



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة زيان عاشور-الجلفة
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



العمل النقابي وعلاقته بالرضا الوظيفي

دراسة لحالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة الجلفة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحت اشراف:

اعداد الطالبة:

أ.د. طعبة سعاد

مفتاح فيروز

السنة الجامعية:

2024-2023



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة زيان عاشور-الجلفة
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



العمل النقابي وعلاقته بالرضا الوظيفي

دراسة لحالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة الجلفة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحت اشراف:

أ.د. طيبة سعاد

اعداد الطالبة:

مفتاح فيروز

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة الجلفة	طوال عبد العزيز
مقررا ومشرفا	جامعة الجلفة	طيبة سعاد
ممتحنا	جامعة الجلفة	مجبري سلمى

السنة الجامعية:

2024-2023



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله ربالعالمين

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والاحترام للأستاذة الفاضلة
المشرفة "طبعة سعاد" التي ساعدتني كثيرا من اجل إتمام هذه الدراسة
وكل أساتذة لجنة المناقشة الكرام، والشكر موصول لكل
الزملاء وعمال مؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة الجلفة وعلى
رأسهم السيد مدير الوحدة على رحابة صدورهم
وحسن تعاونهم معي لإتمام هذا العمل المتواضع
ولكل من دعمني بفكرة او توجيه او دعاء.

والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

الأهداء

اهدي هذا العمل المتواضع الى كل من:

والدتي التي كان ومازال دعاؤها سببا لي في كل خير

زوجي العزيز " لطرش خالد" الذي يقف وراء كل نجاح لي في الحياة

وكل ابنائي الأعزاء (نهي ماري ضياء غزة)

.... مفتاح فيروز



فهرس الموضوعات

- شكر وتقدير
- الاهداء
- فهرس الموضوعات
- فهرس الجداول
- مقدمة

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- المبحث الأول: الإطار التصوري للدراسة.....03
- المطلب الاول: أسباب اختيار الموضوع.....03
- المطلب الثاني: أهمية الموضوع..... 03
- المطلب الثالث: أهداف الدراسة.....03
- المطلب الرابع: إشكالية الدراسة.....04
- المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة.....07
- المطلب الاول: تحديد المفاهيم الاساسية للدراسة.....07
- المطلب الثاني: الدراسات المشابهة ذات الصلة12
- المطلب الثالث: المقاربات والاتجاهات النظرية.....17

الفصل الثاني: العمل النقابي

- 24.....تمهيد
- 25.....المبحث الأول: نشأة وتطور العمل النقابي
- 25.....المطلب الأول: على المستوى الدولي
- 27.....المطلب الثاني: في الجزائر
- 29.....المبحث الثاني:حيثيات العمل النقابي
- 29.....المطلب الاول: تأسيس وتنظيم الهياكل النقابية
- 32.....المطلب الثاني: أسس العمل النقابي
- 33.....المطلب الثالث: استراتيجيات العمل النقابي
- 34المطلب الرابع: معوقات العمل النقابي
- 36المبحث الثالث: أدوار العمل النقابي
- 36.....المطلب الاول: الدور الاجتماعي للعمل النقابي
- 38.....المطلب الثاني: الدور المادي للعمل النقابي
- 39.....المطلب الثالث: عوامل نجاح العمل النقابي
- 41.....خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي

- 43.....تمهيد
- 44.....المبحث الأول: دلالات وابعاد الرضا الوظيفي
- 45.....المطلب الاول: التحديد العلمي لمفهوم الرضا الوظيفي
- 45.....المطلب الثاني: البعد الاجتماعي للرضا الوظيفي
- 45.....المطلب الثالث: البعد المادي للرضا الوظيفي
- 46.....المبحث الثاني: انعكاسات الرضا الوظيفي وقياسه
- 46.....المطلب الاول: انعكاسات الرضا الوظيفي على الافراد
- 47.....المطلب الثاني: انعكاسات الرضا الوظيفي على المؤسسة
- 47.....المطلب الثالث: مقاييس الرضا الوظيفي
- 49.....خلاصة الفصل

الباب الثاني: الجانب الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد.....52
- المبحث الأول: التعريف بميدان الدراسة.....53
- المبحث الثاني: مجالات الدراسة.....55
- المبحث الثالث: المنهج المستخدم في الدراسة.....56
- المبحث الرابع: أدوات جمع البيانات.....56
- خلاصة الفصل.....59

الفصل الخامس: تحليل السوسيولوجي للبيانات

- تمهيد.....61
- خصائص العينة.....62
- دراسة الفرضية الاولى.....65
- دراسة الفرضية الثانية.....74
- خلاصة الفصل.....82

الفصل السادس: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة

- تمهيد.....84
- الفرضية الأولى.....84
- الفرضية الثانية.....86
- الاستنتاج العام.....87
- الخاتمة.....88
- قائمة المصادر والمراجع.....90

الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع افراد العينة حسب الجنس	60
02	توزيع افراد اعينة حسب الحالة الاجتماعية	60
03	توزيع افراد العينة حسب المستوى الدراسي	61
04	توزيع افراد اعينة حسب الفئة السوسولوجية	61
05	توزيع افراد العين حسب سنوات الخبرة	62
06	علاقة العمل النقابي في السعي الى رفع مستوى الوعي ومدى إدراك العمال لحقوقهم وواجباتهم في العمل	63
07	علاقة ما تنتهجه النقابة من أسلوب ديمقراطي في الحوار مع انا على اطلاع تام بكل مستجدات العمل	65
08	علاقة بين ما تقوم به النقابة من اجتماعات دورية للاطلاع على مشكلات العمال ومحاولة حلها والعلاقات الاجتماعية بين العمال	66
09	العلاقة بين ما تقوم به النقابة من نشر لثقافة الحوار وبيئة العمل صحية وتساعدني على تحقيق التوازن بين العمل وحياتي الخاصة	68
10	علاقة سعي النقابة للدفاع عن حقوق العمال بجميع السبل وتفكير العمال بتغيير وظائفهم	69
11	علاقة انفتاح النقابة على مختلف الآراء وشعور العمال بالاحترام والتقدير في العمل	70
12	العلاقة بين مساهمة النقابة بمقترحات لتحسين الأجور ومدى رضا العمال على اجورهم	72
13	علاقة دور النقابة مع المستخدم لتحسين الظروف المادية للعمل وتقييم ظروف العمل بالنسبة للعامل	74
14	علاقة تعنى النقابة بتوجيه الخدمات الاجتماعية وسبق لي ان استفدت من الخدمات الاجتماعية	75
15	علاقة سعي النقابة الى ان تكون الترقيات عادلة واستفادة العمال من ترقية في العمل	77
16	علاقة مساهمة النقابة في توفير وسائل الحماية والوقاية بحصول العمال على متابعة طبية منتظمة	78
17	علاقة دور النقابة في تكوين وتأطير العمال وتحسن الأداء الوظيفي لدى العمال	79

ان هذه الدراسة المعنونة بـ: علاقة العمل النقابي بالرضا الوظيفي (دراسة حالة مؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة الجلفة) و تهدف الى دراسة العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقبل (العمل النقابي) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي) لعمال المؤسسة حيث اعتمدت المنهج الوصفي لدراسة العينة التي شملت 37 عاملا وعاملة ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام الملاحظة والاستمارة لجمع معلومات العينة وفي ضوء ذلك جرى تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS وحساب معامل الارتباط كا2 وتوصلت الدراسة الى انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العمل النقابي والرضا الوظيفي للعينة المدروسة

الكلمات المفتاحية: العمل النقابي. الرضا الوظيفي، الدوري المادي للعمل النقابي، الدور الاجتماعي للعمل النقابي، الرضا المادي للعمال، الرضا الاجتماعي للعمال.

This study, entitled The Relationship of Union Work to Job Satisfaction, is a case study of the National Bureau of Disinfection Institution, as it aims to study the correlation between the future variable, union work, and the subsequent variable, job satisfaction for the workers of the National Bureau of Disinfection Institution, Djelfa unit, where it adopted the descriptive approach to study the sample that included 37 male and female workers and to achieve the objectives of The study used observation and a questionnaire to collect sample information. In light of this, the data was analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program and the correlation coefficient K2 was calculated. The study concluded that there is a statistically significant correlation between union work and job satisfaction for the sample studied.

Keywords: union work. The material periodic job satisfaction of union work, the social role of union work, the material satisfaction of workers, the social satisfaction of workers

تسعى كل مؤسسة الى تحقيق أهدافها باتباع استراتيجيات مختلفة تضمن من خلالها الكفاءة في العمل والجودة في الإنتاج سواء كانت مؤسسة خدماتية او انتاجية ولكن اهداف المنظمة لا تتحقق الا بتظافر الجهود، ففي الوقت الذي تسعى المؤسسة الى تحقيق أهدافها يسعى العامل البسيط الى اشباع حاجياته المادية والمعنوية من خلال الوظيفة التي يشغلها حيث تعتبر النقابة حلقة وصل بين العامل البسيط والقيادة في المنظمة فتمثيل العمال حق معترف به، ومكسب مضمون لجميع العمال، مبرر هذا المقتضى أن وقوف العمال على قدم المساواة مع المستخدمين يستلزم وجود هيكل نظامي عمالي ليعبر عن تطلعات العمال المشروعة والمطالب التي يسعون إلى تحقيقها عن طريق هذا الهيكل النظامي الذي يعتبر سلاحا لهم في مواجهة تعسف المستخدم، ولتسليط الضوء على موضوع العمل النقابي وعلاقته بالرضا الوظيفي، قمنا بدراسة موضوعنا الموسوم بـ:

العمل النقابي وعلاقته بالرضا الوظيفي لعمال مؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة الجلفة

وقد تم اختيار الموضوع بناء على عدة أسباب أهمها: قلة الدراسات في الموضوع رغم الأهمية التي يكتسبها إضافة الى كون الموضوع ضمن مجالي الدراسي واستعداداتي المعرفية وتبرز أهمية الدراسة من الناحية الاكاديمية كونها مكملة للدراسات السابقة التي تناولت موضوع العمل النقابي الا ان دراستنا ركزت على البحث في علاقته بتحقيق الرضا الوظيفي كما انها تلقي الضوء على تشخيص بيئة العمل في ظل عمل النقابات

حيث حاولت تقديم هذه الدراسة من خلال خطة منهجية علمية انقسمت إلى جانبين جانبيين (نظري وتطبيقي) اشتمل كل جانب منهما على ثلاث فصول تناولت من خلال الفصل الأول للجانب النظري الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة

أما الفصل الثاني والثالث فتناولنا خلالهما موضوع العمل النقابي والرضا الوظيفي نظرياً على التوالي أما الجانب التطبيقي فخصص للدراسة الميدانية، بفصوله الثلاثة، حيث تضمن إجراءات الدراسة الميدانية: من تحديد مجالات الدراسة إلى المنهج المستخدم فأساليب تجميع البيانات الخاصة بالدراسة ومجتمعها إضافة إلى التحليل السوسيولوجي للبيانات الميدانية

واعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي لتوضيح العلاقة بين المتغيرين (العمل النقابي كمتغير مستقل، الرضا الوظيفي كمتغير تابع)، وقياس مدى الارتباط بينهما إضافة إلى دراسة نوع وحجم العلاقة بين هذه المتغيرات والوصول إلى فهمها عن طريق الوصف والملاحظة العلمية

الدقيقة، وعلى جمع المعلومات بالطرق المتبعة، والأدوات العلمية التي يعتمد عليها المنهج الوصفي الارتباطي كما اعتمدت في دراستي على عدة مصادر ومراجع أذكر منها: كتاب جورج لوفران: **الحركة النقابية في العالم**، ترجمة الياس مرعي، وكتاب الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل للدكتور عصام عبد اللطيف عمر إضافة إلى كتاب إيمان النمى، دور النقابات العمالية في تحقيق سياسة الحماية الاجتماعية في الجزائر كما صادفت بعض الصعوبات أثناء إعداد دراستي مثل صعوبة الحصول على الكتب والمراجع حيث اعتمدت بشكل كبير على المكتبات الإلكترونية

وفي الأخير ارجو ان أكون قد وفقت في دراستي ولو بالقدر اللازم للإجابة عن تساؤلات الدراسة ووضع النقاط على الحروف فيما يتعلق بعلاقة العمل النقابي بالرضا الوظيفي هذا ان كان في دراستي من خطأ فمني ومن الشيطان وما كان منها صوابا فبتوفيق من الله عز وجل.

والله ولي التوفيق.....

الباب الأول:

الجانب النظري

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

المبحث الأول: الإطار التصوري للدراسة:

المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع:

ان هناك عدة أسباب دفعتني لاختيار هذا الموضوع من أهمها ما يلي:

الأسباب الموضوعية:

✚ قلة الدراسات في الموضوع رغم الأهمية التي يكتسبها

✚ محاولة لتفسير وفهم العلاقة بين العمل النقابي وتحقيق الرضا الوظيفي

الأسباب الذاتية:

✚ الموضوع ضمن مجالي الدراسي واستعداداتي المعرفية

✚ سهولة الحصول على المعلومات المتعلقة بالدراسة من الناحية الميدانية كوني عاملة

في المؤسسة

المطلب الثاني: أهمية الدراسة

✚ أهمية الدراسة من الناحية الاكاديمية كونها مكملة للدراسات السابقة التي تناولت

موضوع العمل النقابي

✚ المساهمة في اثراء المكتبة الجامعية

✚ المساهمة في تعريف العمال بدور العمل النقابي وإبراز أهم أهدافه

المطلب الثالث: أهداف الدراسة:

✚ علاقة العمل النقابي بتحقيق الشعور بالانتماء للمؤسسة

علاقة العمل النقابي بتحقيق الشعور بالرضا بالعائد المادي للوظيفة

✚ إبراز علاقة العمل النقابي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي بجانبه الاجتماعي والمادي

المطلب الرابع: إشكالية الدراسة:

لقد أدت الثورة الصناعية إلى حدوث انقلاب تاريخي حاسم في البنية الاجتماعية والاقتصادية فانتشار المصانع والتكنولوجيا اللذان صاحبها نتج عنهما تغيير في علاقات العمل وأساليبه فأصبح هناك توجه إلى العمل الجماعي تبعاً لمتطلبات المصنع الذي يحتاج إلى عمال متمركزين ضمنه كذلك تقسيم العمل وتفقيته إلى مراحل صغيرة وكل عامل يتخصص في مرحلة معينة وبالتالي نخلص إلى سلمية في العمل، دون أن نغفل بناء

المجتمع الذي أصبح يتكون من طبقتين متعارضتين من حيث المصالح، فالأولى طبقة مالكة لوسائل الإنتاج تبحث عن تعظيم ربحها بالاستغلال الأمثل والأقصى لعوامل إنتاجها ومنها العمل، وطبقة ثانية وجدت وهي الطبقة البروليتارية أو العاملة التي لا تملك سوى قوة عملها لتبيعها ولن يكون لها أي دخل آخر من أي نوع كان إذا لم تعمل و نتيجة لاستغلال أرباب العمل لهم وتشغيلهم ضمن ظروف سيئة، سعو إلى ضرورة التكتل ضمن تنظيمات للضغط عليهم وتحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم ومع تطور الوعي لدى الطبقة العاملة، خلصت أن واقعها المعاش لم تسببه الآلة فقط وإنما هو نتيجة لاستغلال أرباب العمل لهم وتشغيلهم ضمن ظروف سيئة،¹ وقد ظهرت الظاهرة النقابية لأول مرة في القارة الأوروبية التي شهدت أولى التحركات العمالية وجاءت كنتيجة طبيعية وحتمية للتحويلات العميقة التي عرفتها أوروبا منذ منتصف القرن 14²

¹¹ بن غربي محمد صغير، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 38 اوت 2019، مقال بعنوان: العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية، جامعة المسيلة، ص 249.

² د خيثر عزيز، نشأة الظاهرة النقابية العمالية في العالم: المخاض العسير، مدارات تاريخية دولية، مجلة ربع سنوية المجلد الأول العدد الثالث، تاريخ النشر 30 سبتمبر 2019، ص 248.

ونتيجة للتطورات المتسارعة اكتسب النقابات العمالية أهمية كبرى تتزايد مع نمو الوعي النقابي سواء من جانب النقابة ذاتها او من جانب العمال وترجع أهمية الدور الذي تقوم به النقابات العمالية أيضا من حيث انها تمثل أكبر قطاعات المجتمع وهم العمال، فالنقابات العمالية تسعدائما الى تحسين شروط وظروف العمل ورفع مستوى العمال ثقافيا ومهنيا واجتماعيا وبجانب ما سبق فان النقابات العمالية تعتبر شريكا أساسيا في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع

وبغض الطرف عن التطور التاريخي لنشأة النقابات العمالية فان هناك عدة عوامل أدت الى ظهورها واحتلالها المكانة الهامة التي تشغلها حاليا ومن أهم هذه العوامل: شعور العمال بالحاجة إلى التجمع وبروز الطبقة العاملة كأحد العناصر الإنتاجية الهامة، تدني المستوى المعيشي للطبقة العاملة، انفصال عناصر الإنتاج وانقسام القوى الاجتماعية¹

مما ولد حالة من عدم الرضا للطبقة العاملة ومع التطور الفكري للعامل تنوعت أهدافه وطموحاته وزاد وعي العمال بحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فظهر مصطلح الرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين" حيث تناوله عدة باحثين بالدراسة لضبطه إلا انه مازال هناك اختلاف حول تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة"²

هذا والرضا الوظيفي له أبعاد متعددة اغلبها يدور حول مشاعر الفرد ودرجة رضاه عن عمله وتحدث حالة الرضا هذه عندما يجد العامل توافقا بين خصائص عمله ورغباته، أي التناصب بين توقعات الفرد عن وظيفته وبين العائد الذي يمكن أن يحصل عليه من هذه الوظيفة³

يعتبر تحقيق الرضا الوظيفي من الأهداف الأولى لإدارة القوى العاملة بمؤسسات العمل ذلك

¹د مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، مصر، دار الجامعة الجديدة للنشر، ط 2005 ص25.
² جاسم مزر الحسنوي، مقال علمي تحت عنوان الرضا الوظيفي، كلية المستقبل قسم إدارة الاعمال تاريخ النشر 20/10/2021 العراق بابل.
³ عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1992 ص 293.

لان عدم الرضا عن العمل يؤثر على أداء المنظمات الصناعية مثل ترك الخدمة الغياب
ضعف الإنتاج¹

ومن خلال ما تم عرضه فإننا نطرح التساؤل العام للدراسة

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العمل النقابي والرضا الوظيفي لعمال
مؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة الجلفة؟

وتدرج تحته الأسئلة الفرعية التالية:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدور الاجتماعي للعمل النقابي
والرضا الاجتماعي الوظيفي في المؤسسة لعمال د.و.ت وحدة الجلفة؟

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدور المادي للعمل النقابي
والرضا المادي الوظيفي في المؤسسة لعمال د.و.ت وحدة الجلفة؟

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العمل النقابي والرضا الوظيفي لعمال
مؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة الجلفة

الفرضيات الفرعية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل النقابي والرضا المادي للوظيفة لعمال
د.و.ت وحدة الجلفة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل النقابي والرضا الاجتماعي على الوظيفة
داخل مؤسسة د.و.ت وحدة الجلفة

¹ احمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية 1985، ص 169.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة

المطلب الأول: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

تضمنت هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم حيث تعددت التعاريف والشروح لهذه المصطلحات فاعتمدت التعاريف في إطار موضوع دراستي وهي كالتالي:

1. مفهوم العمل:

لغة: **عَمِلَ الرَّجُلُ**: مَهَنَ وَصَنَعَ

عَمِلَ الرَّجُلُ: مارس نشاطاً وقام بجهد للوصول إلى نتيجة نافع¹

اصطلاحاً: عرفه اوغست كونت بقوله: «العمل هو التغيير النافع للمحيط

الخارجي من طرف الانسان" وهو نشاط انساني يتطلب الجهد العقلي والعضلي، ويهدف الى توفير حاجياته الضرورية الانية، والى ضمان المستقبل الاتي.

ويقول ماركس: " النحلة تذهل ببنية خلاياها الشمعية مهارة أكثر من مهندس معماري واحد، ولكن الذي يميز منذ البداية اقل المهندسين المعماريين مهارة عن أمهر النحل هو انه يبني الخلية في راسه"²

1. مفهوم النقابة العمالية:

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مصطلح النقابة فكل مفكر او باحث نظر اليها من زاوية تخصصه ودراسته، ولا يمكن لنا سرد جميع التعريفات التي تناولت تعريف النقابة لكثرة تعددها من جهة واختلاف تخصص الباحثين الذين تطرقوا اليها من جهة أخرى لهذا سنحاول تناول التعاريف التالية على سبيل المثال وليس الحصر:

¹ ابراهيم بخار، القاموس المدرسي، مكتبة لبنان، ط2 لبنان 2002، ص 257.
² اعدناني عبد القادر، الفلسفة لطلاب البكالوريا، الشغل والتنظيم الاقتصادي، وزارة التربية الوطنية، المعهد التربوي الوطني الجزائر 1989/1988 ص 246.

