



الهجرة السرية للموظف الجزائري في ظل مناخ الإتصال التنظيمي للمؤسسة الجزائرية"
(دراسة ميدانية بالمؤسسة التربوية عبيد عبيد بولاية "تبسة")

The secret immigration of the Algerian employee in light of the organizational communication climate of the Algerian institution.

(A fieldstudy at the educational institution AbeidAbeid in the state of Tebessa)

جمال مباركية *

djamel.mebarkia@univ-tebessa.dz، (الجزائر)، جامعة تبسة

تاريخ النشر: 2023/12/31

تاريخ القبول: 2023/12/30

تاريخ الاستلام: 2023/07/20

DOI: 10.53284/2120-010-004-020

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن ظاهرة مست عديدة الكفاءات من الموظفين بالمؤسسات الجزائرية على اختلاف النشاطات التي تقدمها، فبعد محاولات الحد من هجرة الأدمغة، برز أسلوب جديد للهجرة تمثل في الهجرة غير الشرعية، والتي أصبحت في السنوات الأخيرة لا تقتصر فقط على فئة الشباب البطال بل تعدى ذلك إلى موظفي القطاع العمومي أو الخاص، والتي صارت من بين التهديدات الجديدة التي تمس المؤسسات الجزائرية. وقد تم الاعتماد على منهج الوصفي وعلى أسلوب المسح الشامل كأسلوب للمعاينة في المؤسسة التربوية وقد تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات وقد تم التوصل إلى كون الوضعية السائدة داخل المناخ الذي يتم الإتصال فيه بشكل تنظيمي يؤثر في دفع الفرد الموظف نحو الهجرة بالإضافة إلى التوصل إلى كون العوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية من أهم العوامل المؤدية للهجرة السرية بشكل جذري. كلمات مفتاحية: الإتصال. مناخ تنظيمي. موظف. الهجرة السرية. مؤسسة جزائرية.

Abstract:

this study aimed at revealing the phenomenon of the loss of many competencies of employees in Algerian institutions, regardless of the various activities they provide. After attempts to curb the brain drain, a new method of immigration emerged, represented in illegal immigration. In recent years, this has become not only limited to the category of unemployed youth, but also to employees of the public or private sector, which has become among the new threats affecting Algerian institutions. The descriptive approach and the comprehensive survey method were relied upon as a method of sampling in the educational institution, and the questionnaire was relied upon as a tool for data collection. within the climate in which communication takes place in an organizational manner affects the push of the individual employee towards emigration, in addition to reaching the fact that the psychological, social and organizational are among the most important factors leading to clandestine migration in a radical way

Keywords: Connection; Organizational climate; employée; Secret immigration; Algerian institution



1. مقدمة :

تعول المنظمات كثيرا من أجل بناء قواعدها وسيرورة عملها على تهيئة المناخ التنظيمي الملائم لموظفيها، وقد عرف موضوع المناخ التنظيمي في السنوات الأخيرة اهتمام لاف من قبل العديد من الباحثين، باعتباره أحد المداخل الأساسية لسلوك التنظيمي خاصة في ظل التحديات التي تعيشها منظمات اليوم من أجل بقائها والحفاظ على مواردها ومكانتها أمام التنافسية المفروضة عليهم، كما أن الهجرة غير الشرعية للكفاءات في الوقت الراهن من أبرز المشاكل التي تعاني منها هذه المنظمات، خاصة مع فرض قيود وقوانين صارمة تصعب من إجراءات الهجرة الشرعية، وهذا ما دفع بالعديد من الموظفين لخرق قوانين الهجرة للبحث عن حياة أفضل وبيئة تلائم طموحاته، بسبب عدم تكيفهم مع الوضع سواء داخل بيئة العمل أو خارجها، و التي تحاول عدة منظمات اكتشافها والبحث في العوامل الدافعة لذلك والتعرف عليها ومحاولة التصدي لها، من خلال توفير مناخ تنظيمي ملائم، يوفر العديد من الإشباع المادي والنفسي والاجتماعي، مع انتهاج عدة أساليب فعالة لتحقيق أغلب متطلبات أفرادها.

ومن خلال ما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

➤ هل واقع المناخ الاتصالي التنظيمي السائد في المؤسسات التربوية يدفع الموظف الجزائري للهجرة الغير الشرعية؟

ومنه تفرعت مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

➤ ما وضعية المناخ الاتصال التنظيمي للموظف الجزائري السائد في المؤسسة الجزائرية؟

➤ ماهي العوامل الدافعة والجاذبة لظاهرة الهجرة غير الشرعية للموظفين في المؤسسة الجزائرية؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الراهنة إلى محاولة سد جزء من النقص في الإطار النظري لهذا الموضوع

من خلال:

✓ تحديد مفاهيم لكل من المناخ التنظيمي، الموظف، الهجرة غير الشرعية، بما يتناسب مع طريقة طرح الموضوع.

✓ الكشف عن المناخ التنظيمي الذي يسود المؤسسات الجزائرية ومتطلباته لتحقيق اشباعات وحاجات الموظفين في المنظمة

والحفاظ عليهم وذلك بعرض دراسات سابقة.

✓ توضيح واقع المهاجر الجزائري في سياق المقاربات النظرية المفسرة لظاهرة الهجرة غير الشرعية.

✓ إبراز الدوافع الحقيقية لاتخاذ الموظفين قرار الهجرة غير الشرعية في العديد من المؤسسات الجزائرية.

✓ تقديم اقتراحات وتوصيات تساعد المنظمات في الحفاظ على موظفيها لتجنب هذه الظاهرة.

➤ أهمية الدراسة:

للدراسة أهمية في كونها تكشف حقائق الهجرة السرية وأسبابها بشكل عام وبشكل خاص، لذا فتعد هذه الدراسة كمييار

أولي لمعرفة أسباب الهجرة من منظور آخر، فلطالما كانت الهجرة مقترنة بالبطالة والظروف الاجتماعية التي تدفع إليها، لذا

جاءت هذه الدراسة لتفتح مجال الهجرة للفئة العاملة وذات وظائف دائمة، وتعد هذه الدراسة ذات قيمة علمية وعملية

تزيد من التراث العلمي.

- مفاهيم الدراسة:



مناخ الاتصال التنظيمي:

يعتبر مصطلح المناخ التنظيمي تعبير مجازي لمفهوم جغرافي يتعلق بالبيئة من حيث البرودة والدفء، وقد سمي بذلك لإضفاء نوع من الجمالية للتعبير عنه وقد تعددت مفاهيمه من قبل العديد من الباحثين.

فقد عرفه الزهراني 1992 بأنها الإطار النفسي والاجتماعي الذي يسود داخل المنظمة، حيث يساعد على بذل مجهودات كبيرة من أجل تحقيق أهدافها أو يعوقه مع نبذ لطاقاتهم الكامنة، وهو محصلة العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر عليه سلبا أو إيجابا، كما عرفه الذنبيات 1999 بأنه مجموعة العوامل والخصائص والقواعد والأساليب التي توجه وتحكم سلوك الأفراد داخل التنظيم وتميزه عن غيره من التنظيمات. (Al-Hashemi, Bouminkar, 2014, p. 43)

يشير التعريف الأول إلى الدور الكبير للعامل النفسي والاجتماعي داخل المنظمة في شحذ همم وقدرات عاملها والدفع بهم لتحقيق أهدافها وقد يكون عكس ذلك بسبب عوامل لها تأثير سلبي.

