



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 08 ماي 1945 قالمة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر  
شعبة: علم الاجتماع  
تخصص: تنظيم وعمل

الموضوع

دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعمال في المنظمة  
دراسة ميدانية بـ: (شركة توزيع الكهرباء والغاز - سونلغاز - قالمة)

تحت إشراف:

أ.د. عبد العزيز جاهمي

إعداد الطلبة:

✓ بودشيش سليم

✓ سلاوي محمد لمين

لجنة المناقشة

رئيسا	أ.د. بن صويلح ليليا
مشرفا و مقررا	أ.د. جاهمي عبد العزيز
ممتحنا	د. كناش حنان

السنة الجامعية: 2024/ 2023





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 08 ماي 1945 قالمة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

شعبة: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

الموضوع

دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعمال في المنظمة  
دراسة ميدانية بـ: (شركة توزيع الكهرباء والغاز - سونلغاز - قالمة)

تحت إشراف:

أ.د. عبد العزيز جاهمي

إعداد الطلبة:

✓ بودشيش سليم

✓ سلاوي محمد لمين

لجنة المناقشة

رئيسا	أ.د. بن صويلح ليليا
مشرفا ومقررا	أ.د. جاهمي عبد العزيز
ممتحنا	د. كناش حنان

السنة الجامعية: 2024/ 2023

## شكر وعرافان

### الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات

والذي له الفضل-سبحانه وتعالى- في إنجاز هذا العمل المتواضع إنما طلبنا العلم لوجه الله وذلك فضل الله يؤتيه من يشاء ولنفرح والدينا بهذا النجاح نهدي هذا العمل المتواضع إلى والدينا حفظهم الله  
وجزاهم كل خير

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف الدكتور عبد العزيز على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة  
وإلى نخبة الأساتذة الذين رافقونا طيلة الرحلة الجامعية

كما لا ننسى مؤسسة سونلغاز التي ساهمت في إنجاز جزء كبير من هذا العمل  
وفي الأخير يسرنا أن نتقدم بجزيل الشكر والعرافان إلى كل من مد لنا يد المساعدة من بعيد أو قريب  
بكلمة طيبة يسر لنا بها طريق العلم والبحث العلمي.

المقدمة

## مقدمة

تسعى كل المؤسسات إلى تأمين استقرارها من خلال مجموعة من العمليات التنظيمية واللوائح القانونية، التي تتبناها في بنائها الداخلي وتنظيم هيكلها الوظيفي، حتى تتمكن من تحقيق أهدافها حيث أثبتت الدراسات أن المؤسسات المضطربة أو تلك التي تعرف صراعات داخلية، ينتهي بها المطاف إلى الإفلاس والزوال لهذا تعمل المؤسسات الحديثة على تأمين هذا الجانب بكافة الطرق والعمليات، من خلال تفعيل دور كل الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة بإدماجها فيها من أجل تحقيق استقرارها وأمنها الداخلي، كما تشكل النقابات العمالية أحد أهم الأطراف الأساسية والمحورية في بناء هذه العلاقة، لما تتمتع به من قدرة على خلق بيئة عمل مستقرة من خلال أدوارها الفاعلة في المنظمة إذ تعد النقابة عامل استقرار وتوازن بالمؤسسة من خلال نشرها الوعي العمالي بين العمال وتمتعها بالقدر الكافي من الشفافية والديمقراطية في عملية التمثيل العمالي، وبنائها مجموعة العلاقات بين العمال والإدارة على أساس تعاوني تشاركي، كل هذا يعمل على تفعيل دورها الإيجابي في المؤسسة كما أنها يمكن أن تكون عامل اضطراب في المؤسسة حيث استطاعت الحركة العمالية العالمية من تنظيم صفوف العمال وتوحيد اتجاهاتهم الفكرية بأن تقود نضالها ضد الرأسمالية الإمبريالية و أن تجعل ظروف العمل أكثر إنسانية، والحد من الاستغلال البشع لهذه الطبقة، وما زالت إلى يومنا هذا تقوم بدورها الذي انشأت من أجلها في التنظيمات المؤسسية والصناعية على اختلاف أشكالها وأحجامها.

ومن هذا المنطلق وحتى تكون دراستنا أكثر قربا لواقع العمل للنقابي بالمؤسسة، حاولنا دراسة موضوع النقابة ودورها في تحقيق الإستقرار الوظيفي للعمال في المنظمة، باعتماد خطة بحث منهجية تتكون من ثلاثة فصول نظرية ودراسة ميدانية بالإضافة إلى الإطار المنهجي للدراسة والذي تعرضنا فيه إلى طرح إشكالية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع مع تحديد أهمية الدراسة وأهدافها ومجالات الدراسة والمناهج المعتمدة فيها.

— أما الفصل الثاني الخاص بالنقابة في السياق العالمي، سنحاول من خلال هذا الفصل التعرض إلى النقابة في السياق العالمي وتصنيفاتها وأهدافها ومبادئها و وظائفها في المنظمة والمقاربات النظرية لها وعلاقتها بالدولة.

— أما الفصل الثالث الخاص بالاستقرار الوظيفي ومحدداته حيث تم تعرض في هذا الفصل إلى أهم محاوره وأبعاده النظرية محددهاته العملية واستراتيجية تحقيقه في المنظمات.

-الفصل الرابع الخاص بالنقابة في الجزائر (السياق طبيعة القانونية) والذي تم فيه عرض مراحل نشأة و تطور التنظيمات النقابية في الجزائر مع ذكر أهم هذه التنظيمات، و أدوارها و التنظيم القانوني لها، كما تعرضنا في الأخير الى أبرز الصعوبات و التحديات التي واجهتها.

- وأخيرا الفصل الخامس خصص للدراسة الميدانية، حيث تم فيه عرض البيانات وتحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج و صياغة جملة من التوصيات بناء على ذلك.

## فهرس المحتويات:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
المبحث الأول: الإشكالية وتحديد المفاهيم.....	5
المطلب الأول : إشكالية الدراسة .....	5
المطلب الثاني: تحديد المفاهيم.....	7
المبحث الثاني: أسباب وأهداف الدراسة وأهميتها.....	10
المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع.....	10
الفرع الأول: الأسباب الذاتية.....	10
الفرع الثاني: الأسباب الموضوعية .....	10
المطلب الثاني: أهداف الدراسة .....	10
المطلب الثالث :أهمية الدراسة .....	11
المبحث الثالث: مجالات الدراسة .....	11
المطلب الأول: المجال المكاني .....	11
المطلب الثاني : المجال الزمني.....	14
المطلب الثالث : المجال البشري .....	14
المبحث الرابع: مناهج وأدوات الدراسة.....	15
المطلب الأول: مناهج الدراسة .....	15
المطلب الثاني :أدوات الدراسة .....	16
المبحث الخامس: بعض الدراسات السابقة .....	17
المطلب الأول: الدراسات العربية.....	17
المطلب الثاني: الدراسات المحلية.....	19
الفصل الثاني: النقابة في السياق العالمي	
تمهيد.....	27
المبحث الأول : السياق التاريخي للنقابات العمالية في العالم .....	28
المطلب الأول : مرحلة حظر تكوين النقابات.....	28
المطلب الثاني : مرحلة رفع القيود على تكوين النقابات .....	29

29	المطلب الثالث : نشأة النقابة في اوروبا الغربية
30	المطلب الرابع: نشأة النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية
31	المطلب الخامس : نشأة النقابة في الوطن العربي
31	الفرع الأول : النقابات العمالية في مصر
31	الفرع الثاني : النقابات العمالية في لبنان
33	المبحث الثاني : تصنيف النقابات العمالية
33	المطلب الأول: تصنيف على أساس العمل الاجتماعي
33	المطلب الثاني : تصنيف على اساس السياسة النقابية
34	المطلب الثالث : تصنيف النقابات حسب الان توران
35	المطلب الرابع : تصنيف Clegg
36	المبحث الثالث: أهداف ومبادئ العمل النقابي
36	المطلب الأول: أهداف العمل النقابي
36	الفرع الأول : الأهداف العامة للنقابة
37	الفرع الثاني : الأهداف السياسية للنقابة
37	المطلب الثاني: مبادئ العمل النقابي
39	المبحث الرابع : وظائف النقابة
39	المطلب الأول : الوظيفة الاقتصادية
40	المطلب الثاني: الوظيفة الاجتماعية
40	المطلب الثالث : وظائف النقابة عند دور كايم
42	المطلب الرابع : أنشطة النقابة
43	المبحث الخامس: المقاربات النظرية للنقابة
43	المطلب الأول: النظرية الأخلاقية
43	المطلب الثاني: النظرية السيكلوجية
44	المطلب الثالث: نظرية المضامين الاقتصادية
45	المطلب الرابع: النظرية الاجتماعية
45	الفرع الأول: وجهة النظر الوراثةية
45	الفرع الثاني : وجهة النظر الوظيفية
46	الفرع الثالث: وجهه النظر البنيوية
46	الفرع الرابع: وجهة النظر الأيديولوجية

46.....	الفرع الخامس: وجهة النظر التغييرية
47.....	المبحث السادس: علاقة النقابة بالدولة
49.....	خلاصة:
	الفصل الثالث: النقابة في الجزائر (السياق و الطبيعة القانونية)
52.....	تمهيد:
53.....	المبحث الأول: نشأة النقابة في الجزائر
53.....	المطلب الأول: مراحل نشأة وتطور النقابة في الجزائر
53.....	الفرع الأول: العمل النقابي في الجزائر في المرحلة الاستعمارية
53.....	أولا: النضال النقابي.....
53.....	أ-الكفدرالية العامة للشغل:
54.....	ب-الاتحاد العام للعمال الجزائريين
55.....	الفرع الثاني : العمل النقابي في الجزائر بعد الاستقلال
55.....	أولا : العمل النقابي في ظل الأحادية:
56.....	ثانيا : العمل النقابي بعد التعددية
58.....	المبحث الثاني : التنظيمات النقابية في الجزائر .
58.....	المطلب الأول : الكونفدرالية العامة لشغل CGT
59.....	المطلب الثاني : الكونفدرالية العامة الموحدة للشغل.
60.....	المطلب الثالث: الاتحاد العام للعمال الجزائريين
62.....	المبحث الثالث: أدوار النقابة في الجزائر
62.....	المطلب الأول: الدور الاجتماعي.
62.....	المطلب الثاني: الدور الاقتصادي.
62.....	المطلب الثالث: الدور الرقابي
62.....	المطلب الرابع: الدور الاعلامي والسياسي.
63.....	المبحث الرابع: التنظيم القانوني للنقابات العمالية في الجزائر
66.....	المبحث الخامس: صعوبات وتحديات التي تواجهها النقابات العمالية في الجزائر.
67.....	خلاصة:
	الفصل الرابع: الاستقرار الوظيفي و محدداته
70.....	تمهيد:
71.....	المبحث الأول: أهمية وأهداف الاستقرار الوظيفي

71	المطلب الأول: أهمية الاستقرار الوظيفي
53	الفرع الأول: بالنسبة للعامل
71	الفرع الثاني : بالنسبة للمنظمة
71	المطلب الثاني : أهداف الإستقرار الوظيفي
73	المبحث الثاني: عوامل الاستقرار الوظيفي
75	المبحث الثالث : مظاهر ومحددات الإستقرار الوظيفي
75	المطلب الأول : مظاهر الإستقرار الوظيفي
76	المطلب الثاني : محددات الإستقرار الوظيفي
77	المبحث الرابع : المقاربات النظرية للاستقرار الوظيفي
77	المطلب الاول : نظرية الحاجات لابراهام ماسلو
77	المطلب الثاني : النظرية اليابانية
77	المطلب الثالث : نظرية العاملين هيزبرغ
78	المطلب الرابع : نظرية الحاجات المعدلة لأدفلر
79	المبحث الخامس : معوقات الإستقرار الوظيفي
80	المبحث السادس : استراتيجيات تحقيق الإستقرار الوظيفي في المنظمة
81	خلاصة:
	الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها
84	المبحث الأول: عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها
84	المطلب الأول: البيانات المتعلقة بالعمال
84	الفرع الأول: عرض ومناقشة البيانات الشخصية
88	الفرع الثاني: البيانات المتعلقة بالمحاور.
103	الفرع الثالث: البيانات الختامية
105	المطلب الثاني: البيانات المتعلقة بالنقائين
107	المطلب الثالث: البيانات المتعلقة بالمسؤولين الإداريين.
113	المبحث الثاني: نتائج الدراسة
113	المطلب الأول: النتائج المتعلقة بالمحاور
115	المطلب الثاني: النتائج المتعلقة بالتساؤلات الفرعية
116	المطلب الثالث: النتيجة العامة
116	المبحث الرابع: التوصيات والاقتراحات

118.....الخاتمة:

120..... قائمة المصادر والمراجع

قائمة الملاحق

الملخص

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة  
المبحث الأول: الإشكالية وتحديد المفاهيم  
المطلب الأول: إشكالية الدراسة  
المطلب الثاني: تحديد المفاهيم  
المبحث الثاني: أسباب وأهداف الدراسة وأهميتها  
المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع.  
المطلب الثاني: أهداف الدراسة  
المطلب الثالث: أهمية الدراسة  
المبحث الثالث: مجالات الدراسة  
المطلب الأول: المجال المكاني  
المطلب الثاني: المجال الزمني  
المطلب الثالث: المجال البشري  
المبحث الرابع: مناهج وأدوات الدراسة  
المطلب الأول: مناهج الدراسة  
المطلب الثاني: أدوات الدراسة  
المبحث الخامس: بعض الدراسات السابقة  
المطلب الأول: الدراسات العربية  
المطلب الثاني: الدراسات المحلية

### المبحث الأول: الإشكالية وتحديد المفاهيم

#### المطلب الأول : إشكالية الدراسة

##### الإشكالية :

ان المنظمات الناجحة والفاعلة هي تلك المنظمات التي يسودها الاستقرار الاجتماعي، وهو الهدف الذي تسعى اليه من خلال مجموعة من السياسات والبرامج والقواعد والاجراءات والعمليات التنظيمية، التي من خلالها يمكن تعزيز مكانة النقابة، وعلى هذا الأساس تتبنى المنظمات الحديثة نظما وأساليب وقواعد تنظيمية لتمكينها من التكيف مع متطلبات التنظيم الداخلي والخارجي، وديناميكيته المستمرة وامكانياتها وقدراتها وأهدافها المسطرة.

تعتبر التنظيمات العمالية على اختلاف أشكالها أحد أهم الأطراف الأساسية والفاعلة في علاقات العمل، والتي تلعب دورا جوهريا في تشكيل هذا الاستقرار، حيث تعمل النقابة على تكوين ونشر الوعي العمالي وترسيخ أهمية دورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي في المؤسسة اذ أثبت تاريخ الحركة العمالية والدراسات التي أجريت في هذا المجال، أن النقابة تتمتع بدرجة كبيرة من القدرة على ذلك، اذ أنها تتمتع بقوة الضغط في اتخاذ القرارات والتعبير عن مواقفها الاقتصادية، بالإضافة الى تقديم اقتراحات لمحاربة الانحرافات التي يمكن أن تحدث داخل منظومة العمل لجعلها أكثر شفافية وديمقراطية، والمشاركة في اللجان المختلفة التي تنشأ في المؤسسة لدراسة وضعية المؤسسة وآفاق التنظيم، كما تعمل على تفعيل القوانين والتشريعات ذات العلاقة بالعمال و مدى التزام المنظمات بالمتطلبات و التشريعات ذات العلاقة بالعمال، و مدى التزام المنظمات بمتطلبات و شروط الصحة والسلامة المهنية، والتحقق من مدى تطابق التنظيمات النقابية مع اللوائح القانونية للدولة وتلبية كافة احتياجات أعضاء النقابة، كما يعتبر العمل النقابي محركا للمجتمعات وينبض بالأفكار والآراء، حيث يساهم في تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع وعلى غرار باقي دول العالم أصبح للنقابة الجزائرية دورا وأهمية في المؤسسات، حيث أولى المشرع الجزائري مكانة خاصة وقانونية، حيث شرع الدستور الجزائري مجموعة من اللوائح القانونية التي تنظم وتضبط العمل النقابي، حيث تسعى النقابة الجزائرية الى تحقيق المكاسب الاقتصادية والاجتماعية للعمال، حيث عرفت الجزائر نمط من العمل النقابي في ظل الأحادية الحزبية تميز بتفرد نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بممارسة هذا

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

النشاط وتمثيله لكافة العمال في الجزائر بموجب الاتفاق المؤرخ في 20 ديسمبر 1962 في ظل الأحادية وحزب جبهة التحرير الوطني الممثل السياسي والحزب الحاكم في الدولة، الذي يتضمن الاعتراف و الاستقلالية بالحق النقابي للعمال، كما صادقت الجزائر على اتفاقيات الحرية النقابية واتفاقية منظمة العمل خاصة اتفاقيات رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم حيث شهدت الفترة الممتدة بين 1962 و 1989 و التي تميزت باحتكار أجهزة الدولة على مختلف المؤسسات والقطاعات الاقتصادية والخدماتية، والتي عرفت خلالها نقابة الاتحاد مكانة جد مرموقة وقوة تمثيل تسعى من خلالها الى تحسين الاوضاع الاجتماعية و الاقتصادية للعمال، الا أن نشاطات الاتحاد خرجت عن مسارها المتمثل في الدفاع عن مصالح العمال و خدمة الطبقة العمالية الى نقابة تعبوية، أي النقابة هي الدولة وتعامل على أنها احدى المنظمات الجماهيرية التي تعمل على قضاء وتلبية المصلحة السياسية في الحزب الحاكم. ونتيجة للظروف الاقتصادية والاجتماعية والأمنية التي سادت المجتمع الجزائري في نهاية الثمانينات تحولت المنظومة الجزائرية من النظام الاشتراكي التي تميز بالأحادية الحزبية الى الانفتاح والتعددية الحزبية واقتصاد السوق، و التي تتميز بتشكيل تنظيمات نقابية متعددة والحق في الانخراط والانسحاب من أي تنظيم نقابي كان بعدما كان منحصرا على الانخراط و الانسحاب من الاتحاد العام للعمال الجزائريين فقط، مما شكل طبقة جديدة من النقابات العمالية و وعي عمالي جديد بعدما كان المجال النقابي ضيقا و ضمن نهج التسيير الجديد، لم يعد الحق النقابي مقتصر على العمال والقطاع العام فقط، بل حتى القطاع الخاص وأرباب العمل لهم الحق في تكوين أو الانضمام لتنظيمات النقابية، مما أدى الى اضعاف قبضة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وقلة شعبيته بين أوساط العمال حيث بات يضم أقلية من العمال والأقل أهلية وكفاءة أما النخبة من العمال وأصحاب الدرجات المرموقة فضلوا خوض التجربة النقابية المستقلة، رغم ذلك الا أن العمل النقابي عرف تقهقر وتراجع في المكانة والقوة التمثيلية مقارنة بتلك التي كان يتميز بها خلال الفترة الاشتراكية.

ومن أجل ذلك جاءت دراستنا هذه لتسليط الضوء على هذا المجال باعتماد التساؤل الرئيسي التالي:

- هل تساهم النقابة في تدقيق الإستقرار الوظيفي للعمال في المنظمة ؟  
والذي تندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى مساهمة النقابة في تأمين أجور و منح عادلة ؟
- هل تساهم النقابة في ضمان فرض التطوير والترقية للعمال ؟
- هل تشارك النقابة في اتخاذ القرار في المؤسسة ؟

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- هل تحرص النقابة على ضمان الخدمات الاجتماعية للعمال؟
- هل تساهم النقابة في تدقيق السلامة الصحية للعامل في العمل؟

### المطلب الثاني: تحديد المفاهيم

- تعتبر عملية تحديد المفاهيم والمصطلحات احدى الخطوات الإجرائية والأساسية بالبحث، ومن هذا المنطلق سنحاول تحديد بعض المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بموضوع الدراسة.

#### أولاً: النقابة

1- لغة : تعني الرئاسة على وزنها ويقال لكبير القوم نقيباً او رئيساً او عقيداً ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين.<sup>1</sup>

2- اصطلاحاً: هناك مجموعة من التعاريف الاصطلاحية للنقابة اهمها :

أ- النقابة تنظيم تمثيلي للعمال، يهدف الى الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، تمارس دور محدد وهو الدفاع عن مصالح أعضائه.<sup>2</sup>

ب- النقابة هي تنظيم اختياري يتكون من أفراد يتخذ صفة الدوام ويهدف الي رعاية مصالح العمال، والعمل على رفع مستواهم وتحسين ظروف و شروط العمل لديهم.<sup>3</sup>

ج)التعريف الإجرائي : هي كيان تنظيمي يتمتع بالشخصية الاعتبارية، يتشكل داخل المؤسسات بهدف الدفاع عن العمال وحماية مصالحهم المادية والمعنوية.

#### ثانياً: الاستقرار الوظيفي

1- لغة : الإستقرار والثبات في المكان.<sup>4</sup>

2- اصطلاحاً : يعرف الإستقرار الوظيفي على أنه القدرة على توفير الكفاية اللازمة لضمان سير وثابت العمل والأمان للمؤسسة والعاملين بها.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> ديبش فاتح ، سوسيولوجيا الحركات العمالية ، مطبوعة بيداغوجية، جامعة قلمة، 2022/2021، ص 7.

<sup>2</sup> بن مقورة نعيم بن محمد: الحرية النقابية في الجزائر، مقاربة سيولوجية لواقع الحركة النقابية في الجزائر، جامعة بجاية، ص 32.

<sup>3</sup> صلاح الدين محمد عبد الباقي: ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، جامعة الإسكندرية، 2000، ص 14.

<sup>4</sup> <https://www.almaany.com>, consuter, 17:54, 22/12/2023.

<sup>5</sup> العقبي الأزهر، عزوي حمزة، تحفيز الإستقرار الوظيفي أساليب و نماذج ناجحة، مجلة الآفاق العلمية، العدد 2، جامعة بسكرة، 2018، ص 81.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

أ) يعرف في المعجم الإداري على أنه إشعار العمل على دوام بالأمن والحماية في عمله وتحرره المعقول من الخوف يتبلور ذلك من خلال إشعار العامة بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وترقيته

ب) يعتبر استقرار الوظيفي من مبادئ الأساسية والعامة للإدارة عند فايول.<sup>1</sup>

ج) التعريف الإجرائي : ضمان ثبات واستقرار العامل في عمله من قبل المؤسسة من خلال توفير الظروف الملائمة للعمل وشروط المناسبة وغيرها من محددات الإستقرار وذلك لتعزز الانتماء والوطة لدى العمال.

ثالثا : تعريف الدور : 1- لغة: الطبقة من الشيء المدار بعضه فوق بعض أيضا النوبة.<sup>2</sup>

### 2-اصطلاحا :

أ) عرفه أحمد زكي البدوي بأنه : السلوك المتوقع من الفرد في جماعة والجانب الدينامي لمركز الفرد فبينما يشير المركز إلى مكانه الفرد في الجماعة فإن دورا يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز ويتحدث سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه وهذه توقعات تتأثر بفهم الفرد والآخرين للحقوق الواجبات المرتبطة بمركزه الاجتماعي وحدود الدور تتضمن تلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في ثقافة سائدة.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>ذهبية سيد علي، أهمية الإستقرار الوظيفي للعامل استراتيجية الحفاظ عليه في المنظمة الجزائرية، دفاثر البحوث العلمية، جامعة بسكرة، العدد 2، 2022، ص 418.

<sup>2</sup>فاروق عبدو فلية، احمد عبد الفتاح زكي: معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا، دار الوفاء للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، دس، ص 165.

<sup>3</sup>توي عمار، دور القيادة في ادارة العمل التطوعي الجمعي، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، 2010، ص

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

ب) يعتبر مفهوم الدور من المفاهيم الأساسية في النظرية الاجتماعية فهو يحدد لنا طبيعة التوقعات الاجتماعية المرتبطة بمكانات او اوضاع اجتماعيه معينه ويحلل تفاصيل تلك التوقعات.<sup>1</sup>

ج) **التعريف الاجرائي** : تأسيس من سبق يمكن ان تلخص الى ان مفهوم الدوري يضم العديد من المعاني فهو يركز على توقعات الافعال الصادرة عن الاخرين وهو مجموعة من انماط السلوك يتعلق بمكانه الفرد ومركزه في الجماعة ويتحدد على اساس ما يقوم به الفرد وفق لمركزه كما يعتمد على الحقوق والواجبات المرتبطة بهذه المكانة.

### رابعاً: تعريف المنظمة

#### 1- لغة : جمعها منظمات

من الفعل نظم اي تضم الاشياء والفها وضمناها الى بعضها البعض.<sup>2</sup>

#### 2- إصطلاحاً :

أ-وصفتها الاتجاهات التقليدية كعملية تهدف إلى توجيه وتوظيف جهود عدد من الأفراد لتحقيق هدف معين .

ب) عرفها منظرو مدرسة العلاقات الإنسانية والمدرسة السلوكية بكونها نشاط إنساني موجه لتحقيق هدف أو أهداف محددة.<sup>3</sup>

ج) ركز المحدثون من علماء الإدارة في تعريف المنظمة على جانبيها الوظيفي والسلوكي معا. وبدالك تجاوزوا النظرة الأحادية لكلا الجانبين التقليدي والسلوكي.

د) تعريف جسر بارنارد : " إن المنظمة ما هي الا نظام تعاونيا يقوم على أساس تعاون شخصين أو أكثر من أجل تحقيق هدف معين".<sup>4</sup>

#### هـ)التعريف الإجرائي :

من خلال ما سبق يمكن تعريف المنظمة على أنها وحدة اجتماعية ذات منابع قانوني رسمي تنظيمي باعتراف اجتماعي لها أدوار اجتماعية واقتصادية مختلفة حسب طبيعة نشاطها. وتتفاعل داخلها مجموعة من العناصر المادية ( المواد أولية- وسائل إنتاج) والبشرية لتحقيق أهداف معينة.

<sup>1</sup>جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع: ترجمة محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، مجلد اول، ط ثانية، 2007 ص 615.

<sup>2</sup> <https://www.almuany.com> . 27/02/2024، الساعة 09:21.

<sup>3</sup>مهدي حسن زويلف، علي محمد عمر العضايلة: إدارة المنظمة نظريات والسلوك، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 1996، ص3.

<sup>4</sup>مهدي حسن زويلف، علي محمد عمر العضايلة، مرجع سابق، ص 3.

### المبحث الثاني: أسباب وأهداف الدراسة وأهميتها

#### المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع.

##### الفرع الأول: الأسباب الذاتية

الميل الشخصي والرغبة الذاتية لدراسة آلية عمل النقابات.

##### الفرع الثاني: الأسباب الموضوعية

- يعتبر موضوع النقابة ودورها في تحقيق المطالب والدفاع عن حقوق العمال من المواضيع المحددة الإستقرار الوظيفي
- توجد النقابات في مختلف المجالات والمؤسسات.
- محاولة اهتمام المدراء و أرباب العمل في المؤسسات محل الدراسة الى اهمية الإستقرار الوظيفي.
- محاولة كشف طريقة عمل النقابات للوصول الى اهدافها .
- ظهور العمل النقابي كقوة ضاغطة في السنوات الأخيرة على الساحة السياسية والاجتماعية و بسبب الظروف المهنية المتدهورة للعمال.

#### المطلب الثاني: أهداف الدراسة

- إن هدف أي بحث علمي هو الوصول الى الكشف عن اي مشكلة أو تشخيص الظاهرة وتحليلها ووصول التي نتائجها النهائية وهذا ما سنحاول طرحه في بحثنا.
- محاولة مدى مساهمة النقابة في تحقيق الإستقرار الوظيفي داخل المؤسسة .
- محاولة معرفة درجة أو مستوى الإستقرار الوظيفي للعمال المنتمون للنقابة .
- جعل الإستقرار الوظيفي مطلباً أساسياً لأنه يشكل دعماً للكمال في المؤسسة.

#### المطلب الثالث: أهمية الدراسة

- تبرز أهمية الدراسة في تناولها النقابة ودورها في تحقيق الإستقرار الوظيفي الذي يعتبر من العناصر المساهمة في تحقيق اهداف المؤسسة ونجاحها لأن مستقبل المؤسسة مرهون باستقرار العامل.
- كما تكمن أهمية الموضوع في تواجد الصراع الدائم بين العمال واصحاب القرار وأرباب العمل : هذه النزاعات تدفعنا للتساؤل عن دور النقابة في حل هذه النزاعات وتدقيق التوافق المهني

### المبحث الثالث: مجالات الدراسة

#### المطلب الأول: المجال المكاني

ويقصد به النطاق المكاني أو البيئة التي أجريت فيها الدراسة الميدانية وقد أجريت هذه الدراسة في شركة التوزيع للكهرباء والغاز سونلغاز  
نبذة تاريخية عن المؤسسة:

- في سنة 1947 و بمرسوم 025 جوان 1947 رقم 47-1002 تم تحويل تسيير مؤسسات الكهرباء والغاز المؤممة في الجزائر الى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي تجاري تحت تسمية " كهرباء وغاز الجزائر "
- من سنة 1962 الى 1969 بعد الاستقلال حاولت المؤسسة مواصلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني.
- في 1969 بمقتضى الأمر رقم 59 - 69 الموافق لتاريخ 1969/07/28 تم حل مؤسسة الكهرباء والغاز الجزائر وتحويلها الى مؤسسة وطنية للكهرباء والغاز و سونلغاز.
- وفي سنة 1983 عرفت اعادة هيكلة لسونلغاز.
- وفي 1991 وبمرسوم التنفيذي 91-475 المتعلق بتغيير الطبيعة القانونية للمؤسسات أصبحت تسمى "مؤسسة ذات طابع صناعي تجاري " ثم في 2002 تحويلها الى مؤسسة قابضة ذات أسهم "سونلغاز ش.ذ.أ"
- وفي سنة 2005 من اجل تحضير فروع تم انشاء اربعة مديريات عامة و جهوية للتوزيع تتمتع باستقلالية وفي 2006 ظهرت اربع شركات لتوزيع الكهرباء والغاز "شركة التوزيع الجزائر" ، "شركة توزيع الوسط" و "شركة توزيع الغرب" و "شركة توزيع الشرق".
- وفي عام 2009 انهاء عملية الهيكلة، حيث تم من خطرها خلق 39 مؤسسة فرعية، 33 للنشاطات القاعدية 06 مؤسسات تساهمية مباشرة.

#### تعريف المديرية الفرعية للتوزيع سونلغاز قالمة

نشأت المديرية الفرعية للتوزيع قالمة في جانفي 1979 وكانت تابعة لمنطقة التوزيع عنابة وهي مكلفة بإنتاج الغاز وتوزيعه فبعد مرور 4 سنوات من صدور قانون الكهرباء والغاز بواسطة قنوات تكون سونلغاز قد خطت خطوات عملاقة في سبيل تكوين مجمع صناعي قوي بإعادة تنظيم التوزيع في شكل 4 مديريات عامة للتوزيع يضم كل منها عددا من مديريات الجهوية للتوزيع وهذه المديريات هي SDA شركة التوزيع بالجزائر العاصمة SDC شركة التوزيع

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

بالوسط و SDO شركة التوزيع بالغرب و SDE بشركة التوزيع بالشرق ومقرها قسنطينة تضم عدة مديريات توزيع بهوية من بينهم مديريةية التوزيع قالمة.

### مهام وصلاحيات المؤسسة :

- تكيف الشبكات الحالية مع التكنولوجيا الحديثة للحد من أجل البقاء دوما على استعداد لتلبية حاجيات الزبائن
  - تلبية طلبات الربط بالكهرباء والغاز وفي أحسن الظروف
  - المساهمة في بناء السياسة الاجتماعية بناء مع قيمنا و اهدافنا
  - ضمان توزيع الكهرباء والغاز وتسويق الطاقة الكهربائية و الغازية بقالمة
  - صيانة شبكات وتوزيع الكهرباء والغاز .
- المصدر <=== دليل المؤسسة

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

### الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز قالة



- المصدر : وثائق المؤسسة

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

### المطلب الثاني : المجال الزمني

حتى تتمكن من جمع المادة الميدانية حول موضوع الدراسة قمنا بدراسة استطلاعية أولية لميدان الدراسة قصد اخذ اذن من إدارة المؤسسة وكان ذلك يوم 29 فيفري 2024.

أجريت هذه الدراسة وفق الرزنامة التالية :

المرحلة الأولى : من 01 مارس الى 07 مارس 2024 قمنا من خلالها بدراسة استطلاعية ، حيث بدأنا بالتعرف على موظفي وعمال المؤسسة والاطلاع على الوثائق لأخذ المعلومات العامة وصلات الخصوصية مع موضوع البحث والتي تشمل تاريخ انشاء المؤسسة وتعريفها و مهامها اضافة الى اجراء مقابلات أولية مع النقابيين والمسؤولين الدارسين بالمؤسسة.

المرحلة الثانية : من 08 مارس الى غاية 26 مارس 2014 تم توزيع الاستمارات على العمال وملئها ثم إجراء المقابلات المباشرة مع المسؤولين الإداريين والممثلين النقابيين.

المرحلة الثالثة: من 27 مارس الى غاية 12 أبريل 2024 ، تم في هذه المرحلة :

جمع البيانات، تصنيف و جدولتها، تحليلها و تفسيرها و استخلاص نتائجها و الخروج منه بمقترحات.

### المطلب الثالث : المجال البشري

العينة : هي جزء من المجتمع الأصلي أو مجموعة فرعية أو جزئية من عناصر له خصائص مشتركة وبما يمكن دراسة الكل بدراسة الجزء.<sup>1</sup>

أجريت هذه الدراسة على عمال وموظفي مؤسسة سونلغاز البالغ عددهم 229 موظفا وقد اختير لتمثيلهم حسب متطلبات الدراسة عينة غير عشوائية قصدية تتكون من :

1. 16 % من العمال أي 37 عامل.

2. 100 % من المسؤولين الإداريين أي 10 إداريين.

3. 100 % من النقابيين أي 10 نقابيين.

<sup>1</sup> الخياط ماجد محمود: أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، دار الراجية للنشر والتوزيع، الاردن 2009، ص 82.

