

الفعل النقابي ومساهمته في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسة الجامعية
-دراسة ميدانية لنقابة "SNAPAP" بجامعة ابن خلدون بولاية تيارت-

The Trade Union Act and its contribution to the achievement of
organizational justice in the University Institution

A field study of the SNAPEST syndicate at Ibn Khaldun University, Tiaret -
-state

أ.د. طايبي رتيبة

جامعة لونيبي علي، البلدية 2، الجزائر

icosiumsocio@hotmail.fr

د. حميداني خاليدة*

جامعة لونيبي علي، البلدية 2، الجزائر

hamidanikhalida14@gmail.com

مخبر الدراسات السكانية، الصحة والتنمية المستدامة في الجزائر

تاريخ الإرسال: 2024/03/24 تاريخ القبول: 2024/05/04 تاريخ النشر: 2024/06/30

Abstract:

الملخص:

The current study aims to identify the trends of employees involved in the "SNAPAP" active syndicate at Ibn Khaldun University-Tiaret-about the extent to which the union action contributes to achieving organizational justice among employees within the university system.

The research was conducted on a sample of 236 men and women, through the adoption of the form technique as a basic technique for collecting information, processing and analyzing it through the adoption of the SPSS program.

The study found that union action contributes, through its field activities, to achieving justice among employees.

Keywords: trade union, social Act, Trade Union Act, organizational justice, University Institution.

تهدف الدراسة الراهنة إلى التعرف على اتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بجامعة ابن خلدون - تيارت - حول مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة التنظيمية في أوساط الموظفين داخل النسق الجامعي.

أنجز البحث على عينة مكونة من 236 منخرط ومنخرطة، ذلك من خلال اعتماد تقنية الاستمارة كتقنية أساسية لجمع المعلومات ومعالجتها وتحليلها من خلال اعتماد برنامج (SPSS).

توصلت الدراسة إلى أن الفعل النقابي يساهم من خلال نشاطاته الميدانية في تحقيق العدالة في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP".

الكلمات المفتاحية: نقابة، فعل اجتماعي، فعل نقابي، عدالة تنظيمية، مؤسسة جامعية.

* حميداني خاليدة

1- مقدمة

تعد المنظمات تنظيمات اجتماعية أسست من أجل تحقيق أهداف معينة، ولا شك أن أبرز التحديات والمعوقات الوظيفية التي تواجه المؤسسات تتمثل أساسا في عدم امتلاكها القدرة الكافية على التكيف في ظل ما يشهده العالم من تطورات ومستجدات وتغيرات كبرى أفرزها التحول الرقمي مما أنتج العديد من الاختلالات الوظيفية التي أثرت على قدرتها في تحقيق الأهداف التنظيمية.

بناء على ذلك استعانت تنظيمات العمل بتشكيلة من الآليات والإستراتيجيات والميكانيزمات الوظيفية والفعالة المساعدة على احتواء المشاكل وتحقيق الأهداف وفي مقدمة هذه الميكانيزمات نجد العمل النقابي الذي يعمل على تسخير المناخ التنظيمي الملائم للهادف لتحقيق الأهداف العامة من خلال اهتمامه بمختلف الفاعلين ضمن هذه التنظيمات المؤسساتية من موظفين ورؤساء ومرؤوسين، فالنقابة جهاز فعال تستعين به الأنساق التنظيمية لغرض تنظيم الإطار المهني التفاعلي بين مختلف أركان العملية التنظيمية فهي بذلك تعمل على تحقيق مختلف مصالح الفاعلين المادية والمعنوية وحفظ كرامتهم داخل الأنساق المهنية من خلال مساهمتها الفعالة في تحقيق العدالة التنظيمية بين الفاعلين في مختلف أطر العمل من ناحية التوزيعات والإجراءات والقرارات الإدارية وكذا التعاملات والتفاعلات بين مختلف مصالح وأطراف الهيكل التنظيمي المؤسساتي.

من هذا المنطلق تسعى الدراسة الراهنة لمعرفة اتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" حول مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسة الجامعية ميدان الدراسة.

2- إشكالية الدراسة

نظرا لما تشهده التنظيمات الاجتماعية لعمل من معوقات وظيفية أثرت على نتائجها ومخرجاتها سعت إلى الاهتمام أكثر بالموارد البشرية كونها أحد أهم العناصر الوظيفية الفاعلة في الجهاز التنظيمي فمن أجل ذلك وجب الاهتمام بها وبمتطلباتها وانشغالاتها وطموحاتها واحتياجاتها الوظيفية والمهنية والاجتماعية والمادية، انطلاقا مما سبق تأسست تنظيمات نقابية عمالية نضالية تعمل على تهيئة المناخ التنظيمي المساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية، ذلك أن التنظيم النقابي يمثل ميكانيزم إستراتيجي فعال يعمل على تحسين ظروف العمل وتوفير متطلبات السلامة والصحة المهنية وكذا تنظيم العلاقات التفاعلية القائمة بين العمال وأصحاب العمل.

وبذلك أصبح الحق النقابي حق وظيفي شرعي في مختلف تنظيمات العمل مختلفة النشاط والطبيعة بما في ذلك مؤسسات التعليم العالي حيث نشأت فيها العديد من النقابات العمالية المختلفة الهوية والمضمون التي استطاعت إنتاج واقع مهني يعمل على تحقيق مختلف المطالب السوسيو مهنية لكافة الفاعلين في المؤسسة الجامعية الجزائرية، كونها آلية تعمل على تهيئة البيئة النفسية والاجتماعية والمادية للعمل المساعدة على تحقيق الأهداف التنظيمية العامة من خلال اعتماد العديد من الإستراتيجيات أهمها التأكيد على ضرورة تحقيق العدالة التنظيمية في مختلف أوساط الفاعلين كونها أحد أهم الظواهر التنظيمية انطلاقا من الأثر الذي يحدثه إحساس الفاعلين بها في مختلف أطر العمل الأمر الذي يمكنهم من المساهمة الوظيفية أو اللاوظيفية في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الجامعية انطلاقا من توفرها أو غيابها على مستوى الوسط الجامعي.

