

ملخص الدراسة :

لأن المؤسسات الصناعية الجزائرية ليست بمنأى عن التغييرات الاجتماعية ، و السياسية ، والاقتصادية العالمية ، خاصة في ظل العولمة و انفتاح السوق، وما صاحبه من إمضاء على اتفاقيات مع الاتحاد الأوروبي ، والتحضير للانضمام إلى منظمة التجارة العالمية ناهيك عن التغييرات التكنولوجية المتسارعة ، خاصة تكنولوجيات الإعلام و الاتصال ، فالمؤسسات الوطنية ملزمة بالاهتمام بالعمال العنصر الأهم و الأكثر فعالية فيها أكثر من أي وقت مضى . و ذلك لا يكون إلا بتطوير نظم و طرق التسيير .لذا فعلى المؤسسات إدخال تعديلات و تغييرات تتماشى و التطورات الخارجية . وذلك بتوفير مناخ عمل عالمي مناسب ملائم ومتطور لمسايرة التطورات المحلية و الدولية لتضمن المؤسسة بقاءها و استمرارها في ظل المنافسة الشديدة ، وهذا لا يتسنى للمؤسسة إلا إذا كانت تتمتع بكفاءة عالية المستوى ، و محفزة بشكل جيد ، لذلك فإن أي مؤسسة تريد مسايرة التغيير السريع الذي يعرفه العالم لابد أن تحرص على الاهتمام بكفاءة و رضي العمال و إشراكهم في هذا التغيير لتحقيق النجاح .

وقد حاولنا في هذه الدراسة تسليط الضوء على اتجاهات عمال مؤسسة ENICAB نحو التغيير التنظيمي الذي عرفته مؤسستهم. لذا قسمت الدراسة إلى أربع فصول خصص الفصل الأول لموضوع الدراسة أين حددت إشكالية الدراسة ، و التساؤلات المتفرعة عنها ، ثم اقتراح إجابات مبدئية لهذه التساؤلات في شكل فرضيات عامة و جزئية ، و أبرزت أهميتها وأشير إلى الأسباب و الأهداف الكامنة خلف الاهتمام بهذا الموضوع، و الهدف المنشود منه.و خصص الفصل الثاني من هذه الدراسة لمتغير التغيير التنظيمي في المؤسسة الجزائرية ، والذي قسم بدوره إلى قسمين .ففي القسم الأول بالتعرف أولا على التغيير التنظيمي بالتطرق إلى البوادر الأولى و المراحل الممهدة لاهتمام به ، ثم التعرف على أنماطه و مستوياته المختلفة ، وأهم القوى الدافعة للتغيير ، والعوامل المؤثرة فيه . وكيف يواجه العمال هذا التغيير و أشكال المقاومة وأساليب التصدي لها .

و خصص القسم الثاني من هذا الفصل للمؤسسة الجزائرية و أهم المحطات التي مرت بها و التغييرات التي مست جوانبها المختلفة .أما الفصل الثالث فقد خصص للحديث عن متغير الإتجاهات النفسية والاجتماعية كأحد أهم مواضيع علم النفس الإجتماعي.بدءا بالتعرف على ماهية الإتجاهات النفسية الاجتماعية وبداية الإهتمام بها ثم التطرق إلى خصائصها و وظائفها ، ثم عرجنا على تكوين الإتجاهات النفسية الاجتماعية و كيفية قياسها.و أهم النظريات المفسرة لها.و أخيرا في القسم الرابع ربطنا الإتجاهات النفسية الاجتماعية بعملية التغيير التنظيمي .

أما الفصل الرابع فخصص للدراسة الميدانية لاتجاهات عمال ENICAB نحو التغيير التنظيمي. قسم إلى ثلاث أقسام الأول تضمن الإجراءات المنهجية بالتعرف على مجالات الدراسة ، والعينة وخصائصها وطرق اختيارها ، ثم تحديد منهج الدراسة و إختيار الأدوات الملائمة لجمع البيانات . وفي الأخير استخلاص النتائج من خلال الإجابة عن تساؤلات الدراسة و الأسئلة المتفرعة عنه.

و التي كانت كالتالي :

هل يتجاوب العمال مع التغيير التنظيمي في المؤسسة الجزائرية بشكل إيجابي؟

وعن هذا التساؤل الرئيسي للدراسة تنبثق تساؤلات فرعية تتمثل في :-

- 1- هل اتجاهات العمال نحو أسباب تحول المؤسسة الصناعية إلى مؤسسة خاصة، ايجابية؟
- 2- ما مدى ايجابية اتجاهات العمال نحو المزايا والحقوق المكتسبة والمتوقعة بعد هذا التغيير التنظيمي؟

3- ما اتجاهات العمال من المشاكل التي قد تنجم عن هذا التغيير التنظيمي؟

استعنا بالمنهج الوصفي التحليلي ، وصممنا أداة الدراسة المتمثلة في مقياس للاتجاهات الذي قسم إلى أربع أجزاء ، الجزء الأول خاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين ، و ثلاث محاور يجيب كل منها على تساؤل من تساؤلات الدراسة . كما اعتمدنا على الملاحظة أثناء تطبيق أداة الدراسة المطبقة على عينة عشوائية تضم 103 مفردة من عمال مؤسسة ENICAB . و لتحليل البيانات استخدمنا المقاييس الاحصائية كمتوسط الأوزان ، النسب المئوية و كا² .

ومن خلال تحليل البيانات كميًا و إحصائيًا ، توصلنا إلى مجموعة من النتائج مفادها :

- يتجه العمال سلبيًا نحو التغيير التنظيمي كلما جهلوا أسبابه ، دواعيه و أهدافه. و كلما خافوا أن يؤثر ذلك على مصالحهم.
- ضرورة اطلاع العمال على أسباب التغيير التنظيمي ، و أهدافه لتجنب مقاومتهم له.
- لا بد من تحقيق المؤسسة المزايا و المكاسب بعد إحداث التغيير التنظيمي . و التي تعد بها العمال قبل الشروع في تنفيذه لتجنب صدور أية مشاكل عنهم تعطل سير العملية الإنتاجية.
- ضرورة إشراك العمال في إحداث التغيير التنظيمي لضمان نجاحه و فعاليته. لأنه كلما كان اشتراك العمال في تقرير التغيير و تنفيذه كلما قلت مقاومتهم له ، ومنه زاد احتمال نجاحه.
- ضرورة تحفيز العمال ماديًا ومعنويًا ، بزيادة الأجور و منح المكافآت و ترقية لهم في السلم الوظيفي. حتى يؤديوا واجباتهم بطرق أفضل ، و تحفيزهم على الخلق و الإبداع.