

تأثير الثقافة العمالية على أداء التنظيمات النقابية للعمال – دراسة تطبيقية

١. فريدة صلاح الدين سيف الدين يس^١

٢. د. علاء تاج الدين محمد^٢

٣. أ.د. محمد نمر علي احمد^٣

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى بحث تأثير الثقافة العمالية على أداء التنظيمات النقابية للعمال، بالتطبيق على الاتحاد العام والاتحادات المحلية لعمال مصر. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستهدفت الدراسة عينة حجمها ٢١٧ مفردة من أعضاء الاتحاد العام والاتحادات المحلية، واستخدمت قائمة الاستبيان لقياس متغيرات الدراسة، وتم إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام SPSS (version 25)، وتم اختبار فروض الدراسة باستخدام الأساليب الوصفية، والنمذجة بالمعادلات البنائية (SEM). وقد توصلت الدراسة إلى: وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على بعد العملاء لأداء التنظيمات النقابية، ووجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية، ووجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على بعد التعلم والنمو لأداء التنظيمات النقابية، وكذلك وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية، وأخيراً، وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية. وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات التي يمكن أن تساعد كل من التنظيمات النقابية للعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر والاتحادات المحلية في رفع أدائهم وتعزيز دورهم في تنمية ودعم الطبقة العمالية وتهيئتها لخدمة المجتمع المحلي والدولي.

الكلمات الدالة: الثقافة العمالية، أداء التنظيمات النقابية.

Abstract

The study aimed to investigate the impact of labor culture on the performance of Labor union organizations, by applying it to the General Federation and local federations of workers in Egypt. The analytical descriptive approach is used, and the study targeted a sample of 217 individuals from the members of the General Federation and local federations. The questionnaire is designed to measure the variables of the study. Statistical analyzes are performed using SPSS version 25 and. The study hypotheses are tested using descriptive methods and modeling. structural equations (SEM). The study found: There is a positive direct effect of statistical significance of the labor culture on the customers' dimension of the performance of union organizations. There is a positive direct effect with statistical significance of the labor culture on the internal operations dimension of the performance of trade union organizations. There is a positive direct effect with statistical significance of the labor culture on the learning and growth dimension of the performance of trade union organizations. There is a positive direct effect of statistical significance of the labor culture on the societal and international dimension of the performance of trade union organizations. There is a positive direct effect with high statistical significance of the labor culture on the financial dimension of the performance of trade union organizations. The study presents a number of recommendations that can help each of the trade union organizations of workers, the General Federation of Egyptian Trade Unions and local federations in raising their performance and enhancing their role in developing and supporting the working class and preparing it to serve the local and international community.

Key words: Labor culture, The performance of trade union organizations.

^١ مدرس مساعد بقسم إدارة الاعمال، كلية التجارة، جامعة جنوب الوادي، مصر. Fareda.saifeldeen@com.svu.edu.eg

^٢ أستاذ مساعد ورئيس قسم إدارة الأعمال-كلية التجارة، جامعة جنوب الوادي، مصر.

alaa.ali11@com.svu.edu.eg

^٣ أستاذ إدارة الاعمال المتفرغ بكلية التجارة – جامعة سوهاج، مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين.

مقدمة:

يتغير عالم العمل بوتيرة سريعة للغاية، ومع تراجع الوظائف في مجال التصنيع وتنامي العمل غير القياسي والمرن واستمرار ونمو الاقتصاد غير النظامي، بالإضافة إلى التغيرات التي تحدث في لوائح التشغيل وسلوكه، وتقليص حقوق النقابات العمالية وانتهاكها، وكل ذلك أدى إلى انخفاض معدلات أداء النقابات في معظم دول العالم. وقد أصبح النمط الجديد من عدم استقرار العمل سمة مميزة لعلاقات العمل في القرن الواحد والعشرين، وأصبح له آثار كبيرة على النقابات العمالية على مستوى العالم (Sweta, 2017).

وأوضح (Cunniah 2007)، أن النقابات العمالية هي أحد المحفزات لتحقيق العدالة الاجتماعية، والتي تحمل إلى العمال كل تطورات العصر الحديث من النظريات المختلفة التي يستطيع أن يسترشد بها العامل في حياته، وفي تحسين أسلوب إنتاجه، وفي الارتقاء بمستوى معيشته بأسلوب سهل مبسط، ولن تصبح ذات قيمة حقيقية إلا إذا كانت لها آثارها في الواقع العملي.

ويشير مصطفى (٢٠١٩) إلى أن النقابات العمالية تعد الأداة الفعالة في تنظيم القوى العاملة، مؤكداً على ما ذكره (Holley&Jenning 1994) بأن الثقافة العمالية تعد أهم أداة لتتوير وتنقيب العمال في أي قطاع سواء منظم أو غير منظم. كما أن الثقافة العمالية هي أداة لتحسين الوظائف المختلفة بشكل إيجابي للنقابات العمالية.

وتلعب النقابات العمالية دوراً هاماً داخل النظام القانوني الدولي لمنظمة العمل، في تحقيق التوازن بين طبقات المجتمع العمالي، باعتبارها تمثل الصفة الشرعية للعمال. ولذا جاء هذا البحث ليقوم بدراسة تأثير الثقافة العمالية على أبعاد أداء التنظيمات النقابية المتمثلة في (بعد العملاء، بعد العمليات الداخلية، بعد التعلم والنمو، البعد المجتمعي والدولي، والبعد المالي) على عينة من أعضاء الاتحاد العام والاتحادات المحلية.

١) الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة:

تناول الباحثون في هذا الجزء من الدراسة كل من: الثقافة العمالية، والتنظيمات النقابية العمالية، والثقافة العمالية وعلاقتها بأداء التنظيمات النقابية، وذلك كما يلي:

١/١ الثقافة العمالية:

عرفت لجنة التطوير الخاصة بالمؤسسة الثقافية العمالية عام ١٩٧٧م الثقافة العمالية بأنها "عملية تنمية بشرية مستمرة تهتم بإيصال المفاهيم والمهارات التي تؤدي إلى تزويد العمال بالمعرفة وتفهم لقضاياهم المصيرية، بما يكفل أدائهم لدورهم في كافة المواقع الإنتاجية والنقابية". (الجارجي، وآخرون، ٢٠١٧، ص. ٣٨).

كما عرفها الندري (٢٠٠٨) بأنها "النافذة التي يتطلع من خلالها العمال وقياداتهم النقابية على كل المتغيرات والتطورات التي تحدث في مجتمعهم وفي العالم الخارجي، والتي تساعدهم على اكتساب المعلومات والمعارف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والنقابية، وغيرها من مهارات ممارساتهم المختلفة في معالجة مشكلاتهم،

وعوامل تفعيل مكانتهم المجتمعية ومشاركتهم الإيجابية في قضايا المجتمع وتحقيق أهدافه في التنمية، وأن يكونوا أكثر معرفة واكتساباً للتطورات المهنية والتكنولوجية والمتغيرات العالمية المعاصرة".

وفي ضوء ما سبق، يرى الباحثون أن الثقافة العمالية عبارة عن " جميع الأنشطة التعليمية والتدريبية التي تقدمها النقابات العمالية والمؤسسات التابعة لها جعل أعضائها لديهم المعارف والمهارات والقيم والمعتقدات لجعلهم عمالاً أفضل وأعضاء نقابيين أفضل ومواطنين صالحين، بما يساهم في منحهم فهماً أفضل لمشاكل العمال ووضعهم، وحقوقهم ومسؤولياتهم كعمال وأعضاء نقابيين ومواطنين في ضوء التحديات الداخلية والخارجية". وهو المفهوم الذي تم تبنيه في الدراسة الحالية.

أوضح كلاً من صالح، وفرج (٢٠١٥)، الجارحي، وآخرون (٢٠١٧)، أن للثقافة العمالية ست خصائص، تتمثل كالآتي:

- الشمول: ويقصد به، أن تشمل الثقافة العمالية جميع مستويات المعرفة.
- الواقعية: ويقصد به أن تلبي الاحتياجات الفعلية للعمال ووثيقة بأرض الواقع.
- التنوع والمرونة: أي تتسم بوجود برامج متعددة ومختلفة تناسب جميع المستويات النقابية، وتتسم أيضاً بالسلاسة والسهولة للمتدربين لسهولة الانتقال من برنامج لآخر.
- الاستمرار: ألا تقف وتستمر لتواكب العصر لمشاركة المتدربين دائماً بما هو جديد.
- الترابط والتكامل: ويقصد به تنسيق البرامج التدريبية مع بعضها لتكون متوافقة ومتراصة فيما بينها، وإن كل برنامج يكمل ما قبله.
- التطوعية: أن يتسم بالاختيارية من قبل المتدرب والمدرّب، حتى يوجد الحافز للتعلم وللنهوض بفاعلية التدريب.

٢/١ أداء التنظيمات النقابية العمالية:

١/٢/١ تعريف التنظيمات النقابية العمالية:

عرف (Smethurst & Carter (2009, P.142) التنظيمات النقابية، بأنها "عبارة عن اتحاد للمشتغلين في مهنة أو صناعة أو حرفة مرتبطة ببعضها، بهدف حماية مصالح المهنيين والعمال والحرفيين والدفاع عن حقوقهم وتحسين ظروف عملهم". كما عرف (Ghosh et al. (2009, P.39) النقابات العمالية بأنها " نظام شرعي لتنظيم العمال للتعبير عن حقوقهم وتظلماتهم".

وأوضح الجوهري (٢٠١١، ص ٣٦١) بأنها "تنظيم للعاملين ينشأ بغرض إحلال المساومة والمفاوضة الجماعية مكان المساومة الفردية في سوق العمل، وتهدف بشكل عام إلى ضمان خضوع الأجور وظروف العمل لقواعد تطبق بصورة عادلة على كافة الأعضاء". كما عرفها (Cote (2013, P.56 بأنها " مجموعة منظمة من العمال الذين انضموا إلى بعضهم البعض وتجمعوا لتحقيق أهداف شائعة، مثل أجور وشروط عمل أفضل، وبيئة عمل أكثر أماناً".

ووفقاً لمنظمة العمل الدولية (International Labour Organization (ILO، تُعرّف النقابة بأنها منظمة تتألف من العمال كأعضاء من مختلف المهن، مع تفويض رئيسي يتمثل في تمثيل الأعضاء في الأمور

المتعلقة برفاههم في مكان العمل أو المجتمع الأوسع، "إنها تسعى بشكل خاص إلى تعزيز مصطلحتها، من خلال عملية وضع القواعد والمفاوضة الجماعية" (ILO, 2012, 2019).

وقد توصل الباحثون في الدراسة الحالية إلى المفهوم الذي تم تنبيهه والذي يخدم أغراض الدراسة وهو "أن النقابات العمالية هي كيانات تنظيمية تتكون بطريقة حرة وفقاً للقانون، تضم عدداً من العاملين على مستوى منشأة أو حرفة أو مهنة مشتركة، بغية الدفاع عن العاملين ومصالحهم المادية والمعنوية، سواء كانت مشتركة أو فردية، وتحسين ظروف العمل وشروطه وأمنه، وتحقيق المساواة والعدالة ومحاربة التمييز، مرتكزة على مجموعة من المبادئ، تتمثل في: عدم التمييز، ووحدة الحركة وإعلاء قيمة التضامن بين أعضائها، والاستقلالية في إدارة شؤونها ورسم سياستها".

٢/٢/١ أبعاد أداء التنظيمات النقابية:

يوجد العديد من طرق القياس المستخدمة في قياس الأداء، كما وضحته Audit & IDEA Commission joint project (2006)، ويوضح الجدول رقم (١) الأدوات المستخدمة في قياس الأداء المؤسسي.

جدول رقم (١) طرق قياس الأداء المؤسسي

م	أداة القياس	الوصف
١.	نموذج تحليل مغلف البيانات	طريقة رياضية تستخدم البرمجة الخطية لقياس الكفاءة النسبية لعدد من الوحدات الإدارية (وحدات اتخاذ القرار) من خلال تحديد المزيج الأمثل لمجموع مدخلاته ومخرجاته بناءً على أدائها الفعلي.
٢.	الصورة الكبيرة	نموذج يركز على القدرات الفردية من خلال ٤ محاور رئيسية هي (الاتجاه، العمليات، رضا المستفيدين، الأثر الإيجابي).
٣.	إعادة هندسة العمليات التجارية	أداة تستخدم لمراجعة واحداث تغيير في تصميم العمليات التنظيمية لتحسين الأداء (تعتبر وسيلة تصحيح مسار).
٤.	ميثاق مارك	أداة لقياس جودة خدمة العملاء في القطاع الحكومي فقط .
٥.	المستثمرون في الأفراد	معياري لقياس الأداء من خلال تدريب وتطوير الافراد فقط ويستند الى مبادئ ترتبط بتطوير الافراد وتخطيط الأعمال.
٦.	نموذج التميز للمؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة	أداة لتقييم نقاط القوة ومجالات التحسين من خلال مجموعة من الأنشطة للمنظمة.
٧.	نموذج التميز للمؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة - دولفين	وهو مكمل للأداة السابقة بمعنى انه مبني على نجاح نموذج التميز الأوروبي ، وأسهل وأسرع في التنفيذ.
٨.	نظام الجودة أيزو ٩٠٠١:٢٠٠٠	أداء لقياس إدارة العمليات والتوثيق وتلبية احتياجات العملاء وتوقعاتهم، وهو معيار لنظم إدارة الجودة.
٩.	معياري (Kaizen Blitz)	أداة قياس على المدى القصير للعمليات والوظائف فقط داخل المؤسسة.
١٠.	أداء بريزم	أداة قياس تركز على المستفيدين فقط في ضوء الاستراتيجيات ، والعمليات، والقدرات.
١١.	نظام ضمان الجودة للمنظمات الصغيرة	أداة لقياس المؤسسات الصغيرة ، أو مشروعات داخل مؤسسات كبيرة .
١٢.	سنة سيجما	أداة قياس دقيقة للعمليات والوظائف أو الخدمات داخل المؤسسة.

يتبع

تابع جدول رقم (1)

م	أداة القياس	الوصف
١٣.	نموذج تميز الخدمة العامة	أداة لتحديد نقاط القوة والضعف داخل المؤسسة، بغرض تطوير المؤسسة.
١٤.	التحكم في العمليات الإحصائية	أداة لقياس العمليات والوظائف حيث يستخدم لتقليل الفاقد وتحسين الاتساق من خلال تقليل الاختلاف في الأداء.
١٥.	إدارة القيمة	أداة مخصصة لقياس أداء المنظمات والمؤسسات والوظائف بغرض زيادة الإنتاجية في حدود الموارد المتاحة .
١٦.	بطاقة الأداء المتوازن	أداة قياس شاملة متعددة المحاور يمكن استخدامها على مختلف المستويات الإدارية ، وصممت لتستخدم في القطاع الخاص إلا أنها تم استخدامها في القطاع الحكومي على نطاق واسع.