ذلك أن غياب العدالة التنظيمية يؤثر على الفعالية التنظيمية للمؤسسة الجامعية فتوزيع الأعباء والمهام والمسؤوليات والحوافز والمكافآت على أسس ذاتية غير موضوعية تفتقد النزاهة وتميل أكثر للتحيز في تطبيق الإجراءات والقرارات الإدارية. إضافة إلى عدم احترام المشرفين للمرؤوسين في أطر العمل يؤثر على مستويات الأداء الوظيفي والثقة التنظيمية ويقلل من دافعيتهم للإنجاز ويؤدي إلى عدم الاستقرار والتذمر الوظيفي وزيادة الصراعات ما يؤثر بدوره على قدرة المؤسسة الجامعية في تحقيق أهدافها التنظيمية.

وعليه من هذا المنطلق تسعى الدراسة الراهنة إلى معرفة اتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" حول مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسة الجامعية ميدان الدراسة، من هنا تثير إشكالية الدراسة التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة التنظيمية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة؟

انطلاقاً من التساؤل الرئيسي تم إدراج التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة التوزيعية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة؟
- ما مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة الإجرائية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة؟
- إلى أي مدى يساهم الفعل النقابي في تحقيق العدالة التعاملية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة؟

للإجابة عن هذه التساؤلات تم وضع الفرضية العامة الآتية: يساهم الفعل النقابي في تحقيق العدالة التنظيمية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة.

تتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات الجزئية الآتية:

- يساهم الفعل النقابي في تحقيق العدالة التوزيعية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة من خلال حثه الجهات الإدارية على ضرورة تجسيد الموضوعية في نظام التوزيعات.
- يساهم الفعل النقابي في تحقيق العدالة الإجرائية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة من خلال حثه الجهات الإدارية على ضرورة الابتعاد عن التحيز في تطبيق الإجراءات الإدارية.
- يساهم الفعل النقابي في تحقيق العدالة التعاملية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة من خلال حثه الجهات الإدارية على ضرورة تحسين العلاقات القائمة بين المشرفين والموظفين.

3- أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الراهنة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- محاولة معرفة اتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" حول مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسة الجامعية ميدان الدراسة؛
- التوصل إلى استنتاجات ميدانية من شأنها إثبات صدق وصحة فرضيات الدراسة الراهنة؛

- تشخيص الإستراتيجيات التي يستعين بها الفعل النقابي في تحقيق العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التعاملية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" في المؤسسة الجامعية وميدان الدراسة؛
- تقييم الأداء الفعلي والواقعي لنقابة "SNAPAP" في مجال تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال توفير بيئة عمل تسودها العدالة التنظيمية.

4- أهمية الدراسة

- تكمّن أهمية الدراسة الراهنة فيما يلي:
- انسجام الدراسة مع التوجهات المستقبلية للبحث العلمي في المجال السوسيوتنظيمي؛
- تقديم إضافة عملية للمؤسسة الجامعية من خلال معرفة اتجاهات الفاعلين (الموظفين) اتجاه مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة التنظيمية؛
- تقديم إضافة علمية في مجال التخصص من خلال توثيق البحث وجعله متاحا لباحثين آخرين في المجال السوسيوتنظيمي.

5- مفاهيم الدراسة

- **النقابة:** يعرفها عالم الاجتماع "ألان تورين" (A.Tourane) بأنها "منظمة تناضل من أجل أجر حسن ومن أجل أمن التوظيف وضد أوتوقراطية أرباب العمل" (عرعور، 2014، ص98). كما تعرف على أنها "الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى" (الموسوي، 2007، ص74). وتعرف بأنها "تجمع مهني لأجل التمثيل والدراسة والدفاع عن المصالح السوسيومهنية لأعضائها" (Jean Mari, 2001, p542)

وعليه تمثل النقابة جهاز مطالبي نضالي شرعي يعمل على تحصيل الحقوق المادية والمعنوية المهضومة للفاعلين المنخرطين تحت لواءها.

الفعل الاجتماعي: الفعل الاجتماعي حسب "ماكس فيبر" (M. Weber) هو "سلوك ذاتي ذو مغزى للفرد" (PROSCH, 2004, P32). كما يعرف على أنه أحد أنواع الفعل الإنساني له خصوصية تميزه عن غيره من الأفعال وهو يمثل الأساس الذي تقوم عليه السوسولوجيا الفيبرية الفهمية (فياض، 2018، ص15). وبذلك يمثل الفعل الاجتماعي فعل إنساني ذو معنى ومغزى وهو أساس علم الاجتماع عند ماكس فيبر.

الفعل النقابي: الفعل النقابي هو ذلك النشاط والدور النقابي الهادف والفاعل والمتوقع الذي يأخذ في حسابه المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المتشكلة في البنية المجتمعية، والتي تؤثر في مستقبل الطاقات البشرية والتنمية القومية، ويعمل النقابيون على حماية العمال بصفقتهم مواطنين من خلال مد جسور نضالهم خارج الحيز المؤسساتي (ملياني، شرفة، 2020، ص3). وبذلك يمثل الفعل النقابي فعل إستراتيجي شرعي واع وقصدي وهادف يعمل من خلال نشاطاته وممارساته على تحقيق المصالح السوسيومهنية لمختلف الفاعلين.