لغة: تعني الرئاسة وهي على وزنها (بكسر الاول لا بفتحة)، ويقال لكبير القوم

نقيا او رئيسا او عقيدا، ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء او نقيب المعلمين وسواهما، وعلى ذلك تم تأسيس (رابطة، جمعية، الاتحاد) لذوي المهن او الحرف سميت (نقابات)¹

اصطلاحا: النقابة هي تنظيم يضم مجموعة من العمال في منشأة معينة وتتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة حتى تتمكن من رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونيا، بالإضافة الى تحسين الحالة المادية والاجتماعية لهم وكذلك تقوم النقابة العمالية بتمثيل العمال في جميع الأمور المتعلقة في بيئة العمل²

والنقابة العمالية : هي منظمة دائمة ديمقراطية ومستقلة ينشئها ويديرها العمال للدفاع عن مصالحهم وتحسين شروط عملهم ورفع مستوى معيشتهم والتأثير في أوضاع مجتمعهم³

النقابة العمالية هي اتحاد يضم العمال المشتغلين في مهنة أو حرفة معينة، بغرض تحسين أحوال عملهم من حيث الأجور، ساعات العمل والظروف التي يعملون فيها، والهدف الأسمى للنقابة العمالية هو تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يضم شملهم، وتكوين أرصدة نقدية تحقق أغراضهم

المفهوم الاجرائي: هي مجموعة من العمال يتم انتخابها بطريقة قانونية وإدارية حرة لتمثل الطبقة العاملة سواء في الدفاع عن حقوقهم او تسوية وضعياتهم او تيسير سبل الاتصال بين الهياكل المختلفة للمؤسسة

¹ عيد الوهاب الكيالي، الموسوعة السياسية، بيروت، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط 3، 1990، ص 604.

² قسم الشؤون النقابية، دليل النقابات العمالية، عمان: الاتحاد العام للعمال، 2012، ص 20.

³ احمد محمد مصطفى، الاستقلالية والديمقراطية النقابية، مصر، مؤسسة فريد ريش ايبيرت، 2017، ص 11.

2. مفهوم العمل النقابي:

هو جملة من الأدوار والمهام التي تقوم بها النقابات وتتمثل في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال كأوقات العمل الوقاية الامن والأجور والضمان الاجتماعي¹

يعرف العمل النقابي على انه مرتبط بالصناعة وهو اشكال من الروادع المتاحة للعمال وارباب العمل حال الخلاف فيما بينهم حول ظروف العمل

وتعد اشكال العمل النقابي الصناعي مؤشرا على الصراع الصناعي على الرغم من كونه مؤشرا واسعا وصعبا²

المفهوم الاجرائي: هو جملة المساعي والجهود التي تقوم بها النقابة بهدف تحسين ظروف العمال الاجتماعية والمادية والنفسية العمل والدفاع عن الحقوق

المفهوم الاجرائي لدور العمل النقابي:

الدور الاجتماعي للعمل النقابي: هو كل ما تقوم به النقابة من اجل تحسين العلاقات الاجتماعية داخل العمل لجعلها بيئة صحية يسودها الحوار والاحترام المتبادل

الدور المادي للعمل النقابي: وهو كل فعل تقوم به النقابة من اجل تحسين كل ما هو مادي في العمل مثل الاجر وتوفير وسائل العمل والخدمات الاجتماعية..... الخ

3. علاقة ارتباطية: إذا حدث تغير في مقدار متغير معين مصحوبا بتغير مساوي في

مقدار متغير اخر، وكان تغير المتغير الثاني لا يحدث في غياب التغير في الأول، عندئذ يقال ان هذين المتغيرين تربطهما علاقة ارتباطية³

¹صادق عز الدين، مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات. مجلة التكامل، العدد 9، اوت 2020، ص 13.

²جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع الجزء الثاني ترجمة محمد محيي الدين ومحمود عبد الرشيد، ط 1، 2000، ص 103.

³جوردن مارشال، مرجع سابق، ص 950.

4. مفهوم الرضا الوظيفي:

قبل الاطلاع على المعنى الاصطلاحي للرضا الوظيفي سنعرج على المعنى اللغوي للفظين:

الرضا: رضا: اسم مصدر رَضِيَ

طَلَبَ رِضَاءَهُ: مُوَافَقَتُهُ، اسْتِحْسَانُهُ رِضَا النَّاسِ غَايَةٌ لَا تُدْرِكُ نَزْعَ مِنْهُ مَا لَمْ يَنْ دُونَ رِضَاءِهِ

رِضَا النَّفْسِ: إِطْمِئْنَانُ النَّفْسِ

عَنْ رِضَى: بِطِيبِ خَاطِرٍ، أَيْ تَعْبِيرٌ عَنِ الْمُوَافَقَةِ وَالْإِذْتِجَاعِ

(علوم النفس) حالة من التوافق بين الكائن والبيئة

وَظِيفِيّ: اسم منسوب إلى الْوِظِيفَةِ

إِجْرَاءٌ وَظِيفِيّ: عَمَلِيّ إِجْرَاءَاتٌ وَظِيفِيَّةٌ¹

5. الرضا الوظيفي اصطلاحا:

وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا الوظيفي حيث يشير بلوك الى ان الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وادارته

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تقاس أساسا بقبول افراد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد للقيام بعمله دون ملل او ضيق

¹https://www.almaany.com/ar/dict/argoogle_vignette11.23 يوم 28/07/2023.

كما ان مفهوم الرضا الوظيفي عن العمل مفهوم مركب وله عدة أوجه حيث يرى بعض المختصين ان اشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة بالرضا واخرون يعطون الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط واواصر الصداقة التي تربط العاملين وبعضهم البعض، ومنهم من يرجع مستوى الرضا الوظيفي الى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الاشراف الذي يخضعون له وهناك من يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل فضل تحقيق هذا الرضا وعليه فان الرضا الوظيفي هو عبارة عن شعور

داخلي يحس به الفرد (عامل، موظف) تجاه ما يقوم به من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله¹

التعريف الاجرائي: يعبر الرضا الوظيفي عن شعور العامل بدرجة من الأمان والطمأنينة النفسية والاجتماعية والاقتصادية التي توفرها له الوظيفة التي يشغلها.

حيث يتمثل الرضا المادي عن الوظيفة في شعور العامل بان المقابل المادي يكافئ المجهود او العمل الذي يقوم به إضافة الى تماشي الوظيفة مع امكانياته العلمية والتكوينية

اما الرضا الاجتماعي عن الوظيفة فهي شعور العامل بالانتماء للمؤسسة التي يعتبرها مكانا يضمن حقوقه

¹ اد عصام عبد اللطيف عمر، الرضا الوظيفي ومهارات ادارت ضغوط العمل، القاهرة نيو لينك للنشر والتدريب، ط 1، 2015، ص07.

المطلب الثاني: الدراسات المشابهة ذات الصلة:

الدراسات الأجنبية:

Patrice Laroche syndicalisation et satisfaction au travail : une première analyse empirique dans le contexte français¹

دكتوراه إدارة الموارد البشرية جامعة لورين 2015

وكان الهدف الرئيسي لهذا البحث : دراسة العلاقة المحتملة بين عضوية النقابة ورضا الموظفين

وعرجت الدراسة على عدة نظريات أهمها نظرية لفريمان (1978) ، التي تعتبر النقابات العمالية وسيلة للتعبير الجماعي (الصوت). تسمح النقابات للموظفين بالتعبير عن آرائهم حول عدم رضاهم عن بيئة عملهم.

ونظرية (بورجاس ، 1979) والتي تشجع الموظفين على التعبير عن عدم الرضا عن ظروف عملهم ولفت الانتباه الى مشاكلهم

استقيت منها بعض الأدوار المحورية لعمل النقابات العمالية حيث استعملته

Carlos Alfrido ,Annie Juliethe ,Angela Maria Job stisfaction and teacher education correlational stady in postgraduate graduate in education²

¹Patrice Laroche syndicalisation et satisfaction au travail : une première analyse empirique dans le contexte français جامعة لورين 2015، دكتوراه إدارة الموارد البشرية

² Carlos Alfrido ,Annie Juliethe ,Angela Maria Job stisfaction and teacher education correlational stady in postgraduate graduate in education دكتوراه في التربية والدراسات الاجتماعية كلية التربية والعلوم الاجتماعية، معهد انتيوكيا الجامعي، كلومبيا 2023

تم دراسة متغيرات أهمها ضغط العمل وحسن التدريب والاحتراق النفسي على العاملين في قطاع التعليم والمدرسين حيث خلصت الدراسة الى ان هناك علاقة ارتباطية قوية بين الرضا الوظيفي وكل مما يلي:

تحسين الظروف الاجتماعية والعاطفية والسماح لهم بالحصول على استراتيجيات المواجهة ومدى تلبية توقعاتهم وتنمية مهاراتهم

وقد ساعدتني هذه الدراسة في ضبط بعض الابعاد والمؤشرات المتعلقة بالرضا الوظيفي

الدراسات العربية:

الدكتورة صفاء محمد صلاح الدين، تأثير الرضا الوظيفي على الولاء لدى العاملين بالمنظمات الحكومية¹ (شركة عامة لمستلزمات الطبية بجمهورية مصر العربية) مجلة بحوث الشرق الأوسط العدد التاسع والخمسون يناير 2021

حيث تعرضت هذه الدراسة الى تأثير الرضا الوظيفي على الولاء لدى العمال وسعت الى تحقيق الأهداف التالية:

معرفة مستوى الرضا الوظيفي وواقع الولاء التنظيمي

التعرف على المشاكل والعوامل التي تعيق مستوى الرضا لدى العاملين

¹د صفاء محمد صلاح الدين، تأثير الرضا الوظيفي على الولاء لدى العاملين بالمنظمات الحكومية¹(شركة عامة لمستلزمات الطبية بجمهورية مصر العربية) مجلة بحوث الشرق الأوسط، العدد التاسع والخمسون، يناير 2021.

الدراسات المحلية:

بلمهدي سكيّنة، رمضاني حلّيمة الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال¹ دراسة ميدانية بشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير ورقة مذكرة ماستر تنظيم وعمل جامعة قاصدي مرياح ورقة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2013

وقد انطلقت الدراسة من التساؤل العام: هل يعمل الفعل النقابي على تحقيق المكاسب الاجتماعية وماهي الميكانيزمات المتبعة من اجل ذلك؟
تضمنت الدراسة ثلاث فرضيات جزئية:

✚ يعمل الفعل النقابي على تحسين ظروف العمل

✚ يعمل الفعل النقابي على تحسين الحالة الاجتماعية

✚ هناك وسائل ناجعة لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال

استخدمت الطالبتان المنهج الوصفي في الدراسة حيث تم استخدام اداتان لجمع البيانات، المقابلة والاستمارة، حيث تم التوصل للنتائج التالية:

✚ يساهم الفعل النقابي مساهمة إيجابية في تجسيد المشروع الاجتماعي الاقتصادي على

ارض الواقع فقد ساهم افعال النقابي في توفير بعض الخدمات الاجتماعية وتوفير بعض الحقوق

¹بلمهدي سكيّنة، رمضاني حلّيمة، الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال دراسة ميدانية بشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير ورقة ، مذكرة ماستر تنظيم وعمل ،جامعة قاصدي مرياح ورقة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ،2013.

1. الدراسة الثانية: الطالب غرابي سامي مذكرة تحت عنوان: دور النقابة في تحقيق

الرضا الوظيفي لدى العمال: دراسة حالة بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية
مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل¹، جامعة المسيلة السنة
الدراسية 2012/2013 وقد تمحورت الدراسة حول الفرضيتين التاليتين للدراسة:

✚ تخلق التنظيمات النقابية الشعور بالانتماء لدى العمال داخل المؤسسة الصناعية

✚ تساهم التنظيمات النقابية في رفع أداء العمال في المؤسسة الصناعية

كما اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، المرتبط غالباً بالموضوعات المتعلقة بدراسات العلوم
الاجتماعية والإنسانية.

وفي ختام الدراسة تم التوصل للنتائج التالية: التنظيمات النقابية تخلق الشعور بالانتماء لدى
العمال داخل المؤسسة وتساهم في رفع أداء العمال في المؤسسة

2. الدراسة الثالثة: واجي احمد وبابا احمد عبد الغفار عنوان المذكرة العمل النقابي في

الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال²، دراسة
على ضوء قانون رقم 06_22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 هـ الموافق لـ
25 افريل 2202

مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة أحمد دراية ادرار كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية والعلوم
الإسلامية قسم العلوم الاجتماعية تخصص ماستر 02 تنظيم وعمل، لسنة 2022

حيث انطلق الباحثان من التساؤل الرئيسي التالي:

¹ غرابي سامي، دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال، دراسة حالة بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية، مذكرة مكملة
لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة المسيلة السنة الدراسية 2012/2013،
² واجي احمد وبابا احمد عبد الغفار، العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال مذكرة
مكملة لنيل شهادة الماستر جامعة أحمد دراية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية تخصص ماستر 2 تنظيم وعمل ادرار
2022.

ما الامتيازات التي منحها القانون الجديد من اجل ضبط العمل النقابي والى أي مدى غطى القانون القديم جميع قضايا العمال؟

وللانطلاق في الدراسة تم وضع الفرضيات التالية:

✚ اعطى القانون الجديد نفسا جديدا وصلاحيات جديدة تنعش الممارسة النقابية

✚ تعمل النقابة العمالية على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال

✚ توجد وسائل ناجحة وفرها القانون الجديد للنقابة لتحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال

ومن خلال الدراسة التحليلية المقارنة التي قام بها الطالبان لمعرفة العلاقة بين اصدار السالف الذكر بتعديلاته من جهة وفهم العمل النقابي ومهامه الموكلة لتحقيق مكاسب عمالية من جهة أخرى ليخلصوا الى النتائج التالية:

✚ القانون الجديد منح امتيازات كبيرة من شأنها ضبط العمل النقابي في الجزائر

✚ يشتمل القانون الجديد للممارسة النقابية على جميع القضايا التي كانت تسبب مشاكل للنقابة

✚ تعمل النقابة العمالية على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال

وقد ساعدتني هذه الدراسة في ضبط وفهم العمل النقابي في الجزائر من الناحية القانونية كما أدركت من خلالها الأهمية والمكانة التي توليها الدولة الجزائرية في سبيل تطوير وتوسيع صلاحيات النقابات العمالية وما لها من أثر على العامل والمؤسسة في ان معا

واستفدت من الدراسات السابقة من عدة نقاط اهمها اثرء الجانب النظري والتعرف

على اختلافات وتداخل أفكار الباحثين إضافة الى اتباع الخطوات المنهجية اللازمة

تلتقي دراستي مع الدراسات السابقة من حيث تناول موضوع النقابة العمالية وبيان مهامها ودورها والقوانين الضابطة للعمل النقابي بالنسبة للطبقة العمالية البسيطة في خضم تنوع بيئة العمل واتساع مجالات دراستها إضافة الى الإحاطة بطرق قياس الرضا الوظيفي وفهم أوسع للمشاكل والعوامل التي تعيق تحقيق الرضا الوظيفي

ان اهم ما يميز دراستي الحالية هو تناولي للعلاقة الارتباطية بين موضوع العمل النقابي والرضا الوظيفي حيث سعيت من خلالها الى دراسة المتغيرين المستقل العمل النقابي والمتغير التابع الرضا الوظيفي ببعديه (البعد المادي والبعد الاجتماعي)

المطلب الثالث: المقاربات والاتجاهات النظرية:

1. للعمل النقابي

النظرية الاجتماعية للعمل النقابي:

ترى ان الهدف الاجتماعي هو المحرك الأساسي للعمل النقابي وفي هذا السياق قسم ميشال كروزي Michel Crozier النظرية الاجتماعية المهمة بالنشاط النقابي والمفسرة لها الى:

- **وجهة النظر الوظيفية:** والتي اهتمت بالناحية الوظيفية للنقابات من خلال

دراسة المهام المنوطة بها أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها او المرتبطة أساسا مع الواقع الاجتماعي الذي تعيشه ويرى اصحاب هذه النظرية ان دور النقابة مرتبط بالفعل المباشر وردود الأفعال المترتبة عنه داخل المؤسسة الإنتاجية علاوة على نشاطها الملازم لمناقشة ظروف العمل والأجور وكذا كيفية الحصول على استقلالية التنظيمات النقابية عن ارباب العمل او المسيرين وتركز بصفة خاصة على دراسة المفاوضات الجماعية وكيفية إدارة الاتفاقيات الجماعية.

• **وجهة النظر الأيديولوجية:** وترى ان المحرك الأساسي للنقابات هو الأيديولوجي المتبناة والتي تعمل وفقا لها لتحقيق افكارها ومبادئها فتسعى في البلدان النامية الى لتمثيل الطبقة العاملة غير انها لم تصل الى المستوى الذي وصلت اليه في الدول الغربية¹

2. نظرية المضامين الاقتصادية:

ظهرت هذه النظرية في بريطانيا وأبرز ممثليها بياتريس وسيدني ويب² وحسب هذه النظرية فان العامل انسان يسعى الى اشباع حاجاته الاقتصادية وتحسين وضعه الاجتماعي اذ يجد نفسه عاجزا امام رب العمل الذي يتمتع بالسلطة كما ان العمل مجبرا على القبول بكل الشروط التي يفرضها صاحب العمل لكونه في منافسة مع زملائه اذن وجدت النقابة العمالية للتحقق من النتائج السلبية للمنافسة ولتحسين ظروف العمل

للرضا الوظيفي:

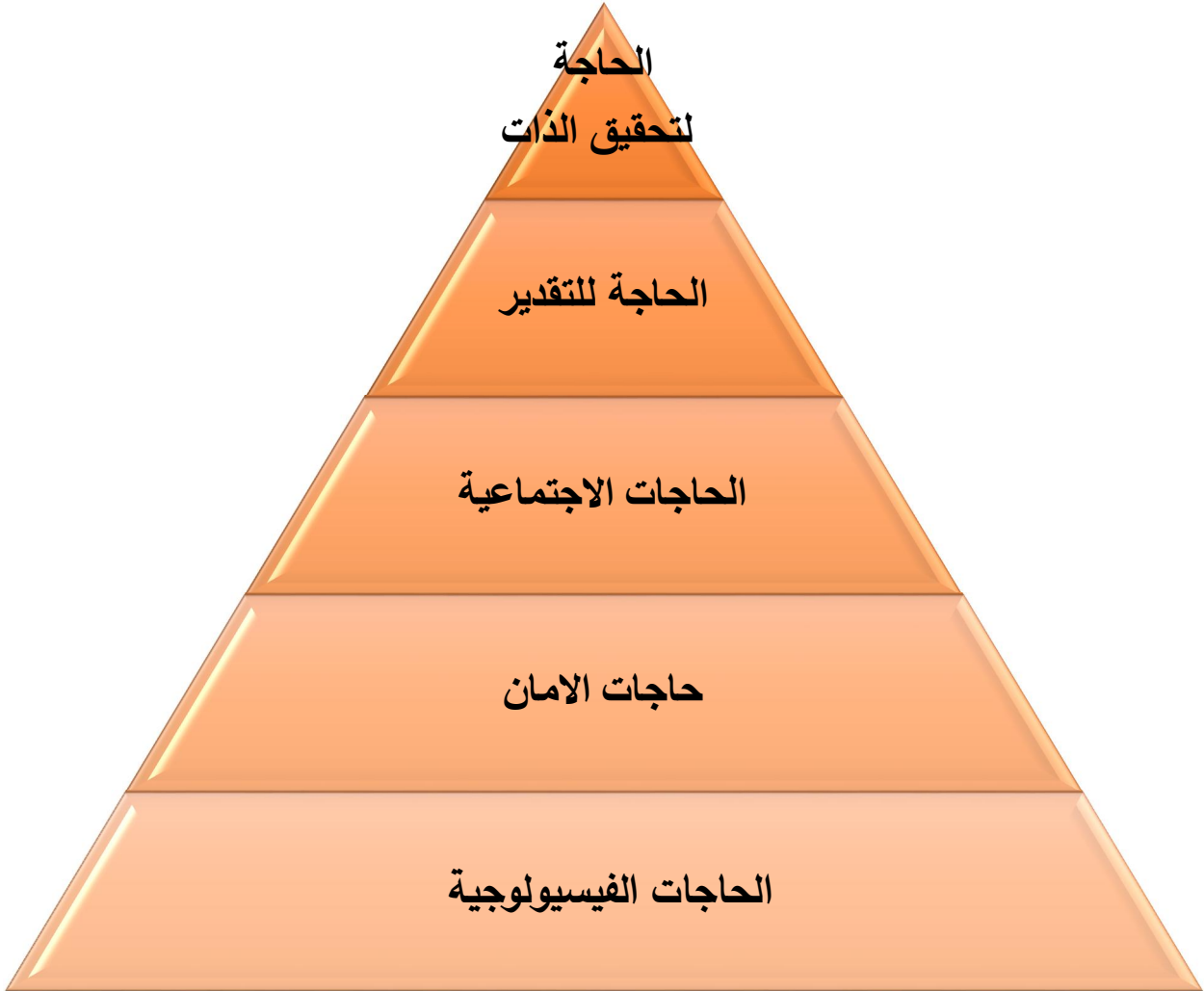
1. نظرية ماسلو (Maslow)

أطلق عليها أيضاً "سلم ماسلو للحاجات"، التي تقترض أن حاجات الفرد غير المشبعة تشكل منطلقاً لدافعيته، مرتبة في سلم هرمي. والحاجة لا تشكل الدافعية إلا إذا أشبعت الحاجات الأدنى في ذلك الهرم. ويفترض ماسلو أن السبب الأول لانتماء الأشخاص لأي نظام هو التسلسل لهرم الحاجات، وأن عدم إشباع الحاجات قد يؤدي إلى اختلال الاتزان الأمر الذي يستدعي سلوكاً لإعادة التوازن. وقد يتسبب عدم تلبية حاجات الإنسان إلى سلوكيات سلبية، مثل عدم الرغبة في العمل³

¹ زياد محمد علي الصمادي وفراس محمد الرواشدة: محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموائى في الأردن، دراسة ميدانية المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، المجلد 5، اعدد 3، الجامعة الأردنية الأردن 2009.

