

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أحمد دراية أدرار
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة بعنوان

العمل النقابي في المؤسسة التربوية وعلاقته بالاستقرار الوظيفي
" دراسة ميدانية بمؤسسة تمام جلول و سلكة بومدين ولاية تيميمون "

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. محمد مولودي

إعداد الطالبتين:

هـ بن هاشم حنان
هـ ولد الصديق حليلة

لجنة التقييم والمناقشة		
الصفة	الرتبة	لقب واسم الأستاذ
مشرف و مقرر	أستاذ محاضر (أ)	مولودي محمد
ممتحن أول	أستاذ محاضر (أ)	جودي حمزة
ممتحن ثان	أستاذ محاضر (أ)	لعربي أحمد

السنة الجامعية: 2021/ 2020



شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): هولوى محمد

المشرف مذكرة الماجستير.

الموسومة بـ : العمل النقابي في المؤسسة التربوية وعلاقته بالاستقرار الوظيفي
رئيسة هيئة التدريس بالمؤسسة التربوية مسلكة بوهديين ولحمام جليون بولاية تلمسان

من إنجاز الطالب(ة): من هاشم حناي

و الطالب(ة): ولاد الصديق حليمه

كلية : العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية

القسم : العلوم الاجتماعية

التخصص : علم الاجتماع تقسيم وعمل

تاريخ تقييم / مناقشة: 06/06/2021

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.
ويمكنهم إيداع النسخ الورقية (02) والأليكترونية (PDF).

ادرار في: 29/06/2021

امضاء المشرف:

د. محمد مولودي

- مساعد رئيس القسم:

مساعد رئيس قسم العلوم الاجتماعية

مكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي

أ. أم الفيث عانشة

شكر و عرفان

بعد انجاز هذا العمل المتواضع لا يسعنا الا ان نحمد الله عز و جل الذي

امدنا بالقوة و الصبر على مواصلة هذا البحث و اتمامه ، كما نتقدم بجزيل الشكر

و عظيم التقدير للأستاذ * محمد مولودي * بتفضله بالإشراف على هذه

المذكرة و لما بذله من جهد، و على كل النصائح و التوجيهات التي قدمها لنا و

كانت حافزا في اتمام هذا العمل المتواضع كما نتقدم بالشكر العظيم الى الاساتذة

المحكمين في كل ارشاد و توجيه مقدم لنا كل واحد باسمه و لا يفوتنا ان نعبر عن

تقديرنا الخالص و امنياتنا الى كل من امدنا بيد المساعدة و التشجيع و الارشاد .

إلهاء

بسم الله الرحمن الرحيم

(.. وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنون..) صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل الا بشكرك... و لا يطيب النهار الا بطاعتك ...

ولا تطيب اللحظات الا بذكرك... ولا تطيب الآخرة الا بعفوك... ولا تطيب الجنة

إلا برؤيتك الى من كلله الله بالهيبة و الوقار الى من علمني العطاء بدون انتظار... الى

من أحمل اسمه بكل افتخار ارجو من الله ان يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان

قطفها بعد طول انتظار و ستبقى كلماتك نجوم اهتدي بها اليوم و في الغد و الى الابد

(والدي العزيز).

الى ملاكي في الحياة الى معنى الحب و الحنان و التفاني الى بسمه الحياة و

سر الوجود الى من كان دعاؤها سر جناحي و حنانها بلسم جراحي الى اغلى

الحياب

(امي الحبيبة)

الى سندي و فرحتي ومهجتي الى اخوتي و اخواتي كل باسمه حفظكم الله لي.

الاخوات اللواتي لم تلدهن امي إلى من تحلو بالإخاء و تميزوا بالوفاء و العطاء ...

الى صديقاتي..... اليكم جميعا اهدي هذا العمل

حنان

إِهْدَاء

لك الحمد ربي على كثير فضلك وجميل عطائك ووجودك و صلى و سلم على

نبينا محمد

الى الذين منحاني الغالي و النفيس و جادا لتربيتي و ايصالي الى هذه اللحظة الذين

قال فيهما العلي القدير**..فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أَفٌّ وَلَا تَنْهَرُهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا*

وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ أَرْحَمَهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي

صَغِيرًا..**

والدي العزيز الشكر و الفضل لك على كل تعب من اجل راحتني و فرحتني

حفظك الله لي و للعائلة الكريمة...اتمنى من المولى القدير ان يوفقك لمسعاك و

يحقق امانيك.

والدتي العزيزة كل عبارات الشكر و الامتنان لا يمكنهما ان يصفما ما يختلج في

صدري فضلك علي عظيم و عطاؤك محمود و صبرك صبر ايوب حفظك الله و اطال

عمرك.

الى الذين افرح بفرحهم و احزن لحزنهم و لا اهنأ الا بهناهم اخوتي و اخواتي

حفظكم الله.

الى جميع صديقاتي ، الى كل غيور على مجتمعه و الى كل من يحب الله و

رسوله و يقدر العلم و العلماء.

حليمة

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
	شكر عرفان
	إهداء ¹
	إهداء ²
	فهرس المحتويات:
	فهرس الجداول
	مقدمة البحث
الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة	
15	تمهيد
16	الإشكالية
18	أسباب إختيار الموضوع
18	أهمية إختيار الموضوع
18	أهداف إختيار الموضوع
19	مصطلحات الدراسة
24	المنهج المستخدم
24	الدراسات السابقة

31	الاسئلة الفرعية
31	الفرضيات
32	الصعوبات
33	خلاصة
الفصل الثاني مفهوم العمل النقابي	
35	تمهيد
36	ماهية النقابة
36	1-نشأة النقابة في العالم
40	2- نشأة النقابة في الجزائر
44	3- تعريف النقابة
45	النظريات المفسرة للنقابة
47	أهمية العمل النقابي
48	قواعد إنشاء نقابة
49	خطوات تأسيس النقابة
51	خلاصة
الفصل الثالث ماهية الاستقرار الوظيفي	
53	تمهيد
54	مفهوم الاستقرار الوظيفي

54	1-تعريف الاستقرار الوظيفي
54	2-اهمية الاستقرار الوظيفي
55	3-أهداف الاستقرار الوظيفي
56	4-محددات الاستقرار الوظيفي
57	الاستقرار الوظيفي في المؤسسة
57	1-مظاهر الاستقرار الوظيفي
59	2-مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي
62	المقاربات النظرية للاستقرار الوظيفي
66	خلاصة
الفصل الرابع الجانب الميداني(التطبيقي)	
70	تمهيد
71	مجالات الدراسة
71	1-المجال الزمني
71	2-المجال المكاني
72	3-المجال البشري
72	ادوات جمع البيانات
73	إختيار عينة البحث
74	المنهج المستخدم في البحث

75	تحليل البيانات الشخصية
95	1-عرض و تحليل الجداول لبيسطة
97	2-تفسير و تحليل الجداول المركبة و ربطها بالتراث النظري
	التحليل الاحصائية
	الارتباط و ايجاد العلاقات بين متغيرات الدراسة
98	نتائج البحث
98	1-مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الاولى
99	2-مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
101	خاتمة البحث
106	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
75	يوضح جنس المبحوث	1
76	يوضح سن المبحوث	2
77	يوضح المستوى التعليمي	3
77	يوضح الحالة العائلية	4
78	يوضح الوظيفة	5
79	يوضح الانخراط في التنظيم النقابي	6
79	يوضح اذا كانت الاجابة بنعم	7
81	يوضح عدد سنوات الانخراط	8
82	يوضح طريقة التعرف على النقابة	9
83	يوضح اساس الانضمام	10
83	يوضح التعرف على القانون قبل الانضمام	11
84	يوضح التعرف على القانون بعد الانضمام	12

85	يوضح النقابة وتحسين ظروف العمل	13
86	يوضح تحقيق النقابة لطموح العامل داخل المؤسسة	14
86	يوضح النشاط النقابي داخل المؤسسة	15
87	يوضح تعزيز العلاقات الاجتماعية	16
88	يوضح المصالح التي تدافع عنها النقابة	17
89	يوضح الخلافات المهنية في العمل	18
89	يوضح الراحة النفسية في العمل	19
90	يوضح العلاقة بين العامل والمدير	20
90	يوضح في حالة التعرض لمشكل ما الى من يتم اللجوء	21
91	يوضح التفريق بين العمال في المؤسسة	22
92	يوضح الرضا عن ما تقدمه النقابة	23
92	يوضح الشعور برضا الاطراف عند القيام بالعمل	24
93	يوضح تحقيق النقابة لبعض المكتسبات	25
94	يوضح اسهامات النقابة في مجال الاستقرار	26
95	يوضح العلاقة بين النقابة و تحسين ظروف العمل و تحقيق النقابة لطموح العامل داخل المؤسسة	27
96	يوضح العلاقة بين في حالة التعرض لمشكل ما في العمل الى من يتم اللجوء و الرضا عن ما تقدمه النقابة	28

مقدمة البحث

يندرج موضوع هذه الدراسة ضمن المواضيع المتعلقة بالحركة العمالية و النقابية التي تختص أساسا بدراسة و تحليل الواقع النقابي الذي انتجته بيئة العمل.

و تميزت النقابة العمالية في أغلب الدول العربية بأنها ولدت في ظل الاستعمار، و قد كانت أداة نضالية هامة للمقاومة و ساهمت بعد الاستقلال في معارك البناء و التشييد و التأطير و تعبئة العمال و إنجاح مشاريع التنمية الشاملة و حماية مؤسسات الدولة الصناعية الخدمائية، و في مرحلة الانفتاح السياسي و مع زيادة المرونة في الاطار القانوني الملزم لنشاط النقابات، و بفضل نضج خبرتها النضالية و تغير الظروف الاقتصادية تمت برمجة مطلبية أكثر شمولاً تهدف إلى حماية العمال و تهدف كذلك لوضع أطر لعلاقات العمل و الدفع بالمؤسسات الحكومية الى زيادة نسبة المخصصات التي تنفق على الخدمات الاجتماعية بهدف تحسين حياة العمال.

و تعد التجربة النقابية الجزائرية من التجارب البارزة على المستوى العربي ، اذ بدءا من تسعينات القرن الماضي و تزامنا مع التحول عن النظام الاشتراكي ظهرت مبادئ التعددية النقابية و تم إرساء عدة آليات تهدف الى بناء علاقة شراكة بين الحكومة و النقابات اهمها الحوار الجماعي.

و في خضم هذه التحولات في الوسط العمالي ظهرت تشكيلات نقابية جديدة خاصة في قطاع التربية ركزت في نضالها على البعد الانساني للعمال و محاولة إعطائها الصبغة الانسانية الاكثر عمقا من ذي قبل و تحقيق الاستقرار الوظيفي الذي يعد من اهم درجات الرضا التي يصل اليها اي موظف في مجال العمل ، مع الحفاظ على الشق المطلبي المادي للعمال، و من بين هذه التشكيلات الاتحاد العام للعمال الجزائريين و المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني، وغيرها من النقابات التي هدفت الى تحقيق اندماج الموظف في التنظيم و إضفاء طابع الحوار الاجتماعي و تحقيق الانسجام في علاقات العمل و إحداث التغيير على مستوى منظومة التعليم و فرض وجوده كفاعل رسمي يشارك في تجديد السياسات التعليمية.

و قد جاءت دراستنا مفصلة في اربعة فصول كالآتي:

الفصل الاول: تطرقنا في هذا الفصل إلى الاطار العام للدراسة و الذي يحتوي على الاشكالية، أسباب اختيار الموضوع، أهمية اختيار الموضوع، اهداف اختيار الموضوع، مصطلحات الدراسة، المنهج المستخدم ، الدراسات السابقة، الاسئلة الفرعية، الفرضيات، الصعوبات.

الفصل الثاني: في هذا الفصل تطرقنا للاطار النظري للنقابة تناولنا فيه نشأة النقابة تعريف النقابة، النظريات المفسرة للنقابة، أهمية العمل النقابي، قواعد إنشاء النقابة، خطوات تأسيس نقابة .

الفصل الثالث : جاء بعنوان الاطار النظري للاستقرار الوظيفي تناولنا فيه تعريف ، و اهمية، و أهداف الاستقرار الوظيفي، محددات الاستقرار الوظيفي، الاستقرار في المؤسسة و اخيرا المقاربات النظرية للاستقرار الوظيفي.

الفصل الرابع: بعنوان الجانب الميداني للدراسة تطرقنا فيه عن مجالات الدراسة، الادوات المستخدمة في الدراسة، اسلوب اختيار عينة البحث و خصائصها، تفريغ البيانات و تحليلها و التعليق عليها، نتائج البحث

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

إن الاطار المنهجي في أي دراسة كانت خاصة بالبحوث الاكاديمية التي تحتكم لأدبيات البحث العلمي تعتبره مرحلة هامة و جد حساسة ، فهي المرحلة التي من خلالها يستطيع الباحث أن يوضح الخطوط العريضة التي يوجه عليها بحثه ، و في هذا الفصل سيكون هناك توضيح لإشكالية البحث من خلال التساؤلات المطروحة ، ثم توضيح أسباب اختيار الموضوع و الاهداف المنتظرة من خلال الدراسة ، مع محاولة تحديد المفاهيم الاساسية التي ستساعد في توجيه هذه الدراسة نحو الاهداف المسطرة أضف الى ذلك تحديد المنهج المتبع و الموائم للدراسة ، و ذكر أهم الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع وفي نهاية الفصل ذكر فرضيات الدراسات و أهم الصعوبات التي واجهتنا.

الاشكالية:

ان التنظيمات النقابية أصبحت من الظواهر الواسعة الانتشار في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية و الاجتماعية الاضافة لانتشارها في مختلف المجتمعات الانسانية بحيث انها في الدولة الواحدة تضم مئات الانواع من التنظيمات و لذلك شكل موضوع النقابة محور اهتمام علماء الاجتماع كظاهرة رافقت العمل الانساني في مختلف المهن رغم تعدد رؤاهم الفكرية المفسرة لهذه الظاهرة، الا انهم يتفقون على ان النقابة ظاهرة حاضرة في كل المؤسسات و في كل ميادين الحياة الاجتماعية لكنها تتخذ اشكالا و انواعا و تصنيفات عديدة و انطلاقا من كون العمل النقابي تنظيم ديمقراطي دائم للعمال ينشئونه و ينخرطون فيه بشكل طوعي و يسيرونه بأنفسهم من اجل الدفاع عن مصالحهم بالوسائل المشروعة التي يحددونها و باعتبار العمل النقابي نسق اجتماعي عمالي يمنح النضال سمة شرعية و قانونية فهو تعبير جمعي عن الوقع الاجتماعي الذي يظهر فيه ان الحق النقابي هو أحد الحقوق الوطنية الاساسية التي يضمنها الدستور لكافة المواطنين و يعد قطاع التربية من بين أهم القطاعات التي شهدت التعددية النقابية و نذكر من بين ابرز التنظيمات النقابية المستقلة في القطاع ما يلي:

المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني وهي نقابة وطنية مفتوحة لكل أساتذة التعليم الثانوي و التقني ، نذكر ايضا الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين ، و النقابة الوطنية لعمال التربية ، بحيث ان تعدد النقابات يؤدي الى تقوية و تدعيم القوة النقابية للمطالبة بحقوقهم و إشراكهم في إعداد عقود العمل او اتفاقية العمل الجماعية بالإضافة الى المنافسة بين النقابات المختلفة على خدمة العمال و رفع المستوى الاقتصادي و الاجتماعي و المهني و مدى مساهمتها في الاستقرار

الوظيفي لدى العاملين الذي يعتبر من بين المواضيع التي جرى فيها البحث من البدايات الاولى لظهور العمل الانساني حيث يوفر هذا الاخير الجو المناسب للإبداع و الانتاج و الاداء المتميز ، بل يذهب الراي العام الى أن عدم الاستقرار في الوظائف يشكل الهاجس الاكبر للعمال ما يدفعهم في الكثير من الاحيان الى إلى الابتعاد عن العمل فبالتالي فهو يحتاج الى الاستقرار الوظيفي لتنمية ذاته مهنيا. ومن هنا يمكننا طرح التساؤل العام:

كيف تسهم النقابة العمالية في المؤسسة التربوية في خلق الاستقرار الوظيفي لدى العامل ؟

و انطلاقا من التساؤل الرئيسي ندرج تساؤلات فرعية:

هل توجد علاقة بين النقابة العمالية و الاستقرار الوظيفي؟

ما مدى نجاح النقابات العمالية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى العاملين؟

أسباب اختيار الموضوع:

(أ)- الاسباب الموضوعية :

- القابلية للإنجاز.

- إدراج موضوع البحث ضمن تخصص علم إجتماع تنظيم و

عمل.

- محاولة تقديم دراسة سوسولوجية نتيجة لقلة الدراسات المتعلقة بالتنظيمات النقابية في قطاع التربية.

(ب)- الاسباب الذاتية :

- الرغبة في دراسة هذا الموضوع و تحليل مختلف جوانبه و

معرفة ماهية العلاقة التي تربط بين العمل النقابي و الاستقرار الوظيفي

- محاولة تحليل الظاهرة النقابية كظاهرة إجتماعية من خلال

النزول للميدان.

- محاولة كشف طريقة عمل نقابات قطاع التربية للوصول الى

تحقيق الاهداف.

أهمية الموضوع:

لأي موضوع كان و في أي مجال اهميته العلمية و النظرية و

الميدانية و موضوع بحثنا ينطوي على اهمية تجلت فيما يلي :

- ان هذه الدراسة ستوضح المسار الذي من خلاله تطورت الحركة

النقابية في الجزائر

- ستمكننا الدراسة من معرفة طريقة عمل النقابة في قطاع التربية

و مدى مساهمتها في تحقيق الاستقرار للعمال

- أهمية موضوع الاستقرار و دوره في تحقيق الرضا الوظيفي و

تحفيز العمال

أهداف الموضوع:

- معرفة طرق عمل النقابة في المؤسسة التربوية.

