

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة زيان عاشور بالجلفة

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية

دراسة تطبيقية عن عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

بمسعد

رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع و الديموغرافيا

تخصص : تنظيم وعمل

اشراف الدكتور :

لعروسي بوعلام

من اعداد الطالبة :

سعاد قراش

السنة الجامعية : 2016 / 2017

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

الاهداء

الى روحك اماه لقد هديني فقدك .. آه من ظلمة الحزن ها أنا استذكر ربحا من حنانك... و
قد صبرت وحيدة

الى روح والـديرحمهما الله

الى مثلي الاعلى وسندي في الحياة الى أروع ما أهداني القدر الى من كان أبا قبل ان
يكون أخا أخي الغالي محمد

الى أختي التي لم تنجبها أمي زوجة اخي

الى براعم قلبي وزهرات روحي وبلسم جروحي أولاد أخي : حديّة ، صالح ، كوثر ، أشرف ،
رياض ، الكتكوتة الغالية فيروز

الى من عشت معهم حلاوة اللقاء و مرارة الفراق حبيبات قلبي صديقاتي

الى الأهل والأقارب الى كل الأحبة

.... الى كل القراء

سعاد

شكرو عرفان

أشكر الله تعالى العلي القدير الذي أنعم علي بنعمته العقل والدين القائل في محكم التنزيل:
<< وفوق كل ذي علم عليم >>

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: << من صنع إليكم معروفا فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئوه به، فادعوا له حتى تروا أنكم كافأتموه >>.

وفاء وتقديرا واعترافا مني بالجميل أتقدم بجزيل الشكر للاستاذين الفاضلين: مداس أحمد والاستاذ لعروسي بوعلام اللذين شرفاني بقبول الإشراف وعلى دعمهما وتوجيهاتهما كما أتقدم بأسى آيات التقدير والعرفان لأخي الدكتور: محمد قراش على مساعدته وإرشاداته القيمة طيلة إنجاز هذا البحث.

وأخص بالشكر الدكتور: زبيري حسين الذي لم يبخل في تقديم المساعدة والدكتور غريب حسين الذي كان له فضل كبير في هذه الدراسة .

ولأ أنسى أن أتقدم بالشكر الخالص إلى موظفي مكتبة المطالعة العمومية (القدس) بمسعد وأشكر عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمسعد وأشكر كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل.

جزاهم الله عني جميعا خيرا

الفهرس العام

فهرس المحتويات

مقدمة

الفصل الأول : الاطار المنهجي للدراسة

02.....	تمهيد
03.....	1/1_ أسباب اختيار الموضوع
04.....	2/1_ تحديد وصياغة الاشكالية
05.....	3/1_ فرضيات الدراسة
05.....	4/1_ تحديد المفاهيم
11.....	5/1_ أهمية الدراسة
11.....	6/1_ أهداف الدراسة
12.....	7/1_ الدراسات السابقة
16.....	8/1_ المقاربة النظرية

الفصل الثاني : التنظيم النقابي

تمهيد

أولاً: 1 / ماهية العمل النقابي و نشأته .

23.....	1/1_ مفهوم النقابة
---------	--------------------

- 26..... 1/2_ أهداف النقابة
- 26..... 1/3_ أهمية العمل النقابي
- 28..... 1/4_ تصنيف النقابات

2/ نشأة الحركة النقابية

- 30..... 1/2_ نشأتها في العالم
- 32..... 2/2_ نشأتها في الوطن العربي
- 38..... 2/3_ نشأتها في الجزائر

ثانيا: 1/ المشاركة النقابية وعواملها

- 42..... 1/1_ مفهوم المشاركة النقابية
- 43..... 1/2_ مبدأ الحرية و أهمية الوعي النقابي
- 44..... 1/3_ كيفية ممارسة الحق النقابي
- 48..... 1/4_ أدبيات العمل النقابي

2/ عوامل المشاركة

- 51..... 1/2_ العامل اجتماعي
- 52..... 2/2_ العامل سياسي
- 53..... 2/3_ العامل اقتصادي
- 54..... 2/4_ عامل الرضا الوظيفي

ملخص الفصل الثاني

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث : الاجراءات المنهجية للدراسة

- أولاً : 1/ التعريف بالمؤسسة 58
- 2/ منهج الدراسة 61
- 3/ حدود الدراسة 62
- 4/ مجتمع وعينة الدراسة 63
- 5/ أداة الدراسة 63
- ثانياً : 1/ عرض وتحليل بيانات الاستمارة 65
- 2/ نتائج الدراسة 99
- الخاتمة 103
- قائمة المصادر و المراجع 104

مقدمة :

لقد عاش العمال عبر التاريخ مراحل صعبة تعرضوا فيها للاستغلال الفادح ، جعلهم يعملون في ظروف جد قاسية، تتعدم فيها أدنى شروط العيش من نظافة ووقاية وتأمين على الحوادث والمرض والتقاعد وانعدام أدنى الحقوق كالاحتجاجات والإضرابات وحق الاقتراع وكل هذا بوجود أجور منخفضة جدا بسبب عدم وجود سياسة وطنية للأجور ومن خلال هذه الظروف الصعبة التي عانى منها العمال أدى ذلك إلى نضالهم المستمر من أجل افتكك حقوقهم ، ولم يكتب لهذا النضال أن يحقق أهدافه إلا بعد أن استطاعوا أن يتكتلوا ليشكلوا قوة في وجه استغلال واضطهاد أصحاب العمل، لقد توجهت محاولاتهم المتكررة أن تجمعوا في تنظيمات كان أسمى أشكالها التنظيم النقابي الذي أصبح حقا من الحقوق الأساسية للعمال عبر العالم.

وفي ظل الاهتمام الخاص لمنظمة الأمم المتحدة بالحقوق والحريات كان أن أولت الحق النقابي اهتماما متميزا ، إن هذا الاهتمام يرتبط ارتباطا مباشرا بالحق في العمل الذي هو حق لكل إنسان ، ثم الاعتراف به عبر تاريخ الإنسانية وحضاراتها المتعاقبة التي جعلت منه قيمة إنسانية عالية ربطت بقاءها باستمراره ويمثل الاهتمام بموضوع العمل الركيزة التي قامت عليها واحدة من أهم المنظمات التابعة للأمم المتحدة وهي منظمة العمل الدولية التي جاءت كثمرة لتعاون دولي ، واعتراف بقوة العمل كرابط يمكن أن يكون مجال توحد العالم لأنه رابط مجرد من كل نزعة عرقية أو دينية أو جهوية إنه رابط يتحد فيه الجميع على اختلاف انتماءاتهم وجنسياتهم ومن مكانة العمل كقيمة إنسانية استمدت الحرية النقابية مكانتها المتميزة بين مجموع الحريات والحقوق في المواثيق الدولية.

ومن هذا المنطلق تناولنا بالدراسة والتحليل عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية حيث احتوت الدراسة على ثلاث فصول هي:

الفصل الأول: جسد الإطار المنهجي للدراسة أسباب اختيار الموضوع والتي تطرقنا فيها إلى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية وتحديد صياغة الإشكالية ، إضافة لتحديد فرضيات الدراسة، وتحديد أهم المفاهيم المستعملة، وأهداف وأهمية الدراسة ، وأخيرا تناولنا الدراسات السابقة والمقاربة النظرية.

الفصل الثاني: تناولنا التنظيم النقابي من مفهوم، وأهداف وأهمية وتصنيف ثم نشأت التنظيم النقابي في العالم وفي الوطن العربي وفي الجزائر ثم المشاركة النقابية مفهومها والانتساب ومبدأ الحرية النقابية وأهمية الوعي النقابي وكيفية ممارسة الحق النقابي ثم تناولنا أهم العوامل المؤدية لمشاركة العمال في العمل النقابي كالعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية وعامل الرضا الوظيفي.

الفصل الثالث: ويمثل الجانب الميداني للدراسة وهو آخر فصل في الدراسة حيث تناولنا بداية المنهج المستخدم ومجالات الدراسة ثم العينة وأدوات جمع البيانات ثم تطرقنا إلى عرض وتحليل البيانات الذي تم فيه تفريغ بيانات الاستمارة في جداول وتفسيرها وتحليلها ، وانتقلنا إلى مناقشة النتائج ثم الاستنتاج العام.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1/1_ أسباب اختيار الموضوع

2/1_ تحديد وصياغة الإشكالية

3/1_ فرضيات الدراسة تحديد المفاهيم

4/1_ أسباب اختيار الموضوع

5/1_ أهمية موضوع الدراسة

6/1_ أهداف الدراسة

7/1_ الدراسات السابقة

8/1_ المقاربة النظرية

تمهيد

يعتبر الاطار المنهجي من أهم خطوات اعداد البحث وهي الأساس في قيمة البحث لأنها تمثل الكيفية التي يجرى بها البحث و الخطوات التي يتم الاعتماد عليها في بداية أي دراسة علمية. يحتوي هذا الفصل على أسباب اختيار موضوع الدراسة و هو عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية ، كما تضمن أهداف و اهمية الدراسة ،ثم الدراسات السابقة العربية و الجزائرية التي تناولت الموضوع بنظرة مغايرة وزاوية مختلفة وأخيرا المقاربة النظرية التي تستند عليها الدراسة حيث تصنع الاطار التصوري لأبعاد ومفاهيم الموضوع .

1/ أسباب اختيار الموضوع:

1/ الأسباب الذاتية:

الاهتمام الشخصي بدراسة الحركة النقابية

. الرغبة في مواصلة الدراسة على موضوع مذكرة ليسانس (علاقة التنشئة الاسرية بمشاركة المرأة في العمل النقابي)

. محاولة التوسع في الدراسة السابقة من الخاص (المرأة) الى العام

2/ الأسباب الموضوعية:

- يعتبر هذا الموضوع من صميم التخصص كما يمس شريحة كبيرة من المجتمع و هي العمال
- اضافة الجديد للمعرفة العلمية عموما وميدان علم الاجتماع خصوصا
- محاولة إثراء مجال البحث العلمي الجامعي في إبراز أهمية التنظيمات النقابية.
- تنامي الدور الكبير للتنظيمات النقابية في مختلف المجالات.
- كون هذا الموضوع ذو أهمية اجتماعية ومهنية واقتصادية.
- _ سهولة البحث في هذا الموضوع

2/ الإشكالية

إن التنظيمات النقابية أصبحت من الظواهر الواسعة الانتشار في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة لانتشارها في مختلف المجتمعات الإنسانية بحيث أنها في الدولة الواحدة تضم مئات الأنواع من هذه التنظيمات.

ولذلك شكل موضوع النقابة محور اهتمام علماء الاجتماع كظاهرة رافقت العمل الإنساني في مختلف المهن، رغم تعدد رؤاهم الفكرية المفسرة لهذه الظاهرة إلا أنهم يتفقون على أن النقابة ظاهرة حاضرة في كل المؤسسات وفي كل ميادين الحياة الاجتماعية لكنها تتخذ أشكالاً وأنواعاً وتصنيفات .

وانطلاقاً من كون العمل النقابي تنظيم ديمقراطي دائم للمأجورين ينسؤونه وينخرطون فيه بشكل طوعي ويسيرونه بأنفسهم من أجل الدفاع عن مصالحهم بالوسائل المشروعة التي يحددها¹ وباعتبار أن العمل النقابي نسق اجتماعي عمالي يمنح النضال سمة شرعية وقانونية فهو تعبير جمعي عن الواقع الاجتماعي والذي يظهر فيه أن الحق النقابي هو أحد الحقوق الوطنية الأساسية التي يضمنها الدستور لكافة المواطنين المرتبطين بعلاقة مهنية في إطار الوظيفة العمومية أو المقاولات العمومية أو شبه عمومية وإحداث الإنتاج الصناعي والفلاحي وفي قطاع الخدمات ، لأن العمل النقابي هو السبيل الوحيد الذي يحمي مختلف شرائح المأجورين من الاستغلال والقهر والظلم ويمكنها من التمتع بحقوقها المشروعة .

وقد بدأ النضال العمالي يتجه نحو ضرورة الاعتراف للعاملين بحق التكتل في النقابات للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية².

كما أن ممارسة الحق النقابي لا تكون فاعلة ومجدية على المدى القريب والمتوسط والبعيد إلا في إطار تنظيم نقابي يكون مستقلاً عن الحكومة وعن أرباب العمل حيث يستمد توجهاته وقراراته فقط من قواعده وذلك بشكل ديمقراطي ومن مهام التي يقوم بها النقابات ، متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال كأوقات العمل، الأمن، الأجور، الضمان الاجتماعي، كما أنها

¹ عبد الحميد الأمين ، الحوار المتمدن WWW,MAHEWAR.ORG

² بوبكر عصمان ، حول تشريعات العمل العربية ، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل ، الجزائر ص 69

تدافع عن المصالح الاقتصادية وتسعى النقابات إلى حد التدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال عن طريق المفاوضات الجماعية وترسيخ الديمقراطية.

ومن هنا يمكننا طرح التساؤل العام:

ماهي اهم العوامل المؤدية الى مشاركة العمال في التنظيمات النقابية ؟

(1) الأسئلة الفرعية:

- 1/ هل للجانب الاجتماعي دور في تحديد حجم المشاركة النقابية ؟
- 2/ هل للوضع الاقتصادي دور في مشاركة العمال في العمل النقابي؟
- 3/ هل للرضا الوظيفي علاقة في مشاركة العمال في العمل النقابي؟

(2) الفرضيات:

1.2/ الفرضية العامة:

هناك مجموعة عوامل مختلفة تؤدي بالعمال إلى المشاركة في العمل النقابي.

2.2/ الفرضيات الجزئية:

- 1/ كلما استقر الجانب الاجتماعي للعمال زادت مشاركتهم في العمل النقابي.
- 2/ كلما تحسن الوضع الاقتصادي للعمال زادت مشاركتهم في العمل نقابي.
- 3/ كلما زاد الرضا الوظيفي للعمال كلما زادت مشاركتهم في العمل النقابي.

(3) تحديد المفاهيم:

يعتبر تحديد المفاهيم الدراسة من مسائل الهامة والضرورية في البحث الاجتماعي ذلك أن هناك الكثير من المفاهيم تنتشعب في معانيها ودلالاتها ولهذا يجب تحديدها لإزالة اللبس والغموض الذي يعتريها.

وعليه فإن المفاهيم عبارة عن رموز تعكس مضمون فكر وسلوك أو موقف أفراد أو مجتمع البحث بواسطة لغتهم، أو أنها تجديدات لأحداث واقعية، وهي بذلك تمثل الصورة الذهنية الإدراكية المتشكلة بواسطة الملاحظة المباشرة لأكثر من مؤشر واحد من واقع ميدان البحث (1)

و بناء على ما سبق فإن اهم مفاهيم الدراسة هي :

1/ العمل:

1.1/التعريف لاصطلاح:

يعد مفهوم العمل من مفاهيم الأساسية في هذه الدراسة وهو مفهوم معقد متعدد الأبعاد، يعرف في علم الاجتماع بأنه نشاط إنساني يزاول من أجل توليد الكسب والبقاء، أو يكون العمل هو إنتاج السلع والبضائع، وقد جاء تعريف العمل في قاموس "مارشال" على أنه توفير الجهد الجسماني والعقلي والعاطفي اللازم لإنتاج السلع والخدمات سواء للاستهلاك أو لكي يستهلكها الآخرون (2)

كما يعرف أنه النشاط المتحقق فعلا للعناصر الفكرية (العقلية) والعضلية (الجسدية) مجتمعة في الإنجاز والتي حصلت فرديا أو جماعيا مستهدفة تحقيق العوائد الداخلية أو الخارجية للأداء المنجز (3) أو هو كل جهد يبذله العامل سواء أكان عضلي أو ذهني لقاء أجر⁴

وقد عرف قانون العمل المصري لسنة 1959 في مادته الثانية العامل أنه "كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه"⁵

1. بن سلامة زهية ، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد

البشرية، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر، 2006 . 2007 ص 8

2. محمد محمود الجوهري ، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الطبعة الثانية

2011 ص 196

3_ خضير كاظم حمود ، ياسين كاسب الخرشة ، إدارة الموارد البشرية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، شركة

جمال أحمد محمد حيف ، ط 5 ، ص 62

4- ناصر منصور الروسان ، رزان ابراهيم ابو صالح ، عوني فريد بشارت ، هاني عيد الخرايشة ، الأمن الصناعي

والسلامة المهنية ، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع ، ط 1 ، 2011 ، ص 193

5 - خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، طبعة منقحة ومزودة ، للنشر و التوزيع

ويعرف أيضا هو كل نشاط بدني أو فكري أو حتى فني ، لا يقتصر على أداء شيء مادي معين يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل¹.

2-1/ التعريف الإجرائي:

هو الطاقة المصروفة أو الجهد المبذول من طرف الفرد العامل داخل المنظمة لتأدية مهمة أو نشاط محدد وفق شروط معروفة

2/ العمال:

1-2/ التعريف الاصطلاحي:

هم الذين يساهمون بجهودهم في المنظمة مقابل عوائد معينة تدفع لهم⁽²⁾

أوهم تلك الطبقة التي تضطر إلى بيع قوة عملها لكي يعيش وهذا هو جوهر ما قصد إليه "كارل ماكس" في حديثه عن البروليتاريا وتعرف الطبقة العاملة بأنها تتبع قوة عملها في فترات منفصلة حيث تتلقى أجرها بالساعة أو القطعة⁽³⁾

2-2/ التعريف الإجرائي:

هي تلك الفئة التي تخضع جهدها أو نشاطها المهني تحت تصرف رب العمل لغرض الكسب و الربح داخل المنظمة وتربطهم عقود قانونية مكتوبة للقيام بالوظائف المحددة داخل التنظيم .

¹ - رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ،

الجزائر ، طبع في 2005 ص 59

² . بن سلام زهية ، مرجع سابق ص 9

³ . محمد محمود الجوهري ، مرجع سابق ص 328

3/ المشاركة النقابية:

3-1/ التعريف الاصطلاحي:

هي اشتراك عقلي وانفعالي للفرد في موقف جماعي يشجعه على مساهمة في تحقيق الأهداف وتحمل المسؤولية، المرتبة عن ذلك (1)

3-2/ **التعريف الإجرائي:** يمكن تعريف المشاركة النقابية بكونها عملية انخراط في تنظيم نقابي عن طريق التسجيل ببطاقة رسمية مقابل اشتراك سنوي يتجدد كل عام ويترتب على هذا الانخراط مجموعة التزامات هي :

- المشاركة في نشاطات التنظيم النقابي و الالتزام بحضور اجتماعاته .
- الالتزام بتعليمات الهيئات القيادية للتنظيم النقابي التي من ضمنها مثلا : الدعوة الى الاضراب أو الاحتجاج .
- الاسهام المستمر بالتعريف بأهداف العمل النقابي و اهميته من أجل ضمان تأييد التنظيم النقابي وتوسع عملية الانخراط فيه.
- الدفاع عن حقوق العمال داخل المؤسسة التي يتواجد بها التنظيم وفقا للأطر القانونية والنظامية
- لقيام ببعض الإجراءات القانونية للمطالبة عن حقوق العمال والدفاع عنهم .

1 . سمير نعيم احمد ، علم الاجتماع القانوني ، ط 2 دار الوادي الجديد للطباعة والنشر والقاهرة ، 1982 ، ص 165 ،
نقلا عن أحمد مداس ، التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة والمشاركة في التنظيم النقابي ، مذكرة ماجستير في علم
الاجتماع . تنظيم وعمل ، جامعة زيان عاشور الجلفة: 2010 ، 2011 ص 19

4/ العمل النقابي:

1-4/ التعريف الاصطلاحي:

تعرف النقابة أنها هيئة أو جماعة منظمة دائمة من العمال تضمنهم مهنة أو أكثر الهدف منها تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وبين العمال ورؤسائهم، أو بينهم وبين أنفسهم ، مع وضع شروط محددة للسلوك في أي حرفة عمل (1).

كما تعتبر النقابة منظمة يقيمها الأعضاء ليتعاونوا على خدمة وحماية مصالحهم وتلبية متطلباتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الخ (2)

2-4/ التعريف الاجرائي :

يتمثل العمل النقابي من الناحية الاجرائية على انه عبارة عن تنظيم يكونه العمال من أجل الدفاع عن حقوقهم وهو هيكل تنظيمي تدرج فيه المسؤوليات ويتقيد بلوائح و مراسيم مختلفة من خلال والحضور للقاءات والندوات ...

5/ الجانب الاجتماعي:

1.5/ التعريف الاصطلاحي:

هو نظام ينشأ تلقائيا ، و له نظمه و أوضاعه و له أغراضه العامة ، وقائم بصفة مباشرة ، فالكائنات الاجتماعية والناس فطروا على أن يعبروا عن طبيعتهم ، وهو نظام من شأنه أن يوجه سلوكهم و أن يضبطه بضوابط لا حصر لها³

1 . حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، التصنع والمجتمع دراسته في علم الاجتماع الصناعي ، المكتب الجامعي ، ط 2

2010 ص 80

2 . خضير كاظم حمود ، مرجع سابق ص 204

3 - حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سابق ص 7

ويرى بعض العلماء أن العامل الاجتماعي يشمل كل الجماعات الاجتماعية الفرعية التي ينظمها الناس ويتكون من السكان والمكان ، و التنظيم ، و المصالح وفيه تتحدد كل المصالح العامة و الخاصة بطريقة تجعل الحياة الاجتماعية متكيفة بذاتها بين الافراد¹

2.5/ التعريف الإجرائي:

يمكن تحديد العامل الاجتماعي من خلال المكانة التي يكتسبها العامل داخل المؤسسة وفي المجتمع كما يعبر عن الحالة و الاوضاع المعيشية للعامل وعن مدى وعيه لحقوقه و التي تتمثل في الحق في العمل ، و الأجر والحق النقابي و الحق في الراحة و في الأمان الاجتماعي .

6/ العامل الاقتصادي:

1.6/ التعريف الاصطلاحي:

ينطلق من مفهوم مادي ، و يؤسس لعملية التفاضل الاجتماعي ، فيمكن ملاحظته بحدود فاصلة في مختلف الطبقات الاجتماعي ، من الاكثر غنى حتى الأشد فقرا وحرمانا ،اعتمادا على المهنة أو الدخل أو حتى المكانة الاجتماعية ، أو السلم القيمي الذي ينفصل كثيرا عن السلم الطبقي التقليدي²

2/ التعريف الإجرائي:

يمكن تحديد العامل الاقتصادي في المتغيرات الاقتصادية الاساسية التي تساهم في تشكيل نوعية الحياة من خلال أبعاد مختلفة المتمثلة في ممتلكات الأسرة من سلع وتكنولوجيا منزلية ووسائل الركوب باختلاف أنواعها وممتلكات العقارية وكل هذه المتغيرات تعبر عن دخل الأسرة بشكل خاص و الوضع المادي بشكل عام .

