الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. مولاي الطاهر – سعيدة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع "تنظيم وعمل"

بعنوان:

الولاء الوظيفي واثره على العمل النقابي

من اعداد الطالب:

- بن عدلة المختار الهاشمي

الأستاذ المشرف:

د. درقاوي نور الدين

أعضاء لجنة المناقشة		
المؤسسة	**الصفة**	**الأستاذ (ة)**
جامعة سعيدة	**رئيسا**	**أ. د. بومعالي رشيد**
جامعة سعيدة	**مشرفا ومقررا**	**د. درقاوي نور الدين**
جامعة سعيدة	**مناقشا**	**د. لعجال فوضيل**

السنة الجامعية: 2025/2024


بسم الله الرحمن الرحيم

الاهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في كل خطوة خطوتها...

إلى والدي العزيز، الذي علّمني أن الطموح لا حدود له، وأن الطريق إلى النجاح يبدأ بالإرادة ويستمر بالإصرار... شكرًا لك على دعمك وصبرك وتضحياتك.

إلى والدتي الحبيبة، التي كانت دعواتها وقود قلبي، ونبع الحنان الذي لجأت إليه كلما شعرت بالتعب... شكرًا لوجودك الدائم في حياتي.

إلى مشرف مذكرتي، الأستاذ القدير درقاوي نور الدين، على ما منحه لي من وقت وجهد وتوجيه، فكان دعمكم العلمي والنفسي محل تقدير وامتنان عميق.

إلى إخوتي وأخواتي، الذين تقاسموا معي لحظات التوتر والفرح، ووقفوا إلى جانبي بتشجيعهم ومحبتهم.

إلى أصدقائي، الذين كانوا دائمًا رفقاء درب حقيقيين، نتشارك الطموحات، ونتقاسم التحديات، ونصنع الذكريات.

إلى كل من آمن بي، ولو بكلمة بسيطة... هذا العمل ثمرة جهدٍ مشترك بين قلوبٍ أحبّتني وساندتني.

أهديكم هذه المذكرة بكل فخر وامتنان، وبدعاء أن أكون عند حسن ظنكم دائمًا.

شكر
وتقدير

الحمد لله الذي وفقني ويسّر لي سُبل العلم والمعرفة، والصلاة والسلام على سيدنا محمد، خير من تعلم وعلّم، وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدّم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي المشرف الفاضل الدكتور درقاوي نورالدين، على ما أبداه من توجيه مستمر، ومتابعة دقيقة، ودعم علمي ومعنوي، كان له بالغ الأثر في إنجاز هذا العمل وإخراجه إلى صورته النهائية. فجزاه الله عني كل خير.

كما أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى كافة أساتذة قسم علم الاجتماع

في كلية علوم الاجتماعية و الانسانية بجامعة مولاي طاهر بسعيدة، الذين كان لهم دور بارز في تكويني الأكاديمي طيلة سنوات الدراسة، من خلال ما بذلوه من جهد وما قدموه من علم.

ولا يفوتني أن أعبر عن عميق امتناني ووفائي

لأسرتي الكريمة، التي كانت السند والداعم الحقيقي في كل مراحل حياتي، ولكل من آمن بي ودعمني.

كما أخصّ بالشكر أصدقائي الأعزاء شريفي بوزيان وسعدلي جلالي، على صداقتهم الصادقة ومساندتهم المتواصلة، التي كان لها أثر كبير في تجاوز الصعوبات وإتمام هذا العمل.

أسأل الله أن يجعل هذا الجهد خالصًا لوجهه الكريم، وأن ينفع به كل من يطّلع عليه.

بـن عدلـة
الـمختـار الـهـاشمـي . . .

ملخص باللغة العربية:

إن الولاء الوظيفي والعمل النقابي معطيات اساسية في تحليل التنظيمات ولهم علاقة عضوية وقد تحمل دلالة عامة لصناع القرار داخل المؤسسات التربوية و النقابية على حد سواء.

سعت هذه الدراسة إلى فهم العلاقة وتأثير الولاء الوظيفي على العمل النقابي لدى موظفي ثانوية الشهيد عيبوط محمد.

والهدف من دراستنا هو تسليط الضوء على فهم الولاء الوظيفي واثره على العمل النقابي أو العكس لدى موظفي المؤسسة حيث تم الاعتماد على عينة قصدية عن طريق استمارة موزعة على 39 موظف من بين 103 موظفين اعتمادا في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي وتم التركيز على قياس درجة ارتباط الموظفين بمؤسستهم ومدى انعكاس العمل النقابي على هذا الارتباط حيث كشفت الاجابة عن وجود تفاعل واضح بين هذين المتغيرين فبالرغم من الآليات المسطرة التي عملت لأجلها الدولة لحماية وتعزيز الاستقرار النفسي والمهني داخل المؤسسات إلا انها ما زالت تفتقر إلى بعض المتطلبات والتغيرات مما يجعلها تمتاز بطابع النظر أكثر من التطبيق

الكلمات المفتاحية: الولاء الوظيفي – الولاء - النقابة - العمل النقابي .

ملخص باللغة الانجليزية

Summary:

Job loyalty and union activity are fundamental variables in the analysis of organizations, and they are organically linked. They may hold general significance for decision-makers in both educational and union institutions.

This study aimed to understand the relationship and the impact of job loyalty on union activity among the staff of Martyr Aybout Mohamed Secondary School. The objective of our research was to shed light on the understanding of job loyalty and its effect on union activity—or vice versa—among the institution's employees.

A purposive sample was selected through a questionnaire distributed to 39 employees out of a total of 103. The study relied on a descriptive-analytical approach and focused on measuring the degree of employee commitment to their institution and how union activity reflects on this commitment.

The responses revealed a clear interaction between these two variables. Despite the mechanisms put in place by the state to protect and enhance psychological and professional stability within institutions, there are still certain requirements and changes lacking. This makes the system more theoretical in nature than practical in application.

Keywords: job loyalty - loyalty - union - union work.

فهرس المحتويات:

الاهداء.....

الشكر والتقدير .....

ملخص باللغة العربية .....

ملخص باللغة الانجليزية .....

فهرس المحتويات .....
فهرس الجداول .....
فهرس الاشكال.....
مقدمة..... أ
الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للبحث 4
1- أهمية الدراسة..... 1
2- أهداف الدراسة 2
3- أسباب اختيار الموضوع 2
4- الدراسات السابقة..... 3
5- الإشكالية 8
6- المقاربة النظرية 9
7- فرضيات الدراسة..... 10
8- تحديد المفاهيم..... 11
9- منهج الدراسة 14
10- عينة الدراسة..... 14
الفصل الثاني: الولاء الوظيفي والعمل النقابي..... 16
1- ماهية الولاء الوظيفي 22
1-1- مفهوم الولاء الوظيفي..... 22
1-2- أهمية الولاء الوظيفي 23
1-3- أبعاد الولاء الوظيفي 23
1-4- مراحل الولاء الوظيفي..... 24
2- الولاء الوظيفي – دراسة في المحددات والآثار 25
2-1- أثر الولاء الوظيفي 25
2-2- مداخل نظرية دراسة الولاء الوظيفي 26

2-3- خصائص الولاء الوظيفي 27
2-4- العوامل المساعدة في تكوين الولاء الوظيفي..... 28
3- رهانات العمل النقابي 29
3-1- مفهوم العمل النقابي 29
3-2- أنواع النقابات 30
3-3- أهداف العمل النقابي..... 35
3-4- أهمية العمل النقابي..... 36
4- مقومات العمل النقابي..... 37
4-1- مبادئ العمل النقابي 37
4-2- خصائص النقابة 38
4-3- أسباب الانضمام والانتماء للنقابة..... 39
4-4- شروط العمل النقابي..... 40
الفصل الثالث: الجانب التطبيقي..... 43
مجالات الدراسة:..... 49
الخاتمة 83
قائمة المصادر والمراجع..... 84
قائمة الملاحق..... 88

1 فهرس الجداول:

الرقم	العنـــــــــــــوان	الصفحة
01	الجدول يبين توزيع العينة حسب الجنس	52
02	الجدول يبين توزيع العينة حسب السن	53
03	الجدول يبين توزيع العينة حسب الحالة العائلية	54
04	الجدول يبين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	55
05	الجدول يبين توزيع العينة حسب الأقدمية	57
06	الجدول يبين توزيع العينة حسب طبيعة العمل	58
07	الجدول يبين الشعور بالانتماء إلى المؤسسة التربوية	59
08	الجدول يبين سبب الشعور بالانتماء للمؤسسة	61
09	الجدول يبين الشعور بالأمان و الاستقرار في الوظيفة	63
10	الجدول يبين التوجه في حل المشاكل المهنية	65
11	الجدول يبين سبب التفكير في ترك المهنة	67
12	الجدول يبين الشعور بأن جميع الموظفين يعملون بتعاون و تنسيق	69
13	الجدول يبين اعتبار النقابة وسيلة فعالة لتحسين ظروف العمل	71
14	الجدول يبين دفاع النقابة على الموظفين عند الحاجة	73
15	الجدول يبين أساس مساهمة النقابة في مجال استقرار العامل	75
16	الجدول تفضيل الوفاء لمكان العمل أو النشاط في العمل النقابي	77
17	الجدول يبين اختبار "ف" للولاء الوظيفي و العمل النقابي	81
18	الجدول يبين العلاقة بين الولاء الوظيفي و العمل النقابي	82

2 فهرس الاشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يبين توزيع العينة حسب الجنس	**52**
02	يبين توزيع العينة حسب السن	**54**
03	يبين توزيع العينة حسب الحالة العائلية	**55**
04	يبين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	**56**

05	يبين توزيع العينة حسب الأقدمية	58
06	يبين توزيع العينة حسب طبيعة العمل	59
07	يبين الشعور بالانتماء إلى المؤسسة التربوية	61
08	يبين سبب الشعور بالانتماء للمؤسسة	63
09	يبين الشعور بالأمان و الاستقرار في الوظيفة	65
10	يبين التوجه في حل المشاكل المهنية	67
11	يبين سبب التفكير في ترك المهنة	69
12	يبين الشعور بأن جميع الموظفين يعملون بتعاون و تنسيق	71
13	يبين اعتبار النقابة وسيلة فعالة لتحسين ظروف العمل	73
14	يبين دفاع النقابة على الموظفين عند الحاجة	75
15	يبين أساس مساهمة النقابة في مجال استقرار العامل	77
16	يبين تفضيل الوفاء لمكان العمل أو النشاط في العمل النقابي	80

مقدمة

مقدمة:

يُعتبر العنصر البشري من أهم عناصر نجاح أي مؤسسة، ومهما تطورت الوسائل التكنولوجية أو تغيّرت أساليب الإدارة، يظل الموظف هو المحرك الأساسي للعمل، والعامل الذي يُحدث الفارق الحقيقي ومن هنا، بدأت المؤسسات تهتم بما يُعرف بـ"الولاء الوظيفي"، وهو شعور الموظف بالانتماء والالتزام تجاه المؤسسة التي يعمل بها، ورغبته في البقاء فيها والعمل على تحقيق أهدافها وكأنها أهدافه الشخصية.

الولاء الوظيفي لا يُقاس فقط بعدد سنوات الخدمة، بل يظهر من خلال اداء الموظف لعمله، حرصه على أداء واجباته دون تقصير، تعاونه مع زملائه، التزامه بالأنظمة، واستعداده لبذل مجهود إضافي من أجل نجاح المؤسسة. هذا النوع من الولاء لا يمكن فرضه بالقوة أو باللوائح، بل يُبنى بالتدريج، من خلال معاملة عادلة، بيئة عمل مريحة، تواصل واضح بين الإدارة والعاملين، وتقدير حقيقي لما يقدمه الموظف من مجهود.

وفي المؤسسات التي يعمل فيها عدد كبير من الموظفين، وخاصة في القطاعات الإنتاجية والخدمية، يظهر دور العمل النقابي كمكوّن مهم في علاقة الموظف بالمؤسسة. فالنقابة تُعد وسيلة للدفاع عن حقوق العمال، وتمثل صوتهم أمام الإدارة. ومن خلال العمل النقابي، يمكن للعاملين المطالبة بتحسين أجورهم، تنظيم أوقات عملهم، تطوير بيئة العمل، وضمان حقوقهم في حال حدوث أي تجاوز أو ظلم.

وهنا تظهر علاقة مهمة بين الولاء الوظيفي والعمل النقابي. في بعض الحالات، قد يؤدي ارتفاع الولاء لدى الموظفين إلى قلة اهتمامهم بالعمل النقابي، لأنهم يشعرون بالرضا عن المؤسسة ولا يرون حاجة للضغط أو المطالبة بشيء. وفي حالات أخرى، قد يكون وجود نقابة قوية وفعّالة هو ما يعزز شعور الموظف بالثقة والأمان، فيزداد ولاؤه للمؤسسة لأنه يعلم أن حقوقه محفوظة، وأن هناك من يمثله إذا حدثت أي مشكلة.

تتأثر هذه العلاقة أيضًا بعوامل مثل أسلوب الإدارة، وطريقة تعامل المؤسسة مع الموظفين، ومدى حرية العمل النقابي داخل المؤسسة. فالمؤسسة التي تتبنى أسلوبًا تشاركيًا وتحترم النقابة، غالبًا ما تكون بيئة أكثر جذبًا للموظف، وتساعد على زيادة ولائه. أما المؤسسة التي تهمّش العمل النقابي أو تحاول إضعافه، فقد تخلق جوًا من القلق وعدم الثقة، مما يضعف الولاء ويزيد من التوتر داخل العمل.

ومع التغيرات الحديثة في سوق العمل، مثل انتشار العمل المؤقت أو العمل عن بعد، بدأت مفاهيم الولاء والعمل النقابي تواجه تحديات جديدة. فلم يعد الموظف يرى في المؤسسة مسيرته المهنية مدى الحياة، ولم تعد النقابة قريبة منه كما في السابق. من هنا تأتي أهمية دراسة العلاقة

بين الولاء الوظيفي والعمل النقابي في هذا السياق الجديد، لفهم كيف يمكن للمؤسسات أن تحافظ على استقرارها، وللعاملين أن يحصلوا على حقوقهم، في ظل بيئة عمل تتغير بسرعة.

لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى فهم أعمق لكيفية تأثير الولاء الوظيفي على العمل النقابي، والعكس كذلك، مع التركيز على العوامل التي تعزز أو تضعف هذه العلاقة، وطرح مقترحات عملية تساعد على تحقيق التوازن بين ولاء الموظف، وفعالية العمل النقابي، لما فيه مصلحة المؤسسة والعامل في آنٍ واحد .

وحتى يتم التعرف أكثر على أهمية الموضوع جاءت هذه الدراسة وفق نمط بحث حددتها طبيعة الموضوع وتمثلت في مقدمة و ثلاثة فصول يمكن تلخيص مضامينها كما يلي:

الفصل الأول: تناول الاطار المنهجي الدراسة بداية من أهمية الدراسة تليها أهداف الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وكذا الدراسات السابقة التي تطرقت وعالجت الموضوع سابقا ثم الاشكالية وفرضيات الدراسة إضافة ألى منهج الدراسة وعينة الدراسة وكذا المقاربة النظرية وتحديد مفاهيم الدراسة.

الفصل الثاني: لقد تضمن مفهوم الولاء الوظيفي وعالج أيضًا العمل النقابي معالجة دقيقة

الفصل الثالث: تمحور حول الدراسة التطبيقية وعالج الجانب التطبيق بدءًا بالمجال المكاني والزماني والبشري، ثم عينة الدراسة وأدوات استعمال البيانات من خلال وصف الإستمارة والعمل الميداني معها ثم اختبار الفرضيات والاستنتاج منتهيا بالخاتمة

الفصل الأول:
الإطار النظري والمنهجي للبحث

- تمهيد
- أهمية الدارسة
- اهداف الدراسة
- اسباب اختيار الموضوع
- الدراسات السابقة:
  - ✓ الدراسات الوطنية
  - ✓ الدراسات العربية
  - ✓ الدراسات الأجنبية

- الإشكالية
- المقاربة النظرية
- فرضيات الدراسة
- تحديد المفاهيم
- نوع الدراسة ومنهجها
- مجتمع البحث واختيار العينة

تمهيد:

ان البدء في اي بحث علمي يقتضي وجود مشكله واقعيه تثير للباحث الكثير من التساؤلات التي تتطلب الإجابة عليها في حدود علميه تفرضها طبيعة الموضوع وفي هذا الجانب سيتم الخوض في هذا الفصل الى اهميه الدراسة واهداف الدراسة ثم عرض اسباب اختيار الموضوع إشكاليه الدراسة تليها الدراسات السابقة المطابقة والمشابهة لهذا الموضوع اضافة الى الإشكالية بالإضافة الى المقاربات النظرية والفرضيات المنبثقة عنها وفي الاخير تحديد المفاهيم.

1- أهمية الدراسة:

إذا اختلفت المواضيع في أي مجال إلا ولها أهمية علمية ونظرية وميدانية وموضوع بحثنا ينطوي في أهمية تجلت فيما يلي:

- ❖ إن هذه الدراسة ستوضح كيف يكون الولاء الوظيفي والانتماء النقابي وكيف يكون التوازن بينهما.
- ❖ ستمكننا الدراسة من معرفة طريقة تحقيق الموظفين ولاء الوظيفي وكيف يسعى إلى العمل النقابي لحماية حقوق العمال وبالتالي يكون تعزيز الاستقرار الوظيفي
- ❖ أهمية الموضوع التكامل بين الولاء الوظيفي والعمل النقابي ضروري لخلق بيئة عمل متوازنة ومستدامة

2- أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف البحث في ما يلي:

- ❖ تحليل العلاقة بين الولاء الوظيفي والعمل النقابي.
- ❖ تحقيق التوازن بين مصالح المؤسسة وحقوق العمال.
- ❖ دراسة كيفية تأثير الولاء الوظيفي على الاستقرار الوظيفي
- ❖ دور النقابات في تحسين بيئة العمل
- ❖ اقتراح حلول لتقليل النزاعات بين الطرفين

3- أسباب اختيار الموضوع:

تكمن اسباب اختيار الموضوع في:

أ. الأسباب الموضوعية:

- اندراج موضوع البحث ضمن تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- محاولة تقديم دراسة سوسيولوجية في جانبي الولاء والتفكير في العمل النقابي

ب. الاسباب الذاتية:

- يهدف هذا البحث إلى دراسة الموضوع وتحليل جوانبه المختلفة مع التركيز على فهم ما هو الولاء الوظيفي والعمل النقابي وما أثر الولاء الوظيفي على العمل النقابي.
- اعتبارها ظاهرة اجتماعية لذلك استعمال الجانب الميداني

4- الدراسات السابقة:

يُعد الطابع التراكمي من أبرز خصائص العلم، إذ لا ينطلق الباحث عند دراسة ظاهرة أو مشكلة معينة من نقطة الصفر، بل يستند إلى ما أنجزه الباحثون والعلماء قبله، باعتباره إرثًا علميًا يسهم في تحديد حدود المعرفة القائمة ويفتح آفاقا لتطويرها.

وبعد مراجعة مجموعة من الكتب والدراسات الصادرة عن جامعات وتخصصات متنوعة تناولت موضوع النقابة وعلاقتها: الولاء الوظيفي، تبين لنا غياب دراسات سابقة تناولت العلاقة بين المتغيرين معا بشكل مباشر، إذ وجدنا أعمالا بحثية تناولت أحد المتغيرين دون الآخر . وبناءً على ذلك، قمنا بتقسيم الدراسات السابقة إلى محورين : دراسات تتعلق بالنقابة، وأخرى تتعلق بالولاء الوظيفي.

4-1- الدراسات الوطنية:

الدراسة الأولى:

العمل النقابي في ظل استقلالية المؤسسات، وهي رسالة ماجستير من جامعة قسنطينة للطالب الجمعي النوي، وهي دراسة ميدانية بوحدة الحليب ومشتقاته بمدينة سطيف تمت ما بين سنتي 1995-1996

وكانت إشكالية تحتوي على تساؤل مفاده: ما هو واقع العمل النقابي في ظل استقلالية المؤسسات؟ ولهذا لقد صاغ الباحث فرضيتين أساسيتين:

- ❖ للعمل النقابي دور في تجنيد العمل للدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والمهنية.
- ❖ تبني النقابة للممارسة الديمقراطية كأسلوب للعمل يساعدنا في خلق انسجام مع القاعدة العمالية.

أما العينة فتمثلت ضمن ثلاث فئات:

- ❖ فئة الإطارات 32 إطار، وفئة عمال التحكم والصيانة 43 عاملا، وفئة عمال التنفيذ والإنتاج 113 عاملا ليكون حجم العينة هو 188 عاملا.

أما المنهج فقد استعملت الدراسة المعطيات التاريخية والمعطيات الوصفية، ويتجلى استعمالات هذا المنهج في الأساليب الكيفية من ملاحظة، مقابلة واستمارة، فضلا عن التحليل

الكمي والكيفي للمعطيات الميدانية، أما أدوات البحث فقد اعتمد الباحث على أربع أدوات رئيسية وهي الملاحظة، الوثائق، المقابلة، والاستمارة.

أما نتائج الدراسة فكانت النتيجة العامة الأولى أن العمل النقابي لم يرق إلى حد تجنيد العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، وهذا لعدة أسباب منها:

- ❖ نقص التأطير والهيكلة ونقص الإعلام وعدم التكفل بالمشاكل المطروحة من قبل العمال.
- ❖ عدم السماح للعامل بمناقشة المشاكل التنظيمية للعمل النقابي، لم يساعد في خلق تفاعلات تساعد على تماسك أعضائها والتدخلات التجريبية للعمل النقابي.

أما النتيجة العامة الثانية فكانت النقابة لم تبين الديمقراطية كأسلوب للعمل مما انعكس سلبا على القاعدة العمالية، وذلك لجملة من الأسباب منها : عدم إشراك العمال في إثراء محتويات الاتفاقية الجماعية وكذلك عدم استشارة القاعدة العمالية جملة القضايا التى تهمها عمل سياسي، توفير الإعلام، عقد الجمعيات النقابية، استشارتهم حول الأساليب الاحتجاجية. (الجمعي، 1996/1995)

النقد: إن نقطة الاختلاف في بحثنا والدراسة السابقة أن بحثنا هو العمل النقابي المطلبي ودوره في تحسين المكاسب السوسيومهنية "أما الدراسة السابقة العمل النقابي في ظل استقلالية المؤسسات"، أما نقطة التشابه فتتمثل في أن كلا الدراستين تدرس واقع العمل النقابي المستقل، وهذا ما جاء في دستور 1989 م الذي يقر بالتعددية النقابية بالإضافة إلى اعتمادنا على نفس المنهج في دراسة العمل النقابي موضوع الدراسة.

الدراسة الثانية:

دراسة فريدة زنيني بعنوان "الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة وأثره على الأداء الوظيفي" دراسة مقارنة بين جامعات تونس المغرب - الجزائر أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال، تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على المستوى الولاء التنظيمي لدى التسيير الجامعة في الجامعات التونسية والمغربية والجزائرية، وتهدف أيضا إلى الوقوف على أثر العوامل الشخصية المتمثلة في الجنس العمر ، الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخدمة والأجر الشهري، وكذا أثر العوامل التنظيمية المتمثلة في النمط القيادي والعلاقات الإنسانية بين الأفراد، والاستقلالية الحرية المتاحة للأستاذ والمعلومات المرتدة عن الأداء وتوفر الفرص البديلة وكذلك الإقرار بالإنجاز وأثر كل ذلك على الأداء الوظيفي كما هدفت الدراسة على مقارنة مستوى الولاء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين في الجامعات المذكورة.

تكونت عينة الدراسة من 750 أستاذ جامعي يشكلون ما نسبته 35% من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة البالغ عددهم 2181 عضوا في الجامعات أعلاه وقد تم أخذ عينة عشوائية طبقية

من مجتمع الدراسة، وتم توزيع 1100 استبانة على أفراد العينة في الجامعات المذكورة أعلاه وقد استردت الباحثة 410 استبانه صالحة للتحليل لنسبة استرداد بلغت 37.30.

تمت معالجة البيانات باستخدام الرزنامة الإحصائية، وتم استخراج التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسية، وللإجابة على أسئلة الدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس درجة الموافقة على فقرات الاستبانة، كما تم استخراج اختبارات وتحليل التباين الأحادي) ومعامل ارتباط بيرسون لاختبار فرضيات الدراسة.

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- ❖ أظهرت النتائج بشكل عام مستوى متوسط من الولاء للجامعة من قبل الأساتذة
- ❖ أظهرت النتائج رضا متوسطا من الأساتذة نحو النمط القيادي السائد في الجامعات محل الدراسة، وكان اتجاههم نحو نظام الحوافز ومكافأة الأفراد العاملين في الجامعات استنادا على أدائهم الجيد منخفضا، كانت اتجاهات الأساتذة نحو العلاقات بين الأفراد المتوسطة
- ❖ أظهرت النتائج مستوى متوسط من الاستقلالية المتاحة للأساتذة العاملين بهذه الجامعات كانت اتجاهات الأساتذة نحو المعلومات المرتدة عن الأداء عالية حيث يستطيعون اكتشاف مواهبهم وقدراتهم في إنجاز العمل المكلفين به بشكل عال، إلا أن تزويدهم بالمعلومات حول أدائهم للأعمال الموكلة إليهم أول بأول كان بشكل متوسط.
- ❖ أن اتجاهات الأساتذة نحو الإقرار بالإنجاز كان عاليا.
- ❖ كانت اتجاهات عينة الدراسة نحو توفر الفرص البدينة متوسطة بشكل عام.
- ❖ وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة تعزى للجنس
- ❖ عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة نحو جامعتهم تعزى للحالة الاجتماعية
- ❖ عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة تعزى للمؤهل العلمي وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة نحو جامعتهم تعزى للعمر
- ❖ وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة تعزى لعدد سنوات الخدمة
- ❖ وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة تعزى للجامعة التي يعملون بها.

4-2- الدراسة العربية:

دراسة إيناس فؤاد نداوي فليمان (2008):

بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين بإدارة التربية والتعليم" بمدينة مكة المكرمة مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى، انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيس التالي : ما مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمشرفين التربويين؟ وماهي طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ؟-

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف:

- ❖ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للمشرفين التربويين.
- ❖ التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين.
- ❖ التعرف على علاقة كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ببعض المتغيرات الشخصية (الجنس -المؤهل التعليمي - التخصص - الحالة الاجتماعي). (نداوي، 2008)

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي وذلك لتحديد مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للمشرفين التربويين.

والمنهج الوصفي الارتباطي وذلك لتحديد نوع العلاقة ما بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وقوتها والعلاقة ما بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والمتغيرات الشخصية التي اشتملت على (الجنس - التخصص - المؤهل - العلمي - والحالة الاجتماعية).

عينة الدراسة وأدواتها:

تكونت عينة الدراسة من (102) مشرفاً تربوياً و (175) مشرفة تربوية من مختلف مراكز الإشراف واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد استخدمت الباحثة مقياس بورتر وزملائه للالتزام التنظيمي.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- ❖ أن كل من المشرفين التربويين والمشرفات يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.52) ومستوى عال من الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف (0.51) معياري (0.51).
- ❖ وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي مقدراها
- ❖ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05) (a) في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية والجنس لصالح الذكور.

4-3- الدراسة الأجنبية:

- ❖ **إسم الباحث:** جون مارك فونتان
- ❖ **العنوان :** الحراك النقابي والحراك المهني : إعادة تجديد التحديات وشروط الفعل
- ❖ **السنة:** 2000 /2001
- ❖ **إشكالية:** ما مدى ارتباط الممارسة النقابية بالحراك المهني وماهي شروط تحقيقه ؟
- ❖ **الفرضيات:** تتخذ النخب النقابية في ميدان المهن مجموعة من الاستراتيجيات القديمة والحديثة وذلك في سبيل التحرك اجتماعيا في السلم الاجتماعي.

النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- ❖ فاعلية خصائص الفعل النقابي ومرتبط بردود أفعال النخب النقابي.
- ❖ تستخدم النقابات العمالية مؤشر "الظرف " لتجسيد المطلبية النقابية وشن الإضرابات لتحقيق الحراك النقابي في الحراك المهني. (جون مارك فونتان، 2000/2001)

التعقيب:

لقد تناولت الدراسات السابقة دور النقابة في الإسهامات والآليات المتبعة في تحقيق مطالب وأهداف العمال, ومن خلال دراستنا حاولنا الكشف عن الممارسات المتبعة لنقابة كناباست لتحقيق الأهداف, ومن خلال النتائج المتحصل عليها في دراستنا مقارنة بالدراسات السابقة نلاحظ أن هناك تقاطع

وتشابه إلى حد بعيد وكلها تندرج ضمن تحقيق مطالب العمال, وبالتالي نترك المجال مفتوح للمختصين في علم الإجتماع وعلم النفس وعلوم التربية للتعمق أكثر في دراسة ظاهرة النقابة لأن نتائجنا نسبية.