- قياس الاستقرار الوظيفي للعمال المنتمون للنقابة.

- التأكيد على ضرورة جعل الاستقرار الوظيفي متطلب كغيره من

المتطلبات الأخرى التي و إن توفرت شكلت دعما أساسيا للعامل.

-الوصول الى نتائج ميدانية يمكن الاستفادة منها في إثراء البحث العلمي.

تحديد المفاهيم:

يعتبر تحديد الاطار المفاهيمي في اي دراسة سوسولوجية بمثابة الخلفية النظرية و المنهجية التي تساعد الباحث في تقصي الواقع الفعلي للظاهرة في محل الدراسة و ذلك عن طريق تحديد المفاهيم المرتبطة بها ، و تعتبر هذه المفاهيم على انها عبارة عن تصور ذهني عام و مجرد لظاهرة أو أكثر و للعلاقات الموجودة بينهما .
و تساعد هذه المفاهيم في توجيه الدراسة الاجتماعية نحو الطريق الصحيح خاصة و أنها تعتبر حلقة وصل بين الجانب النظري و التطبيقي ، و أهم المفاهيم التي تم تحديدها في هذه الدراسة هي: العمل ، العمل النقابي ، المؤسسة التربوية ، الاستقرار الوظيفي.

أ - العمل:

لغة: هو المهنة التي يتمن بها الشخص أو الوظيفة التي يقوم بها.

1

إصطلاحا :

*هو المجهود الجسدي الذي يفعله الانسان لكي يحقق هدف معين حتى ينتفع به.

* هو مجموعة الواجبات المترتبة على الاشخاص في وظيفة أو مهنة ما و يجب ان يقوم بهذه الوظيفة بشكل صحيح حتى يستطيعوا الحصول على العائد المادي منها بعد فترة زمنة محددة.

* هو مسؤولية تترتب على الفرد لكي يقوم بمهمة محددة تلزمه ان يطبق بعض النشاطات المختلفة سواءا المهنية أو الادارية أو الميدانية و غيرها².

* العمل في الإسلام : هي كافة الاشياء التي يقوم بها الشخص لتوفير رزقه بالحلال له و لعائلته لكي يؤمن الإحتياجات الاساسية المطلوبة للعيش من مسكن و ملابس و مشرب و مأكلا و بذلك يحفظ الإنسان كرامته و لا يحتاج إلى طلب المساعدة من أي شخص.

¹M7et.com/info 08:50 2021/02/10

²<https://m7et.com>08:45 2021/02/10

* العمل كوظيفة : هو عبارة عن المهنة التي يتمن بها الشخص و تحمل المسؤولية و المهام التي تطلب منه في وظيفة معينة قد التحق بها ليحصل على مقابل مادي لفترة معينة تم تحديدها و الاتفاق عليها¹.
التعريف الاجرائي: هو كل جهد عضلي كان او فكري يعود بالنفع على صاحبه.

ب- العمل النقابي:

النقابة لغة :

* مشتق لغويا من النقيب و يعرف في لسان العرب أنه: "سي د و عريف القوم و جمعها نقباء و هو شاهد القوم ، و هو من ينقب عن احوال قومه بمعنى يفتش في شؤونهم و يستدل اخبارهم ، و النقيب هو كل من يعرف داخلية قومه و يستدل عن مناقبهم"².
* و في المعنى اللغوي ايضا نجد النقابة بكسر النون " جماعة تمثل العمال و تدافع عن حقوقهم"³.
النقابة اصطلاحا:

* هي تجمع مهني لأعضاء طائفة واحدة او تنظيم رسمي واحد قد يكون عمالي و قد يكون فنوي أو مهني.⁴
* هناك اتفاق على ان المعنى الاصطلاحي للنقابة باللغة الانجليزية هي

التي تعد من أقدم التعريفات ما قدمه كل من " سيدني " Trade-

union

و " بياتريس ويب" على أن : النقابة تشير الى رابطة دائمة بين الذين يتقاضون الاجور بهدف تحسين أحوال ظروف عملهم⁵

العمل النقابي:

¹ M7et. Com/info 18:15 2021/02/20

²-جمال الدين بن محمد الانصاري، لسان العرب ، المجلد 4، منشورات دار الكتب العلمية ، بيروت ، 2003، ص93-95

³-جمال بن الشيخ وآخرون ، قاموس البدر ، البدر للطباعة و النشر ، الجزائر ، 2007، ص272

⁴-إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، الموسوعة المسيرة للمصطلحات السياسية (عربي - انجليزي)، ص 464

⁵- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2005 ، ص489

في تعريف العمل النقابي فهو يضم عمل و أهداف النقابات و هي ايضا مجمل المبادئ التي تركز عليها وظيفة النقابة في المؤسسة، حيث يشير العمل النقابي الى مختلف السلوكيات النقابية التي تسعى للدفاع عن الحقوق المادية و المعنوية للعمال و للإجراء بغية تحسين أوضاعهم المادية و المعنوية ...

و يجسد ايضا العمل النقابي أهداف مطلبية أي ما يتعلق ب: الارتقاء بالمستوى المهني للعمال ، و تكوينهم و تشجيع المنافسة بين المنتجين و رفع المستوى الصحي و الاجتماعي للعمال الاعضاء و عائلاتهم، و المشاركة في منافسة المشروع ، و إطلاع الطرف الاداري على مشاكل العمال و تحويلها الى مطالب مشتركة، كما تتحدد قوة النقابة و قدراتها في العمل النقابي و في التفاوض ، و ذلك بفرض المطالب على الجهة المعنية (من أرباب العمل و السلطة الادارية)

كما أن قوه النقابة تكون تبعا لأعضائها، و يكون بالتماسك العمال، و بمدى ارتباط هذه المسألة بالظروف الاقتصادية و الاجتماعية للعمال و لمحيطهم، فالعمل النقابي يقوي من مكانة النقابة و بنجاح النقابة يرتفع عدد المنتسبين إليها.¹

* إن العمل النقابي هو شرط أساسي للنقابات و للعمال الذين ينتمون الى عمل أو مهنية ضمن علاقات العمل و تسعى "للحفاظ على الحياة العملية المناسبة له ، و لمواجهة السلطة إذا لم توفر له المصالح المهنية الاجتماعية".²

ومن خلال هذا نستخلص التعريف الاجرائي التالي : هو إطار يدافع عن حقوق العمال المادية و المعنوية و يسعى لتحقيق أهداف الجماعة داخل التنظيم.

ج - المؤسسة التربوية:

*تعريف المؤسسة : جاء تعريفها في موسوعة العوم الاجتماعية على انها مظهر من مظاهر السلوك الاجتماعي تنظمها معايير و قيم و قوانين تتصف بالرسوخ القوي و الثبات النسبي و يمكن ان تحلل جميع المجتمعات الى مجالات مؤسسية يسهل تناولها مثل الاسرة و القرابة و المؤسسات الاقتصادية و السياسية و

¹ سعد الدين إبراهيم: النقابات العربية ، سلسلة إنتاج ثقافة المجتمع المدني ، دار الامين للنشر و التوزيع ، أفريل 1988 ، القاهرة مصر ، ص39
² السيد محمد حنفي: الحركات السياسية للطبقة العاملة، مكتبة وهبة، القاهرة، ط1، 1987، ص 27

الثقافية و تحديد الشرائح الاجتماعية و يقوم كل من هذه المؤسسات بتنظيم جوانب مهمة من الحياة الاجتماعية.¹

* المؤسسة التربوية:

تعتبر المؤسسة التربوية من وجهة نظر علماء التربية أنها ليست مكانا فقط لتلقين معلومات و تكوين عادات من أجل مستقبل بعيد و إنما هي صورة مصغرة للحياة الاجتماعية يكسب فيها الطفل أو الشاب الخبرة و العادات الخلقية عن طريق نشاطه كعنصر من الجماعة ، كما أنها بيئة تعليمية و تربوية يذهب إليها الشباب لتعلم الحياة .

أما من الناحية التشريعية و التسييرية فهي مؤسسة عمومية إجتماعية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المدنية و الاستقلال المالي و تخضع لقوانين المحاسبة و القواعد الادارية المعمول بها في مؤسسات التعليم العمومية ، تحدث بموجب مرسوم و تقوم في حدود التشريعات المدرسية بالتربية و التعليق.² أما الدكتور محمد لبيب النجيمي فيعرفها بأنها مؤسسة إجتماعية أنشأها المجتمع لتقابل حاجة من حاجاته الاساسية ، و هي تطبيع لأفراده تطبيعا إجتماعيا يجعل منهم أعضاء صالحين.³

و يضيف الدكتور النجيمي أن المؤسسات الاجتماعية هي أنماط اجتماعية تكون السلوك السائد للأفراد الإنسانيين للقيام بالوظائف الاجتماعية الاساسية ، هذه الوظائف تشمل مولد الطفل ، تطبيع و تدريب الافراد ، العمل لكسب العيش ، السيطرة الاجتماعية على أفراد الجماعة و العلاقة بين الفرد و القوى العلوية.⁴ من خلال هذه التعاريف نستطيع أن نقول ان المؤسسة التربوية هي عبارة عن تنظيم اجتماعي مصغر وظيفته تلقين المعرف و الخبرات و تنشأت الاجيال في إطار من القوانين و العلاقات الاجتماعية.

*لغة: " ثبوت الشيء في مكانه " و يأتي معنى الاستقرار مضاف

للدلالة على استمرار حالة صحية معينة، كالاستقرار الاقتصادي، و الاستقرار السياسي و الاستقرار الاجتماعي.⁵

¹ ميشال مان ، موسوعة العلوم الاجتماعية، ترجمة عادل مختار الهواري ، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية ، 1999 ، ص335

² طاهر زرهوني: تنظيم و تسيير مؤسسة التربية و التعليم ، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1991، ص10-11

³ محمد لبيب النجيمي: الاسس الاجتماعية للتربية ، بيروت ، در النهضة العربية ، ط 8 ، 1998 ، ص63

⁴ محمد لبيب النجيمي، مرجع سابق ، ص63

⁵ <https://almanha.com> 20:30 ، 2021 مارس

إصطلاحا :

*ثبات العامل في عمله و عدم الانتقال إلى تنظيم آخر ، كما هو اشعار العامل على الدوام بالأمن و الوقاية في عمله و الراحة و ضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه و حرئته و أمنه الصناعي و ترقئته .
* يعرف بأنه ارتباط الاعضاء بالتنظيم المتواجد به ، و تمثيلهم لأهداف و لإدراكهم لفرص التقدم المتاحة امامهم و اعتقادهم بأن عضويتهم تشكل مستقبلا مهنيا لهم¹ .
* يعبر عنها **كانون** بمصطلح التوازن و يعني توازن العوامل الداخلية و الخارجية عند الانسان ، فإذا امكن الوصول الى هذه الحالة من الاستقرار فإن مزاولة العمل يمكن القيام بها الى أقصى درجة .
* أما **آلتون** فيعرفه على أنه ثبات العامل في المصنع حتى التقاعد² .

*يعرفه أحمد عبد الواسع بأنه "إشعار العامل على الدوام بأنه بمأمن و حماية في عمله" فالأمن و الحماية هي أهم متطلبات الاستقرار الوظيفي حتى يشعر العامل انه في مكان آمن ما يحفزه على أداء عمله بجد .

من خلال التعاريف السابقة يمكن استخلاص التعريف الاجرائي للاستقرار الوظيفي : هو استمرار بقاء العامل في منصب عمله من بداية التوظيف الى غاية سن التقاعد و الظروف المصاحبة لهذا الاستقرار من شعور بالأمن و الطمأنينة على مستقبله الوظيفي .

منهج الدراسة:

لابد أن تعتمد أي دراسة على منهج معين حتى تصل إلى النتائج المرجوة و يعتبر المنهج بأنه : " البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول الى الحقيقة أو الطريق المؤدي الى الكشف عن الحقيقة في العلوم لذا من الممكن أن نفهم هذا اللفظ بمعناه العام حيث تدخل تحته كل طريقة تؤدي إلى غرض معلوم نريد تحصيله فهذه الخطة المنظمة لعدة عمليات ذهنية او حسية بغية الوصول الى كشف حقيقة أو البرهنة عليها".

¹ راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري: بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العامل السعودي في القطاع الخاص ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع بقسم الدراسات الاجتماعية ، كلية الادب ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية، 1427هـ ،ص6
² المداني حجاج، القيم التنظيمية و علاقتها بالاستقرار الوظيفي :رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل ،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2015، ص74

و نظرا لان المواضيع في علم الاجتماع متعددة فكان لابد من اختلاف مناهج الدراسة لها ومن هذا المنطلق وبالنظر الى موضوع بحثنا الذي يبحث في العلاقة الارتباطية التي تجمع بين العمل النقابي و الاستقرار الوظيفي اخترنا المنهج الوصفي كمنهج ملائم للدراسة الحالية بحيث يهدف الى توفير لبيانات والحقائق عن مشكلة موضوع البحث لتفسيرها و الوقوف على دلالاتها كما يعرف هذا المنهج بانه عبارة عن طريق لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية و صحيحة و تصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.

الدراسات السابقة:

-الدراسة الاولى: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع – تخصص تنظيم و عمل)
الطالبة: زهير جاب.
إشراف: أ.د مرابط اليامنة

تاريخ المناقشة: 2012-2013

جامعة التخرج : قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية و

الاجتماعية، جامعة قسنطينة 2.

دراسة أجريت بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد بقسنطينة و لقد سلطت الدراسة الضوء على الدور الذي تلعبه النقابة في تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم الاج و المهنية لكونها أصبحت طرفا أساسيا في تنظيم علاقات العمل "الادارة و النقابة" مما يفرض عليها لعب دور في تمثيل العمال و العمل على تلبية مطالبهم الاج و المهنية التي غالبا ما تكون نزاع بين الطرفين ، فكان الهدف من الدراسة هو الوقوف على واقع النقابة في المجال الصناعي و الكشف عن طبيعة النقابة التنظيمية و الهيكلية و الوقوف على نوعية الاساليب التي تستخدمها في تحقيق مطالبها .

و قد كان التساؤل الرئيسي للدراسة هو:

*ما إنعكاس التحولات السياسية الاقتصادية على هيكلية التنظيم

النقابي و مطالبه و اساليب عمله في المؤسسات الصناعية؟

أما التساؤلات الفرعية فكانت على النحو التالي:
* ما طبيعة هيكله النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية؟
* ماهي طبيعة التنظيم الذي تتميز به النقابة في المؤسسة الصناعية
لحالية؟

* ما المطالب التي تعمل النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية على
تحقيقها ؟

* ما نوعية الاساليب التي تستخدمها النقابة في المؤسسة لصناعة
الحالية في سبيل الدفاع عن مصالح العمال؟
و قد تمت صياغة الفرضيات على الشكل التالي:
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بمدى قدرتها على
الهيكله.

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بقدرتها على التنظيم.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية المطالب
العمالية.

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية الاساليب
المستخدمة لتحقيق الاهداف.

وقد خلصت الدراسة الى أن هذه النقابة الحالية للمؤسسة مكان
البحث و بوحدها الانتاجية الثلاث هي نقابة مهيكلة ضمن نقابة الاتحاد
العام للعمال الجزائريين ، و لها تنظيم خاص بها و لها قوانين بحيث تقوم
بانتخاب أعضائها بطرق قانونية و تعقد اجتماعاتها الدورية داخل
الوحدات و خارجها ، و لها برامج واضحة و لها ، و لها تجربة و خبرة
في التسيير ، و بالتالي فهي مؤهلة للعب دور إيجابي في حياة العمال
الاجتماعية و المهنية ، بحيث تقوم باستخدام العديد من الوسائل كتقديم
الشكاوي الى المسؤولين و الادارة في بادئ الامر ، ثم القيام بالاحتجاجات
التي تؤثر على عملية الانتاج و التي تضر بمصلحة المؤسسة ، فتتوجه
نحو المفاوضات الجماعية التي تخدم كلا الطرفين.

-الدراسة الثانية : الحركة العالية النقابية في الجامعة الجزائرية
دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي(رسالة لنيل شهادة الماجستير في
الموارد البشرية).

الطالبة: شطيبي حنان

إشراف : أ.د عبد الكريم بن اعراب

تاريخ المناقشة: 2009-2010

جهة النشر : جامعة منتوري قسنطينة

هي دراسة ميدانية بجامعة منتوري بقسنطينة، و التي تهدف فيها الطالبة الى اكتشاف تأثير نشاط النقابيتين "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" و "الاتحاد العام للعمال الجزائريين"، و قد سلطت الطالبة الضوء في الفصل الثاني من الدراسة على تطور التشغيل و الحركة النقابية العمالية في الجزائر و هذا كان مرجعا مهما لهذا البحث، و قد ركزت على ارتباط النقابة بالأداء البيداغوجي عند الاساتذة، و هو ما سمح لي بأخذ فكرة عن كيفية تأثير النقابة على العمال من حيث الاداء و الرضا الوظيفي.

و قد إنطلقت هذه الدراسة من الاشكالية التالية :

*هل الحركة النقابية للأساتذة و العمال في الجامعة الجزائرية دافع

أو معرقل للأداء البيداغوجي ؟

و قد تضمن هذه الدراسة مجموعة من الفرضيات، نذكر منها :

-الحركة النقابية للعمال و الاساتذة دافع للأداء البيداغوجي في

الجامعة الجزائرية.

-الحركة النقابية للعمال و الاساتذة تدافع عن مصالح الجماعة

المهنية.

-العمال و الاساتذة راضون عن نقابتهم.