1 - المرجع نفسه ، ص 11

2 - أكرم حجازي ، مجلة العرب الأسبوعية ، لندن ، 8 / 4 / 2009 / ، ص24 ، نقلا عن أحمد مداس ، المرأة العاملة و المشاركة النقابية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، 2014 ، 2015 ، ص

7/ الجانب الرضا الوظيفي :

1) التعريف الاصطلاحي :

يرى بعض الباحثين أن مفهوم الرضا الوظيفي هو شعور الفرد بالراحة النفسية بعد القيام بإشباع حاجاته وتحقيق أهدافه ، ومن هنا وجد الباحث سوبر أن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبة لقدراته وميوله ، وسماته الشخصية ، ويتوقف أيضا على موقفه العلمي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتماشى مع نموه وخبراته¹

2) التعريف الإجرائي:

يمكن تحديد العامل الاقتصادي في المتغيرات الاقتصادية الأساسية التي تساهم في تشكيل نوعية الحياة من خلال أبعاد مختلفة المتمثلة في ممتلكات الأسرة من سلع و تكنولوجيا منزلية ووسائل الركوب باختلاف أنواعها والممتلكات العقارية وكل هذه المتغيرات تعبر عن دخل الأسرة بشكل خاص و الوضع المادي بشكل عام .

4 / أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في كونها تسعى الوصول الى تحديد العوامل المختلفة التي تتحكم في المشاركة في العمل النقابي وهذا ما يسمح بمعرفة أسباب نجاح التنظيمات النقابية وعوامل قوتها بالإضافة الى أن الدراسة تخص الطبقة العاملة والتي تمثل الفئة الأكبر في المجتمع ، كما أن موضوع النقابة ذات أهمية قصوى و ملحة في الساحة لكونها موقع للدفاع عن حقوق ومصالح العمال ومن هنا تظهر أهمية هذه الدراسة من خلال معرفة طبيعة عمل التنظيمات النقابية ومدى تأثيرها على العمال .

5/ أهداف الدراسة:

- التطرق إلى موضوع الدراسة من رؤية سوسيولوجيا.

¹ - مروان طاهر الزعبي ، الرضا الوظيفي ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة 2011 ، ط 01 ، ص 17

_ توضيح الفكرة الغامضة عن طبيعة العمل النقابي.

_ معرفة الإجراءات و الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها التنظيمات النقابية.

_ التعرف على طبيعة النقابة من حيث هيكلتها وتنظيمها ومطالبها وأساليب عملها.

_ محاولة الوصول إلى العوامل الحقيقية التي تؤدي بالعمال إلى المشاركة في العمل النقابي مع

_ التركيز على العامل الاجتماعي والعامل الاقتصادي وعامل الرضا الوظيفي .

_ السعي لفهم واقع الحركة النقابية ومدى تأثيرها على العمال .

_ محاولة معرفة الى أي مرحلة وصل بها الوعي النقابي في هذه الشريحة .

6/ الدراسات السابقة:

بما أن من خصائص العلم هو التراكم فعندما يقوم الباحث بدراسة مشكلة أو ظاهرة معينة فإنه لا يبدأ من الصفر، بل يبدأ دراسته من حيث سبقوه من العلماء فيستفيد من التراث العلمي الذي وفره العلماء

وذلك من أجل الكشف والتعرف على حدود المعرفة التي وصل إليها الباحثون وإمكانية تطويرها، وبعد تفحص العديد من الكتب والدراسات من مختلف الجامعات والتخصصات عن العمل النقابي لم نتحصل على دراسات سابقة ومتشابهة إلى حد ما بقدر ما وجدنا كم نظري في محتويات بعض الدراسات القريبة من الموضوع :

1. العربية:

1 / دراسة الأستاذ اياد وليد محمد الجبير " مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية "

* سنة الدراسة : 2008، 2009

* مكان الدراسة : نقابة المهنيين الاردنيين .

* طبيعة الدراسة : ميدانية .

* اشكالية الدراسة : هو محاولة ابراز الباحث عن مدى التزام النقابات المهنية في الاردن بتطبيق الحاكمية المؤسسية ؟ وعن مدى توفر هاته المبادئ في نقابة مهن المهندسين ؟

*منهجية الدراسة :

* المنهج الوصفي التحليلي .

* ادوات البحث : الاستمارة .

* عينة البحث : أعضاء نقابة المهندسين و المتكونة من 305 عضواً أو موظفي نقابة المهندسين

40

* أهداف الدراسة : محاولة التعرف على واقع المطالبة النقابية في نقابة المهنيين في الاردن ومدى تطبيق الحاكمية المؤسسية فيها .

* نتائج الدراسة :

*التزام نقابة المهنيين الاردنيين بتطبيق الحاكمية المؤسسية من خلال المطالبة النقابية وشفافية اختيار أعضائها .

* الدفاع عن الحقوق المادية و المعنوية للمهنيين و مصالحهم في المجتمع الأردني¹

2 / دراسة الكاتيبين: أحمد محمد مصطفى . و حياة اليعقوبي 2015 الدور السياسي للنقابات العمالية العربية في ظل ثورات الربيع العربي (التجربتان المصرية والتونسية في العمل النقابي قبل وأثناء وبعد الثورات)

تهدف الدراسة إلى تقديم رصد يساعد أطراف علاقة العمل الأخرى من حكومات ورجال أعمال على تصور حجم التأثير الذي يمكن أن يحدثه العمال في الحياة العامة ، ومن ثم يقدروا مشاركتهم

¹ - اياد وليد محمد الجبير : مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية نقابة المهنيين الاردنيين ،السنة الجامعية 2008، 2009، نقلا عن كاف موسى ، استراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية ، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر _02_ 2014، 2015 ، ص (31_30).

في الحوار الاجتماعي حق قدرها ، ويتعاملون بجدية أكبر مع الحوار، هذا فضلا على ما تحاول الورقة من تقديم عرض مقارنة بين تجربتين بينهما نقاط تشابه وتمايز وهو ما يمكن أن يساعد قادة الرأي والفكر في تمثل جوانب الإفادة وتبادل الخبرات بين التجريبتين (1)

ومن نتائج الدراسة إن تجربة الحوار الوطني التي أدارها الاتحاد التونسي للشغل، من أكثر التجارب نجاحا وتأثيرا و اتساقا مع النضال التاريخي للأبناء الأوائل لهذا الاتحاد ، فتحت بابا مهما بمنح الخطاب النقابي التونسي بعدا أقوى ، وقوة أكبر مما يقوي المركز التفاوضي لتلك النقابات ، ويساعد على إنجاز مشاركتها في الحوار الاجتماعي .

أما التجربة المصرية فهي تجربة ثرية ، تتنوع فيها أساليب الممارسة النقابية ، والتي تسعى للتأكيد ببطء ولكن بثبات على ما هو معلوم بالضرورة من العمل النقابي من استقلالية وديمقراطية وتمثيلية، وتواجه النقابات الجديدة التي نشأت قبل وأثناء الثورة تحديات جمة منها الاقتصادي والتشريعي والإداري وخلافه وهو ما يمثل عبئا كبيرا على كوادرها ومواردها المالية (2)

وقد حاولا الكاتبين من خلال هذه الدراسة المقارنة بين التجريبتين المصرية و التونسية في العمل النقابي ومدى تأثير هذه النقابات على الحياة العامة

2/ الجزائرية:

1/ الحركة العمالية في جامعة الجزائر دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟

وهي رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية بجامعة منتوري قسنطينة 2009_2010 من إعداد شطيبي حنان ، وتهدف الدراسة إلى مدى تأثير الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة على الأداء البيداغوجي وتهدف بصفة عامة لاكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية للأساتذة والعمال والأداء البيداغوجي في الجامعة و اعتمدت في ذلك تقنية الاستمارة ، وتكونت العينة من 148 أستاذ و 288 عاملا ومن خلال تحليلاتها للاستمارة توصلت إلى مجموعة من النتائج

1 . أحمد محمد مصطفى . وحياء يعقوبي الدور السياسي للنقابات العمالية العربية في ظل ثورات الربيع العربي، منظمة

فريدريش إيبيرت المشروع النقابي الإقليمي 2015 ، ص 4

2 . المرجع السابق ، ص 34

المتعلقة بطبيعة العلاقة التي تربط بين الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة والأداء البيداغوجي⁽¹⁾

و اعتمدت الدراسة على المنهج التاريخي، الوصفي، التحليلي، الإحصائي ومنهج دراسة الحالة ، وكل من تقنية الاستمارة ، المقابلة ، بالإضافة إلى وثائق والسجلات حول الحركة النقابية. من نتائج الدراسة أن نسبة 82.1 من العمال اعتبروا نشاط الاتحاد العام للعمال الجزائريين ليس دافع نهائيا له و 61.4 منهم اعتبروه معرقلا له، في حين 38.6 اعتبروه ليس دافع وليس معرقل للأداء البيداغوجي.

2/ دراسة جحا زهيرة:

النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير 2012_2013 وتم إجراء هذه الدراسة بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة وتهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة النقابة في المجال الصناعي بعد هذا التحول ، من حيث هيكلتها وتنظيمها ، ومطالبها وأساليب العمل لتحقيق المطالب المهنية و الاجتماعية .

اعتمدت هذه الدراسة على العينة العشوائية للمجتمع الأصلي و اكتفت العينة بالعمال المباشرين للإنتاج و استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي وكل من تقنية الاستمارة والمقابلة والملاحظة .

ومن نتائج الدراسة أن النقابة في المؤسسة مكان البحث وفروعها الموجودة بالوحدات الإنتاجية أفرزها التحول الاقتصادي و الاجتماعي فتطورت وتغيرت بتطوره وهي تحمل خصوصياتها في وقت تجابه فيه انخفاض القدرة الشرائية للعمال ونماء حاجياتهم وخاصة المادية و باستمرار ويتخلص دورها في قدرتها على تحقيق المطالب المهنية والاجتماعية للعمال وهذا الدور يتحدد بمدى قدرتها على هيكلة وتنظيم نفسها ونوعية الأساليب التي تستخدمها لأداء دورها في المؤسسة التي تنتمي إليها⁽²⁾

¹. شطيبي حنان ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي ، رسالة

ماجستير ، مدرسة الدكتوراه ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة 2009 . 2010 ص 238

². جحا زهيرة ، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل،

جامعة قسنطينة 2 ، الجزائر، 2012 . 2013 ص 254

نلاحظ من خلال الدراسات السابقة للنقابة أن لكل دراسة زاوية مختلفة ويعود هذا الاختلاف الى الرغبة الشخصية للباحث في الاختيار الموضوع بالإضافة الى الظروف الاجتماعية والسياسية التي يمكن أن يكون لها دور في اهتمام الباحث بالموضوع .

ولكن مع هذا الاختلاف الا أن كل الدراسات تسعى الى الاهتمام بالعلاقات العمالية من خلال التفاعل بين العمال و أرباب العمل ، وهذا ما أدى بالباحثين الى محاولة فهم واقع النقابة من حيث هيكلتها وتنظيمها و مطالبها المهنية و الاجتماعية .

ومن خلال ما سبق فيمكننا القول أن دراستنا الحالية كانت قريبة نوعا ما من الدراسات السابقة التي ذكرناها ولكن كان هدفنا الاساسي هو محاولة معرفة أهم العوامل المؤدية بعمال قطاع الصحة الى المشاركة في التنظيمات النقابية .

8/ المقاربة النظرية :

تعتبر النظريات العلمية نقطة البدء في دراسة الظواهر الاجتماعية والطبيعية على حد سواء حيث تضع للباحث الإطار التصوري لأبعاد وعلاقات الموضوع الذي يقوم بدراسته .

والنظرية السوسولوجية هي مجموعة بناءات فكرية تأملية تجريدية نحاول من خلالها تفسير الواقع ، يعرف محمد علي محمد النظرية بقوله : إنها الأداة التي تنظم هذه الوقائع فتجعلها ذواتا، معنى ودلالة ، فكأن النظرية العلمية احتمالية بطبيعة تكوينها ، ولا يمكن أن تصبح النظريات العلمية مطلقة وهذا ما يفسر العلاقة الترابطية بين النظرية، والواقع غالبا حث على استعداد دائم للتخلي عن النظرية إذا استجدت وقائع ومعطيات (1)

ولهذا اقترحنا الاعتماد على النظريات التالية :

1/ النظرية الماركسية:

يرتبط موضوع النقابة ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي الذي كان نتيجة لاختلال التوازن وهو ما عبر عليه " ماركس " بالصراع حيث ربط تصوره للدور المطلي للنقابة مع تطور الرأسمالية، و استغلالها للطبقة العاملة ويرى فيها السبب الموضوعي لوجود النقابات هذا الوجود الذي يقتصر

¹. بن سلامة زهية ، مرجع سابق ص 43

على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل، بل أن تتخطاها إلى مطالب سياسية و اجتماعية .

كما يرى الاتجاه الماركسي أن التنظيمات النقابية ليست أهدافا بحد ذاتها وإنما هي مؤسسات (سياسية) لزيادة التماسك بين العمال كما يرى " ماركس " أن تحسين أوضاع العمال المادية والاجتماعية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمل وشروطه على كافة المستويات (1)

كما يعتبر " لينين " (2) من أهم رواد النظرية الماركسية وقائد ثورة أكتوبر في روسيا سنة 1917 ومؤسس الاتحاد السوفيتي، وله فضل كبير في بناء وتكملة النظرية الاشتراكية للتنظيم الذي تركها له رائدها الأول " كارل ماركس " والذي أعطى " لينين " اهتماما ملحوظا لدور الحزب الشيوعي كأعلى جهاز إداري في الدولة الشيوعية والذي يقوم بعملية تنظيم عناصر البروليتاريا و باعتبار أن تكوين هذا الحزب وعضويته ترجع أساسا إلى طريق الانتخاب التي تتم بين الطبقة العاملة بصورة نظامية محددة.

ويتميز هذا التنظيم عن تنظيمات النقابات العمالية عن تلك التنظيمات التي تتصارع مع بعضها ليس فقط من أجل المصالح الذاتية والجزئية على حساب مصالح الطبقة العاملة ككل، بل أيضا تركز على حصول على المكاسب لفترات محدودة.

ومن ثم يرى " لينين " مهمة وجود وعي النقابات العمالية من أجل تعزيز التنظيم السياسي الثوري حتى ينهض به بمستوى وعي الطبقة العاملة ويعرض " لينين " بعض الافتراضات التي يعتقد أنها صحيحة سوسيولوجيا وإيديولوجيا وهي:

1. لا توجد حركة ثورية يمكن بقاؤها بدون وجود تنظيم مستقر من القادة.

1 . بلمهدي سكيبة ، رضاني حليلة ، الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال ،، مذكرة ماستر في

علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2013 ص 7

2 . عبد الله محمد عبد الرحمان ، علم الاجتماع التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية

2. يجتمع السواد الأعظم من الناس تلقائيا من أجل الكفاح لتكوين أسس هذه الحركة والمشاركة فيها ومن ثم تكون الحاجة ملحة لتكوين هذا التنظيم.

3. يجب تكوين هذا التنظيم أساسا من الكفاءات الفردية ذات النشاط الثوري.

4. يجب اقتصار عضوية هذا التنظيم في الدولة على الأفراد المحترفين والمؤهلين للعمل الثوري.

5. إن الشيء الأعظم هو الدعوة للمشاركة والانضمام من قبل العديد من الطبقة العاملة.

2/ البنائية الوظيفية:

تعتبر البنائية الوظيفية من النظريات السوسيولوجية التي شغلت حيزا كبيرا في أدبيات علماء الاجتماع خاصة في بدايات القرن العشرين واحتلت مكانة مرموقة بين نظرياته ونشير في هذا السياق إلى أن هذه النظرية لم تأتي نتيجة جهد عالم بعينه بل تضافرت جهود العديد منهم في مجالي علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا الاجتماعية في إرساء دعائم هذا التيار كما تجدر الإشارة إلى أن هذا الاتجاه في علم الاجتماع لم ينطلق من فراغ بل جاء استجابة لمنبهات كثيرة أتت بعضها مما سبق من هذا الاتجاه من تراث علمي ، سواء أكان تراثا حول الإنسان أو حول الطبيعة وظواهرها (1)

ولقد حاول دور كايم أن يوضح نظريته السوسيولوجية العامة عن طريق تحليله ودراسته لموضوع النقابات والجماعات المهنية بصورة أكثر تركيزا وعمقا من أجل تحقيق هدفه الأساسي لدراسة الحقائق أو ما يعرف بعلم الاجتماع لديه ، ونظرا لأهمية موضوع الاتحادات أو النقابات المهنية والتي أصبحت الحاجة لإقامة هذه الاتحادات من أجل إشباع حاجات أعضائها داخل التنظيمات التي ينتمون إليها وما يصف دور كايم بصدد إنشاء هذه الاتحادات بقوله: « في نفس الوقت ظهرت من أجل مصالحها، وتكونت بقوة الظروف، كما أصبحت ذات قيمة ونافعة تؤكد ذاتيتها، فلم يعد المجتمع فقط المستفيد من إقامة هذه الجماعات المميزة (النقابات) التي تنظم نشاطاتها.....ولكن المستفيد أيضا هو الفرد الذي يعتبر جزء منها» (2)

1. نيبيل حميدة ، البنائية الوظيفية ودراسة الواقع والمكانة ، ص 480

2. عبد الله عبد الرحمن، مرجع سابق ص 147

وهذا يعكس بعدا واقعيا وحقيقيا لنمو الشعور الجمعي والعودة إلى القواعد الأخلاقية والمعيارية التي تحكم السلوك الفردي وتزيد التضامن والتماسك الاجتماعي (1).

أما " ميرتون " فإعتبر بأنه « بالإمكان أن تكون هناك وظائف كامنة للفعل النقابي لا يصرح بها علنا أو أنها متفكة بين أعضائه فقط، يمكن الكشف عنها خلال موقف معين أو علاقات معينة، وهذا ما يتطابق مع مفاهيم البنائية الوظيفية كالنسق الوظيفية ومنه يحاول الفعل النقابي إيجاد التوازن المفقود داخل البناء المؤسسي، وقد ركز على هذا المنطلق كل من بارسونز، ميرتون، أكزيوتي مور، والذين أستعانوا بتحليلات الوظيفية عندما حاولوا التركيز على فكرة المجتمع أو النسق الاجتماعي المعياري وحاجة الأفراد إلى وجود يتسم بتحقيق الأمن والإستقرار الاجتماعي (2)

1 . المرجع نفسه ، ص 147

2 . بوربيع جمال ، محاضرات في مقياس سوسولوجيا الحركات العمالية ، سنة ثانية ماستر تنظيم وعمل ، جامعة محمد

الصديق بن يحي ، جيجل 2015 . 2016 ص 29

الفصل الثاني

التنظيم النقابي

أولاً: 1/ ماهية النقابة و نشأتها

1_1/ مفهوم النقابة

2_1/ أهداف النقابة

3_1/ أهمية العمل النقابي

4_1/ تصنيف النقابات

2/ نشأة الحركة في العالم

2_1/ نشأتها في العالم

2_2/ نشأتها في الوطن العربي

2_3/ نشأتها في الجزائر

ثانياً: 1/ المشاركة النقابية وعواملها

1_1/ مفهوم المشاركة النقابية

2_1/ مبدأ الحرية و أهمية الوعي النقابي

1_3 / كيفية ممارسة الحق النقابي

1_4 / أدبيات العمل النقابي

2 / عوامل المشاركة

2_1 / العامل الاجتماعي

2_2 / العامل الاقتصادي

2_3 / العامل السياسي

2_4 / عامل الرضا الوظيفي

تمهيد

تعتبر النقابة تنظيمات جماعية اختيارية يقوم العمال في مهنة أو مجال معين بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنهم والنهوض بأحوالهم المهنية و الاجتماعية وحماية مصالحهم ، حيث تشكل بيئة العمل مجالا خصبا لظهور النقابات بفعل تناقض و اختلاف المصالح بين ارباب العمل و العمال و اخفاق العمال في اشباع حاجاتهم .

ان دراسة موضوع النقابات العمالية يفرض علينا تلمس أهمية وأهداف النقابات وكذلك نشأت هذه التنظيمات التي تطورت لتصبح طرف قوي في المفاوضات، اذ أن النقابات تمتلك وسائل ضغط مختلفة يتم توظيفها للدفاع عن مصالح الاعضاء المنتمين اليها و حل المشكلات التي يواجهونها و تحسيس الموارد البشرية بواجباتهم المهنية وذلك لزيادة وعيهم وتنويرهم للمطالبة بحقوقهم المادية و المعنوية .

وفي هذا الفصل سوف نتطرق بالدراسة النظرية الى لماهية العمل النقابي ونشاته في العالم و الوطن العربي ثم في الجزائر وبعد ذلك نحاول دراسة اهم العوامل المؤدية بالعمال الى المشاركة و الانخراط في التنظيمات النقابية .

أولاً: 1_ ماهية النقابة ونشأتها :

1/1_ مفهوم النقابة:

أ/ لغة: الاشتقاق اللغوي لكلمة نقابة من " نقيب" والتي تعني كبير القوم، المعني بشؤونهم، كما تعني أيضا العميد وبالفرنسية لها معنى مقارب لمعناها بالعربية، فهي تعني المحامي أو المدافع أمام العدالة أو المهتم بشؤون ومصالح الجماعة التي هو عضو فيها (1)

وقد وردت كلمة نقيب في قوله تعالى <ولقد أخذ الله ميثاق بني إسرائيل وبعثنا منهم اثني عشر نقيبا>> (2)

كما ان رسول صلى الله عليه وسلم (قد اختار نقباء ليمثلوا عشائرهم وقبائلهم وهو ما يؤكد إقرار المجتمع الإسلامي وتقبله لوجود هيئات ومنظمات على هذا الأساس ولم يوجد من المبادئ والأصول الإسلامية ما يدعوه لمعارضتها، أو حلها، أو الحيلولة دون قيامها. منذ فجر الحضارة الإسلامية. (3)

ب/ التعريف الاصطلاحي:

الواقع أنه ليس هناك تعريف جامع مانع يمكن أن تعرف به النقابات حيث تختلف النقابات في بيئتها وطبيعتها ووظيفتها حسب النظام الاجتماعي والسياسي والاقتصادي للمجتمع ، كما أنها تختلف من صناعة إلى أخرى ومن بلد إلى آخر. ومن هنا فأى تعريف للنقابة حسب طبيعة المجتمع والدور الذي تأخذه النقابة منه.

