الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جـامعة المسيـلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

واقع العمل النقابي في المؤسسات الجامعية الجزائرية وأثر إنعكاسه على الوضعية الاجتماعية والمهنية للأستاذة " جامعة المسيلة نموذجا "

مذكرة التخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

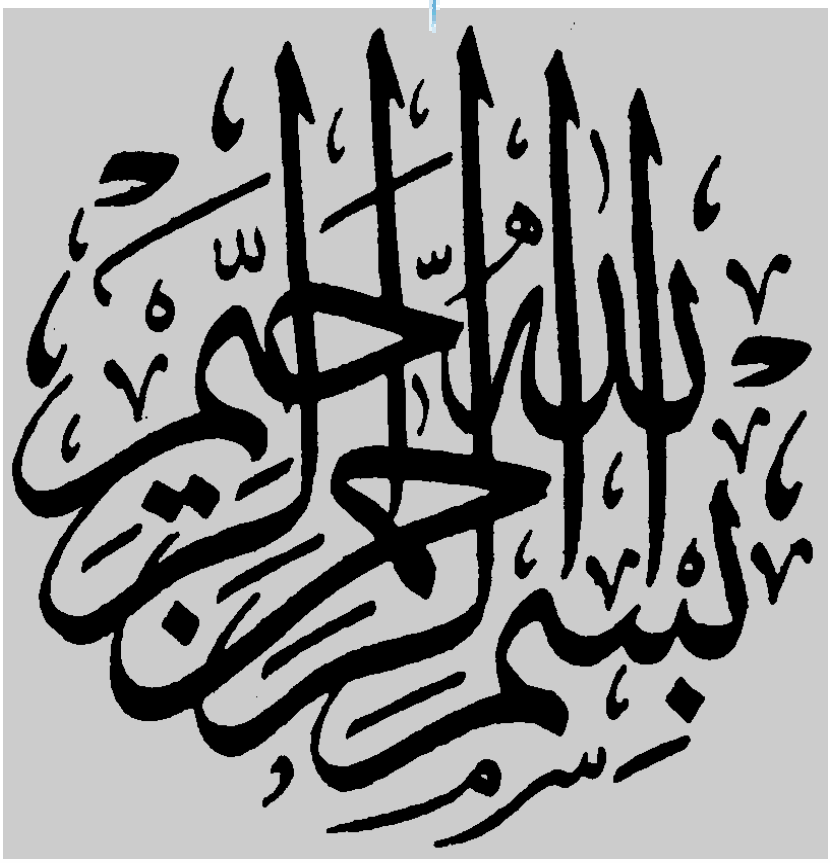
إعداد الطالب :

بوقرة عبدالحق

تحت إشراف الأستاذ :

د / جغلولي يوسف

السنة الجامعية 2013 . 2014


بسم الله الرحمن الرحيم

** كلمة شكر وعرفان **

" رب أوزعني أن اشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي

وان اعمل صالحا ترضاه "

قبل كل شيء الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله

نشكر الله عز وجل الذي أنار لنا درب العلم وامتنانا منا وعرفانا بالجميل

نجاه كل من ساهم من قريب أو من بعيد في انجاز مذكرتنا هذه

فاتقد بجزيل الشكر إلي:

الدكتور المشرف "يوسف جغلولي " الذي صبر علينا إلي غاية نهاية انجاز المذكرة

جميع أساتذة علم الاجتماع واخص بالذكر الأستاذ الفاضل " بداوي محمد سفيان "

الذي قدم لي الكثير ، والذي اعتبره مثال الأستاذ القدوة لتمكنه في تخصصه وطيبة قلبه

وتواضعه المحمود فأقول له وإلي كل من علمني حرفا شكرا جزيلا

كما لا أنسى كل من ساهم في انجاز هذه المذكرة من قريب أو من بعيد

واخص بالذكر هنا الصديق العزيز " زرواق الحسين

** اهداء **

لك الحمد ربي على كثير فضلك وجميل عطائك

وجود ك وصلي الله على نبينا محمد

إلي اللذين منحاني الغالي والنفيس وجاهد لان يربيان إلي هذه اللحظة

إلي الذين قال فيهما العلي القدير : " ولا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا

كريما واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا "

والدي العزيز الشكر والفضل كل الفضل لك تعبت من اجل راحتي وحزنت من اجل فرحتي حفظك الله لي وللعائلة كلها .

واتمنى من الله العزيز أن يوفقك لمسعاك ويحقق لك أمنياك

والدتي العزيزة كل عبارات الشكر والامتنان لا يمكنها أن تصف ما يختلج في صدري فضلك عظيم وعطاؤك لا محدود وصبرك صبر أيوب

حفظك الله وأطال في عمرك .

إلي زوجتي شريكة حياتي الغالية انتظرتي هذا اليوم بفارغ الصبر أكثر مني

نأقول لك جزاك الله كل خير .

إلي ابنتاي وحبيبتاي وقرتا عيناي وشمعة بيتي وبهجة حياتي : "صفاء وشيماء "

حفظكما الله لي ورعاكما

إلي الذين لا افرح إلا بفرحهم ولا احزن إلا بحزنهم ولا اهنأ إلا بهنائهم إخوتي وأخواتي

حفظكم الله .

إلي جميع العائلة الكبيرة أعمامي وأخوالي وانسابي

إلي كل غيور على مجتمعه والي كل من يحب الله ورسوله ويقدر العلم والعلماء

فهرس المحتوى

مقدمة

الفـــصل الأول

أولا : أسباب اختيار الموضوع..... 12

ثانيا : أهمية الدراسة..... 12

ثالثا : الإشكالية 13

رابعا : فرضيات الدراسة 15

خامسا : أهداف الدراسة 15

سادسا : تحديد المفاهيم 16

سابعا : الدراسات السابقة 20

الفـــصل الثاني

تمهيد

المبحث الأول : نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم

أولا : تطور الحركة النقابية في العالم 25

ثانيا : الإطار المفاهيمي الظاهرة النقابية..... 29

ثالثا : تعريف النقابات العمالية 32

رابعا : أنواع النقابات العمالية 34

خامسا : وظائف النقابات العمالية 35

سادسا : أساليب الضغط لدى النقابات العمالية 37

سابعا: الاتجاهات النظرية المفسرة للحركة النقابية..... 41

المبحث الثاني : تطور الحركة النقابية في الجزائر

أولا : الحركة النقابية الجزائرية قبل الاستقلال (1830 /1962)..... 51

ثانيا : الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال (1962 إلي يومنا هذا)..... 58

الفـــصل الثالث

المبحث الأول : ماهية الجامعة

أولا : مفهوم الجامعة 74

ثانيا : خصائص الجامعة..... 75

ثالثا : نشأت وتطور الجامعة الجزائرية..... 76

رابعا : التعليم الجامعي..... 79

خامسا : المشاكل المطروحة أمام التكوين الجامعي 81

سادسا : نموذج التموين الخاص بالجامعة 81

سابعا : التركيبة الأساسية لهياكل الجامعية..... 82

المبحث الثاني : مقومات الجامعة

أولا : أهداف الجامعة 82

ثانيا : وظائف الجامعة 83

ثالثا : مهام الجامعة 84

المبحث الثالث : الأستاذ الجامعي

أولا : خصائص الأستاذ الجامعي 85

ثانيا : وظائف الأستاذ الجامعي..... 85

ثالثا : شروط توظيف الأستاذ الجامعي 93

رابعا : معوقات الأستاذ الجامعي داخل الجامعة 97

المبحث الرابع: الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية

أولا : الاتحاد العام للعمال الجزائريين و النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين..... 122

ثانيا : النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP 128

ثالثا : المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES..... 130

الفـــصل الرابع

أولا : مجالات الدراسة

1. المجال المكاني 140
2. المجال البشري 142
3. المجال الزمني 142

ثانيا : المنهج والأدوات المستعملة

1. المنهج 143
2. أدوات وتقنيات جمع البيانات 144
3. المعالجة الإحصائية..... 146

ثالثا : العينة وكيفية اختيارها

1. العينة 146
2 كيفية اختيار ها..... 148
3. صعوبات البحث..... 148

رابعا : عرض وتحليل الجداول..... 150

خامسا : تحليل ومناقشة الفرضيات..... 177

سادسا : استنتاجات عامة 179

خلاصة..... 181

خاتمة..... 182

المراجع 185

الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	اسم الجدول	الصفحة
01	يبين توزيع مفردات العينة حسب الخصائص الشخصية والاجتماعية والدرجة العلمية	150
02	يبين توزيع المفردات حسب المتوسط العمري للعينة	152
03	يعرض الملاحظات المتعلقة بالانخراط في النقابة من عدمه حسب الدرجة العلمية	153
04	يبين دوافع المفردات العينة للانخراط في النقابة	154
05	يبين توزيع المفردات حسب النقابة المنخرط فيها من عدمه	155
06	يبين عرض الملاحظات المتعلقة بنشطات وتجمعات النقابة	156
07	يبين عرض الملاحظات المتعلقة بتقييم المفردات لنسبة تفاعل الأساتذة مع نشطات وتجمعات النقابة	156
08	يعرض الملاحظات المتعلقة بالأسباب المؤثرة في نسبة الحضور من وجهة نظر المبحوثين	157
09	يعرض الملاحظات المتعلقة بالمواضيع المطروحة دائما في التجمعات والنشاطات النقابية	158
10	يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول امتلاك النقابة لأوراق ضغط داخل الجامعة	158
11	يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول فترات بروز النشاط النقابي داخل الجامعة حسب الدرجة العلمية للأساتذة	159
12	يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول مجال استعمال ممثلي النقابي سلطتهم داخل الجامعة حسب الدرجة العلمية للأساتذة .	160
13	يعرض اتجاه أراء المفردات حول كيفية تصرفهم في حالت ما إذا هضمت حقوقهم من طرف الإدارة	161
14	يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول مناخ العمل النقابي داخل الجامعة	162
15	يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول الهيكل التنظيمي للجامعة وعلاقته بفرص الإبداع والتعلم	163
16	يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول الهيكل التنظيمي للجامعة وعلاقته بفرص المشاركة في اتخاذ القرار	164
17	يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول أسلوب تعامل المستويات العليا للإدارة بين الأساتذة داخل الجامعة حسب الدرجة العلمية	165
18	يعرض اتجاه أراء المبحوثين فيما يخص نمط القيادة هل يوحي بالتصلب داخل الجامعة حسب الدرجة العلمية	166
19	يعرض ملاحظات المبحوثين حول استعمال الإدارة لأسلوب الشائعات داخل الجامعة حسب الدرجة العلمية	167

20	يعرض ملاحظات المبحوثين حول نمط الاتصال السائد بين المستويات التنظيمية داخل الجامعة وعلاقته بانتقال المعلومة	168
21	يعرض ملاحظات المبحوثين حول نمط الاتصال السائد بين المستويات التنظيمية داخل الجامعة وعلاقته بفرص أبداء الرأي	168
22	يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول شعورهم بالأمان الوظيفي تجاه الإجراءات الإدارية التعسفية إن وجدت حسب الدرجة العلمية	169
23	يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول توافق جهدهم المبذول مع الحوافز الممنوحة حسب الدرجة العلمية	170
24	يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول المعايير المعتمدة في الاستفادة من التربصات والملتقيات العلمية حسب الدرجة العلمية وموضوعية منح رخصها لمستحقيها	172
25	يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول موضوعية المعايير المعتمدة في توزيع السكن حسب الدرجة العلمية ومنح النقابة لها الأولوية	174
26	يعرض اتجاه أراء المبحوثين فيما يخص الجو العام السائد داخل الجامعة وعلاقته بإمكانية التأقلم مع المتغيرات الداخلية والخارجية حسب الدرجة العلمية	175
27	يعرض اتجاه آراء المبحوثين حول سعي النقابة للرفع من المكانة الاجتماعية للأساتذة داخل الجامعة	176

مقدمة

إ ذ المتفحص لتاريخ الحركة النقابية العمالية في الجزائر يلاحظ أن نضوج نشاطها وتبلوره يتطابق مع تاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين ،حيث التقت وتلاحمت الكفاحات بين الحركة النقابية العمالية وثورة أول نوفمبر 1954 م التحريرية، فتمت عدة لقاءات بين عبان رمضان وعيسات إيدير ونقابيين آخرين من الجيل الأول أعدت لميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956 ، كتنظيم يضطلع بمهمة تجنيد العمال في الكفاح ضد الاستعمار في إطار ثورة التحرير الوطني.

أما في مرحلة الاستقلال المبكرة، ظلت الحركة النقابية العمالية الجزائرية مدعومة بتعبئة الجمهور، فكانت تعمل على محو آثار الفقر والنهوض بالتنمية، من خلال تشكيل لجان الإدارة في المزارع والمصانع الشاغرة، استجابة لمرحلة التسيير الذاتي، بهدف تنظيم وتقنين مبدأ الإدارة العمالية، ليتطور بعدها توجه الحركة النقابية العمالية الجزائرية وفق التوجه الاقتصادي والسياسي والاجتماعي للدولة ، والذي يعتبر دستور 1989 الذي تمخض عنه تغير في الاتجاه العام المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، المنعرج الحاسم حيث هيا ، فهنا انتهى الاحتكار النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين فأصبحت هناك تعددية نقابية، تماشيا مع ميكانيزمات الانتقال نحو اقتصاد السوق.

و الجامعة الجزائرية كغيرها من مؤسسات المجتمع المدني عرفت التنظيمات النقابية ، فمنها ما تظم جميع الشرائح المهنية ، كالاتحاد العام للعمال الجزائريين ، ومنها ما هي مستقلة كالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ، و النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية و النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين "التي أنشأت في 2008 وهي تابع" للإتحاد العام للعمال الجزائريين.

وقد جاء بحثنا هذا "**واقع العمل النقابي في المؤسسات الجامعية الجزائرية واثر انعكاسها على الوضعية الاجتماعية والأداء المهني للأستاذة**" والذي اتخذ من المؤسسة الجامعية مثالا للدراسة ، بحيث احتوى هذا البحث على جانب نظري وأخر ميداني ؛ أما النظري فقسم إلي ثلاثة فصول ، فصل تمهيدي لموضوع الدراسة طرحت فيه إشكالية البحث وفرضية الدراسة، كما حددت فيه أسباب اختيار الموضوع والأهداف المتوخاة من الدراسة وأهميتها ، ثم حددنا أهم المفاهيم الأساسية للدراسة وتعرفنا على دراسات أخرى مشابهة لموضوعنا .

أما الفصل الثاني فتم تقسيمه إلي مبحثين، فالمبحث الأول حمل عنوان نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم ، والذي تطرقنا فيه إلي تطور الحركة النقابية في العالم ،و الإطار ألمفاهيمي لظاهرة النقابية و

تعريف النقابات العمالية وأنواعها ووظائفها وأساليب الضغط لديها ، فالاتجاهات النظرية المفسرة للحركة النقابية، أما المبحث الثاني فحمل عنوان تطور الحركة النقابية في الجزائر ، من خلال تناول الحركة النقابية الجزائرية قبل الاستقلال، و بعد الاستقلال وصولا إلي يومنا هذا .

أما الفصل الثالث فتم تقسيمه إلي الربعة مباحث ، فالمبحث الأول حمل عنوان ماهية الجامعة ، والذي تطرقنا فيه إلي مفهوم الجامعة وخصائصها ،و نشأت وتطور الجامعة الجزائرية ، فالتعليم الجامعي والمشاكل المطروحة أمامه ، وصولا إلي نموذج التموين الخاص بالجامعة ، والتركيبة الأساسية لهياكلها ؛ أما المبحث الثاني فحمل عنوان مقومات الجامعة ، من خلال عرضنا لأهدافها ووظائفها ومهامها ؛ أما المبحث الثالث فحمل عنوان الأستاذ الجامعي ، الذي عرجنا فيه علي خصائصه ووظائفه ، وشروط توظيفه ، فمعوقات الأستاذ الجامعي داخل الجامعة ؛ أما المبحث الرابع فكان تحتى عنوان الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية ، حيث تطرقنا في البداية إلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، ومتبعين له النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين ، ثم النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية ، فالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي .

أما الجانب الميداني لهذه الدراسة فقسم إلي ستة محطات ، المحطة الأولى حملت عنوان مجالات الدراسة، من خلال التعرض إلي المجال المكاني والبشري والزماني ، والثانية فتعلقت بالمنهج والأدوات المستعملة ، والثالثة فشملت العينة وكيفية اختيارها مع التطرق إلي مختلف صعوبات البحث ، أما المحطة الرابعة فشملت عرضا وتحليل لمحتوي الجداول ، والخامسة لخصت نتائج الدراسة ، والمحطة السادسة تم فيها تحليل ومناقشة الفرضيات ، وصولا إلي الخلاصة فالخاتمة .

الفـــصل الأول

أولا : أسباب اختيار الموضوع

ثانيا : أهمية الدراسة

ثالثا : الإشكالية

رابعا : فرضيات الدراسة

خامسا : أهداف الدراسة

سادسا : تحديد المفاهيم

سابعا : الدراسات السابقة

أولا : أسباب اختيار الموضوع

إن أسبابنا لاختيار الموضوع نابع من دوافع ذاتية وأخرى موضوعية ، أما الذاتية فتكمن في أن هذا الموضوع يندرج ضمن تكويني العلمي كطالب علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ، وأيضا يتناسب واهتمامي الشخصي بالحركة العمالية ولما حققته النقابات المختلفة من تنازلات وخاصة في العشرية الأخيرة ، وأيضا كعامل في ذات القطاع ألا وهو قطاع الوظيف العمومي

ضمن الأسلاك المشتركة لمدة تزيد عن اثني عشر سنة ، وعليه أجد نفسي الأجدر بدراسته خصوصا مع توفر الوقت والجهد والموارد .

أما عن الأسباب الموضوعية فتعود إلى تبني الجزائر لسياسة التعددية النقابية في دستور 23 فيفري 1989 ،لاسيما في مادته 53 منه وهذا إن دل على شيء إنما يدل على انتهاج سياسة جديدة ، تستند على مشاركة العمال في اتخاذ القرارات من خلال إشراك الشريك الاجتماعي والمتمثل في النقابات العمالية ، هذا فضلا على أن العمل النقابي أصبح حديث العام والخاص في المؤسسات عموما والجامعة خصوصا لاسيما قرار المجتمعون بتاريخ : 2004/02/22 بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، وعدد من الشركاء الاجتماعيين تحت إشراف وزير التعليم العالي والبحث العلمي ، الذي انبثق عنه توصيات هامة متمثلة في :

{ تطبيق القوانين الاجتماعية السارية المفعول والتوقف عن كل التجاوزات واقتراح لجان مشتركة كلما اقتضى الأمر للتحقيق ومعالجة المنازعات } كما أن المؤسسة الجامعية هي محور رقي وازدهار المجتمع وهذا لما تحتويه على كفاءات متميزة ، تعد صفوة المجتمع يتخرج على يدها آلاف الإطارات تؤثر مباشرة في المحيط الثقافي والاقتصادي والاجتماعي للمجتمع .

ثانيا : أهمية الدراسة

تتحدد أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع نفسه ، إذ يعتبر موضوع العمل النقابي من المواضيع التي تعاني نقص في الدراسات والبحث وخصوصا تلك الدراسات التي يمكنها أن تندرج ضمن الدراسات السابقة كرسائل الماجيستار والدكتوراه ، كما أن الإطار المكاني والمتمثل في المؤسسة الجامعية عامل أيضا مهم وهذا لاعتبارها رائدة المؤسسات الاجتماعية ، والمرآة العاكسة لصورة المجتمع والدولة ككل ، هذا فضلا عن أهمية الشريحة المتمثلة في شريحة الأساتذة الجامعيين المتميزة بمستواها العالي من العلم والثقافة والحركية خصوصا مع انتشار الوعي العمالي التحرري ، كل هذا لغرض إعطاء تجربة عملية ووعي كافي بحقوق العمال وواجباتهم .

ثالثا : الإشكالية

يمكن اعتبار التغير الكبير الذي طرأ على العمل في القرن الثامن عشر وفي أوربا بالتحديد بتطور المصنع ، وهذا بسبب حل القوة البخارية محل القوة العضلية وهنا أرسيت أسس جديدة للدولة الحديثة بمفهومها المعاصر، تقوم على فكرة جوهرية ألا وهي الربح المرتبط أساسا على مبدأ " الحرية " .

فقد أمكن للرأسماليين استغلال العمال بوحشية من خلال شراء قوة عملهم بأجور بخسة وتشغيل الأطفال والنساء في مصانع النسيج ومناجم الفحم ، هذا ما دفع العمال إلى التكتل فيما بينهم وذلك من خلال تشكيل نقابات عمالية تضم شملهم وتضغط على أرباب العمل من اجل إفتكاك تنازلات ، والتي في الأصل حقوق تزيل بها المظالم الطبقية والمادية والاجتماعية والنفسية التي كانوا يعانون منها ، حيث كانت المطالب في بدايتها تنصب على تقليل ساعات العمل وزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل وكذا المطالبة بمناصب عمل دائمة .

وفي الجزائر ارتبطت الحركة النقابية منذ 24 فيفري 1956 بالاتحاد العام للعمال الجزائريين كحركة ثورية وليست مطلبيه لأنها لم تستند في بدايتها إلي مفاهيم الصراع الطبقي ونضال الفئة العمالية التي ترتكز علي المسألة المطلبية دون سواها من المطالب المصيرية ، وبعد الاستقلال استحوذ حزب جبهة التحرير الوطني على القرارات السياسية والنشاطات النقابية ، وهذا حتى منتصف ثمانينات القرن الماضي ، وعلى وقع الظروف التي عايشها العالم ككل والجزائر خصوصا في ضل تراجع سعر البترول ودخول البلاد اقتصاديا في دوامة من الأزمات المتتالية ، هذا فضلا عن تزايد نمو الوعي المطلبي العمالي لتشمل مطالب سوسيومهنية مثل السكن والترقية والمسار المهني والتكوين والمشاركة في اتخاذ القرارات ووضع الخطط والبرامج .....الخ .

وفي إطار التغير الجذري للحركة السياسية ولتوجهات الدولة شرع المشرع الجزائري ولأول مرة في دستور 23 فيفري 1989 [1]فتح المجال للتعددية النقابية ، في ضل توجهات هادفة إلي إرساء نظام قائم على التعددية الحزبية واقتصاد سوق حر ، مسايرة بذلك التحولات الاجتماعية والاقتصادية في تسيير الوظائف العمومية التي فرضتها متطلبات الفعالية والشفافية وحتمية الاندماج في الاقتصاد العالمي ، من اجل وضع حد للتخلف الإداري وجعل إدارة المؤسسات أكثر تكيفا مع جزئيات النظام الاقتصادي والاجتماعي والسياسي .

ولان العمل النقابي المطلبي للمؤسسات التي تنتمي للقطاع الصناعي تختلف عن مؤسسات القطاع العمومي وخاصة إذا كانت هذه الأخيرة خدماتية مثل الجامعات والتي تعتبر أكثر المؤسسات المجتمع المدني ديمقراطية ، فهي تتمتع بحرية العمل النقابي لكل العاملين بها ومنه فقد عرفت الجامعة الجزائرية

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،**الدستور الوطني** 1989م.

عدة تنظيمات نقابية ، منها ما تشمل جميع الفيئات العمالية مثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، ومنها ما هي مستقلة كنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ، و النقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية و غيرها .

إلا انه كل ما يهمنا في هذا المقام هم النقابات التي تعنى بشأن الأساتذة ، وبوصفهم نقابات تظم شريحة متميزة من المنخرطين ، ألا وهي فئة الأساتذة الجامعيين المتميزين بمستوى عالي من العلم والثقافة والحركية ، مثل نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، الذي جاء في مؤتمرها الرابع المنعقد بتاريخ 27 / 28 /29 جوان 2013 بالعاصمة ، والذي تم فيه المصادقة على وثيقة القانون الأساسي والنظام الداخلي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي[1] ، والذي أدرجت فيه عشرة أهداف أساسية من بينها الدفاع عن حرية التفكير والتعبير وحرية البحث الأكاديمي، والدفاع عن الحرم الجامعي والحريات السياسية والنقابية وترقية التكوين النقابي ، وكذا المساهمة في وضع تسيير عقلاني وديمقراطي لمؤسسة التعليم العالي ، كما نجد أيضا النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين ، المنبثقة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 23 مارس 2008 بجامعة الآداب والعلوم الإنسانية الجزائر العاصمة، ضمن إطار برنامجه الذي يهدف لإعادة التنظيم في مختلف هياكله ، تحت شعار من اجل نقابة قوية وجامعة معاصرة ونوعية ، بقصد تدعيم النشاط النقابي وتحسين المستوى المعيشي للأساتذة ، و توفير الظروف الاجتماعية المناسبة ، وإعداد القانون الأساسي للأستاذ [2]، هذا من جهة عملها المطلبي الموجه نحو السلطات الوصية كالوزارة مثلا ، وأما من الناحية الداخلية كفرع نقابية فدورها يرتكز أساسا في الوقوف ضد الممارسات السلبية للإدارة ، والعمل على خلق أجواء تساعد ممثليهم التأقلم مع المتغيرات الداخلية والخارجية ، وتمكنهم من أداء رسالتهم العلمية داخل المؤسسة الجامعية في إطار القوانين المنصوص عليها.

ومن منطلق أن جامعة المسيلة بها نقابيتين تعملان خدمة لمصلحة الأستاذ الجامعي بها هما : نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، والنقابة الوطنية لأساتذة الجامعيين ، يطرحان أفكرهم ومقترحاتهم باسم جميع الأساتذة سواء أكانوا منخرطين أم لا ، كما أن التنازلات التي يحققانها يستفيد منها جميع الأساتذة دون استثناء ،رأينا أن هذا الموضوع يستحق الدراسة والبحث، الهدف منه معرفة نظرة الأستاذ لنقابته من جهة والبيئة العام لنشاطات الفرع النقابي من خلال الدور الذي تلعبه داخل المؤسسة الجامعية ، وهل ترقى إلي مستوى طموحات الأساتذة ، وعليه يطرح أمامنا التساؤل العام والذي مفاده :

" هل واقع العمل النقابي المطلبي في المؤسسات الجامعية يؤدي إلي إحداث انعكاسات على الوضعية الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي ؟

[1] القانون الأساسي للمجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي: **المؤتمر الرابع** المنعقد بالعاصمة في تاريخ 27 ، 28، 29 ، جوان 2013

[2] Ahmed .K, **le SNEU un nouveau syndicat pour les universitaires**, la dépêche dekabilie, 24-03-2008.

الأسئلة الفرعية :

1 . ما هو واقع البيئة العام لنقابات الأساتذة الجامعيين داخل الجامعة ؟

2 . هل تساهم النقابة في الرفع من المستو ى الاجتماعي للأستاذ داخل المؤسسة الجامعية تلبي مستوى طموحاته؟

3 . هل تساهم النقابة في الرفع من مستوى الأداء المهني للأستاذ داخل المؤسسة الجامعية ترقى الي مستوى تطلعاتهم ؟

رابعا : فرضيات الدراسة

الفرضية العامة

" واقع العمل النقابي في المؤسسة الجامعية له انعكاسات على الارتقاء بالوضعية الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي ".

الفرضيات الفرعية

1 . البيئة الداخلية للعمل النقابي المطلبي داخل الجامعة يتميز بمجال واسع من الحرية يمكنها من ممارسة نشاطها في إطار القوانين المنصوص عليها.

2 . تساهم النقابة في الرفع من المكانة الاجتماعية للأساتذة تمكنهم من الانتقال إلي مستوى اجتماعي أفضل .

3 . تساهم النقابة في الرفع من مستوى الأداء المهني للأساتذة داخ الجامعة ترقى إلي تلبية مستوى طموحاتهم.

خامسا : أهداف الدراسة

تتمحور أهداف الدراسة حول جملة من المحطات الأساسية ، كان هدفها العام هو معرفة واقع العمل النقابي داخل الجامعة وبالأخص نقابات الأساتذة الجامعيين ، التي تضم شريحة متميزة بوصفها تنظيم صغير يدخل ضمن تنظيم اكبر ألا وهو المؤسسة الجامعية التي تعتبر أكثر المؤسسات المجتمع المدني ديمقراطية وحرية ويندرج تحت هذا الهدف العام أخرى فرعية متمثلة في :

- معرفة وجهات نظر الأساتذة للبيئة العام التي تنشط بها داخل الجامعة .

- معرفة وجهات نظر الأساتذة لمدى مساهمة النقابة في الرفع بالمستوى المكانة الاجتماعية للأساتذة .
- معرفة وجهات نظر الأساتذة لمدى مساهمة النقابة في الرفع بالمستوى الأداء المهني للأساتذة .

سادسا :تحديد المفاهيم :

يعد تحديد المفاهيم من الأهمية بمكان إذ بمقتضاها يتحدد الإطار النظري والبناء الفكري للبحث لأنها نقطة البداية في التحليل دون الخوف من اختلاف المعاني وتشابكها ، وهذا من خلال التعرف على مختلف التفسيرات للمفهوم المدرج ضمن صياغة الدراسة ، كما انه من شروط الدراسة العلمية في تصميم البحوث هو وجوب تحري أقصى حدود الدقة والموضوعية ، ومن مستلزمات هذه الدقة وضع تعريفات تلقي اكبر قدر ممكن من الإجماع والوضوح والتحديد ، ومن هذا المنطلق فقد حرصت علي عرض بعض التعريفات لجملة من المفاهيم ، مقدما التعريف اللغوي ثم الاصطلاحي فالإجرائي كالأتي :

1 . النقابة

أ . التعريف اللغوي :

إن المصدر اللغوي للنقابة هو في الأصل (النقب) وقد اخذ اللفظ دلالات متعددة ومتنوعة بحسب الاشتقاقات التي سمحت بها اللغة ووردت النقابة بهذا اللفظ في القاموس المحيط **للفيروز آبادي** بقوله :

<< وقد نقب عليهم نقابة >> (بالكسرة) فعل ذلك ونقب ككرم وعلم، ونقابة (بالفتحة) لم يكن فصار والنقابة (بالكسرة) الرجل العلامة، وما تتنقب به المرأة . [1]

وكل هذه المعاني مخالفة لما هو متعارف عليه في العصر الحديث.

ويعرف جبران مسعود النقابة لغويا بقوله << إن مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة او غيرها في هيئات منظمة الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة >> [2]

وتحمل كلمة SYNDICAT في اللغة الفرنسية الدلالة نفسها تقريبا وهي مشتقة من كلمة SUNDIC المشتقة بدورها من الكلمة اللاتينية SUNDIKOS وتعني الشخص الذي يختار لتمثيل مجموعة أو مدينة[3]

ب . التعريف الاصطلاحي:

[1] محي الدين الفيروز أبادي : **القاموس المحيط ، فصل النون ،باب الباء** ، دار المعرفة ، المجاد الأول ، بيروت لبنان ص 134
[2] جبران مسعود : **الرائد (معجم لغوي عصري)** ، دار العلم ، د ط ، بيروت لبنان ،1969 م ص 1523
[3] DICTIONNAIRE ENCYCLO prédique – LA ROUSSE. PREMIR VOLUME, P 1359

لقد عرف **احمد زكي بدوي** النقابة << بأنها تنظيم اختياري دائم للعمال يتولي رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم >> [1]

وعرفها **عادل حسن** بأنها "منظمة جماهيرية عامة غير حزبية تظم العمال والموظفين في جميع المهن على أساس اختياري، وبصرف النظر عن القومية أو الجنس أو المعتقدات الدينية "[2]

ويعرفها **ألان توران** بقوله << إن النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي ، تناضل من اجل اجر أحسن ومن اجل امن التوظيف وكذا ارستقراطية لرباب العمل .....>> [3]

من خلال هذه التعريفات يمكننا وضع **تعريف إجرائي** للنقابة كما يلي :

<< النقابة هي منظمة اختيارية ينظم لها مجموعة من العمال لهم أهداف مشتركة يتم تكوينها من اجل الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بطرق وأساليب قانونية مختلفة ومتفق عليها مسبقا >>

2 . الاتجاه:

الاتجاه هو ميل أو نزعة يتعلمه الفرد من بيئته الاجتماعية ويستخدمها في تقييم الأشياء بطريقة متميزة ومتماسكة.

أو هو تنظيما مستمر للمتغيرات التي تتصل بموقف أو موضوع، بحيث تجعل المرء على استعداد طبيعي للاستجابة لهذا الموقف أو الموضوع بطريقة مفضلة.

3 . العامل :

أ . التعريف اللغوي : جمع للعاقل : عاملون : اسم فاعل من عمل .

جمع عمال وعملة : من يعمل بيده في مهنة أو صنعة مثل " عمال البناء " قال تعالى : { فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى ، بعضكم من بعض فالذين هاجروا واخرجوا من ديارهم وأوذوا في سبيلي وقاتلوا لأكفرن عنهم سيئاتهم ولأدخلنهم جنت عدن تجري من تحتها الأنهار ثوابا من عند الله والله عنده حسن الثواب } الآية 195 من سورة آل عمران .

. العامل: هو الباعث أو المؤثر في الشيء وجمعه عوامل، يقال كثرة الإنتاج من عوامل الرخاء .[4]

ب . التعريف الاصطلاحي :

[1] احمد زكي بدوي : **علاقات العمل في الدول العربية** ، دار النهضة ، د ط ، بيروت لبنان ، 1969 م ، ص 134
[2] عادل حسن : **الأفراد في الصناعة** ، مؤسسة شباب الجامعة ، د ط ،الإسكندرية مصر 1975 م ، ص 446
[3] ALAIN TOURAIN : SOCIOLOGIE DE LACION, PARIS EDLESEUIL 1965 , P 03

[4] تأليف علي بن هادي وآخرون ، تقديم محمود المسعودي : **معجم عربي مدرسي القباني** ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، د ط ، 1991 ص 349

إن العامل بمعناه العام هو ذلك الإنسان الذي يعمل كي يكسب قوته، فالعامل الصناعي هو ذلك العامل الذي يعمل في مجال الصناعة. [1]

وعليه يمكن وضع **التعريف الإجرائي** التالي :

هو كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني. [2]

4 . العمل النقابي

هو ذلك العمل الذي يهدف إلي الحد من الاستغلال والتطاول على حقوق العمال ، لذلك فهو يبرز على شكل دفاعي كالإضراب أو التظاهر مثلا ، فالعمال لا يضربون من اجل الإضراب إنما هو رد فعل على تفاقم الاستغلال وعلى مختلف الأساليب الرامية لتخفيض قدرتهم الشرائية وبالتالي خدمة للجماهير التي تذهب ضحية لهذا الاستغلال[3]

5 . المطلبية النقابية :

كلمة مطلبية مشتقة من كلمة مطلب والذي يعني الطلب ، ونقول طلب منه حقا هو عليه . [4]

و المطلبية النقابية هي فعل شرعي وقانوني يطالب به العمال من خلال ممثلين نقابيين لدى سلطة المؤسسة بمطالب كمية وكيفية قصد حماية مصالحهم و مكتسباتهم المهنية والدفاع عن حقوقهم وتحقيق مطالب أخرى ، كما تعتبر المطلبية العمالية جوهر الممارسة النقابية .

وتسيير العمل النقابي ألمطلبي يكون طبقا لقوانين والتزامات وأحكام شرعية منصوص عليها في إطار ممارسة العمل النقابي والمطلبية النقابية كما اشرنا إليها سابقا تنقسم إلي قسمين :

أولا : المطالب الكمية وهي كل المطالب المتعلقة برفع أو تحسين الأجور .

ثانيا : المطالب الكيفية والتي من خلالها يطالب العمال بتحسين ظروف العمل ، تنظيم العمل ، حماية مناصب العمل ، مشكلة الإعلام والاتصال في المؤسسة ، التأهيل ،التكوين ، مطالب اجتماعية ومهنية أخرى . [5]

---

[1] مجدي كمال علام والسيد عطية : **الرعاية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية** ، المكتب الجامعي الحديث ، الجزء الثاني ، الإسكندرية 1985
[2] جبهة التحرير الوطني : **الميثاق الوطني** ، مصلحة الطباعة للمعهد الوطني ، الجزائر 1976 ص 47
[3] عبداللطيف المأموني ، محمد عبادي : **الحركة العمالية المغربية صراعات وتحولات** ، دار طوبقال للنشر ، د ط ، المغرب 1985 م ص 12
[4] **المنجد في اللغة والإعلام** ، مكتبة الشارقة ، د ط ،بيروت لبنان ، 1986 م ص 468
[5] n°2 . 1986 . BOUNFELDER : la revendication , Elément d'analyse de la pratique , Revue Sociologie dutravail

6 . المؤسسة العمومية :

هي ظاهرة عالمية تعود ملكيتها للدولة وهي أعلى أشكال الملكية الاجتماعية للدولة في إطار النشاط الاقتصادي وأداة للتدخل.

