

جامعة أحمد دراية - ولاية أدرار -
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية
قسم العلوم الاجتماعية



دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية في المؤسسة:
دراسة ميدانية بمستشفى ابن سينا - أدرار

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإجتماعية
تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبين:

محمد لنصاري

عثمان العمراني

بتاريخ : 13 جوان 2019

اعضاء لجنة المناقشة

الصفة	اسم ولقب الاستاذ
رئيسا	الدكتور على اعراب
مناقشا	الدكتور مسعد فتح الله
مشرفا ومقررا	الدكتور عبد المجيد بوقرة

السنة الجامعية

2019 - 2018

شكر وعرفان

على صفحات من نور وبحر من ذهب فخط أسرى كلمات الشكر والتقدير
وخالص عبارات الامتنان والعرفان لهم وقتنا لا تمام هذا العمل لله جل جلاله
وتعالى ذكره وتباركت أسمائه وتقدس صفاته.

والشكر موصول إلى من كانت لهم يد في إتمام هذه الدراسة فهي باج
من لا يشكر الناس لا يشكر رب الناس، وأول من نتقدم له بالشكر الجزيل
الأستاذ عبد المجيد بوتيرة على تفضله وإشرافه على هذه الدراسة
وتوجيهه وما قدمه من نصائح وإرشاد جعله الله في ميزان حسناته والشكر
موصول للأستاذ أحمد لهريبي وإلى كافة أساتذتنا بقسم العلوم
الاجتماعية، والشكر موصول أيضا إلى إدارة مستشفى ابن سينا،
وأطراف النقابة، وفي الأخير ننتقل بكلمات الشكر لكما من كانت له
مساهمة في إنجاز هذا البحث ولو بكلمة طيبة.

تماما همما



إهداء

الحمد لله الذي فأت محكمته بين المخلوقات، ورفع المؤمنين الذين أوتوا العلم درجات، وأشهد أن لا إله إلا الله
وأن محمد رسول الله صلى الله عليه وسلم.

أهدي ثمرة جهدي إلى أعز ما أملك في الوجود وأقرب الناس إلى قلبي أطل الله في عمرها والهدتي
الكريمة والهدى العزيز وإلى إخوتي و أبناء العومة وكل من يحمل لقب لنصاري حفظهم الله.

إلى الأستاذ المشرف اسمى التحية والتقدير الجزيل وإلى أخي عثمان، بشير، معمر إلى كل من شجعني ولو بكلمة
طيبة وإلى كل الأهل والأقارب والأصدقاء جزاهم الله خيرا وشكرا

محمد

إهداء

إلى من لم تذخر نفساً في تربيته وكانت دعواتها لي بالتوفيق تتبعني خطوة خطوة- أسي اكنون
إلى الذي وهبني كل ما يملكك وتشققت يده في سبيل رعايتي حتى أحقق له أمله- أسي الصبور
إليهما أهدي هذا العمل المتواضع لكي أدخل على قلبهما شيئاً من السعادة.

إلى إخوتي حمزة، جمال، يوسف، علي، يحيى، وأخواتي الكريمات

إلى روح ابن عمي الطاهرة الغالي محمداً رحمه الله وإلى أخي الغالي عليباتي السيد حفظه الله

وإلى أبناء عمتي حفظهم الله وإلى خالي وخالتي وأبنائهم حفظهم الله

وإلى كل أبناء العم وعائلة عليباتي كلهم حفظهم الله

إلى أستاذي المشرف الكريم: عبد المجيد بوقرة حفظه الله

إلى أخي ورفيقي الذي لم يذخر جهداً في هذا البحث: محمد لنصاري حفظه الله

إلى جميع الأصدقاء والأحباب وخاصة رفقاء الدرب أحمد، مولاي، حمادي، حسن، ع الله، عيسى، لعروسي،

التوحي، مالك، علي..... وفقهم الله وإلى كل أبناء منطقتي الكرام

إلى من جمعنا بهم مقاعد الدراسة في الجامعة الزملاء والزميلات كنتم خير الزملاء كلاً باسمه وفقكم الله.

إلى كل من كانت له يد في هذا العمل ولو بكلمة طيبة.

عشان عليباتي

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكرو عرفان إهداء إهداء
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
4	الإشكالية
7	فرضيات الدراسة
7	اسباب إختيار الموضوع
8	اهمية الموضوع
8	اهداف الدراسة
8	منهج وادوات الدراسة
10	الاساليب الاحصائية
11	مفاهيم ومصطلحات الدراسة
12	الدراسات السابقة
14	الصعوبات
الفصل الثاني: الإطار النظري للنقابة	
17	تمهيد
18	المبحث الاول: نشأة النقابة وانتشارها
18	المطلب الاول: نشأة النقابة في الدول الاوروبية
21	المطلب الثاني: نشأة النقابة في دول المغرب العربي
22	المطلب الثالث: نشأة النقابة في الجزائر
26	المبحث الثاني: ماهية النقابة
26	المطلب الاول: تعريف النقابة

27	المطلب الثاني: اهمية واهداف النقابة
28	المطلب الثالث: ادوار النقابة
29	المطلب الرابع: أنواع النقابات
31	المبحث الثالث: العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية
31	المطلب الاول: العمل النقابي ضمانا قانونية
32	المطلب الثاني: العمل النقابي في التشريع الجزائري
33	المطلب الثالث: مبادئ واهداف العمل النقابي
35	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الاطار النظري للثقافة التنظيمية	
38	تمهيد
39	المبحث الاول: ماهية الثقافة التنظيمية
39	المطلب الاول: تعريف الثقافة التنظيمية
40	المطلب الثاني: اهمية و وظائف الثقافة التنظيمية
41	المطلب الثالث: خصائص الثقافة التنظيمية
42	المطلب الرابع: انواع الثقافة التنظيمية
44	المبحث الثاني: عناصر الثقافة التنظيمية
44	المطلب الاول: القيم التنظيمية
45	المطلب الثاني: المعتقدات والتوقعات التنظيمية
47	المطلب الثالث: الطقوس والاعراف التنظيمية
47	المطلب الرابع: السلوك التنظيمي
49	المبحث الثالث: تاثير الثقافة التنظيمية على المنظمة
49	المطلب الاول: العوامل المحددة لثقافة المنظمة
50	المطلب الثاني: الثقافة التنظيمية وقيم المنظمة
51	المطلب الثالث: الثقافة التنظيمية وفعالية المنظمة
53	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الجانب الميداني	
56	تمهيد
57	اولا: مجالات الدراسة
57	المجال المكاني
57	المجال البشري
57	المجال الزمني
59	ثانيا: تفرغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها
59	تفرغ البيانات الشخصية والتعليق عليها
64	تفرغ البيانات المتعلقة بترسيخ النقابة للقيم التنظيمية في المؤسسة واتعليق عليها
70	تفرغ البيانات المتعلقة بترسيخ النقابة للمعتقدات التنظيمية في المؤسسة
ثالثا: نتائج الدراسة	
82	مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الاولى
83	مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
85	مناقشة نتائج الفرضية العامة
85	الاقتراحات
88	خاتمة
89	قائمة المصادر والمراجع
الملاحق	
ملخص الدراسة	

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
59	يمثل توزيع افراد العينة حسب الجنس	1
59	يمثل توزيع افراد العينة حسب السن	2
60	يمثل توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	3
61	يمثل توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية	4
61	يمثل توزيع افراد العينة حسب المهنة	5
62	يمثل توزيع افراد العينة حسب الخبرة المهنية	6
62	يمثل توزيع افراد العينة حسب الانخراط في النقابة	7
63	يمثل توزيع افراد العينة حسب انتمائهم النقابي	8
64	يمثل مساعدة النقابة على تبادل الأفكار بين العمال	9
65	يمثل سعي النقابة الى تعميم العمل في شكل فروق عمل	10
65	يمثل مساعدة النقابة عمال الوحدات على تبادل خدماتهم	11
66	يمثل تسهيل النقابة لتبادل المعلومات المتعلقة بالمؤسسة	12
66	يمثل مطالبة النقابة بتعديل النظام الداخلي للمؤسسة	13
67	يمثل مطالبة النقابة بإعادة النظر في قرارات العقوبة للعمال	14
67	يمثل إستعانة النقابة بالحوار مع الادارة لتعديل قراراتها	15
68	يمثل لجوء النقابة للإضراب في حالة عدم تلبية مطالبها	16
68	يمثل مساهمة النقابة في اخضاع اهداف العامل لاهداف الجماعة	17
69	يمثل مشاركة النقابة للعمال في اقتراح اهداف مشتركة وجماعية	18
69	يمثل دفع النقابة للعمال لتبادل خبراتهم ومعارفهم	19
70	يمثل مقارنة النقابة لوجهات النظر المتنوعة لفهم مشترك	20

70	يمثل دعم النقابة للبرامج التدريبية داخل المؤسسة	21
71	يمثل دعم النقابة للبرامج التكوينية خارج المؤسسة	22
71	يمثل مطالبة النقابة بعقد دورات تدريبية لفائدة العمال	23
72	يمثل مطالبة النقابة بتعديل برامج التكوين لحاجة العمال	24
72	يمثل تنظيم النقابة لندوات لتعليم العمال	25
73	يمثل تنظيم النقابة لملتقيات لتعليم العمال	26
74	يمثل مطالبة النقابة بتوفير ظروف عمل مناسبة لأداء العمل	27
74	يمثل مساهمة النقابة في رفع معايير الترقية	28
75	يمثل مطالبة النقابة بالتوظيف حسب حاجة المؤسسة	29
75	يمثل مساعدة النقابة للعمال في بعض أمورهم المهنية	30
76	يمثل حث النقابة للعمال للحفاظ على أملاك الدولة	31
76	يمثل مساعدة النقابة على ترشيد إستغلال المال العام للمؤسسة	32
77	يمثل عمل النقابة على عدم إستغلال سيارات ومعدات المؤسسة	33
78	يمثل العلاقة بين تنظيم الندوات وتسهيل تبادل المعلومات	34
79	يمثل العلاقة بين تنظيم الملتقيات ومساعدة عمال الوحدات التنظيمية على تبادل خدماتهم	35
80	يمثل العلاقة بين استعانة النقابة بالحوار ومطابقتها بتوفير ظروف عمل مناسبة للعمال	36
81	يمثل العلاقة بين تعميم العمل في شكل فروق و إخضاع اهداف العامل لأهداف الجماعة	37

الجانب النظري للدراسة

مقدمة

يجمع الكثير من الباحثين في عالم السوسولوجيا وغيرها من العلوم الاجتماعية على أن مجتمع اليوم هو مجتمع التنظيم لما يتميز به من حركية سريعة وتحولات مست المجتمع في كل جوانبه الإقتصادية, الاجتماعية, السياسية والثقافية .

هذه الأخيرة الثقافة التي تلعب دورا حيويا في تكوين شخصية الفرد وقيمه ودوافعه واتجاهاته المعبرة عن الموروث الإجتماعي الذي يضم كل ما أنتجه الإنسان من أفكار وعمليات فنية وموثيق تتعاهد عليها الجماعات المختلفة لتنظيم حياة الإنسان .

والمؤسسة جزء من المجتمع تتأثر به وتتوثر فيه, تتميز بثقافة راسخة تعبر عن قواعد السلوك التي يقتنع بها العاملين داخلها, ويتبنونها في معاملاتهم إذ تتضمن أساليب للتفكير وموثيق لإنجاز العمل, كما تعبر عن قواعد تحدد سلوكيات العمال الرامية إلى المحافظة على تحسين الخدمة والاستجابة لإحتياجات المؤسسة والعمال, وهو ماتسعى إليه النقابة العمالية من خلال أدوارها العديدة من مطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل, والمطالبة بحقوق العمال, إلى سعيها لإرساء قواعد العدالة والمساواة ومن هذا المنطلق جاء موضوع دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية في المؤسسة مركزين على الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية لتعزيز الثقافة التنظيمية لدى أعضائها ونشرها في المؤسسة, وقد جاءت دراستنا مفصلة في أربعة فصول كالآتي :

الفصل الاول: في هذا الفصل تطرقنا إلى الإطار العام للدراسة والذي يحتوي على الاشكالية , سؤال الانطلاقة, الفرضيات وأسباب إختيار الموضوع وأهمية الموضوع, منهج وأدوات الدراسة والدراسات السابقة وصعوبات الدراسة.

الفصل الثاني: في هذا الفصل تطرقنا إلى نشأة النقابة وانتشارها في الدول الأوروبية ودول المغرب العربي والجزائر, كما تطرقنا أيضا الى ماهية النقابة, تعريفها , واهدافها, وادوارها, وتحدثنا أيضا على العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية حيث تناولنا فيه العمل النقابي كضمانة قانونية, والعمل النقابي في التشريع الجزائري, ومبادئ العمل النقابي.

الفصل الثالث: جاء بعنوان الاطار النظري للثقافة التنظيمية تناولنا فيه تعريف الثقافة التنظيمية, واهمية ووظائف الثقافة التنظيمية, وكذلك خصائصها وانواعها وعناصرها, وتحدثنا فيه عن تاثير الثقافة التنظيمية على المنظمة.

الفصل الرابع: بعنوان الجانب الميداني للدراسة تحدثنا فيه عن مجالات الدراسة, وتطرقنا الى تفريغ البيانات الشخصية لعينة الدراسة والتعليق عليها, وكذلك قمنا بتفريغ البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى والتعليق عليها, وتفريغ البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية, ومناقشة نتائج الفرضيات الجزئية والعامية وفي الاخير التوصيات والخاتمة.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

- 1- الإشكالية
- 2- فرضيات
- 3- أسباب إختيار الموضوع
- 4- أهمية الموضوع
- 5- أهداف الدراسة
- 6- منهج البحث وأدواته
- 7- الأساليب الإحصائية
- 8- مفاهيم الدراسة
- 9- الدراسات السابقة
- 10- صعوبات الدراسة

1* الإشكالية :

مع ظهور المجتمع الصناعي الحديث خلال القرن الثامن عشر الذي صاحب الثورة الصناعية وموجة التغيرات التي اجتاحت العالم في تلك الفترة على مختلف الأصعدة، والبدء في مرحلة جديدة متطورة قائمة على أساس علمي نتيجة سعي الإنسان لإستخدام وسائل تكنولوجية متطورة من أجل تحقيق حياة إجتماعية أفضل، أدى كل هذا إلى ظهور فئتين في المجتمع، الأولى ذات نفوذ وسلطة وهي البرجوازية المالكة لوسائل الإنتاج والثانية الفئة الأكثر إنتشارا وهي الطبقة العاملة التي تملك قوة عملها. وبحسب ما تتبأ كارل ماركس فإن هذه الطبقة العمالية لم تدم طويلا على هذه الحال، فسرعان ما تشكل وعي نضالي وتظن العمال للظروف القاسية التي يعيشونها والتي تزيدهم فقرا بالمقابل زيادة البرجوازية غنى، فقامت حركات عمالية في مختلف أنحاء العالم خصوصا في البلدان الصناعية، وإن اختلفت أسباب قيامها لكن يبقى الهدف واحد هو رفع الظلم عن هذه الطبقة والمطالبة بظروف عمل أحسن، ضمن هذه الأوضاع تشكلت النقابات العمالية، وشعارها الأساسي في البداية كان الدوافع عن مصالح العمال وضمان حقوقهم، وشيئا فشيئا إمتلكت النقابة الصبغة القانونية وأصبحت حق من حقوق العمل.

ونتيجة لذلك ظهرت بوادر تشكل النقابات في بريطانيا سنة 1720 عند عمال الخياطة، أما فرنسا فقد ظهر العمل النقابي على شكل تعاونيات منذ 1791 وهدفها محاولة إنشاء صناديق للمعاش والتعويضات، بينما ألمانيا فإن محاولات تأسيسها للنقابات جاء متأخرا وكانت البداية بتأسيس نقابة عمال التبغ سنة 1865، وفي الولايات المتحدة الأمريكية بدأت محاولات تشكيل النقابات مع أواخر القرن الثامن عشر¹.

¹ - زهيرة جحا، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة 2، السنة الجامعية 2012-2013، ص 42.

أما في الجزائر إرتبط ظهور النقابة بظهور التصنيع فيها ويعتقد المحللون أن أول تنظيم كان سنة 1880, في حين يرى البعض الآخر أنه كان في سنة 1878, الذي شهد تجمع نقابي لعمال المعادن لمدينة الجزائر, وتوالت بعدها تأسيس التنظيمات النقابية, ونجد أن حضور الحركة النقابية في الجزائر كان يسير بوتيرة ضعيفة وهذا راجع إلى نقص في الوعي من قبل العمال وعدم إدراكهم أن العمل النقابي هو السبيل الوحيد لتحقيق أهدافهم والدفاع عن حقوقهم والمتتبع لتاريخ الحركة النقابية في الجزائر يلاحظ أن نضوج نشاطها وتبلوره يتطابق مع تاريخ الإتحاد العام للعمال الجزائريين, الذي تم تأسيسه في 24 فيفري 1956 وهي الإنطلاقة الحقيقية والقوية للحركات النقابية التي تطالب وتدافع عن حقوق العمال الجزائريين, ولقد بقي الحال كما هو خلال الحزب الواحد حتى نهاية الثمانينيات, أين فتح المجال أمام حرية التعبير والتعدد الحزبي ومن ثمة التعدد النقابي بعد إقرار دستور 23 فيفري 1989 لم يبقى الحق النقابي مقتصرًا على الإنتماء للنقابة الوحيدة الإتحاد العام للعمال الجزائريين, بل أصبح للعمال الحق في تكوين نقابات مستقلة وتمخض عن ذلك ظهور العديد من النقابات مثل: النقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية تأسست في 1990 والنقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين, ونقابة الاطباء, ونقابة اساتذة التعليم العالي , وغيرها من النقابات المستقلة . والحديث عن النقابة حيوي بحيوية الموضوع, نظرا لإرتباط هذا التنظيم بكثير من النضالات العمالية التي قادتها النقابة سواء لنيل الإستقلال أو الضغط على الحكومات لتلبية مطالبها, والضغط دائما يكون بواسطة القوى العاملة المنتسبة للنقابة بإعتبارها مصدر قوتها ولأنها تشكل الأغلبية في معظم الأحيان, أما فاعلية هذه القوى العاملة مرهون بفاعلية النقابة في قدرتها على التعبئة, وبما أننا نعيش داخل تنظيمات كثيرة ومختلفة وكل تنظيم يحتاج إلى نوع معين من الثقافة, فلما نقول التنظيمات السياسية ممثلة في الأحزاب فإنها تحتاج إلى ثقافة سياسية, وكذلك هو الحال بالنسبة للنقابة تحتاج إلى ثقافة تنظيمية سواء بالنسبة لمنتمسبيها, أو لوجوب نشر هذه الثقافة من قبل النقابة في الأوساط العمالية, ويعد مفهوم

الثقافة التنظيمية إحدى المجالات الحيوية في دراسة أنشطة المنظمات, ويعتبر هذا المفهوم (الثقافة التنظيمية) نظاما يتكون من مجموعة من العناصر أو القوى التي لها تأثير على سلوك الأفراد العاملين داخل المنظمة, حيث تشكل هذه الثقافة المحصلة الكلية لطريقة تفكيرهم وإدراكهم وقيمهم خاصة قيم المنظمة التي نالت إهتمام العديد من المختصين في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية: كعلم الاجتماع وعلم النفس والتربية والدين والفلسفة والإقتصاد, ولقد جاءت دراستنا هذه كمحاولة منا لتسليط الضوء على التنظيمات النقابية من خلا الإحاطة بدورها في نشر الثقافة التنظيمية بين الأوساط العمالية, وعلى هذا الأساس يتمحور التساؤل الرئيسي التالي: **ما دور النقابة في نشر**

الثقافة التنظيمية بالمؤسسة؟

وانطلاقا من التساؤل الرئيسي ندرج تساؤلات فرعية :

ما دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية ؟

ما دور النقابة في ترسيخ المعتقدات التنظيمية ؟

2* فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

تساهم النقابة في نشر الثقافة التنظيمية بالمؤسسة.

