

دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية -بسكرة-

د. هدى درنوني

جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور النقابة كهيئة تنظيمية ممثلة للعمال تسعى إلى حماية مصالحهم وتحقيقا منهم الوظيفي في ترسيخ قيم تنظيمية تزيد من تماسك ووحدة وتكامل مصالح وأجزاء المؤسسة الصناعية. وهذا بالنزول إلى مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة، والوقوف على دور نقابتها العمالية في تكييف وتمكين هذه القيم لتمثل قواعد سلوك ونمط تسيير وضابط معياري يُعمل وفقه لتحقيق الأهداف التنظيمية المسطرة.

Summary:

This study aims to identify the role of the Syndicate as the regulatory body representative of the workers, seeking to protect their interests and achieve job security in establishing organizational values increase the cohesion and the unity and integration of interests and parts of the industrial establishment.

This is to take to the electrical cable industry Biskra Foundation, stand on the role of unions in her union conditioning and enable these values to represent a pattern of conduct and the conduct of the officer, standard works and the jurisprudence of the ruler to achieve organizational goals.

مقدمة:

لقد أجمع الكثير من الباحثين في علم السوسولوجيا وغيرها من العلوم الاجتماعية على أن مجتمع اليوم هو مجتمع التنظيم؛ لما يتميز به من ديناميكية سريعة وتحولات عظيمة مست المجتمع في كل جوانبه؛ الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية أو الثقافية....

هذه الأخيرة (الثقافة) التي تلعب دورا حيويا في تكوين شخصية الفرد وقيمه ودوافعه واتجاهاته، والمعبرة على الموروث الاجتماعي الذي يضم كل ما أنتجه الإنسان من أفكار وعمليات فنية، ومواثيق تتعاهد عليها الجماعات المختلفة لتنظيم الحياة الاجتماعية.

والمنظمة جزء من المجتمع تتأثر وتؤثر فيه، تتميز بقيم راسخة، تعبر عن قواعد السلوك التي يقتنع بها العاملين داخلها، ويتبنونها في معاملاتهم، إذ تتضمن آراء وممارسات تتطور مع الزمن لتشكل أساليب للتفكير وطرق ومواثيق لإنجاز العمل، كما تعبر عن قواعد تحدد سلوكيات العمال الرامية إلى المحافظة على الجودة وتحسين الخدمة والاستجابة السريعة والملائمة لاحتياجات المنظمة والعمال.

وهو ما تسعى إليه النقابة العمالية من خلال أدوارها العديدة، من مطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل، والمطالبة بحقوق العمال، إلى سعيها لإرساء قواعد العدالة والمساواة وقيم الانضباط والاحترام...، مما يساهم في تكييف العامل مع محيط عمله وتمكنه من إرساء قواعد وقوانين تضمن حقوقه وتفعل أدؤه ودوره.

من هذا المنطلق جاء المقال ليعالج موضوع دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية متخذين من مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة نموذجا لذلك.

1- إشكالية الدراسة: يجمع الكثير من علماء الاجتماع، على أهمية القيم ودورها الحيوي في تكوين شخصية الفرد، ودوافعه، اتجاهاته وعلى أنها ميزة خاصة لكل مجتمع.

وكون التنظيم جزء لا يتجزأ من المجتمع، فإن له ثقافته الخاصة به، التي تنمو وتتطور مع مرور الزمن وقيم تحدد اتجاهاته وفلسفته.

إذ أن القيم التنظيمية هي مجموعة من المعتقدات والاتجاهات والمعايير التي تعمل على توجيه أعضاء التنظيم وإدراكاتهم بما ينعكس في التزاماتهم بالعمل الجاد، والابتكار والتحديث والعمل لتحقيق الأداء الأمثل والاستجابة لاحتياجات المؤسسة والعملاء بالأخص لاحتياجات العمال. فهم المحركين الأساسيين لعناصر الإنتاج والمشاركين في رسم الأهداف والسياسات والنشاطات وانجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسة.

هذه الاحتياجات التي تسعى الكثير من الهيئات لتحقيقها وتبنيها، من بينها التنظيمات النقابية، التي تتمثل في تلك الجماعات والمنظمات القانونية التي تنشأ من أجل المطالبة بحقوق العمال سواء المادية (كالأجر، الحوافز والعلاوات)، أو المعنوية (كالتقدير الاحترام والثناء)، الهادفة إلى تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، من خلال العمل على تقريب وجهات نظرهم وآرائهم وتوحيد اتجاهاتهم ومعتقداتهم وضبط سلوكياتهم من خلال نشر قيمهم وتكثيف عاداتهم بما يتماشى مع متطلبات المؤسسة والعمال معا.