الصعوبات:

في مسار إنجازنا لهذا البحث بعنوان الممارسات النقابية ودورها في تحقيق مطالب العمال الاجتماعية تعرضنا لبعض الصعوبات في الجانب النظري والميداني والتي تمثلت في:

- ❖ عدم وجود دراسات وكتب متخصصة وذات قيمة تتناول موضوع النقابة والتطورات التي عرفتها في قطاع التربية الوطنية من التأسيس إلى يومنا هذا
- ❖ عدم وجود كتب ودراسات ومعلومات ومقالات كافية خاصة بالمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس ثلاثي الاطوار
- ❖ التفويج المعتمد من قبل الجامعة وعدم السماح بدخول للمكتبة.
- ❖ صعوبة الحصول على الترخيص من الإدارة
- ❖ ضيق الوقت مع تقديم ترخيص التربص متأخر.
- ❖ صعوبة التنقل

خلاصة: من خلال هذا الفصل المنهجي تم تحديد الإشكالية وتفرعت عنها تساؤلات وقمنا بتحديد الفرضيات , ومن ثم أهمية و أهداف الموضوع, إلى أسباب إختيارنا للموضوع مع ذكر الدراسات السابقة والتعقيب عنها وبالتالي لا يخلو أي موضوع على صعوبات.

5- الإشكالية:

الولاء الوظيفي أحد العوامل الأساسية التي لها تأثير على استقرار بيئة العمل، إذ يبين لنا مدى التزام العامل بمؤسسته وارتباطه فهو لا يقتصر على أداء المهام بكفاءة، بل يمتد ليشمل مشاعر الانتماء والرضا الوظيفي مما يساهم في تحسين الإنتاجية وتحسين بيئة العمل، وفي المقابل

تلعب النقابات العمالية دورا محوريا في حماية حقوق العمال والسعي لتحسين ظروف العمل، وتحقيق كل متطلبات العمال، وفي بعض الحالات قد يؤدي ارتفاع الولاء الوظيفي إلى تراجع إهتمام العمال بالعمل النقابي حيث يرون أن بيئة العمل مناسبة لذلك لا يكون لهم إنخراط في أنشطة النقابة ويكون لهم رضا وظيفي

وأن بعض المؤسسات تسعى لتعزيز الولاء الوظيفي بهدف تقليل تأثير النقابات العمالية مما يضعف دوارها في الدفاع عن حقوق العمال

ومن ناحية أخرى، قد تساهم النقابات في تعزيز الولاء الوظيفي من خلال تحسين ظروف العمل وترسيخ فكرة العدالة داخل المؤسسة وتتحقق مطالب العمال فوجود نقابة قوية قد يمنح العمال الثقة والإحساس بالأمان الوظيفي ويزيد من إرتباطهم بمؤسستهم، ومن هنا يمكننا طرح الإشكالية الرئيسية:

كيف يؤثر الولاء الوظيفي على العمل النقابي داخل المؤسسات؟

من خلال هذا الطرح، نلاحظ أن الاشكالية هي عبارة عن متغيرين احدهما هو الولاء الوظيفي والعمل النقابي ومن خلال طرح الإشكالية انبثق عن هذا تساؤلات فرعية:

- ❖ هل إرتفاع مستوى الولاء الوظيفي له تأثير على إنخراط العمال في الأنشطة النقابية؟
- ❖ هل يؤثر الولاء الوظيفي على قوة تأثير العمل النقابي في الدفاع عن حقوق العمال؟

6- المقاربة النظرية:

النظرية الوظيفية:

ان مفهوم الوظيفة جاء اصلا من علم الاحياء، ثم تحقيقه في دراسة التنظيمات كالقول بالوظيفة والإدارة فأصبحت الوظيفة كمدخل مرتبط بتحليل الوقائع الاجتماعية من حيث تفسير وجودها وتطورها بما تقدمه للشق الكلي واجزائه[1].

التنظيمات حسب هذا المدخل هي ابنية متوافقة الاهداف من حيث الوحدات والاقسام والفروع وتدرج السلطة والمسؤوليات وشبك الاتصال والعمل، بالإضافة الى البناءات غير الرسمية الأخرى، فكل سلوك حسب هذا النمط انما يعود في طبيعته الى الطبيعة البناء والافعال بما يترتب عليها من نتائج ويميز ميرتون بين الوظيفة والغاية، من خلال ما قدمه من مفاهيم منها مفهوم الوظيفة الظاهرة والكامنة حيث لا ترتبط الوظائف الكامنة مع التوقعات الأولية للفاعلين ومقاصدهم[2].

[1] علي عبد الرزاق جلبي: علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الأردن، 1996، صفحة 174

[2] محمد رامي ابو جادو: النظريات المفسرة لتنظيم والمنظمة، دار المسيرة، ط 1، عمان، الأردن، 2015، صفحة 61.

تؤكد هذه النظرية للتنظيم او المنظمة على ان جميع الادوار التي يقوم بها الفرد اتجاه المنظمة والمجتمع خاصه حتى الوصول الى مجتمع انساني ككل، وهذه الوظيفة يمكن ان تندرج تحتها وظائف فرعيه تبدأ بفهم الوقائع وتفسيره وتناول مشكلاته والتخطيط لتناولها وعلاجها سواء كانت اجتماعية او تنظيمية، وذلك بوضع قوانين وادوار وظيفيه لتحسين الاوضاع ويمكن التنبؤ بمسار الفرد داخل المجتمع والمنظمة او مكان عمله، ومحاولة رسم صوره سوسيولوجية مناسبة للتنظيم والظواهر الاجتماعية السائدة.

ان النظرية الوظيفية ركزت على النسق الوظيفي داخل كل منظمة ولابد من مراعاة التوازن الذي هو بمثابة العامل الاساسي نظرا لأهميته داخل المنظمة وبين الموظفين، الذي يحقق الاستقرار والرضا الوظيفي وبالتالي تحقيق اندماج وظيفي.

7- فرضيات الدراسة:

أ ـ الفرضية الرئيسية:

- ❖ يأثر الولاء الوظيفي على العمل النقابي.

ب. الفرضيات الثانوية:

- ❖ ينفي الولاء الوظيفي العمل النقابي.
- ❖ يفضل العامل الولاء الوظيفي في حل المشاكل التنظيمية.

8- صعوبات الدراسة:

من خلال إنجازنا لهذا البحث بعنوان **"الولاء الوظيفي وأثره على العمل النقابي"** تعرضنا لبعض الصعوبات في الجانب النظري والميداني والتي تمثلت في :

- ❖ بعض الموظفين كانوا مشغولين ولم يتمكنوا من المشاركة.
- ❖ كانت التكلفة مرتفعة نوعًا ما (مثل الطباعة).
- ❖ بعض الاجابات لم تكن دقيقة بسبب تحفظ المشاركين.
- ❖ تأخر البعض في إعادة الاستبيان مما أخر عملية التحليل.
- ❖ بعض الاجابات كانت غير مكتملة أو عشوائية مما اضطرني لاستبعادها.

9- تحديد المفاهيم:

تعدّ مسألة تحديد المفاهيم جزءاً أساسياً من الإطار النظري لأي بحث، إذ تمثل نقطة الانطلاق في التحليل العلمي، وتُسهم في تجنب اللبس والتداخل بين المعاني. وقد تناول التراث العلمي مختلف المفاهيم بدرجات متفاوتة من العمق والمعالجة. لذلك، لا يمكن لأي باحث أن يشرع في دراسته دون الرجوع إلى ما سبق طرحه من أدبيات ومفاهيم ذات صلة. ومن هذا المنطلق، حرصنا على توضيح بعض المفاهيم المرتبطة بهذه الدراسة، والتي نعرضها فيما يلي".

مفهوم الولاء الوظيفي:

يحظى الولاء الوظيفي باهتمام واسع من قبل الباحثين في مجالات العمل والسلوك التنظيمي. ويعزى هذا الاهتمام إلى دوره الجوهري في تعزيز كفاءة وفعالية المؤسسات؛ إذ كلما ازداد مستوى الولاء لدى الموظفين، انعكس ذلك إيجابًا على درجة التزامهم، وانخفضت نسب الغياب، وتراجعت معدلات دوران الوظائف.

ويُفهم هذا المفهوم بدقة، من المهم التطرق إلى جانبيه اللغوي والاصطلاحي:

الولاء لغويًا:

الولاء من اللغة مصدره من الفعل "وَلِيَ"، ويعني الإخلاص، الوفاء، الالتزام بالعهد، والارتباط الوثيق.

وقد ورد في لسان العرب: أن الولاء "يحمل دلالة على التواصل والمولاة"، وهي تعني مشاعر الوفاء والتفاني.

الولاء اصطلاحًا:

تعددت التعريفات الاصطلاحية للولاء الوظيفي، ومن أبرزها:

- ❖ يعرف الولاء الوظيفي بأنه احترام الموظف للسلطة وامتثاله للتوجيهات، مما يسهم في بناء علاقات إيجابية مع زملاء العمل، ويعكس تعلقاً صادقاً بالمنظمة بعيدًا عن العوامل المادية أو التقديرية.[1]

[1] أحمد زكي بدوي :معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية مكتبة لبنان ص 16

- كما يُنظر إليه على أنه مدى توافق الموظف مع قيم وأهداف المؤسسة، وشعوره بالانتماء إليها، واستعداده لتقديم أقصى جهد ممكن في سبيل تحقيق مصالحها، مع رغبة حقيقية في الاستمرار ضمن صفوفها.
- ويُعد تجسيد الموظف لقيم المنظمة وانسجامه معها من خلال الالتزام بالعمل والمساهمة في توفير بيئة العمل لصالح المؤسسة، دليلاً على الولاء الوظيفي.[1]
- ومن التعريفات التي توضح أبعاد هذا المفهوم، من أبرزها:
- الإحساس بالمسؤولية تجاه العمل، بما يُشكل قيمة وأهمية في حياته.

وقد أورد الدكتور "محدث محمد أبو النصر" مجموعة من المؤشرات السلوكية التي يمكن الاستدلال بها على الولاء الوظيفي، من بينها:

الحرص على تلبية الاحتياجات الاجتماعية والنفسية لكل من الموظف والمؤسسة.
ينتقل من الإخلاص والمحبة، إلى التزام حقيقي نحو المؤسسة.
سلوك إنساني أصيل يعكس العلاقة التي يُظهرها الفرد تجاه ما يراه ذا أهمية وجدوى في حياته ويؤمن به.[2]

مفهوم النقابة:

أ- المفهوم اللغوي:

تشير كلمة "نقابة" في اللغة العربية إلى ما يعادلها بالفرنسية(syndicat) ، وهي مشتقة من كلمة "نقيب"، التي تعني "كبير القوم" أو "العميد". ويُفهم من هذا الاشتقاق أن النقيب هو شخص معنوي يتم اختياره لتمثيل فئة معينة أو جماعة من الأفراد، بهدف العناية بمصالحهم والدفاع عنها ورعايتها.[3]

ب- المفهوم الإصطلاحي:

يُعرف T. Snavet النقابة على أنها رابطة تتألف من مجموعة من الأفراد، هدفها الأساسي يتمثل في تمثيل المصالح المشتركة لأعضائها والدفاع عنها. وتُعد النقابة ظاهرة اجتماعية تأخذ أشكالاً مختلفة باختلاف النظام السياسي والاقتصادي السائد في المجتمع. فنجد مجتمعات تنشط فيها

[1] كرمي كريمة: التغير التنظيمي وأثره على الولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسة الكهرباء والغاز، دراسة مذكرة دكتوراه ميدانية بمؤسسة الكهرباء والغاز، عنابة، كلية الإدارة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، ،عنابة، (2010-2009)، ص28
[2] حاجي كريمة: تأثير الولاء التنظيمي على ولاء الزبون، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية وعلوم التسيير، قسمعلوم التسيير، (2011-2010)، ص6
[3] عيوش حورية: استراتيجية الممارسة النقابية في ممارسة الخطوط الجوية الجزائري، رسالة ماجستير منشورة، قسم علم الاجتماع جامعة ورقلة

النقابات بشكل مؤطر ومركزي، حيث تكون تحت قيادة واحدة ومرتبطة بشكل وثيق بنظام سياسي محدد، كما هو الحال في الأنظمة الاشتراكية.[1]

وقد ظهرت النقابات لأول مرة في حوالي القرن الثامن عشر، كمؤسسات تطمح إلى حماية مصالح أعضائها والدفاع عنها.[2]

التعريف الإجرائي: النقابة هي منظمة تتكون من مجموعة من الأعضاء و الممثلين هدفها الدفاع عن مصالح و حقوق العمال من تعسف أرباب العمل

العمل النقابي:

يعرف العمل النقابي في اللغة من خلال مفهومين أساسيين:

النقابة: تُعرّف بأنها تنظيم يجمع بين أفراد تربطهم مهنة أو قطاع معين، يتولون تمثيل زملائهم والدفاع عن مصالحهم، ويُنتخب أعضاؤها من بين أفراد الجماعة.

العمل: هو بذل جهد سواء كان جسديًا أو فكريًا لتحقيق هدف محدد.[3]

أما اصطلاحًا، فالعمل النقابي يُفهم على أنه ممارسة منظمة تتم في إطار تشكيل نقابي، تُوجَّه نحو التعرف على المشكلات والمطالب المهنية، والعمل وفق برنامج محدد لإيجاد حلول مناسبة لها وتحقيق المطالب المختلفة.[4]

يعرف العمل النقابي على أنه مجموعة من الأنشطة والجهود المنظمة التي تهدف إلى الدفاع عن حقوق العمال وتحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية، والسعي إلى إنصافهم ورفع الظلم عنهم.

التعريف الإجرائي للعمل النقابي:

العمل النقابي هو فعل تطوعي يُمارس داخل تنظيم نقابي، يهدف إلى خدمة العمال والدفاع عن حقوقهم، من خلال تحسين ظروفهم المادية والاجتماعية، وذلك ضمن إطار تنظيمي مؤسسي يتمتع بصلاحيات واستقلالية معينة.

[1] منسر موسى الحركة العمالية و النقابة العمالية مخطوطات وحدة العلاقات الصناعية دار النشر بيروت 1989 ص 15

[2] Feriol Jilles, Dictionnaire de sociologie [6] ed: Armon coli, Paris, 1977, P 3, 259.

[3] www.s.oman.net. 04/01/2014، 13:56.

[4] مقال مارك برين العمل النقابي، أخبار 24 ساعة، مصدر التجديد، المغرب، 29 نوفمبر 2012www.marocpress.com .

10- منهج الدراسة:

إذا كان المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث للكشف عن الحقائق باستخدام مجموعة من القواعد العامة، ترتبط بجمع البيانات وتحليلها حتى نصل إلى نتائج ملموسة، وبما أن المعرفة العلمية معقدة كان من الواجب على العلماء والباحثين اتباع مناهج للبحث والدراسة والإلمام بحيثيات الموضوع المدروس والإجابة على التساؤلات والاستفسارات التي يثيرها الموضوع الدراسة فإن الباحث الذي يتوخى الموضوعية والمعرفة الصحيحة باتباع منهج أو مناهج محددة كأسلوب للدراسة العلمية لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي التوصل إلى حقائق ونتائج معقولة حول الظاهرة المدروسة.

وإذا كان موضوع الدراسة الحالية هو الولاء الوظيفي و أثره على العمل النقابي واستنادا إلى إشكالية البحث وطبيعة الموضوع قد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره ركنًا أساسيًا من أركان البحث في الدراسات الاجتماعية، ويهدف لوصف أثر الولاء الوظيفي على العمل النقابي وتكوين رصيد معرفي معتبر حول الموضوع بهدف الانتهاء إلى وصف دقيق متكامل للظاهرة أو المشكلة.

11- عينة الدراسة:

تعتبر مرحلة اختيار العينة من أصعب وأهم مراحل البحث العلمي التي يمكن للباحث من خلالها الحصول على المعلومات والبيانات عن الظاهرة موضوع الدراسة، وتعرف العينة بأنها:

مجموعة فرعية من المفردات اختيرت من المجتمع الأصلي وفقا لقواعد معينة، ويمكن تعميم نتائجها على المجتمع الكلي بطريقة تمثل المجتمع تمثيلا صادقا لأنه كلما كان الاختيار سليما للعينة كانت ممثلة للمجتمع الاصلي تمثيلا علميا، وتكمن أهمية العينة في كونها وحدة احصائية

للمجتمع الاصلي وتشمل افراد يتشابهون في الخصائص والظروف المشتركة بينهم ويتم الحصول عليها بطرق مختلفة تبع الطبيعة الموضوع ونوعية الدراسة.

وبما أنه يتعذر على الباحث في العلوم الاجتماعية القيام بدراسة شاملة لجميع وحدات المجتمع فإنه يضطر للاكتفاء بعدد محدود من الحالات التي تدخل في مجال البحث لان موضوع الدراسة باعتبارها مجموعة فرعية من عناصر المجتمع معين.

12- كيفية اختيار العينة:

لقد تم اختيار العينة للوصول إلى وحدات الدراسة الكافية وبناءًا العلاقات الشخصية مع بعض الأساتذة والعمال والإداريين لثانوية **"عيبوط محمد"** استطعت توزيع الاستمارة عليهم حيث تمكنت من الوصول الى: 39 مفردة موزعة كالاتي: 19 أستاذ، 12 اداري و 08 مساعد تربوي

الفصل الثاني:
الولاء الوظيفي والعمل النقابي

1- ماهية الولاء الوظيفي

1-1- مفهوم الولاء الوظيفي

1-2- أهمية الولاء الوظيفي

1-3- أبعاد الولاء الوظيفي

1-4- مراحل الولاء الوظيفي

2-الولاء الوظيفي – دراسة في المحددات و الآثار

2-1- أثر الولاء الوظيفي

2-2- المداخل النظرية لدراسة الولاء الوظيفي

2-3- خصائص الولاء الوظيفي

2-4- العوامل المساعدة في تكوين الولاء الوظيفي

3- رهانات العمل النقابي

3-1- مفهوم العمل النقابي
3-2- أنواع النقابات
3-3- أهداف العمل النقابي
3-4- أهمية العمل النقابي

4- مقومات العمل النقابي

4-1- مبادئ العمل النقابي
4-2- خصائص النقابة
4-3- أسباب الانضمام والانتماء للنقابة
4-4- شروط العمل النقابي

1- ماهية الولاء الوظيفي

1.1. مفهوم الولاء الوظيفي

تتنوع الرؤى حول مفهوم الولاء الوظيفي، حيث يُنظر إليه من قبل البعض على أنه ارتباط عاطفي ونفسي بين الفرد والمنظمة، يظهر من خلال مشاعر الانتماء والالتزام، إذ يُعد هذا الالتزام نتيجة مباشرة لذلك الانتماء،ويُعبر عنه من خلال سلوك الأفراد ودرجة ارتباطهم بالمنظمة.

أما من منظور علماء الاجتماع، فإن الولاء يُعد مفهومًا قديمًا، حيث يُنظر إلى الولاء الوظيفي كامتداد طبيعي للولاء الاجتماعي، الذي يتمثل في مشاعر الفرد وانتمائه للمجتمع الذي يعيش فيه . ومع ذلك، يرون أن الولاء الوظيفي يتشكل أيضًا نتيجة للتأثيرات الاجتماعية الناجمة عن النشاطات الاقتصادية، والتي تهدف إلى تعزيز ولاء الأفراد وزيادة عطائهم دون حدود . ويُعرف" لور سبنسر (2013) الولاء الوظيفي بأنه" قوة التوافق بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها"، حيث كلما ارتفع هذا التوافق، ازداد مستوى الولاء للمنظمة، ويتجلى ذلك من خلال ما يلي:

- إيمان راسخ بأهداف المنظمة وقيمها.
- استعداد لبذل أقصى جهد ممكن لخدمة المنظمة.
- رغبة قوية في الاستمرار كعضو داخل المنظمة.

وقد أشار باحثون آخرون إلى أن الولاء الوظيفي هو نتيجة لتفاعل ثلاثة عناصر رئيسية

- **التطابق:** ويُقصد به اقتناع الفرد بأن أهداف وقيم المنظمة تتوافق مع أهدافه وقيمه الشخصية.
- **الانهماك(الاستغراق):** ويعني انخراط الفرد بشكل كامل في أدواره ونشاطاته داخل المنظمة.
- **الإخلاص والوفاء:** ويتمثل في شعور الفرد بارتباط عاطفي عميق بالمنظمة، لدرجة أنه يعتبرها جزءا من هويته الذاتية.

وعلى الرغم من تعدد التعريفات لمفهوم الولاء الوظيفي، إلا أن هناك اتفاقا واسعا بين الباحثين على أنه يمثل أحد الاتجاهات الأساسية للفرد نحو منظمته، ويعتمد على فكرة جوهرية هي الارتباط بين الفرد والمنظمة، بما يحقق أهداف الطرفين عبر هذا التفاعل المتبادل.[1]

[1]مستوى الولاء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الحكومية في فلسطين – دراسة ميدانية، د. عطية مصلح / د. عودة مشارقة، مجلة نور للدراسات الاقتصادي، عدد 2016/03

2-1- أهمية الولاء الوظيفي

يُعد الولاء الوظيفي من الركائز الأساسية في حياة المنظمات، حيث يؤثر بشكل مباشر على سير العمل وكفاءة تحقيق الأهداف المنشودة . ويرتبط بشكل وثيق بالسلوك التنظيمي الذي يوجه تصرفات الأفراد داخل المؤسسة وتكمن أهمية الولاء الوظيفي في عدة جوانب، من أبرزها:

أ - يسهم الولاء الوظيفي في الحد من الظواهر السلبية داخل بيئة العمل، مثل الغياب المتكرر أو التهرب من أداء المهام . كما يُساعد في تقليل مستويات التوتر والضغط النفسي بين الموظفين.

ب - تزداد أهمية الولاء الوظيفي نظراً لتأثيره الكبير على مستوى الأداء في المؤسسات، إذ يدفع الأفراد إلى الارتباط بأهداف المنظمة والعمل بجد لتحقيقها.[1]

ج - يُعد الولاء أحد مقومات الإبداع الإداري، فالموظفون الأوفياء لمؤسساتهم غالباً ما يكونون أكثر قدرة على الابتكار والتطوير وتعد اليابان نموذجاً حياً على نجاح هذا المفهوم في تعزيز الإبداع على المستوى المؤسسي والأسري والوطني[2].

د - يساهم الولاء في دعم رسالة المنظمة وتحقيق استراتيجياتها لذلك، تسعى المؤسسات في الدول المتقدمة إلى تبني برامج وخطط داخلية تهدف إلى ترسيخ الولاء.

3-1- أبعاد الولاء الوظيفي

تتنوع أشكال الولاء التي يُظهرها الأفراد تجاه منظماتهم، وذلك باختلاف الدوافع المحفزة له، كما تختلف تصنيفات الباحثين لهذه الأبعاد؛ فبعضهم يقسمها إلى نوعين، في حين يراها آخرون متعددة الأوجه.

تصنيف أول:

الولاء الاتجاهي: ويشير إلى مدى توافق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة، مما يعزز رغبته في الاستمرار والبقاء ضمنها.

الولاء السلوكي: ويتمثل في ارتباط الفرد بالمنظمة نتيجة لتجاربه وسلوكياته السابقة، حيث يجعله الجهد والوقت اللذان بذلهما فيها أكثر تمسكًا بعضويتها والانتماء إليها.[3]

تصنيف آخر يشمل ثلاث أبعاد:

[1] فريدة زنين، الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة واثره على الاداء الوظيفي دراسة حالة المقارنة بين جامعة تونس والجزائر مذكرة نيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2013/2012، ص12

[2] نعيم إبراهيم الطاهر، الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم عالم الكتب الحديث، الأردن، 2011، ص32

[3] صحراوي وافية: الثقافة التنظيمية وعلاقاتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إطارات الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية على جامعة في الجزائر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، جامعة الجزائر، 2012 – 2013، ص 157

الولاء العاطفي: يعبر عن العلاقة الوجدانية التي تربط الفرد بالمنظمة، ويتأثر هذا الولاء بعوامل مثل شعور الفرد بأهمية عمله، واستقلاليته، وتنوع المهارات المطلوبة، بالإضافة إلى دعم المشرفين وتوجيههم، ومدى شعوره بإمكانية المشاركة في اتخاذ القرارات داخل بيئة العمل.[1]

الولاء المعياري: ويتمثل في شعور الفرد بالالتزام الأخلاقي تجاه المنظمة، وغالبا ما يتعزز هذا الولاء من خلال ما يتلقاه الفرد من دعم وتنمية، بالإضافة إلى فرص المشاركة الإيجابية في تنفيذ الإجراءات والمساهمة في صياغة الأهداف والسياسات العامة للمنظمة.

الولاء المستمر: يعكس التزام الفرد الطويل الأمد بالمنظمة، واستعداده للتضحية بمصالحه الشخصية من أجل بقائه، ويتأثر هذا النوع من الولاء بالمقارنة بين القيمة التي سيحققها الفرد من البقاء داخل المنظمة، وبين ما قد يخسره في حال الانتقال إلى . حال الانتقال إلى جهة أخرى.[2]

4-1- مراحل الولاء الوظيفي

تتعدد آراء الباحثين حول مراحل الولاء الوظيفي، حيث يرى تشي ولفان أن عملية ارتباط الفرد بالمنظمة تمر بمرحلتين رئيسيتين هما:

- ❖ **مرحلة الانضمام للمنظمة:** في هذه المرحلة، يختار الفرد المنظمة التي يعتقد أنها تلبي احتياجات هو تطلعاته.
- ❖ **مرحلة الولاء الوظيفي:** وفي هذه المرحلة، يصبح الفرد ملتزما ببذل أقصى جهده لتحقيق اهداف المنظمة والمساهمة في تقدمها.[3]

كما يرى أورالي أن مراحل الولاء الوظيفي يمكن تقسيمها إلى ثلاث مراحل:

- ❖ **مرحلة الإذعان أو الولاء:** في بداية هذه المرحلة، يكون ولاء الفرد مبنيًا على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة، وبالتالي يقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلبونه.
- ❖ **مرحلة التطابق والتماثل بين الفرد والمنظمة:** في هذه المرحلة، يقبل الفرد تأثير الآخرين ويلتزم برغبتهم في الاستمرار بالعمل في المنظمة التي تحقق له أهدافه في الانتماء والفخر.
- ❖ **مرحلة التبني:** في هذه المرحلة، يعتقد الفرد أن أهداف المنظمة وقيمها تتوافق مع أهدافه وقيمه، مما يؤدي إلى ولاء ناتج عن هذا التوافق.[4]

منهجية أخرى، يرى بوشنان أن الولاء الوظيفي يمكن أن ينقسم إلى ثلاث مراحل أيضًا:

---

[1] كامل محمد المغربي - السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط 2، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 1994، ص 59

[2] شافيه بن حفيظ مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة قاصدي مرباح –ورقلة – 2014 ص 197

[3] محمد حسن حمدات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، ط1، دار المكتبة العامة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 69

[4] صلاح الدين عبد الباقي - مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الإسكندرية، 2005، ص321

مرحلة التجربة: تمتد هذه المرحلة من بدء الفرد عمله وحتى عامه الأول، حيث يكون مسؤولاً عن التدريب والإعداد يهدف الاختبار المقترح إلى ضمان قبول الفرد في المنظمة والتعامل مع بيئتها الجديدة، بما في ذلك تحديات العمل وتضارب الولاء، بالإضافة إلى وضوح الهدف.

مرحلة العمل والإنجاز: تتراوح هذه المرحلة بين العامين والرابعين، حيث يسعى الفرد لتأكيد مفهومه للإنجاز، ويكون الفرد في هذه المرحلة مرتبطًا بتحديات تتعلق بالنجاح الشخصي ووضوح الولاء للمنظمة.

مرحلة الثقة بالمنظمة: تبدأ هذه المرحلة في السنة الخامسة من الالتحاق بالمنظمة، وتستمر بعدها، في هذه المرحلة تزداد قوة الولاء التي تكون خلال المرحلتين السابقتين، حيث ينتقل من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج.[1]

2- الولاء الوظيفي – دراسة في المحددات والآثار

2-1- أثر الولاء الوظيفي

يترتب على ولاء العاملين لمنظماتهم العديد من النتائج التي تكون في الغالب إيجابية، مما يعود بالفائدة الكبيرة على الأفراد والمنظمات على حد سواء . ومن أبرز هذه النتائج وأكثرها تأثيرًا في حياة المنظمات، ما يلي:

[1] غنام عبد الله علي غنام: السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدر معلمي المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2005، ص 40-41

أ - تعزيز الروح المعنوية: أظهرت الدراسات أن الولاء الوظيفي يلعب دورًا مهما في رفع الروح المعنوية للعاملين، مما يجعلهم يشعرون بالانتماء وحب العمل في المنظمة .

كما يحفزهم على التعاون والحماس في سبيل تحقيق أهداف المنظمة . فعندما تكون الروح المعنوية عالية، تعكس العلاقة المميزة بين المنظمة والعاملين فيها، ويؤدي ذلك إلى زيادة الولاء الوظيفي، والعكس صحيح.[1]

ب - الحد من التسرب الوظيفي: يعرف التسرب الوظيفي بأنه توقف الفرد عن العمل في المنظمة التي يتلقى منها راتبا . ويعد التسرب من الظواهر السلبية التي تهدد استقرار المنظمات وتعرقل تقدمها، حيث يشكل فقدان الموظفين استنزافا للموارد البشرية.

