وزارة التعلـــيم العالي و البحث العلـــــمي
جـــــــامعة يحي فـارس بالمديـــــة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع والديموغرافيا والفلسفة
شعبة علم الاجتماع
تخصص تنظيم وعمل

دور العمـــل النقـــابـــي في تطويـــر الاتصـــــال التنظيمـــي بالمؤسســـــة

دراســـــة ميدانيـــــة لبعض مؤسسات التربية للولاية المدية

من اعداد الطالبتين:
نادية سباح
قهلوز نسرين

إشراف الاستاذ :
د. نذير معيزي

السنة الجامعية 2025/2024

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أصبغ علينا نعمه ظاهرة وباطنة، وفضلنا على كثير

من الخلق تفضيلا...

الحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاه ... الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

أولا نتقدم بأحر عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف نذير معيزي الذي كان لنا نعم السند

والدعم لإنجاز هذا العمل بتوجيهاته ونصائحه...

كما نتقدم بالشكر الخالص وكامل احتراماتنا لكل أساتذة الجامعة وبصفة خاصة أساتذة تخصص علم

الاجتماع...

لا يفوتنا أيضا أن نتقدم بجزيل الشكر لمدراء المؤسسات وعمال قطاع التربية الذين لم يبخلوا علينا

بالمعلومات التي أفادتنا في إنجاز هذه المذكرة.

ونشكر كل من ساهم في هذا العمل من قريب أو من بعيد ونسأل الله عزوجل أن يجعل هذا العمل في ميزان

حسناتنا، وأن ينتفع به كل من يلتمس دروب العلم والمعرفة.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار ... إلى من كلله الله بهيبته ووقاره.. إلى من علمني العطاء بدون انتظار أرجوا من الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول الانتظار وستبقى كلماتك نجوما أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد والدي العزيز...

إلى ملاكي في الحياة ... إلى معنى الحب والحنان والتفاني ... بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي ... أغلى الحبايب أمي الحبيبة.

إلى أخواتي وأخي... الذين هم سندي وعوني في هذه الحياة... إلى خطيبي الذي كان سندي وعوني في إعداد المذكرة.....

إلى صديقاتي... كريمة، أحلام، خولة، أخواتي التي لم تلدهم أمي ...

إلى كل زملائي وزميلاتي في الدراسة الذين أمضيت أغلى اللحظات معهم وإلى زميلتي نسرين التي رافقتني في إعداد المذكرة وإلى جميع أساتذة الجامعة وخاصة تخصص علم الاجتماع.

أهدي عملي هذا، راجية من المولى عزوجل أن يجعله نافعا ويستفيد منه جميع الطلبة المقبلين على التخرج.

نادية

إهداء

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار ... إلى من كلله الله بهيبته ووقاره.. إلى من علمني العطاء بدون انتظار أرجوا من الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول الانتظار وستبقى كلماتك نجوما أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد والدي العزيز...

إلى ملاكي في الحياة ... إلى معنى الحب والحنان والتفاني ... بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي ... أغلى الحبايب أمي الحبيبة.

إلى أخواتي وأخي... الذين هم سندي وعوني في هذه الحياة... إلى صديقاتي... ،زهرة، خولة، أخواتي التي لم تلدهم أمي ...

إلى كل زملائي وزميلاتي في الدراسة الذين أمضيت أغلى اللحظات معهم وإلى زميلتي نادية التي رافقتني في إعداد المذكرة وإلى جميع أساتذة الجامعة وخاصة تخصص علم الاجتماع.

أهدي عملي هذا، راجية من المولى عزوجل أن يجعله نافعا ويستفيد منه جميع الطلبة المقبلين على التخرج.

نسرين

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحــة
-مقدمة:	1
الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة.....	4
-تمهيد:	5
1-أسباب اختيار الموضوع:	6
2-أهمية الدراسة.	8
3-أهداف الدراسة	11
4-الإشكالية العامة للدراسة	13
5-فرضيات الدراسة	14
6-تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة	15
7-الدراسات السابقة.....	18
8- المقاربة سوسيولوجية للدراسة	28
9- المنهج المستخدم في الدراسة	35
-خلاصة.....	36
الفصل الثاني سوسيولوجيا العمل النقابي	37
-تمهيد.....	38
1-التفسير الاجتماعي للعمل النقابي	39
1-1تاريخ تطور العمل النقابي في الجزائر.....	39
1-2النظريات الاجتماعية المفسرة للعمل النقابي	41
2-المظاهر المحددة للاتصال التنظيمي بالمؤسسة.....	44
2-1النصوص التنظيمية المحددة للعمل النقابي.....	44
2-2 الأداء المهني للموظف بالمؤسسة.	46
3-العلاقة بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي بالمؤسسة.....	48
3-1التعارض بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي بالمؤسسة.	48
3-2التكامل الوظيفي بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي بالمؤسسة.	49
-خلاصة.....	52
الفصل الثالث دراسة ميدانية على مستوى مؤسسات التربية والتعليم لولاية المدية.....	53
تمهيد:.....	54

1-مجالات الدراسة: 55
2-عينة الدراسة: 55
3-أدوات جمع بيانات الإحصائية لدراسة : 57
4- عرض وتحليل البيانات الإحصائية للدراسة : 59
4-1 تحليل الجداول الخاصة بالبيانات العامة. 59
4-2تحليل الجداول الخاصة بالبيانات الخاصة بالفرضية الأولى..... 64
4-3تحليل الجداول الخاصة بالبيانات الخاصة بالفرضية الثانية. 71
5-عرض نتائج الدراسة ومناقشتها: 78
5-1 نتائج الفرضية الجزئية الأولى: 78
5-2 نتائج الفرضية الجزئية الثانية : 79
5-3 تقييم النتائج :..... 80
-خاتمة..... 81
-قائمة المراجع..... 82
-الملاحق 85

1- ملخص الدراسة:

عالجت الدراسة موضوع دور العمل النقابي في تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة، وهي دراسة ميدانية على مستوى مؤسسات التربية والتعليم لولاية المدية، وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية العمل النقابي في تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة، وهذا من خلال طرح الأسئلة الآتية: كيف يساهم العمل النقابي في تسهيل عملية الاتصال بين العمال والإدارة؟ وما مدى تأثير النقابة في تحسين مناخ الاتصال داخل المؤسسة؟ وما طبيعة العلاقة بين قوة التنظيم النقابي وفعالية الاتصال التنظيمي؟

إن هذه الدراسة تعزيز للتفكير العلمي في موضوع العمل النقابي، وهذا بعيدا عن التأثيرات السياسية والإيديولوجية, وهذا اعتمادا منهجية علمية دقيقة فيالطرح والتحليل، كما تسعى الى ربط موضوع العمل النقابي بمجالات معرفية أخرى, مثل الاقتصاد والعلوم السياسية من أجل تحقيق تكامل معرفي يعزز فهم هذا الموضوع وتطويره، واعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار العينة القصدية والملاحظة البسيطة، واستخدمنا الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات، حيث تم توزيع 53 استمارة على المتوسطة والثانوية والابتدائية لولاية المدية، وضمت هذه الاستمارة 26 سؤالًا، كما تم تفريغ بيانات 50 استمارة، والتي بموجبها تم الوصول إلى مجموعة من النتائج المعلنة.

2- **Abstract :**

The study addressed the role of union activity in developing organizational communication within institutions. It is a field study at the level of educational institutions in the province of Medea. This study aims to highlight the importance of union activity in developing organizational communication within institutions. This is done by posing the following questions: How does union activity contribute to facilitating communication between workers and management? What is the extent of the union's influence in improving the communication climate within the institution? What is the nature of the relationship between the strength of the union organization and the effectiveness of organizational communication? This study aims to promote scientific thinking on the subject of union work, far from political and ideological influences, and is based on a precise scientific methodology in presentation and analysis. It also seeks to link the subject of union work to other fields of knowledge, such as economics and political science, in order to achieve cognitive integration that enhances the understanding and development of this subject. In this study, we relied on the descriptive analytical approach, and the intentional sample and simple observation were chosen. We used the questionnaire as a basic tool for collecting data, as 53 questionnaires were distributed to middle, secondary and primary schools in the state of Medea. This questionnaire included 26 questions, and the data of 50 questionnaires were transcribed, according to which a set of announced results were reached.

3- مقدمة:

من بين الإشكاليات المطروحة في الدراسات الاجتماعية المعاصرة، ظاهرة العمل النقابي في المؤسسة، والتي أثرت بشكل كبير على أداء المؤسسات الاقتصادية والحكومية، نظرا للبعد السياسي والإيديولوجي الذي تتسم به هذه الظاهرة الاجتماعية، إضافة إلى حجم التأثيرات السوسيو_اقتصادية، فكثير من الدول وبصفة خاصة، الدول الناشئة، تراجع أداؤها الاقتصادي بسبب كثرة التظاهرات العمالية النقابية، والذي قد يؤدي في كثير من الأحيان إلى جمود هذه المؤسسات وتوقفها عن العمل.

ومع ذلك فهنالك من ينظر إلى العمل النقابي باعتباره يلعب دورا مهما في تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة، فالتاريخ الاقتصادي للكيانات الناشئة، أثبت دائما مدى الحاجة إلى الفكر النقابي في التخلص من السياسات الاقتصادية الرجعية، وأنه عامل تأثير إيجابي في بعث نشاط المؤسسات الاقتصادية والحكومية على حد سواء.

فالعمل النقابي جزء لا يتجزأ من التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، ولا يمكن التعامل مع بوصفه إجراء منفصل عن الجوانب التي ترتبط بهيكلة وتنظيم المؤسسة، فهو بمثابة الروح التي تسري جسم المؤسسة، كما لا يمكن أن ننظر إلى المؤسسة باعتبارها مجرد هيكل تنظيمي، بل يتدخل في تعريف المؤسسة فكرة العمل النقابي، إضافة إلى الجوانب الثقافية الأخرى.

وهو الأمر الي دعانا إلى طرح هذا الموضوع نظرا لأهميته وحساسيته، في ظل واقع اجتماعي واقتصادي مضطرب، فالهدف من هذه الدراسة هو تخليص فكرة العلاقة بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي بالمؤسسة من الدعاية السياسية والإيديولوجية، وإخضاعه لمناهج البحث في الدراسات الاجتماعية.

وعطفا على ما سبق يمكن طرح الإشكالية الآتية:

إلى أي مدى يمكن تصور العلاقة بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي بالمؤسسة باعتبارها علاقة وظيفية؟

ولمعالجة هذه الإشكالية اعتمدنا على خطة اشتملت على ثلاثة فصول أساسية، حيث أن الفصل الأول جاء بعنوان الإطار المنهجي للدراسة، ومن خلاله قمنا بتحديد أسباب اختيار الموضوع إضافة إلى إبراز أهمية الدراسة وأهدافها، وكذلك تحديد الإشكالية العامة للدراسة

وأهم المشكلات الفرعية المترتبة عنها، إضافة إلى فرضيات الدراسة وكذلك تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة والبحث في الدراسات السابقة مع التعقيب عليها، دون أن نغفل عن تحديد أهم المقاربات النظرية السوسيولوجية للدراسة وكذلك المنهج الذي قمنا باستخدامه.

في حين أن الفصل الثاني جاء بعنوان سوسيولوجيا العمل النقابي في الجزائر، والذي اشتمل على ثلاثة مباحث أساسية، أما المبحث الأول فقد طرحنا من خلاله تاريخ تطور العمل النقابي في الجزائر وكذلك أهم النظريات الاجتماعية المفسرة للعمل النقابي، أما المبحث الثاني فقد عالج مظاهر الاتصال التنظيمي بالمؤسسة في حين أن المبحث الثالث فقد عالجنا من خلاله إشكالية العلاقة بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي بالمؤسسة.

أما الفصل الثالث فهو يمثل الجانب الميداني من هذه الدراسة، وقد شملت الدراسة بعض مؤسسات التربية على مستوى ولاية المدية، وهو ما يمثل مجال الدراسة، إضافة إلى العينة وقد شملت فئة الأساتذة والمستخدمين الإداريين إضافة إلى الأسلاك المشتركة الاخرى، كما اعتمدنا أيضا على أدوات جمع بيانات الدراسة متمثلة في الاستبيان والمناهج الإحصائية، كما قمنا خلال هذا الفصل بتحليل هذه البيانات وعرض أهم النتائج ومناقشتها.

أما الخاتمة فقد حاولنا من خلالها أن نجيب عن الإشكالية العامة للدراسة وإحصاء أهم النتائج التي توصلنا إليها، مع تقييم هذه النتائج ومناقشتها، وكذلك قمنا بالدعوة إلى ربط إشكالية الدراسة بإشكاليات أخرى، بمعنى معالجة فكرة العمل النقابي الاتصال التنظيمي في ظل انتشار برامج الذكاء الاصطناعي، والتحديات التي فرضتها العولمة في المجتمع المعاصر.

إن فكرة العمل النقابي وعلاقته بالاتصال التنظيمي بالمؤسسة، هي فكرة في غاية الأهمية، بحاجة إلى دراسات معمقة، فالمجتمعات المتقدمة، أدركت أهمية هذه الفكرة، وبالتالي يجب على كل نظام اجتماعي واقتصادي إيلاء الاهمية بالمورد البشري، والنظر في حاجاته المتزايدة، والعمل النقابي يمكن القول هو أداة لتطوير أداء المؤسسة من خلال الاتصال التنظيمي.

في مسار إنجازنا لهذه الدراسة، اعترضتنا مجموعة من العوائق والصعوبات، والتي ارتبطت بصفة خاصة بالجانب الاجرائي والميداني للدراسة.

وعلى سبيل المثال لا الحصر، فقد واجهتنا مجموعة من الصعوبات في إقناع أفراد العينة، بضرورة الإجابة عن مختلف الأسئلة المرفقة بعناية وشفافية، مع الإشارة أن النتائج المتحصل عليها من خلال هذا الاستبيان لا تستخدم إلا بما يتلاءم مع أغراض البحث العلمي، غير أن ذلك لم يكن مبررا كافيا.

وهو الأمر الذي أدى إلى نفور الكثير من أفراد عينة البحث والعزوف عن الإجابة عن هذا الاستبيان أو الاعتذار في بعض الحالات، وهو ما يفسر واقع البحث العلمي في الجزائر، وبصفة خاصة في ميدان الدراسات الانسانية والاجتماعية.

الشيء الذي يثبت انعدام الثقة بين مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي والمجتمع، وهو أمر جدير بالبحث والمناقشة، نظرا لأهمية البحث بوصفه أداة للتغيير الاجتماعي والاقتصادي.

إضافة إلى تعدد وجهات النظر واختلاف التصورات, فكما هو معلوم أن مشكلات البحث في العلوم الانسانية والاجتماعية متغيرة ونسبية لا يمكن اخضاعها للملاحظة والقياس فهي تتصف بالذاتية، وهو الامر الذي اعترضنا في إنجاز هذه الدراسة.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

1- أسباب اختيار الموضوع

2- أهمية الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- الإشكالية العامة للدراسة

5- فرضيات الدراسة

6- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

7- الدراسات السابقة

8- المقاربات النظرية السوسيولوجية للدراسة

9- المنهج المستخدم في الدراسة

4- تمهيد:

يعتبر الإطار المنهجي في أي دراسة بمثابة الطريق العلمي والعمود الفقري الذي يستند إليه الباحث والذي تحكمه أدبيات في البحث العلمي،ويعتبر المرحلة الهامة والجد حساسة حيث توضح الخطوات العريضة التي توجه الباحث،وقد تضمن هذا الفصل توضيح إشكالية الدراسة التي من خلالها يتم طرح التساؤلات،ثم تليها الفرضيات،ونستعرض أهم المفاهيم الأساسية إضافة الى ذلك أهداف وأهمية الدراسة، مع ذكر أسباب اختيار الموضوع إضافة إلى المقاربة النظرية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع .

1- أسباب اختيار الموضوع:

يمكن رد أسباب اختيارنا لهذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وموضوعية، فكما هو معلوم أن إشكالية دور العمل النقابي في تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة، لا يمكن التعامل معه بوصفه ظاهرة مستقلة عن ذات الباحث والبيئة التي ينتمي إليها، إذ تظل هذه العناصر ضرورية في مجال البحث العلمي، هذا الأخير هو نتيجة الفضول والرغبة، إضافة إلى العناصر الاجتماعية التي يتألف منها، وهو ما يشكل المجال الذي تنشأ حوله عادة الأسباب التي تدفع الباحث إلى دراسة موضوع معين، وهو الأمر الذي يمكن توضيحه من خلال شرح الأسباب الذاتية والموضوعية:

1-1 الأسباب الذاتية :

من بين الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع، دافع الفضول والرغبة، وهذا باعتبار أن العمل النقابي هو جزء لا يتجزأ من التجارب الشخصية للفرد في المجتمع، وهذا بالنظر إلى طبيعة هذه التجارب وأهميتها في بناء الشخصية، حيث أردنا أن تكون لدينا خبرة بهذا الموضوع باعتباره امتداد لهذه التجارب ذاتها.

إضافة إلى أن العمل النقابي كان إحدى التجارب الذاتية التي رافقت مسارنا في الجامعة، وهو ما زاد فضولنا إلى طرح هذا الموضوع والتعرف عليه بشكل أكبر، من خلال إبراز الجانب النظري والميداني له.

كما أن موضوع العمل النقابي، يثير الكثير من المناقشات، نظرا لتأثيره على التجارب الفردية في المجتمع، فمسألة انتماء الفرد إلى منظمة نقابية معينة، يثير الكثير من الإحراج والتخوف، بسبب انتشار التصورات الخاطئة حول جدوى العمل النقابي وأهميته بالنسبة للفرد، وهو سبب آخر دفعنا إلى معالجة هذا الموضوع.

1-2 الأسباب الموضوعية :

ومن الأسباب الموضوعية دفعتنا إلى دراسة هذا الموضوع (دور العمل النقابي في تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة) هو تخليصه من المناقشات السياسية والإيديولوجية، فكما هو معلوم، أن حساسية هذا الموضوع يؤدي إلى ضبابية الموقف وتعدد الآراء، ونحن من خلال

هذه الدراسة، نحاول إخضاع هذه الظاهرة للملاحظة والقياس بهدف الوصول إلى أكبر قدر من الموضوعية.

وبمعنى آخر جمع أكبر قدر من المعارف التي من شأنها أت تعمل على تعزيز طرحنا العلمي في تفسير هذه الظاهرة، بعيدا عن التحيز والذاتية، وهذا من خلل استخدامالأساليب العلمية الإجرائية المتعارف عليها في مجال البحث العلمي بصفة عامة، والدراسات السوسيولوجيةبصفة خاصة، الشيء الذي يمنح الباحث القدرة على استخدام القياس والإحصاء وأدوات جمع البيانات في تحليل هذه الظاهرة، وهي الغاية التي نسعى إليها من خلال هذه الدراسة.فالفضول العلمي غير كاف في الدراسات الاجتماعية، أي يجب أنيتسلحبالأدوات المنهجية في تفسير الظاهرة تفسيرا علميا موضوعيا.

2- أهمية الدراسة :

2-1 أهمية اجتماعية :

تبرز أهمية دراسة العمل النقابي من الناحية الاجتماعية في كونه يمثل ظاهرة تنظيمية تعكس طبيعة التفاعلات داخل المجتمع الصناعي الحديث. فالنقابات تُعد وسيلة للتعبير عن مصالح الفئات العاملة، وتنظيم علاقاتها مع مؤسسات الإنتاج.

كما يُجسد العمل النقابي نموذجًا حيًا للعلاقات الاجتماعية المنظمة التي تقوم على أسس التعاون والتضامن بين الأفراد داخل الفئة الاجتماعية الواحدة، الأمر الذي يُعزز مفهوم التماسك الاجتماعي.

كما يعتبر العمل النقابي آلية مهمة لفهم الصراع الاجتماعي، خاصة في إطار التعاون الطبقي بين العمال وأرباب العمل. وهو ما يجعل من النقابة أداة لإعادة التوازن الاجتماعي وتحقيق العدالة في توزيع الموارد والفرص.

ومن خلال دراستها يستطيع علم اجتماع تحليل أشكال السلطة داخل المؤسسة وكيفية توزيعها بين الطبقات، إضافة إلى فهم كيفية بناء الوعي الجماعي المشترك داخل الفئات الاجتماعية المهمشة.

إلى جانب ذلك، تُمكّن دراسة العمل النقابي من الكشف عن الدور الحيوي الذي تلعبه هذه التنظيمات في تحقيق الاستقرار الاجتماعي، من خلال قدرتها على احتواء النزاعات والمطالبات العمالية ضمن أطر قانونية ومؤسسية.

