الجمهـــوريـــة الجـزانـــرية الديمقراطيـة الشعبيـة

République Algérienne démocratique et Populaire
وزارة التعليـــم العـــالـي و البحـــث العلمـــي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة وهران02 محمد بن أحمد
Universitéd'Oran 2Mohamed Ben Ahmed

كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا

Faculté des Sciences Sociales
Département de Sociologie & d'Anthropologie

"علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية "

دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء أرزيو EPAنموذجا"

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالبتين:

إشراف الأستاذة

- مجاهد حياة
- لطرش فيروز
- والي زهرة

لجنة المناقشة

رقم	الاسم واللقب	الرتبة	مؤسسة الانتماء	الصفة
1	بن عاشورسالم	أستاذ محاضر أ	جامعة وهران 2	رئيسا
2	لطرش فيروز	أستاذة محاضرة أ	جامعة وهران 2	مشرفة ومقررة
3	بن شارف حسين	أستاذ محاضر أ	جامعة وهران 2	مناقشا

السنة الجامعية : 2024/2025


بسم الله الرحمن الرحيم

اهداء

إلى كل من كلل العرق جبينه ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر و الإصرار

إلى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا .....

من بذل الغالي والنفيس واستمديت منه قوتي واعتزازي بذاتي .....

أبـــــــــــــــــي

إلى من جعل الجنة تحت لأقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها .....

إلى الإنسانة العظيمة التي لطالما تمنت أن تقر عينها في يوم كهذا .....

.....أمـــــــــــــــــي.....

إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي

إلى من شددت عضدي بهم فكانوا ينابيع ارتوي منها إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى قرة عيني .....

أخواتـــــــــي الغاليـــــــات .....

لكل من كان عونا وسندا في هذا الطريق .....

للأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين لأصحاب الشدائد و الأزمات.....

إلى كل من فاضني بمشاعره ونصائحه المخلصة

.....إليكم عائـــــــــلتي .....

أهديكم هذا الانجاز وثمرة نجاحي الذي لطالما تمنيته

ها أنا اليوم أكملت و أتممت أول ثمراته بفضله سبحانه وتعالى

فالحمد لله على ماوهبني وأن يجعلني مباركا وأن يعنني أينما كنت فمن قال أنا لها نالها

وأنا لها وان أبت رغما عنها أتيت بها

فالحمد لله شكرا وحبا وامتنانا على البدء والختام

وأخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

حيـــــــاة

شكر وعرفان

بداية نحمد الله عز وجل على نعمه التي أنعمها علينا حمدا يليق بعظمته وجلاله ،من بين هذه النعم هي نعمة العلم ،ونشكره على توفيقه لنا لبلوغ هذا النجاح ،كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأستاذة المشرفة **(لطرش فيروز)**و الأستاذ**(بن شارف حسين)** على ما قامو به من مجهودات ونصائح وإرشادات لنجاح هذا العمل، كما حسين أساتذة علم الاجتماع عمل وتنظيم بصفة خاصة وأساتذة علم الاجتماع بصفة عامة،لما قدموه من مجهودات طيلة مسيرتي الدراسية الجامعية.

شكرا جزيلا .

مجاهد حيـــاة

ملخص الدراسة :

تمحورت الدراسة حول واقع علاقات العمل داخل مؤسسة ميناء أرزيو(EPA) ، بافتراض وجود علاقة بين جودة التواصل، احترام القوانين، ومشاركة العمال في اتخاذ القرار من جهة، وتحسين مناخ العمل من جهة أخرى. وهدفت الدراسة إلى قياس هذه العوامل على طبيعة العلاقات المهنية داخل المؤسسة، ومدى مساهمتها في تعزيز الثقة، وتقليل النزاعات، ودعم الاستقرار التنظيمي. وقد أظهرت النتائج أن التواصل الفعال والمنتظم بين الإدارة والعمال يُسهم في تحسين علاقات العمل، وأن احترام قوانين العمل يعزز الإحساس بالأمان والثقة، كما أن مشاركة العمال في القرار من خلال التمثيل النقابي تساهم في تقليص حدة الصراعات داخل المؤسسة. وعليه، خلصت الدراسة إلى أن علاقات العمل الإيجابية تُعد ركيزة أساسية لتحقيق الانسجام الداخلي ورفع مستوى الأداء المهني.

Summary of the study :

The study focused on the reality of labor relations within the Arzew Port Authority (EPA), assuming a relationship between the quality of communication, respect for rules, and worker participation in decision-making on the one hand, and improvement of the work environment on the other. The study aimed to clarify the role of professional relations within the institution and the extent to which they contribute to strengthening trust, reducing conflicts, and supporting organizational stability. The results showed that effective and regular communication between management and workers contributes to improving labor relations, that respect for labor laws enhances a sense of security and trust, and that worker participation in decision-making through union representation contributes to reducing conflicts within the institution. The study therefore concluded that positive labor relations are a fundamental pillar for achieving internal harmony and raising the level of professional performance .

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
شكر وتقدير	/
إهداء	/
ملخص الدراسة	/
فهرس المحتويات	/
مقدمة	أ-ب
الجانب النظري	
الفصل الأول : الإطار ألمفاهيمي والتصوري للدراسة .	
تمهيد	
أولا : إشكالية الدراسة.	13-12
ثانيا: فرضيات الدراسة	14
ثالثا.: مصطلحات الدراسة .	20-16
رابعا: أسباب اختيار الموضوع	22-21
خامسا : أهداف الدراسة.	22
سادسا: أهمية الدراسة.	23
سابعا: الدراسات السابقة .	27-24
ثامنا: المقاربات النظرية.	37-28
خلاصة	
الفصل الثاني _:الأسس النظرية حول علاقات العمل	
تمهيد.	39
أولا : نشأة علاقات العمل.	41-40
ثانيا: العوامل المساعدة على تطور علاقات العمل.	47-42
ثالثا :خصائص علاقات العمل.	49-47

رابعا:أنواع علاقات العمل.	49
خامسا :أبعاد علاقات العمل	50
سادسا:إثبات علاقات العمل.	52–51
سابعا: انحلال علاقات العمل .	57–53
خلاصة	58

الجانب الميداني

الفصل الثالث : واقع علاقات العمل في مؤسسة ارزيو	
تمهيد.	61
أولا : تقديم شامل لمؤسسة ميناء ارزيو.	72-62
ثانيا : مجالات الدراسة .	74-73
ثالثا :مجتمع و عينة الدراسة .	74
رابعا : منهج الدراسة .	76
خامسا : أدوات جمع البيانات .	79-77
سادسا : تحليل وتفسير بيانات الدراسة .	117-80-
سابعا :مناقشة نتائج الدراسة .	118
أ–مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات .	121-118
ب–مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.	123-122
ج–مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربات النظرية.	124-123
ثامنا : النتائج العامة .	126-125-
خلاصة .	127
خاتمة .	129
قائمة المصادر والمراجع .	134-130
الملاحق .	146-135

فهرس الجداول :

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	منشآت ميناء أرزيو EPA	
2	أهم مايتم استيراده وتصديره	
3	التوزيع الجغرافي لنشاط الميناء	
4	يوضح توزيع العينة حسب الجنس	
5	يوضح توزيع العينة حسب السن	
6	يوضح توزيع العينة حسب الوضعية المهنية	
7	يوضح توزيع العينة حسب الانتماء إلى النقابة	
8	يوضح قيام الإدارة بنقل المعلومات للعمال بشكل شفاف	
9	يوضح إن كانت الإدارة تأخذ مقترحات العمال بعين الاعتبار	
10	يوضح إن كانت الإدارة تعقد اجتماعات دورية للتواصل مع العمال	
11	يوضح مدى استماع الإدارة لانشغالات العمال	
12	الوسيلة الأكثر استخداما للتواصل داخل المؤسسة	
13	إن كان يتم إعلام الموظف مسبقا بأي تغيير يمس طبيعة عملك يوضح	
14	يوضح إن كان التواصل الجيد يخفف من التوتر بين العمال و الإدارة	
15	.يوضح إن كان أسلوب الإدارة في التواصل محترم ومهني	
16	يوضح إن كانت التوجيهات التي تقدمها الإدارة واضحة ومفهومة	
17	يوضح إن كانت الإدارة تشجع العمال على تقديم الاقتراحات	
18	يوضح مدى احترم المؤسسة لقانون العمل في تعاملها مع العمال	
19	يوضح إن كان يتم تطبيق سلم الأجور بشكل قانوني	
20	يوضح إن كانت تمنح المؤسسة جميع حقوق الموظف من إجازات وراحة أسبوعية	
21	يوضح استفادة العمال من التغطية الاجتماعية والصحية	
22	يوضح إن كان عدد ساعات العمل في المؤسسة مطابق للقانون	
23	يوضح مدى وجود قوانين واضحة تخص الترقيات والعقوبات.	

24	يوضح إن كان احترام القوانين يجعلك تشعر بالأمان في العمل	
25	يوضح مدى التعامل مع جميع العمال بعدالة دون تمييز	
26	يوضح إن كان احترام القوانين يعزز الثقة مع الإدارة	
27	هل يتم إعلامك بحقوقك وواجباتك داخل المؤسسة	
28	يوضح مشاركة الإدارة للعمال في بعض القرارات.	
29	يوضح إن كانت النقابة في المؤسسة تمثل الموظف بشكل فعال	
30	يوضح شعور الموظف إن كان له صوت يسمع من خلال ممثلي العمال	
31	يوضح إن كانت مشاركة العمال تؤدي إلى تقليل النزاعات	
32	يوضح مشاركة النقابة في الحوار مع الإدارة	
33	يوضح إن كان وجود ممثلين نقابيين يحمي حقوق العمال	
34	يوضح تعزيز المشاركة في القرار شعورك بالانتماء	
35	يوضح مساهمة النقابة في حل الخلافات قبل أن تتطور	
36	يوضح وجود ثقافة حوار بين العمال و الإدارة	
37	تتم استشارتك أو إعلامك عند حدوث تغييرات مهمة	

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	الهيكل التنظيمي لمؤسسة ميناء ارزيو	

مقدمة :

شهدت المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، خلال العقود الأخيرة، تحولات عميقة نتيجة التغيرات الكبرى التي مست التوجهات العامة للاقتصاد الوطني، لاسيما مع انفتاحه على اقتصاد السوق. هذا التحول أفرز تحديات جديدة، لم تعد تتعلق فقط بتوفير الموارد الطبيعية أو رأس المال، بل أصبحت ترتكز بشكل كبير على كيفية تسيير وتنظيم المورد البشري، بما يضمن أداءً فعالاً وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة. وفي هذا السياق، برزت علاقات العمل كعامل حاسم ومؤثر في استقرار المؤسسة ونجاحها.

تُعتبر علاقات العمل اليوم من أهم الركائز التي تقوم عليها المؤسسة الاقتصادية، سواء في القطاع العام أو الخاص، إذ تمثل جوهر العلاقة التبادلية بين العمال وأرباب العمل، وتؤطرها مجموعة من القوانين والتنظيمات والإجراءات التي تنظم هذه العلاقة بما يضمن حقوق وواجبات الطرفين. لذلك، فإن الاستثمار في تحسين علاقات العمل ومتابعتها المستمرة أصبح من ضروريات التسيير الحديث، لما لها من تأثير مباشر على مناخ العمل، وتحفيز العمال، وتقليص النزاعات، ورفع المردودية.

وعلى هذا الأساس، جاءت هذه الدراسة لتتناول واقع علاقات العمل داخل مؤسسة ميناء أرزيو (EPA)باعتبارها مؤسسة اقتصادية حيوية، من خلال مقاربة ميدانية تحليلية تسعى إلى فهم طبيعة هذه العلاقات، والعوامل المؤثرة فيها، ودورها في تحقيق التوازن والتناغم داخل المؤسسة.

فالجانب الأول هو الجانب النظري الذي يتضمن خمسة فصول وهي كالتالي:

الفصل الأول: الذي تمثل في الإطار المنهجي للدراسة ويشمل إشكالية الدراسة ومفاهيمها ، كذلك أسباب اختيار الموضوع، وأهمية وأهداف الدراسة،اضافة إلى بعض المقاربات النظرية وأخيرا بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة الحالية.

الفصل الثاني : كان هذا الفصل بعنوان علاقات العمل ومكوناتها حيث تم التطرق فيه إلى نشأة علاقات العمل , خصائصها, أبعادها, وأنواعها, إضافة إلى إثباتها وانحلالها وأخيرا أبعادها .

أما الجانب الثاني فهو الجانب الميداني والذي تم فيه تناول فصل يتمثل في :

الفصل الثالث :وكان عنوانه عرض نتائج الدراسة حيث تم فيه عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة ثم الاستنتاج العام لهذه الدراسة ليتم ختام هذه الدراسة بخاتمة .

الجانب النظري

<u>الفصل الأول</u> : الإطار ألمفاهيمي والتصوري للدراسة .

تمهيد.

1) **إشكالية الدراسة.**
2) **فرضيات الدراسة.**
3) **.مصطلحات الدراسة .**
4) **أهداف الدراسة**
5) **أسباب اختيار الموضوع .**
6) **أهمية الدراسة.**
7) **الدراسات السابقة .**
8) **المقاربات النظرية .**

خلاصة.

➢ تمهيد :

يعد الإطار النظري والتصوري خطوة أساسية لأي دراسة علمية ,إذ تنطلق منه عملية البحث العلمي ,نظرا لما له من أهمية قصوى في هذه المرحلة , خلال هذا الإطار يتمكن الباحث من تحديد أهمية وأهداف دراسته بدقة ويرتكز هذا الإطار بتوضيح النقاط الجوهرية التي تسهم في ضبط إشكالية البحث ,وتعد من أهم المراحل في مسار الدراسة العلمية وانتهاء بضبط وتحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضع الدراسة وضمن هذا السياق تنطلق دراستنا هذه بأهمية اختيار الموضوع وأهدافها التي تسعى لتحقيقها .

أولا :إشكالية الدراسة:

تُعتبر علاقات العمل في جوهرها انعكاسًا للسياق العام الذي تتم فيه، حيث تتأثر بلبني والآليات والأطر الموجودة في المجتمع. بمعنى آخر، فإن علاقات العمل ما هي إلا تجسيد للواقع السوسيولوجي الذي تنشط ضمنه. وقد حظي موضوع علاقات العمل، خاصة في إطار الدراسات السوسيولوجية المتعلقة بالتنظيمات الصناعية، باهتمام واسع، نظرًا لارتباطه بجانبين أساسيين: طبيعة العمل وضبط السلوك العمالي وفي هذا السياق، يرى بعض الباحثين في مجال التنظيم أن علاقات العمل تُعدّ مجالًا معرفيًا وتخصصًا أكاديميًا يُعنى بدراسة سوسيولوجيا العمل باعتبارها امتدادًا طبيعيًا لتشريعات العمل. في المقابل، يذهب آخرون إلى أن هذه العلاقات ترتبط بالقضايا التي تؤثر على العلاقة بين أصحاب العمل والموظفين، وكذلك بين العمال والإدارة، حيث يسعى كل طرف إلى حماية مصالحه، فبينما يعمل أصحاب العمل على تحقيق الاستقرار الإنتاجي، يسعى العمال إلى الحفاظ على مكتسباتهم وتنميتها، سواء من خلال الاحتجاجات الفردية أو الجماعية، أو عبر اللجوء إلى الإضراب كخيار أخير عند فشل المفاوضات الجماعية بين جماعات العمل والإدارة لتسوية القضايا العالقة. وعند تعذر التوصل إلى حلول توافقية بسبب تصلب المواقف، قد يكون التحكيم عبر مفتشيات العمل هو الحل الأمثل . من جهة أخرى، يركز فريق ثالث من الباحثين على دراسة أساليب الجزاء الصناعي، وتحليل الأسباب الجوهرية لحالات عدم الاستقرار والصراعات العمالية، التي تنشأ نتيجة تضارب الأهداف بين العمال وأرباب العمل. فمن أجل إبرام علاقات عمل مستقرة، لا بد من استكمال الإجراءات القانونية التي تحدد حقوق وواجبات كل طرف، وهو ما يمنح المؤسسة القدرة على التعامل مع المستجدات وفق آليات واضحة

ومحددة .ويُعد مفهوم علاقات العمل الذي تتناوله هذه الدراسة ذا أهمية كبيرة في البنية التنظيمية داخل المؤسسات، حيث تخضع العلاقة بين العامل وصاحب العمل لآليات تسييرية وتنظيمية دقيقة. فالعامل، الذي يقضي نحو ثماني ساعات يوميًا في بيئة العمل، يحمل معه منظومة قيمية ومعيارية متأثرة بالواقع الاجتماعي والثقافي الذي ينتمي إليه، مما يجعل فهم علاقات العمل مرتبطًا بالسياق الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع. وعلى الرغم من أن قانون العمل يهدف إلى تنظيم هذه العلاقات من خلال القوانين واللوائح، إلا أن الجوانب القانونية تمثل جزءًا صغيرًا فقط من الإطار العام، بينما تتشكل علاقات العمل في الغالب من خلال البنية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة في المجتمع.وتمثل المؤسسات ركيزة أساسية في المجتمع، حيث تؤثر فيه من خلال إنتاجها ومخرجاتها المختلفة، سواء كانت مادية أو معنوية، وبصرف النظر عن شكل هذه المخرجات، سواء كانت سلعًا أو خدمات أو موارد بشرية، فهي تتفاعل باستمرار مع بيئتها المحيطة، متأثرة بالمدخلات التي تحتاجها لعملياتها الإنتاجية أو تلك التي تفرض الظروف . وعلاوة على ذلك، تُعدّ المؤسسات أنظمة اجتماعية قائمة على جهود العمال، حيث يتولى القائمون عليها وضع إجراءات تنظيمية تهدف إلى ضبط العلاقات الاجتماعية والمهنية، وتوجيهها بما يعزز الإنتاجية، مع الحد من العوامل التي قد تعيق العمل. كما أن تطور المؤسسات الإنتاجية، وما صاحب ذلك من تزايد أعداد العاملين فيها، جعلها فضاءً يجمع بين جماعات بشرية تربطهم علاقات إنسانية وأهداف مشتركة، ويحكمهم إطار قانوني وتنظيمي موحد [1] .

[1] ابن منظور: **لسان العرب**، بيروت، دار صادر، ج،11 ،1997 ص 475.

السؤال الرئيسي

: ما هو واقع علاقات العمل بالمؤسسة الاقتصادية ؟

-ويندرج ضمن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- هل وجود تواصل جيد بين الإدارة والعمال يساهم في تحسين علاقات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية ؟
- هل التزام المؤسسة بقوانين وتشريعات العمل يزيد من درجة الثقة المتبادلة بين العمال والإدارة ؟
- هل تساهم مشاركة العمال في صنع القرار والتمثيل النقابي في تعزيز علاقات العمل وتخفيض حدة النزاعات داخل المؤسسة ؟

ثانيا : فرضيات الدراسة:

***الفرضية الرئيسية :**

* تساهم علاقات العمل الإيجابية في تحسين مستوى الإنتاجية داخل مؤسسة.

***الفرضيات الجزئية:**

- كلما تحسن مستوى التواصل بين الإدارة والعمال تحسنت علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية.
- كلما احترمت المؤسسة قوانين العمل وتشريعاتها الاجتماعية زادت درجة الثقة المتبادلة بين العمال والإدارة بالمؤسسة الاقتصادية .
- تساهم مشاركة العمال في صنع القرار أو التمثيل النقابي في تعزيز علاقات العمل وتخفيض حدة النزاعات داخل المؤسسة.

ثالثا: مصطلحات الدراسة:

1/ العلاقات:

***لغة:** الصداقة، الخصومة، الارتباط[1].

***التعريف الاصطلاحي :**

وجود اتصال مباشرا وغير مباشر يؤدي إلى إقامة علاقات والتي تعني كذا التواصل الناجم عن تفاعل فردين أو أكثر وتحقق هذه العلاقة بعد حدوث فعل ورد فعل إيجابي وتكون حصيلة علاقات اجتماعية تعاونية أو على العكس من ذلك يكون اتجاهها سلبيا ويقود إلى علاقات متوترة قد تؤدي إلى التفكك والاختلاف بين الأفراد [2].

***التعريف الاصطلاحي:**

العلاقة الاجتماعية هي نمط من التواصل الناجم عن تفاعل فردين أو أكثر، تتحقق من خلال فعل ورد فعل بين الأطراف، وقد تكون هذه العلاقة إيجابية تعاونية أو سلبية تؤدي إلى التوتر أو التفكك بين الأفراد.[3]

***التعريف الإجرائي:**العلاقة الاجتماعية هي وجود اتصال مباشر أو غير مباشر بين الأفراد يؤدي إلى تبادل الأفعال وردود الأفعال، ويُقاس ذلك من خلال نوعية التفاعل (إيجابي أو سلبي) ومدى تأثيره على تماسك أو تفكك العلاقات داخل الجماعة.

---

[1] فؤاد افرم البستاني: **منجد الطلاب**، دار المشرق، ط15، بيروت، لبنان،1973، ص495.

[2] بسام عبد الرحمان المشاقبة: **معجم مصطلحات العالقات العامة**، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1 عمان، الأردن،2014, ص230.

[3] حسن شحاته، زينب النجار: **معجم المصطلحات التربوية والنفسية**، الدار المصرية اللبنانية، ط1, القاهرة، مصر،2003، ص220 .

2/العمل :

التعريف اللغوي: العمل في اللغة: من الفعل "عَمِلَ"، ويعني الفعل أو الصنع أو الأداء، وهو نقيض البطالة والكسل[1].

***التعريف الاصطلاحي:**العمل هو كل ما يصدر عن الإنسان من جهدٍ بدني أو ذهني بشكل منتظم، بقصد تحقيق هدف معين أو منفعة، سواء كانت مادية أو معنوية.وقد يكون هذا العمل مأجورًا (كالوظائف والمهن)، أو تطوعيًا، أو فرديًا لخدمة النفس أو الجماعة[2].

***التعريف الاصطلاحي:**العمل هو النشاط الذي يقوم به الفرد ضمن إطار منظّم، باستخدام مهاراته أو خبراته، بهدف تحقيق إنتاجية أو خدمة مقابل أجر أو منفعة[3].

***التعريف الإجرائي للعمل:** يُستخدم في سياق دراسة معينة، مع تحديد الأبعاد أو المؤشرات التي سيتم الاعتماد عليها لقياسه أو ملاحظته ميدانيًا. ويختلف التعريف الإجرائي عن التعريف النظري في كونه أكثر تحديدًا وارتباطًا بوسائل جمع البيانات وتحليلها.

[1] ابن منظور: **لسان العرب**، دار المعارف، بدون طبعة، القاهرة، مصر، بدون سنة ,ص92.

[2] عائشة التايب: **النوع وعلم الاجتماع العمل** ، منظمة المرأة العربية، القاهرة، ،2011 ص17.

[3] سعد بشاينية : **علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية**،(رسالة دكتوراه غير منشورة)، تخصص علم اجتماع، جامعة قسنطينة– الجزائر، ،2007 ص 15 .

.3/ تعريف علاقات العمل:

العلاقات: جمع "علاقة"، وهي الرابطة أو الصلة بين شيئين أو أكثر[1].

إذًا، لغويًا، علاقات العمل تعني الروابط أو الصلات التي تنشأ بين الأفراد أو الجماعات أثناء أو بسبب ممارسة العمل.[2]

***تعريف علاقات العمل اصطلاحًا:**

علاقات العمل تشير إلى **الروابط التنظيمية والقانونية والاجتماعية** التي تنشأ بين **أطراف العملية الإنتاجية**، وبخاصة بين **أصحاب العمل** و**العمال أو الموظفين**، في إطار بيئة العمل, تشمل هذه العلاقات حقوق وواجبات كل طرف، وآليات التفاوض، والتسوية، والحوار الاجتماعي، بما يحقق التوازن بين المصالح المختلفة .هي تنظيم للعلاقة بين العامل ورب العمل بما يكفل تحقيق الإنتاجية، العدالة، والحماية الاجتماعية، وفق قواعد متفق عليها أو منصوص عليها قانونًا[3].

***تعريف علاقات العمل إجرائيًا:** من الناحية الإجرائية، تُفهم علاقات العمل على أنها:

مجموعة الآليات والنظم والإجراءات التي تُطبَّق داخل المؤسسات لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

---

[1] نزيه حماد: معجم **المصطلحات الاقتصادية في لغة الفقهاء**، المعهد العالمي للفكر الإسالمي، ط3، 1981ص202.

[2] جيل فيريول، ت: انسام محمد الأسعد: **معجم مصطلحات علم الاجتماع**، دار ومكتبة الهلال، ط1 ,بيروت، لبنان، ،2011ص178.

[3] رابح ناصر دادي عبدون: **اقتصاد المؤسسة**، دار المحمدية العامة، الجزائر، ،1998 ص79.

4/تعريف المؤسسة الاقتصادية:

كلمة "مؤسسة" مشتقة من الفعل "أسّس"، أي وضع الأساس والقواعد لشيء ما. أما "الاقتصادية"، فهي منسوبة إلى "الاقتصاد"، والذي يعني حسن التدبير، وتوزيع الموارد المتاحة لتحقيق أقصى منفعة وبذلك، فإن المؤسسة الاقتصادية لغةً تعني كيانًا تم إنشاؤه على قواعد ثابتة بهدف ممارسة نشاط اقتصادي يقوم على تدبير الموارد لتحقيق غاية معينة[1].

*التعريف الاصطلاحي للمؤسسة الاقتصادية:

***المؤسسة الاقتصادية اصطلاحًا :** هي وحدة تنظيمية مستقلة نسبيًا، تمارس نشاطًا اقتصاديًا إنتاجيًا أو تجاريًا أو خدماتيًا، وتستخدم مجموعة من الموارد (المالية، البشرية، المادية) ضمن بيئة معينة، بهدف تحقيق أهداف محددة مثل الربح، النمو، أو توفير خدمات للمجتمع.[2]

*تعريف المؤسسة الاقتصادية اصطلاحا:

هي كل كيان منظم يُمارس نشاطًا اقتصاديًا (صناعي، تجاري، أو خدماتي) باستخدام موارد متاحة بطريقة ممنهجة، بهدف تحقيق ناتج اقتصادي يمكن قياسه كمّيًا (كالربح، الإنتاج، أو القيمة المضافة)، ويمكن تتبعه وتحليله ضمن بيئة اقتصادية واجتماعية محددة[3].

---

[1] علي السلمي: **تطور الفكر التنظيمي**، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1975، ص 145 .

[2] أبو علام رجاء: **مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية**، دار النشر لمجمعيا ت، مصر، 2001، ص 427.

[3] سعود بن محمد النمر: **الصراع التنظيمي، عوامله وطرق إدارته**، مجلة جامعة الملك عبد العزيز (الاقتصاد والإدارة)، مجلد7، 1994 ، ص47 .

***تعريف الحوار الاجتماعي:**

*** التعريف اللغوي :**

الحوار في اللغة: من الجذر (ح و ر)، ويعني المراجعة في الكلام، والمحادثة بين طرفين أو أكثر بطريقة تبادلية. [1]

الاجتماعي :من "اجتماع"، ويعني ما يخصّ المجتمع أو ما يتمّ ضمن جماعة من الناس.[2]

إذن، **الحوار الاجتماعي لغويًّا** هو:

تبادل الحديث والمناقشة بين أفراد المجتمع أو فئاته المختلفة[3].

***التعريف الاصطلاحي :**

- الحوار الاجتماعي هو عملية تواصل منظّمة بين ممثلي مختلف الفئات الاجتماعية، مثل الحكومة، أرباب العمل، والنقابات العمالية، بهدف الوصول إلى تفاهمات حول قضايا العمل، السياسات الاجتماعية، أو التحديات الاقتصادية[4].

[1] علي السلمي: **تطور الفكر التنظيمي**، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، ،1975 ص 145.

[2] حمد زكي بدوي: **معجم المصطلحات العامة الاجتماعية** وغيرها، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، .1952ص58.

[3] عبد الهادي الجوهري: **قاموس علم الاجتماع**، المكتب الجامعي الحديث، ط،3 الإسكندرية، مصر،2006، ص96,97.

[4]لو يس معلوف: **المنجد في اللغة والأدب والعلوم**، المطبعة الكاثوليكية، ط19 , بيروت، لبنان، .1956 ص228.

***التعريف الإجرائي :** يقصد به مختلف أشكال التفاعل والتواصل الرسمي أو غير الرسمي التي تتم بين الإدارة والعمال (أو ممثليهم النقابيين)، بهدف التشاور، تبادل الآراء، التفاوض أو الوصول إلى حلول توافقية بخصوص ظروف العمل، الحقوق والواجبات، التنظيم المهني، وتسوية النزاعات داخل المؤسسة".

رابعا: أسباب اختيار الموضوع:

تم اختيار هذا الموضوع لعدة أسباب أساسية تتعلق بأهميته الأكاديمية، والعملية، والتطبيقية، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1-علاقات العمل تلعب دورًا رئيسيًا في استقرار المؤسسات الاقتصادية وتعزيز نموها.

2-تحسين علاقات العمل يساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق بيئة عمل مستقرة ومتوازنة.

3-العلاقات السليمة بين العمال وأرباب العمل تقلل من النزاعات العمالية، مما يعزز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

4-تواجه المؤسسات الاقتصادية العديد من التحديات مثل النزاعات العمالية، ضعف الحوار الاجتماعي، وعدم الاستقرار الوظيفي.

5-يهدف البحث إلى تحليل هذه التحديات واقتراح حلول عملية لتحسين علاقات العمل داخل المؤسسات.

6-القوانين والتشريعات تلعب دورًا في تنظيم علاقات العمل، لكن في بعض الأحيان قد يكون هناك العمل و قصور في التنفيذ أو الحاجة إلى تعديلات لمواكبة التطورات الاقتصادية.

7- البحث يساعد في فهم مدى تأثير القوانين والاتفاقيات الجماعية على استقرار العمل داخل المؤسسات.

8-علاقات العمل الجيدة تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية، مما يعزز الرضا الوظيفي ويقلل من الغياب والتسرب الوظيفي.

9-بيئة العمل الصحية تعزز ثقافة التعاون والتواصل الفعّال داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.

10-الموضوع يندرج ضمن تخصصات إدارة الأعمال، الاقتصاد، وعلم الاجتماع، مما يجعله موضوعًا ذا قيمة كبيرة.

11 -الرغبة في تقديم دراسة تسلط الضوء على واقع علاقات العمل وتقترح حلولًا عملية يمكن تطبيقها في المؤسسات الاقتصادية.

خامسا :أهداف الدراسة :

- محاولة التعرف على تأثير علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

- محاولة التعرف على مستوى العلاقة بين العمال و المسئولين من جهة و العمال فيما بينهم من جهة أخرى و تأثير كل ذلك على المؤسسة.

-محاولة الوصول إلى تفسيرات كيفية تكوين علاقة انسجامية بين العامل و بيئة عمله .

- محاولة التعرف على حقوق العمال في المؤسسة الاقتصادية و انتهاكاتهم و استغلالهم.
- التعرف عن الأسباب التي تؤدي إلى تهور علاقات العمال مع أرباب العمل.

سادسا : أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية هذه الدراسة في دورها البارز في فهم وتحليل علاقات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية، باعتبارها عنصرًا أساسيًا في استقرار المؤسسة ورفع كفاءتها الإنتاجية. فمن الناحية العلمية، تساهم الدراسة في إثراء المعرفة حول طبيعة علاقات العمل، والتحديات التي تواجهها، وآليات تحسينها، مما يوفر مرجعًا مهمًا للباحثين والمختصين في مجالات إدارة الأعمال والموارد البشرية. أما على المستوى الاقتصادي والإداري، فإن تحسين علاقات العمل يسهم في زيادة الإنتاجية، تقليل النزاعات العمالية، وتعزيز بيئة عمل محفزة، مما ينعكس إيجابيًا على أداء المؤسسة. كما أن لهذه الدراسة بُعدًا اجتماعيًا يتمثل في تعزيز العدالة المهنية، وتحسين ظروف العمل، مما يرفع من مستوى رضا الموظفين واستقرارهم النفسي والوظيفي. ومن الناحية القانونية، تبرز أهمية البحث في تحليل التشريعات العمالية ومدى فعاليتها في تنظيم علاقات العمل، مع تقديم توصيات تسهم في تطوير الأطر القانونية بما يحقق توازنًا بين حقوق العمال وأرباب العمل. وبالتالي، فإن هذه الدراسة لا تقتصر على الجانب النظري فحسب، بل تهدف إلى تقديم حلول عملية من شأنها تحسين بيئة العمل، وتعزيز استدامة المؤسسات الاقتصادية، وتحقيق التنمية المستدامة على المستويين المؤسسي والمجتمعي.

