام قيمة (R^2) .

إختبار فروض الدراسة وتحليل النتائج

أولاً : الأوزان النسبية للأبعاد الثلاثة التي تقيس الانتماء التنظيمي :

يتضح من نتائج التحليل العاملي باستخدام مصفوفة إدارة المحاور Rotated Factor Matrix والمدونة في جدول رقم (٤) ان الانتماء التنظيمي في الدراسة

جدول رقم (٤)
التحليل العاملي لمقياس الانتهاؤ التنظيمي باستخدام مصفوفة إدارة المحاور

العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	العبارات	٢
٠,١٣-	٠,٢٧	٠,٧٣	أبدل مجهود كبير لنجاح هذه المؤسسة .	١
٠,١٢	٠,٥٨	٠,٣٨	أحدث عن هذه المؤسسة مع أصدقائي على أنها أعظم مؤسسة يمكن العمل بها .	٢
٠,١٢	٠,١٨	٠,٧١	أشعر بقدر كبير من الولاء تجاه هذه المؤسسة .	٣
٠,٠٠	٠,٧٥	٠,٠٨	أقبل أي عمل أكلف به من قبل المؤسسة حتى أضمن إستمرارية عملي فيها .	٤
٠,٠٥	٠,٥٨	٠,٣٤	أرى أن قيمي تتفق مع قيم هذه المؤسسة .	٥
٠,٠٣	٠,٤٨	٠,٦٤	أشعر بالفخر بالانتهاء والعمل في هذه المؤسسة وأنا جزء منها .	٦
٠,٠٣	٠,١٥	٠,٦٥	أعطي هذه المؤسسة أحسن ما عندي في أسلوب أداء العمل .	٧
٠,٦٨	٠,٠٢	٠,١٢	أشعر برغبة شديدة في ترك عملي في هذه المؤسسة إذا طرأت بعض التغيرات على ظروفي الحالية .	٨
٠,٦٨	٠,٠٢	٠,٠١	لا أتطلع الى تحقيق مزيد من المكاسب من عملي الحالي .	٩
٠,٣٩	٠,٠٥	٠,٦١	إن قراري بالعمل في هذه المؤسسة كان خاطئاً .	١٠
٠,٦٠	٠,١٢	٠,٠٧	غالبًا ما أجد صعوبة في الموافقة على سياسات المؤسسة تجاه الموضوعات الهامة التي ترتبط بعملها .	١١
٠,٠١	٠,٠٨	٠,٧٣	إنني أهتم جدا بمصير هذه المؤسسة .	١٢
٠,٢٠	٠,٥١	٠,٣٤	أشعر بسعادة للعمل في هذه المؤسسة .	١٣
٠,٠٣	٠,٦٩	٠,١٨	يعتبر عملي في هذه المؤسسة أفضل فرصة عرضت عليّ .	١٤

الراهنة يقاس من خلال ثلاث أبعاد أساسية هي على النحو التالي :
البعد الأول : هو إتجاه الفرد نحو بذل أقصى جهد ممكن من جانبه لتحقيق
أهداف التنظيم الذي يعمل به .

البعد الثاني : توافق أو تكامل قيم الفرد مع قيم التنظيم الذي يعمل به .
البعد الثالث : إتجاه الفرد نحو استمرارية عضويته وعمله بالتنظيم الذي
يعمل به .

أيضا تكشف قيم المتوسطات الحسابية لهذه الأبعاد الثلاثة والعبارات الدالة
على كل بعد على حدة والمدونة في الجدول رقم (٥) تباين الأهمية النسبية لهذه
الأبعاد من حيث توافرها في مقياس الانتماء التنظيمي . حيث يحتل البعدين الأول
والثاني المرتبتين الأولى والثانية على التوالي ، أما بالنسبة للبعد الثالث والذي
يختص بإتجاه الفرد نحو الاستمرار كعضو عامل في تنظيم العمل فيحتل المرتبة
الثالثة من حيث توافره في المقياس .

وترجع أسباب التفاوت بين الأبعاد الثلاثة من حيث توافرها في مقياس
الانتماء التنظيمي لمتغيرات مختلفة منها ما هو تنظيمي وديموجرافي وثقافي . وإذا
قورنت نتائج الدراسة الراهنة بالنتائج التي كشفت عنها الدراسة التي أجريت
على الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل للمرأة العاملة السعودية والتي قامت بها
عايدة خطاب ، يتبين وجود اختلاف واضح بينهما من حيث أسبقيات توافر
الأبعاد في مقياس الانتماء التنظيمي . فبينما يشغل البعد الثالث وهو رغبة الفرد
الأكيدة في استمرار عضويته بالتنظيم بالمرتبة الثالثة في دراستنا الراهنة ، يحتل هذا
البعد المرتبة الأولى في دراسة المرأة السعودية . أيضا بينما تبين نتائج دراستنا
الراهنة للبعدين الأول والثاني أكبر وزن نسبي للتوافر في مقياس الانتماء
التنظيمي قياسا بالبعد الثالث ، نجد ان الدراسة التي اجريت على المرأة
السعودية قد تعطي أولوية للبعدين الثالث والثاني .