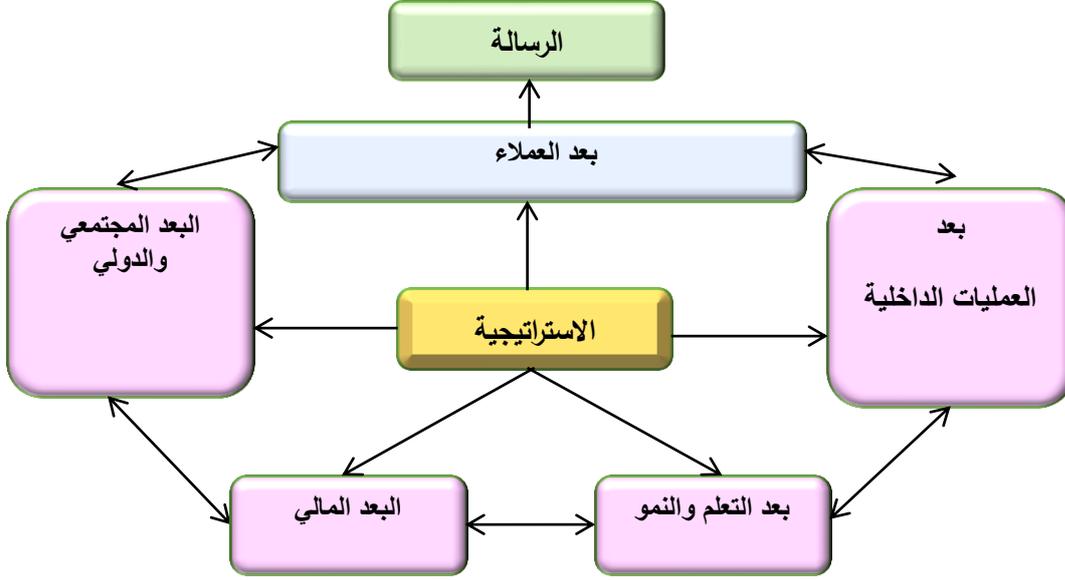
المصدر: من اعداد الباحثون، اعتماداً على (2006) Audit & IDEA Commission joint project

ويرى الباحثون أن بطاقة الأداء المتوازن هي الأداة الأنسب للدراسة الحالية، باعتبارها أداة شاملة استخدمت في عدة قطاعات. واقترح (Kaplan & Norton (2000)، أنه يتعين على المنظمات غير الربحية تكييف بطاقة الأداء المتوازن لقياس أدائها باستخدام وجهات نظر أخرى تتجاوز مجرد المؤشرات المالية، وتشمل هذه المنظورات؛ العمليات التجارية الداخلية، وتعلم الموظفين ونموهم، وعمليات العملاء، وأي منظورات أخرى يمكن إضافتها. ولذا اقترح (Zimmerman (2004) أنه يجب تعديل الأبعاد الأربعة لبطاقة الأداء المتوازن، وفقاً للطبيعة والاحتياجات المحددة للمنظمة، خاصة في حالة المنظمات غير الربحية.

ونظراً للدور المجتمعي للنقابات العمالية ومعالجة كافة قضاياها الاجتماعية والسياسية والقومية، حيث يشير (Khan (2008) وفقاً لتعريف النقابات العمالية، فقد تم إسنادها دائماً إلى تأمين المنافع المالية وغير المالية لأعضائها، من خلال المفاوضة الجماعية، لكن النقابات تلعب أيضاً دوراً اجتماعياً يتجاوز المفاوضة الجماعية للعمال والمجتمع في: الصحة العامة، والتخفيف من حدة الفقر، وتوفير خدمات التدريب والتعليم للعمال. فالنقابات العمالية كشريك اجتماعي في الإطار الواسع لعلاقات العمل، فهي النظير لأصحاب العمل والدولة، إنها مؤسسة للمساومة الجماعية، وشريك في مختلف مواضيع وعمليات الحوار الاجتماعي.

وأوضح (Manamela (2015) أن النقابات العمالية بدأت كجمعيات صديقة تهدف إلى مساعدة أعضائها في مختلف الأمور، بما في ذلك تقديم المساعدة المالية لأغراض التعليم وكذلك في حالات المرض. وعلى الرغم من أن الغرض الرئيسي من النقابات العمالية هو تنظيم العلاقات بين الموظفين وأصحاب العمل، فإن النقابات العمالية تؤدي وظائف أخرى في المجتمع، يمكن الإشارة إليها على نطاق واسع، على أنها دور مسؤوليتها الاجتماعية، فقد حان الوقت لأن تساهم النقابات العمالية في التنمية المستدامة، من خلال دور مسؤوليتها الاجتماعية. وأكدت على ذلك دراسة (Gowindasamy & Jantan (2018)، ودراسة (Chan & Chan (2004) اللتين أضافتا التأثير الاجتماعي لبطاقة الأداء المتوازن في المنظمات غير الهادفة للربح.

وكذلك فإن هناك دور للنقابات على المستوى الدولي، واتجاه متزايد في الاستعانة بمصادر خارجية، والقيود القانونية، وكيفية استجابتهم للتحديات والفرص ستكون حاسمة في تحديد مستوى تأثيرهم في العمل، وخاصة على المستويين المحلي والدولي (Wright, 2011). ومن ثم تم إضافة المنظور الاجتماعي والدولي للنقابات العمالية لبطاقة الأداء المتوازن، لتصبح في الشكل التالي رقم (١).



شكل (١) أبعاد الأداء المتوازن

Source: Kaplan & Norton, 2000.

وفي ضوء الشكل السابق رقم (١)، تقيس بطاقة الأداء المتوازن أداء المنظمة غير الربحية، من خلال جمع البيانات من وجهات النظر التي تقدمها، وتصور عملية القياس هذه العلاقات السببية بين تأثيرات التخطيط الاستراتيجي على أداء المؤسسة بطريقة أكثر خضوعاً للمساءلة (Kaplan & Norton, 2000).

وتوضح (Niven 2003)، إنه تم تكييف بطاقة الأداء المتوازن للتطبيق على المنظمات غير الربحية، حيث تصبح رسالة المنظمة نقطة محورية، لأنها توفر اتجاهاً واضحاً (Rhodes & Keogan , 2005)، ويعد تطوير بيانات الرسالة في المنظمات غير الربحية جزءاً لا يتجزأ من جهود التخطيط الاستراتيجي، ويجب اعتبارها جوهر عملية تقييم بطاقة الأداء المتوازن (Blackmon, 2008).

ويوضح (Brown & Iverson 2004)، أنه يجب أن تتماشى المهمة مع أهداف المنظمات وغاياتها، لتسهيل تنفيذ الخطط الاستراتيجية، ويمكنها إما أن تفرض قيوداً أو توفر فرصاً للمنظمة اعتماداً على توجهها الاستراتيجي المختار، ومع ذلك، في جميع الحالات، يكون للمهام تأثير طويل الأمد على ممارسات التخطيط الاستراتيجي غير الربحية.

وتتمثل أبعاد بطاقة الأداء المتوازن في:

- بعد العملاء وأصحاب المصلحة Customers and Stockholders Perspective: يري Martello,et al. (2016)، أن هذا البعد هو استراتيجية لخلق القيمة والتميز من وجهة نظر العملاء. ويوضح الخفاجي، وياغي (٢٠١٥)، أن هذا المحور يركز على شرائح العملاء المستهدفة ويقاس نجاح المنظمات في خدمة مختلف العملاء، حيث ينعكس على جميع الأنشطة والإجراءات الإدارية التي تلبي حاجات ورغبات العملاء وفقاً لخطة برامج المنظمة. أو هو أحد أبعاد بطاقة الأداء المتوازن التي تتضمن فعالية الأداء كما تراها قطاعات العملاء المختلفة، بما في ذلك الجهات المانحة التي تزود المنظمات بالأموال، والمستفيدين الذين يتلقون الخدمات وعامة الناس (Kaplan & Norton, 2001).
- بعد العمليات الداخلية Internal Business Processes Perspective: يمثل الأولويات الاستراتيجية لمختلف العمليات التي توفر أو تجذب العملاء وتحقق رضاهم، ويتضمن التدابير المتعلقة بالعمليات التنظيمية اللازمة لتلبية توقعات العملاء وزيادة رضاهم (Kaplan & Norton, 2000; Niven, 2008). وبمعنى آخر، تتعلق عمليات الأعمال الداخلية بإدارة سلسلة القيمة بشكل أكبر، وتعتمد مراجعة وتحسين العمليات التجارية الداخلية على مقاييس الأداء المحددة، من خلال منظور عمليات العملاء لبطاقة الأداء المتوازن، وبالتالي، يمكن لهذا المنظور متابعة أهداف متنوعة تهدف جميعها إلى تحسين إدراك قيمة العملاء، ويعتمد نجاح المنظمات غير الربحية على مخزون المهارات والكفاءات التي يحتفظ بها بشكل ضمني من قبل موظفيها والتي تمثل رأس مالها البشري.
- بعد التعلم والنمو Learning and Growth Perspective: يهتم بالأنشطة التي يتم إجراؤها لإدارة تبادل المعلومات، وتوفير مناخ تنظيمي ملائم يفضي إلى تحسين أداء المنظمة بشكل عام على النحو الذي يمثله إنجاز المهمة (Niven, 2008). كما أكد Martello,et al. (2016) أنه يمثل الأولويات التي تعمل على توفير المناخ الذي يدعم التغيير التنظيمي والابتكار والنمو، ويساهم في تعرف المنظمة على قدرتها في التجديد عبر توجيه الأفراد نحو التطوير والتحسين المستمر. وفيه تدرس المنظمة ما يجب فعله للاحتفاظ بالمعرفة المطلوبة لفهم وإشباع حاجات العملاء، وتطورها إلى جانب اهتمامها بدراسة كيفية الاحتفاظ بالكفاءة والإنتاجية الضرورية للعمليات التي تحقق قيمة العمل (المغربي، ٢٠٠٦). وبالتالي، يشير منظور التعلم والنمو إلى أهم الأصول غير الملموسة في صياغة الاستراتيجية وتنفيذها (Gowindasamy & Jantan, 2018). ووفقاً لـ Schneiderman (1999) فإن أهداف هذا المنظور هي تحديد رأس المال البشري ورأس المال المعلوماتي والمناخ التنظيمي المطلوب لدعم العمليات الداخلية، كما أنه يركز على الأشخاص ومواقفهم ومعرفتهم وتنميتهم وقدرتهم على التعلم والتحسين.
- البعد المجتمعي والدولي Social and International Perspective: ويهتم هذا البعد بكيفية النظر إلى المجتمع، فلو قامت كل مؤسسة بدور اجتماعي، ولو بسيط، لوجد لهذه الأدوار مردوداً إيجابياً، وأثراً معنوياً كبيراً على المجتمع، كما يحقق للمؤسسة العديد من المزايا التي تسهم في تعزيز الميزة التنافسية لها، حيث وجدت المؤسسات لتسهم في تطوير المجتمع والاهتمام بمتطلباته، ولا يفترض أن يقتصر دورها في خدمة مصالحها الذاتية فقط، بل ومصالح المجتمع، فقد توسع الدور الاجتماعي لها وفق اعتبارات تطور قدراتها من جانب، وازدياد الضغوط من قبل فئات متعددة في المجتمع من جانب آخر، وأوضح الغالبي، وإدريس

(٢٠٠٧)، أنها تطورت بشكل كبير، وتوسعت وازداد أثرها على مختلف نواحي المجتمع، واهتمامها بمختلف فئات المجتمع، ولذلك كان هناك واجباً اجتماعياً على كل المؤسسات - بما فيها النقابات العمالية- في نهضة المجتمع من خلال دعم الأنشطة الاجتماعية، والتنوع في الخدمات المجتمعية وفقاً لرؤيتها ورسالتها واستراتيجيتها (Gowindasamy & Jantan, 2018; Manamela, 2015).

- البعد المالي Financial Perspective: لا توجد منظمة بغض النظر عن وضعها، يمكنها العمل بنجاح وتلبية متطلبات العملاء بدون موارد مالية، ويمكن النظر إلى التدابير المالية في القطاع العام وغير الربحي على أفضل وجه على أنها إما عوامل تفسيرية لنجاح العملاء أو ضمن قيود تعمل بها المجموعة، ولا تتعارض التدابير المالية مع جودة تقديم الخدمات عندما يتم تنفيذها بأقل تكلفة، أو بكفاءة عالية، فمن المرجح أن يجذب البرنامج مزيداً من الاهتمام ويضمن استثماراً أكبر من الممولين، وبالتالي تحقق مكسب عام. كما إن المنظور المالي يلتقط معلومات حول مدى كفاءة استخدامهم للموارد النادرة لتقديم خدمات عالية الجودة (Niven, 2008).

٣/١ الثقافة العمالية وعلاقتها بأداء التنظيمات النقابية:

ترى زعموش (٢٠١١) أن التنقيف العمالي يلعب دوراً مهماً في دفع مسيرة المنظمات النقابية لأنه يؤدي إلى تحقيق هدفين مهمين أولهما توسيع قاعدة المنظمات النقابية وإقناع أعداد جديدة من العاملين بالانضمام إلى عضوية النقابات، وثانيهما زيادة الوعي لدى العمال النقابيين. كما يضيف بسيوني، يوسف، والجارحي (٢٠١٧) إلى أن الثقافة العمالية تؤدي إلى زيادة الإنتاج القومي، والمشاركة الفعالة في القضاء على الأمية الفكرية والتعليمية والتكنولوجية في المجتمع، ونشر الوعي الثقافي في مجتمع العمال وجعله مجتمع أكثر رؤية شمولية لمناحي الحياة، والمشاركة في تنفيذ الاستراتيجية الحضارية للمجتمع المصري في مرحلة البناء والتطور، ودعم الحركة النقابية في المستوى المحلي والدولي، بما يحقق في نهاية الأمر الأمن والسلام الاجتماعي داخل الدولة والمجتمع الدولي ككل، رفع مستوى الوعي الفكري للطبقة العاملة الأمر الذي يرفع من أدائها والحفاظ على الإنتاج داخل المجتمع من الإضراب والتدمير والاعتصامات .

وعلى الجانب الآخر للعلاقة بين الثقافة العمالية والتنظيمات النقابية العمالية، يرى Kipchumba, et. al (2013) أن النقابات العمالية تتطلب التدريب والتطوير للمساهمة في تحقيق أهدافها وغاياتها، وتوفر العديد من النقابات التنقيف الأساسي للنقابيين، وبشكل أكثر تحديداً، مهارات التفاوض ومحو الأمية الأساسية ومهارات الحساب لأعضائها، وذلك من خلال الإعداد والتدريب للقيادات والكوادر النقابية وإعداد الأجهزة الفنية القادرة على قيادة الحركة النقابية والثقافية داخل المجتمع والانفتاح الثقافي والاستفادة من تجارب الدول الأخرى في هذا المجال وتبادل الحوارات والأفكار والمعلومات مع النقابات العمالية من خلال البعثات والزيارات والمنشورات ، من أجل تنمية ولاء النقابات لمثلها ومبادئها، وقوتها المتزايدة، والتكيف المستمر مع الحقائق الجديدة واستمراريتها (Stewart, 2011).

وتوصي (2007) ILO أن التنظيمات النقابية كي ترتقي بأدائها، يجب أن توفر للعمال التدريب الأساسي اللازم لإنشاء والحفاظ على منظمات عمالية ديمقراطية وقابلة للحياة اقتصاديًا، ويمكن أن تخلق فرصًا للتفكير في القضايا المعقدة التي تواجه منظمات العمل، ويمكنها من بناء الوعي السياسي، ويمكن أن يوفر للعاملين فرصًا لمعرفة كيف يمكن خدمة مصالحهم بشكل أفضل من خلال التعاون مع زملاء العمل، وأن يعزز المساواة بين الجنسين واحترام التنوع الثقافي واللغوي والجنسي والمادي، ويمكن أن تشجع الشباب على الانضمام والبقاء في النقابات لأنهم يكافحون من أجل العمل غير المستقر، وتغيير الوظائف بشكل متكرر والافتقار إلى المزايا الأساسية مثل الرعاية الصحية وخطط المعاشات التقاعدية، والمساعدة في تلبية احتياجات التعلم مدى الحياة لأعضاء النقابة، ويمكن أن تفعل المزيد للمساعدة في تطوير الحركة العمالية.

مما سبق يتضح ان الثقافة العمالية تؤثر إيجابيا في أداء التنظيمات النقابية، وذلك من خلال التنقيف والتدريب الذي تقدمه التنظيمات النقابية للعمال، مما يوفر للعاملين فرصاً لتحسين مهاراتهم وتعزيز المساواة واحترام التنوع الثقافي في بيئة العمل، ويمتد هذا التأثير إلى المجتمع من خلال رفع الوعي الفكري للعمال مما يجعلهم أكثر حرصاً على المحافظة على الإنتاج في المجتمع من خلال منع الإضرابات والاعتصامات.

