وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحي فارس بالمدية
كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية

النقابة و دورها في نشر الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماسترفي العلوم الاجتماعية
تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطلبة :
سعيدي زكرياء
موساوي عبدالحق

الأستاذ المشرف :
نشادي عبد القادر

السنة الجامعية 2020-2021

إهـــــداء

بدأنا بأكثر من يد وقاسينا أكثر من هم وعانينا الكثير من الصعوبات وها نحن اليوم والحمد لله نطوي سهر الليالي وتعب الأيام وخلاصة مشوارنا بين دفتي هذا العمل المتواضع

إلى منارة العلم المصطفى علم المتعلمين إلى رسولنا الكريم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من حق فيهما قوله تعالى [واخْفضْ لَهما جنَاح الذُّلِّ منَ الرَّحْمة وقُلْ ربِّ ارحمهما كَما ربَّيانِي صغِيراً] (الإسراء: 23،24.) إلى أبي و أمي الذين سعيا وشقيا لأنعم بالراحة والهناء

والذين علماني أن أرتقي سلم الحياة بالحكمة والصبر

إلى أستاذي المشرف الكريم : الدكتور نشادي عبد القادر حفضه الله و رعاه

إلى من أظهروا لي المحبة ما هو أجمل من الحياة ومن كانوا ملاذي و ملجئي

سطورًا كثيرة تمر في الخيال ولا يبقى لنا في نهاية المطاف الى قليلا من الذكريات وصورًا تجمعنا برفاق وأحباب كانوا إلى جانبنا.

إلى كل الأصدقاء و جميع أفراد عائلتي يبتغي بناء مجتمع صالح والى كل من يجمع بين سعادتي وحزني....الى كل من يعرفنا إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي الى كل من سقط من قلمي سهوًا شكرًا لكم جميعا.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي له المن والفضل والإحسان حمدا يليق بجلاله وعظمته.

وصل اللهم على خاتم الرسل ،من لا نبي بعده ، صلاة تقضي بها الحاجات وترفعنا بها أعلى الدرجات ،وتبلغنا بها أقصى الغايات من جميع الخيرات، في الحياة وبعد الممات ، والحمد والشكر أولا وأخيرا ، على حسن توفيقه ، وحسن عونه، وعلى ما من وفتح به علي من إنجاز هذه المذكرة ، بعد أن يسر العسير، وذل الصعب وفرج الهم وعلى تفضله علي بوالدين كريمين شقا لي طريق العلم وأصدقائي الأوفياء، وعائلتي المتواضعة ، وكانوا خير سند لي طيلة الفترة التكوينية من تشجيع ودعاء وصبر وعطاء. وشكر خاص إلى أستاذي المحترم لا أنسى فضله طيلة حياتي كان لي خير سند ومرشدي خلال مشواري الجامعي الدكتور نشادي عبد القادر

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الاهداء شكر و عرفان	
مقدمة	
الفصل الأول : الاطار العام للدراسة	
الاشكالية	04
فرضيات الدراسة	07
اسباب اختيار الموضوع	07
اهمية الدراسة	08
اهداف الدراسة	08
مفاهيم الدراسة	09
الدراسات السابقة	10
الفصل الثاني : الاطار النظري للنقابة	
تمهيد	18
المبحث الاول : نشأة النقابة و انتشارها	19
المطلب الأول: نشأة النقابة في الدول الأوربية	19
المطلب الثاني :نشأة النقابة في دول المغرب العربي	22
المطلب الثالث: نشأة النقابة في الجزائر	23
المبحث الثاني: ماهية النقابة	27
المطلب الأول: تعريف النقابة	27

المطلب الثاني: أهمية وأهداف النقابة	28
المطلب الثالث: أدوار النقابة	29
المطلب الرابع: انواع النقابات	30
المبحث الثالث: العمل النقابي في المؤسسة	32
المطلب الأول: العمل النقابي ضمانة قانونية	32
المطلب الثاني: العمل النقابي في التشريع الجزائري	32
المطلب الثالث: مبادئ وأهداف العمل النقابي	34
خلاصة الفصل	36
الفصل الثالث : الاطار النظري للثقافة التنظيمية	
تمهيد	39
المبحث الأول: ماهية الثقافة التنظيمية	40
المطلب الأول: تعريف الثقافة التنظيمية	40
المطلب الثاني: أهمية ووظائف الثقافة التنظيمية	41
المطلب الثالث: أنواع الثقافة التنظيمية	43
المبحث الثاني: عناصر الثقافة التنظيمية	45
المطلب الأول: القيم التنظيمية	45
المطلب الثاني: المعتقدات والتوقعات التنظيمية	46
المطلب الثالث: الطقوس والأعراف التنظيمية	48
المطلب الرابع: السلوك التنظيمي	48
المبحث الثالث: تأثير الثقافة التنظيمية على المنظمة	50
المطلب الأول: العوامل المحددة لثقافة المنظمة	50

المطلب الثاني: الثقافة التنظيمية وقيم أعضاء المنظمة	52
المطلب الثالث: الثقافة التنظيمية وفعالية المنظمة	52
خلاصة الفصل	53
الفصل الرابع : التصور العلمي حول الجانب الميداني للدراسة	
المبحث الاول : الاجراءات المنهجية للدراسة	55
المنهج المستخدم في الدراسة	55
مجالات الدراسة	55
المجال المكاني	55
المجال الزماني	56
المجال البشري	56
العينة و كيفية اختيارها	56
أدوات جمع البيانات	57
المبحث الثاني : التصور العلمي حول الجانب الميداني للدراسة	59
الخاتمة	62
قائمة المصادر و المراجع	64
الملاحق	69
ملخص الدراسة	74

الجانب النظري للدراسة

المقدمة

مقدمة :

استطاعت الحركة النقابية العمالية في الكثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة ، وأن تقود نضالها و تجعل شروط العمل أكثر إنسانية ، ووضعت جدا للأشكال الاستغلال و رفع الظلم على الطبقة المستضعفة من العمل خلال القرون المنصرمة و ما زالت إلى حد الآن تقوم بوظيفتها كون المجتمع في دينامكية متواصلة .

و تميزت النقابة العمالية في أغلب الدول العربية بأنها ولدت في ظل الاستعمار ، وقد كانت أداة نضالية هامة للمقاومة و ساهمت بعد الاستقلال في معارك البناء و التشيد و تأطير و تعبئة العمال و إنجاح مشاريع التنمية الشاملة و حماية مؤسسات الدولة الصناعية الخدماتية، وهفي مرحلة الانفتاح السياسي و مع زيادة المرونة في الإطار القانوني الملزم لنشاط النقابات، وبفضل نصح خبرتها النضالية و تغير الظروف الاقتصادية ، تمت ، بربحة مطلبية أكثر شمولا تهدف إلى حماية العمال و تهدف كذلك لوضع أطر العلاقات العمل و الدفع بالمؤسسات الحكومية إلى زيادة نسبة المخصصات التي تنفق على الخدمات الاجتماعية بهدف تحسين حياة العمال.

و تعد التجربة النقابية الجزائرية من التجارب البارزة على المستوى العربي ، إذ بدءا من تسعينات القرن الماضي و تزامنا مع التحول عن النظام الاشتراكي أظهرت مبادئ التعددية النقابية و تم إرساء عدة آليات تهدف إلى بناء علاقة شراكة بين الحكومة و النقابات من أهمها الحوار الاجتماعي ، وفي نفس الوقت الذي تم فيه تخفيض الإنفاق على القطاع العام بما في ذلك القطاع الخدماتي و رفع الدعم عن الأسعار و تغير سياسة التشغيل و ظهور تحديات جديدة تعدد العمال و أوضاعهم الاجتماعية و الاقتصادية ، في هذه المرحلة تبلورت عدة اتجاهات لدى النقابات العمالية للتجارب مع هذه التحديات من بينها محاولة التأثير على عملية صنع السياسات و مراقبة تنفيذها و تقديم تقييم لها.

جاءت دراستنا مفصلة في أربعة فصول كالأتي:

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

الفصل الثاني: في هذا الفصل تطرقنا إلى نشأة النقابة وانتشارها في الدول الأروبية ودول المغرب العربي والجزائر, كما تطرقنا ايضا الى ماهية النقابة, تعريفها , واهدافها, وادوارها وتحدثنا ايضا 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 تأثير الثقافة التنظيمية على المنظمة.