ج - الأداء المتميز: يرى العديد من الباحثين أن الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الولاء الوظيفي يبرزون في أدائهم المهني، حيث يكونون أكثر حماسًا وإنجازًا في عملهم، مما يساهم في تحسين نتائج المنظمة.[2]

2-2- مداخل نظرية دراسة الولاء الوظيفي

من خلال مجموعة متنوعة من الدراسات التي تتناول موضوع الولاء الوظيفي، حدد ثلاثة اتجاهات رئيسية في التفسير الأول يركز على الجانب السلوكي، والثاني يركز على الولاء من منظور موقفي أو اتجاهي، بينما يتعامل الثالث مع الولاء الوظيفي من خلال مفهوم التبادل.

أ - المدخل الموقفي الاتجاهي: يعتمد هذا المدخل على اعتبار الولاء الوظيفي بمثابة اتجاه ثابت وليس سلوكا عابرًا بمعنى آخر، هو توجه الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها . هذا التوجه يتشكل عندما تتوافق قيم وأهداف الموظفين مع قيم وأهداف المنظمة، وبالتالي يمكن تفسير الولاء الوظيفي من خلال تبني الفرد لأهداف وقيم المنظمة بشكل واع، مما يعزز ارتباطه بها ويزيد من ولائه لها من هذا المنظور، يصبح الولاء الوظيفي عملية توافق بين الأهداف الشخصية للفرد وأهداف المنظمة لذا، فإن الموظفين الذين يتبنون أهداف المنظمة ويؤمنون بها يشعرون بانتماء أكبر إليها[3] يمكن القول بأن الولاء الوظيفي الاتجاهي يعكس فهم الفرد لشخصيته داخل سياق المنظمة وأهدافها، ومدى توافق هذه الأهداف مع احتياجاته الشخصية ورغباته في الاستمرار في العمل داخل تلك المنظمة.

[1] عيوي زيد منير، التنظيم الإداري مبادئه وأساسيته، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن 2006، ص219
[2] فريدة زنيني، المرجع السابق، ص 28
[3] صحراوي وافية، المرجع السابق، ص 158

ب- المدخل السلوكي: ينطلق هذا المدخل من فكرة أن العوامل الاجتماعية والنفسية تؤثر بشكل أكبر على الولاء الوظيفي مقارنة بالعوامل الهيكلية والتنظيمية يُعتبر الولاء الوظيفي في هذا السياق سلوكًا يتجاوز التوقعات المعتادة للمنظمة تجاه موظفيها يعتقد أصحاب هذا المدخل أن العاملين يرتبطون بالمنظمات ليس فقط بسبب أهدافهم المشتركة، بل أيضًا نتيجة لتجاربهم السابقة وسلوكياتهم المستمرة داخل المنظمة . كما ينظر هذا المدخل إلى الولاء الوظيفي باعتباره نتيجة لتعزيز الشعور بالدعم النفسي، حيث يسعى الموظفون إلى تعزيز قناعتهم بأنهم اتخذوا القرار الصائب بالانضمام إلى المنظمة واستمرارهم فيها.[1]

ج- المدخل التبادلي: يرتكز هذا المدخل على الفكرة القائلة بأن الولاء الوظيفي ينبثق من العلاقة التبادلية بين الموظف والمنظمة بمعنى أنه كلما تلقى الموظف مزايا ومكافآت من المنظمة مقابل جهده وعمله، زاد ولاؤه لها من خلال هذا المدخل، يُفهم الولاء الوظيفي كنتيجة لهذا التبادل بين ما تقدمه المنظمة وما يقدمه الموظف، حيث تتزايد درجة الولاء مع زيادة الفوائد التي يحصل عليها الفرد إذا كانت المصالح المتبادلة بين الموظف والمنظمة في صالح الموظف، فإن الولاء للمنظمة يزداد، وذلك نتيجة للتوازن بين ما يستفيده الفرد وما يقدمه للمنظمة.[2]

2-3- خصائص الولاء الوظيفي

الولاء الوظيفي هو حالة نفسية تعبر عن مدى ارتباط الموظف بالمنظمة التي يعمل بها، وتؤثر بشكل واضح على قراره في الاستمرار أو الانسحاب منها.

ومن أبرز خصائصه ما يلي:

- ❖ يعكس قبول الموظف لأهداف وقيم المنظمة.
- ❖ يدل على مستوى عالٍ من الانخراط والالتزام بالمنظمة لفترة زمنية ممتدة.
- ❖ يشير إلى رغبة قوية لدى الموظف في البقاء ضمن بيئة العمل الحالية.
- ❖ يُظهر ميلاً لدى الفرد نحو تقييم المنظمة بصورة إيجابية.

كما يُعرف الولاء الوظيفي بأنه مفهوم مركب ومتعدد الأبعاد، يشمل عدة نواحي نفسية وسلوكية.[3]

[1] عبد المحسن بن عبد الله بن على العامدي، القيادة التحويلية وعلاقتها بمستويات الولاء التنظيمي لدى انضباط المدنيين بقيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة، مذكرة ماجستر تخصص إدارة أعمال، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2011، ص 47

[2] صحراوي واقية ، مرجع سابق، ص 161.

[3] محمد حسن رسمي، السلوك التنظيمي في الادارة التربوية، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر، 2004، ص10

2-4- العوامل المساعدة في تكوين الولاء الوظيفي

تعددت آراء الباحثين وتوجهاتهم حول العوامل التي تسهم في تشكيل الولاء الوظيفي داخل المنظمات، ومن أبرز الدراسات في هذا المجال ما قدمه روبرت مارش ومافري، حيث أشارا إلى مجموعة من العوامل المؤثرة في بناء الولاء الوظيفي، ومن أهمها:

السياسات التنظيمية: من الضروري أن تعتمد المنظمة سياسات تهدف إلى إشباع حاجات العاملين، إذ أن الإنسان بطبيعته يمتلك مجموعة من الحاجات المتداخلة التي تؤثر في سلوكه الوظيفي. وعندما يتم تلبية هذه الحاجات، فإن ذلك ينعكس على سلوك الفرد داخل العمل، بحيث يصبح سلوكه أكثر توازناً، وهو ما يعزز شعوره بالرضا والطمأنينة والانتماء، وبالتالي يؤدي إلى ولاء وظيفي قوي.[1]

وضوح الأهداف: إن تحديد الأهداف ووضوحها يسهم في تعزيز الولاء الوظيفي لدى العاملين، حيث يساعد ذلك على فهمهم العميق لدورهم داخل المنظمة، ويزيد من وعيهم بأهمية الولاء للمنظمة. كما أن وضوح العمليات التنظيمية والإدارية يسهم في ترسيخ الانتماء والإخلاص للتنظيم.[2]

تعزيز مشاركة العاملين: المشاركة الفعالة من قبل العاملين تُعد من العوامل التي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة، فكما يرى دايفن، المشاركة تعني الانخراط العقلي والفعلي للفرد في العمل الجماعي، مما يشجعه على الإسهام في تحقيق الأهداف المشتركة وتحمل المسؤولية، وقد أثبتت العديد من الدراسات أن هذه المشاركة ترفع من درجة الولاء الوظيفي وتعزز ارتباط العاملين ببيئة عملهم.[3]

تحسين المناخ التنظيمي: يلعب المناخ التنظيمي دوراً محورياً في تشكيل وتعديل

سلوك وقيم واتجاهات العاملين. ويُعد المناخ التنظيمي بيئة شاملة تضم الأساليب والأدوات والعلاقات التي يتفاعل ضمنها الأفراد. وجود بيئة يسودها التعاون والعدالة والمساواة يعزز الثقة المتبادلة، ويرفع من الروح المعنوية، ويزيد من الرضا الوظيفي، ما يؤدي إلى تنمية الولاء الوظيفي.[4]

---

[1] صحراوي وافية، مرجع سابق، ص162

[2] محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات ألعمال، ط6، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان ،2013، ص 127

[3] صحراوي وافية، مرجع سابق، ص163

[4] كرمي كريمة: التغير التنظيمي وأثره على الولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسة الكهرباء والغاز، دراسة مذكرة دكتوراه ميدانية بمؤسسة الكهرباء والغاز، عنابة، كلية الإدارة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، ،عنابة، 2009 _2010 ص94

تطبيق أنظمة حوافز فعالة: يحتاج المناخ التنظيمي السليم إلى أنظمة حوافز مناسبة، سواء كانت مادية أو معنوية، إذ تسهم هذه الحوافز في رفع مستوى الرضا عن المنظمة، ومن ثم تعزز الولاء الوظيفي. وتشير بعض الدراسات إلى أن منظمات القطاع العام تعاني من ضعف في تطبيق أنظمة الحوافز، مما يستدعي الاهتمام بهذا الجانب لتحفيز العاملين وتعزيز ولائهم.

بناء ثقافة مؤسسية إيجابية: إن تبني ثقافة مؤسسية تركز على إشباع حاجات العاملين، والاعتراف بدورهم كشركاء في تحقيق الأهداف، وتعزيز الاحترام المتبادل بين الإدارة والعاملين، وإشراكهم في اتخاذ القرارات، كلها عوامل تسهم في رفع درجة الولاء للمنظمة.[1]

نمط القيادة":يتجلى دور الإدارة في إقناع الآخرين بأهمية إنجاز الأعمال بدقة وكفاءة. فالإدارة الناجحة هي التي تتمكن من حشد الدعم الجماعي لتحقيق الأهداف من خلال تنمية المهارات الإدارية لدى الأفراد. ويُعد القائد الناجح هو من يستطيع تعزيز مستوى الولاء الوظيفي لدى العاملين."[2]

3- رهانات العمل النقابي

3-1- مفهوم العمل النقابي

يُعرف أي نشاط يتعلق بعامل، سواء كان فرديًا أو جماعيًا، بهدف الدفاع عن حقوق العمال، بما في ذلك أشكال مختلفة من التحركات، مثل جمع التوقيعات والتبرعات، وتنظيم وقفات الاحتجاج والمظاهرات، والدفع إلى الدعوة إلى الإضراب أو المشاركة فيها.

وفقًا لما ذكره نيغري جان، فإن نقابة العمل تشمل مجموعة من الأنشطة والدوارات التي تراقب النقابات، حيث تتركز الجهود على القضايا المرتبطة بموظفي الضمان الاجتماعي، مثل ساعات العمل، وشروط السلامة والأمان، والأجور، والضمان الاجتماعي.[3]

كما أن نقابة العمل إطار منظم يجمع العمال ضمن قطاع معين وفقًا لقوانين محددة، ويتم الاتفاق عليها عبر هيئة تأسيس مستقلة تتمتع بصلاحيات واسعة.

أما من الناحية العملية، فهي ممارسة يومية تتم داخل النقابة بهدف دراسة مشاكل العمال، وتحديد المواد الخاصة بهم.

[1] محمود سلمان العميان مرجع سابق، ص 131
[2] صحراوي وافية، مرجع سابق، ص 164
[3] عبد اللطيف غربي، "عمل نقابي وولاء للمؤسسة، دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في ثانويات بلدية الوادي"، مجلة المعارف للبحوث الدراسات التاريخية الدولية، جامعة الشهيد حمه لخضر، ص 466

ويرى دانيال جيه. بي. رينجون أن النقابات تلعب دورا اجتماعيا مهمًا، حيث تساهم في تعزيز الديمقراطية الصناعية وتهيئة بيئة عمل مناسبة للعمال[1].

2-3- أنواع النقابات

1/ النقابات المهنية(Syndicats professionnels)

وهي النقابات التي تنشأ بهدف تمثيل العاملين في مهنة أو حرفة معينة كالأطباء، المهندسين، المحامين، المعلمين وغيرهم وتركز على حماية المهنة، رفع مستواها، الدفاع عن أعضائها، وضمان شروط عمل مناسبة[2].

الخصائص:

- تمثل العاملين في مهنة معينة بصرف النظر عن مكان عمله (مثل نقابة المحامين أو الأطباء).
- تركز على تطوير المعايير المهنية، والتدريب المستمر.
- ذات طابع تقني ومهني أكثر من كونه عماليًا بحتًا.
- غالبًا ما تتمتع باستقلال نسبي عن النقابات.

العمالية والسياسية.

الأهداف:

- حماية المهنة من الدخلاء.
- رفع المستوى المهني لأعضائها.
- الدفاع عن كرامة المهنة.
- توفير التأهيل والتكوين المهني المستمر[3].

[1] عماد عبد الرحمن، دور عمل نقابي طلابي في الأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية Societes medias Langus ، 2فبراير 2021، جامعة طاهري محمد بشار، ص 345

[2] الدرديري، عبد الحفيظ. العمل النقابي في الوطن العربي: الواقع والآفاق. دار الكتاب العربي، 2013، المادة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948.

[3] الدرديري، عبد الحفيظ. العمل النقابي في الوطن العربي. 2013.

مثال:

نقابة المحامين في الجزائر :تقوم بتنظيم مهنة المحاماة، والدفاع عن استقلالية القضاء، وتقديم الدعم القانوني لأعضائها

2/ **النقابات العمالية(Syndicats ouvriers)**

تمثل هذه النقابات مصالح العمال في المصانع، الشركات، والمؤسسات الإنتاجية .وتركز على القضايا المتعلقة بالأجور، ساعات العمل، السلامة المهنية، والمفاوضة الجماعية[1].

الخصائص:

- تقوم على أساس الانتماء الطبقي(العمال)
- تنتظم داخل مواقع العمل أو المؤسسات.
- تميل إلى التركيز على القضايا الاقتصادية والاجتماعية.
- تتبنى آليات التفاوض الجماعي والإضراب كوسائل ضغط.

الأهداف:

- تحسين شروط العمل(الأجور، ساعات العمل، الحماية)
- التفاوض الجماعي مع أرباب العمل.
- الدفاع عن حقوق العمال ومكتسباتهم[2].

مثال:

- **الاتحاد العام للعمال الجزائريين :(UGTA)** أكبر تنظيم نقابي عمالي في الجزائر، يلعب دورًا في التفاوض مع الحكومة حول السياسات الاجتماعية

3/ **النقابات العامة أو القطاعية(Syndicats de branche ou sectoriels)**

تقوم بتمثيل العاملين ضمن قطاع اقتصادي معين كقطاع النقل، التعليم، الصحة، إلخ .وتمثل نوعًا وسطًا بين النقابات المهنية والعمالية، وتتعامل مع قضايا قطاعية.

الخصائص:

- تمثل العمال ضمن قطاع اقتصادي معين(كالتعليم، الصحة، النقل)
- تجمع بين الطابع المهني والعمالي.
- تركز على خصوصيات القطاع الذي تمثله.

الأهداف:

- الدفاع عن حقوق العاملين في القطاع ككل.
- التأثير في السياسات العامة المتعلقة بالقطاع.

[1] أحمد، نبيل. العمل النقابي وحقوق العمال. دار الفكر العربي، 2016

[2] نفسه،

- تطوير شروط العمل الخاصة بذلك المجال[1].

مثال:

النقابة الوطنية لعمال التربية :(CNTE) تنشط في الدفاع عن مصالح المعلمين وتحسين شروطهم المادية والتربوية

4/ النقابات المستقلة(Syndicats indépendants)

نشأت كرد فعل على هيمنة الدولة أو الأحزاب على النقابات الرسمية .تتميز بأنها غير خاضعة لأي جهة رسمية، وتتمتع بحرية أكبر في التعبير والدفاع عن حقوق العمال[2].

الخصائص:

- لا تتبع أي جهة رسمية أو سياسية.
- تعبر عن احتجاجات قاعدية غالبًا ما تنشأ من تهميش النقابات التقليدية.
- تعتمد على تعبئة القواعد العمالية والضغط الإعلامي.

الأهداف:

- ضمان حرية القرار النقابي.
- الدفاع عن قضايا محلية أو فئوية.
- مقاومة التبعية للنظام السياسي أو الإداري[3].

مثال:

النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية :(SNAPAP) تعبر عن أصوات موظفي القطاع العام، وتتميز بمعارضتها للنقابات الحكومية

5/ النقابات المركزية(Centrales syndicales)

هي هياكل تنظيمية عليا تضم العديد من النقابات الفرعية أو القطاعية تحت مظلتها .تلعب دورًا رئيسيًا في الحوار الاجتماعي الوطني، وتكون مخاطبًا رسميًا للدولة وأرباب العمل[4].

الخصائص:

- تنظيمات عليا تضم العديد من النقابات.
- لها تمثيل وطني وتتفاوض مع الدولة باسم العمال.
- تؤثر في السياسات الاجتماعية والاقتصادية الكبرى.

الأهداف:

[1] قنديل، مصطفى. النقابات العمالية بين القانون والممارسة. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 2011، منظمة العمل العربية. التنظيم النقابي في الوطن العربي: دراسة مقارنة. 2010.

[2] رابطة الحقوقيين العرب. الحريات النقابية في العالم العربي. بيروت، 2017 المركز العربي للبحوث. العمل النقابي والتحول الديمقراطي. 2018.

[3] رابطة الحقوقيين العرب. الحريات النقابية في العالم العربي. 2017

[4] عبد العزيز، محمد. النقابات المركزية ودورها في إصلاح السياسات الاجتماعية. مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 12، 2019 الاتحاد الدولي للنقابات. دور النقابات المركزية في العالم المعاصر. 2020.

- تمثيل الحركة العمالية على المستوى الوطني.
- الضغط على الحكومة بشأن السياسات العامة (الأجور، الحماية الاجتماعية)
- التنسيق بين مختلف النقابات[1].

مثال:

الاتحاد العام التونسي للشغل :(UGTT) لعب دورًا مركزيًا في الانتقال الديمقراطي بتونس بعد الثورة

6/ النقابات الوطنية(Syndicats nationaux)

تغطي كافة العاملين في مهنة أو قطاع معين على المستوى الوطني، مثل النقابة الوطنية للتعليم أو الصحة .وتهتم بقضايا السياسات العامة على مستوى الدولة[2].

الخصائص:

- تشمل كافة العاملين في قطاع أو مهنة على مستوى الدولة.
- تتصف بالتنظيم المركزي القوي.
- لها سلطة تفاوضية واسعة.

الأهداف:

- التأثير على السياسات الوطنية الخاصة بالقطاع.
- تحسين الأوضاع المادية والمهنية للعاملين على المستوى الوطني.
- التنسيق مع الهيئات الوزارية المعنية[3].

مثال:

النقابة الوطنية لأساتذة التعليم العالي :(SNASUP) تدافع عن مطالب الأساتذة الجامعيين على المستوى الوطني

7/ النقابات الدولية(Syndicats internationaux)

تضم أعضاء ونقابات من عدة دول، وتسعى إلى توحيد جهود العمال عالميًا من خلال الدفاع عن حقوق الإنسان، مقاومة العولمة النيوليبرالية، والتضامن العمالي الدولي[4].

الخصائص:

- تمتد عبر حدود الدول.
- تعزز التضامن بين النقابات الوطنية.
- تشتبك في قضايا العولمة، والعدالة الاجتماعية.

[1] عبد العزيز، محمد. النقابات المركزية ودورها في إصلاح السياسات الاجتماعية. 2019

[2] العربي، حسن. الحركة النقابية في الوطن العربي. دار الهدى، 2015 قارير منظمة العمل الدولية حول النقابات الوطنية في الدول النامية، 2021.

[3] العربي، حسن. الحركة النقابية في الوطن العربي. 2015

[4] Smith, Michael. Global Unions and Global Governance. Routledge, 2010 . International Trade Union Confederation (ITUC). Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, 2022.

الأهداف:

- الدفاع عن حقوق العمال عالميًا.
- دعم النقابات المحلية في نضالاتها.
- مقاومة الاستغلال عبر الشركات المتعددة الجنسيات[1].

مثال:

الاتحاد الدولي للنقابات :(ITUC) يضم أكثر من 200 مليون عامل في أكثر من 160 دولة

8/ **النقابات التعاونية(Syndicats coopératifs)**

تُعنى بتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لأعضائها من خلال إنشاء جمعيات تعاونية، صناديق دعم، أو مشاريع إنتاجية[2].

الخصائص:

- تتجاوز الدفاع النقابي نحو العمل الاقتصادي والاجتماعي المباشر.
- تؤسس جمعيات أو مشاريع إنتاجية لأعضائها.
- تنسق أحيانًا مع الحركات التعاونية.

الأهداف:

- تحسين الظروف المعيشية للعمال من خلال مشاريع تعاونية.
- توفير خدمات اجتماعية كالسكن، التموين، النقل.
- دعم الاقتصاد الاجتماعي والتضامني[3].

مثال:

- **النقابات التعاونية الفلاحية في المغرب :**تشتغل في تسويق المنتجات وتحسين ظروف الإنتاج.

9/ **النقابات السياسية(Syndicats politiques)**

تكون مرتبطة مباشرة بأحزاب سياسية، وغالبًا ما تروج لبرامج تلك الأحزاب وتدافع عن رؤاها داخل سوق العمل، وهو ما يثير الكثير من الجدل بشأن استقلالية العمل النقابي[4].

الخصائص:

- تابعة أو مرتبطة بحزب سياسي.

---

[1] Smith, Michael. Global Unions and Global Governance. 2010.

[2] زيدان، محمود. النقابات التعاونية والتنمية الاجتماعية. دار النهضة، 2014منظمة العمل الدولية. التعاونيات والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. تقرير خاص، 2016.

[3] زيدان، محمود. النقابات التعاونية والتنمية الاجتماعية. 2014

[4] مجدي، يوسف. التداخل بين النقابي والسياسي في العالم العربي. دار الروافد، 2018 Bendix, Reinhard. Workers and Politics in . Industrial Societies. Princeton University Press, 1958.

- توجهها السياسي يطغى أحيانًا على مطالبها النقابية.
- تتأثر بعلاقات الحزب بالدولة أو المعارضة.

الأهداف:

- دعم الخط السياسي للحزب.
- حشد العمال في خدمة مشروع سياسي معين.
- استخدام النقابة كأداة ضغط أو تعبئة انتخابية[1].

مثال:

الاتحاد العام لنقابات عمال سوريا :له ارتباط مباشر بالحزب الحاكم) البعث(، ويعبر عن سياساته داخل الحقل النقابي

3-3- أهداف العمل النقابي

يمثل العمل النقابي أحد أبرز أشكال التنظيم الجماعي داخل الأوساط العمالية، حيث يُنظر إليه كآلية اجتماعية تسعى إلى تحقيق التوازن بين مختلف القوى الفاعلة في المجتمع، وذلك من خلال الدفاع عن الحقوق والمصالح الاقتصادية والاجتماعية والمهنية للعمال .وتُعتبر النقابات العمالية فاعلاً مركزياً في ترسيخ قيم العدالة الاجتماعية، والسلم المهني، والمساواة داخل بيئة العمل.

ولا تقتصر أهمية العمل النقابي على تمثيل العمال فحسب، بل تتعداها إلى إحداث أثر مباشر في بنية الحياة العامة، سياسياً واقتصادياً واجتماعياً .وفي هذا السياق، يمكن تحديد أهم الأهداف التي يسعى العمل النقابي إلى بلوغها كما يلي:

- حماية مناصب الشغل وضمان استقرارها في وجه التحولات الاقتصادية.
- النضال من أجل تحسين الأجور وتعويضات
- العمل بمختلف أنواعها.
- تقليص فترات العمل اليومية والأسبوعية، وإتاحة فرص راحة كافية لتحسين جودة الحياة المهنية.
- مراجعة وتعديل القوانين الأساسية بما يضمن تكريس الحقوق العمالية.
- توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتفعيل آليات الوقاية من الأخطار المهنية.
- تمكين العمال من حقوقهم النقابية من خلال تسهيل الانخراط في النقابات وتوفير الحماية القانونية لممارسة الأنشطة النقابية.

[1] مجدي، يوسف. التداخل بين النقابي والسياسي في العالم العربي. 2018

- إرساء نظام حماية اجتماعية فعّال يشمل التغطية في حالات المرض، البطالة، العجز، الشيخوخة، والوفاة.
- تعزيز ثقافة الوعي النقابي لدى العمال عبر برامج التكوين المستمر والمشاركة في الورشات العلمية.
- دعم آليات الحوار الاجتماعي وتمكين النقابات من لعب دورها التفاوضي في صياغة السياسات الاجتماعية والمهنية
- تعزيز الثقافة النقابية وترسيخ قيم العمل الجماعي بما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للنقابة وتطوير القدرات البشرية.
- رفع مستوى الوعي لدى العمال من خلال برامج تثقيفية وتوعوية تركز على الحقوق والواجبات داخل بيئة التنظيم النقابي.
- المساهمة في إعداد وتنفيذ خطط تدريبية متكاملة، وتفعيل الدور التأطيري للنقابة في تنمية الكفاءات المهنية والفنية للموارد البشرية، بما يعزز من فاعليتها الإنتاجية[1].
- الانخراط في مختلف أوجه النشاط الاجتماعي المرتبط بمصالح الأعضاء، والسعي لتوفير خدمات نوعية تستجيب لاحتياجاتهم المتنوعة.
- المشاركة الفعّالة في النقاشات المتعلقة بالتشريعات والسياسات العامة ذات الصلة بحقوق العمال والدفاع عنها.
- الانخراط في القضايا الوطنية الكبرى، ولا سيما تلك المتعلقة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال تقديم مقترحات بناءة ومناقشة المشاريع التنموية.
- الاضطلاع بدور أساسي في تسوية النزاعات العمالية سواء الفردية أو الجماعية، عبر آليات الحوار والتفاوض الجماعي، والمشاركة في صياغة الاتفاقيات الجماعية.
- ممارسة الحق القانوني في الدفاع عن مصالح العمال أمام الهيئات القضائية، وضمان استقلالية القرار النقابي بعيدًا عن أي تدخل خارجي.
- متابعة ومقاضاة أي جهة أو طرف ينتهك حقوق أعضاء النقابة أو يتعارض مع أهدافها.
- تأسيس وإدارة هيئات ومؤسسات ثقافية، علمية، اجتماعية وخدمية تخدم مصلحة الأعضاء، وتوفر الدعم اللازم لهم في مواجهة التحديات اليومية.

3-4- أهمية العمل النقابي

- يكتسي العمل النقابي أهمية بالغة تتجلى في النقاط التالية:
- حماية مصالح الأعضاء والدفاع عنها في تعاملاتهم المختلفة.

[1] صابر بركات، سلسلة العمال و الحراك الاجتماعي المركز المصري الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية القاهرة ص 12

- معالجة المشكلات التي تواجه الأعضاء في علاقاتهم مع الجهات الرسمية.[1]
- تقديم الدعم والمساعدة في الأوقات الصعبة والحالات الطارئة.
- المساهمة في رفع الكفاءة المهنية للعاملين.
- توفير الاستشارات القانونية للراغبين بها.
- تعزيز الوعي والإدراك لدى الأفراد بأهمية المورد البشري داخل التنظيم.
- تقديم يد العون في الحصول على الخدمات المختلفة.
- إعداد نقابيين قادرين على خدمة أهداف الإدارة.
- الارتقاء بالأداء الإداري بما يحقق خدمة أفضل
- للمواطن.
- حماية حقوق المورد البشري من أي شكل من
- أشكال الإقصاء أو التهميش أو التعسف أو الإهانة.
- الدفاع عن القيم الأخلاقية المرتبطة بالمهنة.
- الرفع من مستوى أداء الموارد البشرية في أداء واجباتهم المهنية.
- تمكين العمال من فهم القرارات القانونية ومناقشتها، ومعرفة الثغرات التي قد تتضمنها[2].

4- مقومات العمل النقابي

4-1- مبادئ العمل النقابي

مبدأ الاقتناع: يُعد الاقتناع من أبرز الأسس التي يقوم عليها العمل النقابي، إذ ينبغي أن يكون كل عضو مؤمناً بأهمية العمل النقابي ودوره في الدفاع عن الحقوق، وتحسين أوضاع الأعضاء، والسعي نحو تطوير الواقع المهني .فالقناعة بجدوى العمل النقابي تُشكل الدافع الأساسي للاستمرارية والصمود أمام التحديات.

مبدأ الذاتية الإيجابية: كون العمل النقابي عملاً تطوعيًا، فإن حماسة الأعضاء ودافعيتهم الذاتية تُعدان عنصراً أساسياً في تحريك العمل والمثابرة على تحقيق الأهداف .ويعبر هذا المبدأ عن الاستعداد للتضحية وبذل الجهد في سبيل بلوغ الغايات المشتركة.

مبدأ الديمقراطية المركزية: يمثل هذا المبدأ حجر الزاوية في العمل النقابي والتنظيم الداخلي، حيث تستند كافة قرارات النقابة وتوجهاتها إلى هيئات ديمقراطية تتيح لجميع الأعضاء المشاركة الفاعلة في صنع القرار.