٢) مراجعة الدراسات السابقة:

قام الباحثون في هذا الجزء بعرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، والتعليق عليها، وذلك على النحو التالي:

١/٢ عرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة:

تمكن الثقافة العمالية (التربية العمالية) الافراد من تلبية احتياجاتهم واهتمامهم بالمشاركة في النقابات، كما تهدف إلى تمكين العمال من أن يكونوا أكثر فاعلية كأعضاء نقابيين، لمساعدتهم على فهم المجتمع والوفاء بالتزاماتهم كمواطنين ولتعزيز التنمية الفردية، حيث أن تعليم العمال هو ذلك النوع من التعليم المقدم بهدف تحسين كفاءة وإنتاجية العمال وأفراد المجتمع (Yusuf & Zakari, 2013). واتفق ذلك مع ما جاء بدراسة زعموش (٢٠١١)، حيث يرى أن التنقيف العمالي يلعب دوراً مهماً في دفع مسيرة المنظمات النقابية، لأنه يؤدي إلى تحقيق هدفين مهمين أولهما توسيع قاعدة المنظمات النقابية وإقناع أعداد جديدة من العاملين بالانضمام إلى عضوية النقابات، وثانيهما زيادة الوعي لدى العمال النقابيين.

وترى (2007) ILO أنه غالباً ما يستخدم مصطلح "الثقافة العمالية" كمرادف لتعليم النقابات، والتنقيف العمالي اليوم لا يهدف فقط إلى تغيير المجتمعات الفردية، ولكن العالم بأسره، وكذلك يشير إلى التعليم والتدريب الذي تقدمه النقابات العمالية لأعضائها وممثليها، ويختلف مدى تقديم هذا التعليم مباشرة من قبل النقابات أو من قبل وكالة أخرى أو مؤسسة تعليمية للنقابات من بلد إلى آخر ومن اتحاد إلى اتحاد. ويعد الغرض الرئيس من التعليم العمالي، هو إعداد وتدريب الأعضاء العاديين في النقابة للعب دور نشط في النقابة، وكذلك لتنقيف الأعضاء حول سياسة النقابات، حول التغييرات في بيئة النقابات مثل تقنيات الإدارة الجديدة أو التغييرات في قانون العمل. ويستخدم التنقيف العمالي أيضاً لتطوير الوعي النقابي، لبناء أهداف مشتركة ومشاركة خبرات

التنظيم والحملات، وبناء قوة تطوعية فعالة، وهدف اجتماعي - تعزيز وتطوير وجود النقابات وأغراضها، من أجل النهوض بالنقابة بشكل جماعي، مما ينعكس إيجابيا على رفع أدائها.

وأوضحت حنان (٢٠١٠) من خلال دراستها لمعرفة ما إذا كانت الحركة النقابية دافع أو معرقل للأداء، أن هناك علاقة بين أداء الحركة النقابية والدافعية، والثقافة العمالية، ذلك أنه كلما زادت الثقافة النقابية كلما أثر ذلك بالإيجاب على أدائهم الوظيفي ودافعيتهم، والتعامل مع الحركة النقابية بشكل إيجابي. والتي أكدت على ما ركز عليه (Raymond 2009)، في دراسته التي تناولت حالة لإضراب عمال السيارات المتعلق بشركة جنرال موتورز الذي تم في فيلنت بولاية ميشيغان لعام ١٩٣٧ ومقارنة نتائج دراسة الحالة بالدراسات المتعلقة بالطبقة العمالية.

كما تناولت دراسة (Ristikari 2013)، البعد المجتمعي والدولي لأداء نقابات العمال الفنلندية، حيث أوضحت أن تدريب وتنقيف أعضاء النقابة كان له أثر إيجابي على الاداء من خلال المشاركة الدولية. وأضافت دراسة إبراهيم، وآخرون (٢٠١٥)، بعد العملاء والعمليات الداخلية، وبعد التعلم والنمو لأداء نقابة عمال التبغ، من خلال دراسة مدى نجاح النقابة في أداء دورها من حيث حماية مصالح وحقوق العمال الأعضاء فيها، وتقديم الخدمات الضرورية لهم وذلك من الجوانب الاقتصادية والترفيهية والصحية، بالإضافة إلى التعرف على مدى قدرة أعضاء النقابة في التأثير على الإدارة وعلى كيفية اختيار أعضاء المكتب النقابي، كذلك التعرف على دورها في تحسين أدائها.

وأشارت دراسة رضا (٢٠١٦) من خلال معرفة دور النقابة في زيادة وعي الموارد البشرية داخل المؤسسة، إلى أن التنقيف والمفاوضات الجماعية، وقيام النقابة بدورها من خلال تلك الثقافة كان لها تأثير إيجابي في أدائها.

وانفقت دراسة (Kim 2017) مع الدراسات السابقة على وجود تأثير إيجابي للثقافة العمالية على أداء النقابات العمالية، ولكنها انفردت بالعلاقة بين الثقافة العمالية وأداء التنظيمات النقابية بتناول العلاقة من جانب آخر، حيث تساءلت ما اذا كانت ممارسات ادارة الموارد البشرية HRM عملت كبديل للنقابات العمالية، حيث ان إدارة الموارد البشرية (HRM)، هي قسم تابع لمنظمة الأعمال التي تعتني بالتوظيف والإدارة وفصل الموظفين بشكل مدروس وعلمي يتوافر فيه جانب الثقافة العمالية من تدريب وتنقيف العاملين. وتوصلت الدراسة الى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية كانت بديلاً للنقابات العمالية ومكملة لها، وأن إدارة الموارد البشرية أثرت بشكل إيجابي في الأداء كما كانت عامل أساسي لتحديد العلاقات بين النقابات والإدارة بشكل أساسي.

وعلى الجانب الأخر، أوضحت دراسة كلا من (Martínez-Inígo et al. 2012) ، ودراسة إبراهيم (٢٠١٣) ، ان النقابات واجهت الاحتجاجات بعند وشكل سلبي (لعدم توافر الثقافة العمالية لديهم) ، وأضاف توفيق (٢٠١٥) ان ذلك جعلها غير قادرة على مواجهة التحديات بشكل إيجابي، وعدم اكتراثها بالمشكلات الحقيقية التي يعاني منها العمال.

وبالرغم من أن حافظ (٢٠١٦) أوضح أن ثورة ٢٥ يناير قد أحدثت تغييرا ملحوظاً في الاحتجاجات العمالية (نتيجة وعي العمال بحقوقهم وواجباتهم). إلا أن جهل وعدم تدريب قيادات النقابات (غياب الثقافة العمالية لدى قيادات النقابات، وهو الجانب الأهم) جعلها تواجه الاحتجاجات بشكل قمعي وسلبى تماما. وهذا ما أكدته دراسة آل إبراهيم (٢٠٢١).

٢/٢ التعليق العام على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة، يتضح أن هناك مجموعة من الدراسات (حنان، ٢٠١٠؛ Ristikari, 2013؛ إبراهيم، وآخرون، ٢٠١٥؛ رضا، ٢٠١٦؛ Kim, 2017) التي توصلت إلى تحسن في أداء النقابات العمالية نتيجة التعامل مع أي تغييرات بشكل إيجابي، ووعي أفرادها وتدريبهم وتنقيفهم للتعامل مع الطبقة العمالية.

كما أوضحت الدراسات الأخرى مثل (Martínez-Inígo et al. 2012؛ توفيق، ٢٠١٥؛ حافظ، ٢٠١٦؛ إبراهيم، ٢٠١٣؛ آل إبراهيم، ٢٠٢١) أن غياب الثقافة العمالية خاصة من جانب التنظيم النقابي كان له تأثيراً سلبياً (حتى لو توافر من جانب العمال)، حيث جعلها غير قادرة على مواجهة التغيير بشكل إيجابي، وينتج عن ذلك ثبات أو عدم الاستجابة لسد الاحتياجات والمتطلبات.

وعلى الرغم من عدم وجود دراسة مباشرة - على حد علم الباحثون- لتأثير الثقافة العمالية على أداء التنظيمات النقابية، إلا أن كل الدراسات أوضحت في نتائجها أن كل التنظيمات التي لاقت تدريب وتنقيف لأعضائها، كانت قادرة على التعامل بشكل إيجابي مع أي تغييرات، ورفع من أدائها، على عكس البعض الأخر الذي لم يستطيع التعامل مع أي حركات نقابية، أو تم التعامل معها بشكل سلبى. لذا جاء هذا البحث لدراسة تأثير الثقافة العمالية على أداء التنظيمات النقابية للعمال.

٣) مشكلة الدراسة:

تعد التنظيمات النقابية أحد ركائز علاقات العمل، فهي تمثل الصفة الشرعية للعمال داخل النظام القانوني الدولي. ويؤكد مصطفى (٢٠١٩) على أن التنظيمات النقابية تعد الأداة الفاعلة في تنظيم القوى العاملة، وقد خلصت الجهود البحثية للدراسات السابقة (Niven, 2008؛ الندرى، ٢٠٠٨؛ Avila, 2013؛ حورية، ٢٠١٤؛ Gallacher, 2015؛ Sauviat, 2016؛ Oulls, 2017؛ Hatcher, 2017؛ Gyesie, 2017؛ Feicheng, 2017؛ Kelley & Them, 2021؛ Martelloe et al., 2016؛ ٢٠٢١؛ Jantan, 2019؛ بن مالك، وبن نعيمة، ٢٠٢١؛ 2018) في تناولها للعديد من المتغيرات إلى وجود علاقة بين الثقافة العمالية وأداء التنظيمات النقابية، بالرغم من عدم تناول هذه العلاقة بصورة مباشرة في تلك الدراسات. لذا تعد الدراسة الحالية (على حد علم الباحثون) من أولى الدراسات التي تتناول المتغيرين (الثقافة العمالية، وأداء التنظيمات النقابية) في جمهورية مصر العربية عامة، وعلى عينة من أعضاء الاتحاد العام والاتحادات المحلية خاصة.

وتم إجراء دراسة استطلاعية على عينة استقرابية قدرها ٥٠ مفردة من أعضاء الاتحادات المحلية، وذلك من خلال دليل المقابلة الشخصية، وتمت هذه المقابلات خلال الفترة بين منتصف شهر مايو وأوائل شهر يونيو عام ٢٠٢٢. وبناءً على ما سبق، لوحظ مجموعة من الظواهر التي عانت منها التنظيمات النقابية، وهي:

- انعدام الثقة بين العمال ومنظماتهم النقابية.
- زيادة معدلات الاضرابات والاعتصامات.
- زيادة معدلات البطالة بتسريح عدد كبير من العاملين بالشركات.
- وزيادة نسبة الكساد وتراجع معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي.
- تطبيق برامج التقاعد والمعاش المبكر.
- تدهور العلاقات مع الحكومة وأصحاب الأعمال والإدارة.
- غياب رضا العمال عن منظماتهم النقابية في تحقيق مطالبهم ومن ثم انخفاض الروح المعنوية وبالتالي انخفاض الإنتاجية.

ومما سبق، فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة على التساؤل التالي:

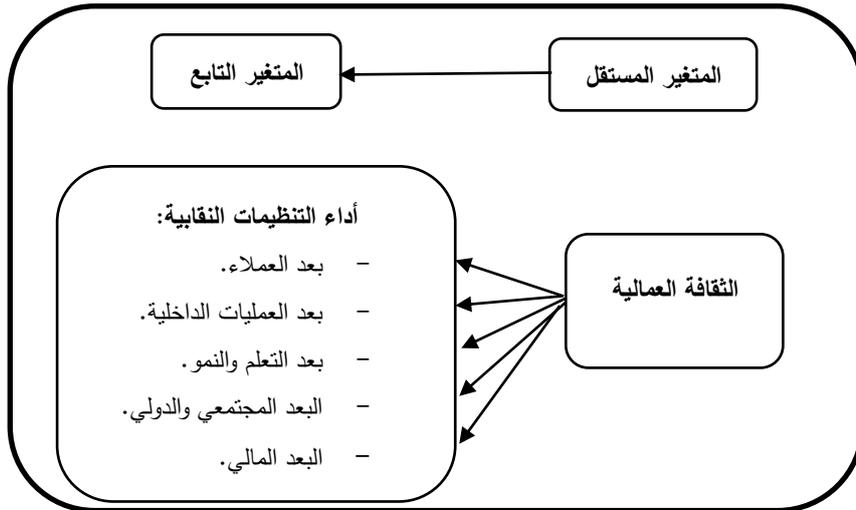
ما تأثير الثقافة العمالية على أداء التنظيمات النقابية للعمال داخل جمهورية مصر العربية؟

وينبثق منه الأسئلة الفرعية الخمسة التالية:

- ما تأثير الثقافة العمالية على بعد العملاء لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية؟
- ما تأثير الثقافة العمالية على بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية؟
- ما تأثير الثقافة العمالية على بعد التعلم والنمو لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية؟
- ما تأثير الثقافة العمالية على البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية؟
- ما تأثير الثقافة العمالية على البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية؟

٤) النموذج المفاهيمي للدراسة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة وفي ضوء مراجعة نتائج الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير النموذج المفاهيمي للدراسة كما يتضح من الشكل رقم (٢) التالي:



شكل (٢) نموذج الدراسة

المصدر: اعداد الباحثون في ضوء الخلفية النظرية والدراسات السابقة.

ويَعتمد النموذج المفاهيمي للدراسة على افتراض وجود علاقة مباشرة موجبة ومعنوية بين الثقافة العمالية، وأداء التنظيمات النقابية محل الدراسة، حيث تؤثر الثقافة العمالية إيجابياً على أبعاد أداء التنظيمات النقابية المتمثلة في (بعد العملاء، وبعد العمليات الداخلية، وبعد التعليم والنمو، والبعد المجتمعي والدولي، والبعد المالي).

٥) فروض الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسات السابقة (Niven, 2008؛ الندري، ٢٠٠٨؛ Rios Avila, 2013؛ حورية، ٢٠١٤؛ Sauviat, 2015؛ Oulls, 2016؛ Hatcher, 2017؛ Gyesie, 2017؛ Feicheng, 2017؛ Kelley & Them, ؛ Martelloe et al., 2016؛ ٢٠٢١؛ Gallacher, 2019؛ Ben Malik, وبن نعيمة، ٢٠٢١؛ Jantan, 2018؛ 2021) التي تناولت أثر الثقافة العمالية على أبعاد أداء التنظيمات النقابية، والدراسة الاستطلاعية، فإنه تم التوصل إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على أبعاد الأداء للتنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية، وبالتالي يمكن صياغة فرض الدراسة، كما يلي:

" يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على أداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر "، ولاختبار هذا الفرض تم تقسيمه إلى الفروض الفرعية التالية:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على بعد العملاء لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على بعد التعلم والنمو لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية.

٦) أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة، في جانبين هما:

١/٦ الأهمية العلمية (النظرية):

تتبع أهمية الدراسة الحالية من خلال تناولها بصورة مباشرة وواضحة تأثير الثقافة العمالية على أداء التنظيمات النقابية، والتي لم تتناولها الدراسات السابقة بشكل مباشر، بل أوضحت تلك العلاقة بصورة غير مباشرة في نتائجها، مما يمثل إضافة للأدبيات في مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. يعد الأمر الذي يساهم في سد النقص الموجود على مستوى المكتبتين العربية والأجنبية.

٢/٦ الأهمية العملية (التطبيقية):

تتبع أهمية الدراسة من أهمية دور التنظيمات النقابية العمالية، فهي تمثل الأداة الفعالة في تنظيم القوى العاملة، ومعالجة كافة القضايا الاجتماعية والقومية من خلال دورها المجتمعي. ومن ثم فإن نتائج الدراسة يمكن أن تساعد المتخصصين في المساهمة في تفعيل دور التنظيم النقابي لتطوير أداء القيادات النقابية من خلال الاهتمام بتوفير الثقافة العمالية داخل التنظيمات النقابية للعمال. كما يمكن ان تساهم في القضاء على الفجوات القائمة في مستويات المعيشة بين طبقات المجتمع، من خلال التوصيات التي تقدمها الدراسة، وتستمد أهميتها من أهمية مجال التطبيق- الاتحاد العام والاتحادات المحلية داخل جمهورية مصر العربية- حيث انه يمثل قمة التنظيم النقابي.