أيضاً يتضح من قيم الوسط الحسابي للعبارات في الجدول رقم (٥) ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي على مستوى العينة البحثية الكلية، بينما نجد اختلافاً لكل بُعد من الأبعاد الثلاثة داخل العينة تبعاً للجنسية وذلك باستثناء البعد الثاني حيث نجد أن قيم الوسط الحسابي له بالنسبة للقطريين والعرب متقاربة إلى حد ما. من جهة أخرى، تراجع قيم الوسط الحسابي نسبياً للجانب في عينة الدراسة بالنسبة للبعدين الأول والثاني. أما بالنسبة للبعد الثالث والذي يقيس إتجاه الفرد نحو الاستمرار في عضوية التنظيم الحالي الذي يعمل به فيتمثل بدرجة أكبر في العمالة الأجنبية حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣٦، ٣، مقابل ٣٠، ٣، ١٥، ٣، بالنسبة للعمالة القطرية والعربية على التوالي ومن ثم نتوقع أن يكون الارتفاع النسبي لمقياس الانتماء التنظيمي بقدر توافر الأبعاد الثلاثة بين أفراد العينة وتبعاً للجنسية متفاوتاً وهذا ما يوضحه الجدول رقم (٦). حيث تكشف بيانات هذا الجدول ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي على مستوى العينة الكلية من تباين في المتوسطات الحسابية لجنسيات العمالة في العينة. حيث يكون مستوى الانتماء التنظيمي أكثر ارتفاعاً بين العمالة العربية بينما ينخفض بشكل ملحوظ للعمالة الأجنبية قياساً بالعمالة القطرية.

ثانياً : مستوى الانتماء التنظيمي عند العمالة القطرية والعربية والأجنبية :

انطلاقاً من فرضية تصنيف الانتماء التنظيمي لدى المبحوثين إلى ثلاثة مستويات منخفضة، متوسطة، ومرتفع وفق حدود افتراضية من الباحثة لكل مستوى تعكسه تكرارات استجابات العينة البحثية، يتضح من الجدول رقم (٧) ما يلي :

١ — باستثناء حالة واحدة ضمن أفراد العينة القطرية، لم تعكس استجابات المبحوثين مع اختلاف جنسياتهم مستوى انتماء تنظيمي منخفض. هذا بالإضافة إلى أن مستوى الانتماء المتوسط كانت تمثله نسبة مئوية صغيرة تكاد تكون متقاربة بين العمالة القطرية والعربية، إلا أنها كانت عالية بين العمالة الأجنبية داخل العينة

جدول رقم (٥) (*)
الأوزان النسبية للأبعاد الثلاثة المكونة لمقياس الانتماء التنظيمي

أبعاد الانتماء التنظيمي	أرقام العبارات في المقياس	قطريون	عرب	أجانب
		المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي
البعد الأول إتجاه الفرد نحو بذل أقصى جهد ممكن من جانبه لتحقيق أهداف التنظيم الذي يعمل به .	١	٤,٧٤	٤,٧٠	٤,٤٦
	٣	٦,٦٠	٤,٥٢	٤٩٣٤
	٦	٤,٦٦	٤,٣٦	٣,٨٦
	٧	٤,٥٤	٤,٧٧	٣,٧٠
	١٠	٤,١٧	٤,١٤	٣,١٦
	١٢	٤,١٥	٤,٥١	٣,٤٢
المتوسط العام للبعد		٤,٨١	٤,٥٠	٣,٨٤
البعد الثاني توافق أو تكامل قيم الفرد مع قيم التنظيم الذي يعمل به .	٢	٤,١٣	٣,٨٣	٣,٩٤
	٤	٣,٥٦	٣,٥٦	٣,٣٢
	٥	٤,١٦	٤,٠٣	٣,٤٦
	١٣	٤,٤٣	٤,٢٧	٤,١٨
	١٤	٣,٦١	٣,٨٢	٣,٥٠
	المتوسط العام للبعد		٣,٩٨	٣,٩٠
البعد الثالث إتجاه الفرد نحو استمرارية عضويته وعمله بالتنظيم الذي يعمل به	٨	٣,٣٠	٢,٩٩	٣,٠٨
	٩	٣,٣١	٣,٢٢	٣,٣٠
	١١	٣,٢٩	٣,٢٣	٤,٠٠
	المتوسط العام للبعد		٣,٣٠	٣,١٥

(*) انظر ملحق رقم (٢).

البحثية، فبينما تكون النسبة المئوية للأفراد ذات مستوى الانتماء المتوسط (٢٠٪)، (١٢، ٢٢٪) للقطريين والعرب على التوالي، تبلغ النسبة أقصاها بين أفراد العمالة الأجنبية إذ تصل الى (٤٠٪) من تلك العمالة. أيضا تكشف النتائج المدونة بالجدول رقم (٧) أن (٧٤٪) من إجمالي العينة الكلية يتصفون بمستوى انتماء تنظيمي مرتفع .