وحسب النظام القانوني لهيئة الأمم المتحدة فمفهوم العمومية هو أن السلطات العمومية هي المالكة وتخضع رقابتها وا ٍدارتها للسلطة الوصية.

أما القانون الجزائري الخاص بالمؤسسة التي يتكون مجموع تراثها من أموال العامة وهي ملك للدولة تمثل الجماعة الوطنية وتسير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي وتتضمن وحدة أو عدة وحدات. ...[1]

ومنه نستخلص **التعريف الإجرائي** التالي :

المؤسسة العمومية هي الوحدة الاقتصادية لممارسة النشاط الإنتاجي ، أنشأتها الدولة وتخضع لرقابتها وهي وسيلة لتنفيذ إستراتجيتها الاقتصادية والاجتماعية .

7 . الأستاذ الجامعي :

1) يعرف **حداد مخلوف** :الأستاذ الجامعي بأنه "كل طالب نال شهادة الدكتوراه مع سنة أو سنتين من العمل في مجال الأبحاث" .[2]

2) ويعرف **أجلال محمد سري**:الأستاذ الجامعي بالعاملين في المهنة التدريس ابتدءا من المعيد إلي الأستاذ مرور بالدرجات المدرس المساعد ، والمدرس والأستاذ المساعد أي أنهم ينقسمون إلى فئتين رئيسيتين :

الأولى: المعيدون والمدرسون المساعدون (وهم خارج أعضاء هيئة التدريس)

والثانية : أعضاء هيئة التدريس وهم (المدرسون والأساتذة ، المساعدون والأساتذة) [3]

نلاحظ أن التعريفين السابقين للاساتذ الجامعي غير معمول بهما في الجامعات الجزائرية ، كما أنهما لا يتماشيان مع ما نريد دراسته في هذا البحث ، وعليه يكون **التعريف الإجرائي** بهذا المفهوم كما يلي :

الأستاذ الجامعي " هو كل فرد يقوم بوظيفته التعليمية والبحثية في المؤسسة الجامعية ، ابتدءا من درجة أستاذ مساعد وصولا إلى درجة أستاذ التعليم العالي مرورا بدرجة أستاذ مكلف بالدروس وأستاذ محاضر" .

[1] جبهة التحرير الوطني : **التسيير الاشتراكي للمؤسسة الميثاق والنصوص التطبيقية** ، مطبعة الجيش ، 1975 م ص 17
[2] رياض الصمد: **الأستاذ الجامعي و التفرغ**، ندوة الدراسات الإنمائية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ،بيروت، 1981 ، ص 31
[3] إجلال محمد سري: **مشكلات المعلم الجامعي في جامعات جمهورية مصر العربية**، المؤتمر الثامن لعلم النفس، مصر ، 1992ص 129

سابعا : الدراسات السابقة

إن البحث الجاد دائما يبدأ بمراجعة الأدبيات السابقة من خلال جولته الاستطلاعية المكتبية ، وهذا لغرض التعرف على ما تم التطرق إليه والوقوف على التوجه العام لموضوع البحث ، بغرض الاستفادة منها والتعرف على الثغرات التي لم يتم التطرق إليها ، أو لم يتم إعطائها حقها الكامل من الدراسة والتحليل ، وبهذا يشكل البحث الجديد إسهاما يدعم نمو العلم وتطوره .

ومن بين ابرز الدراسات السابقة التي تناولت موضوع النقابات العمالية في الجزائر نذكر منها ما يلي:

أ . دراسة عبد الناصر جابي : بعنوان " مساهمة في سوسيولوجيا النخبة النقابية في الجزائر " ، " حالة قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين " .

تعتبر هذه الدراسة كمحاولة لتحديد مقاييس تسمح بالوقوف علي النخبة النقابية التي أفرزتها التجربة الجزائرية وتندرج الدراسة ضمن الشكل الميكروسوسيولوجي باعتبار أنها أجريت على مستوى قيادة الاتحاد العام حيث اتخذ الباحث أعضاء المجلس الوطني كعينة للدراسة .

وحاولت الدراسة الوقوف على الأصول الاجتماعية والمهنية والعائلية للقيادي النقابي وأثبتت الدراسة سيطرة القطاع العام على حساب القطاع الخاص في إنتاج القيادة النقابية ، حيث أن 43% من الإطارات النقابية الجزائرية هي إطارات مسيرة سابقا ، و25 % من فئة التأهيل وهي تقارب نسبة الموظفين في حين اضعف فئة مهنية مدت الحركة النقابية بالقيادات هي العمال 7%.

أما المحور الثاني من الدراسة فخصصه الباحث لمعرفة آراء القيادي والقيم التي يدافع عنها واتضح استقرار القيادة أي بروز بيروقراطية نقابية محترفة للعمل النقابي حيث أن 57 % من القياديين للنقابة يمتلكون أكثر من عشر سنوات داخل المجلس الوطني أما فيما يتعلق برأي النقابي حول الحركة النقابية سجل عدد كبير من المبحوثين يفضلون فترة حكم الرئيس الراحل هواري بومدين من (1965. 1978) .

أما المحور الثالث خصص للنقابة كمنتج لخطاب سياسي ورأيه في الأحداث السياسية انطلاقا من أن النقابي في الجزائر قد عايش تجربة في ظل النظام السياسي الجزائري لما قبل التعددية.

والأسئلة التي أثارتها هذه الدراسة تمحورت حول إمكانية حدوث قطيعة مع أساليب العمل النقابي في ظل الحزب الواحد، ومن الهم الانشغالات التي أثيرت نجد:

. غياب المرأة عن القيادة العمالية النقابية .

. غياب الديمقراطية كممارسة داخل الهياكل النقابية والمجتمع .

ب . دراسة السعيد شيخي : وهي دراسة بعنوان " المسالة العمالية والعلاقات الاجتماعية في الجزائر ":

و تهدف هذه الدراسة إلي التعرف على اثر تدخل الدولة على الحركة النقابية واهم المشكلات التي تواجهها والظروف التي تشكلت في خضمها هذه الحركات والمصاعب التي تطرحها أمام العمل النقابي وقد شملت الدراسة ما يلي:

. الحركة العمالية والنقابةوأثبتت الدر اسة أن الحركات العمالية ما بين (1967. 1974) كانت قليلة لاعتبار أن هذه الفترة قد تزامنت مع التعبئة والنهضة الشاملة للقضاء على مخلفات الاستعمار.

. العمال أمام وقع الأزمة: بعد وفات الراحل الرئيس هواري بومدين ، عرفت الجزائر جملة من الإصلاحات وبرز توجه سياسي مغاير حيث حاولت السياسة التحكم في الطبقة العاملة من خلال فرض وصايا شبه كلية على الحركة العمالية والنقابية التي بقيت كأداة في يد السلطة ، أما بعد أحداث أكتوبر 1988 عرفت الجزائر سياسة تسعي للدخول إلى اللبرالية على اثر دستور 1989 ، وبعد فشل النظام في معالجة القضايا المطروحة

وتلبية مطالب العمال عرفت الحركة العمالية إضرابات عامة حيث بلغت سنة 1990 إلى 2023 إضرابا وعلى إثر هذه الأحداث ظهر صراع بين

الاتحاد العام للعمال الجزائريين والنقابة الإسلامية للعمل وصارت الحركة النقابية أكثر مطلبيه

ج . دراسة احمد خطابي : أشار في دراسته التي أجريت حول الاتحاد النقابي في أربعة دول افريقية هي : الجزائر ، تونس ، كينيا ، نيجيريا وتندرج في إطار التحضير لشهادة الماجستير :

وتناولت الدراسة العوامل التي أدت إلى ظهور النقابة في دول العالم الثالث وتوصلت إلى أن للسياسة اثر واضح في نشأة النقابة وفي نفس الوقت في انفصالها واندماجها مع الأحزاب ، فالنقابة في الجزائر وتونس كانت عبارة عن قوة معادية للاستعمار تتعاون مباشرة مع الأحزاب لكن تتعاون معها من موقع مستقل وتجلى هذا في تنظيم الإضرابات بمعزل عن الأحزاب السياسية وفي نفس السياق تشير الدراسة إلى قضايا عديدة أهمها :

. الإجراءات التعسفية التي اتخذت ضد الحركات النقابية .

. طبيعة لمطالب والسياسات التي تبنتها كل حركة نقابية في هذه البلدان فمثلا الجزائر وتونس تبنت النقابة برامج تنموية أكثر تقدمية .

. طبيعة المشاكل التي عانت منها النقابة في كل من النيجيريا وكينيا حيث أنها قد ألحت على الاستقلال دون التطرق للمطالب الأخرى وهذا راجع لمشاكل الانقسامات الداخلية بها .

ومن خلال عرضنا لجملة هذه الدراسات نستنتج أن هناك تعدد للتصورات النظرية والأبحاث الميدانية التي تناولت موضوع النقابة من زوايا مختلفة وقد أعطتنا هذه الدراسة لمحة عن البنايات الداخلية للنقابة

وأدوارها حسب مختلف التطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي عرفتها المجتمعات ، كيفية وأسباب إنشائها بحسب الظروف السياسية والعالمية والتي بها يحدد المسار العام للعمل النقابي وطرق وأساليب المطالبة بالحقوق والدفاع عنها .[1]

[1] لم يتسنى لي جمع المعلومات الكافية وهذا كل ما توفر لي من معلومات حول هذه الدراسة

الفصل الثانى

المبحث الأول : نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم :

أولا ـ تطور الحركة النقابية في العالم

ثانيا ـ الإطار المفاهيمي الظاهرة النقابة

ثالثا ـ تعريف النقابات العمالية

رابعا ـ أنواع النقابات العمالية

خامسا ـ وظائف النقابات العمالية

سادسا ـ أساليب الضغط لدى النقابات العمالية

سابعا ـ الاتجاهات النظرية المفسرة للحركة النقابية

المبحث الثاني : تطور الحركة النقابية في الجزائر

أولا ـ الحركة النقابية الجزائرية قبل الاستقلال (1830 . 1962)

ثانيا ـ الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال (1962 . إلى يومنا هذا)

تمهيد :

يمكن اعتبار الامتداد التاريخي للحركة النقابية والتي ولدت في بداياتها الأولى في أحضان الحضارة الإسلامية وبالضبط في العصر الأموي والعباسي الأول ، سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة تحليلية نقدية حول النقابات العمالية ؛ حيث تندرج في إطاره نوع من القراءة التاريخية لتطور الحركة النقابية في العالم و بالأخص في أوروبا وبعض المفاهيم الجزئية في الحركة النقابية وشروط ومميزات النقابي و تعار يف النقابات العمالية و وظائفها وأنواعها وأساليب الضغط لدى النقابات و الاتجاهات المفسرة للحركة النقابية ،ثم نتطرق في المبحث التالي إلى تطور الحركة النقابية في الجزائر قبل وبعد الاستقلال ومقاربتها مع التطور السياسي والاجتماعي والاقتصادي في الجزائر .

المبحث الأول : نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم :

أولا ـ تطور الحركة النقابية في العالم :

تعتبر الثورة الصناعية من أهم المنعرجات التي مر بها تاريخ أوربا والعالم نظرا للتطورات والتغيرات التي تبعت هذه الثورة في شتى ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية؛ حيث أدت إلى تغير البنى التقليدية للمجتمعات وانتقالها إلى حالة المجتمع الصناعي ،لكن الصناعة لم تكن العامل الوحيد الذي أعطى للمجتمع صورته المعاصرة بل إن المجتمعات الغربية عرفت تغيرات عميقة على مختلف الأصعدة ، فعلى الصعيد المعرفي سيادة العقلانية ، وعلى الصعيد الإيديولوجي والسياسي الرسمي هيمنة اللائكية والرأسمالية ببعدها السياسي ، وعلى الصعيد الاجتماعي انتشار وتعمق الفردانية ،وعلى الصعيد الاقتصادي تشكل النظام الرأسمالي ببعده الاقتصادي وظهور الصناعة كنشاط مميز له ،حيث أخذ العمل بعدا جديدا وصارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة وتركيزها في المساحات الأقل اتساعا ، وأصبح العمل أكثر تنظيما ومراقبة ولم يعد العامل سوى بائعا لقوة عمله في سوق العمل ، ليصبح تحت سلطة رب العمل مدة طويلة وتدني الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعامل ومعاناته مع رب العمل.

تعتبر هذه العوامل السابق ذكرها ممهدة لظهور النقابات العمالية كتنظيم يدافع عن العمال ويرد عنهم استغلال أرباب العمل ،حيث أن النقابات العمالية أصبحت وليدة التطور الصناعي في أوربا وامتلاك أرباب العمل للسلطة المطلقة, فهم الذين يشغلون العمال لمدة طويلة وبأجر زهيد،كما كانوا يفصلونهم عن العمل متى شاءوا ويتم تسريحهم جماعيا خاصة في فترات الكساد الاقتصادي .وذلك بعد استهلاك قوة عملهم وعدم وجود تأمينات في حالة تعرضهم لحوادث العمل أو الأمراض المهنية .

ففي ظل هذه الأوضاع قام العمال بمحاولات عديدة ومتتالية من أجل تكوين تنظيمات مهنية تدافع عن مصالحهم وتحميهم من استغلال الرأسمالية .وفي هذا الصدد شهدت بريطانيا ظهور هذه التنظيمات التي مثلت الملامح الأولى للنقابات ؛ففي سنة 1720 م" رفع الخياطون في لندن شكاويهم إلى البرلمان مطالبين بتكوين جمعية مهنية تمثلهم وتدافع عن حقوقهم ", ثم تبع ذلك محاولات أخرى لنفس الغرض في مختلف القطاعات الصناعية في بريطانيا .

لكن لاقت هذه المحاولات التي قام بها العمال معارضة شديدة من طرف الدولة و أرباب العمل، ولمواجهة هذه المعارضة أعطى العمال تسميات عديدة لهذه التنظيمات الخاصة بالإضرابات مثل "جمعيات مساعدة العمال" ،"نوادي الصداقة"وذلك لإعطائها طابعا إنسانيا يتمثل في التضامن مع العمال وتقديم مساعدات خيرية لهم[1].

1 - بوبكر بوخريسة وآخرون: **دراسات في الموارد البشرية إدارة الأفراد** ، دار قرطبة ، د ط ، الجزائر ، 2008 ص 223.

وقد تجسدت معارضة الدولة وأرباب العمل في صدور قانون 1718 م يمنع إنشاء أو تكوين نقابات ونظرا لتجاهل الدولة وأرباب العمل لهذه التنظيمات تبنى العمال اتجاه المقاومة لمواجهة هذا الاستغلال مستخدمين في ذلك كل أشكال الصراع مثل :الإضرابات ،تحطيم الآلات ،التغيب عن العمل...إلخ .والتي كثيرا ما تعدى نطاقها محيط العمل لتتحول إلى أعمال عنف مثل :مظاهرات لندن ضد جورج الثاني وسياسة وزيره الأول .حيث مهدت هذه المظاهر لإنشاء نقابات في بريطانيا وتبني بعض المفكرين البريطانيين أمثال :"روبرت أوين " الذي أعطى صورة متكاملة عن المصنع بوصفه مجتمعا صغيرا ومن ثمة ضرور ة الاعتناء بظروف العمال المهنية والاجتماعية .

وفي ظل هذه الأحداث والتطورات لم تجد الحكومة في بريطانيا حلا سوى الاعتراف بحق العمال في تكوين نقابات تمثلهم وتدافع عنهم ،هذا ما سمح بتكوين أول نقابة رسمية في بريطانيا سنة 1843 م بعد صراع طويل ومقاومة عنيفة جعلت من الطبقة العاملة قوة اجتماعية تزايدت أهميتها بتزايد أهمية العمل الصناعي. [1]

وفي فرنسا بدأت النقابات العمالية تزاول نشاطها تحت صور تقديم شكاوى العمال ومطالبهم ومساعدة المرضى وكان الأعضاء يلجئون أحيانا إلى الإضراب عن العمل لرفع أجورهم ولتخفيض ساعات العمل .كما كانت مطالبهم تتحدد في إنشاء صناديق للمعاش وتعويضات في حالة حوادث العمل وحرية التجمعات إلاّ أن الحكومة الفرنسية شنت حربا على هذه الجمعيات–النقابات العمالية-وكانت تواجه تجمعاتهم بالقمع والقوة, ومن بين هذه التجمعات :مظاهرات ليون 1831 م وغيرها [2] حتى رضخت الحكومة الفرنسية لمطالب العمال وحقهم في الممارسة النقابية حيث اعترف بحق الممارسة النقابية رسميا من طرف الحكومة في 21 /1884/03م مع صدور قانون "فالداك روسو"وتأسست عدة نقابات مثل "C.G.T"، " C.F.D.T "، "F.O" [3].

وفي ألمانيا تَكَوّن اتحاد قومي عالمي للدفاع عن حقوق العمال نجح حتى سنة 1854 م إلاّ أن ثورة مضادة اندلعت نيرانها هناك تطالب بإلغاء هذه الجمعيات على أثر انتشار أراء "كارل ماركس" و" أنجلز" وكذلك عن طريق العالم الاجتماعي "لاسال"الذي كان ينادي بتكوين حزب كبير اشتراكي عمالي .

وفي الإتحاد السوفياتي انتشرت النقابات العمالية في شكل جمعيات منذ عام 1980م وعرفت باسم جمعية الصداقة والتعاونيات ،كما كانت هناك جمعيات أخرى سرية تقوم بجمع الأموال اللازمة ن أجل

1 - المرجع نفسه،ص 224.

2 - قباري محمد إسماعيل: **علم الاجتماع الصناعي** ،دار المعارف للنشر والطباعة، د ط ، الإسكندرية –مصر،1977 ،ص105.

3 - بدوي محمد سفيان : **محاضرات في تطور الحركة العمالية**،السنة الثالثة ،علم اجتماع تنظيم وعمل LMD،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،جامعة المسيلة،الجزائر،2009. 2010، ص 5.

تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال، وكان البوليس يعتقل زعماء هذه التنظيمات "الغير شرعية" .

ومع ظهور الحزب الثوري في الإتحاد السوفياتي وتبنيه التوجه الاشتراكي وتأثره بأفكار "كارل ماركس" الثورية وضرورة الدفاع عن حقوق طبقة البوليتاريا تبنى الحزب الثوري الدفاع عن حقوق ومصالح العمال كشكل من أشكال الممارسة النقابية ذات الطابع الاشتراكي. [1]

أما في الولايات المتحدة الأمريكية بدأت النقابات تظهر بعد الحرب الأهلية التي استمرت من 1861إلى 1863 م رغم أن نشاط النقابات العمالية الأمريكية يعود إلى ما قبل الحرب الأهلية،فإنه لم تبدأ كثورة تغيير إلاّ في الثلث الأخير من القرن التاسع عشر. ففي عام 1881م بدأت الحركة النقابية الأمريكية في التبلور مع تأسيس "اتحاد العمل الأمريكي" "American fédération of work" بزعامة"صامويل جومبرز" حيث كان مهتما في البداية بالحركات الاشتراكية ،لكنه سرعان ما توصل إلى قناعة مفادها أن أي حركة تعارض الرأسمالية لن تزدهر على التراب الأمريكي ؛حيث كانت إستراتيجية "جومبرز"بسيطة فقد تمسك بأن يقتصر العمل النقابي على الأعمال،حيث انهمكت النقابات العمالية الأمريكية في تحسين وضع العمال في صراع من أجل أجور أعلى وساعات عمل أقل وا ٍجازات أكثر وظروف عمل أفضل وتحسين العلاوات الإضافية ،وتعتبر الحركة النقابية الأمريكية مختلفة تماما عن النقابات العمالية في العديد من الدول الأجنبية ففي بعض الأحيان سيطرت في الخارج على الأحزاب السياسية الرئيسية وشنت حرب طبقات لتغيير شكل الحكم أو نشر الاشتراكية.

ففي بداية الأمر نظم العمال نوع من النقابات الحرفية والتي تجمع فيها العمال على أساس مهارات معينة ,أما في بداية الثلاثينيات بدأ المدافعون يتفطنون إلى أشكال جديدة من التنظيمات وكانت النقابات الصناعية قد ظهرت سنة 1935م "هيئة التنظيمات الصناعية" والتي أدمجت مع "اتحاد العمل الأمريكي" [2] .

أما في المجتمعات العربية فقد تأثرت الحركات النقابية العربية بالحركات النقابية في أوروبا وهذا راجع إلى الموجة الاستعمارية الأوربية التي اجتاحت الوطن العربي من جهة ومن جهة أخرى ديمومة هذا التأثير بعد الاستقلال،حيث كانت وظيفة النقابات العربية أثناء فترة الاستعمار هو النضال والكفاح ضد الاستعمار،وبعد الاستقلال ثبت النشاط المطلبي الذي كان مؤجلا قبل الاستقلال ؛ففي مصر ظهر النشاط المطلبي منذ عام 1908 م , إلاّ أن المشروع لم يعترف به رسميا إلا في عام 1942م وهذا راجع إلى فرض بريطانيا وصايتها على مصر وأعلنت فيها أحكام عرفية وقد أدى ذلك إلى توقف النشاط النقابي في

1 - قباري محمد إسماعيل: المرجع السابق،ص106 .

2 -بول ساموبلسون،ويليام نوردهاوس:**الاقتصاد** ،ت:هشام عبد الله،مراجعة:د/أسامة الدباغ،دار الأهلية للنشر والتوزيع،ط 2،عمان-الأردن،2006،ص321.

البلاد وبعد أن نشبت الحرب التحريرية تجدد النشاط النقابي واتسع نطاقه إلى غاية 1942م ، حيث توالت التشريعات النقابية إلى أن صدر قانون النقابات رقم 135 لسنة 1976م حيث تضمن هذا القانون "تنظيم نقابات خاصة بمهن معينة وقانون 96 لسنة 1986م والمتمثل في"إنشاء نقابة المحامين" وقانون 1941/10م المتعلق بإنشاء "نقابة الصحافيين"وقانون 79 لسنة 1946م والمتمثل بإنشاء "نقابة المهن الهندسية"...الخ

أما في العراق فإن أول اعتراف بحق تنظيم نقابي عراقي ورد في قانون العمال رقم 72 لسنة 1936م وتم تعديله في إطار قانون 36 لسنة 1942م، إلا أن مواد هذا القانون فيما يخص التنظيم النقابي بقيت عاطلة لسنين عدة ولم تجز الحكومة آنذاك أي تنظيم نقابي يذكر حتى عام 1944م .غير أن هذه النقابات لم تجد أي تأييد يذكر بعد الحرب العالمية الأولى مما أدى بالنقابات العراقية إلى الانحلال،إلا انه بعد ذلك وفي عام 1958 أظهرت الحكومة اهتماما جديدا في شؤون العمال ونقاباتهم فسنت قانون العمل الجديد رقم 01 لسنة 1958 والذي تم تعديله بموجب القانون رقم 82 سنة 1958م وذلك بعد ثور ة 14 تموز، وتمكنت هذه النقابات من تكوين اتحاد عام لها في أواخر سنة 1959م لكن الحركة النقابية للعمال قد تبلورت وازدادت نشاطا وفاعلية بعد ثورة 17 - 30 تموز /1968 ، فالثورة في بدايتها عملت على تحسين أوضاع العمال وتحقيق الكثير من الإنجازات الاجتماعية والمادية والسياسية للعمال وسعت إلى تطوير الجوانب التنظيمية للحركة النقابية للعمال.[1]

أما في المغرب الأقصى وتونس فقد أُنشأت نقابات عمالية ذات طابع سياسي زمن الكفاح التحريري وعند بناء الدولة نظرا لتعرض تونس والمغرب والجزائر* إلى الاحتلال الفرنسي والتأثر بالنقابات الفرنسية ،وقام الامتزاج لدى النخب القيادية العمالية بين المسؤوليات الحزبية والمسؤوليات النقابية مما كان له الأثر الكبير في توجيه السياسات الوطنية وجهة اجتماعية حتى في أشد فترات النزعة الليبرالية وكتب المؤرخ "مصطفى كريم "في كتابه "الدولة والمجتمع في تونس البورقيبة" :" تم إنشاء المنظمات النقابية التونسية عام 1924م وعام 1936م وعام1946 وفقا لنظرة سياسية وطنية الطابع ،وما كانت القيادات العمالية تُخفي الجانب السياسي من نضالها منذ التأسيس بل فرضت نفسها بمثابة العامل الحاسم للكفاح ضد الاستعمار في مختلف مراحله". [2]

ومن خلال كل ما سبق ذكره كقراءة تحليلية نقدية لتاريخ تطور الحركة النقابية في العالم وتطرقنا إلى أبرز الدول التي تبلور فيها النضال النقابي نجد أن النقابات العمالية تأثرت ببعض الإيديولوجيات التي تبنتها هذه النقابات ومحاولتها مسايرة التطور الحاصل في مجتمعاتها بين النقابات ذات الطابع الثوري

1 - إحسان محمد حسن:**علم الاجتماع الصناعي**،دار الوائل للنشر، د ط ،عمان-الأردن،2005،ص 164-163.

2 - مصطفى فيلالي :**مجتمع العمل** ،مركز الدراسات للوحدة العربية، د ط ، بيروت- لبنان،2006م ،ص 252.

* سنتطرق إلى تطور الحركة النقابية في الجزائر بشيء من التفصيل في المبحث الثاني الفصل الثاني.

الذي يعتبر الدولة الرأسمالية قائمة على التناقض وفق التصور الماركسي- والإصلاحية الرأسمالية- التي انبثقت منها النقابات ذات الطابع المطلبي والمسماة النقابات المستقلة،حيث أن النقابات العمالية كانت وليدة صراع طويل وتضحيات من طرف لعمال في المجتمعات الرأسمالية وضد هيمنة الرأسماليين أي أن ظاهرة النقابات العمالية ظاهرة أوربية ارتبطت نشأتها وتطورها بنشأة وتطور النظام الرأسمالي نفسه ،ثم انتشرت في شتى أنحاء العالم،لذلك فقد اكتسبت النقابة دورها وخصوصيتها من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه وطبيعة نظامه الاقتصادي والسياسي والاجتماعي ودرجة تطوره وتغيره وانتقاله من نظام إلى آخر،حيث تسعى النقابات العمالية إلى مسايرة التغير الاجتماعي في مجتمع ما.

ثانيا ـ الإطار المفاهيمي للظاهرة النقابية :

1)**الطبقة** :class :الطبقة في علم الاجتماع" مجموعة من الأفراد في مستوى اجتماعي واحد بحكم القانون والعرف ،يربطهم شعور مشترك بأنهم يلتقون في بعض النواحي الخاصة بهم".

2)**الطبقة الاجتماعية** :"تُعبر عن نوع من"التدرج"في فئات المجتمع وهذا التدرج يترك المجال مفتوحا للانتقال من طبقة إلى أخرى عكس نظام الطوائف المقفلة" ،ولدلك فإن علماء الاجتماع المحدثون اصطلحوا لفظ"التدرج الاجتماعي" social stratification عن "الطبقات الاجتماعية" لأن الأول أكثر تعبيرا عن التداخل والحراك الاجتماعي بين فئات المجتمع حيث يعتبر مصطلح

"الطبقة الاجتماعية"و بُعد اقتصادي لأن الطبقة الاجتماعية تدل على مجموعة من الأفراد يجمعهم وضع مشترك بالنسبة للكيان الاقتصادي مثل طبقة العمل،الطبقة البرجوازية أو الطبقة الرأسمالية. [1]

3)**النقابي** : هو عضو في النقابة ولكن من البارزين فيها سواء من المسؤولين أو أعضائها بحيث لابد له أن يكون متمرسا في العمل النقابي لكي يساهم في حل مشاكل النقابة.

وللنقابي صفات مميزة تميزه عن باقي أعضاء النقابة منها :

أ : النقابي شخصية قيادية : يتسم النقابي بمؤهلات قيادية تعطيه القدرة على التأثير على أعمال المنظمة النقابية وتمكنه من توجيه أفرادها لتحقيق أهداف وطموحات معينة.

ب :النقابي شخصية اجتماعية : وهو اجتماعي له اتصال مباشر مع سائر أعضاء النقابة يهتم بمشاكلهم وطموحاتهم،حيث أن النقابي يعتمد بشكل أساسي على سلوك الجماهير و ميولاتهم لذا يجب على النقابيين

1 - هيئة التحرير:"**قاموس المرشد في مجلة المرشد**"-تعنى بالثقافة العمالية والتكوين النقابي-العدد السابع،مجلة شهرية صادرة بتاريخ من 1أفريل إلى 30جوان1988،المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية،بوزريعة- الجزائر،ص 65.

إدراك حاجات الجماهير ومطالبها عبر الاحتكاك المباشر معهم وحضور أماكن تجمعاتهم حتى يكون النقابي معبرا عن تطلعات الجماهير وملما بمطالبها واهتماماتها .

ج: النقابي صاحب ثقافة وفكر : فالفكر الأساسي للنقابي هو التعبير عن تطلعات الفئة التي يمثلها والدفاع عن حقوقها،والنقابي أيضا يهتم بقضايا أمته حيث يهتم بالنهوض بقضايا الأمة إذ يعتبر هذا العنصر من الأبعاد الحقيقية لدور النقابات في المجتمع وثقافته.

د: النقابي قادر على التكيف و التلاؤم :فالشخصية النقابية مرنة في التعامل مع كافة الظروف التي تطرأ على العمل النقابي ؛ بحيث تتكيف تلقائيا مع طبيعة المرحلة التي يمر بها وهي الميزة التي تمكّن النقابات من البقاء والاستمرار في أداء رسالتها [1].

4)أدبيات العمل النقابي :

أ- مبدأ الاقتناع : من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعا بأهمية العمل النقابي وجدواها في المحافظة على حقوق الجميع والارتقاء بالواقع المعاش، وتحسين أوضاع العمال. **ثانيا- الذاتية الايجابية** : يعتبر العمل النقابي عملا تطوعيا لذا تكمن الأهمية الذاتية لأعضاء النقابة بالإيجابية لتكون المحرك الأساسي للعمل والمثابرة وتتبلور في هذا المبدأ،وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة كالاستعداد والتضحية من أجل بلوغ الغايات.

ب- مبدأ القيادة الجماعية :هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء و الاندفاعات ويتجلى هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات والاعتماد على رأى الأكثرية والالتزام بالقرارات التي صوتت لها الأكثرية.

ج- مبدأ النقد والنقد الذاتي :هو حق لكل نقابي بغض النظر إذا كان النقابي شخصية قيادية في التنظيم النقابي مع مر اعاة الموضوعية في تناول الموضوع ونقده بعيدا عن التجريح في صورة بناءة.

د- مبدأ العمل الجماعي أو الشورى :ويشترط هنا بأنه على كل قائد نقابي خلال قيامه بالنشاط النقابي الاستعانة بآراء أعضاء النقابة ،حيث يتم هنا ترشيد آلية الخبرة .

هـ- مبدأ المراقبة والمحاسبة :حين يفتقد النشاط النقابي لمبدأ المراقبة والمحاسبة عندما يتعرض العمل النقابي لنوع من الفوضى والتسيب وعدم المحاسبة النقابية في مواقف معينة وهذا ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي ورفع كفاءته ومخرجاته.

5) مراحل تكون الشخصية النقابية : وتمر عبر خمسة مراحل :

أ- التكوين : حيث يبدأ النقابي هذه المرحلة مع بداية اتصاله بالوسط النقابي ؛كأن يبدأ حياته الجامعية مع الاتحادات الطلابية أو عندما يخوض غمار العمل النقابي في النقابات العمالية حيث يعمد في هذه المرحلة إلى التعرف على الوسط النقابي وآلياته والتعرف والتواصل مع خبرات نقابية موجودة ويشارك في

1 - حمود عقلة العنزي: **المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي**،الإتحاد الوطني لطلبة الكويت ، د ط ،الكويت ،2007،ص 12.

النشاطات والفعاليات النقابية وتتميز هذه المرحلة بالاندفاع و الحماس حيث يصبح عنصرا دافعا ومجددا للمنظمة .

ب- النمو: يهدف النقابي في هذه المرحلة إلى تطوير نفسه وتنمية ذاته وقدراته ويخوض تجاربا ناجحة كانت أو فاشلة لكسب مهارات ومفاهيم ترتقي به إلى مرحلة النضج.

ج- النضج : وهي مرحلة تصل فيها الشخصية النقابية إلى الاتزان وتفقد اندفاعها غير المدروس، حيث تكون قرارات النقابي والخيارات التي يتخذها أكثر ترشيدا من السابق وأكثر إدراكا للظروف المختلفة الداخلية والخارجية في المنظمة،ويكون النقابي في هذه المرحلة مهيئا فقط لتولي مراكز قيادية في النقابة ،حيث أن مشكلة الكثير من النقابات بأن من يتولى المراكز النقابية يكون في بداية مرحلته التكوينية أو في مرحلة النمو بحيث تنعكس تجاربه الخاطئة على أداء المنظمة ككل .

د – الاستقرار: يصل النقابي إلى هذه المرحلة عند الاستمرار في مزاولة العمل النقابي لمدة طويلة بعد الوصول إلى مرحلة النضج ،بحيث تعبر الشخصية النقابية عن خبرة طويلة وحنكة في التعامل وتاريخ حافل من العطاء والعمل وتتميز هذه المرحلة من حياة النقابي بالانطلاق والإبداع والتميز .

هـ – الشيخوخة: مع استمرار وجود النقابي في الأوساط النقابية لمدة طويلة يبدأ النقابي في الانعزال عن الواقع النقابي نفسه نتيجة لطبيعة الأوساط النقابية نفسها والتي تمتاز بالتغير المستمر والتجديد الدائم،بحيث لم يعد النقابي يلم بالأبعاد النقابية المستجدة والتطلعات الجديدة للأجيال الجديدة للنقابة فيفقد القدرة على التكيف والتلاؤم معها،وينعزل النقابي فكريا ووجدانيا عن واقع النقابة الجديد ويحدث ذلك إما عبر التطور الطبيعي لواقع الوسط النقابي على فترات زمنية طويلة أو إذا تعرضت النقابة لظروف خاصة تتسبب في تغيرات جذرية لواقع النقابة. [1]

6) أنواع الشخصيات النقابية :

أ- الشخصية النقابية الفاعلة : هي الشخصية التي تمتاز بالاستعداد لتحمل المسؤوليات وجرأتها في خوض المبادرات بغية تحقيق أهداف معينة حيث تلجأ هذه الشخصية إلى التخطيط المدروس في تطبيق طموحاتها وطموحات النقابة.

ب- شخصية نقابية منفعلة : هي تلك الشخصية التي تنفعل مع الأحداث الواقعة وتندفع إلى التعاطف التلقائي العفوي،وتتميز هذه الشخصية بتبني أسلوب عمل آني الذي يفتقد إلى النظر للأمور برؤية بعيدة المدى وهي شخصية عُرضة أكثر للتناقض وعدم اتخاذ قرارات مستقبلية .

ج- شخصية نقابية لا مبالية : هي شخصية لا يثيرها أي حدث ما لم يكن له صفة الأمر أو الحماية من كل نقد ومحاسبة فهي قليلة المبادرة ولا يوجد لديها أي استعداد لاقتحام المتاعب.

1 -المرجع السابق،ص13 .

د- شخصية نقابية انتهازية : هي شخصية تسعى للتقرب من المسؤولين وتحقيق مرضاتهم بهدف الوصول إلى مكاسب شخصية مباشرة أو غير مباشرة ،وتكون أهدافها عكس أهداف ومصالح العمال كما تسعى إلى إضعاف الفاعلية النقابية من جهة وخدمة أهدافها الشخصية والصعود إلى مراكز عليا على حساب العمل النقابي من جهة أخرى [1].

ثالثا ـ تعريف النقابات العمالية :

- يعتبر مصطلح "النقابات العمالية "من المصطلحات حديثة النشأة نسبيا ،وبالضبط في بدايات النصف الثاني من القرن التاسع عشر؛حيث كانت المصطلحات المستخدمة هي: "اتحادات الصناع بالمياومة""cambinatians of journeymen " أو "أندية الحرفة" "trade clubs"أو "جمعيات الحرفة "أو "جمعيات الصداقة" "friendly socities"،حيث أن هذه التنظيمات لم تكن نقابات عمالية بمعناها الشامل في وقتنا الحاضر ولكنها كانت تعتبر من بين الإرهاصات التي أدت إلى تشكيل نقابات عمالية- بهذا المصطلح الحديث-، وفي الثلاثينيات من القرن التاسع عشر كان مصطلح النقابات يعني "اتحادات الطبقة العاملة " "unions of working class " ،أو "اتحادات العمال من حرف متباينة" ومن ثم نشأ مصطلح "النقابات العمالية" وبالضبط في الربع الأخير من القرن التاسع العشر وأصبح هو المصطلح المعترف به في القواميس والمعاجم والكتب...الخ. [2]

- من خلال هذا الطرح سنقدم عدة تعاريف "للنقابات العمالية " من وجوهات نظر المفكرين ودارسي النقابات العمالية.