الفصل الرابع: بعنوان التصور العلمي حول الجانب الميداني للدراسة، و قد تم تقسيمه الى مبحثين، المبحث الاول تحدثنا فيه عن مجالات الدراسة، و مجتمع الدراسة، طريقة اختيار العينة، ادوات جمع البيانات، اما المبحث الثاني فلقد خصصناه حول التصور العلمي حول الجانب الميداني للدراسة، و في الاخير قائمة الملاحق و الاستمارة.

الفصل الاول :

الاطار المنهجي للدراسة

1)-الاشكالية

2)-الفرضيات

3)-اسباب اختيار الموضوع

4)-اهمية الموضوع

5)-اهداف الدراسة

6)-مفاهيم و مصطلحات الدراسة

7)-الدراسات السابقة

الفصل الاول

الاطار العام للدراسة

1-الاشكالية :

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 الإستخدام 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 تنبأ **كارل ماركس** فإن هذه الطبقة العمالية لم تدم طويلا على هذه الحال, فسرعان ما تشكل وعي نضالي وتفطن العمال للظروف القاسية التي يعيشونها والتي تزيدهم فقرا بالمقابل زيادة البرجوازية غنى, فقامت حركات عمالية في مختلف أنحاء العالم خصوصا في البلدان الصناعية وإن إختلفت 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 عشر[1].

[1] زهير جحا,**النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية**, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر في علم اجتماع تنظيم و عمل ,جامعة قسنطينة 2,السنة الجامعية 2013/2012 ,ص42

أما في الجزائر إرتبط ظهور النقابة بظهور التصنيع فيها ويعتقد المحللون أن أول تنظيم كان سنة 1880 في حين يرى البعض الأخر أنه كان في سنة 1878,الذي شهد تجمع نقابي لعمال المعادن لمدينة الجزائر, وتوالت بعدها تأسيس التنظيمات النقابة, 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 نهاية الثمانينيات, أين فتح المجال أمام حرية التعبير والتعدد الحزبي ومن ثمة التعدد النقابي بعد إقرار دستور 23 فيفري 1989 لم يبقى الحق النقابي مقتصرا على الإنتماء للنقابة الوحيدة عن حقوق العمال الجزائريين, ولقد بقي الحال كما هو خلال الحزب الواحد حتى بالإتحاد العام للعمال الجزائريين, بل أصبح ا 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 الأطباء, 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 المنتسبيها, 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 الطريقة تفكيرهم وإدراكهم وقيمهم خاصة قيم المنظمة التي نالت إهتمام العديد من المختصين في مجالات العلوم الإنسانية والإجتماعية: كعلم الإجتماع وعلم النفس والتربية والدين والفلسفة والإقتصاد, ولقد جاءت دراستنا هذه كمحاولة منا لتسليط الضوء على التنظيمات النقابية من خلال الإحاطة بدورها في نشر الثقافة التنظيمية بين الأوساط العمالية, وعلى هذا الأساس يتمحور التساؤل الرئيسي التالي: **كيف تساهم النقابة في ترسيخ الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة ؟**

وانطلاقا من التساؤل الرئيسي ندرج تساؤلات فرعية :

ما دور النقابة في ترسيخ المعتقدات التنظيمية ؟

ما دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية ؟

2-فرضيات الدراسة:

-الفرضية الرئيسية:

تساهم النقابة في ترسيخ الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة

الفرضيات الجزئية:

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

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

3-تساهم التنظيمات النقابية في ترسيخ القيم التنظيمية في المؤسسة

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

3-اسباب اختيار الموضوع:

يخضع اختيار أي موضوع لعدة اعتبارات موضوعية ترتبط بأهمية الموضوع , واعتبارات ذاتية ترتبط باختصاص الطالب.

أولا: الأسباب الموضوعية

-إثراء البحث العلمي في مجال دراسات حول النقابة

-ابراز أهمية النقابة في المؤسسة

- توضيح الدور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية

-تواجد التنظيمات النقابية على مستوى اغلب المؤسسات الذي تقوم به

ثانيا: 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:

تكمن 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 لايتأتى الا 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 إلى مايلي:

- ابراز دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية.

- التعرف على الدور النقابة لتكييف الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة.

-الوقوف على مساهمة النقابة في ترسيخ الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة.

6- 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.

- تعريف النقابة إصطلاحا:

يعرفها "سيدني ويبز "بأنها منظمة دائمة من العمال الأجراء ، قدف إلى تحسين ظروف العمال و صيانة العمال من الأخطار التي تداهمهم خارج العمل و داخلها[1].

وقد أشار "يوسف القرعي" في كتابه الحركة النقابية الإفريقية" إلى ضرورة بين النقابات العمالية و النقابات المهنية ،حيث قدم التعريف الذي وضعه "أحمد زكي بدوي "أن النقابات العمال هي تجمعات اختيارية بشكلها العمال الراغبون في ذلك بمحض اختيارهم ، ولا يجبرون على الانتماء إليها.

وتعرف أيضا بأنها تنظيم يتكون من عمال تتضمن أهدافهم الرئيسية تنظيم العلاقات بين العمال و أصحاب العمل أو اتحادات أصحاب الأعمال وهي تشكل جماعة ضغط قوية يجب استشارتها ووضعها في الاعتبار على اتخاذ أي قرار سياسي أو اقتصادي من جانب الحكومات أو شركات الأعمال.[2]

وعرفها الميثاق الوطني الجزائري سنة 1976 م على أنها تنظيم يقوم بتربية و تنظيم العمال وهي جزء لا يتجزأ من السلطة القائمة في إطار دولة اشتراكية[3].

- تعريف النقابة اجرائيا: يمكن استخلاص تعريف إجرائي للنقابة العمالية بربطها بموضوع الدراسة بأنها هيئة مطلبية تسعى الى ترسيخ قيم تنظيمية والثقافة التنظيمية داخل المؤسسة و التي تتمثل في : (العمل الجماعي,الالتزام بالقوانين,التعاون)

- تعريف الثقافة :اصطلاحا: يعرفها ريدفيلد هي مجموعة المفاهيم والمدركات المصطلح عليها في المجتمع والتي تظهر في الفن والفكر والحرف والتي عن طريق دوامها خلال التقاليد تميز الجماعة الإنسانية

[1] احسان محمد حسن, **علم اجتماع صناعي**, دار وائل للنشر, الاردن,2005م, ص137
[2] القرعي أحمد يوسف, **الحركة النقابية الافريقية في عالم متغير**, هيئة العامة للكاتب, مصر, 2007م,ص15
[33] الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية,الديوان الوطني للنشر و الاشهار الرغاية الجزائر , 1976م, ص69

وتعرف الثقافة في علم الاجتماع "بأنها البيئة التي خلقها الإنسان بما فيها المنتجات المادية التي تنتقل من جيل إلى أخر ، فهي بذلك تتضمن الأنماط الظاهرة و الباطنة للسلوك المكتسب عن طريق الرموز و الذي يتكون في مجتمع معين من علوم و معتقدات وفنون وقيم ، و قوانين ، وعادات وغير ذلك[1].

ويعرفها "مالك بن نبي : "أنها مجموعة من الصفات الخلقية و القيم الاجتماعية التي يلقاها الفرد منذ ولادته ، كرأسمال أولي في وسط الذي ولد فيه ، و الثقافة على هذا المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه و شخصية[2].

- من خلال ما تم تناوله يتبين لنا أن المفهوم متداخل و متشابك في حدود البيئة الاجتماعية بين ما هو فطري وما هو مكتسب و الطبيعة النسبية التي تجعله دائم التحديث و الحركة.

- تعريف الثقافة التظيمية اجرائيا: يمكن استخلاص تعريف إجرائي للثقافة التنظيمية بربطها بموضوع الدراسة في كونها مجموعة من القيم و المعايير و السلوكات و الممارسات التي يكتسبها الفرد (النقابي) و التي تعبر عن انتمائه و توجهاته النقابية ، حيث تعبر عن فلسفة و توجهات و أهداف النقابة التي ينتمي إليها .