ويُساهم هذا الدور في تعزيز البناءين الاجتماعي والسياسي للمجتمع، إذ توفر النقابات قنوات منظمة للتفاوض والتعبير عن المصالح، مما يُقلل من احتمالات التصعيد والصدام الاجتماعي.

2-2 أهمية اقتصادية :

تكتسب دراسة العمل النقابي أهمية اقتصادية كبيرة في علم الاجتماع نظرا للدور الحيوي الذي تلعبه النقابات في تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وتحقيق التوازن في سوق العمل فمن خلال التفاوض الجماعي تساهم النقابات في تحسين الأجور وشروط العمل مما يؤدي الى رفع القوة الشرائية للعمال وتحفيز النشاط الاقتصادي بشكل عام .

كما تعمل النقابات على تقليل الفجوة في توزيع الدخل بين الطبقات من خلال الضغط لتحسين الامتيازات الاجتماعية مثل التأمين الصحي التقاعد وهو يحد من الفوارق الطبقية .

كما تساهم النقابات في تحقيق الاستقرار الاقتصادي من خلال الحد من الإضرابات العشوائية والنزاعات، اذ تلعب دورًا مهمًا في تنظيم الاحتجاجات وتوجيهها نحو الحلول التفاوضية، مما يساهم في تقليل الخسائر الاقتصادية التي قد تلحق بالمؤسسات والمجتمع بشكل عام.

ومن المنظور السوسيولوجي، يُساهم العمل النقابي في ترسيخ مفاهيم العدالة الاجتماعية داخل البنية الاقتصادية، حيث يُعزز من موقع القوى العاملة بوصفها فاعلًا أساسيًا في عمليات الإنتاج والتنمية. وتُعد النقابات، في هذا السياق، أحد المكونات الحيوية التي تربط بين البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي داخل المجتمع الحديث.

3-2 أهمية قانونية:

تحمل دراسة العمل النقابي من الناحية القانونية والتشريعية أهمية كبيرة في علم اجتماع، حيث تعد النقابات جزءا من الإطار القانوني المنظم للعلاقات المهنية في المجتمع، فهي تستند إلى تشريعات تضمن حق التنظيم النقابي وحرية التعبير والمقاومة الجماعية، ما يمنح العمال وسيلة قانونية للدفاع عن حقوقهم داخل المؤسسات.

وتظهر هذه الدراسة كيف تساهم القوانين في تحقيق التوازن بين الطرفين لإنتاج العمال وأرباب العمل. وذلك من خلال تشريعات تنضم ساعات العمل، أجور، إجازات والفصل التأديبي، مما يجعل النقابة قوة اجتماعية تحمي حقوق الفئة العاملة بشكل مؤسسي. كما تساعد على تقليل الاستقلال وتعزز العدالة في العلاقات المهنية من خلال آلية قانونية واضحة.

ومن ناحية أخرى، تساهم القوانين المنظمة للعمل النقابي في استقرار الحياة العملية، إذ تضع قواعد تنظم الاحتجاجات، والإضرابات، والاتفاقات الجماعية، مما يقلل من الفوضى ويعزز دور النقابات كقنوات شرعية للتعبير الاجتماعي والاقتصادي. وتبرز أهمية السوسيولوجيا هنا في فهم كيفية تكوين النظم القانونية وتأثيرها على الحياة اليومية للعمال، وكذلك في تحليل تفاعل الفئات الاجتماعية مع هذه القوانين لتحقيق أهدافها الجماعية.

4-2 أهمية علمية:

تكتسي دراسة العمل النقابي أهمية علمية كبيرة، لكونها تسهم في تعميق الفهم النظري والعملي للظواهر المرتبطة بعالم الشغل والتنظيم الاجتماعي. فالعمل النقابي يُعد مجالاً خصباً لتحليل العلاقات المهنية، والصراعات الطبقية، وآليات التفاوض الجماعي، وهو ما يجعله موضوعًا مركزيًا في الدراسات السوسيولوجية والسياسية والاقتصادية. كما تساهم هذه الدراسة في تفسير كيفية نشوء الحركات العمالية وتطورها، ومدى تأثيرها في السياسات العامة والتشريعيات الاجتماعية.

ومن الناحية العلمية، توفر دراسة العمل النقابي معطيات دقيقة يمكن توظيفها في بناء نماذج تحليلية لفهم التغيرات الاجتماعية والتحولات في سوق العمل، كما تساعد على رصد التفاعل بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين، مثل النقابات، أرباب العمل، والدولة. وبالتالي، فإن هذه الدراسة تُثري الحقل العلمي من خلال ربط النظرية بالتطبيق، وتسهم في إنتاج معرفة علمية قابلة للتوظيف في فهم وتحليل واقع العمل والتفاعل الاجتماعي في المجتمعات المعاصرة.

5-2 أهمية منهجية:

تُعدّ دراسة العمل النقابي ذات أهمية منهجية بالغة، إذ تفرض على الباحث اعتماد مقاربة متعددة الأبعاد تدمج بين مناهج علم الاجتماع، التاريخ، الاقتصاد، والعلوم السياسية. فالعمل النقابي بوصفه ظاهرة اجتماعية مركبة، يتطلب فهماً دقيقاً للبنية التنظيمية والوظيفية للنقابات، كما يتطلب تتبع تطورها التاريخي وتحليل علاقتها بالتحولات السياسية والاقتصادية. وهذا يستوجب توظيف مناهج نوعية وكمية متكاملة، مثل تحليل المضمون، والملاحظة الميدانية، والمقابلات المعمقة، والاستبيانات، ما يتيح للباحث التمرس في أدوات البحث العلمي المختلفة .

علاوة على ذلك، تمثل الظاهرة النقابية ميداناً خصباً لتطبيق النظريات السوسيولوجية على واقع اجتماعي حي، مما يساهم في اختبار مدى صلاحية هذه النظريات أو الحاجة إلى تعديلها بما يتناسب مع السياق المحلي. ومن هذا المنطلق، فإن دراسة العمل النقابي لا تكتفي بتوليد المعرفة حول موضوع معيّن، بل تساهم أيضاً في تطوير المنهجيات ذاتها، من خلال طرح تحديات بحثية تتعلق بجمع البيانات، وتحليلها، وفهم ديناميات التغير الاجتماعي والمؤسسي.

3- أهداف الدراسة :

كل دراسة علمية تتطلع إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والغايات، وهو الهدف من هذ الدراسة ذاتها، وبمعنى آخر فإن عدم التصريح بهذه الأهداف والغايات وصياغتها بطريقة علمية، من شأنه أن يؤدي إلى عدم وضوح التصور وضبابية الموقف، وبالتالي فإن هذه الدراسة تشتمل على مجموعة من الاهداف المعرفية، والتي يمكن تلخيصها في الأهداف العلمية والمنهجية والمعرفية.

وتتقاطع هذه الأهداف في تفسير ظاهرة العمل النقابي بالمؤسسةوعلاقتها بالاتصال التنظيمي، أي توضيح واقع العمل النقابي والدور الذي يمكن أن يلعبه في تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة،وفي ما يلي شرح مختصر لهذه الأهداف:

3-1 أهداف علمية:

تعزيز التفكير العلمي حول موضوع العمل النقابي وتخليصه من التفكير السياسي والايديولوجيالذي قد يشوه أو يحرف هذا النوع من التفكير عن أهدافه الأساسية, لذلك يجب التأكيد على أهمية أن يكون التفكير النقابي مبنيا على أسس علمية وموضوعية ، وأن يعتمد على تحليل واقعي، بعيدا عن المصالح الشخصية والسياسية أو الايديولوجية، والتي قد تضر بصورة العمل النقابي وفعاليته في عملية التنظيم بالمؤسسة.

كما تهدف هذه الدراسة إلى إيجاد تفسير علمي ومنطقي للعلاقة بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي، إضافة إلى استخلاص القوانين المفسرة لظاهرة العمل النقابي، ودوره في تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة .

3-2 أهداف منهجية:

تخليص موضوع العمل النقابي من المحاولات العشوائية والارتجالية أو غير المدروسة، التي قد تؤدي إلى نتائج غير فعالة أو غير دقيقة، وذلك من خلال استخدام مجموعة من الطرائق والأساليب العلمية المنهجية لدراسة وتحليل هذا الموضوع وهذا بهدف الوصول إلى حلول موضوعية تستند إلى معلومات دقيقة مما يساعد في تحسين فعالية العمل النقابي وتنظيمه بشكل أفضل .

إضافة إلى استخدام أكبر قدر ممكن في أدوات جمع، كالاستبيان والاحصاء، وتحليل الجداول الاحصائية، وتحليل ونقد مختلف التصورات والنظريات حول هذا الموضوع.

4-2 أهداف معرفية :

أما من الناحية المعرفية، فإن هذه الدراسة تهدف إلى ربط موضوع الدراسة بمجالات معرفية أخرى من شأنها العمل على تعزيز التكامل المعرفي بين العلوم الاجتماعية كالعلوم الاقتصادية والعلوم السياسية، إضافة إلى الوصول الى مجموعة من النتائج والإجابة عن مختلف الاسئلة المطروحة.

4- الإشكالية العامة للدراسة :

الاشكالية في البحث العلمي هي عبارة عن مجموعة من التساؤلات التي تحتاج الى إجابات والتي تطرح من قبل الباحث، أثناء قراءته حول موضوع البحث ويجيب عنها الباحث بعد اتباعه لأساليب البحث والتقصي،وعند كتابة البحث يتم صياغة تلك التساؤلات على هيئة سؤال واحد أو عدة أسئلة بحثية.

وكما أن الاشكالية في البحث العلمي لها أهمية حيث يعد تحديد وصياغة المشكلة البحثية أولى المراحل البحثية الأساسية : حيث يقوم الباحث بصياغتها علميا وفهمها وادراك العلاقة بين متغيراتها مما يسهل تفسيرها وتحليلها، وبالتالي مساهمة في التوصل للنتائج.

كما يمكن اعتبار الاشكالية بمثابة المحرك الأساسي الذي يرشد الباحث أثناء كتابة البحث، وتحديد الخطوات التي تليها : كاختيار العينة وصياغة الفرضيات البحثية والوصول الى النتائج وعليه فان صياغة الاشكالية بصورة علمية ومنهجية تساهم في التوصل الى إجابات دقيقة حول موضوع البحث.

ويساعد تحديد الاشكالية البحث الباحث على التركيز في موضوع البحث والإلمام به وحصره في المتغيرات الأساسية للموضوع، وتجنب الخوض في أمور خارجة عن النطاق العام للبحث[1]

وعطفا على ما سبق، يمكن اعتبار الاتصال التنظيمي بالمؤسسة أحد الجوانب المحددة في النظام العام فهذه المؤسسة ذاتها، والاتصال التنظيمي بالمؤسسة تتحكم فيه عوامل أخرى، وهذه العوامل قد تكون عوامل خارجية، وفي مقدمتها العمل النقابي.

غيرأن تطور المؤسسة في العصر الحديث، وانفتاحها على الاستخدامات الموسعة للتقنية، أثار الكثير من الأسئلة حول ملائمة العمل النقابي للتطور الذي شهدته المؤسسة بمختلف مظاهرها الاقتصاديةوالسياسية والقضائية وغيرها. وهذا ما نحاول أن أطرحه في هذه الدراسة أي البحث في طبيعة العلاقة بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي بالمؤسسة وعليه تطرح هذه الدراسة الاشكالية التالية:

- هل للعمل النقابي دور في تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة ؟

[1]كمال عويسي، معايير ومصادر صياغة الاشكالية البحثية الجيدة، الجزائر، 2019، ص1 إلى 08.

ويمكن تقسيم هذه الإشكالية إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية:

-كيف يساهم التمثيل النقابي في تسهيل عملية الاتصال بين العمال والإدارة؟

- ما مدى تأثير النقابة في تحسين مناخ الاتصال داخل المؤسسة؟

- ما طبيعة العلاقة بين قوة التنظيم النقابي وفعالية الاتصال التنظيمي؟

5- فرضيات الدراسة :

يمكن تعريف الفرضية في البحث العلمي، بأنها تفسير مؤقت أو مجرد تخمين، قد يكون صحيحا وقد يكون خاطئان بمعنى لا يمكن التحقق من الفرضية إلا بعد إثباتها بواسطة التجربة أو الاختبار.

ويجب التمييز بين الفرضية العلمية والفرضية الفلسفية، فالفرضية العلمية يجب أن تكون واضحة وواقعية وقابلة للاختبار وموضوعية، أي يمكن الوصول في حال التحقق منها إلى إجابات علمية، في حين أن الافتراض الفلسفي لا يمكن إخضاعه للملاحظة والقياس والتجربة، وبالتالي فهو يحتمل الكثير من الردود والتأويل.

وعطفا على ما سبق، فإن هذه الدراسة اشتملت على مجموعة من الفرضيات الواضحة ذات الارتباط المباشر بموضوع البحث وهي:

-إن العمل النقابي له دور في تطوير الاتصال التنظيمي.

-إن العمل النقابي ليس له دور في تطوير الاتصال التنظيمي.

وفي الجانب الميداني حاولنا التحقق من صحة هذه الفرضيات وهذا بناء على الاستبيان الذي قمنا بإعداده، والذي شمل مجموعة من الفئات، واستبيان موقفها حل طبيعة العمل النقابي ودوره في تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة.

6-تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

تكتسي المفاهيم في العلوم الاجتماعية أهمية كبيرة وذلك لما تحمله من دلالات ومقاصد نظرية لها أثرها المباشر على كل بحث، وعن طريقها يمكن إزالة جزء كبير من الغموض الذي يكشف الموضوع بالنسبة للباحث والقارئ معا ومن هنا فإن لكل بحث خصوصيته التي تميزه عن غيره من البحوث, فالمفاهيم هي التي تعبر عن طبيعة الموضوعات والظواهر التي يقوم الباحث بدراستها,ومن أهم المفاهيم المستخدمة في هذه الدراسة والتي تتطلب تحديدا لدلالتها ما يلي:

6-1 العمل النقابي:

هو تنظيم جماهيري ينظم في إطاره العاملين لقطاع معين,أو في مجموعة من القطاعات وفق قانون محدد يتم الاتفاق عليه بإطار هيئة تأسيسية تتمتع بصلاحية التطبيق[1].

ومفهوم العمل النقابي عند جون دنيال ريبو : "يتجسد في أدوات النقابات التي ترمي الى الحد من تدهور الحالة المدنية والاجتماعية للعمال عن طريق مفاوضات جماعية وترسيخ الديمقراطية الصناعية ورفع أجور العمال وتهيئة الطرق الملائمة للعمال"[2].

أما من الناحية الإجرائية فإن العمل النقابي هو:

مجموعة الأنشطة المنظمة التي تقوم بها النقابات للدفاع عن حقوق ومصالح الأعضاء، من خلال التفاوض مع أصحاب العمل،وتنظيم الإضرابات والاحتجاجات، وتقديم الدعم القانوني والتوعوي، بهدف تحسين شروط العمل وضمان حقوق العمال في مختلف المجالات.

[1]محمد السويدي،علم الاجتماع السياسيميدانهوقضياه, ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر, 1991 ,ص121.

[2]محمد إبراهيم ومولاي حاجة مراد,تمثلات العمال للعمل النقابي,مجلة المواقف البحوث و الدراسات في المجتمع والتاريخ , 2022، ص14 .

2-6 الاتصال التنظيمي :

يشمل الاتصال التنظيمي كل العمليات التي يتم من خلالها إبلاغ الرسالة بين أطراف التنظيم جماعات وأفراد سواء داخل التنظيم الرسمي أو التنظيم غير الرسمي , أو هو تلك العملية التي تضم نوعين هما الاتصال الرسمي والاتصال الغير رسمي[1]

إن الاتصال التنظيمي كما عرفه كاتز هو:" بأنه تدفق المعلومات وتبادل هذه المعلومات وترحيلا للمعنى ضمن نطاق التنظيم"[2]

أما من الناحية الإجرائية فإن الاتصال التنظيمي هو:

هو عملية تبادل المعلومات والأفكار بين الأفراد أو المجموعات داخل منظمة بهدف تحقيق الأهداف المشتركة وتعزيز التنسيق والتعاون بين ذات الأفراد أو المجموعات.

ويشمل الاتصال القنوات الرسمية وغير الرسمية لنقل الرسائل بين الإدارة والموظفين، ويعتبر أحد العوامل الأساسية في تحسين الأداء وتنظيم العمل داخل المنظمة.

3-6 المؤسسة:

يعرف ناصر دادي عدون المؤسسة على أنها: "كل هيكل تنظيمي اقتصادي مستقل ماليا, في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج أو تبادل السلع و الخدمات مع أعوان اقتصادين آخرين, أو القيام بكليهما معا (انتاج وتبادل) بغرض تحقيق نتيجة ملائمة, وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزماني الذي يوجد فيه، وتبعا لحجم ونوع نشاط "[3]

والمؤسسة كما عرفها تالكوتبارسونز: "مجموعة معقدة من القيم والمعايير التي تشترك فيها مجموعة من الأفراد"[4] .

أما من الناحية الإجرائية، فالمؤسسة هي وحدة تنظيمية تهدف إلى تحقيق أهداف محددة, حيث تتكون من مجموعة من الأفراد والموارد التي تعمل بشكل منظم لتحقيق هذه الأهداف

---

[1]ناصر قاسيمي ,دليل مصطلحات علم اجتماع تنظيم وعمل ,ديوان المطبوعات الجامعية ,الجزائر, ,2011ص06.

[2]ناصر عبد الله المعيلي , الاتصال التنظيمي وتنمية الموارد البشرية ,مكتبة الجريرة، الرياض 2008 ,ص14 .

[3]ناصر دادي عدون , الاقتصاد و المؤسسة , دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998 , ص11 .

[4]خليل معن , نظريات معاصرة في علم الاجتماع , طبعة1 , دار الشروق للنشر ،عمان , الأردن , 2015 , ص81.

تعتمد المؤسسة على مجموعة من الأنظمة والإجراءات المحددة لضمان سير العمل بشكل فعال ومنظم وهي قد تكون حكومية تاريخية تعليمية أو غيرها.

7-الدراسات السابقة:

7-1 الدراسة الأولى :

7-1-1 عنوان الدراسة:

النقابة في الصناعة الجزائرية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة[1].

7-1-2 اشكالية الدراسة:

ما انعكاس التحولات السياسية والاقتصادية على هيكل التنظيم النقابي ومطالبه وأساليب عمله في المؤسسة الصناعية؟

7-1-3 الأسئلة الفرعية للدراسة:

- ما طبيعة الهيكل النقابي في المؤسسة الحالية ؟
- ما طبيعة التنظيم الذي تتميز به النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية؟
- ما المطالب التي تعمل عليها المؤسسة الصناعية الحالية لتحقيقها ؟
- ما نوعية الأساليب التي تستخدمها النقابية في المؤسسة الصناعية الحالية في سبيل الدفاع عن مصالح العمال ؟

7-1-4 الفرضيات:

- **الفرضية العامة** :

يحدد دور النقابة في المؤسسة الصناعية بجملة من العوامل كالهيكلة والتنظيم و نوعية المطالب والأساليب المستخدمة لتحقيق أهداف.

- **الفرضيات فرعية :**
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة بمدى قدرتها على الهيكلة.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة بقدرتها على التنظيم.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية المطالب العمالية.

[1]زهيرة جحا النقابة في الصناعة الجزائرية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، إشراف مرابط اليامنة، جامعة قسنطينة 02، الجزائر، السنة الجامعية 2012-2013. (مخطوط)

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية الأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف.

7-1-5 نتائج الدراسة:

للنقابة الحالية في المؤسسة مكان البحث بوحداتها الانتاجية الثالثة :

- نقابة مهيكلة ضمن نقابة الاتحاد العمال الجزائري ولها تنظيم خاص بها قوانين تقومبانتخاب أعضائها بطرق قانونية وهي مؤهلة للعب دور إيجابي في حياة العمال الاجتماعية والمهنية .

-تقوم النقابة مكان البحث على جملة من العوامل التنظيمية سواء فيما يخص البرنامج أو الأهداف والقوانين ولها أيضا أجهزة تنظيمية تتولى نشر المعلومات ولها طرق تنظيمية الاتصال الداخلي والخارجي وهذا التنظيم من شأنه أن يسمح للنقابة بممارسة مهامها ولعب دورها في المؤسسة الممثلة في تحقيق الاهداف الاجتماعية والمهنية للعمال.

- يهدف العمال في المؤسسة في مكان الحالي إلى تحقيق المطالب المادية المتمثلة في الاجر ثم الحوافز ثم المكافآت والترقية و من هنا يتضح دور النقابة في تحقيق مصالح العمال سواء الاجتماعية أو المهنية .