[1] جمال رجب جلال الدين مانع،ربيع صوالحية النقابة و دورها في تحسين مكانة العمال الاجتماعية، دراسة ميدانية بالمركز التقني البداغوجي ، تبسة
[2] القانون الأساسي للنقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية

مبدأ القيادة الجماعية: يرتكز هذا المبدأ على تجنب التفرد والأنانية في اتخاذ القرارات، حيث تُبنى القرارات النقابية على رأي الأغلبية، وتلتزم الأقلية بتنفيذها والدفاع عنها، مما يعزز التماسك التنظيمي.

مبدأ العمل الجماعي أو الشورى: يشدد هذا المبدأ على أهمية استشارة ذوي الخبرة والزملاء عند اتخاذ القرارات النقابية، لضمان التكامل والتوازن في الأداء وتحقيق أفضل النتائج.

مبدأ المسؤولية الفردية: يتحمل كل عضو نقابي مسؤولية أعماله ومهامه، ويخضع لرقابة ومحاسبة من قِبل الجهات القيادية والتنظيمية، مما يرسخ ثقافة الانضباط والمساءلة.

مبدأ الرقابة والمحاسبة: غياب الرقابة والمحاسبة يُفضي إلى الفوضى وقد يؤدي إلى تلاشي النشاط النقابي .لذا، يهدف هذا المبدأ إلى تطوير وتحسين الأداء، لا إلى العقاب، من خلال تقويم العمل ومتابعة جودته بصفة مستمرة.

مبدأ النقد والنقد الذاتي:

هذا المبدأ يمنح كل عضو الحق في توجيه النقد البناء لأي مستوى قيادي أو قاعدي في التنظيم، شريطة أن يتم ذلك بموضوعية واحترام، بعيدًا عن الشخصنة أو التجريح.

مبدأ تقبل الرأي المخالف: ينبغي لكل عضو نقابي، بغض النظر عن موقعه أو توجهاته، أن يتحلى بالمرونة والانفتاح لتقبل الرأي المعارض، في إطار من الاحترام المتبادل.

مبدأ الموضوعية والاختيار الحر:

يستوجب هذا المبدأ أن يتحلى العضو بالحياد والموضوعية عند اتخاذ قراراته، متجنبًا التأثر بالعواطف أو المصالح الشخصية، ومتمسكًا بالاختيار الواعي والحر.[1]

2-4- خصائص النقابة

هي منظمة نقابية حرة ينشئها المجتمع، وتتمتع بشخصية معنوية واستقلال مالي وإداري.

تسعى إلى تحقيق مصالح العمال وتلبية تطلعاتهم وأهدافهم.

- ❖ تحافظ على استقلاليتها، دون تدخل أي جهة أخرى في شؤونها أو إدارتها.
- ❖ تمثل كيانا يعكس طموحات العمال في مواصلة العمل تحت مختلف الظروف، مع ضمان مستوى معيشي واقتصادي واجتماعي متقدم.
- ❖ تسهم في تحقيق التوازن بين واجبات العمال الإنتاجية، ودورهم المجتمعي والوطني والقومي في خدمة الشعب والأمة.

[1] حمو عقلة العنزي ، "المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي"، الإتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع جماعة الكويت، 2000 ،ص 4 -6

- تعد أهداف النقابة جزءًا لا يتجزأ من الأهداف العامة للتنظيم النقابي على المستوى الوطني أو الإقليمي أو العالمي.[1]
- هي اتحاد دائم ومستمر، وليس كيانًا مؤقتًا ينشأ لغرض محدد وينتهي بانقضائه.[2]

3-4- أسباب الانضمام والانتماء للنقابة

أسباب الانضمام إلى النقابة:

يمكن تصنيف دوافع الانتماء إلى النقابة إلى نوعين رئيسيين : أسباب إلزامية وأخرى اختيارية.

1/ الأسباب الإلزامية:

توجد ثلاث حالات تستوجب الانضمام الإجباري إلى النقابة، وهي:

- فرض الدولة على العاملين عضوية النقابة كشرط أساسي للعمل.
- تكليف المجتمع الدولي للنقابة بمهام ومسؤوليات محددة.
- اشتراط النقابة على أصحاب العمل توظيف أعضاء منها ضمن مؤسساتهم.

2/الأسباب الاختيارية:

ينضم بعض الأفراد إلى النقابة بناءً على رغبتهم الشخصية لعدة أسباب، من أبرزها:

- الشعور بعدم الرضا عن بيئة العمل وغياب قنوات تواصل فعالة مع الإدارة لنقل مطالب العمال.
- الرغبة في تولي أدوار قيادية والمشاركة في العمل النقابي.
- تلبية احتياجات ذاتية واجتماعية تتعلق بالانتماء والتأثير.[3]
- السعي لزيادة الأجور وتحسين الامتيازات الوظيفية.
- تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي والاستقرار المهني.
- تحسين ظروف العمل والمطالبة بإجراءات عادلة فيما يخص التأديب، الترقية، والشكاوى.
- المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالمجال المهني للعاملين.

[1] إحسان محمد الحسن, علم الإجتماع الصناعي، د ط دار وائل، الأردن، 2005 ، ص 140- 139
[2] حسين عبد الحميد أحمد رشوان, علم الاجتماع الصناعي, د ط، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2005 ،
[3] سعاد فاتن برنوطي, إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، ط 3 ، دار وائل، الأردن ، 2007 ، ص 497 - 499

- تحقيق الشعور بالأهمية الذاتية والاستفادة من المكتسبات العمالية.[1]

4-4- شروط العمل النقابي

لضمان نجاح العمل النقابي، يجب مراعاة أربعة شروط أساسية:

الديمقراطية : تتجسد في مشاركة جميع الأعضاء في انتخاب المسؤولين النقابيين على مختلف المستويات، مما يضمن استقلالية التنظيمات النقابية ويعزز حريتها . كما تكرّس الديمقراطية حقوقا أساسية مثل الإضراب التكوين النقابي، وحرية الانتماء السياسي والتعبير عن الرأي النقابي.

عدد كاف من الأعضاء: يتطلب تأسيس نقابة وجود عدد مناسب من العاملين، يختلف الحد الأدنى المطلوب وفقا لقوانين العمل في كل بلد، مما يتيح إنشاء تنظيم نقابي فعال.

وحدة المهنة أو الترابط المهني: ينبغي أن تضم النقابة أفرادا يعملون في مهنة واحدة أو في مجالات متشابهة ومترابطة مما يعزز تماسكها وقدرتها على تمثيل أعضائها بفعالية.

الدفاع عن حقوق الأعضاء: تلتزم النقابة بالسعي لتحسين ظروف العمل، والارتقاء بالمستوى المعيشي لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية.

بهذه الشروط، يصبح العمل النقابي قوة فاعلة في تحقيق العدالة والمساواة في بيئة العمل.[2]

[1] فيصل حسونة إدارة الموارد البشرية، د ط دار أسامة، عمان، 2008 ، ص

[2] احسان محمد حسن مرجع سابق، ص. 201

مبادئ وأهداف التنظيم النقابي

أولا: مبادئ التنظيم النقابي

يقوم التنظيم النقابي على مبدئين أساسيين:

التنظيم الصناعي: يعتمد هذا المبدأ على ضم جميع العمال في قطاع صناعي معين إلى نقابة واحدة تحمل اسم هذه الصناعة ، بغض النظر عن طبيعة المهام التي يؤديها كل عامل داخل هذا القطاع.

التنظيم الحرفي: يستند هذا المبدأ إلى تجميع العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة معينة في نقابة واحدة، بغض النظر عن المجال الذي يعملون فيه يُعد هذا النمط من أقدم أشكال التنظيم النقابي.[1]

ثانيا: أهداف النقابة

- ✓ تسعى النقابة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تعزز دورها في الدفاع عن حقوق العمال وتحسين أوضاعهم، ومن أبرز هذه الأهداف:
- ✓ نشر الوعي النقابي بين العمال، مما يسهم في تعزيز دور النقابات وتحقيق أهدافها.
- ✓ تطوير المستوى الثقافي للأعضاء من خلال إقامة الدورات التدريبية والندوات التوعوية.
- ✓ تشجيع البحوث الفنية المتعلقة باستخدام التقنيات الحديثة والآلات المتطورة لزيادة الإنتاجية.
- ✓ حماية حقوق العمال والدفاع عنهم ضد تدهور مستوى المعيشة.
- ✓ تحسين المهارات المهنية للأعضاء وتعزيز كفاءتهم، مع تحفيز المنافسة البناءة بينهم.
- ✓ رفع مستوى الرعاية الصحية والاجتماعية والاقتصادية للعمال وأسرهم.
- ✓ المشاركة في الفعاليات العمالية على المستويات الوطنية والدولية.
- ✓ الإسهام في مناقشة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية لضمان تحقيق مصالح العمال.
- ✓ تعزيز قيم التضامن والتعاون بين جميع العاملين.
- ✓ المشاركة في إعداد الاتفاقيات الجماعية والتفاوض بشأنها، مع ضمان تطبيقها في المؤسسات المعنية.
- ✓ الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية والمهنية للعمال عبر الوسائل القانونية المتاحة.
- ✓ العمل على تحقيق وحدة العمال، دون تمييز على أساس الجنس أو الدرجة الوظيفية أو الانتماء السياسي.

[1] أمين عز الدين المدخل في شؤون العمل وعلاقته د ط مكتب القاهرة، مصر، 1964 ، ص. 134

- ✓ حماية وسائل الإنتاج الجماعية والدفاع عن القطاع العام.[1]
- ✓ ضمان استقرار النقابات والدفاع عن حقوقها ومصالحها للحفاظ على دورها الفاعل في المجتمع.[2]

[1] بدران ودودة ، العلوم السياسية والاقتصادية، د ط، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، 2003 ، ص 175
[2] جادي ديلر ، إدارة الموارد البشرية، ترجمة : محمد سيد أحمد عبد المقال، د ط دار المريخ السعودية، 2003 ، ص 407

الفصل الثالث:
الجانب التطبيقي

- **تعريف المؤسسة**
- **مجالات الدراسة**
  - ✓ **المجال المكاني**
  - ✓ **المجال الزماني**
- **أدوات جمع البيانات**
- **المحور الأول: البيانات الشخصية**
- **المحور الثاني: الولاء الوظيفي**
- **المحور الثالث: العمل النقابي**
- **مناقشة الفرضيات**
- **الاستنتاج**

تعريف المؤسسة:

ثانوية عيبوط محمد هي مؤسسة تعليمية تقع في بلدية مولاي العربي بولاية سعيدة، وتُعد من أبرز الثانويات في المنطقة. تقدم برامج دراسية متنوعة تشمل الشعب العلمية والأدبية، وقد حققت نجاحات كثيرة و تحتوي هذه الثانوية على 103 عامل اعتمدنا على 39 عامل خلال الدراسة .

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: يقصد به المكان التي أجريت به الدراسة ونظرا لطبيعة موضوع الولاء الوظيفي وأثره على العمل النقابي حيث اشتملت وانحصرت دراستي بثانوية الشهيد عيبوط محمد بلدية مولاي العربي ولاية سعيدة

المجال الزماني: هو الفترة التى يجري فيها الباحث دراسته الميدانية أي عند النزول الى الميدان بجمع المعلومات والبيانات مع مفردات العينة الي اخترتها في بحثي

ولكن هنا يحدد المجال الزماني في الفترة التي يستغرقها الباحث في كامل دراسته ابتداءا من اختيار الموضوع الى مرحلة البحث عن المادة العلمية وصولاً الى الدراسة الميدانية وإنتهاء بكتابة التقرير النهائي حيث تمت الدراسة في الفترات التالية:

الفترة الأولى: التي تم فيها جمع المعلومات حول الجانب النظري لموضوع الدراسة والتي جاءت تحت عنوان الولاء الوظائفي وأثره على العمل النقابي وقد كان القيام بذلك في شهر جانفي 2025 حيث تم جمع الكثير من المعلومات حول الموضوع وتم تصنيف المادة العلمية التي تم جمعها، حيث تم جمعها ثم تجزئتها إلى فصول للحصول على جانب نظري يتناسب مع الموضوع.

الفترة الثانية: تمثلت في الدراسة الاستطلاعية لثانوية عيبوط محمد لأخذ إحصائيات عن أساتذة وإداريين ومساعدين تربويين بتاريخ 15 أبريل 2025

الفترة الثالثة:وهي مرحلة توزيع الاستمارة على بعض الموظفين (أساتذة) التي تربطني بهم قرابة شخصية كوني درست عندهم وتم توزيع 39 استمارة.

الفترة الرابعة: وتمثلت في القيام بتبويب البيانات المتحصل عليها في ميدان الدراسة وتحليلها إحصائيًا وتفسيرها سوسيولوجيا في موضوع الدراسات السابقة والفرضيات وأخيرا استخلاص النتائج.

المجال البشري: بعد تحديد المجال المكاني والزماني انحصر المجال البشري على فئة الأساتذة والإداريين والمساعدين التربويين.

أدوات جمع البيانات

ويقصد بأدوات البحث العلمي مجموع من الوسائل العلمية يلجأ اليها الباحث لجمع الحقائق والمعلومات

وفق طبيعة الموضوع المدروس وعليه فقد تم الاعتماد على:

الاستمارة:

تعرف بأنها مجموع الاسئلة المفتوحة والمغلقة التي توجه للمبحوثين من اجل الحصول على معلومات او بيانات حول قضية أو موقف معين.

وتعتبر احدى الادوات الهامة في العلوم الاجتماعية واكثرها شيوعا وانتشارا لما تمتاز به هذه الأداة عن غيرها من الادوات الاخرى في جمع المعلومات.

وتعرف ايضا بأنها من الوسائل المهمة في جمع المعلومات مقننة وشاملة ومدروسة وهادفة وموثقة قابلة للاستعمال والتحليل الفعال وهي عبارة من وثيقة تتألف من عدة أجزاء تستعمل لجمع البيانات من مجموعة من الأسئلة التي تتمحور حول مشكلة البحث بجوانبها ومتغيراتها.

مرحلة بناء الاستمارة:

وقد تضمن بناء استمارة هذا البحث على 39 سؤالا، موزعة كالآتي:

المحور الأول: البيانات الشخصية تضمنت 6 أسئلة.

المحور الثاني: الولاء الوظيفي وتضمن 16 سؤال.

المحور الثالث: العمل النقابي وتضمن 17 سؤال.

في إطار تفريغ الإستمارات طبقا للجداول المتحصل عليها بناءً على نظام spss حاول تحليل المعطيات التي لها علاقة مباشرة بفرضيتنا وحافظنا على الجداول كاملةً وهي قابلةٌ للاطلاع في الملاحق.

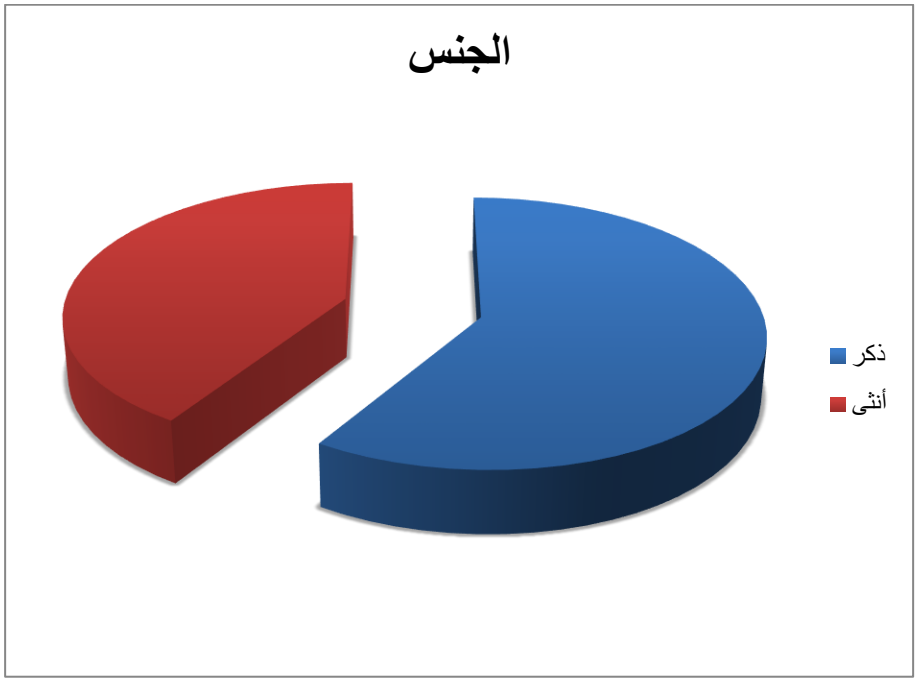
المحور الأول: البيانات الشخصية.

جدول رقم 01: يبين توزيع العينة حسب الجنس.

الجنس	ت	%
ذكر	23	59.0
أنثى	16	41.0
المجموع	39	100

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

كما هو مبين في الجدول (01) أعلاه فإن غالبية أفراد عينة الدراسة مكونة من الذكور بنسبة عالية بلغت (59.0 %)، أكثر بكثير من الإناث بنسبة (41.0 %)، فيما تكونت العينة من مجموع 39موظف بثانوية عيبوط محمد بنسبة (100%).



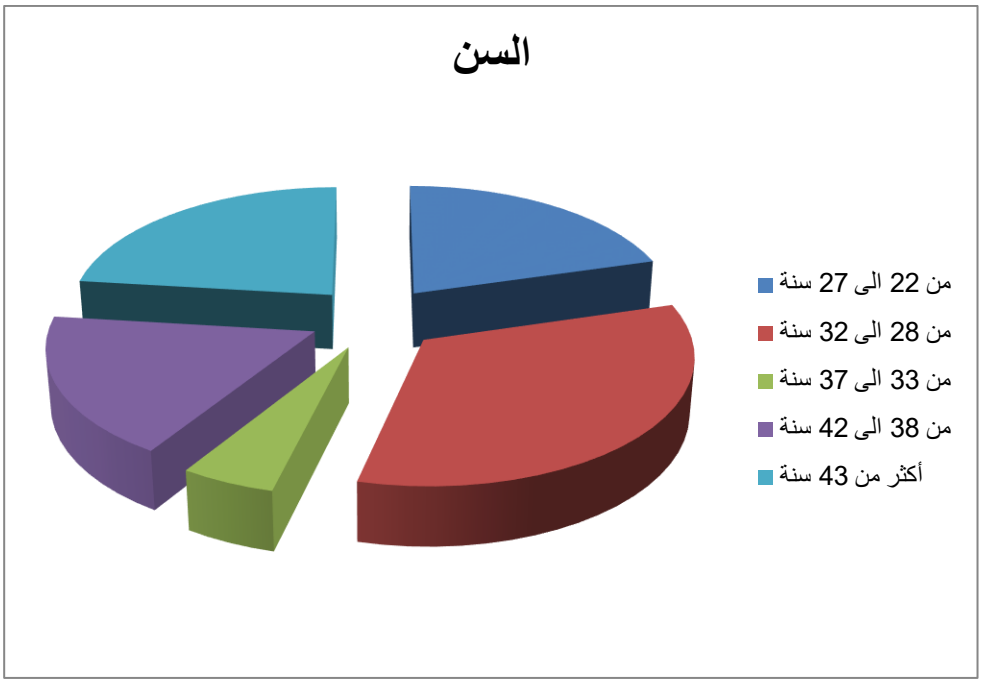
الشكل رقم (01): يبين توزيع العينة حسب الجنس.

جدول رقم 02: يبين توزيع العينة حسب السن.

السن	ت	%
من 22 إلى 27 سنة	08	20.5
من 28 إلى 32 سنة	13	33.3
من 33 إلى 37 سنة	02	5.1
من 38 إلى 42 سنة	07	17.9
أكثر من 43 سنة	09	23.1
المجموع	39	100

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

كشفت النتائج كما هو موضح في الجدول (02) أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة يتراوح سنهم ما بين 28 و 32 سنة بنسبة بلغت (33.3%)، يليها عمال المؤسسة الذين تتجاوز أعمارهم الـ 43 سنة بنسبة (23.1 %)، ثم الأفراد الذين فئتهم العمرية من 22 إلى 27 سنة بنسبة (20.5 %)، في حين بلغت نسبة عمال الثانوية الذين سنهم من 38 إلى 42 سنة (17.9 %) و في الأخير الأفراد الذين فئتهم العمرية من 33 إلى 37 سنة بنسبة بلغت (5.1 %).



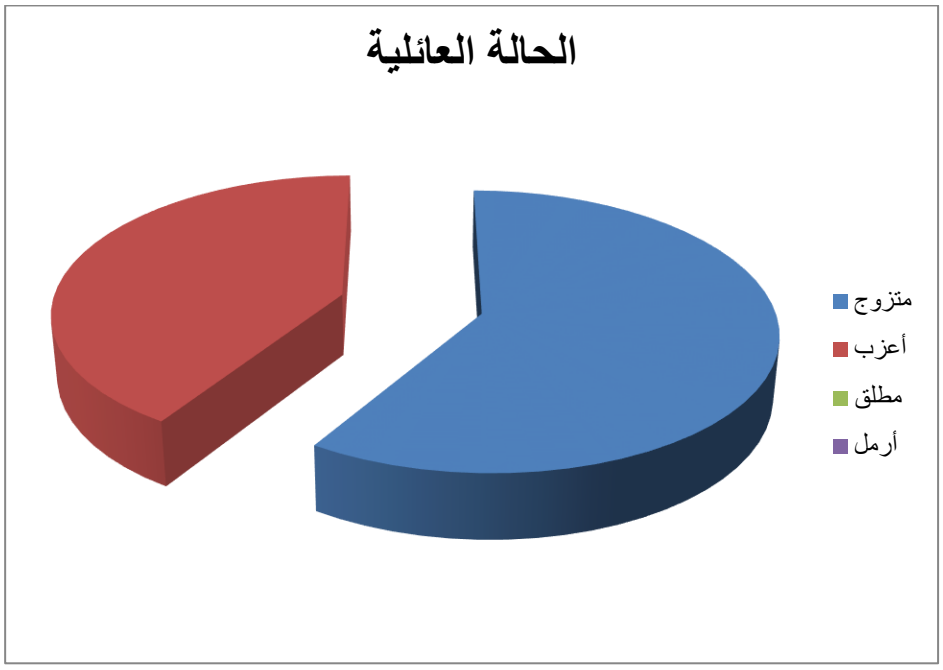
الشكل رقم (02): يبين توزيع العينة حسب السن.

جدول رقم 03: يبين توزيع العينة حسب الحالة العائلية.

الحالة العائلية	ت	%
متزوج	23	59.0
أعزب	16	41.0
مطلق	00	0.0
أرمل	00	0.0
المجموع	39	100

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

أظهرت النتائج كما هو مبين في الجدول (03) أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة من عمال الثانوية حالتهم الاجتماعية متزوجين بنسبة عالية بلغت (59.0%)، يليها الأفراد الذين هم عزاب بنسبة (41.0 %)، في حين نلاحظ أن نسبة الأفراد المطلقين و الأرامل جاءت منعدمة (0.0 %).



الشكل رقم (03): يبين توزيع العينة حسب الحالة العائلية.

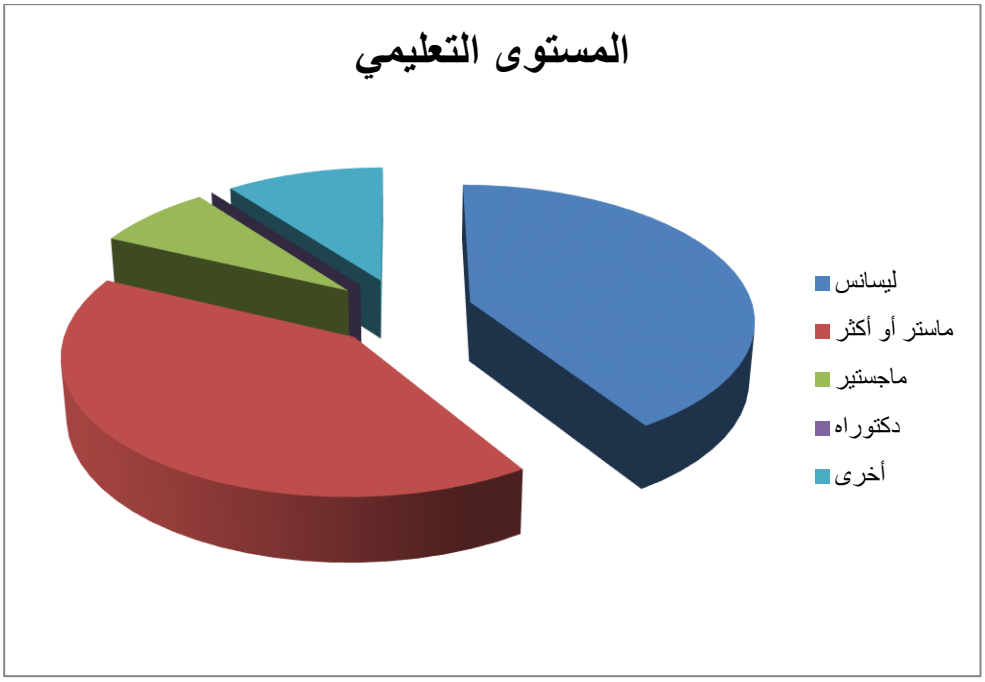
جدول رقم 04: يبين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	ت	%
ليسانس	16	41.0
ماستر	16	41.0
ماجستير	03	7.7

دكتوراه	00	0.0
أخرى	04	10.3
المجموع	39	100

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

كشفت النتائج كما هو موضح في الجدول أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة يمتلكون مستوى تعليمي جامعي يتمثل في شهادة الليسانس و شهادة الماستر بنسبة متساوية لكل منهما بلغت (41.0%)، فيما بلغت نسبة العمال الذين لديهم مستوى تعليمي آخر (10.3 %)، و في الأخير عمال المؤسسة الذين يمتلكون شهادة الماجستير بنسبة بلغت (7.7 %).



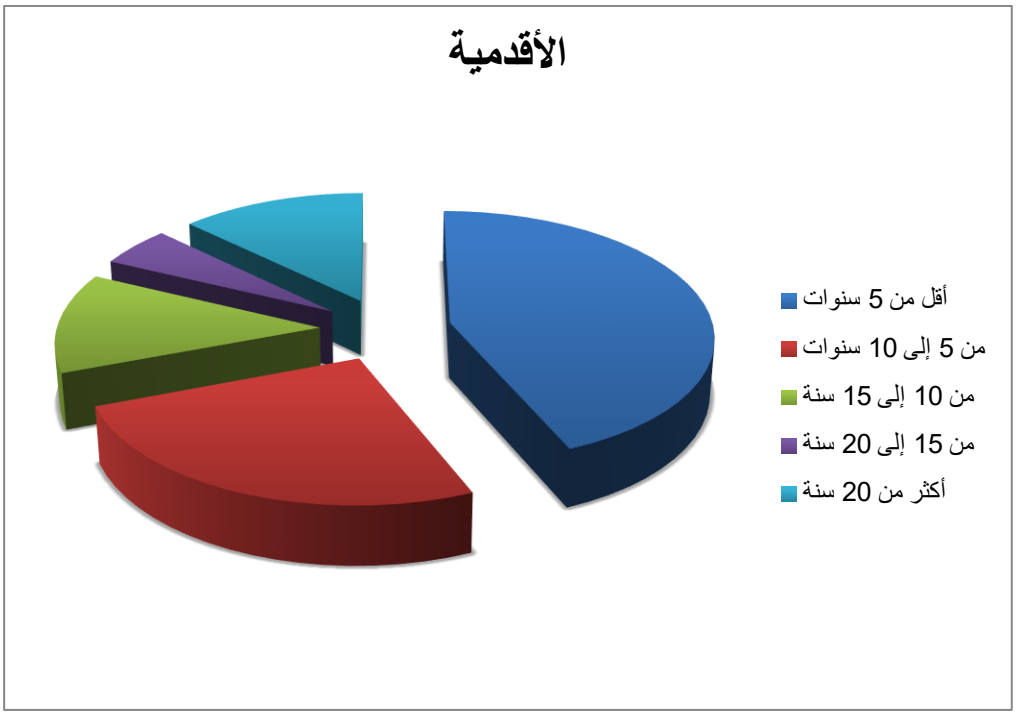
الشكل رقم (04): يبين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.

جدول رقم 05: يبين توزيع العينة حسب الأقدمية.

الأقدمية	ت	%
أقل من 5 سنوات	17	43.6
من 5 إلى 10 سنوات	10	25.6
من 10 إلى 15 سنة	05	12.8
من 15 إلى 20 سنة	02	5.1
أكثر من 20 سنة	05	12.8
المجموع	39	100

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

كشفت النتائج كما هو موضح في الجدول (05) أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة لديهم أقدمية في المؤسسة تقل عن الـ 5 سنوات بنسبة بلغت (43.6%)، يليها العمال الذين يمتلكون أقدمية في قطاع التعليم لمدة تتراوح ما بين 5 و 10 سنوات بنسبة بلغت (25.6 %)، ثم الأفراد الذين أقدميتهم من 10 إلى 15 سنة و العمال الذين لديهم أقدمية تتجاوز الـ 20 سنة بنسبة متساوية بلغت (12.8 %)، و في الأخير الأفراد الذين لهم أقدمية في المؤسسة من 15 إلى 20 سنة بنسبة ضئيلة بلغت (5.1%).