فإذا كانت المحافظة على العامل والتأكد من بقائه في المنظمة هي واحدة من أهداف النقابة، خاصة مع تزايد مشاكل العمال والعمل، مما يوجد صعوبة في ارساء قواعد المساواة والعدل والحرص على حقوق العمال فالقيم التنظيمية هي من السبل التي توفر بيئة آمنة، وتهتم بالعامل وسلامته وتحقق توافق لسلوك العمال مع اللوائح والقوانين السائدة في المؤسسة، كما أنها تساهم في تغيير وتعديل اتجاهاتهم وميولهم وقناعاتهم من خلال إشراكهم في التسيير ومنحهم الثقة، وتحرير طاقاتهم لتقديم أداء أفضل.

وكون النقابة هي الممثل الرسمي للعمال والمطالبة بحقوقهم والساعية لتوفير بيئة تنظيمية مناسبة لأداء العمل ما يدفعنا للبحث عن كيف تعمل على إيجاد قيم متكيفة مع التنظيم وما يحيط به، وعن مساهمتها في التمكين من القيم التنظيمية وفقا لمتطلبات العمال.

من كل ما سبق ستحاول هذه المقالة البحث عن دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية، وهذا انطلاقا من التساؤل الرئيسي التالي:

- ما دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية؟

وتحتة يمكن إدراج التساؤلات الفرعية التالية:

- ما دور النقابة في تكثيف القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة الصناعية؟

- ما دور النقابة في التمكين من القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية؟

2-أهمية الدراسة: ترجع أهمية هذا الموضوع إلى الدور الهام الذي تلعبه الحركة النقابية باعتبارها هيئة ممثلة للعمال ومطالبة بحقوقهم، تسعى إلى تحقيق الاستقرار المهني، وتحقيق التوافق بين أعضائها، ما يعتمد على القيم التنظيمية التي تساهم في زيادة تماسك وتكامل مصالح وأجزاء المؤسسة الصناعية، وبالتالي وجوب الاهتمام بترسيخها لتوفير بيئة تنظيمية ملائمة.

3-أهداف الدراسة: إن الهدف من أي بحث علمي هو الوصول إلى تشخيص للمشكلة موضوع الدراسة، وأهداف هذا المقال تتجلى في:

-الكشف عن الدور الذي تلعبه النقابة لترسيخ القيم التنظيمية.

- الوقوف على الدور الذي تقوم به النقابة لتكثيف القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية.

-الكشف عن مساهمة النقابة في التمكين من القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية.

4- مفاهيم أساسية:

-تعريف النقابة:هيئة دائمة، حرة، لها شخصية معنوية، تتمتع باستقلال إداري ومالي، يكونها العمال بصرف النظر عن التوافق في عاداتهم، قيمهم، معارفهم واتجاهاتهم، لترابط مصالحهم، تهدف إلى حماية العمال وتحسين ظروف عملهم وتلبية احتياجاتهم.

-تعريف القيم:عبارة عن اتفاقيات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد، حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب فيه، أو ما هو جيد أو غير جيد (1).

-تعريف التنظيم: هو وحدة اجتماعية، يتم فيها تنفيذ الخطط ورسم السياسات والبرامج تحديد العلاقات والمسؤوليات وفقا لنموذج بنائي محدد، بهدف تحقيق الأهداف المسطرة.

-القيم التنظيمية:هي مجموعة المبادئ والرؤى والمعتقدات ومحددات الحكم للعاملين التي اعتادوا تطبيقها في المؤسسة، والتي تعمل على توجيه سلوكهم، تظهر بوضوح عند وضع الأهداف والخطط ورسم السياسات وتحديد طرق وإجراءات العمل.

5- فرضيات الدراسة:**-الفرضية العامة:**

➤ تساهم النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية.

-الفرضيات الجزئية:

➤ تعمل النقابة على تكييف القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية.

تقاس بالمؤشرات التالية: العمل الجماعي، الالتزام بالقوانين، التعاون.

➤ تساهم النقابة في التمكين من القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية.

تقاس بالمؤشرات التالية: التدريب والتكوين، إتقان العمل، مراعاة الإبداع والابتكار.

6- مجالات الدراسة:

-المجال المكاني: أجريت الدراسة الميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية ببيسكرة.

-المجال البشري: يتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال المؤسسة، عددهم 918 عاملا يقسمون إلى: الإطارات 110 عامل، أعوان التحكم 184 عامل، أعوان التنفيذ 624 عامل.

-المجال الزمني: دامت الدراسة الميدانية ما يزيد عن الشهر؛ من 9 ديسمبر 2015 إلى 21 جانفي 2016.

7- منهج الدراسة: إن موضوع البحث وطبيعة الدراسة تفرض على الباحث استخدام منهج مناسب، ولأن هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، فإنه سيستخدم **المنهج الوصفي** الذي يعبر عن الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة، متعلقة بظاهرة أو ضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق قديمة، وآثارها والعلاقات التي تتصل بها، وكشف الجوانب المتحكمة فيها (2).