-يعرفها "**قاموس أوكسفورد**": "النقابات العمالية هي رابطة منظمة من العمال أنشئت لأجل حماية وترقية مصالحهم المشتركة".[3]

-يعرفها "**سيدني ويبز**" :" منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تداهمهم داخل وخارج العمل".

-يعرفها "**إحسان محمد حسن** ": "بأنها منظمة من المستخدمين لها حق المفاوضة والمساومة مع أرباب العمل حول تنظيم شروط الاستخدام وتحقيق أهداف العمال والمستخدمين".[4]

---

1 - المرجع نفسه،ص.13 ،14.

2 - علي محمود عبد السلام الفار:**علم الاجتماع الصناعي**، دار المعارف،ط2،الإسكندرية، مصر،1975،ص ،325.

3 - المرجع نفسه،ص325.

2- إحسان محمد حسن :**علم الاجتماع الصناعي** ، دار الوائل للنشر، د ط ، عمان ، الأردن، 2005،ص 101.

-يعرفها "**عبد الغفار الحنفي**" :"هي عبارة عن تنظيم يجمع الموارد البشرية ،يتم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضة والاتفاق الجماعي ؛والاهتمام الأساسي للنقابات هو التركيز على المصالح الاقتصادية لأعضاء لذلك ينصب العمل النقابي على تحسين الأجور ،وتخفيض ساعات العمل وتحسين ظروف العمل".[1]

-يعرفها "**الكيالي**": " على أنها جمعيات تشكل لأغراض المساومة و المفاوضة الجماعية بشأن شروط الاستخدام وتنمية مصالح أعضائها الاقتصادية و الاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية والالتجاء إلى العمل السياسي في بعض الأحيان".[2]

- ويعرفها " **المؤتمر التاسع العام للعمال الجزائريين**" بأنها: " عبارة عن منظمة عمالية مطلبية مستقلة وحرة عن كل وصاية حزبية وا ٍدارية وعن أرباب العمل ،وتضم الذين يتقاضون أجرة من حاصل عملهم اليدوي والفكري".

- ويعرف "**جون دانيال رينو**" العمل النقابي على أنه :" تجسيد لدور النقابات الرامي للحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال ،وتتمثل في المفاوضات الجماعية وترسيخ

الديمقراطية والصناعية وتجسيد مبدأ المراقبة العمالية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمل".[3]

-ويعرفها "**جون ناجر**" على أنها :"جملة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات وتتمثل في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال ،كأوقات العمل ،الوقاية والأمن والأجور والضمان الاجتماعي...الخ".[4]

- يعرفها"**مصطفى فيلالي**" على أنها: "حركة تأليف بين فئة من العاملين يتشاركون في مباشرة العمل داخل مؤسسة إنتاج واحدة أو في قطاع واحد من قطاعات الاقتصاد ويشكلون طبقة مهنية متميزة إزاء طبقة الممولين أو المالكين حيث يتولى نفر من هؤلاء العاملين المبادرة بتجميع رفقائهم داخل تنظيم إداري وا ٍشراك اختياري في هذا التنظيم والسعي المشترك لإنشاء جبهة تضامن بينهم بقصد تحقيق أهداف مشتركة والذود عن الحقوق المشروعة ".

- ويعرفها آخر :" أنها ذلك التنظيم الذي يسعى إلى الدفاع عن حقوق العمال الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية داخل التنظيم والاهتمام بظروف العمل الفيزيقية،بعدة طرق تراها النقابة مناسبة لتحقيق أهدافها ومصالحها داخل التنظيم ".[1]

---

1 - عبد الغفار الحنفي: **السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية** ، الدار الجامعية للنشر ، د ط ، الإسكندرية ،مصر، 2007،ص 202.

2 -الكيالي عبد الوهاب: **الموسوعة السياسية**،المؤسسة العربية للدراسات والنشر، د ط ، بيروت-لبنان،1954،ص544.

3 -الإتحاد العام للعمال الجزائريين: **القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع** ، ديسمبر 1990،ص5 .

4 - jean nager : **préside Le gestion et du travail et d'instruction civil**, publication ,roy,paris,1960,p11.

رابعا ـ أنواع النقابات العمالية

هناك تقسيمين للنقابات العمالية وهي كالآتي :

1 - **التقسيم الأول** :هناك من يُقسم النقابات العمالية على أساس أن هناك نوعين من النقابات العمالية ؛نقابات صناعية ونقابات مهنية .

أ- **النقابات الصناعية** : وهي تمثل العمال الذين ينتمون إلى شركة معينة أو صناعة معينة بصرف النظر عن المهن التي ينتمون إليها ؛أي أن الأساس هو الانتماء للصناعة ،ويعتبر هذا التكوين رأسي ويتصف هذا النوع من التنظيم بأنه يشمل على عدد من المهارات الغير متجانسة،أي أن المهن التي شمل عليها هذا التنظيم متجانسة وبمعنى آخر فالنقابة هنا تشمل على العاملين بالإنتاج أو المجال الصناعي معين بصرف النظر عن التخصص المهني ومن أمثلة هذا النوع :نقابة العاملين بالغزل والنسيج،نقابة السكك الحديدية ،نقابة العاملين في الحديد والصلب...الخ .
حيث يمكن أن نرى أن هذه النقابات تشمل على العديد من الحرف الغير متجانسة وأساس التجميع هو الانتماء للصناعة. (2)

ب- **النقابات المهنية** : وهي عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن الشركة أو الصناعات التي ينتمون إليها ،ولذلك نجد أن أساس هذا التنظيم هو المستوى الأفقي –مستوى واحد- ومن الأمثلة عن هذه النقابات :نقابة الأطباء ،نقابة المحامين،نقابة المهندسين...الخ. (3)

ويلاحظ أن هذا التنظيم حسب المهنة قد يُضعف موقف النقابة الفرعية في تفاوضها مع الإدارة لأن الإدارة ستجد نفسها في مواجهة الكثير من النقابات المهنية داخل التنظيم الواحد وتعارض مصالح هذه النقابات المهنية ،مما يفقدها الجانب التأثيري عما إذا كانت النقابة مشكلة وفقا للانتماء التنظيمي بصرف النظر عن المهن ،فالإتحاد الذي يشتمل على كل هذه المهن يمكنه إغلاق التنظيم والتأثير على الإدارة (4)

2-**التقسيم الثاني** : هناك من يقسم النقابات العمالية على أساس هناك ثلاث أنواع من النقابات العمالية :نقابات حرفية ،نقابات صناعية ،النقابة العامة .

أ-**النقابات الحرفية** : هي النقابات التي تمتد وتتوسع بصورة أفقية حيث ينتمي إليها عمال الحرفة الواحدة مهما تكن نوعية الصناعة أو المنشأة أو المشروع الذي يعملون فيه كنقابة عمال البناء وعمال النقل والمواصلات ونقابة عمال الخدمات..الخ ، فعمال البناء مهما تكن نوعية المؤسسة أو المنشأة أو التنظيم

---

1 - مصطفى فيلالي:المرجع السابق،ص 247.
2 - عبد الغفار حنفي:المرجع السابق،ص 328.
3 - مزيد منير عبوي: **إدارة الموارد البشرية**، كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، د ط ،عمان –الأردن،2008 ، ص 141.
4 - عبد الغفار الحنفي:المرجع السابق،ص 328.

الذي يعملون فيه ، ينتمون إلى نقابة عمال البناء حيث أن الحرفة التي يزاولونها هي التي تجمعهم في نقابة واحدة .

ب-النقابة الصناعية : هي النقابة التي ينتمي إليها كافة العمال الذين يشتغلون في دائرة أو مؤسسة معينة مهما تكن اختصاصات وحرف هؤلاء العمال؛حيث تتوسع هذه النقابة عموديا وليس أفقيا لأنها تجمع العمال في مؤسسة واحدة مهما تكن حرفتهم وأعمالهم ومن أمثلة هذا النوع نقابة عمال المطارات ..

ج- النقابة العامة :هي النقابة الكبيرة والتي تضم كافة العمال مهما تكن حرفهم ومهما تكن المنشآت والدوائر التي يعملون فيها ونسمى هذا النوع من النقابات لهؤلاء العمال الذين لا يمارسون حرفة محددة ولا ينتمون إلى مؤسسة أو دائرة معينة بالنقابة العامة، فالنقابة العامة والتي يقوم على أساسها التصنيف النقابي هي من الأشكال التنظيمية التي تنسجم مع الضرورات المهنية والطبقية ذلك أنها تستوعب كافة العمال الصناعيين والحرفيين. [1]

من خلال عرضنا لأنواع النقابات العمالية نجد أن التقسيمين يشبهان بعضهما البعض نوعا ما؛فالنقابات المهنية هي النقابات الحرفية ،وبخصوص التقسيم الثاني أضيف له فقط النقابة العامة والتي تجمع جميع الشرائح المهنية (الحرفية والصناعية ،ونحن في الجزائر النقابة العامة هي الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

ويوجد تقسيم آخر طرحه"باتريك دولوبي" أن هناك نوعين من النقابات العمالية ؛نقابات اشتراكية (مشاركة)ونقابات رأسمالية (مستقلة معارضة صراعية) . [2]

خامسا ـ وظائف النقابات العمالية

يشير "سيدني ويب"أن وظائف النقابات العمالية تنعكس في تحسين ظروف العمل لأعضائها والمحافظة على مستوياتهم المعيشية والاجتماعية من التدهور والانحطاط ،وهناك من يقول بأننا نستطيع تقسيم وظائف النقابات العمالية إلى وظائف رئيسية هي :

v تحسين ظروف العمل وزيادة الأجور وتقليص ساعات العمل ،وبزيادة أجور العمال تنطبق هذه الزيادة مع ارتفاع الأسعار والقدرة الشرائية،فإذا ما تعادلت كفة مستويات الأجور مع مستويات الأسعار فإن العمال يستطيعون الحفاظ على مستواهم المعيشي، بينما إذا ارتفعت الأجور بنسب تقل عن نسب ارتفاع الأسعار فإن المستوى المعيشي للطبقة العاملة سينخفض وهذا ما لا تريده النقابات ، ذلك أن النقابات العمالية تكافح من اجل تحسين المستوى المعيشي لأعضائها عن طريق رفع أجور العمال بنسبة تزيد على ارتفاع الأسعار.

1 -إحسان محمد حسن:المرجع السابق،ص 138-139.

2 - بتصرف .

- تكافح النقابات العمالية من أجل حالة استخدام الكامل،أي مقدرة العمال على إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابليتهم ومهاراتهم وأذواقهم بما يحقق لهم نوع من الرضا الوظيفي في العمل ؛أي أن النقابة العمالية لا تريد تفشي البطالة بين العمال وتقف ضد قيام أرباب العمل بتسريح العمال عن العمل نتيجة للكساد الاقتصادي أو استخدام الآلات التكنولوجية المتطورة التي تحل محل العامل؛حيث أن النقابات العمالية تسعى إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي والذي يعتبر من متغيرات الرضا عن العمل.
- تطمح النقابات العمالية لأن يكون لها نفوذا مؤثرا في رسم سياسة الصناعة وتحديد أغراضها الإنتاجية والمشاركة مع الإدارة وأرباب العمل في إدارة شؤون المصنع وتنظيم عمليات الإنتاج وتجديد أجور العاملين ويقصد هنا المشاركة في اتخاذ القرار في المؤسسة أو التنظيم .
- تطمح النقابات العمالية بتوسيع قوتها السياسية والاقتصادية وذلك من خلال تأييدها أو انتمائها للأحزاب العمالية أو الاشتراكية أو اليسارية ،وذلك لتعزيز نشاطها المطلبي والمشاركة في تنمية المجتمع.
- تهدف النقابات العمالية إلى رفع قيمة العامل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية في المصنع وكذلك تسعي لأن تكون الطبقة العاملة لها وزنها السياسي والاجتماعي في المجتمع ومحل تقدير واحترام. [1]
- تؤدي النقابات العمالية وظيفة توفير الضمانات الاجتماعية للعمال،حيث كان للنقابات العمالية الدور الكبير في توفير هذه الضمانات عبر تاريخ الحركة النقابية في الدفاع عن حقوق العمل والضمانات الاجتماعية قائمة على أساس عدد من المناهج : الضمان الاجتماعي كالضمان ضد البطالة والحوادث والإصابات والأضرار والأمراض والعجز والشيخوخة..الخ.

كما تؤدي النقابات العمالية وظيفة تثقيفية وتوعوية للعمال حيث توزع كراريس وكتب تثقيفية والقيام بالبحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير العمل النقابي وتحسين ظروف العمل ورفع مستوياتهم المعيشة والاجتماعية والصحية والثقافية ،إضافة إلى عقد ندوات ومؤتمرات علمية والتي تهدف إلى تعميق الوعي النقابي والمهني بين العمال.

- من وظائف النقابات العمالية أنها تعتبر حلقة وصل بين الإدارة والعمال لنقل انشغالات ومطالب العمال ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرار والتخطيط ..الخ، حيث تتمثل وظيفة النقابات العمالية في هذا الجانب أقرب إلى دور"العلاقات العامة"حيث تعمل النقابة كوسيلة اتصال بين العمال و الإدارة وتحل المشكلات القائمة بينهما.
- كما تؤدي النقابات وظيفة صراعية اتجاه الإدارة والحكومة وذلك لغرض تحقيق المطالب وحقوق العمال ، لأن الصراع في العادة يؤدي إلى التغيير ويكمن التغيير هنا في تحسين الظروف الاجتماعية

1 - إحسان محمد حسن:المرجع السابق،ص 153.152.

والاقتصادية والسياسة، كما يظهر الصراع هنا في تضارب المصالح بين النقابات الممثلة للعمال وأرباب العمل والحكومات. [1]

من خلال عرضنا لوظائف النقابات العمالية نجد أن النقابات العمالية تقوم بأدوار تنظيمية والمتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرار وخدمة مصالح التنظيم والعمال ونشر ثقافة الممارسة النقابية وتعزيز الانتماء والولاء التنظيميين للمؤسسة كما تقوم النقابات العمالية بوظائف دفاعية والمتمثلة في الحفاظ على المكتسبات المهنية ،ووظائف هجومية تتمثل في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال ،كما تقوم النقابات العمالية بوظائف إنشائية أي أن النقابات العمالية تُعتبر محركا فعالا ومن بين القوى الكبرى المكونة للمجتمع المدني ،وتعتبر مصدرا هاما لتغيير الأوضاع السائدة في المجتمع، حيث لا يقتصر التغيير على النقد والإزالة بل يتبع هذا التغيير اقتراح بدائل الممكن تحقيقها ،حيث يختلف هذا التغيير من بلد إلى آخر وحسب خصوصية كل مجتمع .

سادسا ـ أساليب الضغط لدى النقابات العمالية :

للنقابات العمالية كما لأعضائها عدد من الاستراتيجيات والتكتيكات التي تستخدمها كمدخل وكوسائل للحصول على مطالبها و للحصول على مزيد من التنازلات من أصحاب العمل أو الحكومات ،حيث توجد العديد من أساليب الضغط التي قد تلجأ إليها النقابات العمالية والتي تتمثل في الإضرابات أو المقاطعة الاقتصادية أو التوقف الكلي أو الجزئي عن العمل والمفاوضات الجماعية بين النقابات العمالية وأرباب العمل أو الحكومات لتوصل إلى حلول للمشاكل القائمة بين العمال وأرباب العمل أو الحكومات ،وسنأتي بشيء من التفصيل لتبيان **أساليب الضغط** لدى النقابات العمالية:

1-**الإضرابات** striks :يعني ذلك التوقف الوقتي عن تقديم الخدمات لصاحب العمل كوسيلة للحصول على تنازلات حول ظروف وشروط العمل أكثر مما يعرضها على طاولة المفاوضات،حيث يعتبر الإضراب أو التلميح به جزءا أساسيا من عملية المساومة، فالإضراب هو وسيلة ضغط اقتصادية أو اجتماعية أو تربوية على أصحاب العمل أو الحكومات لقبول البحث والمساومة اتجاه مطالب العمال، وتعتبر وسيلة الضغط المثالية لتحقيق المطالب العمالية عبر تاريخ النضال النقابي العالمي[2]

أ-**أنواع الإضرابات:** هناك أنواع كثيرة من الإضرابات وهناك الكثير من التصنيفات التي صنفها الباحثون كل حسب توجهه ووجهة نظره والدراسات التي قام بها، ولتبيان هذا الأنواع نذكر:

-**دراسة السيدة "بيرو"**:والتي صنفت الإضرابات إلى إضرابات دفاعية وأخرى هجومية :

1 - طلعة لطفي إبراهيم:**علم الاجتماع الصناعي**،الدار الجامعية للنشر، د ط ، لإسكندرية-مصر،2003،ص 345،354.

2 -عبد الغفار الحنفي، المرجع السابق ،ص335.

فالإضراب الهجومي إضراب العمال المؤهلين مهنيا ذوي مداخيل لا بأس بها،حيث تحصل هذه الإضرابات في الوحدات الإنتاجية الصغرى التي تكون في العادة لملكية شخصية عائلية،كما تتميز هذه الإضرابات بأن اندلاعها لا يكون مفاجئا ويسبق بإنذار وحتى بمفاوضات مما يجعلها أكثر تنظيما .

ويمكن أن يكون بصورة كتابية بعيدا عن العنف، حيث تكون مدة الإضراب طويلة نظرا للعوامل المذكورة سابقا وتكون نتائجه مفيدة.

أما **الإضرابات الدفاعية** فهي إضرابات دفاعية فجائية وقصيرة المدى وأكثر نزعة للعنف أما من حيث مكان حدوثها فتندلع في المصانع الكبرى والقائمين بها فئات قليلة التأهيل حيث تكون عشوائية التنظيم، وممكن أن تكون لها تبعات خطيرة سواءا على العمال أو أصحاب العمل.[1]

-أما الباحث" **كوتز غجري**" هو اقتصادي صنف الإضرابات العمالية إلى عدة أنواع؛إضرابات مهنية وسياسية وضعيفة الانتشار وقوية الانتشار إضرابات كلاسيكية وغيركلاسيكية وا ٍضرابات مسالمة وأخرى عنيفة، لكن نأخذ الأهم فيها وهي الإضرابات الكلاسيكية والغير كلاسيكية.

فالإضرابات الكلاسيكية هي تلك الإضرابات التي يتوقف فيها العمال عن العمل ليخرجوا خارج أماكن العمل،أما غير الكلاسيكية فهي تلك الإضرابات التي تتميز بمكوث العمال في مكان عملهم مع الحد من العمل حيث أن العمال لا يوقفون العمل بل يجعلونه ضعيفا لدرجة أن الإضراب الكلاسيكي يكون أقل تأثيرا منه، ففي الحالة الأولى يقومون بالحد من العمل لجعله يتعثر دون توقيفه كليا أما في الحالة الثانية فيقومون بتطبيق التعليمات بتفاصيلها وحرفيا ومبالغ فيها ويجعلون العمل يتعثر.[2]

ب-تطور أشكال الإضراب:

تستند فعالية الإضراب على التضامن الجماعي، حيث لا المكرهين ولا كاسرين لإضراب يُخفِفُون من الضغط المعنوي والمادي على أرباب العمل أو الحكومات،فحرية العمل بمعنى حرية عدم التضامن لا تتفق مع فعالية الحركة الاجتماعية،ومع ذلك فإن القانون يحاول حمايتها،حيث أن القانون لا يحدد" التواطؤ وحماية التصرف الخاص" والذي صوت عليه البرلمان الانكليزي عام 1857كجرائم يعاقب عليها اسّتخدام العنف أو التهديد ضد عامل آخر أو زوجته أو أولاده وا ٍيقاع الضرر بملكيتهم[...] ...الخ" .

حيث نجد أن هذا النص نموذجا حقيقيا من أساليب التهديد المستخدمة من قبل العمال ومع مرور سنوات أصبح القانون أكثر تساهلا وينتهي بقبول فرقة الإضراب شرط بقائها سِلمية حيث كان العنف من الأشكال الأولى للإضرابات عبر التاريخ ،فالنقابات العمالية لم تكسب شيئا من الإضراب العنيف ويعطى أرباب العمل والحكومات المبرر لكسر الإضراب وأصبح الإضراب ذو الطابع العنفي أحد أسلحة أرباب

1 -عبد الناصر جابي: **الجزائر تتحرك** ، دار الحكمة للطباعة والنشر، د ط ، الجزائر العاصمة-الجزائر،1995.ص32.

2 - المرجع نفسه،ص33.

العمل والحكومات لجعل التنظيمات العمالية مسؤولة عن جرائم الفردية والجماعية،وهذا ما أدى إلى إضعاف الحركة النقابية نسبيا وقوة تأثيرها في المجتمع.

لذلك توجهت النقابات العمالية بعد نهاية القرن التاسع عشر إلى إصلاح هذا الخطأ، وذلك لتبعاته في اعتقال القادة العماليين وفرض غرامات للمنتسبين للنقابات، فالإضرابات ذات الطابع العنيف تنقص أو أنقصت من قيمة الحركة النقابية. حيث أوضح"آلن" أمام اللجنة البريطانية ،" أن ميل النقابات لاستخدام الإضراب يتناسب عكسا مع قدرتها"التي اجتمعت في عام 1867.[1]

ويمكن تقريب ذلك من فكرة "فالداك روسو"والذي قال: "لا تقوم النقابات بالإضراب فقط بل تنظمها وتضبطها ... وهنا يكمن التقدم الاجتماعي الذي نشأ بتشريع عام 1884*" ،فالإضرابات التي تواجه بالقوة من طرف أرباب العمل والحكومات لها الأثر القو ي والحاد والذي يضر بعلاقات العمل ،من خلال هذا يمكن أن نفسر الشكل الهادئ نسبيا الذي تأخذه الآن معظم الإضرابات من جانب النقابات ،حيث يمكن أن نقول أن الإضرابات ذات الطابع السلمي تكون أكثر فاعلية وتوجيه ً ا وتنظيم ً ا،كما يكون لها الأثر الكبير نحو قبول أرباب العمل والحكومات لمطالب العمال الشرعية،والجلوس إلى طاولة المفاوضات للمساومة على هذه المطالب.[2]

تعتبر الإضرابات من أهم مظاهر الصراع داخل التنظيمات الصناعية،حيث يكشف هذا الصراع والمتمثل في الإضراب عن بعض المشكلات والقضايا داخل التنظيمات الصناعية والذي يعبر عنه العمال عن طريق النقابات العمالية حيث تحاول هذه النقابات إحداث تغيير داخل التنظيم الصناعي وتحسين ظروف العمال المادية والمعنوية وعندما يصل هذا الصراع إلى أوجه تجلس النقابات العمالية مع أرباب العمل أو الحكومات في طاولة واحدة وتسمى هذه العملية "بالمفاوضات الجماعية ".

2-**مفاوضات الجماعية** : المفاوضات الجماعية هي تلك المساومات التي تعقدها الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات مع النقابات العمالية والوصول إلى تلاقي في الأفكار والرؤى والمقترحات حول انشغالات العمال ومطالبهم مثل الأجور وساعات العمل وتحسين ظروف العمل الفيزيقية ...الخ ،حيث تتأثر هذه المساومات ونتائجها بعوامل كثيرة منها : الظروف الاقتصادية العامة وموقف كل من الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات ورأييهم في النقابات العمالية وقوة النقابة وقدرتها على التفاوض والضغط على الإدارة أو أرباب العمل او الحكومات.

و**تتضمن** المفاوضات الجماعية موضوعات أساسية كالآتي:

---

1 - جورج فريدمان،بيار نافيل ،ت بولندا مانوئيل : **رسالة في سسيولوجيا العمل** ، منشورات عويدة ،ج 2،بيروت-لبنان ،1985،ص 245 .

* يقصد بتشريع 1884م هو الاعتراف القانوني بحق الممارسة النقابية في فرنسا وبالضبط في 21 مارس1884.

2 - المرجع نفسه:ص 246.

1) مقدمة عامة قصيرة تعبر بإيجاز عن مجال وغرض الاتفاقية وتؤكد رغبة كل من الطرفين تطبيق بنود الاتفاقية.

2)الضمان النقابي : ويتمثل ذلك باعتراف الإدارة بالنقابة كعضو ممثل بالدرجة الأولى للعاملين والموظفين .[1]

3)وظائف او حقوق الإدارة أو أرباب العمل او الحكومات : بما أن النقابات العمالية تسعى إلى توسيع مجال مشاركتها في القرارات المتعلقة بالعاملين فإن الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات يسعون بالمقابل للحد من هذا التوسع ،ذلك أن المالكين يسعون غالبا لتحديد الحقوق والامتيازات المتعلقة بعملهم بصفتهم المالكين لتنظيمات معنية.

4)الإجراءات والشكاوى :تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل في الاتفاقيات الجماعية حيث يتم معالجة هذه الشكاوى أو المطالب ،حيث أن العاملين ونقاباتهم يعتبرونها عناصر جوهرية في مرحلة التفاوض ولأنه من أجلها و ُ جد التفاوض ويتم في هذه المرحلة المساومة بين النقابات وأرباب العمل حول هذه المطالب والشكاوى .

5)إنهاء الاتفاقية :إن البند الأخير في الاتفاقية ينص عادة على مدة عقد الاتفاقية ،وكذلك الإجراءات الواجب إتباعها في إنهاء أو تجديد الاتفاقية والخروج بنتائج لهذه الاتفاقيات تكون محل قبول الأطراف المتفاوضة حيث يقدم أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة تنازلات لتحقيق المطالب العمالية ولإنهاء "الصراعات الحقوقية" بين النقابات العمالية وأرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة ،وتوقع هذه الاتفاقية لتدخل في مجالها القانوني وتدخل حيز التنفيذ.

- **أهمية المفوضات الجماعية :**

- إن المفاوضات الفردية مع المنشأة أو أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة تجعل العامل في وضع ضعيف جدا بينما تمثل المفاوضات الجماعية قوة النقابة في حل مشاكل العمال .
- تعتبر المفاوضات الجماعية رمزا لاعتراف أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة بالنقابة ووقوفها على المساواة أثناء المفاوضات وتعتبر تكافؤ القوى أثناء المفاوضات .
- تعتبر وسيلة لحل الصراعات التنظيمية والحقوقية داخل التنظيم .
- إن المفاوضات الجماعية تحمي العاملين من تعسف الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات وقراراتها الفردية وتصون حقوقهم التي تم التوصل إليها ويَضمنها عقد الاتفاقية ،كما تضمن حقوق أرباب العمل أو الحكومات.

[1] - مصطفى نجيب شاويش: **إدارة الموارد البشرية-إدارة أفراد**-،دار الشروق للنشر والطباعة، ط 3،عمان- الأردن، 2005،ص 315.

- تَقيد كل من العمال والإدارة وأرباب العمل والحكومات بقرارات المفاوضات الجماعية يؤدي إلى توطيد العلاقة بين الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات والنقابات العمالية والعاملين والموظفين وأبعاد هذه الثقة المتبادلة على المستوى التنظيمي .[1]

3- **توفيق والتحكيم** :

عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بين النقابة والإدارة ومرحلة المفاوضات الجماعية،تتطلب ذلك دخول طرف ثالث إما موفق أو محكم ، فالتوفيق هو العملية التي تتطلب تدخل طرف ثالث للمعاونة والحث وحفز كل من الإدارة والنقابة للتوصل إلى اتفاق معين،فهو يحاول تقريب وجهات النظر ولكنه لا يتخذ قرارات بل هو عنصر محايد وكونه كذلك فهو يستمع للطرفين ويقترح آراء معينة ويقوم بالاتصال بين الطرفين للتوفيق بينهما،أما التحكيم فهو العملية التي يقوم بها الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين الأساسين،ثم يتوصل إلى قرار ملزم للطرفين ،ويتضح من هذا أن المحكم يعتبر أيضا طرفا محايدا ولكنه يدخل كقاضي يصدر القرارات أو الحكم في الموضع والملزم لطرفي النزاع أما في حالة التوفيق فإن القرار يتخذه طرفي النزاع.[2]

من خلال عرضنا لأهم أساليب الضغط لدى النقابات العمالية ،نجد أن هذه الأساليب الثلاثة تعتبر مكملة لبعضها البعض ففي حالة فشل الأولى تكملها الثانية أي في حالة فشل الإضراب تأتي المفاوضات الجماعية وفي حالة فشل المفاوضات الجماعية يأتي التوفيق والمحاكمة ،ويمكن القول أيضا أنه إذا وصل الإضراب إلى أوَّجه تطرح الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومة حلا وهو الجلوس إلى طاولة المفاوضات الجماعية وا ِذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يدخل التوفيق والتحكيم لتسوية الخلافات والمشاكل أو ترجيح طرف على آخر .

سابعا . الاتجاهات النظرية المفسرة للحركة النقابية:

نجد ثلاث اتجاهات رئيسية مفسرة للحركة النقابية وهي الاتجاه الوراثي والذي يفسر الأصل ونشأة الحركة النقابية والاتجاه الوظيفي الذي يفسر دور المنظمات النقابية وأخيرا الاتجاه الماركسي الصراعي الذي يحاول فهم قوانين والأشكال العامة لتطور الحركة النقابية.

1)**الاتجاه الوراثي** :يسعى هذا الاتجاه إلى تفسير نشأة الحركات النقابية في شكلها القديم والتي كانت تسمى بـ" الحركات العمالية "ويقوم هذا الاتجاه على فهم الحاجات التي تستجيب لها هذه الحركات وموقعها في المجتمع كما يهتم بدر اسة بدايات هذه الحركات والظروف التي تطورت في إطارها.

[1] - المرجع نفسه،ص316 ،320.
[2] -عبد الغفار الحنفي:المرجع السابق،ص 335.

-ويمثل هذا الاتجاه "ادوارد برت" وجورج سوريل"و"سولاج بيرلمان " وفرانك تانباوم" و"سيدني و باتريس ويبز "

أ-**دوارد برت"وجورج سوريل**" : حيث قدموا لنا كتاب " تاريخ الحركة العمالية "، والذي ورد فيه أن " الحركة العمالية تعتبر إبداعا واعيا وعقلانيا لعدد قليل من المحركين الذين عرفوا كيف يجمعون حولهم أفضل العناصر العمالية، فحركة التمرد الطبقي العمالي في مجتمع استمرت فيه العادات الارستقراطية كانت قوية كما في فرنسا عام 1900،فقد تبنت وحتى أيقظت نماذج من السلوك والعلاقات بين الناس من النمط الأرستقراطي"، أي أن نشأة الحركة النقابية كان على وعي بضرورة الثورة على النظام الأرستقراطي ومن طبقة مثقفة وواعية المبدأ. [1]

ب-رية "سولاج بيرلمان " حاول "**سولاج**" أن يفرق بين الأفكار والطموحات والاحتياجات الواقعية بين الأفراد في بيئة العمل ،وبين الأفكار والطموحات التي تعبر عن الفئة المثقفة التي لا تنتمي إلى الطبقة العاملة والتي تعبر عن العمل النقابي ؛ويعلل "سولاج" ذلك على أن الأفكار النقابية التي تنبثق من واقع احتياجات العمال أكثر موضوعية وأكثر واقعية من الآراء والتصورات التي يضعها المثقفون البعيدين عن الطبقة العمالية وقد ركز "بيرلمان" في تعليله عن الأسباب والدوافع المؤدية إلى نشوء الحركة النقابية. [2]

حيث اعتمد على البحث في العوامل السيكولوجية الجماعية وتأثيرها في القرارات والإجراءات التي تبنتها النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية والمتعلقة بصورة مباشرة بشروط التعيين والاستغناء وساعات العمل والتدريب وكذا أخذ ضمانات كفيلة بالاستمرار في العمل في حالة إدخال آلات جديدة في الصناعة وتوصل "بيرلمان" إلى أن العمال يعانون جملة من المشاكل خلقت لدى العمال الوعي بالندرة ويقصد بذلك الشعور النفسي للعمل بأن العمل سلعة نادرة نتيجة قلة فرص العمل وا ٍحساس العمال بإمكانية فقدان مناصبهم في حالة استغناء صاحب العمل عنهم في أي وقت يشاء .

ويُرجع "بيرلمان" هذا الوعي بالندرة إلى مصدرين ؛ الأول داخلي ذو طبيعة ذاتية والثاني خارجي ذو طبيعة موضوعية ،أما الأول فهو شعور داخلي للعامل بأنه لا يملك إلا قوته البدنية وأنه لا يستطيع الاستفادة من فرصة عمل خارج مكان عمله الحالي نتيجة الظروف القائمة على المنافسة ،أما الثاني فهو إدراك العامل لوجود ندرة فعلية للعمل إذ أن العرض أكبر من الطلب في سوق العمل مما يستجيب ضمان العمل كحل حتمي.

ويسعى العامل للحصول على أكبر عائد ممكن مقابل ساعات عمل أقل ،وفي ظروف عمل حسنة ولتحقيق هاته الأهداف عليه أن يختار إحدى الوسيلتين :

[1] - جورج فريدمان،بيار نافيل:المرجع السابق،ص 218.
[2] - السيد حنفي عوض: **التنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة**،مكتبة النهضة، د ط ، القاهرة-مصر، ص 141.

الأولى : الدخول في منافسة مع زملائه العمال ،و إثبات كفاءاته للاستمرار في العمل **والثانية** الاشتراك مع العمال في عملية العمل النقابي وذلك ليشكلوا قوة جماعية تقف في وجه صاحب العمل، ولأن العمال حسب "سولاج" يعتبرون الوسيلة الأولى خطيئة وعمل غير مشرف لأنها ذات طبيعة غير اجتماعية ،لذا لجؤ ا إلى الوسيلة الثانية أي إنشاء نقابات وهكذا كانت النقابة وليدة الوعي بالندرة في العمل ورغبتهم في الضمان الوظيفي .

وعليه نجد أن "سولاج بيرلمان" يعتبر أن الحركة النقابية قامت على أساس الوعي بالندرة ، وأن الهدف الأساسي للنقابة هو تحسين الأحوال الاقتصادية وظروف العمل في المصنع .

نقد :

حاول "شنايدر" أن بكشف عن النقص في هذه النظرية ومنها عدم الدلالة على أهمية العلاقة بين النقابات والإدارة والأسلوب الذي تبناه العمال لتحقيق أهدافهم والعمل على إلغاء القوانين والتشريعات التي تعوق فعاليتها ومحاولة الجذب والتأثير على الرأي العام ليكون مع العمال. [1]

ج) نظرية فرانك تانباوم :

حاول "**فرانك تانباوم**" أن يفسر نشوء الحركة العمالية بأن نشوئها راجع إلى شعور العمال بالاغتراب في مكان عملهم ومجتمعهم وعن الأدوات المستعملة في العمل وا ِحساسهم بعدم وجود صلة بينهم وبين زملائهم ،كل ذلك اضطرهم للسعي من أجل الانضمام إلى جماعة يحققون من خلالها آمالهم وطموحاتهم وتتفاعل مع أعضائها وتكسبهم وضعا اجتماعيا معترفا به وتزيد من شعورهم بالأمان والثقة بالنفس وعليه فإن "تانباوم" يرى أن الحركة النقابية نشأت من الروح الاجتماعية والتي بدورها نشأت عن الحاجات النفسية للعمال وعن ظروف العمل في المصنع ، كما أنها تعكس الوحدة الأخلاقية والوحدة النفسية بين العمال التي يكتشفونها عندما يعملون بها ،ولكنه مع ظهور المصنع الحديث بدأ العمال يفقدون ما يربطهم بعملهم ولم يبقى إلا الأجر الذي يتقاضونه مما يسبب بضعف شعورهم بالانتماء إلى مصنعهم ،وبالتالي يقلل من حماسة ولائهم للعمل ،زد على ذلك كثرة ساعات العمل وانخفاض معدل الأجر وعدم استقرار الوضع اللائق للعمال وطغيان وتسلط أرباب العمل ،كل هذا أدى إلى تشكيل جماعات لتحقيق الانتماء و وقوف العمال جميعا ضد تعسف أرباب العمل ، فالنقابة هي تلك المنظمة التي تحقق للعمال رغباتهم و سعادتهم بمحيطهم الاجتماعي والإحساس بالأمن .