ويشير هذا التعريف الثاني إلى الميزة التي تتمتع بها منظمات عن غيرها من المنظمات الأخرى والتي يخضع أفرادها لقراراتها، ويتأثرون بها ويسعون لتحقيق أهدافها.

كما يعرفه المعشر 2001 بأنه مجموعة الخصائص الاجتماعية والصفات الرئيسية التي تشكل البيئة الانسانية وبيئة العمل فيدركها العاملون ويتأثر سلوكهم بها (Wasel.Al-Momani, , 2011, p. 26,25)

يشير هذا التعريف الى التفاعلات الاجتماعية والعلاقات الانسانية التي تحدث في بيئة العمل والتي تساهم في تشكيل وضعية المناخ التنظيمي داخل المنظمة.

ومن خلال التعاريف التي سبقت يمكن أن نستخلص منها أن المناخ التنظيمي يعبر عن الخصائص والمميزات المتوفرة في بيئة العمل داخل المنظمة، ويعمل على تغيير الاتصال وفقا للوضعية السائدة وفق سلوكيات الموظفين وتتأثر المنظمة بأدائهم الوظيفي ويمكن التعرف على رضاهم من عدمه من خلال تصوراتهم عن أوضاعهم المادية والاجتماعية والنفسية مع أخذ بعين الاعتبار مستواهم العلمي والثقافي وخبرتهم وما يدور في محيطهم.

الموظف:

إن زيادة الوعي بأهمية المورد البشري فرضت على المنظمات بكل أصنافها الاهتمام بالتوظيف والموظف سواء كانت هذه المنظمات اقتصادية أم إدارية، خاصة أو عامة وهذا للدور الكبير الذي يلعبه هذا الأخير في تحديد مصيرها ويعتبر الموظف مرآة الدولة إذا صلح صلحت الدولة وإذا فسد فسدت هي الأخرى، وقد اقتصر المشرع الجزائري على تحديد الأشخاص الذين يطبق عليهم القانون الوظيفي ولم يعطي تعريفا محددًا للموظف.

أما فيما يخص التعريف الفقهي للموظف فقد عرفه ميسوم صبيح. بأنه " يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة الا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا.(Tishat 2010, p. 49). وقد عرفه الأستاذ محمد رفعت عبد الوهاب. " بأنه كل من يعهد له بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريقة مباشرة " (Salhi, 2015, p. 119.)

ويمكن أن نستخلص أربعة مقومات لاكتساب صفة الموظف:

- أن يعين الشخص في وظيفة دائمة.



- أن يعمل الموظف في مرفق عمومي تديره الدولة أو سلطة إدارية بطريقة مباشرة.
 - أن يكون التعيين في الوظيفة العمومية بواسطة السلطة المختصة.
 - أن يعين الشخص ويرسم في رتبة معينة في السلم الإداري. ((Tishat 2010, p. 49))
- الهجرة غير الشرعية:

تعاضمت مخاوف الجزائريين في الآونة الأخيرة بشكل متزايد على مستقبلهم ومستقبل بلادهم بسبب فشل السياسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وانتشار الفساد واحتكار الثروة من طرف أشخاص معينين، مما جعل شريحة كبيرة من الجزائريين يعانون أوضاع صعبة للغاية في شتى المجالات خاصة فئة الشباب مما دفع بهم إلى الهروب في قوارب الموت وهو ما يطلق عليه الجزائريون بظاهرة (الحرقة) وأصبحت حاليا لا تقتصر على الشباب البطال فقط بل تعدى ذلك إلى الموظفين والنساء والأطفال للبحث عن فرص أفضل للحياة.

وتعرف الهجرة غير الشرعية أو الهجرة السرية بأنها عملية انتقال الأفراد والجماعات بين الدول بطريقة غير قانونية، وتكون خارقة للقوانين للبلد المهجور اليه، حيث يدخلها المهاجرون دون الحصول على تأشيرة دخول وتشير الدراسات أن معظم المهاجرين الغير الشرعيين ينتمون إلى دول العالم الثالث ويسعون إلى الوصول إلى الدول المتقدمة. (Qadir, , 2019, p. 274.)

وتعرف الهجرة غير الشرعية على أنها خروج الشخص من إقليم دولته إلى دولة أخرى بطريقة شرعية أو غير شرعية قاصدا دخول دولة أخرى دون الحصول على موافقتها أو موافقتها لفترة ما بغرض البقاء الدائم في إقليمها بعد نهاية فترة السماح أو الدخول من منفذ غير شرعي وبطرق مخالفة للهجرة كما هو متعارف عليه دوليا. (bin Al-Nawy2020, p. 193)

ويمكن أن نحدد مفهوم عام للهجرة غير الشرعية على أنها التسلسل والدخول إلى دول أخرى بصفة مؤقتة أو دائمة عبر الحدود البرية أو الجوية أو البحرية بطرق غير مشروعة، أي الاجتياز غير القانوني للحدود بين الدول. (al-Atrash, Akoush, 2016, p. 267).

الدراسات السابقة:

- دراسة شريبط الشريف محمد العايب رابع سنة 2016 الموسومة ب: محددات المناخ التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز عنابة، الجزائر، هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة الجزائرية وتحديد أبعاده، اعتمادا على استمارة بحث تم توزيعها على 80 إطار من الإطارات الوسطى للمديرية الجهوية لمؤسسة سونلغاز عنابة، وتوصلت الدراسة إلى: أن المناخ التنظيمي السائد بأبعاده (الهيكل التنظيمي، الاتصال، الثقافة التنظيمية، نمط الإشراف، التكوين) جيد ومناسب لطبيعة نشاطات المؤسسة، ولا توجد فروق بين الإطارات الوسطى في نضرتها لطبيعة المناخ السائد.

- دراسة بكوش لامية، بوقرة رابع، سنة 2018 الموسومة ب: واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سطيف 1 الجزائر، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المناخ التنظيمي السائد بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية بجامعة سطيف 1 من خلال تقييم أساتذتها لبعض عناصر المناخ التنظيمي المتمثلة في (الممارسات القيادية والإدارية، ظروف العمل، الاتصال والتكنولوجيا، حوافز العمل، التنمية المهنية ، التدريب) وذلك



اعتمادا على آراء 50 أستاذ للموسم الدراسي 2017/2018 , وتوصلت هذه الدراسة إلى: أن الأساتذة لا يختلفون في آرائهم بتقييم المناخ بشكل عام بالمتوسط , إلا أن الأساتذة الذين يتقلدون مناصب إدارية بالكلية يقيمونه بالجيد. - دراسة العيفاوي فريدة، العيفة جمال، سنة 2016 الموسومة ب: المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة الاقتصادية وعلاقته بضغوط العمل لدى العمال، الجزائر. هدفت هذه الدراسة إلى مساعدة المنظمة عن الكشف عن النواحي الايجابية وتصويب النواحي السلبية والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين، وتوصلت هذه الدراسة إلى: أن كفاءة وفعالية الاداء الفردي والجماعي والكلية للمنظمة يتوقف على مدى تأثير المناخ السائد على من يتخذ قرارات ويمارس سلوكات واتجاهات نحو المنظمة، كما يتأثر الفرد داخل المنظمة بالبيئة المحيطة به وباتجاهاته نحو تلك البيئة وإدراكه لها.