العدالة التنظيمية: يعرفها "آدامز" (Adams) على أنها شعور الفرد بالإنصاف من عدمه يتحدد بمقارنة بمعدل مخرجاته مع معدل مخرجات الآخرين إلى مدخلاتهم (محمد، 2006، ص56). كما تعرف على أنها "درجة تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة التي يعملون فيها وتأكيد الثقة المطلوبة بين الطرفين" (بشاشة، 2008، ص32). كما تعرف على

أنها "هي عملية تقييم الموظفين للقرارات الإدارية في سياق العديد من المتغيرات مثل إسناد المهام للموظفين ومستويات الرواتب وتوزيع الحوافز وتصورات العمال لعمليات اتخاذ القرار الداخلي وكيفية مشاركة هذه القرارات مع الموظفين وبذلك تمثل العدالة التنظيمية أحد المتغيرات التنظيمية التي يمكن للفاعلين داخل النسق التنظيمي من خلال معدل مخرجاتهم مع معدل مخرجات الآخرين(Rehamnia. 2022. P509).

المؤسسة الجامعية: اعتبر المشرع الجزائري المؤسسة الجامعية مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الأطارات اللازمة لتنمية البلاد(دليو وآخرون، 2001، ص80). يعرفها توفلر (Toffrer) بأنها "بمثابة مصنع لإنتاج المعارف التي تستخدم في تحقيق الأهداف التربوية والاجتماعية على حد سواء نظرا لما توفره من معطيات معرفية(جلول، 2022، ص65). وبذلك يمثل النسق الجامعي ذلك النسق المفتوح على البيئة الخرجية الذي يضم العديد من الفاعلين الذين يعملون على تحقيق أهدافه التنظيمية والبيداغوجية.

6- الإطار النظري للدراسة

1-6- أهداف النقابات العمالية

- **العمل على تحقيق العدالة الاجتماعية:** لا اعتبار أن الجهاز النقابي مرجع وإطار لتقييم ضمانات العمل للعمال المنخرطين فيها.
- **العمل على تحقيق المساواة في الاستخدام:** ذلك أن بعض العاملين غير المقتنعين ببعض الجوانب والسياسات التنظيمية المعمول بها في توزيع الأجر والحوافز المدفوعة يقتنعون بدور الفعل النقابي في تحقيق رغباتهم ومصالحهم ذلك ما يترجم في انضمامهم وانخراطهم النقابات العمالية.
- **العمل على زيادة التأثير على الإدارة:** من خلال إجراء التغييرات التي يرغب بها العاملون(مقدم، 2013، ص375).

2-6- أهمية النقابات العمالية

يوجد اتفاق عام بين علماء الاجتماع الصناعي على أن أهمية النقابات العمالية تكمن في ما يلي:

- تحسين أحوال العمال وتحقيق الأمان الاقتصادي لهم.
- حماية العمال من القرارات الإدارية التعسفية والارتجالية وغير الموضوعية.
- الرعاية الاجتماعية لأعضاء النقابة من العمال.
- المحافظة على الروابط الاجتماعية بين الأعضاء والالتزام بالقيم والمعايير التي تقوم عليها هذه الصلات سواء داخل النقابة أو في مواقع العمل(اعتماد، 2020، ص177).

3-6- تصنيف المنخرطين في النقابات العمالية

في هذا الإطار ميز (Croisat et Labbé) بين ثلاث مجموعات من النقابيين:

- **المنخرطون:** هم الذين يدفعون حقوق الانخراط ويمولون خزينة النقابة ولا يمكن أن نعتمد كثيرا على درجة ولائهم بالمقارنة مع المجموعة الثانية.
- **المناضلون:** وهم منخرطون ببرزون حماسا أكبر ونشاطا متميزا.
- **المحترفون:** هم الذين يتميزون باستمرارية في نشاطهم حيث يتلخص النشاط النقابي في نواة المحترفين والذين يصح عليهم تسمية النخبة النقابية(زبيري، 2019، ص 25 - 26).

4-6- الحماية القانونية للحق النقابي

يعتمد الفعل النقابي اليتين أساسيتين تتمثلان في:

- **المفاوضة الجماعية:** يعرفها ديمتري وايس (Weiss Dimitri) بأنها " مناقشات حول شروط العمل بين مستخدم أو عدة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات لأرباب من جهة والمنظمة أو عدة منظمات لتمثيل العمال من جهة أخرى من أجل التوصل إلى اتفاق ما(حامد، 2011، ص130). وعليه يمكن القول أن المفاوضات الجماعية آلية يستعين بها الفعل النقابي ذلك أن النقابة كشريك اجتماعي تعمل على تهيئة البيئة التنظيمية والمناخ التنظيمي المساعد على تحقيق الأهداف العامة للنسق المؤسساتي.

- **الإضراب:** يمثل أحد الوسائل الهامة لحل خلافات العمل الجماعية ويتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل عن تلبية مطالبهم المهنية(سمغوني، 2013، ص163). وعليه يمكن القول أن الإضراب آلية ضغط تجسد تضامن مجموعات العمل من خلال انسحابهم الكلي أو الجزئي من مواقع العمل نتيجة رفضهم الواقع المهني واللجوء إلى الإضراب كآلية تعمل على المطالبة بإعادة إنتاج واقع مهني يعمل على تحسين ظروف العمل ويجتهد أكثر في تحقيق الخدمات السوسيو مهنية والتنظيمية لمختلف الفاعلين.

5-6- أهمية العدالة التنظيمية

يمكننا إدراك أهمية العدالة التنظيمية من خلال المؤشرات الآتية:

- العدالة التنظيمية توضح حقيقة نظام التوزيعات داخل النسق المنظمة، وذلك من خلال العدالة التوزيعية.
- العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار، من خلال العدالة الإجرائية.
- العدالة التنظيمية تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والروابط الاجتماعية السائدة في المنظمة وهذا ما تبرزه عدالة التعاملات(فرح، شيخ، ص150).

