

الجماعات العمالية في العمل وعلاقتها بالصراع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية- دراسة ميدانية
بمؤسسة نفطال ولاية تيارت-

**Labour groups at work and their relationship to organizational conflict in the
Field study at the Tiaret State Naftal foundation economic enterprise**

د.بوزغلان طاهر - جامعة تيسمسيلت - الجزائر khaled.bzgh@gmail.com

د. بوعافية العيد - جامعة برج بوعريش- الجزائر laid0773893648@gmail.com

تاريخ النشر: 2025-06-30	تاريخ القبول: 2025-05-30	تاريخ الإرسال: 2025-04-22
-------------------------	--------------------------	---------------------------

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين الجماعات العمالية للعمل والصراع التنظيمي داخل مؤسسة نفطال ولاية تيارت، بالاعتماد على المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى: صدق الفرضية الأولى التي تقر بوجود علاقة بين الجماعات العمالية والصراعات العمالية المتكررة = 0,03 وهي أقل من 0,05، كما توصلت نتائج الفرضية الفرعية الثانية إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سعي الجماعات العمالية للارسمية لزيادة سلطتها وعلاقتها بوجود صراعات خفية sig=0.39 وهي أكبر من 0,05

الكلمات المفتاحية: ، الجماعات العمالية، التنظيم، الصراع التنظيمي، المؤسسة الاقتصادية، مؤسسة نفطال.

Abstract:

THIS STUDY AIMED TO IDENTIFY THE RELATIONSHIP BETWEEN LABOUR GROUPS AND ORGANIZATIONAL ORGANIZATIONAL CONFLICT WITHIN THE TIARET STATE PETROLEUM CORPORATION BASED ON THE DESCRIPTIVE APPROACH AND THE STUDY FOUND :

BELIEVE THE FIRST HYPOTHESIS THAT THERE IS A RELATIONSHIP BETWEEN LABOUR GROUPS AND REPEATED LABOUR CONFLICTS SIG= 0.03 , WHICH IS LESS THAN 0.05, AND THE RESULTS OF THE SECOND SUB-HYPOTHESIS FOUND THAT THERE IS NO STATISTICALLY SIGNIFICANT RELATIONSHIP BETWEEN THE PURSUIT OF EXTRA-OFFICIAL LABOR GROUPS TO INCREASE THEIR POWER AND THEIR RELATIONSHIP TO TO HIDDEN CONFLICTS 39SIG=0. IT IS LARGER THAN 0 , 05

Keys words: Labour Groups, Organization, Organizational Conflict, Economic Enterprise, State Naftal foundation

تمهيد:

تعتبر المؤسسة الجزائرية وليدة ظروف سياسية واقتصادية معينة ساهم في تشكيلها جماعات عمالية مختلفة وتعتبر هذه الجماعات من بين مكونات المؤسسة تحمل معها صفات وخصائص سوسيو ثقافية متنوعة تميزها عن جماعات أخرى وتتشكل بناء على معايير وأهداف محددة مسبقا، فالتفاعل المستمر بينها يكون وفق قيم وأفعال متعارف عليها وتطرح وجهات نظر وأراء مختلفة، فسيرورتها الديناميكية تشهد مختلف الظواهر التي تنشأ بداخلها كتوحد الأهداف والفعل الاجتماعي والاعتراف الاجتماعي لها وتضمن حقوقها، فعملية الاتصال في التنظيم الرسمي تكون مصحوبة بأساليب ذات بعد سوسيو تنظيمي يؤثر على اتجاهات الأفراد داخل الوحدات التنظيمية مما يجعلهم يشكلون نسقا خاصا بهم ومن بين من خلال العلاقات و المعايير التي تحكمها، فالجماعة العمالية تصبح ضغطا على طرف آخر لما تختلف المصالح وتتعارض والأهداف ويصبح كل طرف يهدد الآخر في وسط الفئات السوسيو مهنية وتصبح المؤسسة الاقتصادية تشكل مجالا لأشكال الصراعات المترتبة عن اختلاف الجماعات العمالية خاصة لما يكون فارق العمر أو الخبرة المهنية أو الانتماءات الجهوية والقربانية معمول بها داخل المؤسسة وهي التي تتحكم في تشكيل الجماعات وتنعكس خلفياتها وآثارها السلبية على الأفراد كصراع اللوبيات وظهور صراعات خفية وبروز مشاكل أخرى كالتغيب والإضراب وعدم الانضباط والعجز في تشكيل علاقات عمالية جيدة.

ويثير مفهوم الجماعات العمالية للعمل والصراع التنظيمي في الفكر السوسيو تنظيمي حساسية خاصة واهتمام كبير عن طبيعة العلاقة بينهما نظرا لما يحملان من على المؤسسة الجزائرية باعتبار الجماعة العمالية تحمل فكرا خاصا بها وشرعية عمالية خاصة لما يزداد حجم الجماعة وتصبح تمارس نوعا من السلطة التي اكتسبتها من أعضائها وتأخذ هذه الجماعة طابعا مختلفا في الانتساب إليها حسب الحاجات التي يسعى العامل إلى تحقيقها، ومما لا شك فيه أن نزاعات العمل تعبر عن عدم الرضا الجماعي وتهدف إلى ممارسة الضغط على الطرف الآخر بسبب الذهنيات والتصرفات والتفكير في نواتج الفعل للآخر ويترب عن هذا التوتر والعدوانية في علاقات العمل سواء بين العمال مع بعضهم البعض في فئة مهنية معينة او فئة ضد فئة أخرى مع امتلاك كل منهم وسائل وأدوات تمارس ضغطا على بعضها البعض ويلجئون إلى جلب واستقطاب العمال المعروفين أو الذين لديهم خبرة في مجال معين للتضييق على أي طرف، فالواقع المعاش للمؤسسة الجزائرية أصبح يعرف الكثير من الممارسات التي أصبحت عائقا لها من جوانب تنظيمية وتسييرية واجتماعية.

ومن خلال ماسبق تتجلى لنا إشكالية الدراسة في التساؤل الآتي: ما طبيعة العلاقة بين الجماعات العمالية للعمال والصراع التنظيمي؟

وينبثق عن هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية كالآتي:

- ما طبيعة العلاقة بين الجماعات العمالية للعمل و الصراع العمالي؟
- ما طبيعة العلاقة بين الجماعة العمالية اللارسمية التي تسعى إلى زيادة سلطتها اللارسمية والصراعات الخفية داخل المؤسسة الاقتصادية؟

الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين الجماعات العمالية للعمل والصراع التنظيمي داخل المؤسسة الاقتصادية بوحدة نفضال بتيارت

الفرضيات الفرعية :

- توجد علاقة بين الجماعات العمالية اللارسمية للعمل والصراع التنظيمي. عند مستوى الدلالة 0,05
Sig=
- توجد علاقة بين الجماعات العمالية اللارسمية التي تسعى إلى زيادة سلطتها اللارسمية والصراعات الخفية داخل المؤسسة الاقتصادية عند مستوى الدلالة Sig=0,05.

1. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في الكشف عن الواقع المعاش للعمال داخل المؤسسة الاقتصادية والظواهر المترتبة عن التكتلات العمالية سواء الرسمية أو الغير الرسمية وإبراز مختلف أسباب الصراعات التنظيمية بين العمال داخل مؤسسة نفضال التي تعتبر قطبا اقتصاديا هاما والذي يتأثر بالعلاقات العمالية ومستوى أدائهم الذي هو ناتج عن الروح المعنوية لهم كما أنها تتأثر بالتعاون الجماعي كما تتأثر كذلك بالصراعات ومن أجل تحقيق الميزة التنافسية وعرفة مختلف المشاكل التي تكبح العمل سواء على المستوى التنظيمي أو التسييري وتقص من القيمة المضافة في الجانب الاقتصادي تم تسليط الضوء على مؤسسة نفضال ولاية تيارت التي تعتبر كعينة من المؤسسة الكبرى والركيزة الاقتصادية الأولى للدولة الجزائرية.

2. أهداف الدراسة:

- معرفة العلاقة بين الجماعات العمالية للعمل والصراعات التنظيمية داخل مؤسسة نفضال ولاية تيارت.
- معرفة الانتماءات الجماعية للعمال داخل المؤسسة الاقتصادية.

- معرفة نسبة الصراعات التنظيمية داخل مؤسسة داخل مؤسسة نפטال في ولاية تيارت.

- معرفة نسبة الصراعات الخفية داخل مؤسسة نפטال ولاية تيارت.

- الوصول إلى نتائج حقيقة تعد مرجعا علميا.

3. الجانب المنهجي للدراسة:

1-3 منهج الدراسة:

يعتبر منهج الدراسة من بين الخطوات الأساسية في العملية البحثية فهو يعتبر بمثابة المؤطر لكافة مراحل البحث ولقد تم توظيف المنهج الوصفي للإحاطة بجوانب الموضوع وتفسيره تفسيراً سوسيولوجياً كما ووصف طبيعة العلاقة بين الجماعات العمالية والصراع التنظيمي في مؤسسة نפטال بتيارت الذي كانت أبعاده كالتالي: الصراعات العمالية داخل المؤسسة ، والصراعات الخفية بحيث يعتبران بعدين هامين داخل الفئات السوسيو مهنية ويعكسان طبيعة العلاقة بينهما وبين الجماعة العمالية ويعبران هذين المتغيرين جزاء من الواقع المعاش للمؤسسة كما يتم تغطية واكتشاف أبعاد حقيقية أخرى التي تعرقل عملية التسيير الإداري وتحد من العلاقات الاجتماعية الإيجابية داخل التنظيم.

2-3 أدوات الدراسة:

1-2-3 يعرف الاستبيان: "على أنه نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه للأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول مشكلة أو موقف ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية" (زرواتي، 2012، صفحة 172) وقد تم استخدام تقنية الاستبيان التي تعتمد على الأسئلة المغلقة والمفتوحة من أجل ترك الحرية للمجيب وتقديم بعض التبريرات.

2-2-3 المقابلة:

لقد تم توظيف أداة المقابلة للاستفسار حول بعض أسئلة الدراسة ولتغطية الأسئلة التي لم يجب عليها المبحوثين في أداة الاستمارة وقد تم استعمال المقابلة الحرة لجمع المعطيات بطريقة المباشرة من خلال مقابلة العمال وطرح أسئلة عليهم تخص كلا المتغيرين سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

3-2-3 الأساليب الإحصائية:

لقد تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وذلك من أجل تفريغ بيانات الاستبيان والتحكم فيها وإعطائها تفسيراً إحصائياً و سوسيولوجياً. وقد تم الاعتماد على معامل $khi-deux$ من أجل معرفة طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة

3-3 التعريف بمجتمع الدراسة:

تحتوي مؤسسة نفطال لولاية تيارت وحدة التوزيع على 50 عاملا ومن خلال الاستطلاع الميداني تم اختيار أسلوب المسح الشامل لمجتمع البحث من أجل جمع المعلومات التي تساعد في الدراسة من طرف كافة العمال.

4. تحديد مفاهيم الدراسة:

1-4 تعريف الجماعة:

" هي جماعة أولية تتكون لخدمات على أساس عمل مشترك في نفس من المصنع وتكون العلاقات بين الأعضاء وثيقة بدرجات متباينة أيضا ومن المحتمل أن يعملوا ويتناولوا طعامهم ويتحدثوا معا" (الجيلاني، 2008، صفحة 111)

يشير هذا التعريف إلى أن الجماعة ترتبط من خلال الخدمة التي تقدمها والهدف التي تسعى إلى تحقيقه ومن خلال عملية التفاعل داخل المؤسسة.

وتصنف الجماعة على أساس الوظائف والأنشطة التي تمارسها وهي تتغير من حيث الشكل والعدد والنشاط وتعتبر ثابتة في مرحلة معينة بينما تعتبر متغيرة في مراحل أخرى وتنمو وتتطور وتضيف إلى بنائها التنظيمي أعضاء جدد فهي أيضا تضع وظائف جديدة لهم كما تظهر وظيفة الجماعة أكثر في تلك الضوابط والمعايير التي تضعها بغية ضبط سلوك أعضائها وهناك عواقب أخرى مترتبة عن أي فرد يخالف المعايير الرسمية والقيم المتفق عليها من طرف الجماعة، فالفرد لما ينتهي إلى جماعة عمالية معينة يشبع الكثير من حاجاته النفسية والاجتماعية ويرى بأنه يحقق ذاته وأهدافه فيها ويشعر بالأمن الوظيفي ولهذه الجماعة حاجة إلى السيطرة والحاجة إلى الانتماء. (الجيلاني، 2008، صفحة 123)

وتعتبر الجماعة العمالية داخل المؤسسة الجزائرية ذات تكوين اجتماعي متباين لها قيمها وتقاليدها وأسلوبها الخاص الذي تتفاعل به داخل الأنساق التنظيمية ويمكن ملاحظتها من خلال الجلوس والعمل معا أو التفاعل معا.