٧) منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، بجانب الدراسة الميدانية في تناول متغيرات الدراسة، وقد أُجريت الدراسة الميدانية من خلال جمع البيانات من عينة الدراسة باستخدام استمارة استقصاء وتحليل البيانات المرتبطة بمتغيرات الدراسة واختبار صحة الفروض. وقد سار الباحثون في الخطوات العلمية المتعارف عليها في مجال الدراسة، كما يلي:

١/٧ مجتمع الدراسة والعينة ووحدة المعاينة:

يتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء مجلس الاتحاد العام لعمال مصر داخل محافظات جمهورية مصر العربية. ووفقاً لقانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي الصادر برقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧، ويتكون الاتحاد العام لعمال مصر الرئيسي من ٢٧ عضو ممثلين في عدد النقابات التي يمثلها العمال، أما الاتحادات المحلية في بقية محافظات الجمهورية يكون عدد أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة بين (١١، ٢١) عضواً. ويبلغ عدد رؤساء الاتحاد العام على مستوى جميع المحافظات ٥١٧ عضو كما ذكر الموقع الرسمي للاتحاد العام. وتم اختيار الاتحاد من قبل الباحثين لأنه قمة التنظيم النقابي، وصاحب القرار والسلطة العليا للتنظيمات النقابية العمالية داخل جمهورية مصر العربية.

ونظراً لأن مجتمع الدراسة يحتوي على عدد كبير متجانس من العاملين بالاتحاد العام، تم استخدام العينة العشوائية (ريان، ٢٠٠٢)، وبالتالي تم تحديد حجم العينة باستخدام الجداول الاحصائية Krejcie & Morgan (1970) في ضوء مجتمع بحث ٥٠٠ مفردة بعدد (٢١٧) مفردة وذلك في ضوء معامل ثقة قدره ٩٥% ومستوى معنوية قدره ٥%، ويوضح الجدول التالي رقم (٢) توزيع مفردات عينة الدراسة على محافظات مصر محل الدراسة حسب أسلوب التوزيع المتناسب، مع العلم انه تم استبعاد محافظتي (شمال/جنوب سيناء) نظراً للظروف الأمنية، وبالتالي صعوبة جمع البيانات بهما، وتتمثل وحدة المعاينة في (رؤساء / نواب رؤساء / أعضاء الاتحاد العام والمحلي بالمحافظات)، وتم توزيع مفردات العينة كما هي بالجدول رقم (٢):

جدول رقم (٢) توزيع مفردات العينة على محافظات مصر

م	المحافظة	الاعضاء	العينة	النسبة	م	المحافظة	الاعضاء	العينة	النسبة
١	بورسعيد	٢١	٩	%٤٢.٩	١٣	الوادي الجديد	١٣	٦	%٤٦.١
٢	الإسكندرية	٢٣	١٠	%٤٣.٥	١٤	البحر الأحمر	١٦	٧	%٤٣.٨
٣	القليوبية	٢٤	١٠	%٤١.٦	١٥	قنا والأقصر	٢٤	١٠	%٤١.٧
٤	الدقهلية	٢١	٩	%٤٢.٩	١٦	السويس	٢١	٩	%٤٢.٩
٥	بني سويف	١٩	٨	%٤٢.١	١٧	المنيا	٢٤	١٠	%٤١.٧
٦	الشرقية والعاشر	٣٣	١٤	%٤٢.٤	١٨	الجيزة	٢٧	١٢	%٤٤.٤
٧	البحيرة	١٦	٧	%٤٣.٨	١٩	كفر الشيخ	١٧	٨	%٤٧
٨	الغربية	٢١	٩	%٤٢.٩	٢٠	اسيوط	٢٣	١٠	%٤٣.٥
٩	اسوان	٢٤	١٠	%٤١.٧	٢١	المنوفية	٢١	٩	%٤٢.٩
١٠	الفيوم	٢١	٩	%٤٢.٩	٢٢	دمياط	١٨	٨	%٤٤.٤
١١	حلوان	٢٠	٩	%٤٥	٢٣	السادات	١٤	٧	%٥٠
١٢	الإسماعلية	٢٠	٩	%٤٥	٢٤	سوهاج	١٩	٨	%٤٢.١
		اجمالي العينة					٢١٧		

المصدر: من إعداد الباحثون، اعتماداً على بيانات الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

٢/٧ تصميم قائمة الاستقصاء:

تم تصميم قائمة الاستقصاء، (ملحق الدراسة)، لأغراض جمع البيانات واختبار فروض الدراسة. حيث تتضمن قائمة الاستقصاء قسمين، القسم الأول يقيس متغير الثقافة العمالية، وتم استخدام مقياس ليكرت المتدرج من خمس نقاط لإتاحة الفرصة لأفراد عينة الدراسة للتعبير عن آرائهم تجاه كل عبارة في قائمة الاستقصاء. بناءً على منظمة العمل الدولية (ILO)، وبعض الدراسات السابقة وذلك كما يوضحه الجدول التالي رقم (٣):

جدول (٣) أرقام العبارات بقائمة الاستقصاء المكونة للثقافة العمالية

الدراسات	العبارات	المتغير
Bennett (1987) ; Clark & Gray (1990);ILO (2007) ; Bulletin (2022)	١ - ٤	الثقافة العمالية
Spencer (2007); Morris (2002) ; ILO (2007); Holford (2009); Mwamadzingo & Dia (2007); Anisha (2015); Mhrd (2015); Skillsoft (2022); ILO (2022)	٥ - ١٣	
Cameron & Quinn (2006) ; Ramírez (2017) ; Kim & Jung (2022).	١٤ - ١٧	
Tseng (2010) ;Ramírez (2017) ; Kim & Jung (2022)	١٨ - ١٩	
Tseng (2010) ; Cameron & Quinn (2006) ; Ramírez (2017) ; Kim & Jung (2022)	٢٠ - ٢٢	
Ramírez (2017) ;Cameron & Quinn (2006) ; Hendryadi (2019)	٢٣ - ٢٦	
Isa, Ugheoke & Noor (2016) ; Sokolova (2019) ; فروم ، كعوان، ٢٠٢١	٢٧ - ٢٩	

المصدر: اعداد الباحثون اعتماداً على الدراسات السابقة الواردة بذات الجدول.

والقسم الثاني يقيس أداء التنظيمات النقابية وفقاً للمقياس الذي أعده، Kaplan & Norton, (2001) ، والذي يقيس الأبعاد الخمسة المتمثلة في (بعد العملاء، بعد العمليات الداخلية، بعد التعليم والنمو، البعد المجتمعي والدولي، والبعد المالي)، بالإضافة إلى مجموعة من الدراسات، وذلك كما يوضحه الجدول رقم (٤):

جدول (٤) أرقام العبارات بقائمة الاستقصاء المكونة لأبعاد أداء التنظيمات النقابية

م	الأبعاد	العبارات	الدراسات
١	بعد العملاء	٥ - ١	الخفاجي، وياغي(٢٠١٥); Fischer (2016); Kaplan & Norton(2001)
٢	بعد العمليات الداخلية	١١ - ٦	Martello, 'Niven (2008); Kaplan & Norton(2000) Watson & Fischer(2016);
٣	بعد التعلم والنمو	١٧ - ١٢	Martello, Watson&Fischer (2016); Niven (2008) ;Gowindasamy & Jantan (2018)
٤	البعد المجتمعي	٢٣ - ١٨	الغالبى، ادريس (٢٠٠٧); Manamela (2015) Gowindasamy & Jantan (2018)
٥	البعد المالي	٢٩ - ٢٤	LIU (2018); Aku, Stephen & Tanze (2018) ; Niven (2008)

المصدر: اعداد الباحثون اعتمادا على الدراسات السابقة الواردة بذات الجدول.

وتوضح الجداول السابقة رقم (٤،٣) أنه تم الاعتماد على دراسات عربية وأجنبية عند تصميم قائمة الاستقصاء، وبالتالي قام الباحثون بإجراء الترجمة العكسية لعبارات المقاييس الخاصة بالدراسات الأجنبية.

صممت بنود قائمة الاستقصاء على غرار مقياس ليكرت ذي النقاط الخمس، وتتراوح القياسات ما بين موافق تماما وغير موافق تماما مع إعطاء أوزان متدرجة من أعلى إلى أسفل حسب المستويات التالية وعلى التوالي (موافق تماما = ٥، موافق = ٤، محايد = ٣، غير موافق = ٢، غير موافق تماما = ١)

٣/٧ اختبار ثبات وصدق المقاييس الخاصة بمتغيرات الدراسة:

١/٣/٧ اختبار الصدق الظاهري:

اعتمد البحث على نوعين من الصدق الظاهري، هما: صدق المحكمين العلميين، وصدق المحكمين الميدانيين، حيث قام الباحثون باختيار السادة المحكمين من كليات التجارة لاعتمادهم على قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات في دراستهم، وكذلك مجموعة من أعضاء الاتحادات العامة والمحلية ببعض المحافظات، وذلك بغرض التأكد من صلاحية قائمة الاستقصاء من الناحية العلمية والتطبيقية. وكذلك بغرض الاستفادة من آراء السادة المحكمين للتحقق من مدى توافقهما مع موضوع الدراسة، للتأكد من سلامة صياغة جميع الفقرات التي تتضمنها أداة الدراسة، ومدى ترابطها ووضوحها. وما يراه السادة المحكمون مناسباً من حذف أو إضافة فقرات ضمن كل بعد من أبعاد قائمة الاستقصاء.

٢/٣/٧ اختبار ألفا كرونباخ:

يتراوح قيم هذا الاختبار بين الصفر والواحد الصحيح، والذي يحدد الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة، حيث تم استخراج قيمة معامل ألفا لتقييم الاعتمادية Reliability واستخراج الجذر التربيعي لمعامل ألفا لتحديد مدى صلاحية بنية المقياس (Wee & Quazi, 2005) Validity. على عينة استقرائية قدرها ٥٠ مفردة من أعضاء الاتحادات المحلية ويوضح الجدول رقم (٥) معاملات الصدق والثبات، كما يلي:

جدول (٥) معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

معامل الصدق	معامل الثبات	المتغيرات	
٠.٩٠٣	٠.٨١٦	الثقافة العمالية (بصفة اجمالية)	
٠.٨٦٣	٠.٧٤٥	١	بعد العملاء
٠.٨٥٤	٠.٧٢٩	٢	بعد العمليات الداخلية
٠.٨٤٦	٠.٧١٥	٣	بعد التعلم والنمو
٠.٨٤٨	٠.٧١٩	٤	البعد المجتمعي والدولي
٠.٨٦٤	٠.٧٤٦	٥	البعد المالي
٠.٨٥٥	٠.٧٣١	أداء التنظيمات النقابية بصفة اجمالية	

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

وتشير بيانات الجدول رقم (٥) إلى ارتفاع قيم معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة، كما أن نسبها عالية ومقبولة اعتماداً على أن نسبة المعامل المقبولة (٠.٦) حيث كانت أقل قيمة مسجلة لمعامل الثبات (٠.٧١٥). ويتضح أيضاً أن معاملات الصدق للمقاييس المستخدمة مرتفعة، مما يؤكد صلاحية وثبات أداة الدراسة المستخدمة لجمع بيانات الدراسة الميدانية.

٤/٧ أدوات التحليل الإحصائي للبيانات:

استغرقت عملية توزيع وجمع قوائم الاستقصاء شهر (ما بين شهر يناير ومارس ٢٠٢٣)، وقد تم خلال هذه الفترة توزيع (٢٤٠) قائمة، ووضعت في الاعتبار قوائم الاستقصاء غير الصالحة لأغراض التحليل الإحصائي من حيث عدم اكتمال الإجابات على جميع الأسئلة، أو وجود تحيز في الإجابات، وذلك للتأكد من الوصول إلى حجم العينة المراد، وبالفعل أمكن الحصول على (٢٢٩) قائمة استقصاء، وبعد عملية المراجعة تم استبعاد (١٠) قوائم غير صالحة لأغراض التحليل الإحصائي. ليصبح عدد القوائم الصالحة (٢١٩) قائمة استقصاء لأغراض الدراسة، كما وجد (٤) مشاهدات متطرفة بعد التحليل الإحصائي، لذا تم حذفها من البيانات حتى لا تؤثر سلباً على نتيجة التحليل، لتصبح عدد المفردات ٢١٥ مفردة.

وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة (٢٥) في تحليل البيانات، وقد تم استخدام تحليل الثبات وفقاً لاختبار ألفا كرونباخ Reliability Analysis Alpha Scale وذلك لتحديد ثبات أداة الدراسة، واستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures وذلك بغرض تحديد الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، كوسيلة لقياس التوسط في إجابات الأفراد وانحرافاتهما، والتي تهدف إلى عرض البيانات بصورة أكثر تقدماً وتعطي نتائج أفضل، ومعاملات الارتباط الخطي Linear Correlation بين متغيرات الدراسة، بالإضافة لاستخدام النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) لاختبار نموذج القياس والنموذج الهيكلي بهدف اختبار فروض الدراسة.

٨) نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة:

فيما يلي عرضاً وتحليلاً للنتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية، والتي تم التوصل إليها من خلال إجراء التحليل الإحصائي للبيانات، باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS (V.25)، R (V4.02). وقد تضمن التحليل توصيف متغيرات الدراسة، ثم عرض لنتائج اختبار فروض الدراسة، وذلك كما يلي:

١/٨ توصيف متغيرات الدراسة:

يشمل توصيف متغيرات الدراسة جزئيين رئيسيين، الأول يتضمن نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة وأبعادها وعناصرها، الثاني يتضمن معاملات الارتباط بين تلك العناصر، وذلك على النحو التالي:

١/١/٨ نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

يهدف عرض نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة، إلى التعرف على مستوى إجابة عينة الدراسة على متغيرات الدراسة الثقافة العمالية وأبعاد متغير أداء التنظيمات النقابية.