الشكل رقم (05): يبين توزيع العينة حسب الأقدمية.

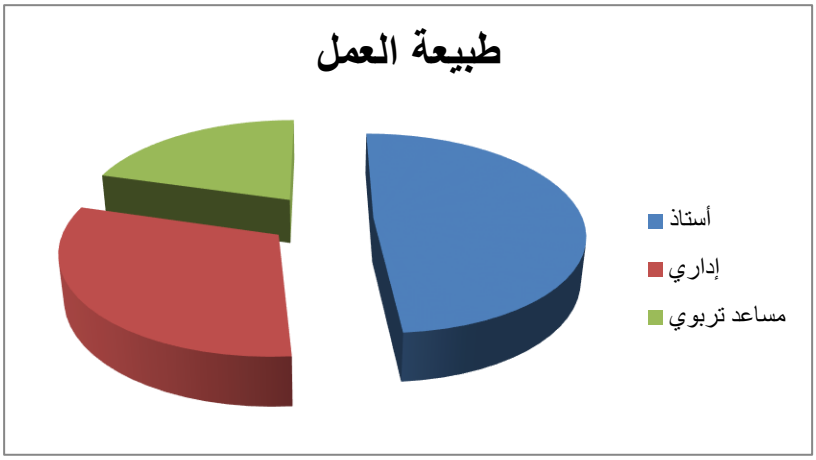
جدول رقم 06: يبين توزيع العينة حسب طبيعة العمل.

طبيعة العمل	ت	%
أستاذ	19	48.7
إداري	12	30.8
مساعد تربوي	08	20.5
المجموع	39	100

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

أظهرت النتائج كما هو مبين في الجدول (06) أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة طبيعة عملهم على مستوى المؤسسة أساتذة بنسبة بلغت (48.7%)، يليها الأفراد الذين يعملون كإداريين

على مستوى الثانوية بنسبة (30.8 %)، و في الأخير الأفراد الذين هم مشرفين تربويين بنسبة بلغت (20.5 %).



الشكل رقم (06): يبين توزيع العينة حسب طبيعة العمل

المحور الثاني: الولاء الوظيفي.

جدول رقم 07: يبين الشعور بالانتماء إلى المؤسسة التربوية.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا أوافق	03	7.7	2.64	0.62	أوافق تماما
أوافق إلى حد ما	08	20.5			
أوافق تماما	28	71.8			
المجموع	**39**	**100**			

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

التعليق :

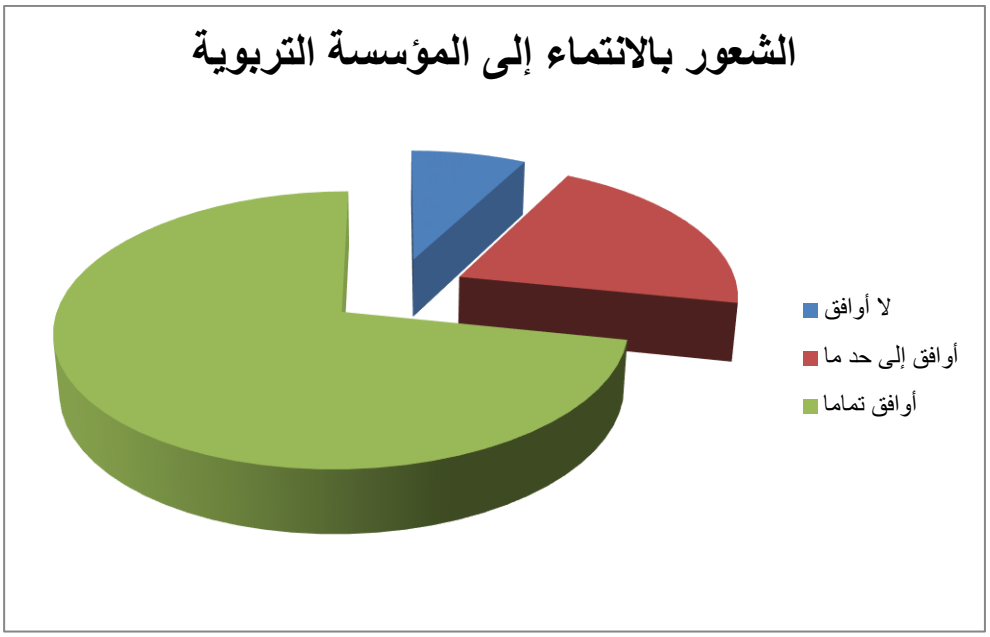
يشير الجدول رقم (07) إلى توزيع استجابات عينة الدراسة حول درجة الشعور بالانتماء إلى المؤسسة التربوية، وهو أحد المؤشرات الجوهرية لقياس مستوى الولاء الوظيفي. وتظهر النتائج أن نسبة 71.8% من المبحوثين "يوافقون تمامًا" على شعورهم بالانتماء إلى المؤسسة، في حين أن 20.5% "يوافقون إلى حد ما"، بينما عبّر 7.7% فقط عن عدم موافقتهم.

من خلال هذه البيانات، يمكن القول إن الاتجاه العام يميل نحو "أوافق تمامًا"، كما تؤكده قيمة المتوسط الحسابي (2.64) من أصل 3 (على افتراض أن المقياس يتدرج من 1 إلى 3)، وهي قيمة مرتفعة نسبيًا تشير إلى مستوى انتماء قوي. كما أن الانحراف المعياري (0.62) منخفض نسبيًا، ما يدل على وجود تجانس نسبي في آراء أفراد العينة.

من المنظور السوسيولوجي، يعكس هذا الانتماء العالي وجود روابط معنوية ومهنية بين الموظفين ومؤسستهم، وهو ما يتسق مع الطرح الذي تركز عليه النظرية البنائية الوظيفية، حيث يُنظر إلى المؤسسات الاجتماعية – ومن بينها المؤسسة التربوية – على أنها نسق متكامل يسهم في تحقيق التوازن والاستقرار الاجتماعي من خلال التزام الأفراد بأدوارهم وتعزيز شعورهم بالانتماء.

كما يمكن فهم هذا الشعور بالانتماء من خلال مفاهيم إميل دوركايم حول "التضامن العضوي"، الذي يتشكل في المجتمعات الحديثة بناءً على الاختصاص وتقسيم العمل، ما يجعل الفرد يرى في المؤسسة امتدادًا لهويته المهنية والاجتماعية. كذلك، فإن مستوى الانتماء المرتفع قد يعكس وجود مناخ تنظيمي إيجابي تسوده العدالة التنظيمية والدعم الإداري، ما يعزز الولاء ويحد من مظاهر الاغتراب الوظيفي أو التهميش المؤسسي.

بالتالي، فإن هذه النتائج تعكس بعدًا مهمًا في بناء رأس المال الاجتماعي داخل المؤسسة التربوية، وتسهم في استقرار الموارد البشرية وتحفيزها نحو الالتزام.



الشكل رقم (07): يبين الشعور بالانتماء إلى المؤسسة التربوية.

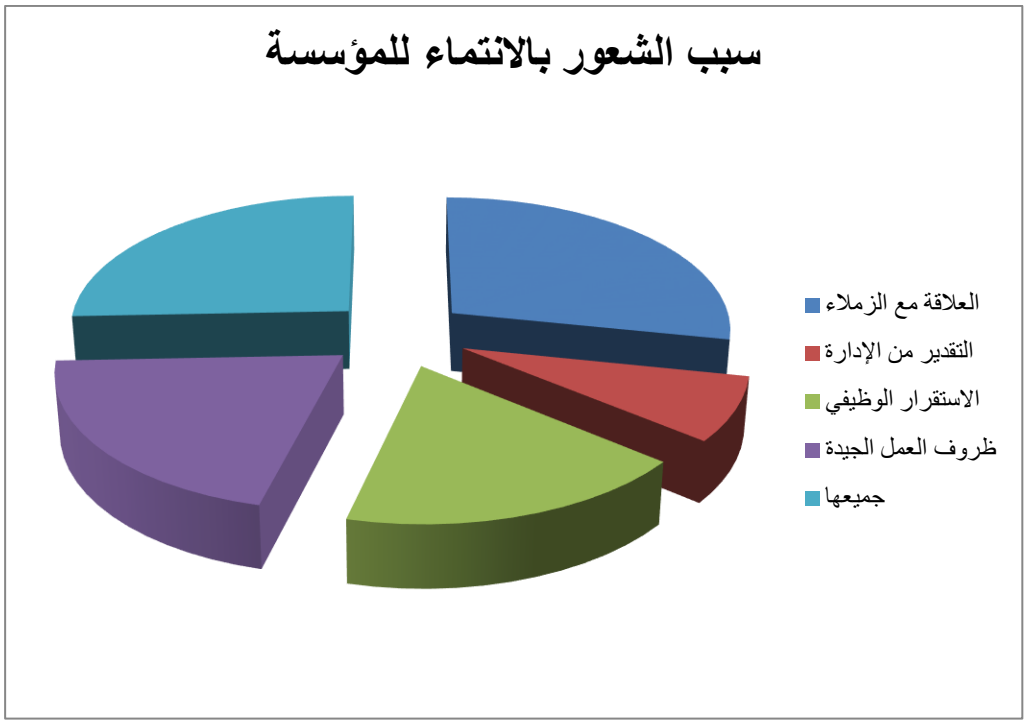
جدول رقم 08: يبين سبب الشعور بالانتماء للمؤسسة.

الإجابة	ت	%
العلاقة مع الزملاء	11	28.2
التقدير من الإدارة	03	7.7
الاستقرار الوظيفي	07	17.9
ظروف العمل الجيدة	08	20.5
جميعها	10	25.6
المجموع	**39**	**100**

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

التعليق :

بالاعتماد على المعطيات الإحصائية الواردة في يتبيّن أن الشعور بالانتماء للمؤسسة يتأسّس على مجموعة من العوامل المتداخلة، حيث احتلت العلاقة مع الزملاء المرتبة الأولى بنسبة (28.2%)، وهو ما يعكس الأهمية البالغة للبُعد الاجتماعي في بيئة العمل. ويُفهم من ذلك أن الروابط غير الرسمية والتفاعل اليومي بين العمال يوفّر شعورًا بالاندماج والدعم، ما يعزز من ولائهم للمؤسسة. كما أن نسبة معتبرة من المبحوثين (25.6%) أرجعت الانتماء إلى جميع الأسباب مجتمعة، مما يدل على أن الانتماء ليس وليد عامل واحد، بل هو نتاج لتفاعل العوامل الاجتماعية، التنظيمية، الاقتصادية والبيئية. في المقابل، جاءت ظروف العمل الجيدة بنسبة (20.5%)، لتبرز أهمية السياق المادي والتنظيمي في تحقيق رضا العاملين. أما الاستقرار الوظيفي، فقد مثّل أحد مصادر الأمان والانتماء بنسبة (17.9%)، وهو ما يتقاطع مع النظريات السوسيولوجية التي تؤكد على العلاقة بين الأمن المهني والشعور بالولاء للمؤسسة. ومن اللافت أن التقدير من طرف الإدارة نال أقل نسبة (7.7%)، مما قد يعكس إما ضعفًا في آليات الاعتراف داخل المؤسسة، أو عدم اعتبار التقدير كعامل مركزي في بناء الانتماء، مقارنة بالعلاقات الأفقية بين الزملاء. ومن منظور سوسيولوجي، تؤكد هذه النتائج على أن الانتماء المؤسسي هو حالة مركّبة تتشكّل عبر تفاعل النسق الاجتماعي الرسمي وغير الرسمي داخل المؤسسة.



الشكل رقم (08): يبين سبب الشعور بالانتماء للمؤسسة.

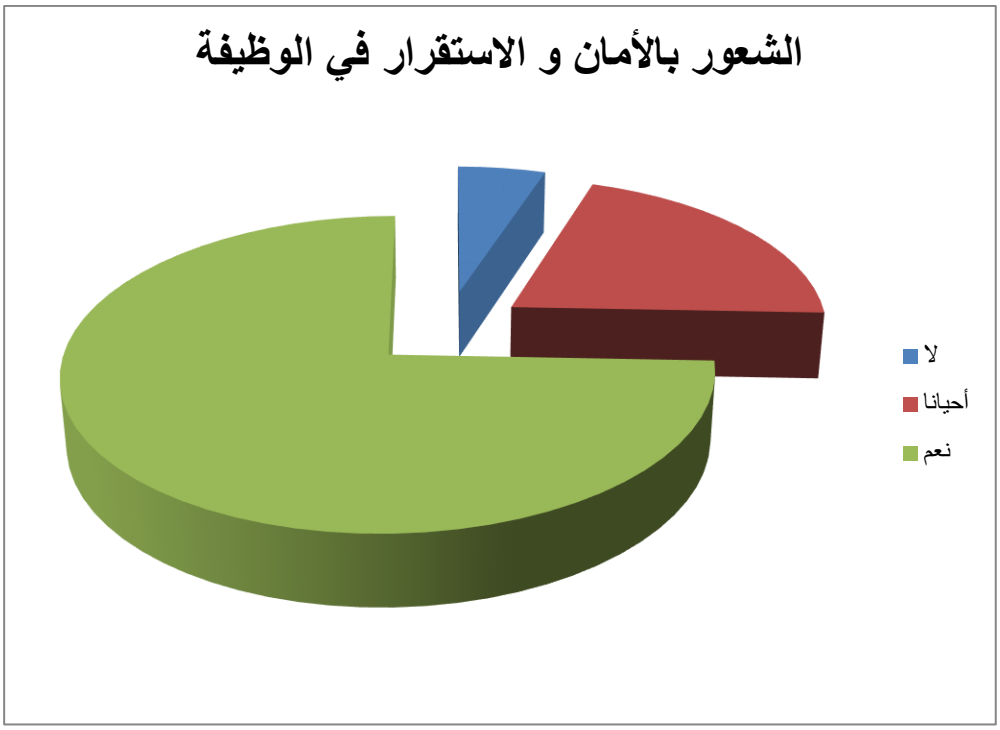
جدول رقم 09: يبين الشعور بالأمان و الاستقرار في الوظيفة.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا	02	5.1	2.69	0.56	نعم
أحيانا	08	20.5			
نعم	29	74.4			
المجموع	**39**	**100**			

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

التعليق: أظهرت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول أعلاه، أن أفراد العينة يشعرون بالأمان و الاستقرار في وظيفتهم على مستوى المؤسسة و يتجلى ذلك من خلال قيمة المتوسط الحسابي (2.69) و انحراف معياري مقداره (0.56) و هو المتوسط الذي يرجح خيار نعم.

أن غالبية أفراد العينة يشعرون بالأمان والاستقرار في وظائفهم، وهو ما يعكس وجود بيئة عمل مستقرة نسبيًا، تُسهم في تعزيز شعور الانتماء والرضا الوظيفي لديهم. من منظور سوسيولوجي، يُمكن تفسير هذا الشعور الإيجابي ضمن إطار البنائية الوظيفية، التي ترى أن المؤسسات – ومنها مكان العمل – تؤدي دورًا تكامليًا في الحفاظ على توازن المجتمع واستقراره، من خلال توفير الأمان الاقتصادي والنفسي للأفراد فالإحساس بالأمان داخل المؤسسة لا يقتصر فقط على الجوانب المادية، بل يعكس أيضًا درجة الاندماج والاعتراف الاجتماعي الذي يحظى به العامل ضمن محيطه المهني. كما يُعد هذا الشعور مؤشرًا على وجود رأس مال اجتماعي مرتفع، يتجلى في الثقة المتبادلة بين الموظف والإدارة، ووضوح القواعد والحقوق داخل المؤسسة. في المقابل، فإن النسبة القليلة التي عبرت عن غياب هذا الشعور قد تشير إلى فئة مهنية تعاني من التهميش أو ضعف الاستقرار الوظيفي، مما قد يؤدي إلى ضعف الانتماء وتراجع الأداء. وعليه، فإن الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي لا يُعد فقط مطلبًا شخصيًا، بل هو عنصر جوهري في البناء الاجتماعي للمؤسسة، ويؤثر بشكل مباشر في ديناميكيات العمل، والولاء، والاستقرار العام داخل المجتمع المهن.



الشكل رقم (09): يبين الشعور بالأمان و الاستقرار في الوظيفة.

جدول رقم 10: يبين التوجه في حل المشاكل المهنية.

الإجابة	ت	%
المدير	11	28.2
الزملاء في العمل	11	28.2
ممثل النقابة	01	2.6
حل المشكلة بنفسي	16	41.0
المجموع	**39**	**100**

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

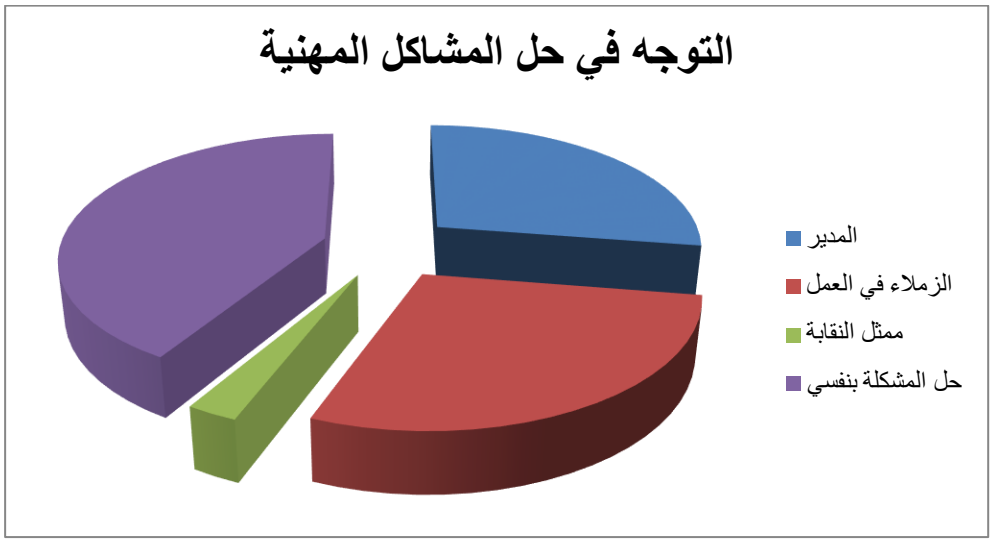
التعليق :

يعكس هذا الجدول ميول العمال إلى الاعتماد على الذات أو على العلاقات القريبة في التعامل مع مشاكلهم المهنية، مع ضعف ملحوظ في التوجه نحو الأطر النقابية.

تُظهر النتائج أن نسبة كبيرة من الأفراد (41.0%) يفضلون حل المشكلة بأنفسهم، ما يدل على انتشار ثقافة فردانية في بيئة العمل، قد تكون ناتجة عن ضعف الثقة في الوسائل الجماعية أو غياب فعالية الهياكل النقابية أو الرسمية. هذا الميل إلى الحل الذاتي يمكن تفسيره من خلال منظور نظرية الفعل الاجتماعي لماكس فيبر، التي ترى أن الأفراد يتصرفون بناءً على تقييمهم الشخصي للمعاني والنتائج المحتملة لأفعالهم.

أما التوجه نحو المدير (28.2%) فيُبرز وجود علاقة عمودية واضحة داخل المؤسسة، حيث يُنظر إلى المدير كشخص يمتلك السلطة والقدرة على اتخاذ القرار، بينما يُعبر التوجه إلى الزملاء في العمل (28.2%) عن تفعيل آليات الدعم الاجتماعي غير الرسمي، في سياق يعكس نوعًا من التضامن المهني والعلاقات الأفقية داخل الجماعة.

في المقابل، فإن التوجه الضعيف جدًا نحو ممثل النقابة (2.6%) يمثل مؤشرًا مهمًا على تراجع مكانة النقابة في وجدان العمال، ويُظهر غياب الثقة أو عدم فاعلية الدور النقابي. وهذا قد يُفَسَّر وفقًا للمنظور البنيوي الوظيفي، على أنه خلل في أحد مكونات النسق المؤسسي الذي من المفترض أن يضطلع بدور الوسيط والضامن لحقوق العمال.



الشكل رقم (10): يبين التوجه في حل المشاكل المهنية.

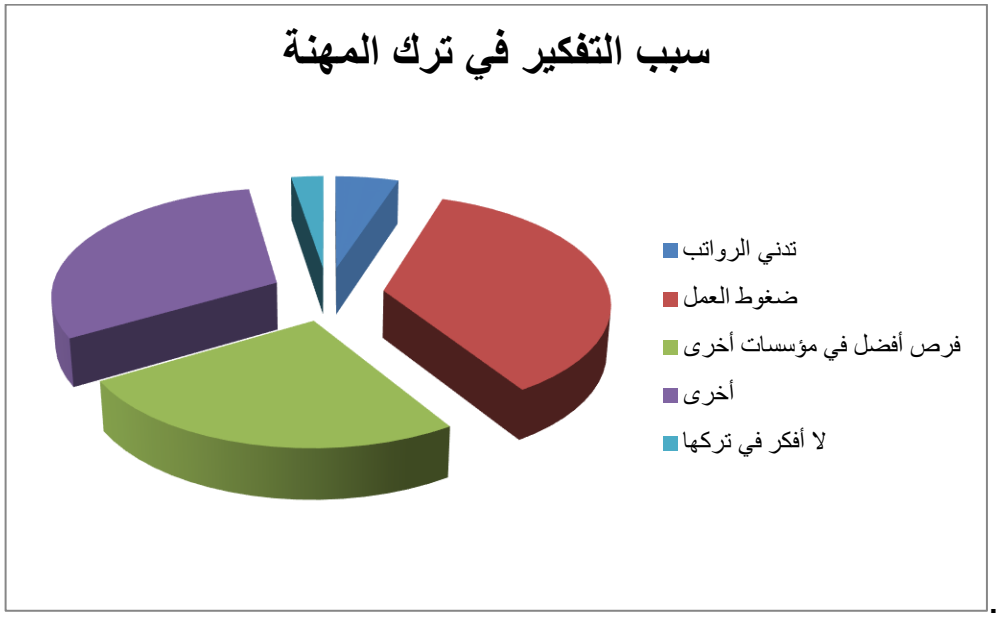
جدول رقم 11: يبين سبب التفكير في ترك المهنة.

الإجابة	ت	%
تدني الرواتب	02	5.1
ضغوط العمل	14	35.9
فرص أفضل في مؤسسات أخرى	10	25.6
أخرى	12	30.8
لا أفكر في تركها	01	2.6
المجموع	**39**	**100**

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

التعليق :

تكشف نتائج الجدول عن أبعاد سوسيولوجية هامة تتعلق بواقع العمل والرضا المهني داخل المؤسسة، حيث يشير ارتفاع نسبة التفكير في ترك المهنة بسبب ضغوط العمل (35.9%) إلى وجود خلل في بيئة العمل قد يكون مرتبطًا بطبيعة التنظيم المهني، ضعف الدعم المؤسسي، أو ثقافة العمل السائدة. كما أن نسبة لا تقل أهمية (30.8%) تعود لأسباب أخرى، مما يفتح المجال لتعدد العوامل البنيوية والشخصية غير المصرح بها مباشرة. أما نسبة (25.6%) التي ترجّح ترك المهنة بحثًا عن فرص أفضل في مؤسسات أخرى، فهي تعكس ديناميات السوق المهنية والتحول نحو عقلية انتقائية قائمة على تحسين الظروف الذاتية والمهنية. في المقابل، يشير تدني نسبة التفكير بسبب تدني الرواتب (5.1%) إلى أن الاعتبارات المالية ليست دائمًا المحدد الرئيسي، وهو ما قد يعكس نسبية التوقعات الاقتصادية أو تعوّد الأفراد على مستويات معيشية معينة. وأخيرًا، فإن وجود نسبة (2.6%) لا تفكر إطلاقًا في ترك المهنة يبرز فئة صغيرة مرتبطة وظيفيًا ومهنيًا بالمهنة، ما قد يُفسَّر على ضوء مفاهيم مثل الالتزام التنظيمي أو الولاء المهني. تعكس هذه المعطيات في مجملها صورة عن تراجع الرضا المهني وتزايد الضغوط النفسية والاجتماعية التي تُضعف من استقرار الأفراد داخل مؤسساتهم.



الشكل رقم (11): يبين سبب التفكير في ترك المهنة.

جدول رقم 12: يبين الشعور بأن جميع الموظفين يعملون بتعاون و تنسيق.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا	03	7.7	2.38	0.63	نعم
أحيانا	18	46.2			
نعم	18	46.2			
المجموع	**39**	**100**			

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

التعليق :

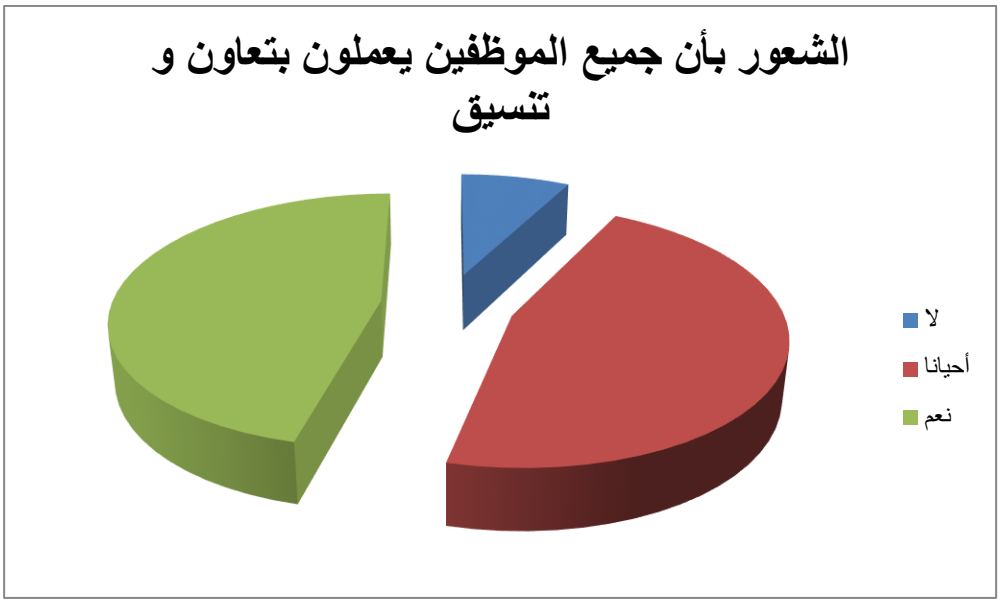
تُظهر نتائج الجدول أن الغالبية الساحقة من الموظفين، بنسبة 92.4% (توزعت بالتساوي بين "أحيانًا" و"نعم"، بنسبة 46.2% لكل منهما)، يشعرون بوجود تعاون وتنسيق بين فئات الموظفين داخل المؤسسة. في المقابل، فقط 7.7% من المبحوثين نفوا هذا الشعور. هذا التوزيع يعكس إلى حد كبير طبيعة العلاقات المهنية في المؤسسة، والتي تبدو مائلة نحو الطابع التعاوني أكثر من كونها تنافسية أو فردانية.

وفقًا للنظرية البنائية الوظيفية، فإن المؤسسات تتماسك وتستقر عندما تسود علاقات تكامل وتعاون بين أجزائها المختلفة، بما يعزز من الفعالية العامة ويؤدي إلى أداء وظيفي أفضل. ويمكن

النظر إلى هذا الشعور بالتعاون على أنه مؤشر على تماسك النسق التنظيمي الداخلي، حيث تؤدي كل فئة من الموظفين دورًا وظيفيًا يُكمل دور الفئات الأخرى، في سياق تكاملي يسعى إلى تحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة.

ويُعزز هذا التحليل أيضًا من خلال قيمة المتوسط الحسابي البالغة (2.38) والتي تقترب من الخيار الإيجابي ("نعم")، ما يشير إلى ميل عام لدى الموظفين نحو الإقرار بوجود بيئة عمل تعاونية. أما الانحراف المعياري (0.63) فيدل على تباين منخفض نسبيًا في الإجابات، مما يعني تقارب وجهات النظر بين أفراد العينة، ويعكس بذلك درجة من التجانس في إدراك واقع العلاقات المهنية.

من منظور سوسيولوجيا العمل، فإن هذا الشعور بالتعاون يعكس بعدًا مهمًا في الحياة التنظيمية، وهو "رأس المال الاجتماعي"، الذي يشير إلى الثقة والتضامن والتنسيق بين الأفراد داخل المنظمات. فكلما زاد الشعور بالتعاون، ارتفعت القدرة على التنسيق غير الرسمي، مما يعزز من كفاءة العمل ويقلل من احتمالات النزاع أو التفكك.



الشكل رقم (12): يبين الشعور بأن جميع الموظفين يعملون بتعاون و تنسيق.