### المبحث الرابع: مناهج وأدوات الدراسة

#### المطلب الأول: مناهج الدراسة

##### 1- المنهج:

المنهج هو الطريقة الموضوعية التي يسلكها الباحث في دراسته، أو في تتبعه لظاهرة معينة من أجل تحديد أبعادها بشكل كامل، حتى يتمكن من التعرف عليها وتمييزها ومعرفة أسبابها ومؤثراتها، والعوامل المؤثرة فيها للوصول إلى نتائج محددة<sup>1</sup> كما أنه مع مجموعة القواعد والمبادئ العامة التي يسترشد بها الباحثون في دراستهم لظاهرة الكون الفيزيائية أي الجامدة والبيولوجية الحية والاجتماعية أي الإنسانية والتي تحدد لهم الإجراءات العلمية الملاحظة الدقيقة وكيفية تسجيلها والعمليات العقلية مثل الاستنباط والاستقراء التي يقومون بها من أجل الوصول إلى المعرفة الصادقة بين الظواهرات.<sup>2</sup>

##### 2- المنهج الوصفي التحليلي :

يقوم المنهج الوصفي بالبحث عن أوصاف دقيقة للظاهرة المراد دراستها عن طريق مجموعة من الأسئلة هي:

أ- ما الوضع الحالي لهذه الظاهرة؟

ب- من أين نبدأ الدراسة؟

ج- ما العلاقة بين الظاهرة المحددة و الظواهر الأخرى؟

د- ما النتائج المتوقعة لدراسة هذه الظاهرة؟

والإجابة عن هذه الأسئلة تتم من خلال جمع الحقائق و البيانات الكمية أو الكيفية عن الظاهرة المحددة مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً، ولا يقتصر البحث الوصفي على جمع البيانات والحقائق و تصنيفها و تبويبها بالإضافة إلى تحليلها التحليل الكافي الدقيق المتعمق بل يتضمن أيضاً قدراً من التفسير لهذه النتائج لذلك كثيراً ما يقترن الوصف بالمقارنة بالإضافة إلى استخدام أساليب القياس و التفسير بهدف استخراج الاستنتاجات ذات الدلالة ثم الوصول إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع الدراسة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مروان عبد المجيد إبراهيم: أسس البحث العالمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، ط1، الأردن، 2000، ص 15 .

<sup>2</sup> الهادي خالدي: المرشد المفيد في المنهجية وتقنيات البحث العلمي، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 1996، ص 22.

<sup>3</sup> فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة: أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، دب، 2002، ص 87.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

وقد استخدمنا هذا المنهج في دراستنا التي تهتم بواقع التنظيم في المؤسسة وعلاقته بالإستقرار الوظيفي للعمال في الحاضر.

### المطلب الثاني: أدوات الدراسة

#### 1-الاستمارة :

هي تصميم فني لمجموعة من الاسئلة تحتوي على أبرز نقاط موضوع البحث بحيث تقدم الى عينة عشوائية من المجتمع للإجابة عليها ، ويجب أن تكون هذه العينة ممثلة لكافة الطبقات أو الطبقة التي يراد بحثها ، و يجب أن تكون لكل عينة فرصة الاختيار دون أن يكون هناك تحيز لفرد دون آخر ، ويقدر ما تكبر العينة بقدر ما تقترب من المجتمع الحقيقي الذي تمثل وهذا ما يؤدي بالوصول إلى تعميمات جيدة.

وقد استخدمنا هذه الأداة في المرحلة الثانية حيث اعتمدنا استمارة تتكون من خمسة محاور كالتالي :

المحور الأول : متعلق بمدى مساهمة النقابة في تأمين الأجور والمنح العادلة

المحور الثاني : متعلق بمدى مساهمة النقابة في ضمان فرص التطوير والترقية للعمال.

المحور الثالث : متعلق بمدى مشاركة النقابة في اتخاذ القرار في المؤسسة.

المحور الرابع : متعلق بمدى حرص النقابة على الخدمات الاجتماعية للعمال.

المحور الخامس : متعلق بمدى مساهمة النقابة في تحقيق السلامة الصحية للعامل في العمل.<sup>1</sup>

وتم اعتماد استمارة مقابلة مع النقابيين والمسؤولين الإداريين.

#### 2-المقابلة

تعد الطريقة الأكثر استعمالاً في البحث و هي شكل من الاتصال المميز في المجتمع الحديث و تعد المقابلة محادثة موجهة يقوم بها فرد مع فرد آخر أو مع أفراد بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في البحث العلمي أو الاستعانة بها في عمليات التوجيه و التشخيص و العلاج.<sup>2</sup>

#### 3-الملاحظة :

هي مشاهدة ومراقبة دقيقة لسلوك ما أو ظاهرة معينة في ظل ظروف وعوامل بيئية معينة بغرض الحصول على معلومات دقيقة لتشخيص هذا السلوك او هذه الظاهرة تعتمد على خبرة وقابلية الباحث على الصبر لفترات طويلة لتسجيل المعلومات.

<sup>1</sup> ساعاتي أمين، تبسيط كتابة البحث العلمي من البكالوريوس ثم ماجستير وحتى دكتوراه، جدة المركز السعودي للدراسات الإستراتيجية، 1991، ص 88.  
<sup>2</sup> زهراء تيفزا، ليندة لطاد و آخرون : منهجية البحث العلمي و تقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي ، ألمانيا، 2019، ص70.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

وقد استخدمنا هذه الأداة في المرحلتين الأولى والثانية أي عند إجراء الدراسة الاستطلاعية وعند توزيع الاستمارات وتعبئتها والتي مكنتنا من ملاحظة ردود أفعال المبحوثين عند الإجابة عليها.<sup>1</sup>

### المبحث الخامس: بعض الدراسات السابقة

#### المطلب الأول: الدراسات العربية

##### الدراسة الأولى:

دراسة محمد مسيكة : 2014/2013 .<sup>2</sup>

##### عنوان الدراسة :

الحركة النقابية في دول المغرب العربي دراسة حالة : الجزائر، تونس، المغرب (1989. 2011)

##### اهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على الأساليب التي تبنتها النقابات العمالية في كل من الجزائر تونس المغرب في نشاطاتها النقابية في الفترة الاحتلالية الفرنسي بعد استقلال دول المغرب العربي ومحاولة بناء دولة حديثة وكذا بعد التحولات السياسية والاقتصادية التي شاهدها العالم وخاصة بعد الحرب الباردة إلى جانب محاولة الاقتراب من مستويات التداخل بين الوظائف من المطلبية لنقابات في دول المغرب العربي وبين مطالبها السياسية.

##### منهج الدراسة :

استخدم الباحث المنهج التاريخي والمنهج دراسة الحالة بالإضافة إلى المنهج المقارن

##### نتائج الدراسة :

فشلت تلك النقابات في أن تصبح قوة ضاغطة وفعالة لها ثقلا على المستويين الشعبي والرسمي ولها مقدرة على التأثير في السياسات الوطنية وتمكان مبرره ذلك في نقاط تالية :

- عدم توفر اراده جده لتوزيع مجال مشاريع العمل النقابي المشترك على المستويين الإقليمي
- ان طبيعة النظم التسلطية تعكس عدم التزام بمبادئ المساواة والثقافة بدوريه الانتخابات وتطبيق الأنظمة الداخلية للنقابات

تعثر فكره توسيع وفوق الحركة النقابية بسبب عدم تجاوز دور النقابات مسالة اجور العمال وظروف العمل.

<sup>1</sup> أمجد قاسم، تعريف الملاحظة كأداة في البحث العلمي ومزاياها، الأردن، (الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية والإستراتيجية) <http://www.politics.dz.com> , 08/04/2024, 20 :23

<sup>2</sup> محمد مسيكة ، الحركة النقابية في دول المغرب العربي دراسة حاله الجزائر، تونس، المغرب (1989-2011) ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، غير منشوره، 2013-2014.

### الدراسة الثانية:

دراسة محمد يعقوب النوباني عبد الملك الريماوي (2022).<sup>1</sup>

عنوان الدراسة : الإطار القانوني الاستقلال العمل النقابي في فلسطين.

### الهدف من الدراسة

- البحث عن سبل تعزيز الإستقرار في العمل النقابي
- تبيان قيمة العمل النقابي وإدارتها دون تدخلات خارجية الانخراط بها دون قيود
- توضيح أهمية مزاولة الأنشطة النقابية وممارسة العقل للضراب وفق النظام القانون الحرية.

### المنهجية المعتمدة :

- اعتمد الباحثان على المنهج التحليلي والمنهج المقارن

### نتائج الدراسة :

- 1) كفل القانون الاساسي المعدل لعام 2003 في مواد 25 و 26 حق التنظيم النقابي بما يدقق العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والامن وكفل ايضا الحق في الاعراب وامن حق المواطنين في تشكيل النقابات والاتحادات والمشاركة في الحياه السياسية.
- 2) غياب قانون ينظم العمل على قابلا لحماية الاستقلالية وحرية العمل النقابي.
- 3) تعد سيطرة الأحزاب والفصائل أحد أهم تحديات التي تواجه استقلال النقابات التي تفرض أجندتها السياسية على العمل النقابي.
- 4) حتى تستطيع نقابة القيام بنشاطاتها بشكل حلو مستقل يجب أن تتمتع باستقلال إداري بعيد عن التبعية لأي جهة كانت بذات الجهات الحكومية فنقوم بإدارة شؤونها بنفسها أضافه إلى استقلال المالي يهدف إلى إبعاد القط النقابة عن الطبيعية لجهات قد تكون بها تحت باب التمويل أو التحكم.

<sup>1</sup> محمد يعقوب النوباني، عبد المالك الريماوي، الإطار القانوني للعمل النقابي في فلسطين، غير منشوره، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية، جامعة خنثلة، المجلد 9، العدد 2، سنة 2022. ص 132.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

5) النقابات هن أشخاص قانونية تتمتع بشخصية الاعتبارية ومن خلالها تتمكن أجسام من العمل بحرارية ويترتب عليها حقوق لنقابة الجسم قانونيا وجنسيه أضافه تتمتع نقابة بأهمية تحولها تعاقد والتملك والتقاضي باسمها وبصفتها نقابة ذات وجود قانوني.

### المطلب الثاني: الدراسات المحلية

#### الدراسة الأولى:

• ثامري عمر، 2012 / 2013.<sup>1</sup>

عنوان الدراسة : التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد.

#### الهدف من الدراسة :

- الكشف عن التطور الذي عرفته الحرية النقابية في الجزائر وصلوني إلى إقرار تعددية
- تثمين حرية العمل وقيمه العمل وحرية الدفاع عن حقوقه في ظل التوجه العالمي نحو التراجع عن المكان التي دققته الحرية العمالية عبر لنضالها طويل وذلك بالأثر البالغ التي سجلته العولمة في عالم النقابية.
- أهمية الحرية النقابية ومكانتها بينهم بقية الحريات حيث عدتها منظمة العمل الدولية وجعلت على رأس الحقوق الأساسية الرابعة التي يجب أن يتمتع بها العامل.

#### المنهجية المعتمدة :

- اعتمد البحث على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي والمنهج المقارن والمنهج التاريخي.

#### نتائج الدراسة :

1) تطور الحرية النقابية في الجزائر وصولا إلى إقرار التعددية كان شديد الارتباط بالمكانة التي اختارها النظام الجزائري للنقابة بداخله وهي مكانة مرتبطة بنشأة الحركة النقابية الجزائرية في كنف الحركة النقابية الفرنسية.

2) ألقى مسار المشاة بالاشتراك مع التوجه الأيدولوجي بظلاله على مستقبل الحركة النقابية في الجزائر حيث أكسب النقابة الوجود بعد الاستقلال ككيان له ثقل ودوره السياسي لدرجة أولى.

<sup>1</sup>ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون، غير منشوره، 2012 - 2013.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- (3) انتهاج التعددية وفتح المجال لميلاد منظمات نقابية غير الاتحاد العام للعمال الجزائريين في ظل النظام الاشتراكي أمر غير مقبول لأن احادية الحزب وفق ما يطرحه الخيار الاشتراكي تحسن اتحاديه هيئة التامة الجماهيرية التي يختارها هذا الحزب.
- (4) لم يسبق للاعتراف بالتعددية إلى بعد قانون 88 25 ولم تستقر النقابة إلا بعده.
- (5) رغم رفع الحظر على الحق في التعددية وتطبيقا لمبدأ الاختيار الحر في ممارسة الحق النقابي وانفتاح الساحة النقابية على الذي يلعب تحت شعار بناء الدولة الجزائرية.
- (6) إن ارتباط النقابة العتيدة الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA بالسلطة إنما كان على حساب النقابات الناشئة وذلك من خلال التهميش التي تعاني من هذه الأخيرة.
- (7) الانتهاكات التي عانت منها الحركة النقابية انطلاقا من إجراءات التأسيس وانتهاء بالملاحقات القضائية لكثير من القيادات النقابية.
- (8) إن الحرية النقابية بحاجة إلى تجسيد حقيقي خاصة في ظل أزمة كاد تعصف بوجود النقابات كما مثل يساهم إسهاما كبيرا في تطوير علاقات العمل واستقرارها.
- (9) نجاح الحركة النقابية في تجاوز أزمته ومواجهة التحديات الداخلية والخارجية مرهون بالحرية الأولى بمدى استقلاليتها عن السلطة ورب العمل.

### الدراسة الثانية:

- دراسة عبد الواحد حسني 2015 / 2016.<sup>1</sup>

**عنوان الدراسة :** النقابة وقيم المواطنة مقارنة سيولوجية لنقابة الكتاب است المجلس الولائي لعين تيموشنت نموذجاً.

### الهدف من الدراسة :

- محاولة الكشف عن خصائص الفعل النقابي في علاقته بقيم المواطنة محاولة الكشف عن طبيعة التشكل الوعي بالعمل النقابي انطلاقاً من مقارنة سيولوجية لمهنة التعليم.
- محاولة الكشف عن طبيعة التأثير العمل النقابي في السلوكيات الاستاذ النقابي.
- محاولة الكشف عن بعض خصائص النقابات المستقلة في الجزائر.

---

<sup>1</sup> عبد الواحد حسني، النقابة وقيم المواطنة مقارنة سيولوجية لنقابة الكتاب است المجلس الولائي لعين تيموشنت نموذجاً، غير منشورة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع السياسي، جامعة وهران، قسم علوم اجتماع، 2015 / 2016.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

المنهجية المعتمدة : اعتمد الباحث في دراسته على

- المنهج العلمي
- التقنيات = المقابلة وتحليل المحتوى والاستمارة

نتائج الدراسة :

1) قيادي نقابة الكنبسات قد مارسوا العمل النقابي ضمن نقابة (UGTA) فنقول ان نقابة الكنبسات خرج من رحم(UGTA) وينطبق هذا على الاحزاب السياسية التي خرجت من رحم حزب جبهه التحرير الوطني (FLN).

2) مهنة التعليم في نظر الأستاذة نقابي هي مهنة متعبة وروتينية والذي يجعلها متعبة هو تخلي المجتمع عن اداء دوره في مساعده الاستاذ ومع ضعف العائد المادي واحتلال في التسيير للمؤسسات التربوية كل هذه العوامل سوف تدفع الاستاذ النقابي قصد تحسين ظروف العمل.

3) نشا الوعي النقابي كذلك مع رفض الأستاذة لوضعهم المادي مقارنة مع مهن أخرى ورغم تطابق سنوات التكوين جامعي أنهم يشعرون بعدم مساواة فيتدافعون للعمل النقابي انطلاقا من هذه المساواة.

4) أهم رافد للوعي للأستاذ للعمل النقابي وفضائه المهني حيث يعاني من ضغوطات مهنية وهضم للحقوق ولذلك فهو تفكير عقلاني لبحثه عن مصالحه المهنية وعن طريق العمل النقابي.

5) إن الأستاذ نقاب يعبر فضاء النقابة ويتعرف عن حقوقه وواجباته واحد ما سيؤدي ذلك إلى ممارسة قيمته المشاركة والمسؤولية الاجتماعية.

6) أكد جل المبحوثين أنا للنقابة دور كبير في أداء التغيير داخل المجتمع وذلك وفق لبعدين بعد مالي وهو تحسين ظروف الأستاذ وبعد رمزي وهو استرجاع مكانه الأستاذ الرمزية لدى المجتمع مع بروز المسؤولية الاجتماعية الأستاذ النقابي تجاه مهنته.

الدراسة الثالثة:

دراسة هدى دربوني.<sup>1</sup>

عنوان الدراسة :

دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية

<sup>1</sup> هدى دربوني، دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية، غير منشورة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص 97.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

دراسة ميدانية بمؤسسه صناعة الكوابل الكهربائية - بسكرة- 2016

### أهداف الدراسة :

- الكشف عن الدور الذي تلعبه النقابة لترسيخ القيادة التنظيمية
- الوقوف على الدور الذي تقوم به النقابة لتكييف القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية.

### المنهج المتبع :

استخدم الباحث المنهج الوصفي كما استعان باستمارة الاستبيان

### نتائج الدراسة :

- يتبين من إجابات المبعوثين حول تكييف النقابة للتعاون في المؤسسة على المتوسط الحسابي العام قدره ب 2.40 بين وجود دور إيجابي معتبر لنقابة في تكييف التعاون وتحقيقه في المنظمة.
- يتبين من إجابات المبعوثين حول تمكن النقابة من التدريب وتكوين أن المتوسط الحسابي العام بلغ 2.45 الدالة على الدور الإيجابي المعتبر لنقاوة في تمكين من قيم التعليم وتدريب وتكوين للعمال وعليه فإن تدخل النقابة في تكييف القيم التنظيمية والتمكين منها وبالتالي تعمل النقابة على ترسيخ القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية.

### الدراسة الرابعة:

عبد الحفيظ قناني 2020 / 2021<sup>1</sup>

### عنوان الدراسة :

نشأة وتطور الحركة العمالية في الجزائر 1914 1992

### أهداف الدراسة :

- الكشف عن الحثيات الأولى لتأسيس وتنظيم داخل صفوف الحركة العمالية في الجزائر
- العوامل البارزة بنشأة الحركة العمالية الجزائرية من أبرز هذه العوامل الهجرة إلى فرنسا خاصة أنا أغلب المهاجرين كانوا أعمالا في فرنسا.
- تتبع تطور الفكر النضالي للعمال في الجزائر بداية بنضالهم ضمن النقابة المركزية الفرنسية.

<sup>1</sup> عبد الحفيظ إقنان، نشأة وتطور الحركة العمالية في الجزائر (1914 - 1962) اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، غير منشورة، جامعة محمد الأمين دباغين، سطيف، 2021/2020.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

---

- الإشارة إلى التمييز العنصري الذي تعرض له العامل الجزائري في الجزائر.
- إعطاء صوره تاريخية وعلمية عن الوضع العام للعامل الجزائري في الجزائر والمهجر.

### مناهج الدراسة :

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي والمقارن بالإضافة إلى المنهج الإحصائي.

### نتائج الدراسة :

إن المنتبع لتطور الحركة العمالية بفرنسا يجب أن تأخذ العديد من الأفكار من الحركة العمالية الإنجليزية هذه الأخيرة التي كانت مهذا لثوره الصناعية لكن الحركة العمالية الفرنسية لم تبق عند هذا الحد والعملات على تكييف هذه الأفكار وتبني وفق ما يتامى مع مجتمع وسياسة الفرنسية دون تنازل عن مطالبها المشروعة.

**الفصل الثاني:**  
**النقابة في السياق**  
**العالمي**

### تمهيد

المبحث الأول : السياق التاريخية للنقابات العمالية في العالم

المطلب الأول : مرحلة حظر تكوين النقابات

المطلب الثاني : مرحلة رفع القيود على تكوين النقابات

المطلب الثالث : نشأة النقابة في أوروبا الغربية

المطلب الرابع: نشأة النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية.

المطلب الخامس : نشأة النقابة في الوطن العربي

المبحث الثاني : تصنيف النقابات العمالية

المطلب الأول: تصنيف على أساس العمل الاجتماعي

المطلب الثاني : تصنيف على أساس السياسة النقابية

المطلب الثالث : تصنيف النقابات حسب الان دوران

المطلب الرابع : تصنيف Clegg

المبحث الثالث: أهداف و مبادئ العمل النقابي

المطلب الأول: أهداف العمل النقابي

المطلب الثاني: مبادئ العمل النقابي

المبحث الرابع : وظائف النقابة

المطلب الأول : الوظيفة الاقتصادية

المطلب الثاني: الوظيفة الاجتماعية

المطلب الثالث : وظائف النقابة عند دور كايم

المطلب الرابع : أنشطة النقابة

المبحث الخامس: المقاربات النظرية للنقابة

المطلب الأول: النظرية الأخلاقية

المطلب الثاني: النظرية السيكولوجية

المطلب الثالث: نظرية المضامين الاقتصادية

المطلب الرابع: النظرية الاجتماعية

المبحث السادس: علاقة النقابة بالدولة

خلاصة

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

---

### تمهيد

تطرقنا في هذا الفصل إلى السيرورة التاريخية لنشأة الحركات النقابية في العالم وظروف التي أدت إلى تشكيل النقابات كما تعرضنا لأهم تصنيفات النقابات وفق طبيعة العمل الاجتماعي لها وعلى أساس السياسة المتبعة في النقابة بالإضافة إلى أهداف ومبادئ العمل النقابي على المستوى العالمي كذلك تعرضنا إلى المقاربات السوسيولوجية التي تناولت العمل النقابي بالتعليل والتمحيص والتشخيص من منظور وبعد سوسيولوجي عملي قصد إثراء بحثنا بالإضافة إلى دراستنا للعلاقة الذي تجمع النقابة باعتبارها هيئة اجتماعية بالهيئات الأخرى.

### المبحث الأول : السياق التاريخي للنقابات العمالية في العالم

يعود ظهور النقابات العمالية للأزمة الاجتماعية والسياسية للنظام الرأسمالي خاصة ما تعلق بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي كان يعيشها العمال في ظل بداية التصنيع وغياب كلي للنقابات العمالية حيث كانوا يتعرضون إلى أبشع أنواع الاستغلال من طرف أرباب العمل داخل المصانع ويعملون في ظروف جد صعبة وبأجور زهيدة كل هذه الظروف دفعت بالعمال إلى تشكيل تكتلات عمالية تدافع عن حقوقهم نتيجة سخطهم على الأوضاع الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي كانوا يعيشونها (قمع مشرفي العمل، رفع الأجور، تحسين ظروف العمل داخل المصانع) هذه التكتلات أثارت سخط أرباب العمل حيث كانت تجبرهم على زيادة تكلفة الانتاج لتحسين ظروف العمل ورفع الأجور و التقليل من اوقات العمل توفير أوقات الراحة للعمال كل هذه الاجراءات كانت تخفض نسبة الانتاج في نظر الرأسماليين مما دفعهم الى محاربة هذه التكتلات العمالية.

وقد تميزت بداية الحركة العمالية في العالم بمرحلتين أساسيتين :

#### المطلب الأول : مرحلة حظر تكوين النقابات

مع بداية تشكل نقابات عمالية وعجز العمال عن الدفاع على حقوقهم فرادى وفقدانهم الامل في حمايتهم من طرف الدولة وجدوا أنفسهم يواجهون أساليب أكثر وحشية وسياسات قمعية من طرف أرباب العمل ومن سمات محاربة هذه الطبقة للنقابات العمالية سيطرتها على المجال الاقتصادي والسياسي فكانوا يضغطون على الدولة لسن قوانين تمنع تشكيل هذه النقابات وممارسة نشاطها .

من بين هذه القوانين ما تم سنه في مختلف دول العالم نأخذ مثل :

قوانين التأمير سنة 1799 والتي حضرت التكوين اي جماعات تطالب بزيادة الأجور وتخفيض عدد ساعات العمل او التجمع لاي غرض من هذه الاغراض .

- في المانيا قوبل تكوين اتحادات العمالية بنفس المصير اذ قضى قانون بسمارك على كل حركة عمالية بدعوة مناهضة الاشتراكية .

- في الولايات المتحدة كانت تتم ادانة جميع الأنشطة التي تنتج الى عقد اتفاقيات العمال بحجة انها تشكل عوائق ضد حرية التجارة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم ، ترجمة الياس مرعي منشورات عويدات، لبنان، 1973، ص 52.

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

مما سبق يتبين ان الحركات العمالية قوبلت بعنف شديد وطرد تعسفي للعمال الذين يحرضون على الانضمام لهذه النقابات وحتى السجن وربما حتى القتل في بعض الاحيان مما اضطر بالعمال والنقابات العمالية للعمل في الخفاء لنشر الوعي بين العمال ورفع احتجاجات ومظاهرات للتعريف بحقهم.

### المطلب الثاني : مرحلة رفع القيود على تكوين النقابات

نظرا لانتشار الإضرابات و أعمال الشغب والسياسات القمعية على تكوين النقابات خشيت بعض الحكومات من افلات مجتمعاتها مما اضطرها ذلك الى رفع الجمود على تكوين نقابات عمالية والغاء بعض القوانين التي تمنع عمل هذه الأخيرة وبدأ التحول التدريجي في سن القوانين التي تمنح الاعتراف الرسمي للنقابات بعد أن نالت الاعتراف الاجتماعي لدى العمال والفئات الهشة في المجتمع ومن بين هذه القوانين ما يلي :

- في الولايات المتحدة كان أول اعتراف بالاتحادات العمالية عام 1933 بمقتضى قانون إنعاش الصناعي القومي ثم توالى القوانين التي أقرت شرعية الاتحادات مثل قانون العمل 1935 الذي اعترف للعمال بحق التنظيم.

- تعتبر بريطانيا من اسبق الدول في الاعتراف بالاتحادات العمالية كما ورد في قوانين الاتحادات العمالية في أعوام 1871- 1875- 1876 شريطة تسجيل الاتحاد حتى يحصل على الامتيازات والضمانات التي يضمنها القانون.<sup>1</sup>

في المانيا ألغى قانون بسمارك المناهض للاشتراكية عام 1890 وتبع ذلك اطراد نمو الاتحادات العمالية

### المطلب الثالث : نشأة النقابة في اوروبا الغربية

يجمع مؤرخ الحركات العمالية ان النقابة تنظيم عمالي نشأ على أنقاض الطوائف الحرفية التي تفككت مع رياح التغيير التي صاحبت قيام الثورة الصناعية في أوروبا الغربية مهددا الأول وكان من نتائجها الأولية تغيير نظام الانتاج الذي كرسه انتصار الطبقة البرجوازية الصاعدة وتفتح الاقطاع.<sup>2</sup>

لقد كانت بريطانيا السبابة الأولى لظهور الصناعة والمهد الأول للثورة الصناعية التي أخذت في الانتشار بعد ذلك في مختلف دول العالم خاصة الأوروبية كفرنسا وبلجيكا وكذلك الأفريقية التي كانت مستعمرات لهذه الدول الأوروبية هذا التحول في نمط التصنيع أدى الى تغيير معالم المجتمع فتغيرت البنى التحتية التقليدية إلى أخرى أكثر تطور وبروز حالة جديدة من المجتمعات تعرف بالمجتمع الصناعي لأول مرة في انجلترا حيث تبرز سمات

<sup>1</sup> جورج لوفران، مرجع سابق، ص 53.

<sup>2</sup> ادريس بالكعبيات، اتجاهات العمل نحو النقابة ، رسالة مقدمة لنيل رسالة الماجستير في علم اجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة ، 1987، ص 08.

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

هذا المجتمع الجديد في تطور آلية التصنيع والانتقال من الاعتماد الكلي على قوة اليد العاملة والعمال الى الاعتماد على الآلة ومحدودية مجال التصنيع وتمركزها في مساحات خاصة (المصانع) لكن هذه الأخيرة آلة التصنيع لم تغني أرباب العمل وأصحاب المصانع عن العمال بل كل آلة بحاجة لمن يشرف عليها من العمال مما دفع بأصحاب المصانع الى استغلال العمال والكادحين من أجل لقمة العيش استغلالا بشعا في ظروف اجتماعية واقتصادية أسوء من سابقتها وفي ظل هذه الاوضاع تكثرت النقابات كتنظيم مهني يدافع عن العمال يرد عنهم استغلال أرباب العمل ولعل هذا فحوى قول ميشال كروزي " ان النقابات ظهرت كرد فعل مجموعة من التحولات التي يملها التنظيم وهكذا كانت البدايات الاولى للحركة النقابية والطبقة العاملة في بريطانيا وامتدت لكثير من البلدان حتى المستعمرات فالتحولات التي لما ح لها ميشال كروزي تمثلت في انتشار العمل الالي واطهار قيمة العمالة الصناعي في الحلف والابداع وانتاج الثروات".<sup>1</sup>

وكانت البداية الاولى إثر ذلك لظهور النقابات في العالم في القرن الثامن عشر 1720 في بريطانيا حيث تكثرت ازيد من 7000 عامل خياطة من مختلف المدن والنواحي البريطانية حيث نادوا بتكوين جمعية عامة تدافع عن حقوقهم وزيادة أجورهم وتخفيض ساعات العمل ساعة واحدة في اليوم حيث جمع مبالغ مالية من اموالهم الخاصة قصد حماية أنفسهم في حالة تعرضوا للملاحقات او متابعة قضائية كما عملوا على التشهير بحملتهم من خلال تسجيل أسمائهم في سجلات ووضعها في المراكز الاجتماعية لينالوا بذلك الاعتراف الاجتماعي .

وقد شهدت فترة ما بين 1848 و 1890 تشكيل نقابات مهنية حاولت منع العمال غير المؤهلين الحصول على مناصب العمال المؤهلين وكونت صناديق التعاون يستفيد منها المنخرطين في النقابة وعلى إثر هذه المبادرات تأسست جمعيات عمالية حسب المهن (اتحاد عمال المناجم . الميكانيك ) يلتقي ممثلهم في هيكل غير الرسمي الى غاية 1890.

### المطلب الرابع: نشأة النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية.

مع الهجرة الكثيفة للأوروبيين نحو الولايات المتحدة الأمريكية واستيطان الاوروبيين في القارة الجديدة بدأت معالم الحضارة الصناعية تتشكل هناك بظهور مصانع كبرى وبأعداد هائلة من العمال الذين شكلوا بروليناريا جديدة متأثرة بأفكار ونظريات الاشتراكيين الاوروبيين ومع بداية الرأسمالية الاولى في الولايات المتحدة انشأ العمال تنظيماتهم العمالية مثل أبناء وبنات الحرية .

<sup>1</sup> ايمان بوعلي، مروى معطوب، العمل النقابي و الرضا الوظيفي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي التبسي، باتنة، 2021/2020، ص 37.

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

ان التطور الصناعي وما نتج عنه من توسع في الاسواق ونشوء المؤسسات الفردية والمنافسة بين الملاك والرأسماليين خفض الأجور وارتفعت ساعات العمل الامر الذي استدعى تكوين منظمات عماليه لأول مره في الولايات المتحدة كما تجلت مظاهر عمل هذه المنظمات في احتجاجات واضطرابات على المستوى الاجتماعي من اجل تحسين ظروف العمل وتحقيق ساعات العمل وتم تأسيس اول نقابة عمليه سنه 1792 وتشكلت بعدها نقابات اخرى متفرعة خلال سنوات الاولى للقرن التاسع عشر.<sup>1</sup>

### المطلب الخامس : نشأة النقابة في الوطن العربي

#### الفرع الأول : النقابات العمالية في مصر

لم تكن الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعمال في الدول العربية احسن من نظيرتها في اوروبا بل كانت اكثر حده ومأساويه لما كانت تعانيه الدول العربية من تخلف وبطء عجله التنمية لما كانت تعانيه من الاستعمار من الدول الأوروبية الاستعمارية وهو ما جعل الظروف الاجتماعية والاقتصادية لهذه الدول اي الدول العربية في تقهر وتدني القدرة الشرائية وضعف المستوى المعيشي ومحاولة الدول الاستعمارية تفكيك النسيج الاجتماعي لهذه المجتمعات وتشكيل طبقه عماليه ضعيفة الداخل والمستوى المعيشي والثقافي مما سهل استغلالها وسيطر عليها الا ان هذه الأخيرة عملت على تشكيل نقابات عماليه تركز على المطالبة بالاستقلالية عن النقابات الاستعمارية الأجنبية التي كانت تخدم مصالح العمال الاوروبيين فقد بالإضافة الى المطالبة بالزيادة في الأجور وتخفيض ساعات العمل وتحسين ظروف العمل ففي عام 1921 سجلت الحركات النقابية نشاطا ملحوظا وتم انشاء حوالي 30 نقابة تضم شروط واغراض والاعتراف بالقضاء لأعضائها وحمائه مصالح العمال وله من اسباب وجود النقابات العمالية في مصر نجد

الخط في المصالح بما يفشل فاعليه النقابة بين العامل وصاحب العمل عدم وجود هيئات تمثل اصحاب العمل والعمال عدم وجود لوائح وقوانين للدراسة اسباب المنازعات العمالية وتسويتها غياب الحرية النقابية نتيجة عزلها وعدم تفاعلها مع النقابات الاخرى.<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني : النقابات العمالية في لبنان

ان الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي كان يعيشها المجتمع اللبناني والتقلبات السياسية والازمات الاقتصادية وكذلك الوجود الاستعماري ولد لدى العمال درجة من الوعي العمالي مما دفعهم الى التكتل في جمعيات و وحدات

<sup>1</sup>فريد النجار، إدارة الأعمال الدولية والعمالية، دار الجامعة الإسكندرية، 2006، ص 6.

<sup>2</sup>بوربيع جمال، محاضرات في مقياس سوسيوولوجيا حركات العمالية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2015-2016، ص

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

عمالية قصد حماية انفسهم ضد التعسف وسوء الاستغلال وتحسين اوضاعهم حيث كانت هذه الجمعيات تعمل على التعريف بحقوق العمل والمطالبة بتحسين ظروف العمل والاضاع الاجتماعية والاقتصادية حيث تأسس حزبان سياسيان على اساس عمالي وهما حزب العمل في 1921 وحزب الشعب اللبناني في عام 1924 الذي ادى دورا اساسيا في تنظيم النشاط العمالي وتطويره ومع صدور دستور لبنان 1927 ظن العمال بان تكريسه الحريات العامة كحريه الفكر والقول والاجتماع سيشكلان مدخلا لأنشاء جمعياتهم العمالية ولكن ما لبث ان اجاز قانون 26 ايار 1928 للحكومة رفض العلم والخبر لاي جمعية لا ترغب في تشجيعها.<sup>1</sup>

امام هذا الواقع وجدت الجمعيات النقابية نفسها امام خيارين اما ان تخدم المصالح الفرنسية العمالية او يتم محاربتها وهو بالفعل ما حصل فقد تم اعتقاد قادتها خوفا من عرقلة المصالح الفرنسية واحداث تكتلات كبرى تطالب بالاستقلال البلاد .