الفرضيات الجزئية:

1- تسهم التنظيمات النقابية في ترسيخ القيم التنظيمية في المؤسسة .

تقاس بالمؤشرات التالية: (العمل الجماعي, الإلتزام بالقوانين, التعاون)

2- تسهم التنظيمات النقابية في ترسيخ المعتقدات التنظيمية في المؤسسة.

تقاس بالمؤشرات التالية: (التدريب والتكوين, اتقان العمل, الحفاظ على وسائل العمل)

3* اسباب اختيار الموضوع:

يخضع اختيار أي موضوع لعدة اعتبارات موضوعية ترتبط بأهمية الموضوع , واعتبارات

ذاتية ترتبط باختصاص الطالب.

أولاً: الاسباب الموضوعية

- إثراء البحث العلمي في مجال دراسات حول النقابة

- ابراز اهمية النقابة في المؤسسة

- توضيح الدور الذي تقوم به النقابة في نشر الثقافة التنظيمية

- تواجد التنظيمات النقابية على مستوى اغلب المؤسسات

ثانياً: الأسباب الذاتية

- ارتباط الموضوع بالتخصص الذي ندرسه

- يعتبر موضوع النقابة ودورها في نشر الثقافة التنظيمية من المواضيع المحددة لسلوك

الفرد داخل المنظمة

- قلة الدراسات في الموضوع على مستوى جامعتنا

- محاولة مواكبة التحولات الحاصلة في مسار الحركة النقابية, وانعكاسها على مستوى

المؤسسة.

4 * أهمية الدراسة:

تكمُن أهمية هذا الموضوع في الدور الهام الذي تلعبه الحركة النقابية باعتبارها تنظيم رسمي ممثل للعمال ومطالب بحقوقهم، وتسعى إلى تحقيق التوازن والاستقرار المهني وتحقيق التوافق بين أعضائها، وهذا لا يتأتى إلا بترسيخ ثقافة تنظيمية تعمل على زيادة تماسك وتكامل مصالح وأجزاء المؤسسة ولهذا وجب على الحركة النقابية الاهتمام بترسيخها مما يوفر بيئة تنظيمية فعالة .

5- * أهداف الدراسة:

الهدف من أي بحث علمي هو الوصول الى تشخيص المشكلة موضوع الدراسة، ونهدف من خلال هذه الدراسة الى مايلي:

- ابراز دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية .
- التعرف على الدور المنوط بالنقابة لتكييف الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة.
- الوقوف على مساهمة النقابة في ترسيخ الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة.

6 * منهج البحث وادواته

1- المنهج:

المنهج بصفة عامة عبارة عن إستراتيجية تقوم وتعتمد على مجموعة من الأسس والقواعد الموضوعية والمنهجية التي يستفاد منها في تحقيق أغراض واهداف البحث، ولهذا إعتدنا في بحثنا على المنهج الوصفي وذلك لمدى اتساقه مع الموضوع المدروس، دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية في المؤسسة حيث يهدف المنهج الوصفي إلى توفير البيانات والحقائق عن مشكلة موضوع البحث .

- تعريف المنهج الوصفي:

تلك الطريقة العلمية المنظمة التي يعتمدها الباحث في دراسته لظاهرة إجتماعية او انسانية معينة وفق خطوات بحث معينة يتم بواسطتها تجميع البيانات والمعلومات الضرورية بشأن

الظاهرة وتنظيمها وتحليلها من اجل الوصول الى اسبابها والعوامل التي تتحكم فيها وبالتالي إستخلاص نتائج يمكن تعميمها مستقبلا¹.

* اهداف المنهج الوصفي:²

- 1- جمع المعلومات حقيقية ومفصلة للظاهرة موضوع الدراسة والتحليل
 - 2- توضيح الظواهر الاخرى التي تتاثر وتتؤثر فيها الظاهرة محل الدراسة
 - 3- مقارنة وتقييم الظاهرة المدروسة بغيرها من الظواهر الأخرى
 - 4- تحديد طبيعة العلاقة بين الظاهرة المدروسة وغيرها من الظواهر المحيطة بها
- 2- الأدوات:

1- الإستبيان:

الاستبيان مصطلح يمكن ان يطلق على أي نوع من الادوات التي تحتوي على اسئلة او فقرات يستجيب لها الفرد, وهو يحتوي على فقرات عادة ذات خيارات ثابتة . ومثل هذه الفقرات تقدم للمستجيب خيارات من بين بديلين او اكثر ليختار احدهما, ومن الامثلة الشائعة على هذه الفقرات تلك ذات الخيارين يتكونان من اجابة نعم اولا , اوفق او لا اوافق, وماشابه وعادة مايضاف بديل ثالث هو لااعرف, او لا ادري³.

- مميزات الاستبيان:⁴

- 1- له نوع من الاسئلة الموضوعية اذا ماتمت صياغتها بشكل جيد
- 2- يشجع على الصراحة والنزاهة في الاجابة
- 3- اقتصادي فهو اقل تكلفة من المقابلة وغيرها من الادوات الاخر

¹ - عبد الناصر جندلي: تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية, ديوان المطبوعات الجامعية, بن عكنون , الجزائر, 2007, ص200, ص201.

² - عبد الناصر جندلي: نفس المرجع , ص201

³ - محمد عبد العال النعيمي, وآخرون: طرق ومناهج البحث العلمي, مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع , عمان, الاردن, 2009, ص184, ص185 .

⁴ - محمد عبد العال النعيمي, وآخرون: نفس المرجع, ص185 .

المقابلة:

يمكن تعريف المقابلة على انها: عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث وشخص او اشخاص اخرين بهدف الوصول الى حقيقة او موقف معين يسعى الباحث لمعرفة من اجل تحقيق اهداف الدراسة¹.

- المقابلة وكيفية استخدامها:

تعد المقابلة كذلك من الأدوات المهمة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث نظرا لما تقدمه من إجابات واقعية وموضوعية لتصورات نظرية وصولا إلى نتائج بالضرورة تتسم بالدقة والوضوح وبخاصية التعميم².

_ عند القيام بجمع المعلومات والبيانات أجرينا مقابلات حرة مع الأطراف المعنية مثل إطارات بعض النقابات الفاعلة، والعمال خلال الدراسة الاستطلاعية لتتضح وتبين الصورة النهائية لإستبيان البحث .

7- * الأساليب الإحصائية:

إستخدمنا لمعالجة بيانات الدراسة الأساليب الإحصائية لطبيعة الدراسة الوصفية التي تمثلت في :

- 1- الإعتداد على البرنامج الإحصائي SPSS لتفريغ ومعالجة بيانات الدراسة.
- 2- إستخدام التكرار والنسب المئوية لوصف أفراد العينة وتحديد إستجاباتهم وتحليل النتائج .

¹ - محمد عبيدات، محمد ابو ناصر: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، الاردن، 1999، ص 55.

² - محمد شفيق: البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1980، ص 85 .

8- * مفاهيم الدراسة:

- **تعريف النقابة لغة:** كلمة نقابة بالعربية تعادل كلمة **syndicat** الفرنسية , والكلمة

بالعربية مشتقة من كلمة نقيب التي تعني كبير القوم كما تعني العميد.¹

- **تعريف النقابة إصطلاحا:** هي "هيئة دائمة من العمال تهدف إلى حماية العمال

وتحسين ظروف عملهم بقصد تطور حياتهم الاجتماعية, أو هي منظمة عمالية حرة

يكونها المجتمع ولها شخصية معنوية وتتمتع باستقلال إداري ومالي" ².

- **تعريف النقابة اجرائيا:**

عبارة عن منظمة عمالية مطلية مستقلة عن الوصاية الادارية وتضم العمال الذين

يتقاضون اجرة من حاصل عملهم اليدوي او الفكري.

- **تعريف الثقافة:اصطلاحا:** يعرفها ريدفيلد) هي مجموعة المفاهيم والمدرجات المصطلح

عليها في المجتمع والتي تظهر في الفن والفكر والحرف والتي عن طريق دوامها خلال

التقاليد تميز الجماعة الإنسانية)³.

- **تعريف الثقافة التنظيميةاصطلاحا:** نمط من القيم والمعتقدات المشتركة التي تساعد

الأفراد على فهم طبيعة العمل التنظيمي وتقدم لهم المعايير التي تحدد السلوك المرغوب

داخل المنظمة⁴.

- **تعريف الثقافة التنظيمية اجرائيا:** عبارة عن حالة مستقرة نسبيا من الممارسات التي

تعيشها المؤسسة بنقل تجارب الاكثرية المسيطرة وافكارهم ومعتقداتهم لتحقيق اهداف

محددة.

¹ - على بن داهية واحرون: القاموس الجديد للطلاب, تونس, 1979, ص 1247.

² - احسان محمد الحسن: علم الاجتماع الصناعي, دار وائل للنشر, بغداد, 2005, ص 138.

³ - عدنان ابو مصلح: معجم علم الاجتماع, دار اسامة للنشر والتوزيع, الاردن, 2006, ص 158.

⁴ - مصطفى محمود ابوبكر, التنظيم الإداري: الدار الجامعية, الاسكندرية, ص 405.

- تعريف المؤسسة: اصطلاحا المؤسسة عبارة عن اطار قانوني لتجمع بشري هادف يتم في نطاقه توحيد وتنسيق جهود الأعضاء لتحقيق اهداف معينة¹.

- تعريف المؤسسة اجرائيا: عبارة عن هيكل تنظيمي يخضع للاطار القانوني يرتكز على ثبات العلاقات واسطة التعاون والتنسيق بين اجزائه يهدف الى تقديم خدماته للافراد.

9* الدراسات السابقة:

بعض الدراسات التي تناولت موضوع النقابة والقريبة من دراستنا **دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية**

اولا: الدراسات الوطنية

- الدراسة الأولى: زهيرة جا , النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية مذكرة مكملة

لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل, جامعة قسنطينة2, 2012-2013.

دراسة ميدانية اجريت بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد بقسنطينة , ولقد سلطت

الدراسة الضوء على الدور الذي تلعبه النقابة في تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم

الاجتماعية والمهنية, فكان الهدف من الدراسة هو الوقوف على واقع نقابة (ughta) في

المجال الصناعي, والكشف عن طبيعة النقابة التنظيمية والهيكلية, والأساليب التي

تستخدمها لتحقيق مطالبها. وقد كان التساؤل الرئيسي للدراسة هو: ما انعكاس التحولات

السياسية الاقتصادية على هيكله التنظيم النقابي ومطالبه واساليب عمله في المؤسسات

الصناعية؟

وقد خلصت الدراسة إلى ان هذه النقابة الحالية للمؤسسة مكان البحث هي نقابة مهيكلة

ضمن الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين, فهي مؤهلة للعب دور إيجابي في حياة العمال

الإجتماعية والمهنية , بحيث تقوم باستخدام العديد من الوسائل كتقديم الشكاوي, ثم القيام

بالاحتجاجات التي تؤثر على عملية الإنتاج.

¹ - منير نوري: تسيير الموارد البشرية , ديوان المطبوعات الجامعية, الطبعة الثانية, , 2014, ص 12.

- الدراسة الثانية: شطبي حنان, النقابة العمالية في الجامعة الجزائرية دافع او معرقل للأداء البيداغوجي, رسالة لنيل شهادة الماجستير في الموارد البشرية, جامعة منتوري قسنطينة, 2009-2010.

دراسة ميدانية بجامعة منتوري بقسنطينة, والتي تهدف فيها الطالبة إلى اكتشاف تأثير المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والإتحاد العام للعمال الجزائريين, وقد ركزت على إرتباط النقابة بالأداء البيداغوجي عند الأساتذة وهو مايسمح بأخذ فكرة عن كيفية تأثير النقابة على العمال.

وقد انطلقت الدراسة من التساؤل التالي: هل الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟

وخلصت الدراسة إلى ان اكبر نسبة انخراط كانت بالنسبة للأساتذة الجامعيين بين الرتبتيين "أستاذ مساعد" و"أستاذ مكلف بالدروس", بينما تتخفف هذه النسبة كلما كان هناك ارتفاع في الهرم الوظيفي, وسبب ذلك هو دافع اجتماعي يتعلق بالحصول على السكن, وبالتالي فالفكر النقابي في الوسط الجامعي يكون شبه منعدم خاصة عندما اعتبر مجتمع البحث نقابتهم تابعة للإدارة ولاتقوم بواجبها الحقيقي.

ثانيا: الدراسات العربية

- دراسة حسام نافذ ابو دلال, النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين, دراسة ميدانية على القوى العاملة نموذج الخدمات الصحية, مقدمة لإستكمال متطلبات درجة الماجستير في دراسات الشرق الأوسط من قسم التاريخ والعلوم السياسية جامعة الأزهر غزة.

تهدف الدراسة إلى دراسة واقع النقابات العمالية في فلسطين, بهدف تحديد سبل تفعيل دور النقابات في التنمية السياسية, وتم التركيز في هذه الدراسة على نقابة العاملين في قطاع الخدمات الصحية وذلك لأنها تمثل شريحة كبيرة من العمال الذين ينتمون للنقابات العمالية, هدفت الدراسة للإجابة على التساؤل المتعلق بدور نقابة الخدمات

الصحية في التنمية السياسية في فلسطين بقطاع غزة , وكان حجم العينة 300 موظف يشكلون 35% من مجموع العاملين في قطاع الصحة بقطاع غزة وخلصت الدراسة للنتائج التالية:

1- بينت الدراسة أن الوعي السياسي والفكري لدى عمال قطاع الخدمات الصحية كان جيد.

2- برامج النقابات العمالية تخضع لمعايير العدالة في توزيع المساعدات, كما أن النقابة لاتقوم بالترقية بين أبناء الوطن الواحد.

3- لدى النقابات العمالية عجز في تمرير خطط التنمية الاقتصادية والسياسية في ظل الانقسام الفلسطيني الجاري داخل الأراضي الفلسطينية.

10- * صعوبات الدراسة:

1- قلة المراجع والدراسات السابقة الخاصة بالموضوع في الجامعة.

2- صعوبة الوصول إلى مسؤولي النقابات نظرا لإرتباطهم بأعمالهم وكثرة تنقلهم .

3- وقوع فترة نزولنا للميدان تزامنا مع الحراك الشعبي مما عطل عملية الإسراع في الدراسة الميدانية.

4- عدم إهتمام وقلة تعاون بعض المبحوثين بالبحث العلمي .

5- عدم إرجاع بعض المبحوثين إستبيان البحث .

الفصل الثاني

الإطار النظري للنقابة

الفصل الثاني: الإطار النظري للنقابة

تمهيد

المبحث الأول: نشأة النقابة وانتشارها

المطلب الأول: نشأة النقابة في الدول الأوروبية

المطلب الثاني: نشأة النقابة في دول المغرب العربي

المطلب الثالث: نشأة النقابة في الجزائر

المبحث الثاني: ماهية النقابة

المطلب الأول: تعريف النقابة

المطلب الثاني: أهمية وأهداف النقابة

المطلب الثالث: أدوار النقابة

المطلب الرابع: أنواع النقابات

المبحث الثالث: العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية

المطلب الأول: العمل النقابي ضماناً قانونية

المطلب الثاني: العمل النقابي في التشريع الجزائري

المطلب الثالث: مبادئ وأهداف العمل النقابي

* خلاصة الفصل

تمهيد:

إن نشوء الحركة النقابية في العالم وتطورها كان مختلفا وحسب الظروف التاريخية لكل بلد من البلدان, وكذلك وضعت عدة تعريفات للنقابة وتطرق الكتاب الى اهمية النقابة وكذلك ادوارها وتم تصنيف النقابة الى عدة انواع كما تناولت الدراسة العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية وهذا ما سنتعرف عليه من خلال هذا الفصل المعنون بالاطار النظري للنقابة.

*المبحث الأول : نشأة النقابة وانتشارها

المطلب الأول : نشأة النقابة في الدول الأوروبية

يجمع مؤرخو الحركة العمالية أن النقابة تنظيم عمالي نشأ على أنقاض الطوائف

الحرفية التي تفككت مع رياح التغيير التي صاحبت قيام الثورة الصناعية في أوروبا الغربية, كان من نتائجها الأولية تغيير نظام الإنتاج.

لقد كانت إنجلترا في القرن السادس عشر دولة صغيرة ولكن في تلك الحقبة بالذات

ظهر نهوض ملحوظ في إقتصادها, ويفضل هذه العملية وبعد ثلاثة قرون أصبحت من

أهم البلدان الصناعية المتطورة والمتقدمة على أكثرية البلدان الأخرى, هذا التطور أدى

إلى تغيير البنى التقليدية وسمح با لإنتقال إلى حالة إجتماعية جديدة "حالة المجتمع

الصناعي", وأخذ العمال بعدا مفاهيميا جديدا صارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى

العاملة, وتركزها في مساحات أقل إتساعا "المصانع" وأصبح العمل أكثر تنظيما ومراقبة

ولم يعد العامل سوى بائعا لقوة عمله في سوق العمل, وفي خضم هذه الظروف

الإجتماعية والإقتصادية التي دفع ضريبتها العمال الصناعيون أكثر من غيرهم, ظهرت

النقابات كتنظيم مهني يدافع عن العمال يرد عنهم إستغلال أرباب العمل, ولعل هذا فحوى

قول "ميشال كروزيه": "إن النقابات ظهرت كرد فعل لمجموعة من التحولات التي يملها

التصنيع", وهكذا كانت البدايات الأولى للحركة النقابية والطبقة العاملة في بريطانيا¹.

ظهرت النقابات العمالية الأولى في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة

1720 في بريطانيا عندما "تجراً" عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على

رفع مظلمتهم إلى البرلمان, وقد جاء فيها: "إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين

يزيد تعدادهم على سبعة آلاف تتادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم

عمل....."

¹ - زهيرة جحا: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل, جامعة قسنطينة2, السنة الجامعية 2012-2013, ص 41 .

ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم إسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي يترددون عليها وجمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حالة تعرضهم للملاحقات¹.
وقد سجلت إضرابات عديدة لغرض الحصول على تشكيل الجمعيات النقابية لاسيما أمام تعنت الحكومات والبرجوازية .

ففي إنجلترا تحصل العمال على حق وحرية تشكيل الجمعيات العمالية سنة 1829 بعد صراع مرير مع البرجوازية حيث بقي البرلمان الإنجليزي يعارض وجود الجمعيات لاسيما عند بروز الحركات الاحتجاجية للعمال وفي عام 1834 شكل روبرت أوبن، تجمع نقابي وطني بلغ عدد المنخرطين فيه 500.000 ألف عامل.
وقد شهدت فترة ما بين (1848-1890) تشكيل نقابات مهن حاولت منع العمال غير المؤهلين الحصول على مناصب العمال المؤهلين، وكونت صناديق التعاون يستفيد منها المنخرطين في النقابة، وعلى أثر هذه المبادرات تأسست جمعيات عمالية حسب المهن يلتقي ممثلهم في هيكل غير رسمي إلى غاية 1890، واتخذت أشكال فدراليات تجمعت في مجالس الاتحادات المهنية سنة 1900².

