مجلة هيرودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية | المجلد 08 / العـــدد: 04 (2024)، ص 110-128

دور العمل النقابي في تعزيز سلوك الالتزام التنظيمي للعاملين

دراسة ميدانية بمؤسسة سوميفوس –تبسة-

The role of union work in enhancing the organizational commitment behavior of employees

A field study at SOMIPHOS Foundation – Tebessa

مراح الخامسة *	شاوش حميد
جامعة مولود معمري تيزي وزو (الجزائر)	جامعة مولود معمري تيزي وزو (الجزائر)
elkhamsa.merah@ummto.dz	hamid.chaouche@ummto.dz

تاريخ الاستلام: 2021/11/15 تاريخ القبول: 2024/11/09

الملخص:

تتجه مختلف المنظمات الى توجيه سلوك الافراد نحو الالتزام بالقواعد والمعايير وثقافة المؤسسة السائدة بالبيئة الداخلية لها، حيث تعتمد على التنظيم غير الرسمي من خلال التفاعل مع الشريك الاجتماعي الذي يلعب دورا مهما في اندماج العاملين والتزامهم والتقيد بالقوانين واللوائح التنظيمية، وقد جاءت الدراسة بهدف الكشف على دور العمل النقابي في تعزيز التزام العاملين بالمؤسسة الوطنية للمناجم سوميفوس ، حيث اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي في الدراسة واستخدام أداة الاستبيان على عينة عشوائية منتظمة قدرت ب 40 عاملا من مجتمع البحث الاصلي، وقد توصلت الى مجموعة من النتائج تمثلت في أن العمل النقابي يساهم في تحسين العلاقات الاجتماعية لدى الافراد من خلال العمل على تحقيق المطالب العمالية والدفاع عن حقوقهم وتسهيل عمليات الاتصال ونمط الاشراف ومشاركتهم في اتخاذ القرارات ،مما نتج عنه تفاعل ايجابي واهتمام بالعمل والمحافظة على وسائل الانتاج والانضباط وغيرها.

الكلمات المفتاحية: العمل النقابي؛ الالتزام الوظيفي؛ النقابة.

Abstract: Various organizations tend to direct the behavior of individuals towards adherence to the rules, standards and culture of the institution prevailing in its internal environment, as it depends on the informal organization through interaction with the social partner, who plays an important role in the integration of workers and their commitment and adherence to laws and regulations.The study came with the aim of revealing the role of Union work in enhancing the commitment of workers to the National Corporation of Mines SOMIPHOS, where the researchers relied on the descriptive approach in the study and the use of the questionnaire tool on a regular random sample estimated at 50 workers from the original research community, It reached a set of results represented in that union work contributes to improving social relations among individuals by working to achieve labor demands, defending their rights, facilitating communication processes, supervision and their participation in decision-making, which resulted in a positive interaction and interest in work and maintaining the means of production and discipline. and others.

Keywords :union work; job commitment; guild.

* **مراح الخامسة**

1. مقدمة:

لقد شكل ظهور الحركات العمالية خلال الثورة الصناعية وبعدها مكسبا للفئات العمالية التي كانت تناضل لتحقيق مستوى من الرفاه الاقتصادي والاجتماعي بالمنظمات، والمؤسسة الصناعية الجزائرية كانت ولا تزال معنية بهذه التطورات والحركات العمالية من خلال تجسيد قوانين ولوائح تساهم في تنظيم تلك الحركات وفق مسميات اهمها النقابة الوطنية تحت غطاء تنظيمي هو الاتحاد العام للعمال الجزائريين للمساهمة في عمليات التنسيق والتشاور بين العمال والادارة وتخفيف النزاعات العمل وبالتالي تحقيق الفعالية وتحسين مستويات الانتاج من جهة وتلبية مطالب الافراد من جهة أخرى.

وتلعب النقابة الوطنية لعمال القطاع الصناعي دورا بارزا في تسوية الخلافات والعمل على توفير الاحتياجات والخدمات الاجتماعية المختلفة للعمال ، كما تعتبر الشريك الاجتماعي الهام من خلال تقديم الافكار والمقترحات للإدارة وفق القوانين السارية المفعول والاتفاقيات الجماعية التي تمثل إحدى أهم المصادر الرسمية للتشريع، وبالتالي دفع الادارة الى تحسين المستوى الاقتصادي من خلال الترقيات والمكافئات والعلاوات والمشاركة في اتخاذ القرارات والاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للأفراد المتمثلة في الرعاية الصحية والوقاية من حوادث العمل والامن الوظيفي ومختلف الخدمات الاجتماعية الاخرى، حيث تهدف هذه الممارسات التنظيمية إلى توجيه السلوك التنظيمي بالمؤسسة وتحديد المسؤوليات الفردية والجماعية وبالتالي تعزيز مستويات الالتزام لدى العاملين.

ويعتبر العنصر البشري من أهم الموارد بالمؤسسة لأنه يساهم بالقدر الكبير في تحقيق الكفاءة والفعالية من خلال الالتزام والتقيد بالقواعد واللوائح التنظيمية ، حيث أن الاهتمام بوسائل الانتاج وتخفيف الصراعات والتعاون والعمل الجماعي من السلوكيات التي تعزز المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسة والعامل ،ويعد العمل النقابي من الاليات المساهمة في تعزيز ذلك السلوك عبر الانتخابات المحلية والوطنية التي تفرز ممثلين عن العمال يحاولون الدفاع عن حقوقهم وتلبية مطالبهم والعمل على تجسيد العدالة التنظيمية بكل أبعادها ومرافقة الافراد لتحقيق الاهداف.

من خلال ما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- هل هناك دور للعمل النقابي في تعزيز سلوك الالتزام الوظيفي للعاملين بمؤسسة سوميفوس؟

ويندرج ضمنه التساؤلات الفرعية الاتية:

1- هل تؤدي النقابة المحلية عملها النقابي بالمؤسسة الوطنية سوميفوس؟

2- هل تظهر سلوكيات الانتماء والرضا لدى العاملين بمؤسسة سوميفوس؟

فرضيات الدراسة: قصد اجراء الدراسة ميدانية وجب صياغة فرضيات يتم اختبارها من خلال معطيات الدراسة الميدانية ولهذا جاءت الفرضيات كالتالي:

- للعمل النقابي دور في تعزيز سلوك الالتزام التنظيمي للعاملين بمؤسسة سوميفوس.