ويتاريخ 2000/05/24 انضمت لبنان الى اتفاقيات العمل العربية رقم واحد مستويات العمل بموجب القانون رقم 183 وقد عدلت هذه الاتفاقية بأحكامها الجديدة العديد من الاحكام الواردة في قانون العمل بشأن النقابات ومنع على السلطات المختصة الاعتراض على اجراءات تكوين النقابة الا في حدود القانون.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>إسماعيل بدران، محمد زبيب، الاتحاد العمالي العام في لبنان، المركز اللبناني للتدريب النقابي، بيروت، 2001، ص 27.

<sup>2</sup>بوربيع جمال، مرجع سابق، ص 24.

### المبحث الثاني : تصنيف النقابات العمالية

ان تشعب ميادين العمل واختلافه خلق لنا أنماط جديدة من نقابة العمالية ولكل منها وسائلها الخاصة بحل المشكلات في الوسط المهني وبالآليات المتاحة حسب طبيعة العمل ولهذا تم تصنيف النقابات العملية حسب طبيعة نشاطها وكذلك هذا حسب السياسة المنتهجة فيها وكذلك حسب حجمها فنجد منها :

#### المطلب الأول: تصنيف على أساس العمل الاجتماعي

وينقسم إلى قسمين:

- **النقابات الحرفية :** هي عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن المنشآت أو الصناعات التي ينتمون إليها<sup>1</sup> فمثلا نجد نقابة الحدادين وهي تضم جميع العاملين الذين يشغلون بهذه الحرفة فقط فهي خاصة بهم ولا تمثل الأفراد الآخرين الذين يشتغلون في نفس المنشأة لكن في مهن وحرف أخرى حيث يعتبر النقابة الحرفية من أنواع التنظيمات النقابية في العالم حيث ظهر مع البدايات الأولى لظهور الثورة الصناعية في كل من فرنسا وإنجلترا.
- **النقابات الصناعية:** تمثل كل العمال الذين ينتمون إلى صناعة معينة وبغض النظر عن المهن التي يقومون بها أي على أساس تكوين هذه النقابات ينبثق من الانتماء الصناعي فهذا التكوين يشتمل على مهن غير متجانسة<sup>2</sup> أي أن هذه النقابات مفتوحة تضم كافة المشتغلين في مجال الصناعة لا ينحصر المنتمون إليها في المجال المهني واحدا فهي تضم مجموعة من المهن في آن واحدا فأساس تكوين هذه النقابات هو الانتماء للمجال الصناعي مهما اختلفت التخصصات الصناعية.

#### المطلب الثاني : تصنيف على اساس السياسة النقابية

- **النقابات المطلبية :**

يقتصر نشاط هذا النوع من النقابات على ما يهم العمال فيما يتعلق بظروف وعلاقات العمل وتبتعد بقدر الامكان على النشاط السياسي<sup>3</sup> اي ان النقابة حسب هذا التصنيف تسعى لتحسين ظروف العمل كتحقيق

<sup>1</sup> شطبي حنان، الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافعا أو معرقل للأداء البيداغوجي، مذكرة مكمله لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009 / 2010، ص 31.

<sup>2</sup> وزاني أسماء، واقع النقابة في تسيير الإضراب مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2011 - 2012، ص 26.

<sup>3</sup> ديبش فاتح، مرجع سابق، ص 13.

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

شروط الصحة والسلامة المهنية وتنظيم علاقات العمل لضمان حماية العمال من سوء الاستغلال والتعسف دون التدخل في سياسة الاعمال للمؤسسة كما انها تسعى لان تكون لها فعالية في وضع أهداف للمؤسسة بما يتناسب مع مصالح كل من المؤسسة والعمال كذلك تشارك في عمليه اتخاذ القرار من خلال الوساطة التي تتميز بها بين الإدارة والعمال

● **النقابات الثورية :** او كما يطلق عليها بالنقابات المعارضة او اليسارية لأنها تختص بالقضايا الاجتماعية والاقتصادية في ظل النظام الرأسمالي الذي يمتاز بالتناقض الطبقي على حد تصور كارل ماركس حول نظريه الصراع الطبقي حيث يقر ماركس بان هذا صراع تزداد حدته اثره التطور الصناعي الحاصل في المجتمعات.<sup>1</sup>

● **النقابة المشاركة في السلطة :** وهي نقابات التي لها انتماء الى الحزب الحاكم كما كان في البلدان الاشتراكية كالاتحاد السوفياتي واوروبا الشرقية في عهد المد الشيوعي حيث ان النقابة تتحمل الالتزامات لتحقيق اهداف الخطة السياسية او المشروع الاقتصادي للدولة ويكون لها دور التثقيف والاعلام العمالي على مستوى القاعدة والمشاركة مع هيئات واجهزة الدولة في بناء الاشتراكية و نشر ايديولوجيتها.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث : تصنيف النقابات حسب الان دوران

● **نقابة الاعمال :** وهي نموذج له إيديولوجية مساواة بين الرأسمالي والعمال وذلك من خلال معاهدة تتم بين المسير والعمال من خلال الحوار وتدعم الاحزاب التي هي في السلطة<sup>3</sup> حيث تعمل على خلق جو او حاله من التكافؤ بين العمال واصحاب العمل كما انها تدعم الاضرابات والاحتجاجات من اجل التفاوض والدفاع عن حقوق العمال.

● **نقابة الواجهة:** وهي ذات إيديولوجية العمل مع الرأسمالي وهي ضد النقابات الصراعية ونقابة الأعمال وتجسد معاهدات سلمية مع المسير لضمان السلم الدائم داخل المؤسسة وبالتالي لا وجود لأي احتجاج وفي الأخير يمكن تصنيف النقابات أيضا من خلال طبيعة نشاط القائد النقابي يتضح ذلك في سلوك واتجاه

<sup>1</sup>منسول الصالح، النقابات العمالية رؤية سوسولوجيا لتطورات و استراتيجيات ( الجزائر نموذج)، دار المجدد للنشر، ط 1، 2023، ص 21.

<sup>2</sup>بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجيا مقياس سوسولوجيا الحركات العمالية ، سنة ثانياة ماستر، جامعة شاذلي بن جديد، الطارف، 2016-2017، ص 21.

<sup>3</sup>بن حمزة حورية، مرجع سابق، ص 22.

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

العضو والقائد النقابي أو نشاطه في المنظمة النقابية وتمثيله لعمال المنشأة أو المصنع وتعبير عن مطالبهم على مستوى الإدارة.<sup>1</sup>

### المطلب الرابع : تصنيف Clegg

طرح Clegg خمسة أنواع من النقابات اعتمد فيها على العامل الاجتماعي كأساس لتصنيف فهي كالتالي:

- النقابات العامة : يضم هذا النوع من النقابات في صفوفه عمالا ينشطون في صناعات مختلفة ومتعددة إلا أنه يمكن أن نجد فيها أعضاء ينتمون إلى صناعات غير متجانسة.
  - نقابات الياقة البيضاء يتكون أعضاؤها من القائمين بالأعمال الكتابية والإدارية والفنية.
  - نقابات الصناعة الواحدة يشترط أن يكون انتماء العمال لصناعة واحدة.<sup>2</sup>
- كما ذكرنا سابقا فان Clegg اعتمد على العامل الاجتماعي في تصنيفه كما أن هذا التصنيف لا يختلف عن التصنيف التقليدي الا انه أكثر تحديد لبعض الاختصاصات المهنية.
- نقابات الحرفية الاستثنائية : هذا النوع من النقابات الذي لا يولي أهمية للعمال المهرة بل يضم في صفوفه جميع فئات العمالية سواء كانت مهرة أو غير مهرة وبذلك أنها تشبه نقابة الحرفية في التصنيف التقليدي.
  - نقابة العمال المهرة : تضمن في صفوفها عمالا ذوي مهارات معينة ويكون اكتساب هذه المهارة من خلال التدرج في سلم العمل.

<sup>1</sup> Http://elearning.univ.djelfa.dz, cans le 20/01/2024, 20:23 خيرة قول، العمل النقابي (المبادئ- الوظائف-

الأهداف)

<sup>2</sup>ميلود قاسم، إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل التحولات الاقتصادية، دراسة حالة "الجزائر -تونس- المغرب"، أطروحة الدكتوراه في العلوم السياسية، جامعة قصدي مرياح، ورقلة، 2009، ص 32-35.

### المبحث الثالث: أهداف ومبادئ العمل النقابي

#### المطلب الأول: أهداف العمل النقابي

يتم تصنيف العمل النقابي في العلوم الاجتماعية كتكتل يمثل قوة الضغط لجماعة ما ذات سلطة شرعية تنوب عن مجموعة من العمال في ابداء آرائهم اتجاه قضية ما أو إيصال صوتهم لجهات مهنية أو دفاع عن حقوقهم المهنية وإحلال حالة من السلم والإستقرار داخل المجتمعات.

كما تعتبر النقابة محرك المجتمعات فهي تنبض بالأفكار الجديدة وتوجه وتوحد الآراء وتصنع سياسات العمل كما لها مجموعة من الأهداف منها.

- الإستقرار في العمل وتحسين الجودة فكلما زاد عدد السنوات التي يمضيها الفرد في العمل كلما أصبحت لديه خبرة ومعرفة وتكيف أعلى للعمل مما يؤدي ذلك إلى زيادة الرضا عنه وهذه النتيجة ترتبط أيضا بعوامل أخرى كمعدلات العوائد التي يستلمها الفرد مقابل خبرته ومعرفته المتطورة.<sup>1</sup>
- تحسين الأجور والتعويضات وجودة الخدمة الاجتماعية المقدمة للعاملين فكلما زادت الأجور والتعويضات زاد انتماء الأفراد للمؤسسة وكسب رضاء العاملين.
- دور بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي إذا كان هناك تماسك للعاملين أداء ذلك إلى تحقيق الأهداف المنشودة في جو يخلو من الصراع أما إذا كان جو العمل مكهريا بالأزمات والمشاكل الداخلية فإن ذلك يعد عائق أمام تحقيق أهداف المنظمة فإن كان العمال متحمسين ومتفائلين تجاه الأعمال التي يقومون بها فإن ذلك يشير إلى الروح المعنوية لديهم بالعكس فإذا كانوا متشائمين وقلقين تسود بينهم البغض والكراهية.<sup>2</sup>
- توعية العمال بدور العمل النقابي في تحقيق أهداف المنظمة وتجسيد لدور الخدمات الاجتماعية وتحسين ظروف العمل من خلال دورات تثقيفية واعلامية.

#### الفرع الأول : الاهداف العامة للنقابة

- نشر الوعي النقابي بما يساهم في تدعيم التنظيم وتحقيق الأهداف.
- المحافظة على وسائل الانتاج وحماية المال العام.
- التكفل بالجانب الاقتصادي والاجتماعي و الصحي لأسر الاعضاء بغرض تحسين مستواهم.
- المشاركة في مناقشه مشروعات خطط تنموية اقتصادية واجتماعية وحشد طاقات العمل.

<sup>1</sup>رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في ادارة الموارد البشرية، دار البازوني العلمية للنشر، عمان، د س، ص 170.

<sup>2</sup>رافدة الحريري، مرجع نفسه، ص 173.

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

- الاطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودراستها عن طريق اشراكهم في تجمعات عمالية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : الاهداف السياسية للنقابة

لا يقتصر دور النقابة على تحسين ظروف العمل لتحقيق الكفاية الإنتاجية وحماية العامل من سوء الاستغلال والتعسف وكذا توفير الخدمات الاجتماعية بغية تحقيق الرفاهية العملية بل يتعدى ذلك الى تحقيق أهداف سياسية قصد حماية او ابتزاز و هو من أبرز الأهداف السياسية التي تعمل النقابة على تحقيقها ما يلي :

- منع استغلال النساء والاطفال والأجانب بتطبيق نظام عمل وفقا لشروط المناسبة للعمل الدولي ومنع استغلال العمال .

- الاعلام والنشر للمعلومات التي تخص العامل ومحيط العمل كحق في التوعية والتثقيف العمالي .

- المشاركة في المفاوضات مع الحكومة وأرباب العمل .

- تقديم تسهيلات لتطوير العمل النقابي وتنمية الانخراط العمالي في النقابة وعقد اجتماعات وندوات لتحسين أداء النقابة لحماية المنخرطين.

- التفاوض مع الطرف الاداري أثناء نزاعات والحق في استخدام الاضراب للدفاع عن الامتيازات والحقوق العمالية.<sup>2</sup>

- ضمان ممارسة الحقوق النقابية كتكوين نقابات والانخراط فيها وتقديم المطالب والمفاوضات الجماعية حولها والتسهيلات لأطر النقابية لمزاولة النشاط النقابي من أجل الاتصال و الاجتماع والتكوين والتوعية.<sup>3</sup>

### المطلب الثاني: مبادئ العمل النقابي

رغم تعدد مبادئ العمل النقابي واختلافها فيما بينها ويمكن حصرها في بعض العناصر المشتركة كما يلي :

- **مبدأ الاقتناع** : يعتبر اهم المبادئ اذ لا بد أن يكون الفرد مقتنعا كامل الاقتناع بأهمية الممارسة النقابية ودورها في تحصيل حقوق العمال وكذا القدرة على مجابهة خاصة أثناء حدوث أزمات<sup>4</sup> وخاصة الاقتصادية منها ومع المحافظة على المطالب المشروعة والتخلي بالحكمة في اتخاذ القرار

<sup>1</sup> ديبش فاتح، مرجع سابق، ص 11.

<sup>2</sup> بن حمزة حورية، مرجع سابق، ص 19.

<sup>3</sup> ايمان بوعلي، مروى معطوب، مرجع سابق، ص 56.

<sup>4</sup> خيرة قول، مرجع سابق، ص 5.

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

- مبدأ الديمقراطية المركزية : أن تكون ادارة النقابة وكافة قراراتها صادرة وفق آليات ديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء بما في ذلك حق العامل النقابي في اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلتزم الجميع بالقرارات الصادرة عن هذه المجموعة.
- مبدأ القيادة الجماعية فيقتضي باعتماد رأي الأكثرية والتزام الأقلية بها والدفاع عنها حتى وان كانوا معارضين لهذه القرارات.<sup>1</sup>
- مبدأ المراقبة والمحاسبة : يعني تتبع سيرورة العمل لكل فرد في النقابة مهما كان مركزه وتثمين المبادرات وتشجيعها والايامن بها ومكافاة الناجحين واذا اقتضى الامر صارت عقوبات على المتهاونين في حاله تسجيل أخطاء .
- مبدأ المسؤولية الفردية كل نقابي مسؤول يتحمل نتائج ما يقوم به من وظائف ومهام نقابية وخلال قيامه بعمله يتعرض العضو النقابي للمراقبة والمحاسبة من القيادات والأجهزة العليا.<sup>2</sup>
- مبدأ عدم التمييز : يعد مبدأ عدم التمييز بين أعضاء النقابة لأي سبب كان سواء من حيث العرق او اللون او النسب او الجنس او الديانة والرأي السياسي أحد أهم المبادئ التي تعمل نقابات العمالية بموجبها.
- مبدأ الاستقلالية : حتى تقوم النقابة بدورها طبقا لمصالح وادارة الاعضاء يجب أن تكون مستقلة وأن لا تخضع الا لإرادة اعضائها وأن تتجنب الوقوع تحت هيمنة أية مصالح أو حسابات خارجية سواء كانت من أصحاب العمل أو من الحكومات أو أي جهة اخرى.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>الاتحاد العربي للنقابات ، الدليل الى إدارة التنظيم النقابي، ط1، 2018، ص4. ، http://majalat.org. cans le 24/01/2024

17 :32

<sup>2</sup>جمال بوربيع، مرجع سابق، ص 32.

<sup>3</sup>بركات صابر، كيف تؤسس نقابة عمالية: سلسلة العمال والحراك الاجتماعي، ع 2، المركز المصري للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية، القاهرة، 2010، ص 21-22.

### المبحث الرابع : وظائف النقابة

ظهرت النقابات العمالية نتيجة لسوء الأوضاع داخل المصانع وصعوبة ظروف العمل وتأزم العلاقات بين أرباب العمل والعمال مما أدى بهذه الأخيرة للتكتل في وحدات منظمة عرفت بالنقابات العمالية لتدافع عن صفوف العمال من استغلال أرباب العمل لهم فكان دور هذه النقابات تحسين ظروف العمل ورفع الأجور في محاولة منها لتخفيف حدة الصراع بين الطرفين خاصة وأن سوق العمل كان يعرف زيادة في عرض قوة العمل وشح شديد في توفير مناصب العمل لكن دور النقابة لم ينحصر في تحسين ظروف العمل ورفع الأجور فقط بل تعدى ذلك الى تلبية حاجات جديدة ظهرت مع تطور ظاهرة عمل وعلاقات العمل .

### المطلب الأول : الوظيفة الاقتصادية

عند بداية العمل النقابي لم تكن لها لوائح قانونية تضبط نشاطها بل هي نتيجة محصلة لظروف نشأتها حيث نشأت في ظروف صعبة نتيجة الضغط الاجتماعي والاقتصادي فكان من الطبيعي ضمن ذلك الواقع الذي يسيطر فيه أرباب العمل وقاموا باستغلال العمال الى أقصى حد أن يتركز نشاط الحركة العمالية على المطالب الاقتصادية المادية الخاصة بالأجر ومعايير العمل التي كانت دائما محل صراع لأن رب العمل يبحث عن زيادة الانتاج مع بقاء التكلفة منخفضة في حين أن العامل لن يقوم برفع الإنتاجية إلا اذا زاد التعويض لذلك تعمل النقابات من أجل التوازن والانضباط فكل منظمة لها قواعد يتعين على العامل احترامها فتسعى النقابات العمالية الى تحقيق حكم القانون وسيادته في مكان العمل ضد التعسفية<sup>1</sup> ولتعزيز مكانه النقابة داخل التنظيم لابد لها من حشد طاقتها وتفعيل دورها لدى العمال بإعادة تنظيم نفسها وتجديد آلية عملها وضبط تشريعاتها بما يتوافق مع التحديات المستجدة التي يفرضها سوق العمل .

وضع اليات عمل جديده تمكنها من مواجهة كل المضاعفات المحتملة للتحويلات الاقتصادية في ظل انفتاح الأسواق من منطلق أن العمال هم أول من يدفع ضريبة هذه التحويلات...

العمل على تحسين الأجور وحماية حقوق العمال ومكاسبهم والحد من تدني مستوى المعيشة للعمال جراء ارتفاع الأسعار والعمل على زيادة الأجور بما يتناسب مع ذلك<sup>2</sup> وتفعيل سياسة الحوار بين العمال وأرباب العمل والدولة وتوحيد الرؤى وفتح آفاق عمل جديدة وتكريس كل هيئة من الهيئات السابقة لجزء من جهدها لخدمة الهيئات الاخرى لتحقيق أهداف أعمق في المجتمع .

<sup>1</sup> ابن غربي محمد الصغير: العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة الجلفة، ع 2019، ص 256.

<sup>2</sup> عزت كنج، دور النقابات في اقتصاد السوق الاجتماعي، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، 2006، ص 8.

### المطلب الثاني: الوظيفة الاجتماعية

تعتبر النقابة ملجأ للعامل لتخفيف حاجاته الاجتماعية حيث يعتبر كائن اجتماعي يبحث عن الألفة في التجمعات الاجتماعية المختلفة فيكون جماعات يسعى من خلالها لقضاء مصالحه وتلبية حاجياته يكتسب من خلالها اعترافا اجتماعيا داخل مؤسساته حيث تعزز النقابة روح المبادرة والانتماء بين الأفراد حيث تعمل على ان لا يربط العامل بمؤسسته الا الأجر فهي تسعى لأن يكون انتمائه اكثر من مادي بحث كما تخلق جوا عائليا بين الأفراد والمؤسسة تغلب عليه صيغة الرابطة الاجتماعية حتى لا يربط العامل بمؤسسته الأجر فقط، وكما عبر تانباوم على أن النقابة تعيد للعامل مجتمعه وتعطيه احساسا بالزمالة وتقدم له دور اجتماعي يفهمه وتجعل لحياته معنى حيث يشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم<sup>1</sup> فهي بهذا تجعل للعامل مكانة اجتماعية عالية يسعى من خلالها للمشاركة في تطوير وانماء المؤسسة عن طريق الاتصال المباشر بالإدارة العليا كما تعمل النقابة على رفع الكفاءة المهنية والإنتاجية للعمال عن طريق توفير تكوين داخلي وخارجي.

التعريف بالطرق والهيئات التي تحمي العامل في مكان عمله وتكفل بالعمال في حالة عدم اطلاعهم على هذه القوانين واللوائح كما تعمل على تحسين ظروف بيئة العمل على المستوى الصحي والحماية من حوادث العمل كما تحمي العمال المنتسبين اليها من الاستغلال اللاعقلاني من طرف أرباب العمل من خلال محاولتها للتفاوض من أجل تقليل ساعات العمل ورفع الأجور وحل الخلافات والمشكلات التي يتعرض لها الأفراد وتحقيق رفاهية اجتماعية في بيئة العمل.

### المطلب الثالث : وظائف النقابة عند دور كايم

لقد تناول دوركايم موضوع النقابات العمالية في تحليلاته للمجتمع تحت عدة مسميات كالاتحادات والجماعات النظامية وكلها تصب في معنى النقابات العمالية حيث لا زالت هذه المفاهيم التي اطلقها دوركايم على النقابة تستخدم في الدراسات السوسولوجية والسياسية من قبل علماء الاجتماع والسياسة حيث بين دور كريم مسارها عبر التاريخ وتطورها وطبيعة عملها ووظائف هذه الأخيرة حيث يعتبر وجودها ضرورة ملحة من اجل الحيلولة كما وصفها دوركايم لتكون وسيط بين الدولة والمؤسسات لتحول دون سيطرة الدولة على علاقات العمل وحماية الديمقراطية في المصانع ونتيجة للعوامل السابقة مجتمعة ومرور الوقت ظهر الاحساس العام والمشارك بين جماعات كبيرة من الأفراد والجماعات داخل المشروعات والتنظيمات التجارية والصناعية للاهتمام بالصالح العام للجماعة المهنية التي ينتمون اليها، وهكذا ظهرت الظروف المشتركة لنشأة تنظيمات واتحادات مهنية حديثة داخل

<sup>1</sup> بن غربي محمد الصغير، مرجع سابق، ص 257

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

البناءات التنظيمية المتنوعة في المجتمع الحديث والتي تسعى اساسا اشباع حاجات اعضائها والحفاظ على مصالحهم هذه التنظيمات أيا كان نوعها<sup>1</sup>

صور دوركاييم مجموعة من الوظائف والمهام المتعلقة بهذه الاتحادات والتعليمات والتنظيمات تتعلق بطبيعة نشاطها ومجموعة القوانين العامة السائدة فيها وهي كالتالي:

1- وضع التشريعات الصناعية واعتبارها القانون الداخلي للتنظيم الصناعي والذي يجب أن يتلائم مع القواعد القانونية العامة للدولة<sup>2</sup> ويتمثل دور النقابة هنا حسب ما بينه دوركاييم في وضع قوانين عمل المنظمة وضبطها بما يتماشى مع القوانين العامة للدولة حتى لا يختلف نشاط المنظمة عن القانون العام للدولة كما تضبط الأجور وتضمن الحد الأدنى منها والتكفل بالقضايا الإنسانية ومنع حدوث تجاوزات كتشغيل القصر.

2- يجب أن تعمل النقابات على توفير المستلزمات المالية من أجل مساعدة أعضائها على تقديم الخدمات العامة لهم وخاصة في الظروف التي لا تسمح امكانيات الدولة بتحقيقها.

3- تنظيم المفاوضات والمناقشات حول طبيعة العمل ووضع كافة الاجراءات وخلق الوظائف المتخصصة التي تمارس هذه الأعمال من أجل تحقيق مصالح الأعضاء وأهداف النقابة<sup>3</sup> أي فتح المجال للمناقشات والمشاركة في عملية اتخاذ القرار لكافة السلم التنظيمي للنقابة أو المنظمة حول ظروف العمل وامكانية تطويرها وتقسيم العمل في المؤسسة وفقا لمعايير علمية.

4- يجب أن تكون وظيفة الاتحادات المهنية أكثر من وظيفة عامة باعتبارها مصدر للحياة الجمعية فتشجع على تحقيق المزيد من التضامن الاجتماعي والتجانس الأخلاقي والفكري للأعضاء من خلال تحسين جودة علاقات العمل بوضع تشريعات قانونية وديمقراطية وعدم التقرب بالسلطة واتخاذ القرار والمشاركة في السلطة وتوحيد التوجهات الفكرية.

5- العمل على تقديم كافة أنواع الضمان أو الأمن الاجتماعي والمساعدات العلمية والفنية وتعليم الكبار بالإضافة الى تقديم النشاطات الرياضية والترفيهية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، 1994، ص138.

<sup>2</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان ، المرجع نفسه ، ص139.

<sup>3</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص139.

<sup>4</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص140.

### المطلب الرابع : أنشطة النقابة

#### 1- الأنشطة الاجتماعية والثقافية

تعمل النقابات العمالية على المستوى الاجتماعي على تقديم خدمات اجتماعية مختلفة قصد تلبية حاجيات العمال المتنوعة وكسب ولائهم للمؤسسة عن طريق تقديم دعم اجتماعي وكذلك المكانة الاجتماعية التي ينالها العمال عند الانتساب للمؤسسة كذلك تسعى النقابة لإكساب العمال صفة الثقافة العمالية وتحديد صلاحياتهم ورفع المستوى الثقافي والاجتماعي للعمال عن طريق التدريب المهني.

من هنا كان لزاما على النقابات العمالية تزويد العمال بأكبر قدر من المعرفة بما يمكنه من تفهم الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي تعمل في ظلها و لأن المستوى الثقافي للعمال سيؤدي لمساعدتهم على اتخاذ القرارات السليمة في مجال العمل وفي الحياة العامة لهم كما تعمل على رفع الكفاية الفكرية لأعضائها مما يساعد على ايجاد عامل مثقف مبصر بأمور الحياة وبقدر معقول من الخبرات والتجارب<sup>1</sup>.

**2-النشاط السياسي:** يتمثل الدور السياسي للنقابة في توعية واطلاع العمال على طبيعة نمط السياسة المتبعة في المؤسسة (سياسة المؤسسة) كذلك سياسات عمل النقابة اذ ان دورها لا يقتصر فقط على الحقوق المهنية للعمال بل يتعدى ذلك للحقوق السياسية وحرية التمثيل السياسي للعمال لكن ما يعاب على بعض التمثيلات النقابية والسياسية الارتباط الوثيق بين الحركتين الثقافية والسياسية حيث انه في بعض الاحيان يترتب على الانضمام لنقابة معينة الاتصال التلقائي بحزب معين ما لم يجزم العامل بعدم ذلك. " ولا شك ان هذا يدعونا لمحاولة التمييز بين النشاط السياسي للنقابة وبين نشاطها العادي الذي قد يختلط ببعض المسائل السياسية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>بيصار أميرة، اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي، جامعة بوضياف محمد، المسيلة، 2018-2019، ص44، 43

<sup>2</sup>بيصار أميرة، المرجع نفسه، ص45

### المبحث الخامس: المقاربات النظرية للنقابة

#### المطلب الأول: النظرية الأخلاقية

يرجع أصل هذه النظرية الى القرن 19 في أوروبا أين بدأ ظهور الأفكار المثالية والاشتراكية والتي تهدف الى اعادة تشكيل المجتمع وفقا لأطر معنوية جديدة . اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعدل والمساواة حيث يرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود الى الافكار الاشتراكية المثالية والمسيحية التي عمل على نشرها كل من سان سيمون، قورييه، بورديون وغيرهم.<sup>1</sup>

حيث دعت هذه النظرية الى الكمال الاخلاقي والمثالية بصورة جديدة غير تلك الموجودة في الواقع من أبرز مسلماتها المثالية الأخلاقية حيث جعلت من الفعل الاخلاقي غاية مدركة وليس وسيلة، كما دعت الى اعادة توزيع الثروة وفقا لمعايير جديدة تتميز بالمساواة والعدالة الاجتماعية حيث جعلت من النقابات العمالية الآلة المنتجة لهذه العملية كما اعتبرت أهم وسيلة للقضاء على اختلال التوازن في العدالة الاجتماعية ما نتج عنه تركيز الثروة لدى فئة معينة من أفراد المجتمع دون بقية الأفراد واتساع الفجوة بينهما لذلك كان لابد من تشكيل نقابات عمالية لتكون قوة مضادة لقمع الرأسماليين تكون ذات قوة اجتماعية باعتبارها تضم جزء كبير من أفراد المجتمع وثروة عمالية تمثل حصن لاستغلال أرباب العمل للعمال.

وقد تعرضت هذه النظرية لنقد شديد كونها انطلقت في مسلماتها من أفكار وتصورات مثالية لا يمكن بناءها وتجسيدها في الواقع ولم تنطلق من المجتمع بعينه التي زعمت أنها تدعو لإعادة تشكيله وفقا لمعايير جديدة" وعدم انطلاقها من المجتمع بحد ذاته وإنما اعتمدت على افكار وتصورات نظرية مثالية مبنية على العدل والمساواة في توزيع الثروة وتصورات معنوية أخرى غير واقعية اي انطلقت مما يجب أن يكون وليس ما هو كائن حقيقة".

#### المطلب الثاني: النظرية السيكولوجية

تنطلق هذه النظرية من الجانب الاجتماعي والنفسي للعامل فهي ترى أن تحقيق الحاجات النفسية والاجتماعية كالإستقرار النفسي والاعتراف الاجتماعي ضرورة بقدرة تحقيق الحاجات المادية والاقتصادية والأجور كما أنها تسلم بمسلمتين أساسيتين فأما الأولى فهي ترى ان النقابة تشكلت كرد فعل لنفسية العامل وعدم اطمئنانه في منصب عمله فهو يخشى من البطالة حيث ان الفرد العامل لا يغامر بأن يترك منصب عمله بحثا عن منصب أفضل لأنه يخسر منصبه السابق في حال فشله في ايجاد فرصة افضل خاصة ان سوق العمل يعرف منافسة شديدة على مناصب العمل هذا من جهة ومن جهة ثانية فندرة مجال العمل وعدم قدرة سوق العمل على توفير مناصب جديده

<sup>1</sup> شيبطي حنان ، مرجع سابق، ص22-23.

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

شاغره يؤرق العامل ويجعله يدخل في حالة من اللاستقرار في منصبه فيكون بذلك مضطرا الى تحمل عوامل نفسية واكرهه بدني فقط من اجل الحفاظ على منصب عمله اما المسالمة الثانية فهي تعتبر النقابة كمصدر للأمان والثقة بالنسبة للعامل فهي جماعة اجتماعية تكونت في اساسها من مجموعه من العمال تهدف الى تحقيق اشباعات وحاجات اجتماعية ونفسية للعامل من خلال تطلعها على المشاكل التي يتعرض لها ومحاولة حلها كما تعمل على الوقاية منها وتكسب العامل ثقة الانتماء للنقابة والاعتراف الاجتماعي.

"إن حسب هذا الاتجاه فان تكتل العمال ضمن نقابات كان الهدف من ورائه هو حماية منصب العمل ضد خطر الندرة والمنافسة وكذلك وسيلة تجعل العمال يشعرون بالراحة والامان ضمن جماعة تحقق الحاجات الاجتماعية ولا تنتظر منها تحقيق المطالب العمالية والاقتصادية فهذه الأخيرة تعتبر هامشية مقارنة بتلك المتعلقة بالحفاظ على منصب العمل.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: نظرية المضامين الاقتصادية

ظهرت هذه النظرية في بريطانيا وأبرز ممثليها بيانريس و سيدني ويب تنطلق في تفسير النقابات العمالية من بداية العمل الصناعي وكانت تهدف الى كيفية القضاء على النظام الطائفي الأمر الذي أدى إلى خلق ظروف شروط عمل جيدة أدت الى ظهور فجوة بين العامل ورب العمل فهذا الأخير الذي فرض شروطه على العامل الذي لم يجد أمامه سوى القبول بها والعمل وفقها.<sup>2</sup>

حيث أن هذه الفجوة ازدادت اتساعا نتيجة لسيطرة أرباب العمل على آليات العمل ومناصب الشغل واحتكارهم لها ووضعهم لشروط للعمل تخدم مصالحهم فحسب غير أن هذه الشروط كانت صعبة جدا بالنسبة للعمال، لكن خوفهم من البطالة والجوع وقلة فرص العمل جعلهم يقبلون بها في ظل استبداد أرباب العمل لهم وهضمهم لحقوقهم الا أن هذا الوضع لم يستمر طويلا بسبب الوعي المتنامي والمتزايد لدى العمال بضرورة التكتل في قوة واحدة وإيمانهم بقدرة هذا التكتل على تحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية لضمان شروط عمل أفضل.

"تعتبر هذه النظرية أن العامل انسان تحركه مصالحه الاقتصادية المباشرة ومن ناحية اخرى يهتم بوضعه الاجتماعي إذ يجد نفسه عاجزا أمام رب العمل الذي يتمتع بالسلطة ومركز اقتصادي مهم بالإضافة الى المنافسة الشديدة مع زملائه إذ يصبح مجبرا على قبول أي شرط يفرضه صاحب العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> إيمان بوعلى، مروى معطوب : مرجع سابق ، ص74.

<sup>2</sup> شطيبي حنان، مرجع سابق، ص 25.