أما فرنسا التي تعتبر أحد الدول المتقدمة في التطور الرأسمالي وبعد إنتصار الثورة الفرنسية التي قامت بإسم الحرية والعدالة وضحي العمال من أجل إنتصارها صدر قانون "لوشيليه" عام 1791 الذي يمنع إنشاء الجمعيات التنظيمية المهنية والإضرابات، عانى العمال بؤسا وشقاء وانخفاض في الأجور وإزدياد ظروف العمل سوءا خاصة أن أحد النصوص في القانون السابق، كان ضد زيادة الأجور. وقد إستندت السلطات في

¹ - زهيرة جحا: نفس المرجع السابق ص43.

² - زهيرة جحا: نفس المرجع السابق، ص44.

ذلك على زعم مؤداه أن النقابات تشكل عائقا في سبيل تحقيق المنافسة في سوق العمل وبالتالي أم التطور الإقتصادي.

وما بين 1884-1885 إستطاع العمال تشكيل الفيدرالية المحلية والجهوية للمهن, ثم في سنة 1886 وصلت إلى تنظيم إتحاد وطني وتأسست الكونفدرالية العامة للشغل¹.

وفي ألمانيا عرفت النقابة ثلاث إتجاهات تأثرت بالوضع السياسي فالإتجاه الأول

إشترافي بينما الأتجاه كان منبثقا عن الليبرالية في حين تأسس الإتجاه الثالث عام 1894 بعد ظهور النقابات الكاثوليكية, توسعت عام 1899 لتضم إتحاد مهني يضم عمال

المناجم المسيحيين عرف بالإتحاد العام للنقابات المسيحية. وبالرغم من أن عدد

المنخرطين في النقابة ذات الإتجاه الإشترافي أكثر من المنخرطين في النقابات المسيحية

والليبرالية إلا ان الباحثون يجمعون على أن الحركة النقابية في ألمانيا كانت ماركسية

ثورية على مستوى الطرح والأفكار وإصلاحية في حركتها اليومية².

- ومن خلال ماسبق يتضح لنا أن نشأة النقابة في المجتمعات الأوروبية, كان وليد

صراعات وتضحيات من طرف العمال ضد سلطة وحكمية الرأسمالية, ومنه يمكن القول

أن النقابة إكتسبت خصوصيتها ودورها في الدفاع عن مصالح العمال من خصوصية

المجتمع الذي تنتمي إليه.

¹ - زهيرة جحا: نفس المرجع السابق, ص45.

² - زهيرة جحا: نفس المرجع السابق, ص46.

المطلب الثاني: نشأة النقابة في دول المغرب العربي (تونس والمغرب):

في تونس يرتبط نشوء الطبقة العاملة التونسية وحركتها النقابية بتطور الرأسمالية

في تونس المستعمرة خلال الربع الأول من القرن العشرين. وكما هو معروف فإن هذا

التطور حصل بفعل العالم الخارجي كما هو الحال في الكثير من البلدان المستعمرة.

- لقد تأسست نقابات عديدة عام 1919 ومنها إتحاد النقابات التابع للإتحاد العام للعمال

الفرنسيين (س.ج. ت) وإنظم العمال التونسيون لهذا الإتحاد ولكن قيادتها لم تقف الى

جانب مطالب العمال التونسيين مما أدى إلى انفصالهم عنها وبرز محمد علي مؤسس

أول تنظيم نقابي عمالي مستقل للعمال التونسيون. ويشير تاريخ الحركة النقابية في تونس

بأن الحركة الشيوعية في تونس هي الحركة السياسية الوحيدة التي عملت على تطوير

الحركة النقابية وساندتها وقدمت لها ماتستطيع من رجال وأموال وصحافة حيث كان

الشيوعيون في أكثر وأهم المراكز الحساسة للتنظيم النقابي¹.

ولا يختلف الوضع في المغرب الأقصى ورغم التعددية النقابية التي توطر العمال إلا أن

هذه النقابات وأبرزها الإتحاد المغربي للشغل الذي تأسس سنة 1955 يرتبط بحزب

الإتحاد الوطني للقوة الشعبية، بالإضافة إلى إتحاد الشغيلة المغربية الذي تأسس سنة

1960 ويرتبط بحزب الإستقلال المغربي القريب من السلطة، وكذلك الكونفدرالية

الديمقراطية للشغل التي تأسست سنة 1978 وترتبط بحزب الإتحاد الإشتراكي للقوة

الشعبية. يبقى الطابع المميز لهذه النقابات هو الضعف والتسييس وإرتباطها بأحزاب

سياسية ضعيفة تتشط في مناخ سياسي تتعدم فيه الممارسة الديمقراطية مما أدى إلى

ضعف وتشتت الطبقة العاملة وغياب ممارسة الحريات النقابية².

- ونستخلص مما سبق أن الحركات النقابية في المجتمعات المغربية (تونس والمغرب)

تميزت بهيمنة السلطة السياسية على المجتمع المدني بما في ذلك التنظيمات النقابية

¹ - زهيرة جحا: نفس المرجع السابق، ص59.

² - زهيرة جحا: نفس المرجع السابق، ص60.

وتبقى علاقة النقابة بالسلطة هي علاقة حتمية وخضوع وتبعية وذلك بتحديد مسارها ضمن خطها السياسي والسيطرة عليها .

المطلب الثالث: نشأة النقابة في الجزائر

1- مرحلة ما قبل الإستقلال

قد بدأت بوادر النقابة الجزائرية من خلال النقابيين الجزائريين وإندماجهم في النقابات الفرنسية، وسعيهم لتحقيق المساواة مع العمال الفرنسيين والأجانب، وذلك سواء في شروط العمل، أو الأجور، أو مدة العمل. ويمكننا تلخيص المشاكل التي واجهت العمال الجزائريين في بعدن إقتصادي و إجتماعي¹. أولا: البعد الإقتصادي

تمثل في مسألة ملكية وبيع قوة العمل، إذ شغلت الطبقة العاملة الجزائرية أدنى السلم المهني، كذلك فإن التراكم الرأسمالي كان يعود بالفائدة على الأوروبيين وحدهم، إذ اقتصر الإستثمار الرأسمالي على القطاعات التي تفيد المصالح الإستعمارية، مثل الزراعة والبناء والهياكل القاعدية، في حين اقتصر القطاع الصناع على الصناعات المنجمية الإستخراجية، وقد تميزت اليد العاملة الجزائرية بأنها جد رخيصة، حتى إن جل بالإضرابات التي قام بها العمال كانت تتعلق بالأجور لجعلها متساوية مع العمال الأجانب.

ثانيا: البعد الإجتماعي

تركز هذا البعد على التراتب الإجتماعي والتمايز الطبقي، بحيث أعتبر الجزائريون مواطنون من الدرجة الثانية، تحكمهم قوانين الأهالي التي لا تطبق على الفرنسيين، هذا التمايز أدى إلى فروق إجتماعية، جعلت العمال الأوروبيين يشكلون برجوازية متميزة في حين أن الجزائريين هم عمال يدويين غير مهرة، أما الوجه الثاني للتمايز فقد إنبنى على نوع المهنة، زراعة وصناعة حيث تركزت اليد العاملة الجزائرية في الصنف الأول، في ما

¹ - إيمان النمى: دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الإجتماعية في الجزائر، دار ناشري للنشر الإلكتروني، 2014، ص 52.

كانت المهن الصناعية من نصيب اليد العاملة الفرنسية والأجنبية بوجه عام ومع إندلاع الثورة التحريرية تم انعقاد المجلس التأسيسي للإتحاد العام للعمال الجزائريين 24 شباط 1956 في مدينة الجزائر في إطار جبهة التحرير الوطني، وقد انشق عن الإتحاد العام للعمال الجزائريين نقابتين مستقلتين هما: ¹

- الإتحاد العام للنقابات الجزائرية **UGSA** التي تكونت في جوان 1954 تحت قيادة "قايدي لخضر" واكتفت بالمطالب الإجتماعية.

- إتحاد نقابة العمال الجزائريين **USTA** ، والتي كانت تابعة للمصاليين وتكونت سنة 1956 تحت قيادة "رمضاني محمد"، وإن لم تكن لها نفس أهمية الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي خط لتتظيمه مبدأين :

- أولهما أفضلية النضال من اجل الإستقلال الوطني على النضال المطليبي لأن الاستقلال سيخلق شروطا أفضل للعمل والعمال، و استثمار الموارد الوطنية بصفة خاصة، وبالتالي فالاستقلال سيعيد التوازن للعلاقات الإجتماعية بشكل تلقائي.
 - أما المبدأ الآخر فكان مؤداه عدم إقتصار العضوية على العمال الصناعيين، بل مدها إلى جميع الفئات الاجتماعية صناعية وزراعية وتجارية وخدمانية.
- وهكذا، فقد ارتبطت نشأة النقابة الجزائرية بالعمل السياسي وذلك بالضغط على الاستعمار من خلال الإضرابات التي تطالب بإطلاق سراح المعتقلين وغيرها من أشكال الضغط الممكنة، فتعرضت النقابة للقمع، مما اضطرها للعمل السري مركزة نضالها على شقين أولهما سياسي يركز على المبادئ الوطنية والمطالبة بالاستقلال والتحرر من الاستعمار، فيما كان الآخر اجتماعيا من خلال إعطاء الوطنية مضمونا اجتماعيا. ²

¹ - إيمان النمس: نفس المرجع السابق، ص 53 .

² - إيمان النمس: نفس المرجع السابق، ص 54 .

2- مرحلة ما بعد الإستقلال:

بعد الإستقلال السياسي مباشرة إهتم الإتحاد العام للعمال الجزائريين بأمرين مهمين, مسألة مضمون النشاط ومسألة الإطار الذي يحوي الإتحاد, فمذ الإستقلال طرحت مسألة قانون التنظيم النقابي, هل يكون تنظيما مستقلا للعمال أم تنظيما جماهريا في لجنة التحرير الوطني؟

لقد بدأ مسؤولي البلاد آنذاك في البحث عن وسيلة للتحكم في التنظيم النقابي وهذا بالتفرقة بين (النقابة في الدول الرأسمالية التي هي قبل كل شيء نقابة مطالب و لها أفق سياسي وراء مطالبها الإقتصادية), ونلاحظ في الجزائر أن النقابة لم تكن وسيلة للنظام بل هي جزء من السلطة في نطاق الدولة ولم تعمل لصالح العمال¹.

3- النقابة في ظل التعددية 1989:

بعد تعديل الدستورية 1989, حدثت عدة تغيرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة, خاصة السياسية منها, فقد تم الإنتقال من النظام الأحادي إلى التعددي والذي تولدت عنه التعددية النقابية, وصدر قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي, إنطلاقا من هذا القانون تم تشكيل عدة نقابات في إطار من التعددية و الشفافية, وأداء واجبها في إطار الإستقلالية, وقد تم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها رسميا 47 منشأة نقابية, تهدف إلى تحقيق مصالح أعضائها ونذكر من بينها:

نقابة قطاع عمال التربية, الأطباء, أساتذة التعليم العالي, المهندسون, نقابة الوظيف العمومي, النقابة الإسلامية...²

¹ - أحمد مسعودي: التعددية النقابية في الجزائر قراءة سوسيولوجية, أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع, جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان, السنة الجامعية 2014-2015, ص 45 .

² - حنان شطبي: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي, (دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة), مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية, جامعة منتوري قسنطينة, السنة الجامعية 2009-2010, ص 83.

وقد دشّن التيار الإسلامي الجذري ممثلاً في الجبهة الإسلامية تنظيم نقابة إسلامية للعمال SIT, تمكنت بسرعة من الاستحواذ على قاعدة عمالية واسعة نسبياً والقيام بعدد من الإضرابات المطالبة في الفترة التي تميزت بالصعود السياسي للجبهة الإسلامية للإنقاذ, وقد تم تعليق النقابة بعد حل الجبهة عام 1992. غير أن النقابة الإسلامية أعادت إنتاج نفس علاقة الهيمنة التقليدية بين السياسي _ الحزبي و النقابي التي عرفتھا التجربة الجزائرية, وفي ثوب سياسي وديني جديد قديم, لم يقطع صلته بالتجربة النقابية الأحادية وموروثها السياسي الفكري مضيفاً إليها خطاباً دينياً¹. وفي نفس الوقت, ظهرت نقابات قريبة من التيار الثقافي الأمازيغي مثل النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF التي فاز أمينها العام بمقعد نائب بالمجلس الشعبي الوطني ضمن قوائم جبهة القوى الاشتراكية عام 1997, والاتحاد الديمقراطي للعمال الذي بقي محصوراً في بعض الوحدات الصناعية القليلة المحلية UDT, ونقابة عمال قطاع الكهرباء, هذه النقابات أعلنت عن تشكيل كنفدرالية عامة للنقابات المستقلة عام 1995 من مدينة تيزي وزو².

¹ - إيمان النمّس: مرجع سبق ذكره, ص 61.

² - إيمان النمّس: مرجع سبق ذكره, ص 61.

المبحث الثاني: ماهية النقابة

المطلب الأول: تعريف النقابة

- يمكن القول بأن النقابة عبارة عن "مجموعة من العاملين في المنظمة يتم اختيارهم عن طريق الانتخابات من قبل زملائهم, وذلك بهدف بناء علاقات تعاونية وإستراتيجية في الأجل الطويل, وبما يضمن تحقيق التوازن والعدالة بين إدارة المنظمة وبين العاملين فيها " 1.

ومن التعريف نستخلص مايلي: 2

1- أن النقابة عبارة عن مجموعة من الأفراد وليست فردا واحدا.

2- يتم تحديد هؤلاء الأفراد من خلال انتخاب باقي العاملين في المنظمة لهم, وبالتالي فإن أعضاء النقابة هم ممثلون حقيقيون وشرعيون لجميع العاملين في أي منظمة.

3- إن الهدف من النقابة هو حماية حقوق العاملين وبما لا يؤدي إلى إحداث الضرر بأصحاب العمل أو المنظمات .

- وفي تعريف آخر يعرف **زويلف** النقابة بأنها "إتحاد مستديم من العمال لحماية أفرادهم فيما يتعلق بعملهم, فهي تقوم على الرغبة التعاونية بين أفرادها وراء غرض مشترك وهي إتحاد مستديم إذ هي ليس إتحادا مؤقتا يقوم لمناسبة من المناسبات وينتهي بانتهائها فلا يقال للهيئات الوقتية كهيئات الإضراب, حتى لو نجح الإضراب من أنها نقابات" 3.

- ويعرفها **صلاح الدين محمد عبد الباقي** على أنها "تنظيم إختياري يتكون من أفراد يتخذ صفة الدوام, ويهدف إلى رعاية مصالح العمال والعمل على رفع مستواهم المادي والفكري والمهني, كما أنه يعمل على تحسين ظروف عملهم" 4.

1 - سيد محمد جاد الرب: إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية, جامعة قناة السويس, 2009, ص 429.

2 - سيد محمد جاد الرب: نفس المرجع, ص 429

3 - احمد محفوظ جودة: إدارة الموارد البشرية, دار وائل للنشر والتوزيع, عمان, 2010, ص 340 .

4 - صالح الدين محمد عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية, الدار الجامعية, الاسكندرية, ص 339 .

- وفي جانب آخر يعرف **خضر كاظم حمود** النقابة "منظمة يقيمها الأعضاء ليتعاونوا على خدمة وحماية مصالحهم وتلبية متطلباتهم الإقتصادية والإجتماعية والثقافية ... الخ، والنقابات مظهر من مظاهر التقدم في الحركة العمالية " ¹.

- وذكرها **محمد الجوهري** بأنها " أي تنظيم للعاملين ينشأ بغرض إحلال أو محاولة إحلال المساومة الجماعية محل المساومة الفردية في سوق العمل، وتسعى النقابات بصفة عامة إلى ضمان أن الأجور وظروف العمل تخضع لقواعد تطبق بصورة متسقة على كافة أعضائها " ².

المطلب الثاني: أهمية وأهداف النقابة

تكمن أهمية النقابة العمالية بأنها تسعى إلى التركيز على المصالح الإقتصادية والإنسانية لأعضائها خلال العديد من الأهداف التي تتوخى بلوغها ويمكن إيجاز ذلك بما يلي : ³

1- المساومة الجماعية: النقابة كممثل للعمال تمارس المساومة الجماعية إزاء الإدارة، إذ أنها تؤمن للأعضاء فرصا بالتفاوض الجماعي بدلا من مواجهة الفرد العامل بمفرده للمطالبة بحقوقه إزاء الإدارة، ولذا فإن النقابة تعطي قوة تساومية أكبر من قدرة الأفراد بالدفاع عن حقوقهم أمام إدارات المنظمة.

2 الإشتراك مع إدارة المنظمة في إتخاذ القرارات : تشترك النقابة مع إدارة المنظمة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين مثل تحديد نوعية التغيرات التي تحدث في إطار الأعمال المتعلقة بشؤون تلك العلاقات ومستويات الأداء وغيرها من المجالات التي ترتبط بمصالح العاملين .

¹ - خضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2007. ص 205 .

² - محمد محمود الجوهري: علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الاردن، 2009. ص 361 .

³ - خضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة: مرجع سبق ذكره، ص 206 .

- 3- الدفاع عن مصالح العاملين: تدافع النقابة عن مصالح العاملين من الإجراءات التعسفية التي تمارسها إدارة المنظمة وتستطيع النقابة أن تمارس دورها كمثل للعامل عند تعرضه لأي قرار غير منصف لحقوقه ومصالحه في العمل .
- 4- تحسين مستويات الأجور وظروف العمل المادية: مثل تخفيض ساعات العمل اليومية وتخفيض عدد أيام العمل الأسبوعية وزيادة معدلات الأجور الإضافية وتحسين نظم التقاعد ومكافآت الخدمة .

المطلب الثالث: أدوار النقابة

تعتبر النقابة العمالية شريك للإدارة مما يجعلها تتقصد أدوارا مختلفة تأتي على عدة أشكال هي: ¹

- 1- **الدور التقليدي:** إن الوظيفة الأساسية لنقابات العمال هي الدفاع عن حقوق العاملين وحمايتهم من أي ظلم أو تعسف من أصحاب المنظمة أو المديرين فيها .
- 2- **الدور الرقابي:** يتضمن الدور الرقابي للنقابات التأكد من تطبيق القوانين والأنظمة في المنظمات, بالإضافة إلى ضمان مراعاة المنظمات لشروط الصحة والسلامة المهنية وغير ذلك من المهام.
- 3- **الدور الاجتماعي:** كثير من النقابات تقوم بتقديم خدمات معينة لأعضائها مثل فتح نوادي إجتماعية ورياضية وتمويل عيادة طبية ودور حضانة للأطفال.
- 4- **الدور التوعوي والتثقيفي:** توعية الأعضاء وتثقيفهم بما يتعلق بالقضايا السياسية والإقتصادية التي تهمهم مما يساهم في تكوين المواطن الصالح الواعي الذي يخدم بلده بكل مايسطيع أن يقدمه, بالإضافة إلى ذلك تقوم النقابات برفع مهارات العاملين وتحسين قدراتهم من خلال تنفيذ الدورات التدريبية سواء داخل مقر النقابة أو خارجها.

¹ - احمد محفوظ جودة: مرجع سبق ذكره, ص 342, ص 343 .

5- الدور التضامني: إن للنقابات دوراً مميزاً في تحقيق التضامن والتعاقد بين العمال المنضمين في النقابة، وتشجيعهم على الانضمام إلى اللجان المتفرعة التابعة للنقابة بالإضافة إلى ذلك تقوم كثير من النقابات بوضع نظم تقاعد وضمان إجتماعي خاصة بأعضائها .