7-الدراسات السابقة: بعض الدراسات التي تناولت موضوع النقابة والقريبة من دراستنا **دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية**

-الدراسة الأولى: "النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية "

1/ عرض الدراسة :

- هي رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم و العمل قدمتها الطالبة جحا زهيرة سنة 2012 /2013 ، واعتمدت على التساؤل الأتي :

[1] عدنان ابو مصلح, **معجم علم اجتماع**, دار اسامة و دار المشرق الثقافي, عمان, 2000م, ص158, 159
[2] مالك بن نبي, **شروط النهظة**, دار الفكر, دمشق, 2016م, ص88

- **ما انعكاس التحولات السياسية على هيكلة التنظيم النقابي ومطالبه و أساليب عمله في المؤسسة الصناعية ؟**

2/ فروض الدراسة : أما فيما يخص فروض الدراسة فقد استغلت عنهم امتثالا لعدم الإلزامية منهجيا لوضعها أو الاعتماد عليها وفقد اكتفت بالتساؤلات الفرعية وهي :

1/ ما طبيعة هيكلة النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية .

2/ ما هي طبيعة التنظيم الذي تتميز به النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية .

3/ المطالب التي تعمل النقابة في المؤسسة الصناعية على تحقيقها

4/ ما نوعية الأساليب التي تستخدمها النقابة العمالية في المؤسسة الصناعية في سبيل الدفاع عن مصالح العمال .

3 /منهج المستخدم في الدراسة :

اعتمدت على منهج الوصفي كونه يلاءم طبيعة بحثها ووضعية الواقع .

4/ عينة الدراسة: استخدمت العينة العشوائية الطبقية بحيث أن عدد المجتمع الأصلي 173 عاملا أي ما بين إطارات و مهرة تنفذيين ثم سحب 100 عامل.

5/أدوات البحث:

- اتخذت من استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات و أداة الملاحظة و المقابلة و السجلات من أجل دعم و تعزيز الدراسة النوعية و إعطاء طابع الكمية للدراسة .

6/ نتائج الدراسة :

- تقوم النقابة مكان البحث على جملة من العوامل التنظيمية فيها البرامج أو الأهداف القانونية ولها أيضا أجهزة تنظيمية تتولى نشر المعلومات ولها طرق تنظيمية للاتصال الداخلي و الخارجي.

-يهدف العمال في المؤسسة مكان العمل إلى تحقيق المطالب المادية في الأجر ثم الحوافز والمكافآت والترقية.

- النقابة في المؤسسة و فروعها الموجودة بالوحدات الثلاثة أفرزها التحول الاقتصادي و الاجتماعي فتطورت و تغيرت بتطوره وهي تحمل خصوصياته .

7/تبين جانب الإستفادة:

- اطلاعنا على هذه الدراسة ساعدنا على وضع خطة لبحثنا من حيث توزيع العناصر البحثية بشكل تسلسلي و أعطت المحال الأكاديمي في طرح وعرض التراث النظري لمتغير النقابة العمالية بالإضافة إلى ذلك سمحت لنا بسرد تقنين العنصرة الأكاديمية من أجل التحكم في تلابيب الدراسة آخذين بعين الاعتبار الانفلات و انزلاق في أفكار لا تخدم البحث و تفقده معناه المنهجي والمعرفي .

ثانيا: الدراسة الثانية : "واقع المنظمة العمالية في ظل التحول نحو اقتصاد السوق "

1/ عرض الدراسة :

هي رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم و العمل قدمها الطالب جمال مرتعش سنة 2001 / 2000 ، اشتملت أربعة فصول متضمنة كل منها مبحثين وجاء التساؤل الرئيس كالآتي :

- **هل هناك علاقة بين التحول نحو اقتصاد السوق وانحصار العمل النقابي داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟**

2/ فروض الدراسة :

حاول الباحث تفكيك الفرضية الأولى و محاولة منه تشريح منطقه لاستخراج ما تم الاعتماد عليه كمؤشرات ، وجاءت الفرضية على الشكل التي :

تتأثر المنظمة النقابية بالتحولات الجارية نحو اقتصاد السوق و قام بتحليلها إلى مؤشرات التالية .

أ/ التحول نحو الاقتصاد السوق يضيق من مشاركة المنطقة في اتخاذ القرارات .

ب/ التحول نحو اقتصاد السوق يقلل من قدرة المنطقة النقابية على المفاوضة و فرض الحلول .

ج/ التحول نحو اقتصاد السوق يؤدي إلى إضعاف التمثيل و المشاركة النقابية في الوسط العمالي .

د/ التحول نحو الاقتصاد السوق يفرز منظمات نقابية جديدة غير الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

ه/ التحول نحو الاقتصاد السوق يسمح بوجود انتماءات حزبية متباينة داخل المنطقة النقابية

. أما الفرضية فتمخض عنها الطرح الآتي :

التحول نحو اقتصاد السوق يفرض تغيير في مطالب الحركة النقابية و كمؤشرات :

أ/ التحول نحو اقتصاد السوق يدفع بالمنظمة النقابية إلى المطالبة بزيادة الأجور .

ب/ التحول نحو اقتصاد السوق يقلل من قدرة المنطقة النقابية على المفاوضة و فرض الحلول .

ج/ التحول نحو اقتصاد السوق يؤدي إلى إضعاف التمثيل و المشاركة النقابية في الوسط العمالي .

د/ التحول نحو الاقتصاد السوق يفرز منظمات نقابية جديدة غير الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

ه / التحول نحو الاقتصاد السوق يسمح بوجود انتماءات حزبية متباينة داخل المنطقة النقابية .

. أما الفرضية فتمخض عنها الطرح الآتي :

التحول نحو اقتصاد السوق يفرض تغيير في مطالب الحركة النقابية و كمؤشرات :

أ/ التحول نحو اقتصاد السوق يدفع بالمنظمة النقابية إلى المطالبة بزيادة الأجور .

ج/ التحول نحو اقتصاد السوق يساعد المنظمة النقابية على الاهتمام بمسائل الترقية للعمال.

3/منهج الدراسة:

- اعتمد على منهج الوصفي نزولا عند حاجة الدراسة ، وطبيعة الموضوع .

4/ عينة الدراسة :

العمال المثبتين غير المؤقتين المباشرين لعملية الإنتاج يساوي عدد 181 عاملا و نظرا لخاصية العينة المتمثلة في انخراط العمال في المنظمة النقابية فإن العدد الإجمالي يساوي 161 عامل بحيث وقع الاختيار على 81 عاملا ممثلين للفئة العمالية.

. 5/ أدوات البحث :

- اعتمد الباحث على الاستمارة الخاصة بالاستبيان و المقابلة و استعان بالملاحظة و الوثائق

6/ نتائج الدراسة :

. يوجد انحصار كبير للتمثيل النقابي داخل الشركات بسبب ضعف تكوين الممثلين النقابين ، و خاصة فيما يتعلق بموضوع المفاوضات كطريقة جديدة لتمثيل العمال و الدفاع عن حقوقهم .

. إضافة إلى التهديدات التي تواجهها المنظمة النقابية في المساس بوحدتها و تحقيق أهدافها من جراء الانفتاح السياسي و التعددية النقابية التي لم تسمح الظروف الاقتصادية بانتشار نشاطها .

. و على الاتحاد العام للعمال الجزائريين إذا أراد مواجهة هذه الصعاب أن يعيد النضر في إستراتيجيته وفق السياسة العامة للبلاد ، وتكوين ممثلين النقابين حسب ما تستدعي إليه الحاجة و ربط مطالب وانشغالات القاعدة العمالية بموقف المركزية النقابية .

7/ تبين جانب الاستفادة :

- إن الاطلاع على الدراسة بشكل متمحص سمح لنا بتوظيف بعض ما جاء فيها في الجانب النظري نظرا لعمق الموضوع وأحاطته بكافة مرتكزات ظهور الحركة النقابية و أدبياتها كما ساعدتنا في بلورة التصور العام للتراث النظري فيما يخص النقابة العمالية أما فيما يتعلق بالإشكالية فقد تم الاستعانة بإشكالية الدراسة بغية الإلمام بمتغير الدراسة الأول و إعطائه الصبغة السوسيولوجية الممنوحة في الطرح .

الفصل الثاني

الإطار النظري للنقابة

الفصل الثاني: الإطار النظري للنقابة

تمهيد

المبحث الأول: نشأة النقابة وانتشارها

المطلب الأول: نشأة النقابة في الدول الأوربية

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: انواع النقابات

المبحث الثالث: العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية

المطلب الأول: العمل النقابي ضمانة قانونية

المطلب الثاني: العمل النقابي في التشريع الجزائري

المطلب الثالث: مبادئ وأهداف العمل النقابي

*** خلاصة الفصل**

تمهيد:

إن نشوئت 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 الأوربية

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, وبفضل 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 مفاهميا 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 يمليها التصنيع ,"وهكذا كانت البدايات الأولى للحركة النقابية والطبقة العاملة في بريطانيا[1].