2-4 مفهوم التنظيم: يعتبر التنظيم حيز مكاني يلتقي فيه العمال مع بعضهم البعض لتنفيذ المهام وهذا يطلق عليه تسمية خاصة بحيث تتفاعل فيه العلاقات الرسمية والغير الرسمية لتحقيق الأهداف التي أنشئ من أجلها وقد يعرفه أميتاي أترزيوني "هي الوحدات الاجتماعية التي يتم إنشاؤها من أجل تحقيق أهداف معينة وتستثنى من هذه الوحدات جماعة الأصدقاء والأسرة فهذين الشكليين لا يدخلان ضمن التنظيمات أما

جميع الأشكال الأخرى فهي تدخل ضمن التنظيم ويرى أن التنظيم يقوم على الخصائص الآتية: تقسيم العمال والسلطة، وجود عدة مراكز لاتخاذ القرارات، استبدال العاملين. (الجيلاني، 2008، صفحة 60)

يشير هذا المفهوم إلى أن التنظيم هو وحدة اجتماعية وجدت من أجل تحقيق هدف معين ويتكون هذا التنظيم وكل عامل متواجد فيه له سلطة معينة خولها لها القانون المعمول به داخل المؤسسة من خلال الوظيفة التي يقوم بها فالتنظيم بمثابة الجهاز الهيكلي الذي يؤثر علاقات العمل من جهة والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة.

3-4 مفهوم الصراع: "يعني في اللغة اللاتينية (Conflit) ويعني " الصدمة " أي (Choc) ويعني كذلك (La lutte) أو القتال (Combat) أي الصراع المفتوح و أحيانا المسلح، وهو إجابة فاعل ما على عدم تكيفه مع رهانات معينة بناء على رهانات اتخذها من قراءته لمحيط العمل وطبيعة العلاقات السائدة رسمية كانت أم غير رسمية" (قاسيمي، 2013، صفحة 72)

اصطلاحا:

" هو عملية تفاعل اجتماعي بين طرفين أو أكثر تبدأ عندما يدرك أحد أطرافها أن الطرف الآخر يعيق تحقيق أهدافه مما يخلق لديه شعورا بالإحباط يقوده إلى تفسير طبيعة الموقف ومقاصد الطرف الآخر وبالتالي إلى القيام بسلوك معين قد ينهي الصراع أو يقوده إلى تطورات أخرى واستمرار الصراع. (القيوتي، 2008، صفحة 355)

" أو سلوك تنظيمي طبيعي ينشأ بسبب المنافسة الشديدة على المصادر النادرة أو بسبب الاختلاف حول طرق التسيير من خلال استعمال عدة وسائل منها التخويف بحيث لا يمكن الوصول إلى الهدف إلا من خلال هزيمة أحد الطرفين أو تحطيمه وإزالته نهائيا" (قاسيمي، 2014، صفحة 13)

4-4 تعريف المؤسسة الاقتصادية:

هي كل وحدة قانونية سواء كانت شخص مادي أو معنوي والتي تتمتع باستقلال مالي في صنع القرار، وتنتج سلع وخدمات مالية، تهدف إلى اقتحام أكبر عدد من الأسواق وكذلك لتحقيق مجمل أهدافها. (عدون، 1998، صفحة 11)

5-4 التعريف بمؤسسة نفطال :

هي الشركة الوطنية لتسويق وتوزيع المواد البترولية نفطال هي مؤسسة اقتصادية ، تجارية وهي مؤسسة ذات أسهم فهي تبيع الغاز وسيرغاز.

لها رأسمال موضوع في البنك قدره 15.650.000.000.00 دينار جزائري و في حالة الإفلاس تقوم الدولة ببيع أسهم . أما فيما يخص قرارات العمل فهي تأتي من المؤسسة الأم مؤسسة نفطال بالجزائر العاصمة و يتم تطبيقها و العمل بها في المؤسسة الفرعية نفطال تيارت، بالإضافة إلى أن هناك قرارات تصدر أحيانا من المدير ويتم العمل بها فبطبيعة الحال تكون في صالح المؤسسة.

4-6 تعريف الصراعات الخفية: هي التعارضات التي تعبر عن عدم الرضا ضد طرف معين داخل الفئات السوسيو مهنية وغير معلنة عنها وتظهر من خلال عدم تقبل فعل معين أو طريقة عمل أو ذهنية معينة ويكون غير معلن عنه ويمكن أن تتحول إلى نزاعات فردية أو جماعية إذا مست أطرافا عديدة في المؤسسة (حامد، 1011، صفحة 32)

5. محددات الجماعة في المؤسسة:

للجماعات العمالية في المؤسسة محددات تسهم في تشكيلها تحديد أهدافها ومن بين هذه المحددات نذكر منها: (الجنس السن، التخصص الوظيفي، الأقدمية في العمل، العمر، الحالة العائلية، الانتماءات الجهوية والقبلية، الانتماء الإيديولوجي، تقارب المكانة الاجتماعية) ومن خلال هذه المحددات تتفاعل الجماعة في التنظيم وتنشأ قواعد وقيم منظمة للفعل متفق عليها وهذه القواعد والقيم هي التي تنتجها الأفراد فيما بينهم وهي قواعد غير مكتوبة وبمعنى آخر هي قواعد ذات عقد لفظي من بينها فلما تكون هذه القيم والقواعد والأهداف بصفة عامة ذات اتجاه سلبي فهي تؤثر على تسيير المؤسسة وتصبح أقل نجاحا وتقدما أما إذا كانت ذات ديناميكية إيجابية في التي تقود المؤسسة إلى التقدم والتطور. (الجيلاني، 2008، صفحة 164)

6. -أنواع الجماعات العمالية في المؤسسة الاقتصادية:

هناك أنواع متعددة للجماعات العمالية داخل المؤسسة ولكل جماعة لها محددات وخصائص كما تم ذكرها سابقا وفي ومن خلال الدراسة القائمة يمكن التركيز على نوعين من الجماعة العمالية وهي الجماعة الغير الرسمية والجماعة الرسمية للعمل والتي لكل منهما قواعد وشرط محددة لها فمن خلال علاقات العمل تنبثق جماعات عمالية داخل المؤسسة تدير علاقات اجتماعية فيما بينها فهي تنشأ من خلال أربع منظورات وهي تتشكل من خلال أربع منظورات وهي كالآتي:

1-6- المنظور الأول:

التجاور المكاني بحيث أن الجماعة العمالية تتفاعل وجها لوجه ولها احتكاك يومي بين أعضائها ما يسهم ذلك في تقويتهم وتبادل الآراء ووجهات النظر وإظهار أنماط تفكيرهم وتحليلهم لمختلف الظواهر والمشكلات

التنظيمية ويعتبر هذا أساس قوة الجماعة ورأسمالها الحقيقي بصفتهم أفرادا يبحثون عن إشباعاتهم الخاصة.