6- الدور الإعلامي: للنقابات إمكانية واسعة في الاعلام وإيصال المعلومات إلى

أعضائها بشكل مباشر عن طريق الكتيبات وعقد الإجتماعات الكبيرة والندوات.

7- الدور السياسي: تمارس النقابة دوراً سياسياً في الفعاليات السياسية وخاصة في ظل وجود أعداداً كبيرة من المنضمين في هذه النقابات .

8- الدور الإستشاري: تلجأ الدول في كثير من الأحيان لطلب رأي النقابة في مشروعات القوانين والأنظمة المتعلقة بتنظيم العمل .

المطلب الرابع: أنواع النقابات

هناك عدة تصنيفات للنقابات، نذكر من بينها الأنواع التالية:¹

1- النقابة الصناعية:

وهي التي تضم العمال الذين يشتغلون في صناعة واحدة ولكل نقابة فروع في المحافظات ولجان نقابية في المصانع والمؤسسات ويتألف البناء الرسمي للنقابة من :
أ- الجهاز المركزي: ويتكون من مجلس إدارة ومن جمعية عمومية، ومجلس الإدارة عبارة عن هيئة منتخبة من الجمعية العمومية.

ب- الأجهزة المحلية وممثلين للأجهزة المحلية: والأجهزة المحلية إما لجان مهنية في التنظيم المهني أو لجان نقابية في المنشآت الصناعية، ولكل من هذه اللجان له مجلس إدارة، ويربط بين الأجهزة المحلية والمركزية ممثلين من الأجهزة يكونون المؤتمر العام للنقابة.

¹ - احمد عبادة مديحة: علم الإجتماع الصناعي، دار الفجر للنشر والتوزيع. 2010. ص 224 .

2- النقابة الحرفية:

ويعتبر هذا النوع من أقدم أشكال التنظيم النقابي، والنقابة الحرفية تشتمل على عمال الحرفة الواحدة بفضل النظر عن الصناعة التي يعملون فيها، على سبيل المثال هناك مهنة صناعة البناء فنجد في هذه المهنة نقابة خاصة بعمال البياض ونقابة أخرى خاصة بعمال البلاط والسيراميك، وقد ساعد على وجود هذا التنوع من التنظيم النقابي أن التدريب على حرفة واحدة يحتاج إلى مهارة من جانب العامل وقد يستغرق وقتاً طويلاً مما يساعده على نشر روح الجماعة والإتحاد بينهم من أجل تحقيق مصالحهم من خلال الضغط على صاحب العمل الذي يجد نفسه أمام هذا الإتحاد مضطراً لتحقيق رغباتهم .

3- النقابة العامة:¹

وهي النقابة العمالية الكبيرة التي تضم كافة العمال مهما تكن حرفهم ومهما تكن المنشآت والدوائر التي يعملون فيها، وينتمي إلى هذا النمط من النقابات هؤلاء العمال الذين لا يمارسون حرفة محددة ولا ينتمون إلى مؤسسة أو دائرة معينة .

¹ - إحسان محمد الحسن: علم الإجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، بغداد، 2005، ص 138 .

المبحث الثالث: العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية

المطلب الأول: العمل النقابي ضمانا قانونية

تتميز دولة القانون بضمانها لمبدأ المساواة بين الأفراد وحرصها على حماية حقوقهم وحررياتهم الفردية والجماعية فأية دولة لا تحترم فيها الحقوق والحرريات على اختلاف طبيعتها وتصنيفاتها لا يمكن ان ترقى إلى مرتبة دولة الحق والقانون. فكلما ارتفع مستوى المشاركة الشعبية في عملية اتخاذ القرار إما مباشرة عبر الاستفتاءات أو بشكل غير مباشر عبر الإنتخابات, وحرية الإنضمام إلى النقابات, الجمعيات المهنية, يزداد النظام السياسي شرعيته واستقرار, ويتأكد بناء دولة القانون, فغني عن البيان, أن الحالة الاستثنائية وحالة الطوارئ المعلنة في بعض الاحيان لتحتيم النقابات وكذلك العنف الموجه ضد العمال من طرف السلطات العامة أو المستخدمين أو غيرهما يشكلان نفس حالة نفي, لدور النقابة في تأسيس دولة القانون¹. فأصبح احترام ممارسة الحرية النقابية كغيرها من الحريات السياسية والمدنية ركيزة وجوه النظام الديمقراطي وهدف كل إصلاح سياسي أو دستوري. حيث أكدت الحكومة أثناء انعقاد القمة الثلاثية

(الحكومة, أرياب العمل, نقابة الاتحاد) في 3 و 4 مارس 2005, انه في اطار مهمتها كقوة عمومية مكلفة بالسهر على تطبيق واحترام القوانين فإنها تعطي أهمية كبرى لحرية ممارسة الحق النقابي المكفول من طرف الدستور والمنظم من طرف القانون, هذا الإحترام يتماشى مع هدف دولة القانون التي تسعى الجزائر إلى بنائها².

¹ - فوزية زعموش, علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر, رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم شعبية القانون العام فرع القانون الدستوري. جامعة قسنطينة1, السنة الجامعية 2011-2012. ص 69.

² - فوزية زعموش, نفس المرجع, ص 70 .

المطلب الثاني: العمل النقابي في التشريع الجزائري

- 14-90 إن شروط ممارسة الحق النقابي منصوص عليها في القانون رقم
- 02 المتعلق بشروط وقوانين ممارسة الحق النقابي الصادر في الجريدة الرسمية تاريخ
- يونيو 1990 وتمت المصادقة في السنة عينها على خمسة قوانين شكلت القاطرة
- القانونية لعلاقات العمل هي القوانين التي تقوم بتنظيم كل من علاقات العمل، والوقاية،
- والنزاع الجماعي في العمل، وحق ممارسة الاضراب، ممارسة الحق النقابي، والنزاع
- الفردى في العمل، وأعمال مفتشية العمل ومساهمتها .
- بعد ما نص دستور 23 فبراير 1989 في المادة 53 منه على الحق النقابي، وبعد
- 02 إصدار قوانين وأحكام تشريعية متعلقة بالالتزامات بممارسة هذا الحق النقابي في
- يونيو 1990، أبصرت الحركة النقابية المستقلة النور. فقد تم إنشاء نقابات مهنية مستقلة
- تغطي قطاعات ونشاطات مختلفة وتضم كافة العمال والمستخدمين في القطاع العام
- والخاص، ويتم إيداع طلب التأسيس لدى قسم الدراسات القانونية في وزارة العمل والشؤون
- الاجتماعية، وبعد الحصول على وصل تسجيل المنظمة النقابية، وبعد ثلاثين يوما من
- إيداع هذا الطلب، تمنح رخصة ممارسة العمل النقابي في إطار القوانين المتعلقة بذلك¹.
- يبرز على الساحة الإقتصادية والإجتماعية ثلاثة فاعلين أساسيين يسيرون الحوار
- الاجتماعي هم الحكومة ، أرباب العمل والاتحاد العام للعمال الجزائريين. يظهر الاحتكار
- النقابي لهذا التنظيم على الرغم من وجود العديد من المنظمات النقابية في جميع
- القطاعات، وفي قطاعات تمثيل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، يظهر ضعف أكبر
- للتنظيمات النقابية الأخرى مثل المجلس الوطني لاساتذة التعليم العالي، والنقابة الوطنية
- المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية، والاتحاد الوطني لأطباء الصحة العمومية وغيرها.

¹ - حسين زبيري: الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر، (تقرير بحثي)، الجامعة الأمريكية في بيروت، 2017، ص 14 .

في حقيقة الامر إن حرية النقابات المستقلة في التحرك واتخاذ القرار تضر ببعض دوائر السلطة, فهذه الدوائر اعتادت على اتخاذ القرار والحوار الاجتماعي بعيدا عن العمال¹.

المطلب الثالث: مبادئ وأهداف العمل النقابي

أولا: المبادئ العامة للنقابة²

- 1- المساهمة الأساسية التي تهدف الى تحسين الاداء الاداري الامثل لتقريب المواطن من الادارة وتحسيسه أن الادارة في خدمة المواطن
- 2- تكوين النقابيين لاسيما المكونين منهم بما يخدم أهداف الادارة إعطاء الاولوية للملتقيات التكوينية المشتركة مع النقابات الاخرى.
- 3- النقابة تعتبر شريك اجتماعي اساسي ملزمة في الحفاظ على سمعة ومكانة الدولة.
- 4- السهر على سلامة العلاقات مع النقابات الاخرى وتفادي النزاعات.
- 5- السهر على موضوعية انشغالات ومطالب العمال من قبل الهياكل النقابية.
- 6- تفادي إستغلال العمل النقابي لاهداف سياسية بغية تحقيق أغراض شخصية.
- 7- التعامل مع الهيئات والمنظمات الدولية التي تتعامل معها الدولة فقط في اطار القوانين المعمول بها .
- 8- التزام الهياكل النقابية على كامل المستويات باحترام حق الادارة في الرد على الطعون خلال مهلة ثلاثون 30 يوما.
- 9- تساهم الهياكل النقابية في احياء الاعياد والمناسبات الوطنية والدينية.
- 10- تلتزم القيادات النقابية بالقيم الاخلاقية في التعامل مع مسيري الادارات واستعمال الحوار كأسلوب حضاري .

¹ - حسين زبيري: مرجع سبق ذكره. ص 15 .

² - المادة 02: القانون الأساسي للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية, المؤتمر الوطني السادس المنعقد يومي 13 و14 جويلية 2010. الشراكة-الجزائر العاصمة.

ثانيا: تهدف النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية زيادة على المبادئ إلى تحقيق الأهداف التالية¹:

- الدفاع عن المصالح المشروعة المادية والمعنوية لمستخدمي الوظيفة العمومية والمؤسسات ذات الطابع الإداري وتتكفل بالأنشغالات الاجتماعية لمتقاعدي القطاع الإداري.
- العمل على ترقية العمال وتكوينهم مهنيا ثقافيا واجتماعيا.
- تسهر على حقوق الموظفين وحمايتهم من كل أشكال الهيمنة والتهميش والتعسف وصيانة كرامتهم.
- ضمان الترقية الوظيفية وتوفير فرص التكوين المتواصل لتطوير مؤهلاتهم العلمية وتنمية مؤهلاتهم المهنية.
- إسهامهم في اتخاذ القرارات الخاصة بهم ورفع اقتراحاتهم وانشغالاتهم إلى الهيئات المعنية.
- مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم لمعرفة الثغرات القانونية.
- الدفاع عن الاخلاقيات المهنية ومحاربة الآفات التي تخل بشرفها.
- الاسهام في الدراسات وإثراء النصوص التي تحكم المهنة.
- تحسيس الموظفين بواجباتهم المهنية وبالزامية تطبيقهم للقانون واحترامهم لتجسيد مبدأ حياد الإدارة والعمال واستقلاله عن الأحزاب السياسية.
- تشجيع كل البحوث لتطوير وعصرنة الإدارة ورد اعتبارها .
- المحافظة على المجالات والوثائق و وسائل العمل.
- تبني توجيه وتطوير الخدمات الاجتماعية لفائدة المستخدمين.
- ضمان التمثيل الفعلي للنقابة لدى كل الهيئات الإدارية للدولة.

¹ - المادة 05 : من القانون الاساسي للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية.

* خلاصة الفصل:

نستخلص من هذا الفصل المعنون **بالإطار النظري للنقابة** و المقسم الى ثلاثة مباحث تطرقنا من خلال **المبحث الأول** إلى نشأة وانتشار النقابة وتضمن مطلب حول مراحل نشأة النقابة, في بعض الدول الأوروبية منها بريطانيا وفرنسا والمانيا, ومطلب حول نشأة النقابة في دول المغرب العربي تونس والمغرب حيث كان تشابه في ظروف النشأة فالنقابات في هذه الدول لها خلفيات سياسية ومرتبطة بالأحزاب السياسية , ومطلب آخر تحدثنا عن نشأة النقابة في الجزائر والتي مرت بثلاث مراحل اساسية , مرحلة ما قبل الإستقلال حيث كان العمال الجزائريين ينشطون في النقابات الفرنسية الى غاية تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين 1956 , ومرحلة ما بعد الإستقلال التي تميزت بهيمنة الاتحاد العام وتم الحاق النقابة بحزب جبهة التحرير الوطني, ومرحلة التعددية التي كرسست الحرية النقابية في الجزائر من خلال دستور 1989

وفي **المبحث الثاني** حاولنا استعراض تعريفات النقابة وكذلك اهمية وأهداف النقابة إضافة الى ذلك أدوار وانواع النقابة .

أما في **المبحث الثالث** من ذات الفصل تحدثنا عن العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية حيث يعد العمل النقابي ضمانا قانونية في الجزائر باعتبارها دولة القانون, وكذلك تطرقنا الى العمل النقابي في التشريع الجزائري من خلال شروط ممارسة الحق النقابي المنصوص عليها في قانون 14-90

كما تطرقنا الى مبادئ وأهداف العمل النقابي للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي

الإدارة العمومية

الفصل الثالث

الإطار النظري للثقافة التنظيمية

الفصل الثالث : الإطار النظري للثقافة التنظيمية

* تمهيد

المبحث الأول: ماهية الثقافة التنظيمية

المطلب الأول: تعريف الثقافة التنظيمية

المطلب الثاني: أهمية ووظائف الثقافة التنظيمية

المطلب الثالث: خصائص الثقافة التنظيمية

المطلب الرابع: أنواع الثقافة التنظيمية

المبحث الثاني: عناصر الثقافة التنظيمية

المطلب الأول: القيم التنظيمية

المطلب الثاني: المعتقدات والتوقعات التنظيمية

المطلب الثالث: الطقوس والأعراف التنظيمية

المطلب الرابع: السلوك التنظيمي

المبحث الثالث: تأثير الثقافة التنظيمية على المنظمة

المطلب الأول: العوامل المحددة لثقافة المنظمة

المطلب الثاني: الثقافة التنظيمية وقيم أعضاء المنظمة

المطلب الثالث: الثقافة التنظيمية وفعالية المنظمة

* خلاصة الفصل

تمهيد:

برز مفهوم الثقافة التنظيمية في مجموعة من الكتب والبحوث الإدارية البريطانية والأمريكية التي صدرت في عقد الثمانينات، والتي حاولت تفسير الصعوبات التي يواجهها قطاع الأعمال الغربي في مواجهة الإنكماش الإقتصادي والتحدي الياباني، وسنحاول من خلال هذا الفصل إستعراض بعض تعريفات الثقافة التنظيمية، وكذلك نتعرف على الأهمية والوظائف إضافة إلى خصائص وأنواع الثقافة التنظيمية إضافة الى ذلك نتعرف على عناصر الثقافة التنظيمية وكذلك تأثير الثقافة التنظيمية على المؤسسة.

المبحث الأول: ماهية الثقافة التنظيمية

المطلب الأول: تعريف الثقافة التنظيمية

أولاً: تعريف الثقافة

قدم العديد من الكتاب تعاريف متنوعة وختلفة حول مفهوم **الثقافة التنظيمية** حيث عرفت الثقافة من قبل **تايلور** على أساس كلاسيكي بأنها "ذلك الكل المعقد الذي يشمل المعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والقانون والعادة وأية قدرات يكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع " 1 .

ثانياً: تعريف الثقافة التنظيمية

يعتبر مفهوم الثقافة التنظيمية من المواضيع الحديثة التي دخلت إلى كتب الإدارة ويعكس هذا المفهوم المعرفة والأفكار والقيم لدى مجتمع ما وتوجد عدة تعاريف لمفهوم ثقافة المنظمة (الثقافة التنظيمية) فيما يلي عرض لبعضها:

- يعرف **WHEELLEN** الثقافة التنظيمية بأنها "عبارة عن مجموعة من الإعتقادات والتوقعات والقيم التي سشترك بها أعضاء المنظمة"، ويعرفها **SEHERMERBORN** بأنها " نظام من القيم والمعتقدات يشترك بها العاملون في المنظمة بحيث ينمو هذا النظام ضمن المنظمة الواحدة، كما يعرفها **KOSSEN** بأنها " مجموعة من القيم التي يجلبها أعضاء المنظمة (رؤساء ومرؤوسين) من البيئة الداخلية لتلك المنظمة " 2 .
- ويعرفها **شاربلن** بأنها " هي كل مايعرف ويعبر عن الإتجاهات المشتركة للأفراد العاملين في المنظمة التي تؤثر في اسلوب تعاملهم مع بيئتهم الداخلية والخارجية لتحقيق التوازن والتكيف بما يتفق وهذه الإتجاهات المشتركة " 3 .

¹ - محمد سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان، 2005، ص 309.

² - محمد سلمان العميان: مرجع سبق ذكره، ص 311

³ - سامي فياض العزاوي: ثقافة منظمة الأعمال المفاهيم والأسس والتطبيقات، الإدارة العامة للطباعة والنشر، السعودية، 1430هـ، ص55.

- وفي تعريف آخر للثقافة التنظيمية تعرف على أنها " مجموعة من المبادئ الأساسية التي إختراعها و اكتشفها أو شكلتها جماعة معينة وذلك بهدف التعود على حل بعض المشاكل في ما يخص التأقلم مع محيطها الخارجي والإنسجام أو التكامل الداخلي, إذ تمثل ثقافة المنظمة مجموعة من المميزات التي تتميز بها المنظمة عن باقي المنظمات الأخرى, وتتمارس هذه المميزات تأثيرا كبيرا على سلوك الأفراد في المنظمة, وتمثل الإطار الموجه لسلوك الأفراد أثناء العمل كتبني المنظمة قيما معينة كالخضوع للأنظمة والقوانين والإهتمام بالعملاء وتحسين الفاعلية والكفاءة " ¹

المطلب الثاني: أهمية ووظائف الثقافة التنظيمية

أولاً: أهمية الثقافة التنظيمية

يمكن إيجاز أهمية الثقافة التنظيمية في المنظمات فيما يلي ²:

- 1- تعمل الثقافة التنظيمية على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصائصها.
 - 2- تعمل الثقافة التنظيمية على توسيع افق ومدارك الافراد العاملين حول الأحداث التي تحدث في المحيط الذي يعلمون به, أي أن ثقافة المنظمة تشكل إطارا مرجعيا يقوم الأفراد بتفسير الأحداث والأنشطة في ضوءه.
 - 3- تساعد التنبؤ بسلوك الافراد والجماعات فمن المعروف أن الفرد عندما يواجهه موقفا معينا أو مشكلة معينة فإنه يتصرف وفقا لثقافته, أي بدون معرفة الثقافة التي ينتمي إليها الفرد يصعب التنبؤ بسلوكه.
- وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية في أنها توفر اطار لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي, بمعنى ان الثقافة التنظيمية تؤثر على العاملين وعلى تكوين السلوك المطلوب منهم داخل المنظمة .

¹ - بلال خلف السكارنة: التطوير التنظيمي الإداري, دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة, عمان, 2009, ص 358.

² - محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال, مرجع سبق ذكره, ص313, ص314.