6-6- أبعاد العدالة التنظيمية

العدالة التوزيعية: تشير إلى عدالة المخرجات والعوائد التي يحصل عليها الفرد، وعرفها "فولجر وكروبنزانو" (folger and cropanzano) بأنها تصور الفرد على ما إذا كانت المكاسب التي تحصل عليها موزعة بشكل عادل بين مختلف الفاعلين(فرطاس، 2018، ص348). فهي بذلك تشير إلى تصورات وردود الفعل المتعلقة بالمكافآت التي تم الحصول عليها. (Djjada, 2023, p853)

العدالة الإجرائية: وتعرف بأنها درجة شعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية(كعوان، 2015، ص545).

العدالة التعاملية: تقع العدالة التعاملية تحت مظلة العدالة الإجرائية بل يمكن اعتبارها أوسع منها، فهي تشير إلى نوعية المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظفون والتي تعد جزء من الإجراءات صنع القرارات الرسمية التعرف على بعض الجوانب الأساسية للعدالة التعاملية التي تجعل الموظفين يتصورون وجود العدالة التنظيمية داخل المنظمة(بن دحو ومقدم، 2018، ص214).

7- الإطار الميداني للدراسة

1-7- مجالات الدراسة

المجال المكاني: تمثل في جامعة ابن خلدون بولاية تيارت ومن بين المبررات الموضوعية التي دفعتنا لاختيار ميدان الدراسة هي تواجد الموضوع في المؤسسة ميدان الدراسة وكذا نظرا للتسهيلات المقدمة من طرف رؤساء الفرع النقابي لنقابة "SNAPAP".

المجال الزمني: استغرقت الدراسة الميدانية عدة مراحل انطلاقا من إجراء الدراسة الاستطلاعية في نوفمبر 2023 إلى إتمام الدراسة الميدانية في جانفي 2024.

المجال البشري: شمل جميع الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" المقدر عددهم 236 منخرط ومنخرطة.

2-7- منهج الدراسة

تماشيا مع موضوع الدراسة وانطلاقا من إشكالية الدراسة والتساؤلات البحثية وفرضيات الدراسة وأهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يمثل "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتطويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (خياط، 2010، ص260).

3-7- أدوات الدراسة

نظرا لكبر حجم مجتمع البحث ولغرض تقليل الجهد والتكلفة والوقت تم الاعتماد على تقنية الاستمارة كتقنية أساسية لجمع المعلومات ذلك أنها "تقنية مباشرة للتقصي العلمي إزاء الأفراد تضم عشرات الأسئلة تملأ من طرف المبحوثين أنفسهم" (أنجرس، 2006، ص204). وقد تم تقسيمها إلى أربع محاور أساسية المحور الأول ضم البيانات الشخصية والمحور الثاني ضم الفرضية الفرعية الأولى والمحور الثالث تضمن الفرضية الفرعية الثانية ومحور ثالث ضم الفرضية الفرعية الثالثة وقد تم استرجاع 217 استمارة من أصل 300 استمارة نظرا لعدم جدية المبحوثين في الإجابة على أسئلة الاستمارة حيث تم تسجيل 10 استمارات ضائعة و 09 استمارات غير صالحة حيث تمت الإجابة فيها من طرف المبحوثين على بيانات المحور الأول فقط.

4-7- الأساليب الإحصائية

تمت معالجة البيانات إحصائيا من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذا اختبار كاف مربع للاستقلالية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

5-7- مجتمع البحث

تمثل مجتمع البحث للدراسة الراهنة في مجموع الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" فقد تم اعتماد أسلوب المسح الشامل من خلال دراسة كل الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" دون استثناء.

6-7- خصائص مجتمع البحث

الجنس: بينت النتائج المتحصل عليها أن غالبية الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" من جنس الذكور بنسبة 63.1% مقابل نسبة 36.9% من الإناث ما يمكن تفسيره أن الممارسة النقابية في المؤسسة الجامعية تعزز المساواة بين الجنسين، إلا أننا من ناحية أخرى نلمس ضعف مشاركة المرأة ضمن التنظيمات النقابية الفاعلة في المؤسسة الجامعية نظرا لتخوفها وعدم ثققتها في التنظيمات النقابية وكذا تعدد أدوارها الأسرية والاجتماعية والعملية وهذا ما تم التوصل له من خلال إجراء الدراسة الميدانية.

السن: بينت النتائج المتحصل عليها أن غالبية الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" سنهم ما بين 35 إلى 45 سنة بنسبة 40.6% تليها نسبة 27.2% تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الذين سنهم يتراوح ما بين 45 إلى 55 سنة تليها نسبة 16.6% تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الذين سنهم 55 سنة فأكثر تليها نسبة 15.7% تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الذين سنهم يتراوح ما بين 25 إلى 35 سنة. ما يمكن تفسيره أن المؤسسة الجامعية ميدان الدراسة تضم كفاءات بشرية تمتلك خبرة وكفاءة ومؤهلات تساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية العامة وإحداث التغيير التنظيمي على مستوى نسق المؤسسة الجامعية.

الحالة العائلية: بينت النتائج المتحصل عليها أن نسبة الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" المتزوجون مثلت أعلى نسبة قدرت 81.1% تليها فئة الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" العزاب بنسبة قدرت بـ 16.1% وكأخر نسبة تمثلت في 2.8% سجلت عند الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الأراذل. وعليه من خلال النتائج الإحصائية يمكن القول أن أغلب الباحثين متزوجون وبالتالي هذا يرجع إلى الاستقرار النفسي والاجتماعي الذي يؤثر إيجابا على المؤسسة الجامعية حيث يمكنها من تحقيق مستويات عالية من الاستقرار المهني والوظيفي في أوساط الفاعلين داخل النسق الجامعي.