<sup>3</sup> واجي احمد، بابا احمد عبد الغفار: العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية، مذكرة ماستر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، كلية احمد دراية ادرار، 2021-2022، ص34

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

غير أن هذه النظرية تجد نفسها في صدام بين فحواها والواقع حيث أنها عممت الحاجة الاقتصادية على جميع العمال لكن الواقع نجد من العمال من يهتم لتحسين ظروف العمل أكثر من العوائد المادية كما أن اختلاف التطلعات لدى العمال يثبت تناقض هذه النظرية مع الواقع فمنهم من يسعى للترقية ومنهم من يسعى لتحسين العوائد المادية فقط فهذه نظرية لم تمثل واقع العمال بالصورة اللازمة.

### المطلب الرابع: النظرية الاجتماعية

قسم ميشال كروزيه النظرية الاجتماعية الى ثلاث وجهات نظر تهتم بالنشاط النقابي وتفسيره:

#### الفرع الأول: وجهة النظر الوراثية

تتعلق هذه النظرية في تفسير أصل ونشأة النقابة من مكانتها الاجتماعية في المجتمع وظروف تشكلها حيث تعتبر أن هناك أفراد بصفات استثنائية كالقيادة والكاريزما استطاعوا أن يستغلوا الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة وكذلك طبيعة العمل القاسية داخل المصانع للعمال بأن يكونوا نقابات عمالية" كما أنه لا يمكن الجزم بوجود أفراد متميزين بل لابد من التأكيد على حدوث تغيرات وتطور للعلاقات الاجتماعية ترتب عنه ظهور الطبقة في المجتمع.

#### الفرع الثاني : وجهة النظر الوظيفية

" اهتمت هذه النظرية من ناحية الوظيفية لنقابات من خلال دراسة المهام المتصلة بها<sup>1</sup> حيث أنها تهتم بدور النقابة على المستوى الاجتماعي الذي يعيشه العمال. كما دور هذه النقابات مرتبط بالسلوكيات وردود الأفعال داخل المصانع غير ان دورها لا يمكن حصره داخل حيز المصنع إذ ان دورها يتعدى الى المستوى الاجتماعي خاصة في مجتمعات العالم الثالث والسائرة في طريق النمو" أما روبرت ميرتون فأقر أنه من خلال وظائف الفعل الظاهرة والكامنة كذلك للفعل النقابي ووظائف كاملة متفق عليها بين أعضائه تظهر من خلال مواقف معينة أو علاقات غير متوقعة تساعد على فهم هذه الوظائف وتبيين هدفها في تحقيق التوازن داخل البناء التنظيمي.<sup>2</sup>

#### الفرع الثالث: وجهه النظر البنوية

تركز في دراستها لطبيعة العمل النقابي على البنية التحتية الداخلية للنقابة كمكونات التنظيم الاجتماعي النقابي "وهي بهذا تركز على البيروقراطية للنقابات لكن بالرغم من تعدد البنى والهيكل يبقى ان قوة النقابة أو ضعفها لا يرتبط أساسا بنوع التنظيم بقدر ما يرتبط بالعلاقة القائمة داخل المؤسسة"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> واجي احمد، بابا احمد عبد الغفار: مرجع سابق، ص38.

<sup>2</sup> منسول صالح، مرجع سابق، ص24

<sup>3</sup> واجي أحمد، بابا احمد عبد الغفار، مرجع سابق، ص40

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

---

### الفرع الرابع: وجهة النظر الأيديولوجية

تعتبر الايديولوجيا جملة من المعتقدات والأفكار التي تعمل كمحرك أساسي للنقابات وتعمل عليها لأجل تجديد أفكار ما على أرض الواقع.

### الفرع الخامس: وجهة النظر التغييرية

وهنا تعتبر النقابة عامل لإحداث التغيير داخل البناء الاجتماعي لا أحد الأبنية المكونة له<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>منسول صالح:مرجع سابق،ص25

### المبحث السادس: علاقة النقابة بالدولة

تناول دور كان في دراساته وتحليلاته مسألة العلاقة بين التنظيمات النقابية والدولة فبنى فكرة ان الدولة عبارة عن تنظيم كبير يضم داخله مجموعة من التنظيمات الأصغر أما النقابات فهي اتحادات وجماعات مهنية تسعى لخلق حالة من التماسك الاجتماعي وخلق رفاهية اجتماعية بين العمال وأرباب العمل عن طريق وضعها لضوابط وتشريعات تنظيمية تسيطر من خلالها على علاقتها مع الأفراد ويجب ان تتسق هذه التشريعات مع اللوائح والقوانين للدولة ولا تخرج عنها حتى لا تتدخل الدولة في عمل هذه التنظيمات كما وضح دوركايم بأن ضرورة تدخل الدولة عند الضرورة والتنسيق بصفة مستمرة مع الاتحادات والنقابات المهنية باعتبار أن الدولة التنظيم الأعلى في المجتمع لها سلطتها على التنظيمات والمؤسسات في المجتمع ككل ويبرر دوركايم هذا التدخل الذي يظهر في صورة التنسيق فقط من جانب الدولة على النقابات من أجل تحقيق الصالح العام والحفاظ على فكرة التضامن الاجتماعي بصفة عامة<sup>1</sup> كما أكد دوركايم على ضرورة الفصل بين الدولة والتنظيمات النقابية وتتمتع هذه الأخيرة باستقلالية التسيير عن الدولة لأنها تخدم المصالح العامة للأفراد ولا يمكن للدولة التدخل في طريقة عملها ولا سن قوانين تكبح حريتها لأن ذلك سيعيق سيرورة عمل النقابات ويحولها لخدمة المصالح الخاصة بالدولة على حساب المصالح العامة للأفراد التي وجدت من أجلها.

" ويرى جينز ان نظرية دوركايم للدولة وتحليلاته حول الجماعات الثانوية ترتبط بتصوراته عن الديمقراطية ويظهر ذلك من مخاوف دوركايم من تدخل الدولة في شؤون عديدة من نشاطات الحياة حتى تصبح جهاز أو تنظيمًا بيروقراطيًا مستبدًا بل يمكن أن تكون الدولة ما هي الا جهاز عقابي يوجه بعيدا عن تحقيق مصالح الأغلبية من الأفراد ويتصور دوركايم بأن هذه الاحتمالات يمكن حدوثها ما لم تتطور الجماعات النقابية نفسها بصفة مستمرة وتصبح قادرة للحد من تدخل الدولة في شؤونها ومن ثم تصبح مهمة هذه النقابات هي حماية مصالح أفرادها وتحقيق أهدافها العامة في المجتمع.<sup>2</sup>

" كما أن كل الممارسات المتعلقة بفرض رقابة الدولة على العلاقات الصناعية أن سياسات التدخل تعد محورا رئيسيا في إقامة نظام متعدي نظرا لأنها تضمن تعاون النقابات وفي كل الحالات فان سياسات الدخل تهدف الى تركيز المفاوضات حول الأجور وتقوية المستويات الرئيسية داخل التنظيمات النقابية الشيء الذي يساعد على اضعاف حركة القاعدة العمالية كما تهدف مثل هذه السياسات الى تجميد اجراءات المقاومة والاضرابات غير الرسمية لذلك

<sup>1</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص140

<sup>2</sup> عبد الله عبد الرحمان، مرجع سابق ، ص141.

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

---

فان سياسات الدخل تمثل رد فعل واضح من قبل الدولة لتعديل ميزان القوة بين الطبقات المتعارضة<sup>1</sup> على هذا فان الدور الذي تلعبه الدولة يتجسد في سن القوانين والتشريعات الرسمية التي تنظم عمل النقابات وتمنع التجاوزات في حق الطبقة العاملة والمراقبة المستمرة لعمل النقابات العمالية على أن لا تتعارض أنشطتها مع التيار الايديولوجي والسياسي للدولة كما أن هذا التدخل المستمر للدولة وخوفها وخوضها لمفاوضات مع النقابات العمالية لا يمكن تفسيره إلا كمحاولة منها لإيجاد حلول للأزمة الدائمة و القائمة ومحاولة فك الصراع والنزاع الطبقي في المجتمع القائم بين الطبقة العاملة والرأسمالية.

---

<sup>1</sup>العياشي عنصر: الدولة وعلاقات العمل في اقتصاد السوق ، المجلة الجزائرية في الأنتروبولوجيا و العلوم الاجتماعية (انسانيات).ع 4، 1998. <http://journals.openedition.org.20/02/2024.14:02>

## الفصل الثاني: النقابات في السياق العالمي

---

### خلاصة:

في الختام ومن خلال تطرقنا لهذا الفصل وتعرفنا على ظروف نشأة النقابات في العالم يمكن أن نستنتج ان هذه النقابات كانت وليدة ظروف صعبة ولدت الحركة النقابية نتيجة سوء استغلال أرباب العمل للعمال و خلق ظروف عمل جد صعبة داخل المصانع وهو ما أدى الى خلق طبقة في المجتمع ما آلت اليه العلاقات وتوسع رقعة الصراع بين طبقتين.

الفصل الثالث: النقاية

في الجزائر (السياق

والطبيعة القانونية)

لفصل الثالث: النقابة في الجزائر (السياق و الطبيعة القانونية)

تمهيد:

المبحث الأول: نشأة النقابة في الجزائر

المطلب الأول: مراحل نشأة وتطور النقابة في الجزائر

المبحث الثاني : التنظيمات النقابية في الجزائر .

المطلب الأول : الكونفدرالية العامة لشغل CGT

المطلب الثاني : الكونفدرالية العامة الموحدة للشغل.

المطلب الثالث: الاتحاد العام للعمال الجزائريين

المبحث الثالث: ادوار النقابة في الجزائر

المطلب الأول: الدور الاجتماعي.

المطلب الثاني: الدوري الاقتصادي.

المطلب الثالث: الدوري الرقابي

المطلب الرابع: دور الاعلامي والسياسي

المبحث الرابع: التنظيم القانوني للنقابات العمالية في الجزائر

المبحث الخامس: صعوبات وتحديات التي تواجهها النقابات العمالية في الجزائر.

خلاصة

## الفصل الثالث: النقابة في الجزائر (السياق والطبيعة القانونية)

---

### تمهيد:

لقد مرت الحركة النقابية الجزائرية بعدة مراحل اثناء نشأتها وتطورها وسوف نقوم في هذا الفصل بعرض السياق التاريخي للنقابة الجزائرية مع ذكر اهم النقابات الجزائرية والتعرف على التنظيم القانوني لها وفي الاخير سنحاول طرح الصعوبات التي واجهت العمل النقابي الجزائري منذ نشأتها.

## المبحث الأول: نشأة النقابة في الجزائر

### المطلب الأول: مراحل نشأة وتطور النقابة في الجزائر

#### الفرع الأول: العمل النقابي في الجزائر في المرحلة الاستعمارية

عرفت الجزائر وجود تنظيمات حرفية قبل بداية العمل النقابي كانت هذه التنظيمات تعمل على تنظيم العمل الحرفي وخدمة مصالح المهنية للمنتمين لهذه التنظيمات قبل صدور قانون 21 مارس 1884 الذي اعطى الصفة الرسمية والقانونية للعمل النقابي في الجزائر حيث انشأت سنة 1878 غرف نقابية لعمال المعادن والطباعة في عمالة الجزائر لأول مرة في الجزائر حيث تحولت هذه التنظيمات الى نقابات رسمية ذات صيغه رسمية "يمكن القول ان قانون 21 مارس 1884 كان من أجل التصديق على أمر واقع فحسب رغم أن الأمر كان يخص عددا جد محدود من العمال"<sup>1</sup> حيث أن هذه التنظيمات كانت تعمل عمل النقابات لكن بصفة محدودة وعدد المنتمين فيها محدود جدا لكن بعد صدور قانون 21 مارس 1884 زاد عدد النقابات في الجزائر الى 14 نقابة سنة 1887 حيث كانت كالتالي: 10 نقابات في عمالة الجزائر و 9 في عمالة قسنطينة وتضم 349 منخرطا و 5 نقابات في عمالة وهران والتي كانت تضم 224 منخرطا من مختلف القطاعات التجارة و الحدادة والفلاحة...الخ وبعده سنة 1900 عرفت الحركات النقابية انتشارا واسع في الجزائر "لكن هذه النقابات لم تكن تضم العمال لوحدهم بل كانت تضم أصحاب العمل والعمال في ذات النقابات"<sup>2</sup> لكن لا يمكننا اعتبار النقابات في ذلك الوقت بالمفهوم النقابي الحالي حيث كانت عبارة عن جمعيات متكئة تدافع عن المصالح الاقتصادية المشتركة لأصحاب المهنة الواحدة وتبادل الخبرات من أجل تطوير المهنة.

#### أولا: النضال النقابي

##### أ- الكنفدرالية العامة للشغل:

عرفت الحركات النقابية في الجزائر تطورات نوعية خلال فترة الحرب العالمية الأولى ومخلفاتها وكذلك مشاركة الجزائريين في هذه الحرب تحت ظل اللواء الفرنسي الذي أكسب العمال الجزائريين وعيا جديدا وثقافة النضال النقابي والسياسي الذي استغله الجزائريين في خدمة ودعم الثورة الجزائرية الكبرى. ومن أبرز تجليات هذه الحرب على الواقع النقابي العمالي ما يلي:

<sup>1</sup> محمود ايت مدور: الحركة العمالية في الجزائر ابان الحقبة الاستعمارية 1830-1962. دار هومة -الجزائر، 2015،ص78

<sup>2</sup> محمد ايت مدور، المرجع نفسه،ص80

## الفصل الثالث: النقابة في الجزائر (السياق والطبيعة القانونية)

- ساهمت المشاركة الفعالة للكونفدرالية العامة للشغل في المجهود الحربي للأمة واسنادها لمسؤوليات هامة في تغيير نظرة الحكومة ازاء الكونفدرالية التي كانت تقابل كل تحركاتها بالقمع سابقا.
- بداية اهتمام النقابيين بالثورة البروليتارية كسبيل وحيد لتغيير أوضاع الطبقة العاملة<sup>1</sup>.
- تولد حالة من الاقتناع بأن الحرب لن تفيد الطبقة العاملة في شيء بل ان أكثر ضحاياها من الطبقة العاملة مما جعل المناضلين في النقابات ينقمون على الحرب ويعارضونها بشدة.

### ب-الاتحاد العام للعمال الجزائريين

بعد ان حقق الاتحاد شعبية وقاعدة جماهيرية في أوساط العمال الجزائريين عمل على تنظيم أهداف على الصعيدين السياسي والعمالي على مرحلتين:

### -خلال الفترة الاستعمارية

"ارتبط نشاط هذه النقابة بالعمل السياسي (النضال من اجل الاستقلال) غير أنه مستقل تنظيميا على جبهه التحرير الوطني وقد برهن الاتحاد على قوته بالضغط على الاستعمار من خلال ما كانت تنشره جريدة" العامل الجزائري" المناهضة للاستقلال والعمل التحرري العمالي والذي كانت تدعو الى تشكيل قوة عمالية جزائرية قصد الضغط على فرنسا للاعتراف بحقوق العمال الجزائريين وتحسين أوضاعهم.

كما قام الاتحاد بتنظيم العديد من الاضرابات والاحتجاجات المساندة للطبقات العمالية أهمها:

- اضراب 05 جويلية 1956 الذي مثل منعرج حاسم في تاريخ الحركة النقابية.
- اضراب 15 اوت 1956 وهو احتجاج ضد الاضطهاد الذي يتعرض اليه المناضلون النقابيون والذي تم فيه المطالبة بإطلاق سراح النقابيين المتواجدين في سجون الاحتلال.
- الاضراب الوطني يوم 01 نوفمبر 1956 وجاء لإحياء هذه المناسبة المخلدة الكبرى الثالثة لاندلاع الثورة التحريرية والاحتفال بها كما تم الاتفاق مع الاتحاد المغربي للعمال والاتحاد العام للعمال التونسيين من أجل جعل هذا اليوم يوما للوحدة والعمل المغاربي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> محمد ايت مدور، المرجع السابق، ص87-88

<sup>2</sup> موساوي فاطمة، جيلاني كويبيبي معاشو: العمل النقابي في الجزائر، الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

## الفصل الثالث: النقابة في الجزائر (السياق والطبيعة القانونية)

### -بعد الاستقلال:

بعد الاستقلال وجد الاتحاد العام للعمال الجزائريين نفسه في مأزق حقيقي فبعدهما كان صراعه ضد الاستعمار والاستقلالية ومطالبة عمالية بحتة بتحسين ظروف العمال أصبح بعد الاستقلال يملك طبقات اجتماعية عاطلة عن العمل فقيرة وتعاني للجهل والأمية وبد عاملة غير مؤهلة أمام هذه الظروف التي أدت بالنقابة الى الاندماج في المشروع الوطني الاجتماعي حيث عملت تحت غطاء الحزب الذي خضع بدوره للسلطة الحاكمة وبالتالي فهي لم تكن سوى منظمة جماهيرية تعمل على تحقيق السياسة التنموية<sup>1</sup> كما عبر الاتحاد عن رفضه دستور 1989 والذي تتبأ بأنه سيتسبب في صراعات طبقية وهو الأمر الذي كشف سبب رفضه الاتحاد لقانون التعددية وذلك لاحتكاره للعمل النقابي في الجزائر.

### الفرع الثاني : العمل النقابي في الجزائر بعد الاستقلال

#### أولا : العمل النقابي في ظل الأحادية:

ان العمل النقابي في الجزائر بعد الاستقلال ارتبط بمرحلتين أساسيتين، ارتبط بطبيعة النظام السياسي الحاكم في البلاد حيث اكتسبت الحركات النقابية شرعيتها من خلال مشاركتها في دعم الثورة التحريرية منذ انطلاقتها وذلك من خلال اضرابات العمال واحتجاجاتهم كما تأكد لها الحق النقابي بصورة رسمية بموجب الاتفاق المؤرخ في 20 ديسمبر 1962 هذا الاتفاق الذي تم بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتبار النقابة الوحيدة الممثلة للعمال في ظل الأحادية وحزب جبهة التحرير الممثل السياسي والحزب الحاكم في الدولة الذي يتضمن الاعتراف والاستقلالية وبالحق النقابي للعمال كما صادقت الجزائر على اتفاقيات الحرية النقابية واتفاقيات المنظمة للعمل خاصة اتفاقيات رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحمايه حق التنظيم<sup>2</sup> . ان هذا الاعتراف الذي عرفته التنظيمات النقابية في الجزائر نال الصفة الرسمية بموجب قانون الوظيفة العامة سنة 1966 والذي جاء كبديل عن تشريعات العمل والقوانين الفرنسية وذلك في المادة 21 من القانون سالف الذكر. غير أن هذا الاعتراف الدستوري بالحق النقابي في ظل الأحادية اقتصر على الاعتراف للعمال والموظفين في القطاع العام وبالحق النقابي دون اصحاب العمل الى غاية صدور دستور 1989 اعتقادا منهم ان التعددية النقابية تضعف العمل النقابي في الدولة ومن شأنه

<sup>1</sup>موساوي فاطمة، جيلاني كوبيبي، المرجع السابق ، ص205.

<sup>2</sup>واضح رشيد : الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية الى التعددية،مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، جامعة

مولود معمري، تيزي وزو، مجلد 2، ع10 ، 2018 ، ص-519-520

## الفصل الثالث: النقابة في الجزائر (السياق والطبيعة القانونية)

أن يزرع الفتنة وتتضارب فيه الآراء وأن التضامن العمالي لا يتم الا في ظل الأحادية النقابية وذلك لتوحيد الرؤى والأهداف.

الا أن نشاطات الاتحاد خرجت عن مسارها الرئيسي المتمثل في الدفاع عن مصالح العمال وخدمة الطبقة العاملة وتحول الاتحاد كما يقول الاستاذ احمديه سليمان الى نقابة تعبوية أي النقابة هي الدولة وتعامل على أساس أنها احدى المنظمات الجماهيرية، كما أن الدور الذي لعبه الاتحاد خلال الثورة وازدواجية عمله السياسي والمطلبي مكن العمال من منحه الثقة في ممارسة العمل النقابي وتجنيدهم في سبيل اختيارات البلاد الرئيسية كما كان للأزمة التي حدثت بين الحكومة والجيش الأثر الكبير في استقلالية العمل النقابي عن العمل السياسي أي اعتراف الحزب باستقلالية العمل النقابي بل يمكن اعتبارها العامل الأساسي في عملية استقلال العمل النقابي ومع صدور قانون 74/71 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية والذي يعني ازدواجية تمثيل العمال في المؤسسة حيث تشمل ممثلين للعمال والممثلين النقابيين فتمثل دور النقابة في ظل المؤسسة الاشتراكية في تجنيد العمال حول أهداف الثورة الاشتراكية والتفكير بأهداف الحزب الواحدة.<sup>1</sup>

### ثانيا : العمل النقابي بعد التعددية

لقد شكلت سنة 1990 نقطة تحول وتغير جذري في مسار العمل النقابي في الجزائر حيث أقر دستور 1989 التحول من الأحادية الحزبية والسياسية الى التعددية والاستقلال على تشكيل أحزاب السياسة هذا الانفتاح السياسي صاحبه انفتاح على التشكيل النقابي فبعدها كان الاتحاد العام للعمال الجزائريين وهو الممثل الوحيد للعمال بات الحق للعمال في تشكيل تنظيمات نقابية متعددة والحق في الانخراط والانسحاب من أي تنظيم نقابي كان بعدما كان يقتصر على الانخراط أو الانسحاب من الاتحاد، فقانون 90/14 المتعلق بشروط وقوانين ممارسة الحق النقابي يعتبر بمثابة الركيزة الأساسية لتشكيل قانون علاقات العمل الذي يضبط علاقات العمل داخل النقابة و بمثابة قانون عام يسطر مجال وطريقة عمل النقابات للوقاية والتنظيم للنزاع الجماعي في العمل وحق ممارسة الاضراب بالإضافة الى استحداث هيئة تنظيمية التي تنظم وتضبط وتراقب عمل النقابات كمفتشية العمل والصلاحيات الممنوحة لها لتأطير عمل هذه الأخيرة.

وضمن هذا القانون والنهج الجديد (التعددية) لم يعد الحق النقابي مقتصر على العمال والقطاع العام بل حتى القطاع الخاص وأرباب العمل لديهم الحق في تكوين وانشاء والانضمام لتنظيمات نقابية مما أدى الى اضعاف قيمة الاتحاد وقلة شعبيته بين أواسط العمال ويات يضم العمال الأقل أهلية وتعليم في فصل العمال النخبة و

<sup>1</sup> خرايشة محمد و آخرون: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة ، عمان 2007، ص17

## الفصل الثالث: النقابة في الجزائر (السياق والطبيعة القانونية)

أصحاب الدرجات المرموقة من التعليم والتأهيل خوض التجربة النقابية المستقلة<sup>1</sup> وما يميز المطالب العمالية في هذه المرحلة أنها طالبت بتنظيم النقابة ومدى ديمقراطيتها في تمثيلاتها كما طلبت في هذا النظر في تنظيمات العمل السائدة وعلاقتها مع السلطة. كما تميزت الحركات العملية بعد التعددية بالصفة الجماعية عكس الفرضية التي تميزت بها في المرحلة الأحادية كذلك عرفت نوعا جديدا من الاضرابات وهو اضراب التضامن وصفة التجذر الذي يعني بها طول فترة الاضراب هذا إن دل على شيء مما يدل على مدى الوعي المتشكل بعد عملية الانفتاح و التعددية النقابية.<sup>2</sup>

حيث تم انشاء نقابات مهنية مستقلة تغطي القطاعات ونشاطات مختلفة ومع الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي عرفت الجزائر فقد الاتحاد العام للعمال الجزائريين قدرا كبيرا من ثقة أعضائه فلم تمكث النقابة الوطنية كثيرا حتى تدهور تمثيلتها العام وظهر عدد من النقابات المستقلة اهمها.

– النقابة الوطنية لمستخدمين الإدارة العمومية Snapap

– النقابة الإسلامية للعمال SIT

– المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> حسين زبيري : الحركة العمالية و النقابية و البحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر ، معهد السياسات بالجامعة الامريكية ، بيروت، دس، ص 24.

<sup>2</sup> زبيري حسين، الحركة النقابية في الجزائر وظهور جديد للحركات الاجتماعية، جامعة زيان عاشور.

le : 19/02/2024 23 :33 <http://theses.algerie.com>

<sup>3</sup> رحالي صليحة، تسيير المنظمات النقابية ، دار الخلدونية، الجزائر، 2017، ص22

### المبحث الثاني : التنظيمات النقابية في الجزائر .

إن نهاية الحرب العالمية الأولى كانت هي النقطة الإيجابية الوحيدة في هذه الحرب حيث عرفت الأيديولوجية سياسية العالمية تحولا نحو منحى جديد وانتشار الأفكار التحررية في أوساط الطبقات بروليتارية مختلفة في العالم حيث أثرت بشكل مباشر على مسيرة الحركة العمالية العالم عامة وخاصة الجزائر حيث شارك العمال الجزائريين في هذه الحرب بشكل أو بآخر تحت اللواء الفرنسي باعتبار الجزائر كانت مستعمرة فرنسية وقد اكتسب العمال الجزائريين بعد نهاية الحرب أفكار جديدة شيوعية التي كانت تصب كلها في الدفاع عن طبقات الكادحة البروليتارية حيث اعتبر نجاح الثورة البلشيقية في روسيا نموذجا لبداية انطلاق ثورات عملية في العالم لدى الإمبريالية رأسمالية الاستعمارية وقد رفعت هذه الشعار الثورة البلشيقية سنة 1917 و اعتبرت نفسها ثورة جميع العمال في العالم وقد سعى نظام شيوعي الذي ظهر في روسيا الى نشر الثورة في جميع دول والبلدان.<sup>1</sup>

كما سرعت هذه الحرب مسيرة الحركة العمالية في الجزائر خاصة و أن بعض المشاركين فيها لم يعودوا الى الجزائر بل فضلوا البقاء في فرنسا مما اكتسبوا فيها معاني جديدة للكفاح النقابي والعمالي ضد الرأسمالية والاستعمار لما تتوفر عليه البيئة هناك من تفتح حرية حيث أخذوا هذه الأفكار وطبقوها في الجزائر فكانت بداية ظهور العمل النقابي و العمالي الجزائري للدفاع عن الطبقة العاملة الجزائرية التي كانت تتعرض لأبشع أنواع الاستغلال من طرف المستوطنين .

### المطلب الأول : الكونفدرالية العامة لشغل CGT

اجتمعت الكونفدرالية العامة لشغل في ثلاثة اتحادات جهوية هذه الاتحادات أسست عشية الحرب العالمية الأولى لكن توقف نشاطها في الحرب ثم عادت الى العمل سنة 1919 حيث كانت تضم العديد من النقابات التي بدورها تعمل على تقديم نفسها للأعمال على أنها المنقذ الذي من خلاله يمكنهم من ايصال أصواتهم المعبرة عن حقوقهم سواء لدى الحاكم العام او أصحاب الأراضي الزراعية في تحسين وضعية العمل أو رفع الأجور وقد صرح السيد ريتشارد أمين بورصة قسنطينة التابعة لها الفرع الكونفدرالي CGT لقسنطينة أن هذه الاخيرة لديها 21 نقابة تابعة للاتحاد الجهوي وهي موزعة كالتالي:

<sup>1</sup> عبد الحفيظ افتان، نشأة تطور الحركة العمالية في الجزائر. 1914 / 1962 . اطروحة دكتوراه، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2020-2021، ص 113.

## الفصل الثالث: النقابة في الجزائر (السياق والطبيعة القانونية)

10 لعمال السكك الحديدية، 2 لعمال الدولة (قسنطينة - سطيف) 1 موسيقى قسنطينة، عمال ميناء سكيكدة، 1 مطابع الكتاب قسنطينة<sup>1</sup>

وقد كانت النقابات الكونفيدرالية تعترض بإنجازات فرنسا في الجزائر بصفة عامة كما كانت تطالب بحماية حقوق العمال وتأطير دخول اليد العاملة الأجنبية الى الجزائر لأنها اعتبرت كبدل تستعين به الباترونة لكسر اضراب العمال الجزائريين وكان الكونفدراليين بمدرسة موحدة للجزائريين وبمنح الحق النقابي وبمنحه الربيع الاستعمار لأعمال السكك الحديدية الجزائريين غير المجنسين كما طالب بتوزيع تطبيق القوانين الاجتماعية.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني : الكونفدرالية العامة الموحدة للشغل.

اكتسب العمال الجزائريين المسلمون أفكار شيوعية من خلال مشاركتهم في الحرب العالمية الأولى التي تدعو الى مواجهة الرأسمالية وتحرير الطبقة العاملة من سيطرة واستغلال الرأسماليين لهذه الطبقة بأشنع الصور حيث كانت تهتم بقضايا البروليتارية الجزائرية وخاصة المزارعين الصغار والعمال وكانت تنادي بضرورة إعادة النظر في مختلف الأراضي المصادرة وطرح مشاكل الطبقة الكادحة على طاولة النقاش<sup>3</sup> مما فتح المجال للعمال الجزائريين للالتجاء والتكتل تحت جناح الكونفدرالية العامة الموحدة لشغل والتركيز على الكفاح الثوري والعمل النقابي ضد الإمبريالية الاستعمارية.

وكان للعمال الجزائريين المسلمين عدة تكتلات واتحادات تحت جناح الكونفيدرالية العامة الموحدة للشغل منها.

### اتحاد عمال السكك الحديدية الجزائرية

وتشكل هذا الأخير سنة 1921 من 25 نقابة وبلغت تعداد المنخرطين في هذا الاتحاد حوالي 2838 نقابي.

### الاتحاد الجهوي 28 :

في سنة 1927 بلغ تعداد المنخرطين فيه ما بين 8-9 الاف مناضل منهم حوالي 1000 جزائري 5 الى 6 الاف مناضل في قطاع السكك الحديدية وقد شكل الاتحاد الجهوي 28 مقدر ب 7 اتحادات محلية سنة 1930 وهي كالاتي: الجزائر، البلدية، وهران، بلعباس، تلمسان، قسنطينة و عنابة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عبد الحفيظ اقنان، مرجع سابق، ص 115-117.

<sup>2</sup> محمود ايت مدور، مرجع سابق، ص 92.

<sup>3</sup> مرجع سابق، ص 122.

<sup>4</sup> مرجع سابق، ص 117.

## الفصل الثالث: النقابة في الجزائر (السياق والطبيعة القانونية)

### المطلب الثالث: الاتحاد العام للعمال الجزائريين

تأسس هذا الاتحاد بقيادة "عيسات ايدير" حيث يعتبر أول تنظيم نقابي مستقل في الجزائر كما أن نشاطه كان داعما لثورة من خلال نشر الوعي للعمل النقابي بين العمال الجزائريين وتحريرهم من الاستغلال الوحشي من طرف المستعمر ومن الأهداف التي حددها في العدد الأول من جريدته "العامل الجزائري" في 6 ابريل 1956.

- صنع وبلورة وعي عمالي الذي يمكن العمال لنضال ضد كل أنواع الاستغلال بدون تمييز.
- إقصاء كل تمييز وتفرقة والدفاع عن الطبقة العاملة.
- اقامة ديمقراطية حقيقية لدى النقابات.
- توجيه نضال العمال لانتزاع أحسن الظروف لحياة أحسن لتوفير الشغل.<sup>1</sup>

هذه الأهداف التي وضعها الاتحاد العام للعمال الجزائريين شكلت عائقا لسياسات والاستعمارية في نفس الوقت بدأت تبديل ثمارها في أواسط العمال الجزائريين وكذلك اثبات موقف هذه الاخيرة اتجاه الثورة التحريرية حيث أصبح العمال الجزائريين أكثر وعيا والتفاف و تلبية لنداءات جبهة التحرير من أجل التحرر الوطني الذي يتبعه تحرر اجتماعي ومن تجليات الوعي العمالي.

الإضراب العام في جميع المجالات الذي نظمها الاتحاد سنة 1956 من أجل اطلاق صراع النقابيين المسجونين وكذلك نظم الاتحاد اضراب مفتوح سنة 1957 تأكيدا منه على دعمه لجبهة التحرير.

أمام هذا التحول في الوعي لدى العمال وخشية انفلات الاوضاع من سيطرة السلطة الاستعمارية لم تجد هذه الاخيرة نفسها الا مضطرة لمنع نشاط الاتحاد والمتابعة قاداته وسجنهم وحتى قتلهم لطمس حرية العمال لكن محاولتها لم تجدي نفعا حيث ازداد العمال التفافا ودعموا للثورة.

### هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين

له هياكل تنظيميه تتمثل فيما يلي:<sup>2</sup>

1- هياكل افقية

اللجنة التنفيذية المحلية

اللجنة التنفيذية الولائية

<sup>1</sup> عثمانى مصطفى، العلوي أحمد، الحركة النقابية الجزائرية نشأتها تطورها ونضالاتها مجله الباحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بن احمد، وهران، ع 1121- 2110، 2014، ص 167.

<sup>2</sup> مساوي فاطمة، جيلاني كويبيبي معاشو، مرجع سابق، ص 202.

## الفصل الثالث: النقابة في الجزائر (السياق والطبيعة القانونية)

---

تعمل على تنظيم وتعبئه والمراقبة وتوسيع القاعدة النقابية وتنظم

الاتحاد المحلي : ويضم 1541 اتحاد للمنخرطين .

الاتحاد الولائي : ويضم 42 اتحاد.

2- الهياكل العمودية وتتمثل في :

- نقابة المؤسسات
- مجلس النقابة الوطنية
- اللجنة التنفيذية للاتحادية
- نقابة المؤسسة
- النقابة الوطنية
- الاتحادية الوطنية

### المبحث الثالث: أدوار النقابة في الجزائر

#### المطلب الأول: الدور الاجتماعي.

تقوم النقابة على الصعيد الاجتماعي بتوفير فرص عمل للقضاء على البطالة كما تقوم بعقد مؤتمرات وندوات تكوينية وتعليمية كما تقدم بعض الأعمال الخيرية كتقديم مؤونات ومساعدات للأسر والعائلات الفقيرة ودعم الجمعيات الخيرية كذلك نقدها للسياسات الاجتماعية المنهجية وكما عبرت عن رفضها التعددية والخصخصة لأنها ترى في ذلك انهيار للكتلة الاجتماعية الموحدة وتفشي الفساد وتأخر دفع الأجور.