ويتفرع منها:

- تؤدي النقابة دورها المحلي بالمؤسسة الوطنية سوميفوس.
- تظهر سلوكيات الانتماء والرضا لدى العاملين بمؤسسة سوميفوس.

اهداف الدراسة: لهذه الدراسة جملة من الاهداف التي ينبغي لنا تحقيقها ومن اهدافها ما يلي:

- تعريف العمل النقابي بالمؤسسة وتوضيح ضرورة وجوده.
- الكشف عن دور النقابات العمالية.
- معرف السلوك الالتزام التنظيمي للعمال.
- الكشف عن دور العمل النقابي في تعزيز سلوك الالتزام التنظيمي.

منهج الدراسة: حسب طبيعة الدراسة المتمثلة في دور العمل النقابي في تعزيز سلوك الالتزام الوظيفي للعاملين ،تم استخدام المنهج الوصفي ، قصد وصف الظاهرة من جميع جوانبها كميا وتحليلها احصائيا.

2. الاطار المفاهيمي للدراسة:

1.2العمل النقابي:

1.1.2.العمل النقابي: هو سلسلة النضالات العمالية التي تتبناها الطبقة العاملة من أجل تحقيق مكاسب ومصالح العمال، وإمكانية المساس بحقوقهم، ويظهر هذا في الإضرابات والحركة المطلبية التي تقودها النقابة،**وقد عرفه جون دانيال رين** بأنه العمل الذي يتجسد في أدوار النقابات التي ترمي إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال عن طريق المفاوضات الجماعية وترسيخ الديمقراطية الصناعية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمل (سمير، 2005,2007، صفحة 12).

وعرف على أنه مجموعة من الادوار والمهام والانشطة التي تقوم بها النقابات متمثلة غالبا في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال كأوقات العمل ،الأمن الاجور ،الضمان الاجتماعي (سمير، 2005,2007، صفحة 12)،**كما** يضم عمل وأهداف النقابات وهي أيضا مجمل المبادئ التي ترتكز عليها وظيفة النقابة في المؤسسة حيث يشير العمل النقابي إلى مختلف السلوكيات النقابية التي تسعى للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال الأجراء بغية تحسين أوضاعهم المادية والمعنوية (محمد ، 2005، صفحة 480)ويعتبر العمل النقابي سلسلة النضالات العمالية التي تتبناها الطبقة العاملة من أجل تحقيق مكاسب ومصالح العمال، وإمكانية المساس بحقوقهم ويظهر هذا في الإضرابات والحركة المطلبية التي تقودها النقابة، ويمثل كذلك مجمل الآليات والوسائل الموظفة في سيرورة عمل المنظمة النقابية قصد تحقيق غاية هذا التنظيم بتلبية مصالح منخرطيه، وهو أيضا الشكل الأكثر تنظيما على مستوى الحركة العمالية ويتجسد في تلك الممارسة النقابية ونشاط المنخرطين النقابيين داخل محيط العمل للدفاع عن مطالب العمال ، (الساعاتي ، 1980، صفحة 119)

من خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف العمل النقابي على انه ممارسة المهام والأدوار التي تقوم بها النقابات للدفاع عن حقوق ومصالح العمال وتحسين من أوضاعهم المادية والمعنوية.

2.1.2.النقابة العمالية: تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم (بدوي، 1983، صفحة 297) ، ويعرفها الجوهري بأنها تنظيم للعاملين ينشأ بغرض احلال المساومة الجماعية محل المساومة الفردية في سوق العمل ,وأنها تسعى بصفة عامة الى ضمان أن الاجور وظروف العمل تخضع لقواعد تطبق بصورة متسقة على كافة أعضائها (الجوهري،

2011، صفحة 361)،ويعرفها ضياء مجيد الموسوي بأنها الاداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى (الموسوي ، 2007)، وفي سنة 1976 عرف الميثاق الوطني الجزائري النقابة بأنها تنظيم يقوم بتربية وتنظيم العمال، وهي جزء لا يتجزأ من السلطة القائمة في إطار الدولة الإشتراكية (الميثاق الوطني، 19976، صفحة 69).

يمكن القول أن النقابة هي كيان اجتماعي واقتصادي يرتكز على القوانين واللوائح في الاطار الرسمي وغير الرسمي ، وتنشأ من خلال تنظيم انتخابات داخل المؤسسة، يتم فيها اختيار الاعضاء بكل شفافية ونزاهة .

– التمثيل العمالي :مفهوم أوسع من مفهوم التنظيم النقابي يشمل جميع أشكال تمثيل العمال على مستوى المؤسسة سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا(تليلاني، 2012.2013، صفحة 4)

– التمثيل العمالي او النقابة العمال :ويقصد به مجموعة من ممثلي العمال وهم أعضاء ينتخبهم العمال قصد المشاركة في الهيئة المستخدمة وتتم مشاركتهم بواسطة مندوبي العمال في كل مقر عمل يحتوي على 20 عاملا أو بواسطة لجنة مشاركة تضم أكثر من مندوب على مستوى مقر الهيئة المستخدمة(المادة 91 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم 10 من الأمر رقم 96-21.)، كما يتم إنتخاب مندوبي العمال وفق إجراءات خاصة تضمنتها النصوص التشريعية وكذا التنظيمية

وهي التي تختلف بدورها عن تلك البسيطة التي ينتخب بواسطتها المندوبون النقابيون والتمثيل يكون على مستوى المؤسسة (المادة رقم34 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.)

يتعارض مفهوم النقابة العمالية والممثل النقابي: وهو الذي يقوم بالدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية داخل الهيئة المستخدمة كما يستطيع القيام بإبرام اتفاقيات أو اتفاقيات جماعية وهي التي تتضمن وسائل الشغل، بصفة عامة ولهذا أولى المشرع حماية خاصة لاسيما مواجهة رب العمل

النقابة العمالية: هو الحالة المعترف بها لنقابة مهنية للنطق والعمل باسم العمال الذين تدافع عن مصالحهم إما أن يكون على مستوى المؤسسة الواحدة، أو على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات والمشاركة الولائية والمشترك بين الولائي والوطني اتحاد واتحاديات أو كونفيدراليات العمال الاجراء .

التعريف الاجرائي: ويقصد النقابة العمالية :هم أعضاء يتم انتخابهم من طرف العمال قصد تمثيلهم على مستوى المؤسسة وكذا المشاركة في الهيئة المستخدمة ويشكلون همزة وصل بين الادارة والعامل.