الأصل الجغرافي: بينت النتائج المتحصل عليها أن غالبية الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" ذوي أصول حضرية ذلك ما عبرت عنه نسبة 81.6% تليها نسبة 9.7% تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" ذوي الأصول الريفية تليها نسبة 8.8% تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" ذوي الأصول شبه الحضرية. ذلك ما يمكن ربطه بما تقدمه الأماكن الحضرية للفاعلين من رفاة وتسهيلات على مختلف المجالات والأصعدة كما تجدر الإشارة أيضا أن التنوع في الأصول المنحدر منها يساعد على تعزيز العلاقات الإنسانية بين مختلف الفاعلين ضمن النسق الجامعي.

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: بينت النتائج المتحصل عليها أن غالبية الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" أقدميتهم داخل المؤسسة الجامعية تتراوح ما بين 10 إلى 15 سنة بنسبة 41.9% تليها نسبة 33.6% تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الذين أقدميتهم داخل المؤسسة الجامعية تتراوح ما بين 5 إلى 10 سنوات تليها نسبة 15.7% تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الذين أقدميتهم داخل المؤسسة الجامعية أكثر من 15 سنة تليها نسبة 8.8% تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الذين أقدميتهم داخل المؤسسة الجامعية أقل من 5 سنوات ذلك ما يمكن تفسيره بخبرة الموظفين داخل المؤسسة الجامعية من خلال عدد السنوات التي قضاها داخل المؤسسة الجامعية مما جعلهم يقتنعون بالدور النقابي

الفعل النقابي ومساهمته في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسة الجامعية-دراسة ميدانية لنقابة "SNAPAP" بجامعة ابن خلدون بولاية تيارت- د.حميداني خالدة/أ.د. طايبي رتيبة

للنقابات الفاعلة في المؤسسة الجامعية كضرورة ومتطلب وظيفي يعمل عل تحقيق مطالبهم المادية والمعنوية بطريقة قانونية وشرعية.

7-7- عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج

المحور الأول: يساهم الفعل النقابي في تحقيق العدالة التوزيعية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة.

جدول رقم 1: اتجاهات المبحوثين حول مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة التوزيعية.

رقم	البيانات	الإجابة					
		المجموع		لا		نعم	
		%	ك	%	ك	%	ك
1	تحت النقابة في المؤسسة الجامعية المشرفين على ضرورة توزيع الحوافز المادية على الموظفين حسب الاستحقاق.	100%	217	41.9%	91	58.1%	126
2	تحت النقابة في المؤسسة الجامعية المشرفين على ضرورة توزيع المهام على الموظفين بشكل عادل.	100%	217	37.8%	82	62.2%	135
3	تحت النقابة في المؤسسة الجامعية المشرفين على ضرورة توزيع وسائل العمل حسب حاجات الموظفين إليها.	100%	217	40.1%	87	59.9%	130
4	تحت النقابة في المؤسسة الجامعية المشرفين على ضرورة تناسب متطلبات ومهام الموظفين مع قدراتهم.	100%	217	33.2%	72	66.8%	145
5	تؤكد النقابة في المؤسسة الجامعية على ضرورة أن يتناسب أجر الموظفين مع مجهوداتهم.	100%	217	37.8%	82	62.2%	135

من خلال تحليل النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة حول مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة التوزيعية يتضح أن المتوسط الحسابي لهذا البعد يتراوح بين (0.47 و0.49) وانحراف معياري يتراوح بين (1.33 و1.42) كما تشير نسبة 66.8% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحت المشرفين على ضرورة تناسب متطلبات ومهام الموظفين مع قدراتهم مقابل نسبة 33.2% من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحت المشرفين على ضرورة تناسب متطلبات ومهام الموظفين مع قدراتهم، تليها نسبة 62.2% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحت المشرفين على ضرورة توزيع المهام على الموظفين بشكل عادل وتؤكد على ضرورة أن يتناسب أجر الموظفين مع مجهوداتهم مقابل نسبة 37.8% ومن المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحت المشرفين على ضرورة توزيع المهام على الموظفين بشكل عادل ولا تؤكد على ضرورة أن يتناسب أجر الموظفين مع جهودهم ، تليها نسبة 59.9% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحت المشرفين على ضرورة توزيع وسائل العمل حسب حاجات الموظفين إليها مقابل نسبة 40.1% من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحت المشرفين على ضرورة توزيع وسائل العمل حسب حاجات الموظفين إليها، تليها نسبة 58.1% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" صرحوا أن النقابة في المؤسسة

الجامعية تحت المشرفين على ضرورة توزيع الحوافز المادية على الموظفين حسب الاستحقاق مقابل نسبة 41.9% من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحت المشرفين على ضرورة توزيع الحوافز المادية على الموظفين حسب الاستحقاق، تليها نسبة 66.8% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحت المشرفين على ضرورة تناسب متطلبات ومهام الموظفين مع قدراتهم مقابل نسبة 33.2% من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحت المشرفين على ضرورة تناسب متطلبات ومهام الموظفين مع قدراتهم.

نستنتج من خلال تحليل المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم 1 أن الفعل النقابي في المؤسسة الجامعية يسهم من خلال نشاط النقابات الفاعلة (نقابة "SNAPAP") في توفير المناخ التنظيمي الملائم لتحقيق الأهداف التنظيمية العامة وذلك من خلال حثها على ضرورة تحقيق العدالة التوزيعية في أوساط الموظفين من خلال حثها على ضرورة توزيع الحوافز المادية على الموظفين حسب الاستحقاق وتوزيع المهام عليهم بشكل عادل توزيع إضافة إلى حثها على توزيع وسائل العمل حسب حاجات الموظفين إليها كما أنها كجهاز فعال تؤكد على ضرورة تناسب متطلبات ومهام الموظفين مع قدراتهم وضرورة تناسب أجر الموظفين مع جهودهم مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي في أوساط الموظفين وارتفاع درجات الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية وكذا الرفع الروح المعنوية ما يساهم في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الجامعية وتحسين جودة المخرجات ذلك أن العدالة التوزيعية متغير تنظيمي يساعد على الرفع من دافعية الموظفين للإنجاز فغيابها يؤدي إلى إنتاج العديد من النتائج السلبية كإخفاض جودة الأداء ونقص التعاون مع الزملاء وظهور صراعات في أوساط الموظفين.