سابعا :الدراسات السابقة:

من الصعب تقديم كل الدراسات التي تهتم أو لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بموضوعنا هذا لأنها تختلف من دراسة إلى أخرى ومن أغلب الجوانب العلمية،و أيضا الباحثون يختلفون من حيث وجهة النظر و الاختصاص لكننا تطرقنا إلى بعض الدراسات التي جلبت اهتمامنا ونحاول تقديمها و عرضها مع التطرق إلى اغلب الجوانب العلمية وحيث باطلاعنا عليها توصلنا إلى أن هذه الدراسات لها وظيفة توجيهية للإلمام بالموضوع و التدقيق فيه وتجنب النقائص وذلك يتبع المسار الذي اتبعته البحوث و كيفية معالجتها للقضايا و تفسيرها و علاقتها مع القضايا التي نعالجها وظيفة البنائية بحيث يمكننا بناء بحثنا بقدر الإمكان من البناء الذي اتبعته هذه البحوث و ربطها بموضوعنا و بالتالي نقوم بمعرفة أهمية الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

***الدراسة الأولى:**

إن أول دراسة تطرقتا إلى الاطلاع عليها هي دراسة تحت عنوان **علاقات العمل و التعلم الثقافي** بالمؤسسة الصناعية الجزائرية معدة من طرف الباحثة غريب منية بجامعة قسنطينة –2006 2007 و هي عبارة عن أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع مشكلة بحثها أن الإنسان نسبي في حد ذاته و هو في تحرك و تغيير دائم على هذا الأساس و البيئة التي يعيش فيها هي في تغير و تحول مستمر حتى بيئة عمله فهي ليست خالية و صافية و نقية من المشاكل و الصراعات حيث أن العامل و في كل العالم لا يزال يعتبر مورد بشري هام لكن دون الرفع من قيمته كإنسان حيث أن الباحثة أعطتنا مثال على المجتمع العبودية و قامت على وضع تسلسل تاريخي للأنظمة التي

مرت بها البشرية) (للوصول إلى إشكالها الأساسي و الذي يقوم على تذبذب علاقة العمل داخل المصنع و السبب الأساسي في ذلك المستوى الثقافي للفئة العاملة حيث أن بعض العمال لا يزالون متمسكين بعاداتهم و ثقافتهم و تقاليدهم و على هذا المنطق شكلت في بحثها محورين لهما علاقة مترابطة وتكاملية في هذا البحث و هما علاقات العمل و التعلم الثقافي لدى العمال و ما مدى تأثيرهما على سيرورة العمل و تواصل العمال في بينهم ....الخ تنطلق دراسة هذه الباحثة من خلال العلاقة الجدلية الموجودة بين محوري البحث و هما علاقة العمل و التعلم الثقافي لدى العامل، و بالتالي تطرقت للفرضية الآتية أنه توجد علاقة قوية بين علاقات العمل و التعلم الثقافي لدى العمال بالمؤسسة الصناعية الجزائرية . منهج الدراسة يرتبط أساسا بطبيعة الموضوع حيث استعانت بالمنهج الوصفي الذي يهدف إلى توفير البيانات و الحقائق و تحليلها و تفسيرها بالاعتماد على دليل المقابلة و استعملت في عملها العينة العشوائية البسيطة المكونة من فئة الإطارات من العمال و استعانت بالحظ و الصدفة في اختيار العناصر .وتوصلت الباحثة من خلال موضوعها هذا بأن هناك تطور و تحسن ملحوظ في علاقات العمل و كان هذا التحسن يصاحبه التطور في مستوى التعلم الثقافي لدى العاملين بالمؤسسة .الحرية في إيصال انشغالات و اقتراحات العمال للإدارة خاصة في مجال حوادث العمل ,قلة حدوث اضطرابات مسجلة أو خلافات بين أطراف علاقة العمل في فترة الشركة المقارنة بفترة المرحلة الماضية ,

ظهور و تفشي قيم و معايير حديثة للتعلم الثقافي كالعمال بالمركب لم تكن موجودة من قبل, أفادت هذه الدراسة في معرفة مضمون علاقات العمل فيما بينهم و أهم الإطارات في الإدارة كما زودتنا بكيفية تطوير علاقات العمال داخل المؤسسة و إثراء الجانب النظري بمعلومات حول

علاقات العمال من عدة جوانب أهمها المستوى الثقافي كما أننا تطرقنا من خلال هذه الدراسة للوصول إلى عدة مفاهيم لعلاقة العمل ،وعلاقته بالإنتاجية, كما إن هذه الدراسة تتشارك مع دراستنا في عدة نقاط و مفاهيم أساسية, علاقات العمل ،المؤسسة، العلاقات العمالية.[1]

***الدراسة الثانية:**

عنوانها" علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية " دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخوصصة من طرف الطالب رفيق قروي بجامعة باجي مختار عنابة 2010/2009 و هي عبارة عن أطروحة دكتوراه شعبة علم اجتماع عمل و تنظيم , مشكلة البحث هذه الدراسة تسعى لتشخيص واقعي لعلاقات العمل بعد حدوث التعاقد أي إتمام عقد العمل و التي تنشأ في ظل الاندماج الكامل للمؤسسة و لهذا يريد الباحث الوصول إلى إشكالية المتمثلة في طبيعة علاقات العمل التي تميز المؤسسة في إطار الخوصصة . استخدم الباحث في الدراسة فرضية رئيسية التي تعكس صراعات العمل و الكثير من الحقائق المرتبطة بطبيعة المناخ التنظيمي في ظل خوصصة المؤسسة الاقتصادية,+ و قسمها إلى خمسة فرضيات جزئية, الفرضية الأولى : يرتبط الصراع العمالي بطبيعة الظروف المهنية للعمال في ظل الخوصصة. اعتمد الطالب في بحثه على المنهج الوصفي بالدرجة الأولى ثم اعتمد على المنهج الإحصائي , استخدم المنهج الوصفي لتفسير و تحليل البيانات و المنهج الإحصائي لجمع البيانات بدقة اكبر, و العينة المستعملة في هذه الدراسة هي جمع عمال مصنع نقاوس الذي يتكون من 909 عامل ينقسمون إلى عمال

[1] غريب منية: **علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 31، المجلد(أ)، جوان2009 ،ص 171-181.

دائمون و آخرون موسمين, أما أدوات البحث المستخدمة هي الملاحظة و المقابلة الحرة، الوثائق ,و تسجيل الاستمارة و الخروج بنتائج مهمة بعد انتقال المؤسسة من مرحلة الإدارة المركزية في القطاع العمومي إلى مرحلة الخوصصة .بالمقابل كشفنا بأن هناك تشابك للظروف الاقتصادية و السياسية ،على الرغم من وجود نقابات في المؤسسات العمومية إلا أنها تبقى دائما خاضعة للسلطة المركزية و لا تجرأ على عصيان الأوامر التي تتخذها السلطة السياسية ،و كانت المؤسسة تمر بظروف جد صعبة لكنها غير مثالية للعمال و انشغالاتهم مما أدى إلى ظهور احتجاجات و اضطرابات دامت 41 يوم كما أن صاحب هذه الدراسة توصل إلى أن هناك غيابات متكررة من طرف العمال و ذلك سبب ضغوطات, كما أن هذه الدراسة سجلت و كشفت عن وقوف الصراع النقابي إلى جانب العمال غياب تام المركزية النقابية . ولقد ساعدتنا الدراسة للوصول إلى الصراعات العمالية التي حدثت بعد التغيير الهيكلي للمؤسسات في الجزائر من العمومية إلى الخوصصة . كما أن هذه الدراسة أرشدتنا إلى مصطلحين مهمين في دراستنا، و هو التفاعل والتغيير على مستوى المؤسسة ،و نكشف أشكال الصراع التي تميز المؤسسة في ظل الخوصصة. [1]

[1] رفيق قروي: **علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية** – دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخوصصة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم.

ثامنا :المقاربات النظرية.

يشكل الإطار النظري أحد الأسس المحورية في الدراسات السوسيولوجية، إذ يساهم في توجيه الباحث نحو تفسير الظواهر الاجتماعية من خلال عدسة علمية محددة. وفي ضوء تنامي التحولات الاقتصادية والتنظيمية داخل المؤسسات، بات من الضروري استحضار مجموعة من النظريات التي تساعد على فهم علاقات العمل كظاهرة اجتماعية مركبة لا تنفصل عن البنية، التفاعل، والمصلحة. وعليه، انبثقت هذه الدراسة على توظيف أربع نظريات سوسيولوجية مركزية، هي: نظرية الصراع، النظرية الوظيفية، نظرية التبادل الاجتماعي، والنظرية التفاعلية الرمزية، وذلك بهدف مقاربة موضوع "علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية بميناء أرزيو – وهران" من زوايا متعددة تجمع بين البعد البنيوي والتفاعلي والنفعي. وتسمح هذه المقاربة التكاملية بتحليل ديناميات العمل داخل المؤسسة وتحولات العلاقة بين الفاعلين الاجتماعيين فيها، بما يحقق توازنًا بين التفسير الكلي والبُعد الذاتي للعلاقات المهنية.

1/النظرية الوظيفية (Functionalism) :

أ/تعريفها:

النظرية الوظيفية تنظر إلى المجتمع كمجموعة من الأنساق والعناصر المترابطة، التي يعمل كلٌّ منها لتحقيق التوازن والاستقرار داخل النظام الكلي. هذه النظرية تُركّز على التكامل، التنظيم، والتعاون بين أفراد المجتمع ومؤسساته.

ب/**أبرز روادها :**

- إميل دوركايم (Émile Durkheim) رأى أن المجتمع كالجسم الحي، كل مؤسسة تقوم بوظيفة محددة للحفاظ على تماسك الكل .في علاقات العمل، ركّز على أهمية التضامن المهني، واعتبر العمل مصدرًا للاندماج الاجتماعي .
- تالكوت بارسونز (Talcott Parsons) قدّم مفهوم "النسق الاجتماعي" ووظائفه الأربعة: الاندماج – التكيف – تحقيق الهدف – الحفاظ على النمط .يرى أن كل مؤسسة (كالأسرة، المدرسة، المؤسسة الاقتصادية) تعمل لتحقيق توازن النظام العام .كل عنصر يؤدي وظيفة ضرورية، وإن حصل اختلال، يعمل النظام على إعادة التوازن
- روبرت ميرتون (Robert Merton) ميّز بين الوظائف الظاهرة (الواضحة والمقصودة) والوظائف الكامنة (الخفية وغير المقصودة).أقر بإمكانية وجود "اختلال وظيفي" داخل النسق، لكنه لا يراه جوهريًا مثل أصحاب نظرية الصراع .

ج/العلاقة مع موضوع "علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية "وفق النظرية الوظيفية :

- العلاقات المهنية داخل المؤسسة تُفهم على أنها آلية تكامل وتنظيم بين مختلف الفئات (العمال – الإدارة).
- كل فئة تؤدي دورًا يُساهم في تحقيق أهداف المؤسسة واستمراريتها .القوانين، الأنظمة، والنقابات كلها عناصر وظيفية لتنظيم العلاقة بين الفئات المختلفة وتجنب الفوضى .

- نجاح المؤسسة الاقتصادية مرتبط بوجود توازن وظيفي بين المصالح المهنية، بحيث يؤدي كل طرف دوره دون خلل .

د/الفجوة المعرفية بين النظرية ونتائج الدراسة :

رغم أن النظرية الوظيفية تُبرز أهمية التكامل داخل المؤسسة، إلا أن نتائج الدراسة الميدانية في مؤسسة ميناء أرزيو كشفت عن جوانب لا تتماشى كليًا مع هذا الطرح بعض الإجابات الإيجابية من العمال قد تُخفي وظائف كامنة من التكيف القسري أو الخضوع للسلطة، دون وجود توازن حقيقي .غياب فعالية النقابة، أو ضعف مشاركة العمال في اتخاذ القرار، لا يُعد تعبيرًا عن تكامل وظيفي، بل عن خلل في الأدوار .

النظرية تفترض وجود انسجام طبيعي، بينما الواقع أحيانًا يُظهر وجود تعاون "شَكلي" وليس فعلي، وهو ما لا توضحه النظرية بما يكفي .بالتالي، يمكن القول إن النظرية الوظيفية تُبسّط الواقع وتغفل التوترات التي تُحرك العلاقات داخل المؤسسة، ما يُنتج فجوة معرفية تحتاج إلى سدّها باستخدام نظريات مكمّلة مثل نظرية الصراع أو التبادل.[1]

2/نظرية الصراع :

أ/تعريفها :

[1] ماركس، كارل. (2006). **رأس المال** (ترجمة فالح عبد الجبار). بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية .

نظرية الصراع هي واحدة من أهم النظريات الكلاسيكية في علم الاجتماع، وتنطلق من فرضية أساسية مفادها أن المجتمع لا يقوم على التوافق والوئام فحسب، بل هو ساحة صراع دائم بين قوى متعارضة بسبب التفاوت في الموارد والمصالح والسلطة. تعتبر هذه النظرية أن التوتر، التناقض، والصراع بين الطبقات أو الفئات أو الأفراد، ليس وضعًا شاذًا، بل هو طبيعي وجوهري في العلاقات الاجتماعية، وخاصة في إطار العمل والمؤسسة. وتؤكد النظرية أن الصراع هو القوة المحركة للتغيير الاجتماعي .

ب/رواد نظرية الصراع :

- كارل ماركس :(Karl Marx) يُعتبر المؤسس الفكري الرئيسي لنظرية الصراع، وقد ركّز على الصراع بين الطبقة البرجوازية المالكة لوسائل الإنتاج، والطبقة العاملة (البروليتاريا) التي لا تملك سوى قوة عملها. رأى ماركس أن علاقات العمل داخل المؤسسة الرأسمالية تتّسم بالاستغلال، وأن التغيير لا يأتي إلا من خلال وعي العمال بصراعاتهم الطبقية .
- ماكس فيبر :(Max Weber) طوّر مقاربة أكثر تعقيدًا لفكرة الصراع، حيث لم يربطه فقط بالاقتصاد، بل أيضًا بالسلطة، النفوذ، والمكانة الاجتماعية. رأى أن الصراع يمكن أن يحدث داخل المنظمات بسبب الفوارق في السيطرة والهيمنة البيروقراطية .
- رالف دارندورف :(Ralf Dahrendorf) أعاد صياغة نظرية الصراع في إطار سوسيولوجي حديث، مشيرًا إلى أن الصراع ينبثق من داخل البُنية التنظيمية ذاتها، وخصوصًا بين من يمتلكون سلطة اتخاذ القرار ومن يخضعون لها.

ج/ **المبادئ الأساسية لنظرية الصراع :**

- السلطة مورد نادر بحيث الصراع يتمحور حول السيطرة على الموارد (الاقتصادية، التنظيمية، أو الرمزية).
- اللامساواة أساس الصراع: العلاقات غير المتكافئة تؤدي إلى توتر دائم بين الأطراف .
- التنظيم يحمل بداخله صراعات مضمرة: حتى في المؤسسات التي تبدو مستقرة، توجد علاقات سلطة تُنتج توترات غير ظاهرة .
- الصراع مُحرّك للتغيير: لا يُنظر للصراع كتهديد، بل كقوة تؤدي إلى تطور في العلاقات والأدوار .

د/**الفجوة المعرفية بين النظرية والدراسة :**

ورغم أن نظرية الصراع تُقدّم إطارًا قويًا لتفسير التوترات داخل المؤسسة، إلا أنها لا تُعطي دائمًا أهمية كافية للبعد الفردي أو الرمزي في العلاقات، مثل الرضا الشخصي، التفاعل اليومي، أو الثقة المتبادلة. ولهذا فإن اعتماد هذه النظرية وحدها قد لا يكون كافيًا لفهم كل أبعاد علاقات العمل، مما يستدعي تكاملها مع نظريات أخرى، كالتبادل الاجتماعي أو التفاعلية الرمزية.[1]

3/نظرية التفاعلية الرمزية :

أ/تعريفها :

[1]دوركايم، إميل. (2005). **تقسيم العمل الاجتماعي** (ترجمة سليم حداد). بيروت: المنظمة العربية للترجمة.

هي اتجاه سوسيولوجي ميكروسوسيولوجي (يركز على التفاصيل الصغيرة)، يرى أن الواقع الاجتماعي لا يُفرض من أعلى، بل يُبنى من خلال التفاعلات اليومية بين الأفراد، عبر الرموز واللغة والمعاني التي يصنعها الأفراد أثناء تفاعلهم معًا .أي أن الأفراد لا يتصرفون بناءً على الحقائق الموضوعية وحدها، بل بناءً على المعاني التي يعطونها للأشياء والأدوار والمواقف من حوله.

ب/أبرز رواد النظرية :

- جورج هربرت ميد (George H. Mead) يُعتبر الأب الروحي للنظرية .ركّز على تطور الذات (Self) من خلال التفاعل الاجتماعي واللغة واللعب .قال إن الفرد يكتسب "ذاته" من خلال "أخذ دور الآخر.
- هربرت بلومر (Herbert Blumer) هو من صاغ مصطلح "التفاعلية الرمزية .لخص النظرية في ثلاث فرضيات أساسية.الناس يتصرفون تجاه الأشياء وفقًا للمعاني التي تحمله, المعاني تنشأ من التفاعل الاجتماعي, هذه المعاني تُعدّل من خلال التأويل الذاتي.
- إرفنغ غوفمان (Erving Goffman) طوّر ما يُعرف بـ"نظرية التقديم المسرحي للذات " (Dramaturgical Theory) يرى أن الحياة اليومية تشبه المسرح: كل شخص يؤدي دورًا في موقف معين، ويحاول التأثير على "الجمهور" من حوله .

ج/المفاهيم الأساسية :

- الرمز : هو أي شيء يحمل معنى، مثل الكلمات، الإيماءات، الملابس، وحتى المكاتب داخل العمل .المعنى المعاني لا تُفرض، بل تُبنى من خلال التفاعل والتجربة.
- الذات (Self) تتكوّن من خلال رؤية الآخرين لنا ومن خلال الأدوار التي نؤديها.
- الدور الاجتماعي ليس شيئًا ثابتًا بل يتم "أداؤه" بشكل يومي حسب الموقف.
- الهوية تتغير باستمرار حسب السياق والتفاعل.

د/علاقة النظرية بموضوع:

"علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية "تُعتبر هذه النظرية إطارًا مهمًا لفهم الوجه الرمزي والتفاعلي للعلاقات المهنية داخل المؤسسة. فهي لا تهتم بالبنية أو الصراع البنيوي كما في النظريات الكبرى، بل تُركّز على :كيف يفسّر العمال تصرفات الإدارة؟ ما المعاني التي يُعطونها للقوانين أو الأوامر؟ كيف يتم التفاوض الرمزي بين العمال والمديرين في الاجتماعات؟ كيف تؤثر الهوية المهنية على السلوك اليومي؟ كيف "يمثل" كل طرف دوره داخل المؤسسة أمام الآخر؟[1]

4/نظرية التبادل الاجتماعي :

أ/تعريفها :

نظرية التبادل الاجتماعي هي مقاربة سوسيولوجية تُفسّر العلاقات الاجتماعية على أنها عملية تبادل مستمر بين الأفراد، حيث يسعى كل طرف إلى تحقيق أكبر قدر من المكاسب مقابل أقل قدر ممكن من التكاليف. تفترض هذه النظرية أن الأفراد لا ينخرطون في العلاقات بشكل عشوائي

[1] ربيع، فؤاد. (2001). **المدخل إلى النظرية الاجتماعية**. بيروت: دار النهضة العربية.

أو بدافع القيم الأخلاقية فقط، بل وفقًا لحسابات عقلانية تتعلق بالربح والخسارة، والرضا أو عدمه. وهي تندرج ضمن الاتجاهات السوسيولوجية التي تُمزج بين علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، وقد ساهمت في إغناء التحليل السوسيولوجي للعلاقات المهنية والتنظيمية.

ب/روّاد النظرية :

يُعد جورج هومانس (George Homans) من أوائل من وضعوا اللبنات الأولى لهذه النظرية في خمسينيات القرن العشرين، حيث ركّز على القاعدة النفسية للسلوك الاجتماعي، مؤكدًا أن السلوك يُعاد إنتاجه إذا كانت نتائجه مجزية. ثم جاء بيتر بلاو (Peter Blau) ليوسّع نطاق النظرية، منتقلاً من التحليل الفردي إلى تحليل العلاقات المعقدة داخل المؤسسات، مشددًا على دور السلطة والتدرج الاجتماعي. أما ريتشارد إيمرسون (Richard Emerson) فقد قدّم مساهمة نظرية لافتة، من خلال تحليل علاقات التبادل من منظور القوة والتبعية، مبرزًا كيف أن السيطرة على الموارد تحدد مواقع النفوذ داخل المنظمات .

ج/الأفكار الأساسية للنظرية :

ترتكز نظرية التبادل الاجتماعي على عدة أفكار مركزية، أبرزها أن الأفراد يتفاعلون بدافع تحقيق المنافع وتفادي الخسائر، وأن العلاقات الاجتماعية تنشأ وتستمر ما دامت الفوائد المتبادلة تفوق التكاليف. كما ترى أن الثقة، الالتزام، والرضا، هي نتائج لتكرار التبادلات الناجحة. وتؤكد النظرية كذلك أن عدم التوازن في التبادل يؤدي إلى اختلال العلاقات، ويدفع بالأفراد إلى الانسحاب أو

إعادة التفاوض. كما أن النفوذ الاجتماعي يتأتى من السيطرة على الموارد النادرة أو المرغوبة من قبل الآخرين.

د/ **أهم الأسس النظرية :**

تقوم نظرية التبادل الاجتماعي على عدد من الأسس المفاهيمية، أهمها :

- العقلانية الفردية: الأفراد يتخذون قراراتهم بناءً على ما يحقق لهم أقصى منفعة ممكنة.
- المكافأة والتكلفة: كل تفاعل اجتماعي يتضمن مكاسب وتضحيات، والفرد يسعى إلى تعظيم المكافأة وتقليل التكلفة .
- المعاملة بالمثل: العلاقات تستمر عندما يكون هناك نوع من التوازن أو التبادل المتكافئ .
- الاعتماد وعدم التماثل: كلما كان أحد الأطراف أكثر اعتمادًا على الآخر للحصول على ما يريد، أصبح الطرف الآخر أكثر قوة .
- التراكم التبادلي: الثقة تُبنى على سلسلة من التبادلات المتكررة التي تحمل طابعًا إيجابيًا.[1]

التعقيب على النظريات :

يُظهر تناول علاقات العمل في ضوء النظريات السوسيولوجية المعتمدة أن هذه العلاقات لا تقتصر على مجرد توزيع للمهام داخل البنية التنظيمية، بل تعكس شبكة معقدة من الصراعات، الأدوار، التبادلات، والمعاني الرمزية. فبينما تبرز نظرية الصراع الطابع التنافسي والسلطوي لهذه العلاقات، تُسلط النظرية الوظيفية الضوء على الوظائف التكامُلية داخل المؤسسة، في حين تُركّز

[1] Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review." Journal of Management, 31(6), 874/900.

نظرية التبادل الاجتماعي على توازن المنافع كأساس للاستقرار، أما النظرية التفاعلية الرمزية فتُبرز البعد الذاتي والتفاعلي في تشكيل المعنى والهوية المهنية. ومن هذا المنطلق، فإن الإطار النظري الذي اعتمدته الدراسة لا يسعى إلى فرض تفسير وحيد للظاهرة، بل يهدف إلى تفكيكها وتحليلها في ضوء تعددية مفهومية تسمح بفهم أعمق وأشمل لعلاقات العمل كما تتجسد في الواقع الميداني للمؤسسة الاقتصادية قيد الدراسة.

الفصل الثاني: الأسس النظرية حول علاقات العمل.

تمهيد

1) **نشأة علاقات العمل.**
2) **العوامل المساعدة على تطور علاقات العمل.**
3) **خصائص علاقات العمل.**
4) **أنواع علاقات العمل.**
5) **أبعاد علاقات العمل.**
6) **إثبات علاقات العمل.**
7) **انحلال علاقات العمل.**

خلاصة .

تمهيد :

يُعَدُّ موضوع علاقات العمل أحد الركائز الأساسية في تحليل نظرية المنظمة، إذ يحظى باهتمام واسع في الدراسات التنظيمية التي تسعى إلى فهم أبعاده المختلفة وتأثيراته المتعددة. فهو ليس مجرد قضية تنظيمية داخل بيئة المنظمة، بل يتجاوز ذلك ليشمل تفاعلات معقدة تمتد إلى المجتمع والاقتصاد وحتى السياسات العامة. ويتأثر هذا الموضوع بمجموعة من العوامل، منها طبيعة الهياكل التنظيمية، وأشكال التفاعل بين العاملين والإدارة، والأنظمة القانونية والتشريعية التي تحكم سوق العمل. وبالتالي، فإن دراسة علاقات العمل لا تقتصر على تحسين الأداء داخل المؤسسات، بل تسهم أيضًا في فهم التحولات الاقتصادية والاجتماعية الأوسع، مما يجعلها مجالا غنيا بالتحليل والتطوير.

أولا :نشأة علاقات العمل :

عُرفت علاقات العمل منذ ظهور الإنسان وتطورت مع تطوره، حيث اتخذت أشكالًا وصورًا مختلفة عبر العصور، بدءًا من الحضارات القديمة وصولًا إلى الحضارات الحديثة. وقد انعكس ذلك على قيمة العمل ونظرته، بين التقدير والاحتقار، وبين التقديس والتهميش. لذا، من المهم دراسة مفهوم علاقة العمل عبر الحضارات المختلفة، بدءًا من الحضارات القديمة مرورًا بالوسطى وصولًا إلى الحديثة، لفهم طبيعتها في كل مرحلة تاريخية. في مصر القديمة، ارتبطت علاقة العمل بصناعات مثل الآجر، الإسمنت، الزجاج، والنسيج. أما في الحضارة البابلية، فقد تميزت باهتمامها بالصيد أكثر من الزراعة، وكانت من الحضارات القليلة التي حددت فيها الدولة الأجور والأسعار بموجب قوانين الملك حمو رابي. [1] أما الفينيقيون،الذين يعود تاريخهم إلى القرن الثامن والعشرين قبل الميلاد، فقد نشطوا في الصناعة والتجارة الخارجية، واشتهروا بصناعة الزجاج، المعادن، والأسلحة من ناحية أخرى، كان اليهود من أكثر الشعوب إقبالًا على العمل، حيث انخرطوا في الزراعة، وتربية المواشي، وزراعة الكروم والزيتون، وكانت علاقاتهم الاجتماعية تقوم على ثلاث ركائز أساسية: الملكية، الأسرة، والدين. أما في الحضارة الرومانية، فقد شهد الاقتصاد ازدهارًا كبيرًا، إلا أن العمل كان يعتمد بشكل أساسي على العبيد، حيث لم تكن هناك علاقة مهنية تربطهم بأسيادهم. اشتهر الرومان بحبهم للعمل الزراعي، بينما احتقروا الأعمال اليدوية الأخرى[2]، فكان الأعيان يقضون معظم أوقاتهم في أراضيهم. أما الصناعة، فقد بدأت داخل البيوت لتلبية

[1] إسماعيل سفر: **تاريخ الوقائع والأفكار الاقتصادية**، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مطبعة جامعة حلب، حلب، 1987، ص308.

[2] حصية سليمان : **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، ديوان لمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 10- 11.

احتياجات العائلات، ثم توسعت لاحقًا لتشمل الصناعات المنجمية .فالعمل الدنيوي دون إيمان يصبح مجرد حركة بلا روح وهروب من الغاية الحقيقية للحياة. لذلك لم يقتصر القرآن الكريم على الحثّ على العمل والسعي لاكتساب الرزق بالطرق المشروعة، بل جعله مراتب تتفاوت في الجزاء تبعًا لدرجة الإتقان والإخلاص فيه . [1]

أما في السنة النبوية، فقد احتل العمل مكانة بارزة في أقوال وأفعال الرسول صلى الله عليه وسلم، حيث أشاد به وشجّع عليه، مبشّرًا العاملين بفضل الله وثوابه. وسارت الأنظمة والعلماء على هذا النهج، داعمين العمل والنشاط كركيزة أساسية في بناء المجتمع .وخلال العصور الوسطى، كان النظام الإقطاعي هو السائد، حيث امتلك الأسياد مساحات زراعية شاسعة استغلوا فيها العمال الأقنان، الذين كانوا ملزمين بالإقامة في الأراضي وعدم مغادرتها إلا بإذن السيد. وكان من واجباتهم دفع الضرائب والإيجارات للدولة للسيد مالك رغم قسوة هذا النظام، فقد كان يقوم على الولاء المتبادل، حيث يدافع التابعون عن سيدهم في مواجهة الاعتداءات، بينما يوفّر لهم الحماية ويمنحهم بعض الحرية في ممارسة أنشطتهم الخاصة، خاصة مع تطور المدن وازدهارها وفي النهاية، يُعدّ قانون تنظيم علاقات العمل من أهم القوانين في مجال العمل، حيث نشأ لحماية العمال من تعسف أصحاب العمل، وسعى إلى الحد من استغلال الرأسمالية للطبقة العاملة[2].

[1] أونيس عبد المجيد أونيس: **إدارة العلاقات الإنسانية(مدخل سلوكي)**، دار اليازوري العلمية للنشر، ط1،عمان، الأردن، ، 8000ص402- 403.

[2] حصية سليمان: **نفس المرجع ص**11 .

ثانيا :العوامل المساعدة على تطور علاقات العمل:

شهد النظام الاقتصادي والاجتماعي تطورًا كبيرًا في مختلف المجالات، مما أدى إلى تعقيد العلاقات والعمليات المرتبطة به، الأمر الذي استدعى البحث عن حلول تواكب هذا التطور ووضع ضوابط تحمي مصالح جميع الأطراف. وقد أدى الاعتماد المفرط على سلطة الإدارة في تنظيم علاقات العمل إلى ظلم العمال، مما أثر سلبًا على أوضاعهم المادية والاجتماعية، ودفعهم إلى مواجهة مستمرة مع أصحاب العمل للدفاع عن حقوقهم وتحسين ظروفهم. واستجابة لهذه التحديات، تدخلت الدولة لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وحماية الحقوق المكتسبة، والسعي إلى تحقيق توازن اقتصادي يسهم في تهدئة الصراع وضمان مصالح الجميع. [1]

العوامل السياسية والاقتصادية :

كان لتدخل الدولة في سن القوانين المنظمة لمختلف جوانب علاقات العمل أثر إيجابي على الطبقة العمالية خاصة مع تمكن هذه الفئة من أن تصبح قوة مؤثرة في مجريات الأحداث وصنع السياسات العامة والاجتماعية في مجال التوظيف وقطاع العمل. وقد ساهمت هذه التجمعات العمالية بدورها في المشاركة المباشرة في صياغة القوانين لضمان تحقيق مطالبها لم يقتصر تدخل الدولة على رفع الظلم الذي كان يمارسه أصحاب العمل على العمال، بل كان مدفوعًا أيضًا بمخاوف الحكومات من تنامي نفوذ الطبقة العمالية وسعيها للوصول إلى السلطة، خاصة

[1] خضر زكريا: **المدارس الاجتماعية المعاصرة**، مطبعة الرياض، دمشق ،1986-1985 ص 379-406.

بعد أن بدأت بتنظيم نفسها وتنسيق جهودها بشكل منهجي[1]. ولهذا سارعت الحكومات والأحزاب الحاكمة إلى حماية مصالحها من خلال وضع أطر قانونية وتنظيمية تهدف إلى إعادة التوازن بين الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج والطبقة العاملة، وذلك عبر منح العمال بعض الحقوق. ويظهر ذلك في الطبيعة الإلزامية لبعض الإجراءات التي نصت عليها القوانين، مثل حماية الأجور، وتوفير الأمن والسلامة في أماكن العمل، وغيرها من التدابير التي تضمن حقوق العمال[2]

***<u>اتجاه الدولة نحو التوجيه والتخطيط الاقتصادي:</u>**

تبنّت الدولة نهج التخطيط الاقتصادي وعملت على تأميم بعض المؤسسات الصناعية الكبرى التي تضم أعدادًا كبيرة من اليد العاملة، مما أدى إلى تغيير دورها التقليدي. فبعد أن كان يقتصر على الإشراف على تطبيق القوانين والتدخل في النزاعات بين العمال وأرباب العمل، أصبحت الدولة لاعبًا رئيسيًا في تنظيم سوق العمل وإدارته. ونتيجة لذلك، تحولت العديد من علاقات العمل من كونها قائمة على التعاقد الحر بين الأطراف إلى علاقات يحكمها الإطار القانوني والتنظيمي، ما عزز دور الدولة في ضبط التوازن بين حقوق العمال ومتطلبات الإنتاج[3].

[1] حصية سليمان: **التنظيم القانوني لعالقات العمل في التشريع الجزائري**، ديوان لمطبوعات الجامعية، الجزائر، ،1998 ص 10/ 11 .

[2] نفس المرجع: ص 404-405.

[3] نفس المرجع: ص405-406.