٢ — يتبين من الجدول رقم (٧) ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لمستوى الانتفاء التنظيمي بين العينات الثلاث لصالحة العينة القطرية . حيث تبلغ قيمة كاي^٢ (٩,٣٦) ، (درجات حرية = ٤) . وتؤكد هذه النتيجة صحة الفرض الاول للدراسة .

جدول رقم (٦)
تباين مستوى الانتفاء التنظيمي بين القطريين والعرب والاجانب في
العينة البحثية

الانحراف المعياري	التوسط الحسابي	العدد	الجنسية
٧,٥٨	٥٧,١٤	٧٠	قطري
٧,٨٨	٥٥,٩٤	١٠٤	عربي
٦,٩٦	٥١,٧٢	٥٠	أجنبي

وإذا ما أردنا أن نفسر وجود الفروق في مستوى الانتفاء التنظيمي المرتفع بين كل من العمالة القطرية والوافدة، فقد يبدو للوهلة الاولى أن المتغيرات المسببة للفروق تقع في بيئة العمل في المجال الصناعي نظرا لأن معظم مفردات العينة البحثية تم سحبها من هذا المجال . ولاختبار هذا الاحتمال، تم فحص مستويات الانتفاء التنظيمي، داخل القطاع الخدمي، ويتبين من بيانات الجدول رقم (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتفاء التنظيمي بين العاملين في القطاعين الصناعي والخدمي عند مستوى معنوي (٠,٠٥) . من ثم تؤكد نتائج الدراسة عدم صحة الفرض السابع .

ومن ثم يكون تفسير وجود الفروق في مستوى الانتفاء التنظيمي بين كل من العمالة القطرية والعمالة الوافدة، في ضوء المتغيرات التنظيمية والديموجرافية، والثقافية . وتركز الدراسة الراهنة على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات الديموجرافية والانتفاء التنظيمي وأيضاً الأهمية النسبية لتلك المتغيرات في تفسير الانتفاء التنظيمي وذلك من خلال الفروض الخمسة الأخرى .

ثالثاً : المتغيرات الديموجرافية والانتماء التنظيمي :

يتضمن الجدول رقم (٩) تباين قيم معامل (بيتا) للمتغيرات الديموجرافية الستة وذلك من الانحدار المتعدد للانتماء التنظيمي كمتغير معتمد على تلك

جدول رقم (٧)

مستويات الانتماء التنظيمي للعينة وفقاً للجنسية

المجموع	أجنبي %	عربي %	قطري %	الجنسية مستويات الانتماء
١ (,٠٠٤)	— —	— —	١ (١,٤٣)	منخفض
٥٧ (٢٥,٤٤٦)	٢٠ (٤٠)	٢٣ (٢٢,١٢)	١٤ (٢٠)	متوسط
١٦٦ (٧٤,١٠٧)	٣٠ (٦٠)	٨١ (٧٧,٨٨)	٥٥ (٧٨,٥٧)	مرتفع
٢٢٤ (١٠٠,٠)	٥٠ (٢٢,٣٢)	١٠٤ (٤٦,٤٣)	٧ (٣١,٢٥)	المجموع

مستوى الدلالة ٠,٥

د. ح. = ٤

٩,٣٦ = χ^2

المتغيرات ، ويتضح من قيم معامل (بيتا) ما يلي :

١ — باستثناء متغير النوع ، توجد علاقة ارتباطية موجبة بين باقي المتغيرات الديموجرافية - قيد الدراسة - والانتماء التنظيمي . أما بالنسبة لمتغير النوع ، فرغم قوة علاقته الارتباطية بالانتماء التنظيمي ، قياساً بتأثير الحالة الزوجية على هذا الانتماء ، إلا أن اتجاه تلك العلاقة سالباً .

جدول رقم (٨)

مستوى الانتماء التنظيمي داخل مجالي النشاط الصناعي والخدمي

مستوى الانتماء	صناعي %	خدمي %
منخفض	—	١ (٢,٠)
متوسط	٤٥ (٢٦,٣٢)	١٢ (٢٤)
مرتفع	١٢٦ (٧٣,٦٨)	٤٠ (٧٤)

جدول رقم (٩)
الانحدار المتعدد للانتفاء التنظيمي على المتغيرات الديموجرافية للعينة البحثية

قيمة معامل بيتا	المتغيرات الديموجرافية
* ٠,١٤٧	السن
٠,٠٢٦	المستوى الاداري
* ٠,١٣١	التعليم
٠,٠٣١-	النوع
٠,٠٠٤	الحالة الزوجية
٠,٠٣٤	مدة الخدمة في التنظيم الحالي

ف = ٢,١٨ دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

(* التآثير المباشر دال احصائيا عن مستوى (٠,٠٥)

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات الميدانية السابقة والتي أعطت علاقة ارتباطية موجبة بين الانتفاء التنظيمي وكل من السن، التعليم، الحالة الزوجية، ومدة العمل بالتنظيم مثل دراسات الوتو وآخرين (١٩٧٣). كما تتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة موتاز خلال مرحلة التحليل الاولى والتي درس خلالها علاقة الانتفاء التنظيمي مع المتغيرات الديموجرافية وبعد استبعاد متغير قيم العمل. ولقد اختبر موتاز المتغيرات الديموجرافية التي تتناولها الدراسة الراهنة بالإضافة الى متغير الدخل الكلي للأسرة (٢٧).