2-6 أما المنظور الثاني:

وهو اشتراك القيم المتعارف عليها وهي القيم (الثقافية والاجتماعية والإيديولوجية) وهي الأساس لصياغة الوحدة الفكرية للجماعة وهي أساسية في بقاءها وتخطيطها وتفاهمها واستمرارها وهي تصيغ أهدافا تعمل على تحقيقها كما أن الأصول القربانية والانتماءات الجغرافية والمستويات التعليمية المشتركة ووحدة التكوين المهني والجيل والجنس وكل هذه الأبعاد تشكل تقاربا فكريا وعاطفيا ومصلحيا بين أعضائها ويشجعهم على العمل في إطار تعاوني.

3-6 المنظور الثالث:

وهو وحدة المصالح والأهداف فانتماء الفرد للجماعة تحدده أهدافا ومصالح وماذا يمكن أن يقدم الفرد للجماعة وماذا يستفيد وما هي الخطة المناسبة لذلك ومن خلال نشاطها تحدد الجماعة أهدافا معينة تعبر في الحقيقة عن مصالح ترغب في تحقيقها وهنا تجتمع المصالح وتعبر عن هدف يعملون تحقيقه.

4-6 المنظور الرابع:

وهو وحدة الخطر ويمكن للجماعات أن تتشكل بسبب خطر حقيقي يهددها أو لما ترى فتتحرك لتوحيد الجهود الذين يشعرون بنفس الخطر وهناك مصيرا مشتركا يدفعهم للتوحد.

أما الجماعة الغير الرسمية فهي تتكون من خلال تفاعلها مع التنظيم الرسمي المعترف به وتتشكل بداخله لتحقيق مجموعة الأهداف أو الدفاع عن حقوقها ومطالبها لما تشعر بأن هناك تعدي على حقوقها ولا يمكن أن تحققها من خلال الوسائل المتوفرة في التنظيم الرسمي ومنها تحقيق مختلف الإشباعات النفسية والاجتماعية لأعضائها وتعاون مع التنظيم الرسمي أو تدخل في صراع معه لتغيير القيادة الرسمية أو لفرض وجهة نظرها في مسألة ما. وتحقيق أهداف معينة محددة مسبقا وأهداف غير متوقعة فيمكن لأي جماعة أن تتشكل لتحقيق مطالب اجتماعية واقتصادية بهدف تحسين الظروف العمال المهنية والاجتماعية ورفع مستواهم الاقتصادي. (قاسمي، 2014، صفحة 115)

7. النظريات المفسرة للجماعة العمالية:

يعتبر المعنى الأصلي لديناميكية الجماعة تشبيها للجماعة اكتشفت في عالم الطبيعة كان يعبر عنها بفكرة أو نظرية المجال، وتتضمن النظرية تشبيها للجماعة بظاهرة اكتشفت في عالم الطبيعة كان يعبر عنها بفكرة المجال أو نظرية المجال، وتتضمن النظرية تشبه تكوين الجماعة بمجال الطاقة الذي يتولد عن خلق تيار

كهربائي فعندما يوضع قطب موجب وقطب سالب في حامض الكبريت ويوصلان بسلك معدني يتولد تيار كهربائي لم يكن موجودا أصلا في أي عنصر من العناصر التي استعملت الأحداث التيار الكهربائي، كذلك هو المجال بالنسبة للجماعة البشرية عندما تتكون تبرز طاقة أو قوة جديدة وصفات لم تكن موجودة في الأفراد المكونين لها، ويعتبر كيرت لوين (kurt lewen) من تبنى نظرية المجال وديناميكية الجماعة وطورها لدراسة الظواهر الاجتماعية والنفسية وما بينهما من اعتمادية متبادلة. (القيسي، 2017، صفحة 121)

فالأعضاء ممثلين إلى بعضهم البعض، وهذه المجموعة توجد عندما يدرك الأفراد فيها مصيرهم يعتمد على مصير المجموعة ككل، فقد ركز على الجماعات الاجتماعية من بينها الجماعة العمالية وكيف تنشئ هذه الجماعة وما هي الأهداف التي لاقت بين أفراد الجماعة.

فالتربط بين الأهداف والمهام يكون عاملا مهما بحيث يكون أعضاء الجماعة معتمدين على بعضهم البعض من أجل الإنجاز، فعندئذ يتم إنشاء ديناميكية قوية ويؤدي هذا الترابط إلى أن تكون المجموعة كلا ديناميكية حيوية ونشيطا، وهذا يعني أن التغيير في أحد الأعضاء أو المجموعات الفرعية يؤثر على الآخرين فالمجموعة التي تخضع لشروط التكافل الإيجابي كانت عموما أكثر تعاونا ويميل الأعضاء إلى المشاركة والتواصل أكثر في المناقشات.

8. التعريف بميدان الدراسة:

✓ نبذة تاريخية عن مؤسسة نفطال:

مؤسسة تكرير وتوزيع المواد البترولية.

عدل هذا المرسوم تحت رقم 189/87 الصادر بتاريخ 25 أوت 1984 والذي نص على مؤسستين :

- ✓ نفتيك : NAFTEC : المؤسسة الخاصة بتكرير المواد البترولية و لها وحدات في كل من "الجزائر، سكيكدة، حاسي مسعود، حاسي الرمل، أرزيو، أدرار".
- ✓ نفطال : NAFTAL : المؤسسة الخاصة بتسويق و توزيع و بيع المواد البترولية بحيث لها 48 وحدة موزعة على كامل التراث الوطني، ومنها وحدة تيارت و 04 وحدات خاصة بالموانئ، كما أنها فرع 100 بالمائة من شركة سوناطراك .

P: بترول ، ن : نفط ، وهي مؤسسة اقتصادية SPA مؤسسة ذات أسهم وفروعها هي:

✓ غاز البترول المميع GPL ; Gaz pitrol liquafie

✓ فرع التسويق Branche comersialisation

- ✓ فرع الوقود Branche carburants
✓ فرع الزيوت و الشحوم Branche bitume
✓ Aviation marine . (المستخدمين، وثائق رسمية عن مؤسسة نفطال، 2020)

وعن الشريك الاجتماعي لا يوجد شريك اجتماعي في مؤسسة نفطال بل هي مؤسسة مستقلة بذاتها وهي تابعة للدولة و توجد هناك نقابة عمال من أجل الدفاع عن مصالحهم وتعرف بنقابة عمال نفطال وليست حرة . ومقر الاجتماعي هو كالتالي :

طريق الكثبان ص ب 73 الشارقة ، الجزائر ، الهاتف 021381313.

المؤسسة الفرعية تيارت : شارع معروف احمد، تيارت

✓ أما التمثيل الديمقراطي:

فيما يخص قرارات العمل فهي تأتي من المؤسسة الأم مؤسسة نفطال بالجزائر العاصمة، ويتم تطبيقها و العمل بها في المؤسسة الفرعية نفطال تيارت ، بالإضافة إلى أن هناك قرارات تصدر أحيانا من المدير ويتم العمل بها فبطبيعة الحال تكون في صالح المؤسسة .