جدول رقم 2: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

القرار الإحصائي	قيمة كاف مربع	الفرضية
قبول	0.01	يساهم الفعل النقابي في تحقيق العدالة التوزيعية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة SNAPAP الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة

من خلال التحليل نجد أن قيمة (sig=0.01) أي أقل من (0.05) ومنه نستنتج أن الفعل النقابي يساهم في تحقيق العدالة التوزيعية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة عند احتمال الخطأ (0.05) ودرجة حرية (1).

وعليه يمكن القول ذلك أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي فعال تؤكد للمشرفين داخل النسق الجامعي ضرورة تجسيد العدالة التوزيعية في أوساط الموظفين لتقليل حالات عدم الاستقرار الوظيفي وارتفاع معدلات التذمر المهني.

المحور الثالث: يساهم الفعل النقابي في تحقيق العدالة الإجرائية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة.

جدول رقم 3: اتجاهات المبحوثين حول مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة الإجرائية.

رقم	العبارات	الإجابة				المجموع		الانحراف المعياري	التباين
		لا		نعم		ك	%		
		ك	%	ك	%				
1	تحت النقابة في المؤسسة الجامعية المشرفين على ضرورة تطبيق القرارات الإدارية على كل الموظفين دون استثناء.	76	35%	141	65%	217	100%	0.47	1.35
2	تحت النقابة في المؤسسة الجامعية المشرفين على ضرورة أن تتسم الإجراءات الإدارية بعدم التحيز...	80	36.9%	137	63.1%	217	100%	0.48	1.37
3	تحت النقابة في المؤسسة الجامعية المشرفين على ضرورة فتح المجال للموظفين لمناقشة القرارات المتعلقة بهم.	91	41.9%	126	58.1%	217	100%	0.49	1.42
4	تحت النقابة في المؤسسة الجامعية المشرفين على ضرورة اعتماد إجراءات عادلة لتقييم أداء الموظفين.	93	42.9%	124	57.1%	217	100%	0.49	1.43
5	تؤكد النقابة في المؤسسة الجامعية على ضرورة أن تستند الإجراءات الإدارية على معايير أخلاقية.	136	62.6%	81	37.3%	217	100%	0.48	1.63

من خلال تحليل النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة حول مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة الإجرائية يتضح أن المتوسط الحسابي لهذا البعد يتراوح بين (0.47 و0.49) وانحراف معياري يتراوح بين (1.35 و1.63) كما تشير نسبة 65% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحت المشرفين على ضرورة تطبيق القرارات الإدارية على كل الموظفين دون استثناء مقابل نسبة 35% من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحت المشرفين على ضرورة تطبيق القرارات الإدارية على كل الموظفين دون استثناء، تليها نسبة 63.1% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحت المشرفين على ضرورة أن تتسم الإجراءات الإدارية بعدم التحيز مقابل نسبة 36.9% ومن المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحت المشرفين على ضرورة أن تتسم الإجراءات الإدارية بعدم التحيز، تليها نسبة 62.6% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تؤكد على ضرورة أن تستند الإجراءات الإدارية على معايير أخلاقية مقابل نسبة 37.3% من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تؤكد على ضرورة أن تستند الإجراءات الإدارية على معايير أخلاقية، تليها نسبة 58.1% من الموظفين المنخرطين

في نقابة "SNAPAP" صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحت المشرفين على ضرورة فتح المجال للموظفين لمناقشة القرارات المتعلقة بهم مقابل نسبة 41.9% من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحت المشرفين على ضرورة فتح المجال للموظفين لمناقشة القرارات المتعلقة بهم، تليها نسبة 57.1% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحت المشرفين على ضرورة اعتماد إجراءات عادلة لتقييم أداء الموظفين مقابل نسبة 42.9% من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحت المشرفين على ضرورة اعتماد إجراءات عادلة لتقييم أداء الموظفين.

نستنتج من خلال تحليل المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم 2 أن الفعل النقابي في المؤسسة الجامعية يسهم من خلال نشاط النقابات الفاعلة (نقابة "SNAPAP") في تحقيق العدالة الإجرائية لأجل توفير الإطار المهني المعياري التشريعي القانوني الذي يمكن من خلق بيئة عمل تمكن من تحقيق الأهداف التنظيمية العامة، ذلك أن العدالة الإجرائية تمثل ميكانيزم وآلية وقائية علاجية تهدف إلى ضبط السلوك الإداري التنظيمي الإجرائي للمشرفين في تعاملاتهم مع الموظفين ضمن النسق الجامعي ذلك أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي فعال تؤمن بأن مختلف الأفعال المهنية والإدارية والإستراتيجية تحكمها ضوابط قانونية شرعية تساعد على تجسيد المساهمة الإيجابية والفعالة في أوساط الموظفين في تحقيق الأهداف العامة، فالنقابة تحرص على ضرورة توفير العدالة الإجرائية للمحافظة على النسق العام من الصراعات والاختلالات الوظيفية ذلك أن غيابها ينتج عنه انخفاض مستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية في أوساط الموظفين.

جدول رقم 4: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

القرار الإحصائي	قيمة كاف مربع	الفرضية
قبول	0.00	يساهم الفعل النقابي في تحقيق العدالة الإجرائية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة SNAPAP الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة

من خلال التحليل نجد أن قيمة (sig=0.01) أي أقل من (0.05) ومنه نستنتج أن الفعل النقابي يساهم في تحقيق العدالة الإجرائية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة عند احتمال الخطأ (0.05) ودرجة حرية (1).