2.2 الالتزام التنظيمي:

1.2.2. مفهوم الالتزام التنظيمي

عرف بسان العرب: لزم الشيء، يلزمه لزوما ولازمة ملازمة أي لم يفارقه والالتزام الاعتناق (ابن منظور،2004، ص.195).

وقد عرفه شيلدون بانه التقييم الايجابي للمنظمة والعزم على تحقيق الأهداف الخاصة بالمنظمة، وهو مستوى الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها والاخلاص لها وتحقيق اهدافها مع الشعور المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها.(ماهر، 2000، ص.18). اذ ان هذا الشعور نابع عن الايمان بقيم المنظمة، مما يتولد عنه انضباط لقواعدها وتقيد بأسسها، ما يهيئ المناخ الملائم لأداء العمل بمهنية وفعالية سعيا لتحقيق اهداف المنظمة بكل حرص.

أما سلطان فهو ينظر للالتزام على أنه قوة مؤثرة توجه العاملين وتحدد سلوكهم (جودة، 2010، صفحة 277).وبهذا المنطلق فالفرد بالمنظمة يعتبر نفسه جزءا لا يتجزأ من كيانها أن عليه من الواجبات نحوها ما يجعله المساهم الأول في تطورها، وهذا ما يولد له الشعور بالانتماء للمنظمة والشعور بالولاء نحوها وعدم التخلي عنها مهما كانت الظروف ومهما كانت الضغوطات الوظيفية الناجمة عنها يحاول التكييف معها، ويعمل على تجاوز كل الصعوبات. وعلى هذا فان الالتزام سلوك إيجابي للطرفين في المنظمة فهو محفز من جهة، وعائد مادي ومعنوي من جهة أخرى.

ويمكن تعريفه اجرائيا بانه درجة من الشعور الايجابي لدى العاملين تجاه المؤسسة الاقتصادية سوميفوس التي تجعله مستعدا لبذل كل ما في طاقته لإنجاز مهامه بشكل جيد، وتولد لديه الرغبة في الاستمرار والبقاء بالمؤسسة، مهما كانت المغريات الخارجية وكذا شعوره بالولاء والانتماء للمنظمة واعضائها، والقبول بقيمها والايمان بأهدافها.

2.2.2. أهمية الالتزام التنظيمي: يتميز الالتزام التنظيمي بأهمية بالغة داخل المنظمة، بحث يعتبر هدفا من الأهداف التي تسعى المؤسسة الى تكريسه كسلوك تنظيمي، كما أنه سلوك إيجابي للأفراد العاملين اذ يزودهم بقيم أخلاقية وشخصية إيجابية جيدة ومحفزة، ولهذا يمكن ايجاز أهمية الالتزام التنظيمي في النقاط التالية: (العميان، 2003، صفحة 26.28)

- توصلت العديد من الدراسات ان الالتزام التنظيمي عامل مؤثر ومهم في السلوك التنظيمي المحبذ في المنظمة كالاستقرار الوظيفي، قلة الغياب، الأداء الوظيفي...
- تسعى المنظمات في الوقت الحالي الى تحقيق أعلى مستوى من الالتزام التنظيمي بين موظفيها لأنه يعتبر واحد من العوامل الأساسية التي تدعم تطور المنظمات.
- يعد الالتزام سلوكا مرغوبا فيه يرتبط بكثير من السلوكيات الإيجابية والجيدة، مثل: انخفاض معدل ترك الموظفين للعمل، وارتفاع جودة أدائهم، وارتفاع الروح المعنوية، وسلوك المواطنة التنظيمية، وبالتالي انخفاض السلوكات السلبية.
- الاهتمام المتزايد الذي حظيت به دراسة الالتزام كمظهر من مظاهر السلوك التنظيمي، لما له من أثار كبيرة في نجاح المنظمة واستمرارها في بيئة الاعمال.
- الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي فقد أكدت الكثير من الدراسات أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عن انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية التي تعرقل المسار نحو تحقيق اهداف المنظمة.

3.2.2.مكونات الالتزام التنظيمي:

يتكون الالتزام التنظيمي من مجموعة من المؤشرات تتضمن في مدلولها سلوك التزام العامل داخل المنظمة، ومن هذه المكونات (جودة، 2010، صفحة 278)ما يلي:

1) الأمان: شعور الفرد بالأمن والأمان والطمأنينة.

2) المشاركة: مشاركة أفراد الجماعة (المنظمة) أعمالهم ونشاطاتهم، حيث تعبر المشاركة في مناقشة قرارات متعلقة بالمنظمة وكذا حضور الاجتماعات والمشاركة في اتخاذ القرارات الهامة لمستقبل المنظمة والعاملين بها.

3) التمسك: شعور الفرد بأنه جزء من الجماعة ومتماسك معها، حيث تجمعهم وحدة الوجود ووحدة الهدف والمصير المشترك.

4) الرضا: شعور الفرد بأهمية الجماعة والاعتزاز بعضويته فيها، بالإضافة الى الرضا عن سلوك أفراد الجماعة والثقافة والقيم السائدة بالمنظمة.

5) تحمل المسؤولية: تقلد الفرد لمسؤوليات بالمنظمة بحكم المنصب الوظيفي يعزز من الالتزام الفرد من خلال المسؤولية الموكلة اليه، وعدم شعور الفرد بالمسؤولية يؤدي الى ضعف الالتزام التنظيمي لديه.

6) تقدير الآخرين: حاجة الفرد الى استحسان الآخرين ونظرتهم الإيجابية اليه، هذا ما يعزز ثقته بالمنظمة التي ينتمي اليها.

7) المقارنة مع الآخرين: قيام الفرد بمقارنة نفسه مع الآخرين من الأعضاء المنظمة، مما يمكنه من تحقيق أحكامه الشخصية، مما يؤدي الى زيادة الارتباط بمعايير الجماعة والتقيد بمعاييرها وقيمها والضوابط المنصوصة داخل المنظمة.

3. الاطار الميداني للدراسة

1.3حدود الدراسة: شركة مناجم الفوسفات SOMIPHOS: ومقرها الاجتماعي في مدينة تبسة، وتعتبر العمود الفقري للمجموعة ككل حيث تساهم بنسبة 70% من رقم الأعمال الإجمالي. وقد انجزت هذه الدراسة في الفترة ما بين 15 ديسمبر2020 10الى غاية 10 جانفي 2021.حيث اجريت الدراسة على عمال مديرية شركة SOMIPHOS.