أما بالنسبة للمنهج المتبع في هذه الدراسة فهو دراسة حالة حيث تم

اللجوء اليها نظرا لعدم القدرة على القيام بدراسة شاملة على جميع

المنظمات لمعرفة طبيعة التأثير التي تمارسه الحركة النقابية العمالية

على أداء الموارد البشرية، و تم اخذ جامعة منتوري كعينة منها.

و قد خلصت الدراسة الى ان اكبر نسبة انخراط كانت بالنسبة

للأساتذة الجامعيين بين الرتبتين "استاذ مساعد" و " استاذ مكلف

بالدروس"، بينما تنخفض النسبة كلما كان هناك ارتقاء في الهرم

الوظيفي، و سبب ذلك هو دافع اجتماعي متعلق بالحصول على السكن،

و بالتالي فالفكر النقابي في الوسط الجامعي يكون شبه منعدم خاصة

عندما اعتبر مجتمع البحث أن نقابتهم تابعة للإدارة ولا تقوم بواجبها الحقيقي.

و من حيث الموضوع فالنقابة قد أثرت على الاساتذة المذكورين سابقا " يعني تأثر ادائهم بنشاط نقابتهم " ، و بالتالي توجد علاقة بين أداء الحركة النقابية و الدافعية و الرضا الوظيفي ، ذلك أنه كلما دافعت النقابتين على حد سواء على مصالح ممثليها كلما اثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي و دافعيتهن.

الدراسة الثالثة: الترقى الوظيفية و الاستقرار المهني (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية)
الطالب: جيلي فاتح

تاريخ المناقشة: 2005-2006

جامعة التخرج: جامعة منتوري قسنطينة

عالجت هذه الدراسة وضعية و مكانة العامل و مدى شعوره بالارتياح و الاطمئنان على مستقبله المهني و ما للترقية من مساهمة في ذلك، و هذا بإسنادها الى اسس و معايير سليمة خاصة من حيث تحقيقها للرضى الوظيفي للعمال و بالتالي الاستقرار المهني و على هذا الاساس حاول الباحث تشخيص الواقع الفعلي لمتغير الترقية في علاقته بمتغير الاستقرار المهني من حيث جملة من المؤشرات في التدرج المهني ، الاجر، المكافئات و العلاوات ، شعور العامل بمكانته المهنية و التنظيمية.

و قد كان التساؤل الرئيسي للدراسة هو:

*هل هناك علاقة بين الترقية المهنية و الاستقرار الوظيفي؟

و اسئلة جزئية كالتالي:

-هل هناك علاقة بين التدرج المهني و الشعور بالرضا لدى

الموظف؟

-هل تساهم العلاوات و المكافئات التي تمنح للموظف المرقى في

رفع روحه المعنوية؟

-هل هناك علاقة بين زيادة شعوره بالولاء و الانتماء للمؤسسة؟

-هل هناك علاقة بين زيادة المسؤوليات و الالتزامات المهنية و

بين الحضور الفعلي للعمال و عدم تغيبهم عن العمل؟

و كانت فرضيات الباحث كما يلي:
-هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الترقية الوظيفية و الاستقرار المهني.

-يرتبط التدرج الوظيفي بشعور العامل بالرضا و الارتياح في عمله.

-هناك علاقة ارتباطية بين الحوافز المادية و استقرار العامل في عمله.

استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي بالعينة و ها حسب ما ادرجه و هو احد اساليب منهج المسح الوصفي مستخدما الادوات و الوسائل البحثية في جمع البيانات التي تمثلت في الملاحظة ، المقابلة الاستمارة و الوثائق و السجلات قد استعمل الباحث الاسلوب الاحصائي في تحليل و تفسير البيانات المحصل عليها.

و كخلاصة لهذه الدراسة توصل الباحث ان الترقية مطلب وظيفي من اجل تحقيق الولاء و الاستقرار في العمل و الانتماء العقلي للمؤسسة و يبقى ضعف السياسات التحفيزية المتبعة من طرف الادارة و عدم ملائمة ظروف العمل في كثير من المصالح عامل يخلف نوع من التذمر و الشكاوى و ما يؤكد ذلك تراجع نسبة الانتاجية في السنوات الخيرة خاصة انه لا يوجد تجديد في الطاقة العاملة فأغلبية العمال كبار السن بالإضافة الى عدم التجديد في الآلات منذ ان فتحت المؤسسة ابوابها. و يبقى المعيار الوحيد المطبق في الترقية هو الاقدمية و الكفاءة المهنية ،اما الحوافز فمقترنة بالأجر وحده و هذا لا يكفي لشعور العامل بالرضا و الارتياح و تحقيق الذات في العمل و بالتالي تحقيق الاستقرار و الانتماء الفعلى للمؤسسة.

الدراسة الرابعة: دور ادارة ضغوط العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى العاملين(مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع و تنمية الموارد البشرية)

الطالب: يوسف الدبوز

اشراف: أ. آيت أمير مزيان فوزي

تاريخ المناقشة: 2015-2016

جامعة التخرج: جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي

هدفت هذه الدراسة للتعرف على الاستراتيجيات التي من خلالها تقوم ادارة الموارد البشرية لإدارة ضغوط العمل و هذا للمحافظة على الاستقرار الوظيفي لرأسمالها البشري للاستفادة منه بشكل افضل و التعرف على اهم العوامل التنظيمية المادية الاقتصادية و الاجتماعية التي تؤثر بشكل مباشر على استقرار العاملين فيها و محاولة التأكيد على أهمية الموارد البشرية بالنسبة للتنظيمات ، وخاصة ذات الكفاءة العالية و الخبرة في منصب العمل و ضرورة المحافظة عليها عن طرق وضع امتيازات عديدة لأن فقدان العمالة ذات الخبرات العالية يكلف التنظيم اعباء كثيرة بالإضافة الى تشخيص أهم الضغوط و الصعوبات و العراقيل التي تقف حائلا امام الافراد العاملين من جهة و ارباب العمل من جهة اخرى في تحقيق الاهداف المرجوة من العملية الانتاجية دون ان يتنازل كل طرف على متطلباته.

فكان التساؤل الرئيسي للدراسة كالتالي:

*كيف تساهم الاساليب الفردية لإدارة ضغوط العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى موظفي شركة سونطراك وادي نومر غرداية؟
أما التساؤلات الفرعية فهي كالتالي:

- كيف تساهم الاساليب الفردية لإدارة ضغوط العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى موظفي شركة سونطراك وادي نومر غرداية؟
 - كيف تساهم الاساليب التنظيمية لإدارة ضغوط العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى موظفي شركة سونطراك وادي نومر غرداية؟
 - أما فرضيات الدراسة فهي:
 - تساهم إدارة ضغوط العمل بفاعلية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى موظفي شركة سونطراك وادي نومر غرداية.
 - تساهم الاساليب الفردية لإدارة ضغوط العمل بفاعلية في تحقيق الاستقرار لدى موظفي شركة سونطراك وادي نومر غرداية.
 - تساهم الاساليب التنظيمية لإدارة ضغوط العمل بفاعلية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى موظفي شركة سونطراك وادي نومر غرداية.
- اما بالنسبة للمنهج المتبع في هذه الدراسة فهو دراسة حالة و هي طريقة لجمع البيانات من خلال استمارات تحتوي على اسئلة مقننة.

ودراسة حالة نوع من الدراسات الوصفية ، او اسلوبا من اساليب البحث الوصفي ،يزود الباحث ببيانات كمية و كيفية عن عوامل متعددة تتعلق بفرد أو مؤسسة أو اسرة أو عدد قليل من الافراد أو نظاما إجتماعيا وحالات محددة.

و توصلت الدراسة الى جملة من النتائج أهمها :
الافراد العاملين في الشركة يتبنون اساليب و استراتيجيات عديدة و متنوعة لإدارة ضغوط العمل التي تساهم في تحقيق استقرارهم الوظيفي رغم وجود ضغوط عديدة في بيئة العمل و التي من بينها :التعامل مع ضغوط العمل و الموازنة بين الحياة الشخصية و العمل ، التحكم في الاعصاب و ردود الافعال عند مواجهة المشاكل ، عدم الشعور بالمبالاة اتجاه الاعمال و حل النزاعات مع الزملاء في العمل بطريقة سلمية كما تعتمد المؤسسة ايضا على اساليب و استراتيجيات لإدارة ضغوط العمل تتمثل فيما يلي : توصيف الوظائف و تحديد المهام و الادوار ، توصل ادارة الشركة مع عمالها و موظفيها في بشأن احتياجاتهم و مشاكلهم ،مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبل الشركة.

الاسئلة الفرعية للدراسة:

-هل توجد علاقة بين النقابة العمالية و الاستقرار الوظيفي؟

-ما مدى نجاح النقابات العمالية في تحقيق الاستقرار لدى

العاملين؟

الفرضيات:

تعرف الفرضيات على أنها اجابة عن تساؤلات الاشكالية، أي انها تندرج ضمن حركية سؤال جواب في ظل العلاقة الترابطية بين الاشكالية و الفرضية بحيث تتمثل الاجابة في ايجاد آفاق تفسيرية للمشكلة الخصوصية باعتبار أن البحث العلمي يبحث عن ايجاد تفسيرات للظواهر التي هي قيد الدراسة.¹

و دراستنا هذه انطلقت من فرضيتين و هما:

-توجد علاقة بين النقابة العمالية و الاستقرار الوظيفي.

-تحقق النقابات العمالية استقرارا وظيفيا لدى العاملين.

¹سعید سبعون و حفصة جرادى:الدليل المنهجي في اعداد المنكرات في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، 2012،ص105

الصعوبات:

- الاجراءات الاحترافية لكوفيد 19 في المؤسسات التربوية مما استصعب دخولنا و إجراء المقابلات بإرتياحية.
- التفويض المعتمد من قبل الجامعة و عدم السماح بدخول المكتبة.
- قلة المراجع و الدراسات السابقة الخاصة بالموضوع خاصة في جامعتنا.
- عدم ارجاع بعض المبحوثين لاستمارة البحث المقدمة اليهم.

خلاصة:

يمكن القول أخيرا في هذا الفصل المتعلق بموضوع الدراسة انه يكتسي أهمية بلغة في البحث العلمي ، نظرا لدوره الكبير في توضيح

الاطار النظري لموضوع الدراسة المتعلق آليات العمل النقابي في
المؤسسة التربوية.

و قد استطعنا في هذا الفص توضيح أسباب اختيار الموضوع مع
ذكر اهميته و اهدافه، كما قمنا بصياغة إشكالية البحث مع تحديد
الفرضيات و اهم المفاهيم المرتبطة بها و التي تم تعريفها و شرحها ن ثم
انتهى الفصل بذكر بعض الدراسات السابقة التي لا علاقة بموضوع
دراستنا بحيث قمنا بتوضيح بعض جوانبها و اهم النتائج التي توصلت
اليها.

الفصل الثاني

مفهوم العمل النقابي

تمهيد:

تعتبر النقابات العمالية من المنظمات الهامة في المجتمع نظرا لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها للدفاع عن مصالح الطبقة العمالية، و تختلف هذه المهام تبعا للواقع الذي تعيشه هذه الأخيرة. لقد استطاعت النقابات العمالية في الكثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة و تقود نضالها و أن تجعل من شروط العمل اكثر انسانية و عليه سنحاول من خلال هذا الفصل أن نتعرض لنشأة النقابات العمالية و تعريفها، ثم أهداف النقابة و الاهمية و القواعد وخطرات تأسيس النقابة.

ماهية النقابة:

1-نشأة النقابة العمالية في العالم:

الحركة النقابية في فرنسا:

يعتبر قانون لوشابليه، أحد النصوص الرسمية الأولى، التي أشارت الى وجود تنظيمات الاجراء الدائمة في فرنسا.
أ-قانون لوشابليه:

إن الاتجاه نحو إلغاء الهيئات الوسيطة القائمة بين الدولة و الفرد قد حمل المؤسسين الى خطر التعاونيات، "لا وجود للشركات الكبرى في الدولة بعد الآن هناك فقط المصلحة الخاصة بكل فرد، و هناك المصلحة العامة و لا يسمح لأحد ان يوجب للمواطنين بوجود مصلحة وسط تتعلق بالخير العام ، و تتركز على قاعدة الشراكة أو التكتل." فالثورة الفرنسية و إما إن ..عنها من موثيق تتعارض مع العمل الجماعي العمالي ، فلا يحق للمواطن المنتمين الى طبقة او مهنة واحدة ان يعينها لأنفسهم رئيسا أو نقابيا ، ولا يمسكوا سجلات. و يتخذوا مقررات أو قرارات معينة ،أو يضعوا أنظمة تتعلق بمصالحهم الذاتية المزعومة.

ب-من التعاونيات الى الغرف النقابية:

تمت التعاونيات بين 1791 / 1840 غير سرية مجاهرة أرباب العمل

بعدها.¹

غالبا ما تتطلب التعاونية من العامل اشتراكا مقابل تأمينه عدد على المرض و التقاعد و الوفاة انتقلت التعاونيات بسهولة من التعاون الى المقاومة ضد أرباب

¹عجمي سعيد: النقابة العمالية و دورها في ترسيخ الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل، جامعة محمد خيضر سكيكدة، السنة الجامعية 2018-2019، ص 41

الفصل الثاني===== (مفهوم العمل النقابي)

العمل ، عند محاولتهم خفض الاجور ، حينما قررت التجمعات العمالية منح البطال بإرادته نفس الاجر الممنوح للبطال المكره، بسبب كثرة المشاريع المتزاحمة وعدم وجود أي تنظيم لأرباب العمل.

تعددت حركات المطالبة إلا أن معارضة رب العمل ،لم تكن تعني معارضة النظام الرأسمالي ، و انطلاقا من عام 1860 ظهرت الغرف النقابية بفكرة التعاون مع أرباب العمل ،ومنه نشأت النقابة العمالية تحت شعار ، صراع الطبقات ، و في الوقت الذي كانت فيه النقابات تتكفل في اتحادات وطنية ثم إقليمية حاولت جهات ضاغطة استغلال هذه القوة الجديدة لصالحها، حيث جريت السلطات العامة عن طريق الحركة النقابية ،أن تحول الجماهير العمالية نحو النشاط لا يكون ثوريا بسبب الاضطرابات التي كانت عادلة تتردد في ملاحظتها إذا لم يقضي القانون على العوائق القانونية التي تحول دون الممارسة الفعلية للإضراب.

و استطاع "ولداك روسو" ان يشرع مبدئين يعتبر أن حتى اليوم مربحا للحق النقابي ،يتمثلان في الحركة النقابية و الطبيعة الحرفية، وظهرت في الساحة مقاومة بين التيار الذي يؤمن بالقيمة الذاتية للنقابة ، و التيار الماركسي الذي يرى

1

في النقابة وسيلة اضطرابات قادرة على ايقاظ الضمير الطبقي من خلال ربطها بالحزب.

ج- النقابة الثورية:

اكتف النقابيون الثوريون بالانتقاد الذي كانوا يوجهونه للرأسمالية ، و لكنهم أضافوا اليه انتقاد الدولة ، و رأوا في التخريب إساءة متعددة في العمل ،من خلال

¹عجيمي سعيد: نفس المرجع السابق،ص41

الفصل الثاني===== (مفهوم العمل النقابي)

تشويه الانتاج إن لم تكن الآلات من يعتبر الاضراب السلاح الرئيسي لفعالية كما أنه يمهد للمفاوضات.

إن الإضراب العام في الشركات الكبرى يمثل أداة للثورة و أساس النقابية الثورية و مع ذلك برزت نقابات إصلاحية، فبدلاً من الاضراب المغامر غير المدرس المكلف تفضل الاتفاق الجماعي، و بديلاً عن أساليب الاضرابات تفضل العمل المعمق.

د- كان هدف النقابة سنة 1906، إزالة طبقة أرباب العمل و الاجراء و لكي تبلغ مداها الفعال يتوجب عليها أن تمارس عملها مباشرة ضد أرباب العمل ، دونما اهتمام بأمر الاحزاب و الفرق التي تستطيع اذا شاءت بمعزل عنها ،تحقيق التغيير الاجتماعي.

الحركة النقابية في الولايات المتحدة الامريكية:

نظمت النقابة نفسها في الو.م.أ وفقاً لأسلوب الاتحادات العمالية البريطانية أ-فرسان العمل:¹

قم بتأسيسه احد الخياطين سنة 1860، وهي جمعية سرية مهمتها تحسين أوضاع العمل التي كانت مهددة بسبب تجمع الثورات المتزايدة ، وهو ما يقود الي فقرهم ، فقرروا:

تشكيل منظمة واحدة تضم شعب مستقلة لكل صناعة، الكلب الى كل ولاية أن تنشأ مكاتب إحصاء للعمال، العمل الدائم على إقامة تشريع عمل ينص بصورة خاصة على يوم عمل من ثماني ساعات و على إنشاء جهاز تحكيمي، تسهيل إنشاء تعاونيات إنتاجية عمالية.

¹ عجمي سعيد: نفس المرجع السابق، ص45

الفصل الثاني===== (مفهوم العمل النقابي)

ب-الاتحاد الامريكي للعمال: إن الخوف من البطالة التي إدخال الآلة ، و خفض الأجر بسبب دخول المهاجرين ،أدى الى عقد مؤتمر مؤلف من النقابات المنظمة و اتحاد العمال.