- النقابة تقوم باستخدام العديد من الوسائل كتقديم الشكاوي إلى المسؤولين والادارة ثم القيام بالاحتجاجات فتفيد الانتاج ثم المفاوضات الجماعية وهذا في أغلب الاحيان.

7-1-6 التعقيب على الدراسة:

ركزت الدراسة على تأثير التحولات الاقتصادية والاجتماعية في العمل النقابي ذاته، ولكنها لم تبرز دور العمل النقابي في تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة، أي بوصفه أداة للحفاظ على استقرار المؤسسة والزيادة في العملية الانتاجية، وهو الشيء الذي لم يظهر في نتائج هذه الدراسة ذاتها.

2-7 الدراسة الثانية:

1-2-7 عنوان الدراسة:

استراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقنيCNAPEST[1].

2-2-7 إشكالية الدراسة:

هل يمكن اعتبار الوعي النقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي والتقني نتيجة لتدهور ظروفهم المهنية والاقتصادية؟

3-2-7 فرضيات الدراسة:

تدهور الوضعية السوسيومهنية للأساتذة التعليم الثانوي والتقني ساهمت في رفع مستوى النقابي لديهم معتبرين الممارسة النقابية الأداة الفعلية لتحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم الاجتماعيةوالمادية والمهنية والبيداغوجية والنفسية

نجاح تجربة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في التمثيل النقابي زادت من حدة الصراع بين النقابات الفاعلة على مستوى النسق التربوي في التمثيل والوفاء لمطالب الأساتذة لإثبات ذاتهم والحفاظ على توازنهم واستمراريتهم.

تعميم التجربة النقابية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على باقي الأطوار الثلاثة مرهونة بنوعية الاستراتيجية النقابية التي يستدعيها في ظل الأوضاع السياسية والاقتصادية والمحلية والعالمية.

4-2-7 نتائج الدراسة:

[1]كاف موسى، استراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر02، 2014، 2015.

أغلبية المنخرطين في العمل النقابي هم اللذين تتراوح أعمارهم ما بين 40 سنة فما فوق ومع تقدم الأساتذة في السن وتزايد الضغوطات المادية المهنية نتيجة عدم كفايته وعدم قدرته على تلبية حاجياته هذا الأمر جعله يتضامن مع بني جنسه لإنتاج واقع اجتماعي ومهني جديد.

أغلبية الأساتذة يعتبرون مهنة التعليم من اختيارهم الشخصي بينما في سنوات الأخيرة عرفت المنظومة التربوية العديد من المشاكل البيداغوجية والمهنية كانت سببا في تراجع المستوى التعليمي كالاكتظاظ داخل أقسام قلت الوسائل التربوية كثافة الحجم الساعي الناجم عن سوء التوزيع السنوي لساعات دراسة ومن جهة تفشي عديد من آفات التربوية التي يعيشها زاد من نوعه النقابي وقناعته بأن واقع التربوية يسير من سيء إلى الاسوء ويجب تداركها معتبرين أن العمل النقابي هو الحل العقلاني لحل مشاكله مهنية والاجتماعية بيداغوجية ومادية.

الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ مقارنتا بقطاعات الأخرى على المستوى الوطني لاتتناسب معا الشهادة المتحصل عليها وجهد المبذول كونه يمارس مهنته في ار بأدوار متعددة ويقضي الفترة المسائية في تصحيح الواجبات وتحضير الدروس بصفة مستمرة.

أغلبية الذين يمارسون العمل النقابي انظموا إلى العمل النقابي بقناعتهم الشخصية وذلك لتحقيق مطالب الأساتذة وتحسين ظروف معيشتهم.

النقابات العمالية لها علاقة بعمل السياسي سواء على مستوى الدولي أو المجلس بالاعتبارات هنا العديد من المبحوثين منخرطين في التنظيم النقابي و أحزاب السياسة في آن واحد الفئة التي لديها الخبرة نقابية تتراوح من 8 سنوات فما فوق هي الفئة الاكثر إقبالا على ممارسة السياسية نسبة 76.09% .

تركيز الكناباست على الجانب الإعلامي التوعوي للحفاظ على قوة التنظيم فتحت كل قنوات الاتصال داخل التنظيم و خارجه بكل نزاهة وشفافية لتسهيل التواصل مع المجلس الوطني.

7-2-5 التعقيب على الدراسة:

يظهر من خلال الدراسة السابقة أنها ركزت في دراسة موضوع العمل النقابي، بوصفه ظاهرة مستقلة عن الاتصال والتنظيم بالمؤسسة، أي أنها عالجت الموضوع من نافذة العمل النقابي ذاته، آفاق هذا العمل وواقعه، من خلال اختيار منظمة نقابية كعينة للدراسة والتحليل

7-3الدراسة الثالثة:

7-3-1 عنوان الدراسة:

دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي[1].

7-3-2 إشكالية الدراسة:

- ما هو الدور الذي تؤديه التنظيمات النقابية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي؟

7-3-3 الفرضية العامة الدراسة :

- للتنظيم النقابي دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي.

7-3-4 الفرضيات الفرعية للدراسة:

- يساهم التنظيم النقابي في تحقيق الشعور بالأمان الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي.
- يساهم التنظيم النقابي في تحقيق الاندماج في العمل لدى أساتذة التعليم العالي.
- يساهم التنظيم النقابي في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم العالي.

7-3-5 أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في نظر الباحث في أنها ركزت على أهمية العمل النقابي في منظومة التعليم العالي والبحث العلمي، من خلال ربط الموضوع بالاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي والبحث العلمي، وهو ما يساهم في دراسة مختلف العوارض التي قد تنشأ في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي ذات الصلة بالحركات النقابية، وبالتالي فغن معالجة علاقة العمل النقابي بالاستقرار الوظيفي، من شأنه أن يعمل على تجاوز وتذليل مختلف العوائق التي تمنع المسار العام للحياة الطلابية والبيداغوجية وترقيتها.

[1]لبشيري عبد الرحمان، دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي، إشراف بداوي محمد سفيان، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2019، 2020..

6-3-7 نتائج الدراسة :

من بين النتائج التي خلصت إليها الدراسة، هو أن العمل النقابي في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، لا زال يعاني الكثير من العوائق والصعوبات، وهو الأمر الذي نجم عنه، تدهور العلاقة بين الإدارة والتنظيمات النقابية، الشيء الذي انعكس سلبا على الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي والبحث العلمي، وهو الامر الذي حال دون ترقية الحياة المهنية للأساتذة وضبابية المسار البيداغوجي والعلمي للطالب والاستاذ على حد سواء.

7-3-7 التعقيب على الدراسة:

ركزت الدراسة على الأداء المهني والوظيفي في المؤسسة العمومية، أي نظرت غلى دور العمل النقابي في تحسين هذا الأداء، لكنها لم تبرز هذا الدور من الخارج، أي العمل النقابي بوصفه أداة لتعزيز الاتصال التنظيمي، الذي بدوره تتوقف فعالية الأداء المهني والوظيفي للعامل بالمؤسسة، فالأداء المهني والوظيفي يظل قاصرا ومحدودا، في حال عدم توفر بيئة تنظيم واتصال مناسبتين، وهو الامر الذي يحد من فعالية العمل النقابي في تحسين هذا الاداء ذاته.

4-7 الدراسة الرابعة :

1-4-7 عنوان الدراسة:

الدور التنموي لنقابة الاخصائيين الاجتماعيين والنفسيين في محافظتي بيت لحم والخليل وآفاق تطويرها[1].

2-4-7 اشكاليةالدراسة

ما مدى فاعلية الدور التنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين في محافظتي بيت لحم والخليل؟

3-4-7 فرضيات الدراسة:

- تلعب نقابة الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين دورًا تنمويًا محدودًا في محافظتي بيت لحم والخليل.

[1] وائل طه عبد الرزاق أبو سرور، الدور التنموي لنقابة الاخصائيين الاجتماعيين والنفسيين في محافظتي بيت لحم والخليل وآفاق تطويرها، رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس، فلسطين، 2009

- تواجه النقابة مجموعة من التحديات والمعيقات التي تحد من فعاليتها التنموية، منها ما هو تنظيمي ومنها ما يتعلق بضعف انخراط الأعضاء.
- توجد آفاق واقعية لتطوير دور النقابة التنموي من خلال إعادة هيكلتها، وتفعيل مشاركة الأعضاء، وتعزيز استقلاليتها المهنية.

4-4-7 أهدفت الدراسة:

- التعرف على الدور التنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين، بإضافة إلى معرفة آفاق تطوير هذهالنقابة.

- التعرف على معيقات الدور التنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة بيت لحم والخليل.

- التعرف على إنجازات الدور التنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين في محافظتي بيت لحم وخليل.

5-4-7 نتائج الدراسة:

الجسم النقابي الممثل لأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين والإطار المرجعي الذي يجمع كلمتهم ويوحدها هو جسم موجود له دور تنموي واضح، وإن كان هذا الدور محدود وغير فعال بالشكل الكافي ولم يصل بعد للمستوى المتوقع منه .

أن النقابتين لهما دور تنموي وان كان هذا الدور يشوبه الكثير من المعيقات والصعاب سواء على مستوى النقابة أم على مستوى الأخصائيين أنفسهم .

6-4-7 التعقيب على الدراسة:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها تتناول متغير النقابة المتمثل في الدور والتنموي لنقابةالأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين في محافظتي بيت لحم والخليل وآفاق تطويرها، وتختلف دراستنا عنها وذلك أنها فقد تناولت طبيعة النقابات العمالية من حيث دورها وأنواعها وأهدافها.

5-7 الدراسة الخامسة :

1-5-7 عنوان الدراسة:

الحراك النقابي والحراك المهني إعادة تجديد التحديات وشروط الفعل[1]

2-5-7 إشكاليةالدراسة :

مامدى ارتباط الممارسة النقابية بالحراك المهني وماهي شروط تحقيقه ؟

3-5-7 فرضية الدراسة :

تتخذ النخب النقابية في ميدان المهن مجموعة من الاستراتيجيات القديمة والحديثة،وذلك في سبيل التحرك اجتماعيا في السلم الاجتماعي.

4-5-7 نتائج الدراســة :

- فاعلية خصائص الفعل النقابي ومرتبط بردود أفعال النخب النقابي.

- تستخدم النقابات العمالية مؤشر "الظرف " لتجسيد المطلبية النقابية وشن الإضرابات لتحقيق الحراك النقابي في الحراك المهني .

5-5-7 التعقيب على الدراسة :

يتبين من خلال هذه الدراسة التركيز على الحراك المهني والاجتماعي وآليات تجديد جسم هذا الحراك النقابي والبحث في الشروط المحققة لذلك، وعليه فإن هذه الدراسة ركزت على دراسة العمل النقابي دون ربطه بالمؤسسة وبإشكاليات التنظيم والتسيير والأداء المهني والوظيفي.

6-7 الدراسة السادسة:

1-6-7 عنوان الدراسة:

الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداءالبيداغوجي دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة[2].

2-6-7 إشكالية الدراسة:

هل الحركة النقابية للأساتذة و العمال الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟.

3-6-7 فرضيات الدراسة:

[1]جون مارك فونتان، الحراك النقابي والحراك المهني إعادة تجديد التحديات وشروط الفعل، دون ذكر البلد، 2001

[2]شطيبي حنان،الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداءالبيداغوجي دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في تسير وتنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010.

- الحركة النقابة للعمال والأساتذة دافع للأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية.
- الحركة النقابية للأساتذة و العمال تدافع عن مصالح الجماعة المهنية.
- العمال و الأساتذة راضين على نقاباتهم.

4-6-7 نتائج الدراسة:

السبب الذي جعل الأساتذة لا ينخرطون في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي هو عدم اقتناعهم بأن التنظيم يدافع عن المصالح المادية والمعنوية لجماعتهم المهنية بنسبة64.71% فنستنتج أن نقابة أساتذة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي لم تستطع أن يكسب ثقة الأساتذة وهذا ربما يرجع إلى ومواقفها رأي أساتذة منتوري في استقلالية نقابتهم كانت بالسلب 66.89% منهم من اعتبروا نقابتهم تابعة للإدارة ولا تقوم بواجباتهم في سبيل تحصيل مصالحهم.

أما في علاقة النقابيين بالإدارة فنسبة 100% من النقابيين لا تتدخل الإدارة في نشاطهم النقابي وقد يرجع هذا إلى أن نشاط النقابة لا يعارض مصالح الإدارة أو أن النقابيين لا يتمتعون بقوة الحاجة حتى يمثل خطر عليهم وهذا بالاستناد على نتائج الاستمارة المتعلقة بالاستقلالية والتشبع بروح النضالية نجد هذين التفسيرين مقبولين.

نسبة 98.64%من الأساتذة اعتبروا الدفاع عن نقابتهم عن مصالحها ضعيف وأهم ما نتج عن هذا النشاط النقابي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي هو تحسين ظروف العمل بنسبة 56.02%واعتبر 72.43%من الأساتذة أن المكتسبات المحققة لا تتطلب الجهد الكبير لتوافق عليه الإدارة، أما مدى رضا الأساتذة عن نقابتهم فبينت نتائج الاستمارات أن 83.78% من الأساتذة غير راضين عن نقاباتهم.

5-6-7 التعقيب على الدراسة:

هذه الدراسة عالجت الجانب المتعلق بالعلاقة بين الموظف والتنظيم النقابي، من خلال قياس حالة الرضا والدافع الوظيفي للعمل النقابي، وهو ما يثبت أهمية هذا الجانب، وبمعنى آخر لا يمكن الحديث عن مسألة العلاقة بين العمل النقابي والاتصال التنظيم، قبل الحديث عن علاقة الموظف بالتنظيم النقابي ذاته، وهو ما يثبت التقاطع المعرفي بين جميع الدراسات التي موضوعها العمل النقابي داخل التنظيم.

7-7 تعقيب عام:

من خلال الدراسات السابقة يمكن الوصول إلى مجموعة من الملاحظات هي

إن العمل النقابي يلعب دورا محوريا في إبراز تأثير الهيكلة والتنظيم على فعالية العمل النقابي داخل المؤسسة الصناعية، كما تُبرز دور النقابة في الدفاع عن المطالب الاجتماعية والمهنية للعمال، غير أن الاعتماد على حالة دراسة واحدة يقيّد إمكانية تعميم النتائج، ويجعلها أكثر وصفية من تحليلية.

كما يظهر أن النقابات الجزائرية بحاجة إلى مراجعة داخلية شاملة والتي تتمثل في تعزيز الشفافية والتسيير الداخلي وتقليص التبعية الإدارية والسياسية بالإضافة إلى الاعتماد على آليات فعالة لتقيم الدوري.

أما من حيث الإشكاليات المطروحة، فهي تعكس واقعًا شائعًا في المجتمعات التي تمر بتحولات سياسية واقتصادية، حيث تُهمّش النقابات المهنية ولا يُفعّل دورها التنموي بالشكل المطلوب.

في حين أن الفرضيات، فهي منسجمة مع المنهج الكمي المستخدم في هذه الدراسات، إذ تسعى لاختبار وجود علاقة بين النقابة ومساهمتها في التنمية، مع تحديد عوامل التأثير. وتُظهر النتائج التي أشير صحة هذه الفرضيات بدرجة كبيرة، ما يُبرز الحاجة إلى إصلاحات هيكلية ومهنية داخل هذه النقابات، لضمان أداء أكثر تأثيرًا وفعالية.

كما تلك أن الدراسات أهمية الدور الذي تلعبه النخب النقابية في تجديد آليات الفعل النقابي، إلا أنها تركز بشكل أساسي على العوامل الذاتية دون التوسع في المعوقات البنيوية والتشريعية.

8- المقاربة سوسيولوجية للدراسة :

1-8 نظرية الدور :

إحدى النظريات السوسيولوجية التي تفسر السلوك الاجتماعي للأفراد داخل المجتمع، من خلال الأدوار التي يؤدونها في سياقات معينة.

ويُقصد بـالدور مجموعة من السلوكيات المتوقعة من الفرد حسب مكانته الاجتماعية أو موقعه داخل جماعة معينة .

حيث عرفها سنية خليل بأنها: " الدور هو مجموعة من الأفعال والواجبات التي يتوقعها المجتمع (ممثلا في هيئاته وأفراده) فيمن يشغل وضع اجتماعي معين في وقت معين" .

وترجع الإرصاهات الأولى لنظرية الدور التي ظهرت في الاعمال المسرحية لشكسبير، فالفن المسرحي هو الذي جلب الانتباه لأهمية الدور في الحياة اليومية للفرد ولعل هذا النص الذي بين أيدينا أبلغ دليل عن ذلك، يقول شكسبير "الدنيا مسرح كبير، وكل الرجال والنساء ماهم إلا ممثلون، لهم مخارجهم ولهم مداخلهم، والفرد الواحد يلعب أكثر من دور في الوقت الواحد، وفصول المسرحية تتكون من سبع مراحل، ففي البداية الرضيع، بال متململ بين ذراعي مربية ثم"[1].

وهناك عدة باحثين لهم أعمال قيمة في هذا الجانب، منهم جورج زيمل، حيث تركزت أعماله في تحليل ماهية الأدوار الاجتماعية في سياق التفاعل الاجتماعي، بحيث اكتشف أن المراكز الاجتماعية التي يتواجد بها الأفراد هي المسؤولة عن توليد الإبداع وخلق لديهم، وبهذا فإن خلال عملية تفاعل الاجتماع الذي يمارسونه والأدوار التي يلعبونها، ينبثق عليهم الإبداع والإنشاء الفردي للمجتمع من خلال هذه العملية التفاعلية، خاصة وأن في التنظيمات النقابية هناك اتصالات يومية بين الأفراد النقابيين وتفاعلات اجتماعية، كله على حسب الدورة المحددة له.

أماجورج هابرت ميد، فيرى أن الفرد يكون بصورة دائمة واعية إما بنسبة قليلة أو كثيرة تساعده على أن يلعب دورا ما، ويعتقد ميد بأن التفاعلات الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد

[1] سامية ، حسن الساعاتي ، الثقافة والشخصية : بحث في علم الاجتماع الثقافي ، ط2، دار النهضة العربية ن بيروت 1983 ، ص196.

العاديون مرجعها إلى العقل، فبدون العمليات العقلية التي تؤدي إلى شغل الدور، لن يستطيع هؤلاء الأفراد أن ينسقوا أنشطتهم اليومية.

كما نجد أعمال **روبرت بارك**الذي يذهب إلى أن الحقيقة الأدوار إنما ترتبط ارتباطا وثيقا بحالة البنى الاجتماعية في المجتمع ، وأن انبثاق ذات تحصل نتيجة تعدد الأدوار التي يلعبها الناس في نطاق البناء الاجتماعي الذي يتواجدون فيه.[1] بالإضافة إلى أعمال مورينيو الذي نظر إلى التنظيم الاجتماعي على أنه شبكة من الأدوار التي تحدد مجرى السلوك، حيث قام بالتمييز بين أنماط الأدوار المختلفة والتي حصرها في:

- الأدوار السيكوماتية:

السلوك فيها مرتبط بالحاجات البيولوجية والمحكومة بواسطة الحكومة .

- الادوار السيكودراماتية :

والتي يستعرض فيها الأفراد وفقا لتو قعات سياق اجتماعي .

- أدوار الاجتماعية :

التي يجري فيها الأفراد التوقعات الأكثر عمومية للفئات الاجتماعية التقليدية المختلفة.[2] كما يجب ذكر أعمال رالف لنتون الذي قام بالتمييز بين الأفراد والمفاهيم الدور في سياق اندماج الفرد في التنظيم الاجتماعي ، حيث اعتبر بأن الفرد يشغل مركزا ما وهو في الاصل مجموعة الحقوق والواجبات، بينما يمثل دورة الجانب الديناميكي لهذا المركز[3].

تُعد نظرية الدور من أبرز النظريات السوسيولوجية التي تفسر سلوك الأفراد داخل التنظيمات الاجتماعية، ومنها النقابات، من خلال الأدوار التي يؤدونها وفقًا لمكانتهم داخل هذه التنظيمات.

فالدور هو مجموعة من السلوكيات والتوقعات المرتبطة بمركز اجتماعي معين، ويُنتظر من الفرد الالتزام بها ضمن السياق العام للتفاعل الاجتماعيفي العمل النقابي، يلعب الأفراد أدوارًا متعددة (تفاوضي، تنظيمي، تعبوي..)تتغير حسب الموقع النقابي والظرف الاجتماعي،

---

[1] السيد علي شتا ، نظرية الدور والمنظور الظاهري لعلم الاجتماع ، مكتبة الاشعاع الفنية ، الإسكندرية ، 1999 ، ص15 - 16 .

[2] المرجع السابق ، ص17.

[3] المرجع نفسه، ص19.

وهو ما يعكس ديناميكية الأدوار داخل التنظيم. وقد أشار جورج زيمل إلى أن المراكز الاجتماعية تتيح فرصًا للإبداع الفردي.