2.3 أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد في هذه الدراسة على الملاحظة البسيطة بداية من الزيارة الاستطلاعية للمنظمة، كما تم استخدام الاستبيان.

3.3. خصائص عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية منتظمة من مجتمع البحث الكلي وقد بلغت 40 مفردة لها نفس خصائص مفردات المجتمع الاصلي والتي قدرت ب 50 %.

4. خصائص مجتمع الدراسة:

من خلال هذا الاستبيان تم استخراج مجموعة من الخصاص متمثلة في الجنس، السن، الحالة المدنية، التخصص الوظيفي، الاقدمية. ومن خلال اجابات المبحوثين سنتطرق الى اهم العناصر الشخصية التي تخدم بحثنا.

جدول 1: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

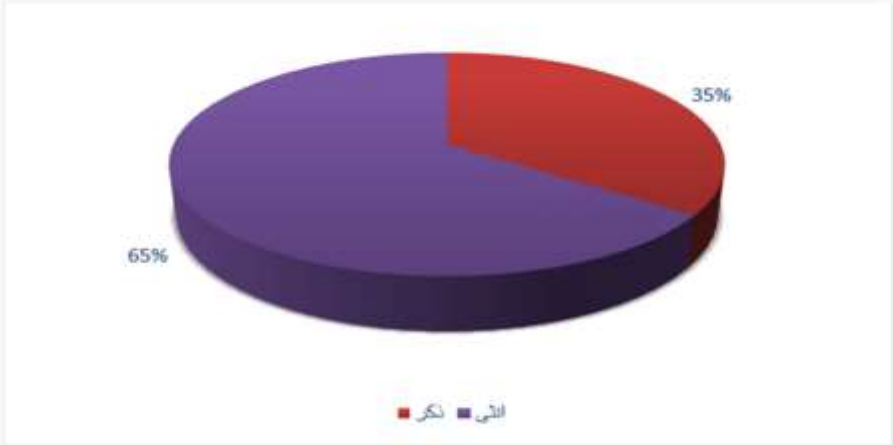
الافراد	ا لتكرار	النسبة المئوية
ذكر	14	35%
انثى	26	65%
المجموع	40	%100

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss

التعليق:

اوضحت الشواهد الاحصائية من خلال الجدول اعلاه والشكل ادناه ان نسبة النساء هي الغالبة على فئة العاملين بمؤسسة سوميفوس بنسبة 65 %، بينما الذكور كانوا بنسبة 35%، وهي النسبة الاقل من فئة العاملين كون المؤسسة ذات طابع اداري.

الشكل 1: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من اعداد الباحثان اعتمدا على مخرجات برنامج Excel

التحليل:

ومن خلال البيانات الاحصائية يتضح ان الفئة النسوية هي الفئة الغالبة بالمؤسسة ، وهذا كون المرأة اصبح عنصر او مورد بشري فعال في القصاع الاداري وحتى الصناعي، وذلك لخصوصية القطاع والتي تتماشي والتركيب الفيزيولوجي والاجتماعي للمرأة العاملة خاصة في هذا القطاع. حيث بلغت نسبة الفئة النسوية في القطاع الاداري بالجزائر بشكل خاص اعلى مستوياته.

جدول 2: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

الافراد	التكرار	النسبة المئوية

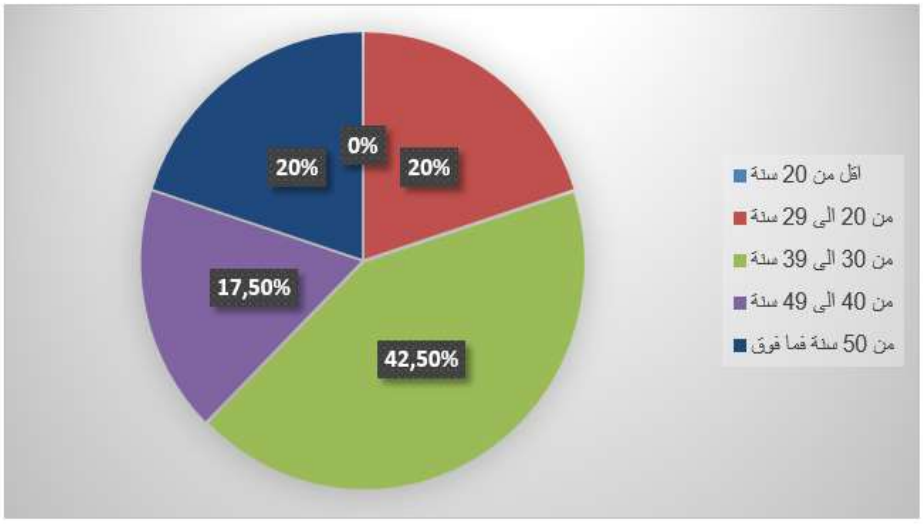
اقل من 20 سنة	00	%0
من 20 الى 29 سنة	08	%20
من 30 الى 39 سنة	17	42,50%
من 40 الى 49 سنة	07	18%
من 50 سنة فما فوق	08	%20
المجموع	40	%100

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss

التعليق:

اوضحت الشواهد الاحصائية من خلال الجدول اعلاه والشكل ادناه ان نسبة العاملين الذي تتراوح اعمارهم من 30 الى 39 سنة 42،50% بينما تراوحت نسبة العمال الذين كانت اعمارهم ما بين 20 و29 سنة 20%، و18% للعمال الذين تراوحت اعمارهم ما بين 40 و49 سنة.

الشكل 2: توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر: من اعداد الباحثان اعتمدا على مخرجات برنامج Excel

التحليل:

ومن خلال هذه البيانات يتضح ان نسبة العاملين الشباب هي الفئة الغالبة بالمؤسسة، وذلك حسب طابع المؤسسة الاداري، من خلال المهام الوظيفية التي تتماشى والتقدم التكنلوجي الذي يستدعي الاستثمار في الفئة الشبابية.

وحسب قانون العمل الذي يدعو الى تسجيل خرجي الجامعات، في مديرية الشغيل ومن ثما يتم استقطاب المورد البشري.