ظهرت النقابات العمالية الأولى في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة 1720 في بريطانيا عندما اتجرأ "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 ألاف تنادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم عمل".....

[1]زهير جحا: **النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية,**مذكرةمكماةلنيا شهادةالماجيستر في علم اجتماع تخصص تنظيم و عمل, جامعة قسنطينة 2, السنة الجامعية 2012-2013, ص41

ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم إسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو في مراكز الإجتماعات التي يترددون عليها وجمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حالة تعرضهم للملاحقات[1].

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 أوين, تجمع نقابي وطني بلغ عدد المنخرطين فيه 5000000الف عامل. وقد شهدت فترة مابين (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 ممثليهم في هيكل غير رسمي إلى غاية 1890, واتخذت أشكال فدراليات تجمعت في مجالس الاتحادات المهنية سنة 1900[2].

أما فرنسا التي تعتبر أحد الدول المتقدمة في التطور الرأسمالي وبعد إنتصار الثورة الفرنسية التي قامت بإسم الحرية والعدالة وضحى العمال من أجل إنتصارها صدر قانون الوشيليه "عام 1791 الذي يمنع إنشاء الجمعيات التنظيمية المهنية والإضرابات, عانى العمال بؤسا وشقاءا وانخفاض في الأجور وإزدياد ظروف العمل سوءا خاصة أن أحد النصوص في القانون السابق, كان ضد زيادة الأجور. وقد إستندت السلطات في ذلك على زعم مؤداه أن النقابات تشكل عائقا في سبيل تحقيق المنافسة في سوق العمل وبالتالي أم التطور الإقتصادي.

ومابين 1884-1885 إستطاع العمال تشكيل الفيدرالية المحلية والجهوية للمهن, ثم في سنة 1886 وصلت إلى تنظيم إتحاد وطني وتأسست الكونفدرالية العامة للشغل[3].

---

[1] زهير جحا, **نفس المرجع السابق**,ص43
[2] زهير جحا,**نفس المرجع السابق**,ص44
[3] زهير جحا: **نفس المرجع السابق**,ص45

وفي ألمانيا عرفت النقابة ثلاث إتجاهات تأثرت بالوضع السياسي فالإتجاه الأول إشتراكي 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 المسيحين عرف بالإتحاد العام للنقابات المسيحية .وبالرغم من أن عدد المنخرطين في النقابة ذات الإتجاه الإشتراكي أكثر من المنخرطين في النقابات المسيحية والليبرالية إلا أن الباحثون يجمعون على أن الحركة النقابية في ألمانيا كانت ماركسية ثورية على مستوى الطرح والأفكار وإصلاحية في حركتها اليومية[1].

- 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] زهير 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 التطورحصل 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 إنفصالهم 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 النقابي[1].

ولا يختلف الوضع في المغرب الأقصى ورغم التعددية النقابية التي تؤطر العمال إلا أن هذه النقابات وأبرزها الإتحاد المغربي للشغل الذي تأسس سنة 1955 يرتبط بحزب الإتحاد الوطني للقوة الشعبية, بالإضافة إلى إتحاد الشغيلة المغاربية 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 والتسيس وارتباطها بأحزاب سياسية ضعيفة تنشط في مناخ سياسي تنعدم فيه الممارسة الديمقراطية مما أدى إلى ضعف وتشتت الطبقة العاملة وغياب ممارسة الحريات النقابية[2].

- ونستخلص مما سبق أن الحركات النقابية في المجتمعات المغاربية (تونس والمغرب) تميزت بهيمنة السلطة السياسية على المجتمع المدني بما في ذلك التنظيمات النقابية

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

[1] زهير جحا: **نفس المرجع السابق**,ص59
[2] زهير جحا: **نفس المرجع السابق**,ص60

المطلب الثالث: نشأة النقابة في الجزائر

1- مرحلة ما قبل الاستقلال قد بدأت بوادر النقابة الجزائرية من خلال النقابيين الجزائريين وإندماجهم في النقابات الفرنسية, وسعيهم لتحقيق المساواة مع العمال الفرنسيين والأجانب, وذلك سواءا في شروط العمل, أو الأجور, أو مدة العمل. ويمكننا تلخيص المشاكل التي واجهت العمال الجزائريين في بعدين إقتصادي و اجتماعي[1] .

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 الاجانب.

ثانيا: البعد الإجتماعي

تركز هذا البعد على التراتب الإجتماعي والتمايز الطبقي, بحيث أعتبر الجزائريون مواطنون من الدرجة الثانية, تحكمهم قوانين الأهالي التي لاتطبق 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 إنبني على نوع المهنة, زراعة وصناعة حيث تركزت اليد العاملة الجزائرية في الصنف الأول, في ما 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 الاتحاد العام للعمال الجزائريين نقابتين مستقلتين هما: [2]

[1] ايمان النمس: **دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر**, دار النأشري للنشر الالكتروني,2014, ص52

[2] ايمان النمس: **نفس المرجع السابق**,ص53

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

- **إتحاد نقابة العمال الجزائريين USTA** , والتي كانت تابعة للمصالين وتكونت سنة 1956 تحت قيادة الرمضاني محمد", وإن لم تكن لها نفس أهمية الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي خط لتنظيمه مبدأين :

- أولهما أفضلية النضال من أجل الإستقلال الوطني على النضال المطلبي لأن الاستقلال سيخلق شروطا أفضل للعمل والعمال, و استثمار الموارد الوطنية بصفة خاصة, وبالتالي فالاستقلال سيعيد التوازن للعلاقات الإجتماعية بشكل تلقائي.

- أما المبدأ الاخر فكان مؤداه علم إقتصار العضوية على العمال الصناعيين, بل مدها إلى جميع الفئات الاجتماعية صناعية وزراعية وتجارية وخدماتية.

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 الأخر اجتماعيا من خلال إعطاء الوطنية مضمونا اجتماعيا[1] .

2- مرحلة ما بعد الإستقلال:

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

لقد بدأ مسؤولي البلاد أنذاك 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

[1] ايمان النمس: **نفس المرجع السابق**,ص54

مطالبها الإقتصادية), ونلاحظ في الجزائر أن النقابة لم تكن وسيلة للنظام بل هي جزء من السلطة في نطاق الدولة ولم تعمل لصالح العمال[1].

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] .

وقد دشن التيار الإسلامي الجذري ممثلا في الجبهة الإسلامية تنظيم نقابة إسلامية للعمال SIT, تمكنت بسرعة من الاستحواذ على قاعدة عمالية واسعة نسبيا والقيام بعدد من الإضرابات المطلبية 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 عرفتها التجربة الجزائرية, وفي ثوب سياسي وديني جديد قديم, لم يقطع صلاته بالتجربة النقابية الأحادية وموروثها السياسي الفكري مضيفا إليها خطابا دينيا[3].

وفي نفس الوقت, ظهرت نقابات قريبة من التيار الثقافي الأمازيغي مثل النقابة المستقلة العمال التربية والتكوين SATEF التي فاز أمينها العام بمقعد نائب بالمجلس الشعبي الوطني ضمن قوائم جبهة القوى الإشتراكية عام 1997, والاتحاد الديمقراطي للعمال الذي

[1]احمد مسعودي:**التعددية النقابية في الجزائر قراءة سوسيولوجية**,أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع, جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان,السنة الجامعية 2014-2015, ص45

[2]حنان شطبي: **الحركة النقابية العمالية في جامعة الجزائرية دافع او معرقل للاداء البيداغوجي**, (دراسة حالة جامعة منتوري تلمسان), مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر فس تسيير الموارد البشرية, جامعة منتروري قسنطينة, السنة الجامعية 2009-2010, ص83

[3]ايمان النمس: **نفس المرجع السابق**,ص61

بقي محصورا 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 وزو[1].

[1]ايمان النمس: **نفس المرجع السابق**,ص61

المبحث الثاني: ماهية النقابة

المطلب الأول: تعريف النقابة

- يمكن القول بأن النقابة عبارة عن مجموعة من العاملين في المنظمة يتم اختيارهم عن طريق الإنتخابات 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:

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 أفراده 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"[2]

- 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"[3].

---

[1] سيد محمد جاد الرب: **ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية**,جامعة قناة السويس, 2009,ص429.