ذلك أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي فعال تؤكد على ضرورة توفر العدالة الإجرائية داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الجامعية لضبط مختلف الأفعال والسلوكيات التنظيمية الضارة وظيفيا والتي قد تؤدي إلى نشر مشاعر سلبية في أوساط الموظفين ما يؤثر بدوره على الفعالية التنظيمية للمؤسسة الجامعية.

المحور الرابع: يساهم الفعل النقابي في تحقيق العدالة التعاملية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة.

جدول رقم 5: اتجاهات المبحوثين حول مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة التعاملية.

رقم	العبارات	الإجابة					
		نعم		لا		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%
1	تحت النقابة في المؤسسة الجامعية المشرفين على ضرورة التعامل مع الموظفين بسلوكيات مقبولة.	139	64.1%	78	35.9%	217	100%
2	تحت النقابة في المؤسسة الجامعية المشرفين على ضرورة إشاعة روح العمل الجماعي بين الموظفين..	141	65%	76	35%	217	100%
3	تحت النقابة في المؤسسة الجامعية المشرفين على ضرورة إعلام الموظفين بالاجتماعات قبل حدوثها.	135	62.2%	82	37.8%	217	100%
4	تحت النقابة في المؤسسة الجامعية المشرفين على ضرورة تحقيق النزاهة بين الأطراف المتنازعة.	122	56.2%	95	43.8%	217	100%
5	تؤكد النقابة في المؤسسة الجامعية على ضرورة إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	123	56.7%	94	43.3%	217	100%

من خلال تحليل النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة حول مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق العدالة التعاملية يتضح أن المتوسط الحسابي لهذا البعد يتراوح بين (0.47 و0.49) وانحراف معياري يتراوح بين (1.35 و 1.44) كما تشير نسبة 65% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحت المشرفين على ضرورة إشاعة روح العمل الجماعي بين الموظفين مقابل نسبة 35% من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحت المشرفين على ضرورة إشاعة روح العمل الجماعي بين الموظفين، تليها نسبة 64.1% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحت المشرفين على ضرورة التعامل مع الموظفين بسلوكيات مقبولة مقابل نسبة 35.9% ومن المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحت المشرفين على ضرورة التعامل مع الموظفين بسلوكيات مقبولة، تليها نسبة

62.2% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تؤكد على ضرورة إعلام الموظفين بالاجتماعات قبل حدوثها مقابل نسبة 37.8% من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تؤكد على ضرورة إعلام الموظفين بالاجتماعات قبل حدوثها ، تليها نسبة 56.7% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحت المشرفين على ضرورة إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل مقابل نسبة 43.3% من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحت المشرفين على ضرورة إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، تليها نسبة 56.2% من الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحت المشرفين على ضرورة تحقيق النزاهة بين الأطراف المتنازعة مقابل نسبة 43.8% من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحت المشرفين على ضرورة تحقيق النزاهة بين الأطراف المتنازعة.

نستنتج من خلال تحليل المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه أن الفعل النقابي في المؤسسة الجامعية يساهم من خلال نشاط النقابات الفاعلة (نقابة "SNAPAP") في تحقيق العدالة التعاملية داخل النسق الجامعي فهي كشريك اجتماعي تساعد نسق المؤسسة الجامعية من خلال توعية وتحسيس الرؤساء والمشرفين بطرق وآليات التعامل مع المرؤوسين، كما تؤكد على ضرورة تحقيق التعاون بين مختلف الفاعلين لتحقيق الأهداف وتقليل الصراعات، كما تؤكد على ضرورة إشراك جميع الموظفين في العمل الإداري من خلال إعلامهم بالاجتماعات المنظمة واستغلال البدائل الوظيفية التي يطرحونها من خلال عملية العصف الذهني في تحقيق فعالية النسق الجامعي ذلك ما يولد في أوساط الفاعلين الثقة التنظيمية ويعزز العلاقات المهنية والاجتماعية بينهم ويشجع على تحقيق الإبداع ومن ثمة إحداث التغيير التنظيمي المساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية والإدارية والتصدي للتحديات والرهانات التي تنتجها البيئة الخارجية.

جدول رقم 6: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

القرار الإحصائي	قيمة كاف مربع	الفرضية
قبول	0.00	يساهم الفعل النقابي في تحقيق العدالة التوزيعية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة

من خلال التحليل نجد أن قيمة (sig=0.01) أي أقل من (0.05) ومنه نستنتج أن الفعل النقابي يساهم في تحقيق العدالة التعاملية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة عند احتمال الخطأ (0.05) ودرجة حرية (1). ذلك أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي فعال تؤكد على ضرورة توفر العدالة التعاملية داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الجامعية بغرض توفير البيئة التنظيمية الملائمة القائمة على أساس تعزيز الاحترام والتعاون وروح العمل الجماعي بين مختلف الفاعلين مما يرفع من مستويات الرضا الوظيفي ويعزز العلاقات الإنسانية بين الإدارة والموظفين.

8- النتائج العامة للدراسة

- تبين من خلال تحليل الفرضية الأولى، التي مفادها أن الفعل النقابي يساهم في تحقيق العدالة التوزيعية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية

ميدان الدراسة تحققها ميدانيا ذلك أن النقابة في المؤسسة الجامعية، ميدان الدراسة، تساهم عمليا تحقيق العدالة التوزيعية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" من خلال تأكيدها على ضرورة توزيع الحوافز والمكافآت والمهام ووسائل العمل على الموظفين بشكل عادل.