جدول 3: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة المدنية

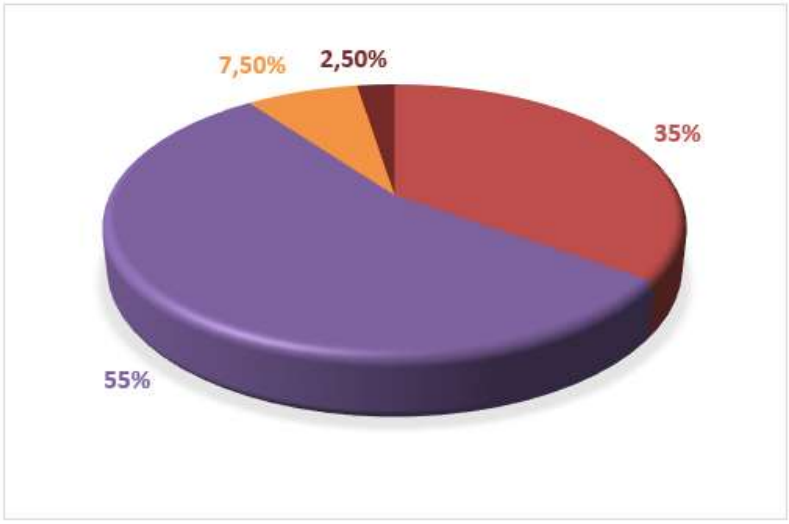
الافراد	التكرار	النسبة المئوية
عازب	14	35%
متزوج	22	55%
مطلق	3	7,50%
ارمل	1	2,50%
المجموع	40	%100

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss

التعليق:

يتضح من خلال الشواهد الإحصائية ومن خلال الجدول اعلاه والشكل ادناه، أن غالبية المبحوثين من عمال مؤسسة سوميفوس متزوجون بنسبة 55%، بينما العمال العازبون بلغت نسبتهم بالمؤسسة 35%، بينما بلغت نسبة العمال المطلقين في الحالة الاجتماعية نسبة 7،50%، وهي نسبة ضئيلة، في حين كانت نسبة العمال الارامل نسبة 2.5 %.

الشكل 3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة المدنية



المصدر: من اعداد الباحثان اعتمدا على مخرجات برنامج Excel

التحليل:

يتضح لنا من خلال البيانات الاحصائية أن الغالبية العمال متزوجون، ونسبتهم تفوق نصف المبحوثين، وهذا يدل على المستوى الاجتماعي الجيد والمزايا التي يحظى بها العمال على مستوى سوميفوس، من ضمان اجتماع وتأمينات اخرى، والخدمات الاجتماعية الراقية المتحصل عليها خلال مساره المهني، مما يجل العامل يسعى الى الاستقرار الاجتماعي والمهني.

جدول 4: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى العلمي

الافراد	التكرار	النسبة المئوية

ابتدائي	2	5%
متوسط	1	2,50%
ثانوي	6	15%
جامعي	31	77,50%
المجموع	40	%100

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss

التعليق:

يتضح من خلال الشواهد الإحصائية ومن خلال الجدول اعلاه والشكل ادناه، أن غالبية المبحوثين من عمال مؤسسة سوميفوس لهم مستوى جامعي وهذا بنسبة 77,5%، بينما كانت نسبة العمال الذين لهم مستوى ثانوي 15%، في حين بلغت نسبة العاملين الذين تراوحت سنوات عملهم بالمؤسسة من 15 الى 20 سنة 15%.

الشكل 4: توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى العلمي



المصدر: من اعداد الباحثان اعتمدا على مخرجات برنامج Excel

التحليل:

ومن خلال بيانات الجدول يتضح لنا ان الغالبية من موارد المؤسسة هم ذو مستوى علمي عالي، وهذا حتى يتماشى والمهام الموكلة لهم والواجبات التي تفرضها عليهم وظيفتهم، حيث ان طبيعة النشاط المؤسسي يستدعى كفاءات عالية من الموارد البشرية، وكون انا هذه المؤسسة عمود من اعمدة الاقتصاد بالجزائر، فهي تحرص على اقتناء موظفين على درجة عالية من المؤهلات العلمية والكفاءة المهنية.

جدول 5: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية

الافراد	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	10	25%

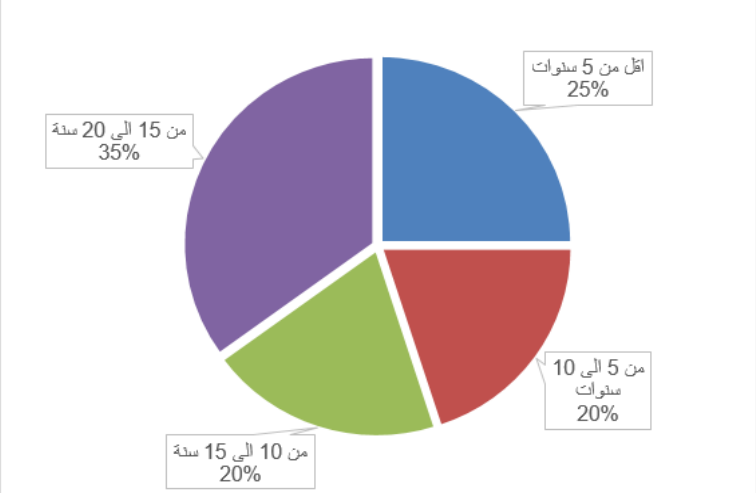
من 5 الى 10 سنوات	8	20%
من 10 الى 15 سنة	8	20%
من 15 الى 20 سنة	6	15%
المجموع	40	%100

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss

التعليق :

يتضح من خلال الشواهد الإحصائية ومن خلال الجدول اعلاه والشكل ادناه، أن نسبة عالية من عمال مؤسسة سوميفوس لهم سنوات اقدمية اقل من 05 سنوات وهذا بنسبة 25%، بينما كانت نسبة العمال الذين تتراوح سنوات عملهم بالمؤسسة من 5 الى 10 سنوات و 10 الى 15 سنة، 20%، في حين بلغت نسبة العاملين الذين تراوحت سنوات عملهم بالمؤسسة من 15 الى 20 سنة 15%.