[2] احمد محفوظ جودة: **ادارة الموارد البشرية**,دار وائل للنشر و التوزيع, عمان,2010ص340

[3] صالح الدين محمد عبد الباقي: **ادارة الموارد البشرية**, الدار الجامعية, الاسكندرية,ص339

- 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, إذا انها تؤمن للأعضاء فرصا بالتحاور 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 القرارت : تشترك النقابة مع إدارة المنظمة في إتخاذ القرارت المتعلقة بالعاملين مثل تحديد نوعية التغيرات التي تحدث في إطار الأعمال المتعلقة بشؤون تلك العلاقات ومستويات الأداء وغيرها من المجالات التي ترتبط بمصالح العاملين.

3- الدفاع عن مصالح العاملين: تدافع النقابة عن مصالح العاملين من الإجراءات التعسفية التي تمارسها إدارة المنظمة وتستطيع النقابة أن تمارس دورها كممثل للعامل عند تعرضه لأي قرار غير منصف لحقوقه ومصالحه في العمل .

---

[1] خضر كاظم محمود,ياسين كاسب الخرشة : **ادارة الموارد البشرية**, دار المسيرة للنشر و التوزيع,الاردن,2009,ص361

[2] محمد محمود الجوهري: **علم اجتماع صناعي و التنظيم,** دار المسيرة للنشر و التوزيع, الاردن,2009, ص261

[3] خضر كاظم حمود,ياسين كاسب الخرشة,**مرجع سبق ذكره**,ص206

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 تتقمص أدوارا مختلفة تأتي على عدة أشكال هي:[1]

1- الدور التقليدي: إن الوظيفة الأساسية لنقابات العمال هي الدفاع عن حقوق العاملين وحمايتها 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, بالأضافة إلى ضمان مراعاة المنظمات الشروط الصحة والسلامة المهنية وغير ذلك من المهام.

3- الدور الإجتماعي: 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 ما يستطيع أن يقدمه, بالإضافة إلى ذلك تقوم النقابات برفع مهارات العاملين وتحسين قدراتهم من خلال تنفيذ الدورات التدريبية سواء داخل مقر النقابة أو خارجها.

5- الدور التضامني: إن للنقابات دورا مميزا في تحقيق التضامن والتعاضد بين العمال المنضمين في النقابة, وتشجيعهم على الإنضمام 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.

[1] احمد محفوظ جودة :**مرجع سبق ذكره**,ص342, ص343

7- الدور السياسي: تمارس النقابة دورا سياسيا في الفعاليات السياسية وخاصة في ظل وجود أعدادا 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.

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 النوع من التنظيم النقابي أن التدريب على حرفة واحدة يحتاج إلى مهارة من جانب العامل وقد يستغرق وقتا طويلا مما يساعده على نشر روح الجماعة والإتحاد بينهم من أجل تحقيق مصالحهم من خلال الضغط على صاحب العمل الذي يجد نفسه أمام هذا الإتحاد مضطرا لتحقيق رغباتهم .

[1] احمد عبادة مديحة.**علم اجتماع صناعي**,دار الفجر للنشر و التوزيع,2010,ص224

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 هؤولاء العمال الذين لا يمارسون حرفة محددة ولا ينتمون إلى مؤسسة أو دائرة معينة .

[1]احسان محمد حسن:**علم الاجتماع الصناعي**,دار وائل للنشر,بغداد,2005,ص138

المبحث الثالث: العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية

المطلب الأول: العمل النقابي ضمانة قانونية

تتميز دولة القانون بضمانها لمبدأ المساواة بين الأفراد وحرصها على حماية حقوقهم وحرياتهم الفردية والجماعية فأية دولة لا تحترم فيها الحقوق والحريات على اختلاف طبيعتها وتصنيفاتها لا يمكن أن 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 الأحيان لتحطيم النقابات وكذلك العنف الموجه ضد العمال من طرف السلطات العامة أو المستخدمين أو غيرهما يشكلان نفس حالة نفي, لدور النقابة في تأسيس دولة القانون [1].

فأصبح احترام ممارسة الحرية النقابية كغيرها من الحريات السياسية والمدنية ركيزة وجوهر النظام الديمقراطي وهدف كل إصلاح سياسي أو دستوري. حيث أكدت الحكومة أثناء انعقاد القمة الثلاثية (الحكومة, أرباب 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 الحرية ممارسة الحق النقابي المكفول من طرف الدستور والمنظم من طرف القانون, هذا الإحترام يتماشى مع هدف دولة القانون التي تسعى الجزائر إلى بنائها[2].

المطلب الثاني: العمل النقابي في التشريع الجزائري

إن شروط ممارسة الحق النقابي منصوص عليها في القانون رقم 14-90 المتعلق بشروط وقوانين ممارسة الحق النقابي الصادر في الجريدة الرسمية تاريخ 02 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,

[1] فوزية زعموش, **علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر**,رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم شعبة قانون العام فرع القانون الدستوري,جامعة قسنطينة 1, السنة الجامعية 2011-2012,ص69

[2] فوزية زعموش, **نفس المرجع**,ص70

وحق ممارسة الاضراب, ممارسة الحق النقابي, والنزاع الفردي في العمل, وأعمال مفتشية العمل ومساهمتها .

بعد ما نص دستور 23 فبراير 1989 في المادة 53 منه على الحق النقابي, وبعد إصدار قوانين وأحكام تشريعية متعلقة بالالتزامات بممارسة هذا الحق النقابي في 02 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 بذلك[1] .

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 لأساتذة التعليم العالي والنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية, والاتحاد الوطني لأطباء الصحة العمومية وغيرها.

في حقيقة الأمر إن حرية النقابات المستقلة في التحرك واتخاذ القرار تضر ببعض دوائر السلطة, فهذه الدوائر اعتادت على اتخاذ القرار والحوار الاجتماعي بعيدا عن العمال[2].

[1] حسين زبيري: **الحركة العمالية و النقابية و البحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر**,(التقرير البحثي), الجامعة الامريكية في بيروت,2017,ص14

[2] [2] حسين زبيري,**مرجع سبق ذكره**,ض15

المطلب الثالث: مبادئ واهداف العمل النقابي

أولا: المبادئ العامة للنقابة[1]

1- المساهمة الاساسية التي تهدف الى تحسين الأداء الاداري الأمثل لتقريب المواطن من الادارة وتحسيسه أن الادارة في خدمة المواطن

2- تكوين النقابيين لاسيما المكونين منهم بما يخدم أهداف الادارة إعطاء الأولوية للملتقيات التكوينية المشتركة مع النقابات الأخرى.

3- النقابة تعتبر شريك اجتماعي اساسي ملزمة في الحفاظ على سمعة ومكانة الدولة.

4- السهر على سلامة العلاقات مع النقابات الأخرى وتفادي النزاعات.

5- السهر على موضوعية انشغالات و مطالب 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 الأخلاقية في التعامل مع مسيري الإدارات واستعمال الحوار كأسلوب حضاري .

ثانيا: تهدف النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية زيادة على المبادئ إلى تحقيق الأهداف التالية :[2]

[1] المادة 02: **القانون الاساسي للنقابة الوطنية المستقلة لمستخديمي الادارة العمومية**,المؤتمر الوطني السادس المنعقد يومي 13و14 جويلية 2010, الشراقة-الجزائر العاصمة

[2] المادة05 : **من القانون الاساسي للنقابة الوطنية المستقلة لمستخديمي الادارة العمومية**

- 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 القرارت الخاصة بهم ورفع اقتراحاتهم وانشغالاتهم إلى الهيئات المعنية.

- مساعدة العمال على مناقشة القرارت المطبقة عليهم لمعرفة الثغرات القانونية. - الدفاع عن الأخلاقيات المهنية ومحاربة الآفات التي تخل بشرفها.

- الاسهام في الدراسات وإثراء النصوص التي تحكم المهنة. - تحسيس الموظفين بواجباتهم المهنية وبإلزامية تطبيقهم للقانون واحترامهم لتجسيد مبدأ حياد الإدارة والعمال واستقلاله عن الأحزاب السياسية.

- تشجيع كل البحوث لتطوير وعصرنة الإدارة ورد اعتبارها . - المحافظة على المجلات والوثائق و وسائل العمل.

- تبني توجيه وتطوير الخدمات الاجتماعية لفائدة المستخدمين. - ضمان التمثيل الفعلي للنقابة لدى كل الهيئات الإدارية للدولة.