ثانيا: وظائف الثقافة التنظيمية¹:

- 1- تعطي أفراد المنظمة هوية تنظيمية: مشاركة العاملين القيم يمنحهم الشعور بالتوحيد, مما يساعد على تطوير الإحساس بغرض مشترك.
- 2- تسهيل الإلتزام الجماعي: إن الشعور بالهدف المشترك يشجع الإلتزام القوي من جانب من يقبلون هذه الثقافة .
- 3- تعزيز إستقرار النظام: تشجع على التنسيق والتعاون بين أعضاء المنظمة من خلال تشجيع الشعور بالهوية المشتركة

المطلب الثالث: خصائص الثقافة التنظيمية

- كما هو معروف فإن أي مجتمع يحتوي على ثقافات فرعية ضمن ثقافات رئيسية وهذا المبدأ ينطبق على المنظمة فهي لا تمتلك ثقافة واحدة وإنما تحتوي على ثقافات فرعية مختلفة بإختلاف الأفراد المنتمين إليها, و مايلي عرض لأهم خصائص ثقافة المنظمة²:
- 1 - الانتظام في السلوك والتقييد به : نتيجة التفاعل بين افراد المنظمة فإنهم يستخدمون لغة ومصطلحات وعبارات وطقوسا مشتركة ذات علاقات بالسلوك من حيث الإحترام والتصرف .
 - 2- المعايير: هناك معايير سلوكية فيما يتعلق بحجم العمل الواجب إنجازه (لاتعمل كثيرا جدا, ولا قليلا جدا) .
 - 3- القيم المتحكمة: توجد قيم أساسية تتبناها المنظمة ويتوقع من كل عضو فيها الإلتزام بها مثل جودة عالية, نسبة متدنية من الغيابات, والإنصياح للأنظمة والتعليمات .
 - 4- المناخ التنظيمي: عبارة عن مجموعة الخصائص التي تتميز بها البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل الأفراد ضمنها تؤثر على قيمهم وإتجاهاتهم وإدراكهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الإستقرار والثبات النسبي .

¹ - هشام حمدي رضا: إدارة الإنتاج والعمليات, دار الراجحة للنشر والتوزيع, الأردن, 2010, ص197, ص198.

² - محمود سلمان العميان: مرجع سبق ذكره, ص315, ص316.

وإضافة إلى هذه الخصائص التي أوردها محمود سلمان العميان في كتابه (

السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال) نجد أيضا خصائص أخرى ذكرها بلال خلف السكارنة في كتابه (التطوير التنظيمي والإداري) جاءت كما يلي ¹ :

1- الثقافة التنظيمية نظام متكامل: وذلك من خلال خلق الإنسجام بين العناصر المختلفة للثقافة داخل المنظمة, بحيث أي تغيير على أحد عناصر الثقافة ينعكس أثره على باقي العناصر الأخرى.

2- الثقافة التنظيمية نظام متغير ومتطور: عادة ماتكون ثقافة المنظمة قابلة للتغيير والتطور .

3- الثقافة التنظيمية نظام مرن: تتكيف الثقافة التنظيمية مع التغيرات التي تحدث للمنظمة.

المطلب الرابع: أنواع الثقافة التنظيمية

يمكن التمييز بين نوعين من الثقافة التنظيمية وهما ² :

1- الثقافة التنظيمية القوية: حيث يزداد التمسك وينشد بالقيم الجوهرية للمنظمة والتي تكون مشتركة بشكل كبير بين الأعضاء .

2- الثقافة التنظيمية الضعيفة: وهي عكس الثقافة القوية, حيث لا تحظى بالثقة والقبول الواسع من طرف أعضاء المنظمة وبالتالي يجد العمال صعوبة في التوحد مع المنظمة أو مع أهدافها وقيمها .

وهناك عاملان أساسيان يحددان درجة قوة الثقافة التنظيمية:

- الإجماع لنفس القيم والسلوكيات الحيوية في المنظمة من قبل الأعضاء ومشاركة واسعة لنفس القيم والذي يتوقف على تعريف العمال بالقيم السائدة وكيفية العمل بها من جهة وعلى نظام المكافآت الممنوحة من جهة أخرى.

¹ - بلال خلف السكارنة: التطوير التنظيمي والإداري, مرجع سبق ذكره, ص371, ص372.

² - بلال خلف السكارنة: مرجع سبق ذكره, ص372.

- الشدة: وهي مدى تمسك الأعضاء بالقيم وتزداد ثقافة المنظمة قوة بتزايد شدة وقوة تمسك العمال بالقيم والإعتقادات داخل المنظمة.

ومن هنا تبرز أهمية ظهور ثقافة تنظيمية قوية تعمل على الوحدة التنظيمية .

فالثقافة القوية لاتسمح بتعدد ثقافات فرعية متباينة لأنه إذا لم تثق الثقافات الفرعية المتعددة الموجودة في المنظمة ببعضها البعض, ولم تتعاون فإن ذلك سيقود إلى صراعات تنظيمية ستؤثر على الفاعلية والأداء للمنظمة. قد أكد مارتول ومارتن أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على المنظمة والسلوك التنظيمي والفعالية التنظيمية عندما تكون مشتركة بين العاملين بحيث يؤمن بها إيماناً عميقاً¹ .

¹ - محمود سلمان العميان: مرجع سبق ذكره, ص317.

*المبحث الثاني: عناصر الثقافة التنظيمية

المطلب الأول: القيم التنظيمية

أولاً: تعريف القيم التنظيمية

- هي " المعيار الذي يحكم تصرفات و اتجاهات الأفراد نحو مواضيع ومواقف, معتقدات, أحكام, وتصديق الفرد بما هو صح أو خطأ, مقبول أو غير مقبول, عادل أو غير عادل, مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه ومقارنة النفس بالغير ومحاولة التأثير فيهم " ¹.
- ويعرفها بلال خلف السكارنة في كتابه (التطوير التنظيمي والإداري) على أنها "هي التي تسمح لكل فرد في المنظمة بتقييم الأشياء أو الحكم عليها وتتجسد أهميتها في كونها عبارة عن الدستور أو المرجع والمعبر عنه من خلال القانون الداخلي للمؤسسة والذي يسمح بتصوير القرار ويسمح بالتعبير عن الإدراك الحسن من السيئ في السلوكات" ².
- أما محمود سلمان العميان يعرفها في كتابه (السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال) على أنها
- " تمثل القيم في مكان العمل أو بيئة العمل, بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين, ضمن الظروف التنظيمية المختلفة. ومن هذه القيم المساواة بين العاملين, والإهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين....الخ" ³.
- نلاحظ من خلال التعريفات السابقة أنها تتفق كلها على أن القيم التنظيمية هي التي توجه سلوك الأفراد داخل المنظمات ولابد أن تكون مشتركة بين أعضاء التنظيم الواحد لضمان الفعالية.

¹ - محمد يوسف القاضي: السلوك التنظيمي, الأكاديميون للنشر والتوزيع, عمان, ص85.

² - بلال خلف السكارنة: مرجع سبق ذكره, ص373.

³ - محمود سلمان العميان: مرجع سبق ذكره, ص312.

التعريف الإجرائي:

وفي محاولة منا نعرف القيم التنظيمية على أنها " تلك الإتفاقيات المشتركة بين أفراد المنظمة الواحدة والتي تعد بمثابة دستورها غير المكتوب وعلى كل فرد من التنظيم التحلي بها واحترامها" .

ثانيا: أهمية القيم التنظيمية ¹ :

- 1- تحدد أخلاقيات العمل .
- 2- تحدد المعايير والأنماط السلوكية المقبولة والمرفوضة.
- 3- تلعب دور في تحديد مستوى الإنجاز وتؤثر على إدراك المواقف والمشاكل.

المطلب الثاني: المعتقدات والتوقعات التنظيمية

أولا: المعتقدات التنظيمية

- عبارة عن تصورات مشتركة راسخة في أذهان العاملين في المنظمة, وتدور حول طبيعة العمل والحياة الإجتماعية في بيئة العمل, وكيفية انجاز الأعمال والمهام الوظيفية ومن هذه المعتقدات أهمية مشاركة العاملين في عملية صنع القرارات, كيفية إدارة العمل المتخصصة لذاتها وأثر ذلك على تحقيق الأهداف التنظيمية ² .
- وفي تعرف آخر هي " عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الإجتماعية في بيئة العمل وكيفية إنجاز العمل ونجد أن هناك من المعتقدات ما هو سلبي وما هو إيجابي وهنا تكمن مسؤولية الإدارة في تعزيز وتقوية المعتقدات الإيجابية للأفراد كالصدقات والتقدير والولاء التنظيمي والسعي من أجل التخلص من المعتقدات السلبية والأناية وغيرها" ³ .

¹ - محمد يوسف القاضي: مرجع سبق ذكره, ص86.

² - محمد يوسف القاضي: مرجع سبق ذكره, ص196.

³ - بلال خلف السكارنة: مرجع سبق ذكره, ص374.

- نلاحظ تشابه في التعريفين إلا أن التعريف الثاني ميز بين نوعين من المعتقدات التنظيمية وأشار صاحب التعريف إلى دور الإدارة في تعزيز وتقوية المعتقدات الإيجابية والتخلص من تلك السلبية

- تعريف إجرائي للمعتقدات التنظيمية:

هي "تلك الأفكار المشتركة كالمشاركة في صنع القرار والمساهمة في العمل الجماعي من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية".

ثانيا: التوقعات التنظيمية

- "وهي عبارة عن مجموعة من الأشياء المتوقعة التي يحددها أو يتوقعها الفرد من المنظمة, وكذلك تتوقعها المنظمة من الفرد, خلال عمله في المنظمة مثال ذلك التوقعات المتبادلة بين الرئيس والمرؤوسين, ومن خلال الزملاء فيما بينهم, والمتمثلة في الإحترام, وتوفير بيئة تنظيمية تساعد وتدعم إحتياجات الفرد الإقتصادية والنفسية والإجتماعية"¹.

¹ - محمد يوسف القاضي: مرجع سبق ذكره, ص 197.

المطلب الثالث: الطقوس والأعراف التنظيمية

أولاً: الطقوس التنظيمية

وتمثل الأحداث والأنشطة التي يقوم بها العمال في المنظمة والتي تعكس القيم الأساسية في المنظمة كطقوس التحاق موظف جديد بالمنظمة أو ترقية مسؤول أو اجتماع غداء اسبوعي غير رسمي أو فترات راحة لتناول القهوة أو الشاي وهذا يؤدي الى تعميق الترابط والتكامل بين العمال, كذلك طريقة تحضير وإدارة الاجتماعات وطريقة الكلام والكتابة وكيفية مقاطعة الحديث ومناداة الأفرأ أو اجراء احتفال سنوي لتكريم افضل موظف أو تكريم المتقاعدين وبالتالي زيادة الشعور بالإنتماء الى المنظمة وهذا يعني تثبيت الثقافة التنظيمية¹.

ثانياً: الأعراف التنظيمية

وهي " عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة على إعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة, مثال ذلك إلتزام المنظمة بعدم تعيين الأب و الإبن في نفس المنظمة ويفترض أن تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة الإلتباع"².

المطلب الرابع: السلوك التنظيمي

أولاً: تعريف السلوك التنظيمي

- يرى **سيزلا في دوالاس** أن السلوك التنظيمي هو " الإهتمام بدراسة سلوك العاملين بالوحدات التنظيمية المختلفة واتجاهاتهم وميولهم وأدائهم, فالمنظمات والجماعات الرسمية تؤثر في إدراكات العاملين ومشاعرهم وتحركاتهم, كما تؤثر البيئة في المنظمات البشرية وأهدافها"³.

¹ - بلال خلف السكارنة: مرجع سبق ذكره, ص373.

² - محمود سلمان العميان: مرجع سبق ذكره, ص313.

³ - سامر جلد: السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة, دار اسامة للنشر والتوزيع, الأردن, 2009, ص11.

- ويعتقد **العديلي** أن السلوك التنظيمي هو "المحاولة الشاملة لفهم سلوك العاملين في المنظمة أو المنشأة، سواء كانت أفراداً أو جماعات صغيرة أو أفراداً كثيرين كوحدة شاملة ومتكاملة، وكذلك تفاعل هذه المنظمة مع بيئتها الخارجية، المؤثرات والعوامل السياسية والإقتصادية والتقنية والإجتماعية والثقافية والحضارة، ومع سلوك العاملين بها وما يحملونه من مشاعر واتجاهات ومواقف وتوقعات وجهود. وبمعنى أدق يعني السلوك التنظيمي تفاعل المتغيرات الإنسانية مع المتغيرات التنظيمية"¹.

ثانياً: أنماط السلوك التنظيمي²:

- 1- السلوك التنظيمي الإيجابي: فيه يتصف الفرد بالإنتاجية والتعاون مع مبادئ المنظمة مما يعمل على تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة.
 - 2- السلوك التنظيمي السلبي: وهو السلوك الذي يعمل صاحبه على عرقلة النظام الإداري و وضع العقبات التي تعمل على عدم تحقيق أهداف المنظمة.
 - 3- السلوك التنظيمي المحايد: وهذا النوع من السلوك لا هو إيجابي متعاون ولا هو سلبي معوق سير المنظمة نحو تحقيق أهدافها.
- وأمام هذه الأنماط تهدف الإدارة دائماً إلى تغيير السلوك الإداري من سلوك سلبي أو محايد إلى سلوك إيجابي، ويعتمد ذلك على تحليل السلوك الإنساني ثم وضع النظم ما يكفل التحول للنمط الإيجابي.

¹ - سامر جلد: نفس المرجع، ص13.

² - سامح عبد المطلب عامر، علاء محمدي قنديل: التطوير التنظيمي، دار الفكر، عمان، 2010، ص42، ص43.

المبحث الثالث: تأثير الثقافة التنظيمية على المنظمة

المطلب الأول: العوامل المحددة لثقافة المنظمة

تتكون ثقافة المنظمة وتتشكل من خلال تفاعل عديد من الإعتبارات أهمها ما يلي¹:

- 1- الصفات الشخصية للأفراد ومالديهم من إهتمامات وقيم ودوافع.
- 2- الخصائص الوظيفية، ومدى ملائمتها وتوافقها مع الصفات الشخصية للأفراد، حيث يتجه الفرد إلى المنظمة التي تتفق مع إهتماماته وقيمه ودوافعه، كما أن المنظمة تجذب إليها من يتفق مع ثقافتها.
- 3- البناء التنظيمي، حيث تتعكس خصائص التنظيم الإداري على خطوط السلطة وأساليب الإتصالات ونمط إتخاذ القرارات.
- 4- المنافع التي يحصل عليها عضو المنظمة في صورة حقوق مادية وأدبية تكون ذات دلالة على مكانته الوظيفية وتنعكس على سلوكياته.
- 5 الأخلاقيات والقيم السائدة في المنظمة، وما تشتمل عليه من قيم وطرق التفكير وأساليب التعامل بين أفراد المنظمة ومع الأطراف الخارجية، وعادة ماتتكون أخلاقيات وقيم المنظمة مما يلي :

- أخلاقيات وقيم الأفراد التي يستمدونها من العائلة والأصدقاء والمجتمع.
- أخلاقيات وقيم المهنة التي ترشد سلوكيات الأفراد في مهنة أو وظيفة معينة.
- أخلاقيات وقيم المجتمع الناتجة من النظام الرسمي القانوني أو ما ينتج عنه من عادات وممارسات في المجتمع.

¹ - مصطفى محمود ابوبكر: التنظيم الإداري، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 408-412.

المطلب الثاني: الثقافة التنظيمية وقيم أعضاء المنظمة

تحدد قدرة المنظمة على زيادة فعاليتها بدرجة كبيرة بمدى قدرة ثقافة المنظمة على تشكيل قيم أعضائها وتحفيزهم من خلال مجموعة من الأساليب والأدوات والممارسات الإدارية منها مايلي¹:

- 1- التفاعل والإنصهار داخل مجموعات العمل: ويتم ذلك من خلال تعريف أعضاء المنظمة الجدد بالقيم والمعايير السائدة المرشدة للسلوك الوظيفي والقرارات داخل المنظمة. ويفضل أن يتم هذا التعريف بصورة معلنة تجنباً لإكتساب الأفراد الجدد لقيم غير مقبولة.
- 2- الإلتزام بمراسيم وتعاليم محددة: من الطرق التي من خلالها يمكن تشكيل ثقافة أعضاء المنظمة أن يتم الإلتزام بمراسيم وتعاليم محددة تمثل سلوكيات رسمية ينتج عنها تعلم الأفراد للقواعد والأعراف والقيم والعادات التي تشكل ثقافة المنظمة.
- 3- الوقائع والأحداث الحقيقية الهامة: يمكن من خلال إعلان مواقف محددة أو عرض وقائع وأحداث حقيقة ذات تأثير هام على تطور ونمو المنظمة ليتم نقل ثقافة المنظمة إلى الأفراد الجدد، وكذلك تدعيم إلتزام الموظفين القدامى .
- 4- اللغة: يقصد باللغة هنا، بجانب لغة التحدث، لغة الإتصال والتفاهم وما يتم الإتفاق عليه والإلتزام به من شعارات ورموز وتصرفات تدل على أن أعضاء المنظمة يتحدثون لغة واحدة. ومثال ذلك لغة الجندية التي يتحدث بها أفراد المؤسسة العسكرية، ولغة معاملة المريض التي يتحدث بها أفراد مؤسسة طبية، ولغة خدمة العميل التي يتحدث بها أفراد مؤسسة تسويقية، حيث تساهم هذه اللغة في نقل وتعلم ثقافة المنظمة بين أعضائها القدامى والجدد.

¹ - مصطفى محمود ابوبكر: مرجع سبق ذكره، ص413.

المطلب الثالث: الثقافة التنظيمية وفعالية المنظمة

لقد كشفت الدراسات التي أجراها **Waterman** و **Peters** حول خصائص المنظمات متميزة الأداء أن هناك علاقة إيجابية بين الثقافة القوية وفعالية المنظمة. فقد وجدوا أن هيمنة الثقافة وتماسكها هي صفة أساسية في المنظمات متفوقة الأداء والإنجاز. ففي هذه المنظمات عملت الثقافة القوية على إزالة الحاجة إلى الكتيبات والخرائط التنظيمية والقواعد الرسمية. فالناس يعرفون ماذا يفترض أن يعملوا، والسلوك المناسب كانت تحدهه باستمرار الرموز والحكايات والمراسيم والطقوس¹.

ويرى الكاتب **Jay Barney** أن الثقافة القوية يمكن أن تؤدي إلى إنتاجية إقتصادية أعلى حينما تكون ثقافة المنظمة مصدر ميزة تنافسية، وذلك شريطة أن تكون هذه الثقافة قيمة أي بمعنى تساعد على الإنجاز والأداء الأفضل، وأن تكون نادرة وغير قابلة للتقليد².

إن فاعلية المنظمة تتطلب تحقيق التوافق بين ثقافة المنظمة وبيئتها وإستراتيجياتها التقنية التي تستخدمها. فمن ناحية يجب أن تتوافق ثقافة المنظمة مع البيئة الخارجية، أي بمعنى أن تتضمن ثقافة المنظمة القيم والمعايير والتقاليد التي تساعد المنظمة على التكيف مع البيئة والتغيرات البيئية. أما في ما يخص العلاقة بين الثقافة والإستراتيجية فمن الضروري أن تكون ثقافة المنظمة مناسبة وداعمة لإستراتيجيات المنظمة. وأي تغييرات في إستراتيجية المنظمة تتطلب إجراء تغييرات متزامنة في ثقافة المنظمة، وإلا فمن المحتمل أن يكون مصير الإستراتيجية الفشل. وعلى الصعيد الداخلي للمنظمة، يجب أن تكون

¹ - حسين حريم: السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان، 2009، ص320.

² - حسين حريم: نفس المرجع، ص320.