GPL مؤسسة غاز البترول المميع وهي مؤسسة مقاطعة الغاز و البترول المميع تيارت ، وتعد وحدة من وحدات توزيع وبيع المواد البترولية ، وأصبحت الوحدة تدعى بالمنطقة وتمثل التقسيم التالي :

وحدة توزيع الغاز و البترول المميع GPL وتضم مركزين في تيارت "زعرورة ولاية تيارت" و الأخرى "تسمسليت" علاوة عن ذلك فهي تحوي على عدة مستودعات تابعة لها إقليمية "فرنندة ولاية تيارت ، افلو ولاية الأغواط ، سوقر ولاية تيارت.

✓ الإطار القانوني للمؤسسة :

المركز الوطني للسجل التجاري:	CNRC
التسمية أو العنوان :	شركة ذات أسهم نفطال
الشكل القانوني للشركة :	شركة أسهم
عنوان المؤسسة الثانوية :	23 شارع جيش التحرير الوطني حسين داي
الولاية:	محافظة الجزائر الكبرى
عنوان المؤسسة الرئيسية :	طريق الكثبان الشارقة
تاريخ بداية النشاط :	24 جانفي 2001
الممثل القانوني للشركة:	المسير أو المدير العام

تاريخ القيد :	24 جانفي 2001
رقم التسجيل :	99 ب 01/0009691
قطاع النشاط:	التجارة بالجملة
قطاع النشاط:	التجارة بالجملة
رمز النشاط	نص النشاط
31002	تجارة بالجملة للزيوت و الشحوم الصناعية
310001	تجارة بالجملة للمحروقات الصلبة و السائلة و الغازية
306004	تجارة بالجملة للعجلات المطاطية
تاريخ وإمضاء مأمور المركز الوطني	إمضاء الممثل القانوني للشركة

المصدر: (المستخدمين، الوثائق الرسمية لمؤسسة نفضال، 2020)

الجدول: رقم 01: يمثل متغير الجنس

الاحتمالات	التكرار	النسبة
ذكر	27	54,0%
أنثى	23	46,0%
المجموع	50	100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

تشير البيانات الإحصائية أعلاه أن نسبة الذكور تمثل نسبة 54% أعلى من نسبة الإناث التي تمثل نسبة 46% ويرجع هذا إلى طبيعة العمل الذي يحتاج اليد العاملة الذكورية كون المؤسسة لها نشاط خارجي وعمل شاق فالمؤسسة تعتمد على الميداني الذي يتطلب جهدا ووقت إضافيا خارج ساعات العمل وبالتالي تسعى المؤسسة إلى توظيف اليد العاملة الذكورية.

كما أن هناك جماعات عمالية منقسمة حسب الجنس بحيث تم ملاحظة العلاقات الموجودة بين العاملين والعاملات التي فكل فجنس الذكور له تتواجد به جماعات عمالية في حين جنس الإناث كذلك ولكل واحد منهم علاقاته وتفاعلاته الخاصة والأكثر ماهو ملاحظ كذلك أن العمال يعملون مع بعضهم البعض بينما كذلك ويشير هذا إلى وجود جماعات عمالية من يدخل في تصنيفها متغير الجنس ولكل مجموعة قيم وطريقة عمل وتفاعل معين.

جدول رقم2: يمثل المستوى التعليمي للعمال:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
متوسط	20	40,0 %
ثانوي	24	48,0 %
جامعي	6	12,0 %
المجموع	50	100,0 %

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

من خلال البيانات الإحصائية أعلاه أن النسبة الأعلى تعود للعمال ذوي مستوى التعليم الثانوي ويقدر بنسبة 48% بينما ترجع نسبة 40 % إلى العمال الذين لديهم شهادة التعليم المتوسط وتعد نسبة 12% إلى العمال الذين لديهم مستوى جامعي.

ومن خلال انسب المذكورة أعلاه يتبين أن العمال ذوي مستوى التعليم الثانوي هي الفئة المسيطرة على مجتمع البحث باعتبارهم يملكون شهادات ذات تخصصات تقنية كالإعلام الآلي و وتقني في تسيير الموارد البشرية كما أن القطاع الذي يعملون فيه التحقوا به منذ فتح المؤسسة ما جعلهم يتكيفون في التخصصات التقنية ويتوقعون عن الدراسة.ومن خلال مقابلة عينة البحث تم الإدلاء بأن هناك جماعات عمالية ساهم المستوى التعليمي ومؤسسات التكوين المهني في تكوينها وإعادة هيكلتها، فالعمال يفضلون من كانت لديهم علاقات الزمالة في الدراسة على أنهم متفاهمين فيما بينهم ولهم دراية بطبيعة علاقاتهم ببعضهم البعض ولذلك يكونون علاقات اجتماعية وتصبح لديهم جماعة عمالية من ذات بعد علمي ساهم كذلك في تكوينها سواء من حيث التخصصات العلمية التي أو المستوى التعليمي كما أنهم يشعرون بترباط بينهم.

جدول رقم 3: يمثل متغير الفئة المهنية

الاحتمالات	التكرار	المجموع
إطار عالي	2	4,0%
إطار	11	22,0%
تحكم	25	50,0%
تنفيذ	12	24,0%
المجموع	50	100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

تشير البيانات الإحصائية أعلاه أن النسبة الغالبة في المؤسسة هي أعوان التحكم والتي تبلغ نسبتها 50 % في حين ترجع نسبة 24 % لفئة أعوان التنفيذ كما ترجع نسبة 22 % لفئة الإطارات بينما تعود نسبة 4 % للإطارات العليا.

ويفسر هذا أن الفئة الغالبة تعود لطبيعة النشاط المؤسسة الذي يعتمد على العمل الدائم في التخصصات التقنية سواء من طرف الزبائن أو من طرف الشركات الفرعية التابعة لها فمؤسسة نفطال تحتاج من العمال ذوي التخصصات التقنية في مختلف المجالات وينقسم عمال التحكم حسب تخصصاتهم المهنية والأنشطة التي يقومون بها كما تعكس كل فئة سوسيو مهنية جماعات عمالية بداخلها لها تفاعلها الخاص المركب من مهامها وقيمها وعاداتها وكل بعد متعارف عليها ولكل مجموعة قيم وطريقة عمل وتفاعل وعلاقات معينة تختلف طبيعتها وشكلها من جماعة عمالية لأخرى كما أن هذه الجماعات تتكون من خلال التقسيمات داخل التنظيم التي لها الطابع الرسمي لكن إعادة تشكل الجماعات العمالية من خلال الترابط بين العمال الذي أصبح يلغي التصنيف المهني وتشكل جماعات لا رسمية فكل إطار أو إطار عالي يريد أن تدعمه جماعة عمالية من أجل تحقيق أهدافا معينة ويبقى التصنيف المهني كبعد يتحكم في تكوين الجماعات.