من جهة أخرى، تناقض نتائج الدراسة ما أسفرت عنه نتائج بعض الدراسات الميدانية مثل دراسة يوتي وآخرين على العمالة الآسيوية في إحدى الشركات الامريكية متعددة الجنسيات في سنغافورة، إذ لم يكن للمتغيرات الديموجرافية الاربعة وهي: (السن، النوع، المستوى الوظيفي، والحالة الزوجية) علاقة مؤثرة على مستوى الانتفاء التنظيمي للعمال الآسيوية (٢٨).

٢ — أن تباين قيم معامل (بيتا) للمتغيرات الديموجرافية يشير الى وقوع تباين في قوة التأثير النسبي لتلك المتغيرات في علاقتها الارتباطية بالانتفاء

التنظيمي . وكما يتبين من جدول رقم (٩) فإن قيمتي معامل (بيتا) لمتغيري السن (١٤٧, ٠) ثم التعليم (١٣١, ٠) يدلان على انها اقوى المتغيرات الديموجرافية ارتباطا له دلالة احصائية بالانتماء التنظيمي . وفي الوقت ذاته تؤيد نتائج الدراسة الراهنة صحة الفرض الثاني حيث كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين السن ومستوى الانتماء التنظيمي . الا أن نتائج الدراسة لم تؤيد صحة الفرض الثالث القائل بوجود علاقة عكسية بين المستوى التعليمي والانتماء التنظيمي .

أما بالنسبة للفروض الثلاثة الباقية والتي تفترض وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كل من مدة الخدمة في التنظيم الحالي، الحالة الزوجية، المستوى الإداري، والانتماء التنظيمي، يتضح من الجدول رقم (٩) وجود علاقات ارتباطية ضعيفة بين المتغيرات الثلاث والانتماء التنظيمي . أيضا يتبين من الجدول رقم (٩) أن قيم معامل (بيتا) للمتغيرات الثلاثة تعكس ترتيبها من حيث قوة التأثير النسبي الضعيف لها في مجال العلاقة الارتباطية بالانتماء التنظيمي . حيث يحتل متغير مدة الخدمة في التنظيم المرتبة الثالثة (٠,٣٤) ، ثم متغير المستوى الوظيفي (٠,٢٦) ، في المرتبة الرابعة ويحتل متغير الحالة الزوجية المرتبة الخامسة (٠,٠٤) من حيث قوة التأثير النسبي .

رابعاً : مناقشة فروض الدراسة :

برغم اللاتجانس الثقافي الواضح لأفراد عينة الدراسة، فقد أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي عند العاملين بالصناعة التحويلية، وإن تفاوت مستوى هذا الانتماء بين العمالة القطرية والعمالة الوافدة . كذلك تظهر النتائج تبين تأثير المتغيرات الديموجرافية على الانتماء التنظيمي بين القطريين والوافدين، كما يتضح ذلك من جدول رقم (١٠) . فعند القطريين يلعب متغير المستوى الإداري دورا هاما في مجال التأثير على الانتماء التنظيمي حيث بلغت قيمة (بيتا) ٢٥٦,٠ . بيد أن هذا المتغير يقل تأثيره كثيرا على الانتماء التنظيمي عند

العمالة الوافدة كما ان هذا التأثير في الإتجاه العكسي (قيمة بيتا - ٠,٢٩) .

ويمكن تفسير ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي للقطريين في عينة الدراسة في ضوء بعض الافتراضات الأساسية للبنائية المحدثة . فنظرا لما تتيحه بناءات الفرصة والقوة للإدارة العليا من فرص الاختيار والهيبة والمكاسب المادية العالية، كان تطلع القطريين للترفيح الوظيفي عاملاً له التأثير النسبي الأكبر على انتمائهم التنظيمي . كما أن ارتفاع مستوى الإنتماء التنظيمي لديهم يرجع الى أن النسبة الأكبر منهم ضمن فئة كبار الموظفين، بيد ان بناءات الفرصة والقوة ذاتها لا تتيح فرص الاختيار والترفيح الوظيفي لغير القطريين في عينة البحث بنفس الدرجة التي تتيحها للقطريين . أيضا تتفق نتائج الدراسة الراهنة مع نتائج عدد من الدراسات السابقة والتي أشرنا إليها في الاطار النظري مثل دراسة بونجين (١٩٦٦)، ميلز (١٩٥٦) واوليفر (١٩٨٤) .