ثقافة المنظمة ملائمة لنوع التقنية المستخدمة. فالتقنية الروتينية تتطلب قيما ومعايير وتقاليد تختلف عن تلك التي تلائم التقنية غير الروتينية¹.

¹ - حسين حريم: مرجع سبق ذكره، ص320.

*خلاصة الفصل:

نستخلص من هذا الفصل المعنون بالإطار النظري للثقافة التنظيمية والذي تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث حيث تطرقنا خلال المبحث الأول إلى ماهية الثقافة التنظيمية و تضمن أربع مطالب, مطلب حول تعريف الثقافة التنظيمية ومطلب حول أهمية و وظائف الثقافة التنظيمية, ومطلب يبرز خصائص الثقافة التنظيمية ومطلب أخير حول أنواع الثقافة التنظيمية .

وفي المبحث الثاني حاولنا إبراز أهم العناصر للثقافة والتي جاءت على شكل أربع مطالب أيضا, حيث مطلب تضمن القيم التنظيمية, ومطلب تضمن المعتقدات والتوقعات التنظيمية ومطلب تضمن الطقوس والأعراف التنظيمية, ومطلب أخير تضمن السلوك التنظيمي .

أما في المبحث الثالث من ذات الفصل تكلمنا فيه حول تأثير الثقافة التنظيمية على المنظمة ويحتوي على ثلاثة مطالب, مطلب حول العوامل المحددة لثقافة المنظمة, ومطلب حول الثقافة التنظيمية وقيم أعضاء المنظمة, ومطلب أخير حول الثقافة التنظيمية وفعالية المنظمة .

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

1- المجال المكاني

2- المجال البشري

3- المجال الزمني

ثانياً: تفرغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها

1- تفرغ البيانات الشخصية والتعليق عليها

2- تفرغ البيانات المتعلقة بترسيخ القيم التنظيمية والتعليق عليها

3- تفرغ البيانات المتعلقة بالمعتقدات التنظيمية والتعليق عليها

ثالثاً: نتائج البحث

1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الاولى

2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

3- مناقشة نتائج الفرضية العامة

تمهيد:

يعد الجانب الميداني اساس الدراسات الاجتماعية بمختلف مجالاتها إذ لاكتفي بالتفسيرات النظرية بل اصبحت هي الأخرى تسعى الى التقرب من الواقع, وذلك باجراء دراسات ميدانية للوصول الى نتائج دون الاكتفاء بالتصورات النظرية, كأساس للوصول الى الحقائق التي تفسر الواقع وهذا ماسوف يتم تناوله في هذا الفصل.

أولاً: مجالات الدراسة

1- المجال المكاني:

تم اجراء هذه الدراسة بمستشفى ابن سينا بادرار تاسس في 12 ديسمبر 1975 يقع وسط مدينة ادرار يحده شرقا المعهد الوطني للشبه الطبي, ويحده غربا شارع 19 مارس, ويحده جنوبا مركب الاتصالات, ويحده شمالا المحكمة, وهو مؤسسة عمومية ومرفق عام مهمته التكفل بالمواطنين في الحالات التالية: الاستعجالات الطبية, الكشوفات الطبية, التحاليل الطبية, العلاجات الوقائية, التوعية الصحية , ويضم المستشفى عدة هياكل صحية.

2- المجال البشري للدراسة:

يمثل المجال البشري عدد الافراد العاملين بالمستشفى محل الدراسة حيث يقدر عددهم الاجمالي ب:736 عامل اخترنا منهم عينة عشوائية بسيطة تقدر ب: 10% من المجتمع الاصلي ويقدر حجم العينة ب: 73.6 بالتقريب 74 عامل وزع عليهم استبيان البحث وتم استرجاع 55 استبيان.

*** كيفية اختيار العينة:**

100% ————— 736

10% X —————

3- المجال الزمني للدراسة:

استغرقت الدراسة الميدانية بمستشفى ابن سينا مدة 15 يوما وفق مرحلتين:
المرحلة الاولى: امتدت من 30 افريل 2019 الى 2 ماي 2019 قمنا خلالها بدراسة استطلاعية للتعرف على المستشفى بعد اخذ الموافقة من ادارة المستشفى لاجراء الدراسة, وقمنا بمقابلة مع موظف بمصلحة الارشيف اطلعنا خلالها على بعض الوثائق وهي

تعريف بالمؤسسة والهيكل التنظيمي للمستشفى واطلعنا ايضا على عدد العمال الاجمالي ,
وعدد عمال كل تخصص .

المرحلة الثانية: استغرقت هذه المرحلة مدة 11 يوما من 3 ماي الى غاية 13 ماي
2019 قمنا فيها بتوزيع الاستبيان على عمال المستشفى , ثم العودة لجمع الاستبيان
الموزع عليهم .

ثانيا: تفريغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها

1- تفريغ البيانات الشخصية والتعليق عليها:

جدول رقم 01 يمثل توزيع افراد العينة حسب الجنس:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	31	%56.4
انثى	24	%43.6
المجموع	55	%100

من خلال الجدول المحدد لتوزيع افراد العينة حسب الجنس نلاحظ ان نسبة الذكور والمقدرة ب: %56.4 من مجموع العينة المستخدمة تمثل اكبر نسبة مقارنة بنسبة الاناث والمقدرة ب: %43.6, هذا راجع لطبيعة العينة باعتبار العمال الذكور اكثر استجابة للاستبيان الموزع .

جدول رقم 02 يمثل توزيع افراد العينة حسب السن:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
30-20	15	%27.3
40-30	28	%50.9
50-40	12	%21.8
50 فما فوق	0	%0
المجموع	55	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 2 الموضح لاعمار عينة الدراسة ان الفئة العمرية 40-30 تمثل نصف افراد العينة 50.9 % في حين نجد ان الفئة 30-20 تقدر ب %27.3 والفئة 50 -40 ممثلة ب %21.8 ومن هنا يتضح لنا ان التوظيف في

المستشفى قد يتطلب خبرة مهنية كما يتضح لنا أيضا ان العمال في المستشفى غالبيتهم من فئتي الكهول والشباب وكذلك يتضح ان العمال يتمتعون بخبرة مهنية.

جدول رقم 03 يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	00	%00
متوسط	06	%10.9
ثانوي	22	%40
جامعي	26	%47.3
دراسات عليا	01	%1.8
المجموع	55	%100

نلاحظ من خلال البيانات في الجدول رقم 03 المعبر عن المستوى التعليمي لعينة الدراسة ان النسبة الكبيرة لذوي المستوى الجامعي %47.3, تليها نسبة %40 المعبرة عن ذوي المستوى الثانوي, ثم نسبة %10.9 للمستوى المتوسط, ثم نسبة %1.8 لمستوى دراسات عليا وهي نسبة ضعيفة جدا, ومن خلال هذه النسب نستنتج ان المستوى الجامعي هو المسيطر داخل المستشفى وكذلك نستنتج ان اغلب العمال لهم مستوى تعليمي مقبول يتراوح بين الجامعي والثانوي مما يمكنهم من القيام باعمالهم بشكل جيد.

جدول رقم 04 يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
اعزب	22	40%
متزوج	33	60%
مطلق	00	00%
ارمل	00	00%
المجموع	55	100%

يوضح لنا الجدول رقم 04 الحالة العائلية لعينة الدراسة النسبة الاكبر المقدره ب:60% من نصيب المتزوجين وتليها فئة العزاب بنسبة 40% , اما فئة المطلقين والارامل منعدمة وهذا حسب العينة المستخدمة .

جدول رقم 05 يوضح توزيع افراد العينة حسب الوظيفة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
اداري	20	36.4%
طبيب	03	5.5%
ممرض	13	23.6%
شبه طبي	08	14.5%
عامل مهني	11	20%
المجموع	55	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 05 المعبر عن الوظائف المختلفة التي يشغلها العمال لعينة الدراسة حيث نجد ان فئة الاداريين استحوذت على نسبة 36.4% اما فئة الممرضين نسبتهم 23.6% وتليها فئة العمال المهنيين بنسبة 20% وتليها فئة الشبه الطبيين بنسبة 14.5% وفي الاخير نجد فئة الاطباء بنسبة 5.5% , ونستنتج من هذه

النسب ان فئة الاداريين اكثر استجابة للدراسة وكذلك فئتي الممرضين والعمال المهنيين , اما فئتي الاطباء والشبه الطبيين فكانت استجابتهم ضعيفة وهذا كله حسب العينة المستخدمة في الدراسة.

جدول رقم 06 يوضح توزيع افراد العينة حسب الخبرة المهنية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 10 سنوات	33	60%
من 10 - 20	15	27.3%
20-30	7	12.7%
من 30 فاكثر	00	00%
المجموع	55	100%

يبين لنا هذا الجدول رقم 06 المعبر عن المدة الزمنية التي قضتها عينة الدراسة في العمل بالمستشفى بحيث نجد ان الفئة الاولى اقل من 10 سنوات تعبر عن النسبة الكبيرة ب: 60% اما الفئة الثانية من 10 الى 20 سنة تعبر عن نسبة 27.3% وتليها الفئة الثالثة من 20 الى 30 سنة بنسبة 12.7%, اما الفئة الاخيرة من 30 فاكثر فهي منعدمة حسب العينة المستخدمة في الدراسة ونستنتج من خلال هذه النسب ان معظم العمال من فئة الشباب وكذلك نستنتج ان المؤسسة تضم عمال ذوي خبرة مهنية بنسبة تقدر ب: 40% من افراد العينة .

جدول رقم 07 يوضح توزيع افراد العينة حسب انخراطهم في النقابة من عدمه:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	47	85.5%
لا	8	14.5%
المجموع	55	100%

من خلال الجدول رقم 07 يتضح لنا ان نسبة الانخراط في النقابة بالمستشفى كبيرة والمقدرة ب:85.5% ونسبة العمال الغير منخرطين في النقابة ضعيفة وتقدر ب:14.5% , ونستنتج من هذه النسب ان عمال المستشفى يولون اهتماما كبيرا للنشاط النقابي هذا حسب العينة المستخدمة في الدراسة.

جدول رقم 08 يمثل توزيع افراد العينة حسب انتمائهم النقابي:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
الاتحاد العام للعمال الجزائريين	19	34.5%
مستخدمي الادارة العمومية	12	21.8%
النقابة الجزائرية للشبه الطبي	10	18.2%
النقابة الوطنية لممارسي الصحة	6	10.9%
بدون انتماء نقابي	8	14.5%
المجموع	55	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 08 ان اغلبية العمال ينتمون للنقابات بنوعيتها التابعة والمستقلة حيث نجد ان نقابة الاتحاد التابعة للحكومة استحوذت على نسبة تقدر بـ 34.5% , وتليها النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية بنسبة 21.8% وتليها النقابة الجزائرية للشبه الطبي بنسبة 18.2% , وفي الاخير نجد النقابة الوطنية لممارسي الصحة بنسبة 10.9% .

ونستنتج من خلال هذه النسب الموضحة في الجدول ان نسبة الانخراط بصفة عامة بلغت قرابة 85% من افراد عينة الدراسة , فحين نجد نسبة العمال بدون انتماء

نقابي مقدرة ب: 14.5%, وهذا راجع الى اقبال العمال على الانخراط في النشاط النقابي لضمان حقوقهم حسب العينة المستخدمة في الدراسة.

2- تفرغ البيانات المتعلقة بترسيخ القيم التنظيمية في المؤسسة والتعليق عليها

الجدول رقم 09 يمثل مساعدة النقابة على تبادل الافكار بين العمال

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	56.4%
لا	11	20%
احيانا	13	23.6%
المجموع	55	100%

من خلال الجدول رقم 09 يتضح لنا ان مانسبته 56.4% من افراد العينة اجابو ب نعم, وتليها النسبة 23.6% من افراد العينة اجابو ب أحيانا, وفي الاخير نجد مانسبته 20% من افراد العينة اجابو ب لا, ومن خلال هذه النسب نلاحظ ان مايقدر ب 80% من افراد العينة يرون ان النقابة تساعد فعلا على تبادل الافكار بين العمال , وفي المقابل نجد مانسبته 20% يرون عكس ذلك , ومن هنا نستنتج ان كلما كان الانخراط في النقابة بنسبة كبيرة يكون هناك تبادل للافكار بين العمال وهذا ما يوضحه الجدول رقم 07 اعلاه والجدول الحالي رقم 09.

الجدول رقم 10 يمثل سعي النقابة الى تعميم العمل على شكل فرق:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	54.5%
لا	15	27.3%
احيانا	10	10%
المجموع	55	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 10 أن نسبة 54.5% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم , بينما نسبة 27.3% من أفراد العينة أجابو بـ لا, بينما نسبة 10% من أفراد العينة أجابوا بـ أحيانا

ومنه نستنتج أن أغلبية أفراد العينة والمقدرة نسبتهم بـ 64.5% يرون أن النقابة تسعى إلى تعميم العمل على شكل فرق, بينما الاجابات الاخرى والمقدرة بـ 10% لا ترى أن النقابة تسعى إلى تعميم العمل على شكل فرق .

الجدول رقم 11 يمثل مساعدة النقابة عمال الوحدات التنظيمية على تبادل خدماتهم لمساعدة بعضهم:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	52.7%
لا	10	18.2%
احيانا	16	29.1%
المجموع	55	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 11 الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول مساعدة النقابة عمال الوحدات التنظيمية على تبادل خدماتهم لمساعدة بعضهم حيث الاغلبية

أجابت بـ نعم بنسبة 52.7% ، بينما نسبة 29.1% أجابوا بـ أحيانا، وفي الاخير نسبة 18.2% أجابوا بـ لا

ومنه نستنتج أن أغلبية أفراد العينة يرون أن النقابة تساعد عمال الوحدات

التظيمية على تبادل خدماتهم لمساعدة بعضهم وهذا حسب أفراد عينة الدراسة.

الجدول رقم 12 يوضح تسهيل النقابة لتبادل المعلومات الهامة المتعلقة بالمؤسسة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	58.2%
لا	7	12.7%
احيانا	16	29.1%
المجموع	55	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 12 أن ما نسبته 58.2% من أفراد العينة أجابوا بـ

نعم وتليها نسبة 29.1% أجابوا بـ أحيانا، وفي الاخير نجد ما نسبته 12.7% أجابوا بـ لا ، ومن خلال هاته النسب نستخلص أن النقابة تسهل عملية تبادل المعلومات في المؤسسة

الجدول رقم 13 يوضح مطالبة النقابة بتعديل النظام الداخلي للمؤسسة بما يتناسب مع

ظروف العمل:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	33	60%
لا	11	20%
احيانا	11	20%
المجموع	55	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 13 نسبة 60% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم , في حين تساوت بقية الإجابات بين أحيانا و لا بنسبة 20% لكل منهما, ومن هنا نستنتج أن النقابة تطالب فعلا بتعديل النظام الداخلي للمؤسسة وهذا حسب أفراد العينة للدراسة. الجدول رقم 14 يوضح مطالبة النقابة باعادة النظر في القرارات التي ترى فيها عقاب جائر على العمال:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	65.5%
لا	4	7.3%
احيانا	15	27.3%
المجموع	55	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 14 إجابات افراد العينة حول مطالبة النقابة بإعادة النظر في القرارات التي ترى فيها عقاب جائر على العمال ,حيث بلغت نسبة الاجابة بـ نعم 65.5% ,وتليها نسبة الاجابة بـ أحيانا 27.3% , وفي الاخير نجد نسبة الاجابة بـ لا 7.3% , ومنه يتضح أن النقابة تطالب برفع العقوبات الجائرة على العمال ومن هنا يتضح حرص النقابة على حماية حقوق العمال ومدى سعيها لتطبيق القوانين بالمؤسسة. الجدول رقم 15 يمثل استعانة النقابة بالحوار مع الادارة لتعديل قراراتها:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	39	70.9%
لا	1	1.8%
احيانا	15	27.3%
المجموع	55	100%

يتبين من خلال الجدول رقم 15 أن قرابة 71% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم في حين أجاب مانسبته 27.3% بـ أحيانا, وأخيرا نجد 1.8% أجابوا بـ لا , ومن هنا يتبين أن النقابة تستعين بالحوار كأداة أساسية لتعديل قرارات الإدارة, وهذا ما يؤكد ترسيخ النقابة لتطبيق القوانين.

الجدول رقم 16 يمثل لجوء النقابة الى الاضراب في حالة عدم تلبية مطالبها:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	38	69.1%
لا	3	5.55%
احيانا	14	25.5%
المجموع	55	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 16 نسبة 69.1% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم ,بينما نسبة 25.5% أجابوا بـ أحيانا ,في حين نسبة 5.55% أجابوا بـ لا ,وكتحليل سوسيولوجي نقول أن أغلبية أفراد العينة تصرح بأن النقابة تلجأ الى الاضراب في حالة عدم تلبية مطالبها وهذا حسب أفراد العينة للدراسة.

الجدول رقم 17 يبين مساهمة النقابة في إخضاع اهداف العامل الى اهداف الجماعة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	25	45.5%
لا	11	20%
احيانا	19	34.5%
المجموع	55	100%

يبين لنا الجدول رقم 17 إجابة أفراد العينة حول مساهمة النقابة في إخضاع أهداف العامل إلى أهداف الجماعة فنجد نسبة 45.5% أجابوا بـ نعم , بينما نسبة 34.5%

أجابوا ب أحيانا ,وفي الاخير نسبة 20% أجابوا ب لا , ومنه يتبين لنا أن اغلبية العمال يرون أن النقابة تساهم في إخضاع أهداف العامل إلى أهداف الجماعة ومن هنا يتبين ان النقابة تسعى الى ترسيخ التعاون بين العمال بالمؤسسة.

الجدول رقم 18 يبين اشراك النقابة العمال في اقتراح ورسم اهداف مشتركة وبصورة جماعية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	40%
لا	11	20%
احيانا	22	40%
المجموع	55	100%

من خلال الجدول رقم 18 جاءت نسبة أفراد العينة الذين أجابوا ب نعم و بأحيانا متساوية بنسبة 40% ,بينما نسبة الاجابة ب لا كانت 20% ,ومنه نستنتج أن أغلبية العمال يرون أن النقابة تشرك العمال في إقتراح ورسم أهداف مشتركة وبصورة جماعية وهذا يؤكد ان النقابة تساهم في اشراك العمال لرسم الاهداف مما يعزز الولاء للمؤسسة.

الجدول رقم 19 يمثل دفع النقابة العمال لتبادل خبراتهم ومعارفهم:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	32.7%
لا	15	27.3%
احيانا	22	40%
المجموع	55	100%

يتضح من خلال الجدول رقم 19 المصاغ في شكل سؤال مفاده دفع النقابة العمال لتبادل خبراتهم ومعارفهم, حيث بلغت نسبة الاجابة ب أحيانا 40% ,بينما نسبة الاجابة ب

نعم 32.7%، وفي الاخير نسبة الاجابة بلا 27.3%، ومنه نستنتج ان أفراد العينة بالفعل يرون مدى دفع النقابة العمال لتبادل الخبرات والمعارف، وهذا طبعا حسب أفراد العينة للدراسة .

الجدول رقم 20 يمثل تقريب النقابة لوجهات النظر المتنوعة من اجل فهم مشترك:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	40%
لا	10	18.2%
احيانا	23	41.8%
المجموع	55	100%

يبين لنا الجدول رقم 20 المعبر عن إجابة افراد العينة حول تقريب النقابة

لوجهات النظر المتنوعة من أجل فهم مشترك فنجد نسبة الاجابة ب نعم وأحيانا متقاربة جدا بنسبة 40% و 41.8%، أما نسبة الاجابة ب لا كانت 18.2%، ومنه نستنتج ان العمال يقرون بدور النقابة بتقريب وجهات النظر المتنوعة من أجل فهم مشترك، وهذا حسب افراد العينة للدراسة .