² ابراهيم مصطفى الريات واخرون، معجم الوسيط مكتبة الشروق الدولية مصر بدون سنة.

³ فايزة محمد رجب، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء للطباعة والنشر الإسكندرية، مصر، ط1 سنة 2011



(شكل رقم: 01)

شكل رقم 1: يمثل سلم ماسلو لتحقيق الاحتياجات الانسانية¹

حيث قسم ابراهام ماسلو الحاجات الإنسانية الى خمسة مستويات هرمية وتطبق هذه النظرية على العمل النقابي حيث يوضح كيف تساهم النقابة في تحقيق هذه الحاجات وبالتالي تعزيز الرضا الوظيفي.

مستويات هرم ماسلو وكيفية تطبيقها:

✚ الاحتياجات الفيزيولوجية: وتشمل الاجر الكافي لتوفير الطعام والمأوى والرعاية فالنقابات تسعى لتحسين الأجور وضمان توفير التأمين الصحي للعاملين مما يساعد على تلبية هذه الحاجيات

✚ احتياجات الأمان: تشمل الحاجة الى الأمان الوظيفي والحماية من المخاطر والتهديدات فتوفر النقابة الحماية ضد الفصل التعسفي وظروف العمل غير الملائمة مما يعزز شعور العامل بالاستقرار

✚ الاحتياجات الاجتماعية: ويقصد بها الحاجة الى العلاقات الاجتماعية والانتماء الى المجموعة فالعمل النقابي يعزز التواصل والتضامن بين العمال

✚ احتياجات التقدير: تشمل الحاجة الى الاعتراف بالمجهود والإنجازات وتسعى النقابة للتفاوض من اجل الحصول على مكافآت واعترافات مهنية مما يعزز تقدير الذات

✚ احتياجات تحقيق الذات: الحاجة أي تحقيق النمو الشخصي والمهني من خلال توفير التدريب والتطوير المهني فتسهم النقابة في المكانة الكاملة للعاملين ونموهم المهني

تطبيق النظرية علميا:

اعتمدت على هذه النظرية لأنها الأنسب لموضوعنا وفيها تحديد الاحتياجات وتقييمها من خلال الاستبيانات واستطلاعات الراي التفاوض التوصل والدعم¹

¹ Abraham Maslow's Original work .Maslow AH (1943) theory of human motivation. Psychological review

2. نظرية هيرزبرغ (Herzberg)

تعرف أيضاً بنظرية "Two-Factor Theory" وتتحدث عن احتمالية شعور العاملين بالرضا وعدم الرضا في آن واحد، حيث إن العوامل الوقائية (Hygiene-Factors) تحول دون انعدام الرضا، لكنها لا تحقق الرضا بذاته مثل، ظروف العمل والأجور، سياسات المؤسسة، والعلاقة مع الإدارة. أما العوامل الدافعة (Factors Motivational) فهي التي يشعر الفرد من خلالها بالرضا مثل: الترقية، المسؤولية، الاحترام والتقدير، والتي من شأنها أن تحقق الرضا لدى الأشخاص.

وقد حدد هيرزبرغ خمسة عوامل ترتبط بالرضا الوظيفي، وهي: الإنجاز، وتقدير الجهد، والعمل نفسه، والتقدم، وركز على دور وظروف العمل في حياة الأشخاص، كما أن الدوافع الذاتية قد تعطي شعوراً إيجابياً للأفراد، يساهم في تطورهم مما يدفعهم للمزيد من العمل¹ تقتض هذه النظرية ان الدافع يعتمد على توقعات الفرد بان جهده سيؤدي الى أداء جيد وان هذا الأداء سيؤدي الى نتائج مرغوبة العناصر الرئيسية التي تركز عليها النظرية:

النقابات توفر تدريباً يزيد من قدرة العاملين، النقابات تضمن الأداء الجيد الذي يؤدي الى المكافآت وتعمل النقابة على توفير مكافآت ذات قيمة فعلية للموظفين من خلال التأكد من انها تلبي احتياجات وتوقعات العاملين²

من خلال استخدام هذه النظرية يمكن فهم كيف تساهم النقابة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العمال من خلال تحسين الأجور وتوفير فرص التطوير المهني وضمان العدالة والمساواة في مكان العمل.

¹ صادق عز الدين، مدخل المنطلقات الفكرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات جامعة، باجي مختار عنابة مجلة التكامل، العدد التاسع اوت 2020، ص 26.

²Adams JS Inequity in social exchange in experimental social psychology ed 1965 p299

الفصل الثاني:
العمل النقابي

نظرا لأهمية العامل البشري في المؤسسة فقد عكفت الدراسات على فهم هذا الجانب وسعت لتفسير القواعد السلوكية للعمال وانعكاساتها على المؤسسة ومحاولة توفير البيئة والدعم المناسب حتى تحقيق انتمائهم وبالتالي زيادة الإنتاج فكانت النقابات العمالية جزء لا يتجزأ من النظام المؤسساتي لتقريب العمال من الإدارة ووضع رضا العامل من أولويات أي مؤسسة لذلك سنعرض في هذا الفصل ومن خلال مباحثه الى تاريخ العمل النقابي و توضيح العمل النقابي وما يناط به من أدوار بالإضافة الى ابعاد الرضا الوظيفي لمحاولة التوسع والتفصيل في متغيري الدراسة من الجانب النظري

المبحث الأول: النشأة والتطور التاريخي للنقابية:

المطلب الأول: على المستوى الدولي:

ظهرت النقابات لأول مرة في القارة الأوروبية التي شهدت أولى التحركات العمالية التي شكلت المخاض ميلاد النقابة العمالية ويمكن القول بان نشأة الظاهرة النقابية العمالية في العالم في هذه القارة جاء كنتيجة طبيعية وحتمية لارتباط هذه الظاهرة بتلك التحولات العميقة التي عرفتها أوروبا منذ منتصف القرن 14 م ونتيجة تفاعل تلك التحولات التي القت بضلالها على الحياة العامة للشعوب الأوروبية ولا سيما الطبقة العاملة التي تغيرت وتطورت ذهنيتها بعدما أحدثت القطيعة مع كل ما يرمز للعصور المظلمة التي عانت منها¹

بدأت النقابة تظهر في شكلها الحديث بعد الثورة الصناعية نتيجة تغير وسائل وعلاقات الإنتاج، الأمر الذي أدى إلى تغيير في بنية المجتمع وانقسامه إلى طبقات، إضافة إلى ظهور مراكز الاستقطاب الصناعية وظهور البطالة واستغلال العمال وسيادة مبدأ سلطان الإرادة. هذه الظواهر وغيرها أدت إلى تدني مستويات معيشتهم وتدهورها، الشيء إلى نمو الوعي العمالي والاحساس الذي دفعهم إلى محاولة التكتل في شكل تنظيمات وتجمعات تعمل على مواجهة استغلال أرباب العمل وتهدف إلى تحقيق المصالح المادية والمعنوية لأعضائها. مرت الحركة العمالية في تطورها بعدة مراحل، أدت في النهاية إلى ظهور النقابة على مسرح الحياة الاجتماعية كقوة فاعلة في المجتمع لها أهدافها، وسائلها وطموحاتها التي تسعى إلى تجسيدها واقعا.²

وخلال القرن 18 كانت بريطانيا هي الدولة الوحيدة التي تحتكر اسرار الصناعة وبها بدأت اللبنة الأولى في صرح التنظيم النقابي عن طريق تأسيس ما يسمى بجمعيات المساعدة وهي الجمعيات التي كانت تقدم بعض المساعدات للعمال في حالات المرض والعجز.... ثم اتجه

¹د.خيثر عزيز، نشأة الظاهرة النقابية العمالية في العالم: المخاض العسير، مجلة مدارات تاريخية، الجزائر، المجلد الأول العدد الثاني، تاريخ النشر 30 سبتمبر 2019.

²جورج لوفران: الحركة النقابية في العالم، ترجمة: الياس مرعي، ط: 02 منشورات عويدات، بيروت، 1980.

العمال الى تكوين جمعيات تعاونية كان يرى فيها البعض وسيلة تمكن الطبقة العاملة من تغيير أحوال المجتمع ورفع الظلم عنهم¹

فكانت أول تجربة لاتحاد الطبقة العاملة في إنجلترا على يد روبرت أوين Owen Robert

(1858.1771) سنة 1830، حيث ضمت 800000 عامل، وقد نشأت اول محاولة لكونفدرالية نقابية سنة 1833 حيث أطلق عليها الاتحاد التضامني الأعظم غير انه أخفق في ذلك لمعارضة الرأسماليين واللوردات.²

اما في فرنسا فقد كان الوضع مختلفا عنه في إنجلترا حيث اخذت الحركة العمالية وقتا طويلا لتنظيم نفسها وقد بدأت اول بوادر تشكيل الجمعيات العمالية ما بين 1848.1830 حيث سمحت الحكومة سنة 1848 بحرية تكوين الجمعيات غير ان هذا النظام لم يستمر طويلا نتيجة لإلغائه سنة 1851 كما منحت الإدارة صلاحية إجازة ومراقبة مثل هذه التجمعات. إضافة الى هذا تم تشكيل جمعيات إغاثة تقوم بتقديم المساعدة والتعاون بين أعضائها، وقد حاولت على وجه الخصوص التركيز على مسألة الأجور وجاء فيما بعد قانون ألغي جريمة التحالف 1864 غير انه لم يعلن رسميا عن الحق في تشكيل النقابات والسبب في ذلك يرجع حسب البعض الى الأممية الدولية التي حاول كارل ماركس تأسيسها في لندن في نفس السنة فسعى لتوحيد العمال من اجل القضاء على الرأسمالية ومنه الدولة، الشيء الذي أدى الى تخوف الرأسماليين والحكام وبذلك تم عدم منح الحق لهم.

وفي سنة 1868 تم الاعتراف بالنشاط النقابي ولكن بشروط أهمها: إيداع أنظمة النقابات الداخلية لدى السلطات العامة وإعلان اجتماعاتها مسبقا إضافة الى حضور ممثلين عن هذه السلطة وهذا ما سمح بمراقبة النقابات ونشاطاتها من قبل الجهات المسؤولة وبالتالي التضييق على ممارسة الحق النقابي وتقييده.

¹ محمد خليل إبراهيم حسن، النقابية كإطار مرجعي للسلوك المهني، جامعة القاهرة، دراسة لنيل شهادة الدكتوراه في الادب قسم علم الاجتماع 1995 ص 176.

² جمال البنا: نشأة الحركة النقابية وتطورها، مطابع الجامعة العمالية، القاهرة، 1989، ص : 5.

تمت في نهاية القرن 19 عدة حملات من اجل الاعتراف القانوني الرسمي بالحق النقابي وتم بتأثير Waldek Rousseau التصويت بالإيجاب على هذا الحق في 21 مارس 1884 هذا التاريخ الذي يعد البداية الفعلية لحرية انشاء النقابات حيث بدأت تشق طريقها في مجال الكفاح العمالي والبحث عن الوسائل الأفضل لتحقيق المطالب العمالية التي يراها العمال مناسبة لهم¹

المطلب الثاني: نشأة وتطور العمل النقابي في الجزائر:

لقد شهدت الجزائر خلال الفترة الاستعمارية عدة تنظيمات نقابية رغم منع العمال الجزائريين من ممارسة أي نشاط نقابي، وهذا راجع أساسا لقانون - الأهالي - الذي صدر في 1880م والذي يحرم العمال الجزائريين من الانتساب إلى النقابات الفرنسية المتواجدة بالجزائر، ولهذا أنشأت أول نقابة استعمارية من طرف عمال المطابع بقسنطينة سنة 1880 وتطور ظهور الحركات النقابية بتطور الأحداث الاستعمارية، والتي كانت تهدف إلى الدفاع عن حقوقها وصولا إلى الانخراط في العمل السياسي من خلال الدفاع عن الذات والهوية الوطنية بالمطالبة بحق تقرير مصير الشعب الجزائري²

وعلى اعتبار ان ممارسة النقابة للنشاط السياسي غير ممكنة داخل الكنفدراليات العمالية الفرنسية فان النقابيين الجزائريين باشروا نشاطاتهم داخل الأحزاب السياسية الجزائرية من اجل التحضير لشكل تنظيم مستقبلي، وهكذا ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 14 فيفري 1956 أي بعد مرور اكثر من سنة على انطلاق حرب التحرير، كما ظهر تنظيمان نقابيان هما اتحاد نقابات العمال الجزائريين والاتحاد العام للنقابة الجزائرية ولقد رأى العمال في عيسات ايدير (مؤسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين) إرادة التغيير في امالهم وتطلعاتهم في الحرية

¹ أبو مقرر فتيم، الحركة النقابية كظاهرة اجتماعية: مقارنة تاريخية سوسولوجية، مجلة الحقيقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد، 11 تاريخ النشر 30/03/2012 ص 332.

² موساوي فاطمة، العمل النقابي في الجزائر، الاتحاد العام للعمال الجزائريين نموذجا، مجلة متون العدد 03/2017 /214، ص 200.

والاستقلال وكان يهدف الاتحاد الى تمثيل العمال وتوحيد صفوفهم والعمل من اجل الاستقلال الوطني¹

أما في مرحلة الاستقلال المبكرة ضلت الحركة النقابية العمالية الجزائرية مدعومة بتعبئة الجمهور، فكانت تعمل على محور آثار الفقر والنهوض بالتنمية، فخلال هذه الفترة فر العديد من المستوطنين تاركين المزارع دون غدارة، وكانت المصانع شاغرة فوجد العمال الجزائريون مجبرين على تشكيل لجان الإدارة، وبعدها أصدرت الحكومة استجابة للتسيير الذاتي الذي بدأ به العمال والفاالحون النقاد البالد بثالث مراسيم في شهر مارس 1963 كانت تهدف إلى تنظيم وتقنين مبدأ الإدارة العمالية والملاحظ إن الحركة النقابية في هذه الحقبة كانت معدوم لعدم إشراك الحكومة لها. وبعد اشتداد الأزمة خلال الثمانينات ودخول المجتمع الجزائري عهد التعددية السياسية والنقابية والذي ترتب عنه عدم الاستقرار السياسي الذي كان واضحا في تعاقب الحكومات وظهور برامج اقتصادية واجتماعية ترمي إلى إصلاح الاقتصاد الوطني المنهك، لم تغير النقابة من استراتيجياتها من خلال وضع ت صور نقابي يساير ويواكب التحولات الحاصلة ... في هذه الحقبة تعرضت المؤسسات إلى إعادة هيكلة وتسريح العمال وتوقف الاستثمار وانتشرت البطالة مما أدى إلى انخفاض القدرة الشرائية للعمال وترك انطباعات سيئة في نفوسهم من فقدان للثقة والتفكير في إنشاء نقابات أخرى، ف جاء قانون 1990 الذي يسمح بالتعددية النقابية²

رغم صدور القانون الذي يسمح بالتعددية النقابية، فإن السلطة لم تتعامل مع النقابات بنفس المعاملة، فقد أعطت الأفضلية والأولوية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي كان دائما تحت رعايتها ومراقبتها وأحد وسائل الدعم والمساندة لسياسة الدولة في المجال الاقتصادي والاجتماعي؛ فقد كانت سنة 1981 تعبيراً عن هذا الاندماج والارتباط بالسلطة حينما اشترط

1بولكعبيات ادريس، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12 جامعة بسكرة، 2017، ص 121.
2 الطالب واجي احمد، العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال، مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة احمد دراية ادرار سنة 2021/2022 ص 27.

من كل مسؤول في الاتحاد العام للعمال الجزائريين أن يكون عضوا ومناضلا في حزب جبهة التحرير الوطني أو ما يسمى بالمادة 120¹

إن الإصلاحات التي اضطر النظام للقيام بها فتحت المجال أمام التعددية السياسية والنقابية والقضاء نهائيا على مبدأ الحزب الواحد والنقابة الواحدة والاتجاه الاشتراكي الذي كان متبعاً، وتجلّى ذلك في دستور 23 فبراير 1989 الذي كرس هذه المبادئ. وهكذا فإن المادة 39 من الدستور تضمن حرية انشاء المنظمات، والمادة 54 تضمن مبدأ حرية القيام بالإضراب؛ مما

أدى إلى نهاية هيمنة الاتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي في الجزائر، وظهور نقابات مستقلة في مختلف القطاعات، وخلق ديناميكية جديدة، تتميز بالتعددية وحرية الرأي والمبادرة والابتعاد عن كل وصاية، سواء حزبية أو من طرف السلطة. في هذا الإطار جاء قانون رقم 14-90 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 يونيو سنة 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (المعدل والمتمم)، وهذا القانون يحدد ويكرس الحق في تكوين المنظمات النقابية بكل حرية وممارسة العمل النقابي؛ حيث تشير المادة 02 من هذا القانون: " يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد²

المبحث الثاني: حيثيات العمل النقابي:

المطلب الاول: تأسيس وتنظيم الهياكل النقابية:

جاء في المادة 56 من دستور 1996 الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين ويقصد بها ان القانون الجزائري سمح بإنشاء النقابات او الانخراط فيها من طرف فئات العمال (اجراء مستخدمين اصحاب المهن الحرة)³

¹ عمشاني مصطفى ، العلاوي احمد ، الحركة النقابية الجزائرية نشأتها تطورها ونضالها مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية الطبعة 11 العدد 4 تاريخ النشر ص 171.

² عمشاني مصطفى ، العلاوي احمد مرجع سابق ص 170.

³ المادة رقم 56 من دستور 1996 القانون رقم 02-03 المؤرخ في 27 محرم 1423 هـ الموافق لـ 15 افريل 2002 ، المتضمن تعديل دستوري.