8- أدوات جمع البيانات: تعتمد المناهج العلمية على أدوات ووسائل جمع البيانات، والتي يستعين بها الباحث للوصول لإجابة على ما أثاره من تساؤلات، واستخلاص النتائج المتعلقة بمشكلة دراسته وتحقيقا لذلك تم استخدام استمارة الاستبيان، التي تتلاءم والمنهج الوصفي المعتمد. وتم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي الذي يقوم على وضع علامة مقابل كل عبارة مناسبة، ثم تجميع كل النقاط الخاصة بالإجابات (3).

✓ **صدق استمارة الاستبيان:** يقصد به أن تقيس ما وضعت أصلاً لقياسه، أي أن أسئلتها وثيقة الصلة بموضوع البحث، ويتم ذلك بعرض الاستمارة على محكمين من ذوي الاختصاص (4). هو ما قمنا به حيث عرضت على مجموعة من الأساتذة لتحكيمها، ليتم التأكد من صدقهم كميًا بحساب معامل كاندال، والذي قدر بـ 0.98 مما يعبر عن درجة صدق كبيرة لهم.

✓ **ثبات استمارة الاستبيان:** لحساب معامل ثبات استمارة الاستبيان، وتم استخدام التجزئة النصفية، حيث يتم استخدام الأداة على المبحوثين مرة واحدة، ومن ثم يتم قسمة عبارات الأداة إلى نصفين ليحسب معامل الارتباط بين النصفين (5)، ثم يحسب معامل الثبات، وذلك بعد حساب معامل الارتباط بيرسون الذي قدر بـ $r=0.92$ ، والذي يستعان به لحساب قيمة سييرمان براون (6) المقدرة بـ 0.95 والدالة على الثبات العالي لاستمارة الاستبيان.

9- الأساليب الإحصائية: استخدمنا لمعالجة بيانات الدراسة الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة الوصفية، والتي تمثلت في:

- معامل كاندال لقياس صدق المحكمين ومعامل الارتباط بيرسون لقياس ثبات الاستبيان.
- التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد الدراسة وتحديد نسبة استجاباتهم .
- المتوسط الحسابي لمعرفة اتجاه تمرکز الاجابات.
- الانحراف المعياري للتعرف عن درجة التشتت بين استجابة عينة البحث.
- (كا²) لاختبار الفرضيات الدالة عند مستوى معنوية 0.05 و درجة حرية 6.

ولقد تم الاعتماد في تفرغ بيانات الدراسة على برنامج الإعلام الآلي (SPSS.V16).

10- عينة الدراسة: العينة في مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية هي جزء معين من أفراد المجتمع الأصلي، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله (7). وبالرجوع إلى دراستنا والتي يتعدى فيها إجراء حصر شامل لكافة عمال المؤسسة، نظراً للتكلفة والوقت اكتفينا بأخذ عينة من المجتمع الكلي، فكانت عينة عشوائية طبقية، نظراً لاعتمادها على اختيار عينة ممثلة من كل مستوى (طبقة) للمجتمع الأصلي، لها كافة الخصائص التي يشتمل عليها (8). وتم الاعتماد عليها لأن مجتمع دراستنا يتكون من عدة مستويات (طبقات)، لا بد لنا من اختيار عينة من كل منها، للتمكن من الحصول على بيانات ومعلومات أكثر دقة وتمثيلاً للمجتمع ككل.

1. تقدير حجم العينة: اعتمدت دراستنا هذه على اختيار نسبة 10% من المجتمع الكلي بالاستعانة بطريقة التوزيع المتساوي. وتم حساب حجم العينة كمايلي:

✓ **حجم العينة الكلي:**

918 عامل ← 100%

$$س ← 10\% = س = \frac{918 \times 10}{100} = 91.8 \approx 92 \text{ عامل}$$

✓ **حجم العينة في كل طبقة:**

$$\text{حجم العينة في كل طبقة} = \frac{\text{حجم الطبقة} \times \text{العينة حجم}}{\text{حجم المجتمع}}$$

$$* \text{عينة الإطارات} = \frac{110 \times 92}{918} = 11.02 \approx 11 \text{ عامل إطار}$$

$$* \text{عينة أعوان التحكم} = \frac{184 \times 92}{918} = 18.4 \approx 18 \text{ عامل تحكم}$$

$$* \text{عينة أعوان التنفيذ} = \frac{624 \times 92}{918} = 62.53 \approx 63 \text{ عامل تنفيذ}$$

2. خصائص العينة:

- **الجنس:** تعتمد المؤسسة الصناعية على العنصر الذكوري أكثر من النسوي، وهذا ما تبينه النسبة المئوية المرتفعة للذكور 97.82 %، مقابل 2.18 % للإناث؛ يرجع ذلك لطبيعة العمل في المؤسسة الصناعية الذي يعتمد أكثر على القوة البدنية، وعلى العمل التناوبي، مما لا يتناسب مع قدرات الإناث، والذي يقتصر عملهن على المناصب الإدارية.
- **السن:** تتراوح أعمار الفئة العمالية الأكثر في المؤسسة بين [30-40] سنة، المقدر 33.7 %، ما يعكس واقع الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية، الذي تتوفر فيهم الخبرة والمهارة والأقدمية بينما كانت الفئة العمرية أكبر من 60 سنة ذات نسبة منخفضة 2.17 % لأنها الفئة التي بلغت سن التقاعد. أما انعدام نسبة العمال الذين تقل أعمارهم عن 20 سنة فراجع إلى طبيعة العمل الصناعي الذي يتطلب نوعاً من التكوين والنضج.
- **المستوى التعليمي:** إن أكبر نسبة مثلت الفئة المبحوثة هي الفئة ذات المستوى التعليم الثانوي بنسبة 36.95 % لتتقارب مع نسبة المستوى الجامعي المقدر بـ 26.09 % ويرجع سبب تواجد عدد كبير من العمال ذوي المستوى الثانوي إلى كون جل الأعمال التي يقومون بها تتطلب تكوين وتأهيل مهني. أما وجود عمال جامعيين بهذه النسبة راجع إلى متطلبات العمل الإداري، دون إغفال وجود نسبة معتبرة من العمال ذوي مستوى متوسط وابتدائي وحتى من غير تعليم بنسب منخفضة، يقتصر عملهم على العمل التنفيذي.
- **الخبرة المهنية:** وجد أن 32 فرداً من العينة تتراوح سنوات خبرتهم بين [16-24] سنة، بنسبة قدرت بـ 34.78 %، ما يعكس نسبة الفئة العمرية [30-40] سنة، بنسبة 33.7 % وهو ما يؤكد المدة التي قضاها العمال في المؤسسة، كما يدل على أن أفراد الدراسة قد اكتسبوا قيم المنظمة، سواء بإرادتهم أو من خلال الممارسات والتعاملات فيما بينهم.

11- عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج:

11-1- المحور الأول: تعمل النقابة على تكيف القيم التنظيمية

1-1- مدى تكيف النقابة للعمل الجماعي

الجدول رقم (1): يوضح مدى تكيف النقابة للعمل الجماعي

رد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رد	درجة التكيف			العبارات	رد
				أبداً	أحياناً	دائماً		
4	0.68	2.19	92	14	46	32	fi	5
			100	15.2	50	34.8	%	
2	0.74	2.32	92	15	32	45	fi	6
			100	16.3	34.8	48.9	%	
3	0.73	2.26	92	16	36	40	fi	7
			100	17.4	39.1	43.4	%	
1	0.71	2.33	92	13	36	43	fi	8
			100	14.1	39.1	46.7	%	
	0.72	2.27	الدرجة الكلية					

من إجابات المبحوثين حول مدى تكيف النقابة للعمل الجماعي المبينة في الجدول رقم (1)، يتضح أن المتوسط الحسابي العام قد مثل 2.27 باتجاه إيجابي، وانحراف معياري بلغ 0.72، وهذا ما أكدته نتائج إجابات المبحوثين بـ: (دائماً) و (أحياناً) لمؤشرات العمل الجماعي المتمثلة في (تبادل المعلومات، تكامل الوحدات الإدارية، تبادل الأفكار) بمتوسطات حسابية متوسطة وإيجابية تراوحت بين 2.19 و 2.33.

وهو ما تؤكد في نظرية فرانك تانباوم أن الحركة النقابية نشأت عن الروح الاجتماعية التي تولدت عن الحاجات النفسية للعمال وعن ظروف العمل في المصنع، كما تعكس الوحدة الأخلاقية والنفسية بين العمال التي يكتشفونها عندما يعملون معا (9). فأهمية العمل الجماعي تتأكد في مدى رضا العمال وانتماهم لفريق العمل ومدى التجانس بينهم.

2- مدى تكيف النقابة تطبيق القوانين (الانضباط):

الجدول رقم (2): يوضح مدى تكيف تطبيق القوانين

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رد	درجة التكيف			العبارات	رقم العبارة		
				أبدا	أحيانا	دائما				
1	0.63	2.24	92	7	34	51	fi	طالب النقابة بتعديل قوانين المؤسسة بما يتناسب مع ظروف العمال	9	
			100	7.6	37	55.4	%			
3	0.75	1.93	92	29	40	23	fi	تطالب النقابة بإعادة النظر في القرارات التي ترى فيها عقاب جائر على العمال	10	
			100	31.5	43.4	25	%			
2	0.74	2.39	92	14	28	50	fi	تستعين النقابة بالحوار مع الإدارة لتعديل قراراتها	11	
			100	15.2	30.4	54.3	%			
4	0.79	1.63	92	52	22	18	fi	تلجأ النقابة إلى الإضراب في حالة عدم تلبية رغباتها	12	
			100	56.5	24	19.5	%			
			الدرجة الكلية							
			0.73	2.10						