ومعنى هذا أن "**فرانك تنباوم**" يركز على الدوافع الاجتماعية والسيكولوجية وتليها الدوافع الاقتصادية فالحركة النقابية هي تعبير عن الروح الاجتماعية الناشئة عن حاجات سيكولوجية للعمال وعن ظروف العمل في المصنع التي تحسسهم بالاغتراب، وفي الأخير يصل فرانك إلى أن دور الحركة النقابية يتمثل

1 - المرجع نفسه.ص 143.

في زيادة العمل وبالتالي الإنتاج وتقليل كلفته وتحسين نوعيته مما يعود بالفائدة على العمال ، لكن قبل تحقيق ذلك لا بد من تحسين الظروف العامة للعمال .

نقد :

إن دوافع العمل النقابي والتي تتضح في مظاهر المساومة الجماعية والتي أصبح لها قوة الضغط على العامل وعلى الإدارة حيث أن هدف النقابة هو انجاز العمل .

أ-رية سيدني وباتريس واب : لقد أرجع كل من "سيدني وباتريس واب" نشأة الحركة النقابية إلى العوامل الاقتصادية ،إذ أن الإنسان حسبهما تحركه دوافع اقتصادية مباشرة للعمل ،ولأن العامل لا يملك سوى عمله فهو يحاول الاستفادة منه والحفاظ عليه من أجل تحسين أوضاعه الاجتماعية . [1]

لكنه يجد نفسه في موضع ضعف أمام أصحاب العمل لذا يضطر لقبول أي عمل مهما كانت شروط رب العمل.

ونتيجة للوضعية التي يعيشها العمل يسعى هذا الأخير إلى تغيير هذه الظروف والتخلص من الآثار السيئة للمنافسة بين العمال وتهافتهم على فرص العمل ولم يكن للعامل سوى مخرج واحد وهو محاولة التكتل في شكل جمعيات للتساند والدفاع عن مصالحهم المشتركة وذلك لا يكون إلا ضمن تنظيم نقابي.

حيث يحدد أصحاب هذه النظرية دور النقابة في نقطتين أساسيتين تسعى لتأديتهما النقابات العمالية :

-توحيد شروط الاستخدام وذلك بوضع قواعد عامة التي تتحكم في الأجور وتحديد ساعات العمل وتنفيذ القواعد العامة للصحة والحد من تهافت العمال على قبول الوظائف بأي شروط كانت .

-تنظيم شروط الاستخدام في كل صناعة وذلك عن طريق تحديد عدد العمال في كل مجال ،وذلك لتحسين حياة العمال الاقتصادية والاجتماعية ،ولتحقيق هذه الوظائف هناك ثلاث طرق وهي :

- طريقة التأمين المتبادل لضمان الأجر في حالة البطالة والإضراب.
- طريقة المساومة الجماعية مع أصحاب الأعمال لتنشيط وتنظيم شروط الاستخدام .
- إصدار تشريعات عن طريق التدخل الحكومي وذلك لتحقيق التوازن بين أصحاب العمل والعمال، زد على ذلك محاربة الضغط الاقتصادي للعمال و الذي نشأ كنتيجة لهذه الحالات.

نقد :

يرى "شنايدر" مرة أخرى وهو الذي عرف الاتجاه الوراثي أنه يمكن تحقيق الأهداف التي يسعى إليها العمال عن طريق الحكومات خاصة الحكومات الديمقراطية وخاصة الديمقراطية الصناعية وذلك لاعتبارات أخلاقية تنظيمية وباعتبار المصنع جزء من النظام الاجتماعي. [2]

1 - السيد حنفي عوض،المرجع السابق،ص144.
2 - عبد الباسط محمد حسن:**علم الاجتماع الصناعي**،مكتبة الغريب، د ط ، القاهرة-مصر،1982،ص231.

-يمكن القول أن الاتجاه الوراثي –الأصل والنشأة- الذي فسر تطور الحركة النقابية من حيث نشأتها قد أرجع نشأة النقابة إلى عوامل ثقافية نفسية اجتماعية واقتصادية وا إستراتيجية واختلاف وجهات النظر داخل هذا الاتجاه جعل كل عالم في هذا المدخل يفسر تطور الحركة النقابية حسب المتغير الذي يراه عاملا مهما في تطور الحركة النقابية ونشأتها إلى أن تشعب هذه التوجهات ومتغيرات أعطى النقابات العمالية خصوصيتها وتم حصر التنظيم النقابي في متغير واحد حسب آراء هؤلاء المنظرين وتشعب أدوار النقابات العمالية .

2-اتجاه الوظيفي :

قامت الكثير من الدراسات على تفسير وظائف النقابات العمالية ؛حيث ترتكز على فكرة تكامل الأجزاء في كل واحد منها والاعتماد المتبادل بين العناصر المختلفة لأعضائها ، وقاد هذا الاتجاه "هارولد لايسكي "و "ديفيد جورج"و"روبرت ميشلز"و"ماركوس".

أ-نظرية هارولد لايسكي :

تنطلق تحليلات "لايسكي"من مبدأ الديمقراطية في الصناعة، أي مساهمة العمال في إنشاء قانون يحكمهم، حيث يتجسد ذلك من خلال التنظيم النقابي،قصد مواجهة أرباب العمل في المجتمع الرأسمالي،ولتحقيق ذلك يجب توظيف الديمقراطية في المجال السياسي،حيث تقوم هذه النظرية على بعدين أساسيين هما:

-توفير الديمقراطية الداخلية والمتمثلة في النقابات العمالية وداخلها.

-يجب أن يتمكن العمال من استخدام قوتهم استخداما فعالا في الميدان السياسي،وحسب"لايسكي" فإن العلاقات الإنتاجية هي التي تحقق الديمقراطية كشكل التنظيم السياسي،أي أن دور النقابة في زيادة الإنتاج هو الوسيلة الفعلية لرفع المستوى المعيشي للعمال.

-كما ركز"لايسكي" على أهمية المطالب النقابية والمتمثلة في زيادة الأجور دون أي تأثير على العمال والمستويات الدنيا، كما حدد نطاق العلاقة بين النقابات العمالية المستقلة والدولة في حالة الإضراب بما لا يؤثر على المرافق العامة والخدمات،واعتبر "لايسكي" عدم تدخل الدولة في الحد من الإضراب المبالغ فيه من قبل النقابات يؤثر سلبا على النقابات وعلى الحكومة نفسها لذا فهو يرى أنه يجب على الحكومة التدخل لإحباط الإضرابات التي تؤثر على المرافق القومية والخدمات العامة كشكل من أشكال التنظيم السياسي للدولة .

كما يُلاحظ أن "هارولد لايسكي" ركز في نظريته على أهمية الثقافة العمالية في رفع قدرة العمال على إدراك المشاكل العمالية وبالتالي النهوض بالتنظيم النقابي وركز على ضرورة أشراك الجميع في عملية اتخاذ القرار.

نقد :

من خلال قراءتنا الموضوعية لهاته النظرية نجد أن "هارولد لايسكي" يربط النقابات العمالية بالنضال السياسي وهذا من أهم سمات "الحزب الثوري" و دعى إلى اندماج الممارسة النقابية مع الممارسة السياسة ية ،وهذا ممكن أن يؤثر على النقابات العمالية سلبا أو إيجابا وذلك حسب طبيعة النظام السياسي السائد حيث أنه ممكن أن تفقد النقابات العمالية فاعليتها إذا اقترنت بالعمل السياسي والاندماج فيه. [1]

2-نظرية ديفيد جورج مور:

ترتكز نظرية "ديفيد جورج مور" في التنظيم النقابي على مفهوم الديمقراطية حيث يرى أن أي تنظيم ديمقراطي له حقيقة رئيسية تقوم على أساس سلطة الشعب وبالتالي فإن التنظيم النقابي يقوم على أساس سلطة الأعضاء ،فالنقابة وجدت لأجل الأعضاء لا من أجل النقابة في حد ذاتها ،حيث يرى "مور" أن مسؤولية الأعضاء نحو النقابات شيء مصور والمسؤولية فيها تختلف اختلافا تقديريا لكل فرد من الأعضاء لكن هذه المسؤولية تختلف حسب الأعضاء وأهدافهم .

ويرى "مور"أن الاهتمام بالتنظيم النقابي يـَبرز من خلال النشاط الذي يقوم به كل عضو،هذا النشاط يعد أحد العوامل المساهمة في استمرار التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه المنشودة،ويرى"جورج مور"أن النقابات هي تنظيم رسمي يقوم على إدارة جماعة من المتطوعين الذين يؤمنون بمبادئ الديمقراطية وهذا البناء معاكس للتنظيم البيروقراطي في إدارة المنشآت التي هي تحت إدارة وتصرف مديرين متخصصين .

نقد :

أكد "مور" على التباين بين الإدارة والتنظيم النقابي ،وعرض أوجه الاختلاف والاتفاق بين التنظيمات النقابية وتنظيمات العمل وطبيعة العلاقة الرسمية بين هاذين المتغيرين ،كما يعبر أيضا عن أهمية وضرورة التعاون بين هاذين التنظيمين ،لكن لم يقدم دلائل موضوعة حول طبيعة العلاقة بين هاذين التنظيمين ولم يقدم شواهد ودراسات حول هذا الموضوع . [2]

5-نظرية روبرت ميشلز :

ترتكز نظرية "ميشلز" على "القانون الحديدي "حيث يفترض تكوين قلة ممتازة تلازم أشكال التنظيم الاجتماعي سواء كان هذا التنظيم سياسي أو اقتصادي ،وهذا ما حاول "ميشلز" تأكيده داخل التنظيم النقابي أي أن تتجمع القوة في أيدي القلة وهذا لعدم إمكانية ممارسة القوة على مستوى أكبر لأعضاء التنظيم وبالتالي يزداد الاتجاه إلى الحكم بالقلة الممتازة،حيث رفض "ميشلز" مبدأ الديمقراطية الذي دعى إليه كل من "لايسكي "و "جورج مور" ،حيث يرى "ميشلز" أن الديمقراطية مطلب مثالي صعب أن يتحقق لاسيما في التنظيمات كبيرة الحجم ،خاصة في ظل وجود المنافسة داخل التنظيمات ،أضف إلى ذلك أنه

1 - السيد عوض ،المرجع نفسه،ص 150.
2 - المرجع نفسه،ص 151.

لا يمكن للجميع المشاركة في اتخاذ القرار لأن أغلب الأعضاء ينتمون إلى الدرجة الدنيا ،لذلك فإن "روبرت" يعطي أهمية كبرى للقائد والزعيم الحاصل على السلطة والنفوذ ،وسرعان ما يكتسب القائد مهارات سياسية ومعرفة خاصة خلال الممار سة الوظيفية مما يمكنه من الابتعاد تدريجيا عن المشاكل الحقيقية للتنظيم الذي يتزعمه وسعى لتحقيق مصالحه الشخصية،ويعمل دائما للحفاظ على منصبه ومن هنا يحيد عن الأهداف الديمقراطية للتنظيم وتقل رغبته القيادية في الإقدام والمخاطرة في النشاط الثوري حتى لا تغضب منه الحكومة لذا يقوم القائد بأداء وظائفه الموكلة إليه نسبيا مما يعرقل أداء التنظيم النقابي للوظيفة الأساسية لتكوينه وهذا ما يفقده ثوريته ويصبح محافظا. [1]

نقد : جاءت هذه النظرية منتقدة لنظرية "لايسكي ""ومور" حول مبدأ الديمقراطية لكن هذه النظرية لم تبرز وظيفة النقابات العمالة ودورها كتنظيم داخل التنظيم الكبير.

من خلال عرضنا للاتجاه الوظيفي نجد أن هؤلاء المنظرين لم يتطرقوا إلى وظائف النقابات العمالية بل أبرزوا العوامل المؤثرة في الحركة النقابية ولم يتطرقوا إلى دوور النقابات العمالية وتبيان ما وجدت من أجله النقابات العمالية.

6- نظرية ماركوس :

تستند نظرية " ماركوس" على أساس :كيف تؤثر التغيرات التي طرأت على الصناعة والتكنولوجيا في وظيفة النقابات وتغيراتها الداخلية ؟كالحجم وتركيب العضوية والعلاقة بين المستويات التنظيمية ثم درجة البيروقراطية حيث وضع "ماركوس" نموذجا نظريا حول تغير النقابات،حيث استخدم الكثير من المعلومات والبيانات التي توصلت إليها البحوث المعنية بالنقابات البريطانية ،للضبط الذي تمارسه المستويات الرئاسية المختلفة إلى اتجاه البيروقراطية كزيادة حجم التنظيم وزيادة الضغوط الخارجية،بينما تؤدي أخرى كوجود الجماعات الفرعية المستقلة والاعتراف بمشروعية التعارض فيما بينها إلى اتجاه نحو مزيد من الديمقراطية .

نقد :

تعتبر هذه النظرية في تفسير الحركة النقابية دراسة مهمة في تفسير الحركة النقابية حيث تم التطرق إلى المتغيرات التي تؤدي إلى ظهور الديمقراطية ،لكنها لم تتطرق إلى وظائف النقابات العمالية داخل التنظيم.

3) الاتجاه الماركسي :

يقوم هذا الاتجاه على أساس أن التنظيمات النقابية جاءت لتقوم بدور فعال في الصراع ضد الطبقة البرجوازية ،حيث أعطت قيمة لنضال بهدف زيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل ..الخ ، ويعتبر "ماركس" و " انجلز" و"لينين" من أهم رواد هذا التوجه.

1 - السيد عوض ،المرجع نفسه،ص 158.

-"**ماركس**" و"**أنجلز**" : مر فكر "ماركس "و"أنجلز"حول النقابات العمالية بمرحلتين أساسيتين،؛المرحلة الأولى هي مرحلة ما قبل ثورة1848 ،والمرحلة الثانية بين 1861 و 1865 .

-وفي المرحلة الأولى طرح "أنجلز" في كتابه " حالة الطبقة العاملة في انجلترا"عام 1844 أن النقابات تحاول القضاء على التنافس بين العمال ولكن التنافس هو :"العصب الحيوي للنظام الاجتماعي الحالي" ولذا يؤدي النضال النقابي بالضرورة إلى النضال ضد الرأسمالية كنظام، فالنقابات تحاول القضاء على التنافس ككل وهذا ما ستفعله".

وقد طرح "ماركس" أيضا فكرة أن النقابات ستتحول من تنظيم المقاومة ضد رأس المال إلى الهجوم النهائي على السلطة الرأسمالية وقد كتب في كتابه "بؤس الفلسفة" :" تتخذ محاولات العمال الأولى للإتحاد فيما بينهم دائما شكل الروابط ،فالصناعة الكبيرة تركز في مكان واحد حشدا من الناس لا يعرفون بعضهم البعض والمنافسة تفرق بين مصالحهم لكن المحافظة على الأجور ، هذه المصلحة مشتركة التي تجمعهم ضد صاحب عملهم ، توحدهم في فكرة واحدة للمقاومة ومن هنا فإن للرابطة دائما هدفا مزدوجا ، وقف المنافسة بين العمال حتى يستطيعوا أن يواصلوا المنافسة العامة مع الرأسمالي ،وا إذا كان الهدف الأول من المقاومة هو المحافظة على الأجور ،فيقدر الرأسماليون دورهم في فكرة واحدة للقمع فإن الروابط التي كانت معزولة في البداية تشكل نفسها في مجموعات وفي وجه رأس المال المتحد على الدوام تصبح المحافظة على الاتحاد أكثر ضرورة لهم من المحافظة على الأجور، وهذا صحيح إلى حد أن الاقتصاديين الانجليز يذهلون إذ يرون أن العمال يضحون بجزء كبير من أجورهم لصالح الاتحادات التي لا تقوم في نظر هؤلاء الاقتصاديين إلا من أجل الأجور ، وفي هذا الصراع وهو حرب أهلية حقيقية تتحد وتطور كل العناصر اللازمة لمعركة قادمة ، وما أن يبلغ الاتحاد هذه النقطة حتى يتخذ طابعا سياسيا".[1]

وفي الايدولوجيا الألمانية والتي أكملها "ماركس" و"انجلز" قبل "بؤس الفلسفة"بقليل طرح الأتي. "حتى إذا اشترك أقلية من العمال وأضربوا سيجدون أنفسهم سريعا مضطرين للتصرف بشكل ثوري ،وكان الممكن أن نتعلم ذلك من انتفاضة 1842 في "انجلترا" والانتفاضة السابقة في "ويلز" 1839 ،ذلك العام الذي وجد فيه الهيجان الثوري للعمال أول تعبير كامل له في "الشهر المقدس"والذي أعلن بشكل متزامن مع التسريح العام للجماهير.

ومن خلال أحداث "الشهر المقدس" قد رفعت مطالب لأجور ومطالب حق الاقتراع العام بمستوى الصراع الطبقي إلى التحويل الثوري للمجتمع وقد أدت هذه الأحداث إلى تصور "ماركس" و"انجلز" أن النضالات النقابية ستؤدي بالضرورة إلى نضالات ثورية ضد الرأسمالية .

1 -محمود عباس:**النقابات العمالية المصرية-رؤية ثورية**-،مركز الدراسات الاشتراكية ،القاهرة-مصر،1996،ص 11 .12.

-أما في المرحلة الثانية تغيرت رؤية "ماركس" و"أنجلز" حول النقابات العمالية في فترة الستينات من القرن الماضي، وقد كتب "ماركس" في كتابه "الأجور والأسعار والأرباح عام "1865 "،"يجب على الطبقة العاملة أن لا تضخم من هذه النضالات اليومية ،يجب أن لا ينسوا أنهم يحاربون ضد النتائج ولكن ليس ضد أسباب تلك النتائج".[1]

وأنهم يؤخرون الحركة المتجهة إلى الأسفل ولكنهم لا يغيرون مسارها وأنهم يقدمون مُسكنات ولا يعالجون المرض،ويجب أن لا يغرقوا في هذه النضالات ذات طابع حرب العصابات ،حيث كتب" أنجلز " في رسالة لرفيق إيطالي :"إن الحركة النقابية في انجلترا والنقابات القوية والكبيرة والثرية أصبحت عقبة للحركة عموما بدلا من أن تكون أداة تقدمها ... " .

إن الاختلاف بين أطروحات "ماركس" و"أنجلز" حول النقابات في فترة 1944 /1947 وفترة 1871/1865 كانت تعبر عن تغير في طبيعة النقابات نفسها فكانت النقابات في الفترة الثانية قد هيمنت عليها البيروقراطية والأفكار البرجوازية وكان يؤيدها ويدعمها الليبراليون أو المحافظون اعتمد بقاؤها على الدفاع عن مصالح القطاعات العمالية في معارك مع عمال آخرين فلم تكن نفس النقابات التي شاركت في الإضراب عام 1842 والتي أيدت الحركة الشارتية (الميثاقية العمالية). [2]

ب- "لينين" والنقابات :

يمكننا أن نجد نفس هذا التطور في أفكار "لينين" عن النقابات ففي أوقات الثورة يرى"لينين" أن هناك ارتباطا وثيقا بين النضالات النقابية الاقتصادية والنضال السياسي وقد تحدث "لينين" في وصفه لإضراب 1905 في " بتروجراد " عن " الغريزة الثورية" قائلا " :" يدهش المرء من سرعة التحول المذهلة من الأرضية الاقتصادية البحتة إلى الأرضية السياسية ومن التضامن والطاقة الهائلة التي يظهرها مئات الآلاف من العمال -كل هذا بالرغم من التأثير الاشتراكي الديمقراطي(الثوري) - غير الموجود أو الضعيف".

لكن في الأوقات الغير ثورية ،ركز "لينين" على المسافة الكبيرة بين الوعي النقابي والوعي الثوري قائلا: "أنه تطور عفوي لحركة الطبقة العاملة يؤدي إلى إخضاعها للإيديولوجية البرجوازية "؛ فالحركة العفوية للطبقة العاملة هي النقابوية ؛و النقابوية تعني إخضاع العمال لإيديولوجيا برجوازية ، وإذا كان هدف كل العمال المنظمين هو الإطاحة بنظام العمل المأجور،فيمكن في هذه الحالة أنه تعبير المنظمة الواحدة عن مصالحهم المشتركة ،ولكن مهمة النقابة تختلف عن ذلك،فهي تهدف للدفاع عن مصالح

1 - المرجع نفسه،ص 14.13.
2 - المرجع نفسه،ص16.

العمال داخل علاقات الإنتاج الرأسمالية فالنقابات تقوم على تحسين شروط الاستغلال التي يخضع لها العمال وليس لإنهاء هذا الاستغلال. [1]

- ركز الاتجاه الماركسي على الحزب الثوري وا لصاق النقابات بالتوجه السياسي الثوري وذلك تجسيدا للنضال الثوري والنقابي ،لكن كانت لهذه الثورية تبعاتها كما رأينا في التحليل التوجه الماركسي.
- حيث يقال أن التوجه الماركسي فنده الواقع وذلك عبر ازدهار الرأسمالية حاليا .[2]

خلاصة :

من خلال تطرقنا لمفهوم النقابات العمالية نجد أن للنقابة مكانة جوهرية في المجتمع نظرا لتاريخها الحافل ووظائفها وأنواعها واهتمام العلماء والمنظرين بها ،حيث اكتسبت النقابة أبعادا اجتماعية وثقافية مهمة ، مسايرة بهذا التطور بهذا التطورات السياسية والاقتصادية وكبر حجم المؤسسات الصناعية وتوزيعها الاقليمي محليا ودوليا .

وفي المبحث الثاني ننتقل معا للتطرق إلى الإمتداد التاريخي للنقابة الجزائرية ومختلف المراحل التي مرت بها .

1 - المرجع نفسه،ص17.
2 - المرجع نفسه،ص18.

المبحث الثاني : تطور الحركة النقابية في الجزائر

مدخل :

ظهرت الحركة النقابية في الضوء النقابات العمالية الفرنسية حيث كانت الجزائر آنذاك مستعمرة من مستعمراتها . وقد كانت النقابات الفرنسية وعلى رأسها "الكونفدرالية العامة للعمل" والتي كانت بمثابة مدرسة لتكوين إطارات نقابية جزائرية ، ومن ذلك الحين بدأت النقابات الجزائرية تعرف تطورا ملموسا حيث تم تأسيس أول نقابة جزائرية مع انفجار ثورة الفاتح نوفمبر، وتم تأسيس "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" ، وفيما يلي سنتطرق إلى التطور الحركة النقابية قبل الاستقلال :

أولا ـ الحركة النقابية الجزائرية قبل الاستقلال (1830-1962):

بعد الغزو الذي تعرضت له الجزائر سنة 1830 من الاستعمار الفرنسي الذي أحدث قطيعة جذرية في المجتمع الجزائري، التي احتلت الجزائر في هذه الفترة وفرضت بقوة السلاح الهيمنة الاستعمارية والتي طورت نمطا جديدا للاستعمار الفرنسي لقد كان التغلغل الاستعماري داخل البلاد بطيئا ، نتيجة لمقاومة عنيفة من طرف السكان ضلت عقود من الزمن أدت إلى تفكيك المجتمع الجزائري .

فالتطور الرأسمالي الاستعماري أثناء القرن التاسع عشر كان بطيئا إلا أنه سرعا نما وجد مخرجا في بدية القرن العشرين حيث كان الاستعمار سببا في دخول قوة عمل اقتصادية جديدة كانت موازية للإدارة ولأرباب العمل ولفئة جديدة من المهاجرين ، كما عرف المجتمع الجزائري مشاكل متعددة على غرار التباين الصارخ في الأجور والحقوق بين العمال الجزائريين و الأوروبيين، وأرباب العمل الفرنسيين والإدارة الاستعمارية من الموقع الحاكم والمحكوم عليه الشيء الذي أدى إلى النضالات العالمية والتي اتخذت منذ القرن التاسع عشر طابعا معاديا للاستعمار مساسا بشعوره السياسي ودليلا ماديا لقوات النظام القمعية من التدخل لذلك تظاهر الكثير من العمال المناضلين الاشتراكيين في القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين على رأي "**جيفنيج**" ضد الممارسات الاستعمارية المتميزة بالعنصرية والاحتقار لما يسمى بالعرب المتخلفين ، وقد اتخذت الاشتراكية الأوربية موقفا معارضا للاستعمار ضمت حماية مصالح عمال ما وراء البحار.

من خلال هذا بدأ ظهور ما يسمى بالتجمعات العمالية . ولقد ظهر أول تجمع عمالي في الجزائر هو ذلك المتمثل في الغرفة النقابية لعمال المعادن بالجزائر العاصمة وهذا في 09 **نوفمبر** 1878 ، وفي ديسمبر من نفس السنة أنشئت الغرفة الخاصة لعمال التجارة بالعاصمة وفي سنة 1880 ظهر أول تجمع عمالي داخلي في الجزائر العاصمة ، أما عمال المطابع وترقيع الأحذية بالعاصمة فقد أنشئوا غرفتين نقابتين لهم . وفي قسنطينة و وهران فقد انتظروا سنة 1880 لإعلان ظهور نقابتين واحدة لعمال

التركيب بالمطابع ،والثانية لعمال الزراعة وفي نفس السنة تم تأسيس الاتحاد النقابي لعمال المطابع بقسنطينة ، الذي تبعه في سنة 1882 تأسيس الاتحاد الخاص لعمال صناعة الكتب في نفس المدينة ، وبعدها شهدت الحركة النقابية توسعا في القطاعات الأخرى ما عدى قطاع الزراعة ، وقد بلغ عدد المنظمات النقابية سنة 1907م 74 نقابة والتي كانت تنشط وفق توجه النقابة الفرنسية "الكونفدرالية العامة للشغل" المتأسسة سنة 1895م. [1]

_ إن تطبيق قانون 21مارس1884 (قانون فالداك روسو) المتعلق بالحق النقابي في الجزائر جاء لإثبات واقع أن النقابة الأوربية كان لها وجود لكنه كان ضعيفا جدا وذو طابع عرفي قبل سنة 1900م بحيث لم تكن هناك قنوات للتجمع ماعدا قنوات التضامن الجهوية و المكونة من سكان القبائل وسكان بسكرة ، الصحراويين و الريفيين.

_إن التشريع الجزائري كان متخلفا عن نظيره الفرنسي الذي كان سائدا في هذه الفترة بحيث ظهر القانون المشترك الذي به أصبح من السهل من الناحية الإدارية الضغط على الحرية الفردية أو حرية المجتمع الثقافي أو السياسي والذي تم من خلال انضمام العمال إلى رابطة العمال بفرنسا و تكوين تجمعات وجمعيات و غرف نقابية، واتحادات عمالية في الوسط الأوربي بالجزائر خلال القرن التاسع عشر وقد ظلت تابعة هذه الرابطة العمالية للفدرالية الفرنسية، لهذا السبب نجد في الجزائر عمالا لا يشتغلون في نفس المهنة يتجمعون ويناقشون حسب طرقهم الخاصة .

لكن ما لوحظ هو أن العنصر العمالي الجزائري كان هامشيا بالنسبة للفرنسيين ،ذلك لأنه لا يصلح للانضمام إلى النقابة هذا من جهة، ومن جهة أخرى حاربت السلطات العامة النقابات إلى غاية سنة 1890م بحيث عرفت العاصمة 33نقابة تضم 3300عضوا في سنة 1901م وبعد سبعة عشر سنة من صدور قانون 1884م انضم عدد كبير من الأهالي إلى هذه المنظمات النقابية.

ففي سنة 1902م كانت هناك 42 منظمة نقابية عمالية تضم 3300عضوا وبعد الوحدة النقابية بفرنسا التي كانت 1907م كانت هناك 42منظمة نقابية بالجزائر تظم حوالي 5292عضوا، وفي جانفي 1910م كانت هناك 36 نقابة جديدة، أما الحكومة العامة ل18\06\1921م فلقد أكدت أن مقاطعة الجزائر العاصمة تضم 62نقابة شملت 1300 عضو كل هذه النقابات كانت مجمعة في اتحادات وفيدرالية عمال الكتاب، فيدرالية عمال الورشات البحرية، وفيدرالية عمال الموانئ والمخازن....الخ[2]

1 - محمد فارس: **تاريخ الحركة النقابية الجزائرية**، دراسات وبحوث وشهادات تاريخية،الثورة والعمل،اللسان المركزي ل إ ع ع ج الجزائر،1989،ص97.
2 -محمد فارس:المرجع السابق،ص111.

أ -الظروف الاجتماعية للعامل الجزائري:

أصبح الجزائريين في بلد هم بؤساء وأجانب لخدمة الجيش والإدارة، التجارة، الصناعة، المصارف والصحافة، كل هذه المصالح أصبحت بيد أقلية أوربية وأصبح الأهالي لا يمثلون شيئا، إذ أصبح الأوربيون ينافسونهم في كل الأعمال وحتى البسيطة منها فأغلبية الجزائريين كانوا يعيشون حياة بؤس والباقي يشتغلون للبوليتاريا الواسعة والتي تعد أداة أساسية للثورة بالنسبة للمستعمر الفرنسي هذه الفئة تعطي للجزائر هيئتها الخاصة، عمال أشقياء، ماسحي أحذية ومعوقين في حالة بؤس وجوع .

كان العامل من هذا الشعب يتقاضي أجرة ضئيلة من 1فرنك الى1.50فرنك في اليوم خلال الفترة الممتدة مابين 1870م إلى 1900م لمدة 12_14 ساعة يوميا.

ومن سنة 1914م إلى 1935م كان يتقاضى من 4الى5 فرنك يوميا ومن 8الى 12فرنك حتى غاية 1941م.... بحيث كتب "فرحات عباس" فيقول :" .....هروبا من الجوع ليس أمام الجزائريين سوى حلين إما أن يبيع قوة عمله او الهجرة إلى الخارج وأجرته جد ضعيفة ففي سنة 1954م كانت أجرته تتراوح ما بين 250الى 950فرنك ولا احد يستطيع أن ينكر أن العامل الجزائري كان يشكل يد عاملة جد رخيصة وهو المخول للجزائر، بل كانت سببا أيضا في ثراء المستعمر هناك حيث كانت هناك وثائق في نهاية القرن التاسع عشر تذكر وجود عدد كبير من الجزائريين بدون عمل وبدون مداخيل، حتى كانت تقارير للولاة قد قدرت هذه الفئة الاجتماعية في سنة 1911م ب1.386.570 مليون نسمة ويرجع ذلك إلى: [1]

_ ضعف القطاع الصناعي الذي يقترب إلى الطابع التقليدي أدى إلى انفصال مختلف الجماعات الأصلية والاجتماعية .

-سيطرة تامة لمختلف المهن من طرف الأوروبيين .

-أصبح السكان لا يمارسون إلا المهن المتمثلة في النسيج والمناجم التي تركت لهم، بحيث هذه اليد العاملة هي النواة الأولى للبوليتاريا وهي لا تملك إلا قوة عملها وهي تعيش عن طريق بيع هذه القوة حيث كانوا موظفين في القطاع الصناعي الأكثر ضعفا من حيث تواجده في الجزائر.

ب)الحركة النقابية الجزائرية وليدة الحركة الوطنية

-لقد كانت تقارير الحكومة تتابع باهتمام متواصل الحركة النقابية في كل القطاعات التي يتواجد فيها عمال جزائريين بحيث كانت الفروع الجزائرية تابعة للمركزيات النقابية الكبيرة بفرنسا وقد انعكست الأحداث السياسية والاجتماعية التي وقعت في فرنسا بعد الحرب العالمية الأولى مما أدى إلى انشقاق داخل المنظمة النقابية وميلاد منظمتين :

- الكونفدرالية العامة للشغل ذات التوجه الاشتراكي .

1 -المرجع نفسه،ص113.

- الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين ذات الاتجاه الشيوعي ،وكان الاتجاه الشيوعي له صدى في الجزائر على عكس الاتجاه الاشتراكي لذا جلب عددا كبيرا من الجزائريين .

نصت مادة القانون ل1884م على :"...أن كل أعضاء النقابات المهنية المكلفين بالإدارة والتسيير ينبغي أن يكونوا من الفرنسيين و يتمتعون بحقوقهم المدنية ".

ومن هنا يتبادر لدينا السؤال: وهو هل هذا يمنع الأهالي، السكان الجزائريين غير المجنسين من أن يكونوا أعضاء في مجلس الإدارة ؟.

إن مصلحة العمل في الحكومة العامة والنائب العام قد وافقوا على مشاركة كمواطنين لهم كامل الحقوق في مجلس إدارة تسيير المنظمة النقابية، من جهة ثانية هذا ما أكد عليه ضمن الإجراءات التشريعية المتخذة لصالح الأهالي في 4 فيفري 1919 تسجل إدارة الاعتراف بنفس الحقوق التي يتمتع بها الفرنسيون، [1] بحيث عرقلت السلطات الفرنسية بالجزائر استمرار الحركة النقابية واعتبرت كل نشاطاتها (الإضرابات مظاهرات...الخ) مساسا بالسيادة الوطنية عندما يقود هذه الحركات مناضلين جزائريين يكونون في أحزاب او أعضاء الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين فان القمع يكون أشرس .

ج) العمال الجزائريون داخل النقابات.

نشير إلى أن الجزائري عانى من اضطهاد مزدوج؛ اضطهاد استعماري و آخر رأسمالي ،وبالخصوص من قانون الأهالي بحيث أن النقابين الجزائريين تكونوا في النقابات الفرنسية (الكونفدرالية العامة للعمل و الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين).

إن انضمام الجزائريين في الحركة النقابية تم بطريقة جد بطيئة وهذا الانضمام كان معدما إلى غاية 1920م، ثم تطور تدريجيا بصفة محسوسة من 1920_1930ليصبح هاما في سنة 1930م إلى غاية 1956م.

بهذا استطاع العمال الجزائريون وضع حد لهذا الاحتلال وفرضوا على نقابتهم ضمان الحد الأدنى من الأجر وفقا لمتطلبات المعيشة وهكذا تم إقامة سلم قاعدي مهني عادل.

انقسمت الحركة العمالية على أساس التمييز العنصري لهذا كانت الأجور للعمال المؤهلين الفرنسيين مرتفعة وأجور العمال الجزائريين منخفضة، وهذا ما أدى إلى خلق تصدع ضمن الحركة العمالية فيما يتعلق بالمطالب والوضعية السياسية .

د) التوجه النقابي السياسي:

يقوم التوجه النقابي السياسي على آراء متناقضة لمطامع الاستعمار، وبالنسبة للفرنسيين الأمر يتعلق بشعار الأجانب بالجزائر والتوقيع على سلم تشكيل حكومة ديمقراطية وشعبية.

1 - المرجع نفسه،ص 113.

فالمحاولات مع النقابات الفرنسية (الكونفدرالية العامة للشغل و الكونفدرالية الفرنسية للعمال الموحدين)القوى العاملة من بين الفرق التي أثرت الرصيد التكويني والتربوي للإطارات النقابية الجزائرية الذين وعوا لتوجهات المنظمات المستقبل النقابة الوطنية الجزائرية. (1)

قمنا بذكر فيما سبق أن الهدف الذي يسعي إليه المناضلين هو تحطيم النظام الاستعماري وهذا الذي يشكل دعوة لوحدة الجزائريين فيما بينهم من اجل الكفاح المسلح وقد لبى العمال الجزائريين هذا النداء بوضع قواهم إلى جانب كل قوى الفئات الاجتماعية في إطار حركة عمالية ضمن قنوات نقابية، لجأ إليها العمال قبل كل شيء الدخول في النظام الذي يمكنهم من تكوين قاعدة عمالية وا ٍطارات نقابية ولهذا نلاحظ ظهور نمط جديد وذلك في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية .

1-**النقابة الوطنية** : إن الحرب العالمية الأولى غيرت مجرى الأمور على فرنسا حيث ساعدت الحرب وا ٍعادة بناء الاقتصاد الفرنسي على هجرة الجزائريين إلى فرنسا ويبدوا أنه من المفارقة أن تكون قد تكونت في فرنسا النواة الأولى للمناضلين النقابين داخل اللجنة العامة للعمال ويرجع ذلك إلى العوائق التي أوجدتها القوانين الاستثنائية في الجزائر و التي تطبق على العمال الجزائريين في فرنسا بالنضال السياسي من اجل الاستقلال أكثر من النضال المادي ولذلك أسس الجزائر يون في فرنسا حزب نجم شمال إفريقيا عام 1926م والذي جمع العمال المهاجرين ومن بين أهدافه "النضال من اجل استقلال الجزائر" وقد امتدت نشاطاته إلى تنظيم صفوف العمال ودفعهم إلى العمل النقابي المستقل عن النقابات الفرنسية منذ ذلك التاريخ شهدت الحركة الوطنية و العمالية تغيرا جذريا في المطالب فقد رفع شعار "الحرية و الاستقلال" بدل من شعار "الاندماج والمساواة" وفي سنة 1927م شارك مندوب عن عمال الجزائر في مؤتمر الرابطة الدولية من اجل استقلال الشعوب في بروكسل واستطاع المندوب أن يقنع المؤتمر بالتصويت على قرار يدعو إلى استقلال الجزائر ومنها حق تقرير المصير و الملاحظ أن الحركة النقابية في الجزائر كانت محل تنافس بين منظمتين مهيمنتين (الكونفدرالية العامة للشغل و الكونفدرالية العامة للعمال المتحدين) بإضرابات عمالية مناهضة للاستعمار سنة 1930 م أثناء احتفال المعمرين بالذكرى المئوية لوجود الاستعمار في الجزائر .