ليتحول بعد سنوات عندما حل فرسان الى الاتحاد على مهنة ،خوفا من تعدي بقية المهن ، و اتساع قاعدة اليد العاملة المتخصصة في آن واحد و سرعان ما برز العمل النقابي ضمن إطار النظام الرأسمالي و الماركسي و خاصة في الاتحادات التي يسيطر عليها المناضلين الالمان مثل الخشب و الجعة و التبغ.¹

بلغ أعضاء الاتحاد 1020000 منتسب عام 1914 اكسبته قوة سمحت له بالإضرابات و ممارسة الاتفاق الجماعي و الحد من الصراع الطبقي بكل تناقضاته غير أن عمله لم يرضي كل العمال ،أنشئت منظمة عمال الصناعية في العالم سنة 1905.²

2- نشأة النقابة العمالية في الجزائر:

عرف قطاع العمل و الوظيف العمومي الجزائري ما بين سنة 1989 و 2000 ثلاثة و خمسون نقبة طبقا لدستور 1989 و قانوني 90-14 و 90-02 اما فيما يخص مراحل تطور النشاط النقابي الجزائري، فيمكن تلخيصها في ثلاثة فترات تاريخية: فترة الاستعمار، فترة ما بعد الاستقلال الى صدور دستور 1989، وفترة ما بعد دستور 1989.

*فترة الاستعمار:

¹ عجمي سعيد: نفس المرجع السابق، ص 46

² عجمي سعيد: نفس المرجع السابق، ص 46

الفصل الثاني===== (مفهوم العمل النقابي)

يعتبر المؤرخون أن أول نقابة ظهرت على الساحة العمالية الجزائرية في نقابة عمال المطابع سنة 1880 في مدينة قسنطينة فسرعان ما بادرت السلطات الاستعمارية بإصدار قانون سنة 1884م الذي يمنع الجزائريين من ممارسة النشاط النقابي ، و قد كان هذا القانون سبب أول إضراب جزائري دام أكثر من خمسة عشر يوما.¹

و رغم منع السلطات الفرنسية الجزائريين من إنشاء النقابات تشكلت في سنة 1886 نقابة الطباخين و في سنة 1889 نقابة الحلاقين، ثم بين سنتي 1891 و 1892 نقابتي النجارين و الخبازين. أمام هذا التصاعد النقابي وتحفظا من وقوع انقلابات وطنية سعى المستعمر إلى تغيير مجرى هذه النقابات و إصباغها بطابع فرنسي بفرض نقابيين فرنسيين على رأسها. ومن ثمة، أصب ح الاستعمار الفرنسي يشجع الجزائريين على الانخراط في هذه النقابات واندماجهم فيها. حتى بات العامل الجزائري ابتداء من سنة 1900 تابعا للكونفدرالية الفرنسية العامة للعمل (CGT).

و قد دام الوضع كذلك إلى غاية سنة 1926 حيث تم إنشاء حزب "نجم شمال أفريقيا"، إضافة الى ظهور حركة "الانتصار و الحريات الديمقراطية" سنة 1947 فسعى بعض الجزائريين على رأسهم المرحوم عيسات إيدير الى انشاء لجنة عمالية جزائرية ، و بتاريخ 1956/02/24 بمبادرة من جبهة التحرير الوطني و بمشاركة اكثر من 236 نقابي ، تم إنشاء "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" و تم تعيين السيد عيسات ايدير امينا عاما له و سيمارس هذا التكتل نشاطا مزدوجا:

¹ عصام طواليبي الثعالبي: مدخل الى تاريخ القانون النقابي، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2014، ص58

الفصل الثاني===== (مفهوم العمل النقابي)

نشاطا نقابيا تمثيليا من جهة للحفاظ على مصالح العامل الجزائري، نشاطا ثوريا من جهة اخرى يتمثل أساسا في مساعدة حركة التحرير.

و في نفس الفترة ظهر "اتحاد نقابة العمال الجزائريين الذي بادر بتأسيسه المجاهد مصالي الحاج و برئاسته محمد رمضان، إلا ان الاتحاد لم ينشط كثيرا في الجزائر و سرعان ما انتقل الى فرنسا مع نفي زعيم حزب الحركة الوطنية.¹ الجدير بالملاحظة أن ممارسة النشاط النقابي كان يعرض أصحابه لخطر كبير أثناء فترة الاستعمار الفرنسي.

*فترة ما بين 1962 الى 1989:

أول إشكالية طرحتها النقابات الجزائرية بعد الاستقلال هي الاستقلال النقابي عن الحزب الحاكم: "جبه ة التحرير الوطني" أمام تصاعد التيار المساند لفطرة استقلالية النقابة عن الحزب. بدأت النقابات تشكل خطرا على النظام الذي سيتخذ تجاه ممثليها موقفا صارما.

فبشأن الاتحاد العام للعمال الجزائريين و بعد كل الضغوطات التي فرضتها السلطة على ممثلي النقابة سيقوم أنصار الحزب الواحد سنة 1963 بأشد اعتداء على استقلالية النقابة.

اما فيما يخص الاتحاد الوطني للطلبة الجزائريين سيواجه ممثلو النقابة الطلابية ابتداء من سنة 1963 اضطهادا كبيرا فقد اتخذت الشرطة السياسية في حقهم أشد الاجراءات.

و عليه لقد حقق النظام هدفه إذ جعل من الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين قمرا اصطناعيا بين يدي السلطة ليمنع العمال من التدخل فيما لا يعنيههم، فلم يعد

¹ عصام طوالي ثعالبي: نفس المرجع السابق، ص53

الفصل الثاني===== (مفهوم العمل النقابي)

هدف النقابة الاساسي يتمثل في لحفاظ على مصالح العمال كما يفترض ذلك ، بل في تحقيق أهداف¹

و سياسة الحزب لأن "رئيس الدولة هو رئيس الحزب" فلم يتمكن فقهاء القانون الى يومنا هذا من تصنيف مجلس العمال في المؤسسات :أنقابة هو ام هيئة مشاركة في التسيير؟ فبقدر ما يهدف الاتحاد الى تنظيم المجتمع من جماعات خاضعة لسلطة الحزب الواحد، يبقى في نفس الوقت أفضل وسيلة لتأطير و مراقبة هذه الجماعات.

*من دستور 1989 إلى يومنا هذا:

يبدو أن حل الاتحاد الوطني للطبة الجزائريين سنة 1971م يعن زوال الطموح النقابي الجزائري في الاستقلالية عن النظام، ستسترجع تنسيقات الطلبة الجزائريين ابتداء من سنة 1976 اسم النقابة المنحلة ونضالها لم يعد شعار الطلبة" الاستقلالية عن الحزب" فحسب بل "الاستقلالية عن الحزب و عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين" بالإضافة الى ذلك كما أشار الى ذلك نصر الدين قريش (1976) لقد ظهرت ضمن "النقابة التعبوية" نفسها عملية ثورية و تولد ضمنها عدد من الصراعات السياسية و الايديولوجية التي لا تخدم بالضرورة المصالح الاشتراكية.

سيستمر الوضع كذلك إلى غاية حوادث 8 اكتوبر 1989 حيث تحطم كيان النظام الاشتراكي و ايديولوجية الحزب الواحد، فما لبث النظام حتى انهزم و اعترف بفشله.²

¹ عصام طواليبي الثعالبي: نفس المرجع السابق،ص61 62

² عصام طواليبي الثعالبي: نفس المرجع السابق،ص62 63

الفصل الثاني===== (مفهوم العمل النقابي)

من ثمة أصبح الحق النقابي حقا لكل العمال و القانون يكرس كيفية تطبيقه (المادة 57 من الدستور 89)، و مع الظروف الاجتماعية و الاقتصادية الصعبة التي عرفت الجزائر في تلك الفترة ، سيفقد الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين قدرا كبيرا من هيمنته و ثقة أعضائه، فلم تمكث النقابة الوطنية كثيرا حتى تدهورت تمثيليتها العامة أكثر فأكثر فلم تحافظ الا على القوى العمالية الاقل تأهيلا.

فظهر عدد من النقابات المستقلة أهمها "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية" في شهر سبتمبر 1990 و بعدها " النقابة الاسلامية للعمال، ثم في شهر مايو 1991 "النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية" و في شهر جانفي 1992 "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" ليصل عدد النقابات المستقلة بعد عشر سنوات من صدور دستور 1989 إلى حوالي 53 نقابة في مختلف قطاعات العمل.¹

2-تعريف النقابة:

- مجموعة من العاملين في المنظمة يتم اختيارهم عن طريق الانتخابات من قبل زملائهم ، و ذلك بهدف بناء علاقات تعاونية استراتيجية في الاجل الطويل و بما يضمن تحقيق التوازن و العدالة بين إدارة المنظمة و بين العاملين فيها.²

-النقابة تنظيم اختياري يتكون من افراد يتخذ صفة الدوام، و يهدف إلى رعاية مصالح العمال و العمل على رفع مستواهم المادي و الفكري و المهني ،كما انه يعمل على تحسين ظروف عملهم.³

¹ عصام طرابلسي الثعالبي، نفس المرجع السابق، ص 64

² سيد محمد جاد الرب: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، جامعة قناة السويس، 2009، ص 429

³ صالح الدين محمد عبد الباقي: ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، ص 339

الفصل الثاني===== (مفهوم العمل النقابي)

- النقابة هي تنظيم قانوني يتكون من أشخاص يتعاطون لمهنة واحدة او مهن متقاربة او صناعة او حرفة متداخلة و مرتبطة ببعضها البعض ،وذلك بهدف ملائمة وتحسين ظروف العمل ماديا و معنويا و قانونيا.¹

- هي جمعية يقيمها الاعضاء ليتعاونوا على خدمة و حماية مصالحهم، بما في ذلك تلبية بعض حاجاتهم الاقتصادية و الانسانية و هي جمعية إذا تأسست قانونا فالدولة تمنحها الترخيص لتحقيق منفعة عامة. أي خدمة مصالح عمل او مهنة او حرفة معينة و مصالح من ينتمون إليها. و لكونها يمكن ان تملك قوة مهمة يمكن ان يكون لها ايضا دور و تأثيرات سياسية.²

-منظمة دائمة ديمقراطية و مستقلة ينشئها و يديرها العمال للدفاع عن مصالحهم و تحسين شروط عملهم و رفع مستوى معيشتهم و التأثير في أوضاع مجتمعهم.³

النظريات المفسرة لنشأة النقابة:

إن تكتل العمال في شكل نقابات سمح لهم بالدفاع عن مصالحهم الخاصة ، ومحاولة تحقيق اقصى فائدة لهم غير أن سياسة النقابة بقيت متباينة وفقا للإيديولوجية و المبادئ و الافكار التي تتبناها كل نقابة، بحيث قسم الدارسون نوع و طبيعة النشاط النقابي و علاقة النقابة بأرباب العمل و الحكومات الى تيارات و هي:

1-النظرية الاجتماعية: في هذا السياق قسم ميشال كروزيه النظرية

الاجتماعية المهمة بالنشاط النقابي الى خمس نظريات هي:

¹ فاطمة بلقاسم: دور الحركات النقابية في رسم السياسة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية تخصص سياسات عامة مقارنة،

جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2015/2014، ص11

² سعاد نانف برنوطي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، ط2 سنة2004 ط3 سنة2007، ص491

³ أحمد محمد مصطفى: الاستقلالية و الديمقراطية النقابية، مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب مصر)، مصر، 2007، ص11

الفصل الثاني===== (مفهوم العمل النقابي)

*وجهة نظر وراثية: تنطلق من أصل و نشأة النقابة وموقعها في المجتمع و ذلك بدراسة اصولها و الظروف التي تحكمت في تشكيلها، و تري أنه يوجد أفراد استثنائيون استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين في ذلك الظروف المزرية لتي كان يعيشها هؤلاء الافراد.¹

*وجهة نظر وظيفية: اهتمت هذه النظرية بدراسة الوظائف التي تقوم بها النقابة و المرتبطة بصفة مباشرة مع الواقع الاجتماعي الذي تعيشه الطبقة العاملة.
*وجهة نظر بنيوية: تعتمد على دراسة البنية الداخلية للنقابة اي دراسة الناحية التنظيمية كبناء اجتماعي مميز له خصائص محددة تساعد على العمل بصفة مستمرة و مستقرة.

*وجهة نظر ايدولوجية: ترى ان المحرك الاساسي لها هي الإيديولوجية التي تتبناها و التي تعمل وفقا لها و تسعى الى تحقيق أفكارها و مبادئها بناء عليها.

*وجهة نظر تغيرية: تعتبر النقابة عاملا مهما في إحداث عملية تغيير المجتمع الذي توجد فيه.

2-النظرية الاخلاقية: من اشهر روادها "سان سيمون"، "برودون"، "فروبين" اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الاخلاقية و الدينية كالعدل و المساواة و يرى اصحابها أن نشأة النقابة يعود الى الافكار الاشتراكية المثالية و المسيحية ، لذلك فإن النقابات سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الاهداف، اذن هذه النظرية اعتبرت النقابة وسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال و

¹ رايس رضا: النقابة و دورها في تنمية و عي الطبقة العمالية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم و تنمية، جامعة العربي التبسي تبسة، 2016/2015، ص54

الفصل الثاني===== (مفهوم العمل النقابي)

الناتج عن اللادعة في توزيع الثروة و المنافسة الشديدة بين العمال و أرباب العمل.¹

أهمية العمل النقابي:

هناك أهمية كبيرة للعمل النقابي نوجزها فيما يلي:

-الدفاع عن مصالح الاعضاء في تعاملهم مع الغير.

-حل المشكلات التي يواجهها الاعضاء في علاقاتهم مع الجهات

الحكومية.

-تكوين النقابيين بما يخدم اهداف الإدارة.

-تحسين الاداء الإداري الامثل لتقريب المواطن من الادارة.

-السهر على حقوق المورد البشري و حمايته من كل اشكال التهميش و

التعسف و الهيمنة.

-مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم لمعرفة الثغرات

القانونية.²

قواعد تأسيس النقابة:

العمل النقابي السليم يتطلب بداية صحيحة لذا وضعت الاعراف النقابية

المعتمدة خطوات محددة تمثل قواعد تأسيس النقابات مهما كان نوع هذه النقابة ، و

كم من المنظمات تعاني من إختلالات كبيرة بسبب أخطاء حدثت أثناء مرحلة

التأسيس ، و يراعي المؤسسون خلال التأسيس تحقيق الضمانات التالية:

*أن تكون فكرة تأسيس النقابة مقبولة عند الفئة المعنية.³

¹ رايس رضا: نفس المرجع السابق، ص55

² رايس رضا: نفس المرجع السابق، ص41

³ حمود عقلة العنزي: المفاهيم العشر في ادارة العمل النقابي، الاتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع الجامعة ، 2000، ص19

الفصل الثاني===== (مفهوم العمل النقابي)

*ان تتخذ إجراءات التأسيس ضمن آليات العمل الجماعي تضمن مشاركة الغالبية او تأييدهم على الأقل.

*أن تعهد الإجراءات التنفيذية للجنة تحضيرية تشكل بطريقة ديمقراطية تكتسب ثقة الجميع.

*أن تراعي القوانين و اللوائح المطبقة في الدولة التي تضم هذه النقابة.¹

خطوات إنشاء نقابة:

تبدا فكرة تأسيس النقابات بتداول أفكار حول نشاط قطاع معين يصلح لأن يكون محور تأسيس منظمة نقابية عمالية و لدي اختبار الفكرة يتم الدعوة لعقد اجتماع تشاوري لمناقشة الطروحات بشكل جماعي و في اللقاء التشاوري يقوم العمال الراغبين بتأسيس النقابة يبحث جدوى تأسيس النقابة و تبادل وجهات النظر حول الافراد و القطاعات الصالحة لهذا الغرض، و حال التوافق بين الافراد الراغبين يتم الدعوة لعقد مؤتمر تحضيري فيه يتم مناقشة الترتيبات و الآليات سواء على صعيد الاتصالات و إعداد الوثائق المطلوبة و التقارير و الدراسات التي تعالج الهدف من تأسيس النقابة و كذلك السياسات التي على اساسها سيعقد المؤتمر التأسيسي و لهذه الغاية يتم إختيار لجنة تحضيرية لمتابعة الخطوات التنفيذية.

و يناقش المؤتمر التأسيسي أعمال المؤتمر التحضيري و اللجنة التحضيرية و اعلان تأسيس النقابة و إقرار الدستور و اللائحة الداخلية و انتخاب الهيئات

¹حمود عقلة العنزي: نفس المرجع السابق، 19

الفصل الثاني===== (مفهوم العمل النقابي)

المختلفة للنقابة، حيث يجتمع المؤسسون للنقابة ممن تتوفر فيهم الشروط القانونية بغرض صياغة النظام الداخلي للنقابة، و عادة ما يسترشد بنموذج معد من الوزارة الوصية، كما يتم انتخاب اعضاء مجلس الادارة و لغاية تمكين النقابة من ممارسة مهامها لابد من إشهارها¹

اي الحصول على اعتراف قانوني بوجودها و حصولها على الشخصية الاعتبارية، والى غاية الاشهار لابد من ايداع اوراق التأسيس من قبل مجلس إدارة النقابة الذي انتخبه المجلس التأسيسي و ذلك ضمن المدة العمومية التي تكون بالعادة خمسة عشر يوما من تاريخ انتخاب المجلس.

و تتطلب الدولة ايداع الوثائق نسخا من النظام الاساسي للنقابة موقعا عليه من أعضاء مجلس الادارة، و نسخا من محضر جلسة الجمعية العمومية انتخبت اعضاء مجلس الادارة و أسماء اعضاء مجلس الادارة و أسماء اعضاء النقابة و اسم المصرف الذي تودع فيه أموال النقابة.²

¹ الاتحاد العربي للنقابات: الدليل الى ادارة التنظيم النقابي، 2018، الطبعة 1، ص7

²الاتحاد العربي للنقابات: نفس المرجع السابق،ص8

خلاصة:

لقد تبين لنا من خلال الاطار المفاهيمي و التاريخي للنقابة انها عبارة عن تجمع اعتباري و قانوني منظم للعمال ، يتم من خلال تحسين اوضاع العمال الاقتصادية و الاجتماعية و ضمان حقوقهم ، و حماية مصالحهم المادية و المعنوية كما ان النقابة مثلها مثل المنظمات الاخرى لها إطار مؤسساتي و قانوني يتم من خلاله ممارسة نشاطها النقابي ، و لها تمويل تحصل عليه من جهات مختلفة تبعا للقوانين المعمول بها، كما تلجأ الى مجموعة من الوسائل كالمفاوضات الاجتماعية و الاضراب ، التوفيق و التحكيم لتحقيق اهدافها و ممارسة مهامها بأكثر فعالية.