جدول (٦) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

م	العناصر	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
الثقافة العمالية				
١	القدرة على استخدام قواعد البيانات وتوظيفها.	٤.٠٠	٠.٩٧	٢
٢	القدرة على تحليل وتفسير وتقييم بعض البحوث المسوحات ونتائجها حول مجموعة متنوعة من قضايا العمل.	٤.١٤	٠.٨٢	١
٣	القدرة على إعداد التحليلات المعدلة الكلية لتقديم التوجيهات لقادة النقابة.	٣.٩٧	٠.٩٧	٣
٤	توفر مهارات استخدام الإنترنت والمصادر الأخرى لجمع المعلومات	٣.٨٦	٠.٩٦	٤
٥	أغراض وأهداف الاتحاد العام والمحلي.	٤.٤٨	٠.٧٥	٤
٦	القدرة على تحديد الأهداف المشتركة والمشاركة.	٤.٥٠	٠.٧٤	٢
٧	السياسات النقابية وقوانين النقابات العمالية.	٤.٤٩	٠.٧٤	٣
٨	تحديد الخصائص والوظائف الرئيسة للنقابات العمالية.	٤.٤٨	٠.٧٥	٥
٩	حقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم كأعضاء نقابيين.	٤.٤٠	٠.٨٤	٧
١٠	المفاوضة الجماعية ودور ممثل الاتحاد العام.	٤.٤١	٠.٨٣	٦
١١	اتفاقيات منظمة العمل والمنظمات النقابية الدولية.	٤.٥١	٠.٧٣	١
١٢	آليات التعامل مع القضايا والشكاوى العمالية والتغيرات في البيئة النقابية.	٤.٣٦	٠.٨١	٨
١٣	التأثيرات السياسية والاجتماعية والمعدلة على العمل والعمال والنقابات.	٤.٣٤	٠.٨٤	٩
١٤	توفر مفهوم التعاون وأهمية الوحدة لأعضاء الاتحاد.	٤.٢٢	٠.٩٢	٤
١٥	الرباط الذي يربط أعضاء الاتحاد معاً هو الولاء والالتزام بالتقاليد النقابية.	٤.٢٦	٠.٨٢	٣
١٦	يؤمن أعضاء الاتحاد بأن النجاح يرتكز على العمل الجماعي والتزام الموظف والاهتمام بالناس.	٤.٤١	٠.٧٣	١
١٧	توفر روح الفريق الواحد داخل الاتحاد.	٤.٢٩	٠.٩١	٢
١٨	توافر ومراعاة مفهوم حقوق الانسان.	٤.٤٢	٠.٧٥	٢

يتبع

تابع جدول رقم (٦)

م	العناصر	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١٩	القدرة على تحقيق الرعاية الاجتماعية للعمال بما يتناسب مع التغيرات العالمية.	٤.٤٥	٠.٧٥	١
٢٠	الاتحاد مكان ديناميكي وريادي للغاية.	٣.٧٤	٠.٩٧	٣
٢١	زملاء العمل رواد أعمال ومبتكرون ومستعدون لتحمل المخاطر.	٣.٩٩	٠.٨٣	٢
٢٢	زملاء العمل قادرين على التكيف مع التغيير.	٤.٢٣	٠.٧٣	١
٢٣	الاتحاد هو مكان رسمي وهيكل وروتيني للغاية.	٣.٩٣	٠.٨٩	٣
٢٤	يلتزم أعضاء الاتحاد باتباع القواعد واللوائح.	٣.٩٣	٠.٩٤	٤
٢٥	يؤمن أعضاء الاتحاد بأن القواعد واللوائح الرسمية مهمة للموظفين للعمل بسلاسة.	٣.٩٩	٠.٩٢	١
٢٦	يقدر أعضاء الاتحاد النظم والقواعد وإجراءات العمل.	٣.٩٨	٠.٨٧	٢
٢٧	يساهم أعضاء الاتحاد في تقديم أفكار ومقترحات جديدة في العمل.	٤.٤٧	٠.٧٢	١
٢٨	يسعى أعضاء الاتحاد للحصول على الأفكار المبدعة في حل مشكلات العمل.	٤.٤٦	٠.٧٢	٢
٢٩	يساعد الاتحاد في تكوين فرق عمل مبدعة.	٤.٢٧	٠.٦٩	٣
متغير الثقافة العمالية إجمالاً				
أبعاد أداء التنظيمات النقابية				
البعد الأول: بعد العملاء				
١	تقديم الرعاية الصحية للطبقة العمالية.	٤.١٨	٠.٧٢	٥
٢	تحقيق الرضا من خلال التواصل المستمر مع الطبقة العمالية.	٤.٣٠	٠.٧٣	٤
٣	مراعاة الوقت المناسب لتقديم الخدمات والرد على الشكاوى	٤.٥٣	٠.٧٧	٣
٤	توافر أدوات اتصال سهلة وسريعة مع الطبقة العمالية لمقابلة المسؤولين.	٤.٦٦	٠.٧٤	٢
٥	مشاركة شريحة من الطبقة العمالية في عملية صنع القرار داخل المؤسسة.	٤.٦٩	٠.٧٦	١
البعد الثاني: بعد العمليات الداخلية				
٦	توفر الاحتياجات من البنية الأساسية والتكنولوجية.	٤.١٣	٠.٧١	٦
٧	تحقيق التوازن من خلال توفير عدد مناسب من أعضاء الاتحاد.	٤.٥٣	٠.٧١	٢
٨	التسيق بين الإدارات المختلفة والفروع لتلبية احتياجات العمال.	٤.٤٨	٠.٧١	٥
٩	يتم استغلال الطاقة الكلية للمنشآت والمرافق والأجهزة والمعدات الموجودة.	٤.٥٢	٠.٧٣	٤
١٠	وجود دليل عمليات واضح ومعتمد للأداء.	٤.٥٧	٠.٦٨	١
١١	تحديد نقاط القوة والضعف من خلال مراجعة الإجراءات الداخلية.	٤.٥٣	٠.٧٤	٣
البعد الثالث: بعد التعلم والنمو				
١٢	توفر برامج التدريب المستمر لتنمية وتطوير قدرات الأعضاء للوصول إلى مستوى الأداء المطلوب.	٤.١٥	٠.٧٢	٣
١٣	استخدام التقنيات الحديثة لتعزيز وتطوير أسلوب العمل.	٤.٠٩	٠.٧٤	٥
١٤	الاستفادة من الخبرات والتجارب السابقة.	٤.٢٥	٠.٧٣	١
١٥	وجود برامج وأدوات للرقابة على أداء العاملين.	٤.١٤	٠.٦٩	٤
١٦	دعم الأنشطة الإبداعية والابتكارات.	٤.١٧	٠.٥٢	٢
١٧	مشاركة الأعضاء في عمليات التطوير بالمؤسسة.	٤.٠٣	٠.٦٣	٦
البعد الرابع: البعد المجتمعي والدولي				
١٨	القدرة على المساهمة بفعالية في عمليات التنمية المستدامة.	٤.٠٣	٠.٦٢	٦

يتبع

تابع جدول رقم (٦)

م	العناصر	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١٩	تقديم مساعدات عينية للحالات المتعسرة.	٤.١٧	٠.٧٤	١
٢٠	تحديد احتياجات المجتمع المحلي والدولي وسوق العمل.	٤.٠٧	٠.٥٢	٥
٢١	توفر برامج محو الأمية العمالية لتهيئة الطبقة العمالية لخدمة المجتمع المحلي والدولي.	٤.١٣	٠.٦٢	٢
٢٢	دعم الأنشطة الاجتماعية والخدمات المجتمعية المحلية والدولية.	٤.١٢	٠.٦٥	٣
٢٣	توافر أجهزة أو إدارات متخصصة لمعالجة مشكلات المجتمع.	٤.٠٩	٠.٦٧	٤
البعد الخامس: البعد المالي				
٢٤	تراقب المؤسسة عملية تحصيل رسوم واشتراكات الأعضاء بدقة.	٤.٦٩	٠.٥٧	٤
٢٥	يضع الاتحاد آلية رسمية واضحة لتحصيل رسوم الأعضاء المتأخرة.	٤.٧٣	٠.٥٣	١
٢٦	تعتبر الإيرادات الذاتية كافية للمؤسسة.	٤.٧٢	٠.٥٤	٢
٢٧	ينسق الاتحاد مع الجهات المختصة لزيادة التخصيصات المالية لإنجاز المشاريع المختلفة ذات الصلة برسالتة.	٤.٧٠	٠.٥٤	٣
٢٨	القدرة على استغلال الموارد المالية والإمكانات المتاحة بما يحقق الأهداف المرجوة بأقل تكلفة.	٤.٦٦	٠.٦٥	٥
٢٩	تحافظ المؤسسة على نفقات منخفضة بما لا يضر بأدائها.	٤.٦٤	٠.٦٩	٦
أداء التنظيمات النقابية إجمالاً				
-		٤.٣٧	٠.٦٧	

المصدر: إعداد الباحثون، اعتماداً على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. ن = (٢١٥) مفردة.

ويوضح جدول (٦)، طبقاً لـ Pimentel (2010)، ما يلي:

- درجات الانحراف المعياري للثقافة العمالية بأرقام نقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على وجود درجة عالية من توافق الآراء بين مفردات العينة.
- بشكل إجمالي كان لدى عينة الدراسة مستوى أداء التنظيمات النقابية مرتفع جداً بمتوسط ٤.٣٧ وانحراف معياري ٠.٦٧ يدل على وجود تفاوت إلى حد ما في مستوى أداء التنظيمات النقابية من شخص إلى آخر.
- تمتع جميع عناصر متغير أداء التنظيمات النقابية بدرجة اتفاق مرتفعة ومرتفعة جداً حيث تراوحت قيم المتوسط ما بين ٤.٠٣ إلى ٤.٧٣ بينما تراوحت قيم الانحراف المعياري ما بين ٠.٥٢ و ٠.٧٧ وهو ما يدل على تقارب تشتت الاستجابات من عنصر إلى آخر.
- فيما يتعلق ببعد العملاء تراوحت قيم المتوسط للعناصر ما بين ٤.١٨ و ٤.٦٩ وبمتوسط عام للبعد ٤.٤٠ وكان ترتيبه الثالث بين أبعاد أداء التنظيمات النقابية.

- فيما يتعلق ببعد العمليات الداخلية تراوحت قيم المتوسط للعناصر ما بين ٤.١٣ و ٤.٥٧ وبمتوسط عام للبعد ٤.٤٧ وكان ترتيبه الثاني بين أبعاد متغير أداء التنظيمات النقابية.
- فيما يتعلق ببعد التعليم والنمو تراوحت قيم المتوسط للعناصر ما بين ٤.٠٣ و ٤.٢٥ وبمتوسط عام للبعد ٤.٢١ وكان ترتيبه الرابع بين أبعاد متغير أداء التنظيمات النقابية.
- فيما يتعلق بالبعد المجتمعي والدولي بلغت قيم المتوسط للعناصر ٤.٠٣ و ٤.١٧ وبمتوسط عام للبعد ٤.٠٩ وكان ترتيبه الخامس بين أبعاد متغير أداء التنظيمات النقابية.
- فيما يتعلق بالبعد المالي بلغت قيم المتوسط للعناصر ٤.٦٤ و ٤.٧٣ وبمتوسط عام للبعد ٤.٧٠ وكان ترتيبه الأول بين أبعاد متغير أداء التنظيمات النقابية.

٢/١/٨ تحليل الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يوضح الجدول التالي رقم (٧) معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغير الثقافة العمالية إجمالاً وأبعاد متغير أداء التنظيمات النقابية:

جدول (٧) معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغير الثقافة العمالية إجمالاً وأبعاد متغير أداء التنظيمات النقابية

الثقافة العمالية إجمالاً	بعد العملاء	بعد العمليات الداخلية	بعد التعليم والنمو	البعد المجتمعي والدولي	البعد المالي
٠.٧٣٥**	٠.٧١١**	٠.٦٧٦**	٠.٧٢١**	٠.٦٨٦**	

المصدر: إعداد الباحثون، اعتماداً على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٢١٥) مفردة $P < 0.01$

ويوضح الجدول السابق رقم (٧) وجود دلالة إحصائية مرتفعة لمعاملات الارتباط الثنائي بين متغير الثقافة العمالية وأبعاد أداء التنظيمات النقابية وتدل الاشارات الموجبة للمعاملات علي وجود علاقة طردية بين أبعاد معاملات متغير الثقافة العمالية وأبعاد متغير أداء التنظيمات النقابية. ويتضح مما سبق إدراك من قبل مفردات عينة الدراسة لكل من: متغير الثقافة العمالية، ومتغير أداء التنظيمات النقابية للعمال المتمثل في (بعد العملاء، بعد العمليات الداخلية، بعد التعلم والنمو، البعد المجتمعي والدولي، البعد المالي).

٢/٨ نتائج اختبار فروض الدراسة:

يعرض هذا الجزء النتائج التي توصلت اليها الدراسة فيما يتعلق باختبار صحة فروض الدراسة، حيث تم تقسيم الفرض الرئيسي والذي ينص علي: " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على أداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية " إلى خمسة فروض فرعية. حيث تم استخدام التحليل العملي الذي يمتاز عن الأساليب الإحصائية التقليدية مثل تحليل الانحدار، تحليل التباين، بأنه يأخذ في الاعتبار أخطاء القياس التي قد تنجم عن قياس الظواهر التي لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر، كما يوفر آلية مرنة لقياس العلاقات السببية بين

الْبُنْي المختلفة للمتغيرات الكامنة (Wang J. and (Wang X., 2019). وفيما يلي نتائج اختبارات فروض الدراسة:

١/٢/٨ نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة والذي ينص على " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على أداء المنظمات النقابية بجمهورية مصر العربية".

ولاختبار هذا الفرض تم اجراء تقديرات معاملات نموذج المعادلات الهيكلية لتأثير الثقافة العمالية على أداء المنظمات النقابية، وذلك كما يوضحه الجدول التالي رقم (٨):

جدول (٨) تقديرات معاملات نموذج المعادلات الهيكلية لتأثير الثقافة العمالية على أداء المنظمات النقابية

مسار الانحدار	معامل الانحدار غير المعياري	معامل الانحدار المعياري	الخطأ المعياري	إحصاء الاختبار	مستوي الدلالة
الثقافة العمالية ← أداء المنظمات النقابية	٠.٧٤٦	٠.٧٨٢	٠.٠٧١	١٠.٥٠٧	٠.٠٠١ >

المصدر: إعداد الباحثون، اعتماداً على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٢١٥) مفردة.

ويوضح الجدول السابق رقم (٨)، وجود تأثير طردي ذو دلالة إحصائية مرتفعة للثقافة العمالية علي أداء المنظمات النقابية حيث بلغت قيمة إحصاء الاختبار ١٠.٥٠٧ وهي بذلك أكبر من القيمة الحرجة ١.٩٦ وبلغت قيمة مستوي الدلالة > ٠.٠٠١ وهي بذلك أقل من مستوي معنوية ٠.٠١ كما تشير الاشارة الموجبة لمعامل الانحدار ٠.٧٤٦ إلي وجود علاقة طردية أي أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية بمقدار وحدة واحدة أدى ذلك إلي زيادة متغير أداء المنظمات النقابية بمقدار ٠.٧٤٦. بعبارة أخرى يمكننا قبول الفرض الرئيسي الثالث، أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على أداء المنظمات النقابية واتجاه ذلك التأثير طردي.

٢/٢/٨ نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والذي ينص على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على بعد العملاء لأداء المنظمات النقابية بجمهورية مصر العربية".

ولاختبار هذا الفرض تم اجراء تقديرات معاملات نموذج المعادلات الهيكلية لتأثير الثقافة العمالية على بعد العملاء لأداء المنظمات النقابية، وذلك كما يوضحه الجدول التالي رقم (٩):

جدول (٩) تقديرات معاملات نموذج المعادلات الهيكلية لتأثير الثقافة العمالية على بعد العملاء لأداء المنظمات النقابية

مسار الانحدار	معامل الانحدار غير المعياري	معامل الانحدار المعياري	الخطأ المعياري	إحصاء الاختبار	مستوي الدلالة
الثقافة العمالية ← بعد العملاء لأداء المنظمات النقابية	٠.٨٢٠	٠.٨٥٦	٠.١٠٣	٧.٩٩٦	٠.٠٠١ >

المصدر: إعداد الباحثون، اعتماداً على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٢١٥) مفردة.

ويوضح الجدول السابق رقم (٩)، وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية مرتفعة للثقافة العمالية على بعد العملاء لأداء التنظيمات النقابية حيث بلغت قيمة إحصاء الاختبار ٧.٩٩٦ وهي بذلك أكبر من القيمة الحرجة ١.٩٦ وبلغت قيمة مستوي الدلالة > ٠.٠٠١ وهي بذلك أقل من مستوي معنوية ٠.٠١ كما تشير الإشارة الموجبة لمعامل الانحدار ٠.٨٢٠ إلى وجود علاقة طردية أي أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية بمقدار وحدة واحدة أدى ذلك إلى زيادة بعد العملاء لأداء التنظيمات النقابية بمقدار ٠.٨٢٠. بعبارة أخرى يمكننا قبول الفرض الفرعي الأول الناتج عن الفرض الرئيسي، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على بعد العملاء لأداء التنظيمات النقابية واتجاه ذلك الأثر طردي.

٣/٢/٨ نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني والذي ينص على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية".

ولاختبار هذا الفرض تم إجراء تقديرات معاملات نموذج المعادلات الهيكلية لتأثير الثقافة العمالية على بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية، وذلك كما يوضحه الجدول التالي رقم (١٠):

جدول (١٠) تقديرات معاملات نموذج المعادلات الهيكلية لتأثير الثقافة العمالية على بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية

مسار الانحدار	معامل الانحدار غير المعياري	معامل الانحدار المعياري	الخطأ المعياري	إحصاء الاختبار	مستوي الدلالة
الثقافة العمالية ← بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية	٠.٧٠٧	٠.٧٤٣	٠.٠٨١	٨.٧٢٨	> ٠.٠٠١

المصدر: إعداد الباحثون، اعتماداً على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٢١٥) مفردة.