ويمكن أن تعرف النقابة العمالية بأنها هيئة الجماعة أو منظمة دائمة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر وهذا الاتحاد دائم ومستديم، بمعنى أن النقابة ليست اتحاد مؤقتا تقوم لمناسبة من المناسبات، وينتهي بانتهائها (4).

1. أحمد مداس ، التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة و المشاركة في التنظيم النقابي ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ،

تنظيم وعمل جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، 2010 ، 2011 ، مرجع سابق ص 103

2. سورة المائدة، مدنية عدد آياتها 120 ، رواية ورشو الآية رقم 12

3. أحمد مداس، مرجع سابق ص 103

4. حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سابق ص 81

وتعتبر النقابة عن منظمة يقيّمها الأعضاء ليتعاونوا على خدمة وحماية ومصالحهم وتلبية متطلباتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الخ والنقابات العمالية مظهر من مظاهر التقدم في الحركة العمالية ولذا نلاحظ أن النقابات العمالية القوية غالبا ما تظهر في البلدان المتقدمة اقتصاديا (1)

وتعرف النقابة مجموعة عناصر مجتمع ما تجمعهم أهداف مشتركة ينظمون في جمعية معترف بها قانونيا تسعى لتحقيق أهداف ومصالح اقتصادية وسياسية أو ثقافية أو اجتماعية معينة لفائدة المنتمين إليها وعادة ما تكون هذه الجمعيات ذات طابع مهني يحكمها قانون أساسي ونظام داخلي يحددان هويتها وطبيعتها نشاطها وفق أحكام البلاد (2).

النقابة العمالية منظمة يكونها العمال في صناعة أو مهنة أو صناعات أو مهن متقاربة أو مشتركة أو متكاملة، وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهم، أو مساهمة الإيجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي والقومي للمجتمع وتدعيم فلسفته نظريا وعلميا عن طريق تنظيم يتيح لها ذلك (3)

وتعرف أيضا بأنها <مجموعة من العاملين في مهنة واحدة أوفي مهن متشابهة. تضمهم جمعية غايتها حماية المهنة، وتشجيعها ورفع مستواها، والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية > (4).

أو هي تكتل دائم، له تنظيمه الداخلي، ويهدف إلى الدفاع عن مصالح المهنة الدائمة لأعضائه. (5)

كما يمكن تعريف النقابة العمالية على أنها أي تنظيم للعاملين ينشأ بغرض إحلال أو محاولة إحلال المساومة الجماعية محل المساومة الفردية في سوق العمل. (6)

1. خضير كاظم حمود ، مرجع سابق ص 204

2. لصواني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة ماستر أكاديمي، علوم سياسية تخصص: تنظيم سياسي وإداري، جامعة قاصدي مرياح ورقلة 2014/2013 ص 3

3. حنان شطبيبي ، مرجع سابق ص 2

4. حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (دراسة المقارنة) منشورات الحلبي الحقوقية، ط1 ، 2009 ، ص 499

5. نفس المرجع، ص 500

6. محمد محمود الجوهري ، مرجع سابق ص 361

* وتأخذ النقابات شكلين هما:

أ / **نقابات مهنية:** وتضم العناصر الذين ينتمون لمهنة معينة كنقابة أطباء والمهندسين والاقتصاديين والمحاسبين والمدققين والمعلمين الخ (1)

ب / **نقابات عمالية:** وتضم العناصر العمالية الذين يعملون بنفس القطاع كنقابات عمال الخدمات العامة والاجتماعية ونقابات البناء والتشييد ونقابات الميكانيك والنقل ... الخ (2)

والنقابات يتم تشكيلها أو تكوينها لخلق تجمع عمالي في إطار النقابة أو الاتحاد بغية تحقيق شخصية قانونية يمكن من خلال أن تمثل الأعضاء في الجوانب بمصالحهم، فهي بهذا المفهوم عبارة >عن منظمة اجتماعية تعبر عن تنظيم يجمع القوى العاملة ويتم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح. الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضات والمساومة الجماعية < (3)

وهناك تقسيم للنقابات إلى ثلاث فئات هي: النقابات الحرفية والنقابات الصناعية والنقابات العامة، وتكون النقابات الحرفية من المال الذين يقومون بعمليات صناعية متشابهة، أما النقابات الصناعية فهي تضم كل العمال المهرة وغير المهرة في أي صناعة، ومن الملاحظ أن العمال المهرة هم أكثر الأعضاء سيطرة على هذا النوع من النقابات، أما النقابات العامة فتضم العمال المشتغلين في صناعات متعددة، وليس هنا حد فاصل بين هذه النماذج الثلاث (4).

وتعرف النقابة أيضا: انها تنظيم يقوم على أساس المهنة والعمل، إذ ينطوي تحت لوائه مجموع الأفراد الذين يعملون في قطاع معين، ولذلك تعتبر من القنوات المنظمة الهامة للعمل الجماعي والمشاركة في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل والعقبات التي تعترض طريق أعضائها، سواء في سعيهم للنهوض بأوضاعهم المعنوية والمادية أو في سعيهم للارتقاء بمجتمعهم ووطنهم فضلا عن تنظيم ممارسة المهنة ووضع الآداب والأخلاقيات الخاصة بها.

1. خضير كاظم حمود، مرجع سابق ص 205

2. مرجع نفسه ، ص 205

3. مرجع نفسه ، ص 205

4. حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سابق ص 85

2/1_ أهداف النقابة:

تهدف النقابات بشكل أساسي إلى:

1. الدفاع عن حقوق المنطوقين تحت لوائها.
2. تدعيم الروابط المهنية والاجتماعية فيما بينهم بوسائل وآليات عديدة ومتنوعة.
3. تكوين المكتبات العلمية واقتناء المراجع الحديثة.
4. توفير سبل تبادل الدراسات والنشاطات الإبداعية.
5. إصدار المجلات والنشرات العلمية.
6. تنظيم الدورات العلمية التدريبية في مجال المهنة.
7. المشاركة في المؤتمرات والندوات الوطنية والإقليمية والدولية.
8. المساهمة في عملية تطوير المناهج الدراسية المرتبطة بها في الجامعات والمعاهد وتحديثها.
9. الاهتمام بالأوضاع المادية لأعضائها وتوفير فرص العمل المناسبة لهم، وبأوضاعهم المعيشية من خلال إيجاد صناديق التوفير والضمان الصحي.
10. متابعة الأداء المهني للأعضاء في المجتمع.
11. إيجاد أجواء مهنية سعيدة بإنشاء النوادي الاجتماعية والاهتمام بالمواهب الفنية والأدبية للأعضاء. (1)

3/1_ أهمية النقابات العمالية:

إن النقابات العالمية شيء مهم وفعال في حياة الشعوب وفي أي دولة في دول العالم على مر التاريخ، فكلما ازدادت الدولة تقدماً نجد أن النقابات فيها أكثر نشاطاً وحرية فالنقابة العمالية تسعى إلى تحقيق مصالح الاقتصادية والإنسانية لأعضائها من خلال العديد من الأهداف ويمكن إنجاز ذلك بما يلي:

1- المساومة الجماعية: باعتبار أن النقابات كمثل للعاملين فهي: > تمارس المساومة الجماعية كمثل للعمال إزاء الإدارة، إذ أنها تؤمن للأعضاء فرصاً بتجاوز الجماعي بدلاً من

1. موقع ملتقى الموظف الجزائري ، نقلا عن موقع: www.mouwazaf-dz.com

مواجهة الفرد العامل بفردته للمطالبة بحقوقه لذا فإن النقابة تعطي قوة تساوميه أكبر من قدرة الأفراد بدفاع عن حقوقهم أمام إدارات المنظمة < (1)

2-الإشتراك مع إدارة المنظمة: تشترك المنظمة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمال مع النقابة: مثل > تحديد نوعية التغييرات التي تحدث في إطار الأعمال المنلقة بشؤون تلك العلاقات ومستويات الأداء وغيرها من المجالات التي ترتبط بمصالح العاملين < (2)

3-الدفاع عن مصالح العاملين: تحاول النقابات الدفاع عن مصالح العمال حيث تمارس دورها كمثل للعامل والتي تدافع عن العمال من > الإجراءات التعسفية التي تمارسها إدارة المنظمة أو عند تعرضه لأي قرار غير منصف لحقوقه ومصالحه في العمل < (3)

4-تحسين مستويات الأجور وظروف العمل المادية: وهنا تسعى النقابات العمالية إلى: > تخفيض ساعات العمل الإضافية وتخفيض عدد الأيام الأسبوعية وزيادة معدلات الأجور الإضافية وتحسين نظم التقاعد ومكافآت الخدمة < (4) حيث تركز على كل ما هو مرتبط بمصالح العمال.

5-تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية للعاملين: ويتم من خلال مجموعة من الأنشطة > كتقديم الفروض أو التعويضات أو الجمعيات الاستهلاكية أو جمعيات الإسكان ودور الحضانة ... إلخ < (5)

حيث أن النقابة الأكبر حجم من حيث الأعضاء المنتمين لها تقوم بتوفير وتقديم الخدمات العامة والاجتماعية والثقافية للأعضاء بشكل أفضل.

6-التأثير في سياسة الدولة وقوانينها: تلعب النقابة القوية دورا كبيرا في تأثير على السياسات الدولة في > مجال التشريعات والأنظمة العمالية والضغط في الاتجاه مصالح الأعضاء، إن

1. خضير كاظم حمود ، مرجع سابق ص 205

2. مرجع نفسه ، ص 205

3. مرجع نفسه ، ص 205

4. مرجع نفسه ، ص 205

5. مرجع نفسه ، ص 206

دور النقابات في مجال التأثير على السياسة العامة للدولة وخططها تعتمد على درجة قوة النقابة وحجم أعضائها وقدرتها التأثيرية بهذا الشأن تكون عالية وفق ذلك. (1)

7. التشغيل والتدريب وتوفير التأمين ضد البطالة:

تقوم النقابات العمالية بتوفير فرص تشغيلية وتدريبية لأعضائها كما تسعى النقابات لمحاولة تأمين فرص لأعضائها ضد البطالة.

> إذا أن بعض النقابات تشترط على بعض المنظمات عدم تشغيل أفراد إلا إذا كانوا مرشحين من النقابة وكذلك تقوم النقابة بتعويض أعضائها بمبالغ معينة ضد البطالة ومن هذا المنطق يمكن القول بأن النقابات العمالية والمهنية تشكل أهمية كبرى خصوصا في المجتمعات المعاصرة حيث أن درجة التأثير تكمن في القوة التي تتمتع بها النقابات في الوقت الحالي < (2)

4/1_ تصنيف النقابات:

1. النقابات وفق القطاع:

1 / نقابات مهنية: وتضم هذه النقابات في عضويتها العاملين في المهنة أو الحرفة الواحدة وبغض النظر عن النوع القطاع الذي يعملون به مثل نقابة الأطباء، نقابة المحاسبين والمدققين، الاقتصاديين الخ وبغض النظر عن القطاع الذي يعملون به سواء كان تجاريا، صناعيا، زراعيًا إلخ.

2 / النقابات وفق العضوية: ويمكن أن يتم تصنيف هذا النوع من النقابات وفق العضوية إلى نوعين:

أ / نقابة المنظمة: وفي إطار هذا نمط من النقابات أن يتم تشكيل نقابة خاصة بالمنظمة التي يعملون بها، وغالبا ما يكون هذا النوع باسم المنظمة ذاتها

ب / نقابة المهنة أو الحرفة: ويضم هذا النوع من النقابات العاملين في مهنة أو حرفة معينة مثل العاملين في حرفة النقل أو البناء ... الخ، بغض النظر عن المنظمة التي يعملون بها.

1. خضير كاظم حمود ، مرجع سابق، ص 206

2. المرجع نفسه ، ص 206

II. النقابات وفق الأهداف: وتصنف الى نوعين

أ / النقابة الثورية: وتظم التنظيمات النقابية التي تسعى لإجراء التغييرات في الأنظمة السياسية والاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بمصالح أعضائها.

ب / النقابات الإصلاحية: وتضم النقابات التي تسعى لتحقيق المصالح الخاصة بالأعضاء المنتمين إليها بالطرق الإصلاحية والليبرالية.

III. النقابات وفق الموقع الجغرافي: وتصنف الى أربعة أنواع:

أ / النقابات المحلية: وتضم الأعضاء في منطقة جغرافية محددة كنقابة العمل في المنطقة كذا.

ب / النقابات الإقليمية: وتضم اتحادات نقابات العمال على المستوى الإقليمي لتشكل منظمة إقليمية كاتحاد نقابات العمال العرب مثلا.

ج / النقابات الوطنية: وتضم اتحاد النقابات المحلية على مستوى البلد الواحد، كاتحاد نقابات العمال في الأردن مثلا.

د / النقابات الدولية: وهي التي تأخذ طابعا اتحاديا دوليا كالاتحاد الدولي للأطباء أو المحامين الخ أي أنها نقابات على مستوى دولي (عالمي) وهكذا⁽¹⁾.

¹ . خضير كاظم حمود ، مرجع سابق ص (208-209)

2 / نشأة الحركة النقابية :

1/2_ نشأتها في العالم :

نشأت الحركة النقابية بعد ظهور الآلة وبدء النهضة الصناعية. فقد كان من النتائج انتشاراً للآلات في الصناعة، وقيام المشروعات الصناعية الضخمة وما رافق ذلك من اشتداد المنافسة بين أصحاب الأعمال، والخضوع للعلاقات بين العمال والأصحاب العمل لمبدأ الحرية التعاقدية، إن تمادى أصحاب العمل في الاستغلال جهود العمال، فأطالوا ساعات العمل وخفضوا الأجور، ولم يراعوا شروط الصحة والسلامة فساءت حال العمال، وعانوا من الشقاء أمره ولم يكن أمامهم، لتحسين شروط العمل، والخروج من الحالة المأساوية التي كانوا فيها، سوى الانخراط في جمعيات والنقابات تتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، لأن العامل بمفرده ضعيف، لا يملك إلا تعاقد في شروط رب العمل ليضفر بقوت يومه، ويحمي أهله من الجوع والهلاك.

ولكن التكتل كان محظوراً عليهم لاعتقاد أهل الحكم آنذاك أنه يهدد حرية العمل والصناعة فضلاً على تهديده للنظم الاجتماعية القائمة في ذلك الوقت .

غير أن هذا الحظر لم يمنع العمال من التكتل والتعاون للدفاع عن مصالحهم المشتركة، والمضي في الكفاح من أجل الاعتراف لهم بحق تأليف النقابات إلى أن انتزعوا هذا الاعتراف في الدول المختلفة. في غصون القرن التاسع عشر وأصبحت الحرية النقابية في وقتنا الحاضر مبدأ مسلماً به (1).

وقد ظهرت الحركة النقابية أولاً في بريطانيا على شكل اتحادات نقابية ولم تنشأ هذه الاتحادات بقصد تحسين الأوضاع المتردية بقدر ما قامت بقصد دفاع عن الوضع لائق، إن دوافعها كانت محافظة لا ثورية، وكانت تطالب بالإبقاء على الأنظمة التقليدية ضد أرباب العمل الذين بهرتهم نظرية الحرية الاقتصادية الجديدة ، وكانت الاتحادات هذه تشكل استمراراً للنقابات والجمعيات الكبرى التي تنطلق من نفس منطلق التجمع الغريزي (2) وقد ظهرت النقابات أولاً في إنكلترا ومنها انتقلت إلى الدول الصناعية الأخرى في أوروبا .

1 . القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، مرجع سابق ، ص 510

2 . جورج لوفران ، الحركة النقابية في العالم ، ترجمة إلياس مرعي، منشورات عويدات ، بيروت، باريس ، ط 3 1986،

ويرجع السبب في ذلك إلى أن الصناعة ظهرت في إنكلترا قبل غيرها ، فوجدت فيها المشاريع الصناعية الكبرى وفي رحاب هذه المشاريع نشأت طبقة العمال الصناعيين الذين كانوا في بؤس شديد، فتعاونوا للحصول على ظروف أحسن للعمل ، وقدر أكبر من الأجرة وهذه الأسباب هي التي دعت إلى ظهور النقابات في الدول المختلفة ولكن أصحاب الأعمال ومن ورائهم الحكومات في كثير من الدول الأوروبية قاموا قيام الحركة النقابية ، ومنعوا التكتلات العمالية، لأنهم وجدوا فيها تهديدا لسلطانهم، وخطر على النظم السياسية والاقتصادية القائمة .

ففي بريطانيا صدر عدد من القوانين التي تحرم التكتلات العمالية وتعتبر هذه التكتلات خارجة على القانون لأنها تؤدي إلى عدم تقدم الحرف وتهدد حرية العمل والصناعة، وفي فرنسا هوجمت التكتلات النقابية بشدة، في أثناء المدة التي تلت الثورة الفرنسية عام 1789، على أساس أن هذه التكتلات لا تتفق مع حق الشعب في الحرية وفي إدارة شؤونه الجماعية دون أن يكون خاضعا لأي لون من ألوان الضغط الاحتكاري ؛ وعندما تقرر مبدأ حرية العمل بموجب قانون أذار 1791 الذي ألغى نظام الطوائف حرمت تكتلات العمال وجمعياتهم بموجب قانون حزيران 1791 تأكيد لمبدأ الحرية العمل وأصبح هذا التحريم إحدى الدعامات الأساسية للدستور الفرنسي .

ولكن هذه الضغوط لم تكن لتقضي على التكتل العمالي ، أو لتحد حركات السخط والتمرد في صفوف العمال. فتحولت الحركة النقابية إلى حركة سرية تتوسل العنف وتحطيم الآلات، لإرغام أصحاب الأعمال والحكومات على الاعتراف بحق العمال في التكتل النقابي دفاعا عن مصالحهم الاقتصادية والمهنية.

وقد اضطرت الدول الصناعية في أوروبا تحت تأثير عنف المقاومة العالمية، إلى تسليم بحق العمال في تكوين النقابات، فأخذت تنظم العمل النقابي وتحدد حقوق النقابات وواجباتها لتمكينها من أداء رسالتها في تنظيم علاقات العمل. وقد كانت إنكلترا أسبق الدول إلى الاعتراف بالتكتل المهني والحركة النقابية، ففي عام 1824 رفعت حظر على التكتل المهني فأجازت تأليف النقابات ، ولكن ضمن قيود معينة ، ولم يطلق المشرع الإنكليزي للنقابات حرية إلا في سنة 1875 ولقد تبعت فرنسا إنكلترا في مجال الاعتراف بالكيان النقابي ثم تلتها باقي الدول في نهاية القرن التاسع عشر (1)

1 . القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، مرجع سابق ص 512

2/2_ نشأتها في الوطن العربي:

إن تطور وتوسع الحركة النقابية العالمية أثر تأثيرا كبيرا على عموم الحركة النقابية في بلدان ما يسمى العالم الثالث كما كان ذات تأثيرا أيضا على الطبقة العاملة في الأقطار العربية، فإذا كانت نشأة النقابة في المجتمعات الأوربية إرتبطت بالنهضة العلمية والصناعية حيث كان للتطور الصناعي دورا كبيرا في ظهورها وبلوغها الأشكال التنظيمية والسياسية النقابية المعروفة حاليا لتمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم في أنظمة تقوم على مبدأ الحرية الفردية.

إن النقابات في دول العالم الثالث والوطن العربي ظهرت في معظمها أثناء الفترة الاستعمارية على هذه المجتمعات حيث بدأت النواة الأولى للطبقة العاملة في الظهور على أثر احتكاكها العاملة المهاجرة من البلدان الاستعمارية إلى البلدان المستعمرة و ظهور الحركات النقابية، سمح للعمال الأصليين لهذه البلدان بممارسة العمل النقابي وقد وجهت نضالاتها لتحسين الظروف المهنية والاجتماعية ، ورفع التمييز الحاصل بينهم وبين العمال المهاجرين من مجال الأجور، وظروف العمل .

غير أنها مع تصاعد المد التحرري ناضلت إلى جانب الحركات التحريرية لتحطم الاستعمار، باعتبار أن تحررها كطبقة وتحسين ظروفها لن يتم إلا من خلال الحصول على الاستقلال الوطني ولهذا ارتبطت منذ ظهورها بحركة التحرر الوطني سياسيا واقتصاديا حيث كان العمال في طليعة مناهضي الاستعمار، والساعين إلى التحرر وإزالة أسباب التخلف ولعل هذه الخصوصية والتاريخية هي التي تفسر تبعيتها و اندماجها في السلطات السياسية بعد استقلال هذه المجتمعات (1)

ونذكر بعض النماذج من الدول العربية فمثلا في مصر كانت ظروف نشوء الطبقة العاملة المصرية تختلف إلى حد كبير عن مسار التطور الذي سلكته الطبقة العاملة في بلدان أوروبا وتلك مسألة طبيعية لأن تطور الرأسمالية يختلف عن تطور الرأسمالية في أوروبا، فالرأسمالية المصرية نشأت في بلد زراعي لم تتضج سوقه الوطنية نضجا كاملا شأنها شأن سائر البلدان المستعمرة وهذا ما أدى إلى تأخر ظهور الطبقة العاملة المصرية إلى العقد الأخير من القرن التاسع عشر ومطلع القرن العشرين حيث تم تكوين عمل جماعي منظم يكون مولد لطبقة عاملة

1. جحا زهيرة ، مرجع سابق ص 53

لها ضمير طبقي متميز وغايات محددة تسعى لإقامة منظمات خاصة بهم تنظم نضالهم الطبقي في مواجهة رأس المال من أجل تحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية.