#### المطلب الثاني: الدور الاقتصادي.

كان للاتحاد قوة الضغط واتخاذ القرار في ظل الأحادية وتعبير عن مواقفها الاقتصادية حيث عبرت عن رفضها لحركة الخصخصة من خلال البيان المبرم بين الحكومة والاتحاد العام بتاريخ 1995/06/29 المتعلق بعدة قضايا كما قدم الاتحاد اقتراحات لمحاربة الانحرافات التي يمكن ان تتجر عن عملية الخصخصة لجعلها اكثر شفافية حيث قررت المشاركة وانشاء لجان لتقييم أرصدة المؤسسات العمومية. والمشاركة في لجان فتح ودراسة الصفقات وعروض بيع وصول المؤسسات قدمها الاتحاد كمقترحات في حالة تبني مشروع الخصخصة.<sup>1</sup>

#### المطلب الثالث: الدور الرقابي

التأكد من تطبيق القوانين والتشريعات ذات العلاقة بالعمال والعاملين بالإضافة الى التأكد من التزام المنظمات بمتطلبات وشروط الصحة والسلامة المهنية<sup>2</sup> كذلك التحقق من مدى تطابق التنظيمات النقابية مع اللوائح القانونية للدولة وتلبية كافة احتياجات اعضاء النقابة.

#### المطلب الرابع: دور الاعلامي والسياسي

اطلاع الاعضاء باستمرار على نشاطات النقابة ومنجزاتها وأخبار أعضائها من حيث اصدار النشرات والكتيبات او الموقع الالكتروني للنقابة كما تمارس بعض النقابات و لاسيما ذات العدد الكبير في الاعضاء دورا فاعلا في

<sup>1</sup>بغدادى ايمان، العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية، جامعة منتوري، قسنطينة، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، العدد الثالث، 2020، ص 60 63.

<sup>2</sup>قاسمي ناصر: تحليل سوسيلوجي نماذج تطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص 29.

## الفصل الثالث: النقابة في الجزائر (السياق والطبيعة القانونية)

---

الساحة السياسية والمشهد السياسي وتعتبر نقابات واتحادات العمال من ضمن جماعات ضغط المصالح تهدف الى تنظيم أعضائها<sup>1</sup> واستغلال نفوذها وقوتها العمالية كقاعدة جماهيرية للتعبير عن رأي أعضائها ومصالحها وخاصة المتعلقة بطبيعة النظام السياسي للدولة خاصة اذا كان قد يثبط من حريتها أو يمنحها الاستقلال والانفتاح كما ندى اتحاد العام للعمال الجزائريين برفضه الشديد لتعددية الحزبية و النقابية والذي اعتقد فيه أنه يفكك بنية المجتمع الجزائري ويفقده صلاحياته ويخلق له المنافسة على بسط النفوذ في الساحة العمالية.

---

<sup>1</sup>قاسمي ناصر، مرجع سابق، ص 31.

## المبحث الرابع: التنظيم القانوني للنقابات العمالية في الجزائر

كان الحق النقابي في الجزائر مسيرا بقانون 28 / 88 الصادر في جويلية والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي والمواد 22- 25 من القانون 78 - 12 المتعلق بالقانون الاساسي للعمال .

ثم ليأتي الاعتراف بالحق النقابي في دستور 1989 والتي جاءت في مادته رقم 53 أن الحق النقابي حرية أساسية للمواطنين ثم قانون 90- 14 المؤرخ في 2 جوان 1980 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.<sup>1</sup>

وقد حدد هذا القانون شروط تأسيس حيث تنص مادة 06 منه عن الشروط اللازمة التي يجب أن تتوفر في الأشخاص الذين يريدون تأسيس منظمه نقابية كالجنسية الجزائرية والرشد وليس لهم سلوك مضاد للثورة وان يمارسوا ونشاط له علاقة بالعمل النقابي.

اما المادة 07 من نفس القانون عن الاجراءات حيث يتم ايداع تصريح التأسيس لدى السلطات العمومية ممثلة في والي الولاية التي يوجد بها مقر تنظيمات النقابية هذا الطابع بلدي ويتم تسليم وصل تسجيل تصريح تأسيس خلال 30 يوم بعد ايداع الملف بعد ذلك تشهر في جريدة وطنية.

ونصت المادة 09 على ملف والذي يشمل أسماء وتوقيع أعضاء المؤسسين وهيئات القيادة وإدارة ومعلومات خاصة بهم ونسخة من القانون الأساسي ومحضر الجمعية التأسيسية.

وتنص المادة 21 على القانون الأساسي لها ومتضمن لهدف المنظمة واسمها ومقرها، طريقة التنظيم ومجال اختصاصها حقوق اعضاء وواجباتهم والطريقة الانتخابية لتعيين القيادة وادارة والقواعد والاجراءات المتعلقة بالنقابة. وفي الأخير اشهار النقابة وهو الحصول على الاعتراف القانوني بوجودها.<sup>2</sup>

أما فيما يخص الاستقلال المالي للمنظمة النقابية حيث ذكرت الاتفاقية رقم 98 الدولية والاتفاقية العربية رقم 38 الى وجوب الاستقلال المالي للمنظمات النقابية.

و المشرع الجزائري أكدها في قانون 90 / 14 مركزا على استقلال كل تنظيم ذي طابع سياسي.

وذكرت المادة 25 من نفس القانون بعض الموارد المالية للمنظمة النقابية كاشتراكات الأعضاء التي تعد أهم الموارد المالية للمنظمة النقابية والمداخيل المرتبطة بنشاطها إضافة الى الهبات والوصايا والتي كان المشرع الجزائري أكثر تقييد للاستقلالية المالية فيها حيث أوجب على المنظمة من خلال المادة 26 من القانون 90/14 أن لا تقبل الهبات والوصايا المرفقة بشروط لا تتفق مع الهدف المسطر في القانون الأساسي وأحكام القانون النقابي واطافة

<sup>1</sup> بوربيع جمال، مرجع سابق، ص 42 43.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر المدخل العام للنصوص التنظيمية، دار العلوم للنشر، الجزائر، ص 28 29.

## الفصل الثالث: النقابة في الجزائر (السياق والطبيعة القانونية)

---

الى الاعانات المحتملة من الدولة حيث وضع المشرع من المادة 49 "يمكن للمنظمات النقابية الاجراء الاكثر تمثيل على الصعيد الوطني أن تستفيد من اعانات الدولة في اطار التشريع المعمول به"  
أما فيما يتعلق بالإتفاق النقابي حيث نص القانون الأساسي الاتحاد العام للعمال الجزائريين لعام 2000 في المادة 57.

"تحدد اللجنة التنفيذية الوطنية قيمة الاشتراكات وتوزيعها فيها بين مختلف هياكل المنظمة حسب برنامج النشاط والأهداف المسطرة لكل هيكل وفي المادة 58 من نفس القانون "يخضع لتسيير المالي للمنظمة النقابية للقوانين الجاري العمل بها".<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحضر الى التقييد، اطروحة الدكتوراه، قسم القانون العام كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2012 - 2013، ص 133 - 138.

### المبحث الخامس: صعوبات وتحديات التي تواجهها النقابات العمالية في الجزائر.

ومن أبرز هذه العراقيل استمرار الانتهاكات الصارخة للممارسة النقابية من الجهات المستخدمة و من أهمها:

- رفض السلطات تسليم وصل التسجيل الخاص بطلبات انشاء النقابات وهذا ما يحرمها من الحصول على اعتراف القانوني لها حيث رفضت وزارة العمل ملفات عديدة لإنشاء نقابات مستقلة مثل النقابة الإسلامية للعمل و إضافة الى نقابات حاولت التسجيل ولم تحصل على أي رد مثل النقابة الوطنية لعمال التكوين المهني سجلت في 2002 وحصلت على اجابة في 2011 حيث أولت السلطات قانون 14/90 المادة 2 منه على أنه يمنع تكوين اتحادات تجمع عمالا من قطاعات مختلفة وهذا من أجل ابقاء النقابات في وضعية غير قانونية الى حين استلام قيادتها على تسجيلها.

- ان السلطات أطلقت بأنها تعترف الا بالاتحاد العام للعمال الجزائريين كمثل للعمال وهي تقريبا دعوة للتخلي والهروب من تفوق النقابات المستقلة للتوجه لنقابة الاتحاد العام و أن السلطة تعترف بأهمية النقابات المستقلة كشريك اجتماعي وأن ليس لديهم ما يفعلونه مع باقي النقابات.

- إضافة الى ذلك فان الحكومة تبذل قصارى جهودها في افساد أعضاء مكاتب النقابات المستقلة عندما لا تستطيع مراقبتهم.

- التدخل في الشؤون الداخلية للنقابات عن طريق خلق نقابات موازية خاصة بالنسبة للنقابات التي لها نشاط كبير على المستوى النقابي لإفقادها الثقة ومنعها التطور واحداث البلبلة داخلها.

- ترى النقابات أن النقص في الوسائل هو استراتيجية من طرف السلطة لمنعها من ممارسة نشاطها النقابي بشكل عادي.

- تتم محاربة المنظمات النقابية عند اقامتها بحركات نضالية عن طريق القضاء الاستعجالي بهدف تكسير حركات الاضراب وشتيت النضال النقابي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>دبيش فاتح، مرجع سابق، ص 60-67

## الفصل الثالث: النقابة في الجزائر (السياق والطبيعة القانونية)

---

### خلاصة:

من خلال تعرضنا لمراحل نشأة وتطور النقابة في الجزائر نستنتج أن الحركات النقابية في الجزائر كانت موروث فكري عن الاستعمار الفرنسي اذ كان العمال الجزائريين في العهد الاستعماري محرومين من كل حقوقهم العمالية والمدنية فشكّلوا بذلك اتحادات عمالية خاصة بهم كالاتحاد العام للعمال الجزائريين نظرا لصعوبة انتماءهم للنقابات الفرنسية التي كانت تخدم مصالح الاستعمار تارة وبسبب الأيديولوجية الغربية التي انتهجتها هذه النقابات التي لا تتلاءم مع خصائص المجتمع الجزائري و كذلك استغلال الجزائريين من طرف المعمرين كما تم استغلال التنظيمات النقابية من طرف الجزائريين لدعم الثورة من خلال اضرابات كإضراب الطلبة الجزائريين و المظاهرات كأحداث ديسمبر.

**الفصل الرابع:**

**الاستقرار الوظيفي**

الفصل الرابع: الاستقرار الوظيفي و محدداته

تمهيد

المبحث الأول: أهمية وأهداف الاستقرار الوظيفي

المطلب الأول: أهمية الإستقرار الوظيفي

المطلب الثاني : أهداف الإستقرار الوظيفي

المبحث الثاني: عوامل الإستقرار الوظيفي

المبحث الثالث : مظاهر ومحددات الإستقرار الوظيفي

المطلب الأول : مظاهر الإستقرار الوظيفي

المطلب الثاني : محددات الإستقرار الوظيفي

المبحث الرابع : المقاربات النظرية للاستقرار الوظيفي

المطلب الاول : نظرية الحاجات لابراهيم ماسلو

المطلب الثاني : النظرية اليابانية

المطلب الثالث : نظرية العاملين هيزربرغ

المطلب الرابع : نظريه الحاجات المعدلة لأدفلر

المبحث الخامس : معوقات الإستقرار الوظيفي

المبحث السادس : استراتيجيات تحقيق الإستقرار الوظيفي في المنظمة

خلاصة

## الفصل الرابع: الاستقرار الوظيفي و محدداته

---

### تمهيد:

يعتبر الإستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة التي تناولتها مختلف التخصصات ذات العلاقة وخاصة علم اجتماع وسنحاول من خلال هذا الفصل التعرض إلى أهم محاوره وأبعاده النظرية ومحدداته العملية واستراتيجية تحقيقه في المنظمات.

## الفصل الرابع: الاستقرار الوظيفي و محدداته

المبحث الأول: أهمية وأهداف الاستقرار الوظيفي

المطلب الأول: أهمية الاستقرار الوظيفي

إن استقرار العامل في وظيفته يزيد من تماسك أعضاء الجماعة وتمتد أهمية الاستقرار الوظيفي من العامل إلى المنظمة إذ يحفز للمنظمة استمراريتها وبلوغ أهدافها وغاياتها ويساعدها في الاحتفاظ باليد العاملة بها<sup>1</sup>. ويمكن تلخيص أهمية الإستقرار الوظيفي في:

الفرع الأول: بالنسبة للعامل

- ثبات واستقرار مستوى أداء الأفراد
- إحساس العامل بالانتماء للمؤسسة.
- الإستقرار النفسي للفرد وعلاقات الجيدة بينه وبين رئيسه

الفرع الثاني : بالنسبة للمنظمة

- توفر القدرة على ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة
- الاعداد المستقبلية الجيد لتلبية احتياجات المؤسسة مستقبلا من الموارد البشرية
- القدرة على مواكبة المتغيرات والتحديات المستمرة في الوظائف الجديدة المطلوبة<sup>2</sup>
- وباختصار ان أهمية الإستقرار الوظيفي تكمن في الحفاظ على المورد البشري وعلى المنظمة بحيث استقرار العامل وارتياحه في عمله يعني تحقيق المنظمة لأهدافها.

المطلب الثاني : أهداف الإستقرار الوظيفي

- تعزيز الشعور بالولاء التنظيمي اتجاه المنظمة
- الحفاظ على العمال مما يحقق الحفاظ على المنظمة
- استفادة العمال من مكاسب مادية ومعنوية بفضل استمرارهم وبقائهم في المنظمة<sup>3</sup>
- إعطاء الفرصة للعمال من أجل التفكير في مستقبلهم الوظيفي بالشكل الذي يتلاءم مع تطلعاتهم المستقبلية

<sup>1</sup> بن هاشم حنان، ولد الصديق حليلة" العمل النقابي في المؤسسة التربوية وعلاقته بالإستقرار الوظيفي ، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة احمد دراية أدرار ، 2021/2020 ، ص53.

<sup>2</sup> لبشيري عبد الرحمان، دور النقابة في تحقيق الإستقرار الوظيفي، مذكرة ماستر غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد بوضياف بسكرة، المسيلة 2019-2020 ، ص58-59.

<sup>3</sup> ذهبية سيد علي، مرجع سابق، ص418

## الفصل الرابع: الاستقرار الوظيفي و محدداته

---

- توفير المناخ الملائم للعمل والظروف الجيدة التي تساعد العاملين في تقديم أداء أفضل وهذا ما تسعى له النقابات داخل التنظيم وهي الدفاع عن مصالح العمال وتوفير لهم الظروف الملائمة للعمل كالأجر والحوافز والترقية.

### المبحث الثاني: عوامل الاستقرار الوظيفي

#### 1) العوامل الاجتماعية والنفسية:

إن العامل في المنظمة يحتاج إلى علاقات إنسانية اجتماعية جيدة حيث أن تفاعل جماعات العمل في المنظمة يعتبر عاملاً أساسياً لتحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المنظمة وتشبع هذه الحاجة عن طريق الاتصال بالآخرين مثل الحاجة إلى الانتماء إلى الجماعة والحاجة إلى الصداقة والمساعدة ويمثل كلا من علاقات العمل بين الزملاء والاتصالات والإشراف الإداري وغيرها مصدر إشباع هذه الحاجات في إطار العمل. وتتجسد في تأثير التنظيم الغير الرسمي لجماعات العمال وذلك لما تساهم به التشكلات والتجمعات العمالية من إشباع لحاجات الأفراد الأساسية مثل الاحساس بالاندماج لجماعة الاصدقاء ذات الاهداف المشتركة.<sup>1</sup>

إذا كانت روح الصداقة والألفة تسود بين العمال فإن ذلك يشير إلى ارتفاع الروح المعنوية لديهم والعكس إذا كان العمال متشائمين وقلقين يسود بينهم البغض والكراهية وعدم الارتياح فذلك يعيق شعور العامل بالراحة في عمله وبالتالي عدم استقراره في منصبه.<sup>2</sup>

إضافة إلى بعض العناصر اللامادية كحاجة العامل للتقدير والثناء والحب والاحترام وعدم شعوره بهذا حاجات في المنظمة يخلق له حالات من التوترات النفسية كعدم التوافق مع العمل وعدم الاحساس بدوره داخل المنظمة كالاغتراب وهذا ينعكس سلباً على المنظمة حيث يفكر العامل في ترك المنظمة.

ويرى "ميكلفروم" أن النقابة تشبع الدافع الاجتماعي لدى العامل كما أن الاشتراك في التنظيم النقابي وسيلة لغاية أخرى هي إعطاء العامل مكانة اجتماعية عالية.

فالاشتراك في النقابة تهيئ له العمل في جماعة يرضى عنها وينسجم معها حيث ترضي دوافعه وحاجاته وتزيد من شعوره بالأمن والثقة بالنفس والتقدير.<sup>3</sup>

#### العوامل المادية:

والمتمثلة في الأجور والحوافز والمكافآت حيث تعتبر الإدارة التقليدية الأجر هو الحافز الوحيد للعمل وكذا الجهد المبذول لأداء العامل وهذا ما أكده فيديريك تايلور أن زيادة الأجر يدفع العامل لبذل المزيد من العمل.

<sup>1</sup> د. محمد بالربيع، الرضا عن العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، المطبعة الجهوية بوهران، ص 188.

<sup>2</sup> رافدة الحريري، مرجع سابق، ص 293

<sup>3</sup> وزاني أسماء، واقع النقابة في تسيير الاضراب، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي 2011-2012، ص 27

## الفصل الرابع: الاستقرار الوظيفي و محدداته

---

ان ضمان واستمرار العمل أمر ضروري للحصول على الأجر مما يدفع بالأفراد الى بذل المزيد من الجهد، جعل أهمية العمل المستقر حافزا أساسيا لرفع الكفاءة وتحقيق الرضا.<sup>1</sup>

ومن أهم المصالح الأساسية التي تدافع عنها النقابات والتي تسعى لتأمينها داخل المنظمة هي أجور العمال والحوافز لان الأجور والحوافز تؤثر ايجابا في العامل وتحقق له مستويات عالية من الرضا الوظيفي و بالتالي يشعر بالإستقرار داخل المنظمة.

تعتبر النقابات القوية لها تأثير جارف على اداء الأفراد وكفاءتهم الإنتاجية قد تدفع الأفراد الى تخفيض ادائهم بحجة دائرة الأجور التي يتقاضونها او بحجة سوء معاملة الإدارة.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> محمد بالرابح، مرجع سابق، ص184-186

## المبحث الثالث : مظاهر ومحددات الإستقرار الوظيفي

### المطلب الأول : مظاهر الإستقرار الوظيفي

تماسك جماعة العمل: ويمكن تصنيف جماعات العمل الى ثلاث جماعات، جماعة الزملاء وجماعة الرؤساء وجماعة الإدارة وتوصف المنظمة على انها جماعات متفاعلة فيما بينها مع اختلاف كل جماعة من ناحية الاهداف والنشاطات لكن لابد من تحقيق التعاون والتنسيق بين هذه الجماعات للوصول الى فعالية التنظيم وتحقيق الإستقرار الوظيفي<sup>1</sup>.

الشعور بالراحة النفسية والأمان الوظيفي: ان العامل الذي ينعم بالإستقرار الوظيفي في بيئة عمله يبعث في روحه الشعور بالأمان الوظيفي والراحة النفسية وهذا يؤثر ايجابا عليه مما يدفعه للتعاطف أكثر من أجل تحقيق أهداف المنظمة التي يعمل فيها<sup>2</sup>.

المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات: ان الاتجاه الحديث في ادارة الأعمال يرمي الى قيام رئيس العمال بإشراك العاملين باتخاذ القرارات المتعلقة بالمنظمة والمشاركة في رسم الخطط وتنفيذها واعطاء المجال لكل فرد الحرية في ابداء الرأي والنقد والمشاركة<sup>3</sup>.

وتحقق النقابة هذا من خلال تمثيلها للعمال في مجالس الإدارة.

قلة حوادث العمل: ان استياء العمال على مشرفهم وعلى نظام المنظمة ينعكس سلبا على حالتهم النفسية ويدفعهم للإرهاق واليأس وهذا ينعكس سلبا على تركيزه مما يزيد احتمال الوقوع في حوادث مهنية<sup>4</sup>.

### الاخلاص او الولاء للمؤسسة:

الاخلاص للمؤسسة يعني مشاعر ذلك الفرد نحو المؤسسة التي يعمل بها واتجاهاته وترتبط هذه المشاعر بقبول الفرد أهداف المؤسسة وقيمتها واستعداده لبذل مجهود نيابة عنها ورغبته في البقاء عضو فيها<sup>5</sup>

<sup>1</sup>البشير عبد الرحمان ، مرجع سابق، ص68

<sup>2</sup>ذهبية سيد علي، مرجع سابق،ص422

<sup>3</sup>بن هاشم حنان،ولد الصديق حليلة، مرجع سابق،ص56

<sup>4</sup>بن هاشم حنان، ولد الصديق حليلة، مرجع سابق،ص56

<sup>5</sup>رونارد.ي.ريجيو: المدخل الى علم النفس الصناعي و التنظيمي، ترجمة الدكتور فارس حلمي، دار الشروق للنشر و التوزيع ، ط

1، عمان الأردن، 1999، ص276

### المطلب الثاني : محددات الإستقرار الوظيفي

المحددات وتعرف على أنها مجموعة العوامل التي تؤثر سلبيا او ايجابيا في رضا العامل عن عمله واستقراره فيه، وهي مجموعه الإشباع التي يحصل عليها العامل من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته فكل ما كانت الوظيفة مصدر اشباع له كلما زاد رضاه عن الوظيفة.<sup>1</sup>

ويعرف الرضا عن العمل أنه حالة انفعالية ايجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله او لوظيفته.<sup>2</sup>

وقد حدد فروم المحددات" الاشراف، جماعة العمل، محتوى العمل، الأجر الذي يتقاضاه العامل، فرص الترقية، ساعات العمل.

وهذه النقاط تشير الى الجو الذي يمارس فيه العامل عمله وهي المؤشرات التي بوجودها يتحقق الإستقرار الوظيفي<sup>3</sup>

- فطبيعة الاشراف تسهم في خلق القرابة بين المشرف والعامل وهذا ما يسمح بالتلقي الجيد للعامل أما جماعة العمل تتمثل في بيئة العمل والعلاقات بين العمال داخل المنظمة.

- أما محتوى العمل وهو ما يشتمل عليه العمل من مسؤوليات وصلاحيات ودرجة التنوع في المهام ودرجة أهميتها بالنسبة للعامل كلما كان العمل عاليا كلما شعر الفرد بأهميته وبالتالي زاد رضاه عن العمل .

والأجور هي وسيلة مهمة لإشباع حاجات العاملين المادية وأكدت الدراسات انه توجد علاقة طردية بين الدخل والرضا فكلما زاد الدخل زاد الرضا عن العمل والعكس.

فرص التطور والترقية، أن المنظمة التي تتيح للعاملين فرصة الترقية وفقا لكفاءتهم في الأداء تحقق لهم درجة عالية من الرضا.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>لبشيرى عبد الرحمان، مرجع سابق،ص64

<sup>2</sup>محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي و المهني، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، ط1، 2010 ، ص240

<sup>3</sup>بن هاشم حنان وولد الصديق حليلة، مرجع سابق، ص54

<sup>4</sup>رافدة الحريري، مرجع سابق،ص297-298

### المبحث الرابع : المقاربات النظرية للاستقرار الوظيفي

#### المطلب الاول : نظرية الحاجات لابراهيم ماسلو

افترض ماسلو ان الناس يعملون من اجل اشباع حاجاتهم والحاجة لديهم تتأثر بعاملين، درجة الحرمان أو مستوى الاشباع وكذا قوه المثير .

وقد رتب الحاجات حسب الأهمية: أولا الحاجات الفيزيولوجية وهي التي تساعد الفرد على بقائه واستمراره ثم حاجات الأمن والضمان وتشمل حاجه الأفراد للحماية من الأضرار الجسمية والنفسية ثم الحاجات الاجتماعية وهي أهم بقاء العامل في المنظمة واستقراره وتتمثل في الحاجة للحب والانتماء والقبول من الجماعة ثم الحاجة الى التقدير والاحترام وأخيرا الحاجة الى الاثبات والتحقيق وهي حاجه الفرد للتطور والنمو والتميز في العمل والأداء من خلال المواقع التي نحيلها<sup>1</sup>

#### المطلب الثاني : النظرية اليابانية

تعود أهمية هذه النظرية الى أهمية المناخ التنظيمي والاعتماد على الثقة المتبادلة بين الإدارة وعمالها حيث يرى ويليام آوشي أن مشكل الإدارة في زيادة الانتاج وتحقيق الأرباح المرتفعة لا تكمن في زيادة حوافز وساعات العمل انما في الإدارة الحسنة للأعمال بحيث ينتج عن ذلك نوع من التآلف والمحبة بينهم وبالتالي يتعاون الجميع لتحقيق نتائج افضل.

عندما تنشأ المودة بين الرئيس والمرؤوس تنشأ الثقة بين طرفي الانتاج بالتالي تتولد مشاعر الرضا عن العمل مما يؤدي للتمسك بالعمل وعدم تركه.<sup>2</sup>

#### المطلب الثالث : نظرية العاملين هيزبرغ

تعتبر من أهم النظريات في علم السلوك التنظيمي لأنها تقوم على معرفة دافع العاملين ومعرفة رضاهم الوظيفي اتجاه العمل الذي يمارسونه .

يقسم هيزبرغ العوامل المؤثرة في العمل الى عاملين:

- عوامل وقائية متعلقة بطبيعة العمل وبيئته أي سلامة العمال من الحوادث وبالتالي شعورهم بالإستقرار
- وعوامل محفزة كالحب والتقدير والثناء والترقيات في العمل .<sup>1</sup>

<sup>1</sup>محمد سرور الحريري: طرق و استراتيجيات تنمية و تطوير الموارد البشرية، دار صفاء للنشر و التوزيع ،عمان 2012  
ص158،157

<sup>2</sup>بن هاشم حنان و ولد الصديق حليلة، ص60

### المطلب الرابع : نظريه الحاجات المعدلة لأدفلر

قدم أدفلر تصنيف للحاجات في شكل هرم يشبه هرم ماسلو للحاجات ويحتوي على ثلاث انواع من الحاجات:

- حاجات البقاء: نفس الحاجات الفيزيولوجية عند ماسلو .
- حاجات الانتماء: تعبر عن درجة ارتباط الفرد بعمله .
- حاجات النمو: سعي الأفراد الى الرقي بمستوياتهم وتمثل جزء من حاجه الاحترام (التقدير والاحترام عند ماسلو)

## المبحث الخامس : معوقات الإستقرار الوظيفي

### 1- الاغتراب:

يعكس مدلول الاغتراب التناقض بين واقع الفرد الفعلي ونظرته التخيلية وتوقعاته، ما يخلفه من آثار سلبية تتجلى في الاحساس بالعزلة والانفصال عن البيئة و ثم الشعور بالإحباط والفشل في تحقيق الاهداف .

- يرى كارين هورني الاغتراب على أنه محو للشخصية وحالة من الاضطراب تصيب الشعور بالوحدة الذاتية وحسب فريدمان مظاهر الاغتراب متمثلة في عمل عديم الشخصية، لا يتفاعل العامل أو عديم المشاركة لا حياة فيه او الآلية الإنسانية<sup>1</sup>.

### 2- الاضراب والاحتجاج:

ويعتبر من أهم معوقات الإستقرار في المنظمة وقد تكون أسبابه راجعه لظروف تنظيمية مرضية او لفترة طويلة من الاضطهاد النفسي أدى بالعمال للاحتجاج عليها للمحافظة على الأمن وتماسك الجماعة وتحسين ظروف العمل<sup>2</sup>.

وقد تلعب أيضا النقابة دورا في عدم الاستقرار الوظيفي خاصة عند عدم استجابة الإدارة لبعض المطالب فيطيل الاضراب وتكثر الاحتجاجات وقد تتمدى الامور الى الانقطاع عن العمل لفترة طويلة او التخريب والفساد بالمؤسسة.

### 3- التغيب والتأخر:

وهو غياب ارادي بدون عذر وتعتبر ظاهرة الغياب والتأخير عن العمل في المنظمة بدون عذر من قوة دافعية الطرد من موقف العمال باعتبارها من مظاهر عدم الرضا بسبب طبيعة وظروف العمل وحجم الحوادث ومعاملة الإدارة<sup>3</sup>.

### 4- كثرة الشكاوي:

وقد تكون شكاوى ناتجة عن الشعور الصادق وقع فعلا أو تكون نتيجة لاضطرابات نفسية يسعى العامل للدفاع بها عن نفسه بسبب عدم احساسه بالقبول من طرف الاخرين وهذا ما ينتج عنه كره للبيئة التنظيمية بصفة عامة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>د.محمد بن الربيع، مرجع سابق،ص130

<sup>2</sup>بن هاشم حنان، ولد الصديق حليلة ، مرجع سابق، ص58

<sup>3</sup>د.محمد بن الربيع، مرجع سابق،ص142

<sup>4</sup>ذهبية سيد علي، مرجع سابق، ص422

### 5- ترك العمل:

من المعقول افتراض أن العمال الذين يتركون أعمالهم يفعلون ذلك لأنهم غير راضيين عن العمل فكلما قلت الدافعية زادت معدلات ترك العمل فالعامل عندما يشعر باغتراب أو حالة عدم رضى عن العمل يتركه كتعبير عن عدم الاستقرار في هذا العمل<sup>1</sup>.

### المبحث السادس : استراتيجيات تحقيق الإستقرار الوظيفي في المنظمة

1-العلاقات الإنسانية: للعلاقات الإنسانية أهمية بالغة في تلبية الحاجات الاجتماعية لدى الفرد العامل بالمنظمة وكذلك توفير مناخ ينعم بالتفاعل الايجابي بين الأفراد وهذا ما يساعده على الاندماج والعطاء أكثر.<sup>2</sup>

2-الظروف الفيزيائية : تؤثر ظروف العمل المادية كالتهدية والإضاءة ودرجة الحرارة والرطوبة والنظافة على درجة تقبل واستقرار العامل في عمله فكلما كانت الظروف جيدة كلما زاد استقرار العمال<sup>3</sup>.

3-الامن وبرامج السلامة المهنية: من أهم حاجات العامل في المنظمة هي الحاجة الى الأمن في بيئة العمل وبالتالي تقوم المنظمة بتطبيق برامج السلامة الوظيفية التي تحمي العامل وتتفادى المخاطر الوظيفية وهذا ما ينعكس ايجابا على سمعة المنظمة<sup>4</sup>.

4-الحوافز: الحافز قوة خارجية تجذب الانسان نحوها لكي يحصل عليها من خلال سلوك معين ويتوقف مدى نجاح المنظمة على مدى قدراتها في دراسة أساليب التحفيز فالحافز يمثل وسيلة لإشباع رغبة معينة لدى الفرد<sup>5</sup>. وتتقسم لحوافز مادية ومعنوية كاحترام والتقدير والتشجيع الممنوح للعامل واحساسه بالمسؤولية اما المادية المتمثلة في الأجور والمكافآت التي تمنح للعامل مقابل لجودة عمله<sup>6</sup>.

- اضافة الى بعض العوامل الاخرى كالرعاية الاجتماعية كالتأمينات الاجتماعية التي توفر المعاشات التقاعدية للعمال والتعويضات في حالة الإصابة او العجز والإعانة العائلية في حالة الازمة<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> محمد شحاتة ربيع، مرجع سابق، ص244

<sup>2</sup> ذهيبية سيد علي، مرجع سابق، ص224

<sup>3</sup> رافدة الحريري ، مرجع سابق، ص289-297

<sup>4</sup> ذهيبية سيد علي، مرجع سابق، ص225

<sup>5</sup> مرجع سبق ذكره، ص299

<sup>6</sup> مرجع سبق ذكره، ص226.

<sup>7</sup> محمد شحاتة ربيع، مرجع سابق، ص246

## الفصل الرابع: الاستقرار الوظيفي و محدداته

---

### خلاصة:

نستنتج من مضامين هذا الفصل مدى الأهمية الكبيرة لدى الإستقرار الوظيفي عند العمال اذ يعتبر من أهم الشروط التي يجب توفرها والاهتمام بها في بيئة العمل لما له من تأثير على أداء العامل داخل المنظمة حيث ان هدف العمال هو العمل في جو مريح ومرضي حيث يتسنى لهم بذل الجهد اللازم من أجل انجاح العمل والذي يعود عليهم و على المنظمة بالإيجاب، لذا يجب على المنظمة الحفاظ على مواردها البشرية والعمل على تلبية مطالبهم وتوفير العوامل المساعدة على الإستقرار كالأجور والحوافز وفرص الترقية لتعزيز الشعور بالرضا والإستقرار لدى عمالهم.

الفصل الخامس:  
الدراسة الميدانية  
ونتائجها

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

المبحث الأول: عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها

المطلب الأول: البيانات المتعلقة بالعمال

المطلب الثاني: البيانات المتعلقة بالنقائيين

المطلب الثالث: البيانات المتعلقة بالمسؤولين الإداريين.

المبحث الثاني: نتائج الدراسة

المطلب الأول: النتائج المتعلقة بمحاور الدراسة

المطلب الثاني: النتائج المتعلقة بالتساؤلات الفرعية:

المطلب الثالث: النتيجة العامة

المبحث الرابع: التوصيات والاقتراحات

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

### المبحث الأول: عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها

#### المطلب الأول: البيانات المتعلقة بالعمال

#### الفرع الأول: عرض ومناقشة البيانات الشخصية

#### الجدول رقم (1) الخاص بتوزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	32	%86.48
اناث	5	%13.52
المجموع	37	%100

يتضح من هذا الجدول أن نسبة الاناث تقدر ب 13.52% بينما 85.48% من العينة من فئة الذكور، وذلك راجع الى طبيعة العمل الذي يحتاج الى الكثير من الجهد العضلي والفكري، وهو الشيء الذي يستبعد وجود المرأة فيه، إضافة الى عدم قدرة المرأة على انجاز الأعمال الصعبة التي تختص بها المؤسسة كالصعود في السلالم و حمل الأسلاك الكهربائية كبيرة الحجم حيث يقتصر دور الاناث على الجانب الإداري فقط إضافة الى نمط التوظيف في الجزائر الذي يغلب عليه الطابع الرجالي .