يوضح الجدول السابق رقم (١٠)، وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية مرتفعة للثقافة العمالية على بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية حيث بلغت قيمة إحصاء الاختبار ٨.٧٢٨ وهي بذلك أكبر من القيمة الحرجة ١.٩٦ وبلغت قيمة مستوي الدلالة > ٠.٠٠١ وهي بذلك أقل من مستوي معنوية ٠.٠١ كما تشير الإشارة الموجبة لمعامل الانحدار ٠.٧٠٧ إلى وجود علاقة طردية أي أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية بمقدار وحدة واحدة أدى ذلك إلى زيادة بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية بمقدار ٠.٧٠٧. بعبارة أخرى يمكننا قبول الفرض الفرعي الثاني الناتج عن الفرض الرئيسي، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية واتجاه ذلك الأثر طردي.

٤/٢/٨ نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث والذي ينص على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على بعد التعلم والنمو لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية".

ولاختبار هذا الفرض تم إجراء تقديرات معاملات نموذج المعادلات الهيكلية لتأثير الثقافة العمالية على بعد التعلم والنمو لأداء التنظيمات النقابية، وذلك كما يوضحه الجدول التالي رقم (١١):

جدول (١١) تقديرات معاملات نموذج المعادلات الهيكلية لتأثير الثقافة العمالية على بعد التعلم والنمو لأداء التنظيمات النقابية

مستوي الدلالة	إحصاء الاختبار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	معامل الانحدار غير المعياري	مسار الانحدار	
					الثقافة العمالية	←
٠.٠٠١>	٩.٦٨٧	٠.٠٧٥	٠.٧٥٩	٠.٧٢٣	بعد التعلم والنمو لأداء التنظيمات النقابية	←

المصدر: إعداد الباحثون، اعتماداً على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٢١٥) مفردة.

ويوضح الجدول السابق رقم (١١)، وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية مرتفعة للثقافة العمالية على بعد التعلم والنمو لأداء التنظيمات النقابية حيث بلغت قيمة إحصاء الاختبار ٩.٦٨٧ وهي بذلك أكبر من القيمة الحرجة ١.٩٦ وبلغت قيمة مستوي الدلالة ٠.٠٠١> وهي بذلك أقل من مستوي معنوية ٠.٠١ كما تشير الإشارة الموجبة لمعامل الانحدار ٠.٧٢٣ إلى وجود علاقة طردية أي أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية بمقدار وحدة واحدة أدى ذلك إلى زيادة بعد التعليم والنمو لأداء التنظيمات النقابية بمقدار ٠.٧٢٣. بعبارة أخرى يمكننا قبول الفرض الفرعي الثالث الناتج عن الفرض الرئيسي، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على بعد التعلم والنمو لأداء التنظيمات النقابية واتجاه ذلك الأثر طردي.

٥/٢/٨ نتائج اختبار الفرض الفرعي الرابع والذي ينص على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية".

ولاختبار هذا الفرض تم اجراء جدول تقديرات معاملات نموذج المعادلات الهيكلية لتأثير الثقافة العمالية على البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية، وذلك كما يوضحه الجدول التالي رقم (١٢):

جدول (١٢) تقديرات معاملات نموذج المعادلات الهيكلية لتأثير الثقافة العمالية على البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية

مستوي الدلالة	إحصاء الاختبار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	معامل الانحدار غير المعياري	مسار الانحدار	
					الثقافة العمالية	←
٠.٠٠١>	٨.٧٧٠	٠.٠٩٢	٠.٨٤٠	٠.٨٠٤	البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية	←

المصدر: إعداد الباحثون، اعتماداً على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٢١٥) مفردة.

ويوضح الجدول السابق رقم (١٢)، وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية مرتفعة للثقافة العمالية على البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية حيث بلغت قيمة إحصاء الاختبار ٨.٧٧٠ وهي بذلك أكبر من القيمة الحرجة ١.٩٦ وبلغت قيمة مستوي الدلالة ٠.٠٠١> وهي بذلك أقل من مستوي معنوية ٠.٠١ كما تشير الإشارة الموجبة لمعامل الانحدار ٠.٨٠٤ إلى وجود علاقة طردية أي أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية بمقدار وحدة واحدة أدى ذلك إلى زيادة البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية بمقدار ٠.٨٠٤. بعبارة أخرى يمكننا قبول الفرض الفرعي الرابع الناتج عن الفرض الرئيسي، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية واتجاه ذلك الأثر طردي.

٦/٢/٨ نتائج اختبار الفرض الفرعي الخامس والذي ينص على "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للثقافة العمالية على البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية".

ولاختبار هذا الفرض تم اجراء تقديرات معلمات نموذج المعادلات الهيكلية لتأثير الثقافة العمالية على البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية، وذلك كما يوضحه الجدول التالي رقم (١٣):

جدول (١٣) تقديرات معلمات نموذج المعادلات الهيكلية لتأثير الثقافة العمالية على البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية

مسار الانحدار	معامل الانحدار غير المعياري	معامل الانحدار المعياري	الخطأ المعياري	إحصاء الاختبار	مستوي الدلالة
الثقافة العمالية ←	٠.٦٧٥	٠.٧١١	٠.١٠٠	٦.٧٢٢	٠.٠٠١ >

المصدر: إعداد الباحثون، اعتماداً على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٢١٥) مفردة.

يوضح الجدول السابق رقم (١٣)، وجود تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية مرتفعة للثقافة العمالية على البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية حيث بلغت قيمة إحصاء الاختبار ٦.٧٢٢ وهي بذلك أكبر من القيمة الحرجة ١.٩٦ وبلغت قيمة مستوي الدلالة > ٠.٠٠١ وهي بذلك أقل من مستوي معنوية ٠.٠٠١ كما تشير الإشارة الموجبة لمعامل الانحدار ٠.٦٧٥ إلى وجود علاقة طردية أي أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية بمقدار وحدة واحدة أدى ذلك إلى زيادة البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية بمقدار ٠.٦٧٥. بعبارة أخرى يمكننا قبول الفرض الفرعي الخامس الناتج عن الفرض الرئيسي، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية واتجاه ذلك الأثر طردي.

ومما سبق يتبين لنا صحة الفروض الفرعية الخمسة المنبثقة من الفرض الرئيسي، والذي ينص على: " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على أداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية ".

٩) مناقشة النتائج:

ينص الفرض الرئيسي، على انه: " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على أداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية "، ولاختبار هذا الفرض تم تقسيمه إلى الفروض الفرعية الخمسة التالية:

١/٩ يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للثقافة العمالية على بعد العملاء لأداء التنظيمات النقابي بجمهورية مصر العربية. حيث توصلت الدراسة في الفرض الفرعي الأول إلى أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية أدى ذلك إلى زيادة بعد العملاء لأداء التنظيمات النقابية، وذلك من خلال زيادة تقديم الرعاية الصحية للطبقة العمالية، وارتفاع تحقيق الرضا من خلال التواصل المستمر مع الطبقة العمالية، وتوافر أدوات اتصال سهلة وسريعة مع الطبقة العمالية لمقابلة المسؤولين، وهذا ما أكدته دراسة كل من (Holfod (2009، (ILO (2007، (Mwamadzingo & Dia (2007

٢/٩ يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للثقافة العمالية على بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية. حيث توصلت الدراسة في الفرض الفرعي الثاني إلى أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية أدى

ذلك إلى زيادة بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية، وهذا ما أكدته نتائج دراسة كلاً من (Ramírez 2017)، (Kim & Jung 2022)، من خلال زيادة توفر الاحتياجات من البنية الأساسية والتكنولوجية، وارتفاع استغلال الطاقة الكلية للمنشآت والمرافق والأجهزة والمعدات الموجودة.

٣/٩ يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للثقافة العمالية على بعد التعلم والنمو لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية. حيث توصلت الدراسة في الفرض الفرعي الثالث إلى أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية أدى ذلك إلى زيادة بعد التعليم والنمو لأداء التنظيمات النقابية، وذلك من خلال زيادة توفير برامج التدريب المستمر لتنمية وتطوير قدرات الأعضاء للوصول إلى مستوى الأداء المطلوب، وارتفاع استخدام التقنيات الحديثة لتعزيز وتطوير أسلوب العمل، وزيادة دعم الأنشطة الإبداعية والابتكارات (Martello, et al. 2016)، (Gowindasamy & Jantan 2018).

٤/٩ يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للثقافة العمالية على البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية. حيث توصلت الدراسة في الفرض الفرعي الرابع إلى أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية أدى ذلك إلى زيادة البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية. وهذا ما أكدته دراسة (Gowindasamy & Jantan 2018) من خلال ارتفاع القدرة على المساهمة بفعالية في عمليات التنمية المستدامة، المعرفة الكاملة باحتياجات المجتمع المحلي والدولي وسوق العمل، وزيادة توفر برامج محو الأمية العمالية لتهيئة الطبقة العمالية لخدمة المجتمع المحلي والدولي.

٥/٩ يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للثقافة العمالية على البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية. حيث توصلت الدراسة في الفرض الفرعي الخامس إلى أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية أدى ذلك إلى زيادة البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية". حيث أثبتت النتائج وأكدت على ذلك دراسة (Aku, Stephen 2018) & Tanze (2018)، (LIU 2018) من خلال ارتفاع القدرة على التنسيق مع الجهات المختصة لزيادة التخصيصات المالية لإنجاز المشاريع المختلفة، وزيادة القدرة على استغلال الموارد المالية والامكانيات المتاحة بما يحقق الأهداف المرجوة بأقل تكلفة.

٦/٩ يرى الباحثون أن وجود الثقافة العمالية في كلا البعدين (العمال، والتنظيم النقابي)، يساعد على الأداء الإجمالي (بجميع أبعاده) للتنظيمات النقابية بشكل ايجابي، وأكدت على ذلك دراسة كلاً من حنان (٢٠١٠)، ورضا (٢٠١٦)، وأن غيابها من جانب التنظيم النقابي كان له أثر سلبي (حتى لو توافر من جانب العمال)، حيث جعلها غير قادرة على مواجهة التغيير بشكل ايجابي، وينتج عن ذلك ثبات او عدم الاستجابة لشد الاحتياجات والمتطلبات كما ذكر إبراهيم (٢٠١٣)، إبراهيم وآخرون (٢٠١٥)، توفيق (٢٠١٥)، حافظ (٢٠١٦).

١٠ استنتاجات الدراسة:

وفقاً لمنهجية الدراسة والإطار النظري، ونتائج الدراسات السابقة، ونتائج الدراسة الميدانية، توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات التالية:

١/١٠ وجود تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية مرتفعة للثقافة العمالية على بعد العملاء لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية، أي أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية أدى ذلك إلى زيادة بعد العملاء لأداء التنظيمات النقابية

٢/١٠ وجود تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية مرتفعة للثقافة العمالية على بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية، أي أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية أدى ذلك إلى زيادة بعد العمليات الداخلية لأداء التنظيمات النقابية

٣/١٠ وجود تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية مرتفعة للثقافة العمالية على بعد التعليم والنمو لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية، أي أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية أدى ذلك إلى زيادة بعد التعليم والنمو لأداء التنظيمات النقابية

٤/١٠ وجود تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية ". حيث أثبتت النتائج وجود أثر طردي ذو دلالة إحصائية مرتفعة للثقافة العمالية على البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية، أي أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية أدى ذلك إلى زيادة البعد المجتمعي والدولي لأداء التنظيمات النقابية.

٥/١٠ وجود تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية للثقافة العمالية على البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية بجمهورية مصر العربية ". حيث أثبتت النتائج وجود أثر طردي ذو دلالة إحصائية مرتفعة للثقافة العمالية على البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية، أي أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية أدى ذلك إلى زيادة البعد المالي لأداء التنظيمات النقابية.

(١١) دلالات الدراسة:

أسفرت مناقشة نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الدلالات على مستوى النظرية والتطبيق كما يتضح فيما يلي:

١/١١ على مستوى النظرية: دللت نتائج الدراسة وبشكل قوي على أن الثقافة العمالية قامت بزيادة قدرة الاتحاد على تحقيق أهدافه، من خلال رفع مستوى تعليم الأعضاء والقادة من خلال التعليم، مما يجعل الأعضاء أكثر وعياً بظروف عملهم ومعيشتهم وقدرتهم على تحسينها بالتعاون مع الآخرين عمال، كما ساعد تثقيف العمال على تعزيز الديمقراطية الداخلية في عمل النقابات من خلال تحفيز الأعضاء على المشاركة في شؤونهم الخاصة، وتحسين جودة المعلومات المتاحة داخل الاتحاد، كل ذلك أدى جعل أداء الاتحاد والتنظيمات النقابية أكثر فاعلية.

٢/١١ على مستوى التطبيق: أشارت نتائج الدراسة الحالية، إلى وجود تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية مرتفعة للثقافة العمالية على أداء التنظيمات النقابية، أي أنه كلما ازداد متغير الثقافة العمالية أدى ذلك إلى زيادة متغير

أداء التنظيمات النقابية، مما يعطي دلالة على ضرورة الاهتمام بتوافر الثقافة العمالية لما لها من دور في رفع أداء التنظيمات النقابية.

١٢) توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة ودلالاتها، يمكن للباحثين القول بأن هناك عدداً من الأمور التي يجب الالتفات إليها، والتي تعتبر بمثابة مجموعة من التوصيات، يمكن الأخذ بها في التنظيمات النقابية عامة، وفي الاتحادات العامة والمحلية للعمال خاصة، ومن أهمها ما يلي:

١/١٢ زيادة الاهتمام بدور التنظيمات النقابية بحقوق العاملين وحماية مصالحهم وتحسين جودة الحياة المعيشية للعاملين وتحقيق العدالة التنظيمية، للحد والتقليل من الإضرابات والاحتجاجات العمالية من خلال استعانة العمال بالتنظيم النقابي المخصص لهم لحل مشاكلهم.

٢/١٢ الاهتمام بتحسين بيئة العمل المادية، وتحقيق التوازن داخل التنظيمات النقابية، للمساهمة من رفع أداء التنظيمات النقابية التي تمثل دوراً مهماً في التنمية المستدامة للمجتمع.

٣/١٢ العمل على اعداد كوادرنقابية قادرة القيام بمسئولياتهم تجاه الحركة العمالية العربية والدولية، لرؤية أكثر شمولية لمواجهة أي تغييرات عالمية، وتفهم كيفية التعامل مع المشكلات.

٤/١٢ ضرورة الاهتمام بالتبادل الدولي لكفاءات الكوادرنقابية، ودعم الحركة النقابية على المستوى الدولي، حيث أن تبادل الثقافات يزيد من وعي الافراد لمحاولة فهم أي تغيير عالمي قد يطرأ على التنظيم النقابي.

٥/١٢ نشر الوعي بالثقافة العمالية في المجتمع النقابي، ومحاولة توافرها في كافة التنظيمات النقابية، لزيادة الرفع من مستوى أداء التنظيمات النقابية، ومواجهة أي احتجاجات او تغييرات عالمية بشكل إيجابي.

٦/١٢ ضرورة تقييم ومراقبة أداء التنظيمات النقابية، واعداد التحليلات الاقتصادية الكلية بالأوضاع المحلية والدولية، للمساهمة في تحسين الأداء مما يساهم من قدرة التنظيمات النقابية على تنمية الدولة اقتصادياً واجتماعياً.

٧/١٢ وضع أنظمة اتصال فعالة بين التنظيمات النقابية والطبقة العمالية، ومشاركة الطبقة العمالية في متطلبات التطوير، للحد من إضرابات العمال ومعرفة اهم متطلباتهم، وايضاً المساهمة في رفع أداء التنظيمات النقابية.