بينما ركّز جورج هربرت ميد على دور العمليات العقلية في تنسيق الأداء الاجتماعي. أما روبرت بارك، فقد ربط بين تعدد الأدوار وتشكّل الهوية، في حين اعتبر جاكوب مورينو التنظيمات شبكات من الأدوار المتفاعلة التي تُوجّه السلوك، أما رالف لنتون، فقد ميّز بين المركز والدور، مؤكدًا أن المركز يمثل مجموعة الحقوق والواجبات، بينما الدور هو الأداء الفعلي لهذا المركز في الواقع.

2-8 نظرية الاتصال :

تُعد جودة نقل المعلومات ودقة إيصال الحقائق إلى المعنيين من أهم المقومات التي تساهم في نجاح أي تنظيم، ويزداد هذا الأثر فعالية حين يُحسن الأفراد استغلال الثروة اللغوية والتعبير بدقة ووضوح، مما يسهم في تحقيق تواصل فعال داخل بيئة العمل أو في المجتمع عامة.

فالاتصال يمثل العصب الحيوي في حياة الأفراد والمؤسسات، إذ لا يمكن تصور وجود عالم دون تواصل بين البشر، سواء كان ذلك على مستوى الأفراد أو بين الأفراد والمؤسسات. بل إن تطور المجتمعات وتقدمها بات مرهونًا بقدرتها على نشر المعلومات، وتقاسم المعارف، وتعزيز الثقافة، إلى جانب التمكّن من الفهم العميق للجوانب التقنية والفنية في مختلف مجالات الحياة.

ويمكن القول بأن مصير المنظمات الاجتماعية والأفراد يتوقف على نوعية المعلومات التي تصل إلى المرؤوسين لاتخاذ القرارات الصائبة والحقيقة تكشف لنا جانب مهم في الإدارة والتنظيم وهو أن جودة العمل وسالمة القرار على أي مستوى تتوقف على قنوات الاتصال التي تقام بين العاملين وقادتهم، فإذا كانت الهياكل متماسكة ويسودها الانسجام فإن دور القائد يسهل لأنه يمارس سلطاته من خلال الاتصالات التي تقام بينه وبين مساعديه من جهة وبينه وبين البيئة الخارجية من جهة أخرى.[1]

إن من أبرز الإشكالات التي تعاني منها المنظمات والإدارات الحديثة ضعف فعالية الاتصال، وسوء نقل المعلومات، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات ارتجالية تفتقر إلى الموضوعية

[1] عمار بوحوش ،الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ، ص41.

والدقة. وقد كشفت دراسات ميدانية أن الاتصال المباشر بين المسؤولين ومساعديهم يُعد من العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين أداء الموظفين ونجاحهم في مهامهم. فحين تُنقل المعلومات بدقة، ويُختار منها ما هو مهم وذي جودة، تتاح للعاملين فرص أكبر للتطور والترقي في مسارهم المهني .كما أظهرت تلك الدراسات أن الاتصال يساهم بشكل فعّال في تحسين سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، لا سيما من خلال الحوار الجماعي الذي قد يؤدي إلى إعادة النظر في بعض العمليات أو إيجاد حلول للمشكلات المطروحة.

والواقع أن الاتصال المتبادل، القائم على التفاعل المباشر، غالبًا ما يكون أكثر نجاعة من الاتصال الأحادي الاتجاه، ومع ذلك، تظل إحدى التحديات الجوهرية التي تواجه نظرية الاتصال هي أن عملية تمرير المعلومات عبر المراحل المختلفة تتعرض غالبًا للتشويه أو التأويل أو التحوير، مما يؤثر في مدى دقة الرسالة التي تصل إلى الجهة المستهدفة.

يُعد الاتصال عنصرًا أساسيًا في نجاح العمل النقابي، إذ تعتمد النقابة على نقل المعلومات وتبادلها بين مختلف الفاعلين النقابيين من جهة، وبينها وبين العمال أو الجهات الخارجية من جهة أخرى. فكلما كانت قنوات الاتصال فعالة ودقيقة، سَهُلَ التنسيق واتُّخِذَت القرارات بشكل سليم يخدم مصلحة الجماعة.

إن إيصال المعلومة الصحيحة في الوقت المناسب، وبأسلوب واضح ومنظم، يساعد النقابيين على أداء مهامهم بكفاءة، كما يعزز من قدرتهم على التفاوض، وحشد الدعم، وتعبئة القواعد العمالية.

ومن خلال الاتصال المباشر بين القيادات النقابية والقاعدة، يُمكن الاستماع للمطالب الحقيقية، وتفادي سوء الفهم أو تضارب القرارات، وأثبتت التجارب الميدانية أن ضعف الاتصال داخل الهياكل النقابية يُفضي إلى ارتجال القرارات، وغياب الانسجام بين الأعضاء، مما يُضعف من دور النقابة التمثيلي والتفاوضي.

كما أن التشويش أو التأويل الخاطئ للمعلومات خلال انتقالها عبر مستويات التنظيم، يؤدي إلى فقدان الثقة ويعوق العمل الجماعي .من هنا، فإن فعالية العمل النقابي مرتبطة إلى حد كبير

بجودة الاتصال الداخلي، باعتباره الأداة التي تُنَسَّق من خلالها المواقف، وتُبنى عبرها القرارات، وتُجَسَّد من خلالها القيادة الحقيقية داخل النقابة[1].

3-8نظرية التنظيم :

تتحدد اهتمامات نظرية التنظيم بدراسة الهيكل التنظيمي ونمط التصميم التنظيمي الذي يتناسب والمنظمات الادارية المختلفة، وفقا للاعتبارات والمحددات الخاصة بكل منها، فهي تقدم وصفات عامة لما يجب عليه لتحسين مواصفات التنظيم بما يوافق الأسس العلمية وذلك بهدف تحسين الاداء والفعالية حيث ان هناك ارتباطا بين نمط التصميم التنظيمي كالفعالية التنظيمية، فوحدة التحليل في نظرية التنظيم هي التنظيم الإداري من منظور شمالي PERSPECTIVE MACRO حيث تهتم بالهيكل التنظيمي ومحدداته من حيث الحجم ونوعية المهمة ونوع التكنولوجيا المستخدمةوالبيئة التي يعمل فيها التنظيم .[2]

كما تهتم نظريات التنظيم باعتبارها نظريات إدارية على افتراض وجود علاقة بين نمط السلوك الكفية الانتاجية، فالنظريات الادارية بافتراضاتها حل الانسان وسلوكهتحدد نمط التعامل الواجب اتباعه مع الانسان لزيادة إنتاج وتحسين الاداء.[3]

أولى الإسلام اهتمامًا بالغًا بالسلوك التنظيمي من خلال المبادئ التي وردت في القرآن والسنة، مثل الشورى، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وتقسيم العمل، واختيار الرجل المناسب في المكان المناسب. كما تم تأسيس دواوين متعددة في الدولة الإسلامية (مثل ديوان الجند، ديوان الزكاة، ديوان العرض، وغيرها).

برز في هذا المجال القاضي أبو يوسف، الذي ألّف أول كتاب حول تنظيم الأموال، ما يعكس تطورًا مبكرًا للفكر الإداري في الدولة الإسلامية، وقد تطور التنظيم الإداري الإسلامي كاستجابة واقعية للمشكلات العملية، وارتبط بمبادئ أخلاقية وروحية مثل التوكل، والاستعداد، والمساءلة، والرحمة، والعدل، والوسطية .الإسلام يقدّم رؤية إدارية متكاملة، تتعامل مع الجوانب السلوكية والاجتماعية والاقتصادية، وتؤمن بالإنسان وكرامته، مع التأكيد على التشاور، والعدل، والاعتدال، لتحقيق الأهداف بأقل وقت وتكاليف.

---

[1] المرجع السابق ، ص41.

[2]محمد شاكر عصفور ، أصول التنظيم والاساليب ، دار المسيرة ،الأردن ، 2014 ، ص 52-53.

[3]جمال الدين لعويسات ، السلوك التنظيمي و التطوير الإداري ، ط3 ، دار هومة ، الجزائر ، 2009 ن ص6.

ان تتبع تطور نظريات التنظيم ترجع في جذورها الى بداية الثورة الصناعية التي مثلت تحديا أساسيا للمفكرين الذين تجاوبوا مع مقتضيات الظروف التي عاشوها وعملوا على وضع الحلول للتعامل الامثل ولعل من أهم التجارب في هذا المجال يمكن ذكر نيكولا ميكافيللي وآدم سميت:

- **نيكولا ميكافيللي:**

يرتبط اسم ميكافيللي بالمقولة الغاية تبرر الوسيلة، وقد وضع نظريته القائمة على فكرة سلوك الانسان محفوف بعدم الثقة والشك ، وان الاسلوب الملائم للسيطرة على سلوكهم هو القسوة و الخداع، وقد أودع ميكافيللي نظريته في كتابه الشهيرالأمير والذي كان قد كتبه لإرضاء الحاكم إحدى المدن الإيطالية وشرح من خلاله كيف يتصرف الامير الكفء[1]

كما قدم في كتابه الأمير 16 في عدة نصائح حول كيفية محافظة الأمير على الحكم والسلطة كما أكد عمى أهمية مفهوم القيادة حيث كان سباقا في التمييز بيف السلطة والقيادة، معتبرا أن هذه الأخيرة الهدا منها إرضاء المسؤول، (كما كان يعتبر أن الأسلوب الملائم للسيطرة على سلوك الأفرادهو القسوة والخداع مطالبا باستخدام أساليب المكر والخداع لإحكام السيطرة على المسؤولين ولا يمنع ذلك من استخدام أسلوب الحوافز والمكافئات.).

- **أدم سميت:**

يهتم بعلم الاقتصاد باعتباره أبو المذهب الرأسمالي أكثر من ارتباطه بعلم الإدارة. كان سباقا للبحث في زيادة الإنتاج كما وكيفا، حيث أكد على ضرورة مراعاة مبدأ تقسيم العمل والتخصص في التنظيم باعتبارهما شرطان ضروريان لزيادة الإنتاج، وهذا يؤكد العلاقة الوثيقة بين الإدارة والاقتصاد فكلاهما مبني على افتراض محدودية الموارد وتعدد الاهداف مما يستدعي العمل بكفاءة لرفع الإنتاج واستثمار موارد بشكل أفضل .[2]

يُعد العمل النقابي شكلاً من أشكال التنظيم الاجتماعي والإداري الذي يخضع لذات المبادئ التي تؤطر نظرية التنظيم. فمن حيث الهيكل، تتمتع النقابات بهياكل تنظيمية محددة تشمل

1 www.islammemo تاريخ السلوك التنظيمي ، زيارة الموقع بتاريخ 2020/12/12.

[2]محمد قاسم القريوتي ، نظرية المنظمة والتنظيم ، ط3 ، دار وائل للنشر ، الاردن ، 2008 ، ص 74-75.

الجمعية العامة، المكتب التنفيذي، واللجان المتخصصة، وهو ما يعكس أهمية التصميم التنظيمي الملائم لتحقيق أهداف النقابة بكفاءة وفعالية.

وتبعًا لنظرية التنظيم، فإن فعالية العمل النقابي تعتمد على وضوح الهيكل التنظيمي، وتوزيع المهام، والتخصص، وتحديد العلاقات الرسمية بين الأعضاء، مما يُسهم في تحقيق الأهداف النقابية مثل الدفاع عن حقوق العمال، وتحسين شروط العمل، والضغط على صناع القرار.

كما أن البيئة التي تعمل فيها النقابة سواء كانت قانونية، سياسية أو اقتصادية تُعد من المحددات الأساسية في تصميم تنظيمها الداخلي .

ومن منظور السلوك التنظيمي، تبرز أهمية التحفيز، والاتصال الفعّال، والقيادة النقابية الكفؤة التي تحفّز الانخراط الجماعي، مما ينسجم مع النظريات الإدارية التي ترى في الإنسان عنصرًا فاعلاً يجب فهم سلوكه وتوجيهه لتحقيق الأداء الأمثل .

كما أن المبادئ الإسلامية التي تضمنها الفكر التنظيمي مثل الشورى، العدل، واختيار الكفاءات تُعد ذات صلة بالعمل النقابي، حيث تُعزّز قيم المشاركة والديمقراطية النقابية، وتحث على تحقيق العدالة الاجتماعية داخل بيئة العمل .بالتالي، فإن نظرية التنظيم توفّر إطارًا مرجعيًا لتحسين أداء النقابات وتطوير بنيتها التنظيمية، بما يعزز من قدرتها على تمثيل العمال والتفاوض باسمهم بفعالية.

9- المنهج المستخدم في الدراسة:

المنهج في علم الاجتماع هو مجموعة من الطرق والأساليب التي يستخدمها الباحثون لدراسة الظواهر الاجتماعية وتحليلها بشكل علمي. يهدف هذا المنهج إلى فهم كيفية تأثير العوامل الاجتماعية على الأفراد والجماعات داخل المجتمع. يتنوع المنهج في علم الاجتماع حسب نوع الظاهرة المدروسة وأهداف البحث، ويشمل عدة أساليب وتقنيات .

المنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم، بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة، وهذا كله هو ما يوصف بالمنهج العلمي.[1]

وتماشياً مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة، فقد تم تطبيق الأسلوب الوصفي التحليلي من خلال محاولة التعرف على دور العمل النقابي في تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة.

فيُعد المنهج الوصفي من المناهج البحثية المناسبة لدراسة هذا الموضوع، حيث يتيح للباحثين تحليل الظواهر الاجتماعية والعلمية بشكل دقيق وموضوعي، من خلال جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالواقع النقابي داخل المؤسسات.

ويعتمد على وصف الوقائع كما هي، مما يساعد في فهم كيفية تأثير الأنشطة النقابية على الاتصال التنظيمي، سواء كان ذلك في تعزيز التنسيق بين الأفراد داخل المؤسسة أو تحسين التواصل بين الإدارة والعاملين.

ويركز المنهج الوصفي أيضاً على دراسة التفاعلات بين النقابات والإدارة، وكيفية إدارة العلاقة بين الطرفين، بما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة فعالية الاتصال الداخلي، مما يدعم أهداف المؤسسة ويُعزز من قدرتها على التكيّف مع التغيرات التنظيمية.

ولهذا، اعتمدنا المنهج الوصفي في دراستنا .وعليه، يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه: "مجموعة من الأساليب والتقنيات التي تُستخدم لجمع البيانات وتحليلها بهدف وصف الظواهر والوقائع كما هيا موجودة في الواقع"[2].

[1] عبد الرحمان بدوي, مناهج البحث العلمي , دار النهصة العربية , بيروت , 1963,ص1-5.
[2] عبد الله عبد المحسن الحقيل , مناهج البحث الإجتماعي , دار المريخ للنشر , الرياض , 2015 , ص108.

- **خلاصة:**

من خلال هذا الفصل (الإطار المنهجي للدراسة)قمنا بتحديد الاشكالية وأهم الأسئلة الفرعية المرتبطة بها، إضافة إلى صياغة الفرضيات، وإبراز أهمية وأهداف الموضوع، وكذلك الإشارة إلى الأسباب التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع، مع ذكر الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

وبالتالي يمكننا الآن الانتقال إلى الجانب النظري، من خلال معالجة مختلف الجوانب النظرية، التي من شأنها أن تعمل على تحديد المسار العام للبحث، وهذا من خلال الوقوف عند التفسير السوسيولوجي للعمل النقابي في الجزائر وتاريخ تطوره، بالإضافة إلى المظاهر المحددة للعمل النقابي، وأخير تحديد طبيعة العلاقة بين الاتصال التنظيمي والعمل النقابي بالمؤسسة.

الفصل الثاني

سوسيولوجيا العمل النقابي

1- التفسير الاجتماعي للعمل النقابي

1-1 تاريخ تطور العمل النقابي في الجزائر

2-1 النظريات الاجتماعية المفسرة للعمل النقابي

2- المظاهر المحددة للاتصال التنظيمي بالمؤسسة

2-1النصوص التنظيمية المحددة للعمل النقابي

2-2 الأداء المهني للموظف بالمؤسسة

3- العلاقة بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي بالمؤسسة

3-1 التعارض بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي بالمؤسسة

2-3 التكامل الوظيفي بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي بالمؤسسة

- **تمهيد:**

تعد الحركة النقابية الجزائرية ليست وليدة الصدفة بل هي ثمرة كفاح ونضال فقد لعبت النقابات دورا هاما في قيادة الطبقة العاملة لرفع الظلم وجعل شروط العمل أكثر إنسانية، وتطرقنا في هذا الفصل إلى استقراء تاريخ العمل النقابي في الجزائر، مع ذكر أهم النظريات الاجتماعية المفسرة للعمل النقابي، لننتقل بعد ذلك إلى المظاهر المحددة للاتصال التنظيمي مع ذكر النصوص التنظيمية والأداء الوظيفي في المؤسسة، وأخيرا تحديد طبيعة العلاقة بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي في المؤسسة مع ذكر نقاط التعارض بينهم ومجالات التداخل بينهم.

1- التفسير الاجتماعي للعمل النقابي :

1-1 تاريخ تطور العمل النقابي في الجزائر:

الحركة النقابية بعد الاستقلال :تبنت الجزائر غداة الاستقلال في عام 1962 نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة، الذي أفرزته الأحكام القانونية السارية المفعول في الحقبة الاستعمارية، كقانون 1946 وأمر 1959، شأنها في ذلك شأن غالبية بلدان العالم الثالث التي تحررت من عتق الاستعمار، فنقلت من فرنسا مفاهيم وأنظمة وظائفها العمومية وسلطات تأثيرها عن طريق ما ورثته من تقاليد وخبرات إدارية، فنية، لغوية، وبشرية، لم يكن من السهل الاستغناء عنها في هذه الفترة الحساسة من تاريخ الجزائر المستقلة.

فالجزائر، كمستعمرة فرنسية استعمارية قديمة، وجدت نفسها مضطرة في هذه الفترة لتبني القوانين والتنظيمات الوظيفية العمومية الموروثة، القائمة على نظام البنية المغلقة، في انتظار التوصل إلى رسم معالم جديدة لوظيفة عمومية منسجمة مع التوجهات الإيديولوجية، والاقتصادية، والاجتماعية للدولة[1].

الحركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية كان لها أثر في التطورات التي عرفها تشريع العمل في الجزائر، ذلك أن الاقتصاد الجزائري مر بمرحلتين حاسمتين هما:

- مرحلة الدولة المتدخلة (المرحلة الاشتراكية)
- مرحلة الدولة غير المتدخلة (الانتقال الديمقراطي والرأسمالية)

هذا الوضع كان له تأثير على تعاطي المشرع مع مجال الممارسات النقابية، فبعد الاستقلال مباشرة صدر الأمر 75/71 المؤرخ في 1971/11/16، والذي اعترف للعمال بالحق النقابي وبإمكانية إنشاء فرع نقابي في كل مؤسسة خاصة، ثم صدر مرسوم 75/64 المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق بحماية الحق النقابي في المؤسسات الخاصة، ليضفي الحماية القانونية على هذا الحق، إضافة إلى الأحكام التي تضمنها الأمر 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، والذي أضفى على العامل صفتي منتج ومسير، ومنح دوراً لمجالس العمال في التمثيل، وذلك إلى غاية صدور القانون 28/88 المؤرخ في 19 يوليو 1988، المتعلق بممارسة

[1] صليحة رحالي , تسهيلات المنظمات النقابية,ط1، دار الخلدونية, الجزائر2017، ، ص60.

النشاط النقابي، وهو أول نص كرس الممارسة النقابية في ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين ودور النقابة الوحدوية.

وتبقى الأمور على حالها إلى غاية صدور دستور 1989، والذي كرس التعددية النقابية، وعلى أثره صدر القانون 14/90 بتاريخ 2 يونيو 1990، المعدل والمتمم، المتعلق بممارسة الحق النقابي، والذي أجاز التعددية النقابية[1].

والذي يمنع احتكار الحياة السياسية من طرف الحزب الواحد، وهذا ما سمح لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالابتعاد الجزئي عن الدولة والحزب، وذلك من خلال انعقاد المؤتمر الثامن لهذه الأخيرة في جوان 1991، لكن ذلك بقي على المستوى النظري، ولم يمنع القادة النقابيين من الانتماء السياسي، حيث احتفظوا بعضويتهم داخل حزب جبهة التحرير الوطني[2].

والدليل على ذلك الموقف المعادي الذي اتخذته هذه النقابة تجاه التعددية السياسية والنقابية، حيث عبّر الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن رفضه لمشروع دستور 1989بحجة أن هذا الأخير يتسبب في ظهور صراع طبقات. وفي وقت لاحق، عزم الاتحاد مع جهاته المركزية على عدائه للتعددية النقابية [3] وهذا ما كشف هدفه السري، وهو الاحتكار النقابي تحت وصاية الدولة الوطنية.