***تخوف النظم الرأسمالية من تأثير المد الاشتراكي :**

هذه الأفكار الاشتراكية التي بدأت تعرف انتشارا واسع بعد نجاح الثورة البلشفية 1917 واعتماد المناهج الاشتراكية في التنظيم الاقتصادي كالتخطيط واشتراك العمال بصفة مباشرة في أداة واستغلال وسائل الإنتاج ,ومنحهم صلاحيات واسعة جعلتهم المسيرين والمستفيدين من مختلف الممتلكات الموضوعة تحت تصرفهم .ومن هذا يظهر أن تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل قد تحكمت فيه عدة عوامل سياسية واقتصادية مباشرة ,مما جعل أحكام قانون العمل والعلاقات المتمخضة عنها تتطور بسرعة كبيرة من بلد إلى آخر نظام للتأثيرات المتفاوتة في كل دولة ونظرا لمدى اهتمام كل دولة بالطبقة العمالية من مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والمهنية[2].

***العوامل الاجتماعية و المهنية:**

أ. لعبت الطبقة العمالية دورًا محوريًا في تطور قوانين العمل منذ بداياتها، حيث كانت الضغوط التي مارسها العمال على أصحاب العمل والدولة عبر مختلف المراحل عاملاً رئيسيًا في دفع الدولة إلى التدخل لتنظيم علاقات العمل ووضع تشريعات تحمي حقوقهم. وقد اتخذت هذه الضغوط أشكالًا متعددة، أبرزها الإضرابات والاحتجاجات والمفاوضات الجماعية، مما أجبر الحكومات على الاستجابة لمطالبهم المتزايدة. ومع مرور الوقت، لم تقتصر مطالب العمال على الحقوق الأساسية مثل الأجور العادلة وساعات العمل المحددة وظروف العمل الآمنة، بل

[1] أونيس عبد المجيد أونيس :مرجع سبق ذكره، ص 105

تطورت لتشمل حقوقًا اجتماعية أوسع، مثل الضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي، والإجازات المدفوعة، وتحسين بيئة العمل، مما ساهم في إرساء أسس العدالة الاجتماعية في سوق العمل[1].

***المطالب الأساسية التقليدية :**

تركزت هذه المطالب في البداية بشكل أساسي على حماية الأجور والحفاظ على القدرة الشرائية، مع العمل المستمر على تجسيد ذلك. ضمان استمرارية الدخل بنفس المستوى في حالات تخفيض ساعات العمل أو الفقدان الجزئي للوظيفة كذا حماية العمال من التسريح التعسفي، سواء كان فرديًا أو جماعيًا، ومن الفسخ الأحادي لعقود العمل.إضافة إلى تحسين ظروف العمل، سواء من حيث تقليل ساعات العمل اليومية أو وضع تنظيمات عملية تصب في مصلحة العمال .[2]

***المطالب الإجتماعية الحديثة :**

شهدت مطالب العمال تطورًا ملحوظًا على مر الزمن، فلم تعد تقتصر على تحسين ظروف العمل من حيث الأجور وساعات العمل والسلامة المهنية، بل امتدت إلى المطالبة بالمشاركة الفعلية في إدارة المؤسسات واتخاذ القرارات المؤثرة على بيئة العمل. وقد برز هذا الاتجاه بشكل واضح، بغض النظر عن الطبيعة القانونية للمؤسسة، حيث سعى العمال إلى اعتماد أساليب جديدة تضمن

[1] مصطفى جلال القرشي: **شرح قانون العمل الجزائري**، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء الأول، 1984، ص17.

[2] د. ابراهيم زكي أخلوخ: **شرح قانون العمل الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1982، ص03 .

لهم دورًا جوهريًا في عمليات التسيير، مثل نموذج **التسيير الذاتي**، الذي يمنحهم صلاحيات أوسع في تنظيم العمل واتخاذ القرارات المتعلقة به.[1]

ولم تبقَ هذه المطالب محصورة داخل حدود المؤسسة المشغّلة فقط، بل تجاوزت ذلك إلى نطاق أوسع، لتصل إلى المستويات العليا في الدولة وحتى إلى الساحة الدولية. وقد ساهم في هذا التطور بروز **الشركات متعددة الجنسيات**، التي أعادت تشكيل خريطة سوق العمل العالمي، مما دفع العمال إلى المطالبة بنظام عادل لتوزيع فرص العمل وتحقيق تكافؤ الفرص بين القوى العاملة في مختلف الدول. وأصبحت هذه المطالب تعكس رغبة العمال في إرساء علاقات عمل قائمة على العدالة والمساواة، مما يعزز بيئة عمل أكثر إنسانية، ويزيد من تحفيزهم ويرفع من مستوى إنتاجيتهم

ومن السمات البارزة لهذه المطالب أنها حملت طابعًا جماعيًا، حيث أدرك العمال أن تحقيق أهدافهم لا يمكن أن يتم بشكل فردي، بل يتطلب تكاتف الجهود وتنظيم الحركات العمالية والنقابية للدفاع عن حقوقهم بشكل أكثر فعالية. وقد أدى هذا الوعي الجماعي إلى التأثير المباشر على القوانين المنظمة لعلاقات العمل، مما أسهم في تحسين التشريعات التي تحكم العلاقة بين العمال والإدارة داخل المؤسسات، وساهم في تعزيز ثقافة الحوار والمفاوضات الجماعية كوسيلة أساسية لتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل . [2]

***العوامل الفقهية والدولية:**

[1] د. همام محمد محمود زهران: **قانون العمل (عقد العمل الفردي)**، دار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص12.

[1] أونيس عبد المجيد أونيس :مرجع سبق ذكره ص 409.

سلط الفقهاء والخبراء والدارسون في مجال علاقات العمل الضوء على أوجه القصور في النظم القانونية التي تنظم هذه العلاقات، ومدى توازن الحقوق والالتزامات بين العمال وأصحاب العمل. وكان الهدف من ذلك هو تعزيز تطور تنظيم علاقات العمل من خلال تصحيح هذه الأوضاع واقتراح الحلول المناسبة لها. كما لعبت المنظمات الدولية المتخصصة، مثل منظمة العمل الدولية، دورًا محوريًا في تطوير وتوسيع نطاق تنظيم علاقات العمل، وذلك عبرالاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تهدف إلى تقنين بعض الجوانب المهنية وضمان التزام الدول المصادقة عليها بتطبيقها ’وبناءً على ذلك، فإن التطور المستمر لقانون العمل لم يكن نتيجة عامل واحد، بل نتج عن تفاعل عدة عوامل ذات أهداف وأبعاد مختلفة، اجتمعت لصياغة قانون عمل حديث يضع العلاقات الإنسانية في صلب أولوياته، ويلبي متطلبات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المعاصرة .[1]

ثالثا: خصائص علاقات العمل:

تتميز علاقات العمل عن غيرها من العلاقات الأخرى بعدة خصائص، وذلك تبعًا للتغيرات والتحولات التي شهدتها المؤسسة الاقتصادية. ويمكن تلخيص هذه الخصائص فيما يلي :

***علاقات إنسانية واجتماعية:**

تنظمها قواعد قانونية تضعها الدولة نظرًا لأهميتها الاجتماعية، حيث تربط بين العمال وأرباب العمل ضمن إطار النشاط المهني والاقتصادي.

[1] رشيد واضح: مرجع سبق ذكره، ص 15 .

***علاقات جماعية في تكوينها وتطبيقها:**

تنشأ هذه العلاقات بإرادة ممثلي العمال من خلال اتفاقات جماعية تُبرم بشكل رضائي، وتهدف إلى تنظيم الروابط المهنية المشتركة وفقًا للقوانين والاتفاقيات الجماعية. ويرى فقهاء قانون العمل أن علاقات العمل تتخذ طابعًا جماعيًا بشكل تلقائي، حيث لا تقتصر العلاقة بين العامل ورب العمل على القواعد القانونية فقط، بل تخضع أيضًا لتأثير موازين القوى بين النقابات العمالية من جهة، ومنظمات أرباب العمل من جهة أخرى، وما ينتج عن هذه العلاقات من اتفاقيات عمل جماعية وتسوية النزاعات من خلال التوفيق والتحكيم أو حتى عبر ممارسة الحق في الإضراب.[1]

***علاقات اقتصادية:**

تسهم في تنظيم عملية الإنتاج وتلبية الاحتياجات الاقتصادية للأفراد والمجتمع.

***علاقات ذات مردود فردي وجماعي:**

تؤدي إلى تحقيق الاستقرار في بيئة العمل، مما ينعكس إيجابيًا على الإنتاج من حيث الكم والنوع

وبالاستناد إلى التعريف الجزائري لقانون العمل باعتباره مجموعة القواعد القانونية التي تنظم أحكام عقد العمل، يمكن تعريف عقد العمل بأنه اتفاق يلتزم بموجبه العامل بالعمل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل مقابل أجر. [2]

[1] أحمد حسن البرعي ,**علاقات العمل الجماعية في القانون المصري (النقابات)** ,دار الفكر العربي ,القاهرة ,مصر,1976 ص 10.

[2] مليكة عرعور : **سوسيولوجيا علاقات العمل** , دار مجدلاوي للنشر والتوزيع, ط 1 عمان ,الاردن ,2014 ص 22-23.

رابعا :أنواع علاقات العمل:

*علاقات العمل غير الرسمية:

تشمل هذه العلاقات التفاعلات والاتصالات التي تحدث بين الإدارة والعمال، والتي لا تحددها القوانين والإجراءات الرسمية، بل تنشأ بناءً على الميول والاتجاهات والمصالح الشخصية للأفراد داخل بيئة العمل. تنشأ هذه العلاقات لعدة أسباب، حيث يفضل العمال العلاقات غير الرسمية على الرسمية، لأنها تتماشى مع ميولهم واتجاهاتهم الشخصية تهدف العلاقات غير الرسمية إلى كسر القيود التي تفرضها العلاقات الرسمية، والتي يخدم أرباب العمل من خلالها مصالحهم وأهدافهم . الإحباط المادي والنفسي والاجتماعي، خاصة في المجتمعات الرأسمالية، يدفع العمال إلى تكوين علاقات غير رسمية، حيث تساهم في رفع معنوياتهم، وتعزز استقلاليتهم، وتلبي احتياجاتهم النفسية والاجتماعية . تلعب هذه العلاقات دورًا مهمًا في مواجهة الظلم الناتج عن القوانين التعسفية التي يضعها أصحاب العمل لحماية مصالحه وفقًا للبروفيسور "زوريك" في كتابه العمال في المجتمع الصناعي، فقد قام عمال مصانع القطن في إنجلترا بتشكيل جماعات غير رسمية لحماية مصالحهم، ومواجهة القيود الاجتماعية والمادية التي عانوا منها لفترات طويلة[1].

*علاقات العمل الرسمية :

[1] إبراهيم زكي أخنوخ: **شرح قانون العمل الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، ط8، الجزائر، 1982، ص12.

تمثل هذه العلاقات الإطار الذي تنظمه القوانين الرسمية للمؤسسة الصناعية، والتي غالبًا ما تصب في مصلحة أصحاب العمل أو الإدارة. وتهدف هذه القوانين إلى ضمان تحقيق الأهداف الإنتاجية للمؤسسة، وتحسين الكفاءة، وضمان استمرارية العمل وفق معايير محددة تحدد القوانين الرسمية في المؤسسات الصناعية الأدوار الوظيفية للأقسام المختلفة[1].

خامسا :ابعاد علاقات العمل من المنظور السوسيولوجي:

تُعَدّ علاقة العمل ظاهرة اجتماعية متعددة الأبعاد، تتسم بطابع رسمي وشكلي، وفي الوقت ذاته تحمل بُعدًا سوسيو–تنظيميًا ناتجًا عن التفاعل بين العامل وصاحب العمل. وتعتمد هذه العلاقة على ثلاثة أبعاد أساسية، وهي:

***البعد التنظيمي أو المؤسسات :**

يعكس هذا البعد الإطار المكاني للعمل، حيث تتجسد فيه التفاعلات التنظيمية بين طرفي علاقة العمل وفقًا لمجموعة من القيم التنظيمية المعتمدة. كما يتحدد في هذا السياق نوع النشاط الذي يمارسه العامل ومستواه التنظيمي داخل المؤسسة، مما يحدد نمط الممارسات التنظيمية المطلوبة منه. إضافة إلى ذلك، يحدد هذا البعد مدى السلطة التنظيمية المخولة للعامل لأداء مهامه بكفاءة، وذلك وفقًا للهيكل التنظيمي للمؤسسة.

[1] غريب منية: **علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 31، جوان، ، 2009ص176.

***البعد التعاقدي :**

يشير هذا البعد إلى الطابع القانوني الذي تكتسبه علاقة العمل بناءً على عقد مكتوب أو غير مكتوب بين العامل وصاحب العمل، مما يضفي عليها صفة رسمية واتفاقية. ونتيجة لذلك، تصبح علاقة العمل خاضعة للأطر القانونية، ما يحدّ من تأثير العوامل العاطفية والإنسانية في أداء المهام، مما يجعل تقييم الأداء أمرًا ممكنًا ومنهجيًا ..[1]

***بعد التراضي :**

يؤكد هذا البعد على أهمية رضا العامل عن طبيعة عمله ومستوى الأجر الذي يتقاضاه، حيث يعزز ذلك من التفاني في الأداء والإتقان في العمل. كما يسهم التراضي في بناء الثقة المتبادلة بين الطرفين، مما يقلل من الشعور بالاستغلال أو الانحياز القانوني لأحد الأطراف، ويضمن استمرارية العلاقة المهنية بشكل مستقر ومتوازن[2].

سادسا :إثبات علاقة العمل :

يمكن إثبات علاقة العمل أو عقد التوظيف بأي وسيلة متاحة، وفقًا لما تنص عليه القوانين المنظمة لعلاقات العمل. وتتميز طرق إثبات هذه العلاقة باختلافها عن وسائل الإثبات المعتمدة في المعاملات المدنية والتجارية، نظراً لتنوع أساليب انعقادها، سواء من خلال عقد مكتوب أو غير مكتوب.تتحقق علاقة العمل بمجرد قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر، مما يعني أن وسيلة

[1] إحسان محمد الحسن: مرجع سبق ذكره، ص 92.

[2] مليكة عرعور: **سوسيولوجيا علاقات العمل**، دار مجدلاوي لنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2014 ،2015/ ص22- 23.

إثباتها تعتمد على طبيعة التعاقد. فإذا كان هناك عقد مكتوب، يكون الإثبات بالرجوع إلى الوثيقة الأصلية أو نسخة مطابقة لها. أما في حال عدم وجود عقد مكتوب، فيمكن اللجوء إلى مختلف وسائل الإثبات، مثل الشهادة، والقرائن، واليمين، وغيرها وعلى الصعيد العملي، توجد أدوات إثبات قوية، من بينها ملف العامل الذي يحتفظ به صاحب العمل، والذي يتضمن وثائق متعددة. كما يمكن الرجوع إلى جهات رسمية ذات صلة، مثل مصلحة الضرائب والضمان الاجتماعي، حيث يلتزم صاحب العمل بسداد الاقتطاعات الشهرية من الأجور والمرتبات. بالإضافة إلى ذلك، تعد قسيمة الأجر دليلاً قوياً على وجود علاقة العمل، إذ يتوجب على صاحب العمل تسليمها للعامل بشكل دوري في بعض الحالات، تنشأ علاقة العمل بشكل شفهي، خاصة في الوظائف المؤقتة، حيث قد لا يلتزم صاحب العمل بالتصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي أو سداد المستحقات الضريبية. وتنتشر هذه الحالات بشكل ملحوظ في بعض القطاعات، مثل العمل الموسمي في المناطق الريفية.[1]

سابعا : انحلال علاقة العمل :

تُعد علاقة العمل من العلاقات التعاقدية التي تربط العامل بالمؤسسة المستخدمة وفق إطار قانوني ينظم الحقوق والواجبات بين الطرفين. غير أن هذه العلاقة ليست دائمة بالضرورة، إذ يمكن أن تنحل لأسباب مختلفة، سواء كانت إرادية من أحد الطرفين أو كليهما، أو لظروف خارجة عن إرادتهما. وقد أخذ المشروع بجميع الأسباب التي تؤدي إلى انحلال علاقة العمل كما هو معمول

[1] مليكة عرعور : مرجع سبق ذكره 24-25.

به في المنظومة القانونية التقليدية، سواء في قانون الوظيفة العمومية، قانون العمل، أو القانون الأساسي العام للعامل[1].

***أسباب انحلال علاقات العمل :**

تنقسم الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل إلى نوعين رئيسيين :

1/الأسباب الإرادية :

وهي الحالات التي يكون فيها إنهاء علاقة العمل نتيجة لقرار صادر عن أحد الطرفين (العامل أو المستخدم) أو كليهما باتفاق مشترك. وتستند هذه الحالات إلى الطبيعة التعاقدية لعلاقة العمل، التي تقوم على مبدأ الالتزام المتبادل بين الطرفين. يمكن أن يتم الانحلال وفقًا للطرق التالية:

- **اتفاق الطرفين على إنهاء العلاقة:**

في بعض الحالات، قد يتفق العامل والمؤسسة المستخدمة على إنهاء علاقة العمل بموجب اتفاق مشترك، ويتم ذلك غالبًا بموجب تسوية ودية تضمن حقوق الطرفين، مثل تعويضات نهاية الخدمة أو شروط مغادرة العامل.

- **إنهاء العقد بإرادة العامل الاستقالة :**

[1] محمد الصغير بعلي: **تشريع العمل في الجزائر**، دار العلوم للنشر و التوزيع، دون طبعة، عنابة، الجزائر،2000 ,ص45,44 .

يحق للعامل إنهاء عقد العمل من طرفه من خلال تقديم استقالة كتابية، ويشترط أن يلتزم بفترة إشعار مسبق تحددها القوانين والاتفاقيات الجماعية المبرمة بين العمال وأصحاب العمل.

في بعض الحالات، قد يتقدم العامل باستقالته الفورية إذا توفرت أسباب قاهرة، مثل التعرض لمعاملة غير عادلة، أو انتهاك حقوقه المهنية، أو وجود ظروف غير ملائمة للعمل.

تخضع الاستقالة لبعض الإجراءات الإدارية لضمان عدم الإضرار بالمؤسسة المستخدمة، مثل تقديم إشعار مسبق وموافقة المستخدم عليها، باستثناء حالات خاصة يكون فيها للعامل الحق في المغادرة الفورية.

- **إنهاء العقد بإرادة المستخدم التسريح أو الفصل :**

يحق للمؤسسة المستخدمة إنهاء عقد العمل، إلا أن هذا الحق ليس مطلقًا، بل يخضع لضوابط قانونية تحمي حقوق العامل. ويمكن أن يتم التسريح في الحالات التالية:

التسريح التأديبي :إذا ارتكب العامل خطأ جسيمًا يخل بواجباته المهنية، مثل السرقة، الغش، إفشاء أسرار العمل، أو عدم الامتثال للتعليمات الداخلية.

التسريح لأسباب اقتصادية :عندما تواجه المؤسسة المستخدمة صعوبات مالية خطيرة تستدعي تخفيض عدد العمال، كإعادة الهيكلة أو تقليص النفقات. في هذه الحالة، يُشترط على المستخدم تقديم مبررات قانونية والتأكد من احترام حقوق العمال المشمولين بالتسريح.[1]

2/الأسباب اللاإرادية :

وهي الحالات التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل دون تدخل إرادي من أي من الطرفين، وإنما نتيجة لعوامل خارجة عن إرادتهما، مثل العوامل الزمنية أو الظروف القانونية القاهرة. ومن بين هذه الأسباب:

- **البطلان أو الإلغاء القانوني :**

تنتهي علاقة العمل قانونيًا إذا ثبت أن العقد غير قانوني منذ البداية، كأن يكون العامل غير مؤهل قانونيًا لشغل المنصب، أو أن يكون التعاقد قد تم بناءً على معلومات مزورة.

- **انتهاء مدة العقد المحدد المدة :**

إذا كان عقد العمل مُحدد المدة، فإن علاقة العمل تنتهي تلقائيًا عند انتهاء المدة المتفق عليها، ما لم يتم تجديده باتفاق جديد بين الطرفين.

- **العزل أو الفصل القانوني :**

[1] مرجع سبق ذكره: أحمية سليمان، ص90-91 .

يمكن أن تنتهي علاقة العمل بقرار إداري أو قضائي يقضي بعزل العامل من منصبه، وذلك في حالات معينة، مثل الإدانة بجريمة مخلة بالشرف، أو عدم الكفاءة المهنية بعد استيفاء جميع الإجراءات القانونية المتعلقة بتقييم الأداء.

- **العجز الكامل عن العمل :**

يُعتبر العجز التام عن العمل من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل تلقائيًا، ويحدث ذلك إذا أصيب العامل بإعاقة دائمة تمنعه من أداء مهامه الوظيفية، ويثبت ذلك بتقارير طبية معتمدة وفقًا لما يحدده التشريع.

- **إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة :**

إذا توقفت المؤسسة المستخدمة عن العمل لأسباب قانونية، كإعلان الإفلاس أو التصفية، فإن ذلك يؤدي إلى إنهاء جميع عقود العمل الخاصة بالعاملين فيها. غير أن التشريع العمالي الجديد، وفقًا للمادة 81 من القانون رقم 90-11، نصّ على أنه في حال تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى علاقات العمل قائمة مع المستخدم الجديد.

- **التقاعد :**

يُعتبر بلوغ العامل سن التقاعد من الحالات الطبيعية التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، حيث يتم إحالته إلى التقاعد مع منحه الحقوق التقاعدية المستحقة وفقًا للنظام الاجتماعي المعمول به.

- **الوفاة :**

تنتهي علاقة العمل بوفاة العامل، إذ يسقط التزامه المهني بوفاته، ويتم التعامل مع مستحقاته وفقًا للقانون المعمول به لضمان حقوق ذويه أو ورثته[1].

[1] همام محمد محمود زهران: **قانون العمل – عقد العمل الفردي** ،- دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص64-65.

***خلاصة :**

تُعد علاقات العمل عنصرًا أساسيًا في بيئة المنظمات، حيث تسهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وتعزيز استقرارها واستمراريتها. و نظرًا لأهميتها، من الضروري أن تحظى هذه العلاقات باهتمام خاص، لما لها من تأثير مباشر على المسار المهني والاجتماعي للعامل، وكذلك على أداء المؤسسة ككل.

تنشأ علاقات العمل بمجرد استكمال إجراءات التعاقد وفقًا للشروط والأحكام المنصوص عليها في القوانين والتشريعات المعمول بها، إذ تهدف إلى تحديد وتنظيم الحقوق والواجبات المتبادلة بين العامل وصاحب العمل، مما يضمن بيئة عمل متوازنة تقوم على العدالة والوضوح.[1]

[1] الداوي الشيخ **تحليل اثر التدريب و التحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الاسلامية** مجلة الباحث مجلة علمية محكمة سنوية تصدر على جامعة ورقلة كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية العدد السادس ص 09.

الجانب الميداني

الفصل الثالث : واقع علاقات العمل في مؤسسة ميناء ارزيو .

تمهيد.

1) تقديم شامل لمؤسسة ميناء ارزيو .
2) مجالات الدراسة .
3) مجتمع و عينة الدراسة .
4) منهج الدراسة .
5) أدوات جمع البيانات .
6) تحليل وتفسير بيانات الدراسة .
7) مناقشة نتائج الدراسة

أ–مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.

ب–مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.

ج–مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربات النظرية .

8) النتائج العامة .

خلاصة .

تمهيد

يعد تحليل وعرض النتائج من الفصول الأساسية في أي بحث ميداني حيث يتم من خلاله تقديم وصف شامل ودقيق للميدان الذي أجري فيه البحث،مع عرض المعطيات التي تم جمعها وتحليلها وفقا للأدوات المنهجية المعتمدة وفي هذا الإطار سيتم في هذا الفصل تقديم تعريف عام بالمديرية باعتبارها الميدان الذي تم فيه إجراء الدراسة ومجالها المكان والزمان بالإضافة إلى إبراز البنية التنظيمية من خلال ذكر فروعها المختلفة ومهامها.

أولا :مجالات الدراسة:

1/المجال المكاني:

أ. تقديم مؤسســـة ميناء أرزيـــــو: EPA



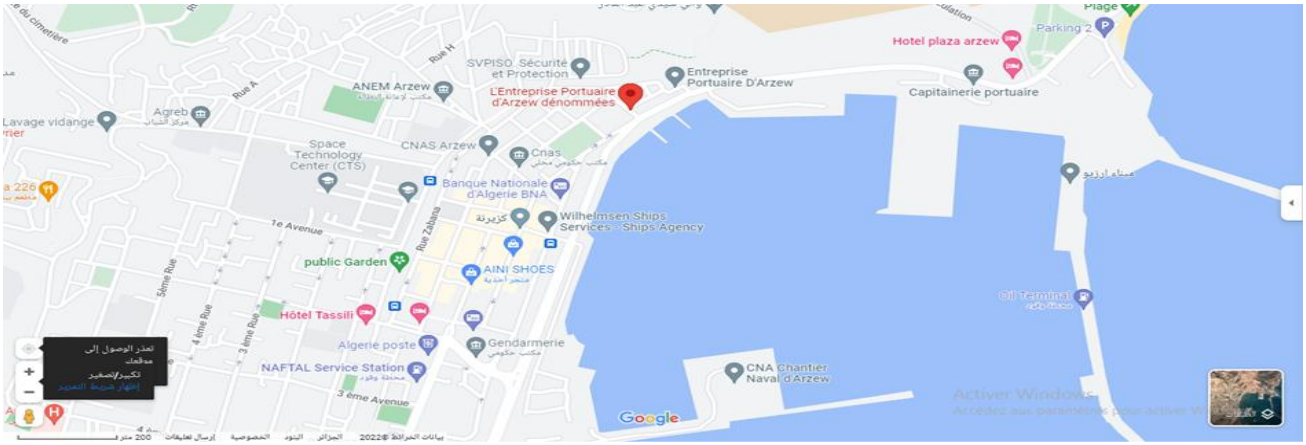
إن إنشاء ميناء ارزيو يعود إلى العصر الروماني أين كانت تسميته ب " بورتس ماقنوس " وكان لهذا المرسى ميزات استثنائية ، إذ يسمح له موقعه الاستراتيجي بان يصب في سهول كل من "سيق وهابرا " لقد شهد ميناء ارزيو أعمال مختلفة فيما يخص عملية توسعه وتطويره ، حيث أصبح مع انطلاق الوحدات البيتروكيمياوية ميناء مختص في المتاجرة بمجال المحروقات ,هذا الميناء، الذي بني مؤخراً (1978/1975)، يشكل جزءاً أساسياً من سلسلة النقل البحري التي تنتهجها شركة .G.N.L تم تحميل الميناء لأول مرة من قبل G.N.L في عام 1978. ويضمن هذا الميناء بالإضافة إلى نشاطه الغازي، إزالة منتجات أخرى مثل النفط الخام والكثافةG.P.L والأمونيا السائلة.

وقد احتل هذان الموانئ المرتبة الأولى في الموانئ الوطنية على مدى السنوات العديدة الماضية على نطاق الموانئ الكبيرة في منطقة البحر الأبيض المتوسط مما يشكل ربطا أساسيا في سلسلة النقل البري والبحري للمحروقات.

يوفر الميناءان اللذان تم اختيارهم الموقع هما قدرات إنتاجية مهمة للغاية بالنظر إلى المرافق التي تم إنشائها. وأسندت إدارة هذين الميناءين في عام 1982 إلى شركة ميناء أرزيو (المرسوم رقم 82288)المؤرخ 14 آب/أغسطس 1982 الذي أنشئ بموجبه شركة ميناء أرزيو.

أنشئت في 14 آب/أغسطس 1982 بموجب المرسوم رقم 82288 في شكل شركة اشتراكية ذات طابع اقتصادي. وقد تحولت مؤسسة ميناء أرزيو المسماة "E.P.A" منذ 25 كانون الأول/ديسمبر 1989 إلى المؤسسة الاقتصادية العامة. وقد حدد رأسمالها بمبلغ 150 مليون دينار جزائر ي بموجب قرار مجلس التخطيط الوطني رقم 053 المؤرخ 21 آذار/مارس 1989، وهو حاليا 15.8مليار دينار مملوكة بالكامل للمساهم الوحيد، Group Services portuaire تسمى « SERPORT/Spa »,الشركة مسؤولة عن إدارة وتشغيل وتطوير ميناءين (2) أرزيو وبطيوة، هذه الموانئ هي المنفذ الرئيسي للمحروقات المصدرة على امتداد 22 كم غرب خليج أرزيو، وهذه الموانئ هي نقطة الخروج الرئيسية صدرت من الجزائر. وقد تم التصديق عليها منذ عام 2004 وفقا لما يلي:

- القواعد الدولية المتعلقة بالملاحة البحرية.
- مدونة نظام الموانئ الأمنية الدولية ".I.S.P.S"



كما يحتل ميناء ارزيو الصدارة بين الموانئ الجزائرية من حيث حمولة السفن الإجمالية والمقدرة ب 62560458 طن ويقوم بتصدير أكثر من 60 % من المحروقات الوطنية ويساهم بقدر كبير في تمويل الخزينة العامة للدولة.

وتتمتع ميناءا أرزيو وبطيوة، اللذان يتمتعان بموقع مثالي، بقدرات إنتاجية هامة جدا يفضلها وجود مرافق عاملة ومتكيفة مع حركة المرور التي تتولى زمامه العدة سنوات، كانت الموانئ الوطنية الرائدة بنسبة 52٪ من إجمالي حركة النفط والغاز الوطنية. تم اعتماد الشركة منذ 25 يونيو 2014 وفقًا لمعيار « iso9001 version 2008 » لنظام إدارة الجودة «SMQ» الذي تم تغييره إلى معيار « iso9001version 2015/2018 ».

***الإطار القانوني لمؤسسة ميناء أرزيو:**

في سنة 1974 وعلى أثر المرسوم رقم 74/71 والمؤرخ في 16نوفمبر1974 تم فصل مؤسسة ميناء أرزيو بعدما كانت تابعة لمؤسسة ميناء وهران لتصير مؤسسة وطنية مستقلة ذات خدمات خاصة.

***شركة ميناء في أرزيو :**

، شارع العربي التبسي46 B.P n° العنوان : أرزيو.

الهاتف: 12 03 41

الفاكس41792400 (0)213+

البريد الالكتروني: direction.generale@arzewports.com

تتوفر مؤسسة ميناء ارزيو على منشئات تساهم بقدر كبير في دفع النشاط وهي مبنية كالأتي :

المنشات	ميناء ارزيو	ميناء بطيوة
عدد المراكز	08مراكز	**10مراكز و9 تحت التشغيل**
مجموع طول المراكز	1730 متر طولي	**4520متر طولي**
عمق الماء(الأقصى والأدنى)	14.90متر/ 9.20 متر	**23متر /13.50متر**
قدرة الاستقبال	تختلف باختلاف المراكز	**تختلف باختلاف المراكز**
المسطح المائي المحمي	153هكتار	**192.5 هكتار**
الممر المائي للسفن	300متر	**الممر الغربي400م** **الممر الشرقي400م**
مساحة التفريغ	24متر	**36 هكتار**

يحتوي كل ميناء على تجهيزات ومنشآت تسهل من تأدية مهامه كما هو الحال بالنسبة لميناء أرزيو .

حيث يتوفـــر على:

- عمق الماء 20 متر.

-ميناء التجارة يضم الميناء ثلاثة أرصفة أو مراطم :

-سطوح ترابية وأرصفة منشاة البحر كرصيف عائم به8 مراكز.

. الرصيف02: هو مرطم صيد و عمق الماء 4و50 متر.

الرصيف03: عدد المراكز هي 5و عمق الماء 4,30متر /7,40متر و المجموع الخطي للمركز هو 560متر طولي .

الرصيف04: مختص في حركة أو نشاط الاسمنت غير معبئة و يضم مركز واحد مجهز بتركيبة ل(5)مخازن للاسمنت .

***قدرات استقبـــال المينـــاء:**

منشئات متخصصة .

-حوض لسحب السفن و الصيانة مخصص لتصليح و صيانة وتنظيف وترميم السفن مثلا: زوارق الربط وزوارق الرس وكذلك مركبات الصغيرة طوله هو 1,20م وطاقة استيعاب قدره 30طن - ميزان الكتروني:هو عبارة عن وسيلة لوزن الشاحنات المحملة و قدرة وزنه القصوى 50 طن.

. مستودع التخزين: هناك 05 مخازن الاسمنت قدرته الوحدوية للتخزين 1800طن.

. محطة التخلص من البقايا: هي عبارة عن محطة من اجل التخلص من البقايا الموجودة على مستوى خزانات السفن بعد التفريغ بقدرة ذات 6000متر مكعب.

*** تجهيزات مينائية:**

- تجهيزات استقبال البضائع:

*القاطرات:يوجد (08) قاطرات ذات قدرة جذب من 20طن إلى 44 طن .

*إرشاد السفن:يوجد(05) سفن إرشاد.

*زوارق الربط :يوجد (07) زوارق للربط.

*الشحن والتفريغ:(32) عربة رافعة ذات قدرة من3الى28طن .

*الآلات الرافعة :لها قدرة على حمل السلع واحدة ذات 90طن و أخرى ذات 40طن و جرار ذو قدرة 26 طن.