#### الجدول رقم (2) الخاص بتوزيع العينة حسب السن.

السن	التكرار	النسبة
[30-20]	4	%10.81
[40-31]	11	%29.72
[50-41]	14	%37.83
50 فما فوق	8	%21.62
المجموع	37	%100

يتضح من هذا الجدول، أن نسبة العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين [30-20] سنة قدرت ب 10.81% و هي أقل نسبة و ذلك راجع الى التماطل و عدم فتح مسابقات و إعلانات التوظيف بالمؤسسة لفترة طويلة ، أما عدد

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين [31-40] سنة بنسبة معتبرة 29.72 % حيث أن هذه الفئة تستطيع أن تقدم أداء أفضل في العمل خاصة في الأعمال الصعبة و الشاقة، أما عدد العمال الذين تتراوح أعمارهم فوق 40 سنة [41-50] بنسبة 37.83 % كأكثر نسبة و ذلك راجع الى أن المؤسسة قديمة و تعتمد على العمال ذوي الخبرة، في حين العمال البالغين من العمر 50 سنة فما فوق بنسبة 21.62% و التي تعبر عن وجود مهارة و خبرة إضافة الى عامل الأقدمية إذ لا تستطيع المؤسسة الاستغناء عنهم.

– وهنا نلاحظ أن نسبة العمال الذين تفوق أعمارهم 40 سنة حوالي 59.45% مما يؤكد أن الموارد البشرية بالمؤسسة يغلب عليها طابع الكهولة.

### الجدول رقم (3) خاص بتوزيع العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ثانوي	6	16.21%
جامعي	31	83.79%
المجموع	37	100%

يتضح من هذا الجدول، أن نسبة العمال الذين مستواهم التعليمي جامعي، قدرت ب83.79% ، و هي النسبة الأعلى و التي تمثل أغلبية العينة، في حين أن نسبة العمال الذين مستواهم التعليمي ثانوي قدرت ب 16.21 % . وهذا يدل على ان أغلبية العمال بالمؤسسة ذوي مستوى علمي جامعي، و هذا راجع الى شروط التوظيف في المؤسسة و التي تتطلب مستوى تعليمي عالي إضافة الى طبيعة العمل.

### الجدول رقم (4) الخاص بتوزيع العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
أعزب	9	24.32%
متزوج	28	75.68%
المجموع	37	100%

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

يتضح من خلال هذا الجدول، أن نسبة العمال العزاب أو الغير متزوجين تقدر بـ 24.32% و أغلبيتهم كانوا من فئة الاناث و هذا راجع الى أن معظم النساء العاملات يعزفن عن الزواج عند العمل و يركزون على مسيرتهم المهنية مقارنة مع النساء الغير عاملات.

أما بالنسبة للعمال المتزوجين ، قدرت بـ 75.68% وهي النسبة الأعلى وهذا عائد لضرورة قيامهم بالعمل من أجل ضمان استقرارهم داخل وظائفهم ولضمان سد الحاجيات الضرورية لعائلاتهم ومتطلبات الحياة المادية.

### الجدول رقم (5) الخاص بتوزيع العينة حسب الاقدمية في العمل.

النسبة	التكرار	الاقدمية في العمل
13.51%	5	اقل من 5 سنوات
24.32%	9	من 06 الى 10 سنوات
62.16%	23	11 سنة فما فوق
100%	37	المجموع

يتضح من هذا الجدول ، أن نسبة العمال الذين لهم الأقدمية في العمل أقل من 5 سنوات 13.51 % في حين احتل العمال الذين لهم أقدمية في العمل من 6 الى 10 المرتبة الثانية بنسبة قدرت بـ 24.32% أما العمال الأكبر من 11 سنة أقدمية، بنسبة قدرت بـ 62.16% و هي النسبة الأعلى و هنا نستنتج أن التوظيف في هذه المؤسسة كان منذ مدة طويلة كما أشرنا اليه في البداية، إضافة الى أن معظم موظفي المؤسسة ذو خبرة و كفاءة مهنية معقولة.

### الجدول رقم (6) الخاص بالانخراط في النقابة

النسبة	التكرار	انخراط في النقابة
72.98%	27	نعم
27.02%	10	لا
100%	37	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول، أن نسبة العمال المنخرطين في النقابة قدرت بـ 72.98% أي أن أغلبية العمال يهتمون بالعمل النقابي بالمؤسسة و هذا راجع الى ارتفاع الوعي لديهم و احتياجهم لمن يحقق استقرارهم في المؤسسة

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

و يضمن لهم الحقوق و الدفاع عن المصالح ، في حين أن نسبة العمال الغير منخرطين في النقابة قدرت بـ 27.02 % و هذا راجع الى أن عدد منهم من فئة المتعاقدين لا يسمح لهم قانون المؤسسة بالمشاركة في العمل النقابي .

الجدول رقم (7) المتعلق باسم النقابة في حالة الإجابة بنعم

اسم النقابة	التكرار	النسبة
UGTA	17	62.96%
نقابة سونلغاز	7	25.92%
FNTIEG	3	11.11%
المجموع	27	100%

و يتضح من خلال هذا الجدول ، أن نسبة العمال المنخرطين في نقابة UGTA وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين قدرت بـ 62,60 % وهي النسبة الأعلى في حين أن نسبة العمال المنخرطين في نقابة سونلغاز قدرت بـ 25.92% أما نقابة FNTIEG وهي الاتحادية الوطنية لعمال الصناعات الكهربائية والغازية بلغت نسبة المنخرطين فيها بـ 11.11 % وهي أقل نسبة.

ومن هنا نستنتج أن غالبية العمال منخرطين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين حسب مقابلة مع أحد الممثلين النقابيين في المؤسسة بين أن هذه النقابة الوحيدة التي تمتلك صفة التمثيلية للعمال وتستطيع التفاوض باسمهم و حققت مطالب عديدة لهم اضافة إلى أنها من أقدم النقابات الجزائرية وعمال سونلغاز أغلبيتهم كبار سن.

الجدول رقم (8) الخاص بمدّة الانخراط في النقابة

مدة الانخراط	التكرار	النسبة
[3-1]	5	18.51
[6-4]	4	14.81%
أكثر من 6 سنوات	18	66.66%
المجموع	27	100%

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

يتضح من هذا الجدول أن نسبة العمال المنخرطين الجدد في النقابة قدرت بـ 18.51 % وذلك راجع لسببين إما الالتحاق الجديد بالوظيفة أو الوعي بدور النقابة في وقت متأخر، أما العمال المنخرطين في مدة من [4-6] سنوات بنسبه 14.81 % أما النسب الأكبر 66.66 % كانت لأكثر من 06 سنوات وتشمل فئة ذوي الخبرة في العمل.

### الجدول رقم (9) الخاص بكيفية الانخراط في النقابة

النسبة	التكرار	كيفية الانخراط
70.37%	19	قناعة شخصية
14.81%	4	مشاكل عمل تستدعي النقابة
14.81%	4	استجابة لدعوة من زميل أو نقابي
100%	27	المجموع

يتضح من خلال الجدول، أن نسبة المنخرطين الذين انخرطوا عن طريق قناعة شخصية قدرت بـ 70.37 % وهي النسبة الأعلى، أما نسبة المنخرطين عن طريق مشاكل عمل تستدعي النقابة واستجابة لدعوة زميل أو نقابي متساويين لكلاهما بنسبه 14.81 % لكل واحدة.

ومن خلال هذه المعطيات يتبين أن غالبية المبحوثين انخرطوا نتيجة لقناعة شخصية، وهذا راجع إلى الوعي بالدور الكبير للنقابات العمالية في حماية العامل والدفاع عن مصالحه وتحقيق الاستقرار لديه داخل المؤسسة.

### الفرع الثاني: البيانات المتعلقة بالمحاور.

أ- تحليل البيانات المتعلقة بالمحور الأول الخاص بمدى مساهمة النقابة في تحقيق الأجور و المنح العادلة

### الجدول رقم (10) يمثل مدى رضا العمال على الأجور.

النسبة المئوية	التكرار	الرضا عن الأجور
51.35%	19	نعم
48.64%	18	لا
100%	37	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه أن عدد العمال الذين هم راضون عن الأجر الذي يتقاضونه في هذه الوظيفة يفوق عدد العمال غير الراضين بالأجر الذي يتقاضاه وذلك بـ 51.35 % من العمال راضين بالأجر الذي يتقاضونه وذلك

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

راجع الى طبيعة العمل الذي يقومون به والمجهود الذي يبذلونه في المؤسسة حيث يحقق هذا الأجر الاستقرار والكفاية للعامل ورضا عن عمله وكذلك توافق مستواه تعليمي والثقافي مع منصبه أما النسبة الغير راضية من العمال الذين عبروا عن عدم الرضا عن الأجر فقد قدرت نسبهم بحوالي 48.64 % من عينة البحث وهذا ما يحقق عدم الاستقرار واختلال توازن العلاقات ومنظومة العمل لهذه الفئة مما يؤثر على مردودية المؤسسة فهم يسعون للبحث عن أجر أعلى ولو في مؤسسات أخرى وهذا ما يؤدي الى عدم تحقيق ولاء العمال كما أنه لا يمكن اعتبار الأجر هو الحافز الوحيد لتحقيق رضا العمال فقد تواصل التجارب التون مايو مصانع الهاوثرن الى مساهمة العامل المعنوي في تحفيز العاملين والرفع من الانتاج ومنها الحاجة الى الاستقرار والأمن الوظيفي ودافع الانتماء للمنظمة ثم تأثير الجماعة فالحافز على العمل أمر خارجي عن الفرد وداخل مجتمع تنظيم يجذب الفرد اليه باعتباره وسيلة لإشباع حاجته ودوافعه.<sup>1</sup>

الجدول رقم (11) يمثل مدى توافق الاجر مع المجهود المبذول في العمل.

النسبة المئوية	التكرار	مدى توافق الاجر مع المجهود المبذول في العمل
48.64%	18	نعم
51.35%	19	لا
100%	37	المجموع

تبين من خلال الجدول السابق الذي يمثل مدى توافق الأجر مع المجهود المبذول في العمل لأن النسب الإجابات كانت متقاربة إلى حد كبير حيث إن النسبة الأكبر أبدت رأيها بعدم الرضا على توافق الأجر مع الجهد العملي والتي قدرت ب 51.35 % وذلك راجع إلى طبيعة العمل الذي يمارسونه والذي يستدعي جهد عضلي وظروف العمل الذي يعملون فيها. فكلما زادت ظروف العمل سوءا زادت رداءة الأداء لدى العاملين وسخطيهم و عدم رضاهم على دورهم ومناصبهم كذلك عدم مراعاة المؤسسة لظروف العمال الخارجية بدا عدم رضاهم على العمل والأجر خاصة ما يتعلق بالظروف الاقتصادية أما نسبة العمال الذين عبروا بالإعجاب عن توافق الأجر مع الجهد المبذول فهم يعتبرون أن المؤسسات تكافئ العمال وتقدم لهم المنح والحوافز تبعا لمجهوداتهم في المؤسسة كلما زاد الفرد العامل اجتهادا وحرصا على تأدية مهامه وتقديم أفضل خدمات كلما كانت المنح والحوافز الممنوحة له أكبر وهذا ما يدل

<sup>1</sup> محمد بن رايح: الرضا عن العمل، مرجع سابق، ص 184 - 185.

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

على أن المؤسسة تسعى لتطوير جودة خدماتها وتبحث على راحة متعاملها عن طريق تحفيز العمال وتقديم المنح للاجتهاد أكثر و الذين قدرت نسبتهم ب 48.63 %.

### الجدول رقم(12-أ) يمثل العدالة المحققة في منظومة الأجور والمنح.

النسبة المئوية	التكرار	العدالة المحققة في منظومة الأجور و المنح
62.16%	23	نعم
37.83%	14	لا
100%	37	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق أن غالبية العمال يعتقدون بأن منظومة الأجور والمنح تعطي للعمال بطريقة عادلة وهو ما عبرت عنه غالبية أفراد العينة المقدرة نسبتهم به 62.16 % وهو ما يدل على مصداقية المؤسسة في التعامل مع عمالها لبناء روابط متينة وذلك قصد كسب ولاء العمال وتطبيق مبادئ العدالة توزيعية في المنظمة كما يرى كل من ميلر ورائدل أن العدالة التوزيعية تتحقق عندما تتعادل المكافآت التي يحصل عليها الفرد العامل مع المكافآت التي كان يتوقع الحصول عليها وفقا لمعايير الشخصية و المعايير الاجتماعية للجماعة المرجعية.<sup>1</sup> وهذا ما يشعر العامل بالاستقرار في عمله ويعزز روح المبادرة لديه أما النسبة التي ترى أن منظومة الأجور والمنح لا تعطي بصفة عادلة في المؤسسة والتي قدرت 37.83 % فهم يرون انهم يبذلون جهدا أكبر مما يجب ويتقاضون أجور أقل مما يستحقون وكذلك منهم من يرى أن كل رئيس مصلحة وطريقته في منح هذه المنح كذلك عدم مراعاة الفروقات الفردية و الاتكالية من بعض العمال بالإضافة الى أنها تمنح وفقا لاعتبارات شخصية وغير مهنية وهذا ما يزعزع ثقة العمال بالمؤسسة و يؤدي الى عدم الاستقرار ولا يتحقق ولاء العمال مما يدفعهم الى مغادرة المؤسسة في حال سمحت لهم الفرصة لذلك.

### الجدول (12-ب) يمثل تدخل النقابة لضمان العدالة في توزيع الأجور

النسبة المئوية	التكرار	تدخل النقابة لضمان العدالة في توزيع الأجور
35.13%	13	نعم

<sup>1</sup>رتيمي الفضيل، توني سومة، إطلالة توزيعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة.

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

لا	24	64.86%
المجموع	37	100%

يتضح من الجدول أعلاه والمتعلق بتدخل النقابة لضمان العدالة في توزيع الأجر حيث عبرت النسبة الأكبر المقدر بـ 64.86 % عن عدم تدخل النقابة لضمان العدل في توزيع الأجر وذلك لاعتبار أن منظومة الأجر خاصة بالإدارة ولا دور للنقابة فيها إنما يعتمد على مجهودات العمال و مدى اجتهادهم، و كذلك تمنح علاوات العمل وفق الأقدمية ودور النقابة يعتمد على تحقيق الرفاهية للعمال في مكان العمل و الدفاع عن حقوقهم في حالة تظلم أو شكوى. أما العمال الذين يرون أن النقابة تتدخل لضمان العدالة في توزيع الأجر قد مثلت نسبتهم 35.13 % فقد توصلت الدراسة التي قام بها جون رولز من أجل التوصل إلى فكرة عن الأجر العادل يجب وجود مقاييس متنافسة ومتنوعة كالمهارة والتدريب المجهود المسؤولية مخاطر العمل والحاجة. إذ لا يفترض الأخذ بأحد هذه المعايير بل يجب إجراء نوع من النسبية والترجيح بها... لذلك لا تتطابق تصورات مختلف الأفراد للأجر العادل حيث يميل كل منهم للتشديد على المقاييس التي تحقق غاياته. أولئك الذين يملكون إمكانيات أكبر و مستويات تعليمية أعلى و يشددون على مطالب المهارة والتدريب بينما أولئك الذين يفتقدون هذه المزايا يلحون على مطالب الحاجة.<sup>1</sup>

### الجدول رقم (13) المتعلق مساهمة النقابة في تحسين الأجر والمنح

النسبة المئوية	التكرار	مساهمة النقابة في تحسين الأجر و المنح
48.64%	18	نعم
51.35%	19	لا
100%	37	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه المتعلق بمساهمة النقابة في تحسين الأجر والمنح على النسب كانت متقاربة إلى حد كبير حيث عبرت النسبة الأكبر والمقدرة بـ 51.35 % عن عدم تدخل النقابة في هذا الشأن (تحسين الأجر و المنح ) و ذلك لاعتبار أن منظومة الأجر خاصة بالإدارة لا يمكن للنقابة أن تحل محل الوسيط في هذا الشأن و لكن يقتصر دورها على ضمان توفير هذه الحاجات لضمان استمرارية عمل المؤسسة وتحقيق الرفاه للعمال. أما

<sup>1</sup> جون رولز، نظرية في العدالة، ترجمة ليلي طويل، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، 2011، ص 41.

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

في المقابل فقد عبرت الفئة الثانية عن مساهمة النقابة في تحسين الأجور و المنح و التي قدرت نسبتها ب 48.65 % وذلك من خلال طرح انشغالات العمال في الاجتماعات التي تجمع كل من النقابة و الإدارة أو بالضغط على الإدارة عن طريق الاضرابات والمفاوضات وكذلك بالاعتماد على أسلوب الحوار من الإدارة وأصحاب القرار في المؤسسة وهذا بغية تحقيق استقرار العمال في مناصبهم ويشعرهم بالأمان كون النقابة تعمل على تلبية احتياجاتهم.

### الجدول رقم (14) يمثل مدى تأثير منظومة الأجور و المكافآت على ولاء العمال

النسبة المئوية	التكرار	مدى تأثير منظومة الأجور و المكافآت على ولاء العمال
59.45%	22	نعم
40.54%	15	لا
100%	37	المجموع

### ملحق (أ) للجدول رقم 14

النسبة المئوية	التكرار	
51.61%	16	داخل المؤسسة
48.38%	15	خارج المؤسسة
100%	31	المجموع

### ملحق (ب) للجدول رقم 14

النسبة المئوية	التكرار	
25.80%	8	طويل المدى
74.19%	23	قصير المدى
100%	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق الذي يمثل مدى تأثير منظومة الأجور والمكافآت تؤثر على ولاء العمال. أن الأغلبية الساحقة من أفراد العينة يعتقدون أن منظومة الأجور والمكافآت تؤثر على ولاء العمال هذا حسب ما عبرت عنه نسبة 59.45% من أفراد العينة وهو ما يزيد من ولاء العمال للمؤسسة واشباع حاجاتهم المادية والمعنوية و هو ما وتحفيزهم لتقديم افضل خدمة للمؤسسة واعطاء صورة مشرفة لها. كذلك تحقيق استقرار العمال

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

والرفع من مسؤوليتهم اتجاه المؤسسة وهذا ما أكدته دراسة كندل و سميث سنة 1963 التي دلت على وجود علاقة طردية بين مستوى الأجر والرضا الوظيفي والذي يتناسب مع الأجر وكذا تناسبه مع تكلفة المعيشة وهو ما يعرف بعدالة العائد<sup>1</sup>. أما النسبة الأقل المقدرة ب 40.54% والتي عبرت عن عدم تأثير منظومة الأجور على تحقيق الولاء للعمال داخل المؤسسة وذلك لاعتقادهم ان عدم العدالة بمنظومة الأجور يخلق نفور العمال وعدم تأدية مهامهم بمصداقية وتفاني والشعور المستمر بالظلم من طرف المؤسسة مما يؤدي الى نقص المردود داخل المؤسسة.

ب- تحليل البيانات المتعلقة بالمحور الثاني الخاص بمدى مساهمة النقابة لضمان فرص التطوير والترقية للعمال

الجدول رقم (15) يمثل مدى تناسب منصب العمال مع قدراتهم و مؤهلاتهم

مدى تناسب منصب العمال مع قدراتهم و مؤهلاتهم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	59.45%
لا	15	40.54%
المجموع	37	100%

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يمثل مدى تناسب منصب العمل مع قدرات العمال ومؤهلاتهم حيث تبين من خلال اجابات المبحوثين أن النسبة الأكبر من عينة البحث عبرت عن تناسب المؤهلات والقدرات لدى العمال مع مناصبهم وهذا ما يدل على رضاهم عن عملهم وعن المستوى المهني الذي حققوه في المؤسسة كذلك يدل على ان المؤسسة تعتمد على الخبرة والمهارة والكفاءة المهنية في تنصيب العمال وادراكهم لما تتضمنه من مسؤولية وصلاحيات مهنية وهذا ما وضحه هزيرج حينما قال : "يرغب الأفراد ذوي الحاجات العليا في منحهم الاستقلالية وتوفير بعض العناصر الاخرى للإثراء الوظيفي كالتغذية العكسية واناطة مهامه المتنوعة و المتحدية لهم لذلك فان اشباع هذه الرغبة من خلال اعاده تصميم الوظائف يؤدي الى رفع معدلات الرضا لديهم"<sup>2</sup>. في حين عبر آخرون عن عدم توافق مناصب عملهم مع مؤهلاتهم وقدراتهم حيث قدرت نسبتهم 40.54% وذلك راجع لاكتساب هؤلاء العمال مؤهلات علمية متأخرة أثناء مساهمهم المهني ومنهم من لم يوفق في الترقية لقلّة خبرته أو لم تتح له فرص

<sup>1</sup>صمودي ندى، دور الأجور في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل، مذكرة ماستر، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، 2019-2020، ص98.

<sup>2</sup>سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للطباعة و النشر و التوزيع، د ب ، 2003، ص232

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

للترقية وهذا من شأنه اخلال التوازن في استقرار الموظفين للمؤسسة والذي يؤثر بشكل سلبي ومباشر على أداء الموظفين كذلك يؤدي الى تغيب مستمر وغير المبرر للموظفين وانخفاض الطموح والولاء لديهم.

الجدول رقم (16) يمثل برامج التكوين و التدريب في المؤسسة

برامج التكوين و التدريب في المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	83.78%
لا	6	16.21%
المجموع	37	100%

يتضح من الجدول السابق أن نسبة 83.78% قد تحصل على التكوين و التدريب وذلك راجع الى حرص المؤسسة على توفير فرص التدريب والتكوين بصفة دورية وأن نسبة 16.21% لم يحالفهم الحظ في الحصول على فرص للتكوين وذلك بسبب عقود عمل حديثة أو توعدهم المؤسسة بفرص تكوين في أقرب الآجال، وأن نسبة 51.61% من الذين تحصلوا على تكوين كان تكوينهم داخل المؤسسة وهذا ما يعزز التدريب والولاء لدى العمال ويكسبهم خبرة خاصة في الجانب التطبيقي للعمل وأما الذين تحصلوا على تكوين خارج المؤسسة هم من مسؤولين واطارات المؤسسة تلقوا تدريب وتكوين خاص وعالي المستوى وقدرت نسبتهم ب 48.38%، أما العمال الذين تحصلوا على تكوين قصير المدى فكان ذلك لسرعة اندماجهم في العمل واكتسابهم مهارات عالية حيث قدرت نسبتهم ب 74.19%، وأما الذين تحصلوا على تكوين طويل المدى والذين قدرت نسبتهم ب 25.80% حيث تسعى المؤسسة الى اتخاذ التكوين والتدريب المباشر لتحقيق الأهداف المسطرة من قبل الإدارة العامة وتتعدها الى ضمان استمرارية المؤسسة واستقرارها باستقرار عمالها وتحقيق الرفاهية لهم باعتبارهم مؤثر من مؤثرات التنمية البشرية على مستوى المجتمع المحلي .

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

### جدول رقم (17) يمثل حرص النقابة على التدريب المستمر للعمال

مدى حرص النقابة على التدريب المستمر للعمال	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	35.13%
لا	24	64.86%
المجموع	37	100%

نستنتج من خلال الجدول السابق والذي يمثل حرص النقابة على التدريب المستمر للعمال فنرى ان أفراد العينة صرحوا ان النقابة تتدخل في عملية التدريب والذين قدرت نسبتهم ب 35.13% وهذا ما يعزز الصلة بين العمال والنقابة ويسهل الاتصال بين الطرفين كذلك يدل على حرص النقابة على تطوير مهارات العمال وتأدية النقابة دورها في المؤسسة اما الفئة من الأفراد الذين يرون ان النقابة لا تحرص على التدخل في عملية التدريب المستمر للعمال في المؤسسة والذين قدرت نسبتهم ب 64.86% فيرون ان عملية التدريب عملية خاصة بالإدارة تقوم بها بصفة دورية وفق ما يتطلبه سوق العمل والمؤسسة أو تطوير على مستوى العمل كإدخال تكنولوجيا جديده للمؤسسة.

### الجدول رقم (18-أ) يمثل الترقية في المسار المهني

التكرار	النسبة المئوية	
28	75.67%	نعم
9	24.32%	لا
37	100%	المجموع

### الجدول رقم (18-ب)

التكرار	النسبة المئوية	
6	21.42%	مرة
14	50%	مرتين
8	28.57%	اكثر من 3 مرات
28	100%	المجموع

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

الجدول رقم (18-ج)

النسبة المئوية	التكرار	
67.86%	19	الأقدمية
10.71%	3	الجدية
21.42%	6	التدريب
100%	28	المجموع

من خلال الجدول السابق تبين لنا أن أغلبية أفراد العينة قد تحصلوا على الترقية خلال مسارهم المهني والتي تقدر بحوالي 75.67% والذي يدل على أن المؤسسة تسعى الى ترقية وتطوير العمل من خلال تأهيل العمال وتدريبهم وترقيتهم أما الفئة التي صرحت بأن لم يتحصلوا على الترقية والذين تقدر نسبتهم بحوالي 24.32% وذلك أنه لم تتيح لهم الفرص في ذلك وأن نسبة 21.40% تحصلوا على ترقية مرة واحدة وذلك لالتحاقهم بمنصب عملهم مؤخرًا ونسبة 50% من الذين تحصلوا على الترقية مرتين أما الذين تحصلوا على أكثر من ثلاث مرات ترقية فقد قدرت نسبتهم بحوالي 28.57% وهذا يدل على أن المؤسسة تلتزم بترقية العمال بصفة دورية أما الذين نالوا الترقية وفق مبدأ الأقدمية فقد قدرت نسبتهم بحوالي 67.86% وهي أكبر نسبة حيث يتم اعتماد مبدأ الأقدمية في ترقية العمال أما الذين نالوا الترقية نتيجة التدريب والتأهيل فقد قدرت نسبتهم بحوالي 21.42% وهذا ما يدل على ان محتوى برامج التكوين والتدريب يتماشى مع متطلبات العمل والمؤسسة، أما الذين تحصلوا على ترقية نتيجة الجدية فقد قدرت نسبتهم ب 10.71% وهذا يدل على أن المؤسسة لا تعتمد مبدأ واحد في عملية الترقية وذلك بغية تسهيل هذه العملية.

### بيانات السؤال رقم (19) الذي يمثل رد فعل الجهتين على شكاوي العمال

البيانات المتعلقة بالسؤال رقم 19 والذي يمثل رد الطرفين ( النقابة والمؤسسة) على انشغالات العمال ومشاكلهم حيث أجمعت أغلبية اجابات المبحوثين حول أن النقابة تسعى للتوسط لدى الإدارة بغية حل المشكلات المتعلقة بترقية العمال ومناقشة انشغالاتهم مع أصحاب القرار في المؤسسة والتي تعمل على خلق بيئة عمل متوازنة تخلو من الصراع والاستماع الى مشاكل العمال ومقترحاتهم بخصوص العمل.

ج-تحليل البيانات المتعلقة بالمحور الثالث الخاص بمدى مشاركة النقابة في اتخاذ القرار بالمؤسسات

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

الجدول رقم (20) الخاص بمساهمة العمال بآرائهم في العمل

المساهمة بالآراء في العمل	التكرار	لا
نعم	29	78.38%
لا	8	21.62%
المجموع	37	100%

يتضح من هذا الجدول أن غالبية العمال يسهمون بآرائهم في العمل، حيث بلغت نسبتهم 78.38 % حيث الاتجاه الحديث في ادارة الأعمال يرمي إلى قيام رئيس العمل بإشراك العاملين باتخاذ القرارات المتعلقة بالمنظمة والمشاركة في رسم الخطط وتنفيذها وإعطاء المجال لكل فرد بالحرية في إبداء الرأي والنقد والمشاركة وأهم مبادئ نظرية Z للعالم ويليام أوشي هي جماعية صنع القرار ومشاركة جميع الأعضاء، ويرى سان سيمون بأن أعضاء التنظيمات لا يمكن اعتبارهم مجرد أدوات بسيطة لأنهم أفراد يشاركون في حل المشاكل من خلال اتخاذ القرار، والقرار الجيد في نظر سيمون هو الذي يتحصل على موافقة اغلبه المهتمين بالقرار.

أما نسبة العمال الذين لا يسهمون بآرائهم قدرت ب 21.62 % حيث أوضح عدم مشاركتهم إلى طبيعة المؤسسة التي تحتاج إلى قرارات سريعة يضطر الرئيس لأخذها وحده اضافة إلى بعض العوامل ففي بعض الأحيان لا يكون العمال كفاء لدرجة مشاورتهم كنقص عامل الاقدمية والخبرة أو المستوى التعليمي مثلاً، ويؤدي عدم المشاركة في القرار ومساهمة بالآراء إلى انخفاض الروح المعنوية، حيث أن العمال يشعرون بالتهميش واندفاعاتهم نحو العمل تتخفف وقد تصل أحيانا إلى الاغتراب الذي هو من مظاهر عدم الإستقرار الوظيفي ويراه فريمان أن من أهم مظاهر الاغتراب عمل عديم المشاركة وعديم الشخصية لا يتفاعل مع العامل.<sup>1</sup>

الجدول رقم 21 الخاص بمدى حرص النقابة على الأخذ بآراء العمال في المفاوضات

حرص النقابة على اخذ العمال في المفاوضات	التكرار	لا
نعم	26	70.28%
لا	11	29.72%
المجموع	37	100%

<sup>1</sup> محمد بن رايح، مرجع سابق ، ص 130.

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

يتضح من هذا الجدول أن غالبية الإجابات تمثل نعم بنسبة 70.28% أما البقية بنسبة 29.72% لا يرون بأن النقابة تحرص على أخذ آراء العمال في المفاوضات.

وهذا راجع إلى وعي العمال بالنشاط النقابي بالمنظمة ومدى فاعليته وراجع أيضا إلى قيام النقابة بمهامها على أتم وجه وهو الاهتمام بآراء العمال و الحرص على الزيارات الميدانية لمكان العمل و التحاور مع العمال ونقل انشغالاتهم وآرائهم للمسؤولين في المفاوضات والاجتماعات أما النسبة الأخرى التي تمثل 29.72% راجعة إلى عدم إيمانهم بالعمل النقابي ولا يتقنون فيها واعتقادهم بأن نقابة تسعى لعرض مصالحهم الشخصية أولا.

### الجدول رقم (22) الخاص بأخذ الإدارة بعين الاعتبار آراء النقابة في صياغة القرار

النسبة	التكرار	أخذ الإدارة آراء أعضاء النقابة في صياغة القرار
81.08%	30	نعم
18.92%	7	لا
100%	37	المجموع

يتضح من هذا الجدول أن تقريبا عينة البحث جميعا أجابت بنعم بنسبه 81.08% في حين النسبة المتبقية أجابت بلا بنسبة 18.92% وهذا يدل على أن الإدارة بمديرية التوزيع للكهرباء والغاز قالمة تأخذ بآراء النقابة في اتخاذ القرار، ولكن حسب إجابات المبحوثين عبروا أن هناك معيارا في ذلك مثل مدى قوة النقابة أو ضعفها أو إذا كان القرار يخدم مصالح المؤسسة ام لا.

### الجدول رقم (23) الخاص بطريقه مشاركة العمال.

النسبة	التكرار	مشاركة العمال
86.49%	32	مباشرة
13.51%	5	عن طريق وسيط
100%	37	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول أن غالبية المبحوثين يفضلون مشاركة المباشرة بنسبة 86.49% أما النسبة المتبقية 13.51% يفضلون المشاركة عن طريق وسيط.

وقد أرجع المبحوثين أفضلية المشاركة المباشرة لعدة أسباب كالشرح الجيد للوضعية، حيث عبر المبحوثين بأن لا أحد يشرح الوضعية التي هم فيها مثلهم والمشاركة المباشرة تزيد من تسهيل الأمور وحل المشاكل بالمنظمة إضافة إلى عامل الآخر وهو عدم الثقة في الوسيط وعدم نقل آرائهم أي غياب الشفافية لدى الوسيط.

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

د-تحليل البيانات المتعلقة بالمحور الرابع الخاص بمدى حرص النقابة على توفير الخدمات الاجتماعية للعمال  
الجدول رقم (24) يمثل رضا العمال عن الخدمات الاجتماعية المقدمة

رضا العمال عن الخدمات الاجتماعية المقدمة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	59.45%
لا	15	40.55%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول السابق لتبين لنا أن أغلبية أفراد العينة راضين عن الخدمات الاجتماعية المقدمة لهم الذين تقدر نسبتهم بحوالي 59.45 % وهذا ما ينعكس إيجاب على دورهم وأدائهم في المؤسسة حيث يعزز استقرار العمال وظيفيا ويكسبهم الولاء للمؤسسة وتحقيق نواتهم فعندما تشبع الحاجات الأكثر أولوية و الأعظم قوة وإلحاحا فإن التالية في التدرج الهرمي تبرز وتطلب إشباع هي الأخرى وفقا لأولويتها والتي تنتهي بتحقيق الذات كما وصفها ماسلو<sup>1</sup> وبذلك تكون المؤسسة ساهمت بشكل مباشر في بلوغ الموظف درجة عالية من الرضا النفسي والمهني مما يجعل الوسط المهني يخلو من النفور والصراع أما الفئة التي عبرت عن عدم الرضا والتي تقدر ب 40.54 % يعتقدون أن هذه الخدمات ضعيفة ولا ترقى الى المستوى الذي يجب أن تكون عليه مقارنة بالدور الذي يقومون به بالإضافة الى تقصير المشرفين في توفير الخدمات و تماطلهم، ومنهم من يرى أنها ضعيفة مقارنة بالشركات الأخرى.

الجدول رقم (25) الخاص بتوفير المنظمة للخدمات الاجتماعية

توفير المنظمة للخدمات الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	86.48%
لا	5	13.51%
المجموع	37	100%

يتضح من خلال الجدول السابق أن الأغلبية الساحقة من أفراد العينة قد وضحو أن المؤسسة توفر خدمات اجتماعية حيث قدرت نسبتهم ب 86.48% و التي من شأنها تحقيق استقرار العمال والبعد عن التوتر و الاجتهاد كذلك تغطي بعض احتياجات العمال الأساسية، والتي لا يمكن تلبيتها إلا عن طريق المؤسسة فقط والمساعدة على

<sup>1</sup> سهير عدنان الدلال، احتياجات الذات البشرية 52؛ 23، 21/04/2024، <http://mail.nalagh.com>

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

سد حاجات العمال دون اللجوء إلى جهات أخرى وهذا من شأنه تحقيق ولاء الأفراد وتغذية روح الانتماء لديهم واثارة القوى العمالية في اتجاه ومستوى معين وتحقيق فعالية أكبر.