المحور الثالث: العمل النقابي

جدول رقم 13: يبين اعتبار النقابة وسيلة فعالة لتحسين ظروف العمل.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا أوافق	04	10.3	2.30	0.65	أوافق جزئيا
أوافق جزئيا	19	48.7			
أوافق تماما	16	41.0			
المجموع	**39**	**100**			

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

التعليق :

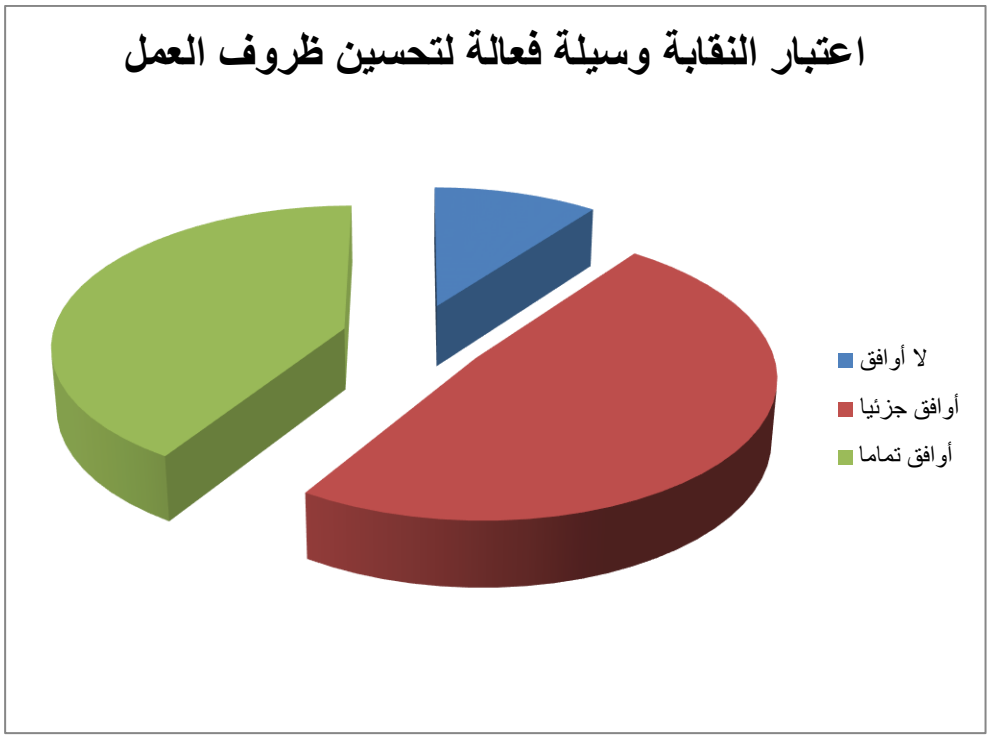
يظهر من نتائج الجدول أن هناك اتجاهاً إيجابياً عاماً نحو اعتبار النقابة أداة فعالة لتحسين ظروف العمل، إذ إن ما نسبته 89.7% من أفراد العينة (يمثلهم 48.7% يوافقون جزئياً و41.0% يوافقون تماماً) يعبرون عن درجة من القبول لهذا الطرح، مقابل 10.3% فقط لا يوافقون.

هذا التوجه يعكس وعياً نقابياً متنامياً لدى العمال أو الموظفين المشمولين بالدراسة، ويُفسَّر في ضوء التحولات التي طرأت على بنية سوق العمل، والتي زادت من أهمية العمل الجماعي والتنظيم النقابي في الدفاع عن الحقوق والمكتسبات الاجتماعية.

من ناحية أخرى، يشير المتوسط الحسابي (2.30) والانحراف المعياري المنخفض نسبيًا (0.65) إلى وجود تجانس نسبي في آراء المشاركين، ما يدل على اتفاق عام حول أهمية النقابة، حتى وإن كانت بعض الآراء تتفاوت بين القبول الجزئي والكامل.

من منظور سوسيولوجي، يمكن فهم هذه النتائج في إطار نظرية البنائية الوظيفية، حيث يُنظر إلى النقابات كأحد "الهياكل الوسيطة" التي تسهم في تنظيم العلاقة بين العمال والمؤسسات، وتحقيق التوازن داخل النظام الاجتماعي – الاقتصادي. فالنقابة هنا تؤدي وظيفة حماية المصالح وتحقيق الاستقرار، الأمر الذي يعزز من تماسك المنظومة الاجتماعية.

كما يمكن تحليل هذه النتائج أيضًا في ضوء نظرية الصراع الاجتماعي، إذ تعكس الموافقة العالية نوعًا من "الوعي الطبقي" لدى المشاركين، يُعبّر عن إدراكهم للحاجة إلى أدوات تنظيمية (كالنقابات) في مواجهة هيمنة الإدارة أو أرباب العمل، ما يدفع باتجاه تعزيز الممارسات الجماعية والمطلبية.



الشكل رقم (13): يبين اعتبار النقابة وسيلة فعالة لتحسين ظروف العمل.

جدول رقم 14: يبين دفاع النقابة على الموظفين عند الحاجة.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا	03	7.7	2.43	0.64	نعم
أحيانا	16	41.0			
نعم	20	51.3			
المجموع	**39**	**100**			

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

التعليق :

يبين الجدول آراء الموظفين حول مدى قيام النقابة بدورها في الدفاع عنهم عند الحاجة. وتُظهر النتائج أن ما نسبته 51.3% من المبحوثين يرون أن النقابة تدافع عنهم، فيما عبّر 41.0% عن رأي مفاده أن هذا الدفاع يحدث "أحياناً"، بينما صرّح 7.7% فقط بأن النقابة لا تؤدي هذا الدور. وقد بلغ المتوسط الحسابي للإجابات 2.43، والانحراف المعياري 0.64، مما يشير إلى تباين محدود في آراء المشاركين ويميل الاتجاه العام نحو "نعم."

تعكس هذه المعطيات:

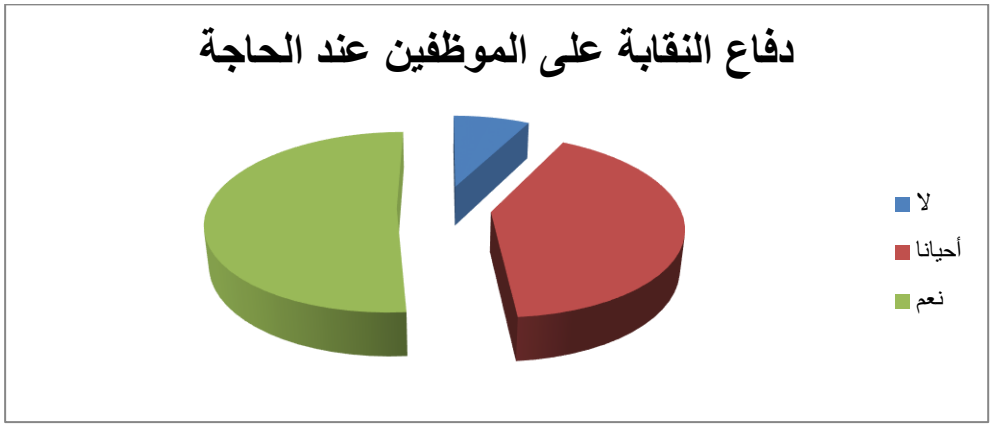
أولاً، إن ارتفاع نسبة من يرون أن النقابة تدافع عن الموظفين يدل على وجود قدر من الفاعلية النقابية، لكن نسبة "أحياناً" المرتفعة نسبياً تكشف عن محدودية في هذا الدفاع، ما قد يرتبط بعوامل تنظيمية أو ظرفية تؤثر على أداء النقابة.

ثانيًا، يبرز من خلال المعطيات وجود درجة من التذبذب في الثقة بين الموظفين والنقابة، وهو ما قد يُعزى إلى عدم انتظام الدفاع النقابي أو إلى تفاوت التعامل مع القضايا حسب طبيعتها أو حسب الأفراد المعنيين بها.

ثالثًا، تدل هذه النتائج على أن الانطباع العام حول النقابة يتجاوز مجرد أدائها العملي إلى البعد الرمزي، حيث تؤثر التصورات الاجتماعية والثقافية في تقييم دور النقابة، وليس فقط النتائج الواقعية للدفاع عن الحقوق.

رابعًا، يُحتمل أن يكون لهذا التقييم المتفاوت أثر مباشر على مستوى الولاء النقابي لدى الموظفين، إذ من المتوقع أن تتعزز علاقة الانتماء للنقابة عندما يشعر الأعضاء بوجود تمثيل ودعم حقيقي، وتضعف عندما يغيب هذا الدور أو يصبح انتقائيًا.

خامسًا، قد تعكس هذه النتائج جوانب هيكلية داخل النقابة مثل ضعف التنسيق الداخلي، أو غياب الاستقلالية في اتخاذ القرارات، أو حتى نقص الموارد، مما يؤثر سلبًا على قدرتها على أداء دورها الدفاعي بشكل متكامل



الشكل رقم (14): يبين دفاع النقابة على الموظفين عند الحاجة.

جدول رقم 15: يبين أساس مساهمة النقابة في مجال استقرار العامل.

الإجابة	ت	%
الانخراط	12	30.8
المشاركة في النشاطات النقابية	07	17.9
العمل في المؤسسة	16	41.0
لا أدري	04	10.3
المجموع	**39**	**100**

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

التعليق :

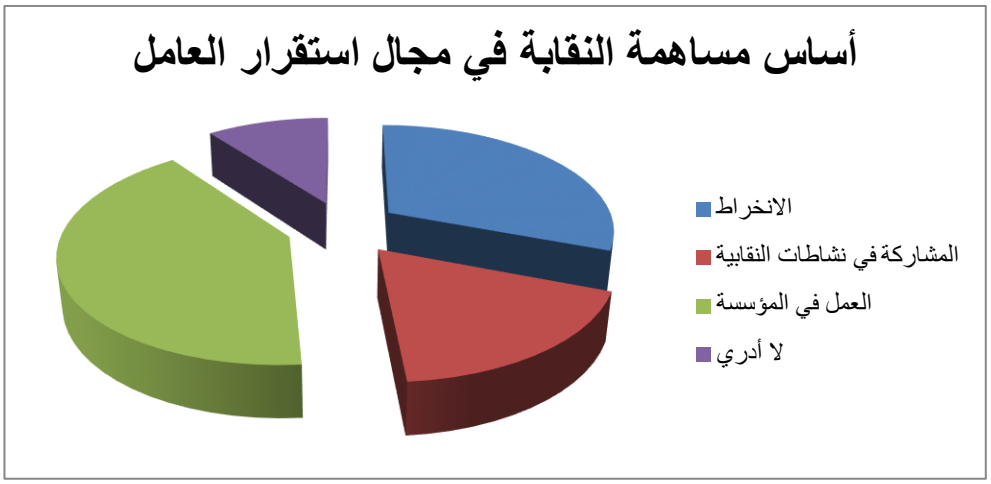
يشير الجدول إلى توزيع آراء العمال حول الأساس الذي تساهم من خلاله النقابة في تحقيق الاستقرار المهني. ووفقًا للمعطيات، فإن النسبة الأكبر من المبحوثين (41.0%) ترى أن العمل في المؤسسة هو العامل الرئيسي الذي يعكس مساهمة النقابة في استقرارهم المهني. ويمكن فهم هذا التوجه في ضوء أن النقابة تسهم في الدفاع عن مناصب الشغل، وتحسين ظروف العمل، وتوفير الأمن الوظيفي، مما يجعل العلاقة بين العامل والمؤسسة أكثر استقرارًا.

في المرتبة الثانية، نجد أن الانخراط في النقابة شكّل نسبة 30.8%، ما يعكس إدراكًا واضحًا لدى عدد معتبر من العمال بأن مجرد الانتماء إلى النقابة يمثل عاملًا من عوامل الاستقرار، ربما لما يوفره من حماية قانونية أو تضامن جماعي في وجه أي تهديدات تمس مصلحة العامل.

أما المشاركة في النشاطات النقابية فقد جاءت بنسبة أقل (17.9%)، وهو ما قد يشير إلى ضعف في الوعي النقابي أو فتور في الانخراط الفعلي في الحياة النقابية، رغم إدراك البعض لأهميتها. وقد يعكس هذا أيضًا طغيان نمط "العضوية الصامتة" حيث يكتفي الأعضاء بالانتماء دون تفاعل فعلي.

في المقابل، عبّر 10.3% من المبحوثين عن عدم درايتهم بكيفية مساهمة النقابة في الاستقرار المهني، وهو ما قد يُفهم على أنه مؤشر لقصور في التواصل النقابي أو غياب الوعي لدى فئة من العمال بدور النقابات، ما يستدعي من القيادات النقابية بذل جهود توعوية وتكوينية.

تُبرز هذه النتائج أن تصور العمال لدور النقابة في تحقيق الاستقرار المهني يتمحور أساسًا حول علاقتها بالمؤسسة ووظائفها التقليدية المرتبطة بالحماية والدفاع عن الحقوق. غير أن النسب المتفاوتة تعكس أيضًا تفاوت مستويات الوعي النقابي والتفاعل مع الهياكل النقابية، مما يستدعي من الباحثين والنقابيين معًا فهم هذا التفاوت والسعي لمعالجته عبر استراتيجيات فعالة للتأطير والتوعية.



الشكل رقم (15): يبين أساس مساهمة النقابة في مجال استقرار العامل.

جدول رقم 16: تفضيل الوفاء لمكان العمل أو النشاط في العمل النقابي.

الإجابة	ت	%
أفضل أن أكون وفيا لمكان عملي	25	64.1
أفضل أن أكون نشطا في العمل النقابي	02	5.1
أفضل الجمع بين الوفاء للاثنين معا	12	30.8
لا أفضل أي منهما	00	0.0
المجموع	**39**	**100**

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

التعليق :

يبين الجدول تباين مواقف الأفراد المستجوبين تجاه مسألة الولاء المهني والنشاط النقابي، وهي مسألة محورية في دراسة العلاقة بين الفرد والمؤسسة من جهة، وبين الفرد والبنية التنظيمية النقابية من جهة أخرى. وتظهر نتائج الجدول ما يلي:

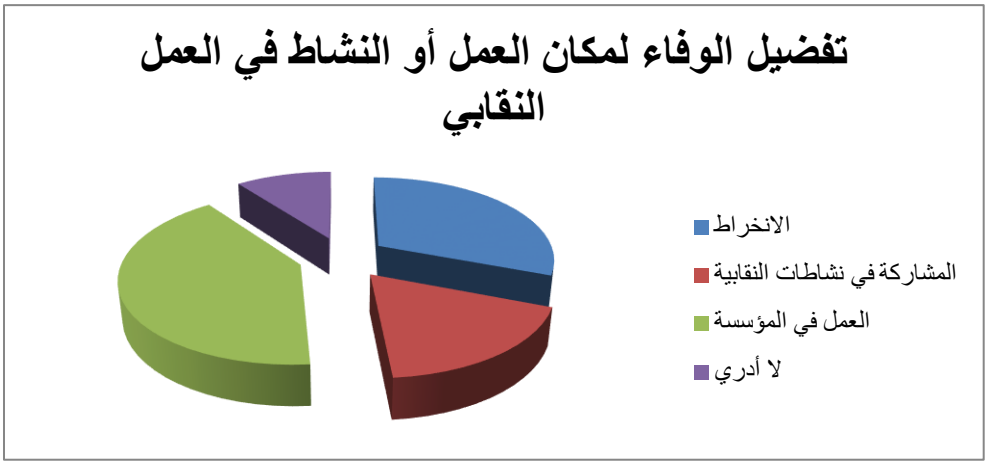
•تفوق الولاء المؤسسي على الولاء النقابي: يظهر أن أغلبية المبحوثين (64.1%) يفضلون أن يكونوا أوفياء لمكان عملهم، ما يدل على أولوية الانتماء إلى المؤسسة المشغلة بالنسبة لهم. هذا يمكن تفسيره من منظور البنائية الوظيفية، حيث يُنظر إلى المؤسسة على أنها وحدة تنظيمية تضمن الاستقرار، الأمان الوظيفي، والمكانة الاجتماعية، مما يعزز من شعور الفرد بالارتباط والالتزام تجاهها.

•ضعف الانخراط النقابي المستقل: تشير النسبة الضئيلة (5.1%) التي فضّلت النشاط النقابي كخيار مستقل إلى تراجع الإيمان بأهمية النقابة كفاعل اجتماعي قادر على تمثيل المصالح المهنية والدفاع عنها. وقد يُعزى هذا إلى ضعف أداء النقابات، أو غياب الثقة في فعاليتها، أو حتى إلى مخاوف اجتماعية ومؤسسية من التورط في العمل النقابي.

•نسبة معتبرة تفضل التوازن بين الولاءين: نحو 30.8% من المبحوثين عبّروا عن تفضيلهم للجمع بين الولاء للمؤسسة والنشاط النقابي، مما يعكس وعياً بأهمية التكامل بين الاستقرار الوظيفي والقدرة على الدفاع عن الحقوق والمطالب المهنية. هؤلاء يمثلون فئة أكثر توازناً، وقد تكون أكثر إدراكًا للبعد الجماعي للصراع المهني.

•غياب اللامبالاة: تجدر الإشارة إلى أن 0% من المبحوثين صرحوا بعدم تفضيل أي من الخيارين، وهو ما يدل على أن الانتماء للمؤسسة أو النقابة يبقى موضوعًا ذا أهمية لديهم، حتى لو اختلفت أشكال ودرجات التعبير عنه.

تدل نتائج هذا الجدول على أن الولاء المؤسسي يحتل مكانة مهيمنة مقارنة بالولاء النقابي لدى الأفراد، ما قد يعكس اتجاهاً نحو الفردانية المهنية وتراجع القيم الجماعية المرتبطة بالنشاط النقابي. ومع ذلك، فإن وجود نسبة معتبرة تفضل التوفيق بين الولاءين يفتح المجال أمام إعادة التفكير في أدوار النقابات واستراتيجياتها لتعزيز الانتماء النقابي في إطار لا يتعارض مع الالتزام المهني.



الشكل رقم (16): يبين تفضيل الوفاء لمكان العمل أو النشاط في العمل النقابي.

الاستنتاج:

أظهرت نتائج تحليل البيانات الخاصة بالمحور الأول أن الخصائص الديموغرافية والمهنية للمبحوثين، كالعمر، الجنس، المستوى التعليمي، والوضع العائلي، تلعب دورًا أساسيًا في تشكيل المواقف والسلوكيات داخل بيئة العمل. وقد انعكس ذلك بوضوح في معطيات المحور الثاني، حيث تبين أن الولاء الوظيفي يتأثر بشكل مباشر بهذه الخصائص، لا سيما من حيث الرضا الوظيفي، الإحساس بالاستقرار، والعلاقة مع الإدارة، مما يعزز ارتباط الفرد بمؤسسته أما فيما يتعلق بالمحور الثالث، فقد كشفت الدراسة عن واقع نقابي يتّسم بضعف الانخراط الفعلي رغم الوعي بأهمية التنظيم النقابي، وهو ما يمكن تفسيره بانخفاض مستوى الثقة في العمل النقابي من جهة، وبغياب فعالية التمثيل النقابي من جهة أخرى. ويتّضح من خلال الربط بين المحاور الثلاثة أن هناك علاقة جدلية بين الخصائص الشخصية ومستوى الولاء الوظيفي، وكلاهما يؤثر في درجة الانخراط في العمل النقابي. وفي ضوء النظرية البنائية الوظيفية، فإن هذه العلاقة تعكس تفاعلاً بين الأنساق الاجتماعية داخل المؤسسة، بحيث يُعد الولاء النقابي أحد تجليات توازن الأدوار والعلاقات المهنية، ويشكل أداة لضمان استقرار البنية التنظيمية وديناميكيتها.

اختبار ومناقشة الفرضيات.

أولا: الفرضية الرئيسية.

يؤثر الولاء الوظيفي على العمل النقابي.

و تقسم هذه الفرضية إلى:

الفرضية الصفرية H_0:

لا يؤثر الولاء الوظيفي على العمل النقابي .

الفرضية البديلة H_1:

يؤثر الولاء الوظيفي على العمل النقابي.

القاعدة:

إذا كان مستوى الدلالة أو المعنوية أقل من 0.05 (0.05 ≥ sig) فإننا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة وإذا كانت. مستوى الدلالة أو المعنوية أكبر من 0.05 فإننا نرفض الفرضية الصفربة وتقبل الفرضية البديلة

جدول رقم 17:يبين اختبار "ف" للولاء الوظيفي و العمل النقابي.

العمل النقابي	قيمة التباين	درجة الحرية	قيمة "ف"	الدلالة	مستوى المعنوية sig
الولاء الوظيفي	0.060	1	1.221	غير دال	0.27

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول أن قيمة التباين بلغت 0.060و بلغت قيمة "ف" 1.221 عند درجة حرية 1 و مستوى معنوية sig = 0.27و التي هيغير دالة

إحصائيا، لأن ($\alpha \leq 0.05$) و بالتالي فإننا نقبل فرض العدم، و الذي ينص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الولاء الوظيفي و العمل النقابي، و بالتالي لا يؤثر الولاء الوظيفي على العمل النقابي بالمدارس الثانوية.

ثانيا: الفرضية الثانية:

ينفي الولاء الوظيفي العمل النقابي.

جدول رقم 18: يبين العلاقة بين الولاء الوظيفي و العمل النقابي.

العمل النقابي	معامل الارتباط بيرسون	قيمة المعنوية sig	الدلالة
الولاء الوظيفي	0.17-	0.27	غير دال

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS 27

بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الولاء الوظيفي و العمل النقابي (0.17-) عند قيمة معنوية (0.27) و التي هي غير دالة إحصائيا، و عليه فهذا يدل على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء الوظيفي و العمل النقابي و بالتالي فقد تحققت الفرضية الثانية و التي تؤكد على أن الولاء الوظيفي ينفي العمل النقابي.

الاستنتاج:

من خلال اختبار الفرضيات الجزئية نستنتج أن الولاء الوظيفي يؤثر على العمل النقابي.

النتائج العامة:

بعد الدراسة النظرية وبعد عرض بيانات الدراسة الميدانية توصل الباحث الى نتائج عامة يمكن حصرها فيما يلي:

1. ارتفاع مستوى الولاء الوظيفي لدى الموظفين: أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة كبيرة من العاملين يتمتعون بولاء مرتفع لمؤسساتهم، يتمثل في الالتزام بقيم المؤسسة، والانضباط، والرغبة في الاستمرار بالعمل.
2. تأثير الولاء الوظيفي على المشاركة النقابية: تبين أن الموظفين ذوي الولاء العالي يميلون بدرجة أقل للانخراط في نشاطات نقابية ذات طابع احتجاجي، ويفضلون الحلول التفاوضية داخل المؤسسة.
3. **العلاقة الإيجابية بين الولاء والانخراط في العمل النقابي المؤسسي:** كشفت الدراسة أن هناك علاقة طردية بين الولاء الوظيفي والمشاركة في العمل النقابي عندما تكون النقابة ذات طابع تشاركي وتدافع عن مصالح العمال دون تعارض مع المؤسسة.
4. **تراجع النشاط النقابي في ظل الولاء العاطفي المرتفع للمؤسسة:** أظهرت النتائج أن الولاء العاطفي الزائد للمؤسسة قد يؤدي إلى ضعف الانخراط في العمل النقابي ذي الطابع النضالي أو الاحتجاجي، نتيجة الخوف من الإضرار بالمؤسسة.
5. **اختلاف في مستوى الولاء والمشاركة النقابية حسب المتغيرات الشخصية:** تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الولاء الوظيفي والانخراط النقابي تعود إلى متغيرات مثل الجنس، سنوات الأقدمية، والمستوى التعليمي.
6. **دور النقابة في تعزيز الولاء الوظيفي:** أظهرت الدراسة أن النقابات التي توفر دعماً حقيقياً للعاملين (كالدفاع عن الحقوق وتوفير الحماية القانونية) تساهم في تعزيز الشعور بالولاء تجاه المؤسسة.

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة، يتبين أن الولاء الوظيفي والعمل النقابي عنصران متلازمان في بناء بيئة عمل مستقرة ومنتجة. إذ يُعد الولاء الوظيفي من المحركات الأساسية لتحقيق الكفاءة والفعالية، كما يمثل العمل النقابي أداة هامة للدفاع عن حقوق العمال وتحقيق التوازن داخل المؤسسة. وقد أظهرت الدراسة أن العلاقة بين الإدارة والنقابة ينبغي أن تقوم على التعاون والتكامل، لا على التصادم أو التنافر، بهدف خدمة العامل والمصلحة العامة. كما أن تعزيز الانتماء الوظيفي يمر عبر تحسين ظروف العمل، وتقدير الجهود، وإشراك العمال في اتخاذ القرار. ومن خلال تفعيل العمل النقابي بشكل إيجابي، يمكن خلق مناخ تنظيمي يدعم الاستقرار والتحفيز المهني. ولهذا، فإن تطوير الموارد البشرية لا يمكن أن يتم دون الاعتراف بدور النقابة كشريك أساسي في تحقيق أهداف المؤسسة. وختامًا، فإن الولاء لا يُفرض، بل يُبنى عبر الثقة، العدل، والتقدير المتبادل بين جميع الأطراف الفاعلة.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر العربية

الكتب:

1. إحسان محمد الحسن, علم الإجتماع الصناعي، د ط دار وائل، الأردن، 2005 ،
2. أحمد زكي بدوي :معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية مكتبة لبنان
3. أحمد، نبيل. العمل النقابي وحقوق العمال. دار الفكر العربي، 2016
4. أمين عز الدين المدخل في شؤون العمل وعلاقته د ط مكتب القاهرة، مصر، 1964
5. بدران ودودة ، العلوم السياسية والاقتصادية، د ط، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، 2003 ، ص 175
6. جادي ديلر ، إدارة الموارد البشرية، ترجمة : محمد سيد أحمد عبد المقال، د ط دار المريخ السعودية، 2003
7. جمال رجب جلال الدين مانع، ربيع صوالحية النقابة و دورها في تحسين مكانة العمال الاجتماعية، دراسة ميدانية بالمركز التقني البداغوجي، تبسة
8. حسين عبد الحميد أحمد رشوان, علم الاجتماع الصناعي, د ط، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2005
9. حمو عقلة العنزي ، "المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي"، الإتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع جماعة الكويت، 2000
10. الدرديري، عبد الحفيظ. العمل النقابي في الوطن العربي: الواقع والآفاق. دار الكتاب العربي، 2013، المادة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948.
11. رابطة الحقوقيين العرب. الحريات النقابية في العالم العربي. بيروت، 2017 المركز العربي للبحوث. العمل النقابي والتحول الديمقراطي. 2018.
12. زيدان محمود, النقابات التعاونية والتنمية الاجتماعية. 2014
13. زيدان، محمود. النقابات التعاونية والتنمية الاجتماعية. دار النهضة، 2014منظمة العمل الدولية. التعاونيات والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. تقرير خاص، 2016.
14. سعاد فاتن برنوطي, إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، ط 3 ، دار وائل، الأردن ، 2007
15. صابر بركات، سلسلة العمال و الحراك الاجتماعي المركز المصري الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية القاهرة

16. صلاح الدين عبد الباقي - مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الإسكندرية، 2005

17. عبد العزيز، محمد. النقابات المركزية ودورها في إصلاح السياسات الاجتماعية. مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 12، 2019 الاتحاد الدولي للنقابات. دور النقابات المركزية في العالم المعاصر. 2020.

18. العربي، حسن. الحركة النقابية في الوطن العربي. دار الهدى، 2015 تقارير منظمة العمل الدولية حول النقابات الوطنية في الدول النامية، 2021

19. العربي، حسن. الحركة النقابية في الوطن العربي. دار الهدى، 2015 تقارير منظمة العمل الدولية حول النقابات الوطنية في الدول النامية، 2021

20. علي عبد الرزاق جلبي: علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الأردن، 1996.

21. عيوي زيد منير، التنظيم الإداري مبادئه وأساسيته، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن 2006

22. غنام عبد الله علي غنام: السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدر معلمي المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2005

23. فيصل حسونة إدارة الموارد البشرية، د ط دار أسامة، عمان، 2008 ،

24. القانون الأساسي للنقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية

25. قنديل، مصطفى. النقابات العمالية بين القانون والممارسة. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 2011، منظمة العمل العربية. التنظيم النقابي في الوطن العربي: دراسة مقارنة. 2010.

26. كامل محمد المغربي - السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط 2، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 1994

27. محمد حسن حمدات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، ط1، دار المكتبة العامة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.

28. محمد حسن رسمي، السلوك التنظيمي في الادارة التربوية، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر، 2004

29. محمد رامي ابو جادو: النظريات المفسرة لتنظيم والمنظمة، دار المسيرة، ط 1، عمان، الأردن، 2015.

30. محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات اَلعمال، ط6، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان ،2013.

31. منسر موسى الحركة العمالية و النقابة العمالية مخطوطات وحدة العلاقات الصناعية دار النشر بيروت 1989
32. نعيم إبراهيم الطاهر، الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم عالم الكتب الحديث، الأردن، 2011

المجلات:

د. عطية مصلح / د. عودة مشارقة، مستوى الولاء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الحكومية في فلسطين – دراسة ميدانية، مجلة نور للدراسات الاقتصادي، عدد 2016/03
عبد العزيز، محمد. النقابات المركزية ودورها في إصلاح السياسات الاجتماعية. مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 12، 2019 الاتحاد الدولي للنقابات. دور النقابات المركزية في العالم المعاصر. 2020.