الفصل الثالث

الاستقرار الوظيفي

تمهيد:

يعتبر الاستقرار الوظيفي احد اهم المرتكزات الاساسية التي يقوم عليها العمل وهو من العوامل المساعدة والمحفزة لأداء العمل بطريقة جيدة فتوفر الاستقرار مشروط بتوفر مجموعة من العوامل المحققة له ولذلك كان الاهتمام بهذا الموضوع منذ البدايات الاولى لظهور التنظيمات الصناعية ومن خلال هذا الفصل سوف نحاول التأكيد على اهميته من خلال عرض مجمل جوانبه في المؤسسة والعوامل التي تحققه و ايضا العوامل التي تلعب دورا في غياب الاستقرار الوظيفي.

مفهوم الاستقرار الوظيفي

1 تعريف الاستقرار الوظيفي:

يعرف الاستقرار في اللغة بأنه :ثبوت الشيء في مكانه ويأتي معنى الاستقرار مضاف للدلالة على استمرار حالة صحية معينة كالاستقرار الاقتصادي والسياسي والاجتماعي.

في حين اهتم الكثير من الباحثين في الميدان الاجتماعي بموضوع الاستقرار وغالبا ما يربطونه بعوامل الرضا عن العمل وحافزه ومن هنا جاءت بعض التعاريف التي حاولت تحديد مصطلح الاستقرار داخل المؤسسة ويمكن ذكرها :
1-الاستقرار في العمل هو بقاء العمل في خدمة المؤسسة لمدة اطول من الزمن.

2-الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم الانتقال الى تنظيم اخر ،هذا اذا كان ذلك التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة واخرى اجتماعية ونفسية متداخلة لتحقيق التكامل والاستقرار.¹
2اهمية الاستقرار الوظيفي:

يكتسي الاستقرار الوظيفي اهمية كبيرة في حياة الفرد العامل من حيث انه يمثل المتطلب الرئيسي للإبداع العامل واكمال مهامه على الوجه الحسن .
ان مزايا استقرار العامل في وظيفته هي التقدم الوظيفي وبلوغ اعلى السلم التدريجي عن غيره من العمال بحكم اتقانه لعمله والتحكم في آلياته وبالتالي التقليل من احتمالات الاصابة بحوادث العمل والتعب والاجهاد كما ان استقرار العامل

¹ راشد فضل بن عمار العمار بالدوسري :بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العمل السعودي في القطاع الخاص ،رسالة ماجستير في علم الاجتماع بقسم الدراسات الاجتماعية، كلية الاداب ،جامعة الملك سعود المملكة العربية، 1427،ص6

الفصل الثالث===== (ماهية الاستقرار الوظيفي)

يزيد من تماسك اعضاء الجماعة وتمتد اهمية الاستقرار الوظيفي من العامل الى المنظمة اذ ان الاستقرار يحفظ للمنظمة استمراريتها وتحقيق اهدافها ويساعد على الاحتفاظ باليد العاملة ويعفيها من تكاليف الاحلال والبحث عن كفاءات بديلة. فالأهمية التي يكتسيها الاستقرار الوظيفي تكمن اساسا في الحفاظ على المورد البشري وعلى المنظمة بحيث استقرار وارتياح الفرد في عمله يعني تحقيق المنظمة لأهدافها ولذاك نجد بعض الدول المتقدمة تحرص على استقرار موظفيها من جميع النواحي من اجل ضمان تحقيق اهدافها ونجاحها هي الاخرى.¹

3- اهداف الاستقرار الوظيفي:

ان الاستقرار الوظيفي هو احد العوامل التي يطلبها الافراد العاملين في

منشاتهم حيث يهدف الى مجموعة من النقاط وهي:

ا- تحقيق الفرد لمكاسب مادية ومعنوية جراء بقاءه في عمله

ب- توفير الجو الملائم الذي يساعد العاملين على الابداع وعلى شحن

طاقاتهم.

ج- تعزيز الشعور بالولاء التنظيمي اتجاه المنظمة

د- اعطاء الفرصة للعمال من اجل التفكير في مستقبلهم الوظيفي بالشكل

الذي يتلاءم وتطلعاتهم المستقبلية.

من خلال هذه النقاط يمكن القول ان المؤسسة التي تسعى الى توفير

الاستقرار الوظيفي فإنها بطريقة ما تحاول الحفاظ على الافراد العاملين داخلها من

اجل تحصيل العوائد التي تخطط لها على المدى الطويل والقصير على اعتبار ان

¹ بخلي ريمة: علاقة الاستقرار المهني بتخطيط المسار الوظيفي، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع العمل و التنظيم، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2015-2016، ص31

الفصل الثالث===== (ماهية الاستقرار الوظيفي)

عامل الاستقرار هو المطلب الاول لهؤلاء وهو المحدد الاساسي لكي يخلصوا لوظائفهم وبالتالي تحقيق اهداف المنظمة.¹

4 محددات الاستقرار الوظيفي:

تشير محددات الاستقرار الوظيفي الى مجموعة العوامل التي تؤثر سلبا او ايجابا في استقرار العامل في مكان عمله وقد حددها فروم في النقاط التالية:
الاشراف، جماعة العمل، محتوى العمل، الاجر الذي يتقاضاه العامل،فرصه الترقية، ساعات العمل.

فهذه النقاط التي اشار اليها فروم تمثل الجو الذي يمارس فيه العامل عمله وتمثل المعايير التي و إن توفرت توفر الاستقرار الوظيفي وان غابت غاب معها الاستقرار اذ يؤثر الاشراف على الفرد العامل من حيث ان المشرف يكون قريبا الى الفرد ويتلقى التعليمات بشكل جيد يؤدي حتما الى فهم التعليمات وبالتالي ضمان استقرار العمل كما ان فرص الترقية قد تساعد الفرد الى ضمان مركز قوي في المؤسسة التي يعمل بها ويصبح اكثر مسؤولية وبالتالي فان امكانية فقده لمنصبه تكون ضعيفة، ويلعب الاجر دور في جعل الفرد الذي يتقاضى اجرا كبيرا ان سيبقى في عمله وان يخلص له واذا كان الاجر زهيد فانه يضطر الى مغادرة مكان عمله متوجها الى منصب اكثر اجرا.²

الاستقرار الوظيفي في المؤسسة

1- مظاهر الاستقرار:

¹ بخلي ريمة: نفس المرجع السابق،ص32
³براهيمي سهام : ظروف العمل و تأثيرها على الاستقرار الوظيفي للعاملين، شهادة ماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم و عمل ، جامعة محمد بوضياف المسيلة،2014-2015، ص54

الفصل الثالث ===== (ماهية الاستقرار الوظيفي)

يعد استقرار العامل في مجال عمله من بين الامور الهامة التي تلعب دورا كبيرا في فعالية اداءه وبالتالي الرفع من انتاجية المؤسسة وزيادة ارباحها حيث لا يمكن للمؤسسة ان تحقق نجاحا وتضمن انتاجية عالية دون الاهتمام بالموارد البشرية والمحافظة عليها من ظاهرة التسرب الوظيفي، وذلك بتوفير كافة الظروف الملائمة لاستقرار الوظيفي للعمال وسير العملية الانتاجية ويمكن التعرف على اهم مؤشرات الاستقرار الوظيفي فيما يلي:

ا- تماسك جماعة العمل: ان المجموعات العمالية متعددة وشديدة التعقيد حيث يمكن تصنيفها الى جماعات ثلاث تتمثل في: جماعة الزملاء، جماعة الرؤساء وجماعة الادارة والتي يمثلها المديرون ويمكن ان توصف المنظمة بانها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض، ولكل جماعة اهدافها ونشاطاتها لكن من جهة اخرى لابد من تحقيق التعاون والتنسيق بين كافة هذه الجماعات للوصول الى فعالية التنظيم وتحقيق الاستقرار الوظيفي وبالتالي تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي مما يدفع جماعة العمل بالتمسك بالبيئة العمل التي تحوي هذه الجماعة.

ب- قلة الشكاوي: تعتبر ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والاتباع من العوامل المولدة للشعور بالغبين والاحساس¹ بالظلم، خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول على الكفاءات، كل هذا يؤدي الى كثرة الشكاوي كتعبير تلقائي عن السخط وعدم الرضا عما يحدث.

والشكوى هي شعور حقيقي او متصور من جانب الموظف بالغبين وباللاعدالة في علاقاته الوظيفية.

¹ براهمي سهام : نفس المرجع السابق، ص54

الفصل الثالث===== (ماهية الاستقرار الوظيفي)

والشكاوى اول المؤشرات التي تعبر عن الرغبة في ترك المنظمة وهي توحى بوجود مشاكل وضغوطات مهنية لدى العمال على المشرفين الاهتمام بحلها ومعالجتها للتقليل من حدة تأثيرها على العمال، وكلما قل معدل الشكاوى عبر ذلك عن مدى استقرار العمال في المنظمة فانخفاض معدل الشكاوى في المؤسسة دليل على ان هناك استقرار ورضا عن العمل، وعدم وجود ظلم في المؤسسة يشعر العامل بالعدالة وبالتالي ترتفع الروح المعنوية عند العمال ويزيد حماسهم لتحسين العملية الانتاجية .

ج-قلة حوادث العمل: ان استياء العمال وسخطهم على مشرفهم، وعلى النظام السائد في المنظمة ينعكس سلبا على الحالة النفسية للعمال فيدفعهم الى القلق والياس والتعب والذي بدوره يقلل من تركيزهم مما يزيد من احتمال وقوعهم في حوادث مهنية تلحق بهم وبالمنظمة اضرارا كان بالإمكان تفاديها.¹

د-المواظبة على العمل: ان انخفاض نسبة الغياب عند العمال وعدم التأخر عن مواعيد العمل، كلها مؤشرات تدل على الاستقرار داخل المنظمة، فالعامل المواظب على الحضور الى عمله في المواعيد المحددة لها يعني انه لا يشعر باي تدمر في عمله ويرى فيه مستقبلا مهنيا.

هـ-المشاركة العمالية في اتخاذ القرار: إن الاتجاه الحديث في ادارة الاعمال يرمي الى قيام رئيس العمال بإشراك العاملين في وضع اهداف الجماعة وتحديداتها وفي رسم الخطط وتنفيذها مع فسح المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الراي والنقد و المشاركة.²

¹براهيمي سهام: نفس المرجع السابق،ص55
²براهيمي سهام : نفس المرجع السابق،ص55

2 مظاهر عدم الاستقرار:

ان مظاهر عدم الاستقرار في المؤسسة كثيرة ومتعددة، فشعور العمال بعدم الرضا والاستياء يعبرون عنه بسخطهم ورفضهم للعمل ومقاومتهم للقوانين التنظيمية في المؤسسة ومن بين اهم هذه المظاهر نجد:

1-التغيب: بينت الدراسات ان التغيب عن العمل يظهر في شكل فردي هذا ما يجعل المشكل اكثر تعقيدا عن العمل ولهذا وجب علينا تحديد انواع التغيب المتمثلة فيما يلي :

1-التغيب المقصود "الارادي": وهو التغيب الذي لا يكون سببه المرض او حوادث العمل او العطل المسرح بها من طرف الادارة او المؤسسة المستخدمة هنا¹ ومن هنا يمكن اعتبار التغيب الارادي رفضا لوضع معين مرتبط بايديولوجية العمل او خلفية اجتماعية.

2-التغيب الغير المقصود "اللاإرادي": وتعتبر غيابات لا يمكن تجنبها لرجوعها الى ظروف طارئة والتي تتمثل في النقل، بعد السكان عن مقر العمل، المشاكل الاسرية، المرض وهي غيابات مسموح بها من طرف الادارة لان معدلها منخفض وضئيل.

ان دوافع التغيب كثيرة ومتنوعة في المؤسسات تختلف باختلاف طبيعتها وكان لهذه الظاهرة حضا من الدراسات الميدانية والبحوث الاجتماعية اجراها باحثون اجتماعيون مختصون في عالم الشغل حيث لخصت فيها مجموعة من الاسباب اهمها:

¹قدور دليمي و احمد بافضيل: ظاهرة تغيب العمال و تأثيرها على المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس تخصص تنظيم و عمل ، كلية العلوم الاجتماعية و الاسلامية، الجامعة الافريقية للعقيد أحمد دراية ادرار، 2006-2007، ص35

-التعب والملل

-عدم التكيف في العمل

-مستوى الرضا المهني

-شخصية الافراد

-كراهية العمل والهروب من الواقع.¹

ب-الاضراب والاحتجاج: يعد الاضراب نوع من اشكال الصراع التنظيمي وهو خرق للعادات والاعراف وكسر للنظام هو مؤشر على الوعي الكامل للعمال اتجاه الظروف العمل، ومظهر من مظاهر عدم الرضا والاستقرار، يلجا اليه العمال متى استعصت عليهم التسويات السلمية للنزاعات مع الادارة، الاضراب تسبقه حركة احتجاجية علنية.

ويعتبر الاضراب اكثر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات وقد تكون اسبابه راجعة الى ظروف تنظيمية مرضية، ولفترة طويلة من الاضطهاد النفسي ادى الى الفهم والوعي العمالي بالمصلحة المشتركة بين العمال الى الاحتجاج عليها للمحافظة على الامن وتماسك الجماعة وتحسين الظروف المادية والمعنوية للعمل، ليكونوا اكثر استقرارا ورضا في عملهم.

ج-ترك العمل اراديا: ويعتبر من سلوكيات الانسحاب المترتبة على ضغوط العمل وفي المقابل وجود بيئة عمل افضل نجحت في استقطاب هـ ذه الفئة من العمال لأنها توفر هيكل متكامل من ظروف العمل التنظيمية، المادية، المعنوية بدرجة عالية تسمح بالارتياح والاطمئنان في الوظيفة دون التعرض للضغوطات والتوترات اثناء ممارسة العمل ويمكن في هذا الصدد الاشارة الى المنافسة بين

¹قدور دليمي و أحمد بافضيل ، نفس المرجع السابق، ص36

التنظيمات التي تمارس نفس النشاط ولهذا على المنظمات بذل مجهودات جبارة في تحسين وتخطيط مواردها البشرية لأجل الحفاظ على راس مالها البشري.¹

المقاربات النظرية للاستقرار الوظيفي:

*نظرية التدرج الهرمي للحاجات "ابراهام ماسلو":

يرى ماسلو ان احتياجات الانسان تنظم حسب اولوياته حيث افترض ان الناس في محيط العمل يدفعون للأداء رغبة في اشباع مجموعة من الحاجات الذاتية وعدم اشباع هذه الحاجات ينعكس انتاجاتهم ورغبتهم في العمل كما ان اشباعها يؤدي الى ظهور حاجات جديدة اخرى لابد من اشباعها للعمل باستمرار حيث تتأثر الحاجة لدى الفرد بعاملين هما:

1-درجة الحرمان المستوى الاشباع

2-قوة المثير

وتتفاوت الحاجات في درجة الحاحها وفق اهميتها وموقفها وعلاقتها بدافعية الفرد للقيام بعمل معين حيث يفترض ماسلو في تحليله لمفهوم الحاجات الانسانية ثلاث افتراضات اساسية وهي:

- ا- البشر كائنات محتاجة من الممكن ان تؤثر احتياجاتها على سلوكها .
- ب-تترتب حاجات الانسان حسب اهميتها الى خمسة مجموعات على شكل

هرم.

ج-يتقدم الانسان للمستوى التالي من الهرم او من الحاجة الاساسية الى المركبة فقط عندما تكون الحاجة الدنيا قد تم اشباعها على الاقل بدرجة ضعيفة.²

¹ طاهر بلعبور: الاستقرار في العمل، مذكرة ماجستير في علم اجتماع، جامعة قسنطينة، 1994، ص29
² يوسف الدبوز: دور ادارة ضغوط العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين ، شهادة ماستر في علم اجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي، 2015-2016، ص67

الفصل الثالث===== (ماهية الاستقرار الوظيفي)

فالفرد العامل يركز على اشباع الحاجات المتعلقة بالأمان في الوظيفة قبل ان يدفع به سلوكه نحو اشباع حاجات اخرى، فهذه النظرية تعد موجهة فعلا للمنظمات في فهم حاجات العمال لتحقيق الاستغلال الامثل لهذه الموارد

* النظرية اليابانية: لقد حظيت هذه النظرية باهتمام كبير في الاوساط العلمية المهمة بالسلوك التنظيمي فهي نظرية تحاول ان تكامل الممارسات الادارية اليابانية الامريكية.