وفي سنة 1936م تم توحيد المنظمتين النقابيتين بعد انشقاق دام من 1921م أي مابين الكونفدرالية العامة للشغل و الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين وعلى صعود الجبهة الشعبية إلى الحكم في فرنسا، سنة1936م عقد مؤتمر كبير حضره ممثلون للمنضمات السياسية والنقابية وقد أعلن المؤتمر عن اتخاذ قرارات وفي مقدمتها :

1-إلغاء القانون الخاص بالجزائريين .

2- تطبيق التدابير الاجتماعية المطبقة في فرنسا.

1 -المرجع نفسه،ص127. 129.

3- تحديد ساعات العمل ب 40سا في الأسبوع وكذالك التنظيم الشرعي النقابي ،إلا أن ذلك لم يدم طويلا فبقيت الحركة النقابية تتراوح بين المد والجزر إلى غاية سنة 1945م حيث بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية عادت الحركة العمالية إلى ممارسة عملها النقابي الوطني حيث بدأت عملها بسلسة من التظاهرات و الإضرابات في المدن الرئيسية ولم يقتصر فقط على الجزائر العاصمة بل امتدت إلى "وهران" و "عنابة" وغيرها من المدن الجزائرية ،غير أن السلطة الاستعمارية قامت بمواجهة الشعب بالرصاص وارتكاب مجازر رهيبة كالتي ارتكبت سنة8 ماي 1945 راح ضحيتها 45 ألف شهيد جزائري ، عندئذ أدركت الحركة الوطنية والعمالية بضرورة تطوير أساليب المواجهة وفي عام 1947م قرر مؤتمر "الحركة من اجل الانتصار الحريات الديمقراطية "تأسيس هيئة مركزية للقضايا العمالية في فرنسا والجزائر وأسندت رئاستها إلى المناضل النقابي "عيسات إيدير "و ابتداءا من عام 1948 أخذت اللجنة المركزية للحركة العمالية على عاتقها إنشاء التشكيلات النقابية في القطاعات الاقتصادية والتجارية الهامة من اجل التحرر والاستقلال .[1]

وقد بدأ التنظيم والتحضير لبناء تنظيم مستقل للعمال الجزائريين داخل الحركة من أجل "انتصار الحرية والديمقراطية" ،وفي عام 1956م تأسست لجنة عمالية داخل هذا الحزب من طرف "عيسات إيدير" كما أوصت المؤتمرات التي انعقدت سنة 1953م و1954م بإنشاء نقابة مستقلة عن اللجنة العامة للعمال الفرنسيين ومن داخل هذه اللجنة العامة للعمال أعلنت القاعدة العمالية الجزائرية عن رغبتها في الانفصال وقامت بتأسيس الاتحاد العام للنقابات الجزائرية في جوان 1954م الذي يصادف انطلاق الثورة الجزائرية التحريرية، حيث أصبح هناك نقابة مركزية جزائرية مستقلة متجاوبة مع الثورة التحريرية، ومع الوضع السياسي والعسكري ضد الاستعمار أُنعقد المجلس التأسيسي العام للعمال الجزائريين بعد عدة اتصالات وركز على عدة نقاط:

_ توقيف نشاط النقابات الفرنسية بالجزائر.

_أفضلية النضال من أجل الاستقلال الوطني .

_أفضلية تنظيم العمال الزراعيين.

_ تمييز نشاط الاتحاد فيما يتعلق بالنضال السياسي مستقلا عن جبهة التحرير وتتمثل أهم أعماله التي قام بها في الإضرابات التي دعى إليها منها إضراب 1ماي 1956م حيث أكد على قوته من خلال تنظيم فخ في شوارع مدينة الجزائر في 5\07\1956م بحيث دعا الاتحاد إلى إضراب تذكيرا بذكرى الاحتلال الفرنسي لبلادنا وفي 28\01\1957م أعلن الاتحاد عن إضراب مفتوح وأكد بصورة رسمية دعمه لجبهة التحرير الوطني وقد صرح في نفس السنة من خلال دعمه في جريدته "العمل الجزائري" بما يلي :

[1] -المرجع نفسه،ص129.

"يجب أن ننتخب جبهة التحرير الوطني الناطق الوحيد باسم جيش التحرير الوطني والمرشد المحبوب المجرب والواضع الثورة الجزائرية الظافرة عما قريب وستحرك الطبقة العاملة الجزائرية هذه المعركة المجيدة برباطة الجأش وبوحدة وبنظام وبطولة وثقة "ر َ دَّت قوات الاحتلال على هذه المظاهرات بقمعها بعنف كما منعت صحيفة "العامل الجزائري" من الصدور ،و قامت باعتقال المناضلين النقابيين على رأسهم "عيسات إيدير" حيث عذب حتى الموت، وابتداء من 02\1958م نقل الاتحاد مركز إدارته إلى تونس وقام هناك بعدة أنشطة على المستوى الدولي منها محاولته "عزل فرنسا عن الاتحاد الدولي للنقابات الحرة "كما سعي إلى كسب دعم النقابات الإفريقية كما دافع عن النضال الوطني وغداة الاستقلال سنة 1962م عاد الاتحاد للجزائر بعد نشاطه على أسس جديدة حيث أهتم الاتحاد بمسألتين :

_مسألة مضمون نشاطه.

_مسألة إطاره

فمنذ الاستقلال طرحت مسالة قانون التنظيم النقابي:

هل يكون تنظيما مستقلا للعمال أو تنظيما جماهيريا لجبهة التحرير ؟

فالنتيجة التي توصلوا إليها من خلال المؤتمرات هو مراقبة الحزب على النقابة وبقي هذا الحل نظريا وعمليا، كما أن ضعف الحزب كان يمنعه في معظم الأحيان من ممارسة امتيازاته بصورة فعالة وديناميكية مما أدى في بعض الأحيان إلى التوتر وحصر المبادرة على الصعيد النقابي كما تميز نشاط الاتحاد بالنضال المطلبي و النقابية الإدارية ؛ فالنضال المطلبي تعلق بالأجور خاصة في السنوات الأولى من الاستقلال حين قبل الاتحاد سياسة التقشف المحددة من قبل الحكومة منتقدا الرفاهية والامتيازات التي تنادي بها الطبقة البرجوازية الجديدة أما النقابة الإدارية فكانت مرتبطة بمرحلة استعادة ملكية الثروات الوطنية حيث بدأ الاتحاد بأعمال جزأت الموظفين ، كذلك المطالبة بتأميم بعض المؤسسات الأجنبية .

ونلاحظ منذ عشر سنوات من الحياة النقابية أنها ارتكزت على نقطتين : [1]

1_ تمكن قوة الاتحاد في قدرته على تنظيم قسم مهم من عمال المدن ومشاركته في النضال من اجل تطوير الاقتصاد المستقل للجزائر.

2_ كما يكمن ضعفه في كونه منعزلا جزئيا عن عمال الأرياف وكونه لم يستطع حتى الآن أن يستخلص آفاق النضال التي تطور العمال وأسرهم .

1- عبد القادر جغلول:**تاريخ الجزائر الحديث**،ديوان المطبوعات الجامعية، د ط ،الجزائر ،1983 ،ص165. 166

ثانيا ـ الحركة النقابية بعد الاستقلال : (1962 . إلى يومنا هذا)

بعد الاستقلال شرعت الحكومة الجزائرية في القيام بعدة إصلاحات وعلى رأسها تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمواطن، وبذلك لم يكن الاتحاد العام للعمال الجزائريين عملي نقابي مطلبي حيث اقتصر عمله على جانب ألتسييري وتوعية العمال، وبالرغم أن فحوى مبادئه المطلبية بحتة بحيث تحول فيما يلى إلى جهاز من أجهزة الدولة و سنتطرق فيما يلي إلى تطور الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال.

1 : الحركة النقابية الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي.

أثناء الفترة الاستعمارية كان هدف النقابة هو تحرير البلاد من الظلم والاستغلال أما بعد الاستقلال فقد حاولت النقابة وضع إستراتيجية لتحقيق أهدافها استقلال الوطن ومن هنا نلاحظ الازدواجية في العمل والممارسة من طرف النقابة والتي يدفعها الوضع السياسي والاجتماعي والاقتصادي إلى تبني هذه الازدواجية ويرى "المامونى" بأن هناك علاقة بين الطابع الاقتصادي والسياسي الذي تقوم به النقابة. [1]

وفي الجزائر فان الطابع السياسي للعمل النقابي كان واضحا من البداية بحيث كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال وهو ما تجسد من خلال المظاهرات التي كان يقوم بها " إع ع ج "احتجاجا على مطالب السياسة وهو ما يدل على أن المطالب المادية كانت تمثل جانبا ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية . [2]

وبدت السنوات الأولى التي أعقبت الاستقلال حد صعبة على "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" حيث وجد نفسه أمام ضرورة تشغيل المصانع والمؤسسات الزراعية والصناعية والخدماتية والتي لم تجد من يتولى أمرها وكذا وجود جهاز إداري يكاد يخلو من إطارات والأشخاص القادرين على إدارة المؤسسة نظرا لحداثة الاستقلال وأمام هذا الموقع وكذا رد فعل لحماية البلاد.

كما تميزت هذه السنوات بالتصادم بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين والحزب الحاكم في خلق منظمة نقابية خالية ومحرومة من كل استقلال ذاتي.

ولقد ظهر الاتحاد العام للعمال الجز ائريين كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962م أي مباشرة بعد الاستقلال نتيجة للخلاف السياسي الذي ظهر بين حزب جبهة التحرير الوطني والحكومة الجزائرية المؤقتة

1-عبد اللطيف ماموني وآخرون: **الحركة العمالية المغاربية-صراعات وتحولات** ،دار طوبغال، د ط ،1985،ص10.
2- Français Weiss **: Dactrine et action syndicale on Algérie** EU,ENJA8,paris,1970,p23.

(GPRA) ولقد استطاع الاتحاد جمع مناضليه في حملة ضد الحرب الأهلية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار "سبع سنوات بر كات"[1]

وبعد انفراج الأزمة طُرحت مسألة :هل التنظيم النقابي يكون مستقلا عن الحزب أم تابعا له ؟.

والحل الذي استخلص من المؤتمرات هو مراقبة الحزب للنقابة مراقبة دقيقة لكن هذا بقي نسبيا حيث ظهرت اختلافات كبيرة بين الاتحاد وحزب جبهة التحرير الوطني.

وقد أعلن أحد الأعضاء في أمانة الاتحاد العام بأن الجبهة العسكرية للحزب كونت رجال الحرب وعلى الإتحاد العام للعمال الجزائريين تكوين رجال ما بعد الحرب وقد كان له في ذلك برنامجين على المستوى الزراعي وعلى المستوى الصناعي تمثلت في القضاء على ممتلكات المعمرين وتكوين تعاونيات من جهة والتركيز على التصنيع للتخلص من التبعية الاقتصادية والتي كان يرى فيه الإتحاد أنها شكل من أشكال الاستعمار ، وهذا للعمل على توفير مناصب شغل للعمال الجزائريين والاهتمام بالصناعات الكيماوية و الطاقوية. [2]

-في انتظار المؤتمر الذي دعا إليه "أحمد بن بلة " في أكتوبر 1962م بقي الاتحاد (إ ع ع ج) محافظا على استقلاليته اتجاه حزب (ج ت و) وقد تم الاتفاق في 1962/12/20 م بين الاتحاد العام والحزب الحاكم حول الاستقلالية العضوية و التسييرية للإتحاد وقد جاء فيه: " نظرا لأهمية الحركة العمالية ومن أجل الخروج من التخلف الموجود في الجزائر نعتبر أن الحركة النقابية تحتل مركزا مرموقا في كل القوى التي ينبغي على بلادنا تجنيدها ،ولكي تكون هذه الحركة فعالة وقادرة على المساهمة في مسيرة البلاد وفي الاتجاه الاشتراكي فلا بد أن تكون موحدة وتتمتع بكل استقلالها الداخلي تنظيما وتسيرا للعمال ،و الذي يعتبر دورهم لا بديل له فهم المنتخبون وهم الذين طلب منهم التضحيات ، إن العمال ينتخبون مسؤوليهم بكل ديمقراطية وبعيدا عن أي جهة أجنبية عن النقابة ".

-ينظم العمال اجتماعاتهم ومؤتمراتهم بحرية .

- تلتقي النقابات والاتحادات تعليمات مباشرة من المركزية.

- يسهر الحزب باستمرار على احترام استقلال الاتحاد ع ع ج .

من هنا نلاحظ أن حزب جبهة ت و قد انسحب من كل النشاطات التي لها علاقة بالحقل النقابي وأقر بالتالي حرية إ ع ع ج بالتصرف في شؤونه الداخلية .

1- Le syndicalisme, **livre de poche**, EDMA ,paris,1978,p180.
2- Français Weiss ,op cit,p70.

غير أن هذا الاتفاق لم يقضي على النزاع وإنما كان شكليا بحيث نلاحظ عدم احترام الرئيس "بن بلة" لهذا الاتفاق وقد انعكست هذه الصراعات في المؤتمر الأول حيث عمدت السلطات على إبدال المؤتمرين بالعمال الذين كانوا بصفة عامة في المدينة بمؤتمرين آخرين وهم الفلاحون .[1]

وهكذا صارت النقابة تعيش التبعية والتسيير وفق أهواء السياسيين وبالتالي تمكن الحزب من احتواء النقابة ،وبعد المؤتمر مباشرة صدر بيان من طرف الاتحاد ع ع ج يرى فيه أن دور النقابة يكمن في تحضير العمال لاستلام جهاز الدولة وهذا قصد تمكينهم من تكوين اقتصادي سياسي وفرض المراقبة على كل النشاطات التي تخص الدولة والحزب[2].

1. 1 - علاقة الاتحاد العام بالحزب :

لقد بدأ الخلاف يظهر بين الاتحاد والحزب بعد أفريل 1963 بعد أن جمع "بن بلة " والأمين العام للحزب حين عدل في الوظائف الرئاسية ،غير أنها لم تطرح مشاكل خطيرة بحيث لوحظ تقارب بين المسؤولين النقابيين وحزب ج ت و وقد بينت جريد "الثورة والعمل" هذا التقارب والتي تجسدت في مشاركة المسؤولين من الاتحاد العام في المهرجانات الرسمية للحزب وكذا حضور مسؤولي الحزب والدولة في التظاهرات التي كانت تنظمها المركزية النقابية .

أما على مستوى المؤسسات فقد حاول الحزب بحث سبل تسمح له بالدخول في الاتحاد العام وقد قام بعدة مبادرات وبالفعل تمكن من تقلد مسؤوليات داخل المؤسسات .

فالنقابية يستفيد منها الحزب في تسيير وقيادة البلاد في المستقبل ويرى "حسين زهوان "أنه من الضروري على النقابي الجيد أن يكون عضو في الحزب من اجل التكفل بالتكوين السياسي والإيديولوجي للحزب [3].

أما على المستوى الجهوي و"الاتحادات الجهوية" للإتحاد ع ع ج و فيدراليات الحزب فإن الوضعية تختلف من منطقة إلى أخرى ،ففي إقليم وهران مثلا و الذي يعتبر مركز نفوذ الاتجاه" البنبلي "فلم تسجل أي صراعات واختلافات حادة بين مسؤولي الإتحاد ومسؤولي الحزب ج ت و والذين اتفقا على لم الشمل والسير نحو الوحدة والتآزر .

وخلال الأسابيع الأخيرة من سنة 1964م والأسابيع الأولى من سنة 1965 شن عمال مؤسسات القطاع الخاص بإضرابات امتدت حتى القطاع المؤمم وذلك لسوء العلاقات العمالية داخل القطاع ،مما أدى بالرئيس الأسبق "أحمد بن بلة " للتدخل لتسوية بعض النزاعات كالموانئ والشركات.

كما تكلف الرئيس "احمد بن بلة "بالتحضير للمؤتمر الثاني لـ ت ع ع ج وكان ذلك في مارس 1968م وتكونت اللجنة التحضيرية من 20 عضوا كما تم تنظيم مؤتمر الاتحادات المحلية وكذا تنظيم اجتماعات

1-**المتحف الوطني للمجاهد** : بمشاركة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، 1979،ص41.

2-Mencer Mohamed Amokrane **. l'UGTA de1962 à1973 document de travail ,n61** , 1930 , p 04 .

3- Français Weiss : op cit , p86.

في المؤسسات لتكون تحضيرات أكثر ديمقراطية وكان المشاركون في هذا المؤتمر يشكلون عينة من مناضلي الاتجاهات المتعددة التي حظيت بمكانة .هامة في تدخلات المؤتمرين هذا المؤتمر كان بمثابة مثال الحرية والديمقراطية .

وفي جلسة للهيئة التنفيذية للإتحاد ع ع ج الكل اعترف وأعطى وجدد ثقته الكاملة في شخصية جاءت بعد الانقلاب الذي قام به "**هواري بومدين**"في جوان 1965 ، جاء في الوقت الذي أراد فيه "أحمد بن بلة "تصحيح كل الأخطاء التي قام بها في المؤتمر 1963م[1].

وبعد أيام قليلة عاشها الإتحاد العام في انتظار التعيين لمهامه في النظام الجديد والتي حسب "جون لوك"و"فاتلن "تتمثل من نظرته التوسطية التي تعبر عن عدم رضا من جهة وتؤكد استعدادها لمواصلة مسيرتها نحو الاشتراكية [2].

ومن أهم الالتزامات التي قام بها الإتحاد ع ع ج الوفاء لما جاء في ميثاق الجزائر والدفاع عن التسيير الذاتي ومكاسب الثورة، و الجدير بالذكر هو أن الإتحاد العام لم يستطع فرض وجهة نظر بحيث صدر عنه مقال صرح فيه :"بأنه ليس مستقلا وسوف يبقى تابعا طالما بقيت الوضعية غير واضحة"[3].

وقد صدر مقال آخر في الثورة الإفريقية يتحدث عن انضمام الإتحاد للحزب وبهذا دخل الإتحاد ع ع ج صفوف جبهة ت و وأصبح الإتحاد ع منظمة جماهيرية لحزب جبهة التحرير وبالتالي صار دورها المشاركة في تطوير الحياة الاقتصادية بعد أن تخلت عن دورها الكلاسيكي المتمثل في الدفاع عن حقوق العمال .

وهذا ما نجده في قول الرئيس"هواري بومدين"عندما قام بخطاب قال فيه :" يجب على النقابات الموجودة في الإتحاد العام ع ع ج أن تجذب العمال نحو المشاركة المباشرة والفعلية في الحياة الاقتصادية للبلاد و على العمال أن يعبروا وبكل حرية عن آرائهم داخل النقابات ، وتكريس مهامهم في التسيير وبناء الاشتراكية والعمال هم أول قاعدة لها[4].

أ -إعادة تنظيم النقابة:

إن إرادة ضم الإتحاد العام للحزب ليست فكرة جديد نظرا لموقفهما المتردد وغير المنحاز اتجاه انقلاب 19 جوان 1965 [5]،حيث تم إعادة النظر في علاقة ع ع ج بالحزب حيث أعلنت أمانة ا ع ع ج تقرير

1-محمد السويدي ، المرجع السابق ،ص17.

2-Luca et Claude Vatin . **Algérie, politique, institut et régime presse de la fondation nationale des sciences politiques** , Paris , 1975, p 163.

3-Presse de la fondation national de sciences politiques , Paris,1957,p167.

4- Français Weiss : op cit , p288 .

5-Luca et Claude Vatin . op cit , p 167.

اللجنة التنفيذية يومي21-1966/03/22 م تعلن فيه على مختلف المراحل الصعبة التي مرت بها في علاقتها مع الحزب.

إلا أنها كانت نقطة ضعف في النقابة عندما قامت بما يسمى المشروع التحليلي لتطوير النقابة ، وتم نشره من طرف إ ع ع ج ويحتوي على مجموعة من النشاطات السلبية للإتحاد منذ 1962م في شكل انتقادات ضد انحرافات حزب جبهة التحرير الوطني . [1]

كما كانت الحركة الجديدة في مسيرة الدولة الجزائرية الحديثة التي جاءت بإجراءات وا إصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية أخذت معنى سياسي داخل الإتحاد العام حيث عبر النقابيون آنذاك عن رفضهم لهذه الإجراءات المتمثلة في إلغاء تأمينات خاصة بالفنادق والمحلات والمقاهي والمطاعم فقام ا ع ع ج في 01 ماي 1966 باستعراضات كبيرة حاملين شعارات لا للظلم لا لإعادة الأراضي ومكاسب الثورة بأيدي البرجوازية.

وكان لهذه الشعارات واللوائح الأثر الكبير إذ أعادت السلطة النظر في إجراءاتها ، فقلصت منها وتراجعت نسبيا على بعض القرارات ، وهكذا كان الاتحاد معارض للسلطة تارة من خلال التظاهرات التي يقوم بها العمال وتارة يوافقها نتيجة التعامل بينهما ،إلا أن الاتحاد غالبا ما يقف إلى جانب السلطة دون مسؤوليته تجاه العمل.

لكن الحزب أدرك الخطر الذي كان يهدده من جراء الضعف الذي بدأ ينشب في صفوفه نتيجة النقص، بحيث قام الحزب بتعيين لجنة مكلفة بالتحضير للمؤتمر الثالث وهذا كان بعد المحاولة الفاشلة التي قام بها "الطاهر زوبيري "في سبتمبر "1967 لإعادة تنظيم الحزب ،حيث حلت الأمانة وعيين "قايد أحمد" مسؤولا للحزب وكلف بتسيير المنظمات الجماهيرية والذي يتولى أيضا التحضير للمؤتمر الثالث الذي انعقد يوم 29 و 27 أكتوبر 1968 وقد خرجت اللجنة بتقرير نص على أن إ ع ع ج له مسؤولية تطبيق قرارات الحزب في ظروف حسنة ، وبذلك أعادت إعطاء الحزب عناية تحضير المؤتمر الذي انعقد في مناخ ملائم وقد ضمت هذه الدورة للمؤتمر 500 إطار نقابي ، قاموا بمناقشة المشاكل العامة التي اعترضت النقابة بعقد مؤتمرها الثالث لعل أهمها:

أ-الاختلاف في معنى ومفهوم الحركة النقابية ودورها المستقبلي.

ب-وجود صراع داخلي بين تيارين سياسيين يتمثلان:

-تيار الكونفدرالية العامة للشغل" "CGT على أساس الصراع الاجتماعي.

-التيار الثاني هم المنشقون على الكونفيدرالية العامة للشغل ومؤسس إ ع ع ج واهم التوصيات التي خرجت بها الندوة.

1-i pid, p74.

ج-الحفاظ على وحدة العمال في نطاق الحزب الواحد ببذل جهد أكبر.

د-على المناضلين والإطارات النقابية الالتزام بالأسس والمبادئ كما وصت الندوة على وضع المركزية النقابية تحت سلطة الحزب الذي تم اتخاذه من طرف السلطة وقادت الاتحاد دون استشارة القاعدة التي لم تكن راضية على قيادتها.

وهكذا أصبحت النقابة مجرد همزة وصل بين العمال ودولة الحزب، وقد أكد "قايد أحمد" في خطابه 30 أكتوبر 1968 "يجب على الإطارات النقابية الالتزام والخضوع بدون أي تحفظ للقواعد القانونية في الحزب وليكن واضحا كذلك بأن كل من الوحدة النقابية والحزبية هما مكسبان لا يجب التخلي عنهما أبدا".

وفي يوم الثالث ماي 1969 انعقد المؤتمر الرابع بنادي الصنوبر تحت شعار" التجديد" وحضره 1200 مندوب في جلسات مغلقة.

واهتم المؤتمر بمناقشة العلاقات بين الاتحاد العام والحزب وكيفية إيجاد أحسن الهياكل واللجان لضمان المراقبة الحزبية للنقابة وقد انبثقت عن هذا المؤتمر:

- أمانة وطنية تتكون من إحدى عشر عضوا اختيروا على أساس كفاءتهم العلمية وليست لديهم أي تجربة نقابية وأغلبهم شباب أي أنهم لم يتكونوا في صفوف النقابات الفرنسية وانتخب "عبد القادر نيقوس" أمين عام للاتحاد وقد تميز أعضاؤها بكونهم معلمين وموظفين أما العمال المنتجون والفلاحين فهم ملغون على هذه العضوية.[1]

2- النقابات الجزائرية في مرحلة التسيير الاشتراكي:

شهدت بداية 1970 ظهور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي تؤكد وثيقته على بروز نظام جديد لتسيير المؤسسات العمومية يقوم على نصوص تشريعية ويكفل للعمال حقوقهم وذلك ابتداء من تاريخ 1971.

وذلك كان التسيير الاشتراكي قاعدة تشريعية وإطار تنظيمي يحدد أسلوب المشاركة في التسيير ورفع الإنتاج وخاصة أن العامل لم يعد سلعة وقد ترسخ في أذهان العمال أن من حقهم المساهمة في التسيير و الإطلاع على وضعية المؤسسة التي ينتمون إليها بعدد من الإجراءات كمشاركة العمال في التسيير وفي فعالية وربح معركته. فالتسيير لدى النقابة له مدلوله السياسي ومنطلق أيديولوجي أكثر من وظيفة اقتصادية.

إلا أن ميثاق التسيير الاشتراكي لم يتطرق إلى دور النقابة إلا سطحيا فقط من خلال المؤتمر المنعقد سنة 1971 حول اشتراك العمال في التسيير إ ع ع ج حيث تعتبر منظمة جماهيرية لذلك على مناضليه

[1]- Abderrahim Taleb, **les rapports partis syndicales centres**, nationale en Algérie annuaire de l'Afrique de nord, édition centre nationale de la recherche scientifique (S.N.R.S) paris, 1982.

المشاركة في جميع المستويات والمساهمة في إعداد السياسة الوطنية ، والحزب بالنسبة للاتحاد هو ميثاق الجزائر فهم يبينون تعلقهم بالحزب ليس على مستوى الأشخاص بل على مستوى المبادئ .[1]

وأهم ما تضمنه الميثاق الفصل في علاقة إ ع ع ج بمجمل العمال حيث حدد الميثاق حقوق العمال وواجباتهم بهدف تنمية طاقتهم ووعيهم السياسي والالتزام بإنجاز أهداف البناء الاشتراكي كما ورد في الأمر رقم 71/ 74 المتعلق بقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ولم يدخل حيز التنفيذ إلا في بداية 1974.

وتجسد ذلك خاصة في مجلس العمال وحسب المادة 28 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في أن أعضاء المجلس هم الذين يتولون المسؤوليات باسم العمال ، ويشترط أن يكونوا أعضاء مناضلين في الاتحاد العام إ ع ع ج [2].

تم تنظيم المؤتمر الرابع يومي 23 أفريل سنة 1973م ودارت أغلب حواراته حول علاقة النقابة بالحزب ،حيث ضيعت النقابة وظيفتها المطلبية وأصبحت نقابة تسيير كما ورد في مقولة أحد المسؤولين النقابيين :" العلاقة بين الإتحاد العام والحزب ج ت و تتمثل أن النقابة هي المقاول والحزب هو المهندس المعماري إذ كان رجحان الأدوار الذي يقوم في آخر المطاف على أساس أن الواحد لا يمكن أن يبقى دون الآخر [3] واعتبر المؤتمر ناجحا بحكم أن نتائجه تطابقت والخطاب السياسي للاختبارات الرئيسية للثورة الزراعية والتي خرج بها هذا المؤتمر منها حيث تمثلت في:التطوع لاسترجاع الثروات الوطنية الديمقراطية، التعليم ومجانيته، الحق في السكن، الصحة، العمل... الخ

وبعد ذلك أعطى الحق للعمال الانخراط في النقابة وممارسة اع ع ج صلاحية تأطير العمال لبناء الاشتراكية والسعي لتطوير الوعي السياسي والتكوين الايدولوجي للعمال، خاصة انجاز المخطط الوطنية،كل هذا ورد في الميثاق الوطني عام 1976م الذي أبرز دور النقابة بأنها ليست وسيلة مستغلة للنضال ضد الدولة،وا نما أصبحت جزء لا يتجزأ من السلطة في الدولة الاشتراكية التي تخدم العمال والفلاحين على رفع المستوى الثقافي والسياسي للعمال وتحسين مؤهلاتهم تقنية والعلمية وتهيئتهم لإنجاز أدوارهم على أكمل وجه كمسيرين.

إلا أن ذلك لم يكن له وجود على أرض الواقع حين جاء في كتاب "زغدود علي" بعنوان "المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر" بأن مشاركة العمال في تسيير المؤسسات حبر علي ورق لعدم وصول الوثائق إلى مجالس العمال ولجانه مما أعاقها من تأدية أدوارها ولهذا يجب مراجعة كيفية

[1] -عيسى بوزغيبة : **النقابات في الجزائر**،مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي ، إ ع ع ج ، ص 114.
[2] -الميثاق الوطني : **جبهة التحرير الوطني** ، 1986، ص 20.
[3] -تصريح محمد الصالح يحياوي: **جريدة الشعب** 29-01-1978،ص 3.

إرسال الوثائق لإيجاد وسيلة جديد لإيصالها أو معاقبة المتسببين في إحداث خلل إيصالها سواء في مجالي العمال أو لجانه.[1]

أما "حمية سليمان"فيرى بأن مبدأ المشاركة رابع لاعتبارات سياسية بحتة خلفت نوعا من الغموض في اختصاص مجلس العمال هل هو مجلس مشاركة؟أم مجلس نقابي؟ مع العلم بأن مجلس العمال أصبح لحد ما جزء من التنظيم الإداري للمؤسسة.

ويلاحظ بأنه لم يحقق لا مهمة المشاركة ولا مهمة النقابة ولا هذا الازدواج في الوظائف، فنجدها تشارك في مهام التسيير وكذلك مهام نقابية لكونها مجلس نقابي يمثل الهيئة النقابية الوحيدة في تلك الفترة. بالإضافة إلى شرط انخراط أعضاء مجلس العمال في النقابة كشرط جوهري لتمثيل العمال ، وهذا الخلط يعتبر أمرا مقصودا من طرف الدولة أو الإدارة لكي تنفرد بالمهام الأساسية والإستراتيجية وا ٍفراغ مهمة العمال من أي سلطة تقريرية، أي أن الإدارة تنفرد بجل السلطات الهامة والغير هامة في المؤسسة،وجعلت من مجلس العمال كشكل أجوف ومشلول لا يؤدي أي نشاط سواء وظيفي بما فيه النشاطات الاجتماعية ولا نشاط نقابي يدافع عن مصالح العمال في المؤسسة. وأحسن مثال على ذلك عدد العمال المتوقفين عن العمل - الغير معلن عنهم - في القطاع العام، حيث بلغ عددهم سنة 1977 أكثر من 189 متوقف وحوالي344.معطل من ناحية الأجور والعلاوات.[2]

لكن الرئيس " هواري بومدين" أكد في خطابه يوم 24-02-1977م على ضرورة عقد مؤتمر في جو ديمقراطي يتسم بحرية تامة في اختيار قيادة تمثيلية ووضع برنامج يستجيب لانشغالات العمال .

وبالفعل تم إقامة المؤتمر في مارس 1978م في ظل التناقضات التي شهدتها الساحة السياسية والاجتماعية وبعد المصادقة على ميثاق الوطني وعلى الدستور ، وانتخاب المجلس الشعبي الوطني والمجالس البلدية ومن خلال الكلمة التي ألقاها المسئول التنفيذي للجهاز الحزبي "محمد الصالح يحياوي " يقول فيه " يجب أن يكون المؤتمر الخامس مؤتمر عمال لا مؤتمر إطارات ولابد من التمسك الصارم بالديمقراطية والحوار لاختيار قيادة عمالية مسئولة ".

حيث كان القادة السياسيون يحاولون التركيز على ضرورة المشاركة الفعلية للعمال في المؤتمر ليكون مؤتمر عمال وليس مؤتمر إطارات بحيث تمثلت أهداف الاتحاد في هذا المؤتمر في التخفيف من حدة سلطة الحزب على المنظمة النقابية التي تخضع لمبدأ الديمقراطية المركزية ، فقد كانت التدخلات تتعلق بالعمل النقابي حيث يضيف "محمد الصالح يحياوي" قائلا " لابد من الاهتمام أكثر بالوظيفة النقابية من القاعدة إلى القمة من أجل العمل للدفاع على مصالح العمال"[3]

[1] -ناصر دادي عدون: المرجع السابق،ص177.
[2] -حمية حميد : **خوصصة المؤسسات العمومية** ، القانون الجزائري للإصلاحات الاقتصادية ، مركز دراسات الوحدة العربية ،بيروت – لبنان ،1999 ص177.
[3] -تصريح محمد الصالح يحياوي : المرجع السابق،ص 3.

ومن أبرز نتائج هذا المؤتمر ترجمة ما تعيشه الحركة العمالية من تناقضات ومن ضعف ، وكذا من القوة في بعض الفترات تاريخية .

3 - النقابات الجزائرية في ظل مرحلة إعادة الهيكلة :

خلال سنة 1979م نظمت عدة إضرابات نتيجة غياب الرئيس "هواري بومدين" و كذا نتيجة المشاكل التي نجمت عن المسيرة التنموية بعد ذلك وفي الفترة الممتدة بين 1979-1989 شهدت الجزائر تصحيحا اقتصاديا ماديا .

والملفت للانتباه في هذه الفترة هو قيام حزب جبهة التحرير الوطني بتغيير مكانتها على المستوى السياسي وذلك قصد وضع حد للاختلافات السياسية التي بدأت تظهر بين مناضليه وبدأت إعادة هيكلته، وعملا بقرارات المؤتمر الرابع لحزب ج ت و المنعقد استثنائيا في جوان 1980 والذي تقرر فيه رسميا أن المسيرة التنموية كانت كثيفة يشوبها النقائص تستوجب الدراسة والمراجعة وخرجت اللجنة بعدة قرارات وبدأ تطبيق المخطط الرباعي 1980-1984 .

ونتج عن تطبيق سياسة إعادة الهيكلة الواردة في المرسوم رقم 24/20 المؤرخ في أكتوبر 1982 رفع عدد المؤسسات الجزائرية من 70 مؤسسة إلى 328 مؤسسة جديدة سنة 1983، وبذلك جاءت مبادئ إعادة الهيكلة لتكون وسيلة لدفع المزيد من التطوير والتنمية الشاملة وقد كان الهدف من إعادة الهيكلة للمؤسسات العملاقة وتنظيم الشركات الوطنية تنظيما أكثر عقلانية وذلك بتوسيع قواعدها الإنتاجية وكذا توزيع الإطارات على المراكز حتى تؤدي وظيفتها على أكمل وجه .[1]

وفي الفترة الممتدة بين 2-3 أفريل 1982 في ظل علاقات اجتماعية جديدة للسلطة مع المجتمع المدني امتازت بالتوتر والتنافر والتذمر المتصاعد للعمال في المؤسسات نتيجة تدهور القدرة الشرائية للعمال وذلك بسبب تطبيق المادة 120 من القانون الأساسي ج ت و والتي تنص على إعادة تنظيم الحزب وهيكلته والتحكم في المنظمات الجماهيرية وا لغاء سياسة التصنيع المنتهجة في السبعينات ، بعد ذلك انعقد المؤتمر السادس لـ إ ع ع ج تحت شعار" وحدة ،عمل،تطور "،حضرته بإشراف هياكل حزب ج ت و من القمة إلى القاعدة ونوقشت فيه المشاكل المطروحة على الساحة العمالية تم فيه التأكيد على إعادة تنظيم الهياكل النقابية وذلك بإلغاء النقابات الوطنية وبالفعل تم حل أهم هياكل في المنظمة النقابية الذي هو الفيدرالية الوطنية وتم استبدالها بقطاع وطني مهني .