1 – مديريـات البنـاء :

يضم التنظيم الإداري لميناء ارزيو (07) مديريات كل واحد معهود لها بمهام خاصة ، مما ينتج تكامل وظيفي وثيق فيما بينها وهذا لتمكين الميناء من تلبية طلبات عملائه على أحسن وجه وهي كآلاتي :

1.1 المديريـــة العامـــة :

* هذه المؤسسة تقوم بالأنشطة التالية :

-مكلفة بتنشيط المديريات المحركة للمؤسسة .

- تعيين الأهداف وتحديد الاتجاهات الأخرى .

- تقوم بممارسة الرقابة على مجموع نشاطات المؤسسة .

- تسهر على تطبيق المخططات التنمية للميناء والمتعلقة بعملية التوسيع والتحسين .

-تعمل على إدارة جميع مصالح المؤسسة وتشرف هذه المديرية على ستة (06) فرعية وهي :

1 2 **مديرية الموارد البشرية والتكوين، والوسائل العامة :** تتكلف بعملية التنبؤ ، والترقب ، حيث تقوم بتنظيم ، وتسيير ومراقبة كل النشاطات المتعلقة بتسيير العمال والأشخاص المكونين ، والوسائل والشؤون الاجتماعية والتكوين .

13 **مديرية الدراسات والتخطيط :**

أسندت لها مهمة وظيفة إعداد وتحضير المخططات وتطويرها وتعد الدراسات التكنواقتصادية في إطار مخطط لتطوير المؤسسة كما تقوم بجمع وتحليل إحصاءات نشاط الميناء .ئ

14 **مديريـــة الماليـــة والمحاسبـــة :**

تقوم بتسيير العمليات والمحاسبة، تعد الخطوط العريضة لسياسة المؤسسة في مادة التسيير المالي للميزانية ، كما تقوم بتنظيم الميزانية التقديرية السنوية للنفقات والإيرادات تضمن استغلال مختلف النشاطات وتراقب بصفة عامة كيفية تنفيذ الميزانية .

15 **مديريـــة الصيانـــة والأشغـــال :**

وظيفتها الأساسية تتمثل في القيام بأشغال الصيانة ، الإصلاح ، تجديد الهياكل العليا للميناء ، إعداد برامج الصيانة ، إصلاح وتهيئة البنية التحتية بالتعاون مع وزارة الأشغال العمومية.

16 /**مديريـــــة الأشغـــال:**

مكلفة بتسيير العمليات المرتبطة بعبور السلع(نقل بضائع والإيداع)، في الحدود المينائية كما تقوم بتنظيم ومراقبة كل النشاطات المتعلقة بالاستغلال التجاري للمؤسسة ، وكذلك تسيير المنشاة المختصة والمهيأة لاستعمال في مجال الصيد.

17 /مديريـــــة القيـــــادة

إن جميع النشاطات المتعلقة بالملاحة عند إرساء السفن داخل الحدود الإقليمية للميناء وتطبيق الأنظمة عن طريق الأمن والشرطة كلها تدخل ضمن مهام المديرية بالإضافة إلى ذلك فإنها تشرف على وسائل وتقنيات إدخال السفن إلى الميناء ، ومن ذلك إشرافها على عمليات الإرشاد والقطر وعمليات الإرساء ومن تم القيام بالتجديد والإصلاحات الميكانيكية والكهربائية وحصولها على شهادات صالحة للملاحة من طرف الهيئات المتخصصة .

على مستوى كل مديرية من مديريات ميناء أرزيو نجد عمال ومستخدمين بمستويات مختلفة أين تعد مسؤولية الإدارة إلى إطارات ذات المستوى جامعي غالبا ما تكون حاملة لشهادة الليسانس في الاقتصاد أو الحقوق، أما الفئة المنفذة فلها مستويات مختلفة تتأرجح بين الابتدائي ، والمتوسطي ، والثانوي .

المصدر:مرجع داخلي للمؤسسة (مصلحة مديرية الاستغلال).

شهد نشاط مؤسسة ميناء ارزيو تطورا كبيرا مقارنة مع بدايته التي كانت تنحصر فقط في تصدير الحلفاء والخمور والذي كان مرتبطا هو الآخر مباشرة بمصلح المستعمر الفرنسي في تمويل الاقتصاد الوطني من خلال مواردنا المحلية ، ولكن مع ظهور الذهب الأسود تغير مؤشر نشاطه تغيرا جذريا وصار أهم رقعة وطنية تتم فيها عمليات شحن البترول نحو الحدود الوطنية والدولية ، بالإضافة إلى عملية الاستيراد .

من خلال ما يبرزه الجدول أدناه ، ندرك أن المؤسسة لا تركز اهتمامها على الاستيراد ، لأنه لا يشكل ما يقارب 2 من نشاطها الإجمالي ، ويظهر ذلك جليا من خلال نوعية المواد المستوردة ، أما التصدير فهو منحصر في المحروقات ويشكل نسبة 99 من صادراتها .

***جدول (01) يمثل أهم ما يتم استيراده وتصديره :**

الاستيراد خارج المحروقات	تصدير المحـــــروقات
خشب ، أسمدة صناعية ، مواد معدنية ، مواد البناء ، أموترات ، منتجات معدنية ، ملح غير معبأ ، مواد فلاحية ، صفقات خاصة ، التجهيزات ، الحاويات ، الاسمنت .	البترول الخام ، بترول مكثف ، غاز طبيعي مميع ، غاز بروبان المميع ، منتجات مصفاة ، بقايا معدنية ، ومواد أخرى (ميتا نول ن امونياك ..... الخ) .

مما يظهر من الجدول الثاني أن أهم المناطق الجغرافية التي يتعامل معها الميناء هي أوروبا الغربية مثل : فرنسا ، اسبانيا ، ايطاليا ، بلجيكا ، وكذلك دول أمريكا الشمالية (الو .م. ا و كندا) وأمريكا الجنوبية بالإضافة للبلدان الأسيوية مثل : اليابان ، وسنغافورة في حين إنها تكاد تنعدم من الدول العربية ,المغرب العربي أو دول الخليج ولا حتى دول المشرق الأوسط وكذلك الدول الإفريقية .

*جدول (02) : **يمثل التوزيع الجغرافي لنشاط الميناء .**

دول المصـــــدرة	دول المستـــوردة
كرواتيا ، اسبانيا ، رومانيا ، بلجيكا ،ايطاليا ، فرنسا ، برتغال ، اليونان ، اليابان ،	فرنسا ، ايطاليا ، كندا ، بريطانيا بلجيكا ، الو.م.ا تركيا ى، اسبانيا ، كرواتيا ،

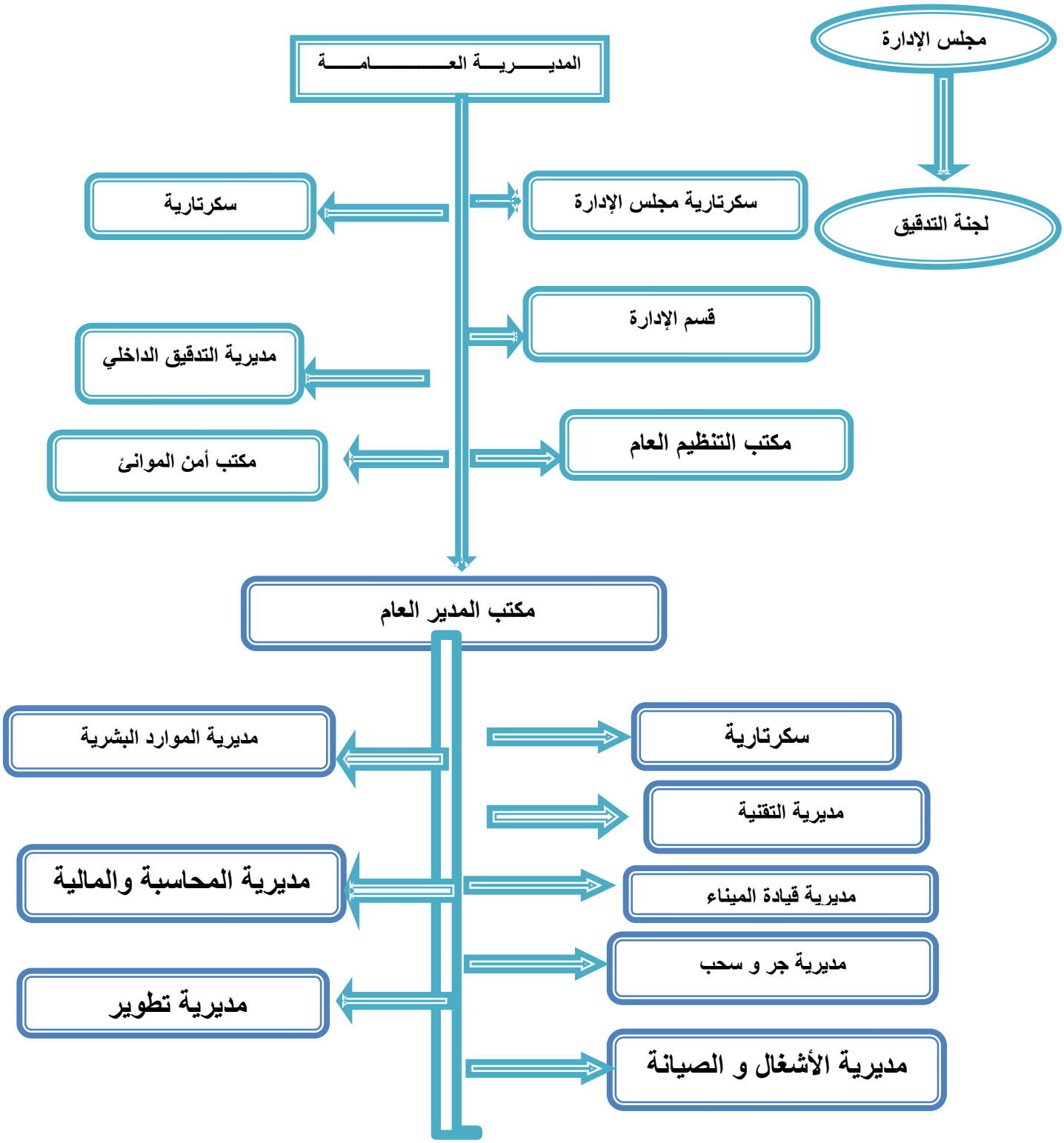
سنغافورة ، ألمانيا ، المغرب ، هولندا ، أوكرانيا .	الجزائر (الجزائر العاصمة ، مستغانم ، سكيكدة ، وهران) برازيل .

تقوم مؤسسة ميناء ارزيو بتسيير مينائين :

ميناء ارزيو وبطيوة : وهما يشكلان البوابة الرئيسية لتصدير المحروقات الجزائرية ، وقد تم اختيارهما لما يوفرانه من قدرات إنتاجية جد هامة ولتواجد المنشات في عين المكان و هذه الأخيرة مكنتها من تأدية عدة مهام و هي :

1. استغلال العتاد والمنشات المينائية .
2. تنفيذ أعمال الصيانة و التهيئة ، التجديد ، البنايات الفوقية المينائية .
3. عمليات إيداع البضائع والشحن والتفريغ .
4. عمليات إرشاد السفن والقطر وعمليات ربط وفك السفن .
5. ممارسة الضبط والأمن المينائي داخل الحدود العامة للميناء

*هذه المهام مطابقة للمهام المنصوص عليها في القانون البحري والتي على الميناء التقيد بها.


مجلس الإدارة
لجنة التدقيق
المديـــــرية العـــــــامـــة
سكرتارية
سكرتارية مجلس الإدارة
قسم الإدارة
مديرية التدقيق الداخلي
مكتب التنظيم العام
مكتب أمن الموانئ
مكتب المدير العام
مديرية الموارد البشرية
سكرتارية
مديرية التقنية
مديرية المحاسبة والمالية
مديرية قيادة الميناء
مديرية جر و سحب
مديرية تطوير
مديرية الأشغال و الصيانة

الهيكل التنظيمي لمؤسسة ميناءآزيو

2/المجال الزماني:

يقصد بالمجال الزمني هو المدة الزمنية التي استغرقتها عملية البحث بشقيه النظري والميداني، ويقسم إلى مراحل وهي :

***المرحلة الأولى المرحلة الاستكشافية :**

خصصت هذه المرحلة إلى إنجاز الجانب النظري من البحث، وذلك عن طريق جمع المادة العلمية والتي بدأت من أوائل شهر ديسمبر 2024 إلى يوم طبع المذكرة، فقد عملنا خلال هذه الفترة على تصنيف المادة العلمية نظريا للحصول على ما يناسب موضوع الدراسة بمختلف فصولها النظرية.

***المرحلة الثانية:**

خصصت هذه المرحلة لتحضير أدوات جمع البيانات وتطبيقها وهي مرحلة في غاية الأهمية، لأنها تضمنت بالخصوص اختيار المؤسسة الأكثر ملائمة لموضوع الدراسة، كما قمنا بعدة جولات كانت كالآتي :

الفترة الزمنية لهذا البحث بدأت من شهر أفريل 2025، وهي عبارة عن جولة استطلاعية وكان تاريخ أول جولة يوم 2025/04/05وهو اليوم الأول لزيارتنا للمؤسسة بهدف طلب إجراء دراسة ميدانية، أما الدراسة الثانية كانت يوم 2025/04/20حيث تم قبولنا هناك. أما الدراسة الثالثة

كانت يوم 2025/05/04والتي قام فيها مدير الإدارة العامة بتزويدنا بمعلومات عامة حول المؤسسة والهيكل التنظيمي ،وبعدها قمنا بإعداد استمارة البحث ابتدءا من شهر ماي 2025 .

***المرحلة الثالثة:**

وهي المرحلة الأخيرة التي تكون بعد جمع الاستمارات حيث قمنا بتبويب البيانات المتحصل عليها في ميدان الدراسة، وتحليلها إحصائيا وتفسيرها في ضوء الفرضيات، وأخيرا كتابة النتائج النهائية للبحث.

***المجال البشري :**

يضم المجال البشري جميع عمال مؤسسة ارزيو والبالغ عددهم 1037 كما هو موضح في الملحق رقم 1.

ثانيا :العينة اختيارها وتحديدها.

يعد تحديد مجتمع الدراسة بدقة خطوة أساسية في أي بحث علمي، إذ يسهم ذلك في اختيار المنهج الأنسب لدراسة الظاهرة محل الاهتمام. وقد مكنت الدراسة الاستطلاعية من التعرف على تركيبة الموارد البشرية داخل المؤسسة، مما ساعد على فهم طبيعة علاقات العمل القائمة. وانطلاقاً من رغبتنا في الإحاطة الشاملة بواقع هذه العلاقات بين العمال ورؤسائهم، وكذلك فيما بينهم، داخل المؤسسة الاقتصادية بميناء أرزيو، تم اعتماد أسلوب العينة العشوائية الطبقية لمجتمع البحث. ولهذا الغرض، استُخدمت أداة الاستمارة التي وُزعت على عينة مكوّنة من104 عاملاً، توزعت على النحو التالي:98 ذكر و6 إناث .

***حساب حجم العينة 10% من المجتمع**

المجتمع الكلي = 1037 عاملًا .

10%من 1037 = حوالي 104 أفراد 2.

–اعتماد العينة الطبقية :التمثيل حسب الجنس.

نحتفظ بنفس النسب :

نسبة الذكور ≈ 937%

نسبة الإناث ≈ 6.3 %

توزيع العينة على الطبقات من أصل 104

الذكور = 104 × 0.937 ≈ 98 عاملًا

الإناث = 104 × 0.063 ≈ 6 عاملات

النتيجة:نختار من

98ذكور و 6إناث3.

طريقة اختيار الأفراد داخل كل طبقة:

من الذكور: نختار 98 اسمًا بطريقة عشوائية بسيطة من قائمة العاملين الذكور.

من الإناث: نختار 6 أسماء عشوائيًا من قائمة العاملات.

ثالثا : المنهج :

يُعد المنهج الأسلوب الذي يعتمده الباحث ويسير وفقه خلال مختلف مراحل البحث، بهدف بلوغ النتائج المرجوة وتحقيق أهداف الدراسة. فقد عرفه " بتل " على أنه : " الترتيب الصائب للعمليات العقلية التي نقوم بها بصدد الكشف عن الحقيقة والبرهنة عليها.

***المنهج الوصفي:**

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، نظراً لكونه من أكثر المناهج استخداماً في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، لما يتميز به من مرونة وسهولة في التطبيق. ويعرّف "حسن عبد العال" هذا المنهج بأنه "استقصاء يركّز على ظاهرة قائمة في الوقت الحاضر بهدف تشخيصها، والكشف عن أبعادها، وتحديد العلاقات التي تربط بين عناصرها، وكذلك علاقاتها بظواهر أخرى". كما يُعد المنهج الوصفي أحد الأطر العلمية المنظمة التي تُستخدم لتحليل وتفسير الظواهر والمشكلات، من خلال جمع بيانات كمية دقيقة، وتصنيفها وتحليلها بشكل ممنهج[1].

يهدف هذا المنهج إلى فهم الواقع الحالي كخطوة أساسية لتوجيه المستقبل، إذ إنه يوفر معطيات وحقائق دقيقة يمكن أن تشكل قاعدة للتغيير والتحسين. ويمكن تلخيص أهدافه الأساسية فيما يلي:

- جمع معلومات دقيقة ومفصلة حول ظاهرة أو مشكلة قائمة في مجتمع معين.
- تشخيص المشكلات وتوضيح أبعادها.
- فهم سلوك الأفراد تجاه الظاهرة أو المشكلة والاستفادة من آرائهم وخبراتهم في وضع خطط مستقبلية واتخاذ قرارات فعّالة في مواقف مشابهة.

[1] محمود احمد درويش : **مناهج البحث في العلوم الإنسانية**، مؤسسة ألمة العربية للنشر والتوزيع، ط ،2 المنيا، مصر، ، 2018ص61.

رابعا : أدوات جمع البيانات:

وبناء على ذلك، تم توظيف هذا المنهج في دراستنا لرصد وتحليل أبعاد علاقات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية بميناء أرزيو، وذلك من أجل فهم مدى تأثير هذه العلاقات في تحسين الأداء العام ورفع مستوى الإنتاجية داخل المؤسسة[1].

من أجل معالجة الجوانب التطبيقية لموضوع البحث، تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات المنهجية لجمع البيانات، تمثلت في الملاحظة، والمقابلة، إضافة إلى الاستمارة التي اعتُبرت الأداة الأساسية في هذا البحث، نظراً لدورها المحوري في الحصول على المعطيات المرتبطة بموضوع الدراسة.

***الملاحظة :**

تعتبر الملاحظة من أقدم وأهم أدوات جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بظاهرة معينة، وتشكل إحدى الخطوات الأساسية في مسار البحث العلمي، بل وتعد من أولى الأدوات التي يعتمد عليها الباحث منذ انطلاق دراسته وحتى نهايته.[2]

في دراستنا هاته قمنا باستخدام الملاحظة البسيطة حيث لاحظنا وجود علاقات إيجابية بين العمال، يسودها الاحترام والتعامل الحسن. كما لاحظنا وجود مستوى جيد من التواصل والتنسيق المشترك بينهم، وهذا ما يسهم في تحسين فعالية الاتصال داخل المؤسسة.

***المقابلة:**

[1] عبد الرحمان سيد سليمان : **مناهج البحث**، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، ط 2، القاهرة، مصر، ص132 ص 131.

[2] رجاء وحيد دويدري : **البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية**، دار الفكر، ط 1، دمشق، سوريا 2001 ص314.

المقابلة هي وسيلة مباشرة لجمع المعلومات، تقوم على تفاعل يتم بين الباحث وشخص واحد أو مجموعة من الأفراد، حيث تُطرح مجموعة من الأسئلة يتم تدوين إجاباتهم عليها بدقة.

وتُعد المقابلة من أهم أدوات جمع البيانات من مصادرها الأصلية، إذ تتم في إطار تواصلي بين طرفين: الباحث أو الأخصائي الاجتماعي من جهة، والمبحوث أو المعني بالحالة المدروسة من جهة أخرى. وتتم هذه العملية وفق موضوع محدد مسبقًا، نابع من دوافع بحثية واضحة، وتهدف إلى تحقيق غايات علمية مرتبطة بمحتوى الدراسة.

اعتمدنا على المقابلة الحرة حيث تم إجراء مقابلة مع مدير الإدارة العامة " مصطفى بركة عبد الجليل " وكان ذلك يوم الاثنين05 /2025/04على الساعة 30: 10 صباحا.

***الاستمارة:**

تُعد الاستمارة إحدى أدوات البحث العلمي الأساسية، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المصاغة وفق قواعد منهجية دقيقة، تُدوَّن عادةً على أوراق وتُقدَّم إلى المبحوثين للإجابة عنها إما بشكل كتابي أو شفهي، وذلك حسب طبيعة البحث وظروفه. وتهدف هذه الأداة إلى جمع بيانات محددة تخدم أهداف الدراسة، تمهيدًا لتحليلها ومناقشتها واستخلاص النتائج منها. ويُعرّف بعض الباحثين الاستمارة بأنها "وسيلة لجمع المعطيات المتعلقة بموضوع الدراسة، من خلال نموذج يحتوي على مجموعة من الأسئلة المرتبة بطريقة منطقية ومدروسة، تُوزّع على عينة معينة من

الأفراد لتعبئته.عند إعدادنا لاستمارة هذا البحث، أخذنا بعين الاعتبار عدة جوانب منهجية، وحرصنا على أن تتضمن أسئلة مغلقة تتيح للمبحوثين اختيار إجابة واحدة، مما يساعد على جمع بيانات دقيقة وواضحة. وقد صيغت الاستمارة لتشمل ثلاث محاور رئيسية:

- **المحور الأول** :يختص بالبيانات الأولية ويضم 5أسئلة.
- **المحور الثاني** :يختص بالتواصل بين الإدارة والعمال داخل المؤسسة ويشمل 10 أسئلة.
- **المحور الثالث** :يعالج موضوع الالتزام بالقوانين وتشريعات العمل، ويتضمن 10 أسئلة.
- **المحور الرابع**:يعالج المشاركة في صنع القرار والتمثيل النقابي ويشمل 10 أسئلة .

***الوثائق والسجلات :**

تم الحصول عليها من طرف مدير الإدارة العامة للمؤسسة، والتي تتضمن مجموعة من المعلومات والمعطيات التي تخص الدراسة والتي تتمثل في:

- نشأة المؤسسة والتعريف بها.
- أهم مديريات المؤسسة .
- الهيكل التنظيمي العام لها.

[1]منذر الضامن : **أساسيات البحث العلمي**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط ،2 عمان، الأردن، ،2001 ص 80.

خامسا :تحليل وتفسير نتائج الدراسة:

*البيانات الأولية :

1) الجنس:

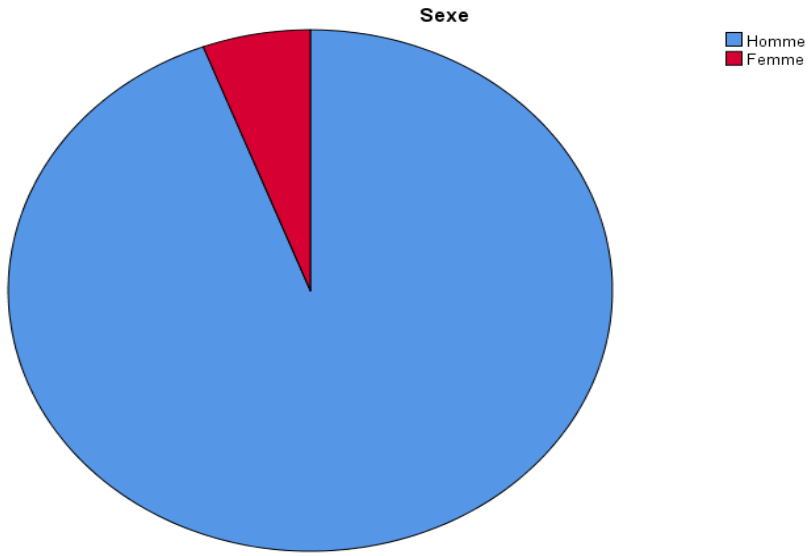
الجدول رقم01: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس					
		التكرار	النسبة المئوية	النسبة الصحيحة .م	ن.م.التراكمية
Valid	رجال	98	94,2	94,2	94,2
	نساء	6	5,8	5,8	100,0
	المجموع	104	100,0	100,0	

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي لأفراد العينة حسب الجنس إلى أن 94% من العمال ذكور (98 فردًا من أصل 104)، مقابل 6% فقط من الإناث (6 عاملات). عدد الذكور أكثر لأنه يعزى إلى طبيعة النشاط الاقتصادي الذي يتطلب مجهودا بدنيا وهذا ما يفسر العدد القليل للعاملات المقدر ب 6 عاملات فقط.

يعكس التوزيع الجندري لعينة الدراسة هيمنة واضحة للعنصر الذكوري داخل المؤسسة، ما يشير إلى طابع مهني يغلب عليه الطابع ألذكوري، ربما نتيجة لطبيعة المهام أو الثقافة التنظيمية السائدة. هذا التفاوت يعكس أيضاً محدودية إدماج النساء في بعض القطاعات الاقتصادية. كما يمكن أن يرتبط ذلك بتمثيل غير متكافئ في فرص العمل والتدرج المهني داخل المؤسسة.



2)السن :

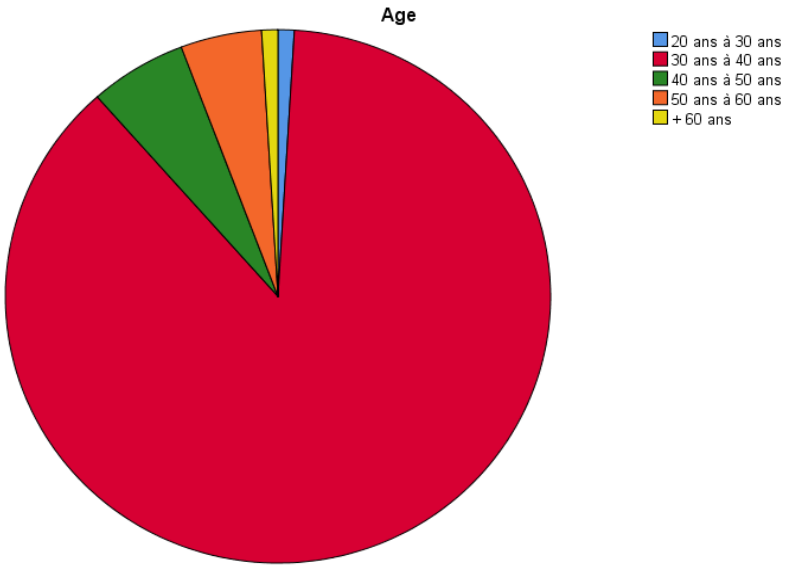
الجدول رقم 02: يوضح توزيع العينة حسب السن.

السن					
		التكرار	ن.المئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	20سنة 30 سنة	1,0	1,0		1,0
	30سنة 40 سنة	91	87,5	87,5	88,5
	40سنة 50 سنة	6	5,8	5,8	94,2
	50سنة 60 سنة	5	4,8	4,8	99,0
	60 سنة +	1	1,0	1,0	100,0
	المجموع	104	100,0	100,0	

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي لأفراد العينة حسب السن إلى أن أغلب العمال تتراوح أعمارهم بين 30 و40 سنة بنسبة 87.5%، ما يعكس استقرار فئة شابة ناضجة مهنيًا داخل المؤسسة. بينما تمثل الفئات العمرية الأخرى نسبًا ضعيفة، خصوصًا فئة 20–30 سنة التي لا تتجاوز 1%، وهو ما يدل على ضعف في تجديد الموارد البشرية وتوظيف الشباب.

يعكس هذا التوزيع حضورًا طاغيًا للرجال داخل المؤسسة، ما يدل على طابع مهني تقليدي يُقصي أو يُهمّش المشاركة النسوية. يرتبط ذلك بعوامل سوسيولوجية كالتقسيم الجندري للعمل، والتمثلات الثقافية المرتبطة بالأدوار الاجتماعية. كما يُبرز غياب سياسات فعالة لإدماج النساء في قطاعات العمل الصناعية أو التقنية.



3) الأقدمية في المؤسسة :

الجدول 03 :يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية في المؤسسة .

الاقدمية في المؤسسة					
		تكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة التراكمية
Valid	5سنوات /10 سنوات	5	4,8	4,8	4,8
	15سنة/20سنة	89	85,6	85,6	90,4
	20سنة /25سنة	10	9,6	9,6	100,0

	100,0	100,0	104	المجموع	

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي للأقدمية في المؤسسة إلى أن الغالبية الساحقة من العمال (85.6%) . يملكون أقدمية تتراوح بين 15 و20 سنة، مما يعكس استقرارًا وظيفيًا كبيرًا داخل المؤسسة. في المقابل، نجد نسبة ضعيفة ممن لديهم أقل من 10 سنوات (4.8%)، وهو ما يؤكد محدودية التوظيف الجديد خلال السنوات الأخيرة.

يعكس توزيع الأقدمية طغيان فئة العمال ذوي الخبرة المتوسطة (5 إلى 10 سنوات)، ما يشير إلى استقرار اجتماعي ومهني نسبي داخل المؤسسة. النسبة الضعيفة للعمال الجدد قد تدل على قلة فرص الإدماج أو بطء في حركة التوظيف. كما يُبرز وجود فئة ذات أقدمية عالية استمرار ولاء مؤسسي قوي وعلاقات عمل متجذّرة داخل النسيج المهني.



4) الوضعية المهنية

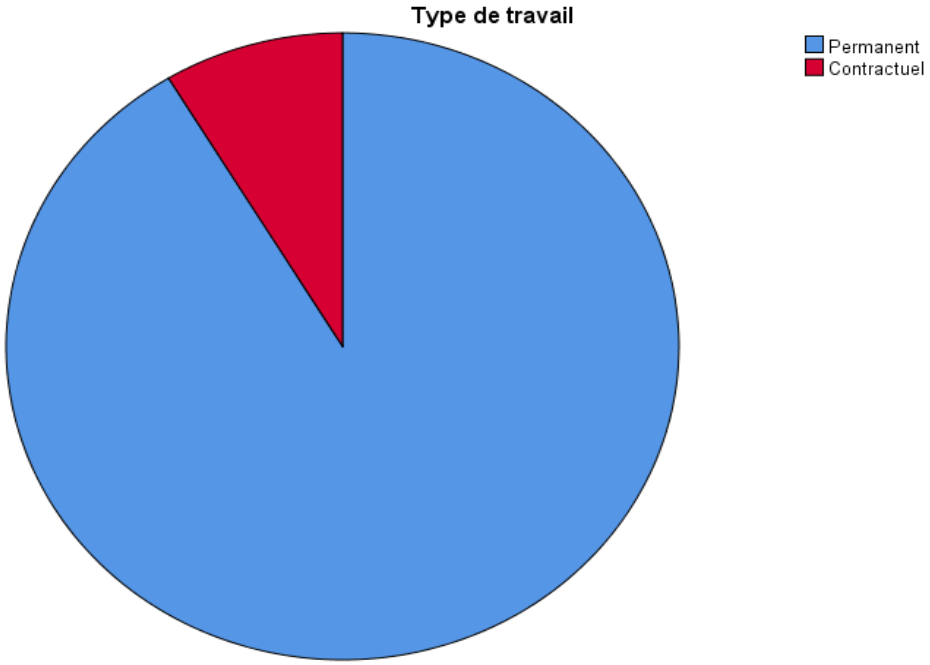
الجدول رقم04 :يمثل توزيع العينة حسب طبيعة العمل .

طبيعة علاقة العمل					
		التكرار	ن.المئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	دائم	95	91,3	91,3	91,3
	متعاقد	9	8,7	8,7	100,0
	المجموع	104	100,0	100,0	

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي لطبيعة علاقة العمل إلى أن الغالبية العظمى من العمال (91.3%) يتمتعون بعقود عمل دائمة، ما يعكس استقرارًا وظيفيًا ومؤشرات على اعتماد المؤسسة على توظيف طويل الأمد. بينما تمثل فئة المتعاقدين نسبة ضئيلة (8.7%)، مما يدل على محدودية اللجوء إلى العقود المؤقتة.

يعكس هذا التوزيع سيطرة واضحة للعمل الدائم داخل المؤسسة، مما يدل على استقرار مهني واجتماعي يعزز من اندماج الأفراد في محيطهم الوظيفي. محدودية العقود المؤقتة قد تشير إلى توجه المؤسسة نحو بناء علاقات عمل طويلة الأمد. كما يعكس ذلك درجة من الأمان الوظيفي تسهم في تعزيز الالتزام والانتماء الجماعي.



5) انتماء إلى النقابة :

الجدول رقم 05 :يوضح توزيع أفراد العينة حسب انتماءهم إلى النقابة.