- تبين من خلال تحليل الفرضية الثانية، التي مفادها أن الفعل النقابي يساهم في تحقيق العدالة الإجرائية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة تحققها ميدانيا ذلك أن النقابة في المؤسسة الجامعية ، ميدان الدراسة، تساهم عمليا تحقيق العدالة الإجرائية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" من خلال تأكيدها على ضرورة تطبيق القرارات الإدارية على كافة الموظفين دون استثناء وضرورة أن تعتمد القرارات الإدارية بما في ذلك إجراءات تقييم أداء الموظفين وإجراءات الترقية على معايير أخلاقية ومعلومات دقيقة قائمة على الموضوعية والنزاهة والشفافية بعيدا عن التحيز.

- تبين من خلال تحليل الفرضية الثالثة، التي مفادها أن الفعل النقابي يساهم في تحقيق العدالة التفاعلية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" الفاعلة بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة تحققها ميدانيا ذلك أن النقابة في المؤسسة الجامعية ، ميدان الدراسة، تساهم عمليا تحقيق العدالة التفاعلية في أوساط الموظفين المنخرطين في نقابة "SNAPAP" من خلال تأكيدها على ضرورة احترام المشرف للمرؤوسين ومعاملتهم بسلوكيات مقبولة ونشر ثقافة العمل الجماعي في أوساطهم وكذا استغلال آراءهم ومقترحاتهم في مجال تطوير العمل واتخاذ القرارات الإدارية.

- خاتمة

يمكن القول في خضم ما تم التطرق له أن التنظيم النقابي جهاز فعال في كل المؤسسات بما في ذلك مؤسسات التعليم العالي فهو يمثل أحد الميكانيزمات الوظيفية المساعدة على إرساء قاعدة تنظيمية صحيحة تساعد على تحقيق الأهداف العامة، ذلك أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي فعال تعمل على تحقيق مختلف المطالب السوسيومهنية للفاعلين في تعمل على حفظ حقوق الموظف المادية والوظيفية من خلال مساهمتها في تحقيق العدالة التوزيعية من أجر ومكافآت ومهام ومسؤوليات وترقيات وغيرها وكذا تحقيق العدالة الإجرائية من خلال حماية الموظف من الإجراءات الإدارية التعسفية التي قد تؤثر على مركزه ومساره الوظيفي إضافة إلى مساهمتها في تحقيق العدالة التفاعلية من خلال ترسيخ القيم الإيجابية وتعزيز العلاقات الإنسانية والمهنية بين الإدارة والموظف ما يؤثر بدوره على جودة مخرجات المؤسسة الجامعية الأمر الذي يمكن من تحقيق فعاليتها ويزيد من شرعيتها على مستوى البيئة الخارجية.

- قائمة المراجع

- عرعور مليكة. (2014). *سوسيولوجيا علاقات العمل*، الأردن: دار المجدلاوي للنشر والتوزيع.
- الموسوي ضياء مجيد. (2007). *سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة*، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

• jean mari. (2001). *Dictionnaire des ressources humaines*, 2^{ème} édition , Paris.

•Bernhard Prosch,. (2004). Wax Weber, action, and sociological explanations: methodological individualism in sociology, acta universitatis carounae- philosophica et historica 1 studia sociologica xiv.

•حسام الدين محمود فياض. (2018). نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر -دراسة في علم الاجتماع التأويلي-، ط1، مكتبة نحو علم اجتماع تنويري.

•ملياني أفرح، شرفة الياس. (2020). إشكاليات الفعل النقابي في الجزائر اتجاه المجتمع (رؤية تحليلية)، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد3، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، الجزائر، صص125- 144.

•محمد سهيلة. (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، ط1، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

•بشاشة سامر عبد المجيد. (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 4(4)، الجامعة الأردنية، الأردن، صص427- 461.

•Saida Rehamnia,. (2022). The role of organizational justice in job satisfaction- a field study at the faculty of humanities and social sciences - abbes laghrour khenchela university, Journal of Human and Society Sciences, 11(4), Mohamed Khider University, Biskra, Algeria, pp505-524.

•دليو فضيل وآخرون. (2001). إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، الجزائر: منشورات جامعة منتوري قسنطينة.

•جلول أحمد. (2022). الجامعة الجزائرية " مشكلات وتوجهات"، مجلة قيس للدراسات الإنسانية والاجتماعية، 6(1)، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر، صص63- 99.

•مقدم سعيد. (2013). الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

•اعتماد علام. (2020). علم الاجتماع الصناعي، مصر: المكتبة الأنجلو مصرية للنشر والتوزيع.

•زبيري حسين. (2019). مساهمة في سوسيولوجيا النقابية في الجزائر الإرث التاريخي وإستراتيجيات الراهن، الجزائر: دار الخلدونية.

•سمغوني زكريا. (2013). حرية ممارسة الحق النقابي، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.

•فرج شعبان، بن شيخ سعيدة. (2015). محددات وآثار ممارسة العدالة التنظيمية في المنظمات، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث وللدراسات، 4(1)، جامعة البليدة2- لونيبي علي، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، الجزائر، صص148- 170.

•فرطاس حمزة، نحوي عائشة. (2018). العدالة التنظيمية " الأبعاد والنظريات المفسرة لها"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 7(1)، جامعة محمد خيضر ببسكرة، الجزائر، ص ص345- 364.

• Djadda Mahmoud. (2023). Organizational justice and counterproductive employee behavior, El mohtaref journal of sports, 10(2), Ziane Achour University, Djelfa, Algeria, pp840- 864.

• كعوان محمد. (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، مجلة العلوم الإنسانية، 26(4)، جامعة الأخوة منتوري بقسنطينة 1، الجزائر، ص ص541- 562.

• بن دحو سمية، مقدم سهيل. (2018). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، مجلة التنمية البشرية، 1(7)، جامعة وهران 2، الجزائر، ص ص207- 240.

• خياط ماجد محمد. (2010). أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع.

• أنجرس موريس. (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، ت: بوزيد صحراوي وآخرون، الجزائر: دار القصبه للنشر.