ظهر تدخل الحزب في مشاركته النقابية والعمال في مشاكلهم السوسيو مهنية حتى يقنع النقابة أمام قاعدتها أنها ليست قادرة على تحمل مسؤولياتها ويجب عليها طلب المساعدة من الحزب ما أدى إلى التغير الجذري في القيادة العليا حيث سجل طرد أثنى عشر فيدراليا تم طردهم بقرار من المركزية الحزبية

[1]- محمد الميلي : **مواقف جزائرية** ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1984- ص 289

لحزب جبهة التحرير الوطني و الاتحاد العام حيث أكد المؤتمرون على ضرورة تشكيل مكتب تنسيقي تحت إشراف الأمانة الوطنية ما آثار ضجة حيث جاء في كلمة ألقاها الأمين العام ل إع ع ج يقول فيها: "إن الضعف الموجود في الهياكل النقابية يرجع أساسا إلى ضعف الرجال، وليس الهياكل لذا فان التغيير المطلوب يجب أن يمس الرجال لا الهياكل ، أي المطلوب اختيار الرجال الأكفاء الذين يتحملون زمام المسؤولية في هذه الهياكل" .[1]

ومن أهم النتائج التي خرج بها المؤتمرون ما يلي :

أ. هيكلة النقابة على أساس قطاعين كل قطاع يرأسه أمين عام يختار من قبل مكتب تنسيق القطاع.

ب. العودة إلى القائمة الواحدة للمرشحين لمحاربة التيارات المعادية للحزب أثناء الحملات الانتخابية.

ج- تعيين مندوبين في جميع المؤتمرات عن طريق المجالس النقابية.

أما في المجال الاجتماعي فقد أكد المؤتمرون على ضرورة رفع القدرة الشرائية للعمال وتحسين شروط الصحة وتوفير السكن ، إلا أن ذلك لم يكن كافيا حيث استمرت الاحتجاجات العمالية متمثلة في التغيبات تهربا من ظروف العمل إذ أن 50% من العمال المتقدمين إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية بطلبات عطل ليسوا مرضى لكنهم يتغيبون هروبا من ظروف العمل وشروطه .[2]

لكن بعد هذه الأزمة عرفت الأجواء استقرارا على جميع الأصعدة من جراء تحسن المستوى المعيشي لسكان الجزائر وتحسن الحالة الاجتماعية مما انعكس إيجابا على المجتمع الجزائري مما أدى إلى انفجار سكاني جد كبير جعل الدولة تفكر في تلبية الاحتياجات المتزايدة للمواطنين فقامت مراكز شغل عديدة بامتصاص فئات اجتماعية واسعة واعتمدت في ذلك على بناء المصانع الكبرى تستجيب للكم الهائل من اليد العاملة كل هذا شكل طبقة عمالة قوية أصبحت تمثل ضغط على الدولة فحاولت الدولة احتواء هذه الطبقة بتطبيق المادة 120 من قانون حزب "ج ت و".

كانت هناك عدة أسباب جعلت الحزب يقدم على تطبيق هذه المادة من قانونه منها :

" ..أن الجزائر شهدت نزوحا ريفيا كبيرا باتجاه المدن الكبرى التي تتوفر فيها أساليب الحياة العصرية وكمثال ذلك :

فإن عدد القاطنين في المجتمعات الحضرية عام 1962م كان يقدر بحوالي 300 ألف وارتفع سنة 1979 إلى 7.400.000 هذا النمو المتزايد للسكان الحضريين خلف توترات ومشاكل جديدة كالسكن ، النقل ، التعليم والتي أصبحت تمثل ضرورة اجتماعية يجب على الدولة تحقيقها .[3]

إلا أن الدولة أو بالأحرى الحزب نسي الآثار التامة عن تطبيق هذا القانون من بينها:

[1] -كلمة دحمان ذبيح عبد الله: **مجلة الثورة** ،عدد 351 ، ص 3 ، 1988 .
[2] - عيسى بوزغيبة ، المرجع السابق، ص 119
[3] -**journal le pays** du15 ou 21 juin,1994,p129.

- ضياع مصداقية الإتحاد العام وخاصة أمانته الوطنية.

-المساس بالحريات الفردية بحيث تم طرد ممثلين نقابيين وشهدت تحولات إدارية عديدة تكررت خاصة في مركب سوناكوم في إضراب سبتمبر 1982 م وكذا عمال ميناء الجزائر في مارس و أفريل 1983 .

- فقدان الثقة في النقابة والممثلين النقابيين الذين لم تعد لهم القدرة على التفاوض لحل النزاعات العمالية.

وبعد تطبيق المادة 120 من قانون الحزب مافتئ أن عاد الركود في العمل النقابي والاجتماعي وتحميل العمال مسؤولية الإنتاج وتراجع المردود في الجانب الاقتصادي، ومن جهة أخرى دخلت الجزائر خلال سنوات 1886-1988 في أزمة اقتصادية وارتفاع متطلبات المعيشة وتدهورت ظروف العمل مما أدى إلى القيام بعدة تظاهرات وتنظيم إضرابات التي تعتبر الورقة الرابحة، فهي وسيلة ضغط على الدولة باعتبارها المالك الوحيد لوسائل الإنتاج وغالبا ما كانت هذه الاضطرابات تُحل عن طريق قوات الأمن والطرد التعسفي وفي ظل هذه الظروف بدأت في شهر مارس التحضيرات لعقد مؤتمر آخر تميز بمشاركة كل البناء القاعدي تقربا من المركزية النقابية على مستوى كافة التر اب الوطني شارك في هذا المؤتمر 374 ممثل و مندوب وامتاز بعدم الجدية على المستوى النظري.

ومن أهم ما تم التوصل إليه في هذا المؤتمر مشكل سوء تطبيق القانون العام للعمال وذلك بعدم مشاركة الهياكل النقابية في تصنيف مناصب العمل زد على ذلك لم يأتي المؤتمرون بأي جديد، فقد بقيت القيادة النقابية على حالها بسبب سيطرة حزب ج ت و على المنظمة النقابية إذ أن المادة 120 أصبحت أساس النضال النقابي ولم تترك المجال لأي مبادرة عملية خارج الإطار الحزبي وبذلك أصبح العمل النقابي ينجز ضمن قوالب روتينية جاهزة تنفر العمال أكثر مما تجذبهم وعليه فالنقابة ليست سوى مكتب من مكاتب الحزب وظيفتها الدعاية السياسية .[1]

4 - النقابات الجزائرية في مرحلة استقلالية المؤسسة :

لم تحقق الإصلاحات الهيكلية التي شملت المؤسسات العمومية مطلع الثمانينات للأهداف التي كانت الدولة تسعى إلى تحقيقها لتحسين مردود المؤسسة العمومية بل أدى إلى خلق فوضى في التسيير من قبل الأشخاص الذين غالبا ما كانوا يعينون وفق معايير سياسية مما أثر سلبا على مستوى معيشة المواطن وعلى معدلات النمو في المؤسسة الاقتصادية والاقتصاد الوطني عموما.

الوضع الذي أدى إلى انتفاضة شعبية متكررة كأحداث : الجزائر العاصمة ، قسنطينة ...الخ، واضطرابات أكتوبر 1988م التي عجلت بالبحث عن إصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية جديدة وتجسيدها في الواقع المحسوس أي أن هذه الأزمات تسببت في تدهور الأحوال والأوضاع الاجتماعية

[1]- عيسى بوزغيبة، المرجع السابق ،ص119

والاقتصادية للعمال الجزائريين وعجز الدولة عن توفير متطلبات العمال من ظروف عمل وسكن وتحسين المستوى المعيشي عموما هذا ما جعل الدولة تغير نظامها في 02/23 /1989. [1]

وبذلك أعطت الدولة جانبا هاما من الحياة الاقتصادية والاجتماعية للقطاع الخاص واقتصر إشراف الدولة على القطاعات الحيوية الإستراتيجية وقد أعيد تنظيم المؤسسات الاقتصادية العمومية وفق قانون 12- 88 الذي ينص على استقلالية المؤسسات.

-التمثيل النقابي في المؤسسة العمومية .

أما حق الانخراط في النقابة فقد كان حقا لجميع العمال يمارسون في إطار القانون ثم عملت التشريعات العمالية على تكريسه كمبدأ والسهر على تنظيمه وحمايته حيث صدر قانون 28-88 في جوان 1988 المتعلق "بكيفية حماية الحق النقابي " إلا أن هذا الحق انحصر في الاعتراف بنقابة واحدة في عهد الحزب الواحد أخذت به الجزائر وقتها أي في ظل أحادية النقابية ، بحيث اقتصر هذا الحق على إ ع ع ج الذي اعتبر العين الساهرة على تحقيق مصالح العمال في المؤسسات دون إهمال مصالح المؤسسات .

لكن عند صدور الدستور الجديد في 23 فيفري 1989م تم الاعتراف بالحق في تأسيس جمعيات ذات طابع سياسي بمعنى آخر الحق في وجود تعددية حزبية تعمل على تخطيط وتسيير شؤون المجتمع سياسيا واقتصادا واجتماعيا وثقافيا فمنذ هذا التاريخ تغير مجرى الأحداث السياسة بعد زوال الحزب لـ ج ت و وممارسة النشاط السياسي بمفرده أصبح المجال السياسي محور عدت ممارسات سياسة مختلفة الأطر والإيديولوجيات و الأفكار ، و لازم هذا التغير من الوجهة السياسية تغير آخر فعندما تولى إ ع ع ج القيادة للحركة النقابية أكثر من 30 سنة.

اعترف جهاز السلطة ولأول مرة في نفس الدستور وفي المادة 53 الحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات طبقا لما أكدته المادة 01 من القانون الأساسي الصادر عن المؤتمر الثامن للاتحاد العام نصت على : " أن الاتحاد العام منظمة مستقلة عن كل وصاية سياسية وا ٍدارية وعن كل أرباب العمل موحدة وديمقراطية لكافة العمال الجزائريين ".

بالإضافة إلى ما نص عليه قانون 90-14 المؤرخ في 1990/06/21 المتعلقة "بكيفية ممارسة الحق لنقابي" حيث نجد المادة 02 منه تنص على أنه :" يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة موحدة أو فروع أو قطاع او نشاط واحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " [2] ، وبالتالي تكريس العمل بمبدأ التعددية الحزبية ومنه تطبيق مبدأ التعددية النقابية وعليه فقد ظهرت عدة نقابات بلغ عددها 22 نقابة في سنة 1990 أبدت طاقتها وقدرتها

[1]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،**الدستور الوطني** 1989م.
2 - عيسى بوزغيبة : **مجلة المرشد مركز الدراسات والبحوث النقابية**،عدد32،الجزائر 1991،ص17.

الجبارة على تجنيد المنخرطين نذكر منها "نقابة الطيارين الجزائريين، النقابة الوطنية للقضاة والنقابة الوطنية للأساتذة التعليم العالي" إلا أن هذه النقابات لم تستطع فرض نفسها كوسيط تفاوضي بين الإدارة والعمال ورغم اتساع دائرة تمثيل بعض النقابات في عدد من القطاعات.

وترى هذه النقابات أن السلطة دائما كانت ضد الحوار والتفاوض مع النقابات المستقلة.

في حين عملت الحكومة المتعاقبة على تكريس المركزية النقابية وتفويضها كوسيط بين الطبقة العاملة وبين الحكومات التي ترى أن الاتحاد العام ع ج هو اكبر تنظيم عمالي وأكثر تمثيلا لهم وعليه فهي الشريك الوحيد الذي لا يمكن الاستغناء عنه وهذا الموقع المتميز الذي تحتله المركزية النقابية كلفها انتقادات كثيرة لأنها خاضعة للسلطة وتتواطأ معها في مختلف القرارات الخاصة لعالم الشغل .[1]

وقد وضعت أحداث جوان 1991 م النقابة على المحك الاختيار بين تمثيل مصالح العمال أو الدخول في اللعبة السياسية وبينت الجولات العديدة مقدار القوة بين عدد الأحزاب والسلطة إضافة إلى ميولات تلك النقابات إلى الخلط بين العمل النقابي والعمل السياسي بحيث ظهر عدد كبير من المناوئين للزعيم السابق للمركزية النقابية "عبد الحق بن حمودة "حيث اتهموه بتوريط المنظمة النقابية في المعركة السياسية غير أنه برر بقوله : " أن من واجبه ممارسة السياسة حتى لا تتخذ القرارات الاقتصادية في غير صالح العمال"وبذلك نشأت مواقف رافضة للسياسية الجديدة خاصة باستفحال الأضرار الاجتماعية التي أفرزتها ظروف غلاء المعيشة وانخفاض قيمة الدينار التي شكلت الأرضية الخصبة له.[2]

5 - النقابات الجزائرية في مرحلة الخوصصة:

بالرغم من مرور عشرية من الزمن من تبني الجزائر سياسية الاستقلالية إلا أنها مازالت لم تحقق أهدافها المرجوة ،ما أدى إلى تبني حل آخر المتمثل في خوصصة المؤسسات من أجل العمل على التحرر الاقتصادي والمالي وا ٍصلاح سوق الأسهم وكذا فعالية المؤسسات الخاصة أكثر من العمومية مما يزيد في الإنتاج وينمي الاقتصاد. [3]

وبسبب اهتمام المؤسسات العمومية الاقتصادية بأنشطة غير ملائمة لطبيعتها ارتفعت المصاريف الإدارية لزيادة العمل فوق الحاجة مما أدى إلى انخفاض الكفاءة وكذا أزمة الإنتاج الصناعي الجزائري التي هي أزمة للتسيير الرأسمالي من قبل الدولة والانتقال من التسيير الحكومي إلى التسيير الخاص الذي ورد في القرار المؤرخ في 95/25 في 25 -12-1995 المتعلق بتسيير الأموال التجارية للدولة. [4]

1 -الإتحاد العام للعمال الجزائريين: **نشأة الحركة النقابية** ،جريدة الثورة ع 255 ،1988 ،ص2.
2 - الاتحاد العام ع ج. ع13 ،1999، ص 6
4- بوعشام مبارك :**الخوصصة –باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاحات الاقتصادية** ،مجلة العلوم الإنسانية ،العدد8 ،منشورات جامعة قسنطينة،1999،ص152
[4] -حصة حميد : **خوصصة المؤسسة العمومية والقانون الجزائرية والإصلاحات الاقتصادية**،مركز الدراسات الوحدة العربية،بيروت-لبنان،1999،ص 372.

بحيث ظهرت الخوصصة في الجزائر ابتداء من عام 1992 بعد الفشل الذي سجلته المؤسسات العامة قامت الدولة بفتح رأسمال القطاع العام لصالح القطاع الخاص بحيث يلاحظ أن القطاع الخاص مرتبط بشكل مباشر بالقطاع العام مما ادى بالبعض للقول بأنه:" الابن الشرعي له" .

والخوصصة هي الحد من الممارسات البيروقراطية والاحتكارية في المجال الاقتصادي فهي إذاً تحويل المؤسسات التابعة للدولة إلى مؤسسات خاصة من اجل رفع الكفاءة الإنتاجية ومستويات الأداء. وكذا زيادة الفعالية في اتخاذ القرارات الإدارية والحد من التدخل السياسي في المؤسسات العمومية والعمل على الحد من هيمنة أفكار المؤسسة العمومية مع إدخال عنصر المنافسة لتوفير وتحسين النوعية الخدمات وتطويرها .[1]

- **موقف النقابة من الخوصصة :**

ساهمت النقابة بقسط وافر وفعال في العملية وهذا يظهر من خلال عدم معارضة إ ع ع ج بهذا الخيار الذي يفرض غلق المؤسسات في وجه العمال مما ينجر عنه فقدان للآلاف من العمال لمناصب شغلهم خاصة وان أغلبية المؤسسات يمكن إنقاذها .

ويرى العديد من الملاحظين والمتتبعين أن الساحة النقابية وخاصة في الوقت الحالي شهدت عدة صعوبات نتيجة لفقدانها جزء من المصداقية وسط العمال الذين يعتبرون المركزية النقابية ظرفا من الظروف التي يعيشونها نتيجة عملية التسريح من القطاع العمومي وقد تفطنت المركزية النقابية لهذه الأخطاء وشرعت في عقد عدة ملتقيات منها ملتقى "درارني "الذي نظم حول "العولمة و تأثيراتها على الحماية الاجتماعية وشروط العمل" .

كما تطرق الملتقى إلى مصير النقابات الوطنية في ظل العولمة ولاسيما وأن القطاع العام قد اندثر بنسبة كبيرة كما تمت الإشارة إلى الإستراتيجية التي يجب إتباعها لدخول القطاع الخاص الذي ينظر إليه على أنه القطاع المستقبلي بالنسبة للنقابات وأنه بإمكان النقابة أن تحقق عدة مكاسب لصالح العمال ويرى البعض أن هناك عدة عوامل تحول دون التوصل الاتحاد إلى التوغل داخل القطاع الخاص وذلك لرفض أرباب العمل بتواجد النقابات في مؤسساتهم وتهديد العامل بالطرد في حالة اللجوء إلى هذه الأعمال ومن هنا تجد المركزية النقابية نفسها بين المطرقة والسندان ومن جهة أخرى قطاع عمومي مهدد بالزوال وقطاع خاص يصعب عليها اختراقه .[2]

[1]- محفوظ جبار : **خوصصة المؤسسات حول الأسواق المالية** ، مجلة العلوم الإنسانية،ع5 ،جامعة باتنة،الجزائر،1996،ص 16.
[2]- رضا مالك : **إستراتيجية جديدة لضمان بقائها** ، المركزية النقابية،جريدة الخبر،العدد3059 ،2001.

أما فيما يخص قوانين الخوصصة فترى المركزية النقابية أنها تريد مجتمعا جديدا وقد أكدت عدم قبولها الإستراتيجية المتبعة في الخوصصة والمقترحة من طرف وزارة المساهمة وتنسيق الإصلاحات هذا ما دفع النقابات بدق نقوس الخطر ويتعين عليها إيجاد صيغة جديدة لدخول القطاع الخاص . [1]

خلاصة :

من خلال ما ورد في هذا المبحث استخلصنا أن الحركة النقابية في الجزائر مرت بعدة مراحل منذ الفترة الاستعمارية إلى غاية الآن ،حيث انتقلت من الأحادية تحت لواء الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى التعددية النقابية ببروز نقابات قطاعية مهنية مستقلة ،هذا التحول راجع إلى تبني الدولة الجزائرية عدة سياسات تسييرية منذ الاستقلال و سنخوض معا الامتداد التاريخي للحركة النقابية المستقلة الجزائرية التي تعرفها الجزائر مند صدور دستور 23 فبراير 1989 .

[1]-جريدة الخبر العدد 3081 ،الثلاثاء 2001/01/30.

الفصل الثالث

المبحث الأول : ماهية الجامعة

أولا ـ مفهوم الجامعة

ثانيا ـ خصائص الجامعة

ثالثا ـ نشأت وتطور الجامعة الجزائرية

رابعا ـ التعليم الجامعي

خامسا ـ المشاكل المطروحة أمام التكوين الجامعي

سادسا ـ نموذج التموين الخاص بالجامعة

سابعا ـ التركيبة الأساسية لهياكل الجامعية

المبحث الثاني : مقومات الجامعة

أولا ـ أهداف الجامعة

ثانيا ـ وظائف الجامعة

ثالثا ـ مهام الجامعة

المبحث الثالث : الأستاذ الجامعي

أولا ـ خصائص الأستاذ الجامعي

ثانيا ـ وظائف الأستاذ الجامعي

ثالثا ـ شروط توظيف الأستاذ الجامعي

رابعا ـ معوقات الأستاذ الجامعي داخل الجامعة

المبحث الرابع: الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية

أولا ـ الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA **و النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين** SNEN

ثانيا ـ النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP

ثالثا ـ المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES

المبحث الأول : ماهية الجامعة

تمهيد :

تعتبر المؤسسة الجامعية من أهم ركائز المجتمع ، فللجامعة دور كبير وجب عليها القيام به من اجل تحسين وتطوير صورة المجتمع ، فكم ونوع الجامعات المتوفرة في أي مجتمع يتم الحكم عليه وهذا لما توفره مراكز بحثها ومخابرها من دراسات علمية واختراعات جديدة يستفيد منها المجتمع من خلال استثمارها لمنفعته ، إذا فهو تناسب طردي بين المجتمع ومؤسساته الجامعة وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الحديث عن الجامعة الجزائرية والأستاذ الجامعي خصائصه وواجباته ومهامه .

أولا ـ مفهوم الجامعة :

تعتبر الجامعة المصدر الأساسي للخبرة والمحور الذي يدور حوله النشاط الأدبي والعلمي ، فمهما كانت أساليب التكوين وأدواته فان أول مهمة للجامعة ، هي توصيل المعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية وتهيئة الظروف الموضوعية لتنمية الخبرة الوطنية التي بدونها لا يمكن للمجتمع تحقيق أي تنمية حقيقية في الميادين الأخرى .

فالجامعة مؤسسة اجتماعية من صنع المجتمع وهي تمثل رأس الهرم فيه ، ليس لمجرد أخر مراحل النظام التعليمي بل لأنها تتحمل مسؤولية كبيرة في تكوين الشباب الجامعي علميا وقوميا وثقافيا وفكريا ووجدانيا فهي أداة المجتمع فيصنع قياداته في مختلف الميادين . [1]

ولان الجامعة هي مركز الإشعاع الفكري والمعرفي وتنمية الملكات والمهار ات العلمية والمهنية فبالتالي فهي تمثل حجر الأساس في مرحلة التنمية الوطنية ، فقد قال عنها **همبولدت** (1993): " تبقي الجامعة القمة التي يلتقي لديها كل شيء مباشرة لصالح الحضارة الخلاقة للأمة حيث يزدهر التعليم في معناه الأحق للكلمة " وقد وصفها **كارل ياسبرز** (1960) : " إن الجامعة جمهرة من العلماء والطلاب منشغلة بواجب البحث عن الحقيقة " .

كما عرفها **مراد بن اشنهو** في قوله :" الجامعة هي مؤسسة وجدها أناس لتحقيق أهداف ملموسة ومتعلقة بالمجتمع الذي ينتمون إليه ، فكل مجتمع يؤسس جامعته بناءا على مشاكله الخاصة وتطلعاته واتجاهات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، فالمجتمعات المحافظة تقوم بمهام فكرية وتكوينية ترمي للمحافظة على الوضع القائم، أما في المجتمعات الثورية فإنها تكون ذات امتياز في نطاق الثورة " .[2]

[1] محمد العربي ولد خليفة : **المهام الحضرية للدراسة والجامعة الجزائرية** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ،الجزائر 1989 ص 56
[2] الطاهر الإبراهيمي : **الجامعة ورهانات عصر العولمة** ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ع 8 ، جامعة باتنة ص 155

وقد عرفها **أحمد بدر** على أنها :"مؤسسة تعليمية تحتوي على كليات لدراسة الأدب والعلوم،ومدارس وكليات للدراسة المهنية، وتقدم الجامعة الدراسات لطلاب المرحلة الجامعية الأولى، كما تقوم بالدراسات العليا والبحوث[1]"..

مما السابقة يمكننا الخروج بالتعريف شامل للجامعة على أنها [مؤسسة تعليمية تعمل على إعداد الطالب من جميع الجوانب السلوكية والنفسية والاجتماعية والأدائية التي تؤهلهم ليكون أعضاء فعالين ومنتجين في المجتمع الذي ينتمون إليه لمواجهة التحديات العالمية] .

ثانيا ـ خصائص الجامعة :

بما أن الجامعة هي تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها تعليما نظريا معرفيا وثقافيا يتبنى أساسا إيديولوجيا وا نسانيا ، يلازمه تدريب مهني فمي بهدف إخراجهم من الحياة العامة كأفراد منتجين ، فضلا عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية بما تملكه من قدرات أكاديمية وبشرية . [2]

وحسب هذا التعريف فان للجامعة خصائص عشرة تتمثل في :

1) أنها جامعة لمعارف مشتركة تمثل قاعدة المعارف ومهن متخصصة .

2) أنها جامعة لمختلف منتجات الفكر والتصور والخيال الإنساني .

3) كما أنها جامعة لتأثير المجتمع الذي يؤسسها وهي مسئولة في الوقت ذاته عن التأثير الايجابي في مسيرته .

4) جامعة لعناصر التميز في إعداد النخب .

5)جامعة لشتات المعارف التي لا يقتصر نموها منعزلة في امتدادات خطية ، وا نما تتلاقى وتتشابك في تكامل معرفي بعضها مع بعض من خلال مختلف الخصوصيات المنهجية لمجالات المعرفة .

6) فيها تتلاقى الثقافة الوطنية بخصوصياتها مع الثقافة الإنسانية الأخرى .

7) ساحة لتعبئة الطاقة المكونة لوعي المتعلم ، وعيا بالنفس ووعتا بمحيطه ومكوناته ووعيا بما يضطرب به العلم من حوله ، ووعيا بهموم الحاضر وتحسبا لاحتمالات المستقبل وتغيراته.

8)فيها يكتسب المتعلم مجموعة من القدرات العقلية والمكانة الاجتماعية ومهارات العمل .

[1] أحمد بدر : **دراسة في المكتبات الأكاديمية** ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع،د ط ، القاهرة ، مصر،2006
[2] محمد مصطفي الأسعد : **التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالثة** ، المؤسسة الجامعية للدراسات ، لبنان ،ص 157

9) كما أن الجامعة مجتمع بكل ما في المجتمع الحديث من مقومات الحياة الديمقراطية من حيث مشاركة الطلاب في تنظيم الحياة الجامعية من خلال تواصل بين الإدارة والاتحادات الطلابية .

10) فيها تلتقي نخبة المجتمع من أساتذة همهم الوحيد توصيل المعارف .

ثالثا ـ نشأة وتطور الجامعة الجزائرية :

كانت للجزائر جامعة واحدة قبل الاستقلال وهي(جامعة الجزائر) التي تعد من أقدم جامعات العالم العربي والتي أنشئت سنة 1877 م من طرف سلطان الاستعمار الفرنسي وأعيد تنظيمها سنة 1908تخرج منها طالب جزائري وحيد سنة 1920 م فقد كانت تهدف إلى تعليم وتثقيف أبناء الفرنسيين بالجزائر ، وكذا تكوين لجنة مزيفة من المثقفين الجزائريين لا علاقة لهم بالجماهير الشعبية بغرض استعمالهم في تنفيذ سياستهم الاستعمارية ، وقد كانت هذه الجامعة محرومة من قسم لتدريس اللغة العربية والثقافة العربية على غرار اللغة الفرنسية والأدب الفرنسي اللذين كانا متواجدين فيها منذ تأسيسها إلى غاية الاستقلال ستة 1962 م . [1]

وبعد الاستقلال كان على السلطة الجزائرية إصلاح المنظومة التربوية عامة والجامعية بوجه خاص لتستجيب لطموحات الشعب الجزائري وتدعيم استقلاله ، وفيما يلي ابرز المراحل التي مر بها التعليم العالي في الجزائر :

المرحلة الأولى : (1962 ـ 1970).

شهدت الجزائر في عشرية الاستقلال الأولى (الستينيات) مجموعة إصلاحات كإنشاء فرع الأدب واللغة العربية ، وقد عرفت الجامعة الجزائرية في هذه الفترة ارتفاع عدد الطلبة إلي 2809 طالب سنة (1962 . 1963م) 3629 طالب سنة (1964. 1965م) أى نسبة 40 % زيادة وتميزت هذه الفترة بفتح جامعات في المدن الرئيسية ، حيث فتحت جامعة وهران سنة (1965م) وجامعة قسنطينة سنة 1967م[2]

وعلى كل فان التحولات التي عرفتها الجزائر بعد الاستقلال مكنتها من التخلص من قيود العبودية والظفر بالعديد من المكاسب في الصحة والتعليم ، إلا أن الأمر المؤسف هو بقاء الجامعة ببنيتها البيداغوجية التي ورثتها عن الإدارة الفرنسية ، فبقيت الجامعة الجزائرية تابعة في نظامها وتسييرها للجامعة الفرنسية بل إنها كانت صورة طبق الأصل عنها حيث قال **كولهن** في ذلك "إن الجامعة الجزائرية في 1970 م لا زالت تدور حول ساعة باريس"فالسنة الأولى في كلية الأدب والعلوم هي السنة التحضيرية المعروفة في الجامعة الفرنسية قبل (1966م). [3]

---

[1] لحسن بوعبدالله : **تقويم العملية التكوينية في الجامعة** ، دراسة ميدانية بجامعة الشرق ، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون 1998 م ص 4
[2] طاهر الإبراهيمي : **الجامعة ورهانات عصر العولمة** ، مرجع سابق ،ص 156
[3] رابح التركي : **أصول التربية والتعليم** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 3 ، الجزائر 1990 ص 152

المرحلة الثانية : (1970 -1980)

تميزت هذه المرحلة بتخلي الجامعة الجزائرية عن نظامها التعليمي القديم الذي خلفه الاستعمار وا ٍحداث إصلاحات جذرية خاصة في بداية السبعينات حيث ظهرت أول وزارة للتعليم العالي والبحث العلمي .

وأول إصلاح شهدته الجامعة الجزائرية هو اعتبار اللغة العربية عنصرا أساسا للهوية الوطنية الجزائرية ، لذا عمدت الجامعة الجزائرية لتوحيد التكوين باللغة العربية في مختلف التخصصات ومراحل التربية والتكوين .

كما تميزت هذه المرحلة بالتخلي عن نظام الكليات حيث كانت الجامعة تعتمد على أربعة كليات ثابتة، كلية الأدب والعلوم الإنسانية ، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية ، كلية الطب والصيدلة كلية العلوم وتعوضها بنظام المعاهد ، وذلك بهدف إعطاء كل فرع علمي أهمية وأبعاده الحقيقية ، وقد جاء في كتاب إصلاح التعليم العالي والبحث العلمي الصادر عام 1971 م إن الجامعة في هذه الفترة مطالبة وبأسرع وقت لتقديم ما يحتاج إليه القطاع الاقتصادي من اطر قادرة (كما وكيفا) علي تلبية متطلبات التنمية في البلاد ومتمكنة من حل مشاكل التخلف المتنوعة ، كما أنها مطالبة بربط التعليم العالي بالحقائق الوطنية وجعله يعالج مشكلات الحياة المختلفة ، وتوجهه نحو الفروع التي تحتاجها الدولة وعلي كل فقد ارتكز إنشاء وزارة التعليم العالي سنة 1971 م علي جملة من الأهداف أهمها :

1 ديمقراطية الجامعة وذلك بفتحها أمام كافة شرائح المجتمع

2. تصفية كافة القطاعات المورثة من الاستعمار أي أن تصبح الجامعة 100% جزائرية ومنه تعويض الأساتذة الأجانب بجزائريين .

3. توسيع التخصصات كالعلوم الإنسانية والاجتماعية أو في العلوم التكنولوجية لتشمل المشاكل المختلفة الناتجة عن حركة التنمية التي عاشتها الجزائر .

ورغم إنشاء الوزارة إلا أنها لم تستطع تحقيق تلك الأهداف . [1]

المرحلة الثالثة : (1980 -1990)

عرفت الفترة قبل 1984م فتح الفروع العلمية والإنسانية وكذا الاجتماعية ، كما تميزت بظهور تخصصات على تخصصات علي مستوى الفرع الواحد ، فظهر في علم الاجتماع تخصصات مثل سوسيولوجية الأسرة ، الديموغرافيا ، علم الاجتماع الصناعي ، وقد اعتبر المشرع الجزائري الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم ونشر المعارف ، ما أدى إلي تعديل الخارطة الجامعية من طرف الوزارة هذه الخارطة تتطلب معرفة التنبؤات على المستوى الجهوي والوطني وا ٍعادة هيكلة قطاع التعليم الثانوي ، ما دفع إلي فتح جامعات ومراكز جامعية لإيصال العلم والمعرفة إلي كافة مناطق القطر فقد

[1] طاهر الإبراهيمي : **الجامعة ورهانات عصر العولمة** ، المرجع السابق ، ص 156

وزعت التخصصات حسب المناطق وحاجاتها إلي علوم معينة تخدم المجتمع حيث فتحت جامعة العلوم التكنولوجية بوهران وعنابة والجامعة الإسلامية بقسنطينة جامعة الأمير عبد القادر سنة 1984م وفي هذه السنة قامت وزارة التعليم العالي بتبني مشروع يهدف إلي تخطيط التعليم حتى سنة 2000م وفقا لحاجات الاقتصاد الوطني .

وتمحورت أهم أهداف المشروع حول :

1 . تطابق التكوين مع الشغل .

2 . تحسين مردود التعليم .

3 . تطوير البحث العلمي. [1]

وحسب الدكتور **سلاطنية بلقاسم** فان الجامعة الجزائرية لم تنفصل عن المجتمع وقضياه المصيرية فقد ظهر تياران أساسيان احدهما يستمد تصوراته من الغرب بحجة أن ذلك هو السبيل للتقدم ، والآخر ينطلق من الواقع الوطني والقومي مسلحا بمزيج من الموروث القومي والإسلامي .

المرحلة الربعة (1990 . إلي يومنا هذا)

في هذه المرحلة استوجب إعادة النظر جديا في سياسة التكوين التي تنتهجها الجامعة الجزائرية خاصة في ظل السياسة الاقتصادية الجديدة التي اتبعتها الدولة ، ألا وهي الاقتصاد الحر مما جعل هذه المؤسسة ملزمة بتقديم أفراد أكفاء ذوي تكوين جيد يخدم القطاعات الإنتاجية بالدرجة الأولي وفي هذه المرحلة قامت الوزارة بتبني نظام الكليات كما اهتمت إدارة الجامعة بتنسيق أعمال الكليات والمصالح التقنية والإدارية المشتركة والمكتب المركزي . [2]

ويمكن حصر مهام الكليات فيما يلي:

1 . التعليم علي مستوى التدرج وما بعد التدرج.

2 . تفعيل البحث العلمي .

3 . التكوين الحسن وتحسين المستوى وتجديد المعارف.

وابرز ما تميزت به هذه المرحلة تحسن مكانة المرأة في التعليم ، بعد ما كان محتشما في بداية الثمانينيات، حيث لم تتعدى نسبة 20,38 % وارتفع إلي 55,5% في بداية التسعينيات .

[1] لحسن بوعبدالله : مرجع سابق ، ص 6
[2] طاهر الإبراهيمي : مرجع سابق ، ص 157

وجل هذه الأهداف هي أهداف نظرية لم تعرف طريقها إلي ارض الواقع ، غير أن أغلبية الجامعات الجزائرية قد باشرت في تطبيق هذه الإصلاحات ولو متأخرة ، ابتداء من (2004 . 2005 م) أي تطبيق نظام التعليم الجديد " LMD "والذي يعر ف تطبيقه عدة مشاكل . [1]

رابعا ـ التعليم الجامعي

مهما تعددت أوجه وظائف الجامعات اليوم في أنحاء المعمورة إلا أنه يمكن أن نتحدث أن وظيفة واحدة تبدو أكثر أهمية، إنها مهمة" التعليم "وتزويد الطلبة بمعارف أساسية وهذا التعليم مخصص لفئة معينة من الناس هم الطلبة الذين أمضوا على الأقل أربعة وعشرونسداسي ً ا من التعليم كما هو في الجزائر .(والتعليم يختلف عن التدريب)، بحيث يمكن أن تقوم الجامعة بالتدريب، لكن بصورة مستقلة عن التعليم بحيث يمكن المقارنة بين التعليم والتدريب على النحو التالي:

Ø التعليم

. يركز على الإعداد النظري والأكاديمي.

. يتم التعليم بين معلم ذو مستوى عالي ومتعلم ذو مستوى أقل؛

. يركز التعليم على التلقين والحفظ ؛

. التعليم نشاط أساسي؛

. مناهج مهددة ومستقرة تقليدية؛

. يمتاز التعليم بالبطء ولفترات زمنية طويلة؛

. تمويل التعليم من طرف مؤسسات المجتمع (الدولة)؛

. غالبا ما يكون محور التعليم حول أشياء لا يعرفها المتعلمون.

Ø التدريب

. إكساب الفرد مهارات قابلة للتطبيق بشكل فوري؛

. يقوم التدريب على تقارب مستوى المدرب والمتدرب؛

. التدريب يركز على المناقشة والإقناع؛

. التدريب نشاط إضافي؛

. مناهج مستحدثة ومتغيرة بسرعة؛

. والتدريب يتم تنفيذه في فترة وجيزة؛

. التدريب فيتم تمويله من طرف المؤسسات والشركات؛

. المتدربون لهم تجارب ووجهات نظر مسبقة.

[1] ابوبكر بوخريسة : **رحلة البحث عن النموذج المثالي** ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، عنابة ، ع 6 ، 2000 ص 54

ولعل شعار" التعليم العالي للجميع "يكاد يلخص ويحدد مسارات واتجاهات التعليم العالي في العصر الحديث، وبالتالي يرسم صورة مميزات هذا التعليم التي تختلف اختلافا بينا عن مميزات التعليم الجامعي في النصف الأول من هذا القرن، وفيما يلي أهم مميزات التعليم الجامعي بمفهومه الحديث:

1-التنوع : وتتجلى هذه الخاصية من خلال التنويع في مؤسسات التعليم الجامعي ومن خلال تحويل مؤسسات التعليم الجامعي من مؤسسات ذات هدف واحد إلى مؤسسات ذات أهداف متعددة.