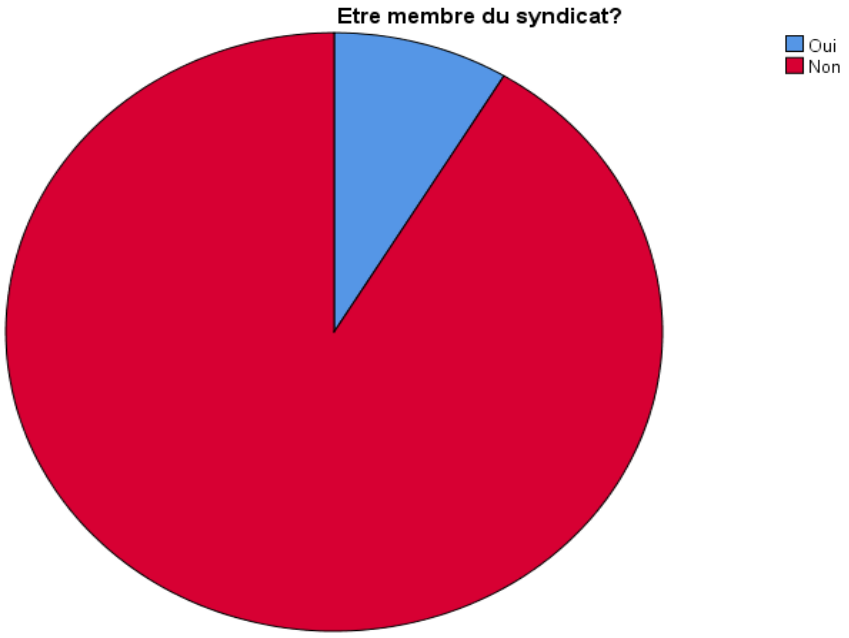
هل تنتمي إلى نقابة؟					
		التكرار	ن.المئوية	ن.م الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	9	8,7	8,7	8,7
	لا	95	91,3	91,3	100,0
	المجموع	104	100,0	100,0	

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي للانتماء النقابي إلى ضعف كبير في التمثيل النقابي داخل المؤسسة، حيث أن 91.3% من العمال لا ينتمون إلى أي نقابة، مقابل 8.7% فقط من المنخرطين. هذا يعكس ضعف الثقة في الدور النقابي و غياب فعالية التنظيمات النقابية في المؤسسة.

يشير التوزيع الإحصائي لانتماء أفراد العينة إلى النقابة إلى أن غالبية العمال (86%) منخرطون في العمل النقابي، ما يعكس وعيًا مرتفعًا بأهمية التمثيل والدفاع عن الحقوق المهنية

داخل المؤسسة. هذا الانتشار الواسع للانتماء النقابي قد يدل أيضًا على قوة وتأثير النقابة في تنظيم علاقات العمل وضمان التوازن بين العمال والإدارة. في المقابل، فإن نسبة غير المنخرطين (13%) تظل محدودة، وقد تعكس إما قناعة بعدم جدوى العمل النقابي أو ضعف الثقة لدى البعض في دوره.



البيانات المتعلقة بالمحور الثاني:التواصل بين الإدارة والعمال .

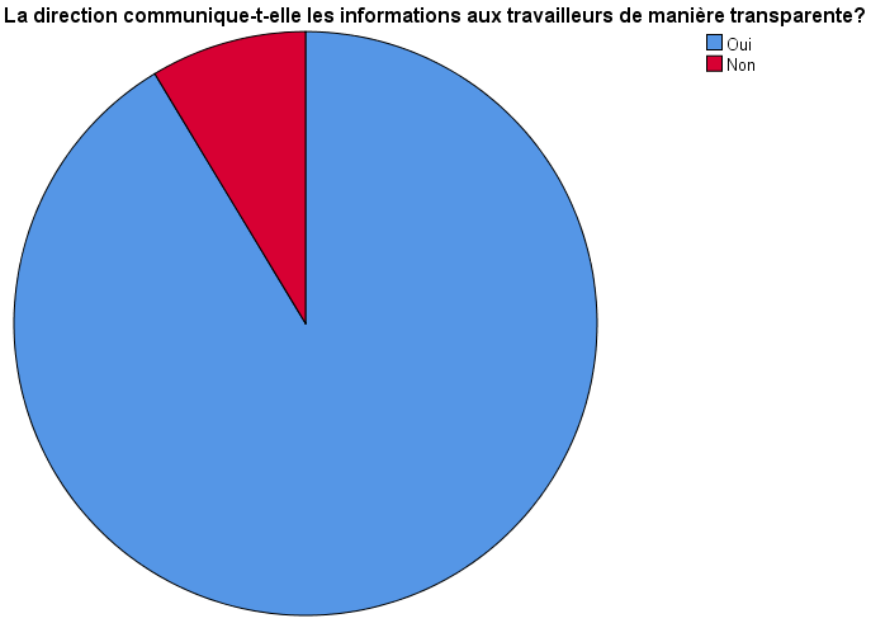
الجدول رقم06 :يوضح قيام الإدارة بنقل المعلومات للعمال بشكل شفاف .

هل تقوم الإدارة بنقل المعلومات للعمال بشكل شفاف؟					
		التكرار	ن.المئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	95	91,3	91,3	91,3
	لا	9	8,7	8,7	100,0
	المجموع	104	100,0	100,0	

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن غالبية العمال (91.3%) يعتبرون أن الإدارة تنقل المعلومات بشكل شفاف، مما يدل على وجود قنوات اتصال فعالة داخل المؤسسة. في المقابل، يرى 8.7% من العمال أن الشفافية غير متوفرة، وهو ما قد يعكس بعض حالات التهميش و نقص في التواصل الداخلي.

شفافية المعلومات تعكس ما وصفه ماكس فيبر بـ"العقلنة البيروقراطية"، حيث ترتبط الفعالية التنظيمية بتدفق المعلومات. وهذا يندرج ضمن "الشرعية القانونية" التي تمنح المؤسسة احترامًا داخليًا من طرف العمال.



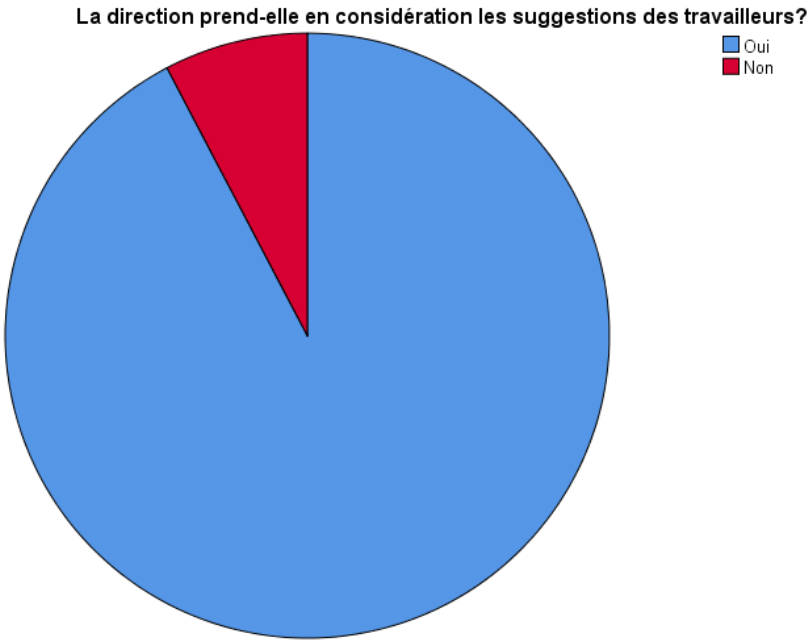
الجدول رقم 07 :يوضح ان كانت الإدارة تأخذ لمقترحات العمال بعين الاعتبار.

هل تأخذ الإدارة مقترحات العمال بعين الاعتبار؟					
		التكرار	ن.المئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	96	92,3	92,3	92,3
	لا	8	7,7	7,7	100,0
	المجموع	104	100,0	100,0	

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن 92.3% من العمال يرون أن الإدارة تأخذ مقترحاتهم بعين الاعتبار، مما يعكس توجّهًا تشاركياً وإيجابيًا في علاقة الإدارة بالعمال. بالمقابل، يرى 7.7% أن مقترحاتهم لا تلقى اهتمامًا، وهو ما يشير إلى وجود بعض الفجوات التي قد تتطلب تحسينًا في آليات الإصغاء والتفاعل .

يشير إلى بُعد التفاعل داخل النظام الاجتماعي كما عند بارسونز، حيث يعتبر التكيّف (Adaptation)ضروريًا، والتغذية الراجعة من العمال ضرورية للتوازن. هذا أيضًا يدل على وجود "ديمقراطية مهنية" وفقًا لتصور ميشال كروزييه.



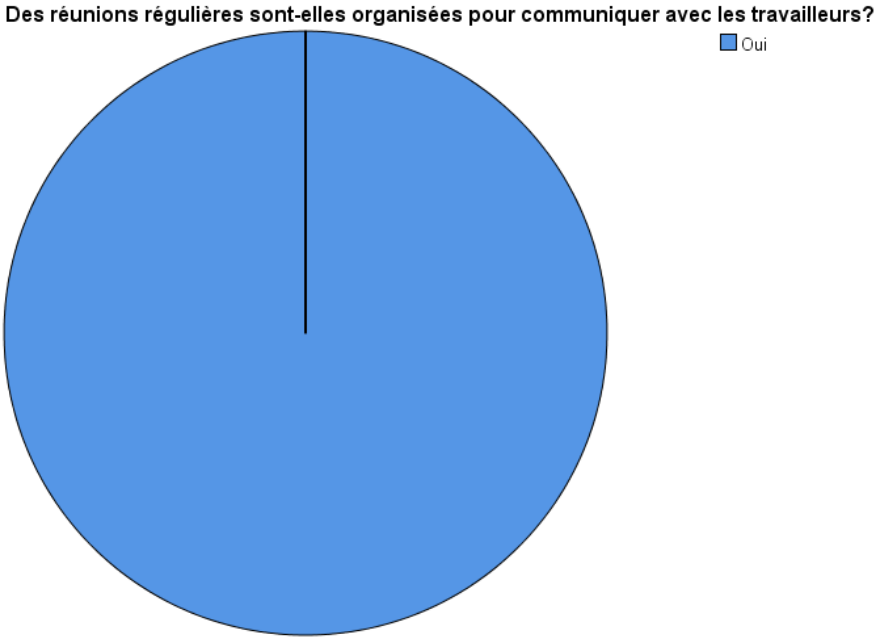
الجدول رقم 08 : يوضح إن كانت الإدارة تعقد اجتماعيات دورية للتواصل مع العمال.

هل يتم عقد اجتماعات دورية للتواصل مع العمال؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن جميع العمال (100%) أكدوا عقد اجتماعات دورية للتواصل، ما يدل على حرص الإدارة على ترسيخ آليات الحوار والتشاور المنتظم مع العمال، وهو مؤشر إيجابي يعزز من الشفافية والتفاعل داخل المؤسسة.

وجود اجتماعات دورية يكرّس ما يسميه دوركايم "التضامن المهني"، حيث تُعيد الجماعة تنظيم نفسها وتؤكد على قيمها المشتركة، مما يعزز وحدة التنظيم.



الجدول رقم09 :يوضح مدى استماع الإدارة لانشغالات العمال.

هل تشعر أن الإدارة تستمع إلى انشغالاتك؟					
		التكرار	ن.المئوية	ن.المئوية الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن جميع العمال (100%) يشعرون بأن الإدارة تستمع إلى انشغالاتهم، وهو مؤشر قوي على وجود بيئة عمل يسودها التواصل الفعّال والثقة المتبادلة، ويعكس مدى اهتمام الإدارة بتلبية حاجات وانشغالات العمال داخل المؤسسة.

هذا يعكس بعدًا في "الاعتراف الاجتماعي" كما عند أكسيل هونيث(Honneth) ، حيث يُعترف بالعامل كذات لها قيمة. أيضًا يكرّس العلاقة التفاوضية داخل النظام المهني كما ناقشها كروزييه.



.

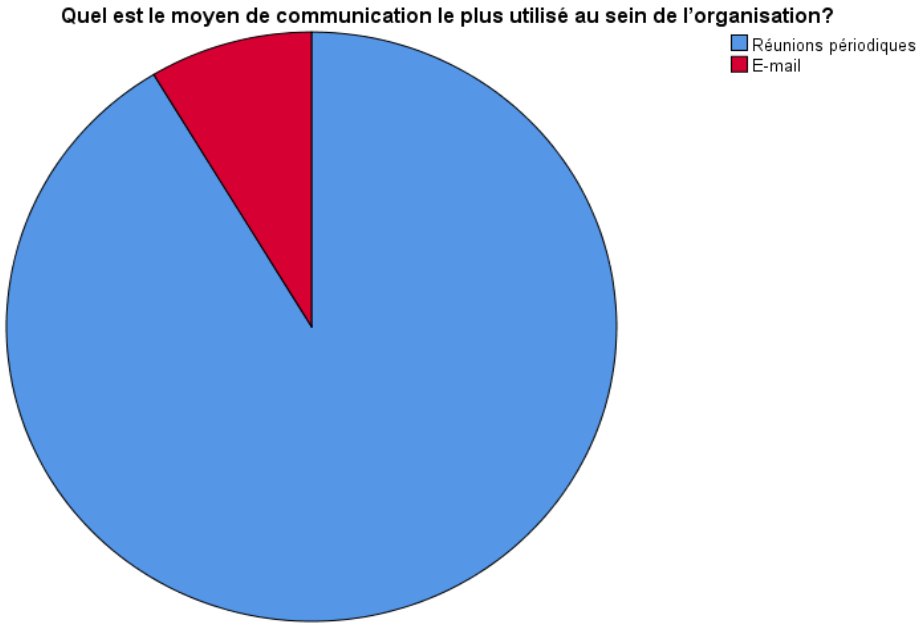
الجدول رقم10 :يوضح الوسيلة الأكثر استخداما للتواصل داخل المؤسسة.

ما هي الوسيلة الأكثر استخدامًا للتواصل داخل المؤسسة؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	الاجتماعات الدورية	95	91,3	91,3	91,3
	وسائل التواصل	9	8,7	8,7	100,0
	المجموع	104	100,0	100,0	

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن الاجتماعات الدورية تمثل الوسيلة الأكثر استخدامًا للتواصل داخل المؤسسة بنسبة 91.3%، ما يعكس تفضيل الإدارة للتواصل المباشر والجماعي. في المقابل، يُستخدم البريد الإلكتروني بنسبة ضئيلة (8.7%)، مما قد يشير إلى ضعف الاعتماد على الوسائل الرقمية و إلى طبيعة العمل التي تفضل التفاعل الوجهي.

الاجتماعات وجه من أوجه "الفعل التواصلي" كما طرحه يورغن هابرماس، حيث يتم إنتاج المعنى والتفاهم الجماعي. كما تعكس ثقافة مؤسسية تقوم على الحوار.



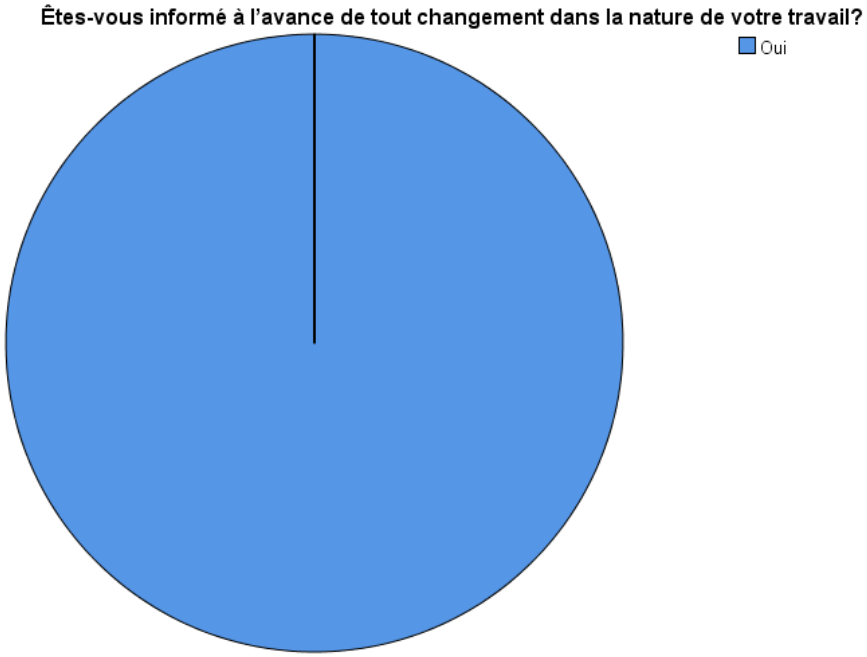
.

الجدول رقم11:يوضح إن كان يتم إعلام الموظف مسبقا بأي تغيير يمس طبيعة عملك.

هل يتم إعلامك مسبقًا بأي تغيير يمس طبيعة عملك؟					
		التكرار	النسبة المئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

- يشير التوزيع الإحصائي إلى أن جميع العمال (100%) يتم إعلامهم مسبقًا بأي تغيير يمس طبيعة عملهم، مما يعكس التزام الإدارة بمبدأ الشفافية واحترام حق العامل في المعرفة المسبقة، ويعزز من الثقة والتعاون داخل المؤسسة.
- هذا يعكس جانبًا من احترام المؤسسة لـ"الحقوق المهنية"، وهو ما يُفكك الطابع السلطوي داخل العمل، في اتجاه "تفويض المسؤولية" كما في التنظيم الحديث(Weick, Crozier)



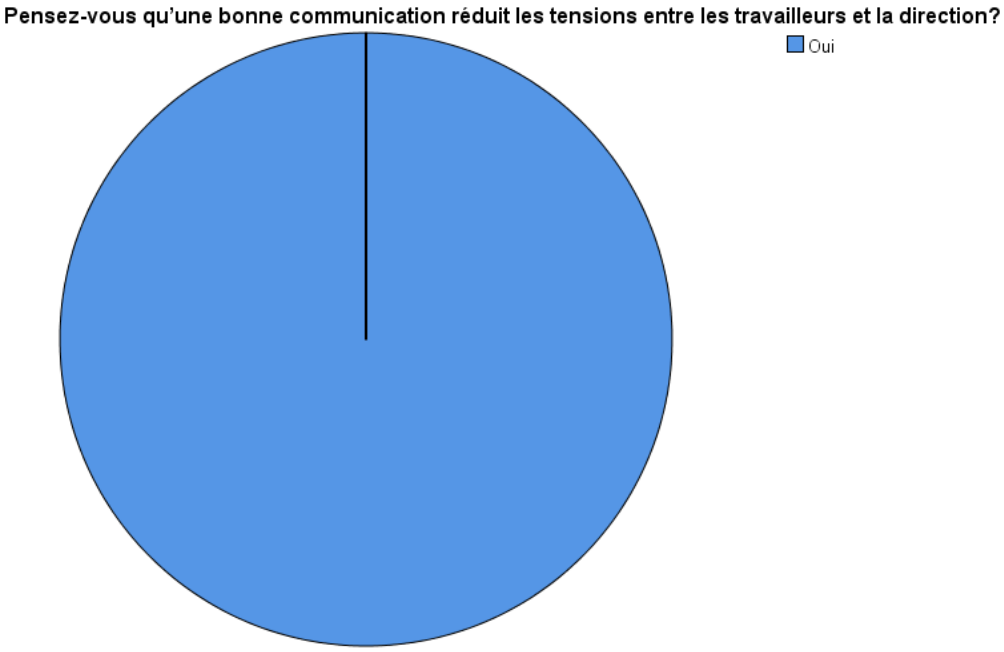
الجدول رقم 12 : يوضح ان كان التواصل الجيد يخفف من التوتر بين العمال و الإدارة.

هل ترى أن التواصل الجيد يخفف من التوتر بين العمال والإدارة؟					
		التكرار	ن.المئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن جميع العمال (100%) يرون أن التواصل الجيد يساهم في تخفيف التوتر بين العمال والإدارة، ما يؤكد وعيًا جماعيًا بأهمية الحوار الفعّال في تحسين مناخ العمل وتعزيز العلاقات المهنية داخل المؤسسة.

وفقًا للوظيفية، فإن دوركايم يرى أن غياب التواصل يؤدي إلى اللامعيارية (Anomie) أما وجوده، فهو يحقق التوازن ويخفف الصراع كما في مقاربة رالف دارندورف (R. Dahrendorf)الذي رأى في الصراع المهني وسيلة للتقدم شرط وجود الحوار.



الجدول رقم 13 : يوضح إن كان أسلوب الإدارة في التواصل محترم ومهني.

هل ترى أن أسلوب الإدارة في التواصل محترم ومهني؟					
		التكرار	ن..المئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن جميع العمال (100%) يعتبرون أن أسلوب الإدارة في التواصل محترم ومهني، ما يدل على جودة التفاعل الإداري ومهنية الخطاب داخل المؤسسة، وهو عامل مهم في بناء علاقات عمل إيجابية ومستقرة.

يعكس ما أشار إليه فيبر حول "السلطة العقلانية القانونية"، حيث يستند التعامل إلى لوائح واضحة لا إلى الأهواء أو الكاريزما.



الجدول رقم14: يوضح إن كانت التوجيهات التي تقدمها الإدارة واضحة ومفهومة.

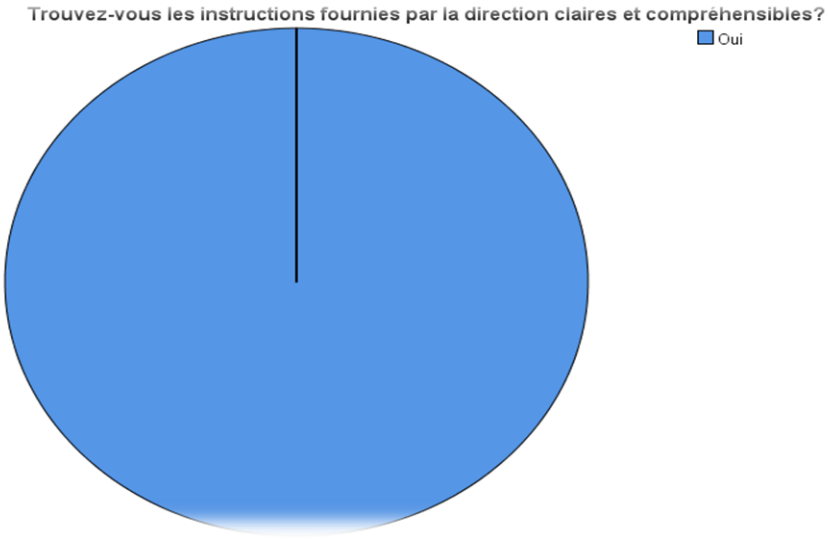
هل تجد التوجيهات التي تقدمها الإدارة واضحة ومفهومة؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

تشير النتائج إلى إجماع كامل بين المستجوبين على وضوح التوجيهات الإدارية، حيث بلغت نسبة الموافقة 100%. هذا يعكس فعالية قنوات الاتصال داخل المؤسسة ووضوح التعليمات

الصادرة من الإدارة، مما يسهم في تحسين الأداء وتقليل احتمالات سوء الفهم و الأخطاء في تنفيذ المهام.

الوضوح في التوجيه جزء من "الكفاءة التنظيمية"، كما ركّز عليه بارسونز في وظيفة "تحقيق الأهداف"، ويؤشر إلى تنظيم عقلاني.



الجدول رقم 15 يوضح إن كانت الإدارة تشجع العمال على تقديم الاقتراحات.

هل تشجع الإدارة العمال على تقديم اقتراحات؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**
- يشير التوزيع الإحصائي إلى أن جميع العمال (100%) أكدوا أن الإدارة تشجعهم على تقديم الاقتراحات، ما يدل على تبنّي المؤسسة لثقافة تشاركية تقوم على الانفتاح والاستماع، وتشجع على مساهمة العمال في تحسين الأداء وتطوير بيئة العمل.
- هذه علاقة تشاركية تدخل ضمن منطق "التفاوض التنظيمي" كما طوّره كروزييه، مما يعكس تجاوز "السلطة الفوقية" نحو نظام مفتوح على المشاركة.



- **المحور الثاني : الالتزام بقوانين وتشريعات العمل.**
- **الجدول رقم 16:يوضح مدى احترم المؤسسة لقانون العمل في تعاملها مع العمال.**

هل تحترم مؤسستك قانون العمل في تعاملها مع العمال؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.مئوية صحيحة	ن.م.تراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن جميع العمال (100%) يرون أن المؤسسة تحترم قانون العمل في تعاملها معهم، ما يعكس التزامًا واضحًا من الإدارة بالإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل، ويعزز الثقة بين العمال والمؤسسة ويؤكد على احترام الحقوق والضوابط القانونية.

يدل هذا على وجود نظام قانوني عقلاني كما وصفه ماكس فيبر، حيث تتجسد "الشرعية القانونية " (legal–rational authority)من خلال احترام القوانين بدل الولاءات الشخصية أو العشوائية. كما يعكس نوعًا من"العقد الاجتماعي" المهني الحديث حسب جون رولز.



الجدول رقم17 :يوضح إن كان يتم تطبيق سلم الأجور بشكل قانوني.

هل يتم تطبيق سلم الأجور بشكل قانوني؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن جميع العمال (100%) أكدوا أن سلم الأجور يُطبق بشكل قانوني، ما يدل على التزام المؤسسة بالمعايير القانونية والشفافية في توزيع الأجور،ويعكسعدالة في المعاملة وتساوي الفرص بين العمال داخل بيئة العمل..

يعبر عن "العدالة التوزيعية" التي ناقشها راوس (Rawls) في سياق الإنصاف داخل المؤسسة. من المنظور الماركسي، يعتبر احترام الأجور أحد مظاهر الحد من استغلال العامل، وإن كان ماركس يرى أن النظام الرأسمالي يكرّس اللا مساواة البنيوية.



الجدول رقم 18 :يوضح إن كانت تمنح المؤسسة جميع حقوق الموظف من إجازات وراحة أسبوعية.

هل تمنح لك جميع حقوقك من إجازات وراحة أسبوعية؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.صحيحة	ن.م.تراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن جميع العمال (100%) أكدوا حصولهم على كامل حقوقهم من إجازات وراحة أسبوعية، ما يعكس احترام المؤسسة للتشريعات الاجتماعية وتنظيم وقت العمل، ويُعد مؤشرًا إيجابيًا على التوازن بين الحياة المهنية والخاصة داخل بيئة العمل.

يدل على احترام ما يسميه دوركايم بـ"الضوابط الأخلاقية" داخل الحياة المهنية، وهو ما يحافظ على التوازن الاجتماعي ويقلل من ظاهرة الانتحار أو العزلة داخل الحقل المهني، خاصة في المؤسسات الصناعية.



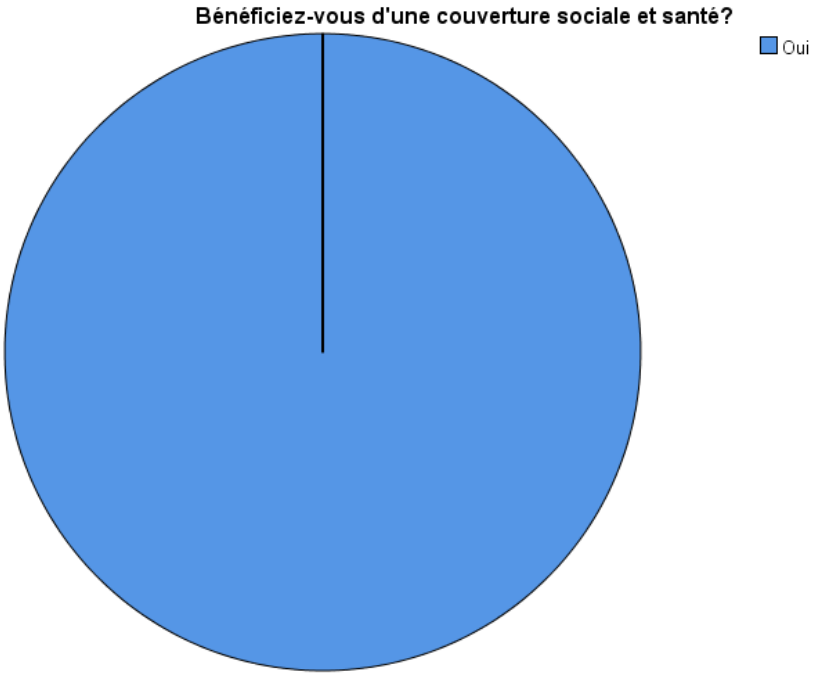
الجدول رقم 19:يوضح استفادة العمال من التغطية الاجتماعية والصحية.

هل تستفيد من تغطية اجتماعية وصحية؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.صحيحة	ن.م.تراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

تشير هذه النتائج إلى أن مؤسسة ميناء أرزيو (EPA) تلتزم التزامًا تامًا بضمان التغطية الاجتماعية والصحية لجميع عمالها، ما يُعد مؤشّرًا إيجابيًا على احترامها للحقوق الاجتماعية الأساسية ويُساهم في تعزيز الأمن المهني والاستقرار الاجتماعي داخل المؤسسة..

تجسد أحد أوجه "دولة الرفاه (Welfare State) "التي تُؤمن من خلالها المؤسسات حماية للفئات العاملة، وهو ما يعكس بعدًا وظيفيًا عند بارسونز من خلال دور المؤسسات في الحفاظ على التوازن الاجتماعي(AGIL) .



الجدول رقم 20 :يوضح إن كان عدد ساعات العمل في المؤسسة مطابق للقانون.

هل عدد ساعات العمل داخل المؤسسة مطابق للقانون؟					
		تكرار	ن.مئوية	ن.م.صحيحة	ن.م.تراكمية
Valid	نعم	99	95,2	95,2	95,2
	لا	5	4,8	4,8	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن أغلبية العمال (95.2%) يرون أن عدد ساعات العمل داخل المؤسسة مطابق لما ينص عليه القانون، ما يعكس احترامًا عامًا للتنظيم القانوني للوقت. في المقابل، عبّر 4.8% عن مخالفة في هذا الجانب، وهو ما قد يشير إلى بعض الاستثناءات أو تجاوزات تستدعي المتابعة والتصحيح لضمان تطبيق موحد وعادل.

احترام الوقت والعمل مؤشر على "الانضباط الصناعي" الذي ناقشه إ. ب. تومبسون .E.P) (Thompson، والذي يُعد جزءًا من الثقافة العمالية الحديثة التي انتقلت من الاقتصاد الريفي إلى الزمن الصناعي.



الجدول رقم 21 :يوضح مدى وجود قوانين واضحة تخص الترقيات والعقوبات.

هل توجد قوانين واضحة تخص الترقيات والعقوبات؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.صحيحة	ن.م.تراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن جميع العمال (100%) أكدوا وجود قوانين واضحة تخص الترقيات والعقوبات، ما يدل على شفافية النظام الداخلي للمؤسسة ووضوح المعايير التي تنظم المسار المهني والانضباط، وهو ما يساهم في تعزيز العدالة والالتزام داخل بيئة العمل.

يعكس وضوح القانون ما أشار إليه فيبر كأحد أركان البيروقراطية الرشيدة، حيث تكون الإجراءات مبنية على قواعد معلنة، ويضمن ذلك التساوي في الفرص والترقيات دون تدخل العلاقات الشخصية.



الجدول رقم 22:يوضح ان كان احترام القوانين يجعلك تشعر بالأمان في العمل .

هل يجعلك احترام القوانين تشعر بالأمان في العمل؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.صحيحة	ن.م.تراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن جميع العمال (100%) يشعرون بالأمان في العمل بفضل احترام القوانين داخل المؤسسة، ما يعكس أثر الالتزام القانوني في تعزيز الشعور بالاستقرار والثقة لدى العمال، ويُعد مؤشرًا قويًا على وجود بيئة عمل منظمة وآمنة.

هذا الشعور يمثل ما وصفه أبراهام ماسلو في هرم الحاجات، باعتبار أن الحاجة إلى الأمان تأتي مباشرة بعد الحاجات الفسيولوجية. كما يراه بارسونز عنصراً من عناصر التوازن البنيوي داخل المؤسسة.



الجدول رقم 23:يوضح مدى التعامل مع جميع العمال بعدالة دون تمييز.

هل يتم التعامل مع جميع العمال بعدالة دون تمييز؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.صحيحة	ن.م.تراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن جميع العمال (100%) أكدوا أن التعامل داخل المؤسسة يتم بعدالة ودون تمييز، ما يعكس بيئة عمل يسودها الإنصاف وتكافؤ الفرص، ويُعزز من روح الانتماء والانسجام بين العمال والإدارة.

من منظور سوسيولوجي , يشير إلى وجود "عدالة مؤسسية"، ويعكس ذلك مبدأ المساواة الذي طرحه دوركايم في المجتمعات الحديثة، كما أنه مرتبط بـ"رأس المال الرمزي" كما عند بورديو، حين لا يُعامل العامل بناء على أصله أو انتمائه.