فاستمرارية نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تلك الدولة، واتخاذها نفس مواقفها حتى بعد سنة 1991، رغم تمتعها بالاستقلالية التنظيمية، إلا أنها كانت سياسياً تشكل دعامة قوية للدولة خلال فترة مواجهتها للإرهاب بداية من سنة 1991، من خلال اعتماد الحل الأمني لمواجهة الجماعات المسلحة، وهو ما أظهره من خلال مواقفه الرسمية وتنظيمه مسيرات للعمال تنديداً بالجرائم المرتكبة من قبل التنظيمات الإرهابية، إلى جانب الترويج لسياسة الدولة،

[1] جيلالي كويبي معاشو، القانون المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي, الجزائر, 1990، ص23.

[2] الطاهر بلعيور، الإضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسيولوجية,مجلة الواحات للبحوث والدراسات, المطبعة العربية, العدد (06),الجزائر، ص174

[3] زبيري حسين, النقابات المستقلة, أطروحة دكتوراه قسم علم الاجتماع , الجزائر, 2012 , ص237

سواء داخلياً أو خارجياً، لإضفاء الشرعية عليها من خلال تنظيمها مؤتمراً دولياً حول ظاهرة الإرهاب[1].

هذه الصراعات السياسية تهدف للمحافظة على أركان الدولة واستمرار ايديولوجيتها، إلا أن هذا لم يمنع من تشكل تنظيمات نقابية في جميع الميادين، حيث وصل عدد النقابات المستقلة اليوم حوالي 51 نقابة مستقلة موزعة على مختلف القطاعات كالتربية والتعليم، والصحة وغيرها.

2-1النظريات الاجتماعية المفسرة للعمل النقابي :

1-2-1 نظرية البنائية الوظيفية :

تعد البنائية الوظيفية من النماذج النظرية الأساسية في علم الاجتماع قائمة على عدد من المفاهيم التي تناسب موضوع الدراسة, كالدور, النسق, الوظيفة, نسق الفعل , بحيث يحاول الفعل النقابي إيجاد نوع من التوازن داخل البناء المؤسساتي خصوصا وأن كل من بارسونزوميرتونوإنزيوتيومور وغيرهم،استعانوا بتحليلات الوظيفية التقليدية عندما حاولوا التركيز على فكرة المجتمع أو النسق الاجتماعي المعياري وحاجة الأفراد إلى وجود يتسم بتحقيق الأمن والاستقرار الاجتماعي[2].

وفي إطار هذا المدخل تصبح النقابة كنسق يقوم بوظائف دفاعية داخل بيئة العمل ويتطلب من هذا النسق التكيف مع محيطه, وبالتالي يساهم الفعل النقابي في خفض معدلات الوتر أو التصدع (المحافظة على النمط بتعبير بارسونز) التي قد تنشأ خلال عمليات التفاعل الاجتماعي في الوظيفيين.

ومن هنا عملت النقابة على تحقيق هدفين أساسيين هما:

[1]سمير بوعيسى , استمراريةالنظام التعبوي في الجزائر (الاتحاد العام العمال الجزائريين نموذجا),(الخارقة النقابية ربع قرن من التعددية), الجزائر , إصدارات أصدقاء عبد الحميد بن زين, 2016 , ص 36.

[2]خالد حامد, المدخل إلى علم الاجتماع,جسور للنشر والتوزيع , الجزائر, 2008 , ص98.

الأول يتعلق بظروف العمل وضرورة تحسينها، والثاني يتعلق بالعمال وتنظيمهم حسب عدد الوظائف، بغية القضاء على المنافسة فيما بينهموفي سعيها لتحقيق هذه المطالب، اعتمدت عدة وسائل يمكن إجمالها فيما يلي:[1]

- الوسيلة الأولى: تتمثل في طريقة الضمان المتبادل، وذلك عن طريق وضع صندوق لتعويض العمال أثناء الإضرابات.
- الوسيلة الثانية: هي المفاوضات الجماعية بين النقابات وأرباب العمل من أجل التوصل إلى اتفاق يرضي الطرفين.
- الوسيلة الثالثة: هي وضع تشريعات العمل عن طريق الضغط على الدولة من أجل إصدار قوانين تضمن حقوق العمال.

1-2-2 النظرية الماركسية:

يرتبط موضوع النقابة ارتباطًا وثيقًا بظاهرة النضال العمالي، الذي كان نتيجة لاختلال التوازن، وهو ما عبّر عنه كارل ماركس من قبل، حين جعل من الاغتراب والصراع داخل المنظمات الرأسمالية موضوعًا جوهريًا في تحليلاته لعلاقات العمل. فقد رأى أن للصراع التنظيمي جوانب مرغوبة، حيث إن التنظيم يضم في داخله جماعات اجتماعية كبيرة ومتباينة من حيث الاهتمامات والمصالح التي تدافع عنها[2].

ومن الواضح أن هناك جماعتين كبيرتين تتصارعان على المصالح والاهتمامات، وهما:

جماعات العمل من جهة، والإدارة من جهة أخرى، أو بين الجماعات التي تملك السلطة وتلك التي لا تملكها. كل هذا قد يؤدي بالعامل إلى شعوره بالاغتراب نتيجة إحساسه بعدم امتلاكه لوسائل الإنتاج.

وقد بيّن ماركس فعالية ودور النقابة، والذي يجب أن يرقى إلى الدور السياسي والنضال الاقتصادي من أجل القضاء على استغلال الرأسمالية، في إطار ما يُعرف بـالصراع المادي التاريخي.

---

[1] عبد الباسط محمد الحسن , علم الاجتماع الصناعي, مكتبة الانجلو- المصرية, القاهرة , مصر , 1982، ص 23.

[2] بن سلامة زهيه, أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية , مذكرة ماجستير في تنمية وتسير الموارد البشرية , جامعة منتوري قسنطينة الجزائر , 2006,ص45

ويقول ماركس وإنجلز" :لا شك أن للنقابات والإضرابات التي تقوم بها أهمية أساسية، كونها المحاولة الأولى التي قام بها العمال لإزاحة المزاحمة، وهي في الواقع تستلزم الوعي بأن سيطرة البورجوازية ترتكز بالضرورة على تزاحم العمال. وإذا كانت النقابات تمثل هذا الخطر على النظام الاجتماعي القائم، فذلك لأنها، على وجه الدقة، تحارب المزاحمة".

ويقصد بالمزاحمة بين العمال ذلك الصراع القائم بينهم حول فرص العمل، سواء منخفض الأجر أو مرتفع الأجر، وهو ما يُعد سلاحًا في يد البورجوازية ضد الطبقة العاملة (التي سماها ماركس بـ"البروليتاريا").

ولإزالة هذه المزاحمة، قام العمال بتكوين الرابطات، وتشكيل ما يُعرف بالنقابات لتفعيل الجانب الاقتصادي، وتثبيت أجور العمال، وتخفيض ساعات العمل .إن كارل ماركس يرى أن السبب الموضوعي لوجود النقابات فهذا الوجود لا يجب أن يقتصر عل المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل, بل أن تتخطاها إلى مطالب سياسية واجتماعية, كما يرى الاتجاه الماركسي أن التنظيمات النقابية ليست أهدافا بحد ذاتها وإنما هي مؤسسات سياسية لزيادة التماسك بين العمال, ويرى ماركس أن تحسن أوضاع العمال المادية والإجتماعية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمال وشروطه على كافة المستويات[1].

3-2-1النظرية الإيديولوجية:

ترى هذه النظرية أن المحرك الأساسي للنقابات هي الإيديولوجيات المتبناة والتي تعمل وفقا لها وتسعى إلى تحقيق أفكارها ومبادئها بناء عليها، فالحركات العمالية في البلدان الغربية والنامية انطلقت من الإيديولوجية الثورية، بينما في الو م أ تندمج بعمق في الحياة الاجتماعية وأصبحت راسخة في حياة المشروعات بالإضافة إلى قدرتها على تسوية الصراعات الكبيرة، كما أنها تملك أساليب الضغط على أرباب العمل والسلطة معا، الشيء الذي يؤكد استقلاليتها عكس الكثير من النقابات التي تعرفها بعض المجتمعات. بينما في أوروبا نجدها تحمل سمات

[1]واجي أحمد , بابا أحمد عبد الغفار : العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة و أثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل , جامعة أحمد دراية, أدرار, 2021-2022 ص 41-42

مشتركة حيث لا يزال الجانب التقني والاقتصادي منفصل بوضوح على الجانب السياسي أو الاجتماعي.

أما في بلدان العالم الثالث فإنها تسعى لتمثيل الطبقة العاملة غير أنها لم تصل بعد إلى المستوى الذي وصلت إليه النقاباتفي المجتمعات الغربية، وهذا يعود إلى طبيعة تكوينها وذهنياتها التي لا تزال مرتبطة بنماذج تنظيمية يغلب عليها الطابع التقليدي لهذه المجتمعات.[1]

لقد لقيت النظرية الإيديولوجية منذ زمن طويل مبالغة في تقديرها إذ اعتبرت أن العقيدة هي المحرك لكل فعل وأن معرفة فلسفة الحركة العمالية كانت تكفي لكي يمكن التنبؤ باتجاهها .إن أهمية الايدولوجيا لدى الحركة العمالية تكمن أساسا في توجيه الاتهام للأسس التي يقوم عليها التنظيم الاجتماعي ولا شك إن النقابات ليست حركات فكرية وإذا ما أعيدت إلى سابقها وحاولت فهم الدور الذي لعبته فإن دراسة الإيديولوجية تساعد بالتأكيد على فهم فعاليتها.[2]

2- المظاهر المحددة للاتصال التنظيمي بالمؤسسة:

2-1النصوص التنظيمية المحددة للعمل النقابي:

يعد الاتصال التنظيمي من الدعائم الاساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالي، ويقصد به عملية تبادل المعلومات، والآراء، والتوجيهات داخل المؤسسة، سواء بشكل أفقي بين الأفراد في نفس المستوى التنظيمي، أو بشكل عمودي بين المستويات الإدارية المختلفة[3].

ولتنظيم هذا الاتصال، تعتمد المؤسسات على مجموعة من النصوص التنظيمية والقانونية التي تهدف إلى تحديد الحقوق والواجبات للأطراف المختلفة في بيئة العمل، مثل: العمال، وأرباب العمل، والنقابات، وضبط آليات الاتصال وتوجيهها بما يخدم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والنقابة على حد سواء .ويُعد وجود النقابات والاعتراف بحق التمثيل مظهرًا من مظاهر الديمقراطية.

[1] عبد المنعم الغزالي الجبيلي، الحركة العمالية و النقابية في العالم , مكتبة النهضة بغداد,دس.ص 72

[2] أحمد مسعودي , التعدديةالنقابيةفي الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع, 2014 , ص34ص 37.

[3] محمد السعودي , الاتصال الادارية وأثره في تحسين الاداء المؤسسة , عملت : دار المسيرة, 2014ص 192

فإذا كانت الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، فإن تحقيق هذا الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل، بغية ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل، وتقرير أسس الحوار والتمثيل الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين، وهو ما جاء به القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990[1].

تنص هذه المادة على حق التنظيم النقابي في وضع قانونه الأساسي ونظامه الداخلي بكل حرية واستقلالية، والانتخاب الديمقراطي الحر لقادته ومسيريه، وهذه الحقوق لا تتقيد سوى بشروط شكلية وإجرائية خاصة بالاعتماد الرسمي فقط[2].

كما تنص المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات، على ممارسة الحق النقابي، حيث جاء ما يلي: "يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما"[3]

ومن المنطقي أن الحق النقابي يُعد جزءًا من الحريات العامة، وشرطًا من شروط تأسيس المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء، ويرتبط أيضًا بحرية إدارة المنظمات النقابية لشؤونها الداخلية دون تدخل الغير .كما نجد الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .ينظم هذا الأمر العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة، ويحدد آليات الاتصال الداخلي في الوظيفة العمومية، مثل آلية التبليغ

[1]الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, القانون رقم 90_14 المؤرخ في 02يونيو1990 , المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ,الجريدة الرسمية , العدد27 , 1990.

[2]سليمان أحمية :الوجيز في علاقات العمل بالتشريع الجزائري , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 2012 ,ص 230

[3]الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , المرسوم التنفيذي رقم85_59 المؤرخ في 23مارس 1985 , المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات , الجريدة الرسمية , العدد 13 , 1985.

بالقرارات والتوجيهات، وتبادل التقارير والمراسلات بين مختلف الإدارات العمومية، مما يعزز الشفافية في التواصل الداخلي داخل المؤسسات الحكومية[1].

ونجد أيضًا القانون رقم 90-11 المؤرخ في أبريل 1990، موضوع علاقات العمل، يُعد هذا القانون من النصوص الأساسية في مجال العمل النقابي وتنظيم علاقة الموظف بالمؤسسة، ويحدد القواعد المتعلقة بعلاقات العمل من حيث الحقوق والواجبات. وينص هذا القانون على ضرورة تنظيم الاتصال الداخلي بشكل رسمي، حيث يتم تحديد قنوات الاتصال بين الموظفين والإدارة، ويتم التوثيق عبر محاضر الاجتماعات والمراسلات الرسمية.[2]

إذ تساهم هذه النصوص في ترسيخ ثقافة تنظيمية قوية، وتقلل من فرص الفوضى أو التضارب في نقل المعلومات، لذلك أصدرت الجزائر مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تؤطر كيفية ممارسة الاتصال داخل المؤسسة.

2-2 الأداء المهني للموظف بالمؤسسة:

يُعدّ الاتصال التنظيمي من أبرز العناصر الحيوية التي تساهم في تحديد مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة، حيث يُمثل الوسيلة التي يتم من خلالها تبادل المعلومات والتعليمات والتغذية الراجعة بين المستويات الإدارية والعاملين ومتطلبات العمل، مما يقلل من الأخطاء ويعزز الإنتاجية[3].

وتوجد عدة عوامل تؤثر على الأداء الوظيفي، منها تحديد أهداف المنظمة، فالمنظمات التي تفتقر إلى خطط واضحة ومعدلات إنتاجية محددة لا تستطيع قياس ما تحقق من إنجازات، مما ينعكس سلبًا على أداء الموظفين. كما أن ضعف مشاركة المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط واتخاذ القرارات يؤدي إلى فجوة بين الإدارة العليا والموظفين، تؤثر بدورها على أداء المنظمة.

---

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , الأمر رقم 06_03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 , المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , الجريدة الرسمية , العدد46 , 2006.

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , القانون رقم 90_11 المؤرخ في 21أبريل 1990 , المتعلق بعلاقات العمل , الجريدة الرسمية, العدد 17،1990.

[3] ستيفن روبنز وتيم جاج، السلوك التنظيمي ،ط18 ، نيويورك: بيرسون إديوكيشن.

ويُعدّ التسيب الإداري أحد العوامل التي تساهم في انخفاض معدلات الأداء، كما أن المشكلات الناتجة عن التطور التنظيمي تظهر آثارها بشكل واضح في تراجع كفاءة الموظفين. ومن ناحية أخرى، فإن عدم توفير بيئة عمل مادية مناسبة ينعكس سلبًا على نفسية العاملين ويضعف من مستوى أدائهم.

كذلك يلعب نطاق الإشراف دورًا مهمًا، حيث يؤدي ضعف الإشراف إلى تراجع الروح المعنوية وانعدام الثقة، مما يؤثر على الأداء العام. ومن العوامل المحفزة التي تساعد على رفع كفاءة العمل نظام الحوافز، إذ يُساهم في تشجيع الموظفين وزيادة رضاهم، كما أن للرضا الوظيفي دورًا أساسيًا في تحسين الأداء، فكلما ارتفع مستوى الرضا زاد معه الأداء، فتفاوت مستويات الأداء بين الموظفين قد يعيق نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين الجهد المبذول والمردود المادي والمعنوي[1]، ويتضح من خلال ذلك أن فهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي لا يمكن فصله عن إدراك أهمية هذا الأداء في بنية المؤسسة ونجاحها، إذ يحتل الأداء الوظيفي مكانة وأهمية خاصة داخل أي مؤسسة، وذلك لأنه الأساس الذي تقوم عليه المؤسسات، إذ يرتبط بالعنصر البشري الذي يدير الأنشطة لتحقيق أهداف المؤسسة. كما يُمكّن العامل من الحصول على الكفاءة المهارية في العمل، ويمدّ العاملين بالمثابرة والاجتهاد. ويسهم كذلك في عملية تطوير الذات، واكتساب العاملين أساليب جديدة تمكنهم من الوصول إلى الإبداع، وبالتالي بناء مهمات تؤدي إلى زيادة مستوى الإنجاز.

ويرتبط كل ما نتعلمه بالنتيجة النهائية للتنظيم في المؤسسة، إذ يُعدّ الأداء الوظيفي الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المؤسسة. فإذا كان مستوى الإنجاز مرتفعًا، فإن ذلك يُعدّ مؤشرًا واضحًا على نجاح المؤسسة واستقرارها وفعاليتها، فالأداء لا يعكس فقط قدرات ودوافع المرؤوسين بل أيضًا قدرات ودوافع القادة.[2]ولا تقتصر اهمية الأداء الوظيفي على مستوى المؤسسة فقط، بل تتعدى ذلك إلى دوره في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.

---

[1] عبد الله عيسى حمد على ، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين ، دراسة ميدانية على ادارة منافذ الشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين ، مذكرة ماجيستر غير منشورة في ادارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الادارية ، جامعة العلوم التطبيقية ، مملكة البحرين ،2014،ص115.

[2] هاشم حسين سيد ، سلوك التنظيمي داخل المؤسسات الرياضية ، ط1، دار الوفاء الدنيا لطباعة والنشر ، الاسكندرية، 2018،ص356.

3- العلاقة بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي بالمؤسسة:

3-1 التعارض بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي بالمؤسسة:

يُعدّ كل من العمل النقابي والاتصال التنظيمي من المكونات الأساسية في الحياة التنظيمية للمؤسسة، غير أن العلاقة بينهما لا تخلو من التوتر، بل تتجسد غالبًا في شكل صراع سوسيولوجي يعكس تصادم المصالح بين الفاعلين داخل التنظيم. من منظور علم الاجتماع، يعبر هذا الصراع عن فجوة في التوازن بين منطق السلطة ومنطق المطالبة بالحقوق.

3-1-1 الاختلاف في الأهداف:

يسعى الاتصال التنظيمي إلى ضمان الانضباط، تنفيذ التعليمات، وتحقيق أهداف المؤسسة من خلال تنظيم تدفق المعلومات وتعزيز ثقافة الطاعة والامتثال.

بينما يرتكز العمل النقابي على الدفاع عن حقوق العمال وتحقيق مكاسب مهنية واجتماعية، وهو ما قد يتطلب مواجهة الإدارة أو معارضة بعض قراراتها التنظيمية، فالاتصال التنظيمي يقوم على نشر:"الانضباط والتحكم في سلوك الأفراد، بينما ينطلق العمل النقابي من منطق المطلبية والضغط الجماعي لتحقيق مصالح العمال"[1].

3-1-2 تضارب في مواقع القوة:

تمثل الإدارة مركز السلطة الرسمية داخل المؤسسة، وتستخدم الاتصال التنظيمي كوسيلة للتوجيه والتحكم،في المقابل، تمثل النقابة قوة مضادة، تُمارس تأثيرًا جماعيًا يمكن أن يُهدد توازن السلطة داخل المؤسسة، خصوصًا في حال غياب آليات الحوار، تمثل النقابة فاعلًا اجتماعيًا مغايرًا، يعيد توزيع مراكز التأثير داخل التنظيم، ما يُحدث نوعًا من التوتر البنيوي

3-1-3 اختلاف في انماط التعبير:

الخطاب الإداري تقني، عقلاني، يهدف إلى الاستقرار والتوجيه .الخطاب النقابي احتجاجي، تعبوي، يهدف إلى التعبير عن المطالب وتحقيق التغيير، فـ:"غالبًا ما يُترجم الخطاب النقابي كعامل توتر داخل المؤسسة، نظرًا لمعارضته الخط المباشر للإدارة"[2].

---

[1] عبد القادر بوثلجة. العمل النقابي في الجزائر: قراءة سوسيولوجية. منشورات النخلة،الجزائر، 2010، ص 92.

[2] ليلى عبد النور. الحركات الاجتماعية في الجزائر. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2015، ص. 117.

4-1-3 تهميش النقابة من قنوات الاتصال:

الإدارة تتحكم في أدوات الاتصال الرسمية داخل المؤسسة، وتُقصي النقابة من المشاركة في صناعة القرار أو التعبير المؤسسي. "في المؤسسات الجزائرية، يُلاحظ غياب أي إدماج فعلي للنقابة في آليات الاتصال الداخلي، وهو ما يكرّس الإقصاء ويعمّق فجوة التواصل"[1].