شافيه بن حفيظ مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة قاصدي مرباح –ورقلة – 2014 ص 197

الرسائل الجامعية:

حاجي كريمة: تأثير الولاء التنظيمي على ولاء الزبون، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، (2011-2010)
صحراوي وافية: الثقافة التنظيمية وعلاقاتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إطارات الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية على جامعة في الجزائر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، جامعة الجزائر، 2012 – 2013
عبد اللطيف غربي، "عمل نقابي وولاء للمؤسسة، دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في ثانويات بلدية الوادي"، مجلة المعارف للبحوث الدراسات التاريخية الدولية، جامعة الشهيد حمه لخضر
عبد المحسن بن عبد الله بن على العامدي، القيادة التحويلية وعلاقتها بمستويات الولاء التنظيمي لدى انضباط المدنيين بقيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة، مذكرة ماجستر تخصص إدارة أعمال، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2011

عماد عبد الرحمن، دور عمل نقابي طلابي في الأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية Societes medias Langus، 2فبراير 2021، جامعة طاهري محمد بشار

عيوش حورية: استراتيجية الممارسة النقابية في ممارسة الخطوط الجوية الجزائري، رسالة ماجستير منشورة، قسم علم الاجتماع جامعة ورقلة

فريدة زنين، الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة واثره على الاداء الوظيفي دراسة حالة المقارنة بين جامعة تونس والجزائر مذكرة نيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2013/2012

كرمي كريمة: التغير التنظيمي وأثره على الولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسة الكهرباء والغاز، دراسة مذكرة دكتوراه ميدانية بمؤسسة الكهرباء والغاز، عنابة، كلية الإدارة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، ،عنابة، (2009-2010)

كرمي كريمة: التغير التنظيمي وأثره على الولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسة الكهرباء والغاز، دراسة مذكرة دكتوراه ميدانية بمؤسسة الكهرباء والغاز، عنابة، كلية الإدارة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، ،عنابة، 2009 2010_

المصادر الأجنبية:

Smith, Michael. Global Unions and Global Governance. Routledge, 2010 . International Trade Union Confederation (ITUC). Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, 2022

Smith, Michael. Global Unions and Global Governance. 2010.

Feriol Jilles, Dictionnaire de sociologie ⁶ ed: Armon coli, Paris, 1977, P 3, 259.
www.s.oman.net. 04/01/2014 ،13:56.

قائمة الملاحق:



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة سعيدة الدكتور مولاي طاهر
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع و الفلسفة

سعيدة في :.....

الرقم:...../ج د م ط/ك ع إ إ/ق .ع إ.ف /2024

إلى السيد(ة):.. بلاج العربي مدير
ثانوية عبيتو محمد

الموضوع: ترخيص بإجراء (تربص/بحث ميداني).

نتقدم إلى سيادتكم المحترمة بطلبنا هذا و المتمثل في السماح للطالب:

- بزعدلة المختار الهاشمي

المستوى: السنة ماستر ، التخصص: علم الاجتماع تنظيم و عمل

للموسم الجامعي 2024/2023، بالقيام بالتربص الميداني ،قصد انجاز بحث على مستوى المؤسسة التي تحددونها في إطار انجاز بحث تخرج .

تقبلوا منا فائق عبارات التقدير و الاحترام

رئيس القسم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة سعيدة د. مولاي طاهر

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم اجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

استبيان مقدم في إطار إعداد مذكرة تخرج

لنيل شهادة الماستر بعنوان:

الولاء الوظيفي واثره على العمل النقابي

دراسة ميدانية لثانوية "عيبوط محمد" بلدية مولاي العربي

إعداد الطالب:

- بن عدلة المختار الهاشمي

إشراف الأستاذ:

د. درقاوي نور الدين

ملاحظة: هذه البيانات سرية ومؤقتة للدراسة، الرجاء الإجابة عن الأسئلة بكل موضوعية ووضع علامة (X) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة.

السنة الجامعية:

2025/2024

المحور الأول: بيانات عامة

- **الجنس:** ذكر ☐ أنثى ☐
- **السن**
  - ✓ من 22 – 27 سنة ☐
  - ✓ من 28 – 32 سنة ☐
  - ✓ من 33 – 37 سنة ☐
  - ✓ من38 –42 سنة ☐
  - ✓ من 43 سنة فما فوق ☐
- **الحالة العائلية**
  - ✓ متزوج (ة) ☐
  - ✓ أعزب/عزباء ☐
  - ✓ مطلق (ة) ☐
  - ✓ أرمل (ة) ☐
- **المستوى التعليمي**
  - ✓ ليسانس ☐
  - ✓ ماستر ☐
  - ✓ ماجيستير ☐
  - ✓ دكتوراه ☐
- **الأقدمية في العمل**
  - ✓ أقل من 5 سنوات ☐
  - ✓ من 5 – 10 سنوات ☐
  - ✓ من 10 – 15 سنة ☐
  - ✓ من 15 – 20 سنة ☐
  - ✓ من 20 سنة فأكثر ☐
- **طبيعة العمل:** أستاذ ☐ اداري ☐ مساعد تربوي ☐

المحور الثاني: الولاء الوظيفي

- **أشعر انني جزء لا يتجزأ من هذه المؤسسة التربوية:** أوافق تمامًا ☐ أوافق إلى حد ما ☐ لا أوافق ☐
- **أحرص على أداء عملي حتى في الظروف الصعبة:** دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐
- **أساهم في تحسين صورة المؤسسة في محيطي الاجتماعي:** دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐
- **ما الذي يجعلك تشعر بالانتماء للمؤسسة؟** العلاقة مع الزملاء ☐ التقدير من الإدارة ☐ الاستقرار الوظيفي ☐ ظروف العمل الجيدة ☐

- **هل تشعر بالأمان والإستقرار في وظيفتك؟** نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐
- **لمن تتوجه لحل مشاكلك المهنية؟** المدير ☐ الزملاء في العمل ☐ ممثل النقابة ☐ أحاول حل المشكلة بنفسي أولا ☐
- **أشارك في مناسبات المؤسسة حتى خارج ساعات العمل:** غالبا ☐ أحيانا ☐ لا أشارك ☐
- **هل تعتقد ان علاقتك بالإدارة جيدة؟** نعم ☐ لا ☐
- **هل تربطك علاقة بزملائك خارج المؤسسة؟** نعم ☐ لا ☐
- **في حال فكرت يوما ترك المهنة، السبب المحتمل؟** تدني الرواتب ☐ ضغوط العمل ☐ فرص افصل في مؤسسات اخرى ☐ اخرى ... ☐
- **أبقى أحيانًا بعد الدوام لإنهاء العمل وأقدم دعم للمؤسسة؟** دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐
- **هل تبحث عن أفكار جديدة غير مألوفة لحل المشكلات وتحسين أساليب العمل؟** نعم ☐ لا ☐
- **تعتقد أن سوء العلاقات داخل المؤسسة يمكن أن يؤديا إلى رغبة الموظف إلى التحويل منها:** أوافق ☐ أوافق بشدة ☐ لا أوافق لا أوافق بشدة ☐
- **هل يتوفر جو من الألفة والانسجام بين الأساتذة والإدارة؟** نعم ☐ لا ☐
- **هل الأجر الذي تتقاضاه يتناسب مع ساعات العمل وكافٍ لتلبية احتياجاتك الضرورية ؟** نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐
- **ما الأشياء الي تجعلك تحب عملك في هذه المؤسسة وتستمر فيها؟**

.....

- **هل تشعر بأن جميع فئات الموظفين يعملون بتعاون وتنسيق داخل المؤسسة؟** نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

المحور الثالث: العمل النقابي

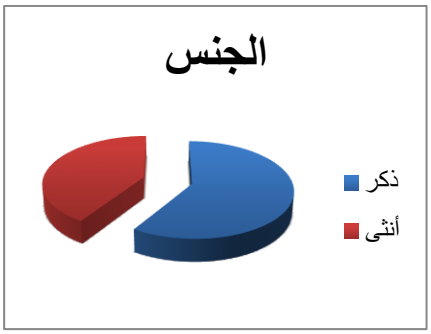
- **هل أنت منخرط في النقابة؟** نعم ☐ لا ☐
- **أشارك في الاجتماعات أو لقاءات النقابية:** دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐
- **أعتبر أن النقابة وسيلة فعالة لتحسين ظروف العمل:** أوافق تماما ☐ أوافق جزئيا ☐ لا أوافق ☐
- **أتابع ما تنشره نقابة من بيانات وبلاغات:** بإنتظام ☐ أحيانا ☐ لا أتابع ☐
- **أرى أن النقابة تدافع عني عند الحاجة:** نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐
- **ما أكبر عائق يواجه نقابة العمل في مؤسستك:** ضعف التمثيل النقابي ☐ انقسام الزملاء بين عدة نقابات ☐ عدم الثقة في فعالية النقابة ☐ تدخل الإدارة ☐
- **النقابة تستشير أعضاءها قبل إتخاذ القرارات:** دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

لمحور الأول: البيانات الشخصية.

جدول رقم 01: يبين توزيع العينة حسب الجنس.

الجنس	ت	%
ذكر	23	59.0
أنثى	16	41.0
المجموع	39	100

كما هو مبين في الجدول (01) أعلاه فإن غالبية أفراد عينة الدراسة مكونة من الذكور بنسبة عالية بلغت (59.0 %)، أكثر بكثير من الإناث بنسبة (41.0 %)، فيما تكونت العينة من مجموع 39 موظف بثانوية عيبوط محمد بنسبة (100%).

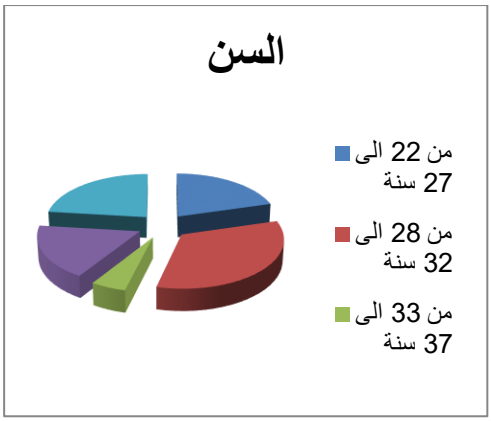


الشكل رقم (01): يبين توزيع العينة حسب الجنس.

جدول رقم 02: يبين توزيع العينة حسب السن.

السن	ت	%
من 22 إلى 27 سنة	08	20.5
من 28 إلى 32 سنة	13	33.3
من 33 إلى 37 سنة	02	5.1
من 38 إلى 42 سنة	07	17.9
أكثر من 43 سنة	09	23.1
المجموع	39	100

كشفت النتائج كما هو موضح في الجدول (02) أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة يتراوح سنهم ما بين 28 و 32 سنة بنسبة بلغت (33.3%)، يليها عمال المؤسسة الذين تتجاوز أعمارهم الـ 43 سنة بنسبة (23.1 %)، ثم الأفراد الذين فتتهم العمرية من 22 إلى 27 سنة بنسبة (20.5 %)، في حين بلغت نسبة عمال الثانوية الذين سنهم من 38 إلى 42 سنة (17.9 %) و في الأخير الأفراد الذين فتتهم العمرية من 33 إلى 37 سنة بنسبة بلغت (5.1 %).

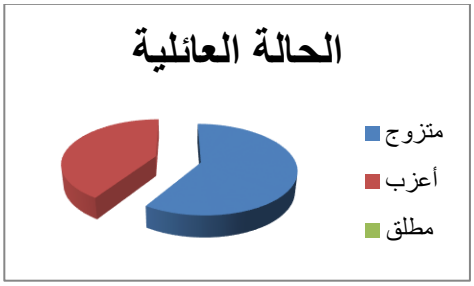


الشكل رقم (02): يبين توزيع العينة حسب السن.

جدول رقم 03: يبين توزيع العينة حسب الحالة العائلية.

الحالة العائلية	ت	%
متزوج	23	59.0
أعزب	16	41.0
مطلق	00	0.0
أرمل	00	0.0
المجموع	39	100

أظهرت النتائج كما هو مبين في الجدول (03) أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة من عمال الثانوية حالتهم الاجتماعية متزوجين بنسبة عالية بلغت (59.0%)، يليها الأفراد الذين هم عزاب بنسبة (41.0 %)، في حين نلاحظ أن نسبة الأفراد المطلقين و الأرامل جاءت منعدمة (0.0 %).



الشكل رقم (03): يبين توزيع العينة حسب الحالة العائلية.

جدول رقم 04: يبين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	ت	%
ليسانس	16	41.0
ماستر	16	41.0
ماجستير	03	7.7
دكتوراه	00	0.0
أخرى	04	10.3
المجموع	39	100

كشفت النتائج كما هو موضح في الجدول أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة يمتلكون مستوى تعليمي جامعي يتمثل في شهادة الليسانس و شهادة الماستر بنسبة متساوية لكل منهما بلغت (41.0%)، فيما بلغت نسبة العمال الذين لديهم مستوى تعليمي آخر (10.3 %)، و في الأخير عمال المؤسسة الذين يمتلكون شهادة الماجستير بنسبة بلغت (7.7 %).

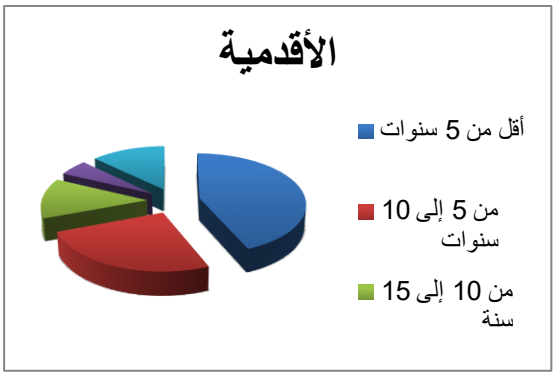


الشكل رقم (04): يبين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.

جدول رقم 05: يبين توزيع العينة حسب الأقدمية.

الأقدمية	ت	%
أقل من 5 سنوات	17	43.6
من 5 إلى 10 سنوات	10	25.6
من 10 إلى 15 سنة	05	12.8
من 15 إلى 20 سنة	02	5.1
أكثر من 20 سنة	05	12.8
المجموع	39	100

كشفت النتائج كما هو موضح في الجدول (05) أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة لديهم أقدمية في المؤسسة تقل عن الـ 5 سنوات بنسبة بلغت (43.6%)، يليها العمال الذين يمتلكون أقدمية في قطاع التعليم لمدة تتراوح ما بين 5 و 10 سنوات بنسبة بلغت (25.6 %)، ثم الأفراد الذين أقدميتهم من 10 إلى 15 سنة و العمال الذين لديهم أقدمية تتجاوز الـ 20 سنة بنسبة متساوية بلغت (12.8 %)، و في الأخير الأفراد الذين لهم أقدمية في المؤسسة من 15 إلى 20 سنة بنسبة ضئيلة بلغت (5.1 %).



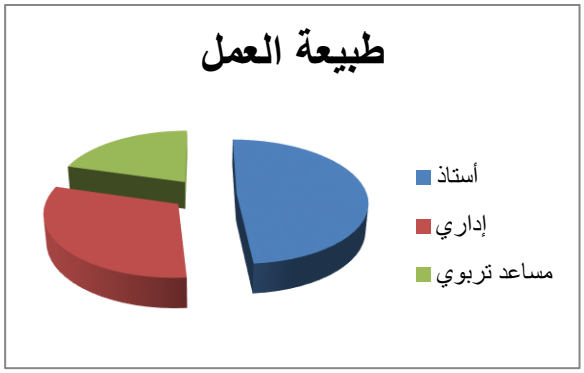
الشكل رقم (05): يبين توزيع العينة حسب الأقدمية.

<u>جدول رقم 06</u>: يبين توزيع العينة حسب طبيعة العمل.

طبيعة العمل	ت	%
أستاذ	19	48.7
إداري	12	30.8
مساعد تربوي	08	20.5
المجموع	39	100

أظهرت النتائج كما هو مبين في الجدول (06) أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة طبيعة عملهم على مستوى المؤسسة أساتذة بنسبة بلغت (48.7%)، يليها الأفراد الذين يعملون كإداريين على مستوى الثانوية بنسبة (30.8 %)، و في الأخير الأفراد الذين هم مشرفين تربويين بنسبة بلغت (20.5 %).

.



الشكل رقم (06): يبين توزيع العينة حسب طبيعة العمل

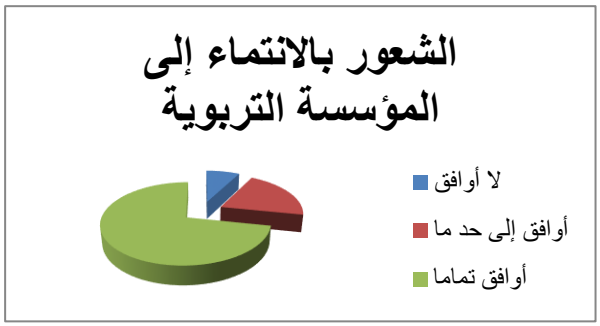
المحور الثاني: الولاء الوظيفي.

جدول رقم 07: يبين الشعور بالانتماء إلى المؤسسة التربوية.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا أوافق	03	7.7	2.64	0.62	أوافق تماما
أوافق إلى حد ما	08	20.5			
أوافق تماما	28	71.8			
المجموع	**39**	**100**			

كشفت النتائج كما هو ملاحظ من خلال النتائج في الجدول رقم (07) أعلاه، أن عمال المؤسسة موافقون تماما على أنهم يشعرون بأنهم جزء لا يتجزأ من المؤسسة التربوية و هذا ما تبينه قيمة المتوسط الحسابي (2.64) بانحراف معياري مقداره (0.62) و هو المتوسط الذي يشير إلى خيار موافق تماما.

كما نلاحظ أن غالبية أفراد العينة يرون بأنهن جزء من الثانوية بنسبة عالية بلغت (71.8 %)، فيما يشعر العمال الذين هم ليسوا جزءا من المؤسسة التربوية بنسبة (7.7 %).



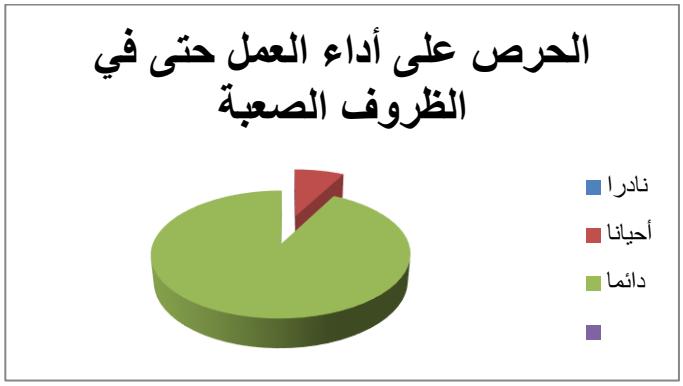
الشكل رقم (07): يبين الشعور بالانتماء إلى المؤسسة التربوية.

جدول رقم 08: يبين الحرص على أداء العمل حتى في الظروف الصعبة.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
نادرا	00	0.0	2.92	0.26	دائما
أحيانا	03	7.7			
دائما	36	92.3			
المجموع	**39**	**100**			

أظهرت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (08) أعلاه، أن أفراد العينة دائما ما يحرصون على أداء عملهم حتى في الظروف الصعبة، و التي جاءت بمتوسط (2.92) و انحراف معياري مقداره (0.25) و هو المتوسط الذي يشير إلى خيار دائما.

و ذلك ما يفسر حرص الأفراد دائما على أداء عملهم بنسبة عالية بلغت (92.3 %)، بينما بلغت نسبة العمال الذين أحيانا ما يحرصون على أداء العمل حتى في الظروف الصعبة (7.7 %).



الشكل رقم (08): يبين الحرص على أداء العمل حتى في الظروف الصعبة.

جدول رقم 09: يبين المساهمة في تحسين صورة المؤسسة.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
نادرا	00	0.0			
أحيانا	02	5.1			
دائما	37	94.9			
المجموع	**39**	**100**	2.94	0.22	**دائما**

كشفت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول أعلاه، أن أفراد العينة يساهمون دائما في تحسين صورة المؤسسة في محيطهم الاجتماعي و التي جاءت بمتوسط (2.94) و انحراف معياري مقداره (0.22) و هو المتوسط الذي يشير إلى خيار دائما.

كما نلاحظ من خلال نفس النتائج أن غالبية الموظفين المبحوثين يساهمون دائما في تحسين صورة الثانوية بنسبة عالية جدا بلغت (94.9 %).

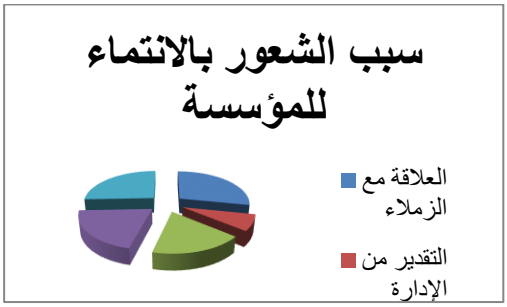


الشكل رقم (09): يبين المساهمة في تحسين صورة المؤسسة.

جدول رقم 10: يبين سبب الشعور بالانتماء للمؤسسة.

الإجابة	ت	%
العلاقة مع الزملاء	11	28.2
التقدير من الإدارة	03	7.7
الاستقرار الوظيفي	07	17.9
ظروف العمل الجيدة	08	20.5
جميعها	10	25.6
المجموع	**39**	**100**

أظهرت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول أعلاه، أن أفراد العينة تجعلهم العلاقة مع زملائهم بالدرجة الأولى يشعرون بالانتماء للمؤسسة بنسبة بلغت (28.2 %)، يليها بالدرجة الثانية كل من هذه العلاقة و التقدير من الإدارة بالإضافة إلى الاستقرار الوظيفي و الظروف الجيدة للعمل بنسبة (25.6 %)، ثم ظروف العمل الجيدة التي من شأنها أن تعطي الشعور بالانتماء إلى المؤسسة بنسبة (20.5 %)، يليها الاستقرار الوظيفي بنسبة (17.9)، و في الأخير التقدير من طرف الإدارة الذي يرونه الأفراد بأنه أقل أسباب الشعور بالانتماء بنسبة بلغت (7.7 %)..

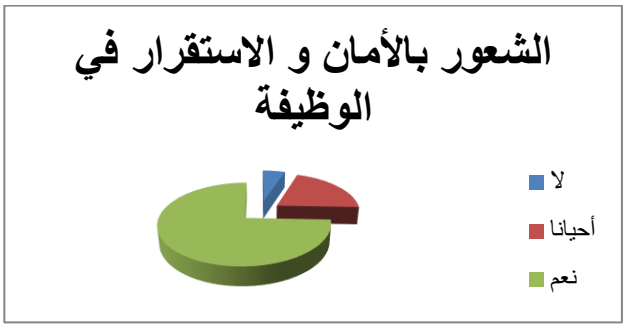


الشكل رقم (10): يبين سبب الشعور بالانتماء للمؤسسة.

جدول رقم 11: يبين الشعور بالأمان و الاستقرار في الوظيفة.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا	02	5.1			
أحيانا	08	20.5			
نعم	29	74.4			
المجموع	**39**	**100**	2.69	0.56	**نعم**

أظهرت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول (11) أعلاه، أن أفراد العينة يشعرون بالأمان و الاستقرار في وظيفتهم على مستوى المؤسسة و يتجلى ذلك من خلال قيمة المتوسط الحسابي (2.69) و انحراف معياري مقداره (0.56) و هو المتوسط الذي يرجح خيار نعم.

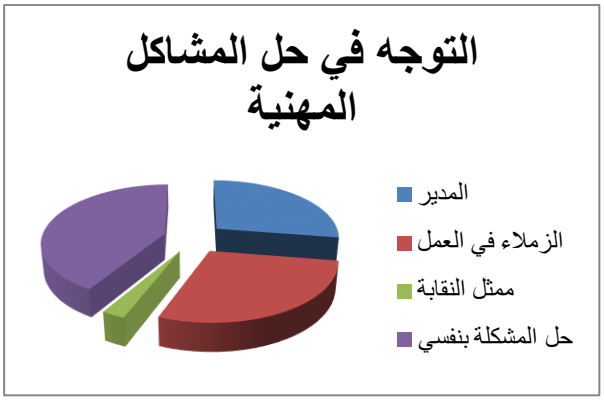


الشكل رقم (11): يبين الشعور بالأمان و الاستقرار في الوظيفة

<u>جدول رقم 12</u>: يبين التوجه في حل المشاكل المهنية.

الإجابة	ت	%
المدير	11	28.2
الزملاء في العمل	11	28.2
ممثل النقابة	01	2.6
حل المشكلة بنفسي	16	41.0
المجموع	**39**	**100**

كشفت النتائج كما هو مبين في الجدول أعلاه، أن غالبية أفراد العينة يحاولون حل مشاكلهم المهنية بأنفسهم أولا بنسبة بلغت (41.0%)، يليها الموظفين الذين يلجؤون إلى المدير أو الزملاء في حل مشاكلهم المهنية بنسبة متساوية بلغت (28.2 %)، و في الأخير الأفراد الذين يتوجهون للنقابة في حل مشاكلهم المهنية بنسبة ضئيلة جدا بلغت (2.6 %).



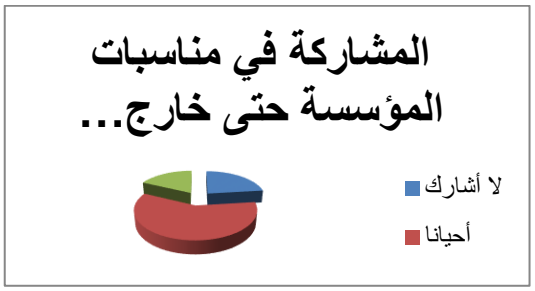
الشكل رقم (12): يبين التوجه في حل المشاكل المهنية.

جدول رقم 13: يبين المشاركة في مناسبات المؤسسة حتى خارج ساعات العمل.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا أشارك	09	23.1	1.94	0.64	أحيانا
أحيانا	23	59.0			
غالبا	07	17.9			
المجموع	**39**	**100**			

كشفت النتائج كما هو ملاحظ من خلال النتائج في الجدول رقم (13) أعلاه، أن أفراد العينة أحيانا ما يشاركون في مناسبات المؤسسة و ذلك حتى خارج ساعات العمل و هذا ما تبينه قيمة المتوسط الحسابي (1.94) بانحراف معياري مقداره (0.64) و هو المتوسط الذي يرجح خيار أحيانا.

بينما نلاحظ من خلال نفس النتائج أن الأفراد الذين يشاركون في هذه المناسبات بنسبة جاؤوا (17.9 %)، فيما عبر الموظفين عن تأثيرها بشكل إيجابي كبير بنسبة بلغت (17.2 %).

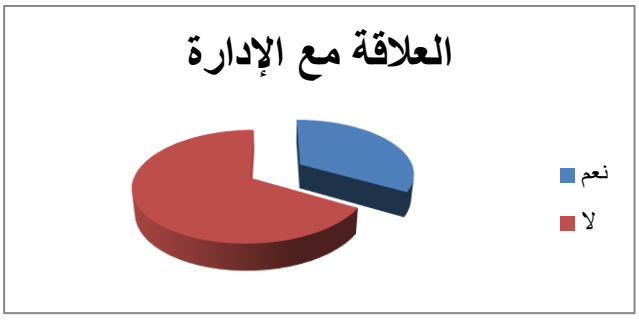


الشكل رقم (13): يبين المشاركة في مناسبات المؤسسة حتى خارج ساعات العمل.

جدول رقم 14: يبين العلاقة مع الإدارة.

الإجابة	ت	%
نعم	38	97.4
لا	01	2.6
المجموع	**39**	**100**

كما أظهرت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول رقم (14) أعلاه، أن غالبية الأفراد لديهم علاقة جيدة مع الإدارة بنسبة عالية جدا بلغت (97.4%)، بينما بلغت نسبة العمال من علاقتهم بإدارة المؤسسة ليست جيدة (2.6 %).

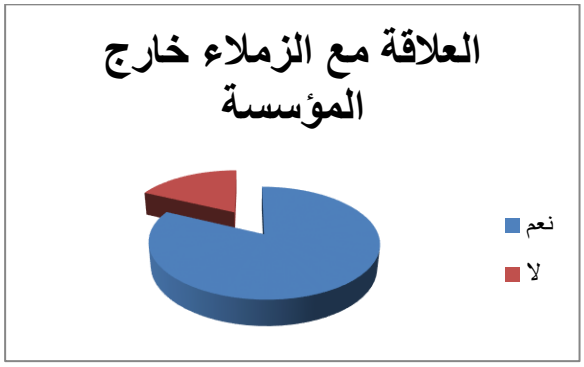


الشكل رقم (14): يبين العلاقة مع الإدارة.

جدول رقم 15: يبين العلاقة مع الزملاء خارج المؤسسة.