جدول رقم (١٠)

الانحدار المتعدد للإنتماء التنظيمي على المتغيرات الديموجرافية للبعيتين القطرية والوافدة

المتغيرات الديموجرافية	العينة القطرية * قيمة معامل «بيتا»	العينة الوافدة * * قيمة معامل «بيتا»
السن	,٠٣٤	,٠٩٥
المستوى الإداري	,٢٥٦	-٠,٢٩
التعليم	,٠٥٨	,١٨٠
النوع	-١,٩٢	,٠٦٩
الحالة الزوجية	-١,١١	,٠٩٣
مدة الخدمة في التنظيم	,٠٠٨	,٠٦٨

* ف = ٣,٦٣٧ دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

** ف = ٢,٢٠٧ دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

وعلى صعيد آخر، إذا كان الانتماء التنظيمي للقطريين يتأثر كثيراً بمتغير الترفيح الوظيفي، وشغل وظائف ضمن الكادر الوظيفي العالي؛ فإن الانتماء التنظيمي للوافدين رغم ما يتصفون به من لاتجانس ثقافي، يتأثر كثيراً بمتغير

المكاسب المادية التي يجنيها هؤلاء من وراء عملهم الحالي في الصناعة التحويلية . وإن تلك المكاسب تفوق من حيث الكم ما قد يتحصل عليه الوافد لو التحق بتنظيمات حكومية أخرى . ومن ثم يمكن القول إن الانتماء التنظيمي يماثل إلى حد بعيد ما أسماه كيدرون Kidron (١٩٧٨) الانتماء المحسوب Calculated Commitment (٢٩) . فالعمالة الوافدة تسعى للمحافظة على عملها في الصناعات التحويلية لأنه يعتبر أفضل من غيره لما يدره على العاملين من أجور ورواتب عالية . كما يصدق على هؤلاء ما ذهب إليه بيكر (١٩٦٠) من أنهم يتشبثون بالعمل الراهن خشية وقوعهم في محذور غير معلوم مثل احتمالات عدم توفر عمل آخر أفضل او حتى مماثل للعمل الحالي . وان هذا الشعور يزداد قوة بين المتزوجين ونسبتهم في عينة العمالة الوافدة عالية جدا .

أيضا يمكن تفسير ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي للعاملين في مجال الصناعة التحويلية من خلال خصائصه ثنائية هي انخفاض متوسط فئة السن لمعظم العاملين . وانطلاقا من فكرة المحلية والعالمية عند الفن جولدنر ، وروبرت ميرتون R. Merton . ولأن معظم أفراد عينة البحث تقع في الفئات العمرية الشبابية ، يتوقع معه أن تتصف إتجاهاتهم بالمحلية ومن ثم يكونون أكثر انتمائية للتنظيم الرسمي .

وعلى مستوى العمالة القطرية ، إذا أضفنا إلى متغيري صغر السن ، والمستوى الإداري ، رؤية الفن جولدنر لعلاقة الانتماء التنظيمي بمستقبل العمل ، يمكن ان نفسر ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي للقطريين نسبيا داخل العينة البحثية . إذ يرى جولدنر أن الكثيرين ممن يشغلون مناصب إدارية من فئات السن الشبابية ، وعبر مساراتهم الوظيفية داخل التنظيم الرسمي الواحد ، يكونون أكثر انتمائية للتنظيم من غيرهم . كما يكون مستوى هذا الانتماء أعلى بكثير من إنتماء هؤلاء المديرين الشبان لتنظيمات أخرى داخل المجتمع . وكما ازدادت سنوات عمل هؤلاء الافراد في الكادر الوظيفي العالي ، يتزايد مستوى الانتماء التنظيمي عندهم ، كما تتزايد المكاسب الصريحة والضمنية التي يحصلون عليها من التنظيم

الرسمي . هذا فضلا عما يتعلمونه من أساليب تختصر طرق الاداء في العمل مما يذلل الكثير من المشكلات المصاحبة لهذا العمل . وهذا من شأنه أن يجعلهم أكثر انتماية للتنظيم (٣٠)

وعلى مستوى العمالة العربية ، يتبين أن مستوى الانتماء التنظيمي عندهم يقترب كثيرا من نظيره عند القطريين وذلك برغم ارتفاع متوسط العمر نسبيا للعماله الاولى عن الثانية . فبالإضافة الى تفسيرنا السابق من خلال ما ناقشه كل من رايت Wright ، وهاملتون Hamilton حول العلاقة بين الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل بمتغير السن فكبار السن تقل مطالبهم الشخصية كلما ازدادت مدة عملهم بالتنظيم الرسمي ، كما تراجع أيضا القيم الاجتماعية التي كانوا يحملونها معهم وقت التحاقهم بالعمل داخل التنظيم ، ولتحل مكانها قيم التنظيم الرسمي . ومن ثم يصبح هؤلاء الافراد أكثر انتماية ورغبة في البقاء للعمل داخل التنظيم الرسمي . (٣١)

وأيدت نتائج الدراسة الراهنة صحة الفرض الاول حيث أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء التنظيمي بين العماله القطرية والعماله الوافده لصالح العماله القطرية . كما يتضح ذلك من بيانات الجدول رقم (٦) ، إذ يبلغ المتوسط الحسابي لمستوى الانتماء التنظيمي عند القطريين (٥٧ , ١٤) مقابل (٥٥ , ٩٤) ، (٥١ , ٧٢) للعماله العربية والأجنبية على التوالي .