جدول رقم:4 يمثل الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	الاحتمالات
42,0%	21	أقل من 5 سنوات
48,0%	24	من 5 إلى 10 سنوات
10,0%	5	من 10 إلى 15
100,0%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

من خلال البيانات المتحصل عليها أعلاه نلاحظ أن النسبة المرتفعة تعود للعمال الذين لديهم سنوات الخبرة من 5 إلى 10 سنوات والتي تقدر نسبتها بـ 48% بينما ترجع نسبة 42 % إلى العمال الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات في حين ترجع نسبة 10 % إلى العمال الذين لديهم خبرة وظيفية أقل تنحصر بين 10 إلى 15 سنة. ونفسر هذا أن بعد الخبرة المهنية متنوعة في جميع مجالات المؤسسة لدى الفئات السوسيو مهنية الثلاثة تستمد من خلال عملية التفاعل التنظيمي وتشكل بعض الجماعات على بناء على خبرتها أو تخصصها الوظيفي خاصة لما تصبح الخبرة المهنية ذات أثر على تسيير المؤسسة أو تسعى للضغط على جماعة أخرى تظهر الممارسات الخفية لتكتل الجماعات العمالية بناء وتسمى لكسب المصالح وتحقيق أهدافها الجماعية.

جدول رقم 5: يمثل الانتماء لجماعة عمالية

النسبة	التكرار	الاحتمالات
68,0%	34	نعم
32,0%	16	لا
100,0%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

تشير البيانات الإحصائية أعلاه أن نسبة 68% تعود للعمال الذين يقرون أنهم ينتمون إلى جماعات عمالية داخل المؤسسة بينما تمثل نسبة 32% إلى العمال الذين لا ينتمون إلى جماعات عمالية ونفسر النسبة المرتفعة ان العمال لا يستطيعون العمل بمعزل عن بعضهم البعض فالتفاعل الموجود بينهم يفرض عليهم أن يكونون جماعات عمالية من خلال تشكل أفرادها وتتدخل في عملية الانتماء لهذه الجماعة فالعامل يعتبر ضعيفا من لما يرى انه لا ينتمي لأي جماعة عمالية تضمن له حقوقا وتعترف بهويته فالجماعة تضع معايير سلوكية من أجل تنظيم شؤون أفرادها والدفاع عن حقوقها وتختلف وجهات النظر بين الفئات السوسيو مهنية فما هو ملاحظ في ميدان العمل أن سيرورة العمل لها طابع خاص ومختلف من جماعة لأخرى بالرغم انه يمكن ضمن أهداف المؤسسة فالانتماء للجماعات داخل المؤسسة يكون وفقا للسلطة أو الانتماء الجغرافي أو الأجيال أو متغير الجنس أو الجماعات التي تعمل ضمن فئة معينة كما تتشكل جماعة عمالية جديدة من فترة لأخرى بسبب الاختلافات والتعارض الموجد بينهم فالقناعات الشخصية هي التي تتحكم في العامل لانتمائه لجماعة معينة.

جدول رقم 6: يمثل وجود جماعة عمالية تعمل مع بعضها البعض

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	26	52,0%
لا	24	48,0%
المجموع	50	100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

من خلال الجدول الإحصائي أعلاه نلاحظ نسبة 52% من عينة مجتمع البحث تقرباً أن هناك جماعات عمالية تعمل مع بعضها البعض ولها جانب رسمي الذي تؤدي فيه سير المهام فكل عامل يحتاج إلى الآخر للتنسيق بين المهام وتحقيق الهدف العام للمؤسسة ويحكم هذا العمل جانب قانوني يضمن سيرورة العمل وفق نسق تنظيمي يوفق بين الجامعات لعمالية التي تعمل مع بعضها البعض سواء في فئة مهنية واحدة أو مجال تنظيمي واحد، كما أن من الجماعات العمالية من تعمل مع بعضها البعض على من خلال تشكيل علاقات اجتماعية ويوجد تفاهم بينها وتعمل على تقوية نفسها وهذا يكشف لنا عن الجانب الرسمي و اللارسمي لتسيير الجماعة العمالية فهناك قيم مشتركة فيما بينهم و متعارفين عليها تعيد تشكيل نسق ويشكلون جماعات لا رسمية جديد تميزها عن جماعة أخرى كما يجعلها ردة فعل لجماعة عمالية أخرى

تريد أن تقلل من اعترافها.

جدول رقم 7: يمثل وجود جماعات عمالية متفاهمة ومنسجمة في مكان العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	36	72%
لا	14	28%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

تشير البيانات الإحصائية أعلاه أن نسبة 72% من العمال يقرون بأنه نتج صراع بين الجماعات العمالية بينما ترى نسبة 28% على أنه لم ينتج صراع الجماعات العمالية ونفسر هذا الصراع الحاصل سواء بين الفئات السوسيو مهنية من خلال عملية المقابلة للعمال يتبين أن هناك جماعات عملية لها أهداف تتعارض مع جماعات عمالية أخرى لها قيم ملتزمة بها أو هوية مهنية لأعوان التحكم والتنفيذ التي لا تعترف بها فئة الإطارات كما أن صراع المصالح والأهداف أو الترقيات وظهور مشاكل أخرى فهذا التضامن بين الجماعات هو الذي يضمن طبيعة العلاقة بين العمال بنشوب صراعات ووجود تعارضات تسعى كل جماعة لتحقيق مكاسبها على جماعة أخرى وهذا ما عجز عن تشكيل ثقافة تنظيمية تعود بالإيجاب على فاعليها بسبب هذه الممارسات الخارجة عن الأهداف العامة.

جدول رقم 8: يمثل وجود جماعات عمالية متفاهمة ومنسجمة في مكان العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	23	46,0%
لا	27	54,0%
المجموع	50	100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

تشير البنات الإحصائية في الجدول ان نسبة 46 % من العمال يقرون بأن هناك نقصا في تجانس وتفاهم الجامعات العملية بينما تقرر نسبة 54 % عكس ذلك ويشير هذا إلى وجود فروق في العمر والمستوى التعليمي والخبرة المهنية كما أن هذا فرض ثقافة عمالية وسيادة ذهنيات وتصرفات غير واضحة وغير مفهومة بالنسبة لمختلف الفئات المهنية وهذا يفصل روح ديناميكية الجماعة العمالية عن العمل

وينقص هذا من التفاعل المتطلب داخل المؤسسة كما أن هناك من العمال من يتحاشون الاختلاط الوظيفي، فثقافة العمال لها أثر على هذا العمل من خلال كيفية التعامل وطريقة العمل ومدى تفهم العمال لبعضهم البعض خاصة لما تكون المؤسسة في إعادة المراجعة الفصلية أو السنوية ويتم استقدام عمال مؤقتين تتوسع فجوة عدم التفاهم والتجانس كون طريقة العمل تختلف من عامل لآخر ومن فئة لأخرى ما يجعل هناك بعض الاختلافات والتناقضات العمالية.