خلاصة الفصل :

نستخلص من هذا الفصل المعنون **بالإطار النظري للنقابة** و المقسم إلى ثلاثة مباحث تطرقنا من خلال **المبحث الأول** إلى نشأة وانتشار النقابة وتضمن مطلب حول مراحل نشأة النقابة في بعض الدول الأوربية 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 إلى غاية تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين 1956 , ومرحلة مابعد الإستقلال التي تميزت بهيمنة الاتحاد العام وتم الحاق النقابة بحزب جبهة التحرير الوطني, ومرحلة التعددية التي كرست الحرية النقابية في الجزائر من خلال دستور 1989

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

أما في **المبحث الثالث** من ذات الفصل تحدثنا عن العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية حيث يعد العمل النقابي ضمانة قانونية في الجزائر بعتبارها 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

أولا: 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] .

ثانيا: 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 WHEELEN 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 الاتجاهات 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**, ض 311

- [3]سامي فياض العزاوي: **ثقافة منظمة الأعمال المفاهيم والأسس والتطبيقات**, الإدارة العامة للطباعة والنشر , السعودية, 1430ه, ص 55.

- وفي تعريف آخر للثقافة التظيمية تعرف على أنها " مجموعة من المبادئ الأساسية التي إخترعها و اكتشفها أو شكلتها جماعة معينة وذلك بهدف التعود على حل بعض المشاكل في مايخص التأقلم مع محيطها الخارجي والإنسجام أو التكامل الداخلي, إذ تمثل ثقافة المنظمة مجموعة من المميزات التي تتميز بها المنظمة عن باقي المنظمات الأخرى, وتمارس 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

أولا: أهمية الثقافة التنظيمية

يمكن إيجاز أهمية الثقافة التيمية في المنظمات فيما يلي[2] :

- تعمل الثقافة التنظيمية على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصاصها.

2- تعمل الثقافة التنظيمية على توسيع أفق 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 ضوئه.

3- تساعد التنبؤ بسلوك الأفراد والجماعات فمن المعروف أن الفرد عندما يواجهه موقفا معينا أو مشكلة معينة فإنه يتصرف وفقا لثقافته, أي بدون معرفة الثقافة التي ينتمي اليها الفرد يصعب التنبؤ بسلوكه.

وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية في أنها توفر اطار لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي, بمعنى أن 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, ص358

[2] - محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال, مرجع سبق ذكره, ص 313, ص314.

ثانيا: وظائف الثقافة التنظيمية [1]:

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 لاتمتلك ثقافة واحدة وإنما تحتوي على ثقافات فرعية مختلفة بإختلاف الأفراد المنتمين إليها, و مايلي عرض لأهم خصائص ثقافة المنظمة[2]:

1 - الانتظام في السلوك والتقيد به : نتيجية التفاعل بين افراد المنظمة فإنهم يستخدمون لغة ومصطلحات وعبارت 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, والإنصياع للأنظمة والتعليمات .

4- المناخ التنظيمي: عبارة عن مجموعة الخصائص التي تتميز بها البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل الأفراد ضمنها تؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الإستقرار والثبات النسبي .

- [1]هشام حمدي رضا: **إدارة الإنتاج والعمليات**, دار الراية للنشر والتوزيع, الأردن, 2010, ص 197, ص 198.
- [2]محمود سلمان العميان: **مرجع سبق ذكره**, ص 315 , ص 316.

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 ما تكون ثقافة المنظمة قابلة للتغيير والتطور .

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

المطلب الثالث: 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 والسلوكات الحيوية في المنظمة من قبل الأعضاء ومشاركة واسعة النفس القيم والذي يتوقف على تعريف العمال بالقيم السائدة وكيفية العمل بها من جهة وعلى نظام المكافآت الممنوحة من جهة أخرى.

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

- [1]بلال خلف السكارنة: **التطوير التنظيمي والإداري** , مرجع سبق ذكره, ص 371, ص372.
- [2]بلال خلف السكارنة: **مرجع سبق ذكره**, ص 372.

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 إيمانا عميقا[1].

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

المبحث الثاني: عناصر الثقافة التنظيمية

المطلب الأول: القيم التنظيمية

أولا: 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 بتصور 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 " تمتل 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 الضمان الفعالية.

- [1]محمد يوسف القاضي: **السلوك التنظيمي**, الأكاديميون للنشر والتوزيع, عمان, ص 85.
- [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 وإحترامها"

. 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 ماهو سلبي وما هو إيجابي وهنا تكمن مسؤولية الإدارة في تعزيز وتقوية المعتقدات الإيجابية للأفراد كالصداقات والتقدير والولاء التنظيمي والسعي من أجل التخلص من المعتقدات السلبية والأنانية وغيرها"[3] .

- [1]محمد يوسف القاضي: **مرجع سبق ذكره**, ص 86.
- [2]محمد يوسف القاضي: **مرجع سبق ذكره**, ص 196.
- [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**, ص197.

المطلب الثالث: الطقوس والأعراف التنظيمية

اولا: الطقوس التنظيمية

وتمثل الأجداث 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 الأفرا أو اجراء احتفال سنوي لتكريم افضل موظف أو تكريم المتقاعدين وبالتالي زيادة الشعور بالإنتماء الى المنظمة وهذا يعني تثبيت الثقافة التنظيمية[1].

ثانيا: 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 الإتباع[2]"

.المطلب الرابع: السلوك التنظيمي

أولا: 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]."

-ويعتقد **العديلي** أن السلوك التنظيمي هو "المحاولة الشاملة لفهم سلوك العاملين في المنظمة أو المنشأة, سواء كانت أفرادا أو جماعات صغيرة أو أفرادا كثيرين كوحدة شاملة ومتكاملة,

- [1]بلال خلف السكارنة: **مرجع سبق ذكره**, ص373.
- [2]محمود سلمان العميان: **مرجع سبق ذكره**, ص 313.
- [3]سامر جلدة: **السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة.** دار اسامة للنشر والتوزيع, الأردن, 2009, ص 11.

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] ."

ثانيا : أنماط السلوك التنظيمي[2]:

1- السلوك التنظيمي الإيجابي: فيه يتصف الفرد بالإنتاجية والتعاون مع مبادئ المنظمة مما يعمل على تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة.

2- 2- السلوك التنظيمي السلبي: وهو السلوك الذي يعمل صاحبه على عرقلة النظام الإداري و وضع العقبات التي تعمل على عدم تحقيق أهداف المنظمة.

3- 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 دائما 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 جلدة: **نفس المرجع**, ص 13.
- [2]سامح عبد المطلب عامر, علاء محمدسيد قنديل : **التطوير التنظيمي,** دار الفكر, عمان, 2010, ص 42, ص 43.

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 يلي[1] :

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 تنعكس خصائص التنظيم الإداري على خطوط السلطة وأساليب الإتصالات ونمط إتخاذ القرارت.

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 ما تتكون أخلاقيات وقيم المنظمة مما يلي :

- أخلاقيات وقيم الأفراد التي يستمدها 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, ص408-412.

المطلب الثاني: الثقافة التنظيمية وقيم أعضاء المنظمة

تتحدد 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 مايلي[1]:

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 تجنبا 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 القواعد 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, ص 413.

. 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 وجدا 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 تحدده باستمرار الرموز والحكايات والمراسيم والطقوس[1].

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 للتقليد[2].

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 مايخص العلاقة بين الثقافة والإستراتيجية فمن الضروري أن تكون ثقافة المنظمة مناسبة وداعمة لإستراتجيات 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

ثقافة المنظمة ملائمة لنوع التقنية المستخدمة. فالتقنية الروتينية تتطلب قيما ومعايير وتقاليد تختلف عن تلك التي تلائم التقنية غير الروتينية.[3]

- [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.
- [3]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 .

الفصل الرابع :

المبحث الأول: الاجراءات المنهجية للدراسة.

4-1 المنهج المستخدم في الدراسة

4-2 مجالات الدراسة

4-3 العينة و كيفية اختيارها

4-4 أدوات جمع البيانات

المبحث الثاني: التصور العلمي حول الجانب الميداني للدراسة.

المبحث الأول: الاجراءات المنهجية للدراسة.