أيضا تكشف نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات الديموجرافية الستة وهي : (السن ، النوع ، الحالة التعليمية ، المستوى الإداري ، الحالة الزوجية ، ومدة الخدمة داخل التنظيم الحالي) . والانتماء التنظيمي . إلا انه باستثناء متغيري السن والتعليم ، تكاد لا توجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الاخرى ومستوى الانتماء التنظيمي ، على مستوى العينة الكلية للدراسة الحالية .

وفيا يختص بالعلاقة الارتباطية الموجبة بين السن ومستوى الانتماء التنظيمي ،

تؤيد نتائج الدراسة صحة الفرض الثاني . بيد أن النتائج لم تؤيد الفرض الثالث بافتراض علاقة عكسية بين المستوى التعليمي ومستوى الانتماء التنظيمي . وفي الوقت ذاته تتناقض تلك النتيجة مع نتائج عدد من الدراسات الميدانية السابقة والتي اجريت على اختبار العلاقة بين المستوى التعليمي ومستوى الانتماء التنظيمي مثل دراسات نك أوليفر ، وشو ميكر وآخرين (٣٢) . وكذلك تناقض بعض الآراء العلمية التي تذهب للقول أن الانتماء التنظيمي يقل بين الأفراد كلما ازدادت مستوياتهم التعليمية ، اذ يكونون اكثر انتمائية للمهنة والجماعة المهنية .

وفي رأينا أن الاختلاف بين نتائج الدراسة الراهنة والدراسات السابقة حول علاقة المستوى التعليمي بمستوى الانتماء التنظيمي ، يمكن أن يفسر الى حد ما في ضوء خصوصية سوق العمل في المجتمع القطري . فسياسات التعاقد مع العمالة الوافدة لاتربط بين الترفيع الوظيفي والمستوى التعليمي برغم وجود مؤشرات تناقض ذلك خاصة داخل العمالة القطرية . ومن ثم لا يصبح المستوى التعليمي وسيلة لتحقيق الطموحات الوظيفية وبلوغ أعلى المناصب الإدارية .

ولذا يمكن القول إن الرؤية التنظيمية التقليدية لبنية التنظيم الرسمي للعمل والتي نقسمها الى هيئة Staff وخطى Line وخصوصية الانتماء التنظيمي لكل من الفئتين لاتنطبق بشكل واضح على نمط البنية التنظيمية الحالية للصناعة التحويلية في المجتمع القطري . حيث تتصف البنية التنظيمية بعملية اكتساب الخصائص المهنية التخصصية Professionalization دون الالتزام بمستويات وظيفية معقدة ومتدرجة . إذ تتوافر الكوادر العلمية العالية على المستويين الاداريين داخل التنظيم الرسمي وهما الكادر الوظيفي المتوسط والكادر الوظيفي العالي ، ومن ثم يمكن القول إن علاقة التعليم بالانتماء التنظيمي تحافظ على توازنها داخل المستويين الإداريين .

أيضا لم تؤكد نتائج الدراسة صحة الفرض السابع ، والذي ينص على وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الانتماء التنظيمي بين العاملين في الصناعة

التحويلية والعاملين في القطاع الخدمي .

وتعقياً على ما سبق مناقشته ، نرى أنه برغم التفسيرات السابقة التي أوردناها في متن مناقشة فروض الدراسة ، لا يزال السؤال الذي يفرض نفسه ويحتاج لدراسات مستقبلية هو الى اي مدى ستظل قوة التأثير النسبي للمتغيرات الديموجرافية على مستوى الانتماء التنظيمي للعاملين في مجال الصناعة التحويلية بالمجتمعات الخليجية ، بعد إدخال متغيرات اخرى في تلك العلاقة مثل قيم العمل ، المتغيرات التنظيمية والمكاسب الضمنية والصريحة التي يجنبها الافراد من جراء عملهم بالتنظيمات الرسمية .

ملحق رقم (١)