وقد أسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين كأول تنظيم نقابي في الجزائر في 24. 02. 1956 وبعد صدور الدستور 1989 ثم قانون 2. 6. 1990 الذي سمح بإنشاء منظمات نقابية مستقلة (التعددية النقابية) من بينها: النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية. المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، النقابة المستقلة لعمال التربية والتعليم، النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية، الاتحاد العام للتجار والحرفيين.¹

وتتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري شروط شكلية وأخرى موضوعية:

1. الشروط الشكلية:

✚ **تصريح بالتأسيس:** بعد اعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية المراد تأسيسها يقوم

المؤسسون بإيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية (المادة 80) من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بحيث نصت المادة 10 على انه: "يودع لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني " بينما نصت المادة 08 على انه: تسرع تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى والي الولاية التي توجد بها مقر النقابة ذات الطابع البلدي او المشترك بين البلديات او الولاية

✚ **الوثائق المرفقة بإيداع التصريح:** قائمة تحمل أسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين

وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم بالإضافة الى نسختين من القانون الأساسي ومحضر الجمعية العامة التأسيسية وأخيرا استيفاء شكليات الاشهار في الجريدة الرسمية

2. **الشروط الموضوعية:** بالرجوع الى المادة 02 من قانون 90-14 نجدها تتكلم عن

المادة رقم 56 من دستور 1996 القانون رقم 02-03 المؤرخ في 27 محرم 1423 هـ الموافق لـ 15 افريل 2002 ، المتضمن تعديل دستوري

هدف المنظمة النقابية واطارها كما نصت المادة 21 على فحوى قانونها الأساسي وبالتالي فالشروط الخاصة بالمضمون التي يقرها المشرع بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية هي:

الصفة المهنية للمنظمة النقابية: يجب على النقابة في طريقها الى التأسيس وتقاديا

للإلغاء ان تبين في نظامها الأساسي حسب المادة 02 من القانون المذكور أعلاه الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال من نفس المهنة او من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع وواجب المشرع الجزائري ان يكون هدفها قطعا والزاما بعيدا عن السياسة والدين والثقافة

يحق للعمال من جهة وللمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون الى مهنة واحدة او فرع واحد او قطاع نشاط واحد ان يكونوا منظمة نقابية¹

كل مؤسسة مهما كان عدد عمالها ضئيلا أو كثيرا فإن المنظمة النقابية التمثيلية تستطيع إنشاء هيكل نقابي فيها، إذ أن المشرع لم يضع حد أدنى للعمال يجب توافره في المؤسسة حتى يمكن تأسيس هيكل نقابي بداخله

ملاحظة: إن شرط وجوب توافر عدد 20 عامل أجير والمنصوص عليه في المادة 41 من القانون رقم 14/90 يتعلق بالمندوبين النقابيين وليس بالهيكل النقابي

✚ يقوم البيان النقابي والمؤسسي للنقابة على شكل بناء هرمي قاعدته تتمثل في

اللجان النقابية التي يجوز لها ان تشمل لجنة نقابية للمنشأة يبلغ عدد عمالها خمسون عاملا اما قمة البيان النقابي فيتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي يتكون على المستوى الوطني من مجموع النقابات العامة وتكون مهمته الاشراف على اعمل النقابي وتنسيقه بشكل عام كما يتمثل العاملين في المجالات الخارجية باعتباره يمثل الطبقة العاملة بأسرها وتوجد بينهما النقابة العامة التي تشكل المستوى الأوسط في البنيان النقابي والتي تشمل على مجموعة النقابات اما

¹ لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر مجلة دراسات وابحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية مجلد 11 عدد 4 أكتوبر 2019، ص260.

على مستوى المنشأة او النوعية كما تتولى هذه الأخيرة الاشراف على الوحدات النقابية وتوجيهها والتنسيق بين جهودها¹

ويتولى إدارة النقابات الثلاث أجهزة إدارية:

الجمعية العمومية: التي تعتبر السلطة العليا التي ترسيم سياسة النقابة وتشرف على كافة شؤونها ويحدد النظام الأساسي اختصاصاتها والقواعد التي ينبغي ان تسيّر عليها

مجلس الإدارة: ويتولى هذا الأخير تنفيذ قرارات الجمعية العمومية ومتابعة اعمال هيئة المكتب المنظمة فيها بين أدوار انعقاد الجمعية العمومية.

هيئة المكتب: يتولى تنفيذ قرارات جمعيتها العمومية ومجلس ادارتها²

المطلب الثاني: أسس العمل النقابي:

تتعدد أسس ومبادئ العمل النقابي أولها القناعة بأهمية الممارسة النقابية، تقبل النقد الذاتي، والعمل التطوعي، والعمل الجماعي، والمراقبة والمحاسبة، والمسئولية الفردية، والموضوعية، غير أن أهمها اتباع منهج الديمقراطية والقيادة الجماعية

ويقوم مبدأ الديمقراطية المركزية على أن تكون إدارة النقابة وكافة قراراتها صادرة وفق آليات ديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء، بما في ذلك حق العامل النقابي اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلتزم الجميع بالقرارات الصادر عن هذه المجموعة. أما مبدأ القيادة الجماعية، فيقضي باعتماد رأي الأكثرية والتزام الأقلية بها والدفاع عنها حتى وإن كانوا معارضين لهذه القرارات. وفي نفس الاتجاه يشترط مبدأ العمل الجماعي أو الشوري، استرشاد النقابي خلال قيامه بالنشاط النقابي بآراء أصحاب الخبرة إضافة إلى آراء زملائه

.ويمكن اختصار بعض الأسس التي يقوم عليها العمل النقابي :

¹شاويش محمد نجيب، إدارة الموارد البشرية الجامعة الأردنية: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، ط3 ص 294.
² منصور محمد حسين، قانون العمل، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية 2010، ص 447.

ضمان استقلالية النقابة

استيعاب النقابة لكافة الشرائح في قواعدها.

الانتخاب الحر لقيادة النقابة سواء انتخاب مباشر أو غير مباشر

التداول الطبيعي والديمقراطي في قيادة النقابة

مسائلة ومحاسبة القيادة بعد الاستماع لخطاب الدورة¹

المطلب الثالث: استراتيجيات العمل النقابي:

هناك أساليب متعددة تلجا الاطراف المختلفة الى استخدامها في مضمار صنع سياسات الحماية الاجتماعية وتتوقف هذه الأساليب على عدة أمور منها طبيعة القيود والفرص التي تتيحها البيئة السياسية وطبيعة النظام السياسي وقدرات الفاعلين ودرجة الحاح أهدافهم وأبرز هذه الأساليب:

المفاوضات الجماعية: البحث عن اتفاق يتم التوصل إليه من خلال التزام متبادل

(إن التفاوض الجماعي هو بين رب العمل والنقابة العمالية أو النقابات الممثلة للعمال)

فالمفاوضة الجماعية هي عبارة عن عقد اجتماع بين ممثلي العمال والإدارة في محاولة للتوصل إلى اتفاق والذي يتحدد بناءا عليه العلاقة بين النقابة ورب العمل والتفاوض الجماعي يختلف من حيث المستوى، المحتوى، الجدول الزمني والإجراءات التنفيذية²

المساومة: عملية تهدف الى التوصل لمبادلات مفيدة للأطراف المتساومة فالحل

الذي يتم التوصل اليه عن طريق المساومة يكون مقبولا ولو جزئيا من جانب الأطراف وليس بالضرورة ان يكون حلا مثاليا وقد تتم المساومة بين جماعات الضغط والجهات الرسمية او فيما بين أعضاء البرلمان وهذا النمط من التفاعل ينطبق على اجتماع الثلاثية لعام 2009 الذي الح

¹ الاتحاد العربي للنقابات، الدليل الى إدارة التنظيم النقابي ط1، 2018.

² بن غربي محمد الصغير، العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية، مجلة دراسات اقتصادية جامعة الجلفة العدد 38 اوت 2019، ص255.

فيه الاتحاد العام للعمال الجزائريين على ضرورة تحسين القدرة الشرائية للأسر الجزائرية مركزا على ارتفاع تكاليف المعيشة وتنامي التضخم، في حين رفض ارباب العمل ان يكون هذا القرار على حساب المردودية وانتهى الامر الى الاتفاق على حل وسط مؤداه رفع الاجر الأدنى بنسبة 25% بدءا من الأول جانفي 2010

✚ **الامر او الفرض:** وهو اصدار الأوامر من اعلى الى أدني في المنظمة الواحدة ويتم

عبر التسلسل الهرمي من الرؤساء الى المرؤوسين هذا الأسلوب يعبر عنه على سبيل المثال اصدار أوامر رئاسية تنفيذا لبرنامج ورؤية الرئيس

✚ **التعاون او الاقتناع:** ويتم حينما يستميل طرف ما الطرف الاخر ويحصل على موافقته

في قضية معينة وذلك بعد إقناعه بها بناء على حقائق كانت غائبة او معلومات كانت غير متوفرة او مصالح لم تكن واضحة للطرف الاخر¹

✚ **وتتخذ النقابات العمالية عدة أدوات مطلبية منها:** الاعتراض الشكاوى الاحتجاج

الكلامي، عريضة التوقيعات، التوقف عن العمل الاضراب المحدود والاضراب المفتوح الحاق الأذى بمصالح المشغل

المطلب الرابع: معوقات العمل النقابي:

تواجه النقابات العمالية مجموعة من التحديات والعوائق التي تحد ومن دورها وتعيق سياساتها وسيورها نحو تحقيق أهدافها ونعرض بعضها فيما يلي:

1. معوقات خارجية:

✚ **التهميش التدريجي للنقابات العمالية من خلال الاستمرار في التوجيهات الحالية مع**

¹ ايمان النمى، دور النقابات العمالية في تحقيق سياسة الحماية الاجتماعية في الجزائر، الجزائر ناشري للنشر الالكتروني، ، 2014ص42.

انخفاض معدلات انشاء النقابات والانضمام لها فتصبح النقابات العمالية اقل أهمية وقوة في تشكيل أسواق العمل الناشئة الجديدة ويمكن ترجمة ذلك على انه نتيجة لعمية حديثة لتحرير سوق العمل وتحرير رؤوس الأموال من اعتمادها على العمالة والدولة الوطنية والالتزامات الدولية¹

✚ التدخل الإداري في تسيير العمل النقابي حيث تقضي الحرية النقابية إطلاق يد

النقابات في وضع خطط نشاطاتها وبرامجها ولوائحها الداخلية التنظيمية والمالية وتسيير امورها دون تدخل من خارج النقابة سواء في ذلك الحكومة او أصحاب العمل²

2. معوقات على مستوى النقابات:

✚ غياب الثقافة النقابية في المنظمات والتي تأخذ في بعض الأحيان ابعادا شخصية

أكثر منها موضوعية كالإنجاز الى شخص ما او جهة ما بحكم الانتماء القبلي او الجهوي او الحزبي او الأيديولوجي مما يؤثر سلبا في تحقيق النقابة أهدافها وادوارها الفعالة في المنظمة

✚ تغيير ملامح العمالة وانخفاض نسبة العضوية تدفعان النقابات العمالية لإعادة النظر

في هياكلها وقواعدها التنظيمية فالبيروقراطية النقابية وانعدام الديمقراطية في العلاقات الداخلية هي من الأسباب الرئيسية لانخفاض العضوية³

✚ ضعف الاعلام النقابي وعم القدرة على تحقيق انتصارات في مجال الحوار

الاجتماعي وعدم الاهتمام بعصرنة وسائل الاعلام وترقية الخطاب النقابي وبالتالي لا يمكننا الحديث عن نجاح دور النقابات بصفتها شريكا اجتماعيا في الدفاع عن مصالح العمال ومكتسباتهم بشكل يساعد في دعم التنمية المستدامة⁴

¹ مهمل بن علي، البعد الوظيفي والاجتماعي للعمل النقابي وتحدياته المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية العدد 2022 ص 1679.

² فوزية زعموش، انتهاك مبادئ استقلالية العمل النقابي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية المجلد 27، العدد 1، جوان 2016، ص 9.

³ احمد محمد مصطفى، الاستقلالية والديمقراطية النقابية مؤسسة فريدريش ايبيرت، مصر 2017 ص 50

⁴ فوزية زعموش، دور التكوين والاعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر مجلة العلوم الإنسانية العدد 33، جوان 2011، ص 179.

احتكار السلطة في التسيير باتخاذ قرارات فردية داخل النقابة الواحدة ومن الأسباب

التي تجع عددا قليلا من الافراد يسعون للبقاء في موقع السلطة والمحافظة على مراكزهم رغبة القيادات في المحافظة على مراكزهم الاجتماعية التي وفرتها لهم المسؤولية النقابية تدفعهم الى احتكارهم للسلطة من اجل استبعاد احتمالات خسارتهم لمواقعهم¹

المبحث الثالث: أدوار العمل النقابي

تتعدد أدوار العمل النقابي طبقا لعوامل عديدة فقد تكون محددة بدستور الدولة او بالقانون او تحددها طبيعة المد النقابي للحركة وعلى كل حال تبدأ النقابة بالوظيفة الدفاعية في مواجهة أصحاب الاعمال بهدف الحصول على مزايا مادية ومعنوية للعمال² فالتطور الذي عرفه العمل النقابي يظهر انه تجاوز هذه المهام الروتينية لتشمل مهام مبنية على دراسة علمية في تلبية حاجات الطبقة العاملة³

المطلب الاول: الدور الاجتماعي للعمل النقابي:

لم يطرا تغيير على مستوى نطاق الدور الاقتصادي فقط، بل اكتسبت الحركة النقابية مجالا جديدا يختلف نوعا ما عن الأول وهو المهمة الاجتماعية اذ بعد المكاسب التي حققتها العمالة على مستوى الوعي العمالي في العالم لها نفس القيمة ان لم تكن اهم منها، كذلك ارتباطها الأکید بها لان رفع مستواه المعيشي لا يعني انه مرتاح في عمله وراض عن تواجده في مواقع العمل وراض عن كيفية نشاط ميكانزمات العمل بالمؤسسة، بناءا عليه فقد عملت النقابة في العالم بشكل مباشر ومتمركز الجهد ووعي تحقيق الجانب الاجتماعي للعمال داخل المؤسسة وخارجها، اذ تعمل على تمكين جميع العمال من الحصول على حمايتها وكذا الحصول على بطاقات لتحقيق الانتمائية الاجتماعية لهم ولأسرهم

¹ احمد محمد مصطفى، مرجع سابق ص 27.

² شاويش محمد نجيب مرجع سابق ص 294.

³ عرورة مليكة، سوسيولوجيا علاقات العمل، عمان دار مجدي لاوي للنشر والتوزيع 2014، ص 100.

كما تسعى النقابة الى تأسيس الخدمات الصحية والتعليمية للعمال ولأسرهم وبالتالي اخراجهم من دائرة الامية، كما تضمن لهم المساعدات الموسمية كالدخول الاجتماعي والاعياد الدينية¹

وبما ان الانسان بطبعه اجتماعي والعامل انسان يرغب في العيش والعمل ضمن الجماعة والنقابة باعتبارها منظمة تعمل على اشباع حاجاته الاجتماعية فتكسبه طابعا اجتماعيا معترفا به ضمن المنشأة فيزيد شعوره بالأمان وثقته بنفسه

اذن فالنقابة كتنظيم تعمل على تنمية الدوافع الاجتماعية لدى العامل والاستجابة لها وذلك من خلال تعزيز احساسه بالانتماء، وقد كان نظام الطوائف الحرفية قديما يسيطر على الحياة الاقتصادية بحيث كانت الطائفة تعد محل العائلة حيث التالف والانسجام والتضامن بين أعضائها اين كان العامل يشعر بالأمان والاطمئنان لأنها تعطيه صفة اجتماعية مستقرة

ان النقابة تعيد للعامل محيطه واحساسه بالزمالة وتقدم له دور اجتماعي يفهمه وتجعل لحياته معنى حيث يشارك مع الاخرين نسق متكامل من القيم²

كما ان التنظيم النقابي يرفع مكانة العامل الاجتماعية اذ تتيح له الاتصال بالإدارة والمساهمة في كل أمور المؤسسة وتقديم الاقتراحات التي تساهم في حل مشاكل العمل والعملية الإنتاجية بصفة عامة

ان دور الحركة النقابية في المجال الاجتماعي لا يقتصر على تقديم التنظيمات النقابية للمساعدات الاجتماعية لأعضائها ولكن الامر يتعدى الى كونها احدى اهم منظمات المجتمع المدني ولها الدور الأساسي في قيادة العمال لتطوير المجتمع فهي الشريحة المهيمنة على الأغلبية وباستطاعتها ان يكون لها دور مؤثر في القضايا الاجتماعية³

¹ عرورة مرجع سابق ص 101.

² عيد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الانجلو المصرية مصر بدون طبعة 1972 ص 270.

³ محمد ضريف الحقل السياسي المغربي، منشورات علم الاجتماع السياسي مطبعة النجاح الدار البيضاء المغرب 2002 ص 32.

فإجمالاً النقابات منظمات غير حكومية وهي مستقلة في نشاطها فلها أهداف كثيرة اجتماعية، إذ تلعب دوراً هاماً في المجتمع المدني من حيث حرية التحرك الاجتماعي للأفراد والجماعات وحرية التعبير عن تطلعاتهم الفكرية والمشاركة الاجتماعية والسياسية وحرية المبادرة وطريقة المساهمة في تنمية المجتمع¹

المطلب الثاني: الدور المادي للعمل النقابي:

كانت النقابات في المراحل الأولى من نشأتها تنحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل من أجل المحافظة على مستوى الأجور حيث كان سوق العمل يعاني من كثرة اليد العاملة مما أدى إلى ظهور منافسة بين العمال على أماكن العمل المحدودة وبالتالي فإن المهمة الأساسية والأولى للنقابة العمالية هي العمل على رفع الأجور والدفاع عن المصالح الاقتصادية للعمال حيث لم تكن مباشرتهم للعمل تخضع لضوابط فيما يخص ساعات العمل وكذلك الأجور وظروف العمل وعليه فمن الطبيعي أن يركز نشاط الحركات العمالية على المطالب الاقتصادية والمادية كالمناخ العائلي والظروف الأمنية والصحية للعمال في بيئة العمل بالإضافة إلى دوام العمل والحقوق في العطل المدفوعة الأجر وعليه فقد لعب العامل الاقتصادي دوراً هاماً في تنظيم العمال واتحادهم ضمن نقابات عمالية للدفاع عن مصالحهم والحد من المنافسة التي تزيد بؤس العمال وتزيد من ثراء أرباب العمل²

وعليه فإن انضمامه إلى نقابة يشعره بوجوده وكيانه بحيث يمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته وتطلعاته والعمل على تحقيقها كما أن النقابة تزيد شعوره بالإيمان والثقة بالنفس³

كما تسعى النقابة إلى التقليل من السخط العمالي أو عدم الرضا الوظيفي وتساهم في زيادة الإنتاجية عن طريق زيادة كسب ثقة العمال والعناية بشكاويهم وتحفيزهم وتوفير فرصة للعمال

¹ غسان منير حمزة سنو، علي أحمد الطرح: العولمة والدولة - الوطن والمجتمع العالمي، دار النهضة العربية للنشر، ط9، بيروت لبنان، سنة: 3118، ص: 9.

² صادق عز الدين مرجع سابق ص 20.

³ صادق عز الدين مرجع سابق ص 21.

للتعبير عن آرائهم في التغييرات الممكنة لقواعد العمل وبالتالي التقليل من الاضطراب النفسي للعمال والتخلص من الشعور بالاغتراب¹

المطلب الثالث: عوامل نجاح العمل النقابي:

إنّ نجاح النقابات في الوصول لأهدافها، وتحقيق الفاعلية والنجاح في العمل النقابي يتطلب تحقيق مجموعة من العوامل

المعرفة بالتشريعات والقوانين والتي تساعد الأعضاء النقابيين على فهم نقاط القوة والضعف والأساليب القانونية في التعامل مع الحقوق العمالية وغيرها من الأنشطة النقابية

تقييم متواصل للبناء النقابي، والتعرّف على أسباب الضعف إن وجدت وتجاوزها

المعرفة التامة بأصحاب الأعمال، وأصحاب التأثير والقادة لتوظيفهم في خدمة النقابة وتقويتها.

إنّ العمل النقابي الناجح يجب أن يقوم على بعض المفاهيم والقيم التي تدعمه، ومنها:

الاستقلالية والتي تظهر من خلال إدارة النقابة لشؤونها الداخلية واهتمامها بالبعد الجماهيري

العمالي قدر المستطاع والعمل وفق خطط منهجية وآليات لعلاجها، وتعزيز المفاهيم الديمقراطية

في البناء النقابي ودمجهم بشكل إيجابي في المجتمع من خلال تعزيز القيم النقابية الإيجابية

التي تحقق الأهداف لتكون بمثابة مدونة سلوك توجّه الأعضاء والعمّال بشكل²

الانتماء: وهو يعتبر جوهر العمل فالانتماء للعمل النقابي والايان به يعتبر عنصر

أساسي في نجاح المهمة التي يقوم بها النقابي، فكيف نتوقع من شخص غير منتمي أو مؤمن

بقضية بأن يخلص لها ويقدم جهده وعمله ووقته لإنجاحها وإن كان مستفيد

الانضباط والالتزام: والمقصود فيه انضباط والتزام قيادة العمل النقابي بما هو موكل

¹ رونالد اهرنبرجوروزبيرت سميث اقتصاديات العمل ترجمة فريد بشير طاهر دار المريخ الرياض السعودية 1994 ص 538.
² عبد الفتاح ناجي عوامل نجاح العمل النقابي - موضوع (mawdoo3.com) تم الاطلاع على الموضوع يوم 20/08/2023 على الساعة 20:30.