أما الفئة التي عبرت عن عدم توفر خدمات اجتماعية في المؤسسة فقد قدرت ب %13.54 وذلك ان أغلبية الحوافز الجماعية تفقد قيمتها اذ لا بد من التفرقة بين الحوافز الفردية والجماعية وكذلك سوء استغلال سلطة منح الحافز من جانب بعض الرؤساء الذين يركزون على الجانب السلبي للحافز بصرف النظر عن المؤثرات الإيجابية ،<sup>1</sup> وكذلك عدم الاهتمام بالحافز المعنوي مثل تحسين ظروف بيئة العمل ومشاركتهم في اتخاذ القرار و الأخذ بأرائهم خاصة ما يتعلق بمجال عمله مما يفقده الشغف ويثبط من عزيمتهم ويكبح طموحهم عن تحقيق الغاية من توظيفهم.

### الجدول رقم (26) يمثل حرص النقابة على توفير الخدمات الاجتماعية للعمال

النسبة المئوية	التكرار	حرص النقابة على الخدمات الاجتماعية للعمال
%62.16	23	نعم
%37.83	14	لا
%100	37	المجموع

من خلال الجدول على يتضح أن أغلبية العمال يرون أن النقابة تحرص على توفير الخدمات الاجتماعية للعمال والذين تقدر نسبتهم ب% 62,16 وهذا قصدها التقرب من العمال ومعرفة انشغالاتهم وتطلع على طموحاتهم وحل المشكلات المتعلقة بالعمل مما يعزز الثقة بين العمال والنخبة من خلال حث الإدارة على توفيرها في الأوقات المناسبة مع تقديم أجود الخدمات حتى يتسنى للعمال الشعور بالراحة والاجتهاد في العمل، كما تعطي لجميع العمال دون تمييز وتقصير بالإضافة إلى أن النقابة توفر بعض الخدمات التي لا تتمكن المؤسسة من توفيرها للعمال أما الفئة التي عبرت عن عدم حرص النقابة على توفير الخدمات الاجتماعية قد قدرت ب % 37.83

<sup>1</sup> منير بلالي، دور الخدمات الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة، رسالة الماجستير، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2010، ص 96.

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

فيعتقدون أن النقابة تسعى لتحقيق غايات أخرى دون حرصها لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال و أن الخدمات الاجتماعية المقدمة لهم ضعيفة مقارنة بالشركات الأخرى وذلك لأن نشاط النقابة في المؤسسة لا يولي اهتماما كبيرا للخدمات الاجتماعية.

هـ- تحليل بيانات المحور الخامس الخاص بمدى مساهمة النقابة في تحقيق السلامة الصحية للعامل في العمل

الجدول رقم (27) الخاص بتوافق منصب العمل مع قدرات العامل

توافق منصب العمل مع قدرات العامل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	75.68%
لا	9	24.32%
المجموع	37	100%

يتضح من خلال هذا الجدول أن أغلبية المبحوثين أجابوا بنعم بنسبة تقدر ب 75.68% في حين النسبة المتبقية 24.32% اجابوا ب لا

حيث كلما كان العمل وفقا لإمكانيات وقدرات الأفراد كلما أدى الى إمكانية احتمال الأداء الأفضل و هذا يؤثر على درجة الرضا لدى الأفراد بشكل ايجابي وبالتالي زياده الاستقرار لديهم فالعامل الذي يشغل منصبا مناسبة لقدراته اكثر تشبهاً بالوظيفة من عامل لا تتناسب الوظيفة مع قدراته سواء الجسدية أو المعرفية وبالتالي تزداد نسبة تركيه لمنصبه.

الجدول رقم (28) الخاص بتوفر منصب العمل على الظروف الملائمة

توفر منصب العمل على الظروف الملائمة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	51.35%
لا	18	48.65%
المجموع	37	100%

يتضح من خلال هذا الجدول أن المبحوثين انقسموا الى قسمين متساويين تقريبا من حيث النسب الذين أجابوا بنعم بنسبه قدرت ب 51.35% اما العمال الذين اجابوا ب لا بنسبة قدرت ب 48.65%

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

حيث عبر العمال أ، توفر ظروف عمل مناسبة يؤدي الى تهيئة جو العمل، مما يساعد على رفع كفاءة الانتاج و تؤدي الى رضا العامل وبالتالي انخفاض معدلات الغياب والحوادث والاصابات وبالتالي تحقيق الاستقرار الوظيفي حيث يرى هيزبارك أن عدم رضا العمال يرتبط ببيئة العمل.

في حين العمال الذين أجابوا بلا ذكروا بعض الصعوبات حيث تم حصرها في غياب التنسيق والهدوء بين الاقسام و غياب الامكانيات والوسائل اللازمة مع عدم مراعاة عامل السن لبعض المبحوثين مما ينعكس سلبا على مردودية العمل وكذلك على المدى الطويل للصحة البدنية للعامل.

### الجدول رقم (29) الخاص بمدى مساهمة النقابة في توفير بيئة عمل آمنة

النسبة المئوية	التكرار	مدى مساهمة النقابة في توفير بيئة عمل آمنة
67.57%	25	نعم
32.43%	12	لا
100%	37	Σ

يتضح من هذا الجدول أن نسبة العمال الذين يرون أن النقابة تسهم في توفير بيئة عمل آمنة 67.57% وهي النسبة الاكبر في حين الذين عارضوا ذلك بلغت نسبتهم ب 32.43%.

وهذا راجع الى الدور الكبير للنقابة في توفير برامج الامن والسلامة المهنية وهي مجموعه الاجراءات التي تضمن للعمال حقوقهم في المنظمة في حاله الحوادث و يتم تطبيقها من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وآمنة تخلو من كل مسببات الضرر الصحية حيث يرى نسبه 67.57% أن هذه الوسائل كفيلة لحمايتهم من أخطار وحوادث العمل وتوفير بيئة عمل آمنة تساهم في خلق جو من الاستقرار والشعور بالأمان والراحة الشيء الذي ينعكس ايجابا على نفسه العامل.

في حين النسبة الاخرى 32.43% ترى بان الوسائل الامن وسلامه المتبعة من طرف النقابة غير كثره لتحقيق بيئة امنه وحمايتهم من اخطار العمل مما تظهر لديهم فكرة التماطل والخوف عند تنفيذ المهام وهذا ما ينعكس سلبا على المنظمة وعدم تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين.

### الجدول رقم (30) الخاص بتنسيق النقابة مع أجهزة الرقابة في تحقيق بيئة عمل آمنة.

النسبة المئوية	التكرار	تنسيق النقابة مع أجهزة الرقابة في تحقيق بيئة عمل آمنة
59.46%	22	نعم
40.54%	15	لا

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

المجموع	37	%100
---------	----	------

يتضح من خلال الجدول ان نسبة الأكبر 59.46% من المبحوثين أجابوا بنعم في حين بلغت نسبة المبحوثين الذين أجابوا ب 40.54%.

- وهذا يدل أن أغلبية المبحوثين يرون بأن النقابة تنسق مع أجهزة الرقابة الأخرى لتحقيق بيئة عمل آمنة و هذا راجع الى طبيعة العمل المليئة بالمخاطر و ارتفاع عدد العاملين مما يصعب تحقيق بيئة عمل آمنة في مثل هكذا منظمات لذا من الأفضل من النقابة التنسيق و توحيد الجهود مع أجهزة الرقابة الأخرى للسيطرة على الوضع.

أ- إذا كان الجواب بنعم مع من تنسق النقابة.

الجهة التي تنسق معها النقابة	التكرار	النسبة المئوية
مفتشي العمل	18	%81.82
مصالح الصحة و الوقاية	2	%9.09
مصالح الضمان الاجتماعي	2	%9.09
المجموع	22	%100

- يتضح من هذا الجدول أن نسبة المبحوثين الذين اختاروا مصالح الصحة و الوقاية و مصالح الضمان الاجتماعي 9.09% بالتساوي بينما الأغلبية أجمعوا على مفتشي العمل بنسبة 81.89%.

- وهذا راجع لطبيعة الأمور التنظيمية للمنظمة وحسب مقابلة رئيس الفرع النقابي أكد ان أعضاء لجان مفتشي العمل هم من الفرع النقابي، إضافة للدور الكبير لدى مفتشية العمل في ترسيخ قانون العمل في المنظمة و حماية و حل مشاكل العمال مع الإدارة.

الفرع الثالث: البيانات الختامية

الجدول رقم (31) الخاص بمدى الرضا عن العمل النقابي بالمؤسسة

مدى الرضا عن العمل النقابي	التكرار	النسبة المئوية
راض	29	%78.38
غير راض	8	%21.62
المجموع	37	%100

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

- يتضح من هذا الجدول أن نسبة 78.38% من العمال الراضين على العمل النقابي بالمؤسسة في حين أن نسبة 21.62% من العمال غير راضين عن العمل النقابي بالمؤسسة.

- وهذا يدل أن أغلبية المبحوثين عبروا عن رضاهم عن العمل النقابي بالمؤسسة وهذا راجع إلى تحقيق النقابة لمطالبهم وأهدافهم اضافة إلى تحقيقها لطموحاتهم كعمال داخل المنظمة والدفاع عن حقوقهم خاصة ما يتعلق بالأجور وظروف العمل ونستنتج أن العمل النقابي في نظرهم يلعب دورا مهما في استقرارهم وظيفيا.

**البيانات المتعلقة بالسؤال رقم (31) الخاص بوجود النقابة كفيل لتحقيق الاستقرار الوظيفي.**

لقد تركزت إجابات المبحوثين في هذا المجال على أن النقابة كفيلة بتحقيق الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة و أجمعوا على الدور الإيجابي و الفعال لها في المنظمة في الدفاع عن حقوق العمال وحماية مصالحهم مما يؤدي تحقيق الاستقرار الوظيفي لهم.

**الجدول رقم (32) الخاص بتقييم أداء النقابة بالمؤسسة.**

تقييم أداء النقابة	التكرار	النسبة المئوية
ضعيف	6	16.22%
متوسط	10	27.03%
جيد	21	56.75%
المجموع	37	100%

- يتضح من خلال هذا الجدول أن نسبة 56.75% من العمال اجابوا بجيد بينما نسبة 27.03% اجابوا بمتوسط و 16.22% اجابوا بضعيف و كتأويل سيولوجي يدل تقييم المتوسط في رأي العمال أن النقابة تهدف إلى تحقيق مصالح العمال وحل مشاكلهم ولكن في بعض الأحيان تهمل بعض الطلبات و تميل للادارة على حساب العمال والتقييم الجيد يدل على الدور الفعال والإيجابي التي تقوم به النقابة في المنظمة وإسهامها في حفظ حقوق العمال وتحقيق مطالبهم.

**البيانات المتعلقة بالسؤال رقم (33) الخاص باقتراحات العمال لعمل نقابي يحقق الاستقرار بالمؤسسة.**

- أجمع العمال على بعض الاقتراحات يمكن لتلخيصها في:

- الشفافية والنزاهة.

- التحلي بروح المسؤولية والعمل بضمير.

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

- استقلالية القرار وعدم الرضوخ لأي ضغوط من طرف الإدارة
- تقديم مصلحة الأعمال والمؤسسة على المصلحة الشخصية.
- العدل والمساواة بين العمال.

### المطلب الثاني: البيانات المتعلقة بالنقابيين

#### الجدول رقم (34) الخاص بتمثيل النقابة لكل العمال

النسبة المئوية	التكرار	تقييم أداء النقابة
80%	8	نعم
20%	2	لا
100%	10	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول أنه نسبة 80 % من أفراد العينة أجاب بنعم وفي حين 20 % أجاب بلا وهذا ما يدل على أن النقابة تمثل جميع العمال في المنظمة.

#### الجدول رقم (35) الخاص بأساس مساهمة النقابة في الدفاع عن حقوق العمال.

النسبة المئوية	التكرار	أساس مساهمة النقابة في الدفاع عن حقوق العمال
30%	3	الانخراط في النقابة
70%	7	العمل في المؤسسة
100%	10	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول أن 70% من أفراد العينة يرون أن مساهمة النقابة في الدفاع عن حقوق العمال يكون على أساس العمل في المؤسسة في حين 30 % أجابوا بأنه مساهمتها تكون على أساس الانخراط في النقابة وهذا يؤكد لنا ما تناولناه في جدول سابق بأن النقابة لها الصفة التمثيلية لجميع العمال في المؤسسة.

#### الجدول رقم (36) الخاص بطرح انشغالات العمال

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

النسبة المئوية	التكرار	طرح انشغالات العمال
60%	6	بصفة دورية
40%	4	في أي وقت
100%	10	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول أن 60 % من أفراد العينة أجابوا أن طرح العمال لانشغالاتهم يكون بصفة دورية وهي النسبة الأعلى بينما 40 % من أفراد العينة أجابوا بأن طرح العمال انشغالاتهم يكون في أي وقت. - حسب مقابلة أحد رؤساء الفرع النقابي بالمؤسسة أكد أن طرح العمال لانشغالاتهم يكون بصفة دورية عن طريق اجتماعات تنظمها النقابة مع العمال، تكون لديها وقتا محددا ومدة زمنية معينة لسماع العمال في حين توجد بعض الانشغالات الطارئة والفورية التي تحتاج التدخل السريع للنقابة للتوسط بين العامل والإدارة.

### الجدول رقم (37) الخاص بإيصال الانشغالات للإدارة

النسبة المئوية	التكرار	طرح انشغالات العمال
100%	10	نعم
0%	0	لا
100%	10	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول أن 100 % أي جميع أفراد العينة أكدوا أن النقابة تقوم بإيصال الانشغالات للإدارة حيث أكد النقابيون أن من أجل حل المشكل القائم يجب أن يصل إلى المسؤولين أصحاب القرارات.

### البيانات المتعلقة بسؤال رقم (05) الخاص بأكثر الانشغالات المطروحة من قبل العمال.

لقد تركزت اجابات المبحوثين في هذا المجال على أن العامل دائما وأبدا انشغاله يخص الزيادة في الراتب والترقية وهذا ما يؤكد لنا أهمية الراتب والأجور والترقية في تحقيق الإستقرار الوظيفي للعامل.

### البيانات المتعلقة بسؤال رقم (06) الخاص برد فعل الإدارة بشأن انشغالات المطروحة.

لقد تركزت اجابات المبحوثين في هذا المجال على أن الإدارة تأخذ الانشغالات بعين الاعتبار إلى حين حل المشكل المطروح.

### البيانات المتعلقة بالسؤال رقم (07) الخاص بكيفية مقابلة الردود السلبية للإدارة.

لقد ركزت اجابة المبحوثين في هذا المجال على ان مقابله الردود السلبية للإدارة يكون بالطعون و إيداع الشكاوى.

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

الجدول رقم (38) الخاص بمدى الرضا عن العمل في النقابة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	مدى الرضا عن العمل في النقابة
0.99	2.90	%0	0	راض جدا
		%30	3	راض الى حد ما
		%40	4	راض
		%10	1	غير راض
		%10	1	غير راض تماما
		%100	10	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي مرتفع 2.90 وهذا ما يدل على أن أغلبية النقابيين راضين عن العمل في النقابة.

البيانات المتعلقة بسؤال رقم (08) الخاص باقتراحات من أجل عمل نقابة فعال.

لقد أجمع المبحوثين في هذا المجال على مجموعة من الاقتراحات يمكن تلخيصها في:

- 1) نقابة مستقلة وتمثل العمال ليست منحازة إلى رأي الإدارة
- 2) العمل بجد وضمير لأن النقابة تكليف وليست تشريف
- 3) أن يكون النقابي ذو كفاءة و ذو مستوى علمي يؤهله للدفاع وفق القوانين المعمول بها في المؤسسة وأن يكون ذو ثقافة وخال من الخلفيات السوداء حتى يستطيع التعامل بنزاهة و عدل مع جميع العمال
- 4) المرونة في التعامل مع جميع العمال -دون استثناء- مع عدم وضع قيود أو حدود حتى يتمكن العمال التواصل معه.

المطلب الثالث: البيانات المتعلقة بالمسؤولين الإداريين.

الجدول رقم (39) الخاص بمدى حرص النقابة على تأمين الأجور مكافئات.

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

المطلب الثالث: البيانات المتعلقة بالمسؤولين الإداريين

الجدول رقم (39) الخاص بمدى حرص النقابة على تأمين الأجور والمكافآت

النسبة المئوية	التكرارات	مدى حرص النقابة على تأمين الأجور والمكافآت
60%	6	نعم
40%	4	لا
100%	10	المجموع

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن 60% من أفراد العينة قد صرحوا بأن النقابة حريصة على تأمين الأجور والمكافآت، وهذا من شأنه توطيد العلاقات بين العمال والنقابة وهو ما يكسبهم الانتماء للنقابة ويعزز مكان النقابة لدى العمال. فهي تسعى لاكتساب مصداقية في تعاملها مع العمال من خلال الاهتمام بتطلعاتهم وحل انشغالاتهم أما الفئة الثانية قد صرحت بأن النقابة غير مبالية والتي قدرت 40% وذلك ان الأجور والمكافآت عملية خاصة بالإدارة ولا دور النقابة فيها، الا من خلال حث الإدارة على توفير الأجور والمكافآت بالكيفية والوقت المناسبين.

الجدول رقم (40) الخاص بعدالة توزيع الأجور و المكافآت في المؤسسة .

النسبة المئوية	التكرارات	بعدالة توزيع الأجور و المكافآت في المؤسسة .
70%	7	نعم
30%	3	لا
100%	10	المجموع

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة قد صرحوا أن الأجور والمكافآت يتم توزيعها في المؤسسة بصفة عادلة، والذي قدرت نسبتهم بحوالي 70% وهذا ما ينعكس ايجابا على دور العمال ويعزز من مكانة ومصداقية المؤسسة لدى عمالها، حيث ( يشير كنزة الى ان العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة تساهم في التقليل

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

من حدة الصراعات التنظيمية وتحقيق الرضا الوظيفي ويرى البعض أن إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية يفضي الى وجود سلوك إيجابي للعاملين في المنظمة والعكس صحيح<sup>1</sup> أما الفئة الثانية والتي صرحت بعدم وجود العدالة في توزيع الأجور والمكافآت في المؤسسة فقد قدرت بحوالي 30% من أفراد العينة فقد توصلت الدراسة التي قام بها جون رولز ( من أجل التوصل الى فكرة عن الأجر العادل يجب وجود مقاييس متنافسة ومتنوعة كالمهارة والتدريب والمجهود والمسؤولية و مخاطر العمل والحاجة، اذ لا يفترض الاخذ بأحد هذه المعايير بل يجب إجراء نوع من النسبية و الترجيح بها)<sup>2</sup>.

### الجدول رقم (41) الخاص بمدى حرص النقابة على التدين المستمر للعمال.

النسبة المئوية	التكرارات	بمدى حرص النقابة على التدين المستمر للعمال.
60%	6	نعم
40%	4	لا
100%	10	المجموع

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان أغلبية أفراد العينة قد صرحوا أن النقابة تحرص على التدريب المستمر للعمال في المؤسسة وقد قدرت نسبتهم بحوالي 60% وهذا ما يدل على أن النقابة تولي اهتمام بتطلعات العمال وانشغالاتهم وتحقيق مطالبهم الأساسية كالتدريب والتكوين والترقية والحماية الاجتماعية في مجال التأمين ورفع الكفاءة المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني وهذا ما يعزز ثقة العمال بالنقابة لسهولة الاتصال بينهما واهتمام النقابة بانشغالات العمال اما الفئة الثانية والتي عبرت عن عدم حرص النقابة على التدريب والتكوين المستمر للعمال في المؤسسة والتي قدرت ب 40% فهي تعتقد ان عمل التدريب والتكوين هي عملية خاصة بالإدارة تقوم بها بصفة دورية وحسب مهارات العمال و متطلبات المؤسسة.

<sup>1</sup> رضا عطية عبد المعطي، تأثير العدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي للعاملين، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مصر، 2021، ص 277.

<sup>2</sup> جون رولز، مرجع سابق، ص 41.

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

### البيانات المتعلقة بالسؤال رقم 4:

حيث تركزت اغلبية اجابات المبحوثين حول ان عملية الترقية هي عملية الية وفق مبدأ الاقدمية في العمل وأن دور الادارة فيها يقتصر على توفيرها في أجالها القانونية بصفة دورية وحسب المعدل المحصل عليه في المسار المهني وان تكون الأجواء آمنة في عمليه الترقية أن تخلوا هذه العملية من التلاعبات أو التجاوزات الغير قانونية و ان تكون لكل الموظفين نفس الفرصة في عملية الترقية دون تمييز أو تحيز وأن يستفيد منها كل العمال.

### الجدول رقم (42) الخاص بتنسيق الإدارة مع النقابة في صناعة القرار بالمؤسسة.

النسبة المئوية	التكرارات	بتنسيق الإدارة مع النقابة في صناعة القرار بالمؤسسة
60%	6	نعم
40%	4	لا
100%	10	المجموع

من خلال الجدول السابق يتبين لنا ان أغلبية أفراد العينة قد صرحوا بأن النقابة تتسق مع الإدارة في القرارات المتعلقة بترقية العمال والرفع من مستوى العلمي والمهني للعامل. كذلك تسعى النقابة في تنسيقها مع الإدارة الى تحسين جودة خدمات المؤسسة من خلال تقديم مجموعة من البرامج والمقترحات الى الإدارة التي تعمل على تحسين جودة الخدمات المؤسسة والتي تقدر ب: 60%. اما الفئة التي عبرت عن عدم تنسيق النقابة مع الإدارة من أجل القرارات المتعلقة بترقية العمال، فقد قدرت بحوالي 40% وهذا من منظور ان النقابة تسعى للاطلاع على صعوبات ومشاكل العمال المهنية والمادية والاجتماعية، ودراستها وتحويلها الى مطالب عمالية نقابية. وطرحها لدى مجلس الادارة والعمل على تحقيقها.

### الجدول رقم (43) الخاص بمدى توفير النقابة للخدمات الاجتماعية بالمساعدة مع الإدارة.

النسبة المئوية	التكرارات	مدى توفير النقابة للخدمات الاجتماعية بالمساعدة مع الإدارة
60%	6	نعم
40%	4	لا
100%	10	المجموع

من خلال الجدول السابق والذي يمثل دور النقابة في تحقيق الخدمات الاجتماعية بمساعدة الادارة يتبين لنا ان اغلبية أفراد العينة قد صرحوا ان النقابة تسعى للتنسيق مع الإدارة من أجل توفير الخدمات الاجتماعية في المؤسسة

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

والتي قدرت بحوالي 60% من أفراد العينة من خلال وضع برامج واولويات للخدمات الاجتماعية العمالية في المؤسسة الأكثر طلبا للعمال ، والتي من شأنها تعزيز الرفاهية و المساعدة على تلبية الاحتياجات الأساسية للعامل والمساعدة على مواجهة الصعوبات الاجتماعية والشخصية، التي قد يواجهها العمال اما الفئة التي صرحت بان النقابة لا تسعى لتحقيق الخدمات الاجتماعية بمساعدة الإدارة والتي قدرت بحوالي 40% وذلك راجع ان "غالبية الحوافز الجماعية تفقد قيمتها، إذ لا بد من التفرقة بين الحوافز الفردية والجماعية، وكذلك سوء استغلال السلطة منح الحافزة من جانب بعض الرؤساء الذين يركزون على جانب السلبي للحافز بصرف النظر عن مؤثراته الايجابية".<sup>1</sup>

### الجدول رقم (44) الخاص بمدى مساهمة النقابة في توفير بيئة آمنة.

مدى مساهمة النقابة في توفير بيئة آمنة.	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	3	30%
لا	7	70%
المجموع	10	100%

من خلال الجدول السابق والذي يمثل مساهمة النقابة في توفير بيئة عمل آمنة يتبين لنا أن اغلبية أفراد العينة قد أجابوا أن النقابة لا تساهم في توفير بيئة آمنة والتي قدرت بحوالي 70%. وذلك أن المؤسسات تلتزم بتطبيق معايير وشروط السلامة والصحة المهنية في المؤسسة" لما جاء في المؤتمر العمل العربي في دورته السادسة لعام 1977 بأن حماية القوى العاملة من المخاطر المهنية يتوفر البيئة السليمة للإنتاج، ينعكس بصورة ايجابية على الناتج القومي بعناصره المختلفة<sup>2</sup> اما الفئة الثانية والتي عبرت على أن النقابات تساهم في توفير بيئة عمل آمنة والتي قدرت بحوالي 30% وذلك راجع الى ان النقابة تسهر على تحقيق الرفاهية للعمال في اماكن العمل من خلال خلق بيئة عمل آمنة.

<sup>1</sup> مندر بلالي، مرجع سابق، ص 96.

<sup>2</sup> <http://alolabor.org> 2024/03/28 10:06

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

### الجدول رقم (45) الخاص بتنسيق النقابة مع الإدارة.

تنسيق النقابة مع الإدارة.	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	8	80%
لا	2	20%
المجموع	10	100%

من خلال جدول السابق والذي يمثل تنسيق النقابة مع الإدارة والذي تبين من خلال الأجوبة المبحوثين ان النقابة تتسق مع الإدارة في مجالات الشغل التي تهم مصلحة العمال والمؤسسة بصفة العامة حيث صرح بذلك 80% من أفراد عينة كما وضحو ان النقابات تتسق مع الإدارة لحل المشكلات العمل والمتعلقة بالعمال، كذلك عند الانتخابات كانتخاب رئيس مجلس الإدارة وهذا ما يعزز الثقة بين العمال والنقابة ويثمن دورها في المؤسسة ومدى حرصها على تحقيق أهداف المؤسسة. اما الفئة الثانية والتي صرحت بعدم تنسيق النقابة مع الإدارة، والتي قدرت بحوالي 20% من أفراد العينة انما ذلك يخلق فجوة بين النقابة والإدارة وهو ما يؤثر سلبا على مردودية المؤسسة والعمال.

### الجدول رقم (46) الخاص باعتراض المشاكل مع النقابة.

اعتراض المشاكل مع النقابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	8	80%
لا	2	20%
المجموع	10	100%

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن 80% من أفراد العينة صرحوا أن الإدارة لم تتعرض لمشكلات مع النقابة وهذا ما يدل على أن النقابة تعتمد أسلوب الحوار والعقلانية في طرح انشغالات العمال ومناقشتها مع أصحاب القرار في المؤسسة كذلك يبين أن المؤسسة تتمتع بالقدر الكافي من الشفافية والديمقراطية في مناقشة الأفكار المطروحة بعيدا عن الصراعات والمشاحنات، وحل المشكلات المتعلقة بالعمل بالطرق السلمية أما الفئة التي عبرت عن وجود مشكلات الإدارة مع النقابة والتي قدرت بـ 20% فذلك راجع الى ضعف الخطط والبرامج والسياسات التنموية ، وغيابها عن برامج عمل النقابة كذلك غياب الابداع في تقديم الخدمات النقابية حيث يجب ان تكون في إطار عمل

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

وإمكانيات المؤسسة بالإضافة الى غياب الوعي بأهمية العمل النقابي بشكل عام وعدم استيعاب حجم المساعدة و القدرة التي يمكن ان تقدمها النقابة.

جدول رقم (47) المتعلق بقيام النقابة بدورها المنوط بها.

قيام النقابة بدورها المنوط بها	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	51.35%
لا	18	48.64%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول السابق يتبين لنا أن غالبية تفرض العينة قد صرحوا بأن النقابة تقوم بدورها بشكل منوط بها وذلك بنسبه تقدر بحوالي 51.35 % وذلك راجع إلى أنه النقابة تساعد على توفير الرفاهية للعمال والاهتمام بانشغالاتهم وتطلعاتهم من خلال التقرب إلى العمال وكسر حواجز البعد وعدم ترك مجال لخلق فجوة بين العمال والنقابة بغرض التعرف على كل ما هو جديد فيما يخص شأن العمال وهذا من شأنه أن يشعر العمال بالطمأنينة والإستقرار وينعكس إيجابا على أدائهم في المؤسسة أما الفئة التي صرحت بان النقابة لا تقوم بدورها المنوط بها والتي تقدر بحوالي 48.64 % وذلك ان النقابة تعمل على تغليل المصلحة العامة من العمال على مصلحة الخاصة اي انها تسعى لتحقيق الرضا العام لدى العمال في المؤسسة على حساب بعض التفاوتات والهفوات والاهداف الفردية.

### المبحث الثاني: نتائج الدراسة

#### المطلب الأول: النتائج المتعلقة بالمحاور

باستقراء نتائج الجداول توصلنا في هذا المجال الى:

#### أ-النتائج المتعلقة بالمحور الاول الخاص بمدى مساهمة النقابة في تحقيق الأجور والمنح العادلة

- 1- ان أغلبية المبحوثين راضين عن الاجر الذي يتلقونه وهناك نسبة كبيرة من العمال غير راضين وذلك حسب أهمية الاجر لدى كل طرف.
- 2- ان أغلبية المبحوثين يرون ان الأجور والمنح تعطى للعمال بطريقة عادلة وانها نسبة كبيرة من هذه الفئة تعتقد ان النقابة تتدخل لضمان العدالة في ذلك.
- 3- ان أغلبية العمال يرون ان الأجور لا تتوافق مع الجهد المبذول الذي يبذلونه وهناك نسبة كبيرة من هذه الفئة يرون ان الأجور تتوافق مع الجهد الذي يبذلونه وذلك لان المؤسسات تكافئ العمال وتقدم لهم المنح والحوافز تبعا لمجهوداتهم ومدى حرصهم على تأدية مهامهم.
- 4- ان أغلبية المبحوثين يرون بأن النقابة لا تساهم في تحسين الأجور والمنح وان هناك نسبة كبيرة منهم يرون ان النقابة تساهم في تحسين الأجور والمنح من خلال حث الإدارة على توفيرها و التركيز عليها.
- 5- ان أغلبية العمال يعتقدون بأن منظومة الأجور والمكافئات تؤثر على ولاء العمال.

#### ب-النتائج المتعلقة بالمحور الثاني الخاص بمدى مساهمة النقابة في ضمان فرص التطوير والترقية للعمال

نستخلص ما يلي :

- 1- ان أغلبية مناصب العمال تتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم
  - 2- ان هناك نسبة كبيرة من المبحوثين حصلوا على ترقية في مناصب العمل ونسبة كبيرة منهم استفادت من الترقية مرتين خلال المسار المهني.
  - 3- ان نسبة كبيرة من المبحوثين حصلوا على التكوين والتدريب داخل المؤسسة
  - 4- ان أغلبية المبحوثين يعتقدون بان النقابة تحرص على التدريب المستمر للعمال
  - 5- ان المبحوثين يعتقدون بان النقابة تسعى للتوسط لدى الإدارة لحل المشكلات المتعلقة بترقية العمال.
- #### ج-النتائج المتعلقة بالمحور الثالث الخاص بمدى مشاركة النقابة في اتخاذ القرار بالمؤسسة.

- 1- ان أغلبية العمال يساهمون بأرائهم في العمل.
- 2- أغلبية المبحوثين أكدوا على مدى حرص النقابة على الاخذ بأراء العمال في المفاوضات.

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

3- تأخذ الإدارة بعين الاعتبار آراء النقابة في صياغة القرار لكن أكد المبحوثين ان هناك معايير لذلك مثلا قوة وضعف النقابة او إذا كان القرار يخدم مصالح المؤسسة أو لا

4- أغلبية العمال يفضلون المشاركة المباشرة وذلك للإيصال الأوضح لأفكارهم و غياب الشفافية لدى الوسيط.

د- النتائج المتعلقة بالمحور الرابع الخاص بمدى حرص النقابة على توفير الخدمات الاجتماعية للعمال.

1- أن أغلبية المبحوثين يثمنون دور النقابة في توفير الخدمات الاجتماعية

2- نسبة كبيرة من المبحوثين يؤكدون أن المنظمة تتوفر على الخدمات الاجتماعية

3- أن أغلبية المبحوثين راضين عن الخدمات الاجتماعية المقدمة لهم.

هـ- النتائج المتعلقة بالمحور الخامس الخاص بمدى مساهمة النقابة في تحقيق السلامة الصحية للعامل في العمل.

1- أغلبية المبحوثين يرون أن منصب العمل يتوافق مع قدراتهم

2- أغلبية المبحوثين يرون أن منصب العمل يتوفر على الظروف الملائمة ونسبة كبيرة منهم لا يرون بأن منصب

العمل يتوفر على الظروف الملائمة وذلك لوجود بعض الصعوبات تم حصرها في:

- غياب التنسيق والهدوء بين الأقسام

- غياب الامكانيات والوسائل اللازمة

- عدم مراعاة عامل السن

3- نسبة كبيرة من العمال أكدوا ان النقابة تساهم في توفير بيئة عمل آمنة من خلال تطبيق برامج الأمن والسلامة المهنية

4- أغلبية المبحوثين أكدوا ان النقابة تتسق مع أجهزة النقابة الأخرى في ذلك لا سيما مفتشية العمل.

**المطلب الثاني: النتائج المتعلقة بالتساؤلات الفرعية**

1- النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول الخاص بمساهمة النقابة في تأمين الأجور والمنح بصفة عادلة

- باستقراء نتائج محور هذا التساؤل توصلنا الى:

أ- ان النقابة تساهم في ضمان عدالة الأجور بالمؤسسة

2- النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني الخاص بمدى مساهمة النقابة في ضمان فرص التطوير

والترقية للعمال.

- باستقراء نتائج محور هذا التساؤل توصلنا الى ما يلي:

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية ونتائجها

ب- أن النقابة تساهم الى حد كبير في ضمان ملائمة مناصب العمل للعمال و ترقيةهم فيها.