٨/١٢ زيادة التخصيصات المالية للتنظيمات النقابية بما لا يضر بأدائها، لتوسع دور المنظمات النقابية في المجتمع، وزيادة الدعم المالي لأعضاء التنظيمات النقابية لتشجيعهم في المشاركة في العملية التطويرية، وتقديم خدمات أكثر للطبقة العمالية.

٩/١٢ ضرورة زيادة توافر برامج محو الامية العمالية وتعزيز دورها في تنمية ودعم الطبقة العمالية، لتهيئة الطبقة العمالية لخدمة المجتمع المحلي والدولي.

ويوضح الجدول التالي رقم (٩) خطة عمل إرشادية لتنفيذ التوصيات الموجهة للتنظيمات النقابية محل

الدراسة كما يلي:

جدول رقم (١٤)

الدليل الإرشادي المقترح لتنفيذ توصيات الدراسة

م	التوصية	آليات التنفيذ	المبررات	المسئول عن التنفيذ	الاطار الزمني للتنفيذ
١	زيادة الاهتمام بدور التنظيمات النقابية بحقوق العاملين وحماية مصالحهم وتحسين جودة الحياة المعيشية للعاملين وتحقيق العدالة التنظيمية.	زيادة وسائل الدعاية التي تعزز دور التنظيمات النقابية وما تقدمه من خدمات للطبقة العمالية، لما لها من أثر هام في نمو العمالة المستقرة في الاقتصاديات المتطورة.	لحد والتقليل من الإضرابات والاحتجاجات العمالية من خلال استعانة العمال بالتنظيم النقابي المخصص لهم لحل مشاكلهم.	القادة بالتنسيق مع إدارة التسويق وإدارة التدريب والتطوير.	بدءاً من الآن وبصفة مستمرة .
٢	تحسين بيئة العمل المادية، وتحقيق التوازن داخل التنظيمات النقابية.	- توفير الامكانيات المادية والاجهزة اللازمة لاحتياجات العمل. - توفير عدد مناسب من أعضاء التنظيمات النقابية. التنسيق بين الإدارات المختلفة والفروع لتلبية احتياجات العمال.	المساهمة من رفع أداء التنظيمات النقابية التي تمثل دورا مهما في التنمية المستدامة للمجتمع.	القادة بالتنسيق مع الإدارة المختصة بالعمليات الداخلية، وإدارة المشتريات.	بدءاً من الآن وبصفة مستمرة.
٣	العمل على اعداد كوادر نقابية قادرة القيام بمسئولياتهم تجاه الحركة العمالية العربية والدولية.	عقد دورات تدريبية بصفة مستمرة. تطوير أدلة استرشادية لكيفية اتخاذ القرارات عند أي تغييرات.	لرؤية اكثر شمولية لمواجهة أي تغييرات عالمية، وتفهم كيفية التعامل مع المشكلات.	القادة بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية وإدارة التدريب والتطوير.	في مواعيد زمنية محددة ومعلنة مسبقاً بدءاً من الآن وبصفة مستمرة .
٤	التبادل الدولي لكفاءات الكوادر النقابية، ودعم الحركة النقابية على المستوى الدولي.	القيام بانتدابات مستمرة بين الدول. عقد مؤتمرات دولية لكافة التنظيمات النقابية.	تبادل الثقافات يزيد من وعي الافراد لمحاولة فهم أي تغير عالمي قد يطرأ على التنظيم النقابي.	القادة بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية وإدارة التدريب والتطوير.	في مواعيد زمنية محددة ومعلنة مسبقاً بدءاً من الآن وبصفة مستمرة .
٥	نشر الوعي بالثقافة العمالية في المجتمع النقابي، ومحاولة توافرها في كافة التنظيمات النقابية.	عقد ندوات تثقيفية للتعرف على أهمية دور الثقافة العمالية.. عقد دورات تدريبية مستمرة لجميع الأعضاء.	زيادة الرفع من مستوى أداء التنظيمات النقابية. مواجهة أي احتجاجات او تغيرات عالمية بشكل إيجابي.	القادة بالتنسيق مع إدارة التدريب والتطوير، والادارة المعنية بشئون السفر.	في مواعيد زمنية محددة ومعلنة مسبقاً بدءاً من الآن وبصفة مستمرة .

يتبع

تابع جدول (١٤):

م	التوصية	آليات التنفيذ	المبررات	المسئول عن التنفيذ	الاطار الزمني للتنفيذ
٦	تقييم ومراقبة أداء التنظيمات النقابية، واعداد التحليلات الاقتصادية الكلية بالأوضاع المحلية والدولية.	وضع معايير محددة لتقييم الأداء. وضع برامج لتقييم الأداء وتطويره. وجود لجان بصفة مستمرة لمتابعة الأداء.	المساهمة في تحسين الأداء مما يساهم من قدرة التنظيمات النقابية على تنمية الدولة اقتصادياً واجتماعياً.	القادة بالتنسيق مع اللجان المعنية المختصة بتقييم الأداء.	بدءاً من الآن وبصفة مستمرة .
٧	وضع أنظمة اتصال فعالة بين التنظيمات النقابية والطبقة العمالية، ومشاركة الطبقة العمالية في متطلبات التطوير.	استخدام التقنيات الحديثة لتعزيز أسلوب العمل وتطويره. عقد اجتماعات بين أعضاء التنظيمات النقابية والطبقة العمالية. تعميق مفهوم العمل الجماعي بين التنظيمات النقابية والطبقة العمالية.	للحد من إضرابات العمال ومعرفة اهم متطلباتهم. المساهمة في رفع أداء التنظيمات النقابية.	القادة بالتنسيق مع اللجان المعنية المختصة بتقييم الأداء.	بدءاً من الآن وبصفة مستمرة .
٨	زيادة التخصيصات المالية للتنظيمات النقابية بما لا يضر بأدائها.	التنسيق مع الجهات المختصة لإنجاز المشاريع المختلفة ذات الصلة برسالة التنظيمات النقابية في المجتمع.	توسع دور المنظمات النقابية في المجتمع. زيادة الدعم المالي لأعضاء التنظيمات النقابية لتشجيعهم في المشاركة في العملية التطويرية. تقديم خدمات اكثر للطبقة العمالية	القادة بالتنسيق مع الجهات المختصة بالاستثمار.	بدءاً من الآن وبصفة مستمرة .
٩	زيادة توافر برامج محو الامية العمالية وتعزيز دورها في تنمية ودعم الطبقة العمالية.	زيادة انتشار فروع الجامعة العمالية. انتشار المؤسسات الثقافية بالمجتمع وتعزيز دورها.	تهيئة الطبقة العمالية لخدمة المجتمع المحلي والدولي.	أجهزة الدولة بمساعدة القادات النقابية.	بدءاً من الآن وبصفة مستمرة .

المصدر: من إعداد الباحثون.

(١٣) حدود الدراسة:

١/١٣ تم تطبيق الدراسة على أعضاء الاتحاد العام والاتحادات المحلية بمحافظات جمهورية مصر العربية، وبالتالي فلا يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على أي هيئات او مؤسسات غير نقابية أخرى، إلا إذا تشابهت نفس الظروف.

٢/١٣ اعتمدت الدراسة الحالية على الاستقصاء كأداة لجمع البيانات، وعلى الرغم من الملاحظات التي قد تثار حول هذا الأسلوب، إلا أنه لا يزال أسلوباً معتمداً للقياس والبحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية عموماً

ومجال الموارد البشرية على وجه الخصوص، ويُدعم هذا الاستخدام تحقق الباحثة من مصداقية وثبات أداة القياس المستخدمة.

٣/١٣ الاعتماد على مقاييس مقننة أعدها لفيف من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية، والتي استخدمت في دراسات سابقة وأظهرت درجات معقولة من الاعتمادية.

٤/١٣ تم جمع بيانات الدراسة الحالية في الفترة ما بين شهر فبراير وابريل عام ٢٠٢٣م، مما يجعل النتائج تؤخذ عند تفسيرها بحذر مراعاةً للقيدان المكاني، والزمني الخاصين بهذه الدراسة.

١٤) مقترحات البحوث المستقبلية:

في ضوء قيام الباحثون بالدراسة الحالية، وفي ضوء النتائج التي أسفرت عنها، يقترح الباحثون عدداً من النقاط البحثية التي تصلح أن تكون نواة لدراسات مستقبلية، وذلك على النحو التالي:

١/١٤ أشارت نتائج الدراسة الحالية أن هناك تأثير إيجابي للثقافة العمالية على بعد العملاء لأداء التنظيمات النقابية، ومن ثم يمكن دراسة تأثير الثقافة العمالية على جودة حياة العمل.

٢/١٤ من خلال نتائج الدراسة ببعيد التعليم والنمو لأداء التنظيمات النقابية، أنه يمكن إضافة دور التقنية الحديثة كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقافة العمالية وأداء التنظيمات النقابية، وأيضاً دراسة تأثير الثقافة العمالية على التعلم التنظيمي للتنظيمات النقابية.

٣/١٤ كما يمكن من خلال نتائج الدراسة على البعد المجتمعي لأداء التنظيمات النقابية، دراسة أثر المسؤولية الاجتماعية على أداء التنظيمات النقابية.

٤/١٤ توجيه المزيد من الدراسات التي تطرقت لدراسة أثر الثقافة العمالية على أداء التنظيمات النقابية.

١٥) مراجع الدراسة:

١/١٥ المراجع العربية:

إبراهيم، سارة منصور على، (٢٠١٣)، *أثر تطبيق قانون العمل على تقييم أداء العاملين*، كلية العلوم الإدارية، رسالة ماجستير، جامعة ام درمان الاسلامية، السودان.

أل إبراهيم، خالد بن علي أحمد (٢٠٢١)، دور الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان في تحسين الاستقرار الوظيفي للعمال، *معهد الإدارة العامة*، سلطنة عمان، مجلد (٤٣)، العدد (١٦٢)، ص ص ٥١-٩٠.

الجارحي، عامر أحمد طه، ويسوني، عبد الغفار، ويوسف، هشام عزت، (٢٠١٧)، *الثقافة العمالية والتنظيم النقابي*، الجامعة العمالية، مصر، دراسة مرجعية.

الجوهري، محمد محمود (٢٠١١)، *علم الاجتماع الصناعي والتنظيم* (ط٢). عمان: دار المسيرة للنشر.

الخفاجي، نعمة، وباعلي، إحسان (٢٠١٥). *استخدام بطاقة الأداء المتوازن في قياس أداء المصارف التجارية* منظور متعدد الأبعاد. دار الأيام للنشر والتوزيع. عمان.

- الغالبى، طاهر محسن، وإدريس، وائل محمد (٢٠٠٧). *دراسات في الاستراتيجية وبطاقة التقييم المتوازن*. دار
ظهري للنشر والتوزيع، عمان.
- الندري، محمد علي (٢٠٠٨). *الثقافة العمالية: مفهوما- تعريفها- خصائصها- أهميتها*. الاتحاد العامة
لنقابات عمال مصر: المؤسسة الثقافية العمالية، الجامعة العمالية، دراسة مرجعية.
- توفيق، دعاء أحمد (٢٠١٥)، *الاحتجاجات العمالية على خلفية واقع المجتمع المصري مقارنة تفسيرية*، كلية
التربية، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، مصر.
- حافظ، حنان محمد (٢٠١٦)، أشكال الاحتجاج في مصر بين الثبات والتغير: دراسة تحليلية للاحتجاجات العمالية
والطلابية، *مجلة البحث العلمي في الآداب، كلية البنات، جامعة عين شمس، مصر*، المجلد رقم (١)، العدد
(١٧)، ص ص ٦٢٣-٦٧٢.
- حنان، شطبي، (٢٠١٠)، *الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي*،
دراسة حالة، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.
- رضا، رايس، (٢٠١٦)، *النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية
للصحة الجوية الحمامات - تبسة*، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة العربي
التبسي، تبسة، الجزائر.
- ريان، عادل ريان محمد (٢٠٠٢)، *"بحوث التسويق: المبادئ والقياس والطرق"*، الطبعة الأولى، أسبوط: مطبعة
الصفاء والمروة للنشر.
- زعموش، فوزية (٢٠١٣)، دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر، *مجلة العلوم
الإنسانية*، جامعة منتوري قسنطينة، العدد (٣٩)، ص ص: ١٦٩ - ١٨٢.
- صالح، حسام علي، فرج، حسام عبده، (٢٠١٥)، *الثقافة العمالية والتنظيم النقابي*، الجامعة العمالية، مصر،
دراسة مرجعية.
- فروم، صفية، كعوان، محمد (٢٠٢١). دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسات. *مجلة
العلوم الإنسانية*، جامعة منتوري قسنطينة، المجلد (٣٢)، العدد (٢)، ص ص ١٥٩ - ١٧٤.
- مشعل، احمد عبد اللطيف، ربيع، رفعت محمد (٢٠١٧)، قياس الاداء المؤسسي في القطاع الحكومي المصري:
أدوات وطرق القياس وتقييمها، *مجلة الاداري*، المجلد (٣٩)، العدد (١٤٨)، ص ص ٥٥-٦٠.
- مصطفى، أحمد سيد (٢٠٠٧)، تقييم الأداء المؤسسي للمشروعات الخدمية، *مجلة المنظمة العربية للتنمية
الإدارية*، إدارة المشروعات الحكومية وخصخصة الخدمات، العدد (١) ص ص ٢٤ - ٥٤.
- مصطفى، محمد أحمد (٢٠١٩). *النقابات العمالية وتحديات مستقبل العمل، مجلة الديمقراطية*، مؤسسة الأهرام،
المجلد (١٩)، العدد (٧٦)، ص ص ١١٤-١١٩.

- Akinsanya, A. (2011). Empowerment of Women in Wage Employment in Nigeria: The Relevance of Workers Education. *Journal of Social Science*, Vol. (27), No. (1), PP59-65.
- Aku, S., Stephen, A. & Tanze, Ch. (2018). Financial management and reporting system of trade unions of tertiary Institutions in Nasarawa State. *African, Journal of Accounting and Financial Research*, Vol. (1), No. (1), PP 49- 60.
- Anisha, E. (2013). *Workers' Education and the Development of Critical Political Consciousness: A Case Study of Nigeria*, unpublished case study for the GLU/ILO Research Workers' Education and its Role for Political Consciousness.
- Avila, Fernando Rios.(2013). *ESSAYS ON UNIONS, WAGES AND PERFORMANCE: EVIDENCE FROM LATIN AMERICA*.phd. thesis, Andrew Young School of Policy Studies, Georgia State University, PP:82-106.
- Bennett, D. (1987). Workplace health and safety: a case study in union education. *Industrial Tutor*, Vol. (4), No. (6), PP: 23-34.
- Blackmon, V. (2008). *Strategic planning and organizational performance: an investigation using the balanced scorecard in non-profit organizations*. Unpublished doctoral dissertation, Capella University, United States.
- Brown, W. & Iverson, J. (2004). Exploring strategy and board structure in Non-profit organizations, *Non-profit and Voluntary Sector quarterly*, Vol. (33), No. (3), PP: 377-400.
- Bulletin, M. (2022). *LABOR STUDIES* (LABR), San Francisco State University.
- Cameron, K.& Quinn, R. (2006), *Diagnosing and Changing Organizational Culture, Based on the Competing Values Framework*. Jossey- Bass Publishing, USA.
- Chan, A.P.C. & Chan, A.P.L. (2004), "Key performance indicators for measuring construction success", *Benchmarking: An International Journal*, Vol, (11), No. (2), PP:203-221.
- Cote, M., (2013). Productivity and labor unions. *CA Magazine*, Vol. (146), No. (4), P.56.
- Cunniah, D. (Ed.). (2007). Strengthening the trade unions: The key role of labour education, *International Workers' Symposium*, International Labour Organization, Bureau for Workers' Activities. Geneva. No. (2), PP:146-147.
- Feicheng, Wang (2017) *Globalisation and labour market in China*. College of Management and University of Nottingham. PhD thesis.
- Gallacher, Guillermo.(2019). *Essays on Globalization and Structural Change*, University of Washington, PhD thesis.
- Ghosh, P., Nandan, S. & Gupta, A. (2009). The changing roles of trade unions in India: a case study of national thermal power corporation (NTPC), UNCHAHAAR. *Asian Academy of Management Journal*, Vol.(14), No. (1), PP: 37-57.
- Gowindasamy, M., & Jantan, A. H. (2018). Barriers to the successful implementation of balanced scorecard in few selected non-profit organisation in Malaysia.