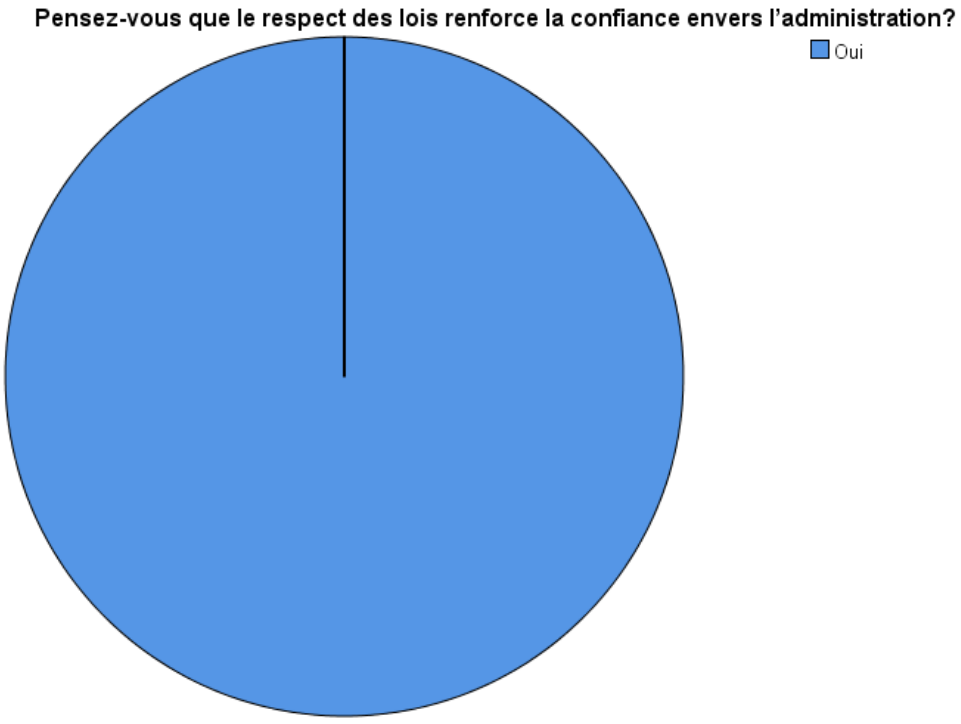
الجدورقم24 : يوضح إن كان احترام القوانين يعزز الثقة مع الإدارة.

هل ترى أن احترام القوانين يعزز الثقة مع الإدارة؟					
		التكرار	النسبة المئوية	ن.م.صحيحة	ن.م.تراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

يشير التوزيع الإحصائي إلى أن جميع العمال (100%) يرون أن احترام القوانين يعزز الثقة مع الإدارة، ما يدل على وعي جماعي بأهمية الالتزام القانوني في بناء علاقة عمل قائمة على الاحترام المتبادل، ويُعد مؤشرًا إيجابيًا على جودة المناخ التنظيمي داخل المؤسسة.

يعكس مفهوم "الثقة التنظيمية" كما طوّره نيكلاس لوهمان، حيث تلعب القواعد دورًا في الحد من عدم اليقين. كلما زاد وضوح القواعد، زادت ثقة الأفراد في المؤسسة.



الجدول 25 :هل يتم إعلامك بحقوقك وواجباتك داخل المؤسسة.

هل يتم إعلامك بحقوقك وواجباتك داخل المؤسسة؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.تراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

تشير النتائج إلى أن جميع العمال (100 (%أكدوا أنهم يتلقون إعلامًا واضحًا بحقوقهم وواجباتهم داخل المؤسسة .هذا يدل على وجود نظام تواصل داخلي فعّال.النسبة الكاملة تعكس أداءً ممتازًا في جانب من أهم الجوانب الإدارية التي ترتبط بالشفافية والوقاية من النزاعات المهنية، حيث أن وضوح الحقوق يقلل من حالات سوء الفهم و التعدي غير المقصود.

هذا الفعل ينتمي إلى ما يسمى بـ"المواطنة المهنية"، ويعكس أحد عناصر الثقافة التنظيمية. كما يشير إلى وجود "رأسمال معرفي" كما عند بورديو، حيث تُعزَّز المعرفة كوسيلة للتمكين داخل الحقل المهني.



المحور الثالث :المشاركة في صنع القرار والتمثيل النقابي.

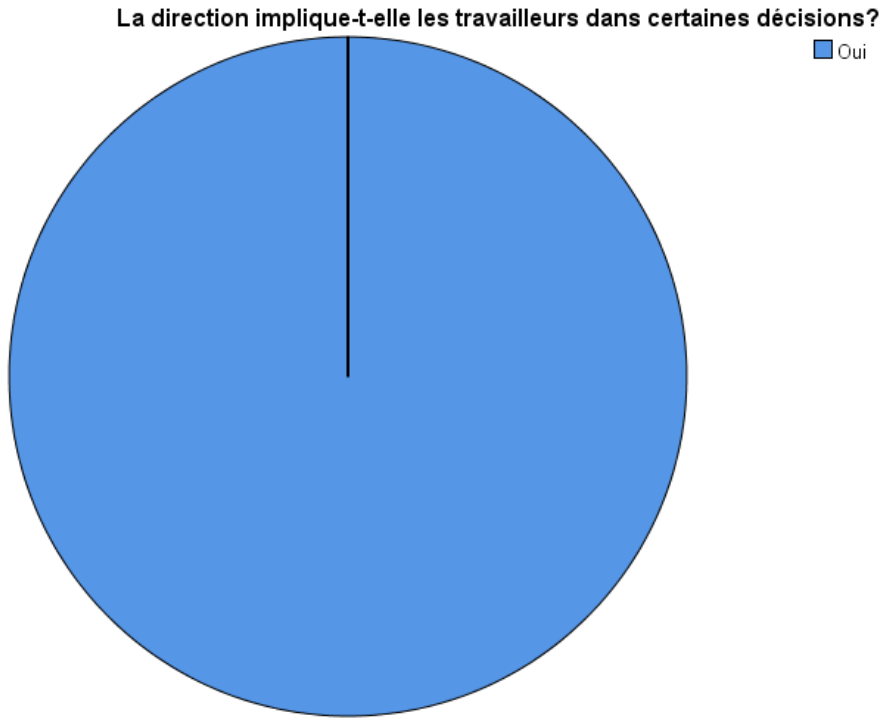
الجدول 26:يوضح مشاركة الإدارة للعمال في بعض القرارات.

هل تُشرك الإدارة العمال في بعض القرارات؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

أظهرت نتائج الدراسة أن جميع العمال (104) أكدوا أن الإدارة تُشاركهم في بعض القرارات، بنسبة 100%، ما يعكس وجود مشاركة فعلية في التسيير. يشير ذلك إلى توفر قنوات للحوار داخل المؤسسة، ويعزز مناخ الثقة والتعاون بين الإدارة والعمال، رغم الحاجة إلى فهم أعمق لطبيعة هذا الإشراك وحدوده..

تشير المشاركة في اتخاذ القرار إلى تجاوز النموذج البيروقراطي المغلق، نحو ما سماه ميشال كروزييه بـ"المؤسسة التفاوضية". كما تندرج تحت ما يسميه هابرماس بـ"الفعل التواصلي"، حيث تقوم الإدارة على الحوار لا التسلط.



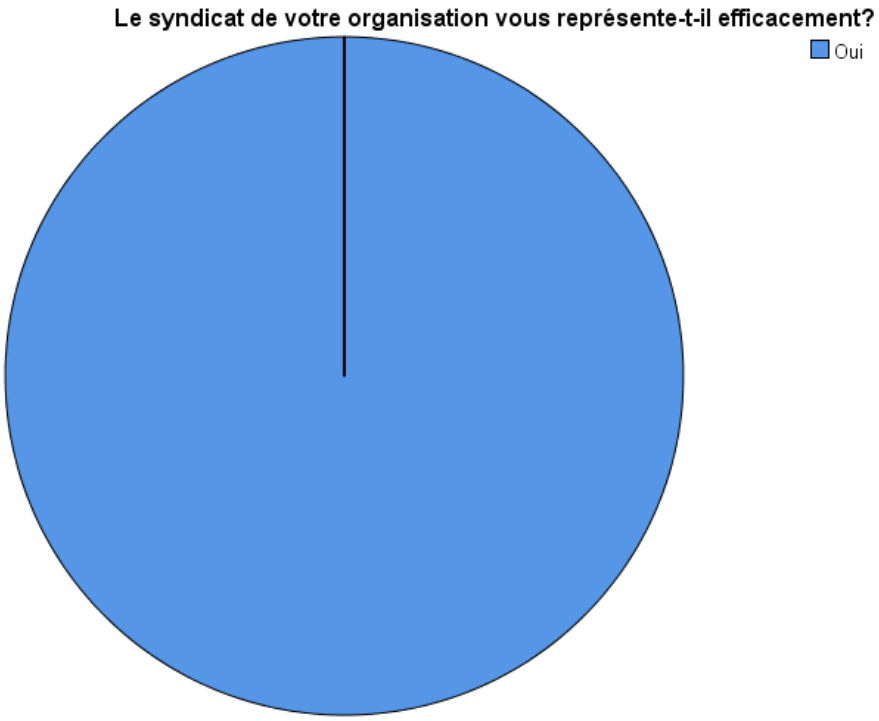
الجدول27: يوضح إن كانت النقابة في المؤسسة تمثل الموظف بشكل فعال.

هل النقابة في مؤسستك تمثلك بشكل فعّال؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.صحيحة	ن.م تراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

أظهرت نتائج الدراسة أن جميع العمال المستجوبين (104 من أصل 104) يرون أن النقابة تمثلهم بشكل فعّال، بنسبة 100%. هذا الإجماع يعكس ثقة كاملة في أداء التنظيم النقابي داخل المؤسسة، ويشير إلى دوره المحوري في الدفاع عن حقوق العمال وتمثيلهم في مختلف القضايا والمفاوضات مع الإدارة.

النقابة كجهاز تمثيلي تعبّر عن ما سماه غرامشي بـ"المجتمع المدني العضوي"، حيث تلعب دورًا في التفاوض وتحقيق توازن بين السلطة والعمل. ويمثل وجودها مظهرًا من مظاهر ديمقراطية العمل كما في فكر سي رايت ميلز.



الجدول 28:يوضح شعور الموظف إن كان له صوت يسمع من خلال ممثلي العمال.

هل تشعر أن لك صوت يُسمع من خلال ممثلي العمال؟					
		تكرار	ن.مئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	96	92,3	92,3	92,3
	لا	8	7,7	7,7	100,0
	المجموع	104	100,0	100,0	

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية العمال المستجوبين (96 من أصل 104، أي بنسبة 92.3%) يشعرون أن لهم صوتًا مسموعًا من خلال ممثلي العمال، في حين عبّر 7.7% فقط (8 عمال) عن عدم شعورهم بذلك. تعكس هذه النتيجة مستوى عالٍ من الثقة في فعالية التمثيل العمالي داخل المؤسسة،. ومع ذلك، فإن وجود نسبة – ولو كانت محدودة – من العمال الذين لا يشعرون بأن صوتهم يُسمع، يُبرز الحاجة إلى تحسين آليات التواصل بين الممثلين وباقي المستخدمين لضمان تمثيل شامل وأكثر شمولية..

سوسيولوجيًا، يشير هذا الشعور إلى وجود ما يسميه بورديو بـ"الرأسمال الرمزي" للنقابة، باعتبار أن الصوت النقابي يمتلك قوة تمثيلية ومعنوية داخل الحقل. كما يُبرز ديناميكية الحراك من الأسفل نحو الأعلى(Bottom-up Participation)



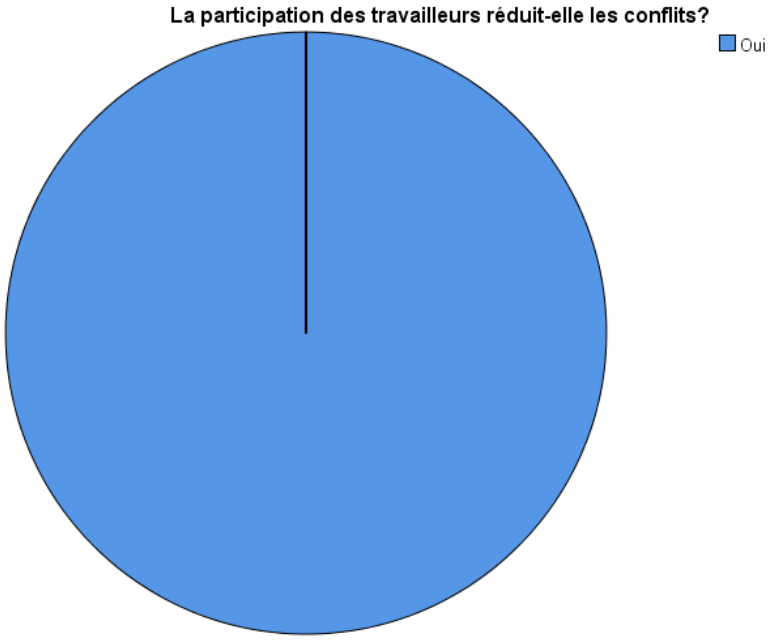
الجدول29 :يوضح إن كانت مشاركة العمال تؤدي إلى تقليل النزاعات.

هل تؤدي مشاركة العمال إلى تقليل النزاعات؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

تشير البيانات إلى أن **جميع العمال (100 %)**يتفقون على أن **مشاركتهم في القرارات أو في الشأن المهني داخل المؤسسة تُساهم في تقليل النزاعات** .هذه النتيجة تُبرز إجماعًا قويًا على أهمية إشراك العمال كوسيلة فعالة لتحقيق الاستقرار داخل بيئة العمل.

من منظور سوسيولوجي , تؤكد النظرية الوظيفية أن المشاركة الفعّالة تُقلل من التوترات وتحفظ التوازن المؤسسي (وظيفة الضبط). ويشير بارسونز إلى دور التفاوض والحوار في "تكامل النظام."



الجدول 30:يوضح مشاركة النقابة في الحوار مع الإدارة.

هل تُشارك النقابة في الحوار مع الإدارة؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

تشير المعطيات إلى أن **100%من العمال يؤكدون مشاركة النقابة في الحوار مع الإدارة** .هذا الإجماع التام يُعد مؤشرًا قويًا على الحضور الفعّال للنقابة في العملية التفاوضية داخل المؤسسة، ويدل على وجود **آلية حوار مؤسساتي منتظم بين ممثلي العمال والإدارة.**

يمثل ذلك "الشراكة الاجتماعية" بين العمل ورأس المال، ما يشبه نموذج الديمقراطية الاجتماعية في الدول الإسكندنافية. كما أن النقابة تؤدي وظيفة وساطة (Mediation) حسب لودفيغ جومبريتش بين السلطة والعمل.



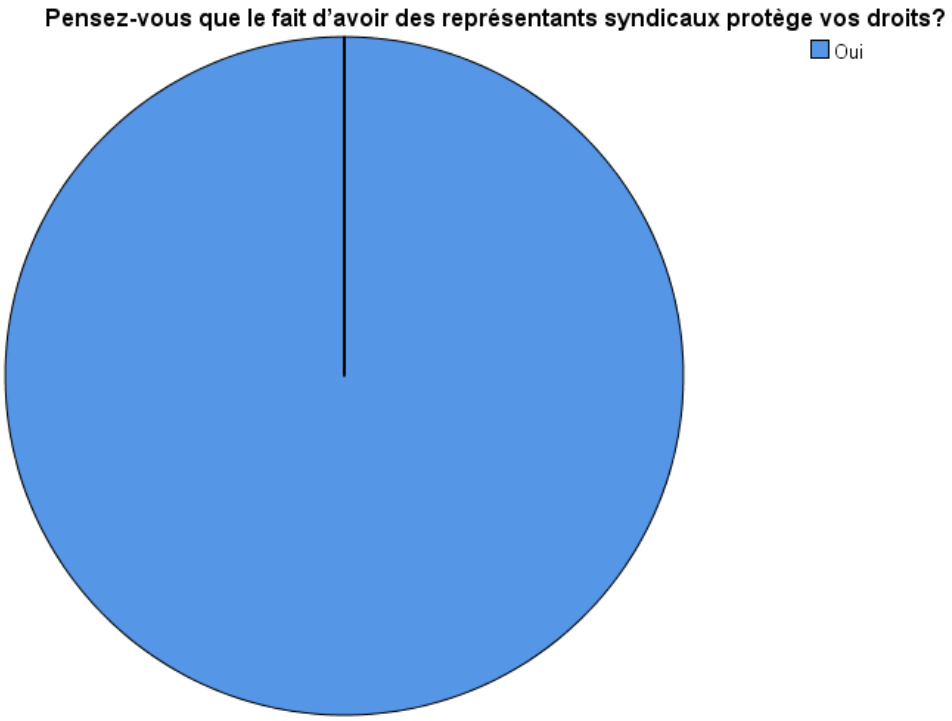
الجدول 31: يوضح ان كان وجود ممثلين نقابيين يحمي حقوق العمال .

هل ترى أن وجود ممثلين نقابيين يحمي حقوقك؟					
		التكرار	النسبة المئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

أظهرت نتائج الدراسة أن جميع العمال المستجوبين (104 من أصل 104) يرون أن النقابة تمثلهم بشكل فعّال، بنسبة 100%. هذا الإجماع يعكس ثقة كاملة في أداء التنظيم النقابي داخل المؤسسة ,مما يعزز مناخ الحوار الاجتماعي والتوازن في علاقات العمل..

ارتبط هذا بالإطار الحقوقي الجديد داخل المؤسسة كما وصفه بيير روسنفالون، حيث تغدو النقابة الضامن الرمزي لمكانة العامل، وتمنح "شرعية احتجاجية" منظمة بعيدة عن العنف.



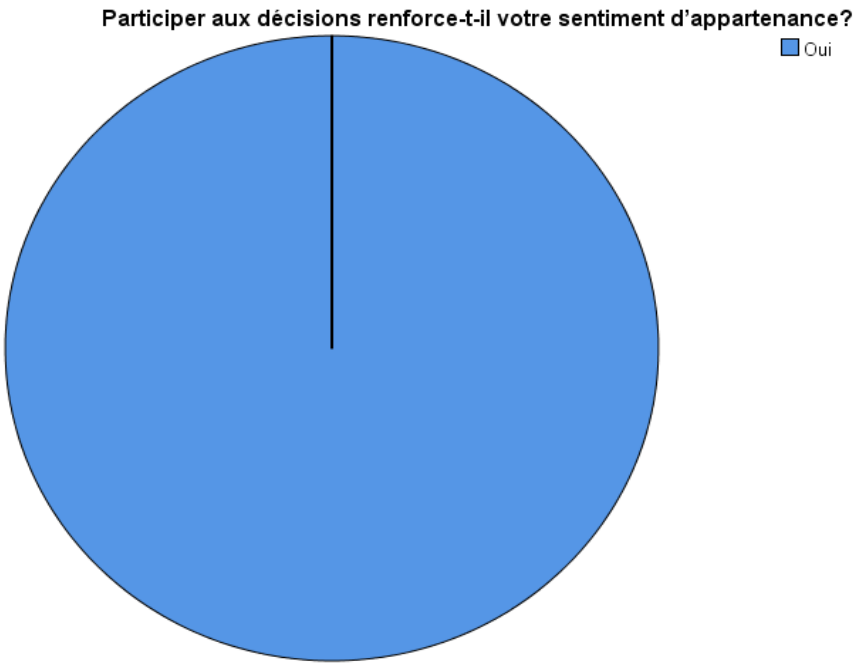
الجدول32 :يوضح تعزيز المشاركة في القرار شعورك بالانتماء.

هل تعزز المشاركة في القرار شعورك بالانتماء؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

تُظهر النتائج أن **جميع العمال (100 %)** يؤكدون أن **المشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسة تُعزز شعورهم بالانتماء** .هذا الاتفاق الكامل يعكس بوضوح مدى ارتباط الإحساس بالانتماء داخل بيئة العمل بمدى إشراك العامل في القرارات التي تمسّه مباشرة أو غير مباشرة.

الانتماء المؤسسي يعبّر عن تحقيق أحد "الحاجات العليا" حسب ماسلو (الانتماء والتقدير). كما يدخل في إطار "الهوية المهنية" كما عند إرفينغ غوفمان، حيث تتحدد ذات العامل من خلال مشاركته .8 .هل تتم استشارتك أو إعلامك عند حدوث.



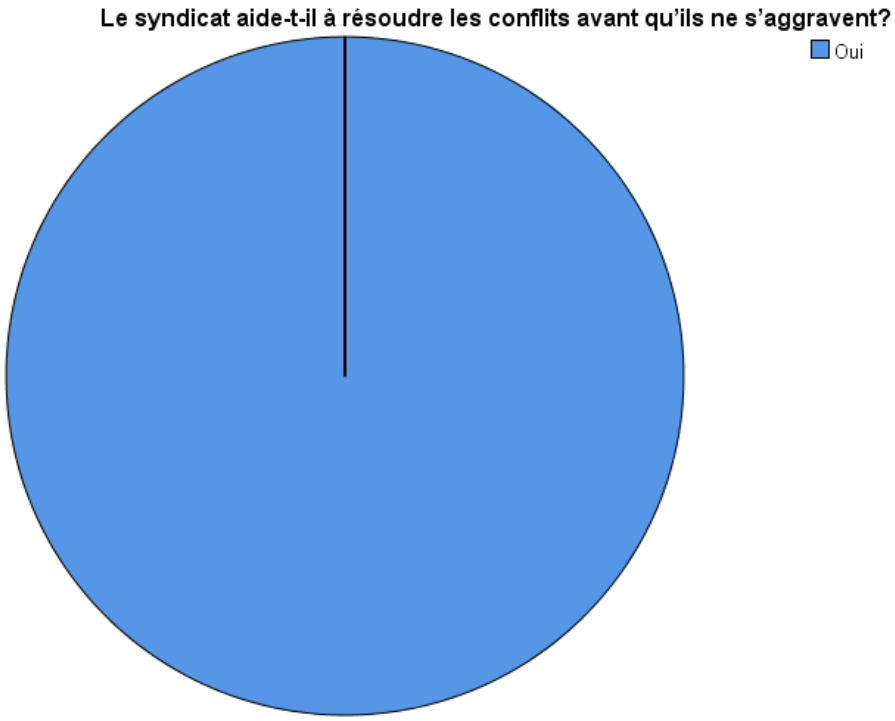
الجدول 33:يوضح مساهمة النقابة في حل الخلافات قبل أن تتطور.

هل تسهم النقابة في حل الخلافات قبل أن تتطور؟					
		التكرار	ن.مئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

أظهرت نتائج الدراسة أن جميع العمال (104 من أصل 104) أكدوا أن النقابة تسهم في حل الخلافات قبل أن تتطور، بنسبة 100%. هذا يدل على الدور الوقائي والوسيط الذي تلعبه النقابة داخل المؤسسة، حيث تساهم في معالجة المشكلات في مراحلها الأولى، مما يساعد على الحفاظ على الاستقرار المهني وتفادي التصعيد. كما يعكس ذلك فعالية آليات التواصل والحوار التي تعتمدها النقابة في التفاعل مع الإدارة والعمال، وهو ما يعزز بيئة عمل يسودها التفاهم والتعاون.

هذه الوظيفة الوقائية تعكس ما سماه لويس كوزر بـ"الصراع الإيجابي"، أي أن النزاع يُدار بطريقة مؤسساتية، مما يحفظ وحدة المؤسسة. كما أن النقابة تمثل "منطقة وسطى" بين الفرد والإدارة.



الجدول 34 :يوضح وجود ثقافة حوار بين العمال و الإدارة.

هل توجد ثقافة حوار بين العمال والإدارة؟					
		التكرار	ن.المئوية	ن.م.الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

أظهرت نتائج الدراسة أن جميع العمال المستجوبين (104 من أصل 104) يرون أن هناك ثقافة حوار قائمة بين العمال والإدارة، بنسبة 100%. يعكس هذا الإجماع وجود مناخ مؤسساتي إيجابي قائم على التواصل والتشاور، مما يسهم في تعزيز الثقة المتبادلة وتسهيل معالجة المشكلات وتطوير العمل الجماعي. كما يدل على اعتماد الإدارة لأسلوب تشاركي يشجع على الإنصات والتفاعل مع انشغالات العمال، وهو عنصر أساسي في ترسيخ علاقات عمل مستقرة ومتوازنة.

يشير هذا إلى انتقال المؤسسة من الطابع السلطوي إلى "الفضاء التشاركي"، كما وصفه هابرماس. وجود الحوار داخل المؤسسة هو مظهر من مظاهر "الحداثة التنظيمية."



".

الجدول رقم 35 : تتم استشارتك أو إعلامك عند حدوث تغييرات مهمة.

هل تتم استشارتك أو إعلامك عند حدوث تغييرات مهمة؟					
		التكرار	ن.المئوية	ن.م الصحيحة	ن.م.التراكمية
Valid	نعم	104	100,0	100,0	100,0

- **من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss**

مما يعزز الإحساس بالمشاركة ويقلّل من مقاومة التغيير داخل بيئة العمل. أظهرت نتائج الدراسة أن جميع العمال (104 من أصل 104) أكدوا أنهم يُستشارون أو يُبلّغون عند حدوث تغييرات مهمة داخل المؤسسة، بنسبة 100%. تعكس هذه النتيجة التزام الإدارة بمبدأ الشفافية والتواصل مع العمال، خاصة في ما يتعلق بالتحولات التي قد تمس ظروف عملهم و تنظيم المؤسسة. كما تشير إلى وجود آليات فعالة للإعلام والمشاورة.

يعكس وجود ثقافة "الشفافية التنظيمية" كما تناولها ميشال كروزييه، ويعبّر عن "العقلانية التفاوضية" بدل البيروقراطية الصلبة. كما يشير إلى الاعتراف بقيمة العامل كفاعل اجتماعي وليس مجرد منفّذ.


Êtes-vous consulté ou informé lorsque des changements importants surviennent?
Oui

سادسا :مناقشة نتائج الدراسة :

أ/تحليل النتائج في ضوء الفرضيات :

بعد قيامنا بالدراسة الميدانية في مؤسسة ميناء ارزيو وجمعنا لمجمل البيانات والعمل على تفريغها وتحليلها تمكنا من الوصول إلى العديد من النتائج التي تدرجها كالآتي :

أ/الفرضية الأولى :

« :كلما تحسن مستوى التواصل بين الإدارة والعمال، تحسنت علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية» .

في المحور الأول تشير النتائج إلى أن 91.3٪ من العمال يرون أن الإدارة تنقل المعلومات لهم بشفافية، بينما أجاب فقط 8.7٪ بالنفي .هذا يدل على أن أغلب العمال يشعرون بوجود شفافية في التواصل، وهو عنصر أساسي في بناء علاقات قائمة على الثقة المتبادلة، مما يخلق مناخًا تنظيمياً داعمًا لعلاقات عمل إيجابية .كما أكد 100٪ من العمال أن اجتماعات دورية تُعقد داخل المؤسسة و أن الإدارة تُنصت لانشغالاتهم ,هذا يُظهر وجود آلية تواصل رسمية ومنتظمة بين الإدارة والعمال، ما يُعزز الحوار الداخلي، و تعكس هذه النتيجة نمط تواصل قائم على التفاعل والإنصات، ما يُسهم في شعور العمال بالتقدير والاعتراف، ويُقوي من روابط العمل داخل المؤسسة .بينما أفاد 91.3٪ من العمال أن الاجتماعات الدورية هي الوسيلة الأبرز، مقابل 8.7٪ يستخدمون وسائل تواصل أخرى.يشير ذلك إلى اعتماد المؤسسة على طرق تقليدية ومباشرة في التواصل، وهو ما يُعزز من فهم الرسائل المتبادلة، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على علاقات العمل.

كما أشار جميع العمال (100٪) أن التواصل الجيد يُساهم في تقليل التوتر داخل المؤسسة و أسلوب الإدارة يتسم بالاحترام والمهنية ’هذا يُبرز أهمية التواصل كآلية لتدبير الصراعات والتوترات المهنية، ويؤكد أن تحسين الاتصال الداخلي يُعد عاملًا مباشرًا في تعزيز علاقات العمل الهادئة

والمتوازنة. و أسلوب الإدارة يعكس ثقافة تنظيمية مبنية على الاحترام المتبادل، ويُسهم في خلق بيئة عمل مستقرة

.بناءً على التحليل السابق، يمكن القول إن الفرضية القائلة بأن "**كلما تحسن مستوى التواصل بين الإدارة والعمال، تحسنت علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية**" قد تحققت كليا.

ب/<u>الفرضية الثانية :</u> "كلما احترمت المؤسسة قوانين العمل وتشريعاتها الاجتماعية زادت درجة الثقة المتبادلة بين العمال والإدارة بالمؤسسة الاقتصادية"

أظهرت النتائج الميدانية درجة عالية من الإجماع بين العمال على أن مؤسستهم تحترم القوانين المنظمة لعلاقات العمل. فقد عبّر جميع المستجوبين عن رضاهم الكامل فيما يتعلق باحترام الحقوق المرتبطة بعقود العمل، ساعات الدوام، الأجور، والعطل القانونية. هذا التوافق التام يكشف عن واقع تنظيمي يتميز بالالتزام الصارم بالتشريعات الاجتماعية والتوظيفية السارية.

إن احترام قانون العمل لا يُعد فقط تطبيقًا لنصوص قانونية، بل يمثل في الجوهر ضمانًا لكرامة العامل وأساسًا للثقة المتبادلة بينه وبين المؤسسة. فحين يشعر العامل أن حقوقه مصانة من خلال ممارسات إدارية شفافة وقانونية، فإن ذلك يُعزز لديه الإحساس بالعدالة التنظيمية والانتماء للمؤسسة.

من جانب آخر، فإن التزام المؤسسة بتطبيق سلم الأجور وفقًا لما ينص عليه القانون دون تمييز أو استثناء يُشكل دافعًا قويًا للرضا المهني، ويُسهم في تقليص الإحساس بالغبن أو التفاوت بين العمال. العدالة في توزيع الأجور غالبًا ما تكون من أبرز مؤشرات مصداقية المؤسسة والتزامها بمبادئ العمل النزيه.

كما أن ضمان الحقوق الاجتماعية الأساسية مثل الإجازات والعطل الرسمية والراحة الأسبوعية يُظهر بُعدًا إنسانيًا في إدارة الموارد البشرية، ويعكس وعيًا مؤسساتيًا بأهمية تحقيق التوازن بين

متطلبات العمل واحتياجات العامل الشخصية. هذه العوامل مجتمعة تُوفر بيئة عمل مستقرة، تُعزز الثقة وتُقلل من احتمالات التوتر أو النزاعات.

كما تشير نتائج الدراسة إلى مستوى عالٍ من التوافق بين العمال حول مدى احترام المؤسسة للقوانين المنظمة للعمل. يظهر هذا بوضوح في التصورات الإيجابية المرتبطة بعدة جوانب أساسية، من أبرزها شعور العمال بالأمان المهني نتيجة احترام المؤسسة للإطار القانوني، وهو ما يُعبّر عنه بقبول مطلق لفكرة أن تطبيق القوانين يعزز هذا الإحساس.

يُعتبر الأمان المهني أحد المحددات الجوهرية لاستقرار علاقات العمل، إذ يمنح العامل ثقة أكبر في محيطه التنظيمي ويقلل من القلق المرتبط بالممارسات التعسفية أو الغموض الإداري. هذا الأمان يتعزز أكثر بوجود قوانين واضحة داخل المؤسسة، خاصة تلك المرتبطة بالترقية والعقوبات، ما يُشير إلى وجود نظام داخلي منظم يُحتكم إليه في تسيير المسارات المهنية، ويُحقق نوعًا من الإنصاف والشفافية في التعامل مع الموظفين.

من جهة أخرى، يُسجَّل تطابق شبه كامل في التصورات المتعلقة بتطبيق عدد ساعات العمل وفقًا لما ينص عليه القانون. رغم وجود نسبة ضئيلة من العمال ترى خلاف ذلك، فإن الغالبية الساحقة تؤكد احترام هذا الجانب، مما يعزز صورة الانضباط القانوني الذي تلتزم به المؤسسة.

كما أظهرت النتائج أن جميع العمال تقريبًا يشعرون بأنهم على دراية تامة بحقوقهم وواجباتهم داخل المؤسسة، ما يدل على وجود سياسة تواصل واضحة وفعالة من الإدارة. هذا الوعي الحقوقي لا يمكن فصله عن الإحساس بالثقة، إذ إن العامل المطلع على حقوقه يميل إلى الشعور بالطمأنينة والعدالة، ويُصبح أكثر استعدادًا للانخراط الإيجابي في بيئة العمل.

كذلك، يرى جميع العمال تقريبًا أن احترام القوانين من طرف المؤسسة لا يعزز فقط الأمان الوظيفي، بل يُقوي أيضًا الثقة في الإدارة، ما يُشكل أساسًا قويًا لبناء علاقات عمل إيجابية قائمة على الاحترام المتبادل والالتزام المشترك.

بالتالي نستنتج من خلال هذه النتائج تحقق الفضية القائلة : « **كلما احترمت المؤسسة قوانين العمل وتشريعاتها الاجتماعية زادت درجة الثقة المتبادلة بين العمال والإدارة بالمؤسسة الاقتصادية** »

ج/الفرضية الثالثة ":تساهم مشاركة العمال في صنع القرار أو التمثيل النقابي في تعزيز علاقات العمل وتخفيض حدة النزاعات داخل المؤسسة ".