تعود اهمية هذه النظرية الى اهمية المناخ التنظيمي ،والاعتماد على فرق العمل المتأخية والمتجانسة والى الثقة المتبادلة بين الادارة وعمالها، وبمعنى اخر فان مؤسس هذه النظرية-وليام اوشي- يرى ان مشكل الادارة في زيادة الانتاج وتحقيق ارباح مرتفعة لا يكمن في زيادة المكافآت المالية او مضاعفة الاستثمار في الابحاث العلمية او مضاعفة ساعات العمل والقيام بأعمال شاقة وانما المشكل يكمن في ادارة العمال بطريقة حسنة بحيث ينتج عن ذلك نوع من التالف والمحبة بينهم وبالتالي يتعاون الجميع لأجل تحقيق نتائج إيجابية ولهذا فالعمل يكون فلسفة خاصة تمتد قوتها من البيئة اليابانية التي تركز على التعاون الوثيق بين المديرين والعمال وتنتهج السياسة التالية:

*ضمان الوظيفة مدى الحياة

*المشاركة الجماعية في صنع القرار¹

*الاهتمام الشمولي بالموظف

*التركيز على عمل الفريق والمسؤولية الجماعية

¹ يوسف الدبوز: نفس المرجع السابق،ص73

الفصل الثالث===== (ماهية الاستقرار الوظيفي)

وفي هذا الحال تتوفر الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس وتتسا المودة بين طرفي العملية الانتاجية وبالتالي تتولد مشاعر الرضا عن البيئة التنظيمية مما يؤدي الى التمسك بالوظيفة وعدم التفكير في ترك العمل.¹

*نظرية الحاجات المعدلة لآدلفر: قدم ادلفر هذه النظرية على اساس دراسته وتحليله للنظريات السابقة ومن خلالها قام بوضع نظريته الجديدة التي عرفت بنظرية الوجود او الترابط او التواصل والنمو حيث قدم تصنيفا للحاجات في شكل هرم يشبه بدرجة عالية هرم ماسلو للحاجات يحتوي على ثلاث انواع من الحاجات.

1-حاجات البقاء: وهي التي تمثل الحاجات الفيزيولوجية عند ماسلو.

2-حاجات الارتباط: وتعتبر درجة ارتباط الفرد بالبيئة المحيطة، تمثل

حاجات الانتماء والحاجات الاجتماعية وجزء من الحاجة الى التقدير .

3-حاجات النمو: وتعتبر عن سعي الفرد الى تطوير قدراته ومؤهلاته وتمثل

جزء من الحاجة الى التقدير والاحترام، أي حاجة تحقيق الذات عند ماسلو.²

-تعتبر هذه النظرية مكملة لنظرية ماسلو حيث يتفقان في المبدأ في كون

الرضا لدى العاملين واستقرارهم في العمل يتحقق بدرجة اشباع الاحتياجات لديهم

،وفي ان الفرد يتحرك على السلم من اسفل الى اعلى وان الحاجات غير المشبعة

هي التي تحفز الفرد والحاجات المشبعة تصبح اقل اهمية الا ان نظرية ادلفر

تختلف عن نظرية ماسلو في كيفية حراك الفرد وانتقاله من فئة الى اخرى.³

¹ يوسف الدبوز : نفس المرجع السابق:ص73

² زبدي نادرة : أثر ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي، شهادة ماستر في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير،

جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2018-2019،ص46

³ زبدي نادرة: نفس المرجع السابق،47

خلاصة

وفي الاخير نستنتج ان للاستقرار اهمية كبيرة بالنسبة للعمال ،اذ يعتبر من اهم الحوافز التي يجب توفرها والاهتمام به في بيئة العمل لما له من تأثير مباشر على معدلات اداء العاملين فعلى المنظمة ان تتطلع الى المحافظة على مواردها البشرية وتتنظر اليهم على انهم الاساس الذي يقوم عليه التنظيم وهي المكون الاساسي والرئيسي الذي يتطلب من ادارة الموارد البشرية توجيهه واستثماره بشكل يستطيع به التنظيم تحقيق اهدافه فعلى الادارة ان تتفهم الاحتياجات والمتطلبات المعنوية والمادية لتوفير نوع من الرضا الوظيفي لعمالها بشكل يولد لديهم شعورا بالاستقرار والامان الوظيفي.

الفصل الرابع

الجانب التطبيقي (الميداني)

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية في البحوث الميدانية من الخطوات المنهجية الواجب اتباعها من اجل اعطاء البحث الصفة الواقعية في القياس والتحليل العلمي المبني على خطوات متعددة وقد تم صياغة مجموعة من الفرضيات الموجهة للتحقق من مدى صحتها والهدف الاساسي للباحث من وراء النزول الى الميدان هو معرفة العلاقة الكاملة بين العمل النقابي والاستقرار الوظيفي وكان محل الدراسة الميدانية في ثانوية سلكة بومدين ومتوسطة تمام جلول بنميمون.

ومن خلال هذا الفصل سوف يتم عرض التقنيات واساليب جمع البيانات التي تشكل المساعدة الحقيقية لأجل الانطلاق وتفسير الظاهرة محل الدراسة.

تحديد مجالات الدراسة:

تهتم هذه الدراسة بإيضاح العلاقة بين العمل النقابي والاستقرار الوظيفي وبالتالي يستدعي هذا تحديد نطاق تطبق فيه هذه الدراسة يحمل خصائص ومميزات تتطابق مع طبيعة الموضوع وبالتالي حدود الدراسة تحددت في ثلاث مجالات اساسية وهي :

1-المجال الزمني :حتى نتمكن من جمع المادة الميدانية حول موضوع الدراسة قمنا بدراسة استطلاعية اولية لميدان الدراسة قصد اخذ الاذن من ادارة المؤسسة وكان ذلك يوم 7 فيفري 2021 ،وانطلقت الدراسة الفعلية في 16 فيفري 2021 واستمرت الي غاية 20 مارس 2021 وذلك عبر مرحلتين هما:

المرحلة الاولى: من 16 الى 24 فيفري 2021 تم فيها الاطلاع على ظروف العمل في المؤسسة واجراء مقابلات اولية لكل من المدير ورؤساء النقابات من اجل جمع البيانات التي تخدم الموضوع .

المرحلة الثانية :من 26 فيفري الى 20 مارس 2021 حيث تم فيها تطبيق توزيع الاستمارات على المبحوثين قصد ملئها .

2-المجال المكاني: قد وقع اختيارنا على مؤسستين تربويتين وهما ثانوية سلكة بومدين ومتوسطة تمام جلول نظرا لقربهم من مكان الاقامة وتقادي صعوبة التنقل كما انهما معروفتان بكثرة النشاط النقابي فيهما .

3-المجال البشري: اقتصرت هذه الدراسة على فئة الاساتذة والاداريين

المنخرطين ضمن النقابات المتواجدة في المؤسسة .

أدوات جمع البيانات:

بعدما تم اختصار مجتمع البحث وتحديد العينة التي تمثله تمثيلا جيدا نمر الى الخطوة الموالية من خطوات البحث العلمي وهي اختيار الوسائل والادوات التي تساعدنا

الفصل الرابع=====الجانب التطبيقي (الميداني)

على جمع المعلومات والبيانات ،واستنادا على ما سبق وتماشيا مع هذا التوجه تمت الاستعانة في بحثنا هذا على الملاحظة البسيطة ،المقابلة ،الاستمارة.

1-الملاحظة البسيطة: استخدمت الملاحظة البسيطة في ملاحظة علاقة العمال

مع المدير وكيفية تعامل العمال فيما بينهم ومدى استقرار العمال في عملهم داخل المؤسسة.

وتعتبر الملاحظة من ادوات البحث الاجتماعي التي لا تقبل اهمية عن باقي الادوات الاخرى الشائع استعمالها لذلك لا تخلو واية دراسة سوسولوجية من استخدام هذه الاداة .

2-المقابلة: اعتمدت المقابلة من اجل الحصول على المعلومات الخاصة

بالمجال الدراسي والكشف عن الاساليب المتبعة في العمل داخل المؤسسة وتمت المقابلة كالآتي:

كانت مع الادارة ورؤساء النقابات من اجل جمع مجموعة من المعلومات والبيانات التي تخص بحثنا حيث قمنا بطرح جملة من الاسئلة التي تخص الموضوع على العمال وشرح الاسئلة حتى يتمكن المبحوثين من فهم الاسئلة وتقديم اجابات موافقة لها.

3-الاستمارة: لقد تم تصميم الاستمارة وفق موضوع البحث و اتساقا مع فرضياته

حيث حاولنا مراعات جانب التسلسل المنطقي و المنهجي للأسئلة بأسلوب واضح و مفهوم حيث قمنا باختبار الاستمارة الاولية ضمن نطاق الدراسة الاستطلاعية لتمحيص الاسئلة و تبيان مدى مصداقيتها و مرونتها للخروج باستمارة نهائية و إخضاعها لرؤية نقدية اكااديمية لبعض الاساتذة للخروج باستمارة نهائية.

تحتوي الاستمارة على 29 سؤال مقسمة على 3 محاور معبرة عن فرضيات

البحث الذي نحن بصدد قراءته و هي على الشكل التالي:

1-المحور الاول: يحتوي على البيانات الشخصية للمبحوثين من السؤال 1 الى

غاية 9

2-المحور الثاني: يشتمل على بيانات حول اهتمام العمال بالعمل النقابي من

السؤال 10 الى غاية 19 و هي تغطي الفرضية الاولى لموضوع البحث

3- المحور الثالث: يحتوي على معلومات تتعلق حول الاساليب المستخدمة من

قبل النقابة في تحقيق الاستقرار لدى العمال من السؤال 20 الى 29 و هي تغطي الفرضية الثانية لموضوع البحث.

اختيار عينة البحث: تعرف العينة بأنها مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات

الميدانية و تعتبر جزء من الكل، و شرطها ان الجزء يحمل مواصفات و خصائص الكل ، و شرطها ان يحمل الكل مواصفات و خصائص الكل: اي يقصد بها تمثيل المبحوثين للمجتمع الاصلي المأخوذين منه.

و العينة كذلك هي ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد و طرق عملية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا.⁵⁵

و قد تم اخيار العينة الغير احتمالية القصدية و العمدية بغية تمثيل مجتمع

الدراسة ، و طبقا لما تحمل من خصائص.

فإنها تستخدم في حالة معرفة الباحث لمعالم المجتمع و خصائصه و خصائص

العينة القصدية تتكون من مفردات المجتمع الاصلي تمثله تمثيلا جيدا ، و هنا يقوم الباحث باختيار مناطق معينة تتميز بتمثيلها لخصائص المجتمع و مزاياه، و ذلك يعطيه نتائج اقرب ما تكون الى النتائج التي قد تحصل عليها عند مسح المجتمع بأكمله.

⁵⁵كمال محمد المغربي: أساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية و الاجتماعية، دار الثقافة ، عمان، 2006، ص139

لذلك تم اخيار العينة بعد تمديد النسبة المئوية من اجل التمثيل قمنا بحساب

العملية التالية:

العدد	النسبة المئوية
120	%100
X	% 50

هناكنا نتحصل على 60 مفردة من اصل 120 كعدد للعينة المختارة من أجل

الدراسة الميدانية.

المنهج المستخدم في البحث:

و يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه: طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي للوصول الى اغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة، او هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها و اخضاعها للدراسة لدقيقة.

و قد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي بهدف الحصول على معطيات من مجتمع البحث او العينة المختارة و ذلك من خلال:

-تناول ظاهرة العمل النقابي في اطار التحليل السوسولوجي

-جمع معلومات مفصلة عن العمل النقابي و الاستقرار الوظيفي من حيث

مفهومه و نشأته و أهدافه .

- دراسة اهم العوامل المرتبطة بالظاهرة و التي يمكن ان يكون لها تأثير

عليها.⁵⁶

1.البيانات الشخصية

جدول رقم(1): يوضح جنس المبحوث		
النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%49.0	25	ذكر
%51.0	26	انثى
%100.0	51	المجموع

⁵⁶ هشام حسان: منهجية البحث العلمي ، مطبعة الفنون اليابانية بالجلفة، الجزائر 2007 ، الطبعة 2 ، ص44

الفصل الرابع=====الجانِب التطبيقِي (الميداني)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) ان عدد الاناث يساوي 26 بـ: نسبة تقدر 51% في حين عدد ال ذكور يساوي 25 بـ: نسبة تقدر 49% من مجموع افراد العينة ويرجع السبب الرئيسي في هذا التفاوت الى طبيعة العمل وانتشار الوعي النقابي لدى فئة الاناث نتيجة انخراطهن في المنظمة النقابية وتلبية لحاجاتهن المادية والاجتماعية حسب طبيعة الوسط التربوي.

جدول رقم(2): يوضح سن المبحوث		
النسبة المئوية	التكرار	السن
35.3 %	18	من 25 ل 35
58.8 %	30	من 35 الى 45
5.9 %	3	من 45 فأكثر
100.0 %	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(02) ان عدد المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 35الى 45 يساوي 30 قدرت نسبتهم 58,8 % بـ: اما عدد المبحوثين الذين تتراوح اعمارهم بين 25الى 35 يساوي 18 قدرت نسبتهم بـ: 35,3% فقط في حين عدد الفئة الذين تتراوح اعمارهم 45فاكثر يساوي 3 قدرت نسبتهم بـ: 5.3 % من مجموع افراد العينة.

حسب ما توصلنا اليه من احصاء متغير السن فان نسبة العمال الذين تتراوح اعمارهم من 35الى 45 هم اكثر نسبة نظرا لقدمهم في المؤسسة ولديهم خبرة في مجال التنظيمات النقابية .

جدول رقم(3): يوضح المستوى التعليمى		
النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمى
5.9 %	3	متوسط
7.8 %	4	ثانوى
86.3 %	44	جامعى
100.0 %	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) ان عدد المبحوثين الذين مستواهم التعليمى جامعى يساوى 44 قدرت نسبتهم بـ: 86,3% فى حين عدد المبحوثين الذين مستواهم التعليمى ثانوى يساوى 4 قدرت نسبتهم بـ: 7,8% اما عدد المبحوثين الذين مستواهم التعليمى متوسط يساوى 3 قدرت نسبتهم بـ: 5,9% من مجموع افراد العينة. ذلك ان معظم المبحوثين اصحاب مستوى ثقافى علمى جامعى و هذا راجع الى شروط التوظيف فى المؤسسة التى تتطلب مستوى تعليمى معين موافق للوظيفة الشاغرة خاصة و ان معظم الوظائف تحتاج الى علم و معرفة فى مختلف التخصصات و المجالات.

جدول رقم(4): يوضح الحالة العائلية		
النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
36.0 %	18	أعزب
62.0 %	31	متزوج
2.0 %	1	مطلق
100.0 %	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن عدد المبحوثين المتزوجين يساوى 31 قدرت نسبتهم بـ: 62% فى حين ان عدد المبحوثين العزاب يساوى 18 قدرت نسبتهم بـ: 36% كما نجد عدد المبحوثين المطلقين يساوى 1 قدرت نسبتهم بـ: 2% من مجموع افراد العينة.

الفصل الرابع=====الجانِب التطبيقِي (الميداني)

نستنتج من خلال هذه النسب ان نسبة المتزوجين هي الاكبر قياسا ببعض النسب الاخرى و هذه الحالة او بالأحرى هذا المتغير اضحى فعالا في المؤسسات و ذلك لكونهم قادرين على تحمل المسؤوليات النقابية و بالتالي فالعامل المتزوج هو أكثر تشبثا بمن يدافع عن مصالحه و إشباع حاجاته و تحقيق حاجاته عكس الفئات الاخرى.

جدول رقم(5): يوضح الوظيفة		
النسبة المئوية	التكرار	الوظيفة
29.4	15	اداري
70.6	36	استاذ
100.0	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(05) ان عدد المبحوثين الاساتذة يساوي 36 قدرت نسبتهم ب: 70,6% في حين نجد عدد المبحوثين الاداريين يساوي 15 قدرت نسبتهم ب: 29,4%

نستنتج من خلال هذه النسب ان اغلبية المنخرطين في النقابات العمالية هم اساتذة ذلك لتعرضهم لمجموعة من الضغوطات و هضم لحقوقهم مما يدفعهم الى الانخراط في النقابات من اجل الدفاع عن مصالحهم و المساهمة في استقرارهم في العمل

جدول رقم(6): يوضح الانخراط في التنظيم النقابي		
النسبة المئوية	التكرار	
% 98.0	50	نعم
% 2.0	1	لا
% 100.0	51	المجموع

الفصل الرابع=====الجانب التطبيقي (الميداني)

نلاحظ من خلال الجدول (06) ان عدد المبحوثين الذين اجابوا ب:نعم يساوي 50بنسبة قدرت ب:98% في حين نجد ان عدد المبحوثين الذين اجابوا ب:لا يساوي 1 قدرت نسبتهم ب:2% من مجموع افراد العينة. نستنتج أن أغلبية المبحوثين يهتمون بالعمل النقابي و هذا راجع الى زيادة الوعي لدى هذه الطبقة و احتياجاتهم لمن يضمن استقرارهم في المؤسسة.

جدول رقم (7): يوضح اذا كانت الاجابة نعم		
النسبة المئوية	التكرار	
65.3 %	32	UNPEF
16.3 %	8	Snapest
12.2 %	6	Cnapest
4.1 %	2	SNSE
2.0 %	1	UGTA
100.0 %	49	المجموع
	2	الاجابة المفقودة
	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن عدد المبحوثين منخرطين في نقابة unpef "يساوي 32 قدرت نسبتهم ب:65,3% في حين ان عدد المبحوثين المنخرطين في نقابة "snapest" يساوي 8 قدرت نسبتهم ب: 16,3% اما عدد المبحوثين المنخرطين في نقابة " CNAPEST "يساوي 6 قدرت نسبتهم ب:12,2% و نجد عدد المبحوثين المنخرطين في نقابة " SNSE " يساوي 2 قدرت نسبتهم ب:4.1% اما عدد المبحوثين المنخرطين في نقابة " UGTA "يساوي 1 قدرت نسبتهم ب:2,0% من مجموع افراد العينة.

و من خلال ه ذا نستنتج ان اكثر فئة من المبحوثين منخرطين في نقابة "UNPEF" كونها تمتلك الصفة التمثيلية للعمال وتستطيع التفاوض باسمهم وذلك لأنها تمكنت واستطاعت نيل عدة مكاسب.