جدول رقم 9: يمثل وجود صراع في المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	42	% 84,0
لا	8	% 16,0
المجموع	50	% 100,0

تشير البيانات الإحصائية أعلاه أن نسبة 84 % من العمال من يقرون بأن هناك صراعات تنظيمية داخل المؤسسة في حين ترى نسبة 16% من العمال من لديهم من يرون عكس ذلك ويرجع هذا إلى طبيعة عمل المؤسسة التي لها نشاطات متعددة ما يجعل عملية في الصراع فيها مستمرة كما أن ثقافة العمال هي كذلك من ومختلف المعاملات بين الفئات السوسيو مهنية فالصراع داخل مؤسسة نفضال تظهر من فترة لأخرى وبأشكال متعددة مما يتحتم وجود صراعات ذات طابع تنظيمي واجتماعي.

جدول رقم 10: يمثل وجود صراعات خفية داخل المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	25	%50,0
لا	25	%50,0
المجموع	50	%100,0

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

تشير البيانات الإحصائية أعلاه أن النسب التي أقر بها العمال داخل المؤسسة هي نسبتين متساويتين بحيث تنقسم نسبة 50% لكل من العمال الذي تتوجه آرائهم حول الصراعات الخفية ونفسر هذا من خلال واقعهم المعاش داخل المؤسسة فالصراعات الخفية التي لا تظهر للعلن هي بمثابة البداية الأولى لتطورا الصراعات وهي كذلك تتعدد أسبابها من خلال منها ما هو نفسي أو اجتماعي أو تنظميوتختلف حسب وجهات النظر ويبقى الصراع الخفي على كل حال متفشيا داخل الفئات السوسيو مهنية كما

يتدخل هذا البعد في تشكيل الجماعات العمالية.

جدول رقم 11: يمثل وجود صراع بين الجماعات العمالية داخل المؤسسة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	36	72%
لا	14	28%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

تشير البيانات الإحصائية أعلاه أن نسبة 72% من العمال يقرون بأنه نتج صراع بين الجماعات العمالية بينما ترى نسبة 28% على أنه لم ينتج صراع الجماعات العمالية ونفسر هذا الصراع الحاصل سواء بين الفئات السوسيو مهنية من خلال عملية المقابلة للعمال يتبين أن هناك جماعات عملية لها أهداف تتعارض مع جماعات عمالية أخرى لها قيم ملتزمة بها أو هوية مهنية لأعوان التحكم والتنفيذ التي لا تعترف بها فئة الإطار كما أن صراع المصالح والأهداف أو الترقيات وظهور مشاكل أخرى فهذا التضامن بين الجماعات هو الذي يضمن طبيعة العلاقة بين العمال بنشوب صراعات ووجود تعارضات تسعى كل جماعة لتحقيق مكاسبها على جماعة أخرى وهذا ما عجز عن تشكيل ثقافة تنظيمية تعود بالإيجاب على فاعليتها بسبب هذه الممارسات الخارجة عن الأهداف العامة.

جدول رقم 12: يمثل ما إذا كان هناك جماعات عمالية تسعى إلى الحصول على سلطة معينة داخل

المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	34	68,0%
لا	16	32,0%
المجموع	50	100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

تشير البيانات الإحصائية أعلاه أن نسبة 68% من عينة مجتمع البحث تقر بأن هناك جماعة عمالية تسعى إلى الحصول على ترقية وظيفية بينما ترى نسبة 32% عكس ذلك ونفسر هذا أنه من خلال تشكيل العلاقات الاجتماعية داخل العمل تظهر بوادر الأهداف التي من بينها عملية الترقية الوظيفية خاصة لما

تكون هناك جماعات عمالية بينها فروق كبيرة وتسعى كل جماعة إيصال عامل ينتهي إليها لتولي منصب معين والتي تعتبر قوية من خلاله كما انه يمثلها أتمنح لهذه الجماعة سلطة وظيفية فالمنطق التسييري يصبح خاضعا في هذه المرحلة إلى المنطق والقيم الاجتماعية المسيرة لهذه العلاقات.

اختبار الفرضية الأولى:

هل توجد جماعات عمالية تعمل مع بعضها البعض

*هل يوجد صراع في المؤسسة

جدول رقم:13

Effectif

Tota l	هل يوجد صراع في المؤسسة		
	لا	نعم	
26	8	18	هل توجد جماعات عمالية تعمل مع بعضها البعض نعم
24	0	24	لا ض
50	8	42	Total

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

Tests du khi-deux

Sig. exacte (unilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Signification asymptotique (bilatérale)	Ddl	Valeu r	
		0,003	1	8,791 ^a	khi-deux de Pearson N 50 d'observations valides

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن $\text{sig} = 0,003$ وهي أصغر من 0,05 وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الجماعات العمالية التي تعمل مع بعضها البعض وصراع داخل مؤسسة نفضال بحيث لهم فكرة التقبل والعمل مع الآخر حسب إجابة عينة مجتمع البحث. ونفسر هذا أن الجماعات العمالية داخل مؤسسة نفضال تسهم في إثارة صراعات سواء رسمية أو غير رسمية أو غير رسمية والتي باعتبار كل جماعة لها أهداف ومصالح تسعى لتحقيقها

ويمكن أن تتعارض مع أهداف جماعات أخرى فأحيانا تكون الجماعة تتصارع مع الإدارة من أساليب غير منطقية ولا علمية كأسلوب الرقابة الصارم أو عدم توفير التغذية الرجعية للمطالب والانشغالات ما يجعلهم يشكلون جماعة مدافعة عن حقوقها ومن جهة أخرى تتصارع الجماعات العمالية مع بعضها البعض من خلال الخبرة الوظيفية أو توسيع مناطق النفوذ والانتماء الجهوي والقروبي كذلك يشكل ميدان صراع الجماعات العمالية.