عبارات مقياس الانتماء التنظيمي

- ١ — أشعر بالرغبة في بذل مجهود كبير لنجاح هذه المؤسسة .
- ٢ — أتحدث عن هذه المؤسسة مع أصدقائي على أنها أعظم مؤسسة يمكن العمل بها .
- ٣ — أشعر بقدر كبير من الولاء تجاه هذه المؤسسة .
- ٤ — أقبل أي عمل أكلف به من قبل المؤسسة حتى أضمن استمرارية عملي فيها .
- ٥ — أرى ان قيمي تتفق مع قيم هذه المؤسسة .
- ٦ — أشعر بالفخر بالانتماء والعمل في هذه المؤسسة وأنتي جزء منها .
- ٧ — أستطيع أن أعمل في مؤسسة أخرى طالما تتشابه ظروف العمل بها مع ظروف العمل للمؤسسة التي أعمل حالياً بها (*).
- ٨ — أعطي هذه المؤسسة أحسن ما عندي في أسلوب أداء العمل .
- ٩ — أشعر برغبة شديدة في ترك عملي في هذه المؤسسة إذا طرأت بعض التغيرات على ظروفي الحالية (*).
- ١٠ — لا أتطلع إلى تحقيق مزيد من المكاسب من عملي الحالي (*).
- ١١ — إن قراري بالعمل في هذه المؤسسة كان خاطئاً (*).
- ١٢ — غالباً ما أجد صعوبة في الموافقة على سياسات المؤسسة تجاه الموضوعات الهامة التي ترتبط بعاملها (*).
- ١٣ — انني اهتم جداً بمصير هذه المؤسسة .
- ١٤ — أشعر بسعادة للعمل في هذه المؤسسة .
- ١٥ — يعتبر عملي في هذه المؤسسة أفضل فرصة عرضت عليّ .

ملحق رقم (٢)
الأوزان النسبية لعبارات مقياس الانتباه التنظيمي وفقاً للجنسية

م	الجنسية	قطريون		عرب		أجانب	
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
١		٤,٧٤	٠,٥٦	٤,٧٠	٠,٥٧	٤,٤٦	٠,٧١
٢		٤,١٣	١,٠٦	٣,٨٣	١,٢١	٣,٩٤	٠,٩١
٣		٤,٦٠	٠,٩٦	٤,٥٢	٠,٧٩	٤,٣٤	٠,٨٢
٤		٣,٦٩	١,٣٧	٣,٥٦	١,٤٥	٣,٣٢	١,٣٣
٥		٤,١٦	٠,٩٤	٤,٠٣	١,٠٢	٣,٤٦	١,٠٣
٦		٤,٦٦	٠,٧٢	٤,٣٦	٠,٩٠	٣,٨٦	٠,٩٣
٧		٤,٥٤	٠,٨٩	٤,٧٧	٠,٥٤	٣,٧٠	٠,٩٩
٨		٣,٣٠	١,٣٢	٢,٩٩	١,٣٦	٣,٠٨	٠,٨٨
٩		٣,٣١	١,٤٣	٣,٢٢	١,٥٠	٣,٣٠	١,١١
١٠		٤,١٧	١,١٦	٤,١٤	١,٣٢	٣,١٦	١,٠٦
١١		٣,٢٩	١,٣١	٣,٢٣	١,٣٤	٤,٠٠	١,٢١
١٢		٤,١٥	٠,٧٩	٤,٥١	٠,٧٢	٣,٤٢	١,٠٩
١٣		٤,٤٣	١,٠٤	٤,٢٧	٠,٩٥	٤,١٨	٠,٨٧
١٤		٣,٦١	١,٤١	٣,٨٢	١,٣٤	٣,٥٠	١,٠٧

المواش

١ — يصنف سيلفرمان D. Silverman مداخل علم التنظيم الى خمسة مداخل نظرية هي (١) مداخل العلاقات الإنسانية؛ (٢) مدخل علم النفس التنظيمي؛ (٣) مدخل النسق الاجتماعي الفني؛ (٤) مدخل نظرية صنع القرار؛ (٥) المدخل البنائي الوظيفي .
انظر طلعت إبراهيم لطفي ، المداخل النظرية في دراسة التنظيم : دراسة تحليلية نقدية ، حولية كلية الإنسانيات والعلوم الإجتماعية ، جامعة قطر ، العدد الثامن ، ١٩٨٥ ، ص ٣٥٧ .

2 - Lincoln, James R. and Arnel. Kalleberg, Orginaization and Workforce Commitment: A Study of Plants and Employees in The U.S and Japan. "American Sociological Review 50, December 1985, p. 752.

٣ — عايذة سيد خطاب «الانتفاء التنظيمي والرضا عن العمل : دراسة ميدانية عن المرأة العاملة السعودية»، مجلة العلوم الادارية جامعة الملك سعود، العدد الثالث عشر (١) ، ١٩٨٨ ، ص ٢٤ .

4 - De Cootiis, Thomas and Summers, Timothy p., "A Path Analysis If A Model of The Antecedents and Consequesces If Organizational Commitment, "Human Relations 40 (No. 7), 1987, p. 445.

5 - Mottaz, Clifford J., :Determinats of Organizational Commitment "Human Relations 41, No. 6, p. 468.

6 - Ali, Abbas, "Decision Style and Work Satisfaction of Saudi Arabian Managers" Journal of South Asian and Middle Eastern Studies 12 wirter, 1988, p. 45.

7 - Jabbra, Joseph G. "Bureaucracy and Development in the Arab World" in K. Ishwaran (Ed.), International Studies in Sociology and Social Anthropology, Leiden, New York, 1989. p. 5.

8 - Ritzer, George. Contemporary Sociological Theory, Alfred A. Knopf, New York, 1983, pp. 239 - 252.