النتائج:

من خلال ما سبق واستنادا على هذه الدراسات التي تم عرضها والتي ضمت مؤسسات جزائرية بمختلف أصنافها، يتضح لنا أن المناخ التنظيمي له أهمية كبيرة في التأثير على سلوكات واتجاهات الموظفين ومستوى أدائهم ورضاهم عن المنظمة ويزر مدى قناعتهم بالبقاء في خدمتها والاستمرار في الدفاع عن أهدافها، وقد عبر غالبية الموظفين على أن وضعية المناخ التنظيمي الذي يعيشونه في منظماتهم بين المتوسط والجيد، حسب طبيعة المهام التي يتقلدونها وأن البيئة المحيطة بهم تؤثر في سلوكياتهم واتجاهاتهم.

2. واقع المهاجر الجزائري في سياق المقاربات النظرية المفسرة لظاهرة الهجرة غير الشرعية

1. أهم انظريات المفسرة للهجرة السرية

عُرفَ الانسان منذ القديم بالترحال والانتقال من مكان لأخر للبحث عن ظروف ملائمة للعيش وهو ما يعرف بظاهرة الهجرة، وقد أصبحت هذه الظاهرة في الوقت الحالي تخضع لضوابط وقوانين كل دولة عند دخول حدودها الاقليمية مما جعل المهمة أكثر تعقيدا، وبرزت من خلالها عدة طرق غير شرعية لتجاوز ودخول حدود الدول المستقبلية، وهو ما يسمى حاليا بظاهرة الهجرة غير الشرعية. وقد زاد الاهتمام الاكاديمي بدراسة هذه الظاهرة في الآونة الاخيرة لتفاقمها بشكل كبير خاصة في دول البحر الأبيض المتوسط، وسنقدم في هذا المبحث بعض الاسهامات النظرية المفسرة لظاهرة الهجرة غير الشرعية.

1-1 النظرية الاقتصادية: تفسر هذه النظرية ظاهرة الهجرة غير شرعية بارتباطها بالوظيفة والعمل، ويعد "أرنسترافينستين" صاحب أول نظرية في تفسير هذه الظاهرة سنة 1885 من خلال وضعه لقوانين الهجرة، وذلك في مقال وضعه بعنوان قوانين الهجرة وضح من خلاله أن هذه الظاهرة محكومة بعوامل الدفع والجذب، حيث تدفع الظروف الاقتصادية السيئة والفقر أفراد الى ترك أوطانهم والانتقال الى أماكن أكثر جاذبية (Kouider 2016, p. 37).

ويمكن اسقاط هذه النظرية على واقع الموظف الجزائري حيث أن الأجور الزهيدة التي يتقاضاها والتباين الكبير في العملة بيننا وبين دول أوروبا قد تدفع به للهجرة غير الشرعية، بحثا عن تحسين الدخل ولضمان حياة أفضل، خاصة مع قبول بعض الدول الأوروبية توظيف المهاجرين السريين في بعض المهن دون فرض تأشيرة الدخول، وهذا بسبب الإجراءات المعقدة والصارمة لدخول دول أوروبا بطريقة شرعية.

2-1- النظرية السوسولوجية: يرى التحليل السوسولوجي لظاهرة الهجرة غير الشرعية بأنها ترتبط بالأبعاد التالية:

- ضغوط البيئة وما يصاحبها من تفكك في قواعد الضبط الاجتماعي والروابط الاجتماعية، وينعكس ذلك ميدانيا في أن المهاجرين غير الشرعيين يعيشون في بيئات منخفضة المستوى الاقتصادي والاجتماعي.



- اختلال التوازن بين الوسائل والأهداف لتحقيق هذه الأهداف بالطرق المشروعة فالمجتمع يؤدي في حالات متعددة الى ظهور اضطرابات مما يؤدي بدوره الى اضعاف الماسك والتساند الاجتماعيين وبالتالي ظهور الانزلاق: (Korari, 2020, p. 74) كما يصنف دوركايم الهجرة السرية إلى ثلاثة أنواع:

أ- الهجرة السرية وكونها انتحار أناني: يحدث بسبب النزعة الفردية المتطرفة وانفصال الفرد عن الثقافة التي يعيش فيها، وينشأ هذا النوع نتيجة ضعف درجة التضامن الاجتماعي داخل المجتمع؛

ب- الهجرة السرية وكونها انتحار ايثاري: وتحدث هذه الحالة عندما يكون الفرد مرتبطا ارتباطا وثيقا بجماعات أو أشخاص متشبعين بفكرة الهجرة غير الشرعية؛

ج- الهجرة السرية وكونها انتحار أنومي: وتحدث الهجرة السرية في هذه الحالة عندما تنحل النظم الاجتماعية والثقافية والأخلاقية وتضطرب الحياة السياسية والاقتصادية في المجتمع، وتحصل هوة بين الطموح الشخصي وما هو متوفر فعلا. (Borni, Azzouz, , 2020, p. 69) ويمكن اسقاط نظرية دوركايم المتعلقة بالهجرة غير الشرعية على واقع الموظف الجزائري، حيث يقترب للنوع الثاني للهجرة والمتمثل في كونه انتحار ايثاري لأن درجة التضامن الاجتماعي مازالت بارزة في المجتمع الجزائري، وقد ينتج عن ذلك ارتباط الفرد بأشخاص متشبعين بالهجرة غير الشرعية، كما يمكن ان تكون كونها انتحار أنومي بسبب الاضطرابات السياسية والاقتصادية في البلاد، واقتناعهم بإمكاناتهم وطموحاتهم التي لن تتحقق في وطنهم الأم.

3-1- نظرية الطرد والجذب: تعد نظرية الطرد والجذب من أبرز النظريات المفسرة للهجرة وحددت الاسباب الأساسية للهجرة في عاملين هما الاتصال وتعدد العلاقات القائمة بين البلدان المرسل والمرسلة والمستقبل للمهاجرين واعتبر دونالد بوج أن سمي الطرد والجذب متغيرات تساعد المهاجرين في اختيار مكان الهجرة، وتتمثل عوامل الطرد البسيطة في الفقر والاضطهاد والعزلة الاجتماعية، أما عوامل الطرد القوية فتتمثل في المجاعات والحروب والكوارث الطبيعية، وعوامل بنائية أخرى كالنمو السكاني السريع وتأثيره على الغذاء أو مستوى الرفاهية بين دول الشمال والجنوب (SlackQueder, p. 40)

أما عوامل الجذب تتمثل في زيادة الحاجة إلى عمال من فئة الشباب يمارسون مهنة محددة في عدة قطاعات، خاصة مع ارتفاع نسبة الشيخوخة في الدول الصناعية وبالأخص دول أوروبا الغربية. (Baouni, 2018, p. 183) ويمكن اسقاط هذه النظرية على واقع الموظف الجزائري حيث تندرج عوامل الطرد عنده ضمن العوامل البنائية المتعلقة بارتفاع الأجور والبحث عن الرفاهية والعيش الكريم، أما عوامل الجذب فمعظم الشباب الحراق يستغل عامل صغر سنه لضمان فرصة عمل لإعادة بناء حياته من جديد في دول أوروبا.