الشكل 5: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية



المصدر: من اعداد الباحثان اعتمدا على مخرجات برنامج Excel

التحليل:

ومن خلال هذه الاحصائيات يتضح لنا ان طول فترة العمل بالمؤسسة، يعبر عن الاستقرار الوظيفي للعامل، واحساسه بانه جزء من التنظيم، مما يجعله يقدم كل ما ف جهده من اجل مصلحة وتحقيق اهداف المؤسسة، كما يعبر عن التزام العامل واستمراره بالمؤسسة لما تقدمه من خدمات اجتماعية مادية ومعنوية.

5. مناقشة وتحليل البيانات:

1.5. مناقشة وتحليل نتائج المحور الثاني: العمل النقابي بالمؤسسة الوطنية سوميفوس

الجدول 6: يوضح عبارات العمل النقابي

الرقم	العبارة	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي
1	تساهم النقابة في تحسين شروط العمل	التكرار	00	00	3	30	7	40	4.10
		النسبة	%00	%00	%7.5	%75	%17.5	%100	
2	عقدتم إجتماعات مع الوزارة الوصية حول زيادة في الأجور	التكرار	00	5	6	22	7	40	3.78
		النسبة	%00	%12.5	%15	%55	%17.5	%100	
3	تحرصون على متابعة الادارة في تطبيق القوانين المتعلقة بالترقية	التكرار	1	2	1	28	8	40	4.0
		النسبة	%2.5	%5	%2.5	%70	%20	%100	
4	تعملون على دفع الإدارة لتقديم حوافز مقابل الأداء الجيد للعمال	التكرار	00	3	3	23	11	40	4.05
		النسبة	%00	%7.5	%7.5	%57.5	%27.5	%100	

5	تعمل النقابة على تعزيز العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة	التكرار	00	6	2	21	11	40	3.93
		النسبة	%00	%15	%5	%52.5	%27.5	%100	
المجموع									3.96

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss

التعليق والتحليل:

العبارة رقم 01: مساهمة النقابة في تحسين العمل من خلال معطيات الجدول رقم 06 يتضح ان اجابات العمال حول العمل النقابي في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة ايجابية جدا، حيث ان 75% من الافراد يوافقون على الاجراءات المتبعة في تقسيم العمل والطرق الحديثة في انجاز المهام وهي النسبة الاكبر من العمال، بينما نجد 17.5%موافقون بشدة وهذا راجع لمناصب عملهم التي لا تستدعي تدخل النقابة .

اذ ترتبط ظروف العمل بمؤسسة سوميفوس بمستويات الانتاج والجهد المبذول من طرف العمال، حيث ان العمل النقابي مرتبط بالقوانين والاتفاقية الجماعية التي توفر الحماية القانونية للأفراد وتدفع بالإدارة الى تجسيد وسائل تساعد هم على الأنشطة دون تعب او نزاعات حفاظا على استمراريتها وتطورها.

العبارة رقم 02: عقد اجتماعات مع الوزارة لتحسين الاجر: اظهرت البيانات ان 55% يوافقون و17.5 % موافقون بشدة بينما نجد 15% لم يدلوا برأي وتليهم نسبة 12.5% غير موافقون على تلك الاجتماعات، كل تلك المؤشرات تظهر في الاجابات الكلية بمتوسط حسابي 3.78 وهو متوسط مرتفع ، وعليه يمكن القول ان نقابة مؤسسة سوميفوس تعمل على تحسين اجور العمال ومحاولة تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للعامل مع الحفاظ على تعظيم الفائدة للمؤسسة حسب ما صرح به مدير المالية ومصلحة تسيير شؤون العاملين، يقضي هذا المبدأ بان تكون الرواتب و المكافآت عادلة و مجزية لجميع العاملين في جميع المستويات، وتقوم النقابة بإجراء مشاورات مع الوزارة الوصية للحفاظ على مستوى الاجر ووجوب معاملة جميع العاملين معاملة واحدة بهدف الحصول على ولائهم و انتمائهم ، وان يلتزم كل منهم بأداء واجباته و أن يحصل كل منهم على حقوقه كافة

العبارة رقم 03 : الحرص على تطبيق اليات الترقية: من خلال الشواهد الاحصائية نرى ان 70% موافقون و20% موافقون بشدة بينما 2.5 % محايدون وغير موافقون بشدة ، وعليه يتبين ان الاغلبية من العمال تحصلوا على ترقيات بمتوسط حسابي مرتفع قيمته 4 مما يؤكد سعي النقابة الى تحسين الوضع الاقتصادي للعاملين حيث ترتبط مؤسسة " سوميفوس" بمجموعة من الاتفاقيات الجماعية مع الشريك الاجتماعي من ضمنها تقديم ترقيات وعلاوات للأفراد حسب ما تفتضيه الحاجة ، وذلك من خلال اعتماد التقييم السنوي ومستوى الأداء

والانضباط ، حيث تعمل النقابة على تفعيل تلك الاجراءات وتسهيلها ، وتقوم بمتابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال كالأجور والضمان الاجتماعي، وتمثل النقابة الاداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى.

العبارة رقم 04: تقديم الحوافز: تشير البيانات الى ان 57.5% موافقون و 27.5 %موافقون بشدة بينما نجد ان 7.5 % محايدون وغير موافقون وهذا ما يتضح في المتوسط الحسابي المقدر ب 4.05.

تشكل الحوافز أحد أهم المشكلات العمالية بالنسبة للعاملين من جهة وإدارة المؤسسة من جهة أخرى، حيث تعمل هذه الاخيرة على توفير بيئة عمل تسودها العدالة في توزيع الحوافز، كما تعمل النقابة على:

– تحسين الرواتب للعاملين.

– الحماية الاجتماعية في مجال التأمين عن المرض والبطالة وضمان معاشات عن الشيخوخة والوفاة.

– العمل على زيادة الوعي لدى العمال من خلال التكوين والتدريب والمؤتمرات والندوات العلمية

العبارة رقم 05: تعزيز العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة حيث يوافق 52.5 % من افراد العينة و27.5% موافقون بشدة بينما نجد 15 %غير موافقون وقدرت نسبة المحايد ب 5 % ، تعمل النقابة على تعزيز العلاقات الانسانية وهذا ما يبنه الافراد بمتوسط حسابي قدره 3.93. اذ تعمل نقابة سوميفوس على:

– محاولة التقليل من حوادث العمل و مختلف الأخطار المحيطة بالعامل من خلال دراسة هذه المعطيات و محاولة إيجاد الحلول الممكنة للتقليل من آثارها من جهة، ثم التأمين على الضحايا في حالة وقوعها من جهة أخرى.

– توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة و غير المأجورة.

– تنظيم دورات. رياضية وثقافية في المناسبات الوطنية والدينية.

– رفع المستوى المعيشي و تحقيق الاستقرار الاجتماعي.

الشكل 6: المتوسط الحسابي للعبارات المتعلقة بالعمل النقابي



المصدر: من اعداد الباحثان اعتمدا على مخرجات برنامج Excel

2.5. مناقشة وتحليل نتائج المحور الثالث: سلوكات الانتماء والرضا لدى العاملين بمؤسسة سوميفوس

الجدول 7: يوضح عبارات الالتزام التنظيمي

الرقم	العبارة	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي
06	أحافظ على وسائل الانتاج بالمؤسسة	التكرار	00	5	3	24	8	40	3.88
		النسبة	%00	%12.5	%7.5	%60	%20	%100	
07	اتقيد باللوائح التنظيمية للمؤسسة	التكرار	00	00	1	25	14	40	4.33
		النسبة	%00	%00	%2.5	%62.5	%35	%100	
08	أقوم بمساعدة زملائي أثناء العمل	التكرار	00	00	3	21	16	40	4.33
		النسبة	%00	%00	%7.5	%52.5	%40	%100	
09	أحضر الاجتماعات الدورية بالمؤسسة	التكرار	1	1	00	29	9	40	4.10
		النسبة	%2.5	%2.5	%00	%72.5	%22.5	%100	

10	أتجنب الخلافات مع الزملاء وأعوان الادارة	التكرار	00	00	00	25	15	40	4.38
11	أحافظ على التوقيت الرسمي للعمل	النسبة	%00	%00	%00	%62.5	%37.5	%100	4.05
	المجموع								3.58

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss

التعليق والتحليل:

العبارة رقم 06: المحافظة على وسائل الانتاج بالمؤسسة: توضح الشواهد الاحصائية ان 60%موافقون و20 %موافقون بشدة كما ان 12.5% من افراد العينة غير موافقين مقابل 7.5% لم يبدوا رايهم، حيث ان المتوسط الحسابي للإجابات قدر ب 3.88. من خلال اجابات مفردات العينة يتبين ان معظم العمال غير مهتمين بوسائل الانتاج لانهم يشعرون بالاغتراب حسب ما افاد به بعض العمال اثناء توزيع الاستبيان لان وسائل الإنتاج تستخدم من طرف المسؤولين والمشرفين حسب رأيهم وبالتالي هم غير معنيين بالحفاظ على السيارات وأجهزة الطباعة وغيرها ، يتضح ان هناك تهميش للعاملين على مستوى إدارة سوميفوس وعدم الاهتمام بالجانب الشخصي والتنظيمي لهم.

العبارة رقم 07: التقيد باللوائح التنظيمية للمؤسسة: من خلال البيانات الواردة في الجدول نلاحظ ان 62.5 %موافقون و 35% موافقون بشدة بينما 2.5% محايد حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.33 ان احترام القوانين والتقيد باللوائح التنظيمية للمؤسسة هو "نتيجة الاصلاحات الهيكلية للقطاع العام في مراحل التسيير، " وقد هدفت عملية إعادة هيكلة المؤسسات إلى التخلص من المركزية البيروقراطية التي قضت على روح المبادرة والإبداع، وتسببت في عرقلة نشاط المؤسسة)، ويرجع هذا السلوك الى تخوف الاعمال من العقوبات الادارية او عدم منحهم حوافز

العبارة رقم 08: مساعدة الزملاء في العمل: يتضح من البيانات الاحصائية ان 52.5% موافقون و40% موافقون بشدة وقد كانت اجابات 7.5%محايدة بمتوسط حسابي مرتفع قدر ب 4.33.

عند قراءة النتائج يتضح ان المعاملات الجيدة والعمل في فرق متناسقة تساهم بشكل كبير في مساعدة العمال لبعضهم بجدية وهذا ما يمكن طرحه في العلاقات الانسانية ، لما يكون المناخ التنظيمي مستقر وتتوفر مختلف التسهيلات ونمط اشراف مرن مع فعالية في الاتصال يقوم العمال بتقديم المساعدة والتعاون.

العبارة رقم 09: الحضور للاجتماعات: من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم 07 يتضح ان 72.5% من العمال يحضرون تلك الاجتماعات و 22.5% موافقون بشدة بينما نجد 2.5% غير موافقون وبشدة على الحضور وهذا راجع حسب افادة النسبة الاكبر من الافراد اثناء توزيع الاستبيان ، ان حضورهم للاجتماعات والمشاركة في طرح أفكار وقرارات جديدة يزيد من فرص ترقيتهم والحصول على مزايا مادية ومعنوية ، كما تعمد الادارة الى تحسين اوضاعهم وتفعيل اليات العمل الجماعي والاهتمام بهم وتلبية مطالبهم

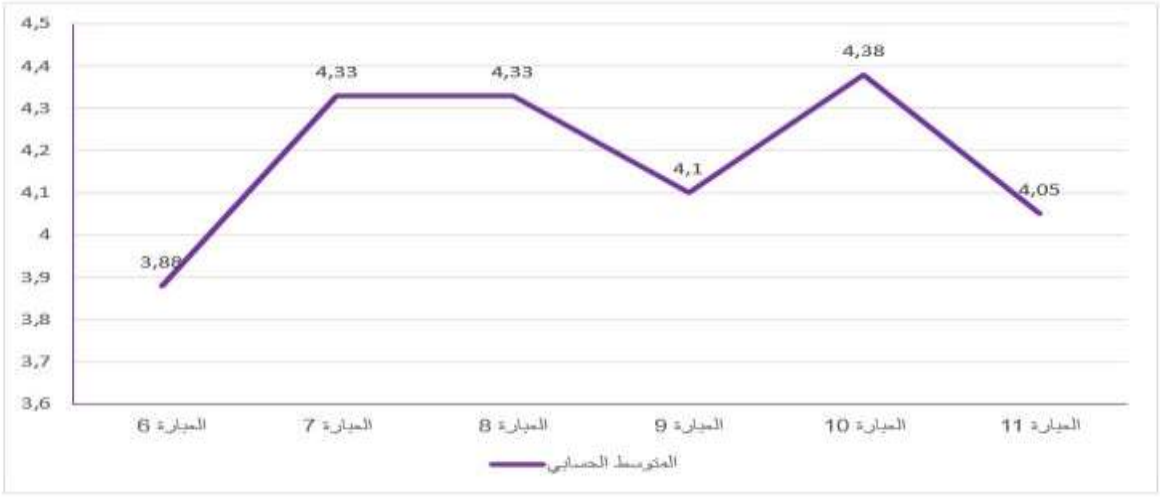
العبارة رقم 10: تجنب الخلافات: نلاحظ ان 62.5 %موافقون و37.5% موافقون بشدة على تجنب الخلافات مع الزملاء واعوان الادارة وذلك بمتوسط حسابي مرتفع 4.38.