من إجابات المبحوثين (جدول 02) حول مدى تكيف النقابة لتطبيق القوانين، نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام للعبارات قد مثل 2.1 وهو يعبر عن دور النقابة الايجابي وانحراف معياري بلغ 0.73، وهذا ما تدعمه نتائج إجابات المبحوثين المتروحة بين (دائما) و(أحيانا) البالغة تقريبا اكثر من 50% لمؤشرات تطبيق القوانين (تعديل القوانين بما يتناسب وظروف العمال الاستعانة بالحوار مع الإدارة وإعادة النظر في القرارات والاستعانة بالإضراب)، ما يعبر عن وجود اهتمام كبير من طرف النقابة لتكييف تطبيق القوانين بما يتناسب مع ظروف العمال والعمل على حد سواء، إلى جانب تجسيد الأعراف الراسخة في أذهان العمال والتي يلتزم بها كمعايير وضوابط للسلوك جنبا إلى جنب مع القوانين الرسمية للمؤسسة والمتماشية مع قيمه التنظيمية.

3- مدى تكيف النقابة للتعاون :

الجدول رقم (3): يوضح مدى تكيف النقابة للتعاون

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رد	درجة التكيف			العبارات	رقم العبارة		
				أبدا	أحيانا	دائما				
1	0.58	2.50	92	4	38	50	fi	تساهم النقابة في إخضاع أهداف العامل لأهداف الجماعة ومصالحها	13	
			100	4.4	41.3	54.3	%			
2	0.61	2.45	92	6	38	48	fi	تشرك النقابة العمال في اقتراح و رسم اهداف مشتركة وبصورة جماعية	14	
			100	6.5	41.3	52.2	%			
4	0.64	2.27	92	10	47	35	fi	تدفع النقابة العمال لتبادل خبراتهم ومعارفهم	15	
			100	10.9	51.1	38	%			
3	0.67	2.29	92	11	43	38	fi	تقرب النقابة وجهات النظر المتنوعة من أجل الوصول الى فهم مشترك	16	
			100	12	46.7	41.3	%			
			الدرجة الكلية							
			0.63	2.40						

نجد من الجدول السابق، أن اجابات المبحوثين حول مدى تكييف النقابة للتعاون في المؤسسة الصناعية بلغ المتوسط الحسابي العام للعباراتها 2.40 وهو موجب الاتجاه وانحراف معياري قدر بـ 0.63، هذا ما تدعمه اجابات المبحوثين المتروحة بين (دائما) و(أحيانا) بنسب متفاوتة لمؤشرات التعاون (إخضاع أهداف العامل لأهداف الجماعة، اقتراح ورسم أهداف مشتركة وبصورة جماعية، تبادل الخبرات وتقريب وجهات النظر) بمتوسطات حسابية موجبة ومتوسطة لأغلب العبارات قدرت بين 2.5 و 2.27.

فالتعاون يعزز الالتزام الجماعي كما يشجع على التكامل القيمي والتطابق في الهوية، كما أنه يؤمن الاستقرار الوظيفي الذي تسعى النقابة إلى تحقيقه من خلال تقريب وجهات النظر وإشراك العمال في رسم سياستها وكذا من خلال تعزيز السلوكيات الإيجابية، والبحث عن سبل تلقينها وتبادلها بين العمال.

2-11- المحور الثاني درجة تمكين النقابة للقيم التنظيمية

1- مدى تمكين النقابة للتدريب والتكوين (قيمة التعلم):

الجدول رقم (4): بوضوح مدى تمكين النقابة للتدريب والتكوين

رقم العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة التمكين	درجة التمكين			العبارة	الدرجة الكلية
				أبدا	أحيانا	دائما		
1	0.60	2.51	92	5	35	52	fi	17
			100	5.5	38	56.5	%	
4	0.63	2.41	92	7	40	45	fi	18
			100	7.6	43.4	49	%	
3	0.63	2.42	92	7	39	46	fi	19
			100	7.6	42.4	50	%	
2	0.62	2.47	92	6	36	50	fi	20
			100	10	36	54	%	
	0.62	2.45	الدرجة الكلية					

من إجابات المبحوثين حول مدى تمكين النقابة من التدريب والتكوين يتبين أن المتوسط الحسابي العام قدر بـ 2.46 وهو إيجابي الاتجاه بانحراف معياري بلغ 0.62، مما يعبر عن تشتت متوسط نسبي، هذا ما تدعمه نتائج الإجابة بدائما المرتفعة في جميع العبارات - أكبر من 54% - . وهذا ما يعبر عن الحرص الكبير من طرف النقابة لتنمية قدرات ومهارات وخبرات العمال ومن تثقيفهم، سواء بعقد الندوات والملتقيات أو بتدعيم البرامج التكوينية والمطالبة بالدورات التدريبية وكذلك بالمطالبة بتعديل تلك البرامج بما يتناسب واحتياجات العمال والعمل على حد سواء، وهذا ما يزيد من وعي العامل ويرفع من مستواه الثقافي، وينمي الأبحاث الخاصة باستخدام الآلات والتكنولوجيا الحديثة، كما يرفع من الكفاءة المهنية للأعضاء ومستواهم المهني (10).