جدول رقم(8): يوضح كم عدد سنوات الانخراط		
النسبة المئوية	التكرار	عدد سنوات الانخراط
10.4 %	5	1
16.7 %	8	2
20.8 %	10	3
4.2 %	2	4
10.4 %	5	5
4.2 %	2	6
2.1 %	1	7
6.3 %	3	8
2.1 %	1	9
8.3 %	4	10
2.1 %	1	11
6.3 %	3	12
4.2 %	2	13
2.1 %	1	14
100.0 %	48	المجموع
	3	الاجابة المفقودة
	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) ان عدد المبحوثين الذين عدد سنوات انخراطهم 3 يساوي 10 قدرت نسبتهم بـ: 20,8% في حين ان عدد المبحوثين الذين سنوات انخراطهم 2 يساوي 8 قدرت نسبتهم بـ: 16.7 % اما عدد المبحوثين الذين عدد سنوات انخراطهم 5 و 1 يساوي 5 و 5 قدرت نسبتهم بـ: 10.4% اما عدد المبحوثين للذين عدد سنوات انخراطهم 10 يساوي 4 قدرت نسبتهم بـ: 8.6 % اما عدد المبحوثين الذين عدد سنوات انخراطهم 8 و 12 يساوي 3 قدرت نسبتهم بـ: 6.3 % ونجد عدد المبحوثين الذين عدد سنوات انخراطهم 6 و 13 يساوي 2 قدرت نسبتهم بـ: 4.2 % اما عدد المبحوثين الذين عدد سنوات انخراطهم 7 و 9 و 11 و 14 يساوي 1 قدرت نسبتهم بـ: 2.1 % من مجموع افراد العينة.

جدول رقم(9): يوضح طريقة التعرف على النقابة		
النسبة المئوية	التكرار	طريقة التعرف على النقابة
39.2%	20	زميل المهنة نقابي
39.2%	20	منشورات
3.9%	2	جراند
2.0%	1	تلفزيون
7.8%	4	وسائل اخرى
7.8%	4	المجموع
100.0%	51	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) ان عدد المبحوثين الذين تعرفوا على النقابة عن طريق زميل المهنة ونقابي يساوي 20 قدرت نسبتهم بـ: 39.2% اما عدد المبحوثين الذين تعرفوا على النقابة عن طريق تلفزيون ووسائل اخرى يساوي 4 قدرت نسبتهم بـ: 7.8% اما عدد المبحوثين الذين تعرفوا على النقابة عن طريق منشورات يساوي 2 قدرت نسبتهم بـ: 3.9% من مجموع افراد العينة.

نستنتج من خلال هذا ان معظم المبحوثين الذين تعرفوا على النقابة عن طريق زميل المهنة ونقابي يرجع الى كونهم في اتصال دائم فيما بينهم ولتواجدهم ضمن مجال ناشط نقابيا.

جدول رقم(10): يوضح اساس الانضمام		
النسبة المئوية	التكرار	
82.0%	41	قناعة شخصية
18.0%	9	مشاكل العمل تستدعي تدخل النقابة
100.0%	50	المجموع
	1	الاجابة المفقودة
	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) ان عدد المبحوثين الذين اساس انخراطهم في النقابة عن طريق قناعة شخصية يساوي 41 قدرت نسبتهم بـ: 82% اما عدد المبحوثين الذين اساس انخراطهم في النقابة عن طريقة مشاكل تستدعي تدخل النقابة يساوي 9 قدرت نسبتهم بـ: 18% من مجموع افراد العينة .

نستخلص مما سبق ان جل المبحوثين انضموا الى النقابة عن قناعة شخصية وهذا راجع الى الوعي بدور النقابات العمالية في المساهمة في التغيير داخل المؤسسة وتحقيق الاهداف.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(11) أن عدد المبحوثين الذين اجابوا بـ:نعم يساوي 34 قدرت نسبتهم بـ: 66,7 % في حين نجد عدد المبحوثين الذين اجابوا بـ:لا يساوي

جدول رقم(11): يوضح التعرف على القانون قبل الانضمام		
النسبة المئوية	التكرار	
66.7 %	34	نعم
33.3 %	17	لا
100.0 %	51	المجموع

17 قدرت نسبتهم بـ: 33,3 % من مجموع افراد العينة.

يرجع هذا الى امكانية توافق هذه القوانين بما يخدم متطلباتهم و معرفة اذا ما كانت تحقق طموحاتهم المستقبلية.

جدول رقم(12): يوضح التعرف على القانون بعد الانضمام		
النسبة المئوية	التكرار	
40.8 %	20	نعم
59.2 %	29	لا
100.0 %	49	المجموع
	2	الاجابة المفقودة
	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن عدد المبحوثين الذين اجابوا ب:لا يساوي 29 قدرت نسبتهم بـ 59.2%: اما عدد المبحوثين الذين اجابوا ب:نعم يساوي 20 قدرت نسبتهم بـ:40.8% من مجموع افراد العينة.

نستنتج مما سبق ان نسبة من المبحوثين لم يتعرفوا على قانون النقابة بعد الانضمام لكونهم تعرفوا عليه قبل الانضمام.

جدول رقم(13): يوضح النقابة و تحسين ظروف العمل		
النسبة المئوية	التكرار	
98.0 %	50	نعم
2.0 %	1	لا
100.0 %	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) ان عدد المبحوثين الذين يرون ان النقابة تساهم في تحسين ظروف العمل يساوي 50 بـ نسبة تقدر بـ: 98 % في حين نجد عدد المبحوثين الذين يرون ان النقابة لا تساهم في تحسين ظروف العمل يساوي 1 بـ نسبة تقدر بـ:2% مجموع افراد العينة.

نستنتج مما توصلنا اليه ان معظم المبحوثين تساهم النقابة في تحسين ظروف عملهم وهذا راجع الى محافظتها على حقوق العمال وتحسين شروط العمل ،ايضا من

الفصل الرابع=====الجانب التطبيقي (الميداني)

خلال الزيارات الميدانية الى مصالح العمل والتحاوور مع العمال ونقل انشغالاتهم الى المسؤولين.

جدول رقم(14): يوضح تحقيق النقابة لطموح العامل داخل المؤسسة		
النسبة المئوية	التكرار	
90.2 %	46	نعم
7.8 %	4	لا
98.0 %	50	المجموع
2.0 %	1	الاجابة المفقودة
100.0 %	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(14) ان عدد المبحوثين الذين اجابوا ب:نعم يساوي 46 قدرت نسبتهم ب: 90,2% في حين نجد ان عدد المبحوثين الذين اجابوا ب:لا يساوي 4 قدرت نسبتهم ب: 7,8% من مجموع افراد العينة.

نستنتج مما سبق ان اغلبية المبحوثين تحقق النقابة طموحهم كعمال داخل المؤسسة وهذا راجع الى ان النقابة من مهامها الاساسية الدفاع عن حقوق العمال

جدول رقم(15): يوضح النشاط النقابي داخل المؤسسة		
النسبة المئوية	التكرار	
44.0 %	22	تحسين الاجور
36.0 %	18	تحسين ظروف العمل
16.0 %	8	تنمية قدرات العامل الفكرية والعقلية
4.0 %	2	دون جدوى
100.0 %	50	المجموع
	1	الاجابة المفقودة
	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(15) ان عدد المبحوثين الذين يرون انه نتج عن النشاط النقابي داخل المؤسسة تحسينا في الاجور يساوي 22 قدرت نسبتهم ب:40%

الفصل الرابع=====الجانِب التطبيقِي (الميداني)

في حين نجد عدد المبحوثين الذين يرون انه نتج عن النشاط النقابي داخل المؤسسة تحسينا في ظروف العمل يساوي 18 قدرت نسبتهم بـ: 36% اما عدد المبحوثين الذين يرون انه نتج عن النشاط النقابي داخل المؤسسة تنمية في القدرات الفكرية والعقلية يساوي 8 قدرت نسبتهم بـ: 16%، كما نجد ان عدد المبحوثين الذين يرون انه نتج عن النشاط النقابي في المؤسسة دون جدوى يساوي 2 قدرت نسبتهم بـ: 4% من مجموع افراد العينة.

وهذا راجع الى طبيعة نشاط النقابة الذي لم يخرج من المطالب المادي الى المطالب المعنوية والنفسية كما أن معظم العمال كطلبهم الاساسي هو تحسين الاجور.

جدول رقم (16): يوضح تعزيز العلاقات الاجتماعية			
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	
لا	4	8 %	
نعم	12	24 %	بين العمال و العمال
	29	58 %	بين العمال و النقابة
	5	10 %	بين النقابيين فيما بينهم
المجموع	51	100 %	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن عدد المبحوثين الذين يرون ان النقابة تعمل على تعزيز العلاقات الاجتماعية بين العمال و النقابة يساوي 29 قدرت نسبتهم بـ: 58 % ، كما نجد عدد المبحوثين الذين يرون أن النقابة تعمل على تعزيز العلاقات الاجتماعية بين العمال و العمال يساوي 12 قدرت نسبتهم بـ: 24%، و نجد ان عدد المبحوثين الذين يرون أن النقابة تسهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية بين النقابيين فيما بينهم يساوي 5 تقدر نسبتهم بـ: 10% و نجد عدد المبحوثين الذين يرون

الفصل الرابع=====الجانِب التطبيقِي (الميداني)

ان النقابة لا تسهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية يساوي 4 قدرت نسبتهم ب: 8% من مجموع أفراد العينة.

جدول رقم(17): يوضح المصالح التي تدافع عنها النقابة		
النسبة المئوية	التكرار	
45.1%	23	دائما
54.9%	28	احيانا
100.0%	51	المجموع

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ ان عدد المبحوثين الذين يرون ان المصالح التي تدافع عنها النقابة احيانا هي مصالح المنخرطين أساسا يساوي 28 بنسبة تقدر ب: 54.9%، في حين نجد عدد المبحوثين الذين يرون أن النقابة دائما تدافع عن مصالح المنخرطين أساسا يساوي 23 بنسبة قدرت ب: 45.1% من مجموع أفراد العينة. نستنتج مما سبق أن النقابة تدافع أحيانا عن مصالح العمال المنخرطين أساسا و هذا راجع الى أنها تدافع عن مصالح كل العمال في المؤسسة دون استثناء المنخرطين فقط.

جدول رقم(18): يوضح الخلافات المهنية في العمل		
النسبة المئوية	التكرار	
3.9%	2	نعم
96.1%	49	لا
100.0%	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) ان عدد المبحوثين الذين اجابوا ب: لا يساوي 49 قدرت نسبتهم ب: 96.1% في حين نجد عدد المبحوثين الذين أجابوا ب: نعم يساوي 2 قدرت نسبتهم ب: 3.9% من مجموع أفراد العينة.

نستنتج مما سبق ان معظم المبحوثين لا يتلقون خلافات مهنية وهذا يرجع الى استقرارهم في العمل وطبيعة العلاقات الجيدة بينهم وبين المدير والادارة في محيط العمل .

جدول رقم(19): يوضح الراحة النفسية في العمل		
النسبة المئوية	التكرار	
96.1 %	49	نعم
3.9 %	2	لا
100.0 %	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) ان عدد المبحوثين الذين اجابوا ب: نعم يساوي 49 قدرت نسبتهم ب: 96.1% في حين نجد عدد المبحوثين الذين اجابوا ب: لا يساوي 2 قدرت نسبتهم ب: 3.9% من مجموع افراد العينة. ومنه نستخلص ان اغلبية العمال مرتاحين نفسيا في مجال عملهم مما يبين انهم ضمن حيز عملي يتلاءم وظروف عملهم فارتياح العامل في عمله واستقراره له انعكاسات ايجابية عليه وعلى المنظمة .

جدول رقم(20): يوضح العلاقة بين العامل و المدير		
النسبة المئوية	التكرار	
66.7 %	34	جيدة
33.3 %	17	حسنة
100.0 %	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) ان عدد المبحوثين الذين العلاقة بينهم و بين المدير جيدة يساوي 34 قدرت نسبتهم ب: 66.7% في حين ان عدد المبحوثين الذين العلاقة بينهم و بين المدير حسنة يساوي 17 قدرت نسبتهم ب: 33.3% من مجموع افراد العينة.

نستخلص مما توصلنا اليه ان معظم المبحوثين تربطهم علاقة جيدة مع مدير المؤسسة وه ذا يوضح حالة الاستقرار الموجودة في المؤسسة مما يدلنا على وجود نمط ديمقراطي تسيير ضمنه المؤسسة .

جدول رقم(21): يوضح في حالة التعرض لمشكل ما في العمل		
النسبة المئوية	التكرار	
34.7 %	17	مديرِك
28.6 %	14	زملائك في العمل
36.7 %	18	النقابة المنتمي اليها
100.0 %	49	المجموع
	2	الاجابة المفقودة
	51	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) ان عدد المبحوثين الذين في حالة تعرضهم لمشكل ما في العمل يلجئون الى النقابة المنتمون اليها يساوي 18 قدرت نسبتهم ب:36.7% في حين نجد ان عدد المبحوثين الذين يلجئون الى مديرهم يساوي 17 قدرت نسبتهم ب:34.7% كما نجد ان عدد المبحوثين الذين يلجئون الى زملائهم في العمل يساوي 14 قدرت نسبتهم ب:28.6% من مجموع افراد العينة.

نستنتج مما سبق ان معظم المبحوثين في حالة تعرضهم لمشكل ما في العمل يتم لجوئهم الى النقابة المنتمين اليها وه ذا يدل على ان للنقابة دور كبير في حل الصراعات والنزاعات، ويؤكد يبين مدى ثقة العمال في النقابة .

جدول رقم(22): يوضح اذا ما كانت هناك تفرقة بين العمال في المؤسسة		
النسبة المئوية	التكرار	
% 21.6	11	نعم
% 78.4	40	لا
% 100.0	51	المجموع

من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ عدد المبحوثين الذين اجابوا ب: لا يساوي 40 قدرت نسبتهم ب: %78.4 في حين نجد عدد المبحوثين الذين اجابوا ب: نعم يساوي 11 قدرت نسبتهم ب: %21.6 من مجموع أفراد العينة.

و منه نستخلص أن معظم المبحوثين لا يلاحظون تفرقة بينهم في المؤسسة إذ يرجع هذا الى تطبيق القانون الداخلي على الجميع دون استثناء.

جدول رقم (23): يوضح الرضا عن ما تقدمه النقابة		
النسبة المئوية	التكرار	
%88.2	45	نعم
%11.8	6	لا
%100.0	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) ان عدد المبحوثين الذين اجابوا ب: نعم يساوي 45 بنسبة قدرت ب %88.2 في حين نجد عدد المبحوثين الذين اجابوا ب: لا يساوي 6 بنسبة قدرت ب: %11.8 من مجموع افراد العينة.

و منه نستخلص ان أغلبية المبحوثين عبروا عن رضاهم عن ما تقدمه النقابة و هذا راجع الى تحقيقها لمطالبهم و أهدافهم بالإضافة الى الدفاع عن حقوقهم خاصة ما يتعلق باحترام العامل داخل بيئة العمل و توفير الاجر الذي يحفظ كرامته في البيئة الخارجية و توفير الظروف الانسانية في العمل و غيرها.

جدول رقم (24): يوضح الشعور برضا الاطراف عند القيام بالعمل		
النسبة المئوية	التكرار	
94 %	47	نعم
6 %	3	لا
100 %	50	المجموع
	1	الاجابة المفقودة
	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(24) ان عدد المبحوثين الذين اجابوا ب: نعم يساوي 47 بنسبة قدرت ب: 94% في حين نجد عدد المبحوثين الذين اجابوا ب: لا يساوي 3 بنسبة قدرت ب:6% من مجموع افراد العينة.

وهذا راجع الى تلك العلاقات غير الرسمية فيما بينهم داخل المؤسسة والثقة المتبادلة، ادى الى ظهور نوع من الارتياحية بين العمال ورضاهم عن بعضهم البعض.

جدول رقم(25): يوضح تحقيق النقابة لبعض المكتسبات		
النسبة المئوية	التكرار	
88%	44	نعم
12%	6	لا
100%	50	المجموع
	1	الاجابة المفقودة
	51	المجموع

نلاحظ

من خلال
الجدول رقم(25) ان عدد المبحوثين الذين اجابوا ب: نعم يساوي 44 قدرت نسبتهم ب: 88% في حين عدد المبحوثين الذين اجابوا ب: لا يساوي 6 قدرت نسبتهم ب: 12% من مجموع افراد العينة.

الفصل الرابع=====الجانِب التطبيقِي (الميداني)

ومنه نستخلص ان اغلبية المبحوثين قامت النقابة بتحقيق مكتسباتهم لان الهدف الرئيسي للنقابة هو الحرص على تلبية المطالب والسعي من اجل تحقيقها.

جدول رقم(26): يوضح اسهامات النقابة في مجال الاستقرار		
النسبة المئوية	ا	تكرار
% 44	2	2
%18.4	9	
%36.7	1	8
% 100	4	9
	2	
	5	1

نلاحظ من خلال الجدول رقم(26) ان عدد المبحوثين الذين يرون ان اسهامات النقابة في مجال الاستقرار يكون على اساس الانخراط يساوي 22 قدرت نسبتهم بـ: 44% في حين نجد عدد المبحوثين الذين يرونها على اساس العمل في المؤسسة يساوي 18 قدرت نسبتهم بـ: 36.7% كما نجد عدد المبحوثين الذين يرونها على اساس المشاركة في النشاطات النقابية يساوي 9 قدرت نسبتهم بـ: 18.4% من مجموع افراد العينة. نستنتج مما سبق ان معظم المبحوثين يرون ان اسهامات النقابة في مجال الاستقرار يكون على اساس الانخراط وذلك لان لديهم الاولوية عن غيرهم

تفسير و تحليل الجداول المركبة و ربطها بالتراث النظري

جدول رقم(27): يوضح العلاقة بين النقابة وتحسين ظروف العمل *					
المجموع	تحقيق النقابة لطموح العامل داخل المؤسسة		التكرار	عم	النقابة وتحسين ظروف العمل
	لا	نعم			
49	4	45			
98.0%	8.0%	90.0%	النسبة		
1	0	1	التكرار		
2.0%	0.0%	2.0%	النسبة		
50	4	46	التكرار		المجموع
% 100.0	8.0%	92.0%	النسبة		

من خلال معطيات الجدول رقم (27) ان عدد المبحوثين اجابوا ب: نعم أي ان النقابة حسنت من ظروف عملهم و حققت طموحهم كعمال داخل المؤسسة يساوي 49 نسبتهم تقريبا: 98% ، في حين نجد عدد المبحوثين الذين اجابوا بأن النقابة لم تسهم في تحقيق ظروف عملهم و لم تحقق طموحهم كعمال داخل المؤسسة يساوي 1 نسبتهم تقدر ب: 2% من مجموع أفراد العينة.