تشير النتائج إلى درجة عالية جدًا من التوافق بين آراء العمال حول فعالية التمثيل النقابي ودوره في تحسين المناخ المهني داخل المؤسسة. فجميع المستجوبين يؤكدون، دون استثناء، أن النقابة تمثلهم بشكل فعّال، وأن وجود ممثلين نقابيين يسهم في حماية حقوقهم، مما يعكس صورة واضحة عن الثقة التي يوليها العمال للهياكل النقابية داخل المؤسسة.

من جهة أخرى، فإن تأكيد العمال على **أن مشاركة العمال في اتخاذ القرار تؤدي إلى تقليل النزاعات،** يُظهر بجلاء الأثر الإيجابي للمقاربة التشاركية في إدارة شؤون العمل. فمتى شعر العامل بأنه شريك في صنع القرار، فإن ذلك يعزز لديه الإحساس بالانتماء والمسؤولية، ويُقلل من الشعور بالتهميش أو الإقصاء الذي قد يؤدي إلى التوترات والصراعات داخل المؤسسة.

ويُعد الاعتراف بأن **المشاركة في القرار تُعزز الانتماء المهني** دليلاً على وعي العمال بقيمة الحوار والتعاون، كما يدل على أن المؤسسة توفّر آليات فعلية لإشراكهم في مناقشة قضاياهم المهنية، سواء بشكل مباشر أو من خلال التمثيل النقابي.

إضافة إلى ذلك، يُجمع العمال على أن النقابة تلعب دورًا وقائيًا في **حل الخلافات قبل أن تتفاقم،** ما يعكس فعالية هذا الإطار التنظيمي في امتصاص التوترات المحتملة وتحويلها إلى مسارات تفاوضية، تحافظ على استقرار المؤسسة وتماسكها الداخلي.

- ومن هنا نستنتج تحقق الفرضية القائلة أن" **تساهم مشاركة العمال في صنع القرار أو التمثيل النقابي في تعزيز علاقات العمل وتخفيض حدة النزاعات داخل المؤسسة.**"

ب /تحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة :

أولا :دراسة غريب منية.

تُبرز نتائج الدراسة الميدانية حول "علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية بميناء أرزيو "(EPA) تقاطعًا واضحًا مع ما توصلت إليه دراسة غريب منية (2006–2007) حول "علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية"، حيث تؤكد الدراستان أن علاقات العمل ليست مجرد تنظيم إداري بل نتاج تفاعل معقّد بين أبعاد ثقافية، قانونية وتنظيمية. فقد أظهرت الدراستان أهمية التواصل الفعّال بين العمال والإدارة في ترسيخ الثقة وتحقيق الانسجام المهني، إضافة إلى الدور الحاسم لاحترام القوانين في خلق مناخ آمن ومستقر داخل المؤسسة. كما اتفقت الدراستان على أن مشاركة العمال سواء من خلال النقابة أو آليات أخرى كما تُعد ركيزة أساسية في تقليل حدة النزاعات وتعزيز الشعور بالانتماء. والأهم من ذلك، أن العامل الثقافي شكّل محورا مشتركًا، حيث اعتبرت غريب منية أن تطور علاقات العمل يرتبط بتغير الوعي الثقافي لدى العمال، وهو ما انعكس كذلك في نتائج دراستنا من خلال ميل العمال إلى احترام القوانين والانخراط في الحوار. وعليه، فإن الدراستين تؤكدان أن علاقات العمل تتجاوز الجوانب التقنية إلى كونها انعكاسًا لتحولات ثقافية واجتماعية عميقة داخل المؤسسة الجزائرية.

ثانيا :دراسة قروي رفيق .

تكشف المقارنة بين نتائج الدراسة الميدانية بميناء أرزيو ودراسة رفيق قروي حول علاقات العمل في ظل الخوصصة، عن تباين واضح في طبيعة المناخ التنظيمي؛ فبينما تُظهر مؤسستنا حالة من الاستقرار، والرضا، وفعالية النقابة، تؤكد دراسة قروي أن الخوصصة تولّد صراعات نتيجة تفكك التوازنات الداخلية، وتراجع الحماية النقابية، وسوء إدارة التغيير. كلا الدراستين تتفقان على أن التفاعل والحوار عنصران حاسمان في بناء علاقات عمل صحية، لكن قروي يربط غياب هذه الآليات بتفاقم النزاعات، في حين تُظهر دراستنا أن وجودها يُسهم في الوقاية من الصراعات.

وعليه، تؤكد نتائجنا أن استقرار علاقات العمل مرهون بطبيعة إدارة المؤسسة، ونمط ملكيتها، ومدى احترامها للقوانين، وحرصها على إشراك العمال في التسيير.

ج/ تحليل النتائج في ضوء المقاربات النظرية .

***أولا :النظرية الوظيفية.**

رغم بعض مظاهر التوتر، بيّنت الدراسة أن أغلب العمال يُبدون رضاهم العام عن التنظيم العام للمؤسسة وسير العمل فيها، مع وجود شكل من أشكال التنسيق بين الإدارات والعمال، مما يعكس تصورًا وظيفيًا للعلاقات المهنية. من هذا المنظور، تُفسر النظرية الوظيفية المؤسسة الاقتصادية كبنية اجتماعية متكاملة تسعى للحفاظ على توازنها واستمراريتها، من خلال توزيع الأدوار والمهام على نحو يضمن الأداء الفعال. وتنسجم هذه النتائج مع الطرح الوظيفي الذي يرى أن كل عنصر في المؤسسة يساهم في استقرار المنظومة ككل، وأن الصراعات المؤقتة يتم احتواؤها بواسطة آليات التكيف التنظيمي والتضامن المهني. ومع ذلك، لا تُنكر النظرية الصعوبات، بل تعتبرها قابلة للحل ضمن منطق التوازن الداخلي.

***ثانيا : نظرية الصراع.**

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن بعض العمال عبّروا عن شعورهم بالتهميش أو قلة التقدير في مواقع العمل، وهو ما يمكن تحليله من خلال نظرية الصراع التي ترى أن المؤسسات ليست فضاءً متجانسًا بل هي مجال لتوزيع غير متساوٍ للسلطة والمصالح. وفقًا لهذه النظرية، فإن العلاقات داخل المؤسسة الاقتصادية لا تخلو من تناقضات بين الفاعلين، خاصة بين الإدارة من جهة والعمال من جهة أخرى، نتيجة تفاوت مواقعهم ضمن الهيكل التنظيمي. كما أن بعض مؤشرات التوتر أو ضعف التواصل تعكس اختلال ميزان القوة داخل المؤسسة، ما يؤكد صلة نتائج الدراسة بالمقولات المركزية لهذه النظرية، التي ترى في الصراع محركًا للتغيير وكاشفًا لاختلال التوازن في علاقات العمل.

***ثالثا: النظرية التفاعلية الرمزية :**

كشفت الدراسة عن أن العاملين يقيّمون علاقاتهم داخل المؤسسة بناءً على التجارب اليومية والتفاعلات الرمزية، مثل نوعية التواصل، طريقة المعاملة، والمواقف المتكررة التي تبني ثقة أو تنمّي شعورًا بالانتماء. وهذا يتماشى مع مقولات النظرية التفاعلية الرمزية، التي ترى أن المعاني الاجتماعية تُبنى من خلال التفاعل اليومي والتأويلات الشخصية. ففهم علاقات العمل لا يتوقف عند البنية أو السلطة أو المكافآت، بل يتطلب تحليل كيف ينظر كل فرد إلى دوره، وإلى الآخرين، من خلال الرموز (الكلام، الإشارات، المواقف). وبالتالي، فإن المعاني التي يضفيها العمال على بيئة عملهم هي التي تحدد سلوكهم ودرجة رضاهم، وهو ما ينسجم مع النتائج التي أظهرت تباينًا في الإدراك الفردي لعدالة المؤسسة وحسن المعاملة.

***رابعا : نظرية التبادل الاجتماعي :**

أظهرت إجابات العمال أن درجة رضاهم ترتبط بشكل مباشر بالمكافآت المعنوية والمادية التي يتلقونها، كالاحترام، الاعتراف بالمجهود، الأجور، والاستقرار المهني. ويمكن تفسير هذا المعطى من خلال نظرية التبادل الاجتماعي، التي تؤكد أن علاقات العمل هي نوع من التفاعل المبني على مبدأ المنفعة المتبادلة. فكلما شعر العامل بأن ما يقدمه من جهد يُقابل باعتراف وتقدير، زادت درجة التزامه ورضاه. ومن هنا، فإن استمرارية علاقات العمل داخل المؤسسة تتوقف على مدى التوازن في التبادلات بين الأطراف، وفقًا لمقاربة هومانس وبلاو. هذه النظرية تُظهر كيف أن العامل لا يتفاعل فقط بدافع الواجب، بل وفقًا لحسابات دقيقة بين ما يُقدّمه وما يتلقّاه، وهو ما تُظهره بوضوح نتائج الدراسة الميدانية.

يُظهر الربط بين النظريات السوسيولوجية الأربع ونتائج الدراسة أن علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية لا يمكن تفسيرها من زاوية نظرية واحدة فقط، بل تتطلب مقاربة تركيبية تدمج البعد البنيوي (نظرية الصراع والوظيفية)، مع البعد الرمزي والنفعي (التفاعلية الرمزية والتبادل

الاجتماعي). إن التنوع في تجارب العمال يعكس تعقيد هذه العلاقات ويؤكد أهمية المزج بين الرؤية الكلية والجزئية لفهم الديناميات المهنية داخل المؤسسات.

ثامنا: النتائج العامة:

من خلال ما تناولته دراستنا في مؤسسة ميناء ارزيو، ومن خلال نتائج الاستبيان وبعد تحليلها وتفسيرها تم استخلاص بعض النتائج المتمثلة في:

- إن وجود تواصل جيد بين الإدارة والعمال يؤدي الى تحسين علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية.
- ان احترام قوانين العمل وتشريعاتها الاجتماعية يزيد من درجة الثقة المتبادلة بين العمال والإدارة بالمؤسسة الاقتصادية.
- تساهم مشاركة العمال في صنع القرار أو التمثيل النقابي في تعزيز علاقات العمل وتخفيض حدة النزاعات داخل المؤسسة.
- العلاقات الإيجابية في بيئة العمل تعتمد على وجود تواصل فعّال وشفاف بين الإدارة والعاملين.
- احترام القوانين والضوابط التنظيمية يخلق مناخًا من الأمان والثقة داخل المؤسسة.
- العلاقة الجيدة بين الرؤساء والمرؤوسين، القائمة على الاحترام المتبادل، تُعزّز من روح التعاون وتزيد من الإنتاجية.
- وجود علاقات غير رسمية (مثل الصداقة والزمالة) يسهم في تقوية الروابط بين الأفراد ويُحسن مناخ العمل العام.
- ثقافة الحوار والاستماع لانشغالات العاملين تعتبر عنصرًا أساسيًا في تقليل النزاعات وتحقيق التوازن المهني.
- مشاركة العاملين في اتخاذ القرار تُنمّي لديهم الشعور بالانتماء والمسؤولية تجاه المؤسسة.

- النقابة تلعب دورًا وقائيًا وتنظيميًا مهمًا في تمثيل العمال وحماية مصالحهم، خاصة إذا كانت مستقلة وفعّالة.
- الاستقرار التنظيمي يرتبط بتوفر بيئة عمل داعمة، خالية من الصراعات والتوترات الحادة.
- كلما تطورت الثقافة المهنية لدى العامل، زادت قدرته على التكيف مع متطلبات العمل والتنظيم الحديث.
- تبادل المعلومات بين المستويات المختلفة داخل المؤسسة يعزز من التنسيق والانسجام في الأداء.

بما أن هذه العناصر جميعها تُعد من مكوّنات علاقات العمل الإيجابية، وقد ظهر تأثيرها في أداء الأفراد و المؤسسة. فان الفرضية العامة للدراسة القائلة أن« تساهم علاقات العمل الإيجابية في تحسين مستوى الإنتاجية داخل مؤسسة. » قد تحققت في ظل النتائج المتحصل عليها.

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم خطوة يعتمد عليها الباحث أثناء القيام ببحثه وذلك من خلال إتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية باعتبارها السبيل الذي يسهل انجاز البحث والمتمثل في التعريف بالمؤسسة والمجال الزماني والمكاني والعينة ومحاولين تفسير وتحليل والنتائج.

خاتمة

خاتمة :

يتضح من خلال هذه الدراسة أن علاقات العمل تُعد عنصرًا أساسيًا في بناء مؤسسة قوية ومتوازنة، حيث أن جودة هذه العلاقات تنعكس مباشرة على المناخ المهني، مستوى الانسجام بين الأفراد، وكفاءة الأداء الجماعي. فكلما سادت بيئة من الاحترام المتبادل، والحوار الفعّال، والتعاون بين مختلف الفاعلين داخل المؤسسة، كلما زادت فرص النجاح وارتفعت الإنتاجية.

كما أن احترام القوانين، وتشجيع المشاركة، وتعزيز روح الانتماء، تُمثّل عوامل محورية لضمان توازن واستقرار علاقات العمل. وبالتالي، فإن الاهتمام بهذا الجانب لا يجب أن يكون خيارًا ثانويًا، بل ضرورة استراتيجية تندرج ضمن مساعي تطوير المؤسسة وتحسين مردودها البشري والتنظيمي.

وعليه، يمكن القول إن بناء علاقات عمل إيجابية هو رهان مؤسساتي واجتماعي في آنٍ واحد، يتطلب رؤية واضحة، وإدارة منفتحة، وموظفين واعين بدورهم في تطوير بيئة العمل بشكل مستدام .

قائمة المصادر والمراجع

المعاجم :

1. ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، بدون تاريخ.
2. ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، 1997.
3. البستاني، فؤاد إفرام، منجد الطلاب، دار المشرق، بيروت، 1973.
4. بدوي، حمد زكي، معجم المصطلحات العامة الاجتماعية وغيرها، مكتبة لبنان، بيروت، 1952.
5. الجوهري، عبد الهادي، قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2006.
6. فرّيو، جيل، ترجمة أنسام محمد الأسعد، معجم مصطلحات علم الاجتماع، دار ومكتبة الهلال، بيروت، 2011.
7. معلوف، لويس، المنجد في اللغة والأدب والعلوم، المطبعة الكاثوليكية، بيروت، 1956.
8. المشاقبة، بسام عبد الرحمان، معجم مصطلحات العلاقات العامة، دار أسامة، عمان، 2014.

الكتب :

1. أخنوخ، إبراهيم زكي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
2. أونيس، عبد المجيد، إدارة العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي(، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان، 2000.
3. البرعي، أحمد حسن، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري (النقابات(، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976.

4. بعلي، محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2000.

5. درويش، محمود أحمد، مناهج البحث في العلوم الإنسانية، مؤسسة الأمة العربية، المنيا، 2018.

6. دوركايم، إميل، تقسيم العمل الاجتماعي، ترجمة سليم حداد، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2005.

7. دويدري، رجاء وحيد، البحث العلمي: أساسياته النظرية وممارسته العلمية، دار الفكر، دمشق، 2001.

8. زكريا، خضر، المدارس الاجتماعية المعاصرة، مطبعة الرياض، دمشق، 1986.

9. زهران، همام محمد محمود، قانون العمل (عقد العمل الفردي(، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003.

10. سليمان، حصية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

11. سليمان، عبد الرحمن سيد، مناهج البحث، عالم الكتب، القاهرة، 2014.

12. سفر، إسماعيل، تاريخ الوقائع والأفكار الاقتصادية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حلب، 1987.

13. السلمي، علي، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1975.

14. عبد الجليل، مصطفى بركة، شرح قانون العمل الجزائري: علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

15. عبدون، رابح ناصر دادي، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.

16. عرعور، مليكة، سوسيولوجيا علاقات العمل، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
17. قرشي، مصطفى جلال، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
18. ماركس، كارل، رأس المال، ترجمة فالح عبد الجبار، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006.
19. ربيع، فؤاد، المدخل إلى النظرية الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، 2001.

المقالات والمجلات :

1. الدروي، الشيخ، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، جامعة ورقلة.
2. النمر، سعود بن محمد، الصراع التنظيمي، عوامله وطرق إدارته، مجلة جامعة الملك عبد العزيز (الاقتصاد والإدارة)، 1994.
3. غريب، منية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 31، 2009.

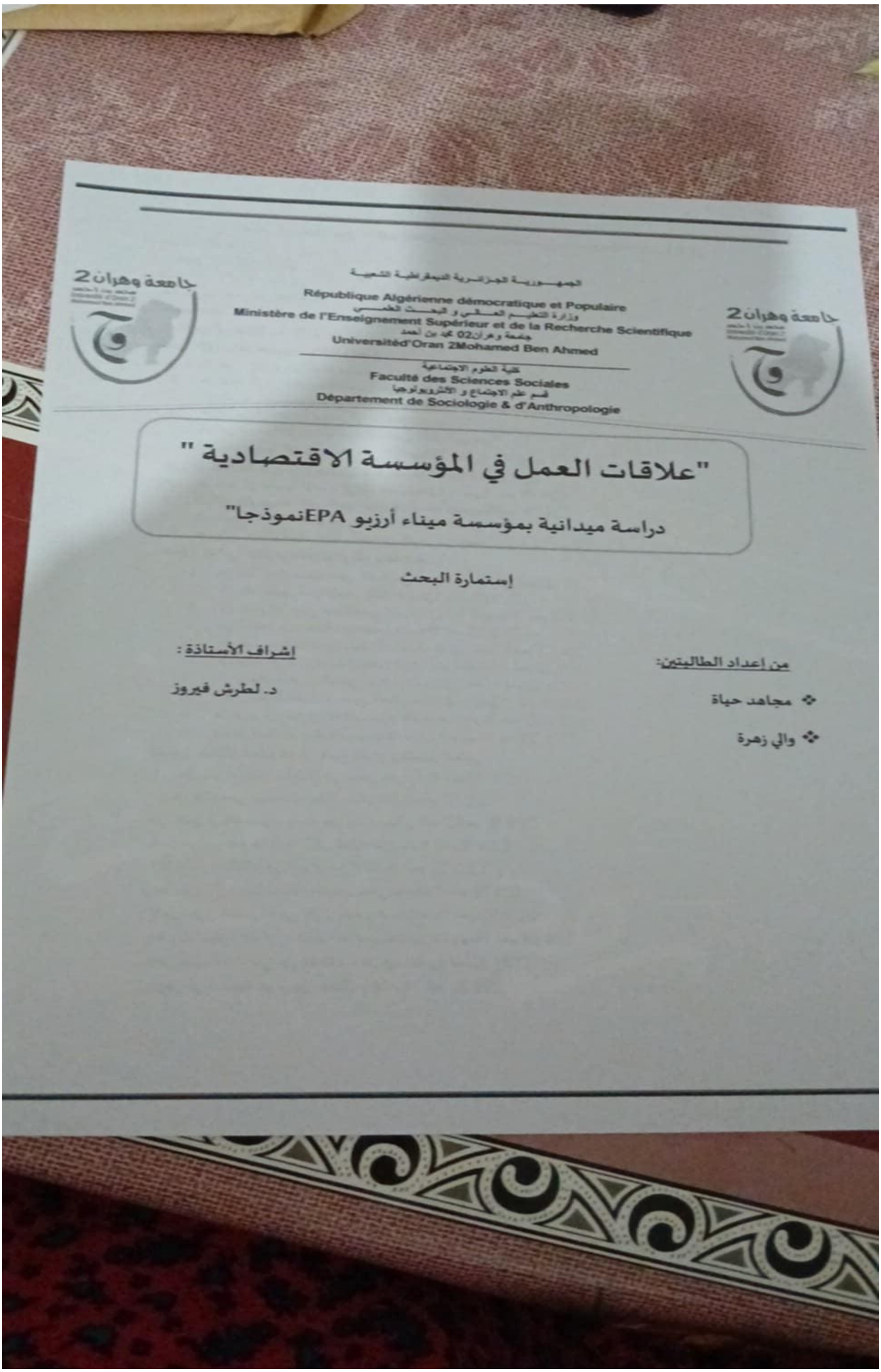
الرسائل الجامعية :

1. بشاينية، سعد، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 2007.
2. قروي، رفيق، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية – دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخوصصة، أطروحة دكتوراه، جامعة باجي مختار، عنابة، 2012/2011.

مراجع بالفرنسية :

33. Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review." Journal of Management, 31(6), 874.

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة وهران02 محمد بن أحمد
Université d'Oran 2Mohamed Ben Ahmed
كلية العلوم الاجتماعية
Faculté des Sciences Sociales
قسم علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا
Département de Sociologie & d'Anthropologie

"علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية "

دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء أرزيو EPAنموذجا"

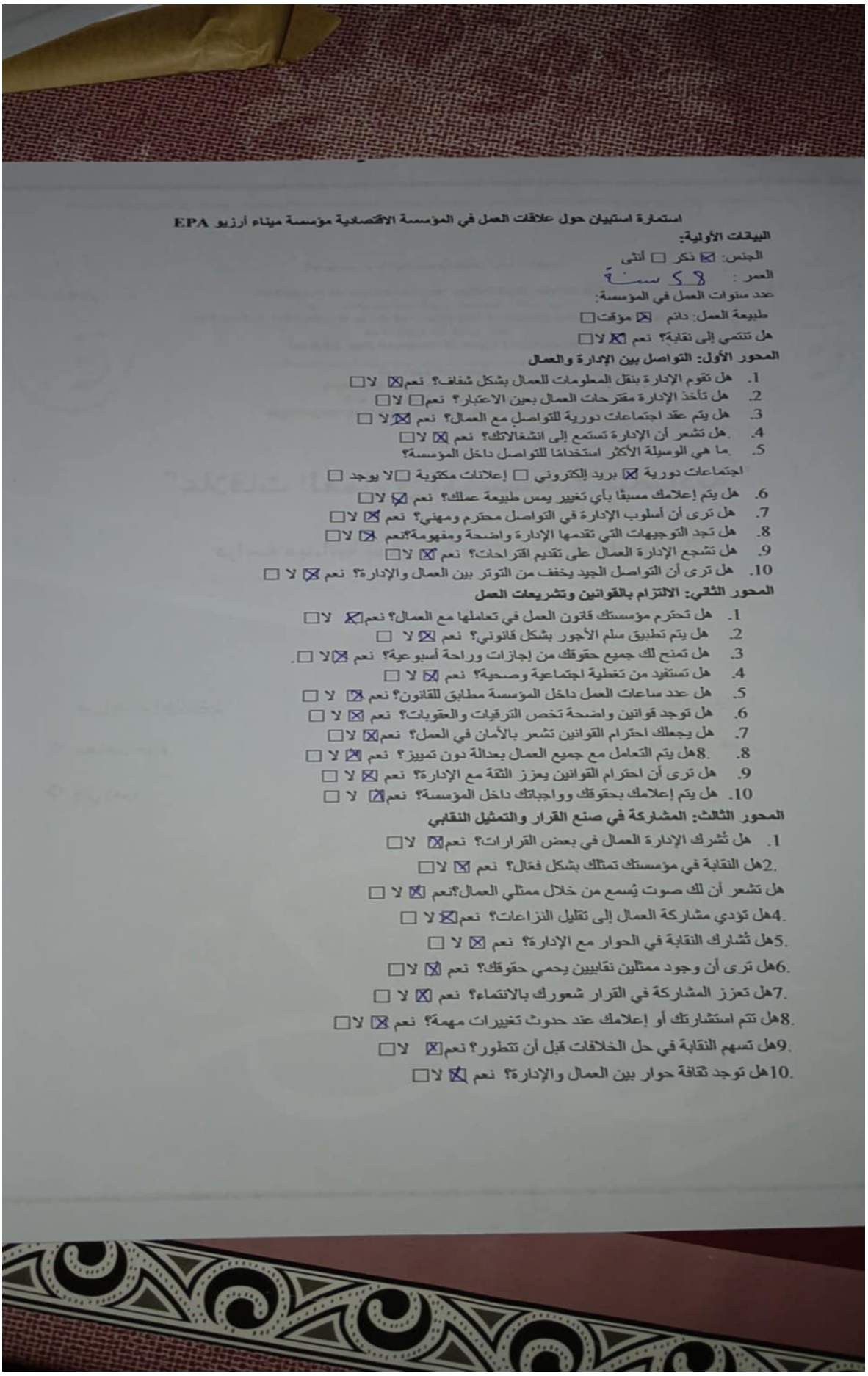
إستمارة البحث

إشراف الأستاذة :

د. لطرش فيروز

من إعداد الطالبتين:

- مجاهد حياة
- والي زهرة



استمارة استبيان حول علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية مؤسسة ميناء أرزيو EPA

البيانات الأولية:

الجنس: ☒ ذكر ☐ أنثى

العمر : ٤٨ سنة

عدد سنوات العمل في المؤسسة:

طبيعة العمل: دائم ☒ مؤقت☐

هل تنتمي إلى نقابة؟ نعم ☒ لا☐

المحور الأول: التواصل بين الإدارة والعمال

1. هل تقوم الإدارة بنقل المعلومات للعمال بشكل شفاف؟ نعم☒ لا☐
2. هل تأخذ الإدارة مقترحات العمال بعين الاعتبار؟ نعم☐ لا☐
3. هل يتم عقد اجتماعات دورية للتواصل مع العمال؟ نعم ☒لا ☐
4. هل تشعر أن الإدارة تستمع إلى انشغالاتك؟ نعم ☒ لا☐
5. ما هي الوسيلة الأكثر استخدامًا للتواصل داخل المؤسسة؟

اجتماعات دورية ☒ بريد إلكتروني ☐ إعلانات مكتوبة ☐لا يوجد ☐

6. هل يتم إعلامك مسبقًا بأي تغيير يمس طبيعة عملك؟ نعم ☒ لا☐
7. هل ترى أن أسلوب الإدارة في التواصل محترم ومهني؟ نعم ☒ لا☐
8. هل تجد التوجيهات التي تقدمها الإدارة واضحة ومفهومة؟نعم ☒ لا☐
9. هل تشجع الإدارة العمال على تقديم اقتراحات؟ نعم ☒ لا☐
10. هل ترى أن التواصل الجيد يخفف من التوتر بين العمال والإدارة؟ نعم ☒ لا ☐

المحور الثاني: الالتزام بالقوانين وتشريعات العمل

1. هل تحترم مؤسستك قانون العمل في تعاملها مع العمال؟ نعم☒ لا☐
2. هل يتم تطبيق سلم الأجور بشكل قانوني؟ نعم ☒ لا ☐
3. هل تمنح لك جميع حقوقك من إجازات وراحة أسبوعية؟ نعم ☒لا ☐.
4. هل تستفيد من تغطية اجتماعية وصحية؟ نعم ☒ لا ☐
5. هل عدد ساعات العمل داخل المؤسسة مطابق للقانون؟ نعم ☒ لا ☐
6. هل توجد قوانين واضحة تخص الترقيات والعقوبات؟ نعم ☒ لا ☐
7. هل يجعلك احترام القوانين تشعر بالأمان في العمل؟ نعم☒ لا☐
8. .8هل يتم التعامل مع جميع العمال بعدالة دون تمييز؟ نعم ☒ لا ☐
9. هل ترى أن احترام القوانين يعزز الثقة مع الإدارة؟ نعم ☒ لا ☐
10. هل يتم إعلامك بحقوقك وواجباتك داخل المؤسسة؟ نعم☒ لا ☐

المحور الثالث: المشاركة في صنع القرار والتمثيل النقابي

1. هل تُشرك الإدارة العمال في بعض القرارات؟ نعم☒ لا☐

.2هل النقابة في مؤسستك تمثلك بشكل فعّال؟ نعم ☒ لا☐

هل تشعر أن لك صوت يُسمع من خلال ممثلي العمال؟نعم ☒ لا ☐

.4هل تؤدي مشاركة العمال إلى تقليل النزاعات؟ نعم☒ لا ☐

.5هل تُشارك النقابة في الحوار مع الإدارة؟ نعم ☒ لا ☐

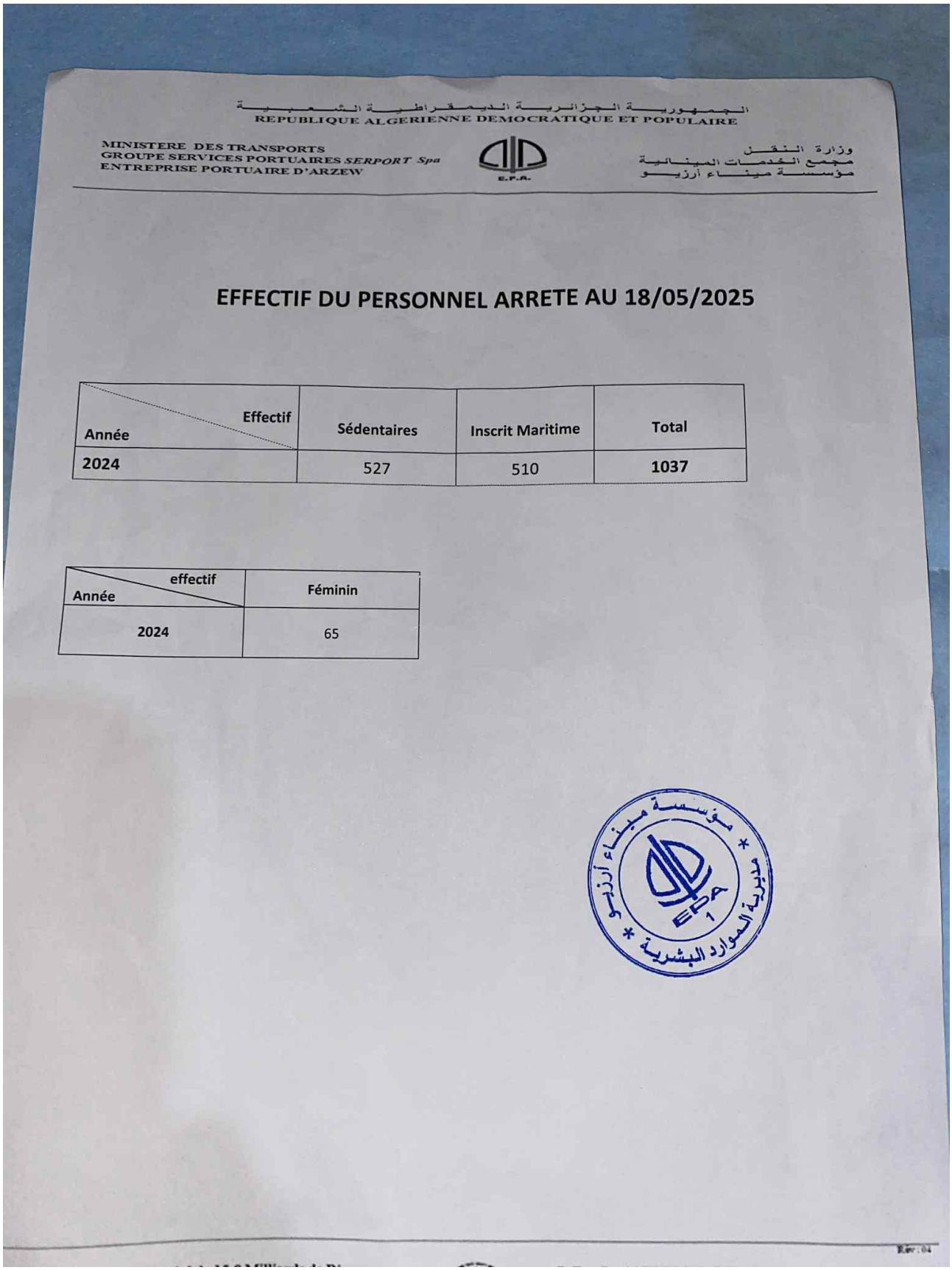
.6هل ترى أن وجود ممثلين نقابيين يحمي حقوقك؟ نعم ☒ لا☐

.7هل تعزز المشاركة في القرار شعورك بالانتماء؟ نعم ☒ لا ☐

.8هل تتم استشارتك أو إعلامك عند حدوث تغييرات مهمة؟ نعم ☒ لا☐

.9هل تسهم النقابة في حل الخلافات قبل أن تتطور؟ نعم☒ لا☐

.10هل توجد ثقافة حوار بين العمال والإدارة؟ نعم ☒ لا☐



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DES TRANSPORTS
GROUPE SERVICES PORTUAIRES *SERPORT Spa*
ENTREPRISE PORTUAIRE D'ARZEW

E.P.A.

وزارة النقل
مجمع الخدمات المينائية
مؤسسة ميناء أرزيو

EFFECTIF DU PERSONNEL ARRETE AU 18/05/2025

Effectif / Année	Sédentaires	Inscrit Maritime	Total
2024	527	510	**1037**

effectif / Année	Féminin
2024	65

مؤسسة ميناء أرزيو
مديرية الموارد البشرية
EPA 1



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DES TRANSPORTS
GROUPE SERVICES PORTUAIRES *SERPORT Spa*
ENTREPRISE PORTUAIRE D'ARZEW

E.P.A.