مما يحقق أهداف النقابة وبالتالي يساهم في التعلم والتدريب واكتساب قيم جديدة تمكنه من مواكبة التغيرات والمستجدات الحاصلة في المؤسسة أو في محيطها الخارجي.

-2- مدى تمكين النقابة من إتقان العمل

الجدول رقم (05) : يوضح درجة تمكين النقابة من إتقان العمل

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العينة	درجة التمكين			العبارات	رقم العبارة
				أبدا	أحيانا	دائما		
1	0.56	2.71	92	5	16	71	fi	25
			100	5.5	17.4	77.1	%	
4	0.75	1.78	92	38	36	18	fi	26
			100	41.3	39.1	19.5	%	
3	0.70	2.08	92	19	46	27	fi	27
			100	20.6	50	29.4	%	
2	0.55	2.42	92	3	47	42	fi	28
			100	3.3	51.1	45.6	%	
			الدرجة الكلية					
		0.64	2.25					

يتضح من إجابات المبحوثين حول مدى التمكين من إتقان العمل إن المتوسط الحسابي العام قد بلغ 2,25 أي ايجابي الاتجاه لإجابات العينة، وبانحراف معياري بلغ 0,64 وهذا ما تدعمه نتائج إجابات المبحوثين بـ (دائما) و (أحيانا) - ذات النسب المرتفعة - لمؤشرات إتقان العمل (التوظيف حسب الحاجة والتخصص، المساعدة في الأمور الشخصية، تحسين ظروف العمل والترقية).

وهذه النتائج تعبر عن وجود دعم كبير من طرف النقابة لإتقان العمل وزيادة الأداء وتوفير الظروف الملائمة لذلك، الشيء الذي يتناسب وما تصبو إليه النقابة من توفير مناخ وبيئة ملائمة لأداء العمل على أحسن وجه، وظروف أحسن لإكساب العمال لقيم تنظيمية قائمة على احترام مكان العمل والمحافظة عليه والولاء للمؤسسة.

3- مدى تمكين النقابة من مراعاة الإبداع والابتكار:

الجدول رقم (6): يوضح مدى تمكين النقابة من مراعاة الإبداع والابتكار

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العينة	درجة التمكين			العبارات	رقم العبارة
				أبدا	أحيانا	دائما		
4	0.71	2.13	92	18	44	30	fi	29
			100	19.5	47.9	32.6	%	
2	0.73	2.33	92	14	33	45	fi	30
			100	21.7	35.8	49	%	
3	0.78	2.21	92	20	32	40	fi	31
			100	21.7	34.7	43.4	%	
1	0.66	2.54	92	9	24	59	fi	32
			100	9.7	26.1	64.1	%	
			الدرجة الكلية					
		0.72	2.30					

من الجدول اعلاه يتبين لنا ان المتوسط الحسابي العام لإجابات العمال المبحوثين حول مدى تمكين النقابة من مراعاة الابتكار والإبداع كان ايجابي الاتجاه بلغ 2.30 بانحراف معياري قدر بـ 0.72، وهو ما تدعمه نتائج اجابات المبحوثين بـ دائما المرتفعة حول مؤشرات الابداع والابتكار (المطالبة بمكافأة وتحفيز المبدعين، قبول الأفكار المبتكرة والإبداعات الجديدة، اقتراح طرق عمل جديدة توفر المناخ الملائم للإبداع، خلق هامش من الحرية للعمال) بمتوسطات حسابية متوسطة و ايجابية الاتجاه لكل العبارات تراوحت بين 2.54 و 2.13.

وهذه النتائج تعبر عن اهتمام النقابة بخلق جو ملائم للإبداع والابتكار من خلال تشجيع الابداعات والاقتراحات الجديدة، ومكافأة المتميزين وكذا خلق هامش من الحرية والمبادرة دون الاهتمام بالخطأ وتشجيع روح المحاولة مما يزيد من كفاءة العامل وثقته بالمؤسسة وبالتالي اطلاق العنان لأفكاره وإبداعاته الجديدة.

12- اختبار الفرضيات: كون دراستنا تهدف إلى إثبات صحة الفرضيات التي انطلقت منها، وكون متغيراتها اسمية، فإننا سنعتمد على معامل الارتباط كاي تربيع (χ^2) لإثباتها، وهذا عند مستوى معنوية 0.05 وعند درجة حرية قدرت بـ 6.

و لإن فرضيات دراستنا ذات اتجاه واحد، فإننا سنعتمد على إثبات صحة فرضيات الأبعاد التي قسمت إليها، وهذا بعد صياغتها إلى فروض إحصائية صفرية وبدلية، ومن ثم استنتاج صحتها من عدمه. وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي بعد مقارنة قيمة χ^2 المحسوبة بـ χ^2 الجدولية، التي بلغت قيمتها: 12.59.