و منه يتبين لنا ان العمل النقابي داخل المؤسسة التربوية يساهم في تحسين ظروف العمال كما يدل على رضاهم عنه.

جدول رقم (28): يوضح العلاقة في حالة التعرض لمشكل ما في العمل يتم اللجوء الى * الرضا عن ما تقدمه النقابة							
المجموع	الرضا عن ما تقدمه النقابة		التكرار	النسبة	في حالة التعرض لمشكل ما في العمل يتم اللجوء الى		
	لا	نعم					
17	2	15	التكرار			مديرِك	
34.7%	4.1%	30.6%	النسبة				
14	1	13	التكرار				زملائك في العمل
28.6%	2.0%	26.5%	النسبة				
18	2	16	التكرار			النقابة المنتمي اليها	
36.7%	4.1%	32.7%	النسبة				
49	5	44	التكرار		المجموع		
100.0%	10.2%	89.8%	النسبة				

من خلال الجدول رقم (28) نلاحظ ان عدد المبحوثين الذين راضون عن ما تقدمه النقابة لهم و في حالة تعرضهم لمشكل ما في العمل يلجئون الى النقابة المنتمون اليها يساوي 16 تقدر نسبتهم ب: 32.7%، في حين نجد عدد المبحوثين الذين راضون عن ما تقدمه النقابة لهم و في حالة تعرضهم لمشكل ما في العمل يلجئون الى مديرهم يساوي 15 قدرت نسبتهم ب: 30.6%، اما عدد المبحوثين الذين راضون عن ما تقدمه النقابة لهم و في حالة تعرضهم لمشكل ما في العمل يلجئون الى زملائهم في العمل يساوي 13 قدرت نسبتهم ب: 26.5%، و نجد عدد المبحوثين غير راضون عن ما تقدمه النقابة لهم و في حالة تعرضهم لمشكل ما يلجئون الى المدير يساوي 2 قدرت نسبتهم ب: 4.1%، أما عدد المبحوثين غير راضون عن ما تقدمه النقابة لهم وفي حالة تعرضهم لمشكل ما يلجئون الى زملائهم في العمل يساوي 1 قدرت نسبتهم ب: 2% من مجموع أفراد العينة.

و منه يمكننا القول ان العمال في رضى تام عن النقابة و ذلك لما لها من المساهمة الايجابية في حياتهم العملية و زيادة الولاء و الشعور بالانتماء داخل المؤسسة.

نتائج البحث

1 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الاولى: والتي ترى ان هناك علاقة بين النقابة العمالية والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة التربوية ومن خلال ما توصلن اليه في تحليلنا للجدولين رقم 13 و14 اللذان يعرضان لنا كيفية مساهمة النقابة في تحسين ظروف العمل وتحقيق النقابة لطموح العامل داخل المؤسسة نجد أن النقابة تسعى للدفاع عن حقوق العمال و رعاية مصالحهم و تحسين ظروف عملهم كما تعمل على رفع المستوى الثقافي و الاجتماعي و الاقتصادي للعمال و هذا ما يؤدي الى الاستقرار الوظيفي الذي يعد احد اهم العوامل الاساسية التي يجب توفرها داخل بيئة العمل و يعبر عن مدى ارتباط العاملين بالتنظيم و توحدهم به و الثقة المكتسبة.

لقد تم التأكد من ان الفرضية الاولى محققة نسبيا حيث توصلنا في هذه الدراسة الى ان وجود النقابة في المؤسسة يساهم بشكل كبير في استقرار العمال.

2 مناقشة نتائج الفرضية الثانية: و التي نصت على ان النقابة العمالية تحقق استقرار وظيفيا لدى العاملين و بناء على النتائج المتوصل اليها من خلال الجدولين رقم 21 و23 اللذان يعرضان حالة التعرض لمشكل ما في العمل الى من يتم اللجوء و عن مدى الرضا لما تقدمه النقابة تبين لنا ان العمال يميلون للتنظيم النقابي و هذا راجع الى توافق مطالب العمال و ما تسعى النقابة لتحقيقه حيث يدل هذا على شعور العمال بالاستقرار في هذه المؤسسة كما يدل على طبيعة التنظيم الرسمي و غير الرسمي

الفصل الرابع=====الجانِب التطبيقِي (الميداني)

والعلاقات السائدة في التنظيم مع وجود مناخ ملائم للعلاقات الانسانية وكون النقابة احدى دعائم المجتمعات الحديثة والمحدثة لمتغيرات مهمة .

كما تم التأكد من ان الفرضية محققة نسبيا ،حيث توصلنا في هذه الدراسة الى ان النقابة تعتمد على اساليب واستراتيجيات عديدة ومتنوعة في المساهمة على تحقيق استقرارا وظيفيا لدى العاملين.

النتائج المتعلقة بالفرضية العامة: بعد العرض المفصل للفرضيات الجزئية ،تبين ان التنظيمات النقابية تساهم في الاستقرار الوظيفي لدى العاملين وتحاول ترسيخ العمل الجماعي بين العمال وكذلك تسعى الى تطبيق القوانين داخل المؤسسة وتحث العمال على اتقان العمل وتعتبر وسيطا بين الادارة والعمال وهذا ما يدل على فعاليتها.

(أنظر الى الملحق المتعلق بالعلاقات واختبار الفرضيات)

خاتمة البحث

بناء على ما تم تناوله في هذه الدراسة فإن العمل النقابي من المواضيع المهمة التي يجب تناولها بالدراسة و التحليل من اجل تعميق هذا المفهوم بشكل جيد لدى الافراد العاملين ضمن مؤسساتهم، و على هذا فإن اعتبار الحركات او المنظومات النقابية تساعد العمال في تحقيق العديد من الاغراض المهنية و الاستقرار الوظيفي واحد من بين هذه الاغراض التي تنادي بها النقابة.

و من خلال ادراك هذه الاهمية التي تربط متغيري الدراسة و التي اتضحت مبدئيا في الجانب النظري و خضعت للتحقيق الميداني و ذلك بالنزول الى الميدان (المؤسسة التربوية) تم الوصول الى أن هناك علاقة بين العمل النقابي و الاستقرار الوظيفي اذ يولي الافراد عناية لمستقبلهم الوظيفي و يكون ذلك من خلال استقرارهم في العمل.

و الهدف من خلال بحثنا كما بينا سابقا هو اكتشاف بيئة العمل النقابي و حقيقة ما يعيشه الاستاذ ضمن المؤسسة التربوية و دور هذه النقابات في منحه الاستقرار و اوضحنا منذ البداية ان هذا النوع من المواضيع يواجه صعوبات منهجية متعلقة بمدى مصداقية النتائج و امكانية تعميمها.

و عليه و في الاخير و ايماننا منا بالمسار التطوري للعلم و بأن المعرفة العلمية لا تتأتى عن طريق عملية تراكمية مستمرة و ان الظاهرة الاجتماعية متعددة الواجه و الابعاد، نقول انه مهما كانت درجة مساهمتنا في معالجة ابعاد الموضوع الا انه هناك جوانب و ابعاد لم نستطع الاحاطة بها او درستها على الوجه المطلوب تفسيرنا لسبب او لآخر او ربما لكون المجال لا يتسع لدراستنا على النحو المطلوب، و عليه نتمنى ان يتداركها من يأتي بعدنا من باحثين و سوسيولوجيين بحيث يكون ما توصلنا اليه بداية لأبحاث في نفس المجال.

قائمة المصادر و المراجع

اولا المعاجم:

- 01- الموسوعة الميسرة للمصطلحات السياسية(عربي-انجليزي): د. إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي.
- 02- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع.
- 03- ميشال مان: موسوعة العلوم الاجتماعية ، ترجمة عادل مختار الهواري، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
- 04-جمال الدين بن محمد الانصاري: لسان العرب، المجلد 4، منشورات دار الكتب العلمية، بيروت، 2003
- 05- جمال بن الشيخ و آخرون: قاموس البدر ، البدر للطباعة و النشر ، الجزائر، 2007

ثانيا الكتب:

- 01-أحمد محمد مصطفى : الاستقلالية و الديمقراطية النقابية ، مؤسسة فريديش إبيرت (مكتب مصر)، مصر، 2007
- 02- الاتحاد العربي للنقابات : الدليل الى إدارة التنظيم النقابي،
- 03- السيد محمد حنفي: الحركات السياسية للطبقة العاملة، مكتبة وهبة، القاهرة، الطبعة 1، 1987
- 04- هشام حسان:منهجية البحث العلمي ، مطبعة الفنون اليابانية بالجلفة ، الجزائر، ط2، 2007
- 05-محمد لبيب النجحي: الاسس الاجتماعية للتربية، بيروت ، دار النهضة العربية، الطبعة 8 ، 1998
- 06- حمود عقلة العنزي: المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، الاتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع الجامعة، 2000.
- 07- طاهر زرهوني : تنظيم و تسيير مؤسسة التربية و التعليم، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1991.
- 08- كمال محمد المغربي: أساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية و الاجتماعية، دار الثقافة، عمان، 2006.
- 09- سعاد نائف برنوطي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان ، الطبعة 1 سنة 2004، الطبعة 2 سنة 2007.

قائمة المصادر والمراجع

10- سعد الدين إبراهيم : النقابات العربية، سلسلة إنتاج ثقافة المجتمع المدني ، دار الامين للنشر و التوزيع، مصر، أفريل 1988.

11- سعيد سبعون: و حفصة جرادي: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات في علم الاجتماع ، دار القصبه للنشر ، الجزائر، 2012

12- سيد محمد جاد الرب: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتنظيم القدرات التنافسية، جامعة قناة السويس، 2009.

13- عصام طوالي الثعالبي: مدخل الى تاريخ القانون النقابي، دار هومة للنشر و الطباعة و التوزيع، الجزائر، 2014.

14- صالح الدين محمد عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية.

ثالثا الرسائل الجامعية:

01-المداني حجاج: القيم التنظيمية و علاقتها بالاستقرار الوظيفي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة.

02-بخلي ريمة: علاقة الاستقرار المهني بتخطيط المسار الوظيفي ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، شهادة ماستر في علم الاجتماع ، تخصص عم إجتماع العمل و التنظيم، جامعة محمد بن يحي جيجل، 2015-2016

03- براهيمى سهام: ظروف العمل و تأثيرها على الاستقرار الوظيفي لعاملين، شهادة ماستر في علم الاجتماع، تخصص علم تنظيم و عمل، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2014-2015

04- زبدي نادرة: أثر ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي ، شهادة ماستر في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018-2019.

05- طاهر بلعبور : الاستقرار في العمل، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1994.

06- يوسف الدبوز: دور إدارة ضغوط العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين، شهادة ماستر في علم اجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، 2015-2016.

07- عجمي سعيد: النقابة العمالية و دورها في ترسيخ الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع ، تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل، جامعة محمد خيضر سكيكدة، 2018-2019.

08- فاطمة بلقاسم: دور الحركات النقابية في رسم السياسات العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية، تخصص سياسة عامة و مقارنة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2014-2015.

09- قدور دليمي و أحمد بافضيل: ظاهرة تغييب العمال و تأثيرها على المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس، تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الاجتماعية و الاسلامية، الجامعة الافريقية أحمد دراية أدرار، 2006-2007.

10- رابيس رضا: النقابة و دورها في تنمية و عي الطبقة العمالية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم و تنمية، جامعة العربي التبسي، 2015-2016.

11- راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري: بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العامل السعودي في القطاع الخاص، رسالة ماجستير في علم الاجتماع بقسم الدراسات الاجتماعية، كلية الادب ، جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية.

12- خلاصي مراد: الاستقرار المهني و تسيير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.

رابعاً المواقع الالكترونية:

1-<https://m7et.com>

2-m7et.com/info/

الملاحق

ترجمة المختصرات باللغة العربية:

Unpef: الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين

Cnapest: المجلس المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية

UGTA: الاتحاد العام للعمال الجزائريين

SNAPEST: النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم التقني و الثانوي

SENS: النقابة الوطنية للتعليم الثانوي

CGT: الفدرالية الفرنسية العامة للعمل.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية والعلوم الاسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

يشرفنا ان نضع بين ايديكم هذه الاستمارة التي تأتي في اطار البحث العلمي الموسوم بـ: العمل النقابي في المؤسسة التربوية وعلاقته بالاستقرار الوظيفي راجينا منكم الاجابة على اسئلتها بدقة وموضوعية بوضع علامة ٧ في الخانة التي ترونها مناسبة لإجابتكم ونحيطكم علما ان المعلومات المحصل عنها من الاستمارة تبقى سرية ولا تستخدم الا في مجال البحث العلمي .

وتقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

إشراف الاستاذ :

د. محمد مولودي

من اعداد الطالبتين:

- بن هاشم حنان

- ولد الصديق حليلة

السنة الجامعية: 2021/2020

- البيانات الشخصية

- 1) الجنس: ذكر انثى
- 2) السن: من 25 الى 35 من 35 الى 45 من 45 فأكثر
- 3) المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4) الحالة العائلية: اعزب متزوج مطلق ارمل
- 5) الوظيفة: اداري استاذ
- 6) هل انت منخرط في تنظيم نقابي: نعم لا
- 7) اذا كانت الاجابة بنعم اذكر اسم النقابة.....
- 8) اذا كانت الاجابة ب لا السبب.....
- 9) كم عدد سنوات الانخراط في النقابة.....سنة

-المحور الاول: بيانات حول اهتمام العمال بالعمل النقابي:

- 10) هل تعرفت على النقابة عن طريق: زميل المهنة نقابي منشورات جرائد تليفزيون وسائل اخرى
- 11) هل انضممت الى النقابة عن طريق:
- قناعة شخصية
- مشاكل عمل تستدعي تدخل النقابة
- 12) هل تعرفت على القانون الداخلي للنقابة قبل الانضمام اليها: نعم لا
- 13) هل تعرفت على القانون الداخلي للنقابة بعد الانضمام اليها: نعم لا
- 14) هل ترى ان النقابة تساعد في تحسين ظروف العمل: نعم لا
- 15) هل حققت النقابة طموحك كعامل داخل المؤسسة: نعم لا
- 16) ماذا نتج عن النشاط النقابي داخل المؤسسة: تحسين الاجور تحسين ظروف العمل تنمية قدرات العامل الفكرية والعقلية دون جدوى

17) هل النقابة تعمل على تعزيز العلاقات الاجتماعية: نعم لا

18) اذا كانت الاجابة بنعم فإنها:

-بين العمال والعمال

-بين العمال والنقابة

-بين النقابيين فيما بينهم

19) خلال فترة عملك في المؤسسة هل المصالح التي تدافع عنها النقابة في

المؤسسة وتضعها كأولوية هي مصلحة العمال المنخرطين اساسا: دائما حيانا لا تقوم بذلك نهائيا

-المحور الثاني: بيانات حول الاساليب المستخدمة من قبل النقابة في تحقيق

الاستقرار لدى العمال

20) هل تعاني من خلافات مهنية مع زملائك في العمل: نعم لا

21) هل تشعر بالراحة النفسية في عملك: نعم لا

22) كيف هي العلاقة بينك و بين مديرك: جيدة حسنة سيئة

23) في حالة تعرضك لمشكل ما في العمل الى من تلجأ : مديرك زملائك

في العمل النقابة المنتمي إليها

24) هل تلاحظ ان هناك تفرقة بين العمال في المؤسسة : نعم لا

25) هل انت راض عن ما تقدمه النقابة لك : نعم لا

26) عند قيامك بعملك هل تشعر برضا الاطراف : نعم لا

27) هل حققت النقابة الممثلة لك مكتسبات قمت بالمطالبة بها: نعم لا

29) هل مساهمة النقابة في مجال استقرار العامل يكون على أساس: الانخراط

المشاركة في النشاطات النقابية العمل في المؤسسة

العلاقات بين متغيرات الدراسة

Corrélations			
			كم عدد سنوات الانخراط
Tau-B de Kendall	كم عدد سنوات الانخراط	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatérale)	.
		N	48
	اسهامات النقابة في مجال الاستقرار	Coefficient de corrélation	-.233-
		Sig. (bilatérale)	.056
		N	46

Corrélations			
			اسهامات النقابة في مجال الاستقرار
Tau-B de Kendall	كم عدد سنوات الانخراط	Coefficient de corrélation	-.233-
		Sig. (bilatérale)	.056
		N	46
	اسهامات النقابة في مجال الاستقرار	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatérale)	.
		N	49

اختبار الفرضيات

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
كم عدد سنوات الانخراط	48	5.48	3.925	.566
اسهامات النقابة في مجال الاستقرار	49	1.9184	.90914	.12988

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 0			
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne
كم عدد سنوات الانخراط	9.672	47	.000	5.479
اسهامات النقابة في مجال الاستقرار	14.771	48	.000	1.91837

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 0	
	Intervalle de confiance 95% de la différence	
	Inférieure	Supérieure
كم عدد سنوات الانخراط	4.34	6.62
اسهامات النقابة في مجال الاستقرار	1.6572	2.1795