فتكونت نقابات ومارست نضالها مطالبة بالاعتراف لها بحق التنظيم ، بمعنى الاعتراف بحق العمال الذين تضمنهم النقابة في المطالبة بحقوقهم من خلال التشريع فقادهم ذلك إلى صرف بعض جهودهم إلى العمل السياسي إما بهدف الاشتراك في الحكم أو للتأثير عليه سعياً لإصدار تشريعات تحمي مصالحهم وتوفر حياة معقولة مستقرة لهم أو بهدف تغيير النظام الرأسمالي من أساسه كي يحل محل نظام لا يقوم على استغلال طبقة لأخرى ويضع حداً لاحتكارات الرأسمالية (1)

وقد بدأ ظهور النشاط النقابي في مصر منذ عام 1908، إلا أن المشرع لم يعترف رسمياً بنقابات العمال إلا عام 1942، وتولت التشريعات النقابية إلى مصدر قانون النقابات رقم 135 لسنة 1976 المعدل بالقانون 1 لسنة 1981، تتضمن تلك القوانين تنظيم نقابات العمال وتوجد إلى جانبها عدة قوانين تنظم نقابات الخاصة بمهن معينة وقد أصدر المشروع القانون 100 لسنة 1993 لتنظيم الانتخابات في تلك النقابات المهنية، والقانون 12 لسنة 1995. (2)

أما في سوريا نشأت الطبقة العاملة السورية بأبعاد تاريخية منذ تكوين طوائف الحرف ونضالاتها ضد الولاية العثمانية والتي تسمت بالمطلبية، وتعتبر عملية التصنيع في سوريا حديثة تقريباً لاسيما بعد الاستقلال الوطني، وكذلك بعد الحرب العالمية الثانية، ولقد تم إنشاء النقابات في سوريا عام 1925 دون إجازات قانونية وكانت أولها نقابات عمال التريكو في دمشق، ولعبت هذه النقابة دوراً مميزاً وقامت بقيادة الحركة النقابية ليس على نطاق مدينة دمشق فحسب، وإنما على نطاق سوريا كلها، وتم تشكيل عدة نقابات بعدها وتطورت نضالاتها من العفوية المطلبية إلى سياسية منظمة ضد السياسة الاستعمارية . وقد ناضلت الطبقة العاملة السورية طوال سنين عديدة من أجل تحرير التنظيم النقابي وفي كافة المجالات الوطنية والقومية والتضامن العمالي

1. رؤوف عباس حامد ، الحركة العالمية المصرية في ضوء الوثائق البريطانية 1924-1937 ، كلية الآداب بجامعة القاهرة ص (9-10)

2. محمد حسين منصور، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ط1، 2010 ، ص 439

العالمي، و ضد الاستعمار والصهيونية والرجعية في سبيل التقدم الاجتماعي للشعب السوري
وجماهيره الكادحة (1)

وفي لبنان شهد عام 1908 مولد أول جمعية نقابية عمالية هي جمعية عمال السكك
الحديدية فأسسوا جمعيتهم عام 1912 ولحق بهؤلاء سائر المطابع فأسسوا جمعية خاصة بهم
عام 1913 (2)

كما شهد عام 1945 إضراب وهو الأطول في تاريخ الحركة العمالية في لبنان إذ نفذ عمال
المعمل الأهداف الوطنية حيث طالبوا بالترخيص لهم بإنشاء نقابة وزيادة الأجور ودفع
التعويضات العائلية (3)

وبتاريخ 2000/05/24 انظم لبنان إلى اتفاقية العمل العربية رقم 1 المتعلقة بمستويات العمل،
بموجب القانون رقم 183، وقد عدلت هذه الاتفاقية بأحكامها الجديدة العديد من الأحكام الواردة
في قانون العمل بشأن النقابات، منع على السلطة المختصة الاعتراض على إجراءات تكوين
النقابة إلا في حدود القانون. (4)

أما السودان فظهر النشاط النقابي في فترة متأخرة لأنها لم تعرف العمل الصناعي إلا في
فترة متأخرة من تاريخها، حيث أن النقابات نشأت متأثرة بالأفكار السياسية خاصة منها الأفكار
الشيوعية القادمة من مصر مما جعلها تعيش صراعات إيديولوجية وتعاني من انقسام قاعدتها
العمالية وبعد استقلال السودان سنة 1956 تأثرت النقابة بالأحداث السياسية والاقتصادية التي
ميزت المجتمع والمتمثلة في عدم الاستقرار السياسي نتيجة الصراعات الشخصية على السلطة
وهيمنة السياسي (العسكري) على المجتمع المدني بما في ذلك النقابات ويظهر هذا واضحا من
خلال ما حدث في السودان على أثر انقلاب 1958 وذلك بتجميد العمل النقابي في سنتين.

ورغم التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في السودان والاعتراف بالتعددية
السياسية و ادعاء الديمقراطية إلا أن المجتمع المدني لم يفلت من قبضة النظام العسكري
المحتكر للسلطة ولعل ما حدث بعد قيام ما يعرف في الخطاب السياسي في السودان (بثورة

1. جحا زهيرة ، مرجع سابق ص 56

2. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، مرجع السابق ص 499

3. بوربيع جمال مرجع السابق ص 24

4. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، مرجع سابق ص 500

الإنقاذ) حيث قامت السلطة بحل النقابات في السودان وإغلاق مقراتها وتجميد نشاط قيادتها واعتقال بعضا منها خير مثال على ذلك (1)

تونس:

ساهمت الحركة النقابية التونسية في بناء ثقافة نقابية، ووعيا نقابيا وقوة كفاحية منذ تأسيسها على يد **محمد علي القابسي** الذي استطاع بفضل قوة ذكائه وخبرته التي اكتسبها ، بعد ما تقلد العديد من الوظائف وحصوله على شهادة الدكتوراه في الاقتصاد السياسي في ألمانيا (2) والذي كان له دور فعال في بناء العمل النقابي في تونس بفضل حنكته وخبرته في رسم استراتيجياته العقلانية و بفضل نضاله المستمر، حيث توج نضال العمال في تونس بقيادة الدكتور **محمد علي القابسي** ، بتأسيس الاتحاد العام التونسي للشغل ، بعد أن أدرك الاقتصاد التونسي تحت سيطرة اليهود والفرنسيين (3).

لقد استفاد الكثير من الشعوب من تجارب النقابات التونسية، على الرغم من الاضطهاد الفرنسي لمنضاليها إلا أن هذا من إصرارهم على مواصلة النضال على الرغم الفتور الذي عرفته بعد وفاة **علي**، وترأس الحركة النقابية بعده **محمد القناوي المطوي** والذي كان يميل لعزل العمل النقابي عن العمل السياسي.

في 1938 وقعت مظاهرا ضخمة استمرت ما يقارب شهر، ترتب عنها أحداث دامية استشهد فيه ما يقارب مائتي شهيد في عاصمة تونس وخارجها وقد قاد هذه المظاهرات طلاب جامع الزيتونة (4)

وفي 1940 أنشأ المناضل **محمد الصادق الشايبى الحامي** الجامعة العامة للموظفين التونسيين دورها ظاهريا ممارسة النشاط النقابي العلني وسريا تهدف إلى تعبئة العمال ضد الاستعمار، فانبثقت عنها نقابة البريد، نقابة التعليم، نقابة العدل، نقابة الأشغال العامة، وكل نقابة تضم عددا كبيرا من النقابات الفرعية في عموم القطر التونسي، وتربط كل هذه الفروع النقابية بالجامعة

1. جحا زهيرة ، مرجع سابق ص 57

2. كاف موسى ، استراتيجية الحركة النقابية في القطاع التربوية ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع

تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر-2- / 2014 - 2015 ص 98

3. المرجع نفسه ، ص 99

4. كاف موسى ، مرجع سابق ، ص 100

العامة . للموظفين التونسيين، ونظرا لأهمية هذه الجامعة وشمولها وسعة نشاطها أصبحت لها سمعة دولية (1)

وفي عام 1956 تم انعقاده مؤتمر نقابي في دار البيضاء يضم كل من الجزائر، تونس والمغرب التي طلب فيها رسميا الرئيس بورقيبة من الاتحاد العام التونسي للشغل بفضل أحمد بن صالح وتعيين أحمد التليلي وهو عضو مكتب السياسي للحزب (2)

وفي كل مرة كان يتعرض العمل النقابي إلى صراعات حيث تم تعيين أحمد التليلي على رأس التنظيم النقابي لكنه بدوره انتقد تدخل الحكومة في الوظيفة النقابية ، فطالب باستقلال نسبي للنقابات عن الحزب والدولة، هذا الموقف الذي اتخذه كان سببا في عزله عن منصبه سنة 1964، وهذا ما يبين بأن العمل النقابي دائما في الصراع مع الجانب السياسي، وعلى هذا تم تنصيب مكانه الحبيب عاشور.

وفي عام 1965 أقدمت الحكومة على تخفيض الدينار التونسي، وتجميد الأجور، هذا ما دفع بالقاعدة العمالية إلى الضغط على الحبيب عاشور لكي يدافع على استقلالية الحركات النقابية عن العمل السياسي السائد، مما دفع بالسلطة إلى إزاحته، ناشد الحبيب عاشور من أحمد التليلي للتضامن معه في محنته نظرا للنفوذ الذي يتمتع به أحمد التليلي وبالفعل دافع عن حبيب عاشور في مؤتمر الاتحاد الدولي للنقابات ، الحرة بلجيكا و أمريكا وابتداء من 28 إلى 31 مارس 1973 ثم عقد المؤتمر القومي الثالث عشر بتونس، تحت شعار " التقاني في العمل والإخلاص للوطن " هذا الشعار نابع في الواقع من المبادئ الأصلية التي قامت عليه على يد الشهيد فرحات حشاد يوم 1946/01/20، وقد تم اختيار هذا الشعار من طرف الاتحاد للتعبير عن تمسكهم بالمبادئ المتمثلة في الإخلاص للوطن، وبذل التضحية في سبيله بكل غال و ثمين، وتحقيق حريته وكرامته و الاستشهاد في سبيله (3)

المغرب:

إن العمل النقابي هو الذي سيطر على الحياة اليومية للعمال أي ذلك التفاعل بين العمل النقابي ونضال الحركة الوطنية والتنظيمات العمالية أبدت تفاعلها الواضح في الأوضاع السياسية

1. المرجع نفسه ، ص 101

2. المرجع نفسه ، ص 102

3. كاف موسى ، مرجع سابق ص 103

آنذاك إلا أنه يمكن القول أن النشوء النقابات في الدول الغربية كان محفزا للعمال في المغرب بتأسيس نقابات، حيث أن النقابة ظهرت في هذه المجتمعات "الغربية" مع ظهور النظام الرأسمالي والذي من خصائصه الفصل بين الملكية والعمل لهذا قام العمال المغاربة بخلق منظمات تدافع عنهم لضمان حقوقهم حيث كانت في شكلها أول عبارة عن تنظيمات نقابية سرية تناضل على مستوى المؤسسات، ثم توسعت في المستوى الوطني، وزاد الانخراط فيها ضد الاستغلال الرأسمالي، الذي هو في طبيعته استغلال استعماري وتأخرت في الظهور مع باقي الدول .

فالنقابة في المغرب كانت في الأول موجهة إلى العمال الفرنسيين، لأنه كان ممنوع انخراط العمال المغاربة، حتى لا يكتسبوا وعيا نقابيا أي أن عدد عمال المغاربة كان قليلا، وانخراطهم كان قليلا، حتى سمح لهم فيما بعد بالانخراط والترشح، ومع حلول عام 1937 شكل حزب الاستقلال أول نقابة، وكانت النقابة العمالية تناضل بالتوازي مع السياسيين هؤلاء العمال كانوا يعملون في ظروف سياسية صعبة مقارنة مع عمال فرنسيين لكن مجتمعهم كان يطالبهم بالقيام بأدوار أخرى، وبالتالي كان لهؤلاء العمال انخراط سياسي هذا ما أدى إلى ضرورة تأسيس نقابات في المغرب نذكر منها:

الكونفدرالية العامة للعمل (CGT-MAROC):

ظهرت في سنة 1938 وفي سنة 1943 تأسس الاتحاد العام للنقابات الموحدة المغربية (UGSCM) أما في سنة 20 مارس 1955 تأسس الاتحاد المغربي العربي للشغل (UNT) وهي أول مركزية نقابية تأسست على انتفاضة من قدام CGT وUGSCM ، وتعمل بجانب القوى السياسية لاستقلال البلاد " حزب الاستقلال " لأن هؤلاء المنخرطين لديهم الخبرة من جراء ممارستهم للسياسة وبالتالي ظهور قيادات نقابية، يعول عليها كثيرا الدفع الأمور إلى الأمام قصد الحصول على الاستقلال (1)، ولقد انظم الاتحاد المغربي للعمل إلى الاتحاد العالمي لنقابات العمال في سنة 1955 وفي سنة 1963 قرر تعليق انتسابه متمنيا في آن واحد مزيدا من حرية الحركة الاتحاد الوطني للقوى الشعبية، رغم بقاءه معارضا له (2)

3_ نشأتها في الجزائر: لقد مرت بمرحلتين:

1. كاف موسى ، مرجع سابق ص (106-107)

2. جورج لوفران ، مرجع سابق ص 164

أ / المرحلة الاستعمارية :

رغم أن تمثيل العمال حق معترف به ومكسب مضمون لجميع العمال أقرته مختلف الدساتير والمنظمات الدولية ، إلا أن الوضع بالنسبة للجزائر مختلف، رغم أن تمثيل العمال حق معترف به ومكسب مضمون لجميع العمال أقرته مختلف الدساتير والمنظمات الدولية، إلا أن الوضع بالنسبة للجزائر مختلف حيث أن منذ احتلال فرنسا للجزائر سنة 1830 ، اتبعت فرنسا سياسة الاحتواء والإدماج ، وهي سياسة استعمارية طبقتها فرنسا بالجزائر ، بتشجيع السكان على التخلي عن العادات والتقاليد واللغة والدين العربي الإسلامي، وتعلم اللغة الفرنسية والارتقاء في الحضارة الفرنسية بشكل عام وكان الهدف هو جعل الجزائر مستعمرة فرنسية، وقمع واستغلال الجزائريين .

ففي الميدان السياسي أقصت المواطنين من التصويت والترشح للانتخابات البلدية ومنعت تكوين الأحزاب وإصدار الصحف باللغة العربية، وفي الميدان الاقتصادي استنزفت الثروات المعدنية والطاقيّة والفلاحية ، وأنهكت المواطنين بالضرائب المكلفة، أما الميدان الاجتماعي صادرت حقوق العمال وأرغمتهم على العمل بأجور ضعيفة ولساعات طويلة.⁽¹⁾

لم يعرف العمال الجزائريين في فترة الاستعمار الفرنسي حق تكوين تنظيمات تتولى تمثيلهم على مستوى مؤسسات وأماكن عملهم وتعمل على المطالبة بحقوقهم والدفاع عن مصالحهم في وجه صاحب العمل، الذي غالبا ما يتمثل في المستعمر الفرنسي الذي استمات في استغلال العمال وممارسة كل الإجراءات التعسفية في حقهم، وذلك في ظل غياب قوانين تركز إنشاء هيكل نظامي عمالي يعبر عن تطلعات العمال ومطالبهم، وكانت نقابة عمال المطابع أول نقابة استعمارية أنشئت سنة 1880 بقسنطينة، وتبعها تكوين مجموعات من النقابات في مهن أخرى ثم عرفت سنة 1919 انضمام حوالي 5000 عامل جزائري إلى الاتحادية العام للعمال بفرنسا وخلال هذه المرحلة كان المستعمر يسهر على إصدار قوانين التي تمنع تشكيل التنظيمات الممثلة للعمال ، وأستمر الحال على وضعه إلى غاية سنة 1954 أين تم تكوين مركزية

¹ . ياسين ريوح ، الأحزاب السياسية في الجزائر (التطور والتنظيم) دار بلقيس للنشر والتوزيع ، دار البيضاء ، الجزائر

نقابية خاصة بالعمال الجزائريين نابعة من السياسة الفرنسية عرفت باسم " الاتحاد العام للنقابات الجزائرية" شارك فيها أكثر من 236 نقابي جزائري.(1)

ومن خلال الحركة النقابية العمالية في الجزائر نلاحظ أن نضوج نشاطها وتبلوره يتطابق مع تاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين وحيث تعتبر انطلاقة الحقيقية والقوية للحركات النقابية التي تطالب وتدافع عن حقوق العمال الجزائريين.(2)

فقبل هذه الفترة كان لزمنا على العمال الجزائريين أن يناضلوا في صفوف النقابات الفرنسية الناشطة آنذاك ، كالكنفيدرالية العامة للعمل والكنفيدرالية العامة للعمل الودودي (وهي فروع للنقابة الأم في فرنسا) وبعد مجازر 8 ماي 1945 توج كفاح الجزائريين بصدور قانون يمنعهم حق النشاط في الجمعيات ، وأسسوا سنة 1947 لجنة التنسيق للنقابات المتحدة بالجزائر، وكانت تلك أول خطوة نحو الانفصال الكنفيدرالية العامة للعمل الفرنسي ، وتكرست هذه الاستغلالية بمشاركة في مؤتمر الكنفيدرالية النقابية العالمية سنة 1953 بفيينا ثم التقت وتلاحمت الكفاحات بين الحركات النقابية العمالية وثورة أول نوفمبر 1954 التحريرية كتنظيم يضطلع بمهمة تجنيد العمال في الكفاح ضد الاستعمار في إطار ثورة التحرير الوطني(3).

إن ظهور الحركة السياسية الجزائرية بصفة خاصة كان فرصة سمحت للعمال الجزائريين العمل على إنشاء حركة نقابية عمالية وطنية وثورية، أكدت على الهوية الوطنية الجزائرية وحق الشعب الجزائري في الحرية والاستقلال حيث أن نضال العمال الجزائريين هو نضال سياسي من أجل استرجاع الاستقلال الوطني ويمكن القول إن الحركة النقابية الجزائرية تختلف عن نضيرتها في البلدان الصناعية لكون نشأتها سبقت نشوء الطبقة العاملة وتركيزها انصب على العمل السياسي من أجل الحرية والاستقلال (4)

فالنقابة الجزائرية المستقلة عرفت الجزائر في فترة الاستعمار الفرنسي وإن كان تنشط في إطار الفضاء العمالي إلا أن هدفها الأساسي من خلال تلك النشاطات ليس فقط تحسن ظروف العمال

1. فاطمة الزهراء تليلاني ، النزاعات وأثرها على الموارد البشرية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير،

جامعة قسنطينة_2_ ، 2012 ، 2013 ص 34

2. حنان شطبي ، مرجع سابق ص 3

3. حنان شطبي ، لمرجع سابق ، ص 4

4. جحا زهيرة ، مرجع سابق ص (119 . 122)

الجزائريين ، وقد تأسست أول أمانة عامة للاتحاد العام للعمال الجزائريين كقنابة مستقلة مرتبطة بحزب جبهة التحرير الوطني ، خلال الثورة التحريرية في 24 / 02 / 1956 و كانت قيادة الامانة العامة بيد عيسات أيدير.¹

ب / مرحلة بعد الاستقلال :

بعد سبع سنوات ونصف من الكفاح المسلح والمرير ، وبعد ذلك أكثر من مائة سنة من الاحتلال الفرنسي للجزائر ، أرغمت الإدارة الفرنسية على الاعتراف باستقلال الجزائر وهذا بعد التوقيع على اتفاقيات إفيان الثانية بتاريخ 18 مارس 1962 والتي أنهت الوجود الفرنسي بالجزائر وأعلن بعده عن قيام الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

لقد ورثت الجزائر اقتصادا متخلفا ومشوها ، وواجهت معضلات جمة غداة الاستقلال بسبب انسحاب الاستثمارات الأجنبية والتخريب العمدي الذي ارتكبه منظمة الجيش السري الفرنسي في المصانع والمنشآت ولذا ركزت الأعمال الإنمائية في البداية على ترميم الاقتصاد وتخليصه من الارتباك وآثار التخريب ، كما عرف الاقتصاد الجزائري مخططات تنموية انطلاقا من الثلاثي الأول (1967 . 1969) إلى الخماسي الثاني (1985 . 1989) مرورا بمخططات رباعية وخماسية .⁽²⁾

وعليه نلاحظ أن الحرية النقابية أصبحت واقعا ملموسا، يسعى من خلالها الأفراد والجماعات إلى تحقيق مصالحهم ومطالبهم المادية والمعنوية وفقا للبرنامج والأفكار التي يؤمن بها كل فرد وكل مجموعة، وهذا لحماية الحريات العامة والخاصة.

ولذلك فإن هذا الحق أصبح ينطوي بمجموعة من الجماعات الاجتماعية لكل منها خصائصها ومميزاتها التي تميزها عن غيرها، سواء من حيث الوظائف المخولة لها أو من حيث كفاءات ممارسة هذه الوظائف لذلك فإن ممارسة هذا الحق من طرف هذه الجماعة يعتبر بمثابة سلاح تتسلح به في مواجهة خصومها، من أجل ضمان حقوقها التي هي أدرى بها وبكيفية

¹ les syndicalistes algeriens , leur combat , de l eveil a la liberation 1936_1962 , co_edition DAHLAB_ ENAG.

Boualem Bourouib ,

² . جحا زهيرة ، مرجع سابق ص 122

ممارستها وتحقيقها (1) ، ولكن أيضا المساهمة في توحيد صفوف العمال مع الفكرة المركزية التي نشأت عليها وهي الاستقلال عن المستعمر الفرنسي. (2)

وعلى الرغم من التعددية النقابية التي عرفتها الجزائر، إلا أن نقابة الاتحاد العام لعمال الجزائريين تعتبر أقوى تنظيم نقابي في الجزائر كونه يحظى بمعاملة خاصة من طرف السلطات العمومي، بسبب نشأته ونموه في أحضان الدولة وهذا ما جعله يحتوي على التنظيمات النقابية أثناء المفاوضات أو أثناء اتخاذ قرارات تخص الطبقة الشغيلة

ثانيا : المشاركة النقابية وعوامل المشاركة :

1/ المشاركة النقابية :

يرى " إميل دوركايم " أن الأفراد يجدون أنفسهم مشتركين داخل النسق الاجتماعي في أفكار ومصالح ومشاعر، لذلك من الضروري تحت تأثير التشابه أن ينجذبوا لبعضهم ويدخلوا في علاقات..... وشيئا فشيئا تتشكل جماعات محدودة لها هيأتها وشكلها الخاص داخل المجتمع العام، لكن ما أن تتشكل الجماعة حتى تكتسب حياة أخلاقية وتكتسب الوعي بالكيان الذي تم تشكيله عن طريق الاتحاد فيما بينهم ، وقد استحوذت مشكلة مشاركة الأفراد في المنظمات والجماعات على اهتمام عدد كبير من الباحثين ، وذلك لأسباب متعددة فالنسبة إلى البعض ومنهم " روجر باجيس " (Roger pages) يؤكد أنه ينبغي أن تكون هذه الدراسة في إطارها السياسي لأن مشكلة مشاركة الأشخاص في المجموعات والمنظمات مشكلة سياسية بالدرجة الأولى ، وتعني في هذه الحالة الاندماج النفسي والاجتماعي للأفراد في شؤون ونشاط الجماعة من خلال التعبير العلني بالأفعال والأقوال لخدمة أهدافها.