- European Journal of Business and Management*, Vol. (10), No. (15), PP 35–50.
- Gyesie, Nana.(2017). *Exploring the Impact of Collective Bargaining Agreements on Employee Performance Management*. College of Management and Technology, Walden University.
- Hatcher, Nina.(2017), *Retention Strategies of Labor Union Membership*, College of Management and Technology , Walden University. PhD thesis.
- Holford, J. (2009), Trade unions. From workers' education to lifelong learning, *in P. Javis (ed.)* Routledge international handbook of lifelong learning, Routledge. New York.
- Holley, W. & Jennings, K. (1994). *Labour Relation Process, South Western*,(10 ed), Cengage Learning.
- IDEA and Audit Commission joint project, (2006), *PMMI performance improvement models and tools*. . www.idea-knowledge.gov.uk/performance.
- ILO (2007). education: The key to trade union capacity building, *Report of the International Workers' Symposium* on the role of trade unions in workers' GB.301- STM-8-1.
- ILO (2012). A manual for gender audit facilitators: *The participatory gender audit methodology*. (2nd edition) Bureau for Gender Equality.
- ILO (2019). *CEELEX: CEE Labour Legislation database, Trade Union (or workers' organisation)*.From https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE_3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:HUN,,2019, On 25 April 2022.
- Kaplan, R. & Norton, D. (2000). *The strategy-focused organization: How balanced scorecard companies thrive in the new business environment*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kaplan, R. & Norton, D. (2001). *The Strategy Focused Organization*, Harvard Business School Press, Boston.
- Kelley, C. & Them, J. (2021). *Democracy, Social Justice and the Role of Trade Unions: We the Working People*. Anthem Studies in Australian Politics, Economics and Society, Anthem Press. London.
- Khan, Muhammad Tariq, (2008). Social role of Labor Unions. *Science Vision*, Islamabad University, Vol. (14), No. (1), PP: 79- 105.
- Kim, Hyun Woo.(2017). *THE NEW ORDER OF WORKPLACES: HOW HUMAN RESOURCE MANAGEMENT HAS CHANGED LABOR UNIONS IN SOUTH KOREA, 2005-2015*, College of the Liberal Arts, The Pennsylvania State University, PhD thesis.
- Kim, J. & Jung, H. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *J. Environ. Res. Public Health*, Vol. (19), No. (442), PP: 1- 22.
- Kipchumba, S., Njeje, T., Nyaoga, R. & Chepkilo, R. (2010). Promoting industrial management whiten the labour unions through training and development of the trade union officials: An Assessment of Kenya Power & Lighting Company's, *Trade Union. frican Journal of Business & Management (AJBUMA)* , Vol.1, PP: 84- 95.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, PP: 607-610.
- LIU, W. (2018). Research on strengthening financial budget management of the funds of trade unions in colleges and universities. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, **2nd International Conference on Education Innovation and Social Science**, (275), PP: 166- 169.
- Manamela, M. (2015). *The social responsibility of South African trade unions : a labour law perspective.*, University of South Africa, Pretoria. Unpublished doctoral dissertation.
- Martello, M., Watson, J. & Fischer, M. (2016). Implementing A Balanced Scorecard In A Not-For-Profit Organization. *Journal of Business & Economics Research*, Vol. (14), No.(3), PP: 61- 74.
- Martínez-Inígo, D., Crego, A., García-Dauder, S. & Bilbao, R. (2012). Organizational culture as a source of change in trade unions. *Employee Relations*, Vol.(34), No. (4), PP: 394-410.
- Ministry of Human Resource Management (MHRD). (2015). *Human Resource Management*. India: MHRD, From http://epgp.inflibnet.ac.in/epgpdata/uploads/epgp_content/S001610/P001749/M022740/ET/1505112787Module11Quadrant1.pdf, On Jan. 2021.
- Morris, R. (2002). *Trade Union Administration: A Caribbean Workers' Education Guide*. Port of Spain: International Labour Office.
- Mwamadzingo, M. & Dia, I. (2007). Trade union education in Africa – Challenges and future prospects. in: ILO Bureau for Workers' Activities (ed.) *Strengthening the trade unions: The key role of labour education*, Labour Education, *International Workers' Symposium*, International Labour Organization, Bureau for Workers' Activities, Vol. (2007/1-2), No. (146), PP: 49-55. Geneva.
- Niven, P. (2003). *Adapting the Scorecard to fit public and non-profit organizations*. In N. Paul, *Balanced scorecard Step by Step Governments and Non-profits* Hoboken, New Jersey, USA: John Wiley and Sons, Inc. pp. 27-44.
- Niven, P. (2008), *Balanced Scorecard: Step-by-Step for Government and Non-Profit Agencies*, John Wiley, Hoboken, N.J.
- Pimentel, J. L. (2010). A note on the usage of Likert Scaling for research data analysis. *USM R&D Journal*, Vol.18, No. (2), PP:109-112.
- Poole, M. (1981) *Theories of Trade Unionism: A Sociology of Industrial Relations*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Ramírez, M., Rivero, R., Beltrán, A., Álvarez, R. & Ramírez, V. (2017). Relationship Between Flexible Organizational Culture and Innovation Capabilities: The Moderating Effect of Rigid Organizational Culture. *International Review of Management and Marketing*, Vol. (7), No. (4), PP: 17- 25.
- Rhodes, M. & Keogan, J. (2005). Strategic choice in the non-profit sector: modeling the dimensions of strategy, *Irish Journal of Management*, Vol. (26), No. (1), PP:122-135.
- Ristikari, Tiina, (2013). *FINNISH TRADE UNIONS AND IMMIGRANT LABOR*, University of Tampere, Finland, PhD thesis.
- Sauviat, L. (2015). *In search for political consciousness*. The role of workers' education. International Labour Organization: Global Labour University.

- Schneiderman, A. (1999). Why Balanced Scorecards Fail. *Journal of Strategic Performance Measurement*, January, P P: 6-11.
- Skillsoft (2022). *Union Awareness*. From https://www.skillsoft.com/course/union-awareness-lchr_01_c59_lc_enus, On 16 Feb. 2022.
- Smethurst, J. & Carter, P. (eds.). (2009). Historical Directory of Trade Unions Including Unions in: - *Edited Title, Routledge*. : Vol.(6), London.
- Spencer, B. (2007). The present and future challenges of labour education in the global economy. in: ILO Bureau for Workers' Activities, *International Workers' Symposium*, (ed.) Strengthening the trade unions: The key role of labour education International Labour Organization, Bureau for Workers' Activities, Geneva, Vol.(2007/1-2), No.(146), pp. 11- 17.
- Sweta, P. (2017). EFFECTIVENESS OF “CENTRAL BOARD FOR WORKERS EDUCATION (CBWE)” IN UNORGANISED AND ORGANISED SECTOR: A COMPARATIVE STUDY. *Journals: International Journal of Social Relevance & Concern*, Vol.(5), No. (2), PP 21-24.
- Tseng, S. (2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of Knowledge Management*, Vol.(14), No (2), PP: 269-284.
- Wang, J., and Wang, X. (2019). *Structural equation modeling: Applications using Maples*. Wiley Series in Probability and Statistics Book 9) 2nd Edition, Kindle Edition, PP:365-401.
- Wee, Y. S., & Quazi, H. A. (2005). Development and Validation of Critical Factors of Environmental Management. *Industrial Management and Data Systems*, 105(1), 96–114.
- Wright, Chris F. (2011). *What role for trade unions in future workplace relations?*. The Future of Workplace Relations: An Acas View, University of Cambridge.
- Yusuf, M. & Zakari, B. (2013). Worker's education: A tool for Worker's empowerment in Nigeria. *European Scientific Journal*, Vol. (9), No. (19), PP:190- 199.
- Zimmerman, Joel, (2004). Using a Balanced Scorecard in a Nonprofit Organizations, *SOCIETY for NONPROFITS*, Vol. (27), No. (30), PP: 10-12.

ملحق الدراسة

قائمة استقصاء الدراسة الميدانية

موجهة إلى السادة العاملين بالاتحاد العام والمحلى لنقابات عمال مصر

السيد الفاضل/ السيدة الفاضلة

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم الباحثون بإعداد دراسة علمية في إدارة الاعمال بعنوان _ " أثر الثقافة العمالية على أداء التنظيمات النقابية للعمال (دراسة تطبيقية) "، ولإتمام الدراسة يأمل الباحثون تعاونكم الصادق لاستيفاء البيانات الواردة في الاستبيان المرفق، حيث أن آراءكم سوف تسهم بالتأكيد في الوصول إلى نتائج واقعية، ويود الباحثون التأكيد على أن ما تدلون به من بيانات أو آراء، سوف تحظى بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

نشكركم على حسن تعاونكم ،،،

القسم الأول: الثقافة العمالية:

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتعلق بالثقافة العمالية، فمن فضلك حدد درجة موافقتك أو عدم موافقتك بوضع علامة (✓) في الخانة المناسبة التي تعبر عن رأيك بخصوص مدى توافر الثقافة العمالية في مؤسستكم.

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
١	القدرة على استخدام قواعد البيانات وتوظيفها.					
٢	القدرة على تحليل وتفسير وتقييم بعض البحوث المسوحات ونتائجها حول مجموعة متنوعة من قضايا العمل.					
٣	القدرة على إعداد التحليلات الاقتصادية الكلية لتقديم التوجيهات لقادة النقابة.					
٤	توفر مهارات استخدام الإنترنت والمصادر الأخرى لجمع المعلومات					
٥	أغراض وأهداف الاتحاد العام والمحلي.					
٦	القدرة على تحديد الأهداف المشتركة والمشاركة.					
٧	السياسات النقابية وقوانين النقابات العمالية.					

يتبع

تابع القسم الأول: الثقافة العمالية

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
٨	تحديد الخصائص والوظائف الرئيسة للنقابات العمالية.					
٩	حقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم كأعضاء نقابيين.					
١٠	المفاوضة الجماعية ودور ممثل الاتحاد العام.					
١١	اتفاقيات منظمة العمل والمنظمات النقابية الدولية.					
١٢	آليات التعامل مع القضايا والشكاوى العمالية والتغيرات في البيئة النقابية.					
١٣	التأثيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية على العمل والعمال والنقابات.					
١٤	توفر مفهوم التعاون وأهمية الوحدة لأعضاء الاتحاد.					
١٥	الرابط الذي يربط أعضاء الاتحاد معا هو الولاء والالتزام بالتقاليد النقابية.					
١٦	يؤمن أعضاء الاتحاد بأن النجاح يرتكز على العمل الجماعي والتزام الموظف والاهتمام بالناس.					
١٧	توفر روح الفريق الواحد داخل الاتحاد.					
١٨	يسود لدى أعضاء الاتحاد ثقافة النجاح القائمة على أساس النتائج وتحقيق الاهداف.					
١٩	توفر المنافسة وإنجاز المهام بين أعضاء الاتحاد.					
٢٠	الاتحاد مكان ديناميكي وريادي للغاية.					
٢١	زملاء العمل رواد أعمال ومبتكرون ومستعدون لتحمل المخاطر.					
٢٢	زملاء العمل قادرين على التكيف مع التغيير.					
٢٣	الاتحاد هو مكان رسمي وهيكل وروتيني للغاية.					
٢٤	يلتزم أعضاء الاتحاد باتباع القواعد واللوائح .					
٢٥	يؤمن أعضاء الاتحاد بأن القواعد واللوائح الرسمية مهمة للموظفين للعمل بسلاسة.					
٢٦	يقدر أعضاء الاتحاد النظم والقواعد وإجراءات العمل.					

يتبع

تابع القسم الأول: الثقافة العمالية

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
٢٧	يساهم أعضاء الاتحاد في تقديم أفكار ومقترحات جديدة في العمل.					
٢٨	يسعى أعضاء الاتحاد للحصول على الأفكار المبدعة في حل مشكلات العمل.					
٢٩	يساعد الاتحاد في تكوين فرق عمل مبدعة.					

القسم الثاني: أداء التنظيمات النقابية:

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتعلق بأبعاد أداء التنظيمات النقابية ، فمن فضلك حدد درجة موافقتك أو عدم موافقتك بوضع علامة (✓) في الخانة المناسبة التي تعبر عن رأيك بخصوص مدى توافر أبعاد أداء التنظيمات النقابية في مؤسستكم.

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
١- بعد العملاء						
١	تقديم الرعاية الصحية للطبقة العمالية.					
٢	تحقيق الرضا من خلال التواصل المستمر مع الطبقة العمالية.					
٣	مراعاة الوقت المناسب لتقديم الخدمات والرد على الشكاوى					
٤	توافر أدوات اتصال سهلة وسريعة مع الطبقة العمالية لمقابلة المسؤولين.					
٥	مشاركة شريحة من الطبقة العمالية في عملية صنع القرار داخل المؤسسة.					
٢- بعد العمليات الداخلية						
٦	توفر الاحتياجات من البنية الأساسية والتكنولوجية.					
٧	تحقيق التوازن من خلال توفير عدد مناسب من أعضاء الاتحاد.					
٨	التنسيق بين الإدارات المختلفة والفروع لتلبية احتياجات العمال.					
٩	يتم استغلال الطاقة الكلية للمنشآت والمرافق والأجهزة والمعدات الموجودة.					
١٠	وجود دليل عمليات واضح ومعتمد للأداء.					
١١	تحديد نقاط القوة والضعف من خلال مراجعة الإجراءات الداخلية.					
٣- بعد التعليم والنمو						
١٢	توفر برامج التدريب المستمر لتنمية وتطوير قدرات الأعضاء للوصول إلى مستوى الأداء المطلوب.					
١٣	استخدام التقنيات الحديثة لتعزيز وتطوير أسلوب العمل.					

ينبع

تابع القسم الثاني: أداء التنظيمات النقابية

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
١٤	الاستفادة من الخبرات والتجارب السابقة.					
١٥	وجود برامج وأدوات للرقابة على أداء العاملين.					
١٦	دعم الأنشطة الإبداعية والابتكارات.					
١٧	مشاركة الأعضاء في عمليات التطوير بالمؤسسة.					
٤- البعد المجتمعي والدولي						
١٨	القدرة على المساهمة بفعالية في عمليات التنمية المستدامة.					
١٩	تقديم مساعدات عينية للحالات المتعسرة.					
٢٠	تحديد احتياجات المجتمع المحلي والدولي وسوق العمل.					
٢١	توفر برامج محو الأمية العمالية لتهيئة الطبقة العمالية لخدمة المجتمع المحلي والدولي.					
٢٢	دعم الأنشطة الاجتماعية والخدمات المجتمعية المحلية والدولية.					
٢٣	توافر أجهزة أو إدارات متخصصة لمعالجة مشكلات المجتمع.					
٥- البعد المالي						
٢٤	تراقب المؤسسة عملية تحصيل رسوم واشتراكات الأعضاء بدقة.					
٢٥	يضع الاتحاد آلية رسمية واضحة لتحصيل رسوم الأعضاء المتأخرة.					
٢٦	تعتبر الإيرادات الذاتية كافية للمؤسسة.					
٢٧	ينسق الاتحاد مع الجهات المختصة لزيادة التخصيصات المالية لإنجاز المشاريع المختلفة ذات الصلة برسائلته.					
٢٨	القدرة على استغلال الموارد المالية والامكانيات المتاحة بما يحقق الأهداف المرجوة بأقل تكلفة.					
٢٩	تحافظ المؤسسة على نفقات منخفضة بما لا يضر بأدائها.					

القسم الثالث: بيانات عامة

بعض البيانات العامة الشخصية لكم (اختيارية):

الاسم:	النوع:
عدد سنوات الخبرة:	الدرجة الوظيفية:

نشكركم علي تعاونكم الصادق في مجال البحث العلمي ،،،

الباحثون