4-1 المنهج المستخدم في الدراسة :

يتطلب البحث العلمي استخدام منهج معين للوصول إلى حقيقة الظاهر المدروسة و عليه يعرف المنهج على أنه ذلك الطريق المؤدي إلى الكشف الحقيقة في العلوم بواسطة الطائفة من القواعد العامة التي تهيمن على العقل وتحدد عملياته حتى تصل إلى نتيجة معلومة.[1]

. و يتحد نوع المنهج المستخدم في أي بحث من طبيعة الموضوع المدروس وبما أن الدراسة هدفها هو الكشف عن النقابة و دورها في نشر الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، فقد فرضت طبيعتها استخدام المنهج الوصفي و الذي يعرف على أنه " الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو مواقف أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة ، بهدف اكتشاف حقائق جديد أو التأكد من حقائق قديمه وآثار العلاقات التي تصل إليها وعن طريق التفسير و التحليل .[2]

و يعرف كذلك بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو مجموعة و اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و تصنيفها و معالجتها ، و تحليلها تحليلا دقيقا للاستخلاص دلالتها و الوصول إلى نتائج أو تعليمات الظاهرة .[3]

4-2 مجالات الدراسة :

أ/ المجال المكاني:

تم اجراء هذه الدراسة بجامعة الدكتور يحيى فارس بالمدية، بفرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين، النقابة الوطنية للاساتدة الجامعيين UGTA.

---

[1] أحمد بدر، **أصول البحث العلمي البحث العلمي** ، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1996 ص 34.

[2] محمد شفيق ، **الخطوات المنهجية في إعداد البحوث الاجتماعية** ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1998 ، ص 92.

[3] أحمد عياد ، **مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي**، ديوان المطبوعات الجزائر 35.

ب/ المجال الزماني:

بدأنا في دراسة هاذا الموضوع منذ 19-02-2021 بحيث قمنا باعداد استمارة بغرض جمع المعلومات من العينة المختارة و توزيعها على المبحوثين، ولاكن للاسف لم نستطع توزيعها و لا القيام بجمعها نظرا للظروف الاستثنائية التي شهدها العالم و الجزائر خاصة بسبب جائحة الكورونا تم تأجيل ثم الغاء الجانب التطبيقي للدراسة نظرا لتعصي جمع البيانات و اتباع بروتوكول الدولة وهو التباعد الاجتماعي خوفا من تفشي فيروس كورونا بين عينات البحث و الباحث.

ج/ المجال البشري :

يقصد به في هذه الدراسة فئة الأساتذة الجامعيين المنخرطين او المنتمين الى النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين،كما اننا قمنا باختيار نسبة 10% من مجموع الأساتذة المنخرطين في النقابة.

3-4 العينة و كيفية اختيارها:

تعرف العينة بأنها مجتمع الدراسة التي تجمع منه البيانات الميدانية و تعتبر الجزء من الكل، و شرطها أن الجزء يحمل مواصفات و خصائص الكل، و شرطها ان الجزء يحمل مواصفات و خصائص الكل:

أي يقصد بها تمثيل المبحوثين للمجتمع الاصلي المأخوذين منه.

و العينة كذالك هي ذالك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد و طرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا[1]، وقد تم اختيار العينة العشوائية البسيطة وهي العينة التي يتم اختيارها بطريقة يكون فيها لكل فرد في المجتمع فرصة متساوسة لكي يتم اختياره في العينة، و يكون هذا النوع من العينات مفيد عندما يكون هناك تجانس بين افراد المجتمع بالدراسة و اقتصرت هذه الدراسة على عينة من اساتذة بالفرع النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة الدكتور يحيى فارس بالمدية، فقد تم اختيار 10% من مجموع المنخرطين و يمكن ان نوظف ذالك من خلال العملية الحسابية التالية :

[1]كمال محمد المغربي، **اساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية و الاجتماعية**، دار الثقافة عمان،2006،ص139

$$\frac{\text{البحث مجتمع} \times \text{النسبة}}{100}$$

4-4 أدوات جمع البيانات:

❖ الملاحظة:

تعني الملاحظة توجيه الحواس لمشاهدة و مراقبة سلوك معين او ظاهرة معينة، و تسجيل جوانب ذالك السلوك و خصائصه بهدف الوصول الى كسب معارف جديدة عن تلك الظاهرة[1].

و في دراستنا اعتمدنا عى الملاحظة البسيطة التي هي ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائيا في ظروفها العادية، دون اخضاعها للضبط العلمي، و بدون استخدام أدوات دقيقة للقياس بغية الدقة في الملاحظة و التحلي بالموضوعية.

❖ الاستمارة:

تعرف على أنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه الى الافراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع او مشكلة او موقف، و يتم تنفيذ الاستمارة اما عن طريق المقابلة الشخصية، او ان ترسل الى المبحوثين عن طريق البريد[2].

و كانت استمارة هذه الدراسة مخصصة للأساتذة بالفرع النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة الدكتور يحيى فارس بالمدية، ولم يتم طرحها للمبحوثين نظرا لصعوبة الوضع جراء تفشي وباء كرونا، وقد كانت مقسمة الى ثلاثة محاور و هي :

- **المحور الأول :** بيانات شخصية.

- **المحور الثاني:** تعمل النقابة على ترسيخ القيم التنظيمية في المؤسسة.

[1] عمار بوحوش و اخرون، 2001، ص33
[2] عمار بوحوش، 2001، ص 33

خصص هاذا المحور لمؤشرات الفرضية الاولى بحيث ينقسم الى ثلاثة عناصر و هي:

أولا: ترسيخ النقابة للعمل الجماعي.

ثانيا: ترسيخ النقابة لتطبيق القوانين في المؤسسة.

ثالثا: ترسيخ النقابة للتعاون.

كما أن كل مؤشر يضم (4) أسئلة من الاستمارة.

- المحور الثالث: ترسيخ النقابة للمعتقدات التنظيمية في المؤسسة.

خصص هاذا المحور لمؤشرات الفرضية الثانية بحيث ينقسم الى ثلاث عناصر و هي:

أولا: ترسيخ النقابة للتدريب و التكوين.

و يضم هاذا المؤشر (6) أسئلة.

ثانيا: ترسيخ النقابة لاتقان العمل.

و يضم هاذا المؤشر (4) اسئلة.

ثالثا: الحفاظ على وسائل العمل.

و يضم هاذا المؤشر (3) أسئلة.

- المبحث الثاني: التصور العلمي حول الجانب الميداني للدراسة.

ان الدرسات الاجتماعية تحتاج الى الاحتكام للواقع المحسوس، و هاذا حتى يتم الوصول الى الدقة في مستوى العمل البحثي ، و لتحقيق ذالك يكون الزاما على الباحث انتاج عدة اساليب و أدوات و تقنيات مختلفة تتماشى و خصوصية الظاهرة المدروسة و مجتمع البحث، وبما ان موضوع دراستنا يتعلق بالنقابة و دورها في نشر الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، فطبيعة الموضوع تتطلب مجموعة من الادوات التي تمكننا من الحصول على مختلف المعطيات من ميدان الدراسة حتى نتمكن من اثبات صحته من عدمه.

ان تصورنا للجانب الميداني للدراسة فهو يتبع الخطوات التي سنقوم بتوضيحها في العناصر التالية حسب ما يقتضيه المنهج العلمي و متطلبات البحث:

بدايتنا قمنا بدراسة استطلاعية لميدان الدراسة بتنقلنا لفرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين للنقابة الوطنية، والحديث مع المنخرطين فيها و قمنا بمناقشة موضوع بحثنا و تطرقنا الى عدة نقاط من بينها امكانية اجراء الدراسة الميدانية، بالاضافة الى تحديد عينة الدراسة بعد حصولنا على معلومات حول المنخرطين و هاذا ما أحذنا لاختيار المسح الشامل.

بعد تحديد المجال المكاني للدراسة و تحديد العينة، كنا بصدد تحضير استمارة تجريبية لمجموعة من أعضاء النقابة لعرضها على المحكمين من الاساتذة و كذا توزيعها على بعض المنخرطين ثم استرجاعها لتدارك الأخطاء الموجودة بها و تصحيحها.

و بسبب الظروف التي تمر بها البلاد و لجوء الجامعات الى الغاء الجانب التطبيقي من الدراسة التي تتطلب وجوده و استبداله بتصور علمي حول الجانب الميداني جعلنا نقوم بوضع نموذج للاستمارة الذي نقوم بتوزيعه على أفراد العينة.

فبعد استرجاعنا للاستمارات الموزعة فان لاحضنا اننا لم نتحصل على كل الاستمارات الموزعة لذالك على سبيل المثال: عدم وجود بعض الأعضاء المنخرطين بالفرع- رفض البعض ملأ هذه الاستمارة لأسباب ما..... أو الغاء بعضها بسبب تعارض الاجابات فيها او عدم الاجابة على القدر الكافي من الأسئلة.