2. العوامل الدافعة والجاذبة لظاهرة الهجرة غير الشرعية للموظفين في المؤسسة الجزائرية.

حتى نتمكن من فهم ظاهرة الهجرة بصفة عامة وظاهرة الهجرة غير الشرعية بصفة خاصة، يجب أن نكون على دراية بالأسباب والدافع التي ساهمت في بروزها، والتي أصبحت هاجسا يأرق الحكومات بغض النظر إن كانت هذه الحكومات من البلد الأصلي الذي يفقد شبابه أو البلد المستقبل الذي يتحمل أعباءهم ونشهد في السنوات الأخيرة استفحالا غير مسبوق لظاهرة الهجرة غير الشرعية للشباب والأطفال وحتى النساء، وقد تعدى ذلك إلى هجرة العديد من أصحاب الشهادات العليا والكفاءات والرياضيين الذين يمثلون فرق منتخباتهم والموظفين سواء كانوا بعقود مؤقتة أو دائمين، وسنقوم في هذا المبحث بتسليط الضوء على هذا الاخير بالكشف عن العوامل الدافعة والجاذبة لذلك.



الهجرة السرية للموظف الجزائري في ظل مناخ الاتصال التنظيمي للمؤسسة الجزائرية

وتعتبر الوجهة المباشرة والمفضلة للهجرة غير الشرعية للجزائريين في الشرق الجزائري تنطلق من مدينة عنابة إلى جزيرة سردينيا الإيطالية، بينما الوجهة المفضلة في الغرب الجزائري من مدينة مستغانم إلى سواحل جنوب اسبانيا. وكشف تقرير حديث لوكالة مراقبة الحدود الأوروبية " فرونتكس " أن 67% من المهاجرين الغير شرعيين القادمين إلى اسبانيا من جنسيات جزائرية حتى نهاية شهر جوان 2021 أي بحوالي 7040 مهاجر، أما بخصوص إيطاليا فقد اشارت وزارة الداخلية الإيطالية إلى وصول أكثر من 500 مهاجر سري جزائري، وسنضع جدول يوضح بعض الاحصائيات الحديثة لهجرة الجزائريين غير الشرعية لإسبانيا وإيطاليا خلال السنوات الأخيرة.

3. واقع مناخ الاتصال التنظيمي السائد في المؤسسة الجزائرية:

رغم التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يشهده العالم اليوم إلا أن المورد البشري يبقى له دور فعال في تحقيق أهداف المنظمة، ولهذا تسعى المنظمات إلى توفير مناخ تنظيمي ملائم يتناسب مع متطلبات هذا المورد للحفاظ على بقاء المنظمة واستمراريتها، ومن خلال هذا المبحث يمكن أن نتطرق إلى تحديد وضعية المناخ التنظيمي الذي يعيشه الموظف داخل المؤسسة الجزائرية وهذا استنادا على دراسات سابقة.

جدول رقم 01: يوضح الوجهة المباشرة لهجرة الجزائريين غير الشرعية بين سنتي 2018-2020

الدولة المستقبلية	السنة	عدد المهاجرين الجزائريين غير الشرعيين
اسبانيا	2018	4000
	2019	2213
	2020	2703
ايطاليا	2018	1200
	2019	564
	2020	743

المصدر: أعد من طرفنا استنادا إلى معطيات واردة بجريدة الشروق الجزائرية 7 جانفي 2019, 12 أوت 2020, 16

أوت 2021.

نلاحظ من خلال هذا الجدول انخفاض عدد المهاجرين السريين الجزائريين المتوجهين لإيطاليا واسبانيا سنة 2019 مقارنة بسنة 2018 و 2020 ويمكن أن نبرر ذلك بالأوضاع السياسية والصحية التي مرت بها البلاد من خلال الحراك الشعبي الذي أعاد الأمل للشباب الجزائري في بناء جزائر جديدة، بالإضافة إلى تفشي فيروس كورونا 19 الذي اجتاحت العالم مما قلل من حركة التنقل بسبب الحجر الصحي المفروض، فيما نلاحظ تزايد في عدد المهاجرين سنة 2020 إلى وقتنا الحالي، ويمكن أن نفسر ذلك بالأوضاع الصعبة التي تمر بها البلاد في جميع القطاعات والتباين الاقتصادي والاجتماعي الحاصل بيننا وبين دول أوروبا التي هي في حاجة إلى يد شبابية عاملة بعد أن فقدت الكثير من الأرواح البشرية بسبب تفشي وباء كورونا، أما فيما يخص الهجرة غير الشرعية للموظفين فإننا لا نملك احصائيات دقيقة بشأن هذا الامر إلا أننا نؤكد من خلال عدة تقارير أمنية



وإعلامية تبين تواجدهم ضمن هؤلاء المهاجرين وهم عدد كبير من الأطباء والرياضيين والموظفين من مختلف المؤسسات الجزائرية .

وقد عنونت جريدة الشروق الجزائرية يوم 20 أكتوبر 2019 على موقعها الإلكتروني خبر بعنوان " موظفون ضمن فوج حراقة " وصل إلى إيطاليا على متن قارب من سواحل عنابة، تؤكد فيه هجرة غير شرعية لموظفين يعملون بمؤسسات عمومية ورياضيين ينحدرون من ولاية سكيكدة. (Bouchliq,2021)

كما يبين تقرير إعلامي على موقع يوتيوب التحاق أطباء جزائريين بقوافل الحراقة عبر قوارب الموت ويؤكد رئيس عمادة الأطباء الجزائريين أن هناك أربعة الاف طلب هجرة للأطباء الأخصائيين بالمؤسسات العمومية. (Algerian doctors, 2021)

وهذا ما يتأكد أيضا من خلال المقابلة الصحفية التي أجراها السيد عبد المجيد تبون، رئيس الجمهورية الجزائري مع وسائل الاعلام يوم 23 جانفي 2020 والتي يؤكد فيها أن الحرقة ليس أساسها الفقر، فهناك أطباء وموظفون مهاجرون بطريقة غير شرعية، وصرح بقوله أنه لا بد من التوعية وإشراك الأسرة وأنه يمكن الاستعانة بالأطباء النفسانيين لحل هذا المشكل (Lalamy, 2020, p. 6390)

_العوامل الدافعة والجاذبة للهجرة غير الشرعية للموظفين: هناك مجموعة من العوامل تتحد فيما بينها لتبرز دوافع الهجرة غير الشرعية للموظفين في الجزائر ويمكن أن نعرض منها بالدراسة والتحليل عدة عوامل منها السياسية والاقتصادية والنفسية والاجتماعية.

1. العوامل السياسية:

_عدم قدرة الدولة على توصيل سلع سياسية ايجابية كخدمات الأمن والتعليم والصحة والرقابة البيئية وتوفير إطار قانوني عام يحتكم إليه، وكذا متطلبات البنية الأساسية من طرق واتصالات. (Freija, 2010, p. 64.)