2- تفريغ البيانات المتعلقة بترسيخ المعتقدات التنظيمية في المؤسسة والتعليق عليها

الجدول رقم 21 يوضح دعم النقابة للبرامج التدريبية داخل المؤسسة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	32.7%
لا	19	34.55%
احيانا	18	32.7%
المجموع	55	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 21 أن نسبة 34.55% أجابوا بـ لا، بينما نسبة 32.7% أجابوا مناصفة بـ نعم و أحيانا، ومنه نستنتج أن أفراد العينة لا يرون ان النقابة تدعم البرامج التدريبية داخل المؤسسة .

الجدول رقم 22 يبين دعم النقابة للبرامج التكوينية خارج المؤسسة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	25.5%
لا	27	49.1%
احيانا	14	25.5%
المجموع	55	100%

يبين الجدول رقم 22 مدى دعم النقابة للنقابة للبرامج التكوينية خارج المؤسسة بحيث بلغت نسبة إجابة أفراد العينة بـ لا 49.1% وهي الأكبر، بينما نسبة الاجابة بـ نعم وأحيانا 25.5% مناصفة بينهما ومنه نستنتج أن قرابة نصف أفراد العينة لا يرون أثر للبرامج التكوينية للنقابة خارج المؤسسة وهذا مايبثته الجدول رقم 21 في عدم وجود أثر أيضا للبرامج التدريبية داخل المؤسسة كذلك وهذا حسب أفراد العينة للدراسة .

الجدول رقم 23 يبين مطالبة النقابة بعقد دورات تدريبية لفائدة العمال:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	34.5%
لا	19	34.5%
احيانا	17	30.9%
المجموع	55	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 23 الذي يبين مطالبة النقابة بعقد دورات تدريبية لفائدة العمال أن نسبة الاجابة بـ نعم ولا 34.5% مناصفة بين الاجابتين، بينما نسبة

الاجابة ب أحيانا 30.9% ومنه أفراد العينة جانب يرى مدى مطالبة النقابة بعقد هذه الدورات بينما هناك جانب أخرى لا يرى هذه المطالب للنقابة مجسدة فعلا لفائدة العمال وهذا حسب افراد العينة للدراسة.

الجدول رقم 24 يوضح مطالبة النقابة بتعديل برامج التكوين تماشيا مع احتياجات العمال:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	29.1%
لا	19	34.5%
احيانا	20	36.4%
المجموع	55	100%

يوضح لنا الجدول رقم 24 مطالبة النقابة بتعديل برامج التكوين تماشيا مع احتياجات العمال حيث نسبة إجابة أفراد العينة ب أحيانا 36.4% بينما الاجابة ب لا 34.5% وفي الاخير نسبة الاجابة ب نعم 29.1% ,ومنه يتبين لنا ان النسبة متقاربة بين الاجابة ب لا حول إجابات أفراد العينة حول مطالبة النقابة بتعديل برامج التكوين.

الجدول رقم 25 يمثل تنظيم النقابة لندوات :

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	20%
لا	25	45.5%
احيانا	19	34.5%
المجموع	55	100%

يمثل الجدول رقم 25 نتيجة تمثيل النقابة للندوات فنجد نسبة 45.5% من أفراد العينة أجابوا ب لا ,بينما نسبة 34.5% أجابوا ب أحيانا ,وفي الاخير نسبة 20% ,ومنه

نستج أن 45.5 من العمال لا يرون أثر لتنظيم النقابة لندوات وهذا ما يوضحه الجدول رقم 21 و 22 بعدم دعم النقابة للدورات التدريبية والتكوينية خارج وداخل المؤسسة وبذلك لا تنظم ندوات وهذا حسب ما إجابات أفراد العينة للدراسة .

الجدول رقم 26 يبين تنظيم النقابة للملتقيات:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	9	16.4%
لا	27	49.1%
احيانا	19	34.5%
المجموع	55	100%

من خلال الجدول رقم 26 الذي يبين تنظيم النقابة للملتقيات فيتبين لنا ان إجابات أفراد العينة بنسبة 49.1% أجابوا ب لا في حين أجابوا ب احيانا 34.5%, وفي الاخير أجابوا ب نعم 16.4% ومنه يتضح أن الاغلبية تقول لا تنظم النقابة الملتقيات ,وكتحليل سوسيولوجي نقول ان النقابة داخل هذه المؤسسة لا تكاد ان تكون الا هيكل بيروقراطية تعمل على مصالحها لا تستطيع ان تنظم الملتقيات والندوات والدورات التدريبية والتكوينية التي من خلالها النهوض بوعي العامل ,وهذا ما تؤكدته الجداول السابقة رقم 21, 22, و 25 وهذا حسب إجابات أفراد العينة للدراسة .

الجدول رقم 27 يوضح مطالبة النقابة بتوفير ظروف عمل مناسبة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	29.1%
لا	19	34.5%
احيانا	20	36.4%
المجموع	55	100%

يعبر الجدول رقم 27 عن مطالبة النقابة بتوفير ظروف عمل مناسبة فكانت نسبة إجابة افراد العينة ب أحيانا 36.4% وتليها نسبة الاجابة ب لا 34.5% وفي الاخير نسبة الاجابة ب نعم 29.1% ومنه فإن أفراد العينة ترى ان النقابة أحيانا تطالب بتوفير ظروف عمل مناسبة في حين يرى طرف الاخر انه لا دخل للنقابة في توفير ظروف العمل المناسبة .

الجدول رقم 28 يمثل مساهمة النقابة في رفع معايير الترقية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	34.5%
لا	20	36.4%
احيانا	16	29.1%
المجموع	55	100%

يعبر الجدول رقم 28 عن مساهمة النقابة في رفع معايير الترقية فكانت نسبة إجابة أفراد العينة ب لا الاكبر 36.4% بينما الاجابة ب نعم 34.5% وفي الاخير الاجابة ب احيانا 29.1% ومنه فإن الاغلبية الممثلة ب 36.5% لا يرون مساهمة النقابة في رفع معايير الترقية .

الجدول رقم 29 يوضح مطالبة النقابة بالتوظيف حسب حاجة المؤسسة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	29.1%
لا	25	45.5%
احيانا	14	25.5%
المجموع	55	100%

من خلال الجدول رقم 29 الذي يوضح مطالبة النقابة بالتوظيف حسب حاجة المؤسسة فالغالبية من أفراد العينة أجابوا بـ لا بنسبة 45.5% بينما نسبة الاجابة بـ نعم 29.1% وفي الاخير نسبة الاجابة بـ احيانا 25.5% ومنه نستنتج ان الاغلبية ترى انه لا دخل للنقابة في المطالبة بالتوظيف حسب حاجة المؤسسة .

الجدول رقم 30 يمثل مساعدة النقابة للعمال في بعض امورهم المهنية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	41.8%
لا	10	18.2%
احيانا	22	40%
المجموع	55	100%

يبين الجدول رقم 30 إجابات أفراد العينة حول مساعدة النقابة للعمال في بعض أمورهم المهنية فكانت نسب الاجابة كالاتي, الاجابة بـ نعم و أحيانا متقاربة 40% و 41.8% , الاجابة بـ لا 18.2% ومنه فإن العمال يرون أن النقابة تقوم فعلا بمساعدتهم في بعض أمورهم المهنية وهذا حسب أفراد عينة الدراسة .

الجدول رقم 31 يبين حث النقابة العمال للحفاظ على املاك الدولة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	37	67.3%
لا	13	23.6%
احيانا	5	9.1%
المجموع	55	100%

من خلال الجدول رقم 31 الذي يبين إجابات أفراد العينة حول حث العمال للحفاظ على أملاك الدولة فكانت النسبة الأكبر المجاب عليها بـ نعم 67.3% تليها الإجابة بـ لا 23.6% وفي الأخير الإجابة بـ أحيانا 9.1%، ومنه نستنتج أن العمال يؤكدون ونسبة كبيرة على حث النقابة لهم على الحفاظ على املاك الدولة وهذا حسب أفراد عينة الدراسة .

الجدول رقم 32 يوضح مساعدة النقابة على ترشيد استغلال المال العام في المؤسسة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	52.7%
لا	14	25.5%
احيانا	12	21.8%
المجموع	55	100%

يوضح الجدول رقم 32 مساعدة النقابة على ترشيد استغلال المال العام في المؤسسة حيث كانت إجابة المبحوثين الأكبر بـ نعم 52.7% في حين الإجابة بلا 25.5% وأخيرا الإجابة بـ أحيانا 21.8% ومن ذلك فإن الأغلبية من العمال تقر بمساعدة النقابة على ترشيد استغلال المال العام في المؤسسة وهذا حسب أفراد عينة الدراسة .

الجدول رقم 33 يمثل عمل النقابة على عدم استغلال سيارات ومعدات المؤسسة من طرف العمال لأغراض شخصية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	52.7%
لا	15	27.3%
احيانا	11	20%
المجموع	55	100%

من خلال الجدول رقم 33 الذي يمثل إجابات افراد العينة حول عمل النقابة على عدم إستغلال سيارات ومعدات المؤسسة من طرف العمال لأغراض شخصية فكانت نسبة الاجابة الاكبر ب نعم 52.7% , وتليها نسبة الاجابة ب لا 27.3% وفي الاخير نسبة الاجابة بأحيانا 20%

ومنه يتبين لنا من خلال إجابة أفراد العينة الاكبر ب نعم يتضح أن النقابة تعمل على عدم إستغلال سيارات ومعدات المؤسسة من طرف العمال لأغراضهم الشخصية ,وهذا أيضا ما تبين لنا من خلال الجدولين السابقين 31 و 32 في الحفاظ على أملاك الدولة و ترشيد استغلال المال العام في المؤسسة وهذا حسب أفراد العينة للدراسة .

جدول رقم 34 يمثل العلاقة بين تنظيم النقابة للندوات وتسهيل تبادل المعلومات

تسهيل تبادل المعلومات		تتظيم الندوات			
		نعم	لا		
التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	احيانا	المجموع
6	10.91%	2	3.6%	03	11
14	25.5%	5	9.1%	06	25
12	21.8%	00	00%	07	19
32	58.2%	7	12.7%	16	55

نحاول من خلال هذا الجدول المركب الذي يوضح العلاقة بين تنظيم النقابة

للندوات وتسهيل تبادل المعلومات بين العمال وبلغه الارقام نجد 25 من اجمالي افراد العينة أي مانسبته 45,5% من الذين يرون ان النقابة لاتقوم بتنظيم الندوات 14منهم بنسبة 25.5% يقرون بوجود علاقة بين تنظيم الندوات وتسهيا تبادل المعلومات, و 06 منهم بنسبة 10.9% يجسدون احتمالية وجود هذه العلاقة و 05 منهم بنسبة 9.1% ينفون العلاقة, وكذلك نجد 19 من اجمالي افراد عينة الدراسة أي نسبة 34.5% يجسدون احتمالية تنظيم النقابة للندوات بجيث 12منهم بنسبة 21.8% يقرون بوجود علاقة بين الندوات وتبادل المعلومات فحين 7منهم بنسبة 12.7% يجسدون احتمالية وجود هذه العلاقة اما 11من افراد العينة وبنسبة 20% يقرون بان النقابة تقوم بتنظيم الندوات 06منهم بنسبة 10.91% يقرون بوجودعلاقة بين تنظيم الندوات وتسهيل تبادل المعلومات, و03منهم بنسبة 5.5% يجسدون احتمالية وجود علاقة وكذلك 02منهم بنسبة 3.6% ينفون العلاقة.

ومن خلال هذه النسب في الجدول يتضح لنا ان تنظيم النقابة للندوات يساهم نوعا ما في تبادل المعلومات بين العمال ومن هنا يمكن القول ان النقابة تقوم بدورها في ترسيخ العمل الجماعي بالمؤسسة.

جدول رقم 35 يبين العلاقة بين تنظيم الملتقيات ومساعدة عمال الوحدات التنظيمية على تبادل خدماتهم

مساعدة عمال الوحدات التنظيمية على تبادل خدماتهم								تنظيم الملتقيات
المجموع		احيانا		لا		نعم		نعم
النسبة المئوية	مجموع التكرارات	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
16.4%	09	5.5%	03	00%	00	10.9%	06	
49.1%	27	9.1%	05	16.4%	09	23.6%	13	لا
34.5%	19	14.5%	08	1.8%	01	18.2%	10	احيانا
100%	55	29.1%	16	18.2%	10	52.7%	29	المجموع

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المركب الذي يجسد العلاقة بين تنظيم الملتقيات ومساعدة عمال الوحدات التنظيمية على تبادل خدماتهم ان 27 من اجمالي افراد العينة بنسبة 49.1% الذين يرون ان النقابة لاتقوم بتنظيم ملتقيات 13 منهم بنسبة 23.6% يقرون بمساهمة تنظيم الملتقيات في تبادل الخدمات بين العمال, ونجد ايضا 9 منهم بنسبة 16.4% ينفون هذه العلاقة و 5 منهم بنسبة 9.1% يؤكدون احتمالية العلاقة, وكذلك نجد 19 من اجمالي افراد العينة بنسبة 34.5% يجسدون احتمالية تنظيم النقابة للملتقيات, 10 من هؤلاء بنسبة 18.2% يقرون بوجود علاقة بين تنظيم الملتقيات وتبادل الخدمات, و 8 منهم بنسبة 14.5% يميلون الى الاحتمالية, فحين نجد 1 منهم بنسبة 1.8% وهي نسبة ضعيفة جدا ينفي وجود العلاقة, وفي المقابل نجد ايضا 9 من اجمالي عينة الدراسة بنسبة 16.4% يرون ان النقابة فعلا تقوم بتنظيم الملتقيات, 6 منهم بنسبة 10.9% يقرون بمساهمة هذه الملتقيات في تبادل الخدمات بين عمال الوحدات التنظيمية, و 3 الاخرين بنسبة 5.5% يميلون الى تجسيد احتمالية العلاقة.

ومن هنا يتضح لنا ان تنظيم النقابة للملتقيات من شأنه المساهمة في تبادل عمال الوحدات التنظيمية لخدماتهم ويمكن القول ان النقابة تسعى فعلا لترسيخ العمل الجماعي في المؤسسة.

جدول رقم 36 يوضح العلاقة بين الاستعانة بالحوار وتوفير ظروف عمل مناسبة للعمال

توفير ظروف عمل مناسبة للعمال								الاستعانة بالحوار
المجموع		احيانا		لا		نعم		
النسبة المئوية	مجموع التكرارات	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	نعم
70.9%	39	23.6%	13	21.8%	12	25.5%	14	
1.8%	01	00%	00	00%	00	1.8%	01	لا
27.3%	15	12.7%	07	12.7%	07	1.8%	01	احيانا
100%	55	36.4%	20	34.5%	19	29.1%	16	المجموع

يتبين لنا من خلال هذا الجدول المركب الذي يمثل العلاقة بين استعانة النقابة

بالحوار وتوفير ظرف عمل مناسبة ان 39 من مفردات العينة بنسبة 70.9% يقرون باستعانة النقابة بالحوار نجد 14 منهم بنسبة 25.5% يؤكدون مساهمة الحوار في توفير ظرف عمل مناسبة, و 13 منهم بنسبة 23.6% يجسدون احتمالية العلاقة, و 12 منهم بنسبة 21.8% ينفون تاثير الحوار في توفير ظروف عمل مناسبة, وكذلك نلاحظ 15 من اجمالي مفردات عينة الدراسة وبنسبة تقديري: 27.3% يجسدون احتمالية استعانة النقابة بالحوار, 7 منهم بنسبة 12.7% يميلون الى الاحتمالية في وجود علاقة او تأثير للحوار على توفير ظروف عمل مناسبة , وتكرر نفس العدد والنسبة عند نفي هذه العلاقة, ونجد ايضا ان عدد المبحوثين الذين ينفون استعانة النقابة بالحوار ضعيف جدا بحيث قدرت نسبتهم بـ: 1.8% من اجمالي افراد عينة الدراسة.

من خلال ماسبق يمكن القول ان الحوار الذي تقوم به النقابة من شأنه تحسين

ظروف العمل في المؤسسة وهذا ما يؤكد ان النقابة تسعى ميدانيا الى ترسيخ مبدأ اتقان العمل في المؤسسة.

جدول رقم 37 يمثل العلاقة بين تعميم العمل في شكل فرق وإخضاع أهداف العامل لأهداف الجماعة

إخضاع أهداف العامل لأهداف الجماعة								تعميم العمل في شكل فرق
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
النسبة المئوية	مجموع التكرارات	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	نعم
54.5%	30	16.4%	09	14.5%	08	23.6%	13	
27.3%	15	16.4%	09	5.5%	03	5.5%	03	لا
18.2%	10	1.8%	01	00%	00	16.4%	09	أحيانا
100%	55	34.5%	19	20%	11	45.5%	25	المجموع

يتضح من خلال الجدول المركب الذي يعبر عن العلاقة بين تعميم العمل في

شكل فرق وإخضاع أهداف العامل لأهداف الجماعة ان 30 من اجمالي افراد العينة

والمقدرة نسبتهم بـ: 54.5% يرون ان النقابة تسعى فعلا الى تعميم العمل في شكل فرق

بحيث نجد 13 منهم بنسبة 23.6% يؤكدون العلاقة القائمة بين تعميم العمل في شكل

فرق وإخضاع أهداف العامل لأهداف الجماعة، ونجد 9 بنسبة 16.4% يميلون الى

الاحتمالية، فحين 8 بنسبة 14.5% ينفون العلاقة، ونجد ايضا 15 من اجمالي مفردات

عينة الدراسة بنسبة تقدر بـ: 27.3% يجسدون نفي تعميم النقابة للعمل في شكل فرق، اذ

نجد 9 منهم بنسبة 16.4% يميلون الى احتمالية وجود العلاقة، وفي المقابل تتساوى

نسبتي الاقرار والنفي حيث استقرت عند 5.5% وفي الاخير نلاحظ 10 من اجمالي

مفردات عينية الدراسة والمقدرة نسبتهم بـ: 18.2% يذهبون الى احتمالية تعميم النقابة

للعمل في شكل فرق، ونجد 9 منهم بنسبة 16.4% يقرون بوجود علاقة بين العمل في

شكل فرق وإخضاع أهداف العامل لأهداف الجماعة، وفي المقابل جاءت نسبة احتمالية

وجودهذه العلاقة ضعيفة حيث قدرت بـ: 1.8%.

ومن خلال ماسبق يمكن القول ان تعميم العمل في شكل فرق يسهم في اخضاع اهداف العامل لاهداف الجماعة وهذا ماتسعى اليه النقابة لترسيخ التعاون في المؤسسة.