الفرضية الفرعية الثانية :

جدول رقم:14

هل تسعى الجماعات العمالية إلى زيادة سلطتها اللارسمية في المؤسسة Tableau croisé
هل توجد صراعات خفية داخل المؤسسة *

Total	هل توجد صراعات خفية داخل المؤسسة		
	لا	نعم	
21	9	12	هل تسعى الجماعات العمالية- نعم
29	16	13	إلى زيادة سلطتها اللارسمية في المؤسسة لا
50	25	25	Total

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

Tests du khi-deux

Sig. exacte (unilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Signification asymptotique (bilatérale)	Ddl	Valeur	
		0,390	1	,739 ^a	khi-deux de Pearson N d'observations valides
				50	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن $\text{sig} = 0,39$ وهي أكبر من 0,05 وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجماعات العمالية التي تسعى إلى زيادة سلطتها اللارسمية في المؤسسة والصراعات الخفية.

بحيث يصرح المبحوثين أنه لا توجد علاقة بين سعي العمال لزيادة سلطتها داخل المؤسسة والصراعات الخفية لما تأخذ الطابع الرسمي لعملية التسيير.

لكن من خلال المقابلات الميدانية تبين أن الصراعات الخفية تتأثر بالجماعات العمالية التي تسعى لزيادة السلطة ومناطق النفوذ فالصراعات الخفية تظهر للعلن لما تقوى تصبح الجماعة العمالية تسعى وراء زيادة سلطتها ذات الجانبين الرسمي واللا رسمي وتصبح الصراعات الخفية تزداد من مرحلة لأخرى لدى العاملين والعاملات سواء داخلها وخارجها ويكون هذا داخل الجماعة أو خارجها كما أن المتغيرات السوسيو ثقافية لازالت تسيطر على ذهنياتهم وأفعالهم التي لا يمكن فصلها عن علاقات العمل بحيث أن الجماعات العمالية يمتد تفاعلها خارج المؤسسة وكل ما هو واقع بداخلها تنقله مختلف الفئات السوسيو مهنية خارج المؤسسة وبالتالي يصبح لها أثرا على العلاقات العمالية فالتصرفات التي تصدرها الجماعات العمالية تكون سببا في إثارة مظاهر الصراع الخفية وهذا ما يكون له أثرا على العملية التسييرية ككل.

الخلاصة:

من خلال ما سبق تم التوصل إلى صدق الفرضية الأولى التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجماعات العمالية اللارسمية والصراعات العمالية عند مستوى الدلالة 0,05 بينما تم التوصل إلى صدق الفرضية الفرعية الثانية والتي مفادها توجد علاقة بين سعي الجماعات اللارسمية للعمل والصراعات الخفية داخل المؤسسة اللتان تخدمان الفرضية العامة بشكل مباشر وبالتالي يمكن القول أن الفرضية العامة تحققت بشكل جزئي من الناحية الإحصائية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجماعة العمالية للعمل والصراع التنظيمي للعامل داخل مؤسسة نفضال من خلال المعلومات التي تم جمعها من طرف عينة مجتمع، فالجماعة العمالية للعمل والصراع التنظيمي من بين الظواهر التنظيمية ذات التأثير والعلاقة المتبادلة والناجتان عن التفاعل المستمر للعمال فيما بينهم بداية من الفئات السوسيو مهنية المتواجدة في أسفل الهرم التنظيمي وصول إلى أعلى مستويات الهرم التنظيمي كما يجدر الإشارة إلى القيم والمعايير والذهنيات العمالية وتعارض الأهداف التي تؤثر على السير العام للمؤسسة سواء كان من الجانب الإيجابي أو الجانب السلبي للمؤسسة وتكون أحيانا هناك أسبابا حقيقة وأحيانا أخرى مفتعلة فالخصائص النفسية والشخصية والاجتماعية للجماعات العمالية هي التي تشكل إحدى بؤادر الصراع إضافة على هذا مستوى الطموح وزيادة الأهداف والمصالح تزيد من

تفاقم الصراع كما لا يتم إهمال البيئة الداخلية والخارجية التي تستند منها الجماعة قيمها وثقافتها، ويؤكد جمال غريد أن التحكم في تقنيات الإنتاج يجب أن يكون تنظيم العمل قريبا من نمط المعايير والقيم

الخاص بالجماعة المشتغلة فيه كما يجب مراجعة المتغيرات المسيطرة على ذهنية العمال المكلفين بالمهام داخل المؤسسة ومحاولة تقريب ثقافتهم على ثقافة المؤسسة التي يتواجدون فيها. (غريد، 1997، صفحة 41) ومن خلال هذه الدراسة يتم اقتراح حلول علمية كتغذية رجعية ما تم القيام به وهي كالاتي:

- توفير أخصائي اجتماعي في دراسة التنظيم من اجل فهم مختلف العلاقات الاجتماعية وتشخيص مختلف المشاكل التنظيمية داخل المؤسسة.
- احترام ثقافة المؤسسة والعمل على تحسين الهياكل.
- تفعيل عملية الاتصال التي تخص مختلف المهام بين الوحدات المتواجدة خارج المؤسسة
- الاستجابة لمختلف متطلبات وحقوق الجماعات العمالية.
- إنشاء خلية اصغاء ومتابعة لمختلف المشاكل العمل.
- العمل على تحسين مناخ العمل من خلال تشكيل ثقافة عمالية ذات مستوى مرموق ومقبول من اجل التقليل من الصراعات
- تغيير الذهنيات والعمل على إيجاد سبل للتفاهم والتشاور

الهوامش والمراجع:

محمد قاسم القريوتي، *نظرية المنظمة والتنظيم*، دار وائل للنشر ، عمان، ط3، 2008، ص:355

هناء محمود القيسي، *فلسفة إدارة سلوك الأفراد في المنظمات المعاصرة*، دار مناهج للنشر والتوزيع عمان -الأردن، 2017، ص:123

حسان جيلاني ، *التنظيم والجماعات*، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2008، ص- ص:60،111،123،164

خالد حامد ، *نزاعات العمال في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر*، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2011، ص:32

رشيد زرواتي ، *تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية*، زعياش للطباعة والنشر بوزريعة، الجزائر ط2012، ص:4، ص:172

ناصر عدون دادي، *اقتصاد المؤسسة*، دارالمحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1998، ص: 11

- جمال غريد ، ثقافات المؤسسة، مركز البحث الأثروبولوجي الاجتماعية والثقافية، وهران -
الجزائر، ط1، 1997، ص:41
- ناصر قاسمي ، الإتصال في المؤسسة دراسة نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية،
الجزائر، ط1، 2014، ص:115
- ناصر قاسمي ، الصراع داخل المنظمة وفعالية التسيير الإداري-دراسة نظرية وتطبيقية- دار
الكتاب الحديث، القاهرة، ط2، 2013، ص:72
- ناصر قاسمي ، سوسيولوجيا المنظمات دراسات نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات
الجامعية الجزائر، ط1، 2014، ص:13
- قائمة الملاحق:

- فرع المستخدمين، الوثائق الرسمية لمؤسسة نفطال. تيارت 2021/02/24