لهم من مهام وأدوار وظيفية وفق اللوائح والقرارات العمالية، وهذه القيمة يجب العمل على تعزيزها من خلال السلوك اليومي الذي يتبعه النقابيين في إدارة العمل، فهم القدوة أمام العمال.

المشاركة: من واجب القيادة النقابية العمل على إشراك العمال في كافة القضايا النقابية

والعمالية وتوسيع آليات المشاركة قدر المستطاع

العمل التطوعي: كثير هؤلاء الذين أصبحت المصالح تحكمهم، (حسبة المنفعة

والخسارة) هي التي تقيد عملهم وتحكمه، وهذه الفلسفة يجب أن تكون بعيدة عن العمل النقابي.

المبادرة: هناك البادئين والمبادرين وهم ما يحتاج لهم العمل النقابي وخاصة فيما

يتعلق بتطوير العمل والنهوض به ويجب العمل على تنمية مبادراتهم واحتضانها، فالعمل النقابي يحتاج لكل جديد ليستطيع مواجهة ما تعصف به من إحداث ومتغيرات.

الانصات: من واجب العاملين في المجال النقابي الاكثار من الانصات الجيد

للعمال، والاستماع لمشاكلهم وهمومهم فذلك يعزز العلاقة مع العمال ويؤسس للثقة والتقبل بين القيادة النقابية والعمال¹.

كما يجب ان تتوفر لدى النقابي صفة المقدرة على ان يحول الأفكار الجيدة الى اهداف من خلال التمتع بالوعي الحقيقي وامتلاك الشخصية المؤثرة والمصادقية

¹سلامة أبو زعتر العمل النقابي الناجح مقال 23/10/2021 موقع www.ahewar.org/debat/show.ar تم الاطلاع على المقال يوم 20/08/2023 على الساعة 19:40.

خلاصة الفصل:

ان موضوع العمل النقابي نال مكانة خاصة في الحقل السوسيو مهني حيث يبرز من خلال النظريات المفسرة له والمكانة التي حضي بها وقد عرف العمل النقابي تطورا في مفهومه ووظائفه وتنوع ادواره بتنوع بيئة العمل وطريقة التسيير ويبرز لنا في نهاية هذا الفصل ان وظيفة النقابات لا تقتصر على القضايا المهنية فقط ولكنها تتعدى لعدة جوانب منها المادية والاجتماعية فالنقابات العمالية تعتبر قوة ضاغطة على الإدارة والتنظيم الحكومي

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي من أبرز الموضوعات التي حظيت بأهمية كبيرة عند الباحثين والمختصين في الإدارة والسلوك التنظيمي وذلك لصلته المباشرة بالعنصر البشري والذي يعد محور العملية الإنتاجية أو الخدمية في أية منظمة إذ أنه يمثل الدافع والرغبة في العمل. ولقد تزايد الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي للعاملين في البلدان المتقدمة منذ بداية القرن العشرين، ومن خلال هذا الفصل سنقوم بالتوسع في المفهوم العلمي للرضا الوظيفي بالإضافة الى شرح ابعاده الثلاثة (البعد الاجتماعي والمادي والنفسي)

المبحث الأول: دلالات وابعاد الرضا الوظيفي وانعكاساته

المطلب الأول: التحديد العلمي لمفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً، ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، ولقد أشار "لوك" 1976 إلى ظهور العديد من الدراسات في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية، ولعل من أهم أسباب تعدد هذه البحوث اعتبار موضوع الرضا الوظيفي لا ادري كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العامل كالأداء والتغيب والاتصال الرسمي والغري الرسمي، ولا ادري أخرى كمتغير تابع يتأثر بالراتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات وغري ذلك من المواضيع والمتغيرات النفسية والاجتماعية والمادية المتعلقة بموضوع الرضا في محيط العمل، ذلك لأن السخط في محيط العمل بأبعاده المختلفة يمتد إلى السخط عن العمل نفسه مام يؤدي إلى الإحساس بالاغتراب وضعف الشعور بالانتماء، وتجدر الإشارة إلى أن أغلب بحوث ودراسات السلوك التنظيمي قد أجريت ضمن أطر إيديولوجية يسيطر عليها بدرجات متفاوتة المذهب الرأسمالي

وهكذا فقد اعتبر تايلور العامل إنسانا اقتصاديا يمكن تسيريه ودفعه بحوافز مادية لا غير أما مدرسة العلاقات الإنسانية فقد حاولت رد الاعتبار لبعض الجوانب في سلوك الإنسان، فركزت على العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين ومدى تأثيرها في توجيه المنظمة وكل المتعاملين فيها أما مدرسة النمو فهي تأكد على أن الحصول على الرضا الوظيفي إنما يكون نتيجة تنمية المهارات والفعالية وإعطاء المسؤولية للعامل¹

كما كانت للدراسات العربية كذلك مساهمات في تعريف الرضا الوظيفي من بينها تعريف صقر عاشور للرضا الوظيفي في شكل معادلة

¹ منال البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، مصر القاهرة، ط1 المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2015، ص 37.

الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن فرص الترقية + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ظروف العمل.¹ "وقد ركز في هذه المعادلة على العوامل المرتبطة بالبيئة الداخلية للمنظمة، ولم يولي أي اهتمام لتأثير الظروف الخارجية للعمل من قوانين وتشريعات وظروف اجتماعية واقتصادية. ولأن المنظمة ليست نسقا مغلقا فقط بل هي كذلك نسق مفتوح تؤثر وتتأثر بمعطيات البيئة الخارجية، فلا بد ان نحسب لها حسابا في محصلة المعادلة التي تحقق الرضا²

المطلب الثاني: البعد الاجتماعي للرضا الوظيفي

يتضح الرضا الوظيفي كحالة شعورية في البعد النفسي، ولكنه من خلال البعد الاجتماعي يأخذ مدلولاً آخر، مرتبط بالبيئة الخارجية للعمل كالجماعة التي ينتمي إليها والعلاقات المهنية التي تربطه بزملائه ورؤسائه والمشرفين عليه، وهنا يصبح الرضا الوظيفي مرتبط بدرجة تحقيق الاستقرار والتوازن ضمن البيئة المهنية التي يعمل فيها، وبهذا يحقق

المكانة الاجتماعية ويحظى بالتقدير ويحقق ذاته ضمن جماعة العمل. وهناك من العلماء من يعتبر تأثير الجماعة في مستوى الرضا الوظيفي أكبر أثرا من باقي العوامل، لأن العامل إذا لم يحقق الاستقرار والتوازن في هذه الجماعة لا يستطيع الاستمرار، ويقع في دوامة دوران العمل أو التخلي المهني عن الوظيفة

المطلب الثالث: البعد المادي للرضا الوظيفي:

وهو المقابل الذي يحصل عليه الفرد كالأجرة والحوافز والهدايا والتكريميات والعلاوات ممل يجعله يقدم كل مجهوداته في العمل لان المقابل يثمن كل الجهود المبذولة. والرضا الوظيفي

¹ أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة-الأساس السلوكية وأدوات البحث، - دارتنافاض العربية بيروت، ط2، 1979، ص 139.
² لوكيا الهاشمي يومنقار مراد، المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 25:

هنا مرتبط بمسألة التثمين الحقيقي لمجهودات العمال، لخلق الرضا العام عن فوائد مادية التي تخلق بدورها ولاء للمؤسسة التي تولى اهتماما بعمالها ومجهوداتهم¹

وينقسم البعد المادي للرضا الوظيفي حيث يشمل الراتب والحق في الترقيات

الراتب: يقول الدكتور احمد ماهر (لن تجد شخصا لا يهتمه اجر وظيفته فكلنا نستمد من اجرنا قيما ومعاني كثيرة، فمن الاجر نعيش ونشبع احتياجاتنا الأساسية ومنه قد نشعر بتحقيق الذات فالأجور ذات أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد او على مستوى الشركة وتتمثل أهمية الأجور على مستوى الفرد في انها الوسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد، سواءا كانت احتياجات أساسية لمعيشته وبقائه او لشعوره بالأمان او للاندماج في العلاقات الاجتماعية او باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل الشركة التي يعمل بها او كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه لذاته²

المبحث الثاني: انعكاسات الرضا الوظيفي وطرق قياسه

المطلب الاول: انعكاسات الرضا الوظيفي على الافراد:

وتؤكد دراسات عديدة أن حياة العامل خارج العمل لا يمكن فصلها عن حياته داخل العمل، فالعمل يؤثر على حياة العامل خاصة والتي لها أيضاً تأثيرها على أدائه في العمل، لذلك فإن العمل جزء عام من الحياة بصفة عامة

كما أكدت دراسات عديدة على أهمية الرضا الوظيفي لما له من تأثير مباشر على الفرد وما يحققه له من إشباع لحاجاته، الأمر الذي يجعله أكثر سعادة وإيجابية وبالتالي تهيئة الظروف التي تضمن حسن استغلاله لقدراته وامكانياته مما يزيد من قدرته على الأداء³

¹مریم زهراوي دلالات وابعاد الرضا الوظيفي،مجلة الباحث الاجتماعي، عدد 130/05/2017 ص 427.

² عصام عبد اللطيف، عمر، مرجع سابق ص 34.

³ غالي محمد احمد التوافق المهني للعاملين بالكويت مجلة كلية الاداب والتربية 1999 العدد 06 ص 136.

كما ان رضا الفرد عن عمله من الأهمية بمكان لارتفاع الكفاءة الإنتاجية في المصانع والمؤسسات فالفرد الراضي عن نفسه يقبل عليه في همة ويكون سعيدا مما يزيد من كفاءته الإنتاجية ويقلل حوادث العمل

المطلب الثاني: انعكاسات الرضا الوظيفي على المؤسسة:

ان تحقيق مستوى عالي من الرضا الوظيفي للأفراد هام جدا بالنسبة للمنظمة فالرضا الوظيفي المرتفع يتقص نسبة الغياب ويرفع معنويات العاملين ويجعل الحياة ذات معنى عند الافراد¹

المطلب الثالث: مقاييس الرضا الوظيفي:

إن مفهوم الرضا الوظيفي من المفاهيم الإنسانية التي يصعب على الباحثين وضع مقاييس دقيقة وموحدة لقياسها، وعلى الرغم من ذلك فقد اهتم الباحثون والمختصون بقياس الرضا الوظيفي إذ ينظر إليه مدراء المنظمات المعاصرة أنه مؤشر للفاعلية التنظيمية، ولأهمية الرضا الوظيفي فإن كثيراً من المنظمات تقوم بمسوحات ميدانية لقياس رضا العاملين فيها، وغالباً ما تستخدم النتائج التي تم التوصل إليها مدخلاً لهذه المسوحات في تطوير استراتيجية التغيير والإبداع² وظهرت عدة أساليب لقياس الرضا الوظيفي ومن بين أهم هذه الأساليب هي:

مقياس رسوم الوجه (Faces Scale)

وهو أقدم أساليب قياس رضا العاملين، إذ يعتمد هذا الأسلوب على ملاحظة ما يظهر على وجوه هؤلاء من علاقات ومؤشرات يمكن من خلالها معرفة فيما إذا كانوا فعلاً يشعرون بالرضا أم غير ذلك³

¹ عمران عبد الحميد محمد، الرضا عن العمل مجلة الكفاءة الإنتاجية 1996 العدد 01 ص 96.

² الخوaja، محمود محمد صالح، الرضا الوظيفي لدى العاملين في البنوك الأردنية العامة والخاصة، رسالة ماجستير (2001) جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مجلة الدراسات العليا ص 73.

³ Hellriegel E., Jackson, S., and Slocu, Jhuw, (1999), Management, 18th Ed, (Ohio: international themsonpublishing, co.).P 238.

أسلوب الاستبانة (Questionnaire)

الاستبيان هو نموذج لتجميع البيانات والمعلومات ويتضمن عدداً من الأسئلة المرتبطة بطبيعة العمل ومستواه وظروفه ومل يؤديه الموظف، وإن الاستخدام الفعال لنماذج الاستبيان يعتمد على أمرين هامين هما:

1. دقة تصميم نموذج الاستبانة لتحقيق الهدف المنشود ويتمثل في تجميع البيانات والمعلومات الصحيحة عن طبيعة عمل الوظيفة ومستواها وظروفها.

2. اكتساب ثقة وتعاون العاملين شاغلي الوظائف المطلوب تجميع البيانات عنهم

وتوزع الاستبانة على مجموعة من المبحوثين الذين يقومون بالتعبير عن رضاهم حول مجموعة من العناصر الوظيفية التي يتضمنها الاستبيان وذلك باختيار الحل المناسب ويعبر عن مدى الشعور بالرضا نحو كل عنصر من تلك العناصر، ويكون مقياس الرضا متدرجاً من راض جداً أو موافق بشدة إلى غير راض أو غير موافق بشدة. ومن عيوبه أن دقة النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال هذا الأسلوب تعتمد على مدى رغبة الشخص واستعداده للإجابة بشكل صريح ومن دون تمويه على أسئلة الاستبانة، ويضاف إلى ذلك الحالة النفسية للمستجوب أو يمكن أن يكون لها تأثير بالغ الأهمية في دقة هذه النتائج وموضوعيتها.

أسلوب المقابلة الشخصية (Inter View)

وفقاً لأسلوب المقابلة الشخصية يقوم الرئيس بمناقشة مرؤوسيه في عدد من الأمور المتعلقة بالعمل، وبناءً على الإجابات التي يتم تحليلها يمكن معرفة مدى رضا العاملين حين يتضح له من خلال هذا النوع من المقابلات أي من عناصر العمل ينظر إليها برضا تام، وأي من العناصر ينظر إليها برضا أقل.

خلاصة الفصل:

ما يزال موضوع الرضا الوظيفي محل جدال ونقاش كبيرين نظرا لتعدد الحقول العلمية التي تناولته (علم النفس، العلوم السلوكية والإدارية، علم الاجتماع.)، غير أن الجميع يتفق على أنه مفهوم ذاتي يعبر عن ذلك الشعور الإيجابي الذي يحمله المورد البشري لوظيفته، كما أنه يعتبر من الوسائل المهمة للرفع من مستوى أداء العامل كما ونوعا، ويساهم في تخفيض معدلات التغيب ودوران العمل وحوادث العمل في المؤسسة. ونظرا لأهمية هذا الموضوع في تطوير وتنمية المؤسسة، تتجه أساليب الإدارة الحديثة بشكل كبير في الرفع من مستوى شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي من خلال مساهمتها في بناء مناخ تنظيمي يسوده التعاون والثقة المتبادلة ما بين الإدارات والعمال.

المباني الثاني:

جانبة المهندسي

الفصل الرابع:
الإجراءات المنهجية للدراسة

سنعرض في هذا الفصل من خلال الإجراءات المنهجية للدراسة إلى النقاط التالية: منهج الدراسة، مجالات الدراسة المتمثلة في المجال المكاني، الزماني، البشري، العينة، اختيارها وتحديدها، وأدوات جمع البيانات وهي: الملاحظة، الاستمارة. وانطلاقاً من هذه الإجراءات المنهجية للدراسة سنقوم بتحليل النسب والارقام الاحصائية وتفسيرها بإسقاط الجانب الميداني على الجانب النظري، وذلك من أجل الحصول على معلومات سيولوجية .

المبحث الاول: التعريف بميدان الدراسة:

نبذة عن المؤسسة:

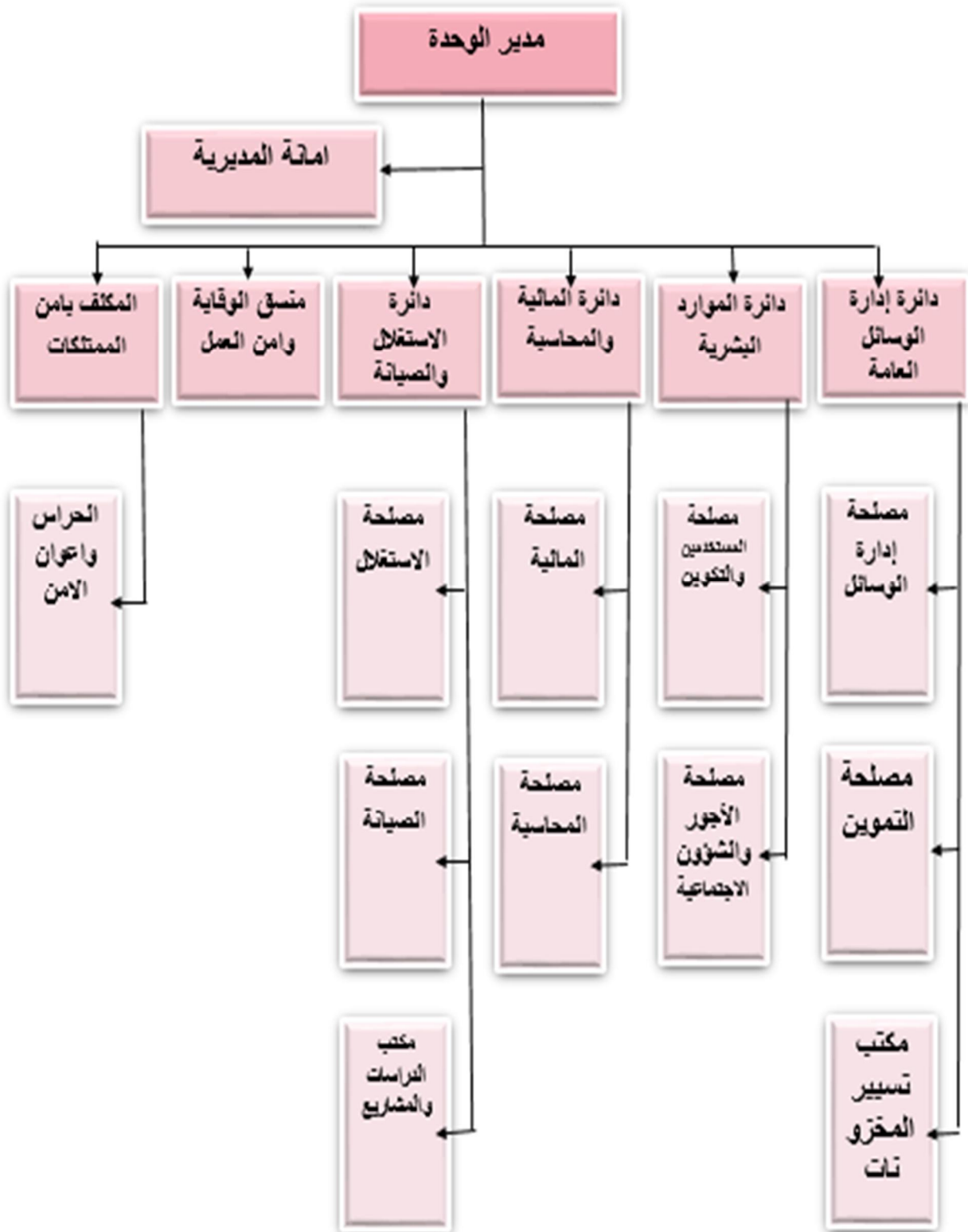
الديوان الوطني للتطهير مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تابعة لوزارة الري أنشئ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 102-1 افريل 2001

من مهام الديوان الوطني للتطهير الرئيسية مقاومة كل أشكال التلوث المائي وأيضا التصرف واستغلال وصيانة وتجديد وإقامة كل المنشآت المعدة لتطهير المدن وكذلك معالجة المياه المستعملة وتصفيته إضافة الى التخطيط وإنجاز المشاريع المتعلقة بالصرف الصحي، وأخيرا إعداد وتنفيذ مشاريع مندمجة تتعلق بمعالجة المياه المستعملة وتصريف مياه الامطار

اما هذه الدراسة فتمت بمقر المديرية "وحدة الديوان الوطني للتطهير لولاية الجلفة" والتي تضم 37 عاملا موزعين وفقا للهيكل التنظيمي التالي:

انظر الملحق رقم: 01

الهيكل التنظيمي لمؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة الجلفة



المبحث الثاني: مجالات الدراسة:

المطلب الأول: المجال الزمني:

بما ان المجال الزمني للدراسة هي الفترة التي ينزل فيها الباحث الى ميدان الدراسة فان الدراسة الاستطلاعية لم تكن خطوة في هذا البحث كوني عاملة في المؤسسة منذ أكثر من سنتين

غير ان مرحلة اعداد أسئلة الاستبيان امتدت لأسبوع ابتداء من 11 ديسمبر 2023

مرحلة توزيع الاستمارة: تم توزيع الاستمارة يوم 2 افريل 2024 على عمال الوحدة

وحددت في هذه المرحلة 3 عمال لدراسة مدى ثبات الأداة المستعملة للدراسة (الاستبيان) حيث قمت بعد مرور اسبوعان من جمع الاستمارات بإعادة إعطاء 3 استمارات لنفس العينة وذلك من اجل دراسة الثبات مقارنة الإجابة الأولى بالإجابات الثانية

مرحلة جمع وتحليل البيانات: بعد جمع كل الاستمارات بدأت هذه المرحلة في شهر 10 ماي 2024 حيث تم ومراجعة البيانات الموجودة فيها، وتفرغها في جداول إحصائية

المطلب الثاني: المجال البشري:

يتمثل المجتمع البشري بدراستنا في مجموع الموظفين العاملين بمؤسسة الديوان اوطني للتطهير وحدة الجلفة حيث يقدر عددهم بـ 37 عاملا موزعين كما يلي:

7 عون تنفيذ

8 عون تحكم

22 إطار

ان مجتمع الدراسة يعتبر صغيرا اذ يتكون من 37 عاملا وعاملة لذلك فان العينة ستكون قصدية مسحية

المبحث الثالث: المنهج المستخدم في الدراسة:

يعرف الدكتور عبد الرحمان بدوي المنهج على انه الطريق المؤدي الى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل الى نتيجة المعلومة¹

وبما ان مناهج البحث العلمي في المجال الاجتماعي تختلف باختلاف مواضيع الدراسة وباختلاف المشاكل المراد دراستها ولكي يستطيع الباحث دراسة موضوع ما لا بد من إتباع منهج معين فقد اتبعت في دراستي المنهج الوصفي المسحي والذي يعرف بأنه المنهج الذي يتبع تقنيات الوصف في العرض والترتيب والتصنيف وذلك يعود الى أن إشكالية الدراسة وفرضياتها تتماشى ، وهذا المنهج الذي يسمح بجمع البيانات عن الظاهرة وذلك بغية - : توصيف الظاهرة المدروسة. كما انه يحقق لنا الهدف من هذه الدراسة في وصف وتحديد كل من دور العمل النقابي والبعدين الاجتماعي والمادي للرضا الوظيفي . كما يقدم هذا المنهج وصفا عاما للنتائج المتوصل كما يقدم العديد من المعلومات عن طبيعة المشكلة، وليذا تم استخدامه في وصف العلاقة بين العمل النقابي والرضا الوظيفي

المبحث الرابع: أدوات جمع البيانات:

لمعالجة الجوانب التطبيقية لموضوع البحث، لجأت الى جمع البيانات من خلال اعتماد مجموعة أدوات منهجية متمثلة في الملاحظة، الاستمارة التي تعتبر كأداة رئيسية للدراسة والتي تم الاعتماد عليها في جمع البيانات حول الموضوع.