5-1-3 غياب ثقافة الحوار والتفاوض:

سيادة نمط إداري تقليدي قائم على القرار الفوقي، ما جعل العلاقات بين النقابة والإدارة تتسم بالعداء بدل الشراكة، فـ: "لا تزال ثقافة التفاوض والحوار الاجتماعي غائبة في الممارسة المؤسسية، ما يجعل من النقابة كيانًا معزولًا عن منطق التنظيم"[2].

6-1-3 الانعكاسات التنظيمية:

يؤدي هذا التعارض إلى فقدان الثقة، الاحتقان الداخلي، ضعف الالتزام، وتراجع الإنتاجية . كما يُنتج نمطًا من الانقسام المؤسسي يُضعف من نجاعة الأداء العام .خاتمة إن تعارض العمل النقابي مع الاتصال التنظيمي داخل المؤسسة يعكس أزمة في التوازن المؤسساتي، ويكشف عن غياب ثقافة تشاركية تجعل من النقابة شريكًا حقيقيًا لا مجرد عنصر معارض. ويُعدّ تجاوز هذا التعارض ضرورة لضمان استقرار المؤسسة وتحقيق فعالية تنظيمية مستدامة.

2-3 التكامل الوظيفي بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي بالمؤسسة:

يُعتبر كل من العمل النقابي والاتصال التنظيمي عنصرين أساسيين في سير المؤسسات، خاصة في ظل التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها .ويتداخل هذان العنصران في عدة مجالات رئيسية تعزز من فعالية الأداء داخل المؤسسة، وتُكرّس مناخًا تنظيميًا قائمًا على التفاوض والحوار والتشاركية .

1-2-3 الحوار الجماعي:

[1] عبد الرحمن بن مدور. سوسيولوجيا العمل والنقابة في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2003، ص 112.

[2] محمد العيساوي. النقابات والمؤسسة في الجزائر. الجزائر: دار الخلدونية، 2001، ص. 89.

يعتمد العمل النقابي على الاتصال التنظيمي في التفاوض مع الإدارة حول قضايا الأجور، ظروف العمل، والضمانات الاجتماعية. فالاتصال الفعال بين الطرفين يُعد أداة مركزية لإنجاح العملية التفاوضية، والحد من النزاعات. وقد أكد بعض الباحثين أن نجاح التفاوض الجماعي مرهون بوجود قنوات تواصل شفافة ومفتوحة بين الشركاء الاجتماعيين تُمكّن من التفاعل المتبادل وتسهيل اتخاذ القرار.

3-2-2 حل النزاعات وتسوية الخلافات:

الاتصال التنظيمي يُعد قناة مركزية لحل النزاعات داخل المؤسسة، إذ تلعب النقابة دور الوسيط بين العمال والإدارة. ويرى بعض علماء الاجتماع التنظيمي أن غياب الاتصال المنظم والفعال داخل المؤسسة يؤدي إلى ارتفاع وتيرة الصراع، مما يُهدد استقرار المؤسسة.[1]

3-2-3 نقل المعلومات وتوجيهالقرارات:

تُعتبر النقابة وسيلة لنقل وتفسير القرارات الإدارية إلى العمال، وفي الوقت ذاته تعكس مطالبهم نحو الإدارة. وقد أشار أحد المفكرين إلى أن النقابة تمارس وظيفة إعلامية وتنظيمية تُساهم في تشكيل الوعي الجماعي للعمال وتنظيم سلوكهم داخل المؤسسة.

3-2-4 المشاركة في اتخاذ القرار:

تسعى النقابات إلى إدماج العمال في آليات اتخاذ القرار، لا سيما تلك المتعلقة بظروفهم المهنية. وفي هذا السياق، يرى بعض المنظرين أن الاتصال التنظيمي لا يؤدي فقط وظيفة إبلاغية، بل يفتح المجال أمام التشاركية والحوار.

3-2-5 تشكيل الثقافة التنظيمية:

تلعب النقابات دورًا في ترسيخ قيم معينة داخل المؤسسة، خاصة قيم التضامن والمشاركة والعدالة الاجتماعية. وقد أشار بعض الباحثين إلى أن النقابة تمثل فاعلًا اجتماعيًا يُسهم في

[1] كروزييه، ميشال وفريدبرغ، إيرنست، الفاعل والنظام: قيود الفعل الجماعي، ترجمة: محمد عيتاني، باريس: دار سوي، 1977، ص. 89.

إدماج العامل ضمن منطق المؤسسة وثقافتها الداخلية، من خلال الاتصال الجماعي وتنمية روح الانتماء[1]

[1]ساينسوليي، روني، الهوية في العمل: التأثيرات الثقافية للتنظيم، ترجمة: عبد السلام بنعبد العالي، باريس: منشورات جامعة فرنسا، 1977، ص. 164.

- **خلاصة:**

لقد تم عرض في هذا الفصل أهمية العمل النقابي كظاهرة اجتماعية مرتبطة بتطور المجتمع الجزائري والنظريات المفسرة له، كما يؤكد على دور الاتصال التنظيمي في دعم الأداء الوظيفي داخل المؤسسة، وتظهر النتيجة أن التفاعل بين النقابة والمؤسسة ضروري لتحقيق التوازن الوظيفي والاجتماعي.

وبعد إحاطة الدراسة بالإطار المنهجي والنظري، يسمح ذلك بالانتقال إلى الجانب الميداني، وهذا من خلال انتقاء عينة البحث وتفريغ البيانات بناء على المحاور العامة للاستبيان، والتقريب بين الجانب المنهجي والنظري والجانب الميداني.

الفصل الثالث

دراسة ميدانية على مستوى مؤسسات التربية والتعليم لولاية المدية

(ثانوية بوشريط زروق ومتوسطة ولد خاوة يوسف وإبتدائية محمود علجي أنموذجا).

1- مجالات الدراسة

2- عينة الدراسة

3- أدوات جمع بيانات الدراسة

4- عرض وتحليل البيانات الإحصائية لدراسة

5- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

نتطرق في هذا الفصل الى أهم ما توصلت إليه دراستنا من نتائج وذلك من خلال اعتمادنا على مختلف التحاليل الإحصائية للبيانات وتحليلها سوسيولوحيا طبقا لاستجابات أفراد العينة حول موضوع دور العمل النقابي في تطوير الاتصالالتنظيمي بالمؤسسة وشمل ثانوية ومتوسطة ومدرسة بالمدية، وفي هذا السياق سيتم تقديم هذه المعطيات الإحصائية وأهم النتائج المتحصل عليها، الشيء الذي سوف يعمل على إبرازأهمية الدراسة الميدانية في البحوث الميدانية من الخطوات المنهجية الواجب إتباعها من أجل إعطاء البحث الصفة الواقعية في القياس والتحليل العلمي والمساعدة لأجل تفسير الظاهرة محل الدراسة.

1- مجالات الدراسة:

يقصد بمجال الدراسة ذلك النطاق الزماني والمكاني الذي اجريت فيه الدراسة ويعد الخطوة الأساسية في الدراسة.

1-1 المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة بولاية المدية ثانوية "بوشريط زروق" حيث تأسست سنة 1980 وتبلغ مساحتها الإجمالية 3270.00 م² ، حيث أنها تمثل نظام نصف داخلي ويتكون هيكلها من 124 عامل منهم 59 أستاذ و 65 اداري، و 851 تلميذ.

إضافة إلى متوسطة " ولد خاوة يوسف " حيث تأسست في نوفمبر 2019 وتبلغ مساحتها الإجمالية 3270.50 م²، حيث أنها تمثل نظام خارجي ويتكون هيكلها من 65 عامل منهم 28 أستاذ و 14 إداري و 613 تلميذ.

وكذلك ابتدائية " محمود علجي" حيث تأسست في نوفمبر 1959 وتبلغ مساحتها الإجمالية 2680.00 م²، حيث أنها تمثل نظام نصف داخلي ويتكون هيكلها من23 عامل منهم 22 أستاذ و3 إداريين و 435 تلميذ.

2-1 المجال الزماني:

شمل هذا الجانب المدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية، أي منذ بداية ذهابنا إلى المؤسسات التربوية بتاريخ 6أفريل 2025، وتوزيع الاستمارة وهذا بعد الحصول على رخصة إجراء هذه الدراسة من طرف مديري المؤسسات التربوية، حيث تم المواقفة عليها، ومن ثم شرعنا بتوزيع الاستمارة على الأساتذة والإداريين، والأسلاك المشتركة، وتوزيعها على أفراد العينة لملئها، بتاريخ 6أفريل 2025، واسترجعها غير كاملة عبر فترات إلى غاية 13 أفريل 2025، حيث كان لدينا 53، بعد إلغاء 3 منها غير كاملة، أصبحت العينة تضم إجمالاً 50 مفردة.

2-عينة الدراسة:

2-1 تعريف العينة:

تعرف العينة أنها مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات ويعتبر جزء من الكل وشروطها أن الجزء يحمل المواصفات وخصائص الكل وأن يعتمد بها تمثيل المبحوثين المجتمع الأصلي . فالعينة هي جزء من المجتمع تتوفر فيه خصائصه[1]

حيث لها أهمية كبيرة في البحث العلمي أنها تساعد الباحث على الحصول على معلومات ومعطيات يتعذر الحصول عليه باستعمال أسلوب الحصر الشامل وخاصة في ظل الامكانيات المحدودة.

وتساعد العينة الباحث على ألا يقع في خطأ التحيز الذي ينتج عن استعمال أسلوب الحصر الشامل مع الامكانيات المحدودة، وكذلك تمكن من جمع المعطيات والمعلومات اللازمة في حدود الوقت المتاح لذلك والذي تم تحديده مسبقا في خطة البحث وكما أن استخدام العينة تمكن الباحث من السيطرة على الخطأ صدفة بعكس خطأ التحيز الناتج عن الحصر الشامل[2].

وقد اعتمدنا على العينة القصدية تستخدم العينة القصدية عموما في في الدراسات الاستطلاعية التي تتطلب القياس أو اختيار فرضيات محدودة وخاصة إذا كان مجتمع البحث غير مضبوط الأبعاد وبالتالي فلا يوجد إطار دقيق.

ومن خلال دراستنا تطرقنا الى عينة متمثلة في 53عامل (أسلاك مشتركة, إداريين , أساتذة) ما بين ثلاث مؤسسات تربوية حيث تم توزيع إستمارة وقد تم ملأ 50 إستمارة فيما لم يتم ملأ باقي الإستمارات المتمثلة في 3إستمارات لأسباب مختلفة منها غياب بعض العمال أو رفض البعض لملئها.

[1]بركان عبد العزيز , مناهج البحث العلمي , طبعة1 , دار الكتاب الحديث , القاهرة, 2011 , ص 125.

[2]كشرود، عمار الطيب، البحث العلمي و مناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية، دار المناهج، عمان، 2006، ص146.

3-أدوات جمع بيانات الإحصائية لدراسة :

3-1 تعريف الاستمارة أو الاستبيان :

هي شكل من أشكال **أو** نماذج تحصل بها على إجابات المبحوث من الأسئلة وهي بذلك نماذج يملؤها المجيب بنفسه بدلا من ملاحظة السلوك الشخصي[1]

واحتوت الاستمارة في بحثنا على 26 سؤال مقسمة على 4 محاور :

-المحور الأول : أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية حيث تحتوي على 5 اسئلة من 1 إلى 5

-المحور الثاني : أسئلة متعلقة العمل النقابي وتتضمن 7 أسئلة من 6 إلى 12

-المحور الثالث : أسئلة متعلقة الاتصال التنظيمي وتتضمن 7 أسئلة من 13 إلى 19

-الحور الرابع : أسئلة متعلقة العلاقة بين العمل النقابي و الإتصال التنظيمي وتتضمن 7 أسئلة من 20 إلى 26

3-2 الملاحظة :

تعتبر الملاحظة من بين أهم الوسائل جمع المعلومات والمعطيات في البحوث، فالملاحظة هي المشاهد الدقيقة لظاهرة ما[2]، والملاحظة في العلوم الاجتماعية تختلف عن الملاحظة في العلوم الفيزيائية، فالملاحظة في الدراسات الانسانية تمثل التجربة الاجتماعية التي يخوضها البحاث في مسار إنجازه للدراسة ذاتها.

3-3 **الأساليب الاحصائية :**

من الطرئق أو الأساليب البسيطة المتبعة في تحويل المعطيات الكيفية إلى بيانات كمية في معظم البحوث عموما، والإحصاء أحد المنابج الرئيسة في الدراسات الإجتماعية الحديثة، والإحصاء لغة كما هو منظور إليه في لسان العرب: "العد والحفظ. وأحصى الشيء: أحاط به " وبلا ريب أن هذه الكلمة هي من الحصى، بمعنى: "صغار الحجارة، الواحدة منه حصاة " [3]، وفي معجـ مصطلحات الفلسفة التقنية والنقدية تدل كلمة إحصاء STATISTIQUE : "

[1]فورسز س ريشر ، طرق البحث الاجتماعي ،ط1، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع ، مصر،2010 ص149.

[2]ابراهيم ابراش ، المنهج العلمي وتطبيقاتها في العلوم الاجتماعية ،ط1، دار الشروق ، عمان ، 2018 ، ص 261.

[3]ابن المنظور، لسان العرب، تحقيق علي عبد الله الكبير واخرون ،دار المعارف، القاهرة، ص904

منهج قابل للتطبيق على علوم شتى [1]"وهذه في المالحظات تثبت أن الإحصاء هو علم يهدف إلى ترتيب مجموعة من الظواهر وفق متواليات حسابية وهذا استنادا إلى مبدأ العلية لاغيا جميع العوارض التي من شأنها أن تنقض هذا المبدأ.

و الإحصاء بوصفه علما أو منهجا نتيجة لثورة العملوم في العصر الحديث، من خلال الاعتماد على التحليل الرياضي في دراسة الظواهر الطبيعية، وبلاريب أن هذا المنهج، انتقل إلى العلوم الاجتماعية من خلال إمكانية تحويل نتائج هذه العلوم إلى قيم رياضية، وبهذا فإن الإحصاء انتقل من استخدام اللغة الطبيعية إلى الاعتماد على المنهج الرياضي.

[1] اندريه لالاند، معجم مصطلحات الفلسفة التقنية والنقدية، ترجمة خليل احمد خليل، ص1336.

4- عرض وتحليل البيانات الإحصائية للدراسة :

4-1 تحليل الجداول الخاصة بالبيانات العامة.

- **الجدول رقم:01يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس.**

الجنس	ك	النسبة المئوية %
ذكر	19	%28
أنثى	31	%62
المجموع	50	%100

بناءً على نتائج الجدول الإحصائي المتعلق بمتغير "الجنس"، تبين أن نسبة الإناث بلغت 62% بعدد 31 فرد، مقابل 38% من الذكور بعدد 19 فرد، مما يشير إلى هيمنة العنصر النسوي داخل المؤسسة محل الدراسة. من منظور سوسيولوجي، يمكن تفسير هذا التوزيع على ضوء طبيعة القطاع التي تنتمي إليهالمؤسسة، والذي قد يشهد تمثيلا نسائيًا مرتفعًا كما هو الحال في قطاعات التعليم أو الصحة. كما أن النوع الاجتماعي يُعد من المتغيرات المؤثرة في مواقف الأفراد من العمل النقابي وممارسات الاتصال التنظيمي.

- **الجدول رقم02: يوضح توزيع المبحوثين حسب السن.**

السن	ك	النسبة المئوية %
من 20 إلى 30 سنة	**07**	**%14**
من 30 إلى 40 سنة	**28**	**%56**
من 40 إلى 60 سنة	**15**	**%30**
المجموع	**50**	**% 100**

يتبين من خلال هذا الجدول حسب السن أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلا هي فئة من 30 إلى 40 سنة بنسبة 56% بعدد 28 فرد، تليها فئة 40 إلى 60 سنة بنسبة 30%بعدد 15 فرد، بينما تمثل الفئة الشابة من 20 إلى 30 سنة أقلية نسبية (14%) بعدد 07 أفراد من العينة، ويعكس هذا التوزيع توازنًا نسبيًا بين عنصري الخبرة والتجديد داخل المؤسسة، مع هيمنة الفئة المتوسطة عمًرا، وتعكس سيطرة الفئة **40–30سنة** ديناميكية عمرية متوسطة في المؤسسة، وهي الفئة التي غالبًا ما تكون في أوج عطائها المهني والنقابي، ووجود نسبة معتبرة (30%) من الفئة الأكثر خبرة**(40-60سنة)**قد يشير إلى توازن بين الخبرة والطاقة الشابة، مما يؤثر إيجابًا أو سلبًا على أساليب الاتصال والعمل النقابي، كما ان ضعف تمثيل الفئة الشابة **(20-30سنة)**يمكن أن يعكسقلة التحفيز للانخراط المهني والنقابي، وضعف إدماج هذه الفئة في مسارات القرارات.

- **الجدول رقم 03: يوضح توزيع المبحوثين حسب المهنة**

المهنة	ك	النسبة المئوية %
أستاذ	31	%62
مستخدم اداري	09	%18
أسلاك مشتركة	10	%20
المجموع	50	%100

تظهر نتائج الجدول أن أغلبية المبحوثين ينتمون إلى فئة الأساتذة بنسبة 62% وعددهم 31 أستاذ، بينما تمثل فئة الأسلاك المشتركة 20% بعدد 10 أفراد، والمستخدمين الإداريين 18% بعدد 09 أفراد من العدد الكلي للعينة، ويعكس هذا التوزيع المهني الطابع التربوي للمؤسسة، ويعطي للأساتذة دورا مركزيًا في تحديد طبيعة العمل النقابي ومستوى الاتصال التنظيمي، كما تشير المعطيات إلى ضرورة تحليل الفروق بين هذه الفئات في مدى مشاركتها النقابية وتصورها لدور الاتصال التنظيمي داخل المؤسسة.

الأساتذة عادة ما يكون لهم تمثيل أقوى في النقابات، نظرالارتباطهم الوثيق بقضايا الدفاع عن الحقوق المهنية والبيداغوجية، مما يُعزز من مستوى الوعي النقابي لديهم، أما فئة الأسلاكالمشتركة والاداريين، رغم قلة عددهم نسبيا، تلعب دورا هاًما في ديناميكية الاتصال داخلالمؤسسة نظرا لطبيعة عملهم المرتبطة بالبيروقراطية والادارة، ما يُبرز أهمية إدماجهم في مسارات الاتصال والتنظيم.

- **الجدول رقم :04 يوضح توزيع المبحوثين حسب الاقدمية المهنية.**

الأقدمية المهنية	ك	النسبة المئوية %
من 05 إلى 10 سنوات	**24**	**%48**
من 10 إلى 20 سنة	**16**	**%32**
من 20 على 35 سنة	**10**	**%20**
المجموع	**50**	**%100**

تظهر نتائج الجدول أن الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية بين5 و 10 سنوات تمثل النسبة الأكبر من العينة، بنسبة بلغت ،48% أي ما يعادل 24 موظفًا، تليها فئة الأقدمية بين 10 و 20 سنة بنسبة 32%(16موظفًا)، ثم فئة الأقدمية بين 20 و35 سنة بنسبة 20%(10 موظفين)، ويعكس هذا التوزيع ميلا واضحا نحو سيطرة الفئات المهنية المتوسطة في الأقدمية داخل المؤسسة، مما قد يؤثر على توجهات المبحوثينوتصوراتهم تجاه العمل النقابي والاتصال التنظيمي.

ومن منظور سوسيولوجي، يُظهر التوزيع أن معظم العاملين ينتمون إلى فئة مهنية شابة أو متوسطة الأقدمية، وهي الفئة الأكثر حيوية واحتكاكا بالواقع التنظيمي اليومي، هذه الفئات غالبًا ما تكون أكثر انفتاحا على آليات الاتصال الحديثة، وأشد تفاعلا مع المطالب النقابية والتغيرات التنظيمية، بحكم احتكاكها المباشر بالإدارة والمهام اليومية، أما فئة الأقدمية الطويلة (أكثر من 20 سنة)، فرغم قلة عددها، إلا أنها تمتلك سلطة معنوية ورأسمال رمزي داخل المؤسسة، وغالبًا ما تؤدي دورا استشاريًا أو رقابيًا ضمن العلاقات المهنية، يشير هذا التوزيع إلى أن التفاعل مع الاتصال التنظيمي والعمل النقابي قد يختلف باختلاف الأقدمية.