واستطاع الاختصاصيون في العلوم الإنسانية ولا سيما المختصون في علم النفس الاجتماعي، أن يقدموا مساعدة جلية للفكر الاجتماعي من خلال دراسة معمقة تناولت شروط التوازن بين أنشطة الأفراد الإنتاجية أو الاستهلاكية من جهة ، ومشاركتهم في تحديد غايات أنشطتهم وشروطا من جهة أخرى ورغم ذلك ونظرا لتعدد المداخل في ميدان العلوم الاجتماعية فإنه من الصعوبة إعطاء مفهوم محدد للمشاركة ولذلك نحاول الاقتراب من المفهوم بإعطاء

1. شطبي حنان ، مرجع سابق ، ص 85

2. حسين زبيري ، ظروف بروز الحركات العمالية في الجزائر ، مقال منشور ص 15

بعض إسهامات المهتمين بهذا الموضوع على قلتهم ومن ذلك أن " ج.م كليرك " (J.M. Clerk) يرى أن مفهوم المشاركة يثير ردود فعل عميقة فهو كلمة محايدة تحمل في طياتها معنى إيجابي بعض الشيء وتدل حسبه على التعاون بينما يفضل " إيف ديلاموت " (Yves Delamote) إستعمال المفهوم للدلالة على المشاركة الصراعية.

ولعل من أشهر التعاريف في أدبيات علم اجتماع المنظمة ذلك الذي وضعه " كيث ديفيس " (K. Davis) الذي يؤكد أن المشاركة ماهي إلا اندماج ذهني وعاطفي لشخص في وضعية جماعية تشجعه على المساهمة في تحقيق أهداف الجماعة التي يمكن أن تكون تنظيماً نقابياً أو جمعية خيرية من المجتمع المدني أو مؤسسة تربية أو ذات طابع اقتصادي...

ومن ناحية أخرى فإن المشاركة في العمل الجماعي ضرورية على المستوى الإجماعي من أجل تحقيق التغيير السياسي والاجتماعي ، إذ أن الأفراد ملزمون بأن يشاركوا في العمل الجماعي، لأنه من مصلحتهم تحسين شروط عيشهم، فعدم مشاركتهم دليل على وجود مشكلة ما، أو حواجز لا بد من تخطيها. لتأمين الحد الأقصى من الرقابة من قبلهم على وظائفهم طول حياتهم. ومن أمثلة التعاريف التي تقترب أكثر في التنظيم والمؤسسة ومجال العمل نجد أشهرها ما ذهب إليه "ج.ر.ب. فرانش" (J.R.P. Fench) من أن المشاركة تشير إلى عملية يتبادل فيها طرفان أو أكثر التأثير المباشر في وضع مخططات أو رسم سياسات أو إتخاذ قرارات. أما "ر. صوتل" (R.Soutell) فكان أكثر إقتراب من بيئة العمل والعمال إذ يرى أن المشاركة عملية يساهم فيها العمال لبلوغ وضع قرارات معينة ويتفق معه "لاموز" (J.C.Lammors) في أنها أشكال عمومية شرعية لممارسة نوع من السلطة من طرف أعضاء التنظيمات. (1)

2/1_ مبدأ الحرية و أهمية الوعي النقابي:

تعتبر الحرية النقابية من أهم الدعائم التي يقوم عليها التنظيم النقابي وتعني هذه الحرية حرية الشخص في الانتساب إلى النقابة أو عدم الانتساب إليها، وحرية في الانسحاب منها، وهكذا تبدو حرية الانتساب إلى النقابة كأحد مظاهر الحرية النقابية ، لا بل هي بالنسبة للعامل

1. أحمد مداس ، المرأة العاملة والمشاركة النقابية ، أطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة

أحد هذه المظاهر لصلتها الوثيقة بالغاية من قانون العمل بوجه عام ومن التنظيم النقابي وجه خاص وهي إعادة التوازن إلى العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل.

ولذلك حظيت حرية الانتساب إلى النقابة باهتمام الإعلانات والمواثيق الدولية ، كما حظيت باهتمام التشريعات الوطنية فالمادة : 4/22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تؤكد على حق كل شخص في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته ، والمادة : 1/8 من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، تشير إلى تعهد الدول الأطراف في الاتفاقية بأن تكفل حق كل فرد بتشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختار منها في حدود ما تفرضه قواعد هذا التنظيم المعني ولا تجيز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ما ينص عليه القانون (1).

غير أن مبدأ الحرية في الانتساب إلى النقابة يستند في العمق إلى مدى وعي الافراد بأهمية العمل النقابي و لقد زادت أهمية الوعي النقابي بازدياد الأزمات الاقتصادية والاجتماعية ونشوء نقابات متعددة وانخراط العامل فيها، إذ أصبح الوعي النقابي بأبعاده المختلفة أهم استراتيجية بل أنجح أداة توصل العامل إلى إدراك وفهم ما يدور حوله وبالتالي تكون له القدرة على الدفاع عن مصالحه من خلال النقابة ولا يتمكن الفرد من ذلك من دون الفهم والوعي الذي لا يكتسبه إلا بالانخراط في النقابة وبالتالي نستنتج أهمية الوعي النقابي كالتالي:

1/ . تكوين الحس لدى العامل والقدرة على استشعار الخطر مما ينمي لدى الفرد العامل المسؤولية الأخلاقية نحو العمل.

2/ . دمج الفرد في المساهمة في مشاريع النقابة لحماية الحقوق المادية والمعنوية.

3/ . تحقيق التنمية المستدامة.

4/ . الحد من الخسائر الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عن جشع أرباب العمل.

1 . حسين عبد اللطيف حمدان ، مرجع سابق ص 532

5/ . تهذيب المفاهيم التي أعتاد عليها العمال، بحيث تكون نظرتهم للنقابة على أساس أنها هياكل شكلية لا تنفع، وإنما كيان يتم بواسطة نشر الوعي لدى الطبقة العاملة لتحقيق مصالحها (1).

3/1_ كفاءات ممارسة الحق النقابي:

1/ الحق النقابي وكيفية ممارسته:

إن القانون أقر ممارسة الحق النقابي وذلك بالاستناد إلى المبادئ العامة الواردة بالدستور، حيث تم إصدار قوانين منظمة لكفاءات ممارسته الحق النقابي حيث تنص المادة الثانية (02) من قانون رقم (90.14) الذي يتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي على الاستمتاع بالحق النقابي حيث جاء فيها ما يلي: << يحق للعمال الأجراء، من جهته والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية >> (2)

كما شمل القانون المذكور أعلاه الحرية في إنشاء التنظيمات النقابية وحرية الانخراط حيث نصت على ذلك المادة الثالثة (03) بما يلي: << يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية >>. (3)

ولقد ركز القانون على عدم ارتباط المنظمات النقابية بأي جمعية ذات طابع سياسي والتي نصت عليه المادة الخامسة (05) في ما يلي: << إن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها وتتميز في هذه وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، غير أن أعضاء المنظمة النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي >>. (4)

1. رابيس رضا ، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية ، مذكرة ماستر علم الاجتماع تنظيم وتنمية 2016 ص

2. مدونة العمل ، تحت إشراف د: مولود ديدان، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء ، الجزائر طبعة 2012 ص 142

3. المرجع ، نفسه ص 142

4. المرجع ، نفسه ص 143

2/ شروط التأسيس:

إن القانون المذكور مسبقا (90 . 14) يحدد وينظم كيفية تأسيس التنظيمات النقابية حيث تنص المادة السادسة (06) من القانون أعلاه على ما يلي: >> يمكن للأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه أن يؤسسوا منظمة نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية:

1. أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشرة (10) سنوات على الأقل.
 2. أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
 3. أن يكونوا راشدين.
 4. ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.
 5. أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية. (1)
- * الأشخاص المذكورين في المادة الأولى هم: العمال الأجراء والمستخدمين.

3/ الإجراءات :

إن المادة السابعة (07) من القانون (90 . 14) تنص على >> يؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين<<.

ويتم التصريح بالتأسيس بناء على طلب أعضائه بعد إيداع التصريح لدى السلطات العمومية ممثلة في والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو لدى وزير العمل فيما يتعلق بالتنظيمات الوطنية كما يتم تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف. ثم يشهر في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم<<. (2)

4/ الملف:

يرفق تصريح التأسيس بملف والذي نصت عليه المادة (09) ويشمل الملف على مايلي : >> قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية

1. مدونة العمل ، مرجع سابق ص 143

2. المرجع نفسه ، ص 143

ومهنتهم وعناوين مساكنهم . نسختان مصادق عليها طبق الأصل من القانون الأساسي . . محضر الجمعية التأسيسية»⁽¹⁾

5/ الحقوق والواجبات:

يتمتع الأعضاء بالحقوق الواردة في القانون المتعلق بالممارسة النقابية المعدل بالقانون رقم (91 . 30) بتاريخ 21 . 12 . 1991 كما يلتزم الأعضاء بالواجبات المحددة في هذه القوانين ويحق لأي عضو المشاركة في قيادة وإدارة التنظيم حسب قانونه الأساسي ونظامه الداخلي كما يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير تنظيم نقابي إلا في الحالات المنصوص عليها قانونيا صراحة يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه طبقا لمادة (08) من القانون وعلى هذا الأساس يمكنه القيام بما يلي:

_ التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى جهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت بأضرار بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية.

_ تمثيل أعضائها أم السلطات العمومية.

_ إبرام عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها.

_ اقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونه الأساسي ونظامه الداخلي.

كما يجب على المنظمات النقابية أن تعلم أن السلطة العمومية المنصوص عليها في المادة (10) أعلاه بجميع التعديلات التي تنصب على قانونها الأساسي وكل التغييرات الطارئة على هيئات القيادة أو الإدارة خلال (30) يوما التي تلي القرارات المتخذة في هذا الشأن، ولا يحتج بهذه التعديلات أو التغييرات على الغير إلا ابتداء من يوم نشرها في جريدة وطنية إعلامية على الأقل، ويحق للمنظمات النقابية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما أن تتخبط في المنظمات النقابية الدولية أو القارية أو الجهوية التي تتشد نفس الأهداف أو المماثلة لها⁽²⁾.

¹ .مدونة العمل ، مرجع سابق ص 144

² _ قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية ، النصوص الكاملة للقوانين وتعديلاتها إلى غاية 19 مارس 2012 ، ط 7 2013 ، برتي للنشر ص (220 . 221).

6/ القانون الأساسي :

تنص المادة (21) على مايلي:

* يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية:

_ هدف المنظمة وتسميتها ومقرها.

_ طريقة المنظمة ومجال اختصاصها الإقليمي.

_ فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه.

_ حقوق الأعضاء وواجباتهم وشرط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.

_ الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذلك مدة عضويتها.

_ القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.

_ قواعد إدارة المنظمة النقابية وإجراءات مراقبتها.

_ قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها.

_ القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إداريا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

وتنص المادة (22) على مايلي: >> تمنع المنظمة النقابية من إدخال أي تمييز على قوانينها الأساسية، كما تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية.<<

أما بالنسبة لاكتساب صفة العضوية فتتنص المادة (23) على مايلي :>> تكتسب صفة العضوية في المنظمة النقابية بتوقيع المعني وثيقة الانخراط ، ويشهد عليها بوثيقة تسلمها المنظمة للمعني (1).

¹. قانون العمل ، مرجع سابق ص 222

7/ إشهار النقابة:

يقصد بإشهار النقابة هو الحصول على اعتراف قانوني بوجودها وحصولها على الشخصية الاعتبارية التي تؤهلها للتقاضي أمام القضاء وتملك الأموال وإبرام العقود وقبول التبرعات والهيئات إجراء سائر التصرفات القانونية⁽¹⁾.

1/4_ أدبيات العمل النقابي:

1. مبدأ الاقتناع :

من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعا بأهمية الممارسة النقابية وجدوها في المحافظة على حقوق الجميع وتحسين أوضاع الأعضاء والارتقاء بالواقع الموجود نحو الأفضل فهو ضرورة ملحة لاستمرار العمل النقابي والصمود أمام جميع الظروف الطارئة.

2. مبدأ الذاتية الإيجابية:

يعتبر العمل النقابي عملا تطوعيا لذا تكمن أهمية الذاتية الإيجابية للأعضاء لتكون المحرك الأساسي للعمل والمثابرة لتحقيق الأهداف المرجوة وتنبور في هذا المبدأ عملية الاستعداد والتضحية في سبيل البلوغ للغايات المرجوة.

3. مبدأ الديمقراطية المركزية:

يعتبر المبدأ العمود الفقري الذي يرتكز عليه النشاط النقابي والحياة التنظيمية للحركة النقابية ككل. وهو الذي يعني بأن تكون إدارة النقابة وكافة القرارات المواقف المعبرة عنها صادرة وفق آليات ديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء هذه الآليات تعطي الأفراد حق اختيار المجموعة التي تقود العمل ويلتزم جميع الأفراد بالقرارات الصادرة عن المجموعة.

4. مبدأ القيادة الجماعية:

هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء والاندفاع خلف الأنانية المقيتة ويتحلى هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات بالاعتماد على رأي الأكثرية والتزام الأقلية بها والدفاع عنها حتى وإن كانوا معارضين لهذه القرارات.

¹ . حمود عقلة العنزي ، المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، مراجعة وتقديم محمد الدلال، نقلا عن موقع:

5. مبدأ العمل الجماعي أو الشورى:

ويشترط هذا المبدأ بأنه على كل نقابي قائد أو مسؤول أن يستعين ويستترشد خلال قيامه بالنشاط النقابي بآراء أصحاب الخبرة إضافة إلى آراء زملائه حتى يتم ضمان ترشيد آلية اتخاذ القرار بما فيه الأسلم والأفضل للنقابة.

6. مبدأ المسؤولية الفردية:

بموجب هذا المبدأ بأنه على كل نقابي قائد أو مسؤول أن يستعين ويستترشد خلال قيامه بالنشاط النقابي بآراء أصحاب الخبرة إضافة إلى آراء زملائه حتى يتم ضمان ترشيد آلية اتخاذ القرار بما فيه الأسلم والأفضل للنقابة.

7. مبدأ المراقبة والمحاسبة:

حين يفتقد النشاط النقابي لمبدأ المراقبة والمحاسبة يتعرض التنظيم النقابي لنوع من الفوضى والتسيب يصل أحيانا إلى حد التلاشي الفعلي للعمل وانهيائه ، والمراقبة والمحاسبة كمبدأ لا يهدف بالدرجة الأولى إلى إثبات الخطأ وفرض العقوبات بقدر ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي رفع إنتاجيته.

8. مبدأ النقد والنقد الذاتي:

النقد الذاتي كمبدأ هو حق لكل عنصر نقابي بغض النظر عن موقعه النقابي فهو عضو في الأجهزة القيادية أم هو ضمن قواعد النقابة؟ ومن خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعي الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيدا عن التجريح وبصورة بناءة.

9. مبدأ تقبل الرأي المعارض:

فعلى كل فرد في النقابة مهما كانت مشار به وتوجهاته أن يتقبل الرأي المعارض بكل مرونة مهما كانت صحته ومدى مخالفته لرأيه وكما قيل " نتعاون فيما اتقنا عليه ويعذر بعضنا بعضا فيما اختلفنا عليه "

10. مبدأ موضوعية الاختيار:

يقضي هذا المبدأ بأن يراعي العضو الموضوعية قبل اتخاذ القرار بعيدا عن تأثير العاطفة والمصالح الفردية بأن يكون الفرد علميا في اختياره الذي يجب أن ينشد الصالح العام. (1)

2/ عوامل المشاركة :

1/2_ العامل الاجتماعي :

إن النقابات في معظم البلدان الصناعية تعتبر الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب الأعمال من جهة أخرى وتلعب النقابات دورا مستقلا وهاما في تقديم اهتمامات العمال للطرف الآخر والاستجابة في نفس الوقت بديناميكية بناها المؤسساتية وحتى تحافظ النقابة على البقاء ، عليها أن تحصل دائما على أكثرية الأعضاء ، ولكي تحافظ على دعم الأكثرية ، ينبغي عليها أن تسعى لتحقيق أعلى الأجور وإلى تحسين شروط العمل وتحقيق منافع جديدة لأعضائها. (2)

وقد توسع نشاط الحركة النقابية حيث مست جميع النواحي التي تخص الفئات العمالية من جميع النواحي المهنية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية حيث أصبحت تتدخل في كل ما يتعلق بالفئة العمالية كتقديم الخدمات الاجتماعية من توفير سيارة إسعاف ، طبيب للعمال، السكنات الاجتماعية ، مساعد اجتماعي *assitant social* ، اتفاقيات مع عيادات خاصة أو عامة، رحلات، فقد تعمل النقابات كما تعمل الجمعيات الخيرية من أجل توفير الإعلانات أثناء المرض أو الشيخوخة أو في حالة البطالة أو المنازعات وإحياء بعض المناسبات العالمية والوطنية والدينية، بل وحتى الإشراف على تمثيل الفئات العمالية في الحي الخاص بهم كالنظافة ، الإضاءة النظام وغيرها من المستلزمات. (3)

1. حمود عقلة العنزي ، مرجع سابق ، موقع www.alamani.com

2_ ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية 9-

2007 الساحة المركزية بن عنكوك الجزائر ، ص 75

3_ كاف موسى ، استراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيو اقتصادية ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الكهرومنزلية ENIEM بتزي وزو ، دراسات إجتماعية ، مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية العدد

ولهذا فنلاحظ أن العامل يلجأ إلى الانخراط والمشاركة في التنظيمات النقابية حتى يضمن كافة حقوقه بالإضافة إلى رغبة العامل في تحسين مركزه ومرتبته داخل المجتمع حيث أن للعمل النقابي دور في تحديد مكانة العامل لما يتمتع به من هبة ، إذ غالبا ما يكون لأصحاب المكنات العليا التأثير على الآخرين، ومنه فالعامل الاجتماعي أهمية كبيرة والتي تؤدي بالعامل المشاركة في التنظيمات النقابية.

2/2_ العامل السياسي :

تعتبر النقابات من أهم التنظيمات فهي تنظيم يقوم على أساس الدفاع عن حقوق المنطوقين تحت لوائها والمشاركة في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل وتدعيم الروابط مهنية واجتماعيا كما تعتبر الوسيط الأساسي وقناة الاتصال المحورية بين أعضائها والدولة ، لكنها في المقابل تنظيم مستقل عن الدولة والأحزاب السياسية ، فالعمل النقابي لا يهدف للوصول إلى السلطة ، ولا يحتاج إلى احتوائه من قبل النظام السياسي.

من هنا فإن التغيير الذي طرأ على النظام السياسي الجزائري ممثلا في الاعتراف بالتعددية النقابية احتاج إلى تغيير قانوني متوازن وفعال، حيث أشار القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي إلى أهم المبادئ التي تقوم عليها ممارسة الحرية النقابية ، بحيث شملت التأكيد على استقلال النقابات عن الأحزاب السياسية وحريتها في تأسيس منظماتها وعدم التدخل في تسيير شؤونها الداخلية دون استشارة مجالسها المنتخبة وجمعياتها العمومية ، ولقد وضع المشرع الجزائري الآليات القانونية لضمان استقلالية النقابات عن الأحزاب السياسية يمنحها كيانا قانونيا متمتعا بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة، وضمان حق أعضاء النقابة في صياغة أنظمتها و برامجها وتنظيم إدارتها.

كما أعتبر القانون النقابة شريك اجتماعي إلى جانب الشريك السياسي والحزب السياسي لها سلطة المشاركة في صنع القرار وصياغة دورها الاقتصادي والاجتماعي ، فهي الداعم الحقيقي لأي نظام سياسي قائم بما تحققه من المساواة والعدالة الاجتماعية وبما توفره من استقرار وسلم إجماعي⁽¹⁾.

1. زعموش فوزية ، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، رسالة دكتوراه ، شعبة القانون العام ، فرع القانون

و لا تقتصر مشاركة الأفراد والجماعات في العمل السياسي بالضرورة من خلال الأحزاب السياسية بل يمكن لهؤلاء إما تنظيم أنفسهم في إطار تنظيمي يمكن لهم من خلاله تحقيق المصالح والأهداف المرغوب التوصل إليها من خلال هذه المشاركة ، أو أنها تبقى محافظة على وضعها كتجمع بدون تنظيم ولكن يشترط أن يرتبط وضعها بديمومة وجودها وممارسة ضغطها بشكل دائم كما أن هذه التنظيمات لا يهدفون إلى الاستحواذ على السلطة بل على التأثير عليها بشكل فعلي من خلال ما يملكونه من مصادر التأثير المادية والمعنوية ، وحتى العددية.

وعليه فإن إنشاء الأحزاب لمجموعات وهيئات ذات صفة مهنية (نقابة أو حركة أو جمعية) يراد منها التأثير على الرأي العام أو التأثير على شريحة اجتماعية معينة ، وفي هذه الحالة يمكن الاعتراف بأنها تشكل مجموعة ضاغطة ، خصوصا إذا ما ترافق ذلك مع ثقلها الاجتماعي، لكونها تمثل شريحة اجتماعية ذات وزن عددي ، مع العلم أن شرعية وجود هذه التنظيمات تختلف من نظام سياسي إلى آخر وذلك تبعا للفلسفة السياسية التي يحملها النظام والتاريخ السياسي لهذا النظام (1).