غياب مبادئ حقوق الإنسان والحريات العامة، وعدم الاستقرار السياسي والتعبير عن الذات والديمقراطية (Markeesh.2018.270_271)

الأنظمة السياسية المبنية على أساس عرقي خلقت صراعات سياسية، وغياب قوانين صارمة للحد من الهجرة غير الشرعية (Ben Faris.2017.p79)

- تنامي ظاهرة العنف وتفشي الفساد بشكل كبير من أعلى مستوى في الدولة إلى أفراد المجتمع، والذي أعاق عجلة التنمية في الجزائر، وفي هذا السياق تكلم الوزير الأسبق للحكومة الإسبانية فيليب قونزاليس " لو كنت شابا مغاربا لحاولت الهجرة ولو أمسكوا بي لحاولت مجددا. (Qweider, p. 30)

- ضعف القدرة الشرائية للمواطن الجزائري في السنوات الأخيرة وبالأخص موظفي القطاع الحكومي.

- التقدم العلمي والاستقرار السياسي والجو الديمقراطي وحرية الرأي في الدول المتقدمة.

فالموظف الجزائري كغيره من أبناء المجتمع يتأثر بمحيطه الداخلي والخارجي بسياسات فاشلة في شتى المجالات مع انعدام العدالة الاجتماعية ويسعى دائما للعيش في ظروف آمنة تضمن مستقبله ومستقبل أبنائه التي لم يشهدها لا في بيئة عمله ولا في محيطه الخارجي مما يدفع به للهجرة غير الشرعية خاصة في ظل الإجراءات المعقدة للاستفادة من تأشيرة الهجرة الشرعية.

2_العوامل الاقتصادية:



- التباين الواضح في المستوى الاقتصادي الحاصل بين دول العالم الثالث والدول المستقبلية والذي خلق الهوة بين الطرفين (Qeish. 2009, p. 110).

-انخفاض الأجور في المؤسسات الجزائرية مقارنة مع دول الشمال، والذي لا يلبي احتياجات الموظف الضرورية في وطنه الأم مابالك بقيامه بجولة سياحية بأحد دول أوروبا مع احتساب فارق العملة.

- تراجع النشاط الاقتصادي في الجزائر مما قلل بروز مؤسسات اقتصادية قوية توفر كل متطلبات الموظف، والاعتماد فقط على المؤسسات الخاضعة للتوظيف العمومي الذي يمنح أجور متواضعة.

- يعتبر الأستاذ G.ptapinos ج. ب تاينوس أن الهجرة ردة فعل تجاه التخلف الاقتصادي، فكلما زاد الفارق في مستويات الشغل والدخل، زادت دوافع الهجرة لدى الأفراد. (Zaidi. 2012, p. 46)

- الاهتمام بالموظف حتى خارج محيط العمل وفعالية التأمينات الاجتماعية لدى الدول المتقدمة.

يرغب الموظف الجزائري دائما في تطوير إمكاناته وترقية مستواه وتحسين مستوى معيشتة، فيصطدم بعدة عراقيل في محيط عمله بالمؤسسة الجزائرية، منها عدم توفر الإمكانيات المادية التي تحفزه على الإبداع ومواكبة التطورات والبقاء في خدمتها، وبالتالي يكون دافع للبعض لاتخاذ قرار الهجرة لدول تساعد في تحقيق طموحاته، ولا يعتبر الجانب المادي هو الفيصل لأن البعض يفضل دول أوروبا على دول الخليج التي تمنح أجور مغرية.

3_العوامل النفسية والاجتماعية:

- الاعترا ب والإحباط وفقدان الثقة في الآخرين والخوف من المستقبل والمصير المجهول أدى إلى ضعف انتماء الشباب لمجتمعهم

- تدني المداخل وضعف القدرة الشرائية للموظف البسيط أدى إلى اتساع الفجوة بينه وبين الأغنياء.

- عدم حصول البعض على جواز سفر بسبب تعرضهم إلى سوابق عدلية ومتابعات قضائية مما يدفع بهم لاتخاذ الهجرة غير الشرعية كحل لدخول دول الشمال.

- نجاح تجارب الهجرة غير الشرعية لبعض من الأصدقاء، وبالتالي يدفعهم للاقتداء بهم.

- تواجد أقارب للمهاجر على الضفة الأخرى وتواصله معهم يعتبر حافز للدفع به لاتخاذ قرار الهجرة.

- عدم القدرة على التكيف مع مبادئ الأسرة والمجتمع وحب المخاطرة والمغامرة لدى الشاب الجزائري.

- توفر شبكات للهجرة تعمل على مساعدة الشباب الحراق بوسائل متطورة كالقارب السريع.

- الإعجاب وحب العيش بالدول المتقدمة والتفاخر بالانتساب لها لدى البعض ولد فكرة الهجرة لديهم.

- المناخ الملائم للعمل والحوافز التي تقدمها الدول المتقدمة من أجل البحث وتطوير مستوى موظفيها.

رغم تعدد العوامل الاجتماعية والنفسية الدافعة والجاذبة لهجرة الموظفين غير الشرعية للدول المتقدمة إلا أنها تحمل في طياتها عوامل أخرى لا يمكن إسقاطها على الجميع بسبب المناطق التي يفضلها المهاجرون والغاية من اختياره لها. (Baouni, p. 183).

3_منهجية الدراسة:

1. أسلوب الدراسة ومنهجها:



تندرج هذه الدراسة في إطار الدراسات الوصفية، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، باعتماد أسلوب المسح الشامل ويعود سبب اختيار هذا النوع من الأساليب إلى كون دراستنا ستقوم على مسح كافة موظفي المؤسسة التربوية "عبيد" في ولاية تبسة، وذلك من أجل التعرف على الهجرة السرية للموظف الجزائري في ظل مناخ الاتصال التنظيمي للمؤسسة الجزائرية بولاية تبسة، وكذا معرفة جملة الأسباب التي تؤدي للهجرة السرية من قبل الموظف الجزائري والمرتبطة بالاتصال التنظيمي ومناخه.

2. مصادر البيانات:

المقابلة: تم الاعتماد على المقابلة الحرة والتي تم الاستعانة بنتائجها في بناء استمارة جمع البيانات. _ استمارة الاستبيان: وقد تم الاعتماد على هذه الأداة لسهولة هذه الأداة في جمع البيانات، ومن أجل الحصول على إجابات للتساؤلات المطروحة، وقد تم تقسيم الاستبيان على 03 محاور وعلى النحو الآتي: المحور الأول: تم تخصيصه للبيانات الشخصية للمبحوثين والذي احتوى على المحور الثاني: وقد خصص للتساؤل الأول، والذي تضمن 06 تساؤلات فرعية. المحور الثالث: تضمن التساؤل الثاني وقد قسم هذا الأخير إلى 03 أبعاد: نفسية بها 06 تساؤلات فرعية، واجتماعية بها 08 تساؤلات، وتنظيمية إدارية بها 06 تساؤلات.

3. حدود الدراسة:

1. الحدود البشرية (مجتمع البحث): يتمثل المجال البشري لهذه الدراسة في الموظفين العاملين في المؤسسة التربوية عبيد عبيد، والذي بلغ ب30 موظفا وهم موضحين كالاتي:

جدول رقم 02: يوضح مجتمع الدراسة

النسبة	التكرار	مجتمع الدراسة
43	13	الأساتذة
3	01	المدير
3	01	مساعد المدير
30	09	الإداريين
20	06	عمال مهنيين
%100	30	المجموع

2. الحدود الجغرافية: تمثلت حدود دراستنا في اختيار مؤسسة التربية عبيد المتواجدة على مستوى مدينة الشريعة بولاية تبسة.