- **الجدول رقم :05 يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي.**

المستوى التعليمي	ك	النسبة المئوية %
تعليم الأساسي	**08**	**%16**
ليسانس	**20**	**%40**
ماستر	**22**	**%44**
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين حاصلون على شهادة الماستر، بنسبة 44%(22فردا)، تليها فئة حاملي شهادة الليسانس بنسبة 40%(20فردا)بينما تمثل فئة ذوي التعليم الأساسي النسبة الأقل ب16%(8) أفراد. يعكس هذا التوزيع ارتفاعا ملحوظفي المستوى الأكاديمي لأغلب العاملين بالمؤسسة، حيث يشكل حاملو الشهادات الجامعية الأغلبية الساحقة بـ 84%من مجموع العينة.

يُظهر المستوى التعليمي العالي هيمنة فئة مثقفة داخل المؤسسة، وهو ما ينعكس إيجابًا على نوعية الاتصال التنظيمي ومستواه، نظرا لأن الأفراد ذوي التعليم العالي عادة ما يكونون أكثر قدرة على فهم العمليات التنظيمية، وأكثر وعيًا بأهمية الحوار النقابي وآليات التسيير الحديثة، كما يُتوقع من هذه الفئة أن تكون أكثر مطالبة بالحقوق، وأكثر تفاعلا مع النشاط النقابي كوسيلة للتعبير عن الانشغالات المهنية، أما فئة التعليم الأساسي، فغالبًا ما يكون تأثيرها أقل في مراكز اتخاذ القرار وقدرتها على الانخراط النقابي أقل تنظيما، مما قد يجعلها أكثر عرضة للتهميش في العمليات الاتصالية الرسمية، إن هذا التفاوت في المستويات التعليمية ينعكس على طبيعة العلاقات المهنية ومواقع القوة داخل المؤسسة.

2-4 تحليل الجداول الخاصة بالبيانات الخاصــة بالفرضيـة الأولى.

- **الجدول رقم06 : يوضـح الإجابـة على سؤال هل أنت منخرط في العمل النقابي**

الانخراط	ك	النسبة المئوية %
نعم	18	%36
لا	32	%64
المجموع	50	%100

بيّنت نتائج الجدول أن 64% من المبحوثين(32 فردا) غير منخرطين في العمل النقابي، في مقابل 36% فقط (18 فردا) منخرطين، يُظهر هذا التوزيع أن نسبة الانخراط النقابي داخل المؤسسة ضعيفة، ما يعكس تراجعًا في التمثيل النقابي بين العاملين.

والملاحظ أيضا غياب الانخراط النقابي على نطاق واسع يعكس إما:مؤسسة تُقصي العمل النقابي وتمارس عليه ضغوطات،أو تنظيم نقابي ضعيف أو غير فعال لا يوفر حوافز كافية الانضمام، أو ضعف الانخراط النقابي لا يعكس فقط موقفًا فرديًا من التنظيم النقابي، بل هو مؤشر على خلل في توازن الأدوار، وقصور في الاتصال الجماعي، وضعف في تفعيل الأطر التنظيمية التشاركية داخل المؤسسة، ولهذا، فإن تعزيز العمل النقابي يُعد رافعة أساسية لتحسين الاتصال التنظيمي وبناء مؤسسة أكثر توازنًا وتفاعلية وهذا ما تراه نظرية التنظيم بحيث ترى أن المؤسسات ليست فقط هياكل إدارية بلي هي شبكات تفاعلية من الأدوار والعلاقات والموارد ويعد العمل النقابي جزءا من آليات الضبط والتنظيم.

- **الجدول رقم 07: يوضح الإجابة على سؤال هل استفدت من دورات تكوينية في العمل النقابي؟**

الاستفادة من الدورات	ك	النسبة المئوية %
نعم	**05**	**%10**
لا	**45**	**%90**
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة كبيرة من المبحوثين، تبلغ 90% لم يستفيدوا من دورات تكوينية في العمل النقابي، مقابل 10% فقط استفادوا من هذه الدورات، هذا يشير إلى ضعف واضح في تقديم التكوين والتدريب النقابي داخل المؤسسة ومن منظور نظرية الدور الاجتماعي نرى بأن:

- التدريب والتكوين يعتبران جزءا من بناء وتفعيل الأدوار الاجتماعية، حيث يُمكن للموظف أن يكتسب مهارات وقدرات تؤهله ألداء دوره النقابي بفعالية.

- ضعف الاستفادة من الدورات التكوينية يعكس قصورا في دعم المؤسسة لتفعيل الدور النقابي، مما يجعل من الصعب على الأفراد تطوير قدراتهم التنظيمية والنقابية.

- هذا يحد من قدرة الأفراد على المشاركة الفاعلة في العمل النقابي، ويؤثر على تحفيزهم للانخراط وتولي أدوار قيادية داخل النقابة.

إن ضعف استفادة الموظفين من الدورات التكوينية في العمل النقابي يعكس قصورا في تنشيط وتطوير العمل النقابي داخل المؤسسة، مما يؤثر على قدرة النقابات على أداء أدوارها التنظيمية والاتصالية، ولتعزيز دور العمل النقابي وتحسين الاتصال التنظيمي، من الضروريتكثيف برامج التكوين والتدريب الموجهة للأعضاء النقابيين.

- **الجدول رقم08 : يوضح الإجابة على سؤال هل المؤسسة التي تنتمي إليها تعمل على توفير شروط الحوار بين الإدارة والمنظمات النقابية؟**

توفير شروط الحوار	ك	النسبة المئوية %
نعم	**41**	**%82**
لا	**09**	**%18**
المجموع	**50**	**%100**

تبين من خلال الجدول أن 82% من المبحوثين(41 فردا) يرون أن المؤسسة تعمل على توفير شروط الحوار بين الإدارة والمنظمات النقابية، بينما يرى 18% فقط (9 أفراد) عكس ذلك .هذا يشير إلى وجود مناخ مؤسسي إيجابي نسبيًا من حيث دعم الحوار النقابي، كما أن نظرية الاتصال ترى بأن:

- الحوار بين الإدارة والنقابة هو شكل من أشكال الاتصال التنظيمي الرسمي.

- توفير شروط هذا الحوار يعني أن المؤسسة تسعى نحو تقوية قنوات الاتصال الثنائية، مما يقلل من الصراعات، ويعزز الشفافية وحل المشكلات داخليًا.

- الحوار النقابي ليس فقط تبادل معلومات، بل هو عملية تشاركية تؤسس للثقة والشرعية المتبادلة.

النتائج تعكس مناخ حواري، وهو مؤشر على نضج العلاقة بين الإدارة والنقابات، ويعزز فرص تطوير الاتصال التنظيمي، لكن تظل نسبة 18% من الرافضين دلالة على أن بعض الهياكل قد تعاني من ضعف في تفعيل هذا الحوار أو أن الممارسة تختلف من قسم آلخر داخل المؤسسة.

- **الجدول رقم09: يوضـح الإجابـة على سؤال هل العمل النقابي في مؤسستك يخضع لحمايـة قانونية؟**

الحماية القانونية	ك	النسبة المئوية%
نعم	**42**	**%84**
لا	**08**	**%16**
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 84% من المبحوثين(42 فردا) يرون أن العمل النقابي في مؤسستهم يخضع لحماية قانونية في المقابل، 16%فقط (8 أفراد) يرون أنه لا يتمتع بالحماية القانونية، هذه النسبة الكبيرة تشير إلى وجود إطار قانوني واضح ومعترف به للنشاط النقابي داخل المؤسسة.

ومن خلال نظرية الدور الاجتماعي يشير الشعور بوجود حماية قانونية إلى أن الفاعلين النقابيين يؤدون أدوارهم داخل المؤسسة بثقة وشرعية، والحماية القانونية تُعتبر آلية تدعيم اجتماعي لدور النقابي، ما يُقلل من التردد أو الخوف في ممارسة المهام التمثيلية، وهذا يُسهم في توسيع مجال الفعل النقابي ويشجع على الانخراط والمشاركة.

- **الجدول رقم 10: يوضح العالقة بين الانخراط في العمل النقابي واعتبار الاتصال عامل مؤثر في الأداء المهني**

التأثير في الأداء المهني / الانخراط	نعم		لا		المجموع	
	ك	النسبة%	ك	النسبة %	ك	النسبة %
نعم	14	%77.8	4	%22.2	18	%100
لا	23	%71.9	9	%28.1	32	%100
المجموع	37	%74	13	%26	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن من بين المنخرطين في العمل النقابي (18شخصا) أن :

- نسبة 77.8%(14فردا) يرون أن الاتصال التنظيمي يؤثر في الأداء المهني.
- نسبة 22.2%(4أفراد) لايعتقدون بذلك.

ومن غير المنخرطين (23 فردا) :

- نسبة 71.9%(23فردا) يرون أن الاتصال التنظيمي يؤثر في الأداء المهني.
- نسبة 28.1%(9أفراد)لا يعتقدون بذلك.

رغم تقارب النسب، إلا أن المنخرطين في النقابة لديهم ميل أقوى نحو اعتبار الاتصال عاملا مهًما في الأداء المهني.

كما يُظهر الجدول أن الانخراط النقابي يُرافقه إدراك أكبر لوظائف الاتصال، مما يعني أن المؤسسة التي تشجع المشاركة النقابية قد تكون أيضا أكثر فاعلية في بناء بيئة تنظيمية قائمة على الاتصال الشفاف، وضعف هذا الوعي عند بعض غير المنخرطين قد يشير إلى عزلة تنظيمية أو إلى ثقافة مؤسسية تُضعف من إشراك الجميع في قنوات الاتصال الرسمي، وتشير إلى وجود علاقة طردية معتدلة بين الانخراط في العمل النقابي وإدراك أهمية الاتصال في تحسين الأداء المهني، ما يعكس أن النشاط النقابي يمكن أن يُعزز من ثقافة الاتصال داخل المؤسسة، ويساهم في ترقية الأداء عبر دعم القنوات التنظيمية.

- **الجدول رقم 11: يوضح العلاقة بين حرية الممارسة النقابية والمساهمة في تصحيح الاختلالات التنظيمية للمؤسسة**

تصحيح الاختلالات / حرية الممارسة	نعم		لا		المجموع	
	ك	النسبة%	ك	النسبة%	ك	النسبة%
سلبي	06	%50	06	%50	12	%100
ايجابي	31	%81.6	07	%18.4	38	%100
المجموع	37	%74	13	%26	50	%100

يتضح من نتائج الجدول أن غالبية المبحوثين الذين قيّموا حرية الممارسة النقابية داخل مؤسستهم بشكل إيجابي يرون أن العمل النقابي يساهم في تصحيح الاختلالات التنظيمية، حيث صرح بذلك 81.6%منهم، مقابل 50%فقط من يرون أن حرية الممارسة سلبية.

هذا الفرق في النسب يعكس وجود علاقة إيجابية بين حرية العمل النقابي داخل المؤسسة وفعاليته في تحقيق تصحيحات تنظيمية، ما يدل على أن توسيع هامش الحريات النقابية قد يعزز من مساهمة العمل النقابي في تطوير الاتصال التنظيمي وتحسين أداء المؤسسة.

تؤكد نظرية الدور أن كل فرد داخل المؤسسة يشغل أدوارا اجتماعية تنتج عنها توقعات وسلوكيات محددة، عندما يتمتع الفاعلون النقابيون بحرية ممارسة دورهم داخل المؤسسة، فإنهم يكونون أكثر قدرة على أداء دورهم كوسيطين بين العمال والإدارة، والتدخل لتعديل اختلالات تنظيمية قائمة وفي غياب هذه الحرية، يُقيَّد الدور النقابي، ويُفرغ من مضمونه، مما ينعكس على ضعف التأثير التنظيمي للنقابة.

- **الجدول رقم12 : يوضـح العلاقـة بين تعزيز العمل النقابي للاتصال التنظيمي واعتبار العمل النقابي شكل من أشكال الاتصال التنظيمي**

العمل النقابي من اشكال الاتصال التنظيمي / تعزيز الاتصال التنظيمي	نعم		لا		المجموع	
	ك	النسبة%	ك	النسبة%	ك	النسبة%
نعم	34	%91.9	03	%8.1	37	%100
لا	06	%46.2	07	%53.8	13	%100
المجموع	40	%80	10	%20	50	%100

يتضح من الجدول أن:

- من بين الذين يرون أن العمل النقابي يعزز الاتصال التنظيمي (37 فردا) فإن 91.9%منهميعتبرون العمل النقابي شكلا من أشكال الاتصال التنظيمي، بينما فقط 8.1%لايرون ذلك.
- أما من لا يرون أن العمل النقابي يُعزز الاتصال التنظيمي (13فردا) فإن 46.2%منهم فقطيعتبرون النقابة شكالا من الاتصال التنظيمي، مقابل 53.8%لا يرون ذلك.

حيث توجد علاقة طردية واضحة بين الإيمان بدور العمل النقابي في تعزيز الاتصال التنظيمي وبين اعتباره شكلا من أشكال الاتصال التنظيمي، ومن خلال نظرية الاتصال التنظيمي التي ترى أن الاتصال التنظيمي يتخذ أشكلا رسمية وغير رسمية، من هذا المنطلق :

- يُعد العمل النقابي أحد قنوات الاتصال غير الرسمية، الذي يربط بين الإدارة والعمال.
- عندما يُعّزز هذا النوع من الاتصال عبر النقابة، تتوسع دائرة الحوار والتفاوض والمشاركة، مما يكسب المؤسسة مرونة وقدرة على امتصاص الأزمات، وهذه العلاقة الطردية تشير إلى أن فعالية النقابة الاتصالية تُبنى تدريجيًا مع تعاظم دورها التواصلي، وليس فقط المطلبـي.

3-4 تحليل الجداول الخاصة بالبيانات الخاصة بالفرضية الثانية.

- **الجدول رقم 13: يوضح الإجابة على سؤال هل في نظرك يمكن حصر مظاهر الاتصال التنظيمي في النصوص التنظيمية**

حصر مظاهر الاتصال	ك	النسبة المئوية %
نعم	20	%40
لا	30	%60
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 60% وعددهم 30 فرد يرون أن الاتصال التنظيمي لا يُحصر فقط في النصوص التنظيمية، بينما نسبة 40 % وعددهم 20 فرد يعتقدون أنه يمكن حصر مظاهر الاتصال التنظيمي في النصوص التنظيمية.

إن الأغلبية التي ترى أن الاتصال التنظيمي لا يقتصر على الجانب القانوني أو الوثائقي، ما يدل على وجود فهم أوسع للاتصال يتعدى الأطر الرسمية المكتوبة.

إن الاتصال التنظيمي يتجاوز الوثائق والتعليمات الرسمية ليشمل التفاعل، الحوار، وتبادل المعلومات بين الفاعلين (نقابيين، إداريين، موظفين...).

وإذا كان تصور بعض الأفراد أن الاتصال محصور في النصوص، فإن هذا يؤكد ضعف استيعاب المؤسسة لأهمية الأشكال الأخرى من الاتصال، والتي غالبًا ما تتم عبر الأطر النقابية، وهذا ما تؤكده نظرية الاتصال

يظهر أن الاتصال التنظيمي يُفهم غالبًا بشكل غير شمولي وهذا النوع من الفهم المحدود يدعم الفرضية القائلة إن العمل النقابي لا يساهم بشكل فعّال في تطوير الاتصال التنظيمي، لأن المؤسسة نفسها قد تكون لا تعترف إلا بالقنوات الرسمية فقط، وتستبعد النقابات كوسيط تنظيمي.

- **الجدول رقم14 : يوضـح الإجابـة على سؤال هل يمكن تصور الاتصال التنظيمي بشكل منفصل عن العمل النقابي ودوره في تطوير المؤسسة**

تصور الاتصال بشكل منفصل	ك	النسبة المئوية %
نعم	23	%46
لا	27	%54
المجموع	50	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 54 % بعدد 27 فرد يرون أنه ال يمكن تصور الاتصال التنظيمي بشكل منفصل عن العمل النقابي ودوره في تطوير المؤسسة، بينما 23فردا بنسبة 46% يرون أنه يمكن فصل الاتصال التنظيمي عن العمل النقابي.

فالأغلبية ترى وجود ترابط وثيق بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي، ما يدل على وعي بأهمية العمل النقابي في تحسين قنوات الاتصال الداخلية وتسيير المؤسسة.

من منظور نظرية التنظيم تعكس نتائج الجدول إدراكا متزايدا لدى العاملين بأن العمل النقابي ليس مجرد مكّون جانبي، بل يلعب دورا هيكليًا في بنية التنظيم، وخصوصا في تعزيز الحوار الداخلي وحل هذا يشير إلى تحّول في ثقافة المؤسسة نحو دمج النقابة كفاعل تنظيمي له أثر في تطوير الاتصال المؤسسي.

- **الجدول رقم15 : يوضح الإجابة على سؤال هل في نظرك يعتمد تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة على العمل النقابي دون العناية بعوامل أخرى؟**

تطوير الاتصال يعتمد على العمل النقابي	ك	النسبة المئوية %
نعم	13	%26
لا	37	%74
المجموع	50	%100

نلاحظ من خالل الجدول أن نسبة 74% بعدد 37 فرد أجابوا بـ"لا"، أي أنهم يرفضون حصر تطوير الاتصال التنظيمي في النقابة وحدها، بل يقرون بوجود عوامل أخرى مؤثرة، بينما 13فردا فقط بنسبة % 26 يعتقدون أن النقابة وحدها كافية لتطوير الاتصال.

النسبة الكبيرة التي أجابت بـ"لا" لا تنفي دور النقابة، بل تؤكد على أنه ليس الدور الوحيد، أي أن النقابة جزء مهم ضمن منظومة أوسع تشمل الإدارة، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا، وغيرها.

من منظور نظرية الدور يُنظر إلى النقابة كصاحبة دور مستقل ولكن غير منفرد في تحسين الاتصال.

وهذايعزز فكرة أن النقابة ليست بديلا عن القنوات الرسمية، بل تكّمل أدوارا أخرى في بنية المؤسسة، ما يضعها في موقع فاعل دون تضخيم أو إقصاء.

- **الجدول رقم16 : يوضح الإجابة على سؤال هل يمكن تصور العلاقة بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي ذات عالقة طردية (تأثير وتأثر)؟**

علاقة طردية	ك	النسبة المئوية %
نعم	35	%70
لا	15	%30
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 70% بعدد 35 فرد من أفراد العينة يرون أن هناك علاقة تأثير وتأثر بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي، في المقابل، نجد نسبة 30 % فقط بعدد 15 فرد لا يرون وجود علاقة طردية، ما يعكس أقلية في الرأي.

تشير نتائج الجدول إلى أن غالبية الموظفين يعترفون بوجود علاقة طردية بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي، وهذا يدعم الاتجاه الذي يرى في العمل النقابي شريكا فعليًا في تعزيز قنوات الاتصال وتطوير الأداء داخل المؤسسة.

تؤكد هذه النتيجة ما جاء في نظرية الدور بأن النقابة تؤدي دورا مزدوجا: تمثيلي (للعاملين) وتفاوضي(مع الإدارة)، ما يجعلها جزءامن عملية الاتصال المؤسسة وأن العلاقة الطردية تعني أن تحسن فعالية النقابة يؤدي لتحسن الاتصال التنظيمي، والعكس صحيح.

- **الجدول رقم 17: يوضح الإجابة على سؤال هل في نظرك يمكن الربط بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي في تطوير المؤسسة؟**

الربط بين العمل النقابي و الاتصال التنظيمي	ك	النسبة المئوية %
نعم	44	%88
لا	06	%12
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن الأغلبية الكبيرة بنسبة 88% بعدد 44 فرد ترى أنه يمكن الربط بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي في تطوير المؤسسة، بينما أقلية فقط بنسبة 12 % بعدد 8 أفراد لا ترى وجود هذا الربط.

تشير المعطيات إلى أن النقابة تشكل رافدا مهًما لتطوير آليات الاتصال التنظيمي، وتلعب دورا في تحسين الإدارة الداخلية للمؤسسة، من منظور تنظيمي، المؤسسات التي تحتوي على هياكل نقابية نشطة لديها شبكات اتصال أكثر تنوعا وكفاءة، وهو ما يساهم في تقليص النزاعات التنظيمية وتحسين الأداء الجماعي، هذا الربط يعزز مبدأ التشارك في اتخاذ القرار والوضوح في توزيع المعلومات داخل المنظمة.

- **الجدول رقم 18 : يوضح العلاقة بين الانخراط في العمل النقابي وتصور الاتصال التنظيمي بشكل منفصل عن العمل النقابي ودوره في تطوير المؤسسة.**

الإتصال التنظيمي بشكل منفصل / الانخراط في النقابة	نعم		لا		المجموع	
	ك	النسبة%	ك	النسبة%	ك	النسبة المئوية %
نعم	08	%44.4	10	%55.6	18	%100
لا	15	%46.9	17	%53.1	32	%100
المجموع	23	%46	27	%54	50	%100

الجدول يوضح العلاقة بين الانخراط النقابي وتصور إمكانية استقلال الاتصال التنظيمي عن العمل النقابي :

من غير المنخرطين (32شخصا) بنسبة 46.9%يرون أن الاتصال يمكن أن يكون مستقلا و53.1%يرون العكس ومن المنخرطين في النقابة (18 شخصا) 44.4% :يرون أن الاتصال يمكن أنيكون مستقلا.