● **اختبار صحة الفرضية الجزئية الأولى:** تعمل النقابة على تكييف القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية.

الجدول رقم (7): يبين نتائج اختبار فرضيات أبعاد الفرضية الأولى

القرار	قيمة χ^2 المحسوبة	فرضية البعد
رفض H0	24.6	H0 لا تعمل النقابة على تكييف العمل الجماعي في المؤسسة الصناعية. H1 تعمل النقابة على تكييف العمل الجماعي في المؤسسة الصناعية.
رفض H0	53.2	H0 لا تعمل النقابة على تكييف تطبيق القوانين في المؤسسة الصناعية. H1 تعمل النقابة على تكييف تطبيق القوانين في المؤسسة الصناعية.
رفض H0	16.8	H0 لا تعمل النقابة على تكييف التعاون في المؤسسة الصناعية. H1 تعمل النقابة على تكييف التعاون في المؤسسة الصناعية.

بما أن الفرضيات الفرعية للأبعاد التي تعبر على تكييف النقابة للثقافة التنظيمية في المؤسسة الصناعية، قد دلت عند مستوى معنوية 0.05 و درجة حرية 6 لصالح الموافقين على أن النقابة تعمل على تكييف: العمل الجماعي، تطبيق القوانين والتعاون، فيمكن القول أن الفرضية الأولى: تعمل النقابة على تكييف القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية، قد تحققت بنسبة 100% -وفقا للمعطيات المدروسة في هذه الدراسة-.

● **اختبار صحة الفرضية الجزئية الثانية:** تساهم النقابة في التمكين من القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية.

الجدول رقم (08): يبين نتائج اختبار فرضيات أبعاد الفرضية الثانية

القرار	قيمة χ^2 المحسوبة	فرضية البعد
قبول H0	3.07	H0 لا تساهم النقابة في التمكين من التدريب في المؤسسة الصناعية. H1 تساهم النقابة في التمكين من التدريب في المؤسسة الصناعية.
رفض H0	75.2	H0 لا تساهم النقابة في التمكين من إتقان العمل في المؤسسة الصناعية. H1 تساهم النقابة في التمكين من إتقان العمل في المؤسسة الصناعية.
رفض H0	43.9	H0 لا تساهم النقابة في التمكين من مراعاة الإبداع في المؤسسة. H1 تساهم النقابة في التمكين من مراعاة الإبداع في المؤسسة.

بما أن الفرضيات الفرعية للأبعاد التي تعبر على تمكين النقابة من القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية، قد دلت عند مستوى معنوية 0.05 ودرجة حرية 6 لصالح الموافقين على أن النقابة تساهم في التمكين من: إتقان العمل، مراعاة الإبداع، رغم عدم دلالتها لصالح تمكينها للتدريب؛ وهذا كون هذا الأخير برنامج خاص بالمؤسسة والنقابة تقترح

فقط إجراءه دون تدخلها في كفاءات ذلك، يمكن القول أن الفرضية الثانية: تساهم النقابة في التمكين من القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية، قد تحققت بنسبة 75%.

13- نتائج الدراسة: إن نتائج أي دراسة علمية قائم على النتائج المتحصل عليه ودراستنا توصلت إلى:

13-1- النتائج الجزئية:

- **النتائج المتعلقة بخصائص العينة :** نستنتج : أن مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية ببسكرة تعتمد في نشاطاتها المتعلقة بالإنتاج على نظام العمل التناوبي الذي يعتمد بالأساس على العنصر الذكري بنسبة 97.82% وهو تعبير عن طبيعة البناء السوسولوجي للتركيبية الاجتماعية الجزائرية وانعكاس للثقافة المجتمع الأبيسي، مما يجعل دور المرأة الجزائرية في الأعمال التي تحتاج إلى جهد عضلي وإلى نظام التناوب غير مرغوب فيه لديها ولدى المؤسسة على حد سواء خلافا للأعمال الإدارية والمكتبية التي تبرع فيها.

أما فيما يتعلق بتحليل الفئات العمرية للدراسة فقد بينت أنها تتميز بمتوسط عمر بين 30 إلى 40 سنة بنسبة 33.1%، وهذه المرحلة تعبر عن أقصى القدرات الذهنية والجسمية في إنجاز العمل بما لها من خبرة ميدانية تتجاوز في معدلها 8 سنوات.

- **نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الأولى:** التي جاءت كما يلي:

* تعمل النقابة على تكييف القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة الصناعية

- اتضح من إجابات الباحثين حول تكييف النقابة للعمل الجماعي في المؤسسة الصناعية، أن المتوسط العام بلغ 2.27 مما يثبت وجود دور ايجابي واضح للنقابة في تكييف العمل الجماعي، فأهمية جماعية العمل تكمن في شعور كبير بالولاء والانتماء للمؤسسة ما يرسخ قيم العمل الجماعي.