### 3- النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث الخاص بمدى مشاركة النقابة في اتخاذ القرار بالمؤسسة

- باستقراء نتائج محور هذا التساؤل توصلنا الى ما يلي:

ج- أن النقابة تشارك بآرائها في عملية اتخاذ القرار بالمؤسسة.

### 4- النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الرابع الخاص بمدى حرص النقابة على توفير الخدمات الاجتماعية

#### للعمال

- باستقراء نتائج محور هذا التساؤل توصلنا الى ما يلي :

د- أن النقابة تحرص على تأمين الخدمات الاجتماعية للعمال

### 5- النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الخامس الخاص بمدى مساهمة النقابة في تحقيق السلامة الصحية

#### للعامل في العمل .

- باستقراء نتائج محور هذا التساؤل توصلنا الى ما يلي :

ه- أن النقابة تعمل مع أجهزة الرقابة الأخرى على تأمين بيئة عمل صحية وآمنة.

### المطلب الثالث: النتيجة العامة

باستقراء نتائج التساؤلات الفرعية نستنتج ما يلي:

أن النقابة تساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعمال من خلال ضمان عدالة الأجور، وتأمين الخدمات الاجتماعية، وضمان فرص الترقية المناسبة بالإضافة الى المشاركة في عملية اتخاذ القرار بالمؤسسة وتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية.

### المبحث الرابع: التوصيات والاقتراحات

حتى تؤدي النقابة دورها بفعالية في تحقيق الامن والإستقرار للمؤسسة يجب أن تستجيب للشروط التالية:

1. يجب أن يختار اعضائها بطريقة ديمقراطية وشفافة.
2. يجب أن تتشكل من اعضاء ذوي الكفاءة ومصداقية .
3. يجب أن تعطي الاستقلالية للنقابة في التعبير عن وجهات نظرها دون مضايقات إدارية.
4. أن يتوفر أعضاء النقابة على وعي عمالي.
5. أن لا يرتبط اعضاء النقابة بأجهزة أخرى ( احزاب سياسية، مؤسسات أمنية).
6. أن يتم ضبط العلاقة بين الإدارة والنقابة.
7. أن تعطي الوقت والوسائل الكافية للنقابة لممارسة عملها.
8. أن تؤمن الحماية القانونية لأعضاء النقابة لأداء دورهم بالكيفية المناسبة.
9. تدعيم مكانة النقابة واصدار التشريعات الكفيلة بترقية عملها.
10. لا تتخذ الإدارة من النقابة عدوا بل شريكا أساسيا يمكنه المساعدة في استقرار المؤسسة.

خاتمة

## الخاتمة:

تأسيسا على نتائج هذه الدراسة نظريا وتطبيقيا، والتي أثبتت أهمية النقابة في المؤسسات، والتطور الذي عرفته النقابة الجزائرية في هذا المجال، خاصة مع التحول نحو اقتصاد السوق وما رافقته من مشكلات اقتصادية وتنظيمية وتغييرات هيكلية على مستوى التنظيمات الصناعية خاصة، والتي أثرت بشكل مباشر على موقع ومكانة النقابة فيها ومع ذلك بقيت النقابة تؤدي بعض الأدوار باحتشام كالمحافظة على الأجور والمكافئات، وضمان فرص الترقية للعمال وتأمين الخدمات الاجتماعية لهم والحرص على توفير بيئة عمل آمنة وذلك في محاولة منها للحفاظ على مكتسبات العمال ومع ذلك مازال هناك قصور كبير في هذا المجال يجب تداركه من أجل الارتقاء بالعمل النقابي حتى يؤدي دوره في استقرار المنظمات وذلك من خلال:

- أن لا يتخذ الإداريين من النقابة عدوا بل شريكا أساسيا يمكنه المساعدة في استقرار المنظمة.
  - أن تعطي الوقت والوسائل الكافية لممارسة العمل النقابي .
  - تدعيم مكانة النقابة واصدار التشريعات الكفيلة لترقية عملها .
  - لا بد من تضافر جهود كل من الإدارة والنقابة والعمال لتحقيق أهداف المؤسسة وأهمها الاستقرار الوظيفي .
- واتمنى أن تكون هذه الدراسة فاتحة الدراسات الأخرى في هذا المجال.

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: القواميس والموسوعات

1. جوردن مارشال: موسوعة علم اجتماع. ترجمة محمد الجوهري وآخرون المجلس الاعلى للثقافة، ط2، المجلد الأول، بغداد 2007.
2. فاروق عبدو فلية، احمد عبد الفتاح زكي: معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا دار، الوفاء لطباعه والنشر القاهرة. دس

### ثانياً: الكتب باللغة العربية

3. اسماعيل بدران، محمد زبيب: الاتحاد العمالي في لبنان، المركز اللبناني للتدريب النقابي، بيروت 2001.
4. امين ساعاتي، تبسيط كتابة البحث العلمي من البكالوريوس ثم ماجستير وحتى دكتوراه، المركز السعودي للدراسات الاستراتيجية، جدة، 1991.
5. حسين حريم: ادارة الموارد البشرية ( اطار متكامل) ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، الاردن 2013.
6. حسين زبيبي: الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر، معهد السياسات بالجامعة الأمريكية، بيروت. د س.
7. رافدة الحريري: اتجاهات حديثة في ادارة موارد بشرية، دار البازوني العلمية للنشر، عمان د س.
8. زهراء تيفزا، ليندة لطاد و آخرون : منهجية البحث العلمي و تقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي ، ألمانيا، 2019
9. سهيلة محمد عباس: اداره الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، د ب. 2003.
10. صابر بركات: كيف تؤسس نقابة عمالية، سلسلة العمال والحراك الاجتماعي ع2. المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة 2010.
11. صالح منسول: النقابة العمالية رؤية سوسيولوجيا التطورات والاستراتيجيات، دار مجدد للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1 2023.
12. صلاح الدين محمد عبد الباقي: ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر جامعه الإسكندرية 2000.
13. صليحة رحالي: تسيير المنظمات النقابية، دار الخلدونية ، الجزائر، 2017.
14. عبد الغفار يونس: السلوك التنظيمي واداره الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002.
15. عبد الله محمد عبد الرحمن: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994
16. فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاية: أسس و مبادئ البحث العلمي .مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية د ب 2002
17. فريد النجار: ادارة الاعمال الدولية والعمالية، دار الجامعة الإسكندرية، 2006.
18. ماجد محمود الخياط: اساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، دار الياض للنشر والتوزيع، الاردن 2004.

19. محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، مدخل عام. النصوص التنظيمية، دار العلوم للنشر، الجزائر، د س.
20. محمد بالرايح: الرضا عن العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، المطبعة الجهوية، وهران، 2011.
21. محمد سرور الحريري: طرق و استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
22. محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهن. دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2010.
23. محمد خرابشة و آخرون: ادارة الموارد البشرية، دار المسيرة، عمان، 2007.
24. محمود ايت مدور: الحركة العمالية في الجزائر ابان الحقبة الاستعمارية (1830-1962) دار الهومة، الجزائر، 2015.
25. مروان عبد المجيد إبراهيم: اسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسه الوراق، ط 1، الأردن، 2000.
26. مهدي حسن زويلف، مكي محمد العضايبة: ادارة المنظمة نظريات وسلوك، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، ط 1 1996.
27. نعيم بن محمد بن مقوزة: الحرية النقابية في الجزائر مقاربه سوسيولوجية لواقع الحركة النقابية في الجزائر.
28. الهادي خالدي: المرشد المفيد في المنهجية وتقنيات البحث العلمي، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر 1996.

#### ثالثا: الكتب المترجمة

29. جورج لوفران: الحركة النقابية في العالم، ترجمة الياس مرعي، منشورات، عويدات لبنان، 1973.
30. جون رولز: نظرية في العدالة، ترجمة ليلي طويل، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، 2011.
31. رونارد.ي.ريجو: المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان 1999.

#### رابعا: مطبوعات بيداغوجية

32. بن حمزة حورية: مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوسيولوجيا حركات العمالية، سنة ثانيه ماستر، جامعه الشاذلي بن جديد، الطارف، 2016-2017.
33. بوربيع جمال: محاضرات في مقياس سوسيولوجيا حركات العمالية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2015-2016.
34. ديبش فاتح: مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة ماستر1 تنظيم و عمل مقياس سوسيولوجيا الحركات العمالية، جامعه 8 ماي 1945 قالمة، 2021-2022.

## خامسا: المجالات

35. ايمان بغداددي: العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية، جامعة منتوري قسنطينة، مجله الصدى للدراسات القانونية والسياسية، ع3، 2020

36. عزت كنج: دور النقابات في اقتصاد السوق الاجتماعي، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، 2006.

37. العقبي الازهر، عزوي حمزه: الإستقرار الوظيفي اساليب نماذج ناجحة، مجله الافاق العلمية، ع 2، جامعه بسكرة، 2018.

38. العياشي عنصر: الدولة وعلاقات العمل في اقتصاد السوق، المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا و العلوم الاجتماعية (انسانيات)، ع4، 1998. 02: 14 , 20/01/2021 , <http://journals.openedition.org>

39. سيدي علي ذهبية، اهمية الاستقرار الوظيفي للعامل واستراتيجية الحفاظ عليه في المنظمة، الجزائر، دفاتر البحوث العلمية، جامعة بسكرة، العدد 2- 2022.

40. محمد الصغير بن غربي، العمل النقابي و مهامه الاقتصادية والاجتماعية، مجلة دراسات اقتصادية. جامعه الجلفة ع 38 2019.

41. محمد يعقوب النوباني، عبد المالك الريماوي: الاطار القانوني للعمل النقابي في فلسطين، مجله الحقوق، جامعه خنشلة، المجلد 9، ع2، 2022.

42. مصطفى ، العلاوي احمد: الحركة النقابية الجزائرية، نشأتها تطورها ونضالاتها، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعه محمد بن احمد، وهران 2019.

43. هدى درنوني: دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعه محمد خيضر بسكرة، ع 27، 2016.

## سادسا: الرسائل الجامعية

44. احمد واجي، باب احمد عبد الغفار: العمل النقابي في الجزائر بين المشروع والنزاهة واثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية، مذكرة ماستر جامعه احمد دراية، ادرار، 2021- 2022.

45. ادريس بالكعبيات: اتجاهات العمل نحو النقابة، رسالة مقدمة لنيل رسالة ماجستير في علم الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع، جامعه قسنطينة، 1987.

46. اسماء وزاني: واقع النقابة في تسيير الاضراب، قسم العلوم الاجتماعية، جامعه العربي بن مهدي، ام البواقي، 2011/2012.

47. اميره بيبصار: اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي، مذكرة ماستر، جامعه محمد بوضياف، المسيلة 2018- 2019.

48. ايمان بوعلي، مروى معطوب: العمل النقابي و الرضا الوظيفي مذكرة ماستر جامعه العربي التبسي، باتنة، 2020-2021

49. ثامري عمر: التعددية النقابية في الجزائر من الحضر الى التقييد، أطروحة دكتوراة قسم القانون العام، جامعة الجزائر-1-2012-2013
50. حنان بن هاشم، ولد الصديق حليلة: العمل النقابي في المؤسسة التربوية وعلاقته بالإستقرار الوظيفي، جامعه احمد دراية، ادرار، 2020-2021.
51. شطبي حنان: الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافع ام معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير جامعة منتوري قسنطينة 2009-2010
52. عبد الحفيظ افنان: نشأة وتطور الحركة العمالية في الجزائر (1914-1962) اطروحة دكتوراة جامعة محمد لمين دباغين سطيف -2- 2020-2021.
53. عبد الرحمن البشير، دور النقابة في تحقيق الإستقرار الوظيفي، مذكره ماستر جامعه محمد بوضياف، المسيلة، 2019-2020.
54. عبد الواحد حسني: النقابة وقيم المواطنة، مقاربة سوسيلوجية لنقابة الكنايست، المجلس الاعلى لعين تموشنت نموذجا رسالة ماجستير، جامعه وهران، 2015-2016
55. محمد مسيكة: الحركة النقابية في دول المغرب العربي دراسة حالة، الجزائر، تونس، المغرب، (1989-2011) رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعه الجزائر3، 2013-2014
56. منير بلالي: دور الخدمات الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة، رساله ماجستير، جامعة سعد حطب، البليدة 2010.
57. ميلود قاسم: اشكالية عمل المنظمة في ظل التحولات الاقتصادية، دراسة حالة الجزائر تونس المغرب، اطروحة دكتوراه في التنظيم السياسي والإداري، جامعة يوسف بن خده، الجزائر، 2010.
58. ندى صمودي: دور الأجور في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل، مذكره ماستر، جامعه 8 ماي 1945، قالمه، 2019-2020.
59. نوي عمار: دور القيادة في ادارة العمل التطوعي الجموعي. رسالة ماجستير، جامعه منتوري، قسنطينة. 2009-2010.
60. واضح رشيد: الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية الى التعددية، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعه مولود معمري، تيزي وزو، مجلد 2، ع 10، 2018.

#### سابعا: المواقع الإلكترونية

61. الاتحاد العربي للنقابات: الدليل الى ادارة التنظيم النقابي.
62. امجد قاسم: تعريف الملاحظة كأداة في البحث العلمي ومزاياها، الأردن، (موسوعة جزائرية) للدراسات السياسية والاستراتيجية.
63. خبره قول: العمل النقابي (المبادئ، الوظائف، الأهداف).
64. زيري حسين: الحركة النقابية في الجزائر وظهور الحركة الاجتماعية.
65. مساوي فاطمة، كويبي معاشو: العمل النقابي في الجزائر الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

	11/01/2024	18 :10	<a href="http://www.asjp.cerist.dz">http://www.asjp.cerist.dz</a>	.66
	20/1/2024	20 :23	<a href="http://elearning.univ.djelfa.dz">http://elearning.univ.djelfa.dz</a>	.67
	19/02/2024	13 :33	<a href="http://tleses.algerie.com">http://tleses.algerie.com</a>	.68
	08/04/2024	20 :23	<a href="http://www.politcs.dz.com">http://www.politcs.dz.com</a>	.69
	_ 24/11/2024	17 :32	<a href="http://malat.org">http://malat.org</a>	.70
consulter	22/12/2023	17 :54	<a href="http://www.almaany.com">http://www.almaany.com</a>	.71
	28/03/2024	10 :06	<a href="http://alolabor.org">http://alolabor.org</a>	.72

الملاحق

## قائمة الملاحق:

- (1) قائمة الجداول
- (2) الاستثمار
- (3) الترخيص الخاص بالدراسة الميدانية
- (4) النصوص القانونية المستخدمة
- (5) ترجمة المختصرات

## قائمة الجداول:

- الجدول رقم (1) الخاص بتوزيع العينة حسب الجنس.....84
- الجدول رقم (2) الخاص بتوزيع العينة حسب السن.....84
- الجدول رقم (3) خاص بتوزيع العينة حسب المستوى التعليمي.....85
- الجدول رقم (4) الخاص بتوزيع العينة حسب الحالة العائلية.....85
- الجدول رقم (5) الخاص بتوزيع العينة حسب الاقدمية في العمل.....86
- الجدول رقم (6) الخاص بالانخراط في النقابة.....86
- الجدول رقم (7) المتعلق باسم النقابة في حالة الإجابة بنعم.....87
- الجدول رقم (8) الخاص بمدى الانخراط في النقابة.....87
- الجدول رقم (9) الخاص بكيفية الانخراط في النقابة.....88
- الجدول رقم (10) يمثل مدى رضا العمال على الأجور.....88
- الجدول رقم (11) يمثل مدى توافق الاجر مع المجهود المبذول في العمل.....89
- الجدول رقم(12-أ) يمثل العدالة المحققة في منظومة الأجور والمنح.....90
- الجدول (12-ب) يمثل تدخل النقابة لضمان العدالة في توزيع الأجور.....90
- الجدول رقم (13) المتعلق مساهمة النقابة في تحسين الأجور والمنح.....91
- الجدول رقم (14) يمثل مدى تأثير منظومة الأجور و المكافآت على ولاء العمال.....92
- الجدول رقم (15) يمثل مدى تناسب منصب العمال مع قدراتهم و مؤهلاتهم.....93
- الجدول رقم (16) يمثل برامج التكوين و التدريب في المؤسسة.....94
- الجدول رقم (17) يمثل مدى حرص النقابة على التدريب المستمر للعمال.....95
- الجدول رقم (18-أ) يمثل الترقية في المسار المهني.....95
- الجدول رقم (20) الخاص بمساهمة العمال بآرائهم في العمل.....97
- الجدول رقم 21 الخاص بمدى حرص النقابة على الأخذ بآراء العمال في المفاوضات.....97

- الجدول رقم (22) الخاص بأخذ الإدارة بعين الاعتبار آراء النقابة في صياغة القرار ..... 98
- الجدول رقم (23) الخاص بطريقه مشاركة العمال..... 98
- الجدول رقم (24) يمثل رضا العمال عن الخدمات الاجتماعية المقدمة..... 99
- الجدول رقم (25) الخاص بتوفير المنظمة للخدمات الاجتماعية..... 99
- الجدول رقم (26) يمثل حرص النقابة على توفير الخدمات الاجتماعية للعمال..... 100
- الجدول رقم (27) الخاص بتوافق منصب العمل مع قدرات العامل..... 101
- الجدول رقم (28) الخاص بتوفر منصب العمل على الظروف الملائمة..... 101
- الجدول رقم (29) الخاص بمدى مساهمة النقابة في توفير بيئة عمل آمنة..... 102
- الجدول رقم (30) الخاص بتنسيق النقابة مع أجهزة الرقابة في تحقيق بيئة عمل آمنة..... 102
- الجدول رقم (31) الخاص بمدى الرضا عن العمل النقابي بالمؤسسة..... 103
- الجدول رقم (32) الخاص بتقييم أداء النقابة بالمؤسسة..... 104
- الجدول رقم (34) الخاص بتمثيل النقابة لكل العمال..... 105
- الجدول رقم (35) الخاص بأساس مساهمة النقابة في الدفاع عن حقوق العمال..... 105
- الجدول رقم (36) الخاص بطرح انشغالات العمال..... 105
- الجدول رقم (37) الخاص بإيصال الانشغالات للإدارة..... 106
- الجدول رقم (38) الخاص بمدى الرضا عن العمل في النقابة..... 107
- الجدول رقم (39) الخاص بمدى حرص النقابة على تامين الأجور مكافئات..... 107
- الجدول رقم (40) الخاص بعدالة توزيع الأجور و المكافآت في المؤسسة ..... 108
- الجدول رقم (41) الخاص بمدى حرص النقابة على التدين المستمر للعمال..... 109
- الجدول رقم (42) الخاص بتنسيق الإدارة مع النقابة في صناعة القرار بالمؤسسة..... 109
- الجدول رقم (43) الخاص بمدى توفير النقابة للخدمات الاجتماعية بالمساعدة مع الإدارة..... 110
- الجدول رقم (44) الخاص بمدى مساهمة النقابة في توفير بيئة آمنة..... 111

- الجدول رقم (45) الخاص بتنسيق النقابة مع الإدارة.....111
- الجدول رقم (46) الخاص باعتراض المشاكل مع النقابة.....112
- الجدول رقم (47) المتعلق بقيام النقابة بدورها المنوط بها.....112

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 08 ماي 1945 قالمة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعمال في المنظمة  
دراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز - سونلغاز-

اشراف الأستاذ:

عبد العزيز جاهمي

اعداد:

• سلاوي محمد لمين

• سليم بودشيش

يشرفنا ان نضع بين ايديكم هذه الإستمارة راجين منكم الإجابة على ما أمكن من  
أسئلتها، وإن بياناتها ستبقى سرية، ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي لا غير.  
تقبلوا منا كامل الاحترام والتقدير

المحور الأول: البيانات الشخصية.

- 1- الجنس : ذكر  أنثى
- 2- السن : 20-30  31-40  41 - 50  50 فما فوق
- 3- المستوى التعليمي: ابتدائي  **الملحق رقم 01** متوسط  ثانوي  جامعي
- 4- الحالة العائلية: أعزب (ة)  متزوج (ة)  أرمل/مطلق (ة)
- 5- الأقدمية في العمل : أقل من 05 سنوات  من 06 الى 10 سنوات  11 سنة فما فوق
- 6- هل أنت منخرط في نقابة؟ نعم  لا
- أ- إذا كان الجواب بـ نعم أذكر اسم النقابة؟

ب- ما هي مدة انخراطك في هذه النقابة؟

- (3-1) سنوات  (4-6) سنوات  أكثر من 6 سنوات
- 7- هل انخرطت في النقابة نتيجة لـ :
- فناعة شخصية  مشاكل عمل تستدعي النقابة
- استجابة لدعوة من زميل او نقابي

البيانات المتعلقة بالمحور الأول الخاص بمدى مساهمة النقابة في تأمين الأجور ومنح عادلة

8- هل أنت راضي عن الأجر الذي تتقاضاه في هذه الوظيفة ؟

نعم  لا

9- هل يتوافق الأجر مع المجهود الذي تقوم به؟

نعم  لا

10- هل منظومة الأجور و المنح تعطى للعمال بطريقة عادلة؟

نعم  لا

أ- إذا كانت إجابتك بـ لا لماذا؟

ب- هل تتدخل النقابة لضمان العدل في توزيع الأجور والمنح؟

نعم  لا

11- هل تساهم النقابة في نظركم في تحسين الأجور و المنح ؟

نعم  لا

- إذا كانت الإجابة بـ"نعم" كيف ذلك؟

### الملحق رقم 02

12- هل تؤثر منظومة الأجور والمكافآت على ولاء العمال بالمؤسسة ؟

نعم  لا

- إذا كانت الإجابة بـ"نعم" كيف ذلك؟

### البيانات المتعلقة بالمحور الثاني الخاص بمدى مساهمة النقابة في ضمان فرص التطوير والترقية للعمال

13- هل يتناسب منصبك مع قدراتك ومؤهلاتك ؟

نعم  لا

14- هل تحصلتم على برامج تكوين ؟

نعم  لا

- إذا كان الجواب بـ " نعم"

- أ- مدة التدريب؟  قصير المدى  طويل المدى
- ب- هل كان هذا التدريب؟  داخل المؤسسة  خارج المؤسسة
- ج- هل استفدت من برامج التدريب؟  نعم  لا

- إذا كانت الإجابة بـ"لا" لماذا؟

15- هل تحرص النقابة على التدريب المستمر للعمال ؟

نعم  لا

16- هل تحصلتم في مساركم المهني على ترقية؟

نعم  لا

الملحق رقم 03

- إذا كان الجواب " نعم "

أ- كم مرة ؟

مرة  مرتين  3 مرات فما فوق

ب- هل كانت هذه الترقية نتيجة لـ:

الأقدمية  الجديدة  التدريب والتأهيل

- إذا كان الجواب ب لا :

أ- هل تقدمت بطلب للإدارة  نعم  لا

ب- هل تقدمت بشكوى للنقابة؟  نعم  لا

17- ما هي ردة فعل الجهتين في ذلك ؟

البيانات المتعلقة بالمحور الثالث الخاص بمدى مشاركة النقابة بإتخاذ القرار داخل المؤسسة

18- هل تساهمون بأرائكم في العمل ؟  نعم  لا

19- هل تحرص النقابة على الأخذ بأرائكم في المفاوضات ؟  نعم  لا

20- هل تأخذ الإدارة بعين الاعتبار بأراء اعضاء النقابة في صياغة القرار؟

نعم  لا

- إذا كانت الإجابة ب"لا" لماذا؟

21- هل تفضلون المشاركة ؟

مباشرة  عن طريق وسيط

إذا كانت الإجابة الأولى اشرح لماذا؟ **الملحق رقم 04**

.....  
.....

22- ما مدى تأثير المشاركة في اتخاذ القرار على العامل في المؤسسة ؟

.....  
.....

البيانات المتعلقة بالمحور الرابع الخاص بمدى حرص النقابة على الخدمات الاجتماعية للعمال

23- هل توفر المنظمة الخدمات الاجتماعية للعمال؟

نعم  لا

24- هل انت راض عن هذه الخدمات ؟

نعم  لا

- إذا كانت الإجابة بـ "لا" لماذا؟

.....  
.....

25- هل تحرص النقابة على توفير الخدمات الاجتماعية للعمال ؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" من خلال ماذا؟

حث الإدارة على توفيرها  تأمين بعض الخدمات

البيانات المتعلقة بالمحور الخامس الخاص بمدى مساهمة النقابة في تحقيق

السلامة الصحية للعامل في العمل

26- هل منصب العمل يتناسب مع قدراتك ؟

نعم  لا

27- هل يتوفر منصب العمل على الظروف الملائمة

نعم  لا

إذا كان الجواب بـ "لا" ماهي الصعوبات التي تواجهها؟

.....  
.....

28- هل تساهم النقابة في توفير بيئة عمل آمنة للعمال ؟

نعم  لا

29- هل تنسق النقابة مع اجهزة الرقابة الاخرى في ذلك ؟

نعم  لا

- اذا كانت الإجابة بـ " نعم " مع من الملحق رقم 05

مفتشي العمل  مصالح الصحة والوقاية  مصالح الضمان الاجتماعي

30- ما مدى مساهمة البيئة الآمنة على استقرار العامل ؟

.....  
.....

#### البيانات الختامية

31- هل أنت راضي عن العمل النقابي بمؤسستك ؟

راض  غير راض

32- هل وجود النقابة بالمؤسسة كفيل بتحقيق الاستقرار بالمؤسسة ؟

.....

33- ماهو تقييمك لأداء النقابة بالمؤسسة ؟

ضعيف  متوسط  جيد

34- ماهي اقتراحاتكم من أجل عمل نقابي يحقق الاستقرار بالمؤسسة؟

.....  
.....



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة 08 ماي 1945 قالمة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل.

الملحق

رقم 06

دليل المقابلة خاص: بأعضاء النقابة

الموضوع : طلب إجراء مقابلة مع أعضاء النقابة.

اليوم والتوقيت:

- 1- الجنس : ذكر  أنثى
- 2- السن : 20-30  31-40  41-50  أكبر من 50
- 3- المستوى التعليمي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
- 4- الحالة العائلية: أعزب (ة)  متزوج(ة)  أرمل/مطلق(ة)
- 5- الأقدمية في العمل : أقل من 5 سنوات رقم 007 الى 10 سنوات  أكثر من 11 سنة
- 6- هل ترون أنكم تمثلون كل العمال؟  
نعم  لا
- إذا كان الجواب بـ لا لماذا؟.....

7- هل مساهمة النقابة بالدفاع عن حقوق العمال يكون على أساس:

الانخراط في النقابة  العمل في مؤسسة

8- هل تسمحون للعمال بطرح انشغالاتهم بصفة

دورية  في أي وقت

9- هل تحرصون على إيصال هذه الانشغالات إلى الإدارة؟

نعم  لا

وضح أكثر؟

.....  
.....

10- ما هي أكثر الانشغالات المطروحة من قبل العمال؟

.....  
.....

11- ماهي ردود أفعال الإدارة بشأن الانشغالات المطروحة؟

.....  
.....

12 كيف تقابلون الردود السلبية للإدارة؟

.....  
.....

13- هل أنت راضي عن عملك في النقابة؟

راض جدا  راض  راض إلى حد ما  غير راض  غير راض تماما

14- ماذا تقترح من أجل عمل نقابي فعال؟

الملحق رقم 08

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 08 ماي 1945 قالمة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

الملحق رقم 09

دليل مقابلة خاص : بالمسؤولين الإداريين.

الموضوع : طلب إجراء مقابلة مع بعض مسؤولي الإدارة.

اليوم والتوقيت:

1- ما مدى حرص النقابة في نظركم على تأمين الأجور، والمكافآت؟

حريصة جدا  حريصة  غير مبالية

2- هل يتم توزيع المكافاة بين العمال بصفة عادية ؟ .

نعم  لا

3- هل تحرص النقابة على تدريب العمال بشكل مستمر؟

حريصة جدا  حريصة  غير مبالية

4- ما مدى حرص ادارتكم على توفير فرض ترقية للعمال ؟

5- هل تنسيق الإدارة مع النقابة عند صناعة القرار في المؤسسة؟

نعم  لا

6- حالة الإجابة بنعم كيف ذلك ؟

7- هل تسعى النقابة لتوفير خدمات اجتماعية في المؤسسة بمساعدة الإدارة؟

نعم  لا

هل تساهم النقابة في توفير بيئة عمل آمنة؟

نعم  لا

لا

هل تنسيق النقابة معكم؟ نعم

8- في حالة إجابة بـ نعم ما هي مجالات التنسيق؟

.....  
.....

لا

9- هل اعترضتكم مشكلات مع النقابة؟ نعم

أ) في أي مجال؟..... الملحق رقم 1.1

ب) كيف تم التعامل معها؟

.....  
.....

لا

10- هل النقابة تؤدي دورها المنوط بها؟ نعم

أ- اشرح أكثر

.....  
.....

République Algérienne Démocratique  
et Populaire  
Ministère de L'enseignement Supérieur  
et de la recherche scientifique  
Université 8 Mai 45 Guelma  
Faculté des sciences humaines et sociales  
Département de psychologie



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 8 ماي 45 قالة  
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

قالة 2024

رقم: 02 / ك ع / 11 ق ع / 2024

إلى السيد: مدير شركة توزيع الكهرباء  
والغاز - قالمته

دراسة ميدانية

يشهد رئيس القسم علم الاجتماع أن الطلبة:

\* نددوني مدعو لمين  
\* بود نتيش نسليم  
\*

طلبة بالسنة الثانية ماستر علم الاجتماع ويحضرون لأنجاز بحث بعنوان:

دور العقالة في تدقيق الإستقرار الوظيفي

تحت إشراف الأستاذ: عبد العزيز باهمي

وأنهم بحاجة إلى دراسة ميدانية بمؤسستكم.

أملنا كبير في حسن تعاونكم ولكم منا فائق الاحترام

سور (02) يوم

م. راسوزج

رئيس قسم علم الاجتماع

امضاء الدكتور: عبد العزيز باهمي



## الملحق رقم 13

### النصوص القانونية المستخدمة:

- القانون 28-88 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي
  - القانون 12-78 المتعلق بالقانون الأساسي للعمال
  - قانون 14/90 ومتعلق أيضا بكيفية ممارسة الحق النقابي
  - المادة 6 منه تنص عن الشروط اللازمة التي يجب أن تتوفر في الشخص الذي يريد تأسيس نقابة
  - المادة 7 منه متعلقة بالإجراءات تأسيس النقابة
  - المادة 9 تنص على الملف الإداري
  - المادة 21 تنص على القانون الأساسي للنقابة
  - المادة 25 تنص على الموارد المالية للمنظمات النقابية
  - المادة 49 تنص على استفادة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني من اعانات الدولة في اطار التشريع المعمول به.
  - المادة 57 من القانون الأساسي UGTA المتعلقة بالإنفاق النقابي
  - المادة 58 من نفس القانون المتعلقة بخضوع التسيير المالي للمنظمة النقابية الجاري العمل بها
  - المادة 2 من قانون 14/90 المتعلقة بمنع تكوين اتحادات تجمع عمال قطاعات مختلفة
  - قوانين التأمير 1799 التي حضرت تكوين أي جماعات تطالب بزيادة الأجور
  - قانون العمل 1935 الذي اعترف للعمال بحق التنظيم
  - اتفاقيات رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بحرية النقابة و حماية حق التنظيم
  - المادة 21 من قانون الوظيفة العامة سنة 1966
  - قانون 71/74 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية
- ترجمة المختصرات باللغة العربية:**
- الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA
  - الاتحادية الوطنية لعمال الصناعات الكهربائية و الغازية FNTIEG
  - الكنفدرالية العامة للشغل CGT

- الكنفدرالية العامة الموحدة للشغل CGET
- اتحاد عمال السكك الحديدية الجزائرية SNCFA
- النقابة الوطنية لمستخدمين الإدارة العمومية Snapap
- النقابة الإسلامية للعمال SIT
- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES

### الملخص :

انطلاقاً من النتائج المحققة في هذه الدراسة، والتي كشفت عن مجموعة من الحقائق، خاصة ما تعلق منها بأهمية النقابة ومكانتها السياسية والاقتصادية ودورها في نشر الوعي العمالي وحماية حقوق العمال والدفاع عن مصالحهم و النقابة الجزائرية بالرغم من الهزات التي عرفت نتيجة التحول الذي عرفتة المنظومة السياسية والاقتصادية في الثمانينات من القرن الماضي والتي أدت الى تراجع في مكانتها في السلم التنظيمي للمؤسسات، ومع ذلك بقيت تحافظ على الحد الأدنى من الخدمات كالمحافظة على الأجور والمكافآت و ضمان ملائمة مناصب العمل للعمال وترقيتهم فيها وتأمين الخدمات الاجتماعية لهم وتأمين بيئة عمل آمنة وصحية وهي الحقوق التي يمكن تطويرها وترقيتها الا من خلال:

- أن يختار اعضاء النقابة بطريقه ديمقراطية وشفافة
- أن تمنح الاستقلالية للنقابة في التعبير عن وجهات نظرها
- ضبط العلاقة بين النقابة والإدارة
- تدعيم مكانة النقابة واصدار تشريعات كفيلة بترقية عملها واعطائها الامكانيات المادية والبشرية التي تسهل عملها وذلك من أجل تحقيق بيئة وظيفية تضمن الاستقرار للمؤسسة والظروف الملائمة للعمل فيها.

### summary:

Based on the results achieved in this study, which revealed a set of facts, especially regarding the importance of the union and its political and economic status, its role in raising labor awareness, protecting workers' rights, and defending their interests, the Algerian union, despite the setbacks it experienced due to the transformation in the political and economic system in the 1980s, which led to a decline in its position in the organizational hierarchy of institutions, has nevertheless managed to maintain a minimum level of services such as preserving wages and bonuses, ensuring the suitability of job positions for workers and their promotion, securing social services for them, and ensuring a safe and healthy working environment. These rights can only be developed and enhanced through:

- Choosing union members in a democratic and transparent manner
- Granting the union independence to express its views
- Regulating the relationship between the union and management
- Strengthening the union's position and enacting legislation to promote its work and providing it with the material and human resources necessary to facilitate its work, in order to achieve a work environment that ensures institutional stability and suitable working conditions.