3. عرض ومناقشة بيانات الدراسة:

1. عرض بيانات الدراسة:

2. عرض بيانات المحور الأول:



جدول رقم 03: يوضح التوزيع النسبي لمتغير الجنس

العمر	التكرار	النسبة
ذكر	11	37
أنثى	19	63
المجموع	30	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الإناث 63% في حين تقابلها نسبة والتي تمثل نسبة 37%، ويعود هذا الاختلاف إلى اتجاهات جنس الإناث إلى التربية والتعليم كجزء من الفطرة الطبيعية، في حين أن الجنس الآخر يفضل المناصب الإدارية في المجال التربوي أو مناصب أخرى خارج كميدان التربية، كميدان التنظيم والعمل.

جدول رقم 04: يوضح التوزيع النسبي لمتغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 35 سنة	08	27
أكبر من 35 سنة	22	73
المجموع	30	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 73% قد مثلت الأفراد الذين لديهم عمر 35 سنة أو يتجاوز سن 35 سنة وذلك راجع للدخول المبكر لمجال التربية والتعليم، في حين تقابلها نسبة 27% والتي لها عمر أقل من 35 سنة ويعود ذلك إما إلى الفئة التي تم دمجها مؤخرا من عقود التعاقد، أو التحاقهم بمناصب العمل عند اجتيازهم لمسابقات وطنية، أو التحاقهم بمعاهد وزارة التربية والتعليم.

جدول رقم 05: يوضح التوزيع النسبي لمتغير الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 10 سنوات	12	40%
من 10 إلى 15 سنة	13	43%
أكبر من 20 سنة	05	07%
المجموع	30	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد بأن نسبة 43% تمثل ذوي الخبرة من عشرة إلى 15 سنة وذلك راجع إلى التحاقهم ميدان العمل في وقت سابق، في حين تقابلها نسبة 40% تمثل الأفراد الذين لديهم خبرة أقل من 10 سنوات.

جدول رقم 06: يوضح وضعية مناخ الاتصال التنظيمي للموظف الجزائري السائد في المؤسسة الجزائرية

المحور الثاني العبارة	نعم	ن.مئوية%	أحيانا	ن.م. %	لا	ن.م. %
1. هل تتوفر ظروف العمل المادية والفيزيائية؟	05	17%	18	51%	07	20%



40%	14	20%	06	29%	10	2. هل تتوفر مؤسستكم على نمط قيادة إيجابي من طرف المدير؟
17%	06	51%	18	17%	06	3. هل يتم التحكم بالأمور التنظيمية والإدارية بفعالية من قبل القائم بالسلطة التنظيمية داخل المؤسسة التربوية؟
53%	16	27%	08	17%	06	4. هل ترى أن الاتصالات التنظيمية بينك وبين العاملين لها أثر إيجابي مع الرؤساء والمرؤوسين؟
17%	06	47%	14	33%	10	5. هل هناك علاقة مبنية على الثقة والتقدير بينك وبين العاملين كافة؟
17%	06	20%	07	57%	17	6. هل ترى أن الجو التنظيمي واتصالاته تسبب القلق والإحباط للعاملين مما يقلق من إنتاجيتكم؟

من خلال الجدول أعلاه نجد بأن نسبة 51% تشير إلى توفر ظروف العمل المادية والفيزيائية في بعض الأحيان، والتي تتمثل في التدفئة والضوء والوسائل المادية إما التنظيمية أو التربوية الأخرى، وذلك راجع إما لسوء التسيير التنظيمي للمؤسسة أو راجع للظروف المناخية الطبيعية، في حين تقابلها نسبة 20% تشير إلى عدم توفر أهم ظروف العمل سواء من الجانب الفيزيقي أو المادي، في حين أن العبارة رقم 02 تشير إلى كون نسبة 40% تشير إلى عدم توفر المؤسسة على نمط قيادة إيجابي من طرف المدير، في حين تقابلها نسبة 29% ترى بأن المؤسسة لها معايير تحدد نمط القيادة بشكل إيجابي ولذا فهي تشير إلى فعالية نمط القيادة داخل المؤسسة، في حين أن العبارة رقم 03 تشير إلى كون نسبة 51% تشير إلى فعالية التحكم بالأمور التنظيمية والإدارية من قبل القائم بالسلطة التنظيمية داخل المؤسسة التربوية في بعض الأحيان، في حين تقابلها نسبة 17% تشير إلى فعالية وعدم فعالية القائم بالسلطة التنظيمية في التواصل والتفاعل مع الأمور التنظيمية، وذلك راجع إلى غياب معيار القيادة الاتصالية في بعض الأحيان وحضوره في أغلب الأحيان، في حين أن العبارة رقم 04 تشير إلى نسبة 53% تشير إلى كون الاتصالات التنظيمية بينك وبين العاملين ليس لها أثر إيجابي مع الرؤساء والمرؤوسين ويعود ذلك إلى سوء التفاعل والاتصال التنظيمي والداخلي للمؤسسة القائمين فيها، في حين أن نسبة 05 نجد نسبة 33% بوجود علاقة مبنية على الثقة على نحو اتصالي بين العاملين، في حين أن نسبة 57% ترى أن الجو التنظيمي واتصالاته تسبب القلق والإحباط للعاملين مما يقلق من إنتاجيتكم وذلك سبب من الأسباب التنظيمي التي تبين الوضعية الأساسية الدافعة للهجرة السرية.

➤ ما هي العوامل الدافعة والجاذبة لظاهرة الهجرة غير الشرعية للموظفين في المؤسسة الجزائرية؟

العبارة	نعم	ن.م. %	أحيانا	ن.م. %	لا	ن.م. %
➤ عوامل نفسية:						
1_ هل تشعر بعدم تقدير الذات داخل المحيط التنظيمي لمؤسستك؟	12	40%	13	43%	05	17%
2_ هل تحس بعدم الراحة والوحدة عند التحاقك بوظيفتك؟	15	50%	11	37%	04	13%