وزارة النقل
مجمع الخدمات المينائية
مؤسسة ميناء أرزيو

ATTESTATION DE STAGE PRATIQUE

Je soussigné, Le Chef de Département Personnel et Formation-Direction des Ressources Humaines à l'Entreprise Portuaire d'Arzew, atteste que Melle **MEDJAHED Hayet ,** né le **15 Aout 2002,** à **O**ran, étudiante à Université d'Oran 2 Ahmed Ben Bella, a suivi un stage pratique ayant pour thème « **les Relation de travail dans l'Entreprise Economique »,** au niveau de l'Entreprise Portuaire d'Arzew Direction des Ressources Humaines **(D.R.H)**, pour une durée d'un (01) mois, allant du **05.04.2025** au **04.05.2025**.

La présente attestation est délivrée à l'intéressé(e) pour servir et valoir ce que de droit.

Arzew, le 05.05.2025

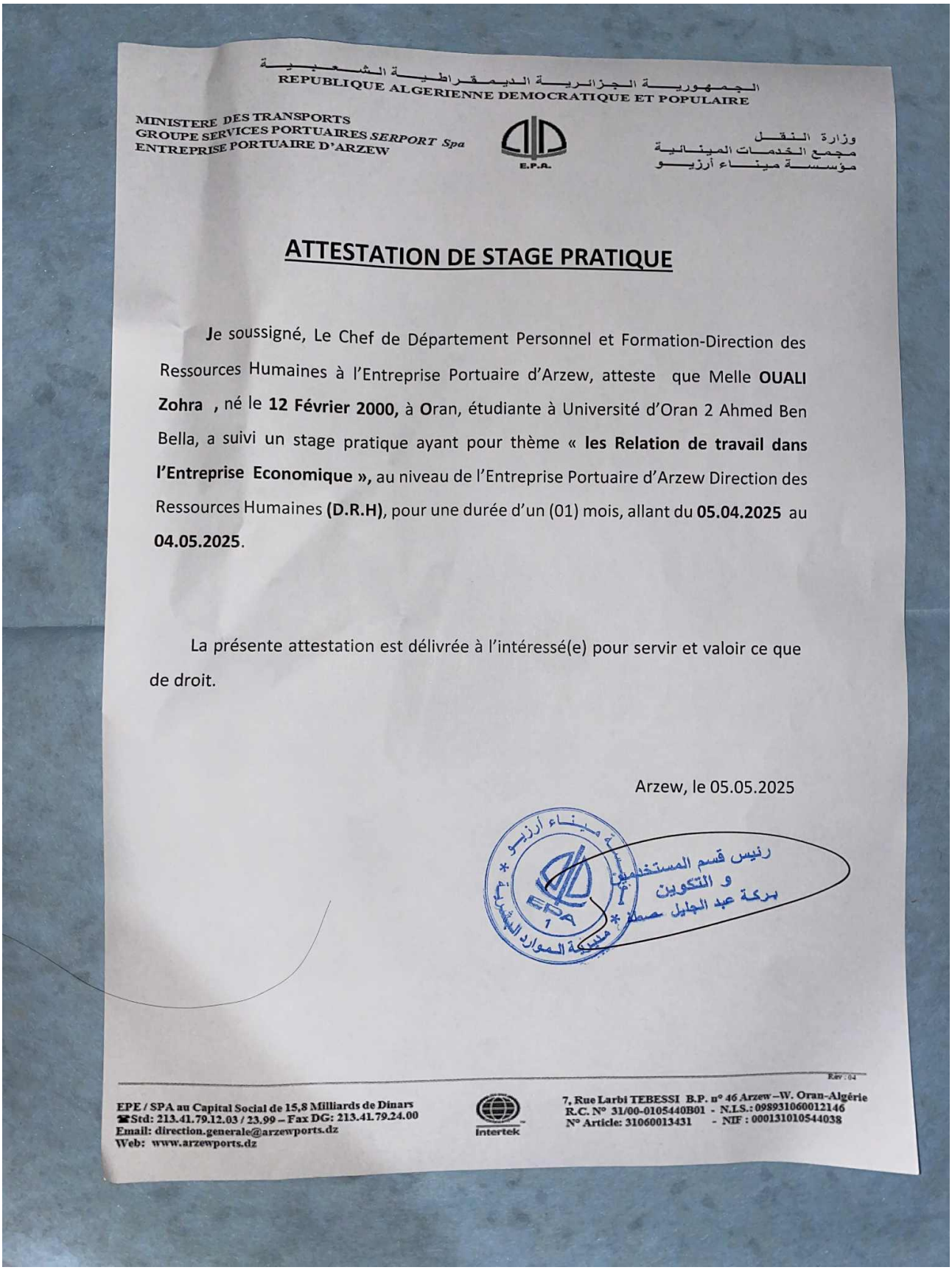
مؤسسة ميناء أرزيو * مديرية الموارد البشرية * EPA 1

رئيس قسم المستخدمين و التكوين
بركة عبد الجليل مصطفى

Rév. 04

Capital Social de 15,8 Milliards de Dinars

7, Rue Larbi TEBESSI B.P. n° 46 Arzew –W. Oran-Algérie
R.C. N° 31/00-0105440B01 - N.I.S.: 098931060012146



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DES TRANSPORTS
GROUPE SERVICES PORTUAIRES *SERPORT Spa*
ENTREPRISE PORTUAIRE D'ARZEW

E.P.A.

وزارة النقل
مجمع الخدمات المينائية
مؤسسة ميناء أرزيو

ATTESTATION DE STAGE PRATIQUE

Je soussigné, Le Chef de Département Personnel et Formation-Direction des Ressources Humaines à l'Entreprise Portuaire d'Arzew, atteste que Melle **OUALI Zohra** , né le **12 Février 2000,** à **O**ran, étudiante à Université d'Oran 2 Ahmed Ben Bella, a suivi un stage pratique ayant pour thème « **les Relation de travail dans l'Entreprise Economique »,** au niveau de l'Entreprise Portuaire d'Arzew Direction des Ressources Humaines **(D.R.H)**, pour une durée d'un (01) mois, allant du **05.04.2025** au **04.05.2025**.

La présente attestation est délivrée à l'intéressé(e) pour servir et valoir ce que de droit.

Arzew, le 05.05.2025

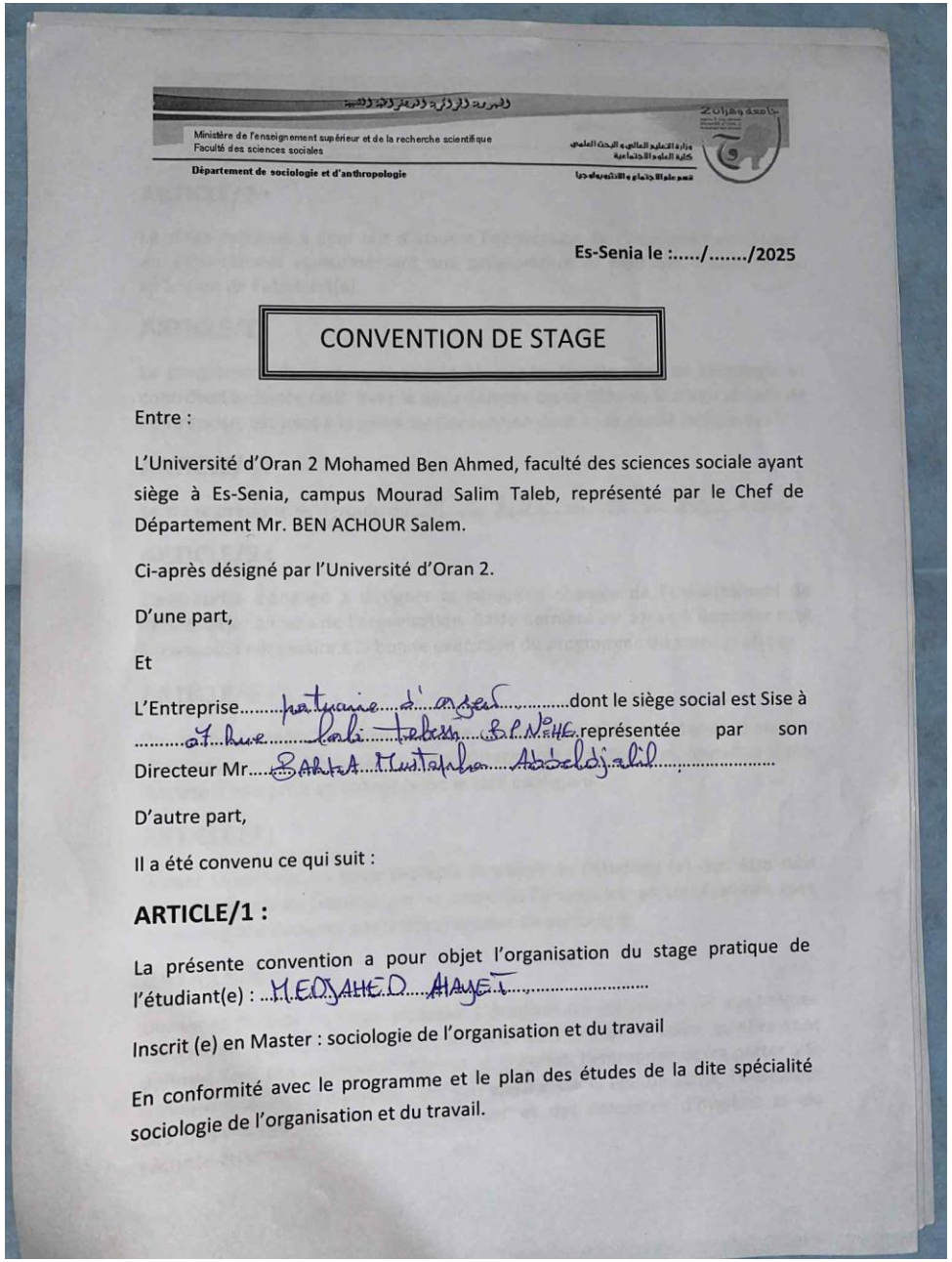
رئيس قسم المستخلفين
و التكوين
بركة عبد الجليل

Rév : 04

EPE / SPA au Capital Social de 15,8 Milliards de Dinars
☎Std: 213.41.79.12.03 / 23.99 – Fax DG: 213.41.79.24.00
Email: direction.generale@arzewports.dz
Web: www.arzewports.dz

intertek

7, Rue Larbi TEBESSI B.P. n° 46 Arzew –W. Oran-Algérie
R.C. N° 31/00-0105440B01 - N.I.S.: 098931060012146
N° Article: 31060013431 - NIF : 000131010544038



Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الانثربولوجيا

Es-Senia le :...../...../2025

CONVENTION DE STAGE

Entre :

L'Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, faculté des sciences sociale ayant siège à Es-Senia, campus Mourad Salim Taleb, représenté par le Chef de Département Mr. BEN ACHOUR Salem.

Ci-après désigné par l'Université d'Oran 2.

D'une part,

Et

L'Entreprise.....patrimoine d'Oran.....dont le siège social est Sise à .....07 rue Larbi Tebessi B.P.N°416.....représentée par son Directeur Mr.....Bakta Mustapha Abdeldjalil.....

D'autre part,

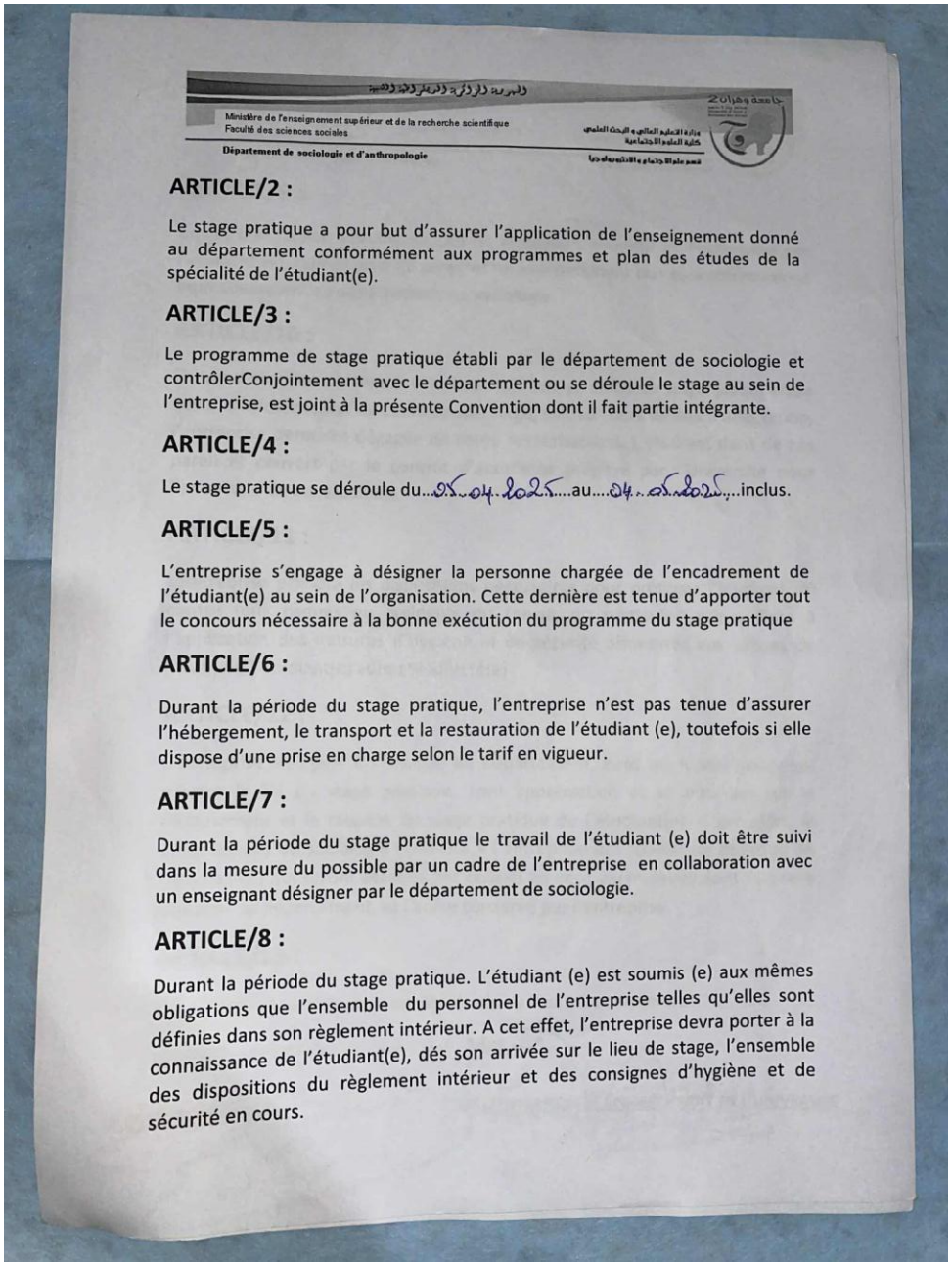
Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE/1 :

La présente convention a pour objet l'organisation du stage pratique de l'étudiant(e) : .....M.EDJAHED Aiaye.....

Inscrit (e) en Master : sociologie de l'organisation et du travail

En conformité avec le programme et le plan des études de la dite spécialité sociologie de l'organisation et du travail.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة وهران 2

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الانثربولوجيا

ARTICLE/2 :

Le stage pratique a pour but d'assurer l'application de l'enseignement donné au département conformément aux programmes et plan des études de la spécialité de l'étudiant(e).

ARTICLE/3 :

Le programme de stage pratique établi par le département de sociologie et contrôlerConjointement avec le département ou se déroule le stage au sein de l'entreprise, est joint à la présente Convention dont il fait partie intégrante.

ARTICLE/4 :

Le stage pratique se déroule du...05.04.2025....au....04.05.2025....inclus.

ARTICLE/5 :

L'entreprise s'engage à désigner la personne chargée de l'encadrement de l'étudiant(e) au sein de l'organisation. Cette dernière est tenue d'apporter tout le concours nécessaire à la bonne exécution du programme du stage pratique

ARTICLE/6 :

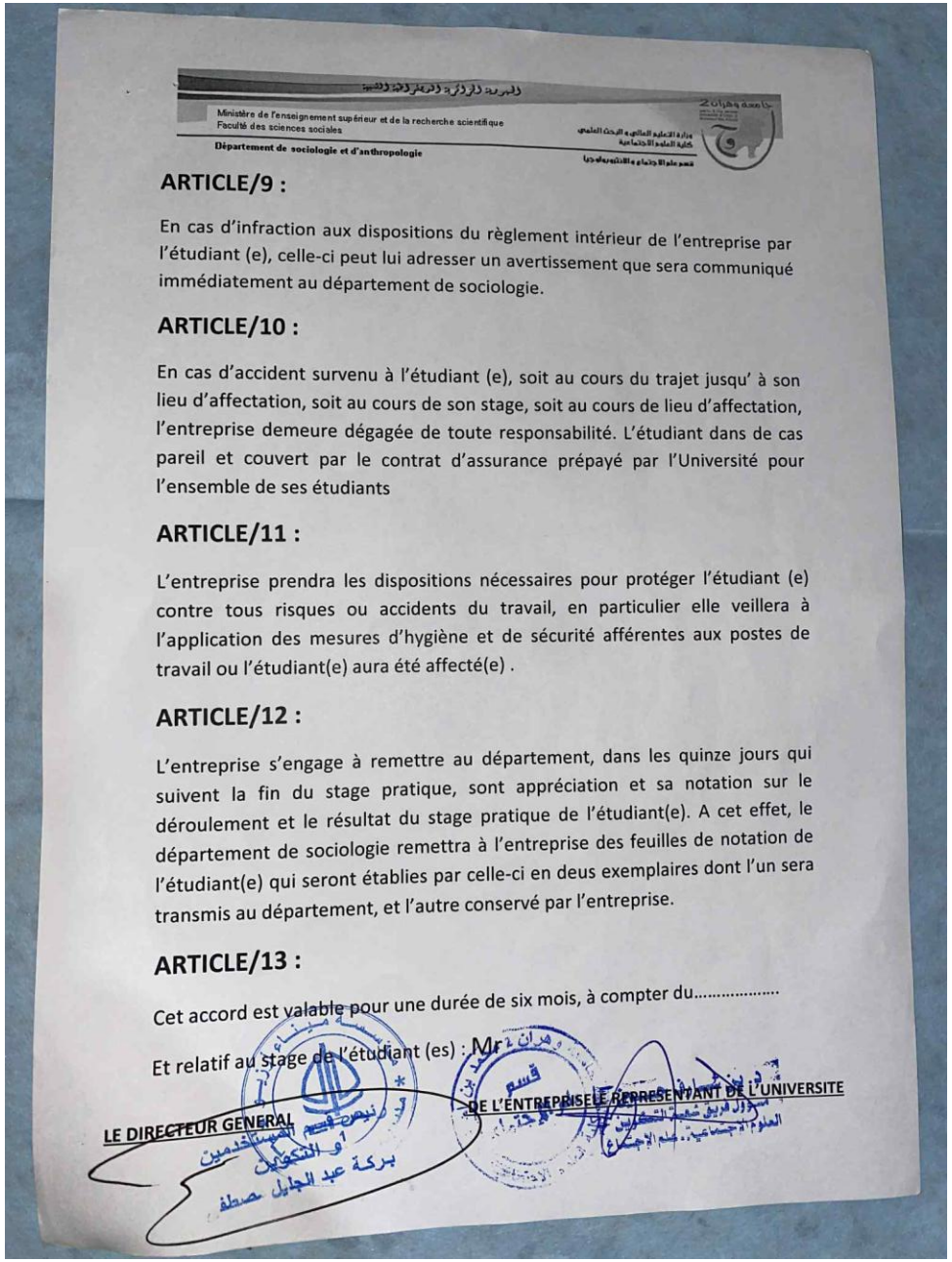
Durant la période du stage pratique, l'entreprise n'est pas tenue d'assurer l'hébergement, le transport et la restauration de l'étudiant (e), toutefois si elle dispose d'une prise en charge selon le tarif en vigueur.

ARTICLE/7 :

Durant la période du stage pratique le travail de l'étudiant (e) doit être suivi dans la mesure du possible par un cadre de l'entreprise en collaboration avec un enseignant désigner par le département de sociologie.

ARTICLE/8 :

Durant la période du stage pratique. L'étudiant (e) est soumis (e) aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de l'entreprise telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur. A cet effet, l'entreprise devra porter à la connaissance de l'étudiant(e), dés son arrivée sur le lieu de stage, l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en cours.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
كلية العلوم الاجتماعية
Département de sociologie et d'anthropologie
قسم علم الاجتماع والانثربولوجيا

ARTICLE/9 :

En cas d'infraction aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise par l'étudiant (e), celle-ci peut lui adresser un avertissement que sera communiqué immédiatement au département de sociologie.

ARTICLE/10 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant (e), soit au cours du trajet jusqu' à son lieu d'affectation, soit au cours de son stage, soit au cours de lieu d'affectation, l'entreprise demeure dégagée de toute responsabilité. L'étudiant dans de cas pareil et couvert par le contrat d'assurance prépayé par l'Université pour l'ensemble de ses étudiants

ARTICLE/11 :

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour protéger l'étudiant (e) contre tous risques ou accidents du travail, en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité afférentes aux postes de travail ou l'étudiant(e) aura été affecté(e) .

ARTICLE/12 :

L'entreprise s'engage à remettre au département, dans les quinze jours qui suivent la fin du stage pratique, sont appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant(e). A cet effet, le département de sociologie remettra à l'entreprise des feuilles de notation de l'étudiant(e) qui seront établies par celle-ci en deus exemplaires dont l'un sera transmis au département, et l'autre conservé par l'entreprise.

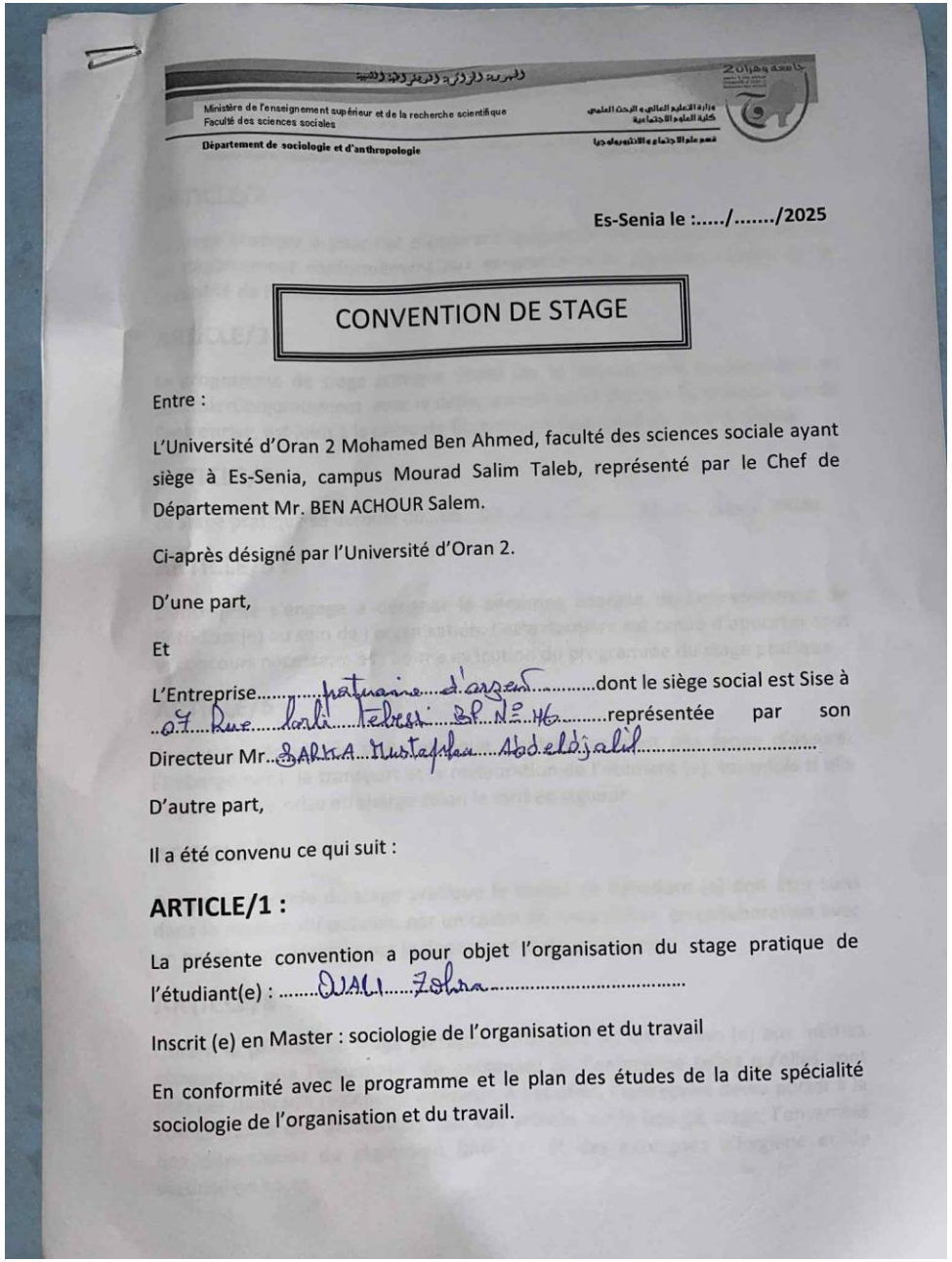
ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du.....

Et relatif au stage de l'étudiant (es) : Mr

LE DIRECTEUR GENERAL

DE L'ENTREPRISE LE REPRESENTANT DE L'UNIVERSITE



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة وهران 2
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
كلية العلوم الاجتماعية
Département de sociologie et d'anthropologie
قسم علم الاجتماع و الانثربولوجيا

Es-Senia le :...../...../2025

CONVENTION DE STAGE

Entre :

L'Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, faculté des sciences sociale ayant siège à Es-Senia, campus Mourad Salim Taleb, représenté par le Chef de Département Mr. BEN ACHOUR Salem.

Ci-après désigné par l'Université d'Oran 2.

D'une part,

Et

L'Entreprise.....patronat d'oran.....dont le siège social est Sise à ..07 Rue Larbi Tebessi BP N°46.....représentée par son Directeur Mr..BARKA Mustapha Abdelâjalil.....

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

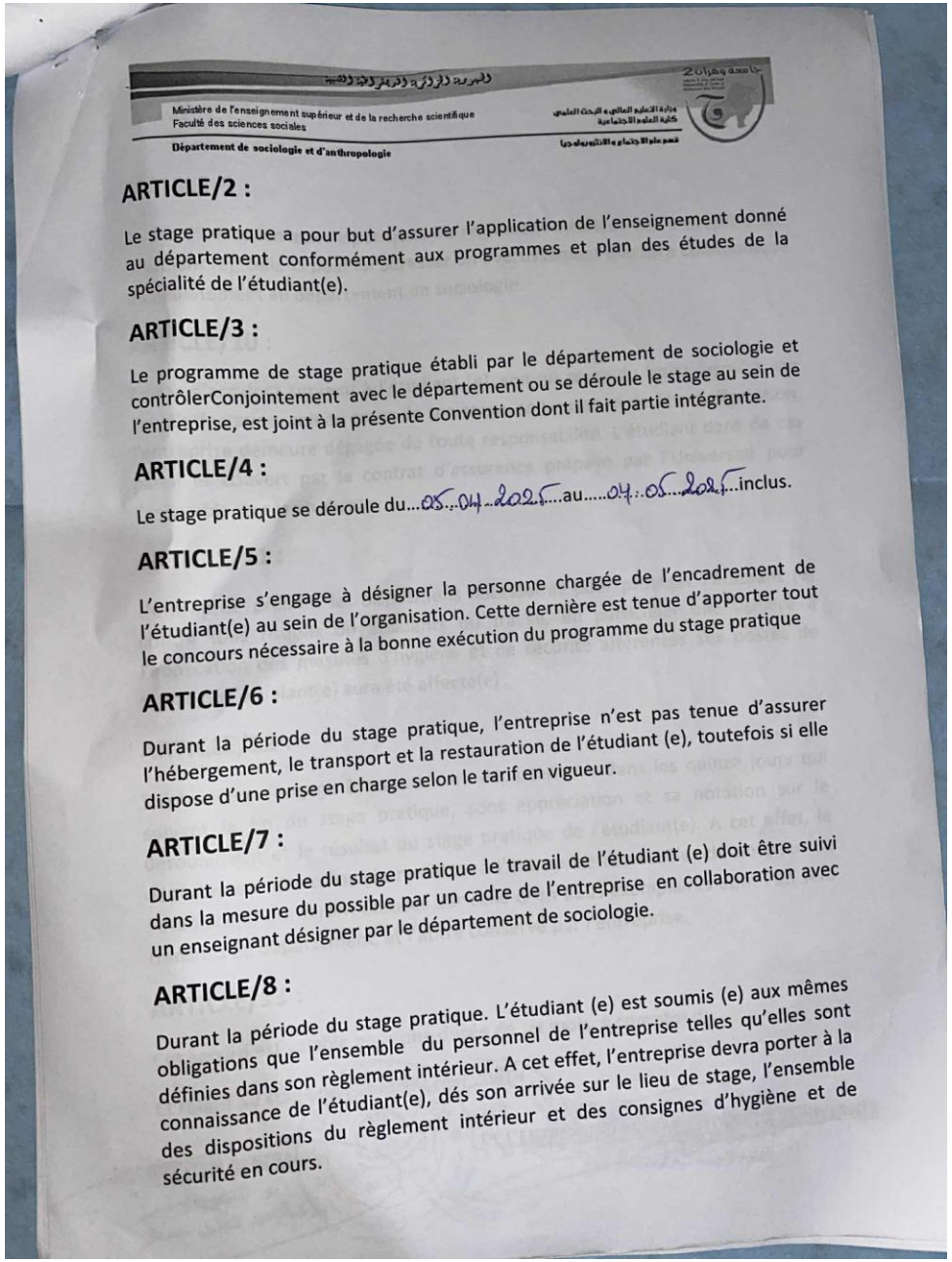
ARTICLE/1 :

La présente convention a pour objet l'organisation du stage pratique de l'étudiant(e) : .....OUALI Zohra.....

Inscrit (e) en Master : sociologie de l'organisation et du travail

En conformité avec le programme et le plan des études de la dite spécialité sociologie de l'organisation et du travail.

[Tapez le titre du document]
[Sélectionnez la date]



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والانثربولوجيا

جامعة وهران 2

ARTICLE/2 :

Le stage pratique a pour but d'assurer l'application de l'enseignement donné au département conformément aux programmes et plan des études de la spécialité de l'étudiant(e).

ARTICLE/3 :

Le programme de stage pratique établi par le département de sociologie et contrôlerConjointement avec le département ou se déroule le stage au sein de l'entreprise, est joint à la présente Convention dont il fait partie intégrante.

ARTICLE/4 :

Le stage pratique se déroule du...05..04..2025....au.....04..05..2025...inclus.

ARTICLE/5 :

L'entreprise s'engage à désigner la personne chargée de l'encadrement de l'étudiant(e) au sein de l'organisation. Cette dernière est tenue d'apporter tout le concours nécessaire à la bonne exécution du programme du stage pratique

ARTICLE/6 :

Durant la période du stage pratique, l'entreprise n'est pas tenue d'assurer l'hébergement, le transport et la restauration de l'étudiant (e), toutefois si elle dispose d'une prise en charge selon le tarif en vigueur.

ARTICLE/7 :

Durant la période du stage pratique le travail de l'étudiant (e) doit être suivi dans la mesure du possible par un cadre de l'entreprise en collaboration avec un enseignant désigner par le département de sociologie.

ARTICLE/8 :

Durant la période du stage pratique. L'étudiant (e) est soumis (e) aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de l'entreprise telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur. A cet effet, l'entreprise devra porter à la connaissance de l'étudiant(e), dés son arrivée sur le lieu de stage, l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en cours.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الانثربولوجيا

جامعة وهران 2

ARTICLE/9 :

En cas d'infraction aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise par l'étudiant (e), celle-ci peut lui adresser un avertissement que sera communiqué immédiatement au département de sociologie.

ARTICLE/10 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant (e), soit au cours du trajet jusqu' à son lieu d'affectation, soit au cours de son stage, soit au cours de lieu d'affectation, l'entreprise demeure dégagée de toute responsabilité. L'étudiant dans de cas pareil et couvert par le contrat d'assurance prépayé par l'Université pour l'ensemble de ses étudiants

ARTICLE/11 :

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour protéger l'étudiant (e) contre tous risques ou accidents du travail, en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité afférentes aux postes de travail ou l'étudiant(e) aura été affecté(e) .

ARTICLE/12 :

L'entreprise s'engage à remettre au département, dans les quinze jours qui suivent la fin du stage pratique, sont appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant(e). A cet effet, le département de sociologie remettra à l'entreprise des feuilles de notation de l'étudiant(e) qui seront établies par celle-ci en deus exemplaires dont l'un sera transmis au département, et l'autre conservé par l'entreprise.

ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du.....

Et relatif au stage de l'étudiant (es) : Mr

LE DIRECTEUR GENERAL

DE L'ENTREPRISE/LE REPRESENTANT DE L'UNIVERSITE

[Tapez le titre du document]
[Sélectionnez la date]