3/2_ العامل الاقتصادي:

تعتبر العوامل الاقتصادية من العناصر الهامة المكونة لنوعية الحياة التي يعيشها الأفراد في المجتمع، ويرجع ذلك بالأساس إلى أن العوامل الاقتصادية تستند إلى مجموعة الموارد المتاحة التي تلعب دورها في إشباع الحاجات الأساسية للأفراد ، وهو الأمر الذي يعني أن العوامل الاقتصادية لا بد أن تتميز بخاصيتين، الأولى أن تمتلك القدرة على الإشباع والثانية أن تؤدي هذه العوامل دورها في تشكيل نوعية الحياة بقدره من الجهد الذي يعكس العقلانية والرشد والذي ينعكس بدوره في نوعية حياة الأفراد في نطاق السياق الاجتماعي والاقتصادي الذي ينتمون إليه. (2)

ومنه نرى أن العوامل الاقتصادية من أهم العوامل المؤدية إلى مشاركة العمال في التنظيمات النقابية حيث ترتبط العوامل الاقتصادية بمجموعة من المتغيرات التي تشكل فيما بينها بناء

1_ سويم العزي ، دراسات في علم السياسة ، الفصل الخامس (التنظيمات الضاغطة والمجتمع المدني والحركات

الاجتماعية) إثراء للنشر والتوزيع ، الأردن ، الطبعة الأولى ص 113

2_ هناء الجوهري ، مرجع سابق ص 433

يمتلك نوعاً من التفاعل الداخلي بين عناصره ومن بين هذه المتغيرات متغير العمل أو المهنة والذي يعتبر من أهم المتغيرات في هذا المجال لأن الظروف العامة المحيطة بالعمل بما تتميز به من خصائص تنعكس بدورها على العامل والتي يمكن أن تؤدي به إلى المشاركة النقابية ، كما يعتبر الدخل من المتغيرات الهامة للعوامل الاقتصادية ، ومما لا شك فيه أن مصادر الدخل وطبيعته ترتبط ارتباطاً مباشراً بالعمل أو المهنة.(1)

حيث يحدد الدخل مدى الكفاية في تحقيق المستوى المعيشي الملائم للعمال كما يرتبط الدخل بالعمليات الاقتصادية مثل: الإنفاق ، والادخار وهي عمليات تشير في جوهرها إلى تحديد مستوى نوعية الحياة للأفراد. (2)

إن للعامل الاقتصادي أهمية بالغة في مشاركة العمال في التنظيمات النقابية حيث تهدف النقابة إلى تحسين ظروف العمل وحماية حقوقهم كما تعمل على تمثيل العمال في المفاوضات مع أرباب العمل من أجل تحسين أوضاعهم المهنية وتوفير التأمين الصحي ورفع الأجور وهذه المكاسب التي يطمح لها العامل والتي لا يمكن تحقيقها إلا عن طريق انضمامه وانخراطه في التنظيمات.

4/2- عامل الرضا الوظيفي:

تتفق الاتجاهات الحديثة مع الاتجاهات الكلاسيكية من ناحية أن الرضا الوظيفي هو مشاعر وانفعالات إلى أنها تزيد عليها وتركز بشكل أكبر على دور البنى المعرفية من أفكار وإدراكات في تحديد الرضا حيث إن الرضا الوظيفي هو أحد مؤشرات اتجاهات الفرد في العمل والتي تشير إلى ردود الفعل الانفعالية لدى الموظف للعمل الذي يعمل فيه ويشير الباحثين في هذا المجال إلى أن الرضا الوظيفي يحتوي على بنى معرفية تتضمن جانب انفعالي فيه مشاعر نحو العمل كما يتضمن جانب سلوكي، ويمكن أن يتم التعبير عن هذه المكونات الثلاث من خلال تعبيرات لفظية أو غير لفظية تتضمن أمور مثل: جيد . سيء . إيجابي . سلبي ويمكن قياسها من خلال مقاييس تقييمية تتضمن تقييم الخصائص أو صفات العمل أو ما يحيط به من ظروف.

(3)

1 _ المرجع نفسه ، السابق ، ص 434

2 _ هناء الجوهري ، مرجع سابق ص 444

3 _ مروان طاهر الزعبي ، مرجع سابق ص 18

كما يعتبر علماء النفس أول من درس الرضا في العمل بالمؤسسات منذ عام 1930م واستخدموا من ذلك التاريخ عبارة " الرضا الوظيفي " للدلالة على المواقف والميول الذاتية أو لمدى تأقلم الأفراد الموظفين في وظائفهم ويعرفه " هوبوك " الرضا الوظيفي عبارة عن مجموعة من الإهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق: " إنني راضي في وظيفتي". (1)

وقد تعددت مؤخرا البحوث والدراسات السوسولوجية التي اتخذت موضوعا لها دوافع العمال " ورضاهم عن العمل " وسلم القيم عندهم وصورة المجتمع في نظرهم إلخ، بحيث لم يعد العمال أبدا ذلك " القطاع المجهول " من قطاعات المجتمع على حد تعليق " رالف دراندروف " .

كما نشير في هذا الصدد إلى بعض النتائج التي انتهت إليها تجربة " هورثون " والتي أكدها الكثير من البحوث فيما بعد وهي أن تغيير الظروف المادية للعمل، وخاصة صورة دفع الأجر، لم تؤثر تأثيرا حاسما على الرغبة في العمل، والحماس له، ولا على كمية العمل المنجز أو أنها ليست على الأقل العامل الأوحد في التأثير على ذلك، كما كان من بين النتائج التي ترتبت على تلك الحقائق الجديدة أن العامل لا ينظر إلى عمله نظرة نفعية خالصة وإنما يهتم إلى جانب المنفعة المادية بإشباع احتياجات أخرى هامة من وراء ممارسة لذلك العمل. (2)

ومن خلال ما سبق نستنتج أن للرضا الوظيفي دور كبير في مشاركة العامل في التنظيمات النقابية وذلك لما يحققه للعمال إذ يسعى إلى تحقيق مطالبهم ورغباتهم وإشباع حاجاتهم الفردية وشعور العامل بالارتياح والانتماء داخل المؤسسة التي يعمل فيها كما يساهم في زيادة الأجور وفرص الترقية وتوفير الرعاية الصحية والاجتماعي وتحسين ظروف العمل كما يعمل أيضا على تسهيل عملية الاتصال داخل المؤسسة وتكوين العلاقات بين الزملاء.

1_ عبد الرزاق هاشم ، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، دار اليازوري العلمية والتوزيع ، ص 85

2_ محمد محمود الجوهري ، مرجع سابق، ص 187

ملخص الفصل الثاني

مما سبق نستخلص أن التنظيم النقابي ليس عملا مفتعلا أو اراديا بل هو ضرورة ملحة و نتيجة طبيعية لظروف مادية ومعنوية ومستوى اجتماعي و اقتصادي و حتى سياسي معين حيث توصلنا من خلال هذا الفصل الى :

* مفاهيم النقابة

* أهدافها و اهميتها

* نشأتها في العالم و الوطن العربي والجزائر

* المشاركة النقابية

*كيفية ممارسة الحق النقابي من خلال قوانين التي وضعها الدستور الجزائري

وكان المحور الاخير من هذا الفصل يتضمن العوامل المؤدية الى مشاركة العمال في التنظيمات النقابية و محاولة معرفة مدى تأثيرها على انخراطهم .

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

الجانبا التطبيقى

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: 1- التعريف بالمؤسسة:

2- منهج الدراسة.

3- حدود الدراسة.

4- مجتمع وعينة الدراسة.

5- أداة الدراسة.

ثانياً:

1- عرض وتحليل بيانات الاستمارة .

2- نتائج الدراسة.

الخاتمة.

المصادر والمراجع.

الملاحق.

1. / التعريف بالمؤسسة ونشأتها وأهدافها:

1/ التعريف بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمسعد:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوالي. تتكون المؤسسة العمومية للصحة الجوارية من هيكل للتشخيص والعلاج وإعادة التأهيل الطبي تغطي سكان مجموعة من بلديات على مساحة 13.614.26 كلم².

ويقدر عدد السكان الذين يستفيدون من خدماته حوالي 240.000 نسمة.

تحتوي على 06 عيادات متعددة الخدمات و34 قاعة علاج و01 مصلحة توليد. 01 مصلحة تقنية ، 01 مصلحة طب العمل ، 04 نقاط للتشخيص المتخصص.

2/ نشأتها:

تم إنشائها تبعا للمرسوم 07/140 المؤرخ في: 2007/05/19 وقبل ذلك كانت المؤسسة عبارة عن قطاع صحي حيث يعتبر من أكبر قطاعات ولاية الجلفة ويبعد عن عاصمة الولاية بـ 76 كلم وتغطي خدماته أغلب جنوب الولاية وتتكون من:

04 عيادات متعددة الخدمات هم: مسعد، عين الإبل: تعظييت، المجبارة، دمد، القدس.

34 قاعة علاج على مستوى كل من الدوائر التالية: مسعد، عين الإبل.

ومع بداية 2008/01/01 تم تطبيق القانون 07/140 وذلك بتقسيم القطاع الصحي بمسعد إلى

ثلاث مؤسسات هم:

✓ المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد.

✓ المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمسعد، موضوع الدراسة

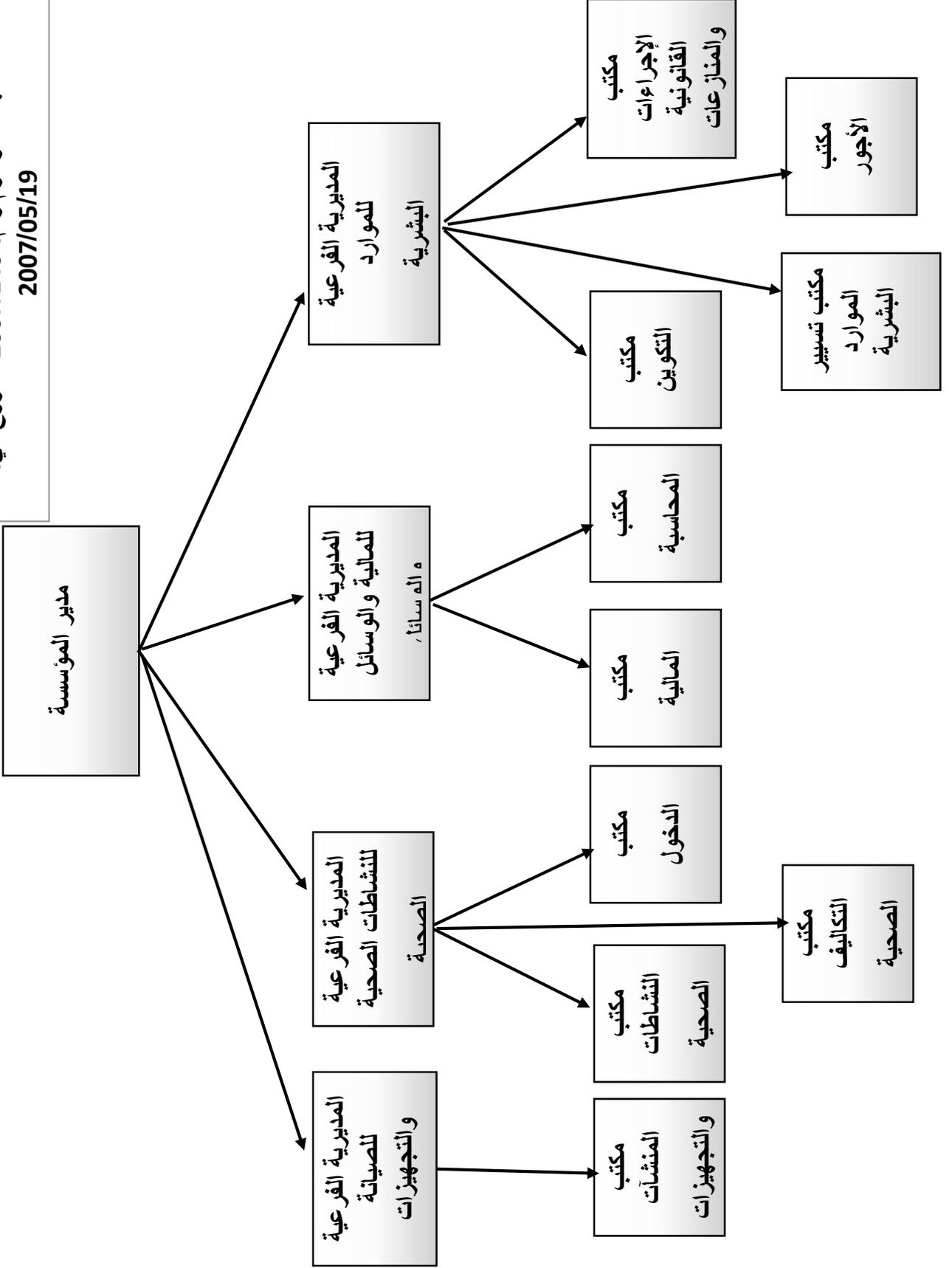
✓ المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بقطار

3/ دراسة الهيكل التنظيمي و الوظيفي للمؤسسة :

3/ دراسة الهيكل التنظيمي والوظيفي للمؤسسة

طبقا للمرسوم رقم: 2007/140 المؤرخ في:

2007/05/19



4/ أهداف المؤسسة:

. ضمان تنظيم وبرمجة توزيع العلاج القاعدي والتشخيص وإعادة التأهيل الطبي.

. تطبيق البرامج الوطنية للصحة.

. ضمان حفظ الصحة والنقاوة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية.

. ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة وتجديد معارفهم.

. تطوير وظائف المؤسسة وتحسين نوعية الخدمات المقدمة.

. ضمان تطوير المعارف النظرية والتطبيقية للعامل وذلك بإدماجه في مناصب العمل والتحكم في

المهام المسندة إليه، وذلك لأجل الحصول على يد عاملة مؤهلة تضمن تقديم خدمات جيدة للمريض.

. البحث عن الأفراد ذوي قيمة لتحضيرهم لمهام مستقبلية أكثر صعوبة وتمكينهم بذلك الحصول

على تقنيات جديدة وتسيير جيد.

. السهر على تحسين ظروف العمل سواء من الجانب المادي (القيود، الأضرار والاقتراحات....)

والجانب التنظيمي (أسلوب تسيير المعلومات، والمشاركة....)

2/ منهج الدراسة:

المنهج هو مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول للحقيقة في العلم، أو هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار، أو الإجراءات من أجل الكشف عن الحقيقة التي نجهلها (1). أو هو الوسيلة التي يمكننا عن طريقها الوصول إلى الحقيقة أو مجموعة الحقائق في أي موقف من المواقف ومحاولة اختيارها لتأكد من صلاحيتها في مواقف أخرى وتعميمها لتصل إلى ما نطلق عليه اصطلاح (نظرية) وهي هدف كل بحث علمي (2).

ونظرا لأن الدراسة تهدف إلى معرفة أهم العوامل المؤدية إلى مشاركة العمال في التنظيمات النقابية فإن الدراسة تعتمد على المنهج الوصفي حيث يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع أوصاف ومعلومات دقيقة عنها، والمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كفيها وتعبيرا كميا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (3).

1 . هشام حسان، منهجية البحث العلمي، مطبعة الفنون البيانية بالجلفة، الجزائر 2007، ط 2، ص (44).

2 . طاهر حسو الزبياري، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية، لدراسات والنشر والتوزيع، ط 1، 2011، ص (23).

3 . ذوقان عبيدات، كايد عبد الحق، عبد الرحمان عدس، البحث العلمي، مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط 15، 2013، ص (180).

ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي، للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة⁽¹⁾. وقد اعتدنا في دراستنا على المنهج الوصفي بهدف الحصول على معطيات من مجتمع البحث أو العينة المختارة وذلك من خلال:

. تناول ظاهرة المشاركة النقابية في إطار التحليل السوسولوجي.

. جمع معلومات مفصلة عن العمل النقابي من حيث مفهومه، وطبيعته وأساليبه عمله.

. دراسة أهم العوامل المرتبطة بالظاهرة والتي يمكن أن يكون لها تأثير عليها وقد ذكرنا في الدراسة العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وعامل الرضا الوظيفي حيث نسعى إلى معرفة مدى تأثير هذه العوامل على العمال وعلى انخراطهم في العمل النقابي.

. تحليل البيانات وتفسيرها.

3/ حدود الدراسة:

أ/ **المجال المكاني:** المجال المقترح في هذه الدراسة هو مدينة مسعد التي تبعد عن الجزائر العاصمة بحوالي 375 كلم، وباعتبارها منطقة حضرية فإنها تحتوي على الكثير من المؤسسات لقطاع الصحة، لذلك تعد نموذجا ملائما لمجتمع البحث المراد دراسته، وهي تمثل دائرة تابعة لولاية الجلفة.

¹. هشام حسان، مرجع سابق، ص (73).

ب/ **المجال البشري:** يتمثل في العمال بقطاع الصحة باستثناء غير مرسمين والموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل.

ج/ **المجال الزمني:** ونعني به تحديد الوقت الذي استغرق في إعداد الدراسة والوقت الذي استلزم في جمع البيانات وقد امتدت من تاريخ : 02/20 إلى 2017/04/25 ، وكان ذلك في مرحلتين:

المرحلة الأولى: وتم فيها النزول إلى الميدان حيث قمنا بالملاحظة ورأينا ظروف العمل.

المرحلة الثانية: تم فيها إجراءات الاستمارة ثم التطبيق الفعلي لها وأخيرا تفرغ البيانات المتحصل

عليها باستعمال نظام SPSS

4/ مجتمع وعينة الدراسة:

في كثير من الدراسات لا يمكن للباحث أن يتناول كل وحدات المجتمع الإحصائي، لهذا يتعين عليه اختيار بعض الوحدات الممثلة له فالعينة من الخطوات والمراحل المهمة للبحث وهي مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين (1).

أ/ **نوع المعاينة:** نقترح معاينة احتمالية يكون فيها احتمال الانتقاء معروفا بالنسبة إلى كل عنصر من عناصر مجتمع البحث والذي يسمح بتقدير درجة تمثيلية العينة (2).

¹ .موريس إنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي، دار القصة للنشر، الجزائر، طبعة ثانية 2006، ص (301).

² . المرجع نفسه ص (301).

ب/ مجتمع الدراسة: المجتمع هو الهدف الأساسي من الدراسة حيث إن الباحث يعمم في النهاية النتائج عليه ، ويعني به جميع مفردات أو عناصر الظاهرة التي يدرسها الباحث (1).

ج صنف المعاينة : نقترح المعاينة طبقية وهي صنف ينطلق من فكرة أن هناك خاصية أو عدة خصائص تميز عناصر مجتمع البحث ، والتي لا بد من أخذها بعين الاعتبار قبل الانتقاء يسمح هذا الاجراء بإنشاء مجموعات صغيرة ، أو طبقات ، سيكون لها بعض الانسجام (4)

وأثناء سحب العينة يصبح من الممكن أخذ بعين الاعتبار عدد من المتغيرات مثل: السن، المستوى، إلخ.....

وقد قمنا بدراسة عمال قطاع الصحة ومن بينهم: الإداريين، الممرضين، الأطباء، وقمنا بمعاينة عشوائية بسيطة لكل منهم ولقد كانت عملية اختيار عينة مجتمع البحث كالتالي:

. اقترحنا عدد مفردات العينة 60 وقد وزعنا كما يلي:

✓ 20 إداري.

✓ 22 ممرض.

✓ 18 طبيب

1 . طاهر حسو الزيباري، مرجع سابق ص (117).

4 . موريس انجرس ، مرجع سابق ص 304

واختارنا المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بسحب عشوائي بسيط يفي بالعدد المطلوب ثم توزيع الاستمارة على العمال عن طريق السحب العشوائي ولكن بعد جمع الاستمارة تحصلنا على 54 من 60.

5/ أداة الدراسة:

تتعدد وسائل وأدوات جمع البيانات في البحث الاجتماعي، وهذا التعدد والتنوع يسمح للباحث باستخدام أكثر من طريقة أو أداة لجمع البيانات حول مشكلة الدراسة، وتتحدد الأداة المناسبة في ضوء طبيعة المنهج البحث ومشكلة البحث وأهداف البحث وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها⁽¹⁾.

وتتمثل هذه الأدوات في المقابلة، الملاحظة، استمارة البحث، تحليل الوثائق.

وقد اعتمدنا لجمع البيانات في هذه الدراسة من الميدان على:

* الاستمارة (الاستبيان):

تقنية مباشرة للتقصي العملي تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام

بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية⁽²⁾.

1. طاهر حسو الزبياري، مرجع سابق ص: (129).

2. موريس إنجرس، مرجع سابق ص: (204).

ويعد الاستبيان أداة ملائمة للحصول على معلمات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، ويقدم الاستبيان على شكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان (1).

إن الاستمارة هي وسيلة للدخول في اتصال مباشر مع العمال عن طريق طرح مجموعة من الأسئلة بهدف استخلاص مواقفهم وآرائهم انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليها.

وقد قمنا بتوزيع الاستمارة على العمال المنخرطين والغير منخرطين في العمل النقابي وتعرف الاستمارة في شكلها الأكثر شيوعاً بسبر الآراء والهدف منها هو إخضاع الأفراد المبحوثين لمجموعة من الأسئلة المفتوحة والأسئلة المغلقة حيث اعتمدنا أثناء صياغة الاستمارة على فرضيات الدراسة. **الأسئلة المفتوحة:** توجه الأسئلة بطريقة تجعل الفرد يجيب عنها بحرية وتتيح له فرصة التعبير عنها بطريقة.

الأسئلة المغلقة: يختار الفرد الإجابة التي يراها مناسبة من بين عدة إجابات معطاة بوضع علامة أمامها.

* تضمنت الاستمارة ثلاث محاور: تحتوي على 34 سؤال مقسمة حسب المحاور التالية:

المحور الأول: البيانات العامة ويتعلق بالمعلومات الخاصة بالعمال ويحتوي على 05 أسئلة.

1. ذوقان عبيدات، مرجع سابق ص: (106).

المحور الثاني: يتمثل في بيانات حول عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية من خلال عوامل مختلفة:

أ/ العامل الاجتماعي: يحتوي على 06 أسئلة.

ب/ العامل الاقتصادي: يحتوي على 10 أسئلة.

ج/ عامل الرضا الوظيفي: يحتوي على 04 أسئلة.

المحور الثالث: يتضمن بيانات حول التنظيم النقابي ويحتوي على 09 أسئلة.

وصف خصائص عينة الدراسة:

بغرض التعرف على الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة، تناول الجزء من الاستبيان بعض البيانات العامة لأفراد العينة وهي: السن، والوظيفة، الاقدمية، الحالة العائلية، المستوى التعليمي.

1- السن:

يوضح الجدول ادناه، توزيع افراد العينة حسب السن:

جدول رقم 1 توزيع افراد العينة حسب الفئة العمرية:

النسبة %	التكرارات	الفئة العمرية
31.5	17	اقل من 30 سنة
42,6	23	من 30 - 40 سنة
25.9	14	اكبر من 40 سنة
%100	54	المجموع

المصدر: اعد الجدول بالاعتماد على نتائج الاستبيان

يلاحظ من الجدول اعلاه ان افراد الفئة العمرية [30- 40] ذات التواجد الاكبر من مجتمع عينة الدراسة ، حيث بلغ عددهم 23 فردا بما نسبته 42,6% ، تليها فئة [اقل من 30 سنة] بـ 17 فردا اي 31,5% ، بينما لم تتعدى افراد الفئة [اكثر من 40]نسبة 25,9% مايقابل 14 افراد.