- يتضح من خلال إجابات الباحثين حول تكييف النقابة لتطبيق القوانين أن المتوسط الحسابي العام بلغ 2.1، يثبت الدور الإيجابي المتوسط من طرف النقابة لتكييف تطبيق القوانين في المؤسسة، مما يكرس قيم تطبيق القوانين والقرارات في المنظمة من طرف النقابة أولاً ثم العمال.

- يتبين من إجابات الباحثين حول تكييف النقابة لتعاون في المؤسسة، أن المتوسط الحسابي العام قدر بـ 2.40 بين وجود دور ايجابي معتبر للنقابة في تكييف التعاون وتحقيقه في المنظمة.

كل هذه النتائج تبرز أن النقابة تعمل على تكييف العمل الجماعي وتطبيق القوانين وكذا التعاون في المؤسسة، مما يؤكد دورها في تكييف القيم التنظيمية.

- **نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثانية:** وقد جاءت على النحو التالي :

* تساهم النقابة في التمكين من القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية:

- تبين من إجابات الباحثين حول تمكين النقابة من التدريب والتكوين، أن المتوسط الحسابي العام بلغ 2.45، الدالة على الدور الإيجابي المعتبر للنقابة في التمكين من قيم التعليم والتدريب وتكوين العمال .

- وجد من خلال إجابات الباحثين حول تمكين النقابة من اتقان العمل في المؤسسة، أن المتوسط الحسابي العام بلغ 2.25 المعبر عن الدور الإيجابي الذي تقوم به النقابة من أجل التمكين من اتقان العمل.

- نتج من إجابات الباحثين حول تمكين النقابة من مراعاة الإبداع والابتكار، أن المتوسط العام قدر بـ 2.30 المعبر عن الدور الإيجابي للنقابة في التمكين من مراعاة الإبداع والابتكار.

ومن خلال ما سبق من نتائج تؤكد أن النقابة تعمل على التمكين من التدريب والتكوين، اتقان العمل، مراعاة الإبداع والابتكار في المؤسسة، مما يثبت أن النقابة تعمل على تمكين القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية.

- **النتيجة العامة :** تتمثل النتيجة العامة للدراسة في تلك التي تؤكد الفرضية العامة والتي صيغت:

* تساهم النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية لعمال المؤسسة الصناعية .

وعليه فإن تدخل النقابة في تكييف القيم التنظيمية والتمكين منها، وبالتالي عمل النقابة على ترسيخ القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية.

الخاتمة:

إن النقابة ظلت ومازالت بالرغم من التطورات والتغيرات التي شهدتها، تمثل إحدى التنظيمات التي لها دور فعال وبارز على مستوى التنظيم المؤسسي، وكإحدى الجهات الممثلة والطارحة لقضايا ومشاكل العمال والمدافعة عنهم وهذا للوصول إلى تحقيق بيئة ملائمة لعمالهم ومناسبة لميولهم واتجاهاتهم وموحدة لأهدافهم وأهداف المؤسسة. من أهم هذه الأهداف اكتساب المؤسسة هوية خاصة ومميزة، بالسعي لتكييف والتمكين من القيم التنظيمية، ذلك بتشجيع قيم العمل الجماعي، التعاون والحث على تطبيق القوانين ومن خلال التمكين من التدريب والتكوين، اتقان العمل ومراعاة الإبداع والابتكار في المؤسسة، وهو ما يرسخ قيما تنظيمية تساهم في زيادة استقرار العمال ورفع كفاءتهم المهنية. مما ينعكس على فعالية العمل النقابي، الذي رغم كل الجهود المبذولة - يتميز بالضعف وعدم الوعي بأهميته وأهدافه مما يفتح المجال للتساؤل عن آفاق العمل النقابي ومستقبله في سبيل النضال من أجل مصالح العمال في ظل التحديات والأزمات الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية... الراهنة، وكذا عن مآل القيم التنظيمية وواقعها في المؤسسة الجزائرية مع طغيان العولمة.

الهوامش:

- 1 عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة، الأردن، 2008، ص: 80.
- 2 يلفاسم سلطانية، حسان الجيلاني: منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر، 2004، ص: 168.
- 3 عبد الناصر جندلي: تقنيات ومناهج البحث في السياسة والاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (د س)، ص: 42.
- 4 فوزي غرابية وآخرون: أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط3، دار وائل، عمان، 2002، ص: 71.
- 5 عبد الله عبد الرحمن، محمد علي البدوي: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002، ص: 362.
- 6 حمزة محمد دودين: التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات باستخدام spss، دار المسيرة، الأردن، 2010، ص: 213.
- 7 رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر، 2002، ص: 191.
- 8 والمرجع نفسه، ص: 194.
- 9 السيد حنفي عوض: التنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة، مكتبة النهضة، مصر، 1981، ص: 143.
- 10 قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي، منشأة المعارف، مصر، 1977، ص: 350.