الملاحظة:

تسمح الملاحظة بالحصول على الكثير من البيانات وهي توجه الحواس للمشاهدة والمراقبة لسلوك معين او ظاهرة معينة وتسجيل ذلك السلوك وخصائصه ويمكن تعريف الملاحظة على

¹ نادية سعيد عاشور : منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، مؤسسة حسين اس الجبل ، قسنطينة ، الجزائر ، 2017، ص 211.

انها: طريقة مهمة من طرق تجميع البيانات، يستخدمها الباحث للوصول الى المعلومات المطلوبة والمتعلقة بموضوع الدراسة¹

حيث استخدمت الملاحظة من خلال التعامل المباشر مع الفرع النقابي لتقييم العلاقة بين النقابة والعمال بمختلف فئاتهم وللتعليق على نتائج الدراسة معتمدة على ما تم ملاحظته خلال الدراسة

الاستمارة:

تعتمد المناهج العلمية على أدوات ووسائل جمع البيانات، والتي يستعين بها الباحث للوصول لإجابة على ما أثاره من تساؤلات، واستخلاص النتائج المتعلقة بمشكلة دراسته وتحقيقا لذلك تم استخدام استمارة الاستبيان، التي تتلاءم والمنهج الوصفي المسحي المعتمد. وتم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي الذي يقوم على وضع علامة مقابل كل عبارة مناسبة، ثم تجميع كل النقاط الخاصة بالإجابات ولقد اعتمدت في طريقة جمع بيانات الدراسة على الاستمارة من خلال ملئها ذاتها من طرف العمال الذين تم توزيعها عليهم والبالغ عددهم 37 عاملا وضمت 29 سؤالا مقسمة على ثلاث جداول

الجدول الأول: خصص للبيانات الشخصية للمدرسين ويضم 5 أسئلة

الجدول الثاني: خصص للبيانات المتعلقة بالفرضية الأولى والمتعلقة بالعلاقة الارتباطية بين الدور الاجتماعي للعمل النقابي والرضا الاجتماعي الوظيفي لدى عمال الديوان الوطني للتطهير وحدة الجلفة وضم الجدول 12 سؤالا

الجدول الثالث: خصص للبيانات المتعلقة بالفرضية الثانية والمتعلقة بالعلاقة الارتباطية بين الدور المادي للعمل النقابي والرضا المادي الوظيفي لدى عمال الديوان الوطني للتطهير وحدة الجلفة وضم الجدول 12 سؤالا.

¹ ليندة لطاد واخرون ، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية ،المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين المانيا، ط 1 ،2019، ص 68.

صدق استمارة الاستبيان: يقصد به أن تقيس ما وضعت أصلاً لقياسه، أي أن أسئلتها وثيقة الصلة بموضوع البحث، ويتم ذلك بعرض الاستمارة على محكمين من ذوي الاختصاص. وهو ما قمنا به حيث عرضت على مجموعة من اساتذة علم الاجتماع لتحكيمها، ليتم التأكد من صدق أداة الاستبيان.

ثبات استمارة الاستبيان تم استخدام اختبار إعادة الاختبار من خلال التساؤل التالي: هل نحصل على نفس النتائج عند تكرار المقياس؟ حيث قمت باختيار مجموعة من العمال من مجتمع الدراسة والمقدر عددهم بثلاثة عمال (5% من مجتمع الدراسة) إذ قدم المشاركون نفس الإجابات على فترة زمنية متباعدة (اسبوعان) وهو ما يدل على الثبات العالي لاستمارة الاستبيان.

خاتمة الفصل:

تم التعرض في هذا الفصل للجانب المنهجي للدراسة، حيث قمت بتعريف المؤسسة المعنية بالدراسة ومجتمع الدراسة والتعرف على المنهج المتبع والأدوات المستخدمة للتوصل الى تحليل وتفسير النتائج

الفصل الخامس:

التحليل السوسولوجي للبيانات

تعد عملية التحليل السوسولوجي من اهم مراحل الدراسة في جانبها الميداني ،حيث سأقوم من خلالها بتفريغ البيانات الواردة في الاستمارة وتحليل النسب الواردة في الجداول والتي بدورها تنقسم الى جداول خاصة بخصائص العينة وجداول متعلقة بالفرضية الأولى للدراسة وجداول تتعلق بالفرضية الثانية للدراسة والتي سيتم ربطها بما سبق في الجانب النظري

تحليل وتفسير بيانات الدراسة الميدانية:

وباستثناء عينة قياس الثبات يبقى 34 عاملا كانت النتائج بعد تفريغها كالتالي:

خصائص العينة:

جدول رقم (01) يُبين توزيع افراد العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	24	% 70.6
أنثى	10	% 29.4
المجموع	34	100%

من خلال الجدول الخاص بتوزيع افراد العينة حسب الجنس نلاحظ ان أكبر نسبة عند الذكور بـ 70,6 % ويليها الاناث بنسبة 29,4 % وذلك كما هو مبين في الجدول رقم (01)

جدول رقم (02) يُبين توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية العائلة:

الحالة الاجتماعية العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
متزوج	31	% 91.2
غير متزوج	3	% 8.8
أرمل	0	%0
مطلق	0	%0
المجموع	34	% 100

من خلال الجدول الخاص بتوزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية نلاحظ ان اكبر نسبة عند المتزوجين بـ 91,2 % وتليها نسبة غير المتزوجين بـ 8,2 % في حين كانت النسب معدومة للأرامل والمطلقين وذلك كما هو مبين في الجدول رقم (02)

جدول رقم (03) يُبين توزيع افراد العينة حسب المستوى الدراسي:

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى الدراسي
5.9%	2	متوسط او اقل
23.5%	8	ثانوي
70.6%	24	جامعي
100%	34	المجموع

من خلال الجدول الخاص بتوزيع افراد العينة حسب المستوى الدراسي نلاحظ ان اكبر نسبة تعود للمستوى الجامعي بـ 70,6 % تليها نسبة المستوى الثانوي بـ 23,5 % واقل نسبة تعود للمستوى المتوسط او اقل بـ 5,9 % كما هو مبين بالجدول رقم (03)

جدول رقم (04) يُبين توزيع افراد العينة حسب الفئة السوسيو مهنية:

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة السوسيو مهنية
17.6%	6	عون تنفيذ
20.6%	7	عون تحكم
61.8%	21	إطار
100%	34	المجموع

من خلال الجدول الخاص بتوزيع افراد العينة حسب الفئة السوسيو مهنية نلاحظ ان أكبر نسبة عند الإطارات ب: 61,8 % تليها نسبة أعوان التحكم بـ 20,6 % وتعود اقل نسبة مئوية لفئة أعوان التنفيذ بـ 17,6 % وذلك كما هو مبين في الجدول رقم (04)

جدول رقم (05) يُبين سنوات الخبرة المهنية لمجتمع الدراسة

عدد سنوات الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
من سنة الى 05 سنوات	1	2.9 %
من 6 الى 10 سنوات	8	23.5 %
من 11 سنة فما فوق	25	73.5 %
المجموع	34	100 %

من خلال الجدول الخاص بتوزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة المهنية نلاحظ ان اعلى نسبة تعود للعمال اللذين لديهم من 11 سنة فما فوق بـ 73,5 % تليها فئة (من 6 الى 10 سنوات) بـ 23,5 % اما العمال الذين لم تتعدى سنوات الخبرة لديهم خمس سنوات فبلغت نسبتهم 2,9 % وذلك كما هو مبين في الجدول رقم (05)

دراسة الفرضية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدور الاجتماعي للعمل النقابي والرضا الوظيفي الاجتماعي لعمال دوت وحدة الجلفة

جدول رقم (06) يُبين علاقة العمل النقابي في السعي الى رفع مستوى الوعي لدى

العمال ومدى إدراك العمال لحقوقهم وواجباتهم في العمل

المجموع	دائما	لا ادري	إطلاقا	انا على وعي تام بحقوقى وواجباتى في العمل تعمل النقابة على رفع مستوى الوعي لدى العمال في المؤسسة	
				ت	لا
7	1	1	5	ت	إطلاقا
%20.6	%2.9	%2.9	%14.7	%	
9	6	3	0	ت	لا أدري
%26.5	%17.6	%8.8	%0.0	%	
18	17	1	0	ت	دائما
%52.9	%50.0	%2.9	%0.0	%	
34	24	5	5	ت	المجموع
%100	%70.6	%14.7	%14.7	%	

قيمة كا2 المحسوبة (الارتباط / الاستقلالية)	درجة الحرية	مستوى المعنوية (الدلالة الاحصائية) sig
^a 27.049	4	0.000

في هذا الجدول رقم (06) نجد أن اختبار "كا2" المحسوبة كانت قيمته $\chi^2 = 27.049$ بمستوى معنوية تقدر بـ $\alpha = 0.000$ ، وهو دال إحصائيا، أي القبول بالفرضية البديلة H_1 ، والقائلة بوجود ارتباط بين مؤشري المتغيرين (المستقل والتابع)، عمل النقابة على رفع مستوى الوعي لدى العمال وإدراك العمال لحقوقهم وواجباتهم حيث نجد انه بالنسبة للمتغير المستقل

يرى 52.9 % ان النقابة تسعى لرفع مستو الوعي في المؤسسة اما 26.6 % فأجابوا بانهم لا يدرون ونسبة 20.6% فيرون ان النقابة لا تسعى لذلك اطلاقا اما بالنسبة للمتغير التابع فان نسبة 70.6% يرون انهم دائما على وعي تام بحقوقهم والواجبات المنوطة بهم واجاب 14.7 % على السؤال بـ (لا ادري) ونسبة 14.7 % بإطلاقا

ان نسبة عالية من العمال مدركون تماما لدورهم في المؤسسة كما تتمن العمل النقابي فيما يخص نشر الوعي داخل المؤسسة وغالبا ما تعود هذه النسبة العالية الى فئة الإطارات التي تتمتع بمستوى تعليمي عالي غير ان هناك نسبة معتبرة من العمال موزعة بين غير مدرك لحقوقه وواجباته اطلاقا او لا ادري وهذا ما يحسب على العمل النقابي اذ يشعر بعض العمال ان مكان العمل هو مصدر للرزق فقط دون إدراك تام لحقوقه وتحديد جيد لمسؤولياته

جدول رقم (07) يُبين علاقة ما تنتهجه النقابة من أسلوب ديمقراطي في الحوار مع انا

على اطلاع تام بكل مستجدات العمل

المجموع	دائما	لا ادري	إطلاقا	تنتهج النقابة الأسلوب الديمقراطي في الحوار	
				انا على اطلاع تام بكل مستجدات العمل	إطلاقا
12	4	1	7	ت	إطلاقا
%35.3	%11.8	%2.9	%20.6	%	
5	3	2	0	ت	لا أدري
%14.7	%8.8	%5.9	%0.0	%	
17	13	4	0	ت	دائما
%50.0	%38.2	%11.8	%0.0	%	
34	20	7	7	ت	المجموع
%100	%58.8	%20.6	%20.6	%	

قيمة كا2 المحسوبة (الارتباط / الاستقلالية)	درجة الحرية	مستوى المعنوية (الدلالة الاحصائية) sig
^a 16.922	4	0.002

في هذا الجدول رقم (07) نجد أن اختبار "كا2" المحسوبة كانت قيمته $كا^2=16.922$ بمستوى معنوية تقدر بـ $\alpha=0.002$ ، وهو دال إحصائيا، أي القبول بالفرضية البديلة H_1 ، والقائلة بوجود ارتباط بين مؤشري المتغيرين (المستقل والتابع)، تنتهج النقابة الأسلوب الديمقراطي في الحوار وانا على اطلاع تام بكل مستجدات العمل

فبالنسبة للمتغير المستقل كانت نسبة 50% من العمال يرون ان نقابة المؤسسة ديمقراطية دائما ونسبة 14.7% لا ادري فيما كانت نسبة 35% اطلاقا وجاءت النسب المتعلقة بالمتغير التابع كالتالي: 58% دائما على اطلاع بمستجدات العمل تليها نسبة متساوية مقدرة بـ 20.6% بين كل من (لا ادري واطلاقا) لا شك ان غالبية العمال يرون ان النقابة تنتهج أسلوبا ديمقراطيا

في الحوار لكن ما يقارب هذه النسبة يرون ان أسلوب الحوار لدي نقابة المؤسسة ليس ديمقراطيا دائما الامر الذي ينطبق على الاطلاع التام بمستجدات العمل فما يقارب نصف العمال ليسوا على اطلاع تام بها

جدول رقم(08) يُبين علاقة بين ما تقوم به النقابة من اجتماعات دورية للاطلاع على مشكلات العمال ومحاولة حلها والعلاقات الاجتماعية بين العمال

المجموع	دائما	لا أدري	إطلاقا	علاقاتي الاجتماعية في في العمل جيدة	
				ت	لا
9	2	0	7	ت	إطلاقا
%26.5	%5.9	%0.0	%20.6	%	
5	2	2	1	ت	لا ادري
%14.7	%5.9	%5.9	%2.9	%	
20	19	1	0	ت	دائما
%58.8	%55.9	%2.9	%0.0	%	
34	23	3	8	ت	المجموع
%100	%67.6	%8.8	%23.5	%	

قيمة كا2 المحسوبة (الارتباط / الاستقلالية)	درجة الحرية	مستوى المعنوية (الدلالة الاحصائية) sig
^a 28.144	4	0.000

في هذا الجدول رقم (08) نجد أن اختبار "كا2" المحسوبة كانت قيمته $كا^2=28.144$ بمستوى معنوية تقدر بـ $\alpha=0.00$ ، وهو دال إحصائيا، أي القبول بالفرضية البديلة H_1 ، والقائلة بوجود ارتباط بين مؤشري المتغيرين (المستقل والتابع)، اجتماعات دورية للاطلاع على مشكلات العمال ومحاولة حلها والعلاقات الاجتماعية بين العمال

يبين الجدول رقم 8 ان نسبة 58% كانت اجابتهم دائما حول مؤشر المتغير المستقل فهم يعتقدون ان النقابة تقوم باجتماعات دورية لحل مشكلات العمل فيما أجاب 14% بأحياننا اما نسبة 26.5% فكانت اطلاقا كما وزعت النسب المتعلقة بمؤشر المتغير المستقل كما يلي 67.6% يرون ان علاقاتهم الاجتماعية في العمل جيدة دائما و 8.8% لا ادري ونسبة 23.5% اطلاقا وهو ما يبرز دور التواصل النقابي مع العمال وعلاقته بجل المشكلات وتحسين العلاقات الاجتماعية في العمل

جدول رقم (09) يُبين العلاقة بين ما تقوم به النقابة من نشر لثقافة الحوار وبيئة

العمل صحية وتساعدني على تحقيق التوازن بين العمل وحياتي الخاصة

المجموع	دائماً	لا أدرى	إطلاقاً	بيئة العمل صحية تساعدني في تحقيق التوازن بين العمل وحياتي الخاصة تسعى النقابة لنشر ثقافة الحوار.	
				ت	إطلاقاً
8	2	2	4	ت	إطلاقاً
%23.5	%5.9	%5.9	%11.8	%	%
7	5	1	1	ت	لا أدرى
%20.6	%14.7	%2.9	%2.9	%	%
19	17	2	0	ت	دائماً
%55.9	%50.0	%5.9	%0.0	%	%
34	24	5	5	ت	المجموع
%100	%70.6	%14.7	%14.7	%	%

قيمة كا 2 المحسوبة (الارتباط / الاستقلالية)	درجة الحرية	مستوى المعنوية (الدلالة الاحصائية) sig
^a 13.691	4	0.008

في هذا الجدول رقم (09) نجد أن اختبار "كا²" المحسوبة كانت قيمته $كا^2=13.691$

بمستوى معنوية تقدر بـ $\alpha=0.008$ ، وهو دال إحصائياً، أي القبول بالفرضية البديلة

H_1 ، والقائلة بجود ارتباط بين مؤشري المتغيرين (المستقل والتابع)، تقوم به من سعي

لنشر ثقافة الحوار وبيئة العمل صحية تساعدني في تحقيق التوازن بين العمل وحياتي

الخاصة حيث يرى 55,9 ان النقابة تسعى لنشر ثقافة الحوار في حين تعود اقل نسبة

20,6% للعمال الذين ليس لهم راي اذ علقوا بلا ادري اما نسبة 23,5% فتعود لفئة

العمال الذين لا يعتقدون ان النقابة تنشر ثقافة الحوار اما بالنسبة للمتغير المستقل والذي

يعود لرضا العمال عن بيئة العمل في المؤسسة فنسبة الذين يعتقدون ان بيئة العمل

صحية وتساعدني تحقيق التوازن بين العمل

وحياته الخاصة دائماً فكانت 70,6 % في حين تعود نسبة 14.7 % لا ادري ونفس النسبة ل اطلاقاً.

