الخاتمة:

يعتبر المورد البشري الركيزة الأساسية لاستمرار المنظمات، و أنه قادر على انتزاع مكانة له في الأسواق المحلية والعالمية في ظل اشتداد المنافسة و تقارب المستويات التكنولوجية بفعل ظاهرة العولمة، فالمورد البشري في المنظمة كالعقل في الإنسان، فالمنظمة لا تستطيع الاستمرار دون وجود عقل يديرها، ومن هنا فإن أهمية المورد البشري في المنظمة تماما كأهمية العقل عند الإنسان.

لذلك اهتم العديد من الباحثين في مختلف حقول الإنسانية بدراسة هذا المورد بتعمق من بينهم علماء الإدارة، وعلم النفس ، وعلم الاجتماع، حيث بحثوا فيما يجعل الفرد العامل، في ذروة عطائه فخلفوا لنا جملة من النظريات، تدرس سلوك هذا الأخير، ولازالت البحوث جارية فتوجهوا إلى مفاهيم جديدة تجعل الفرد العامل يعطي كل ما لديه، وذلك من خلال إشراكه في اتخاذ القرارات، والعمل الجماعي، و تفويضه الصلاحيات، والسلطات فبذلك أصبح العامل هو مالك المنظمة، يتبنى قيمها و أهدافها، والسعي لتحقيقها، كأنها من أهدافه الشخصية، فسمي هذا الرابط بالولاء التنظيمي، فهو المؤشر الأكثر صدقا، ودلالة تعتمد عليه المنظمات في التنبؤ بمدى استعداد عمالها لتحقيق أهدافها، والوقوف بجانبها في أوقات الأزمات، ومن هنا جاء الاهتمام بالبحث في العوامل، و الأسباب التي تنمي وتقوي هذا الرابط فتبين لنا أن التمكين هو العامل الذي يقويه، فتم إسقاط هذه العلاقة على عينة في مؤسسة مناجم الفوسفات وتوصلنا إلى النتائج من الجانبين النظري والتطبيقي نوردها فيما يلي:

أولا: النتائج

1- النتائج النظرية:

- التمكين هو عملية اكتساب القوة اللازمة، والسلطة، والمسؤولية ، لاتخاذ القرارات، الإسهام في وضع الخطط التي تمس وظيفة الفرد و استخدام الخبرة الموجودة لدى الأفراد لتحسين أداء الوظيفة.
- يهدف التمكين إلى استغلال الكفاءة الموجودة لدى الفرد استغلالا كاملا
- يواجه تمكين العاملين معوقات تظهر أغلبها في رفض أفراد السلطة و النفوذ في المنظمة الاستغناء عن السلطة و تخوف العمال من تحمل المزيد من المسؤوليات، و غياب الثقة المتبادلة بين الطرفين.
- يعتبر الولاء التنظيمي عامل أساسي في تحديد الارتباط والتوافق بين الأفراد و منظمتهم ومدى رغبتهم في عدم تركها.

- الولاء التنظيمي ليس فطرة في الإنسان و إنما هو شعور مكتسب.
- الولاء التنظيمي عقد معنوي بين العامل والمنظمة.
- التمكين و الولاء التنظيمي من المصطلحات الحديثة التي ظهرت مع بداية القرن العشرين.

2- النتائج التطبيقية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين و الولاء التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدالة a=0.05
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام والولاء التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة a=0.05.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة والولاء التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة a=0.05.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهمة و الولاء التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة a=0.05.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوة و الولاء التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة a=0.05.

ثانيا: التوصيات

- يجب على إدارة المنظمات النظر إلى العمال كرأس مال بشري وليس كمجرد تكلفة.
- على إدارة المنظمات عند اكتشاف أن هناك موظف لديه قدرات مخزنة و طاقات غير مستغلة وثقة عالية بالنفس أن تشجعه و تدعمه و تمكنه من خلال منحه المزيد من الصلاحيات و إشراكه في اتخاذ القرار.
- منح العاملين المزيد من تفويض السلطة فيما يخص مهام أعمالهم، وذلك من خلال وعي الإداريين أن تفويض السلطة يساعد في تسيير العمل.
- حث المدراء في مؤسسة مناجم الفوسفات – بئر العاتر- على دعم وتشجيع أسلوب العمل الجماعي في حل المشكلات.

و أيضا إتباع نظام عادل وجيد للمكافآت، والحوافز حتى يشعر العاملون جميعا بالعدل بينهم .

ثالثا: الاقتراحات

في ختام هذه الدراسة نقترح بعض المواضيع التي يمكن أن تكون بحوث مستقبلية وهي:

- دراسة التمكين الإداري و النفسي للعاملين وعلاقتهما بالولاء التنظيمي في المؤسسات الجزائرية؛
- دراسة مقارنة بين مستويات التمكين في القطاع الخاص والقطاع العام في الجزائر؛
- ربط متغير التمكين بالإبداع الإداري؛
- مساهمة التمكين في تقبل التغيير التنظيمي من طرف العمال؛
- دور التمكين في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.