ثم القيام بتفريغ بيانات الاسمارة المسترجعة، ووضعها في جداول بسيطة و جداول مركبة حسب ما تتطلبه فرضيات الدراسة، ثم تحليل و تفسير نتائج كل جدول معتمدين على الجانب النظري و الدراسات السابقة و النظريات السوسيولوجية و مقارنتها بدراستنا.

ان كل محور من محاور الاستمارة متعلق بفرضبته من فرضيات الدراسة، حيث نقوم باستنتاج جزئي لكل فرضية على حدى و التحقق من صحتها من عدمها، و نقوم بنفس الاجراءات مع الفرضية الثانية، ثم في النهاية نتوصل الى استنتاج عام لنتأكد من تحقيق الفرضية العامة ام لا.

الخاتمة

الخاتمة :

من خلال نتائج الدراسة الميدانية فإن النقابة ظلت وما زالت تمثل إحدى التنظيمات التي لها دور فعال و بارز 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 الأهداف 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 أفاق مستقبلية في سبيل النضال من أجل مصالح العمال وكذا ترسيخ ثقافة المؤسسة عن طريق العمل النقابي .

قائمة المصادر و المراجع

أولا: الكتب :

01- إحسان محمد الحسن : **علم الإجتماع الصناعي** , دار وائل للنشر والتوزيع, بغداد,2005.

02- احمد بدر: **اصول البحث العلمي**، المكتبة الاكاديمية، القاهرة، 1996.

03- أحمد عبادة مديحة : **علم الإجتماع الصناعي**, دار الفجر للنشر والتوزيع, 2010 .

04- احمد عياد: **مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي**، ديوان المطبوعات، الجزائر.

05- أحمد محفوظ جودة : **إدارة الموارد البشرية**, دار وائل للنشر والتوزيع, عمان, الاردن, 2010.

06- إيمان النمس : **دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الإجتماعية في الجزائر**, دار ناشري للنشر الالكتروني, 2014.

07- بلال خلف السكارنة : **التطوير التنظيمي** الإداري , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة, عمان, 2009.

08- حسين حريم : **السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الاعمال** , دار حامد للنشر والتوزيع, الطبعة الثالثة, عمان, 2009.

09- خضر كاظم حمود ياسين كاسب الخرشة : **إدارة الموارد البشرية** , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة, عمان, 2007.

10- سامح عبد المطلب عامر, علاء الدين محمد سيد قنديد : **التطوير التنظيمي**, دار الفكر, عمان, 2010.

11- سامر جلدة : **السلوك التنظيمي والنظريات الادارية الحديثة** , دار أسامة للنشر والتوزيع, الأردن, 2009.

12- سامي فياض العزاوي: **ثقافة منظمة الأعمال المفاهيم والاسس** والتطبيقات , الادارة العامة للنشر والتوزيع, السعودية, 1430ه.

12- سيد أحمد جاد الرب : **إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية**, جامعة قناة السويس, 2009.

13- صالح الدين محمد عبد الباقي : **إدارة الموارد البشرية**, الدار الجامعية, الاسكندرية,مصر.

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

15- عدنان ابو مصلح: **معجم علم اجتماع**، دراسة اسامة و دار المشرق الثقافي، عمان، 2000.

16- القرعي احمد يوسف: **الحركة النقابية الافريقية في عالم متغير**، هيئة العامة للكتاب، مصر، 2007.

17- مالك بن نبي: **شروط النهضة**، دار الفكر دمشق، 2016.

18- محمد شفيق: **الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية**، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998.

19- محمد عبد العال النعيمي وأخرون : **طرق ومناهج البحث العلمي** , مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع, عمان, الأردن, 2009.

20- محمد محمود الجوهري : **علم الاجتماع الصناعي والتنظيم** , دار المسيرة للنشر والتوزيع, الأردن, 2009.

21- محمد يوسف القاضي : **السلوك التنظيمي**, الاكاديميون للنشر والتوزيع, عمان.

22- محمود سليمان العميان : **السلوك التنظيمي لمنظمات الاعمال** , دار وائل للنشر والتوزيع, الطبعة الثالثة, عمان, 2005.

23- مصطفى محمد ابوبكر : **التنظيم الاداري, الدار الجامعية** , الاسكندرية.

24- الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية، الديوان الوطني للنشر و الاشهار، رغاية الجزائر، 1976.

25- هشام حمدي رضا : **إدارة الانتاج والعمليات** , دار الراية للنشر والتوزيع, الأردن,2010.

ثانيا : الرسائل الجامعية

26- أحمد مسعودي, **التعددية النقابية في الجزائر قراءة سوسيولوجية** , أطروحة مقدمة النيل شهادة دكتوراه علوم في علم الإجتماع, جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان, السنة الجامعية 2014-2015.

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

28- 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.

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

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

ثالثا : القواميس :

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

رابعا : القوانين

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

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الدكتور يحيى فارس المدية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

النقابة و دورها في نشر الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة

-دراسة حالة بفرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة المدية-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل

يشرفنا أن نضع بين ايديكم استبانة بحث التي تأتي في إطار البحث العلمي راجين منكم الإجابة على اسئلتنا بدقة وموضوعية بوضع العلامة (×) مكان الإجابة التي ترونها مناسبة.

ونحيطكم علما أن المعلومات المحصل عليها ستبقى سرية ولا تستخدم إلا في مجال البحث العلمي لا غير.

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

اعداد الطالب :

سعيدي زكرياء

موساوي عبد الحق

اشراف :

نشادي عبد القادر

السنة الجامعية

2021-2020

المحول الاول : بايانات 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 ☐ ه- دراسات عليا ☐

4) الحالة العائلية : أ- أعزب ☐ 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 فاكثر ☐

7) هل أنت منحرط 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	أحيانا
9	تساعد النقابة على تبادل الافكاربين 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 العمل			
14	تطالب النقابةباعادةالنظر في القرارات التي ترى فيها عقاب جائر على العمال			
15	تستعين النقابة بالحوار مع الادارة لتعديل قرارتها			
16	تلجأ النقابة الى الاضراب في حالة عدم تلبية مطالبها			

ثالثا : ترسيخ النقابة للتعاون

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

المحور الثالث : ترسيخ النقابة للمعتقدات التنظيمية في المؤسسة

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 لاتقان العمل

27	تطالب النقابة بتوفير ظروف عمل مناسبة لاداء العمل			
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 و معدات المؤسسة من طرف العمال لاغراض شخصية خارج اطار العمل			

ملخص :

جاءت الدراسة الراهنة كمحاولة للوقوف على دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، من خلال مجموعة من الخطط، و الآليات التي تلعب دورا حيويا في تكوين شخصية الفرد و قيمه ، و دوافعه و اتجاهاته ، المعبرة عن الموروث الاجتماعي الذي يضم كل ما أنتجه الإنسان من أفكار، وعمليات فنية، و مواثيق تتعاهد عليها الجماعات المختلفة لتنظيم الحياة الاجتماعية و من جهة أخرى منظومة اللوائح و القوانين التنظيمية التي تحمل جملة من المعايير تساهم في تسيير و التنظيم البيداغوجي مع السعي إلى اكتساب أفكار ورؤى جديدة من أجل بناء نسق قيمي داخل التنظيم يساعد على التوافق و الانسجام بين الممارسات و الآراء المختلفة بين الموظفين كما يدعم كذلك تحديد السلوكيات الرامية إلى المحافظة على جودة و تحسين الخدمة و الاستجابة السريعة و الملائمة لاحتياجات المنظمة

النقابة العمالية تسعى كذلك إلى تفعيل الحوار الاجتماعي و توفير المناخ المناسب لذلك، من أجل تحريك و تنشيط الحياة المهنية و دفع الفتور عنها وكشف ما يعرقل سيرها في تقديم الخدمة اللازمة وضمان مردود مهني مقبول.

من جهة أخرى تعمل النقابة على الملائمة بين توجهات الأعضاء و المنظمة و لا يكون ذلك إلا بالاهتمام بالشق الإنساني للفاعلين داخل المنظمة بتنمية قدراتهم و ترسيخ لائحة من المعتقدات التنظيمية و الأعراف المهنية و القيم المشتركة و التشجيع على روح الفريق و المبادرة و محاولة تقريب الأهداف بما يخدم الأفراد و المنظمة .وفي هذه الدراسة نسعى إلى معرفة و كشف عن النقابة و دورها في نشر الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، ولتحقيق ذلك تم صياغة فرضية مؤداها : **تساهم النقابة في ترسيخ الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة.**

.