جدول رقم(10) يُبين علاقة سعي النقابة للدفاع عن حقوق العمال بجميع السبل وتفكير العمال بتغيير وظائفهم

المجموع	دائماً	لا ادري	إطلاقاً	لا أفكر في تغيير وظيفتي تسعى النقابة للدفاع عن حقوق العمال بجميع السبل المتاحة.	
				ت	إطلاقاً
7	0	2	5	ت	إطلاقاً
%20.6	%0.0	%5.9	%14.7	%	%
2	2	0	0	ت	لا ادري
%5.9	%5.9	%0.0	%0.0	%	%
25	22	3	0	ت	دائماً
%73.5	%64.7	%8.8	%0.0	%	%
34	24	5	5	ت	المجموع
%100	%70.6	%14.7	%14.7	%	%

قيمة كا 2 المحسوبة (الارتباط / الاستقلالية)	درجة الحرية	مستوى المعنوية (الدلالة الاحصائية) sig
^a 26.879	4	0.000

في هذا الجدول رقم (10) نجد أن اختبار "كا²" المحسوبة كانت قيمته $كا^2=26.879$ بمستوى معنوية تقدر بـ $\alpha=0.000$ ، وهو دال إحصائياً، أي القبول بالفرضية البديلة H_1 ، والقائلة بوجود ارتباط بين مؤشري المتغيرين (المستقل والتابع)، سعي النقابة للدفاع عن حقوق العمال بجميع السبل وتفكير العامل بترك وظيفته حيث ان نسبة 73.5% قد أجابوا دائماً حول سعي النقابة للدفاع عن حقوق العمال بجميع السبل و 5.9 % لا ادري ونسبة 20,6 % يرون ان النقابة لا تسعى للدفاع عن حقوق العمال بالانسان بالنسبة لمؤشر المتغير التابع فان 73.5 % لا يرغبون

بتغيير وظيفتهم دائما ونسبة 14,7% ليس لهم رأي فيما يخص تغيير الوظيفة و14,7% يرغبون بتغيير وظائفهم

وهو ما يبين العلاقة الارتباطية بين سعي النقابة للدفاع عن العمال ومدى رضا العمال عن الوظائف التي يشغلونها في المؤسسة

جدول رقم (11) يُبين علاقة انفتاح النقابة على مختلف الآراء وشعور العمال بالاحترام

والتقدير في العمل

المجموع	دائما	لا ادري	إطلاقا	نقابة المؤسسة اشعر بالاحترام والتقدير في	
				منفتحة على مختلف الآراء	العمل
8	1	3	4	ت	إطلاقا
%23.5	%2.9	%8.8	%11.8	%	
7	3	3	1	ت	لا ادري
%20.6	%8.8	%8.8	%2.9	%	
19	15	4	0	ت	دائما
%55.9	%44.1	%11.8	%0.0	%	
34	19	10	5	ت	المجموع
%100	%55.9	%29.4	%14.7	%	

قيمة كا 2 المحسوبة (الارتباط / الاستقلالية)	درجة الحرية	مستوى المعنوية (الدلالة الاحصائية) sig
^a 15.347	4	0.004

في هذا الجدول رقم (11) نجد أن اختبار "كا²" المحسوبة كانت قيمته $كا^2=15.347$ بمستوى معنوية تقدر بـ $\alpha=0.004$ ، وهو دال إحصائيا، أي القبول بالفرضية البديلة H_1 ، والقائلة بوجود ارتباط بين مؤشري المتغيرين (المستقل والتابع)، نقابة المؤسسة منفتحة على مختلف الآراء وشعور العمال بالاحترام والتقدير فبالنسبة للمتغير المستقل نجد ان نسبة 55.9% تعود على الإجابة بدائما 20.6% لا ادري ونسبة 23.5% اطلاقا

اما بالنسبة لمؤشر المتغير التابع فان 55.9 % يشعرون بالتقدير والاحترام في العمل دائما ونسبة 29.7% لا ادري و 14,7 % اطلاقا

يظهر جليا التوازن بين الفكر المنفتح لعمال النقابة بالمؤسسة وارتباطه بشعور العمال بالاحترام والتقدير الامر الذي يجعل من بيئة العمل بيئة مثالية للتعايش بين مختلف الآراء رغم اختلافها وتنوعها

دراسة الفرضية الثانية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العمل النقابي من الناحية المادية والرضا الوظيفي المادي لعمال الديوان الوطني للتطهير وحدة الجلفة

جدول رقم (12) يُبين العلاقة بين مساهمة النقابة بمقترحات لتحسين الأجور ومدى

رضا العمال على اجورهم

المجموع	دائما	لا أدرى	إطلاقا	راتبي يتناسب مع ما أقدمه من جهد	
				تساهم النقابة بمقترحات لتحسين الأجور	إطلاقا
4 11.8%	0 0.0%	0 0.0%	4 11.8%	ت %	إطلاقا
4 11.8%	0 0.0%	2 5.9%	2 5.9%	ت %	لا ادري
26 76.5%	16 47.1%	8 23.5%	2 5.9%	ت %	دائما
34 %100	16 %47.1	10 %29.4	8 %23.5	ت %	المجموع

قيمة كا 2 المحسوبة (الارتباط / الاستقلالية)	درجة الحرية	مستوى المعنوية (الدلالة الاحصائية) sig
20.596 ^a	4	0.000

في هذا الجدول رقم (12) نجد أن اختبار "كا²" المحسوبة كانت قيمته $كا^2=20.596$ بمستوى معنوية تقدر بـ $\alpha=0.000$ ، وهو دال إحصائيا، أي القبول بالفرضية البديلة H_1 ، والقائلة بوجود ارتباط بين مؤشري المتغيرين (المستقل والتابع)، تساهم النقابة بمقترحات لتحسين الأجور وراتبي يتناسب مع ما أقدمه من جهد فبالنسبة للمتغير المستقل نجد ان نسبة 76.5% وهي

اغلبية من اعمال ترى ان النقابة تساهم بمقترحات لتحسين الأجور دائما و11.8% لا ادري ونسبة 11.8 % يرون ان النقابة لا تساهم بمقترحات لتحسين الأجور فكانت اجابتهم ب اطلاقا اما بالنسبة لمؤشر المتغير التابع فان 47.1 % يشعرون ان راتبهم يتناسب وجهدهم المبذول دائما و29.4% لا ادري و23.5% يرون ان راتبهم لا يتناسب وجهدهم في العمل اطلاقا يوضح الجدول الربط بين مقترحات النقابة لتحسين الأجور واشباع الحاجة المادية للعامل فالعنصر المادي ضروري لتحقيق الرضا الوظيفي دون اهمال الجوانب الأخرى

جدول رقم (13) يُبين علاقة دور النقابة مع المستخدم لتحسين الظروف المادية للعمل وتقييم ظروف العمل بالنسبة للعامل

المجموع	دائما	لا ادري	إطلاقا	ظروف العمل المادية جيدة	
				تلعب النقابة دورا هاما مع المستخدم لتحسين ظروف العمل	تلعب النقابة دورا هاما مع المستخدم لتحسين ظروف العمل
4	0	3	1	ت	إطلاقا
%11.8	%0.0	%8.8	%2.9	%	%
4	2	2	0	ت	لا ادري
%11.8	%5.9	%5.9	%0.0	%	%
26	19	4	3	ت	دائما
%76.5	%55.9	%11.8	%8.8	%	%
34	21	9	4	ت	المجموع
%100	%61.8	%26.5	%11.8	%	%

قيمة كا2 المحسوبة (الارتباط / الاستقلالية)	درجة الحرية	مستوى المعنوية (الدلالة الاحصائية) sig
9.769 ^a	4	0.045

في هذا الجدول رقم (13) نجد أن اختبار "كا2" المحسوبة كانت قيمته $كا2=9.769$ بمستوى معنوية تقدر بـ $\alpha=0.045$ ، وهو دال إحصائيا، أي القبول بالفرضية البديلة H_1 ، والقائلة بوجود ارتباط بين مؤشري المتغيرين (المستقل والتابع)، تلعب النقابة دورا هاما مع المستخدم لتحسين ظروف العمل المادية وظروف العمل المادية جيدة فبالنسبة للمتغير المستقل نجد ان نسبة 76.5% تعود على الإجابة بدائما حيث يرى غالبية العمال ان النقابة تسعى لتحسين الجانب المادي في العمل و11.8% لا ادري ونسبة 11.8% يعتقدون ان النقابة ليس لها أي دور في تحسين الجانب المادي للعمل حيث وضعوا عبارة اطلاقا

اما بالنسبة لمؤشر المتغير التابع فان 61.8 % يرون ان ظروف العمل المادية جيدة دائما و 26.5% لا أدري و 11.8% اطلاقا

حسب غالبية العمال ان النقابة تساهم في توفير ظروف عمل مادية جيدة الامر الذي ينعكس على أداء العاملين بشكل إيجابي وعلى حالتهم النفسية في العمل

جدول رقم (14) يُبين علاقة تعنى النقابة بتوجيه الخدمات الاجتماعية وسبق لي ان

استفدت من الخدمات الاجتماعية

المجموع	دائما	لا ادري	إطلاقا	سبق لي ان استفدت من (الخدمات الاجتماعية، سلفة.....)	
				ت	لا
5	1	0	4	ت	إطلاقا
%14.7	%2.9	%0.0	%11.8	%	
4	0	0	4	ت	لا أدري
%11.8	%0.0	%0.0	%11.8	%	
25	17	1	7	ت	دائما
%73.5	%50.0	%2.9	%20.6	%	
34	18	1	15	ت	المجموع
%100	%52.9	%2.9	%44.1	%	

قيمة كا 2 المحسوبة (الارتباط / الاستقلالية)	درجة الحرية	مستوى المعنوية (الدلالة الاحصائية) sig
10.336 ^a	4	0.035

في هذا الجدول رقم (14) نجد أن اختبار "كا²" المحسوبة كانت قيمته كا²=10.336 بمستوى معنوية تقدر ب $\alpha=0.035$ ، وهو دال إحصائيا، أي القبول بالفرضية البديلة H₁، والقائلة بوجود ارتباط بين مؤشري المتغيرين (المستقل والتابع)، تعنى النقابة بالخدمات الاجتماعية وسبق لي ان استفدت من الخدمات الاجتماعية

فبالنسبة للمتغير المستقل نجد ان نسبة 73.5% تعود على الإجابة بدائماً حيث تعود هذه النسبة للعمال الذين يرون ان النقابة تعنى بتوفيرها بصفة دائمة و11.8% لا أدرى ونسبة 14.7% اطلاقاً فبالنسبة لهم النقابة لا تولي أي أهمية للخدمات الاجتماعية

اما بالنسبة لمؤشر المتغير التابع فان 52.9% دائماً ما يستفيدون من هذه الخدمات الاجتماعية و2.9% لا أدرى و44.1% اطلاقاً وهي النسبة التي تمثل العمال الذين لم يسبق لهم الاستفادة من أي خدمات اجتماعية طول مدة عملهم

تعد نسبة العمال الذين يرون ان النقابة تعنى بالخدمات الاجتماعية عالية جداً ولكن الملاحظ هنا ان نسبة مهمة تقدر ب 44.1% أجابوا بأنهم لم يسبق لهم الاستفادة منها الامر الذي يعود الى تجميدها من المديرية العامة لمدة أربع سنوات وهو ما يفسر هذا التناقض في ردود العمال

جدول رقم (15) يُبين علاقة سعي النقابة الى ان تكون الترقيات عادلة واستفادة

العمال من ترقية في العمل

المجموع	دائما	لا ادري	إطلاقا	استفدت من ترقية في العمل تسعى النقابة لان تكون الترقيات في العمل عادلة	
				ت	إطلاقا
11	3	6	2	ت	إطلاقا
%32.4	%8.8	%17.6	%5.9	%	
9	7	2	0	ت	لا ادري
%26.5	%20.6	%5.9	%0.0	%	
14	11	1	2	ت	دائما
%41.2	%32.4	%2.9	%5.9	%	
34	21	9	4	ت	المجموع
%100	%61.8	%26.5	%11.8	%	

قيمة كا2 المحسوبة (الارتباط / الاستقلالية)	درجة الحرية	مستوى المعنوية (الدلالة الاحصائية) sig
9.965 ^a	4	0.041

في هذا الجدول رقم (15) نجد أن اختبار "كا2" المحسوبة كانت قيمته $كا2=9.965$ بمستوى معنوية تقدر ب $\alpha=0.041$ ، وهو دال إحصائيا، أي القبول بالفرضية البديلة H_1 ، والقائلة بوجود ارتباط بين مؤشري المتغيرين (المستقل والتابع)

فبالنسبة للمتغير المستقل نجد ان نسبة 41.2% تعود على الإجابة بان النقابة تسعى لان تكون الترقيات عادلة ولها تأثير على الإدارة من هذا الجانب و 26.5% لا أدري ونسبة 32.4 % اطلاقا وهم الفئة التي ترى ان النقابة لا تتدخل في الترقيات باي شكل من الاشكال

اما بالنسبة لمؤشر المتغير التابع فان 61.8 % استفادوا من ترقية خلال فترة عملهم مرة على الأقل و 26.5% لا أدري و 11.8 % انهم لم يستفيدوا من أي ترقية في العمل

جدول رقم (16) يُبين علاقة مساهمة النقابة في توفير وسائل الحماية والوقاية وحصول العمال على متابعة طبية منتظمة

المجموع	دائما	لا أدري	إطلاقا	احصل على متابعة طبية منتظمة تساهم النقابة في توفير وسائل الحماية والوقاية (طب العمل)	
				ت	إطلاقا
11	5	0	6	ت	إطلاقا
%32.4	%14.7	%0.0	%17.6	%	
9	0	1	8	ت	لا أدري
%26.5	%0.0	%2.9	%23.5	%	
14	13	0	1	ت	دائما
%41.2	%38.2	%0.0	%2.9	%	
34	18	1	15	ت	المجموع
%100	%52.9	%2.9	%44.1	%	

قيمة كا 2 المحسوبة (الارتباط / الاستقلالية)	درجة الحرية	مستوى المعنوية (الدلالة الاحصائية) sig
20.571 ^a	4	0.000

في هذا الجدول رقم (16) نجد أن اختبار "كا²" المحسوبة كانت قيمته $كا^2=20.571$ بمستوى معنوية تقدر بـ $\alpha=0.000$ ، وهو دال إحصائيا، أي القبول بالفرضية البديلة H_1 ، والقائلة بوجود ارتباط بين مؤشري المتغيرين (المستقل والتابع)، فبالنسبة للمتغير المستقل نجد ان نسبة 41.2% تعود على الإجابة بدائما تساهم النقابة في توفير وسائل الوقاية والحماية في العمل و 26.5% لا ادري ونسبة 32.4 % علقوا بإطلاقا وهي نسبة العمال الذين يرون انه ليس للنقابة أي دور في توفير وسائل الحماية او الوقاية

اما بالنسبة لمؤشر المتغير التابع فان 52.9 % دائما ما يحصل على متابعة طبية في العمل و 2.9% لا أدري و 44.1 % اطلاقا فهم لا يحصلون على أي متابعة طبية دورية

جدول رقم (17) يُبين علاقة دور النقابة في تكوين وتأطير العمال وتحسن الأداء

الوظيفي لدى العمال

المجموع	دائما	لا أدري	إطلاقا	تحسن ادائي الوظيفي بفضل للنقابة دور في تكوين (دورات تكوينية وتأطير العمال	
				ت	إطلاقا
10 %29.4	8 %23.5	0 %0.0	2 %5.9	ت	إطلاقا
9 %26.5	4 %11.8	0 %0.0	5 %14.7	ت	لا ادري
15 %44.1	14 %41.2	1 %2.9	0 %0.0	ت	دائما
34 %100	26 %76.5	1 %2.9	7 %20.6	ت	المجموع

قيمة كا2 المحسوبة (الارتباط / الاستقلالية)	درجة الحرية	مستوى المعنوية (الدلالة الاحصائية) sig
11.483 ^a	4	0.022

في هذا الجدول رقم (17) نجد أن اختبار "كا²" المحسوبة كانت قيمته $كا^2=11.483$ بمستوى معنوية تقدر بـ $\alpha=0.022$ ، وهو دال إحصائيا، أي القبول بالفرضية البديلة H_1 ، والقائلة بوجود ارتباط بين مؤشري المتغيرين (المستقل والتابع)، فبالنسبة للمتغير المستقل نجد ان نسبة 44.1% تعود على الإجابة بدائما ما يكون للنقابة دور في تكوين وتأطير العمال و26.5% لا ادري ونسبة 29.4% يرون انه ليس للنقابة أي دور في هذا المجال

اما بالنسبة لمؤشر المتغير التابع فان 76.5% دائما فهم يرون ان اداءهم المهني قد تحسن بفضل استفادته من دورات تكوينية او ملتقيات علمية في مجال عمله و2.9% لا أدري و20.6% يعتقدون ان اداءهم في العمل لم يتحسن اطلاقا اذ لم يستفيدوا من أية دورات تكوينية او ملتقيات علمية.

خلاصة الفصل:

تناولت في الفصل الخامس التحليل السوسولوجي للبيانات الميدانية، وذلك بالرجوع إلى إجابات المبحوثين من اجل إثبات صحة الفرضيات الفرعية، وبالتالي إثبات الفرضية العامة، كما أشار التحليل للسوسولوجي الى النسب العالية للعمال الذين عبروا عن رضاهم عن وظائفهم وتقديرهم للجهد المبذول من قبل الفرع النقابي لوحدة الجلفة

الفصل السادس:

مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
والنظريات والدراسات السابقة

مناقشة النتائج في ضوء النظريات والدراسات السابقة:

بعد الدراسة الميدانية وتحليلنا لمجمل البيانات والمعلومات التي لها صلة بموضوع البحث، تمكنا من الوصول إلى عدة نتائج تمت مناقشتها على ضوء فرضيات الدراسة والنظريات والدراسات السابقة وجاءت على النحو الآتي:

الفرضية الأولى:

ومن خلال ما سبق ذكره نستخلص ان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العمل النقابي الاجتماعي والرضا الوظيفي الاجتماعي لدى عمال الديوان الوطني للتطهير وحدة الجلفة

حيث يعبر الجدول رقم 06 عن العلاقة بين مدى اسهام النقابة في نشر الوعي في وسط العمل ومدى إدراك العمال لحقوقهم وواجباتهم وهو ما يبين الشفافية وتبادل المعلومات في وسط العمل فان من بين اهم الأدوار التي يجب ان تلعبها النقابة هي رفع وعى العامل بحقوقه وتوسع مداركه فالتزام العامل وصاحب العمل بالقوانين المنظمة للعملية الإنتاجية يؤدي لتحقيق الأمان الوظيفي والاستقرار في المنشآت العمالية، وحفظ التوازن بين طرفي العمل، والتوعية بثقافة الحقوق والواجبات لضمان علاقات عمل صحية ومستدامة بين العامل وصاحب العمل ولتحقيق فهم جيد لهذه الحقوق والواجبات يتطلب تثقيف وتوعية العمال بمساهمة النقابة.

الجدول رقم 07 ويمثل العلاقة بين ما تنتهجه النقابة من أسلوب ديمقراطي في الحوار مع اطلاع العمال على مختلف المستجدات في العمل فالأسلوب الديمقراطي يسمح للموظفين بمشاركة أفكار وتجارب وآراء الآخرين مما يشعر العامل بانتمائه للمؤسسة وانه جزء لا يتجزأ منها وبالتالي ينعكس ذلك على الإنتاجية والفعالية

كانت النسب الأعلى من اراء العمال تصب في صالح الفرع النقابي الذي يساهم مساهمة إيجابية في تجسد المشروع الاجتماعي من خلال ضمان الحقوق والسعي لحل المشكلات العمالية وانفتاح النقابة على مختلف الآراء وهذا ما تجلى في النسب المئوية العالية التي تم

تسجيلها في الاستبيان الذي تم من خلاله تقييم الفعل النقابي (الاجتماعات الدورية 58%، الدفاع عن حقوق العمال 73%،.....) كل ذلك انعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي من الناحية الاجتماعية للعمال حيث ان نسبة 70.6 % على وعي تام بحقوقهم وواجباتهم والشعور الغالب لديهم بالاحترام والتقدير في بيئة عمل صحية ومتوازنة فنسبة 70.6 % منهم لا يفكرون في تغيير عملهم، الامر الذي يثبت دور الفعل النقابي في تحقيق المكاسب الاجتماعية (دراسة سابقة) للطالبتين : بالمهدي سكيمة ورمضاني حليلة

وهو ما أشار اليه ميشال كروزي من خلال النظرية الاجتماعية للفعل النقابي المرتبط بتحقيق الأهداف الاجتماعية للعمال مثل تحسين العلاقات بين العمال والمسيرين وبين العمال مع بعضهم البعض هذه الأهداف الاجتماعية هي ما يسميه هيرزبرغ في نظريته بالعوامل الدافعة (الترقية الاحترام....) فبتحقيقها يشعر الفرد بالرضا الوظيفي مما يدفعهم لمزيد من العمل

ولذلك فان الفرضية الأولى محققة

الفرضية الثانية:

بينت نتائج الدراسة ان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العمل النقابي المادي والرضا الوظيفي المادي لدى عمال الديوان الوطني للتطهير وحدة

ان احد أهم عوامل الرضا الوظيفي هو الراتب والمزايا. من المرجح أن يرفض الموظفون الذين يحصلون على رواتب وحوافز جيدة راتبا أعلى إذا أحبوا شركتهم وشعروا أنها تضيف قيمة تتجاوز الراتب إلى دورهم. يجب على الشركات تزويد موظفيها بالأجور والمزايا الدقيقة لخبراتهم وتجاربهم وأصولهم القيمة الأخرى ويعد اهم ما تقدمه النقابة للعمال من الجانب المادي السعي الى تحسين الأجور والصحة والسلامة في مكان العمل. وتحسين ظروف العمل بشكل عام. إضافة الى توفير سبل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة وهو الامر الذي تعرضت له بالدراسة حيث كانت النسب عالية في تقييم العمل النقابي من الجانب المادي اذ يرى 76.5% من العمال ان النقابة تساهم بمقترحات لتحسين الأجور ويقر 41.2% منهم ان للفرع النقابي دور مهم في السعي لان تكون الترقيات في العمل عادلة حيث يسعى بعض العمال دائما إلى التطوير والتقدم في حياتهم المهنية. يتعلق التطوير الوظيفي بتحديد الأهداف واكتساب المهارات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف من خلال مهنة الشخص داخل الشركة. غالبا ما يبدأ تحقيق أهداف الحياة بخطوة مباشرة: الاعتقاد بأنه يمكنك القيام بذلك. وهذا ينطبق أيضا على الموظفين الذين يرون ان النقابة تسعى لان تكون الترقيات عادلة حسب الجدول 15 الذي يبرز النسب العالية من العمال الذين استفادوا من ترقيات خلال فترة عملهم بفضل مجهودات النقابية وغيرها من الجهود التي تبذلها النقابة في تحسين الظروف المادية للعمل كل تلك العوامل المادية تؤدي الى اشباع الحاجات المادية للعامل والتي جاءت في نظرية سلم الحاجات لماسلو حيث يؤكد ان عدم اشباع هذه الحاجات يؤدي الى سلوكيات سلبية في العمل في حين ان الهدف الأساسي الذي تسعى النقابات الى تحقيقه هو تحسين الحالة الاقتصادية والوضع المادي للعامل وفقا لنظرية بياتريس المضامين الاقتصادية ومن خلال الاستبيان تبين رضا العمال عن وضعهم المادي بشكل عام مما له اثره على الولاء للعمل (دراسة سابقة للدكتورة صفاء محمد صلاح الدين)

ان الخبرة الجيدة في العمل تحدد الرضا الوظيفي. من الضروري أن يكون لدى العمال تجارب إيجابية باستمرار بدعم من النقابة التي تلعب دورا مهما في تحقيق الرضا المادي للعمال. فالعمال هم المورد الأول للمؤسسة، ويساعد الحفاظ على رضاهم المادي والوفاء بهم على تقوية الشركة بطرق متعددة فعندما يشعر العمال أن الشركة لديها مصالحهم الفضلى، فإنهم غالبا ما يدعمون مهمتها .