2-تعدد الاختيارات : إن الإستراتيجية الحديثة للتعليم الجامعي تتلخص في تزويد الطلاب بمواد اختيارية يمكن لهم أن يختاروا من بينها ما يناسبهم بدلا من مواد الثقافة العامة التي يتم تحديد محتواها مسبقا، في حين أن المواد الاختيارية تسمح بالتركيز على استثارة فضول الطلاب وتطوير قدراتهم على النقد.

3 ـ المنهاج المناسب :ويعني تقديم مواد مختلفة للطلاب المختلفين من خلال مجموعة من المساقات الدراسية التي ترتبط بشكل مباشر بالاهتمامات والميول الشخصية للطلاب والميول الأكاديمية والمهنية.

4-التدريس : بالرغم من أن مؤسسات التعليم الجامعي تتميز بالبحث العلمي وتولي أهمية قصوى على إجراء الأبحاث العلمية، إلا أنه حدث تحول في السنوات الأخيرة في الاهتمام حيث تركز الجامعات جهودها على عملية التدريس الجامعي.

5-التوجيه والإرشاد : لقد تركز الاهتمام في الجامعات تاريخيا على التدريس أكثر من التركيز على التوجيه والتقويم، ولقد أخذ التوجيه يحتل أهمية ودورا جديدا في مجال التعليم العالي على اعتبار أن التعليم الجامعي أصبح مفتوحا للجميع، فأدى تعدد الاختيارات المتاحة المتعلقة بنوع الكلية وأنواع البرامج الأكاديمية وأنواع المهن التي يرغبون الإعداد لها إلى ظهور حاجات جديدة عند الطلاب كحاجتهم إلى برامج التوجيه والإرشاد في المجالات الأكاديمية والمهنية والشخصية.

6-المكتبة كمركز للتعليم :تقوم المكتبة في الجامعة بدور رئيسي وفعال في عملية تعلم طلاب الجامعة، حيث يمكن للطاقم الفني الذي يعمل في المكتبة الإشراف على المشاريع الدراسية الذاتية المستقبلة للطلاب وقيادة الحلقات الدراسية وتدريس مساقات طرق البحث العلمي، كما يمكن للمكتبة أن تكون مركزا لاستخدام التكنولوجيا كالتعليم بواسطة الحاسب الآلي وأشرطة الفيديو.

7-البحث العلمي :إذا كانت الوظيفة الرئيسة للتعليم الجامعي هي وظيفة تثقيفية وتزويد الطلاب بمعارف أساسية، فلا يمكن للجامعة أن تضطلع بهذه الوظيفة دون أن تنصرف إلى إجراء البحوث العلمية، حيث يشكل البحث العلمي الخاصية الرئيسية التي تميز الجامعة عن غيرها من مؤسسات التعليم العالي، ويعمل على تعزيز وظيفة التدريس الجامعي ويؤثر على نوعيته وطبيعية.

وبهذا يمكن أن ننظر إلى الجامعة على أنها مؤسسة إنتاجية، تنتج الكفاءات والعقول المفكرة التي تتحمل المسؤولية في المجتمع، فعلى هذا النحو تعد الجامعةمكاناً للاستثمار في الموارد البشرية باعتبار أن الرأسمال البشري لا يقل أهمية عن الرأسمال المادي. [1]

[1] أحمد الخطيب: **الجامعات المفتوحة ،التعليم العالي عن بعد** ، مؤسسة حمادة ودار الكندي، 1999 ص

خامسا ـ المشاكل المطروحة أمام التكوين الجامعي :

الجامعة كمؤسسة من مؤسسات المجتمع هدفها كان ومازال يتمثل في توفير بيئة ملائمة لأداء رسالة مميزة في مجال المعرفة والفكر ، إلى أنها تعترضها بعض المشاكل المتعلقة بمسيرة تحقيق التنمية وهذا ما يحدث في الجامعة الجزائرية نذكر منها :

. تزايد تعداد الطلبة الملتحقين بالجامعة بسبب النمو الديمغرافي مما نتج عنه نقص في المرافق والخدمات الاجتماعية .

. عدم احترام قواعد الاختيار والتوجيه ، يجعل اغلب الطلبة يتجهون إلى تخصصات لا يرغبون فيها مما يؤدي إلي رسوب اغلبهم وبالتالي التخلي عن الدراسة .

. ضعف التكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعيين الراجع لضعف التموين المالي ، واستغلال الطرق التقليدية في التدريس ،أي غياب الوسائل المستعملة لإيصال المعارف والمهارات للطلبة.

. نقص تحفيز الأساتذة الباحثين مما يدفعهم إلي الهجرة .

. انعدام العلاقة بين الجامعة ومحيطها الاجتماعي وصعوبة تكيف الطلبة مع البيئة الجامعية .

. تزايد الطلبة في القسم الواحد مما يؤدي إلي تدني نوع التكوين .

. التأخر الكبير في انجاز المرافق الجديدة ، وقدم المرافق المتواجدة لنقص الصيانة الضرورية . [1]

وما يمكن ملاحظته أن جل هذه المشاكل تعود في الأساس إلي عوامل أكاديمية وبيداغوجية تؤثر في بعضها البعض والتي تتمثل أساسا في ضعف التأطير ، وفي ظل هذه الظروف وجب على أهل الاختصاص والقائمين على التعليم العالي في الجزائر الاجتهاد لإيجاد سبل الكفيلة لحل المشكلات وتجاوزها نهائيا .

سادسا ـ نموذج التموين الخاص بالجامعة :

إن النظام الجامعي أساسا ممون عن طريق ميزانية الدولة ، فالجامعة لم تطور ثقافة للتمويل ، فالأساس لوظيفة التسيير بالنسبة للآمرين بالصرف والمسؤولين على مستوى مكونات الجامعة سواء العمداء أو على مستوى مخابر البحث ينفذون مصايف ويتابعونها في حدود الإعتمادات المفتوحة وحتى لو كانت هناك فكرة البحث عن موارد أخرى لكنها تبقى دائما ضمن " جمع الأموال العامة " بحيث الفكرة التجارية غائبة عنها ، وبعض الجامعات التي أبرمت عقودا مع مؤسسات أخرى فان هذه العقود تمت علي أساس جزافي بدون حساب للتكلفة والتحليل للخدمات المقدمة سواء بحث أو تكوين .

[1] ضومط سلامة : **الجامعة والبحث العلمي** ، جامعة لبنان ، 1998 ، ص 80

سابعا ـ التركيبة الأساسية لهياكل الجامعة :

من الصعب رسم هياكل الجامعة ، فهي مؤلفة من مكونات ذات مستوى أول (وحدات التعليم ، البحث ، الاختلاف الجغرافي والوظيفي ، مصنفة في مجموعات لها نشاطات وموارد وأهداف مختلفة)، فالجمع بين مجموعة ذات المصالح المتناقضة والوظائف المختلفة تضر بتجانس المركبات أو المكونات ، وتماسك أهدافها وفعالية الجميع .

عملية توزيع الوسائل التقنية والمالية والموارد البشرية في غياب إجراءات صارمة وجدية ، لا تعكس دائما التقسيم العادل ، والشيء الوحيد الذي يسمح لنا بالوصول إلى الصرامة المطلوبة هو نظام "الأهداف . النشاطات " ، فالطلبة يعتبرون جزءا من هذه المجموعة ، فهم أساس نشاط التكوين ويستطيعون أن يكونوا شريكا الخدمة الجامعية .

وحاليا فان تطبيق صورة المؤسسة علي الجامعة منعدمة كأننا نجد :

° أصحاب القرار يكونون إطارا مهيكلا ومتسلسلا إداريا الذي يوجه التسيير بصفة إجمالية للمؤسسة ، ويملك سلطة القرار والتفويض ويضمن التنسيق بين مختلف مكونات المؤسسة ومختلف الوظائف .

° مستخدمو الدعم الذين يضمنون فعالية العمليات والتموين للمؤسسة.

° الأساتذة والباحثون الذين يمثلون النواة الإنتاجية ويضمنون نوعية التكوين وتقديم وتطوير البحث، فهم يكونون عنصر الإنتاج" يراقب ويقيم " عندما تكون تلبية رغبات جمهور الطلاب عن طريق نوعية تكوين مرضية .

والاعتراف وغياب العداء والنظرة التشاؤمية للمؤسسة من طرف الشركاء الخارجيين هو نقطة تقارب للنشاطات، ويمكن تصنيفه كهدف مشترك بالنسبة لكل مكونات المؤسسة .

المبحث الثاني : مقومات الجامعة :

أولا ـ أهداف الجامعة :

الجامعة مؤسسة من مؤسسات المجتمع الأكثر حيوية ، وأداة من أدواته الفاعلة التي تؤمن له سد حاجاته من مجالات التكوين والتعليم ، بوصفها مؤسسة قيادية في المجتمع ونموذج في العمل ورائدة في التغيير الايجابي للمجتمع .

وبذلك فالجامعة مؤسسة تسعى إلي تحقيق جملة من الأهداف الأساسية والمتمثلة في :

1 . إعداد الإطارات والكفاءات البشرية المتخصصة والمؤهلة في كلفة المجالات ؛

2 . المساهمة في مواجهة التحديات والرهانات ؛

3 . تدريب الطلبة على البحث العلمي الذي يهدف إلي إيجاد حلول لمختلف القضايا ؛

4 . تشجيع الأساتذة على البحث ؛

5 . تنمية شخصية الطالب ؛

6 . خلق تفاعل بين الأستاذ الباحث والطلبة من خلال تبادل ومناقشة المعارف العلمية ؛

7 . رفع المستوى التعليمي وتحسين طرق التدريب والتكوين لإعداد الإنسان المتكامل ؛

8 . الحفاظ على التراث الثقافي والحضاري للمجتمع وذلك بتنشيط الحركة الثقافية .

كل هذه الأهداف وغيرها تعمل الجامعة لتحقيقها باستغلال كل الموارد البشرية والمادية المتاحة لها، فللجامعة دور ورسالة وطنية وقومية ، فهي ترتبط بشخصية الأمة وتلبي حاجاتها وتنتهج منهجا يحقق أهدافها وتكون مركز للحياة العلمية والعملية . [1]

ثانيا ـ وظائف الجامعة :

تعتبر الجامعات في مختلف دول العالم أساسا من أسس تطور وخدمة المجتمع على قواعد ومعايير علمية سليمة ، فهي تقوم بجملة من الوظائف لا تقتصر على المحافظة على المعرفة القائمة ونقلها من جيل إلى جيل أخر ، فرسالة الجامعة وغايتها تختلف باختلاف الفترات والمجتمعات حيث لكل مجتمع جامعة تناسبه وتعبر عن طموحاته وتطلعاته .

فللجامعة وظائف عدة تقوم بها للحفاظ على الوازن داخل هياكلها ، وقد خبراء التعليم العالي وظائف قاموا بإسنادها للجامعات على حد قول **ايفاينار سبوسو** (.... يبدو جليا أن هناك اتفاقا جماعيا سواء أكان ظاهري أو ضمني حول طبيعة الجامعة ، بأنها تمثل مجتمع علمي يهتم بالبحث عن الحقيقة وان وظائفها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع ....).[2]

وللجامعة جملة من الوظائف يمكن تلخيصها فيما يلي :

1 . توفير التعليم العالي لخريجي المدارس الثانوية ؛

2 . توفير تعليم وتدريب عالي المستوى ؛

3 . تقديم الخدمات العامة للمجتمع من خلال توفير السبل للرقي الاجتماعي ؛

4 . توفير المناخ الملائم للبحث العلمي ؛

[1] فيصل دليو : **المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة** ، مخبر العلوم الاجتماعية والاتصال ومخبر التطبيقات النفسية والتربوية ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة 2001 ص 77

[2] قاسم حبيب جابر :**الجامعة وتنمية خدمات متبادلة**، مجلة الإنماء العربي للعلوم الإنسانية ، بيروت ، لبنان ، 1990 ص 135

5 . تزويد المجتمع بالطاقات البشرية المثقفة والمدربة ؛

6 . تحقيق الاندماج الوطني في المجتمعات المتنوعة ؛[1]

وعليه فان كل هذه الوظائف تكاملية ومتصلة وعلى درجات متناسبة من الأهمية وكل وظيفة جزء لا يتجزأ من الوظائف الأخرى فالعلاقة بينهم علاقة تأثير متبادل.

ثالثا ـ مهام الجامعة :

بالإضافة إلي نشر المعرفة تسعى الجامعة إلي إيجاد حلول للمشاكل المتنوعة التي تعاني منها مؤسسات المجتمع المختلفة ويمكن تلخيص المهام التي تقوم بها الجامعة فيما يلي :

1 . تزويد الطالب الجامعي بالمعارف الإنسانية والعلمية في حقل التخصص العلمي أو المهني بأشكاله المختلفة المتمثلة في الحقائق والمفاهيم والمبادئ أو القوانين والنظريات ..الخ ؛

2 . تنمية التفكير العلمي لدى الطالب ؛

3 . تنمية الاتجاهات والميولات الايجابية للطالب ؛

4 . تنمية التربية الطلابية الجامعية لدى الطالب كما في صقل الشخصية ، تحمل المسؤولية ، المحاورة الديمقراطية ، والمبادرة والتعلم الذاتي ، والاعتماد على النفس والقدرة على التفكير العلمي والتفكير الناقد ، ....الخ، ؛

وعليه فان الجامعة تعمل على التواصل الخلاق للمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية ، وتهيئة الظروف الموضوعية لتنمية الخبرة الوطنية ، التي لا يمكن بدونها أن يحقق المجتمع أي تنمية حقيقية في الميادين الأخرى .

5 . تعتبر الجامعة مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات ، مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية والإدارية والتقنية ؛

6 . إجراء البحوث النظرية والتطبيقية خصوصا تلك المرتبطة بظاهرة الفقر ؛

7 . تكثيف التكنولوجيا لاسيما التي لها علاقة باستقلال الطاقات البشرية . [2]

[1] محمد مصطفي الأسعد : مرجع سابق ص 139
[2] طاهر الإبراهيمي : مرجع سابق ، ص 160

المبحث الثالث: الأستاذ الجامعي

أولا ـ خصائص الأستاذ الجامعي :

يعد الأستاذ الجامعي حجر الزاوية في العملية التربوية بوصفه ناقلا للمعرفة ومسئولا عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة ، ولم يعد الأستاذ مدرسا وملقنا للمعرفة بقدر ما هو منظم لنواحي النشاطات المؤدية إلي اكتساب المعرفة والمهارات لدى الطالب [1]

ومن أهم الخصائص العلمية والفنية الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي أن يكون حاصلا علي مؤهلات علمية لها علاقة بالمهنة التعليمية ولديه اطلاع وخبرة في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية والإنسانية والإدارية ، وخاصة ما يتصل بالمادة العلمية التي يدرسها ، وان يكون قادرا علي الإقناع والدفاع عن أفكاره وآرائه بصورة ديمقراطية موضوعية مرنة غير متعصبة ، وان يكون مستمعا إلي الآخرين معبرا عن أرائه بصدق وصراحة ووضوح وان يتصرف بحكمة ، في المواقف التي يواجهها ، والي جانب هذه الخصائص وجب توفر بعض الخصائص الشخصية والسلوكية ليتمكن ف قيادة صفه وا إدارته بأسلوب ناجح ومن بينها :

. التمتع بالصحة الجيدة جسميا وعقليا ؛

. أن يكون ذو شخصية جذابة واتزان عاطفي وان يكون عادلا ؛

. رحب الصدر منفتحا ذهنيا ؛

. نزيها بعيدا عن كل المغريات المادية والمعنوية مستيقنا من كسب ثقة الطلبة من كلا الجنسين ؛

. عادلا في ميوله لأي جانب منهم وان يكون متفائلا مؤمنا لا يخاف إلا من ضميره ودينه وقيمه ؛

. أن يتصف بالرزانة وان يخلق لنفسه شخصية واضحة الملامح والسمات مبتعدا عن عوامل الرعونة؛ والخفة والضعف وان يكون متسامحا بدون ضعف وقوى بدون غرور .....الخ .[2]

ثانيا ـ وظائف الأستاذ الجامعي

إن الإنسان هو محور الاهتمام في أي مؤسسة كانت، ومن خلال جهوده و إبداعاته يحدث التطور في مخرجاتها تلك بديهية يعترف بها العلم الحديث، حيث يضع على مفهوم التنمية البشرية عبء تحقيق أهداف التنمية الشاملة في المجتمعات الإنسانية .وفي هذا الإطار كان أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

[1] فيصل دليو : **المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة** ، مخبر العلوم الاجتماعية والاتصال ومخبر التطبيقات النفسية والتربوية ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة 2001 ص 93

[2] طارق عبدالحميد : **الأساليب القيادية في المؤسسة التعليمية** ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان الأردن 2001 ص 242

من أهم مدخلات التعليم الجامعي، وأهم عناصر الكفاية و الجودة فيه التعليم الجامعي، نوعيه أساتذته وذلك من خلال قيامهم بمهام ووظائف لأجل تحقيق الأهداف المرجوة من الجامعة.

ووظيفة الأستاذ الجامعي تتحدد من خلال الوظائف التي تقوم بها الجامعة، لأنه في ضوء هذه الوظائف تتحدد المهام المطلوبة من الأستاذ، باعتباره المسؤول الرئيسي عن تحقيقها.

وبالرغم من صعوبة حصر الوظائف الرئيسية للجامعة، ومسئولياتها نحو عالم المعرفة ومجتمعها، إلا أنه يمكن التأكيد على وجود اتفاق على أهمية قيام الجامعة بالوظائف الثلاثة التالية كما سبق ذكرها :

-إعداد الإطارات و نقل المعرفة و المحافظة عليها.

-البحث العلمي.

-خدمة المجتمع. [1]

وبديهي أن تشتق مهام أو وظائف الأستاذ الجامعي من هذه الوظائف لذا تتعدد وظائف الأستاذ الجامعي ما بين القيام بالبحوث العلمية و التدريس و خدمة المجتمع ،وهذه الوظائف عبارة عن الوظيفة الأكاديمية التي يقوم بها الأستاذ، لأن هناك أدوار أخرى يقوم بها الأستاذ وفقا لفلسفة الجامعة ورؤيتها لوظائفها في المجتمع .حيث هناك مسؤوليات تضاف إليه أثناء حياته الوظيفية، وهي عبارة عن الوظيفة الإدارية التي يقوم بها، أهمها المشاركة في إدارة الجامعة أو الكلية أو القسم .بالإضافة إلى الوظيفة الأكاديمية المتمثلة في البحث العلمي و التدريس وخدمة المجتمع والوظيفة الإدارية .فان الأستاذ الجامعي يقوم كذلك بدور مهم جدا، هو الدور القومي والعالمي من خلال قيامه بعدة وظائف.

1 ـ الوظيفة الأكاديمية لأستاذ الجامعة

إن مهمة أستاذ الجامعة أثناء تأدية وظيفته الأكاديمية، المحافظة على رأس ماله الأكاديمي وتطوير ذاته وذلك بالتحضير المستمر للتدريس ومتابعة ما يستجد في موضوع تخصصه و المحافظة على استمرارية أبحاثه، ومحاولة تعلم مهارات جديدة لخدمة المجتمع الذي هو جزء منه هذا وقد تطغى أي من هذه المهام على بقية المهام الأخرى، تبعا لميول أستاذ الجامعة حسب أولويات اهتمامه و ظروف الجامعة و المجتمع الذي يعيش فيه.

فقد أوضحت بعض الدراسات، أن أستاذ الجامعة يقضي حوالي 64 % من وقته في التدريس و 14 %في الأبحاث و 4% في خدمة المجتمع، و 18 % في خدمة الجامعة، مع تفاوت هذه النسبة بين الجامعات المختلفة .إلا أن الوقت المخصص للتدريس لا يزيد عن 55 % و البحث لا يزيد عن 25 % .لذا يعتبر التدريس العمل الرئيسي لأستاذ الجامعة، حتى في الجامعات التي تعير البحث العلمي جانبا كبيرا من اهتماماتها [2]، وقد يؤثر سلبا على أداء مهام أستاذ الجامعة على أكمل وجه فإذا زادت الأعباء

[1] ضياء الدين زاهر: **تقويم أداء الأستاذ الجامعي الأداء البحثي آنموذج** ، مستقبل التربية العربية، العدد الثالث، المجلد الأول ، 1995 ص 42

[2] فاروق عبده قلية:**أستاذ الجامعة الدور و الممارسة (بين الواقع و المأمول)** ، دار زهراء الشرق ، القاهرة ، مصر، 1997 ص 54

التدريسية، إما بزيادة عدد الطلبة المسجلين أو زيادة عدد المقررات فسيكون ذلك على حساب الأبحاث و خدمة المجتمع و الجامعة.

أ /أستاذ الجامعة و مهام البحث العلمي

إن أهم ما يميز الجامعة عن غيرها من المؤسسات التعليمية الأخرى (ثانويات، مدارس) هو قيامها بالبحث العلمي، باعتبارها المؤسسة الوحيدة في المجتمع، التي يمكن عن طريقها القيام بالنشاطات البحثية بصورة انضباطية .فإذا ما فقدت هذه الميزة أصبحت كغيرها من المؤسسات التعليمية الأخرى.

ولكن رغم هذا فقد احتدم الجدل طويلا حول الوظيفة الأولى للأستاذ الجامعي .هل هي التدريس أم البحث العلمي ؟.

وباعتبار أن وظيفة الأستاذ من وظيفة الجامعة و البحث العلمي أهم ما يميزها ، فإن المهمة الأساسية الأولى لأستاذ الجامعة إذن هي البحث العلمي، لأن انصراف الأستاذ للتدريس تضعف فيه نزعته الابتكارية، بعكس البحث العلمي الذي يساعده على تنشيط عقله ونمو فكره ، وبذلك يساهم في خدمة مجتمعه .فالوظيفة البحثية ، هي السبيل الوحيد للنمو و التطور على مختلف الأصعدة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية، سواء كانت هذه الأبحاث أبحاثا أساسية، تهدف إلى الكشف عن خبايا الكون أو أبحاثا تطبيقية، تهدف إلى التوصل لاستخدامات محددة ، وأغلب أساتذة جامعاتنا يركزون على النوع الأول من الأبحاث أو ما يسمى بالبحث الخاص، وفي هذا مضيعة للوقت و الجهد و المال و الفكر [1]لأن هذا النوع من الأبحاث بعيدة عن تلبية حاجات مجتمعنا في كثير من النواحي و المجالات، خاصة مشكلات التنمية و خدمة المجتمع، بعكس الدول المتقدمة التي ركزت على الأبحاث التطبيقية التي تتم في شكل فرق بحثية، استطاعت عن طريقها قطع خطوات هائلة في طريق التقدم و جعلت المسافة بيننا و بينها تتسع باطراد.

وعموما فإن وظيفة البحث العلمي التي يقوم بها الأستاذ الجامعي تتضمن ما يلي :

-التدريب على البحث العلمي و أساليبه و يتحقق أثناء إعداد درجتي الماجستير و الدكتوراه.

-التأليف في مناهج البحث و تقنياته.

-الاستمرار في ممارسة البحث العلمي و النشر العلمي في ميدان تخصصه.

-حضور حلقات البحث التي تنظم لصالح الباحثين المبتدئين و المشاركة في تنشيطها ومناقشتها.

-ممارسة الإشراف العلمي على درجتي الماجستير و الدكتوراه.

-قراءة موضوعات البحث العلمي للطلبةإ عطائهم توجيهاتوا رشادات في البحث.

حضور الملتقيات العلمية و المؤتمرات و الندوات الوطنية و الدولية التي تنظم في ميدان تخصصه والمشاركة فيها [2]لأن حضور مثل هذه الملتقيات و المؤتمرات و الندوات، تخلق جوا من النقاش العلمي

[1] نفس المرجع .ص(58

[2] بشير معمرية: **مجالات وأساليب تكوين المعلم الجامعي**، الملتقى الدولي الأول حول أساليب التكوين و التعليم في إفريقيا والوطن العربي ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، 28/ 29/ 30 أفريل 2001 ص 05

مما يساعد على التعرف على أفكار العلماء و تجاربهم على المستوى المحلي و الإقليمي والعالمي، لخدمة رسالة الجامعة ورفع المستوى العلمي و المهني للأستاذ .فالأساتذة و الباحثين الذين ينعزلون في مجتمعاتهم العلمية الصغيرة، يكون تقدمهم في مجالات تخصصهم ضئيلا وأبحاثهم تظل محلية بعيدة عن التجريب العلمي للعلم ، وبعيدة عن النقد الذي قد يدعمها و ينميها ويعمقها، كما تقل إنتاجيتهم العلمية ودافعيتهم للبحث و الابتكار.

تلك أهم النقاط المتعلقة بمجال البحث العلمي، التي يختص بها الأستاذ وهي نقاط على درجة عالية من التكامل، و القيام بمجموع هذه المهام المتعلقة بالبحث العلمي، تخضع لمجموعة من الإمكانيات و الدوافع متى توفرت سار البحث العلمي في مساره السليم، ومتى انعدمت حدث العكس و الواقع يبين لنا أن مسار البحث العلمي يسير في مساره العكسي الخاطئ ، لأن الأستاذ الجامعي أثناء قيامه بوظيفته البحثية تعترضه عدة عوائق، نتيجة للأوضاع السائدة في الجامعات والمجتمع و التي تؤثر بشكل سلبي على البحث و الإنتاج العلمي ومنها :

1-لا توجد نصوص واضحة في لوائح الجامعات و معاهد التعليم العالي على تخصيص وقت للبحث العلمي ضمن أعباء وواجبات أعضاء هيئة التدريس .فاللوائح ترمز إلى تحديد ساعات التدريب.

2-قيام أعضاء هيئة التدريس بأعمال إضافية في المجال الجامعي، يؤثر على الوقت والجهد الذي يمكن أن يخصص للبحث العلمي.

3-ضآلة تسهيلات البحث العلمي (مكتبة، سكرتارية....) فبعض الجامعات الجزائرية لا تتوفر على مكاتب لأساتذتها للبقاء بها واستقبال الطلبة.[1]

4-عدم وجود الحوافز المادية أو المعنوية، التي تساعد على القيام بمجهودات البحث العلميوا إنجازه لذا يحاول كثير من الأساتذة الارتباط بأعمال إضافية خارجية تحول بينه وبين رسالته البحثية.[2]

ب /وظيفة التدريس :

تعتبر هذه الوظيفية المهمة الأساسية الثانية لأستاذ الجامعة، فكما تسميه اللوائح– عضو هيئة التدريس - أي أن من مهامه الأساسية القيام بالتدريس للطلاب في مرحلة الليسانس أو في الدراسات العليا.

والتدريس قد أصبح مهنة لها أصولها وعلومها ومهاراتها و تكنولوجياتها، حتى أوشكت أن تكون علما قائما بذاته، وهو » علم التعليم الجامعي .« الذي يتناول إدارة الجامعة واقتصادياتها ومناهجها وطرق التدريس بها ، وخصائص طلابها وأساليب الاختبارات الجامعية وتقويم الجامعة بكافة عناصرها.

ووظيفة التدريس هي الوظيفة التقليدية، الأكثر التصاقا بالأستاذ الجامعي وبالجامعة منذ بدايات نشأتها، وهي وظيفة ممتدة من مجرد إلقاء المحاضرات إلى باقي مهمات التدريس، كتدريب الطلاب ووضع الامتحانات وتصحيحها ... والتعليم أو التدريس الجامعي، يعد من العوامل الهامة في عملية التنمية مثله

[1] بوفلجة غياث: **التربية والتكوين في الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر،1992 ص 68

[2] آمال بوناح : **هدر وتسرب النخب الجامعية في دول المغرب العربي** ، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد الثاني عشر، 1999 ص 59

مثل الأبحاث .لأنه يؤدي إلى انتشار المعرفة والحفاظ على الثقافة، باعتبار أن الجامعة مركز للمحافظة على المعرفة ونقلها، وتتضمن عملية التدريس مجموعة من النقاط نوجزها في الآتي:

- التخطيط لإعداد الدروسوا إلقائها سواء في مرحلة التدرج أو ما بعد التدرج من حيث :

-تحديد الأهداف إجرائيا.

-تحديد وضعية الطلبة العلمية قبل التدريس.

-تحديد مضمون الدرس (مفاهيم، حقائق، معلومات.....)

-تحديد الأنشطة (طرق التدريس، وسائله، أساليبه ... ما يقوم به الأستاذ، ما يقوم به الطالب....)

-تحديد أساليب التقويم (مدى تحقيق الأهداف)

- تأليف الكتب في التخصص الذي يدرسه الأستاذ.
- تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي يدرسه.
- العمل في اللجان البيداغوجية.
- إتقان اللغة التي يدرس بها. [1]

ولكن رغم أهمية التدريس، فإن الجامعة الجزائرية إذا افترضنا بأنها تحرص على توفير المؤهلات الأكاديمية في الأستاذ، من درجات علميةوا إسهامات في البحوث العلمية، فإنها لا تهتم بتوافر الشروط البيداغوجية والتعليمية في العاملين بالتدريس، إذ أنها لا تشترط مستوى من المقدرة على إيصال المعلومات ولا تهتم بسلوكه داخل قاعة الدرس وخارجها ومقدرته على القيادة ، وتحليه بالأخلاق الفاضلة، وتحمل المسؤولية، كما تفتقر الجامعة الجزائرية للآليات القانونية لتقويم الأستاذ أثناء حياته التدريسية.

2 ـ وظيفة خدمة المجتمع :

لا يمكن لأستاذ الجامعة أن يحقق ذاته ويثبت وجوده، ما لم يكن ملتزما بقضايا مجتمعه ومتطلبات نموه وازدهاره، يعيش مشاكله ويجد الحلول المناسبة لها بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية والخاصة ونشر المعرفة، عن طريق المحاضرات والندوات العامةوا إجراء البحوث لصالح مؤسسات مجتمعية ،وتوجيه انتقادات للمجتمع والجامعة، [2]لذا فإن الخدمة العامة للمجتمع أصبحت وظيفة أساسية للأستاذ ، لا يقل شأنها عن وظيفتي التدريس والبحث العلمي، كثيرة هي المجالات التي يمكن للأستاذ أن يخدم المجتمع من خلالها، إن كليات وأقسام الجامعة المختلفة الزراعية منها والتجارية والتكنولوجية الصناعية والطبية والاجتماعية والأدبية و.... ، هي من أفضل الأماكن التي يؤدي الأستاذ الجامعي دوره في تقديم العلم وتطبيقه في سائر ميادين التنمية الاجتماعية، خاصة منها في مجال الزراعية والصناعية وقطاع الخدمات، الذي يقوم بوظائف سائر الخدمات المالية والإدارية والصحية والإسكان والمياه والكهرباء والمواصلات وحتى خدمات التعليم نفسه، وكل ما يدخل في الخدمة الخاصة والعامة.

[1] بشير معمرية : مرجع سابق ص06
[2] ضياء الدين زاهر: مرجع سابق ص42

إلا أن واقع مساهمة الأستاذ في خدمة المجتمع خاصة ما تعلق بالتنمية، فهي لا تزال واهية ضعيفة جدا، فمعظم مشروعات التنمية تعتمد على الخبرات الأجنبية، والبحث العلمي الذي ينجز في الخارج بواسطة الشركات العالمية وبيوت الخبرة ، كما أن المشروعات الإنمائية نفسها تعتمد على الإنتاج الأجنبي في كل شيء تقريبا وتنتهج أسلوب تسليم المفتاح ، وهذا نتيجة ضعف إشراك الجامعات والمعاهد العليا ومراكز البحث العلمي في مشروعات التنمية، التي تؤدي إلى عدم ظهور النشاطات الإبداعية المحلية، وحتى أن وجدت تتعرض لعدة عراقيل على مختلف الأصعدة تجعلها حبيسة الأدراج والمكتبات، كما أن بحوث بعض الأساتذة تكون بعيدة عن التنمية المحلية التي تهدف إلى خدمة المجتمع، فهي عادة ما تكون معدة لغرض النشر في الخارج، من أجل الالتحاق بالجامعات الأجنبية ولو لفترة قصيرة أثناء عطل الصيف، أو لغرض متطلبات الترقية في الجامعات.

وعموما فإن وظيفة الأستاذ في خدمة المجتمع وتنمية تتم في جانبين :

أ. **داخل الجامعة** : وتتضمن المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة، كإلقاء المحاضرات في موضوعات علمية في تخصصه العلمي، والمشاركة في الندوات الطلابية الثقافية والفنية.

ب . خارج الجامعة :وتتضمن ما يلي :

- القيام بالبحوث التي تعالج مشكلات المجتمع وتساهم في حلها.
- تقديم الخبرة والمشورة إلى المؤسسات التي تطلبها.
- المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قطاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية فيها.
- الإسهام في الدورات التدريبية لتكوين الإطارات العلمية المسيرة للمؤسسات.
- تأليف الكتب في ميدان تخصصه وتكون موجهة للمثقف بصفة عامة.
- الترجمة ونقل المعارف في ميدان تخصصه من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.
- إتقان اللغة العربية التي تستطيع أن تفيد بها مجتمعه. [1]

3- الوظيفة الإدارية

إن الأستاذ الجامعي إضافة إلى قيامه بالوظيفة الأكاديمية المتمثلة في البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع، فإن هناك مسؤوليات تضاف إلى الأستاذ الجامعي أثناء حياته الوظيفية في الجامعة ، وهذه المسؤوليات تتمثل في الوظيفة الإدارية باعتبار أن الأستاذ الجامعي يعتلي مناصب إدارية مختلفة منها : رئيس الجامعة ، نائب رئيس الجامعة، عميد كلية، رئيس قسم إلى جانب الأعمال الإدارية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس بالجامعة، من اشتراك في الأنشطة والخدمات الطلابية واللجان الفنية النوعية وأعمال الامتحانات.

[1] بشير معمرية: مرجع سابق ص06

وتختلف اختصاصات ومسؤوليات أساتذة الجامعة في المجال الإداري، تبعا لاختلاف المناصب الإدارية التي يعتليها هؤلاء الأساتذة فيما يخص تصريف الشؤون المالية ومجال شؤون الطلاب والدراسة والامتحانات، وفي مختلف الشؤون العلمية والإدارية المختلفة، ولكن رغم أهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي، عند توليه للمنصب الإداري، إلا أن ذلك يؤثر على عدد الساعات التدريبية القائم بها، وهذا التأثير يختلف من أستاذ لآخر حسب درجته العملية، حيث تقل كلما ارتفعت الدرجات العلمية للأساتذة، وهذا ما يؤدي إلى التقليل من الكفاءة العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، لاعتمادهم على خبرات أقل في العملية التدريسية، مما ينتج عنها خرجين ذوي مستوى متواضع، لعدم الاستفادة من خبرات الأساتذة في تدريس الطلاب ، وما يقال عن التدريس يقال عن البحوث، فعدد البحوث يزيد كلما قلت الدرجة العلمية للأساتذة وذلك لنظام الترقيات، والذي ينص على أن يتقدم عضو هيئة التدريس بعدد معين من الأبحاث والدراسات للترقية لدرجة علمية أعلى.وبعد الترقية تصبح مهمة الأبحاث والدراسات ليس لها دور في حياة أغلب أساتذة الجامعة، وكذلك عندما يعتلي عضو هيئة التدريس منصبا إداريا فإنه يشغله عن وظيفته الأساسية وهي البحث العلمي، حيث تنقص هذه الأبحاث عند توليه لهذه المناصب الإدارية وحتىوا ٍن وجدت هذه الأبحاث فهي عادة ما تكون ناقصة ولكن رغم ذلك تقوم بعض الدوريات العربية بنشر أبحاث غير مكتملة لمن احتل مركزا إداريا من باب المجاملة وما يقال عن التدريس والبحث يقال عن حضور المؤتمرات العلمية المحلية والعالمية، وعن الإشراف على الرسائل العلمية، حيث تقل باطراد كلما احتل الأستاذ منصبا إداريا أعلى وحتى خدمة المجتمع تتأثر بهذه المناصب الإدارية، حيث تنقص الاستشارات العلمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس لكثير من الهيئات الحكومية وبعض مشاريع القطاع الخاص.

إن المناصب الإدارية كثيرا ما تضع أستاذ الجامعة في صراع بين العمل الأكاديمي والعمل الإداري والتجربة صعبة، والكثير من هؤلاء الأساتذة يتهربون من العمل الإداري ويرتدون إلى عملهم الأصلي وهو العمل الأكاديمي.