الهجرة السرية للموظف الجزائري في ظل مناخ الاتصال التنظيمي للمؤسسة الجزائرية

40%	12	33%	10	27%	08	3_ هل تحس بأنك أقل قيمة من زملائك؟
00%	00	33%	10	67%	20	4_ هل تشعر بأنك تستحق أفضل من هذه الوظيفة؟
23%	07	37%	11	40	12	5_ هل ترى بأن داخلك غير مرتاح في المكان الذي تعمل فيه؟
						➤ عوامل اجتماعية:
33%	10	40%	12	27%	08	6_ هل تحس بأن زملائك في العمل لا يرغبون في التفاعل معك؟
7%	02	20%	06	73%	22	7_ هل تجد أن المجتمع سبب في رغبتك في الهجرة؟
00%	00	00%	00	100%	30	8_ هل ترغب في إبراز قيمتك داخل مجتمعك؟
3%	01	40%	12	57%	17	9_ هل تحس بأن المجتمع هو أكبر عائق في إظهار إبداعك داخل وظيفتك الحالية؟
33%	10	37%	11	30%	09	10_ هل ترى بأن وظيفتك الحالية أكبر عائق في إبراز مواهبك وقدراتك ومهاراتك؟
00%	00	53%	16	47%	14	11_ هل تحس بأن الهجرة أفضل حل لحياة ومهنة أفضل؟
00%	00	27%	08	73%	22	12_ هل ترى أن وظيفتك الحالية ما هي إلا حاجة لتلبية الاحتياجات الأساسية وهي عائق في الهجرة النظامية في أن واحد؟
30%	09	00%	00	70%	21	13_ إذا أتت الفرصة في الهجرة السرية هل تترك مهنتك الحالية؟
						➤ عوامل إدارية تنظيمية:
17%	05	47%	14	37%	11	14_ هل يتم تحفيزكم على العمل؟
40%	12	47%	14	13%	04	15_ هل ترى بأن هناك نوعا من المساواة والتكامل الإداري داخل الوظيفة؟
30%	09	17%	05	53%	16	16_ هل يتم تثمين العمل بشكل نظامي؟
20%	06	23%	07	57%	17	17_ هل يتم الالتزام والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية؟
53%	16	20%	06	27%	08	18_ هل أنت راضي على نوع الخدمات التنظيمية والإدارية المقدمة من طرف مؤسستك العاملين فيها؟
00%	00	07%	02	93%	28	19_ هل أنت مقتنع بوفرة مناصب العمل بالخارج وفعاليتها إداريا وتنظيميا؟

يشير الجدول أعلاه إلى كون عوامل نفسية تشير إلى كونها تراوحت ما بين 40% _ 60% حيث نجد:



نسبة 43% أشارت إلى الشعور بعدم تقدير الذات داخل المحيط التنظيمي للمؤسسة في بعض الأحيان في حين أن نسبة 50% مثلت مجموع الأفراد الذين يحسون بعدم الراحة والوحدة عند التحاق بالوظيفة الحالية، أما العبارة رقم 03 فقد أشارت إلى كون نسبة 40% لا ترى بأنها أقل قيمة من زملائهم وذلك راجع إلى طبيعة التواصل التنظيمي حيث أن التفاعل يكون متبادل بنفس الرتبة التي يحوزها الفرد، في حين أشارت نسبة 27% إلى الشعور بعدم القيمة وذلك راجع إما إلى نوع المنصب الذي يحوزه والذي من الممكن أن يكون أقل من بعض الزملاء، أو راجع إلى انخفاض مستوى الدراسي لبعض العاملين في المؤسسة، أما العبارة رقم 04 فتشير إلى كون نسبة 67% قد أشارت إلى استحقاق وظيفة أفضل وذلك يدل على عدم الاقتناع الذاتي بهذه الوظيفة، أما العبارة رقم 05 فتشير إلى كون نسبة 40% غير مرتاحين في المكان العمل. وذلك يدل على اتجاه المحور على نحو موافق وبدرجة قوية.

➤ في حين أن العوامل الاجتماعية تراوحت ما بين نسبة 27%-100% حيث نجد بأن: العبارة رقم 06

تشير إلى كون نسبة 40% تشير إلى كون أفراد العينة يحسون بأن زملاء في العمل لا يرغبون في التفاعل الاتصالي بشكل اجتماعي في بعض الأحيان، في حين أن العبارة رقم 07 نجد نسبة 73% تجد أن المجتمع سبب في ظهور الرغبة في الهجرة على نحو سري وذلك راجع لكون النظرة للمجمعية تعد كوصمة تؤثر في المجتمع، في حين أن العبارة رقم 08 لها نسبة 100% ترغب في إبراز قيمتها على نحو اتصالي متبادل بين المجتمع والفرد الموظف، أما العبارة رقم 09 فتشير إلى كون نسبة 33% تحس في بأن المجتمع هو أكبر عائق في إظهار إبداعك داخل الوظيفة الحالية، في حين تقابلها العبارة رقم 10 فتشير إلى نسبة 37% ترى بأن الوظيفة الحالية أكبر عائق في إبراز المواهب والقدرات والمهارات، حيث يعد المجال المهني داخل قانون الوظيفة العمومية كمعيار قيادي يقيد حرية الفرد في تحقيق الإبداع، أما العبارة رقم 11 فتشير إلى نسبة 47% أشارت إلى كون الهجرة أفضل حل لحياة ومهنة أفضل، باعتبارها توفر العملة الصعبة وتبرز مواهب الفرد العامل، في حين أن العبارة رقم 12 تشير إلى كون نسبة 73% ترى أن الوظيفة الحالية ما هي إلا حاجة لتلبية الاحتياجات الأساسية وهي عائق في الهجرة النظامية في أن واحد، في حين أن العبارة رقم 13 أشارت إلى نسبة 70% قد أشارت إلى اتفاق أغلب المبحوثين في اغتنام فرصة الهجرة السرية واغتنام فرصة الحصول على مهنة أخرى. وذلك يشير إلى كون العوامل الاجتماعية من العوامل المؤثرة في تحقيق الهجرة السرية للفرد الموظف.

➤ ونجد العوامل إدارية تنظيمية تتراوح ما بين نسبة 37%-60% حيث نجد ب:

العبارة رقم 14 تشير إلى كون نسبة 47% تشير إلى التحفيز على العمل في بعض الأحيان باعتبار أن المجتمع الجزائري له مناسبات تتم فيها تقديم مجموعة من الترقيات في بعض الأحيان، أما العبارة رقم 15 فنجد نسبة 47% فتري بأن هناك نوعا من المساواة والتكامل الإداري داخل الوظيفة في بعض الأحيان، حيث أن كل وظيفة مسيرة بمجموعة من القوانين التي تضمن سير الاتصال الداخلي داخل المناخ المؤسسي، في حين أن العبارة رقم 16 فتشير إلى كون نسبة 53% ترى أن تامين العمل يتم بشكل نظامي قائم على أساس إداري، أما العبارة رقم 17 فتشير إلى كون نسبة 57% تشير إلى الالتزام والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية، في حين أن العبارة رقم 18 فتشير إلى عدم الرضا على نوع الخدمات التنظيمية والإدارية المقدمة من طرف مؤسستك العاملين فيها وذلك بنسبة 53%، في حين تقابلها العبارة رقم 19 فتشير إلى نسبة 98% تشير إلى الاقتناع بوفرة مناصب العمل بالخارج وفعاليتها إداريا وتنظيميا وذلك لكون هذه الدول من دول العالم المتقدم، ونجد بأن هذا المحور في اتجاه مؤيد وموافق بدرجة قوية.



3. مناقشة نتائج الدراسة:

نجد بأن الدراسة الحالية قد توصلت إلى كون:

- المناخ التنظيمي للموظف الجزائري السائد في المؤسسة الجزائرية يؤثر بشكل كبير في الهجرة السرية للفرد الجزائري وذلك يعمل على تغيير منطقة الاتصال بشكل تنظيمي وداخلي وإداري للفرد الموظف بالمؤسسة التربوية عبيد عبيد بولاية تبسة وذلك بنسب متفاوتة وقوية تتراوح ما بين %40_80، حيث تمثل الوضعية المناخية معيار للهجرة وذلك لعدم اقتناع العامل الموظف بجودة العوامل المادية واللامادية داخل المؤسسة، بالإضافة إلى عدم اقتناعه بكافة التعاملات الإدارية والاتصالية داخل المؤسسة.
- وتم التوصل إلى كون كل من العوامل الدافعة والجاذبة لظاهرة الهجرة غير الشرعية للموظفين في المؤسسة الجزائرية، متمثلة في العوامل الاجتماعية والنفسية والإدارية التنظيمية داخل المناخ الاتصالي وذلك ما أشارت إليه النسب المتراوحة من 50 إلى 90% في كافة الأبعاد الحالية.