الإجابة	ت	%
نعم	32	82.1
لا	07	17.9
المجموع	**39**	**100**

كما أظهرت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول رقم (15) أعلاه، أن غالبية الأفراد تربطهم علاقة جيدة مع زملائهم خارج المؤسسة بنسبة عالية جدا بلغت (82.1%)، بينما بلغت نسبة الأفراد الذين لا تربطهم علاقات مع الزملاء خارج أوقات العمل (17.9 %).



الشكل رقم (15): يبين العلاقة مع الزملاء خارج المؤسسة.

جدول رقم 16: يبين سبب التفكير في ترك المهنة.

الإجابة	ت	%
تدني الرواتب	02	5.1
ضغوط العمل	14	35.9
فرص أفضل في مؤسسات أخرى	10	25.6
أخرى	12	30.8

لا أفكر في تركها	01	2.6
المجموع	**39**	**100**

كشفت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول أعلاه، أن أفراد العينة يرون بأن سبب التفكير في ترك المهنة يعود بالدرجة الأولى إلى ضغوط العمل بنسبة بلغت (35.9 %)، يليها في الدرجة الثانية عوامل أخرى بنسبة (30.8 %)، ثم التفكير في ترك المهنة بسبب توفر فرص أفضل في مؤسسات أخرى بنسبة (25.6 %)، فيما عبر ما نسبته (5.1 %) من الأفراد على أن تدني الرواتب من بين الأسباب القليلة للتفكير في ترك المهنة، و في الأخير الأفراد الذين لا يفكرون أبدا في ترك مهنتهم بنسبة ضئيلة جدا بلغت (2.6 %).



الشكل رقم (16): يبين سبب التفكير في ترك المهنة.

جدول رقم 17: يبين البقاء بعد الدوام لإنهاء العمل و تقديم دعم للإدارة.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
نادرا	09	23.1	1.84	0.53	أحيانا
أحيانا	27	69.2			
دائما	03	7.7			
المجموع	**39**	**100**			

كشفت النتائج كما هو ملاحظ من خلال النتائج في الجدول رقم (17) أعلاه، أن عمال المؤسسة أحيانا ما يبقون بعد دوامهم لإنهاء عملهم و تقديم دعم للإدارة و هذا ما تبينه قيمة المتوسط الحسابي (1.84) بانحراف معياري مقداره (0.53) و هو المتوسط الذي يشير إلى خيار أحيانا.

كما نلاحظ أن غالبية أفراد العينة يرون بأنهم أحيانا ما يبقون بعد الدوام بنسبة عالية بلغت (69.2 %)، فيما الأفراد الذين نادرا ما يبقون خارج دوام عملهم في المؤسسة لإنهاء العمل أو تقديم دعم للإدارة بنسبة (23.1 %).

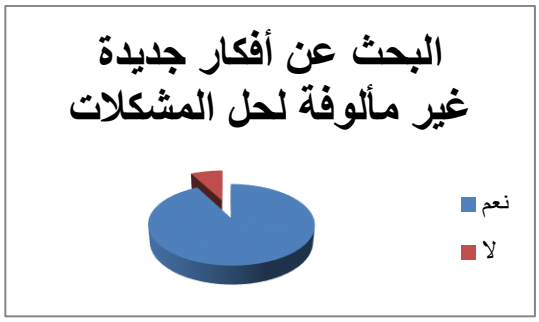


الشكل رقم (17): يبين البقاء بعد الدوام لإنهاء العمل و تقديم دعم للإدارة

جدول رقم 18: يبين البحث عن أفكار جديدة غير مألوفة لحل المشكلات.

الإجابة	ت	%
نعم	36	92.3
لا	03	7.7
المجموع	**39**	**100**

كشفت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول رقم (18) أعلاه، أن غالبية الأفراد يبحثون عن أفكار جديدة غير مألوفة لحل المشكلات و تحسين أساليب العمل بنسبة عالية جدا بلغت (92.3%)، بينما بلغت نسبة الأفراد الذين لا يبحثون عن الأفكار (7.7 %).



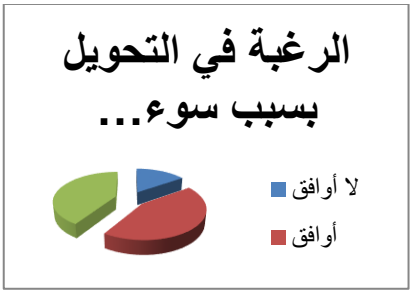
الشكل رقم (18): يبين البحث عن أفكار جديدة غير مألوفة لحل المشكلات.

جدول رقم 19: يبين الرغبة في التحويل بسبب سوء العلاقات داخل المؤسسة.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا أوافق	06	15.4	2.25	0.71	أوافق
أوافق	17	43.6			
أوافق بشدة	16	41.0			
المجموع	**39**	**100**			

أظهرت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (19) أعلاه، أن أفراد العينة موافقون على أن سوء العلاقات داخل المؤسسة يمكن أن تؤدي إلى رغبة الموظف في التحويل منها، و التي جاءت بمتوسط (2.25) و انحراف معياري مقداره (0.71) و هو المتوسط الذي يشير إلى خيار أوافق.

و ذلك ما يفسر موافقة الأفراد عن الاعتقاد بذلك بنسبة بلغت (43.6 %)، بينما بلغت نسبة العمال الذين موافقون بشدة على أن سوء العلاقات يؤدي حتما إلى الرغبة في التحويل من المؤسسة بنسبة (41.0 %).



الشكل رقم (19): يبين الرغبة في التحويل بسبب سوء العلاقات داخل المؤسسة.

جدول رقم 20: يبين توفر جو من الألفة و الانسجام بين الأساتذة و الإدارة.

الإجابة	ت	%
نعم	36	92.3
لا	03	7.7

المجموع	39	100

كما أظهرت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول رقم (20) أعلاه، أن غالبية الأفراد يؤكدون على توفر جو من الانسجام و الألفة بين الأساتذة و الإدارة بنسبة عالية جدا بلغت (92.3%)، بينما بلغت نسبة الأفراد الذين يرون أن هذا الجو غير متوفر (7.7 %).



الشكل رقم (20): يبين توفر جو من الألفة و الانسجام بين الأساتذة و الإدارة.

جدول رقم 21: يبين تناسب الأجر مع ساعات العمل و كفايته.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا	07	17.9	2.07	0.66	نوعا ما
نوعا ما	22	56.4			
نعم	10	25.6			
المجموع	**39**	**100**			

كشفت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول أعلاه، أن أفراد العينة يرون بأن الأجر الذين يتقاضونه يتناسب نوعا ما مع ساعات العمل و هو كذلك كاف نوعا ما لتلبية احتياجاتهم الضرورية و التي جاءت بمتوسط (2.07) و انحراف معياري مقداره (0.66) و هو المتوسط الذي يشير إلى خيار نوعا ما.



الشكل رقم (21): يبين تناسب الأجر مع ساعات العمل و كفايته.

جدول رقم 22: يبين الشعور بأن جميع الموظفين يعملون بتعاون و تنسيق.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا	03	7.7	2.38	0.63	**نعم**
أحيانا	18	46.2			
نعم	18	46.2			
المجموع	**39**	**100**			

أظهرت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول (22) أعلاه، أن أفراد العينة يشعرون بأن جميع فئات الموظفين يعملون بتعاون و تنسيق داخل المؤسسة و يتجلى ذلك من خلال قيمة المتوسط الحسابي (2.38) و انحراف معياري مقداره (0.63) و هو المتوسط الذي يرجح خيار نعم.



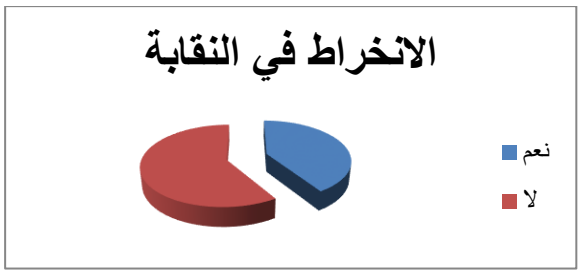
الشكل رقم (22): يبين الشعور بأن جميع الموظفين يعملون بتعاون و تنسيق.

المحور الثالث: العمل النقابي.

جدول رقم 23: يبين الانخراط في النقابة.

الإجابة	ت	%
نعم	16	41.0
لا	23	59.0
المجموع	**39**	**100**

أظهرت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول أعلاه، أن غالبية أفراد العينة ليسوا منخرطين في النقابة بنسبة بلغت (59.0 %)، بينما بلغت نسبة العمال المنخرطين في النقابة (41.0 %).



الشكل رقم (23): يبين الانخراط في النقابة.

جدول رقم 24: يبين المشاركة في اجتماعات و لقاءات النقابة.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
نادرا	21	53.8	1.61	0.74	نادرا
أحيانا	12	30.8			
دائما	06	15.4			
المجموع	**39**	**100**			

أظهرت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول (24) أعلاه، أن أفراد العينة نادرا ما يشاركون في اللقاءات و الاجتماعات النقابية و يتجلى ذلك من خلال قيمة المتوسط الحسابي (1.61) و انحراف معياري مقداره (0.74) و هو المتوسط الذي يقع في الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي و التي ترجح خيار نادرا.



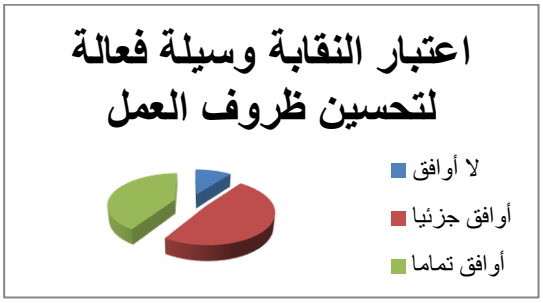
الشكل رقم (24): يبين المشاركة في اجتماعات و لقاءات النقابة.

جدول رقم 25: يبين اعتبار النقابة وسيلة فعالة لتحسين ظروف العمل.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا أوافق	04	10.3	2.30	0.65	**أوافق جزئيا**
أوافق جزئيا	19	48.7			
أوافق تماما	16	41.0			
المجموع	**39**	**100**			

كشفت النتائج كما هو ملاحظ من خلال النتائج في الجدول (25) أعلاه، أن أفراد العينة يعتبرون بدرجة متوسطة أن النقابة وسيلة فعالة لتحسين ظروف العمل و هذا ما تبينه قيمة المتوسط الحسابي (2.30) بانحراف معياري مقداره (0.65) و هو المتوسط الذي يرجح خيار أوافق جزئيا.

بينما نلاحظ من خلال نفس النتائج أن الأفراد الذين هم موافقون تماما على أن النقابة وسيلة لتحسين ظروف العمل بنسبة جاؤوا (41.0 %)، فيما بلغت نسبة الموظفين الذين لا يوافقون على ذلك (10.3 %).



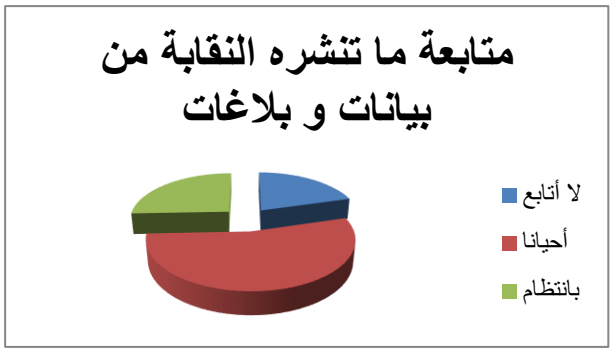
الشكل رقم (25): يبين اعتبار النقابة وسيلة فعالة لتحسين ظروف العمل.

جدول رقم 26: يبين متابعة ما تنشره النقابة من بيانات و بلاغات.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا أتابع	08	20.5	2.05	0.68	أحيانا
أحيانا	21	53.8			
بانتظام	10	25.6			
المجموع	**39**	**100**			

كشفت النتائج كما هو ملاحظ من خلال النتائج في الجدول رقم (26) أعلاه، أن عمال المؤسسة أحيانا ما يتابعون ما تنشره النقابة من بيانات و بلاغات و هذا ما تبينه قيمة المتوسط الحسابي (2.05) بانحراف معياري مقداره (0.68) و هو المتوسط الذي يشير إلى خيار أحيانا.

كما نلاحظ أن أفراد العينة الذين يتابعون بانتظام بيانات النقابة بنسبة بلغت (25.6 %)، فيما جاءت نسبة العمال الذين لا يتابعونها (20.5 %).



الشكل رقم (26): يبين متابعة ما تنشره النقابة من بيانات و بلاغات.

جدول رقم 27: يبين دفاع النقابة على الموظفين عند الحاجة.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا	03	7.7	2.43	0.64	**نعم**
أحيانا	16	41.0			
نعم	20	51.3			
المجموع	**39**	**100**			

أظهرت النتائج كما هو مبين في الجدول (27) أعلاه، أن أفراد العينة يرون بأن النقابة تدافع عنهم كلما كانت الحاجة لذلك، و التي جاءت بمتوسط (2.43) و انحراف معياري مقداره (0.64) و هو المتوسط الذي يشير إلى خيار نعم.

و ذلك ما يفسر تأكيد غالبية الأفراد على دفاع النقابة عنهم بنسبة بلغت (51.3 %)، بينما بلغت نسبة العمال الذين أحيانا ما يلقون الدفاع من طرف النقابة (41.0 %).

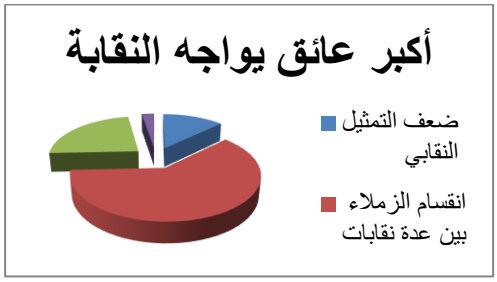


الشكل رقم (27): يبين دفاع النقابة على الموظفين عند الحاجة.

جدول رقم 28: يبين أكبر عائق يواجه النقابة.

الإجابة	ت	%
ضعف التمثيل النقابي	05	12.8
انقسام الزملاء بين عدة نقابات	24	61.5
عدم الثقة في فعالية النقابة	09	23.1
تدخل الإدارة	01	2.6
المجموع	**39**	**100**

كشفت النتائج كما هو مبين في الجدول أعلاه، أن غالبية أفراد العينة يرون بأن انقسام الزملاء بين عدة نقابات من أكبر العوائق التي تواجه النقابة في المؤسسة بنسبة عالية بلغت (61.5%)، يليها الموظفين الذين ليس لديهم ثقة في فعالية النقابة بنسبة بلغت (23.1 %)، ثم ضعف التمثيل النقابي بنسبة (12.8 %)، و في الأخير الأفراد الذين يعتبرون تدخل الإدارة من بين معيقات النقابة في المؤسسة التربوية بنسبة ضئيلة جدا بلغت (2.6 %).



الشكل رقم (28): يبين أكبر عائق يواجه النقابة.

جدول رقم 29: يبين استشارة النقابة للأعضاء قبل اتخاذ القرارات.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
نادرا	04	10.3	2.34	0.66	دائما
أحيانا	18	46.2			
دائما	17	43.6			
المجموع	**39**	**100**			

كشفت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول أعلاه، أن أفراد العينة يرون بأن النقابة تقوم دائما باستشارة أعضاءها قبل اتخاذ القرارات و التي جاءت بمتوسط (2.34) و انحراف معياري مقداره (0.66) و هو المتوسط الذي يشير إلى خيار دائما.

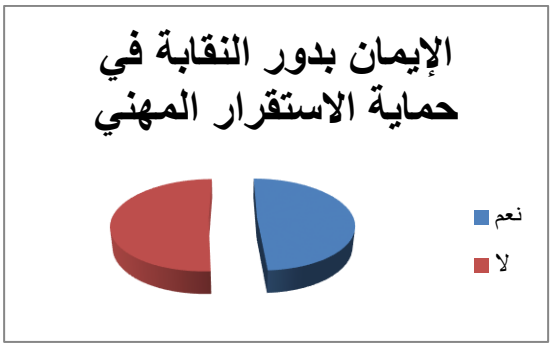


الشكل رقم (29): يبين استشارة النقابة للأعضاء قبل اتخاذ القرارات.

جدول رقم 30: يبين الإيمان بدور النقابة في حماية الاستقرار المهني.

الإجابة	ت	%
نعم	31	79.5
لا	08	20.5
المجموع	**39**	**100**

كشفت النتائج كما هو مبين في الجدول أعلاه، أن غالبية أفراد العينة يؤمنون بأن النقابة لها دور في حماية الاستقرار المهني بنسبة عالية جدا بلغت (79.5%)، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين لا يؤمنون بدورها في حماية الاستقرار (20.5 %).



الشكل رقم (30): يبين الإيمان بدور النقابة في حماية الاستقرار المهني.

<u>جدول رقم 31</u>: يبين المشاركة في انتخاب ممثل النقابة.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا أشارك	15	38.5	1.94	0.85	**أحيانا**
أحيانا	11	28.2			
دائما	13	33.3			
المجموع	**39**	**100**			

كشفت النتائج كما هو ملاحظ من خلال النتائج في الجدول (31) أعلاه، أن أفراد العينة أحيانا ما يشاركون في عملية انتخاب ممثل النقابة و هذا ما تبينه قيمة المتوسط الحسابي (1.94) بانحراف معياري مقداره (0.85) و هو المتوسط الذي يرجح خيار أحيانا.

بينما نلاحظ من خلال نفس النتائج أن الأفراد الذين لا يشاركون في الانتخابات بنسبة بلغت (38.5 %)، فيما بلغت نسبة الموظفين الذين يشاركون دائما (33.3 %).



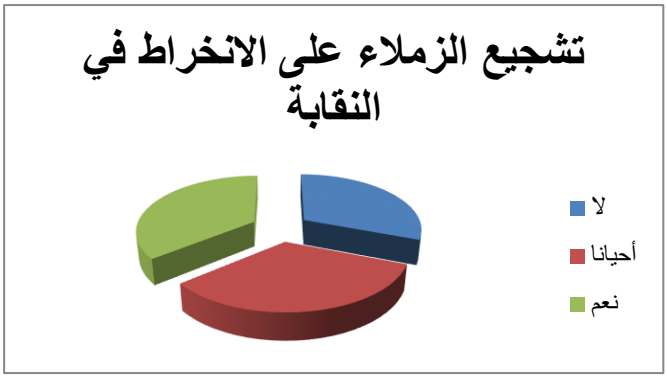
الشكل رقم (31): يبين المشاركة في انتخاب ممثل النقابة.

جدول رقم 32: يبين تشجيع الزملاء على الانخراط في النقابة.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لا	12	30.8	2.05	0.82	أحيانا
أحيانا	13	33.3			
نعم	14	35.9			
المجموع	**39**	**100**			

كشفت النتائج كما هو ملاحظ من خلال النتائج في الجدول (32) أعلاه، أن عمال المؤسسة أحيانا ما يشجعون زملائهم على الانخراط في النقابة و هذا ما تبينه قيمة المتوسط الحسابي (2.05) بانحراف معياري مقداره (0.82) و هو المتوسط الذي يشير إلى خيار أحيانا.

كما نلاحظ أن أفراد العينة الذين يشجعون الزملاء على الانخراط بنسبة بلغت (35.9 %)، فيما جاءت نسبة العمال الذين لا يهتمون بذلك (30.8 %).



الشكل رقم (32): يبين تشجيع الزملاء على الانخراط في النقابة.

جدول رقم 33: يبين الحافز المشجع على الانخراط في النقابة.

الإجابة	ت	%
الدفاع عن الحقوق	19	48.7
التضامن مع الزملاء	09	23.1
تحسين ظروف العمل	09	23.1
التأثير في القرارات	02	5.1
المجموع	**39**	**100**

كشفت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول أعلاه، أن غالبية أفراد العينة الحافز الذي يشجعهم على الانخراط في النقابة يتمثل أساسا في الدفاع عن الحقوق بنسبة بلغت (48.7 %)، يليها كل من التضامن مع زملاء و تحسين ظروف العمل بنسبة متساوية بلغت (23.1 %)، و في الأخير الأفراد الذين يشجعهم التأثير في القرارات للانضمام إلى النقابة بنسبة (5.1 %).

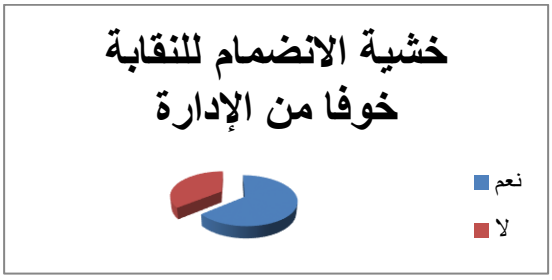


الشكل رقم (33): يبين الحافز المشجع على الانخراط في النقابة.

جدول رقم 34: يبين خشية الانضمام للنقابة خوفا من الإدارة.

الإجابة	ت	%
نعم	25	64.1
لا	14	35.9
المجموع	**39**	**100**

كما أظهرت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول رقم (34) أعلاه، أن غالبية الأفراد يرون بأن هناك موظفين يخشون الانضمام إلى النقابة خوفا من الإدارة بنسبة عالية بلغت (64.1%)، بينما بلغت نسبة العمال الذين لا يرون أن الموظفين يخشون الانضمام بسبب الإدارة (35.9 %).

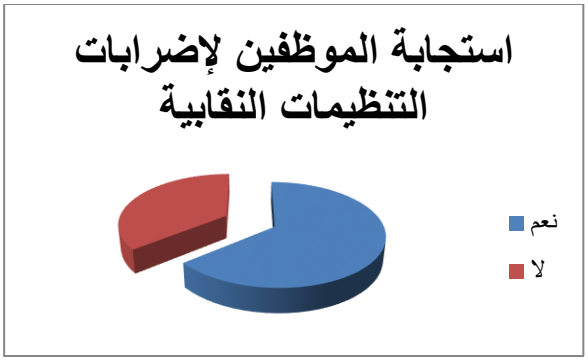


الشكل رقم (34): يبين خشية الانضمام للنقابة خوفا من الإدارة.

جدول رقم 35: يبين استجابة الموظفين لإضرابات التنظيمات النقابية.

الإجابة	ت	%
نعم	25	64.1
لا	14	35.9
المجموع	**39**	**100**

أشارت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول أعلاه، أن غالبية الأفراد يرون بأن الموظفون يستجيبون للإضرابات التي تدعوا إليها التنظيمات النقابية بنسبة عالية بلغت (64.1%)، بينما بلغت نسبة الأفراد الذين لا يرون بأن الموظفين يستجيبون للإضرابات (35.9 %).



الشكل رقم (35): يبين استجابة الموظفين لإضرابات التنظيمات النقابية.

جدول رقم 36: يبين أساس مساهمة النقابة في مجال استقرار العامل.

الإجابة	ت	%
الانخراط	12	30.8
المشاركة في النشاطات النقابية	07	17.9
العمل في المؤسسة	16	41.0
لا أدري	04	10.3
المجموع	**39**	**100**

كشفت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول أعلاه، أن أفراد العينة يرون بأن مساهمة النقابة في مجال استقرار العامل يكون على أساس العمل في المؤسسة بالدرجة الأولى بنسبة بلغت (41.0 %)، يليها المساهمة على أساس الانخراط في التنظيم النقابي بنسبة (30.8 %)، ثم المشاركة في النشاطات النقابية بنسبة (17.9 %)، و في الأخير الأفراد الذين لا يدرون على أي أساس تساهم النقابة في استقرار العامل بنسبة (10.3 %).



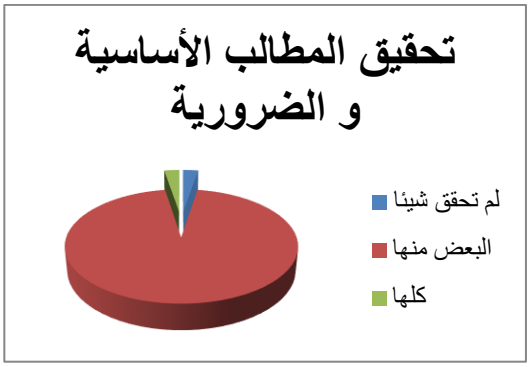
الشكل رقم (36): يبين أساس مساهمة النقابة في مجال استقرار العامل.

جدول رقم 37: يبين تحقيق المطالب الأساسية و الضرورية.

الإجابة	ت	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لم تحقق شيئا	01	2.6	2.00	0.22	**البعض منها**
البعض منها	37	94.9			
كلها	01	2.6			
المجموع	**39**	**100**			

أظهرت النتائج كما هو مبين في الجدول (37) أعلاه، أن أفراد العينة يرون بأن النقابة استطاعت تحقيق البعض من المطالب الأساسية و الضرورية، و التي جاءت بمتوسط (2.00) و انحراف معياري مقداره (0.22) و هو المتوسط الذي يشير إلى خيار البعض منها.

و ذلك ما يفسر تأكيد غالبية الأفراد على تحقيق البعض من هذه المطالب بنسبة عالية جدا بلغت (94.9 %).

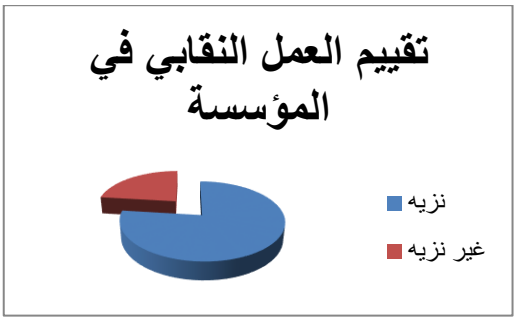


الشكل رقم (37): يبين تحقيق المطالب الأساسية و الضرورية.

جدول رقم 38: يبين تقييم العمل النقابي في المؤسسة.

الإجابة	ت	%
نزيه	30	76.9
غير نزيه	09	23.1
المجموع	**39**	**100**

أظهرت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول أعلاه، أن غالبية الأفراد يرون يقيمون العمل النقابي على أنه عمل نزيه في المؤسسة بنسبة عالية بلغت (76.9%)، بينما بلغت نسبة الأفراد الذين لا يرون بأن العمل النقابي في المؤسسة نزيه (23.1 %).

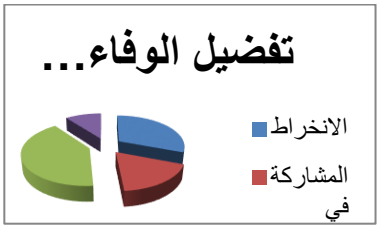


الشكل رقم (38): يبين تقييم العمل النقابي في المؤسسة.

جدول رقم 39: تفضيل الوفاء لمكان العمل أو النشاط في العمل النقابي.

الإجابة	ت	%
أفضل أن أكون وفيا لمكان عملي	25	64.1
أفضل أن أكون نشطا في العمل النقابي	02	5.1
أفضل الجمع بين الوفاء للاثنين معا	12	30.8
لا أفضل أي منهما	00	0.0
المجموع	**39**	**100**

كشفت النتائج كما هو ملاحظ في الجدول أعلاه، أن غالبية أفراد العينة يفضلون الوفاء لمكان عملهم في المقام الأول بنسبة بلغت (64.1 %)، يليها الموظفين الذين يفضلون الجمع بين الوفاء لمكان العمل و نشاط النقابة معا بنسبة (30.8 %)، و في الأخير الأفراد الذين يفضلون أن يكونون نشطين في العمل النقابي بنسبة (5.1 %).



الشكل رقم (39): يبين تفضيل الوفاء لمكان العمل أو النشاط في العمل النقابي

اختبار و مناقشة الفرضيات.

<u>أولا:</u> الفرضية الرئيسية.

يؤثر الولاء الوظيفي على العمل النقابي بالمدارس الثانوية.

و تقسم هذه الفرضية إلى:

الفرضية الصفرية H_0:

لا يؤثر الولاء الوظيفي على العمل النقابي بالمدارس الثانوية.

الفرضية البديلة H_1:

يؤثر الولاء الوظيفي على العمل النقابي بالمدارس الثانوية.

<u>جدول رقم 40:</u> يبين اختبار "ف" للولاء الوظيفي و العمل النقابي

.

العمل النقابي	قيمة التباين	درجة الحرية	قيمة "ف"	الدلالة	مستوى المعنوية sig
الولاء الوظيفي	0.060	1	1.221	غير دال	0.27

ثانيا: الفرضية الثانية:

ينفي الولاء الوظيفي العمل النقابي.

جدول رقم 41: يبين العلاقة بين الولاء الوظيفي و العمل النقابي.

العمل النقابي	معامل الارتباط بيرسون	قيمة المعنوية sig	الدلالة
الولاء الوظيفي	0.17-	0.27	غير دال

بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الولاء الوظيفي و العمل النقابي (-0.17) عند قيمة معنوية (0.27) و التي هي غير دالة إحصائيا، و عليه فهذا يدل على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء الوظيفي و العمل النقابي و بالتالي فقد تحققت الفرضية الثانية و التي تؤكد على أن الولاء الوظيفي ينفي العمل النقابي.