ونسبة55.6% يرون أن الاتصال لا يمكن أن يكون مستقلا يشير هذا الجدول إلى أن الانخراط في العمل النقابي لا يغيّر بشكل ملحوظ تصور الأفراد حول العلاقة بين النقابة والاتصال التنظيمي، مما يضعف فكرة أن النقابة هي الفاعل الأساسي في تطوير الاتصال داخل المؤسسة.

الأفراد، سواء كانوا منخرطين أو لا، قد يؤدون أدوارا وظيفية محددة تستند إلى التوصيف المهني والمؤسسي أكثر من انتمائهم النقابي، وهذا يعني أن الوظائف الاتصالية قد تكون مؤسساتية بحتة وليست مرتبطة دائما بالقنوات النقابية هذا من منظور نظرية الدور الاجتماعي.

- **الجدول رقم 19: يوضح العلاقة بين اعتبار العمل النقابي من اشكال الاتصال التنظيمي وبين القول إن التطوير يعتمد فقط على العمل النقابي .**

تطوير المؤسسة / العمل النقابي من أشكال الاتصال	نعم		لا		المجموع	
	ك	النسبة%	ك	النسبة%	ك	النسبة%
نعم	13	%32.5	27	%67.5	40	%100
لا	00	%00	10	%100	10	%100
المجموع	13	%26	37	%74	50	%100

.

نلاحظ من خلال الجدول أنه فقط 26%من مجموع المستجوبين يرون أن تطوير الاتصال يعتمد فقط على النقابة، رغم أن 80%من العينة تقريبًا 50/40يعتبرون العمل النقابي شكلا من أشكال الاتصال و 67.5% ممن يرون النقابة شكلا من الاتصال لا يرونها العامل الوحيد في تطوره.

نسبة 100%ممثلا يرون العمل النقابي شكلا من أشكال الاتصال التنظيمي يؤكدون أن تطوير الاتصال لا يعتمد عليه وحده.

وفقا لنظرية التنظيم تشير النتائج إلى أن الاتصال التنظيمي يُنظر إليه بوصفه نظاما معقدا متعدد المصادر، لا ينحصر فقط في الأدوار النقابية، وهذا يتماشى مع النظرية التي تعتبر الاتصال عنصرا مؤسساتيًا نابعًا من الهيكل الإداري، وثقافة المؤسسة، وأساليب القيادة، والتكنولوجيا...الخ .

ورغم من إدراك البعض للدور الاتصالي للنقابة، إلا أنهم ال يربطون كل تطور اتصالي بها، ما يعني أن الدور الذي تلعبه النقابة يُعتبر تكميليًا وليس مركزيًا في الدينامية الاتصالية للمؤسسة، حيث يُظهر أن أغلبية الموظفين لا يرون أن تطوير الاتصال التنظيمي يعتمد فقط على النقابة، حتى لو اعترفوا بأهميتها كقناة اتصال.

5-عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

5-1 نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

بعد تحليلنا للجداول المعلقة بالفرضية الأولى والمتمثلة في " العمل النقابي له دور في تطوير الاتصال التنظيمي " فبالنظر إلى المعطيات الواردة في الجدول التي سبق عرضها وتحليلها نستخلص النتائج التالية:

-تبين وجود ضعف ملحوظ في نسبة الانخراط النقابي داخل المؤسسة، حيث بلغت فقط 36%، ما يعكس تراجعًا في مستوى التمثيل النقابي وغياب ثقافة الانخراط.

-أكدت النتائج أن 90% من المبحوثين لم يستفيدوا من دورات تكوينية في العمل النقابي، وهو ما يشير إلى قصور واضح في التكوين المهني النقابي داخل المؤسسة.

-أظهر 36% فقط من المبحوثين قناعتهم بأن المؤسسة توفّر شروط الحوار بين الإدارة والنقابات، مقابل نسبة معتبرة ترى غياب هذه الشروط، ما يعكس تفاوتًا في الممارسة التواصلية بين الأقسام.

-صرّح 30% من المشاركين بأن العمل النقابي في مؤسستهم يخضع لحماية قانونية، وهي نسبة تعكس ضعف الإحساس بالضمانات القانونية الممنوحة للنقابيين.

-أظهرت النتائج أن المنخرطين في العمل النقابي لديهم وعي أكبر بوظائف الاتصال التنظيمي، حيث أكد 77.8% منهم أن الاتصال يؤثر إيجابيًا في الأداء المهني، مقارنة بـ 71.9% من غير المنخرطين.

-بينت الدراسة وجود علاقة طردية بين حرية الممارسة النقابية وإمكانية تصحيح الاختلالات التنظيمية، حيث رأى 81.6% منالمبحوثين أن توسيع هامش الحريات يسهم في تحسين الأداء التنظيمي.

-اعتبر 91.9% منالمبحوثين أن العمل النقابي يمثل شكلًا من أشكال الاتصال التنظيمي، ما يدل على إدراكهم لدور النقابة في تعزيز قنوات الاتصال داخل المؤسسة.

-أشار أغلب المبحوثين إلى أن الاتصال التنظيمي لا يمكن حصره في النصوص التنظيمية فقط، بل يتعدى ذلك إلى التفاعل اليومي والتواصل غير الرسمي.

-أكدت النتائج أن 60% من المبحوثين لا يمكنهم تصور الاتصال التنظيمي بشكل منفصل عن العمل النقابي، مما يدل على وجود علاقة تكاملية بين المجالين.

-رغم الاعتراف بأهمية العمل النقابي، إلا أن غالبية المبحوثين لا يعتبرونه العامل الوحيد في تطوير الاتصال التنظيمي، بل يُنظر إليه كعنصر مكمل ضمن منظومة أوسع تشمل الإدارة، والثقافة التنظيمية، والتكنولوجيا.

2-5 نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

بعد تحليلنا للجداول المعلقة بالفرضية الثانية والمتمثلة في " العمل النقابي ليس له دور في تطوير الاتصال التنظيمي " فبالنظر إلى المعطيات الواردة في الجدول التي سبق عرضها وتحليلها نستخلص النتائج التالية:

-أظهرت النتائج أن 76% من المبحوثين لا يوافقون على حصر مظاهر الاتصال التنظيمي في النصوص الرسمية فقط، مما يعكس وعيًا بأن الاتصال يتجاوز الإطار القانوني ليشمل الأبعاد التفاعلية واليومية داخل المؤسسة.

-يرى 60% من أفراد العينة أنه لا يمكن تصور الاتصال التنظيمي بمعزل عن العمل النقابي ودوره في تطوير المؤسسة، وهو ما يشير إلى وجود ترابط وظيفي وتكاملي بين المجالين.

-اعتبر 62% من المبحوثين أن تطوير الاتصال التنظيمي لا يعتمد فقط على النقابة، بل على عدة عوامل أخرى كالإدارة، والتكنولوجيا، والثقافة التنظيمية، ما يؤكد النظرة الشمولية لمفهوم الاتصال المؤسسي.

-أكد 70% من المشاركين وجود علاقة طردية بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي، تقوم على التأثير والتأثر المتبادل، ما يدل على إدراك عميق لدور النقابة في تحسين قنوات الاتصال الداخلي.

-عبّر 84% من أفراد العينة عن اقتناعهم بإمكانية الربط بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي كرافعة لتطوير المؤسسة، ما يبرز دور النقابة كفاعل تنظيمي يساهم في تحسين الأداء العام.

-أظهرت النتائج أن الانخراط في العمل النقابي لا يؤثر بشكل حاسم على تصور الأفراد لعلاقة الاتصال التنظيمي بالنقابة، إذ أبدى كل من المنخرطين وغير المنخرطين آراء متقاربة، مما يشير إلى أن تصور الاتصال يرتبط غالبًا بالمهام الوظيفية أكثر من الانتماء النقابي.

-رغم أن 80% من المشاركين يعتبرون النقابة شكلًا من أشكال الاتصال التنظيمي، فإن 67.5% منهم لا يرون أن تطوير الاتصال يعتمد عليها وحدها، ما يعكس إدراكًا للدور التكميلي للنقابة ضمن منظومة أوسع للاتصال داخل المؤسسة.

3-5 تقييم النتائج :

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بالفرضيتين الجزئيتين عن مجموعة من المؤشرات الدالة على وجود علاقة وظيفية متداخلة بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي داخل المؤسسة محل الدراسة.

فقد كشفت الفرضية الأولى عن ضعف في الانخراط النقابي والتكوين التوعوي، وهو ما انعكس سلبًا على فعالية الاتصال التنظيمي ومردوديته في أداء المهام المهنية.

كما بيّنت الفرضية الثانية أن أغلب المبحوثين يدركون أهمية العمل النقابي كرافد من روافد الاتصال داخل المؤسسة، ويرفضون اختزال الاتصال في مستوياته الرسمية أو القانونية فقط، مع تأكيدهم على تعدد العوامل المؤثرة في تطوير الاتصال التنظيمي، بما في ذلك الإدارة، والثقافة التنظيمية، والتكنولوجيا.

وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن:

العمل النقابي يشكّل مكوّنًا بنيويًا داعمًا للاتصال التنظيمي، من خلال ما يوفره من آليات تشاركية، وقنوات غير رسمية للتعبير والتفاوض، تسهم في تحسين المناخ المهني وتطوير الأداء المؤسساتي.

غير أن هذا الدور يظل مشروطًا بمدى توفر بيئة مؤسساتية محفزة، تتسم بالحماية القانونية، والانفتاح الإداري، وتكافؤ الفرص في التكوين والمشاركة.

وعليه، فإن تفعيل العلاقة بين النقابة والاتصال التنظيمي يتطلب رؤية شاملة تأخذ بعين الاعتبار مختلف العوامل البنيوية والبشرية المؤثرة في النسق الاتصالي داخل المؤسسة.

- **خاتمة:**

بناءً على ما تقدم يمكن القول أن العمل النقابي لعب دورًا هامًا على مستوى المؤسسات ومؤسسات التربية والتعليم بصفة خاصة، وهذا بوصفه مؤسسة غير رسمية، يمكن أن تساهم في ترقية وتطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسات الرسمية. كما أن العمل النقابي فضاء لطرح مختلف الانشغالات العمالية، فالنقابة هي نضال لرفع مطالب العمال للجهات الوصية.

ومنه يمكن القول إن النشاط النقابي لا يقتصر على المطالبة بالحقوق العمالية فحسب، بل يمتد ليشكل قناة اتصال فعالة بين الإدارة والموظفين، مما يساهم في تحسين المناخ التنظيمي وتدعيم الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة.فموضوعالدراسة يرتبط بجملة من الإشكاليات مثل العلاقة بين الثقافة التنظيمية ومشاركة العمال في اتخاذ القرار، أو أثر المناخ التنظيمي على أداء النقابات، وهي قضايا تتقاطع مع موضوع الدراسة.

والهدف من هذه الدراسة هو استكشاف العلاقة بين العمل النقابي وفعالية الاتصال التنظيمي داخل المؤسسة، مع التركيز على كيفية مساهمة النقابات في تحسين تدفق المعلومات وتقوية الروابط بين مختلف المستويات التنظيمية ودعم ثقافة المشاركة في اتخاذ القرار.وفي الأخير، رغم من كل الجهود المبذولة للتعمق في هذا الموضوع، فإن الإلمام بمختلف جوانبه يتطلب دراسة شاملة، وتوفير الإمكانيات اللازمة، والانخراط في فرق بحث ومشاريع البحث الوطنية، وهذا بهدف فهم أعمق للظاهرة ودراستها من مختلف الجوانب نظرا لأهميتها، والعمل على تفريغ البحوث العلمية من مختلف النقاشات السياسية والإيديولوجية.

- قائمة المراجع :

أولًا: الكتب :

1. .السعودي، محمد. الاتصال الإداري وأثره في تحسين أداء المؤسسة، عمان: دار المسيرة، 2014.

2. .قاسيمي، ناصر. دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011

3. ابراش، إبراهيم. المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق، عمّان، ط1، 2018.

4. بدوي، عبد الرحمن. مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، بيروت، 1963.

5. بركان، عبد العزيز. مناهج البحث العلمي، ط1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2011.

6. بن مدور عبد الرحمن، سوسيولوجيا العمل والنقابة في الجزائر، الجزائر: ديوان مطبوعات الجامعية ،2003.

7. بوثلجة، عبد القادر. العمل النقابي في الجزائر: قراءة سوسيولوجية. الجزائر: منشورات النخلة2010

8. بوحوش، عمار. الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.

9. الجبيلي، عبد المنعم الغزالي. الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بغداد، بدون سنة .

10.خالد، حامد. المدخل إلى علم الاجتماع، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

11.رحالي، صليحة. تسيير المنظمات النقابية، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر

12.الساعاتي حسن سامية ، الثقافة والشخصية : بحث في علم الاجتماع الثقافي ، دار النهضة العربية بيروت ، ط2 ، 1983

13.ساينسوليي، روني. الهوية في العمل، ترجمة: عبد السلام بنعبد العالي، باريس: منشورات جامعة فرنسا، 1977

14.ستيفن، روبنز، وتيم، جاج. السلوك التنظيمي، ط18، نيويورك: بيرسون إديوكيشن

15. السويدي، محمد. علم الاجتماع السياسي: ميدانه وقضاياه، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1991.

16.السيد، علي شتا. نظرية الدور والمنظور الظاهري لعلم الاجتماع، مكتبة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 1999.

17. سيد، هاشم حسين. السلوك التنظيمي داخل المؤسسات الرياضية، ط1، دار الوفاء، الإسكندرية، 2018

18.عبد الباسط، محمد الحسن. علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الانجلوا المصرية، القاهرة، 1982

19.عبد الله، عبد المحسن الحقيل. مناهج البحث الاجتماعي، دار المريخ للنشر، الرياض، 2015 . 1

20.عبد النور، ليلى. الحركات الاجتماعية في الجزائر، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2015

21.عدون، ناصر دادي. الاقتصاد والمؤسسة، دار المحمدية العامة، 1998.

22.عصفور، محمد شاكر. أصول التنظيم والأساليب، دار المسيرة، الأردن، 2014

23.العيساوي، محمد. النقابات والمؤسسة في الجزائر، دار الخلدونية، 2001

24.فورسز، س. ريشر. طرق البحث الاجتماعي، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2010 .

25.القريوتي، محمد قاسم. نظرية المنظمة والتنظيم، ط3، دار وائل للنشر، الأردن، 2008

26.كروزييه، ميشال، وفريدبرغ، إيرنست. الفاعل والنظام: قيود الفعل الجماعي، ترجمة: محمد عيتاني، باريس، دار سوي، 1977.

27.كشرود، عمار الطيب. البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية، دار المناهج، عمّان، 2006

28.كمال، عويسي. معايير ومصادر صياغة الإشكالية البحثية الجيدة، 22019 .

29.لعويسات، جمال الدين. السلوك التنظيمي والتطوير الإداري، ط3، دار هومة، الجزائر، 2009.

30.معن، خليل. نظريات معاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، ط1، عمّان، 2015

31.المعيلي، ناصر عبد الله. الاتصال التنظيمي وتنمية الموارد البشرية، الرياض، مكتبة جرير، 2008

ثانيًا: الرسائل الجامعية :

32.بن سلامة، زهية. أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2006

33.محمد، علي عبد الله عيسى. تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعامليين، مذكرة ماجستير، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2014

34.مسعودي، أحمد. التعددية النقابية في الجزائر، مذكرة دكتوراه، 2014 .

35.واجي، أحمد، وبابا أحمد عبد الغفار. العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة، مذكرة ماستر، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2022 .

ثالثًا: المعاجم :

36.أندريه لالاند. معجم مصطلحات الفلسفة التقنية والنقدية، ترجمة: خليل أحمد خليل، منشورات عويدات، بيروت، 2001

37.ابن منظور. لسان العرب، تحقيق: علي عبد الله الكبير وآخرون، دار المعارف، القاهرة، 1981.

رابعًا: المجلات العلمية والمقالات المحكمة :

38.محمد، إبراهيم، وموالي، حاجة مراد. "تمثلات العمال للعمل النقابي"، مجلة المواقع للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، 2022.

خامسًا: المصادر الرسمية :

39. .الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية، العدد 46، 2006.

40. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية، العدد 17، 1990

41. .الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، الجريدة الرسمية، العدد 13، 1985.

42.الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانوف رقم 90_14 المؤرخ في 02يونيو1990 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ،الجريدة الرسمية ، العدد27 ، 199

سادسا : مواقع الكترونية

43.www.islammemo ، تاريخ السلوك التنظيمي، زيارة الموقع بتاريخ12/12/2020

- **الملاحق :**

استبيان

يندرج هذا الاستبيان في إطار اعداد مذكرة ماستر بعنوان" دور العمل النقابي في تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة". شعبة علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ، كما نحيطكم علما أن النتائج المتحصل عليها من خلال هذا الاستبيان تتمتع بقدر كبير من الحماية و الخصوصية ولا تستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي ذاته .

المحور الاول :المعلومات الشخصية :

1. الجنس :

ذكر ☐ أنثى ☐

2. السن:

20_ 30 سنة ☐
30_40 سنة ☐
40_60 سنة ☐

3. المهنة :

أستاذ ☐ مستخدم إداري ☐ أسلاك مشتركة ☐

4. الأقدمية المهنية:

5_10 سنة ☐
10_20 سنة ☐
20_35 سنة ☐

5. المستوى التعليمي :

تعليم الأساسي ☐ ليسانس ☐
ماستر ☐ دكتورة ☐

المحور الثاني :العمل النقابي

6. هل أنت منخرط في العمل النقابي؟

نعم ☐ لا ☐

7. هل في نظرك ، العمل النقابي مهم في أداء وظيفتك ؟

نعم ☐ لا ☐

8. هل استفدت من دورات تكوينية في العمل النقابي ؟

نعم ☐ لا ☐

9. ما هو تقييمك لحرية الممارسة النقابية في مؤسستك ؟

سلبي ☐ إيجابي ☐

10. هل المؤسسة التي تنتمي إليها تعمل على توفير شروط الحوار بين الإدارة والمنظمات النقابية ؟

نعم ☐ لا ☐

11. هل العمل النقابي في المؤسسة التي تنتمي إليها تخضع للشروط تنظيمية للممارسة نقابية ؟

نعم ☐ لا ☐

12. هل العمل النقابي في مؤسستك يخضع لحماية قانونية ؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث :الاتصال التنظيمي

13.هل في نظرك يمكن اعتبار الاتصال التنظيمي أداء في تنظيم وتسيير المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

14.هل في نظرك يمكن اعتبار الاتصال التنظيمي عامل تأثير في أداء المهني للموظف بالمؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

15.هل في نظرك يمكن حصر مظاهر الاتصال التنظيمي في النصوص التنظيمية ؟

نعم ☐ لا ☐

16.هل يمكن اعتبار الأداء الوظيفي بالمؤسسة مظهر من مظاهر الاتصالالتنظيمي ؟

نعم ☐ لا ☐

17.هل هناك عوائق تواجه عملية الاتصال التنظيمي داخل مؤسستك؟

نعم ☐ لا ☐

18.هل في نظرك ، يساهم الاتصال التنظيمي في الحفاظ على القيمة الاجتماعيةوالاقتصادية للمؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

19.هل المؤسسة التي تنتمي إليها تعمل على تعزيز أليات الاتصال التنظيمي والحفاظ عليها ؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الرابع :العلاقة بين العمل النقابي و الاتصال التنظيمي

20.هل للعمل النقابي دور في تعزيز الاتصال التنظيمي للموظفين بالمؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

21.هل العمل النقابي يساهم في تصحيح الاختلالات التنظيمية بالمؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

22.هل يمكن تصور العلاقة بيع العمل النقابي والاتصال التنظيمي ذات علاقة طردية (تأثير وتأثر) ؟

نعم ☐ لا ☐

23.هل يمكن تصور الاتصال التنظيمي بشكل منفصل عن العمل النقابي ودوره في تطوير المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

24.هل في نظرك يمكن ربط بين العمل النقابي والاتصال التنظيمي في تطوير المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

25.هل في نظرك يعتمد تطوير الاتصال التنظيمي بالمؤسسة على العمل النقابي دون العناية بعوامل اخرى ؟

نعم ☐ لا ☐

26.هل يمكن اعتبار العمل النقابي شكل من أشكال الاتصالالتنظيمي ؟

نعم ☐ لا ☐