4. خاتمة:

تعاني المؤسسات الجزائرية مثلها مثل باقي مؤسسات دول العالم الثالث من هجرة موظفيها، سواء كانت هذه الهجرة شرعية او غير شرعية ، والتي اشارت إلى كون المناخ التنظيمي وأسلوب اتصاله يؤثر بشكل كبير على ظهور هذه الظاهرة؛ والتي انعكست على مردودها من جميع الأصعدة، ومن هنا يجب دق ناقوس الخطر في ضل تخاذل العديد من الحكومات في ايجاد حلول واستراتيجيات لتفادي هذا النزيف الذي يشكل تهديدا وخطرا على الدول المصدرة للمهاجرين والدول المستقبلة لهم، والتي عجزت عن تحديث هذا المجتمع وضمان حياة كريمة له، ويبقى الشباب يجابه خطر الموت ويخاطر من أجل مستقبل مجهول رغبة في الاستقرار والعيش.

5. التوصيات التي يمكن اعتمادها لتفادي ظاهرة الهجرة غير الشرعية للموظفين:

- وضع لجان مختصة مع اشراك جميع اجهزة الدولة في البحث في مشاكل الموظفين واتجاهاتهم ودرجة قبولهم لفكرة الهجرة غير الشرعية.
- محاولة ايجاد حلول سريعة للأسباب المؤدية للهجرة غير الشرعية بالاستعانة بالأخصائيين النفسانيين ومحاولة علاجها.
- تعزيز الاتفاقيات بين الدول فيما يخص تكوين العاملين وتسهيل اجراءات التنقل بينهم، لاكتشاف دول الضفة الأخرى عن قرب، لتفادي اللجوء للهجرة غير الشرعية.
- الاهتمام بالموظف وتحفيزه ومحاولة الرفع من مداخيله السنوية بما يكفل تحقيق متطلبات العيش الكريم.
- العمل على ارساء القيم الدينية والوطنية وتحقيق مبدأ المساواة والعدالة الاجتماعية.
- الاهتمام بمؤهلات الموظفين ومحاولة ترقيتهم وتوفير امتيازات ضرورية لصالحهم كالمواصلات والمسكن والتأمين الصحي.



○ 5.List of references

- Al-Hashemi Lukia, Murad Bouminkar, Organizational Climate and its Relationship to Job Satisfaction, Dar Al-Ayyam for Publishing and Distribution, Arabic Edition 2014, Amman, Jordan, p. 43.
- Wasel Jamil Al-Momani, Organizational Climate and Conflict Management in Educational Institutions, Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution, Amman, Jordan, 2nd edition, 2011.
- Tishat Salwa: The Impact of Public Employment on the Efficiency of Employees in Algerian Public Administrations, Case Study of Mohamed Bougherra Boumerdes University, Unpublished Thesis for a Master's Degree, Department of Economics, Organization Management Specialization, Boumerdes University, Algeria 2010.
 - Salhi Abdel Nasser, The Public Servant and His Relationship with the State, Journal of Studies in the Public Service, p. 03, University Center Tindouf, Tindouf, Algeria, 2015.
- Sarah Mohsen Qadir, Combating the phenomenon of illegal immigration through the Kurdish media, a descriptive study, Al-Muqaddamah Journal for Human and Social Studies, p. 07, Salah al-Din University and the Noble National Institute, Kurdistan Region, Iraq, 2019.
- Aisha bin Al-Nawy, The term illegal immigration, a study of the concept and theoretical features within academic approaches, Al-Ibrahimi Journal of Arts and Human Sciences, p. 04, Haj Lakhdar University, Batna, Algeria, 2020
- Kriviv al-Atrash, Fathi Akoush, Illegal immigration, its motives and mechanisms to address it nationally and internationally, Journal of Legal and Political Studies, p. 04, Ammar Thaliji University, Laghouat, Algeria, 2016.
- Slack Kouider: Illegal immigration and its impact on the security of the Mediterranean region, a thesis for obtaining a master's degree, unpublished, Department of Political Science and International Relations, majoring in Mediterranean studies, Jilali Al-Jabis University, Bel Abbas, Algeria 2016.
- Sarah Korari: The European Union's strategy in confronting illegal immigration since the end of the Cold War, a thesis submitted for obtaining a doctorate degree, unpublished, Department of Political Science, majoring in security and cooperation in international relations and Mediterranean studies, University of Batna 1, Algeria 2020.
- 11- Nassim Borni, Nouredine Azzouz, An Analytical Reading in the Dimensions of the Phenomenon of Illegal Immigration, Journal of Social Empowerment, p. 4, Larbi Ben M'hidi University, Umm El-Bouaghi, Algeria, 2020.
- 13- Scheherazade Baouni: The Impact of Weak Citizenship and Future Anxiety in Reinforcing Attitudes towards Secret Emigration among Unemployed Youth, a field study in Blida, a doctoral thesis submitted, unpublished, Department of Psychology, majoring in Social Psychology, University of Algiers 2, Algeria, 2018.
- 14- Report on the arrival of more than 4,700 Algerian refugees from Algeria to Spain, which was viewed on 10/11/2021 from https://arabic.rt.com/middle_east/1263039 at 11:18
- 15- Islam Bouchliq, employees of a harraga regiment who arrived in Italy, viewed on 10/14/2021 from the website of Al-Shorouk TV, <https://www.echoroukonline.com/> at 13:50
- 16- Algerian doctors join the harraga convoys, which was viewed on 10/14/2021 on YouTube.



- <https://www.youtube.com/watch?v=FEO3UQ5FLY4> at 16:21
- 17- Jamal Lalamy, This is how the new Algeria will be, Al-Shorouk newspaper, p. 6390, January 23 2020.
- 18- Freija Ladmieh: The European Union's strategy to confront new security threats, illegal immigration as a model, a thesis to obtain a master's degree, unpublished, Department of Political Science and International Relations, majoring in comparative politics, Mohamed Kheidar University, Biskra, Algeria, 2010.
- 19- Markeesh Ibtisam: The Symbolic Significance of Algerian Cinematic Films on Illegal Immigration, A Semiological Analysis of Harraqa Film by Director Merzak Allouache, a thesis submitted for obtaining a Ph.
- 20- Ben Faris Sagheer: Social change and its relationship to youth's attitude towards illegal immigration, a case study on a sample of a group of young immigrants illegally, a thesis submitted for obtaining a Ph.
- 22- Qeish Hakim: Attitudes towards illegal immigration and its relationship to psychological and social adjustment among young people, a field study in the region of Dellys, Boumerdes, a thesis for obtaining a master's degree, unpublished, Department of Psychology, majoring in social psychology, University of Algiers 2, Algeria 2009
- 23- Zahia Zaidi: A Sociological Approach to the Motivation of University Degree Holders towards Foreign Emigration, a thesis for obtaining a master's degree, unpublished, Department of Sociology, educational cultural specialization, University of Algiers 2, Algeria 2012.