ولذلك فان الفرضية الثانية محققة

الاستنتاج العام:

ومن خلال ما توصلت اليه الدراسة في مؤسسة الديوان الوطني للتطهير ومن خلال نتائج الاستبيان والملاحظة وبعد تحليلها وتفسيرها تم التوصل الى النتائج التالية:

للعمل النقابي علاقة بتحقيق الشعور بالانتماء للمؤسسة

للعمل النقابي علاقة بتحقيق الشعور بالرضا بالعائد المادي للوظيفة

للعمل النقابي دور مهم وفعال في تحقيق الرضا الوظيفي بجانبه الاجتماعي والمادي

ومنه نستخلص أن الفرضية العامة للدراسة قد تحققت في ظل النتائج المتحصل عليها.

الخاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع العمل النقابي وعلاقته بالرضا الوظيفي برز دور النقابات المهم في تحقيق رضا العمال من خلال السعي الى أن يكون العمال سعداء في عملهم، فالعمل النقابي ممارسة يومية تحصل في إطار التشكيل النقابي من أجل التعرف على المشاكل والمطالب العمالية والعمل وفق برنامج محدد في إطار النقابة لإيجاد حلول للمشاكل وتلبية المطالب المختلفة من تحسين أوضاع العاملين في النواحي المادية والمعنوية وتحقيق كرامتهم ويجب على النقابة مساعدتهم على الوصول إلى إمكاناتهم الكاملة ورضاهم النسبي الذي يضمن بقاء العامل في منصبه حيث يرتبط العمل النقابي بالرضا الوظيفي بجانبه المادي والاجتماعي من خلال تمثيل مصالح العمال امام صاحب العمل إضافة الى تحقيق مزيد من الحقوق والامتيازات والمساهمة في حل المشكلات القائمة بين مختلف الفئات السوسيو مهنية في المؤسسة وتحقيق النقابة للرضا الوظيفي للعمال من الوسائل المهمة للرفع من مستوى أداء العامل كما ونوعا، ويساهم في تخفيض معدلات التغيب ودوران العمل وحوادث العمل في المؤسسة. ونظرا لأهمية هذا الموضوع في تطوير وتنمية المؤسسة، تتجه أساليب الإدارة الحديثة بشكل كبير في الرفع من مستوى شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي من خلال مساهمتها في بناء مناخ تنظيمي يسوده التعاون والثقة المتبادلة ما بين الإدارات والعمال

وبشكل عام يمكن ان يؤدي دور العمل النقابي الى تعزيز الرضا الوظيفي من خلال تحسين شروط العمل والمزايا وضمن المساواة والعدالة داخل بيئة العمل

قائمة المصادر والمراجع

الموسوعات والمعاجم:

- ابراهيم بخار، القاموس المدرسي، مكتبة لبنان، ط 2 لبنان .
- ابراهيم مصطفى الريات واخرون معجم الوسيط مكتبة الشروق الدولية مصر بدون سنة.
- جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع الجزء الثاني ترجمة محمد محيي الدين ومحمود عبد الرشيد، ط 1، 2000.
- عبد الوهاب الكيالي، الموسوعة السياسية، بيروت، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط 3، 1990.

الدستور الجزائري 1996 القانون رقم 02-03 المؤرخ في 27 محرم 1423 هـ الموافق لـ 15 افريل 2002 ، المتضمن تعديل دستوري.

الكتب:

- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة-الأسس السلوكية وأدوات البحث، - دار تنافس العربية بيروت، ط، 2، 1979.
- احمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الإسكندرية دار المعرفة الجامعية 1985.
- احمد محمد مصطفى، الاستقلالية والديمقراطية النقابية، مصر، مؤسسة فريد ريش ايبرت 2017.
- الاتحاد العربي للنقابات، الدليل الى إدارة التنظيم النقابي ط 1، 2018.
- ايمان النمى، دور النقابات العمالية في تحقيق سياسة الحماية الاجتماعية في الجزائر، الجزائر ناشري للنشر الالكتروني، 2014.
- جمال البنا: نشأة الحركة النقابية وتطورها، مطابع الجامعة العمالية، القاهرة، 1989.

- جورج لوفران: **الحركة النقابية في العالم**، ترجمة: الياس مرعي، ط : 02 منشورات عويدات، بيروت، 1980.
- عبد المنعم عبد الحي، **علم الاجتماع الصناعي**، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1992.
- عبد الباسط محمد حسن، **علم الاجتماع الصناعي**، مكتبة الانجلو المصرية مصر بدون طبعة 1972.
- عرعورة مليكة، **سوسيولوجيا علاقات العمل**، عمان دار مجدي لاوي للنشر والتوزيع 2014.
- عدناني عبد القادر، **الفلسفة لطلاب البكالوريا**، الشغل والتنظيم الاقتصادي، وزارة التربية الوطنية، المعهد التربوي الوطني الجزائر 1988/1989 .
- عصام عبد اللطيف عمر، **الرضا الوظيفي ومهارات ادارت ضغوط العمل**، القاهرة نيو لينك للنشر والتدريب، ط 1، 2015.
- غسان منير حمزة سنو، **علي أحمد الطرح: العولمة والدولة -الوطن والمجتمع العالمي**، دار النهضة العربية للنشر، ط،9. بيروت لبنان.
- فائزة محمد رجب، **الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية**، دار الوفاء للطباعة والنشر الإسكندرية، ط1 سنة 2011
- محمد ضريف الحقل السياسي المغربي، **منشورات علم الاجتماع السياسي** مطبعة النجاح الدار البيضاء المغرب 2002 .
- مصطفى احمد أبو عمرو، **علاقات العمل الجماعية**، مصر، دار الجامعة الجديدة للنشر، ط 2005.

- رونالد اهرنبرجوروزبيرت سميث، اقتصاديات العمل ترجمة فريد بشير طاهر دار المريخ الرياض السعودية 1994 .
- لوكيا الهاشمي وبومنقار مراد، المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2013،
 - منال البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، مصر القاهرة ط 1 المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2015 .
 - منصور محمد حسين، قانون العمل بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية 2010.
 - نادية سعيد عاشور ،منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، مؤسسة حسين اس الجبل ، قسنطينة ، الجزائر ، 2017.

المجلات:

- الصادق عز الدين، مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات مجلة التكامل العدد 9 اوت 2020.
- بن غربي محمد صغير، مقال بعنوان: العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية، جامعة المسيلة مجلة دراسات اقتصادية العدد 38 اوت 2019 .
- بولكعيبات ادريس، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12 جامعة بسكرة ، 2017.
- بومقورة نعيم. الحركة النقابية كظاهرة اجتماعية: مقارنة تاريخية سوسولوجية. مجلة الحقيقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 11، تاريخ النشر 30/03/2012.
- جاسم مزهر الحسناوي، مقال علمي تحت عنوان الرضا الوظيفي، كلية المستقبل قسم إدارة الاعمال تاريخ النشر 20/10/2021 العراق بابل.

- خواجه، محمود محمد صالح، الرضا الوظيفي لدى العاملين في البنوك الأردنية العامة والخاصة، رسالة ماجستير (2001) جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مجلة الدراسات العليا .
- خيثر عزيز نشأة الظاهرة النقابية العمالية في العالم: المخاض العسير. مجلة مدارات تاريخية. الجزائر. المجلد الأول العدد الثاني تاريخ النشر 30 سبتمبر 2019.
- صفاء محمد صلاح الدين، تأثير الرضا الوظيفي على الولاء لدى العاملين بالمنظمات الحكومية¹(شركة عامة لمستلزمات الطبية بجمهورية مصر العربية) مجلة بحوث الشرق الأوسط، العدد التاسع والخمسون يناير 2021.
- عمشاني مصطفى، العلاوي احمد، الحركة النقابية الجزائرية نشأتها تطورها ونضالها مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية الطبعة 11 العدد 4.
- عمران عبد الحميد محمد، الرضا عن العمل، مجلة الكفاءة الإنتاجية 1996، العدد 01.
- غالي محمد احمد، التوافق المهني للعاملين بالكويت، مجلة كلية الآداب والتربية 1999، العدد 06.
- فوزية زعموش، انتهاك مبادئ استقلالية العمل النقابي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية المجلد 27 العدد 1 جوان 2016
- فوزية زعموش، دورا لتكوين والاعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر مجلة العلوم الإنسانية العدد 33 جوان 2011
- لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر مجلة دراسات وابحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية مجلد 11 عدد 4 أكتوبر 2019

- ليندة لطاد واخرون ،منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية ،المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين المانيا، ط 1 ،2019،
- مريم زهراوي دلالات وابعاد الرضا الوظيفي مجلة الباحث الاجتماعي عدد 130 بتاريخ /05/2017
- مهمل بن علي البعد الوظيفي والاجتماعي للعمل النقابي وتحدياته المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية العدد2، 2022
- موساوي فاطمة العمل النقابي في الجزائر الاتحاد العام للعمال الجزائريين نموذجا مجلة متون العدد 214 /03/2017

الدراسات

- د بلمهدي سكيينة، رضاني حليلة الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال دراسة ميدانية بشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير ورقلة مذكرة ماستر تنظيم وعمل جامعة قاصدي مرباح ورقلة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ،2013
- غرابي سامي دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال دراسة حالة بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة المسيلة السنة الدراسية 2013/2012
- واجي احمد وبابا احمد عبد الغفار العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر جامعة احمد دراية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية تخصص ماستر 2 تنظيم وعمل ادرار 2022
- محمد خليل إبراهيم حسن.النقابة كإطار مرجعي للسلوك المهني. جامعة القاهرة. دراسة لنيل شهادة الدكتوراه في الادب قسم علم الاجتماع 1995

• الطالب واجي احمد العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال، مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة احمد دراية ادرار سنة 2022/2021

• زياد محمد علي الصمادي وفراس محمد الرواشدة: محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن دراسة ميدانية المجلة الأردنية في إدارة الاعمال المجلد 5 اعدد 3 الجامعة الأردنية الأردن 2009

• شاويش محمد نجيب، إدارة الموارد البشرية الجامعة الأردنية: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، ط 3

مواقع الانترنت:

• عبد الفتاح ناجي عوامل نجاح العمل النقابي- موضوع (mawdoo3.com) تم الاطلاع على الموضوع يوم 2023/08/20 على الساعة 20: 30

• سلامة أبو زعتر العمل النقابي الناجح مقال 2021/10/23 موقع www.ahewar.org/debat/show.ar تم الاطلاع على المقال يوم 2023/08/20 على الساعة 19: 40

المراجع الأجنبية:

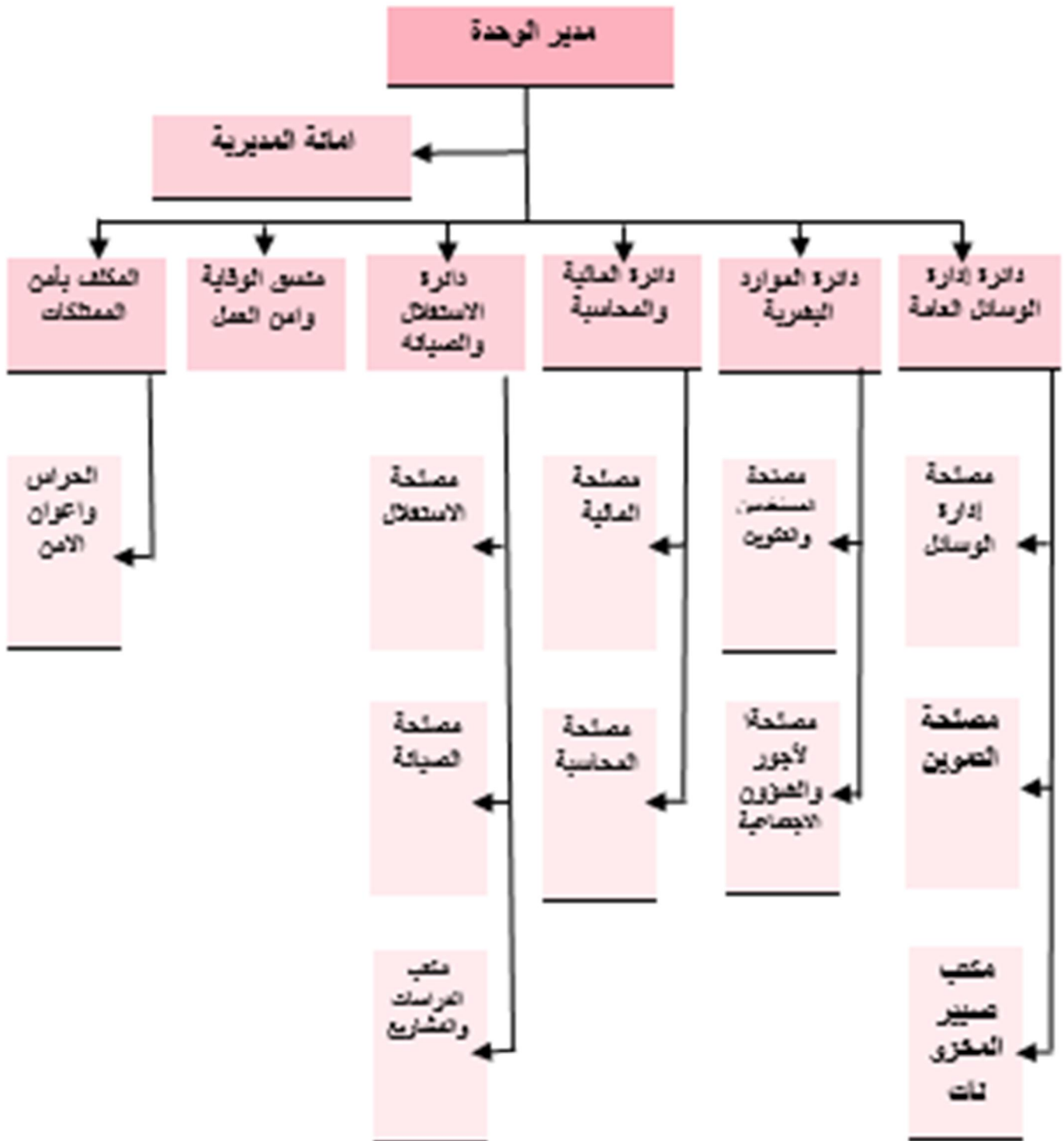
- Abraham Maslow's Original work .Maslow AH (1943) theory of human motivation. Psychological review
- ¹Adams JS Inequity in social exchange in experimental social psychology ed 1965
- Carlos Alfrido ,Annie Juliethe ,Angela Maria Job stisfaction and tacher éducation relationnel stad in postgraduategraduate in

دكتوراه في التربية والدراسات الاجتماعية كلية التربية والعلوم education
الاجتماعية، معهد انتيوكيا الجامعي، كلومبيا 2023

- Patrice Laroche syndicalisation et satisfaction au travail : une première analyse empirique dans le contexte français دكتوراه إدارة
جامعة لورين 2015, الموارد البشرية
- Hellriege Jackson, and Slocu, Jhuw, (1999), Management, 18th
Ed, (Ohio: international themsonpublishing

الملاحق

الهيكل التنظيمي لمنظمة الديوان الوطني للتطهير وحدة الجلفة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة زيان عاشور الجلفة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم اجتماع
تخصص تنظيم وعمل

استمارة استبيان

العمل النقابي وعلاقته بالرضا الوظيفي

لعمال مؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة الهلقة

من اجل اعداد دراسة لنيل شهادة ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل، فانني ارجو من سيادتكم مساعدتي بملء الاستمارة عن طريق وضع علامة X امام الإجابة التي تراها مناسبة وذلك بهدف استعمال المعلومات لأغراض علمية فقط.

اعداد الطالبة: تحت اشراف:

مفتاح فيروز طعوبة سعاد

السنة الدراسية: 2023-2024

البيانات الشخصية

		انثى		ذكر	الجنس
		غير متزوج		متزوج	الحالة الاجتماعية
		جامعي	ثانوي	متوسط او اقل	المستوى الدراسي
		إطار	عون تحكم	عون تنفيذ	الفئة السوسيو مهنية
11 سنة فما فوق	من 6 الى 10		اقل من 05 سنوات	عدد سنوات الخبرة المهنية:	

الفرضية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدور الاجتماعي للعمل النقابي والرضا الوظيفي الاجتماعي لعمال دوت وحدة الجلفة

الرقم	السؤال	دائما	لا ادري	اطلاقا
01	تعمل النقابة على رفع مستوى الوعي لدى العمال في المؤسسة			
02	تنتهج النقابة الأسلوب الديمقراطي في الحوار			
03	تقوم النقابة باجتماعات دورية للاطلاع على مشكلات العمل ومحاولة حلها			
04	تنشر النقابة ثقافة الحوار في المؤسسة			
05	تسعى النقابة للدفاع عن حقوق العمال بجميع السبل المتاحة			
06	نقابة المؤسسة منفتحة على مختلف الآراء			
07	انا على وعي تام بحقوقى وواجباتى في العمل			
08	انا على اطلاع تام بكل مستجدات اعمل			
09	علاقاتى الاجتماعية في العمل جيدة			
10	بيئة العمل صحية وتساعدنى على تحقيق التوازن بين العمل وحياتى الخاصة			
11	لا افكر في تغيير وظيفتى			
12	اشعر بالاحترام والتقدير في عملى			

الفرضية الثانية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدور المادي للعمل النقابي والرضا الوظيفي المادي لعمال د و ت وحدة الجلفة

الرقم	السؤال	دائما	لا ادري	اطلاقا
13	تساهم النقابة بمقترحات لتحسين الأجور			
14	تلعب النقابة دورا هاما مع المستخدمين لتحسين ظروفهم المادية			
15	تعنى النقابة بتوجيه الخدمات الاجتماعية			
16	تسعى النقابة الى ان تكون الترقيات في العمل عادلة			
17	تساهم النقابة في توفير وسائل لحماية والوقاية			
18	تعمل النقابة على ان يكون لها دور في تأطير وتكوين العمال			
19	راتبي يتناسب مع ما ابذله من جهد في العمل			
20	ظروف العمل المادية جيدة			
21	سبق لي ان استفدت من (الخدمات الاجتماعية، سلفة.....)			
22	استفدت من ترقية في الوظيفة			
23	احصل على متابعة طبية منتظمة (طب العمل)			
24	تحسن ادائي الوظيفي بفضل ما يوفره العمل لي من (دورات تكوينية ملتقيات علمية....)			