ثالثا: نتائج البحث :

1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

*تسهم التنظيمات النقابية في ترسيخ القيم التنظيمية في المؤسسة

من خلال المعطيات السابقة في كل من الجداول (09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20) والمخصصة للإجابة على الفرضية الجزئية الأولى (تسهم النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية في المؤسسة من خلال العمل الجماعي وتطبيق القوانين والتعاون)

تبين لنا أن 56% من أفراد العينة يرون ان النقابة تساعد العمال على تبادل الأفكار, وكذلك 54% منهم يرون أن النقابة تسعى إلى تعميم العمل في شكل فرق , و52% يؤكدون على مساعدة النقابة للعمال لتبادل خدماتهم , وبناء على هذه النسب يمكن القول أن النقابة فعلا تسعى إلى ترسيخ العمل الجماعي في المؤسسة, وكذلك نجد 60% من أفراد العينة يقرون بأن النقابة تطالب بتعديل النظام الداخلي للمؤسسة بما يتناسب مع ظروف العمل ونجد أيضا 65% من أفراد العينة يرون ان النقابة تطالب بإعادة النظر في القرارات التي ترى فيها عقاب جائر على العمال, و 70% يعتبرون أن النقابة تستعين بالحوار مع الإدارة, ومن هنا يمكننا القول أن النقابة تهدف فعلا إلى تطبيق القوانين في المؤسسة, وكذلك نجد في الجدول رقم 17 نسبة 45% من أفراد العينة يرون أن النقابة تساهم في إخضاع أهداف العامل لأهداف الجماعة وفي الجدول رقم 18 نجد 40% منهم يؤكدون على إشراك النقابة العمال في إقتراح ورسم أهداف مشتركة بصورة جماعية وفي نفس الجدول 40% يجسدون الاحتمالية, وبناء على هذا يمكن القول أن النقابة تسهم في ترسيخ مبدأ التعاون داخل المؤسسة وإنطلاقا مما سبق فإن الفرضية الجزئية الاولى تحققت يعني أن النقابة تسهم في ترسيخ القيم التنظيمية في المؤسسة .

2- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية :

*تسهّم التنظيمات النقابية في ترسيخ المعتقدات التنظيمية

توضح الجداول (21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33) والمخصصة للإجابة على الفرضية الجزئية الثانية (تسهّم التنظيمات النقابية في ترسيخ المعتقدات التنظيمية من خلال التدريب والتكوين وإتقان العمل والمحافظة على وسائل العمل في المؤسسة) .

يتبين من خلال نسب الجدولين 21, 22 دعم النقابة للبرامج التدريبية داخل المؤسسة والبرامج التكوينية خارج المؤسسة نوعا ما وهذا ما تؤكده النسب 32% و 25% والتي تعبر عن أفراد العينة الذين يرون ان النقابة تقوم بالتدريب والتكوين حيث جاء عددهم قليل بالنسبة للذين ينفون ذلك إذ جاءت الاغلبية لتجسيد النفي والاحتمالية, كما نجد أيضا في الجدولين 23-24 أن افراد العينة الذين يرون ان النقابة تطالب بعقد دورات تدريبية لفائدة العمال وتطالب بتعديل برامج التكوين تماشيا مع إحتياجات العمال تكاد تتساوى مع الذين يرون العكس أو يجسدون الاحتمالية وهذا ما تؤكده النسب 34.5% و 29% التي تمثل الاجابة ب نعم والنسبة 34.5% و 30% التي تمثل النفي والاحتمالية وكذلك نجد في الجدولين 25-26 أن عدد أفراد العينة الذين يرون بأن النقابة تقوم بتنظيم الندوات والملتقيات نسبتهم ضعيفة مقارنة بالذين يرون العكس وبناء على هذا يمكن القول ان مساهمة النقابة في التدريب والتكوين ضعيفة .

أما بالنسبة لإتقان العمل نجد في الجداول 27-28-29-30 أن مساهمة النقابة في توفير ظروف عمل مناسبة ضعيفة وتمثلها النسبة 29% مقارنة بالذين يرون العكس أو يجسدون الاحتمالية بنسبة 34.5% وكذلك نجد مساهمة النقابة في رفع معايير الترقية جاءت متقاربة مع النسب السابقة

أما بخصوص مطالبة النقابة بالتوظيف حسب حاجة المؤسسة هي كذلك جاءت ضعيفة عند النسبة 29%. ومن هنا يمكن القول أن مساهمة النقابة في إتقان العمل متوسطة .

وفي الجداول 31-32-33 والتي تعبر عن مساهمة النقابة في الحفاظ على وسائل العمل فإن النسب 67% و 52% جاءت معبرة عن مساهمة النقابة في الحفاظ على أملاك الدولة ومساعدتها في ترشيد إستغلال المال العام, ومن هنا يمكن القول أن النقابة تسعى فعلا إلى الحفاظ على وسائل العمل وترسيخ هذه المعتقدات لدى منتسبيها في المؤسسة .

ونستنتج مما سبق أن مساهمة النقابة في ترسيخ التكوين والتدريب وترسيخها لإتقان العمل جاء بنسب متوسطة حسب رأي أفراد العينة فنجد من يرون أنها تقوم بالحفاظ على وسائل العمل بشكل مقبول جدا.

الفرضية الثانية تحققت لأن النقابة تساهم في التدريب والتكوين وإتقان العمل في بعض الأحيان وكذلك تساهم في الحفاظ على وسائل العمل داخل المؤسسة وتساعد على ترشيد إستغلال المال العام وهذا ما يؤكد ان النقابة تقوم فعلا بترسيخ المعتقدات التنظيمية في المؤسسة .

3- مناقشة نتائج الفرضية العامة :

*تساهم النقابة في نشر الثقافة التنظيمية بالمؤسسة .

بناء على أسئلة الاستبيان وما أسفرت عليه توصلنا إلى نتائج الفرضيات الجزئية

الاولى والثانية وهي كالآتي:

بحسب نتائج الدراسة يتبين لنا ان التنظيمات النقابية تسهم في ترسيخ القيم

التنظيمية بالمؤسسة وتحاول ترسيخ العمل الجماعي بين العمال وكذلك تسعى لتطبيق

القوانين في المؤسسة, كما ترسخ أيضا التعاون وبهذا فهي تنشر القيم التنظيمية في

الايوساط العمالية والتي تعد من مكونات الثقافة التنظيمية .

وبحسب نتائج الفرضية الثانية تبين لنا أن النقابة تساهم في ترسيخ المعتقدات

التنظيمية وذلك بمساهمتها في التكوين والتدريب وحثها العمال على إتقان العمل وكذلك

محافظةها على وسائل العمل وترشد إستغلال المال العام في المؤسسة وبهذا فهي تنشر

المعتقدات التنظيمية بين العمال والتي تعد من المكونات الاساسية للثقافة التنظيمية ومن

خلال ما سبق فإن الفرضية العامة تحققت أي ان النقابة تساهم في نشر الثقافة التنظيمية

بالمؤسسة وذلك عن طريق ترسيخ مكوناتها القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية لدى

العمال في المؤسسة.

الإقتراحات: من خلال نتائج الدراسة الميدانية فإننا نقترح ما يلي :

1- بالنسبة للنقابة:

- مواصلة تعزيز العمل الجماعي عن طريق دفع العمال إلى تبادل الأفكار والمعلومات

- الحرص على تطبيق القوانين في المؤسسة وذلك بالإستعانة بالحوار مع الإدارة لتعديل

قراراتها .

- الإهتمام بالتدريب والتكوين وذلك بعقد دورات تدريبية لفائدة العمال وكذا الملتقيات .

2- بالنسبة للإدارة:

- إشراك النقابة في إتخاذ القرارات تلك التي لها علاقة بظروف العمل والعمال .

- جعل النقابة وسيطا بين الإدارة والعمال لكي لا يشعر العمال بعدم فعالية النقابة .
- إعطاء مكانة لائقة للنقابة حتى تتعزز الثقة مما يعزز الثقة والولاء للمؤسسة .

خاتمة

من خلال نتائج الدراسة الميدانية فإن النقابة ظلت وما زالت تمثل إحدى التنظيمات التي لها دور فعال وبارز على مستوى المؤسسة, وإحدى الجهات الممثلة لقضايا ومشاكل العمال والمدافعة عنهم وهذا للوصول إلى تحقيق بيئة ملائمة للعمل ومناسبة لإتجاهاتهم وموحدة بأهدافهم وأهداف المؤسسة, من أهم هذه الاهداف إكتساب المؤسسة لثقافة خاصة ومميزة, بالسعي لترسيخ القيم التنظيمية, ذلك بتشجيع العمل الجماعي والتعاون, والحث على تطبيق القوانين وكذلك ترسيخ المعتقدات التنظيمية من خلال التكوين والتدريب وإتقان العمل والمحافظة على وسائل العمل وترشيد إستغلال المال العام, مما يؤكد دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية وهذا من شأنه رفع كفاءة العمال مما يفتح آفاق مستقبلية في سبيل النضال من أجل مصالح العمال وكذا ترسيخ ثقافة المؤسسة عن طريق العمل النقابي .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب :

- 01- أحمد عبادة مديحة : علم الإجتماع الصناعي, دار الفجر للنشر والتوزيع, 2010.
- 02- أحمد محفوظ جودة : إدارة الموارد البشرية, دار وائل للنشر والتوزيع, عمان, الاردن, 2010.
- 03- إحسان محمد الحسن : علم الإجتماع الصناعي , دار وائل للنشر والتوزيع, بغداد, 2005.
- 04- إيمان النمى : دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الإجتماعية في الجزائر, دار ناشري للنشر الالكتروني, 2014.
- 05- بلال خلف السكارنة : التطوير التنظيمي الإداري , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة, عمان, 2009.
- 06- هشام حمدي رضا : إدارة الانتاج والعمليات , دار الرياءة للنشر والتوزيع, الاردن, 2010.
- 07- حسين حريم : السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال , دار حامد للنشر والتوزيع, الطبعة الثالثة, عمان, 2009.
- 08- مصطفى محمد ابوبكر :التنظيم الاداري, الدار الجامعية , الاسكندرية.
- 09- محمد يوسف القاضي : السلوك التنظيمي, الاكاديميون للنشر والتوزيع, عمان.
- 10- محمود سليمان العميان : السلوك التنظيمي لمنظمات الاعمال , دار وائل للنشر والتوزيع, الطبعة الثالثة, عمان, 2005.
- 11- محمد محمود الجوهرى : علم الاجتماع الصناعي والتنظيم , دار المسيرة للنشر والتوزيع, الاردن, 2009.
- 12- محمد عبد العال النعيمي وآخرون : طرق ومناهج البحث العلمي , مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع, عمان, الاردن, 2009.

- 13- منير نوري : تسيير الموارد البشرية , ديوان المطبوعات الجامعية, الطبعة الثالثة, 2014.
- 14- محمد عبيدات ,محمد أبو ناصر : منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات, دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع, الاردن, 1999.
- 15- محمد شفيق : البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية , المكتب الجامعي الحديث, مصر, 1985.
- 16- سيد أحمد جاد الرب : إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعزيز القدرات التنافسية, جامعة قناة السويس, 2009.
- 17- سامي فياض العزاوي : ثقافة منظمة الاعمال المفاهيم والاسس والتطبيقات , الادارة العامة للنشر والتوزيع, السعودية, 1430هـ.
- 18- سامر جلدة : السلوك التنظيمي والنظريات الادارية الحديثة , دار أسامة للنشر والتوزيع, الاردن, 2009.
- 19- سامح عبد المطلب عامر, علاء الدين محمد سيد قنديد : التطوير التنظيمي, دار الفكر, عمان, 2010.
- 20- عبد الناصر جندلي : تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية , ديوان المطبوعات الجامعية, بن عكنون, الجزائر, 2007.
- 21- صالح الدين محمد عبد الباقي : إدارة الموارد البشرية, الدار الجامعية, الاسكندرية, مصر.
- 22- خضر كاظم حمود, ياسين كاسب الخرشة : إدارة الموارد البشرية , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة, عمان, 2007.

ثانيا: الرسائل الجامعية

23- أحمد مسعودي, التعددية النقابية في الجزائر قراءة سوسولوجية , أطروحة مقدمة
لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع, جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان, السنة
الجامعية 2014-2015.

24- زهيرة جحا, النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية , مذكرة مكملة لنيل شهادة
الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل, جامعة قسنطينة 2, السنة الجامعية 2012-
2013.

25- حنان شطبي, الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء
البيداغوجي, (دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة), مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير
في تسيير الموارد البشرية, جامعة منتوري قسنطينة, السنة الجامعية 2009-2010.

26- حسين زبيري : الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في
الجزائر, تقرير بحثي, الجامعة الامريكية في بيروت, 2017.

27- فوزية زعموش, علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر , رسالة مقدمة
لنيل شهادة دكتوراه علوم شعبة القانون العام فرع القانون الدستوري. جامعة قسنطينة 1,
السنة الجامعية 2011-2012.

ثالثا: القواميس :

28- علي بن داهية وآخرون : القاموس الجديد للطلاب, تونس, 1979.

29- عدنان ابو مصلح : معجم علم الاجتماع , دار أسامة للنشر والتوزيع, الاردن,
2006.

رابعا: القوانين

30- القانون الاساسي للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية , المؤتمر الوطني السادس المنعقد يومي 13-14 جويلية, 2010, الشارقة, الجزائر العاصمة.

الملاحق

وزارة التعليم العالى والبحث العلمي

جامعة أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية في المؤسسة

دراسة ميدانية بمستشفى ابن سينا بأدرار

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل

يشرفنا ان نضع بين ايديكم استبانة بحث التي تأتي في إطار البحث العلمي راجين منكم الإجابة على اسئلتنا بدقة وموضوعية بوضع العلامة (x) مكان الإجابة التي ترونها مناسبة. ونحيطكم علما ان المعلومات المحصل عليها ستبقى سرية ولا تستخدم إلا في مجال البحث العلمي لا غير .

كما نشكركم على ثقنتكم واهتمامكم , وتقبلو منا فائق التقدير والاحترام .

إشراف:

الأستاذ بوقرة عبد المجيد

إعداد:

لنصاري محمد

العمراني عثمان

السنة الجامعية

2019-2018

المحور الاول: بيانات شخصية

- (1) الجنس: أ- ذكر ب- انثى
- (2) السن: أ- من 20-30 ب- من 30-40 ج- من 40-50 د- من 50 فأكثر
- (3) المستوى التعليمي : أ- ابتدائي ب- متوسط ج- ثانوي د- جامعي هـ- دراسات عليا
- (4) الحالة العائلية: أ- اعزب ب- متزوج ج- مطلق د- أرمل
- (5) المهنة.....
- (6) الخبرة المهنية: أ- أقل من 10 سنوات ب- من 10-20 ج- من 20-30 د- من 30 فأكثر
- (7) هل انت منخرط في النقابة ؟ أ- نعم ب- لا
- (8) اذا كانت الاجابة بنعم اذكرها.....

المحور الثاني: تعمل النقابة على ترسيخ القيم التنظيمية في المؤسسة

اولا: ترسيخ النقابة للعمل الجماعي

رقم العبارة	العبارة	نعم	لا	احيانا
9	تساعد النقابة على تبادل الأفكار بين العمال			
10	تسعى النقابة الى تعميم العمل في شكل فرق عمل			
11	تساعد النقابة عمال الوحدات التنظيمية على تبادل خدماتهم لمساعدة بعضهم			
12	تسهل النقابة تبادل المعلومات الهامة المتعلقة بالمؤسسة			

ثانيا: ترسيخ النقابة لتطبيق القوانين في المؤسسة

13	تطالب النقابة بتعديل النظام الداخلي للمؤسسة بما يتناسب مع ظروف العمال			
14	تطالب النقابة بإعادة النظر في القرارات التي ترى فيها عقاب جائر على العمال			
15	تستعين النقابة بالحوار مع الإدارة لتعديل قراراتها			
16	تلجأ النقابة الى الاضراب في حالة عدم تلبية مطالبها			

ثالثا: ترسيخ النقابة للتعاون

17	تسهم النقابة في اخضاع اهداف العامل لأهداف الجماعة			
18	تشرك النقابة العمال في اقتراح ورسم اهداف مشتركة وبصورة جماعية			
19	تدفع النقابة العمال لتبادل خبراتهم ومعارفهم			
20	تقرب النقابة وجهات النظر المتنوعة من اجل الوصول الى فهم مشترك			

المحور الثالث: ترسيخ النقابة للمعتقدات التنظيمية في المؤسسة

اولا: ترسيخ النقابة للتدريب والتكوين

رقم العبارة	العبارة	نعم	لا	احيانا
21	تدعم النقابة البرامج التدريبية داخل المؤسسة			
22	تدعم النقابة البرامج التكوينية خارج المؤسسة			
23	تطالب النقابة بعقد دورات تدريبية لفائدة العمال			
24	تطالب النقابة بتعديل برامج التكوين تماشيا مع احتياجات العمال			
25	تنظم النقابة ندوات لتعليم العمال			
26	تنظم النقابة ملتقيات لتعليم العمال			

ثانيا: ترسيخ النقابة لإتقان العمل

27	تطالب النقابة بتوفير ظروف عمل مناسبة لأداء العمل المنوط بكل عامل			
28	تساهم النقابة في رفع معايير الترقية			
29	تطالب النقابة بالتوظيف حسب حاجة المؤسسة من التخصصات			
30	تساعد النقابة العمال في بعض امورهم المهنية			

ثالثا: الحفاظ على وسائل العمل

31	تحث النقابة العمال للحفاظ على املاك الدولة			
32	تساعد النقابة على ترشيد استغلال المال العام في المؤسسة			
33	تعمل النقابة على عدم استغلال سيارات ومعدات المؤسسة من طرف العمال لأغراض شخصية خارج إطار العمل			

ملخص :

إن موضوع النقابة له أهمية بالغة في سياق المنظمات المؤسساتية، وفي سياق عالم الشغل نهدف من خلاله إلى كشف الدور الموجود بين نشاط النقابات العمالية ونشر الثقافة التنظيمية في الأوساط العمالية، فأخترنا مستشفى ابن سينا بأدرار كعينة لإجراء الدراسة الميدانية وهذا ما دفعنا إلى طرح التساؤل التالي : ما دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية بالمؤسسة ؟

وللإجابة عن التساؤل تناولنا موضوعنا عبر أربعة فصول وتطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار العام للدراسة، وفي الفصل الثاني تعرضنا فيه للإطار النظري للنقابة، وفي الثالث تناولنا من خلاله الإطار النظري للثقافة التنظيمية، أما الفصل الرابع والأخير تناولنا فيه الجانب الميداني للدراسة.

وفي دراستنا الميدانية حاولنا الكشف عن الدور الذي تقوم به النقابة من أجل نشر الثقافة التنظيمية بين الأوساط العمالية بمستشفى ابن سينا بأدرار ، واستخدمنا في ذلك الإستبيان، فعينة دراستنا تتكون من 74 عاملا، 55 منهم أجابوا عن إستبيان الدراسة، ومن خلال تحليلنا للبيانات توصلنا لمجموعة من النتائج المتعلقة بطبيعة الدور الذي تقوم به النقابة في سبيل نشر الثقافة التنظيمية لدى العمال .

الكلمات المفتاحية:

النقابة – الثقافة التنظيمية – دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية بالمؤسسة

Summary

The subject of the union is of great importance in the context of institutional organizations and the context of the world of work.

We aim to reveal the role that exists between the activity of trade unions and the dissemination of organizational culture in the labor circles. We chose Ibn Sina Hospital in Adrar as a sample for conducting the field study. This raises the following question: What is the role of the union in spreading organizational culture in the institution?

To answer the question, we discussed our topic through four chapters. We discussed in the first chapter the general framework of the study, in the second chapter we dealt with the theoretical framework of the union, in the third we dealt with the theoretical framework of the organizational culture and the final chapter dealt with the field aspect of the study.

In our field study, we tried to reveal what the union is doing to spread the organizational culture among the workers' departments at Ibn Sina Hospital. We used the questionnaire and a sample of 74 workers, 55 of whom were respondents. Through our analysis of the data, we have reached a set of conclusions concerning the nature of the role played by the union in the dissemination of the organizational culture of workers.

Key words:

Syndicate - Organizational Culture - The role of the union in spreading organizational culture in the institution –