9 - Hall, Richard, Dimensions of Work, Sage Publications Beverly Hills, London, 1986, p. 102 ; Mottaz, C. J. op. cit., pp. 467 - 468; Hall, R. op. cit., p. 102.

10 - Mottaz, op. cit., p. 470

11 - Putti, Joseph M., Aryee, Samuel and Liang, Tan, "Work Values and Organizational Commitment: Astudy in the Asian Context"., Human Relations 42 (No. 3), 1989, p. 277.

12 - Lincoln, J. and A. Kalleberg, op. cit., pp. 120 - 140.

13 - Tausky, Curt, Work and Society: An Introduction to Industrial sociology, F. E. Peacock Publishers INC. Itasca: Illions, 1984, p. 85.

14 - Ibid., p. 86 and Kanter, R. M. Men and Women of The Corporation, Basic Books, Inc.

Publishers, New York, 1977, p. 245.

15 - Hall, Richard, Occupations and The Social Structure, 2nd. edition, prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs: New Jersey, 1975, p. 39

16 - Kanter, op, cit., p. 168.

17 - Hall, Occupations and The Social Structure, op, cit., p. 149; Oliver, Nick, "Work Rewards, Work Values, and Organizational Commitment in An Employee - Owned Firm: Evidence From The U.K' Human Relations 43 (No. 6) 1990, p. 515.

18 - Ibid., p. 517.

19 - Mottaz, op, cit., p. 470.

20 - Putti, Aryee and Liang, op. cit., p. 277; Kanter, op, cit, p, 143 and Oliver, op. cit., p. 516 and 517.

21 - Kanter, op. cit., p. 246.

22 - Mottaz., op, cit., p. 498.

23 - Ibid., p. 498 and 499.

24 - Aranya, Nissin and Kushnir, Talma Valency, Aharon, "Organizational Commitment in a Male- Dominated Profession", Human Relations 39 (No. 5), 1968, p. 434.

25 - Mowday, R. T. and Steers, R. M. "The Measurement of Organizational Commitment", Journal of Vocational Behaviour 14, 1979, p. 25 and 226.

26 - Putti, Aryee and Liang, op. cit., p. 276.

27 - Ibid., p. 279.

28 - Mottaz, op. cit., p. 478.

29 - Putti, Aryee and Liang, op. cit., p. 282.

30 - Ibid, p. 282.

31 - Ritzer and Walczak, op. cit., p. 177.

32 - Hall, op. cit., p. 101; and Oliver, op. cit., p. 522.

المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١ — طلعت ابراهيم لطفي، «المدخل النظرية في دراسة التنظيم : دراسة تحليلية نقدية، حولية كلية الانسانيات والعلوم الاجتماعية، جامعة قطر، العدد الثامن، ١٩٨٥، ص ص ٣٥٣-٣٧٨.
 - ٢ — عايدة سيد خطاب. «الانتفاء التنظيمي والرضا عن العمل : دراسة ميدانية عن المرأة العاملة السعودية»، مجلة العلوم الادارية، جامعة الملك سعود، العدد الثالث عشر، ١٩٨٨، ص ص ٢٣ - ٦٤.
- ثانياً : المراجع باللغة الانجليزية :

- 1- Ali, Abbas, "Decision style and work satisfaction of Saudi Arabian Managers", Journal of South Asian and Middle Eastern Studies 12 winter 1988, pp. 45-55.
- 2- Aranya, Nissin, Talma Kushuin and Aharon Valency, organizational Commitment in a Male - Dominated Profession", Human Relations 39 (No. 5) 1968, pp. 433-448.
- 3- De Cootiis, Thomas and Timothy P. Summers, "A path Analysis of A Model of The Antecedents and Consequences of Organizational Commitments:", Human Relations 40 (No. 7) 1987. pp. 445 - 470.
- 4- Hall, Richard, Occupations and The Social Structure 2nd edition, Prentice - Hall Inc., Englewood Cliffs: New Jersey, 1975.
- 5 - _____, Dimensions of Work, Sage publications Beverly Hills, London, 1986.
- 6- Jabbra, Joseph, "Bureaucracy and Development in The Arab World" in K. Ishwaran (Ed.), International Studies in Sociology and Social Anthropology, Leiden, New York, 1989, pp. 1 - 11.
- 7- Kanter, R. Men and Women of The Corporation, Basic Books, Inc. Publishers, New York, 1977.
- 8- Lincoln, James and Kalleberg Arne, "Work Organization and Work force Commitment: A Study of Plants and Employees in The U. S. and Japan", American Sociological Review 50, December 1985, pp. 732-759.
- 9- Mottaz, Clifford, "Determinants of Organizational Commitment", Human Relations 41 (No. 6) 1988, pp. 467-482.
- 10- Mowday, R. and M. Steers, "The Measurement of Organizational Commitment", Journal of Vocational Behaviour 14, 1979, pp. 224 - 247.
- 11- Oliver, Nick, "Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in An Employee Owned Firm. Evidence from The U.K., Human Relations 43 (No. 6) 1990, pp. 513-520.