ومنه نستطيع القول أن النسبة الكبيرة من الفئة الوسيطة { 30_ 40 } من العمال في قطاع الصحة بنسبة 42,6% و هذا يدل على أن العمال مؤهلين وذوي خبرة علمية جيدة حيث تعتبر هذه المرحلة من السن مرحلة عطاء نتيجة التجارب العديدة والمهارات المكتسبة خلال فترة العمل ، وتليها الفئة أقل {من 30 } بنسبة 31,5% وتمثل نسبة الشباب من العمال وهي المرحلة التي يكون فيها العامل في كامل قوته حيث يحاول تحقيق طموحه من خلال العمل

2- الوظيفة:

يوضح الجدول ادناه، توزيع افراد العينة حسب الوظيفة

جدول رقم (2) توزيع افراد العينة حسب الوظيفة :

النسبة المئوية%	التكرارات	الوظيفة
37	20	اداري
40,7	22	ممرض
22,2	12	طبيب
%100	54	المجموع

المصدر: اعد حسب نتائج الاستبيان

من خلال الجدول يتبين لنا أن النسب متقاربة حيث تمثل نسبة الممرضين 40,7% و الاداريين بنسبة 37% أما الأطباء بنسبة 22,2% وذلك نتيجة لاختيارنا عينة طبقية من

مجتمع البحث ، والتي كان عددهم 20 اداري و 22 ممرض و 18 طبيب ولم تم الحصول الا على 12 من الاطباء .

3- الاقدمية:

يوضح الجدول ادناه، توزيع افراد العينة حسب الاقدمية

جدول رقم (3) توزيع افراد العينة حسب الاقدمية:

الاقدمية	التكرارات	النسبة المئوية%
اقل من 5 سنوات	14	25,9
من 5-10 سنوات	27	50
اكثر من 10 سنوات	13	24,1
المجموع	54	100%

المصدر: اعد حسب نتائج الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ أن النسبة الاكبر بالنسبة للأقدمية في العمل كانت للفئة من [5_ 10] بنسبة 50 % وتليها أقل من [5 سنوات] بنسبة 25,9 % ثم تليها فئة المبحوثين الاكثر من 10 سنوات بنسبة 24,1% وهي اقل فئة

ومنه يمكننا القول أن العمال في قطاع الصحة الذين لهم الاقدمية والتي تتراوح بين [5_ 10] بنسبة 50% والتي تمثل النسبة الاكبر و هذا يدل على ان مرحلة قبل 10 سنوات كان استقطاب كبير للعمال في قطاع الصحة .

كما نلاحظ ان الفئة التي تليها هي فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 25,9% وهذا يعود الى فرص التوظيف مؤخرًا ، اما الفئة الاقل كانت فئة الاكثر من 10 سنوات وهذا يدل على ان نسبة العمال الذين حصلوا على التقاعد كانت كبيرة

4- الحالة العائلية:

يوضح الجدول ادناه، توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية

جدول رقم (4) توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية:

النسبة المئوية %	التكرارات	الحالة
37	20	اعزب
51,9	28	له أطفال
7,4	4	بدون أطفال
3,8	2	له أطفال
0	0	بدون أطفال
100	54	المجموع

المصدر: اعد حسب نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول ان الحالة العائلية لمفردات العينة متفاوتة حيث فئة المتزوجون تمثل اكبر نسبة وهي 59,3% ثم تليها فئة العازبين بنسبة 37% ثم فئة المطلقين بنسبة 3,8% و تمثل اقل نسبة اما فئة الارامل كانت منعدمة .

كما نلاحظ فئة المتزوجين الذين لهم اطفال كانت تمثل نسبة 51,9 ثم تليها بدون اطفال بنسبة 7,4% .

ومنه يمكننا القول ان اغلب عمال قطاع الصحة متزوجين و هذا يدل على تحسن الوضع المادي للعمال حيث يعتبر العمل العامل الاساسي لتشجيع الافراد على تكوين اسرة بالإضافة الى ان هناك عوامل مختلفة، اجتماعية، ثقافة، اقتصادية لها تأثير على سلوك الفرد وعلى طريقة تفكيره .

5- المستوى التعليمي:

يوضح الجدول ادناه، توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

جدول رقم (5) توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية %	التكرارات	المستوى التعليمي
1,9	1	متوسط
42,6	23	ثانوي
55,6	30	جامعي
%100	94	المجموع

المصدر: اعد حسب نتائج الاستبيان

يتضح من خلال الجدول اعلاه ان النسبة العالية من افراد عينة الدراسة ذات مستوى تعليمي جامعي ،حيث بلغ عددهم 30 فردا اي بنسبة 55,6% ، ثم يليه اصحاب التعليم الثانوي بنسبة 42,6% ، اي ما يقابل 23 فردا ، وكان فرد واحد فقط ذو تعليم متوسط .

ومنه يمكننا القول ان اغلبية العمال مستوى جامعي وهذا يرجع لوعي الافراد بأهمية المستوى التعليمي وما يحققه للأفراد من ثقافة ومكانة في المجتمع بالإضافة الى فرص العمل في مختلف المجالات .

تحليل الفرضية الأولى :

كلما استقر الوضع الاجتماعي للعامل زادت مشاركته في العمل النقابي

جداول خاصة بالفرضية الأولى

1- علاقة حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية وانخراط العمال في النقابة

الجدول رقم (06) يبين حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية وانخراط العمال في النقابة

المجموع	نعم	لا			منخرط في النقابة
		أسباب اخرى	عدم اهتمام	عدم قناعة	الوفاء بالتزاماتها
20	2	2	5	11	لا
%100	%10	%10	%25	%55	%
34	19	3	7	5	نعم
%100	%55.88	%08.82	%20.5	%14.7	
54	21	5	12	16	المجموع
100%	%38.88	%9.25	%22.22	%29.6	

المصدر: من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية وانخراط العمال في النقابة:

1. بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية وانخراط العمال في النقابة ؟
2. صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية وانخراط العمال في النقابة

H1: توجد علاقة بين حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية وانخراط العمال في النقابة

3. اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين
4. كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
 - إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.007 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية وانخراط العمال في النقابة

تحليل النتيجة:

يعتبر حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية أحد العوامل المساعدة على عملية الانخراط في العمل النقابي، ذلك أن حرص أفراد النقابة على تنفيذ وعودهم الاجتماعية يحفز العمال على الانخراط في العمل النقابي فهي بذلك تعطي صورة إيجابية على مهنتهم المسؤولة على تلبية الحاجيات الاجتماعية للعمال، حيث يجدونها فرصة لتقديم يد العون للنقابة.

2- علاقة تنظيم النقابة للاجتماعات في المؤسسة وانخراط العمال في النقابة

الجدول رقم (07) يبين تنظيم النقابة للاجتماعات في المؤسسة وانخراط العمال في النقابة

المجموع	نعم	لا			منخرط في النقابة	
		أسباب اخرى	عدم اهتمام	عدم قناعة	تنظيم النقابة	للاجتماعات في المؤسسة
20	5	2	2	11	لا	
%100	%25	%10	%10	%55		
13	6	2	2	3	عيد العمال	نعم
%100	%46.15	%15.38	%15.38	%23.07		
6	1	1	4	0	عيد المرأة	
%100	%16.66	%16.66	%66.66	%0		
1	1	0	0	0	ذكرى التأسيس	

%100	%100	%0	%0	%0	%	
14	8	0	4	2	أكثر من مناسبة	
%100	%57.14	%0	%28.57	%14.28		
54	21	5	12	16	المجموع	

المصدر: من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين تنظيم النقابة للاجتماعات في المؤسسة وانخراط العمال في النقابة:

1بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين تنظيم النقابة للاجتماعات في المؤسسة وانخراط العمال في النقابة ؟

2 صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين تنظيم النقابة للاجتماعات في المؤسسة وانخراط العمال في النقابة

H1: توجد علاقة بين تنظيم النقابة للاجتماعات في المؤسسة وانخراط العمال في النقابة

3 اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين

4 كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
 - إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.012 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنظيم النقابة للاجتماعات في المؤسسة وانخراط العمال في النقابة

تحليل النتيجة:

يعتبر تنظيم النقابة للاجتماعات في المؤسسة أحد العوامل المساعدة على عملية الانخراط في العمل النقابي، وذلك لان تنظيم النقابة للاجتماعات واللقاءات يدل على حرصها على الاهتمام براحة العمال ماديا ومعنويا .

نلاحظ من خلال الجدول أن 61,11% عدد مفردات البحث الغير منخرطين وهي تمثل النسبة الاكبر كما تختلف أسباب عدم انخراطهم للعمل النقابي فمنهم عدم قناعة بالتنظيمات ومنهم عدم اهتمام كما توجد أسباب اخرى لم تذكر وفي هذه الفئة منهم من يرى أن النقابة تنظم اجتماعات داخل المؤسسة أما نسبة المنخرطين فنلاحظ من الجدول انها تمثل 38,88% حيث منهم من يرى أن النقابة تنظم اجتماعات داخل المؤسسة ومنهم من يرى انها لا تنظم أي اجتماعات .

ومنه نلاحظ أن تقصير النقابة في تنظيم الاجتماعات و الندوات يعتبر من أسباب عدم انخراط العمال في النقابات حيث يدل هذا على عدم اهتمام النقابة بالعمال

3- علاقة تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية مع تحقيق النقابة لأهدافها

الجدول رقم (08) يبين تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية وتحقيق النقابة لأهدافها

المجموع	نعم	لا	تحقيق النقابة لأهدافها تعزيز العلاقات الاجتماعية	
			لا	عمال
21	3	18	لا	
%100	%14.28	%85.71		
6	6	0	عمال	

%100	%100	%0		نعم
22	14	8	نقابة وعمال	
%100	%63.63	%36.36		
5	4	1	نقابين فيما بينهم	
%100	%80	%20		
54	27	27	المجموع	
%100	%50	%50		

المصدر: من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية مع تحقيق النقابة لأهدافها:

1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية و تحقيق النقابة لأهدافها ؟

2 صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية و تحقيق النقابة لأهدافها

H1: توجد علاقة بين تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية و تحقيق النقابة لأهدافها

3 اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين

4 كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
- إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين

5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.042 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية و تحقيق النقابة لأهدافها

تحليل النتيجة:

يعتبر تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية أحد العوامل المساعدة في تحقيق النقابة لأهدافها، ذلك أن تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية يبعث الثقة في نفوس العمال الامر الذي يشجع النقابة على تلبية احتياجات العمل كما يبعث روح التعاون بين العمال

من خلال الجدول نلاحظ أن 14,28% مفردات مجتمع البحث يرون أن النقابة تعمل على تحقيق أهدافها 85,71% يرون أن النقابة تعمل على تعزيز العلاقة بين النقابة و العمال و نسبة 20% يرون أنها تعمل على تعزيز العلاقة بين النقابيين

1- العلاقة سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها و تحقيق النقابة لأهدافها

الجدول رقم (09) يبين سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها وتحقيق النقابة لأهدافها

الجموع	نعم	لا	تحقيق النقابة لأهدافها سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها
3	1	2	لا
%100	%33.33	%66.66	
32	21	11	نعم
%100	%65.62	%34.37	

19	5	14	احيانا
%100	%26.31	%73.68	
54	27	27	المجموع
%100	%50	%50	

المصدر: من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها و تحقيق النقابة لأهدافها:

1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها و تحقيق النقابة لأهدافها ؟

2 صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها و تحقيق النقابة لأهدافها

H1: توجد علاقة بين سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها و تحقيق النقابة لأهدافها

3 اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين

4 كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
 - إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.023 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها و تحقيق

النقابة لأهدافها

تحليل النتيجة:

نلاحظ أن سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها سيساعد النقابة على تحقيق أهدافها مع مرور الوقت وهذا سيزيد من نسبة مشاركة العمال و انخراطهم في العمل النقابي حيث ان من المهام الاساسية للنقابة انها تساهم الدفاع عن حقوق العمال وتحقيق مطالبهم ونلاحظ من خلال الجدول أن 66,66 % يرون أن النقابة لا تحقق أهدافها ولكن في نفس الوقت يرون أنها تسعى لتقديم الخدمات لأعضائها ونسبة 73,68% يرون أنها أحيانا فقط تسعى لتقديم الخدمات لأعضائها

1- علاقة تنظيم النقابة للاجتماعات في المؤسسة وتحقيق النقابة لأهدافها

الجدول رقم (10) يوضح العلاقة بين تنظيم النقابة للاجتماعات في المؤسسة وتحقيق النقابة لأهدافها

المجموع	نعم	لا	تحقيق النقابة لأهدافها تنظيم النقابة للاجتماعات في المؤسسة
20	3	17	لا
%100	%15	%85	
13	10	3	عيد العمال
%100	%76.92	%23.07	نعم
6	3	3	عيد المرأة
%100	%50	%50	

1	1	0	ذكرى التأسيس
%100	%100	%0	
14	10	4	أكثر من مناسبة
%100	%71.42	%28.57	
54	27	27	المجموع
%100	%50	%50	

المصدر: من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها و تحقيق النقابة لأهدافها:

1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها و تحقيق النقابة لأهدافها ؟

2 صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها و تحقيق النقابة لأهدافها

H1: توجد علاقة بين سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها و تحقيق النقابة لأهدافها

3 اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين

4 كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين

- إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين

5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.009 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سعي النقابة لتقديم خدمات لأعضائها و تحقيق النقابة لأهدافها

تحليل النتيجة: باعتبار ان النقابة تتولى رعاية مصالح العمال و الدفاع عن شروط عملهم فهي تسعى جاهدة لتحقيق اهدافها ومن خلال الجدول يتضح لنا ان 85% من مفردات مجتمع البحث يرون ان النقابة لا تحقق أهدافها ولا تنظم اجتماعات داخل المؤسسة و نسبة 15% يرون انها تحقق أهدافها وتنظم اجتماعات داخل المؤسسة ، و نسبة 23,07% يرون ان النقابة تنظم اجتماعات بمناسبة عيد العمال و 50% عيد العمال و 28,57% أكثر من مناسبة .

تحليل الفرضية الثانية

كلما تحسن الجانب الاقتصادي للعامل زادت مشاركته في العمل النقابي
جداول خاصة بالفرضية الثانية:

جدول رقم(11) يوضح العلاقة بين الوضع المادي والانخراط في النقابة

المجموع	نعم	لا			الانخراط في النقابة الوضع المادي
		أسباب اخرى	عدم اهتمام	عدم قناعة	
11	6	0	1	4	عائق
%100	%54.54	%0	%9.09	%36.36	
13	6	1	1	5	حافز
%100	%46.15	%7.69	%7.69	%38.46	
30	9	4	10	7	ليس له علاقة
%100	%30	%13.33	33.33%	%23.33	
54	21	5	12	16	المجموع

%100	%38.88	%9.25	%22.22	%29.62	
------	--------	-------	--------	--------	--

من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين الوضع المادي والانخراط في النقابة:

1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين الوضع المادي والانخراط في النقابة ؟

2 صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين الوضع المادي والانخراط في النقابة

H1: توجد علاقة بين الوضع المادي والانخراط في النقابة

3 اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين

4 كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
 - إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.022 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوضع المادي والانخراط في النقابة تحليل النتيجة:

تحليل النتيجة: ان الوضع المادي للعامل من اهم الأسباب التي تساهم في الانخراط النقابي حيث تسعى النقابة على تحسين الاوضاع المادية للعمال

و نلاحظ من خلال الجدول أن 54,54% من مفردات مجتمع البحث منخرطين في النقابة و يرون أن الوضع المادي عائق و نسبة 46,15% يرون أنه حافز و 30% يرون أن ليس له علاقة بالانخراط في النقابة

كما نلاحظ أن 61,09% من مفردات مجتمع البحث غير منخرطين في النقابة ومنهم 45,45% يرون أن الوضع المادي عائق و 53,84% يرون أن الوضع المادي حافزا و 69,99% يرون أن الوضع المادي ليس له علاقة بالانخراط النقابي .

جدول رقم(11) يوضح العلاقة بين كفاية الدخل لمواجهة متطلبات الحياة والانخراط في النقابة

المجموع	نعم	لا			الانخراط في النقابة كفاية الدخل لمواجهة متطلبات الحياة
		أسباب اخرى	عدم اهتمام	عدم قناعة	
41	17	2	8	14	لا
%100	%41.46	%4.87	%19.51	%34.14	
13	4	3	4	2	نعم
%100	%30.76	%23.07	%30.76	%15.38	
54	21	5	12	16	المجموع
%100	38.88	%9.25	%22.22	%29.62	

من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين كفاية الدخل لمواجهة متطلبات الحياة والانخراط في النقابة:

1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين كفاية الدخل لمواجهة متطلبات الحياة والانخراط في النقابة ؟

2 صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين كفاية الدخل لمواجهة متطلبات الحياة والانخراط في النقابة

H1: توجد علاقة بين كفاية الدخل لمواجهة متطلبات الحياة والانخراط في النقابة

3 اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين

4 كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
 - إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.033 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاية الدخل لمواجهة متطلبات الحياة والانخراط في النقابة:

تحليل النتيجة: يعتبر الدخل من محددات الوضع المادي فمن خلاله يمكن تحديد المستوى المعيشي للفرد فهو يساهم في مواجهة متطلبات الحياة

ومن خلال الجدول نلاحظ ان نسبة 41% من المنخرطين يرون ان الدخل لا يكفي لمواجهة متطلبات الحياة ونسبة 30,76% يرون أن الدخل كاف ، أما فئة الغير منخرطين فنلاحظ أن 58,52% يرون أن الدخل غير كاف لمواجهة متطلبات الحياة .

جدول رقم(12) يوضح العلاقة بين التحفيز المادي الذي تقدمه النقابة والانخراط في النقابة

المجموع	نعم	لا			الانخراط في النقابة
		أسباب اخرى	عدم اهتمام	عدم قناعة	
28	9	5	5	9	لا
%100	%32.14	%17.85	%17.85	%32.14	
6	4	0	1	1	نعم
%100	%66.66	%0	%16.66	%16.66	
20	8	0	6	6	لا ادري
%100	%40	%0	%30	%30	
54	21	5	12	16	المجموع
%100	%38.88	%9.25	%22.22	%29.62	

من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين التحفيز المادي الذي تقدمه النقابة والانخراط في النقابة:

1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة التحفيز المادي الذي تقدمه النقابة والانخراط في النقابة ؟

2 صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين التحفيز المادي الذي تقدمه النقابة والانخراط في النقابة

H1: توجد علاقة بين التحفيز المادي الذي تقدمه النقابة والانخراط في النقابة

3 اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين

4 كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
- إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين

5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.043 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المادي الذي تقدمه النقابة والانخراط في النقابة:

تحليل النتيجة:

يعتبر التحفيز المادي الذي تساهم به النقابات من أهم العوامل المساعدة على انخراط العمال في التنظيمات النقابية

ونلاحظ من خلال الجدول أن المنخرطين في النقابة بنسبة 32,14 % يرون أنه لا يوجد تحفيز مادي من طرف النقابة داخل المؤسسة ونسبة 66,66 % يرون النقابة تساهم في تحفيز مادي يشجعهم على الانخراط وهذا يبين ان العمل النقابي في المؤسسة يعمل على استقطاب العمال ، لأن نجاح التنظيمات النقابية يعود في الأساس الى نسبة وعدد المنخرطين ومنه يتبين أنه كلما زاد التحفيز المادي للعمال من طرف النقابة كلما زادت عدد المنخرطين.

جدول رقم (13) يوضح العلاقة بين تحقيق النقابة لمكاسب العمال والانخراط في النقابة

المجموع	نعم	لا			الانخراط في النقابة تحقيق مكاسب
		أسباب اخرى	عدم اهتمام	عدم قناعة	
30	4	4	9	13	لا
%100	%13.33	%13.33	%30	%43.33	
24	17	1	3	3	نعم
%100	%70.83	%4.16	%12.5	%12.5	
54	21	5	12	16	المجموع
%100	%38.88	%9.25	%22.22	%29.62	

من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين التحفيز المادي الذي تقدمه النقابة والانخراط في النقابة:

1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين تحقيق النقابة لمكاسب العمال والانخراط في النقابة ؟

2 صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين تحقيق النقابة لمكاسب العمال والانخراط في النقابة

H1: توجد علاقة بين تحقيق النقابة لمكاسب العمال والانخراط في النقابة

3 اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين

4 كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين

- إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.018 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة
6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق النقابة لمكاسب العمال والانخراط في النقابة:
تحليل النتيجة : ان الهدف الأساسي النقابة هو تحقيق مطالب العمال و الدفاع عن حقوقهم و تحسين مستواهم المعيشي

ونلاحظ من خلال الجدول أن المنخرطين في النقابة من نسبة 70% صرحوا على أن النقابة تساهم في تحقيق مكاسب للعمال داخل المؤسسة ومنهم نسبة 29,16% صرحوا أن النقابة لا تساهم في تحقيق مكاسب العمال ، أما فئة الغير منخرطين فمنهم بنسبة 88,66% صرحوا أن النقابة لا تساهم في تحقيق اي مكاسب للعمال داخل المؤسسة ونسبة 29,66% صرحوا أن النقابة تحقق مكاسب للعمال .

ومنه يتبين لنا أن العمل النقابي داخل مؤسسة قطاع الصحة يساهم في تحقيق مكاسب للعمال و المتمثلة في زيادة الاجور او منح خاصة كما نلاحظ أن هذا يدل على رضا العمال على العمل النقابي داخل المؤسسة .