يعد تجنب اثارة النزاعات سلوكا حضاريا راقيا ينبع من قدرة الافراد على العمل بروح الفريق ومحاولة الاندماج المهني ضمن بيئة عمل مستقرة، وكذلك اللجوء الى التظلمات ورفع تقارير وشكاوى تجنبهم الصدامات والنزاعات التي تفسد المناخ العام للعمل.

العبارة رقم 11: المحافظة على التوقيت الرسمي للعمل: يتضح من اجابات مفردات العينة ان 45%موافقون و35% موافقون بشدة كما ان 10%غير موافقون ومحايدون بمتوسط حسابي قدره 4.05.

من خلال الملاحظة في ميدان الدراسة نجد ان العاملين يقبلون على العمل واداء المهام في مواعيدها الرسمية، كما اتضح لنا حسب مسؤول الامن ومدير الموارد البشرية ان معظم العمال ملتزمون بالتوقيت وعدم التأخر في العمل مما يتيح الفرصة لمواصلة الأنشطة بنشاط دون اللجوء الى الخصم او الطرد كما يتبين ان معدلات العطل المرضية قليلة بالنسبة لجميع الافراد وهذا يعزى الى التنظيم العادل والاشراف المنظم من طرف الإدارة.

الشكل 7: المتوسط الحسابي للعبارات المتعلقة بالالتزام التنظيمي



المصدر: من اعداد الباحثان اعتمدا على مخرجات برنامج Excel

6. النتيجة العامة للدراسة:

من خلال إجابات المبحوثين الواردة في الجداول رقم 06- 07 توصلت الدراسة الى:

تؤدي النقابة العملية بالمؤسسة ميدان الدراسة دورها المحلي في ضمان تحسين مستوى العمل وظروفه، ومراقبة تطبيق الادارة للنظام الداخلي واللوائح المسيرة للنشاطات المهنية، بالإضافة الى تعزيز العلاقات الانسانية بين الادارة والعاملين كالمشاركة في اتخاذ القرار، وهذا ما

تبينه البيانات الاحصائية في الجدول رقم 06 والذي يفسر دور العمل النقابي والنقابة العمالية، من خلال العبارات رقم 01- 03 - 05 حيث كان المتوسط الحسابي مرتفع.

وضوح وتجلي سلوكيات الالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي للعاملين واحساسهم بالانتماء للمنظمة العاملين بها، وهذا من خلال المحافظة على وسائل الانتاج، التقيد بالضوابط واللوائح، تجنب الخلافات وتقديم المساعدة لغيرهم من العاملين حيث تؤكد الشواهد الاحصائية في الجدول رقم 07من مقدار المتوسط الحسابي المتوسط ونسب مئوية حسب العبارات الواردة في ذات الجدول وهي : 06-07-08 – 10.

من خلال ما ورد نستنتج أنه العمل النقابي الذي يضمن حقوق العاملين والمناخ التنظيمي الجيد يلعب دورا مهما في تعزيز سلوك الالتزام التنظيمي لدى المورد البشري بالمديرية العامة لشركة SOMIPHOS، وذلك ما أثبتته النتائج الجزئية للدراسة حسب الجدولين رقم06-07

الخاتمة:

يبقى العمل النقابي متغير نسبي في المؤسسة العمومية الجزائرية ، فإدراك الافراد للعمل النقابي ومختلف الحوافز والحقوق التي يتحصلون عليها، من المؤشرات التي لها علاقة بزيادة مستويات الالتزام الوظيفي والقيام بأعمال إضافية وتطوعية مرتبطة بالنظام الرسمي للمكافآت والحوافز، كما أن متغيري العمل النقابي والالتزام التنظيمي يتأثران بمجموعة عوامل ومتغيرات أخرى كالقيادة ومنظومة الاتصال والتشريعات وغيرها. وبالتالي فالمؤسسة التي يسود فيها التعاون والتوازن وتقديم الأفكار والمقترحات في إطار ممثلي العمال وفق اليات الاتفاقيات الجماعية والقوانين المعمول بها تساهم بشكل كبير في تعزيز مستوى الالتزام لدى العاملين بكل أبعادها، ومن ثم المحافظة على بقائها واستمراريتها.

قائمة المراجع

الجزائرية ,ا .ا .(1976) .الجزائر :الديوان الوطني للنشر والاشهار .

الجوهري ,م .م .(2011) .*علم الاجتماع الصناعي والتنظيم* .عمان ,الاردن :دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

الساعاتي ,ح .(1980) .*علم الاجتماع الصناعي* .بيروت ,لبنان :دار النهضة العربية.

العميان ,م .س .(2003) .*السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال* .عمان ,الاردن :دار وائل للنشر والتوزيع.

الموسوي ,ض .م .(2007) .*سوق العمل والنقابات في الاقتصاد السوق الحرة* .الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية .

الميثاق الوطني ,ل .ا .(19976) .الجزائر :الديوان الوطني للنشر والاشهار.

بدوي ,ا .ز .(1983) .*علاقات العمل في الدول العربية* .بيروت ,لبنان :دار النهضة.

تليلاني ,ف .ا .(2012.2013) .*التمثيل العمالي النزاعات وأثرها على أداء الموارد البشرية في المنظومة الصحية الجزائرية* .قسنطينة , تخصص تسيير موارد بشرية :كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

جودة ,م .ا .(2010) .*إدارة الموارد البشرية* .éd)ط .(1عمان ,الاردن :دار وائل للنشر.

سمير ,ا .(2005,2007) .*مكانة المفاوضات الجماعية في الاضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر فترة ما بعد 1988.* البويرة ,تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل ,الجزائر :مذكرة ماجيستير.

محمد ,ع .غ .(2005) .*قاموس علم الاجتماع* .الاسكندرية ,مصر :دار المعرفة الجامعية.