جدول رقم(13) يوضح العلاقة بين الوضع المادي للعامل وعرقلة الإدارة للعمل النقابي

المجموع	نعم	لا	عرقلة الادارة الوضع المادي
11	8	3	عائق
%100	%72.72	%27.27	
13	4	9	حافز
%100	%30.76	%69.23	
30	10	20	ليس له علاقة
%100	%33.33	%66.66	
54	22	32	المجموع
%100	%40.74	%59.25	

من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين الوضع المادي للعامل وعرقلة الإدارة للعمل النقابي:

1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين الوضع المادي للعامل وعرقلة الإدارة
للعمل النقابي ؟

2 صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين الوضع المادي للعامل وعرقلة الإدارة للعمل النقابي

H1: توجد علاقة بين الوضع المادي للعامل وعرقلة الإدارة للعمل النقابي

3 اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين

4 كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
 - إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.013 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوضع المادي للعامل وعرقلة الإدارة للعمل النقابي.

7. تحليل النتيجة :

هناك علاقة بين الوضع المادي للعامل وعرقلة الادارة للعمل النقابي

ومن خلال الجدول نلاحظ أن 40,74 % من مفردات مجتمع البحث يرون أن الادارة تعرقل أهداف العمل النقابي ، وفي هذه الفئة منهم من صرحوا ان الوضع المادي عائق للعمل النقابي و منهم من صرحوا انه حافظا ومنهم من صرح ان ليس له أي علاقة بالعمل النقابي ، كما نلاحظ أن 59,25% يرون أن الادارة لا تعرقل أهداف العمل النقابي .

ومنه يمكننا القول الادارة ممكن أن تكون معرقل للعمل النقابي اذا كان لا يخدم مصالحها ومصالح عمالها أو عند تعارض الأهداف الادارية و الاهداف النقابية في مؤسستهم كما قد يكون غير معرقل للعمل النقابي في حالة توافق الاهداف .

كما أن الوضع المادي له دورا هاما في المشاركة العمال في العمل النقابي فقد يكون حافزا للعمال في الانخراط في حالة توفر المتطلبات المساعدة في ممارسة العمل النقابي والتي تتمثل في توفر السيارة أو السكن القريب من مقرات التنظيمات النقابية .

وقد يكون الوضع المادي عائقا لمشاركة العامل وانخراطه في العمل النقابي و ذلك لما يتطلبه من تكاليف مادية والتزامات من حيث الوقت .

جدول رقم (14) يوضح العلاقة بين العمل النقابي حقق مكاسب العمال والنقابة حققت اهدافها

المجموع	نعم	لا	تحقيق اهداف النقابة
			مكاسب العمال
30	8	22	لا
%100	%26.66	%73.33	
24	19	5	نعم
%100	%79.16	%20.83	
54	22	32	المجموع
%100	%40.74	%59.25	

من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين العمل النقابي حق مكاسب العمال والنقابة حققت اهدافها:

1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين العمل النقابي حق مكاسب العمال والنقابة حققت اهدافها ؟

2 صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين العمل النقابي حق مكاسب العمال والنقابة حققت اهدافها

H1: توجد علاقة بين العمل النقابي حق مكاسب العمال والنقابة حققت اهدافها

3 اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين

4 كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
 - إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.046 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل النقابي حقق مكاسب العمال والنقابة حققت اهدافها.

من خلال الجدول نلاحظ أن 40,76% من مفردات مجتمع البحث صرحوا أن النقابة حققت أهدافها اتجاه العمال وفي هذه الفئة منهم من يرى أن النقابة لم تحقق مكاسب للعمال ومنهم من يرى أن النقابة حققت المكاسب ، ونلاحظ أن 59,25% يرون أن النقابة لم تحقق

أهدافها اتجاه العمال وفي هذه الفئة من يرى أن النقابة حققت مكاسب للعمال ومنهم من يرى أنها لم تحقق مكاسب للعمال.

ومنه يمكننا القول أن المكاسب بمختلف أنواعها سواء المهنية أو الاجتماعية يعتبر عاملا قويا يدفع العمال في قطاع الصحة للمشاركة في العمل النقابي حيث تزداد ثقتهم فيه لأن تحقيق مكاسب العمال يدل على مدى أهمية و نجاح العمل النقابي .

بالإضافة الى أن أهداف أي تنظيم نقابي هو استقطاب أكبر عدد ممكن من العمال لأن نجاح هذه التنظيمات يعود عدد العمال المنخرطين و مدى ثقتهم بها حيث تسعى النقابة الى تحقيق مطالب العمال والدفاع عن حقوقهم وهذا يعتبر أيضا من أهداف النقابات

تحليل الفرضية الثالثة

كلما زاد جانب الرضا الوظيفي للعامل زادت مشاركته في العمل النقابي

جداول خاصة بالفرضية الثالثة

جدول رقم(14) يوضح العلاقة بين الراحة الجسمية والذهنية للعامل وعرقلة الإدارة للعمل النقابي

المجموع	نعم	لا	الإدارة تعرقل العمل النقابي	
			العمل مريح	لا
4	3	1	عدم الاهتمام بالعمل	لا
%100	%75	%25		
3	3	0	عدم وجود اصدقاء	
%100	%100	%0		
11	4	7	تعسف الاشراف	
%100	%36.36	%63.63		
13	2	11	أسباب اخرى	

%100	%15.38	%84.61	
23	10	13	نعم
%100	%43.47	%56.52	
54	22	32	المجموع
%100	%40.74	59.25%	

من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين الراحة الجسمية والذهنية للعامل وعرقلة الإدارة للعمل النقابي:

1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين الراحة الجسمية والذهنية للعامل وعرقلة الإدارة للعمل النقابي ؟

2 صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين الراحة الجسمية والذهنية للعامل وعرقلة الإدارة للعمل النقابي

H1: توجد علاقة بين الراحة الجسمية والذهنية للعامل وعرقلة الإدارة للعمل النقابي

3 اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين

4 كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
- إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين

5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.003 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الراحة الجسمية والذهنية للعامل وعرقلة الإدارة للعمل النقابي.

نلاحظ من خلال الجدول 40,74 % من مفردات مجتمع البحث يرون أن الإدارة تعرقل العمل النقابي ، و 59,25 % يرون أن الإدارة لا تعرقل العمل النقابي .

كما أن أغلب العمال في قطاع الصحة وبنسبة 84,61% يرون أن العمل غير مريح جسميا و ذهنيا فكانت اجابات منها أن السبب عدم وجود الاصدقاء في العمل و اجابات كان السبب تعسف الاشراف و كانت النسبة الاكبر و تمثل 59,25% التي ترى أن العمل غير مريح لأن هناك أسباب أخرى منها أن العمل لم يحقق رغبات العامل ومنها المسؤولية الكبيرة في العمل .

ومنه يمكننا القول أن عدم راحة العامل في العمل ترجع لأسباب كثيرة منها تعسف الاشراف أو أنه لم يحقق رغبات العامل أو دم وجود علاقات واصدقاء في العمل وهذه قد تكون من اهم الاسباب المؤدية الى انخراط في العمل النقابي .

جدول رقم (15) يوضح العلاقة بين الرضا عن العمل وتحقيق العمل النقابي لأهدافه

المجموع	نعم	لا	تحقيق العمل النقابي لأهدافه	
			راضي عن العمل	لا
4	1	3	لصعوبته	لا
%100	%25	%75		
7	2	5	لم يحقق رغباتي	
%100	%28.57	71.42%		
1	0	1	عدم الرغبة فيه	

%100	%0	%100	
2	0	2	أسباب اخرى
%100	%0	%100	
40	24	16	نعم
%100	%60	%40	
54	27	27	المجموع
%100	%50	%50	

من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي للعامل وعرقلة الإدارة للعمل النقابي:

1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين الرضا عن العمل وتحقيق العمل النقابي لأهدافه ؟

2 صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين الرضا عن العمل وتحقيق العمل النقابي لأهدافه

H1: توجد علاقة بين الرضا عن العمل وتحقيق العمل النقابي لأهدافه

3 اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين

4 كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
- إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين

5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.015 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل وتحقيق العمل النقابي لأهدافه.

من خلال الجدول نرى 50% من مفردات مجتمع البحث يرون أن العمل النقابي لم يحقق أهدافه و 50% من مفردات مجتمع البحث يرون أن العمل النقابي يحقق أهدافه ، كما نلاحظ أن 40 % صرحوا بأنهم راضيين عن عملهم داخل المؤسسة و 60 % صرحوا بأنهم غير راضيين عن عملهم داخل المؤسسة وتختلف أسباب عدم رضاهم عن العمل فمنهم من صرح بأن العمل لم يحقق رغباته ومن صرح عن عدم رغبته في العمل ومنهم من صرح بصعوبة العمل .

ومنه يمكننا القول أن الرضا الوظيفي للعامل يعتبر من اهم العوامل المؤدية الى مشاركة العمال في التنظيمات النقابية حيث أن العامل يسعى الى تحقيق مطالبه من خلال الانخراط اذ تعمل النقابة على تحقيق مطالب مادية ومعنوية للعمال

جدول رقم(17) يوضح زيادة الحوافز المادية وتحقيق العمل النقابي لأهدافه

المجموع	نعم	لا	تحقيق العمل النقابي لأهدافه	
			زيادة الحوافز	
7	3	4	لا	
%100	%42.85	%57.14		
38	18	20	نعم	
%100	%47.36	%52.63		

9	6	3	أحيانا
%100	%66.66	%33.33	
54	27	27	المجموع
%100	%50	%50	

من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

اختبار العلاقة بين الراحة الجسمية والذهنية للعامل وتحقيق العمل النقابي لأهدافه:

1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين زيادة الحوافز المادية وتحقيق العمل النقابي لأهدافه ؟

2 صياغة الفرضيات الإيجابية:

H0: لا توجد علاقة بين زيادة الحوافز المادية وتحقيق العمل النقابي لأهدافه

H1: توجد علاقة بين زيادة الحوافز المادية وتحقيق العمل النقابي لأهدافه

3 اختيار اختبار (كاف تربيع) لدراسة العلاقة بين المؤشرين

4 كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة ألفا أقل من 0,05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
 - إذا كانت قيمة ألفا أكبر من 0,05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين
5. - القرار:

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية الفا = 0.027 فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

6. النتيجة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة الحوافز المادية وتحقيق العمل النقابي لأهدافه: من خلال الجدول نلاحظ 42,85% يرون أن العمل النقابي حقق أهدافه و يرون أن زيادة الحوافز المادية للعامل لا تؤدي الى زيادة الولاء و الشعور بالانتماء للمؤسسة ، و نسبة 52,63% يرون أن زيادة الحوافز تؤدي العامل الى زيادة الولاء في المؤسسة و يرون أن العمل النقابي لم يحقق أهدافه ونسبة 33,33% يرون أن زيادة الحوافز المادية أحيانا ما تؤدي الى الولاء داخل المؤسسة ويرون أن العمل النقابي لم يحقق أهدافه.

ومنه يمكننا القول ان الحوافز المادية من اهم العوامل التي تؤدي بالعامل الى زيادة الولاء والشعور بالانتماء داخل المؤسسة حيث تعمل الحوافز على زيادة الثقة في المؤسسة

المراجع

* القرآن الكريم

* الكتب باللغة العربية :

1_ أحمد محمد مصطفى، حياة اليعقوبي ، الدور السياسي للنقابات العمالية العربية في ظل ثورات الربيع العربي ، منظمة فريدريش ايبيرت ، المشروع النقابي الاقليمي ، 2015 .

2_ بوبكر عصمان ، حول تشريعات العمل العربية ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، الجزائر .

3_ جورج لوفران ، الحركة النقابية في العالم ، ترجمة الياس مرعي ، منشورات عويدات بيروت، باريس، ط 3، 1986 .

4_ حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، التصنيع والمجتمع دراسته في علم الاجتماع الصناعي ، المكتب الجامعي، ط 2، 2010 .

5_ حسان هشام ، منهجية البحث العلمي ، مطبعة الفنون البيانية بالجلفة ، الجزائر ط 2 ، 2007 .

6_ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ط 1 ، 2009 .

7_ خضير كاظم حمود ، ياسين كاسب خرابشة ، ادارة الموارد البشرية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، شركة جمال أحمد محمد حيف ، ط 5 .

8_ خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، طبعة منفحة ومزيدة، للنشر و التوزيع .

9_ ذوقان عبيدات ، كايد عبد الحق ، عبد الرحمان عدس ، البحث العلمي ، مفهومه وأدواته ، وأساليبه ، دار الفكر ناشرون ، وموزعون ، ط 15، 2013 .

- 10_ رؤوف عباس حامد ، الحركة العمالية المصرية ، (في ضوء الوثائق البريطانية 1924_1937)، كلية الآداب بجامعة القاهرة .
- 11_ رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، طبع في 2005 .
- 12_ سويم العزي ، دراسات في علم السياسة ، الفصل الخامس (التنظيمات الطاغطة والمجتمع المدني و الحركات الاجتماعية) اثره للنشر و التوزيع ، الأردن ، ط 1 .
- 13_ ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر، 2007 .
- 14_ طاهر حسو الزبياري ، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع ، المؤسسة الجامعية، للدراسات و النشر و التوزيع، ط 1، 2011 .
- 15_ عبدالله محمد عبد الرحمان ، علم الاجتماع التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، لكلية الآداب ، جامعة الاسكندرية 2003 .
- 16_ عبد الرزاق هاشم ، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، دار الياروزي العلمية و التوزيع .
- 17_ قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية ، النصوص الكاملة للقوانين وتعديلاتها الى غاية 19 مارس 2012 ، برتي للنشر ، ط 7، 2013 .
- 18_ كفاف موسى ، استراتيجية العمل النقابي فضل التغييرات السوسيو اقتصادية ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو_ دراسات اجتماعية ، مركز البصرة للبحوث الاستشارات والخدمات التعليمية العدد العاشر .
- 19_ مدونة العمل ، تحت اشراف د : مولود ديدان، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء ، الجزائر، ط 2، 2012 .
- 20_ محمد حسين منصور، قانون العمل ، منشورات الحلبي، ط 1 ، 2010 .

21_ محمد محمود الجوهري ، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم ، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة ، شركة جمال أحمد محمد حيف ، ط 5 .

22_ مروان الطاهر الزعبي ، الرضا الوظيفي ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة . 2011 .

23_ موريس انجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي ، دار القصبية للنشر، الجزائر، ط 2، 2006 .

24_ ناصر منصور الروسان، رزان ابراهيم أبو صالح ، عوني فريد بشارت ، هاني عيد الخرابشة ، الأمن الصناعي و السلامة المهنية ، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع ط 1، 2011 .

25_ هناء الجوهري ، علم الاجتماع الاقتصادي ، الفصل العاشر(دور المتغيرات الاقليمية في تشكيل نوعية الحياة) دار المسيرة ، للنشر و التوزيع و الطباعة ، ط 3 ، 2013 .

26_ ياسين ريوح ، الأحزاب السياسية في الجزائر(التطور و التنظيم) دار بلقيس ، للنشر والتوزيع ، دار البيضاء ، الجزائر .

*البحوث و الدراسات العلمية :

27_ أحمد مداس ، المرأة العاملة و المشاركة النقابية ، أطروحة دكتوراه العلوم غير منشورة ، في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر _02_ كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية ، قسم علم الاجتماع ، 2014 ، 2015 .

28_ أحمد مداس ، التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة والمشاركة في التنظيم النقابي ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، في علم الاجتماع، تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور، الجلفة ، 2010، 2011 .

29_ بن سلامة زهية ، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة ماجستير منشورة ، في تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2006، 2007 .

30_ بالمهدي سكيينة ، رضاني حليلة ، الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال ، مذكرة ماستر منشورة ، في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية ، قسم علم الاجتماع 2013 .

31_ بوربيع جمال ، محاضرات منشورة في مقياس سوسيولوجيا الحركات العمالية ، سنة ثانية ماستر، تنظيم وعمل ، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل 2015، 2016 .

32_ جحا زهيرة ، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير منشورة ، في علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة قسنطينة_2_، الجزائر، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع ، الجزائر 2012,2013 .

33_ حنان شطبي، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية ، دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة منتوري قسنطينة ، مدرسة الدكتوراه ، 2009,2010 .

34_ حسين زبيري ، ظروف بروز الحركات العمالية في الجزائر، مقال منشور .

35_ رايس رضا ، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية ، مذكرة ماستر منشورة ، في علم الاجتماع تنظيم وتنمية ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة العربي التبسي ، تبسة 2016 .

36_ زعموش فوزية ، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، رسالة دكتوراه منشورة ، شعبة القانون العام ، فرع القانون الدستوري ، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة_01_ 2011، 2012 .

37_ فاطمة الزهراء تليلاني ، النزاعات وأثرها على أداء الموارد البشرية ، مذكرة ماجستير منشورة في علوم التسيير، جامعة قسنطينة-2- 2012، 2013 .

38_ كاف موسى ، استراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم غير منشورة ، في العلم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر_02_ كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع 2014 ، 2015 .

39_ لصواني عبد القادر، تطور العمل في الجزائر ، مذكرة ماستر اكاديمي منشورة ، علوم سياسية ، تخصص تنظيم سياسي و اداري ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة 2013 ، 2014 .

*المواقع الالكترونية :

40_ حمود عقلة العنزي ، المفاهيم العشر في ادارة العمل النقابي ، مراجعة و تقديم محمد الدلال ، نقلا عن موقع : [www , almani.com](http://www.almani.com)

41_ عبد الحميد الامين ، الحوار المتمدن ، نقلا عن موقع : [www . mahewar.org](http://www.mahewar.org)

42_ ملتقى الموظف الجزائري ، نقلا عن موقع : [www . mouwazaf_dz. com](http://www.mouwazaf_dz.com)

43_ نبيل حميدشة ، البنائية الوظيفية و دراسة الواقع و المكانة ، نقلا عن موقع :

أسئلة الاستمارة

الرجاء الإجابة عن الأسئلة التالية بكل صدق وموضوعية حتى يتوصل الباحث إلى نتائج حقيقية وذلك بوضع علامة (X) في المكان المناسب.

I. البيانات العامة:

1- السن:

أقل من 30 بين 30 و40 أكثر من 40

2- الوظيفة في القطاع:

.....
.....
.....

3- الأقدمية العامة:

أقل من 05 ما بين 05 و10 أكثر من 10

4- الحالة العائلية:

أعزب (ة) متزوج (ة) أرمل (ة) مطلق (ة)

* في حالة الزواج:

(لك أطفال) (بدون أطفال)

5- المستوى التعليمي:

جامعي ثانوي متوسط بدون مستوى

II. عوامل المشاركة في التنظيمات النقابية:

1- العامل الاجتماعي:

6- هل مهامك الأسرية تؤثر على عملك في النقابة؟

نعم لا أحيانا

7- هل تؤدي مهامك الأسرية بشكل فعال ومنتظم؟

نعم لا نوعا ما

8- هل تعمل النقابة على تعزيز العلاقات الإجتماعية؟

نعم لا

* إذا كانت الإجابة بنعم فإنها بين:

- العمال

- العمال والنقابة

- النقابيين فيما بينهم

9- هل تقوم نقابتكم بتنظيم لقاءات (إجتماعات) في مؤسستكم؟

نعم لا

* إذا كانت الإجابة بنعم ماهي المناسبات؟

- عيد الإستقلال

- عيد العمال

- عيد المرأة

- ذكرى تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين

- أخرى

.....
.....
.....

10- هل تسعى النقابة إلى تقديم خدمات لأعضائها؟

نعم لا أحيانا

- ما نوع الخدمات:

.....
.....
.....

11- هل تحرص النقابة بالوفاء بالتزاماتها إتجاه العمال؟

نعم لا

2- الجانب الإقتصادي:

12- الإقامة:

في حي حضري حي شعبي في الريف

13- المسكن:

فيلا شقة منزل أرضي

14- هل مسكنك قريب من مقرات بعض التنظيمات النقابية؟

نعم لا

15- هل تملك سيارة خاصة؟

نعم لا

16- هل يعتبر عدم توفر سيارة خاصة بك عائقا لممارسة بعض أنشطة العمل النقابي؟

نعم لا

17- الراتب:

أقل من 30.000 دج أكثر من 30.000 دج

18 - هل هو كاف لمجابهة متطلبات الحياة؟

نعم لا

19- هل حقق العمل النقابي مكاسباً للعمال؟

نعم لا

* في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه المكاسب:

.....
.....
.....

20- هل هناك تحفيز مادي من التنظيم النقابي يشجع على الإنخراط؟

نعم لا لا أدري

21- هل يمكن أن يكون وضعك المادي:

- عائقا لممارسة العمل النقابي
 - حافظا لممارسة العمل النقابي
 - لا علاقة له بالعمل النقابي

3- جانب الرضا الوظيفي:

22- هل أنت راض عن عملك، ووضعتك في المؤسسة؟

نعم لا

* في حالة الإجابة بلا هل هذا راجع إلى:

- صعوبة لم يحقق رغباتك عدم الرغبة في تأديته
- أسباب أخرى أذكرها:

.....
.....
.....

23- هل أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه؟

نعم لا

24- هل تعتبر عملك مربحا جسميا وذهنيا؟

نعم لا

* في حالة الإجابة بلا هل هذا راجع إلى:

عدم الإهتمام بالعمل عدم وجود أصدقاء في العمل تعسف الإشراف

أسباب أخرى أذكرها:

.....
.....
.....

25- هل ترى أن زيادة الحوافز المادية للعامل تؤدي إلى زيادة الولاء والشعور بالإنتماء للمؤسسة؟

نعم لا أحيانا

* في السبب؟ (ماهو)

.....
.....
.....

III. المشاركة في التنظيم النقابي:

26- هل أنت منخرط في التنظيم النقابي؟

نعم لا

* في حالة الإجابة بلا فهل هذا راجع إلى:

- عدم قناعتك بالتنظيمات النقابية

- عدم إهتمامك بالتنظيمات النقابية

- أسباب أخرى:

.....
.....
.....

* إذا كانت إجابتك بنعم:

27- هل لك الحق الإلتخاب في التنظيم النقابي؟

نعم لا

28- هل أنت عضو منتخب في إحدى هيئات التنظيم؟

نعم لا

29- هل تتقيد بتعليمات التنظيمات النقابية؟

نعم لا

30- هل تعمل التنظيمات على إنجاز المهام بشكل فعال؟

نعم لا

31- هل تؤدي حقوق الإشتراك في التنظيم؟

نعم لا

32- هل أنت حريص على حضور ندوات التنظيم؟

نعم لا

* في حالة الإجابة بلا ماهي الأسباب:

.....
.....
.....

33- هل للعمل النقابي صعوبات إدارية تعرقل أهدافه؟

نعم لا

34- هل حقق العمل النقابي أهدافه إتجاه العمال؟

نعم لا