4 ـ الوظيفة القومية والعالمية لأستاذ الجامعة :

زيادة عن الوظائف العديدة السابقة للأستاذ الجامعي، فإن هذا الأخير يجب أن يقوم بوظيفة لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى، وهي الوظيفة القومية والعالمية، وذلك من خلال القيام بعدة أدوار والتي ترتكز في خدمة الوطن في الحقل السياسي سواء في الداخل أو الخارج، لأنه لا يوجد من هو أكثر تأهيلاوا ٍعدادا من أساتذة الجامعة كي يضطلع بالدور السياسي الهام .[1]

لذا فإن الأستاذ الجامعي من المفروض أن يقوم بعضوية أو رئاسة مختلف المجالس البلدية والولائية والوطنية ومجلس الأمة، باعتبار أنه الوحيد المخول لمثل هذه المناصب، - طبعا إن تم السماح له باعتلاء هذه المناصب.

[1] فاروق عبده قلية: مرجع سابق ص 105

كما أنه يجب عليه في مجال العمل التنفيذي، أن يحتل مناصب عدة كرئيس حكومة أو رئيس وزراء، لأن نجاح الحكومة أو الوزراء هي تلك التي يقودها أساتذة جامعيين، لما لها من قدرة على علاج الروتين الحكومي، ومواجهة الإسراف داخل الجهاز الإداري ومحاولة ترشيد الإنفاق، وعلاج مختلف المشكلات . وكلها مسؤوليات لا ينوء بحملها إلا أولي العزم من الأساتذة الجامعيين.

كما أن الأستاذ الجامعي بإمكانه في مجال السياسة الخارجية شغل أكثر المناصب حساسية في العمل الدبلوماسي، كسفراء أو مستشارين أو شغل مناصب هامة في المنظمات الدولية المختلفة . [1]

وباعتبارهم ثروة قومية يساهمون في مجال زيادة الإنتاج والدخل القومي، من خلال تطوير البحث العلمي بما يتلاءم والتطور التكنولوجي وتطوير البحث التربوي، لرفع كفاءة العائد من العملية التعليمية لتكوين إطارات قادرة على خدمة الوطن ورفع الإنتاج، بل إن دوره يتعدى إلى رفع وزيادة الدخل القومي عن طريق جلب العملات الصعبة ورؤوس الأموال من الخارج، بشغلهم مناصب عديدة في الجامعات الخارجية الأجنبية والعربية.

ولا يقتصر دوره على ما يقوم به داخل الجامعة، بل يمتد إلى الحقل الإعلامي لتعبئة الرأي العام للقضايا الهامة، التي تهم مجتمعه لتبصير وتوعية أفراده ومحاولة التأثير على آرائهم واتجاهاتهم وبالتالي التأثير على سلوكهموا ٍعطاء تفسيرات لما يحيط بهم من ظواهر ووقائع، بهدف التنمية الشاملة والسعي المستمر نحو التجديد والتغيير الاجتماعي، هذه هي الوظيفة القومية والعالمية التي يجب على الأستاذ الجامعي القيام بها، وذلك من خلال ممارسته لعدة أدوار مهمة فأين الأستاذ الجامعي الجزائري من هذه الوظيفية أو الأدوار؟.

إن الوظيفة القومية والعالمية للأستاذ الجامعي الجزائري، تعتبر من الوظائف الثانوية أو المستبعدة تقريبا، نتيجة للظروف والضغوط المختلفة التي يعاني منها الأستاذ، خاصة الضغوط السياسية لأن معظم المناصب السياسية الحساسة في مختلف الهيئات التشريعية أو التنفيذية، لا يعتليها الأساتذة الجامعيين بل أصحاب النفوذ السياسي، لكي لا يتم قلب الموازين داخل السلطة.!

فكيف للأستاذ الجامعي أن يعتلي هذه المناصب؟ ! وهو لا يزال يتخبط في المشاكل والمعوقات الاجتماعية، التي تكبله وتجعله أسيرا لها نتيجة لوضعه غير المستقر ماديا ومعنويا، وكيف يساهم في رفع الدخل القومي من خلال البحث العلمي، وهو يعاني من عراقيل لا حصر لها في هذا الإطار؟ أو من خلال العملة الصعبة وهو في وطنه لا يعامل معاملة كريمة من المرتب والمسكن و....وكيف له أن يساهم في تعبئة الرأي العام والصحافة ومختلف وسائل الإعلام تشهد خناقا كبيرا من طرف الدولة .كيف وكيف... ؟ تساؤلات كثيرة تحيط بالأستاذ ووضعيته ودوره داخل الجامعة وخارجها لا تجد إجابات ولا حلول .

[1] فاروق عبده قلية: مرجع سابق ص 111

ثالثا ـ شروط توظيف الأساتذة الجامعيين:

إن توظيف الأفراد في أي مهنة كانت، تتطلب مجموعة من الشروط، والأستاذ الجامعي واحد منهم، ومهنة التعليم الجامعي من أهم المهن، كونها تسبق المهن الأخرى في تكوين الأفرادوا ٍعدادهم للالتحاق بالمهن الاجتماعية و الاقتصادية و الإدارية المختلفة .

ولعل هذا ما جعل الباحثين يصفون مهنة التعليم " بالمهنة الأم"، وانطلاقا من هذه الأهمية فان الأستاذ الجامعي عند إلحاقه بمهنة التعليم و عند تدرجه في السلم الوظيفي، و العلمي فإنه يخضع لمجموعة من الشروط يتم وفقها قبوله لممارسة هذه المهنة في الجامعة .فإذا كانت غالبية بلدان العالم، تختار أساتذتها على أساس التفوق في البحث العلمي و تطرح كثيرا من الدول الحصول على درجة الدكتوراه، شرطا مسبقا للتعيين في وظيفة أستاذ بالجامعة .وتضيف بعضا منها، التفوق في دراسته السابقة على الدكتوراه، بينما تختار بلدان أخرى أساتذتها في ضوء تقويم أبحاثهم قبل التعيين في الوظيفة، وفق شروط و معطيات تتحدد تماشيا مع ظروف هذه البلدان و واقعها .[1]

و السؤال المطروح هو :ما هي مجموع الشروط و اللوائح المعتمدة في اختيار وتوظيف الأستاذ في الجامعة الجزائرية، وشروط تدرجه في السلم الوظيفي؟

و هل مجموع هذه الشروط كافية لقيام الأستاذ الجامعي بمهامه على أكمل وجه، لأجل المساهمة في تحقيق أهداف الجامعة؟.

بعد الاستقلال، كان على الجامعة الجزائرية تحمل مسؤولية التسيير لوحدها، خاصة بعد تطبيق مبدأ الجزأرة ، لذا فان شروط توظيف أساتذة الجامعة لم تحدد بدقة، بل كان مجرد الحصول على مؤهل علمي لا يتعدى شهادة الليسانس، كاف لحصول الأستاذ على منصب في الجامعة هذا بالنسبة للأساتذة الموجودين بالجزائر، أما العائدين من الدراسة بالخارج، يتم توظيفهم مباشرة دون أي شروط، أضف إلى ذلك أن هناك بعض الأساتذة، لم يتحصلوا حتى على شهادة البكالوريا، بفضل شروط و إجراءات و قوانين معينة [2] تم التحاقهم بالجامعة.

ومع مرور الوقت وضعت الجامعة شرط التحاق الأستاذ بالجامعة، أن يكون المعني على الأقل حاصلا على شهادة الليسانس وذلك بتعيينه كمعيد، وأن تتوفر فيه بعض الشروط الأخرى المتعارف عليها في ميدان التوظيف و لاشيء غير ذلك، فهذه العملية تفتقر إلى الشروط والمعايير المتعارف عليها لدى المتخصصين في مجال المهن، وهي التكوين و الإعداد الجيد قبل الالتحاق بها.

ولكن لماذا يتم التوظيف في ميدان التعليم الجامعي بهذه الطريقة ،خلافا لما يحدث في كثير من المهن الأخرى، سواء ذات الوزن الاجتماعي، كالطب و المحاماة أو ذات المكانة البسيطة كالأعمال

[1] عبد الفتاح أحمد جلال: **إعداد هيئة التدريس بالجامعة**، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، العدد الأول، المجلد الأول، يوليو 1993 ص7

[2] نظام الكفاءة و الانتداب.

الميكانيكية و الأعمال المكتبية،..... حيث يتم تدريب الأفراد الراغبين في الالتحاق بهذه الوظائف قبل التحاقهم بها تدريبا جيدا حتى يتمكنوا من الإلمام بمتطلبات عملهم معرفيا و مهنيا ؟ !

ونتيجة لعدم تماشي الجامعة الجزائرية و التطورات التي حدثت في المجتمع، وحدوث اختلال في التخطيط بين الأعداد الهائلة للطلاب و الهياكل المادية و هيئة التدريس بالجامعة، دفع المسؤولين عن التعليم الجامعي إلى توظيف أساتذة بمستويات مختلفة و بطرق مختلفة ولم تتضح شروط التوظيف،وا ٍذا ما اتضحت فكانت تذهب في كثير من الأحيان إلى توظيف أساتذة بمستويات منخفضة، لتدريس في مستويات عالية، وقد ساهم هذا كثيرا في تدني مستوى التعليم بالجامعة ،[1]و بالتالي عدم تحقيقها لأهدافها،وقد حاول البعض استدراك هذا الوضع في السنوات القليلة الماضية، حيث تم توقيف عملية التوظيف " الفوضوية "وحدد ذلك بشهادة الماجستير كحد أدنى لرفع المستوى، إلا أن هذا تزامن مع ظهور العديد من الظروف و العوامل، منها نقص عدد المتخرجين بشهادة الماجستير أو الدكتوراه سواء في جامعتنا أو في جامعات أخرى، من خلال البعثات الجزائرية إليها .وكذا توظيف حملة الماجستار أو السنة التمهيدية للماجستير ' DEA' توظيف الحاصلين على شهادة الدراسات المعمقة بالإضافة إلى هذا كله فقد تم توقيف توظيف حاملي شهادة الماجستير منذ سنة 1995 ، بحجة نقص المناصب المالية في وقت غادر فيه الكثير من الأساتذة الجزائر، وقد أعطيت الحكومة مؤخرا إمكانية محدودة للتوظيف نظرا لمحدودية الميزانية [2] كل هذه الظروف و القرارات، أدت إلى ظهور اختلال كبير بين أعداد الطلاب الهائلة وأعضاء هيئة التدريس، مما ساعد كثيرا على تدني مستوى التكوين بالجامعة، كما ساعد في ذلك أيضا عوامل كثيرة منها، عدم توافر مواصفات الأستاذ الجيد لا سيما في الجوانب البيداغوجية.

وكذا ظهور ظروف أخرى اجتماعية و اقتصادية مميزة عن القطاعات الإنتاجية، وقفت حاجزا أمام عمل الأستاذ الجامعي، إضافة إلى هذا كله المحيط الثقافي و العلمي الذي يعاني ركودا، وبعد كل هذا هل من نظرة علمية فيما يخص عملية و شروط توظيف الأستاذ بالجامعة الجزائرية؟.

وعموما رغم المد و الجزر الذي شهدته شروط توظيف الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية وعدم فعاليتها و استقرارها في أغلب الأحيان والشروط هي:.

- **سلك أساتذة التعليم العالي.**

شروط التوظيف :المادة28 ـ 29

أ / يوظف أساتذة التعليم العالي على أساس الشهادات و الأشغال بعد التسجيل في قائمة للتأهيل يعدها سنويا وزير التعليم العالي. بعد تقييم اللجنة الجامعية الوطنية و أخذ رأيها من بين الأساتذة الحاصلين على دكتوراه الدولة و لهم خمس سنوات أقدمية بهذه الصفة.

[1] عبد الكريم قريشي: **نظرة حول وضعية التعليم العالي في الجزائر**، مجلة الرواسي، جامعة قسنطينة، العدد الثالث عشر، 1996 ص28

[2] بدر الدين .ع: **في زيارته لجامعة باب الزوار رئيس الجمهورية يؤآد على ضرورة استرجاع الجامعة لمكانتها**، أنباء الجامعة -جامعة الجزائر، العدد 162 ، أكتوبر 2000 ص09

ب /يمكن للأساتذة الذين يثبتون خمس عشر (15) عاما على الأقل، و ألفوا مقالات و كتب ذات طابع علمي و تربوي، وقاموا بأشغال البحث و أشرفوا على رسائل دولة و اكتسبوا سمعة وطنية أو دولية أن يرتقوا إلى رتبة أستاذ محنك بعد أخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية.

أحكام انتقالية المادة30 ـ 31

-يدمج في رتبة أستاذ التعليم العالي، أساتذة التعليم العالي المرسمون و المتمرنون.

-يمكن تسجيل الحاصلين على دكتوراه الدولة، في قائمة التأهيل التي تعدها اللجنة الجامعية الوطنية للدخول في سلك الأساتذة، حسب الشروط المحددة في المادة " 20 " فور إدماجهم في رتبة أستاذ محاضر حسب الشروط المنصوص عليها في المادة38 "

التصنيف المادة (83) يرتب أساتذة التعليم العالي، في الصنف 20 القسم (3) الرقم الاستدلالي762

Ø سلك الأساتذة المحاضرين

شروط التوظيف : المادة33

يوظف الأساتذة المحاضرون، على أساس شهادات و أشغال بعد التسجيل في قائمة للتأهيل تعدها سنويا وزارة التعليم العالي ، بعد تقييم اللجنة الجامعية الوطنيةإبداء رأيها .من بين الأساتذة المساعدين، الذين لهم أقدمية ثلاث سنوات بهذه الصفة و حاصلين على دكتوراه الدولة أو شهادة معادلة لها ، حسب الشروط التي حددها التنظيم و التشريع المعمول بهما.

.أحكام انتقالية المادة34 ـ 35

-يدرج في رتبة أستاذ محاضر، الأساتذة المحاضرون المرسمون و المتمرنون.

-يدرج في رتبة أستاذ محاضر، الأساتذة المساعدون الذين لهم ثلاث سنوات أقدمية بهذه الصفة و حاصلون على دكتوراه دولة أو على شهادة معادلة لها، حسب الشروط التي يحددها التشريع و التنظيم المعمول بهما ، وبعد فحص اللجنة الجامعية الوطنية للملفات التربوية و العلمية والإدارية.

التصنيف المادة :89 يرتب الأساتذة المحاضرون، في التصنيف 19 القسم 3 الرقم الاستدلالي 686 .

Ø سلك الأساتذة المساعدين:

يوظف الأساتذة المساعدون، عن طريق المسابقة بناءا على الشهادات، من بين الحاصلين على الماجستير أو على شهادة معادلة لها.

ويمكن توظيف الحاصلين ، على شهادة الدكتوراه دولة أو على شهادة معادلة لها حسب الشروط التي يحددها التشريع و التنظيم المعمول بهما.

أحكام إنتقالية المادة 38 / 39 / 40

-يدمج في رتبة مساعد، الأساتذة المساعدون المرسمون و المتمرنون.

-يدمج في رتبة أستاذ مساعد، المعيدون الحاصلون على شهادة للدراسات العليا أو لشهادة الدراسات المعمقة، حسب النظام القديم أو لشهادة معادلة لها حسب الشروط التي حددها التشريع و التنظيم المعمول بهما، المسجلون في دكتوراه الدولة وذلك بعد تقييم المجلس العلمي للمؤسسة تقدم أطروحاتهم.

-يدمج المعيدون المثبتون لستة سنوات من الأقدمية، من تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم ابتداء من هذا التاريخ، أساتذة مساعدين منذ حصولهم على الماجستير وذلك بصفة انتقالية طول فترة ثلاث سنوات.

التصنيف المادة :83 يرتب الأساتذة المساعدون في الصنف 17 ، القسم 4 ، الرقم الاستدلالي569

Ø سلك المعيدين

-**أحكام انتقالية** :يدمج في سلك المعيدين العاملون عند تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم.

-**التصنيف** :المادة 83 يرتب المعيدون في الصنف 16 ، القسم1 ، الرقم الاستدلالي482 .

Ø المناصب العليا

أ -الأساتذة رؤساء الوحدات التربوية :

شروط التعيين المادة48

إن أساتذة التعليم العالي المثبتين خمس سنوات أقدمية بهذه الصفة، الذين أشرفوا على رسائل و أطروحات لنيل دكتوراه دولة أو رسائل ماجستير وأنجزوا انشغالات علمية ذات مستوى عال قيمتها اللجنة الوطنية وهم مجموع عشر سنوات من الأعمال التربوية في مؤسسة التعليم أو التكوين العالي، يمكن تعيينهم رؤساء وحدات تربوية بناءا على اقتراح المجلس العلمي بقرار من وزير التعليم العالي.

التصنيف المادة :82 يرتب الأساتذة رؤساء الوحدات التربوية في الصنف:

.أ /القسم 3 ، المستوى السلمي م، الرقم الاستدلالي920

ب /الأساتذة المحاضرون رؤساء اللجان التربوية المتخصصة

شروط التعيين المادة49

إن الأساتذة المحاضرين المثبتين ثلاث سنوات أقدمية بهذه الصفة، الذين أشرفوا على أطروحات دكتوراه دولة أو رسائل ماجستير، الذين نشروا أعمالا علمية قيمتها اللجنة الجامعية الوطنية و لهم مجموع ثماني سنوات من الأعمال التربوية في مؤسسة للتعليم أو التكوين العالي، يمكن تعيينهم رؤساء لجان تربوية بناءا على اقتراح من المجلس العلمي بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

التصنيف المادة 83 : يرتب الأساتذة المحاضرون رؤساء اللجان التربوية المتخصصة في الصنف 19 ، القسم5 ، الرقم الاستدلالي714

Ø **الأساتذة المساعدون المكلفون بالدروس**

شروط التعيين : المادة50 يمكن تعيين الأساتذة المساعدين الحاصلين على دكتوراه دولة أو المسجلين في رسالة دولة ومارسوا ثلاث سنوات كأساتذة مساعدين مكلفين بالدروس، بناء على اقتراح المجلس العلمي بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

التصنيف المادة 83 : يرتب الأساتذة المساعدون المكلفون بالدروس في الصنف , 18 القسم .5 الرقم الاستدلالي645 [1]

رابعا ـ معوقات الأستاذ الجامعي داخل الجامعة

1 :معوقات الأستاذ الجامعي داخل الجامعة

يعد الأستاذ الجامعي من أهم أركان التعليم الجامعي، وعليه يتوقف نجاح العملية التعليمية بالجامعة وتحقيق أهدافها، من خلال ما يقوم به من أدوار، ويختص به من مهام فالأستاذ إنسان بكل ما تحمله الكلمة من معنى، ومحصلة لعوامل كثيرة، تتمثل في سيكولوجية هذا الأخيروا إمكاناته الذاتية، التي تتعامل مع العلاقات التي يخضع لهاو التي تشكل نسيج الحياة الاجتماعية وجوهرها والتنظيمات التي يعمل فيها، باختصار هو محصلة الواقع الاجتماعي الذي ينبثق منه، بكل ما يحمله هذا الواقع من أنظمة مختلفة تتداخل فيما بينها، وتتكامل وفق علاقة تأثير متبادلة، بين مختلف الأنظمة و الأنساق المكونة له والتي تصب تأثيرها على الأفراد المكونين لهذا الواقع.

وتعد الجامعة من بين الأنظمة التي يتشكل منها هذا الواقع الاجتماعي، فهي المصنع الذي يتخرج منها قادة الفكر في البلاد، ومنابع العلم و المعرفة، والنواة الأساسية في تكوينالإطار ت التكوين الثقافة الوطنية ولا يتأتى لها القيام بهذا الدور الكبير، إلا في ظل مناخ مناسب يتوفر على أكبر قدر ممكن من الإمكانيات المادية و البشرية، التي يمكن أن تتغلب بها على مختلف المعوقات التي يمكن أن يتعرض لها الأستاذ الجامعي، باعتبار أن هذا الأخير هو أحد الأركان الأساسية الذي يقع على كاهله تحقيق و تنفيذ هذه المهام.

فإذا كانت المشكلة من الناحية السوسيولوجية تشير إلى وجود موقف يتطلب معالجة إصلاحية، وينجم عن ظروف المجتمع أو البيئة الاجتماعية، أو ينجم عنه تجميع الوسائل الاجتماعية لمواجهته و لتحسينه . ومن الناحية السيكولوجية تشير إلى حالة من التوتر وعدم الرضا، تنشأ عن إدراك وجود عائق يعترض الوصول إلى الهدف، أو عجز و قصور في الحصول على النتائج المتوقعة من العمليات أو الأنشطة. [2]

[1] مرسوم تنفيذي رقم 89 – 122 ص 10/09 /12/11

[2] - Ali El-Kenz.. Aufil de la crise, on que études sur l'Algérie et le monde arabe. Alger, Entreprise Nationale de livre, 1993 . P 20.

فإن المشكلات الاجتماعية تشير هي الأخرى لنفس المعنى المذكور أعلاه، و التي تصب تأثيرها مباشرة على الأفراد الذين يزاولون مهامهم في إطار التنظيم الذي ينتمون إليه.

ومجمل هذه المشكلات هي عبارة عن مجموع المعوقات الاجتماعية، التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي و التي تقف حائلا و عائقا أمام قدرة الأستاذ على أداء المهام و الأدوار المنوطة به، من تدريس و بحث لأجل خدمة المجتمع وتحقيق الجامعة لأهدافها .وهذه المعوقات تتسبب في إهدار قوى بشرية غالية، كلفت الكثير في تكوينها ماديا و زمنيا .ذلك أن الأستاذ الجامعي مر بمراحل طويلة في فترة تكوينه و استغرق الكثير من الوقت ليصبح أستاذا.

فعلى الرغم من إيماننا بأن فعالية الأستاذ الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة، تتأثر بالواقع الاجتماعي الذي يعيشه خارج الجامعة، إلا أننا نرجح كذلك أن الجامعة ، كمنظومة فرعية من المنظومات التي يتشكل منها الواقع الاجتماعي، تحمل من الأسباب الداخلية ما يجعلها مصدرا لمعوقات كثيرة تقف حاجزا أمام أداء الأستاذ لوظائفه بكل فعالية، ومن بينها الإمكانات المادية التي تتوفر عليها و السياسة التي تحكمها، التي أثرت سلبا على الأستاذ بالإضافة إلى معوقات أخرى[1].

إن التطرق بالتحليل لمجموع هذه المعوقات، يجعلنا نشير إلى طبيعة هذه المعوقات الاجتماعية بإيجاز، لتتحدد لنا معالم التحليل فيما بعد.

فعلى الصعيد المهني، نجد أن الأستاذ يتعرض لمعوقات تعليمية و بحثية و إدارية عدة داخل الجامعة والتي تتعلق بمهنته ، إلى جانب التكوين و المؤهل العلمي للأستاذ، وكل ما له صلة بالجانب التعليمي و البحثي و الإداري.وكلها معوقات تعترض السير الحسن لعمل الأستاذ وتفرض ضغوطها وقيودها على الأستاذ بدرجة كبيرة لا تقل أهمية عن المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها خارج الجامعة.

وسوف نتطرق لكل هذه المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي داخل الجامعة، كل على حدا و التي تتحدد فيما يلي:

1 / **تكوين الأستاذ الجامعي** FORMATION

ويطلق على تكوين الأستاذ الجامعي، كل ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناءها، من أجل تمهين الأستاذ، لأن التكوين المستمر أثناء الخدمة ضروري و ملح.

إذ ليس هناك مهنة تتطلب الاستمرار في النمو المهني لممارسيها مثل مهنة الأستاذ، لأن الكفاءة تتطلب نموا أو تطويرا مستمرين [2].

إن ضعف تكوين الأستاذ الجامعي، غالبا ما يبدأ من لحظة اختياره معيدا -سابقا -حيث النتيجة الامتحانية للدرجة الجامعية الأولى هي المعيار الحاكم، وهي نتيجة تحيطها الآن شكوك تربوية إزاء ما نعلمه جميعا من قيامها على التحصيل المعرفي بالدرجة الأولى، بل وعند أدنى المستويات المعرفية، ثم

[1] محمد عاطف غيث: **المشاكل الاجتماعية و السلوك الانحرافي**، دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية ، بدون سنة نشر، ص23

[2] محمد متولي غنيمة: **سياسات و برامج إعداد المعلم العربي**، الدار المصرية اللبنانية،ط الثانية ، القاهرة ، مصر،1998 ص53

تأتي الخطوات التالية لتتجاوز أحيانا معايير أساسية ومواصفات رئيسية في بنية التكوين، مرورا بدرجة الماجستير فالدكتوراه، لتتعدى ذلك في بعض الحالات إلى حالتي الترقي إلى أستاذ مساعد فأستاذ، حيث المعيار الحاكم هنا أيضا هو الأبحاث العلمية ، التي قام بها الأستاذ بغض النظر عن مؤشرات أخرى، كمهارة التدريس، و القيادة و التعامل الإنساني و المشاركة الإدارية و الخدمة الاجتماعية.....الخ [1]

إن العمليات التكوينية التي تتم من أجل تمهين الأستاذ، سواء تلك التي تتم قبل التحاقه بالمهنة أو التي تتم بعد التحاقه بها كما يلي:

وهو صناعة أولية للأستاذ كي يزاول مهنة التعليم أو ما يسمى: Préparation

أ / **الإعداد** : بالتكوين الأولي، الذي يتلقاه الأستاذ قبل التحاقه بالمهنة، فيتم إعداده ثقافيا و علميا و تربويا في المؤسسة التي تعده لذلك، وعادة ما يتم هذا النوع من التمهين أثناء إعداد الطالب أو الأستاذ المستقبلي لدرجة الماجستير [2]وفي هذه الفترة يهدف الإعداد الأكاديمي التخصصي أو العلمي، إلى تزويد الطالب بالمواد الدراسية، التي تعمق فهمه للمادة التعليمية التي يتخصص فيها ومساعدته على السيطرة و التمكن من مهاراتها و القدرة على توظيفها في المواقف التعليمية [3]وهذه المرحلة هامة جدا لأنها تعمق المعارف والمهارات التي يجب أن يكتسبها الطالب، كما تسمح للأستاذ المشرف على توجيهه والفترة التي يقضيها الطالب للحصول على المؤهل العلمي، أكثر الفترات فائدة في حياته العلمية.أين يتمرس على أساليب البحث العلمي وطرقه، ويتعلم كيفية الحصول على الحقائق ويطلع على المعرفة من ينبوعها، ويوسع فيها في مجال اختصاصه أولا، وفي المجالات الأخرى ثانيا، ويتدرب على مختلف التقنيات الحديثة التي تساعده في إنجاز بحثه و خاصة ما تعلق منها بأجهزة التوثيق المتطورة و الحديثة ،كما يتعلم كيف يصوغ آراءه و أفكاره إذا لو تم هذا الإعداد التخصصي أو العلمي، بهذه الطريقة و توفرت كل الإمكانيات المادية و البشرية لذلك فهذا حتما سيعود بالفائدة على الأستاذ و كفاءته .و بالتالي يصبح قادرا على أداء دوره ووظائفه خاصة ما تعلق منها بالجانب البحثي.

أما الإعداد التربوي، فيهدف إلى توعية الطالب بالفلسفة التربوية المرجوة و بالأهداف التربوية التي ينبغي أن يحققها عندما يصبح أستاذا ، كما يزوده بالمعلومات و المهارات و الاتجاهات التي تمكنه من القيام بمهنة التدريس على خير وجه، ويزوده كذلك بالخبرات التربوية في المجالين النظري و التطبيقي، الأمر الذي يمكنه من تطوير كفاءته ومهاراته المهنية، كما أن الطالب في هذه المرحلة من الإعداد التربوي يتمرن على كيفية فهم طلابه مستقبلا عندما يصبح أستاذاوا إدراك قدراتهم و استعداداتهم و ميولا تهم و اتجاهاتهم، كما يتمكن من تحقيق أهداف المواد التعليمية مجال تخصصه داخل الفصل و خارجه. [4]

---

[1] سعيد إسماعيل علي: **شجون جامعية**، عالم الكتب، القاهرة ، مصر ، 1999 ص1

[2] محمد متولي غنيمة: مرجع سابق .ص52

[3] علي راشد: **اختيار المعلم و وعداده و دليل التربية العلمية**، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر، 1996 ص78

[4] محمد مصطفى زيدان: **الكفاية الإنتاجية للمدارس**، دار الشروق للنشر و التوزيع و الطباعة، 1981 ص2

أما فيما يخص الإعداد الثقافي، فيهدف إلى إمداد الطالب بثقافة عصرية عريضة، تمكنه من الوقوف على العناصر الثقافية الحضارية السائدة في مجتمعه المحلي و المجتمع العالمي، وعلى ذلك فهذا الإعداد الثقافي العام يشمل جانبين هامين هما : (الثقافة الخاصة التي لها بعض الصلات بمادة التخصص، و الثقافة العامة التي تتسع لمعرفة العالم من حوله و اللازمة للإنسان المستنير) .

ومن خلال هذا الجانب يستطيع الطالب أن يكتسب أفكار و معلومات و حقائق و نظريات، ليوسع بها آفاق طلابه في المستقبل عندما يصبح أستاذا و يغرس فيهم التعلم الذاتي و القراءة و الإطلاع، التي تعتبر بدون شك عامل منشط للنواحي العقلية وكذلك يرشدهم إلى مصادر المعرفة المختلفة . [1]

وهذا كله يتطلب ألا يكون الأستاذ أستاذ مادة فحسب، بل يجب أن يكون أولا دارس ثقافة، فهي الوعاء الذي يشتق منه مادة التعليم وأهدافه و أساليبه، وبقدر ما يتوفر لدى الأستاذ من مفاهيم سليمة عن المجتمع و ثقافته ومكونات تراثه و عناصره و أنواع التناقض و التماسك فيه و أهدافه واتجاهاته النظرية التي يقوم عليها، والتي تحدد علاقة الأفراد بعضهم ببعض، بقدر ما تتحدد دوره وكفاءته و فعاليته في توجيه التعليم و طرقه و اختيار الخبرات التربوية.

رغم الأهمية البالغة لإعداد الطالب، في مساعدته على القيام بوظائفه و مهامه على أكمل وجه في المستقبل عندما يصبح أستاذا، إلا أن هذا الإعداد أصبح عائقا لهذه الوظائف، لأن هذا الإعداد ما زال يعاني من قصور في جوانب عديدة، سواء تعلق الأمر بالمشرفين على هذا الإعداد، أو البرامج ووسائل التقويم .

وتؤكد معظم الدراسات في هذا المجال، أن معظم برامج الإعداد تقدم عن طريق المحاضرات لا يستطيع الدارس أن يستفيد منها كثيرا على الصعيد المهني فيما بعد، أضف إلى ذلك عدم توفر الإمكانات المادية التي تتطلبها عملية الإعداد، إن الإعداد أقل ما يمكن أن نقول عنه أنه في وضع متأزم، فمن خلال المحاولات التي ينبغي أن يتلقى فيها الطالب الإعداد، و المتمثلة في التدريس و البحث العلمي وخدمة المجتمع، والتي تنطلق أساسا من الأدوار التي سيقوم بها في المستقبل عندما يصبح أستاذا، نجد أن الإعداد بالنسبة لمهنة التدريس في الواقع لا يتم تربويا و مهنيا، و الذي يحدث هو أنه أثناء التحاق الطالب ببرنامج الماجستير ، يتلقى في شقه النظري دروسا ضمن مقياس يهتم بالجانب البيداغوجي، وهو مقياس لا يفي بالغرض المنشود من ورائه، لأنه لا يزود الطالب بالمعلومات و المهارات و الاتجاهات التي تمكنه من القيام بمهنة التدريس مستقبلا، ولا بالفلسفة أو الأهداف التربوية التي ينبغي أن يحققها الطالب عندما يصبح أستاذا، كما أن النظام المعمول به حاليا في الجامعة الجزائرية، لا تلزم الأستاذ على تلقي إعداد في أساسيات التدريس قبل التحاقه بالمهنة .

أما فيما يخص إعداد الطالب للبحث العلمي فهناك وضع لإعداده، لكن هناك ضعف واضح في هذا الإعداد، وهناك عدة عوامل مسؤولة عن هذا الوضع منها، عامل يتعلق بتكوين الطالب في مرحلة

[1] علي راشد .مرجع سابق .ص81

التدريج، وثاني عامل يتعلق بعدم ملاءمة برامج الماجستير مع إمكانيات المتقدمين، وثالث عامل يتعلق بالأستاذ المشرف، باعتباره خبيرا في مجال البحث العلمي في ميدان تخصصه، إلا أن بعض الأساتذة ليست لديهم الخبرة في ذلك لقلة نشاطهم البحثي .

ورابع عامل هو ندرة المصادر و المراجع العلمية، سواء كانت كتبا أو مجلات أو دوريات، فكيف يمكن للباحث أن ينجز بحثا جيدا، إذا لم يطلع بعمق وتركيز على المراجع الضرورية و الدراسات السابقة .

وخامس عامل يتعلق بطول المدة الخاصة بإنجاز الرسائل الجامعية و مناقشتها، هذه العوامل جعلت البحث يسير ضعيفا ورديئا حتى أنه في بعض الأحيان تنجز أطروحات لا تحمل في مستواها إلا الاسم[1]

وأخيرا ما تعلق بإعداد الأستاذ كمساهم في تنمية المجتمع و خدمته، فإن هذا الإعداد يكاد يكون غير موجود في اهتمامات الجامعة الجزائرية حتى على مستوى الإدارة .سواء في الوزارة الوصية أو في الجامعات و الكليات، حيث لا توجد إدارة تتولى شؤون خدمة المجتمع و تنميته ولهذا فان الطالب أو أستاذ المستقبل، لا يوجد في ذهنه أنه يمكن أن يقدم خدمة للمجتمع ويساهم في حل مشكلاته، لأن هناك فصل شبه تام بين الجامعة كمؤسسة علمية و المجتمع بمؤسساته التعليمية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية.

ب /التأهيل QUALIFICATION :

ويطلق مفهوم التأهيل، عند اقتصار عملية التمهين على الإعداد التربوي فقط ، حيث يكون من سيصبح أستاذا قد أعد ثقافيا وعلميا في تخصص علمي معين، ثم يلتحق بمؤسسة تكوينية لمدة معينة ليتزود بمعارف تربوية و نفسية، ويتدرب على التدريس من أجل تأهيله إلى مهنة التعليم .[2]

ونتيجة للشروط الذاتية التي تفرضها مهنة التعليم على مختلف مراحلها، وبحكم خصوصية التعليم الجامعي، وشروطه ومتغيراته وتزايد شعبيته، وعدم اقتصاره على أبناء الصفوة في العالم المتقدم والنامي، فانه لم يعد خافيا أن مجموع الطلبة الجامعيين محتاجون إلى الأستاذ، الذي يكون على فهم ودراية بطبيعة المراحل الجامعية و أبعادها و مشاكلها، وما الشكوى المتصاعدة من القصور التربوي و ضعف أداء و كفاءة الكثير من الأساتذة الجامعيين في الجامعة الجزائرية، إلا تعبيرا عن أزمة يشكل غياب التأهيل أهم أسبابها، لذا أخذت فكرة التأهيل التربوي لأساتذة الجامعة مكانها من اهتمامات الفكر التربوي و عناية المشتغلين في الحقل الجامعي و في أوساط المنظمات الدولية المعنية.

وقد أجريت عدة دراسات و بحوث للتأكيد على ضرورة تأهيل الأستاذ الجامعي، حيث أقيمت دراسة شاملة أجريت بالتعاون مع المكتب الدولي للتخطيط التربوي في باريس سنة . 1974 شملت 513جامعة و معهد من 921 بلدا متقدما و ناميا، أظهرت نتائجها بأن الجامعات الأوروبية والأمريكية و اليابانية هي

[1] بشير معمرية: مرجع سابق ص10
[2] محمد متولي غنيمة: مرجع سابق ص5

أكثر اهتماما من غيرها بالنشاطات التربوية الهادفة إلى تطوير الخبرات التربوية لأساتذة التعليم العالي، ثم توالت البحوث في هذا المجال تجسيدا لهذه الأهمية.

وتعتبر بريطانيا الرائدة في مجال تأهيل الأستاذ الجامعي ،حيث أنشئت في العديد من الجامعات وحدات خاصة ، تضم أنشطة متعددة خاصة بالتأهيل .ومن أمثلة هذه المراكز أو الوحدات، وحدة كما توجد وحدات التدريس الجامعي ومركز التدريب في جامعة لانكستر" Lancaste " وساري Surrey ومراكز مماثلة في العديد من الجامعات، كجامعة ليدز"Leeds" حيث وفرت عدة برامج تدريسية لأساتذة الجامعة و ذلك ليتم تأهيلهم بشكل جيد يضمن كفاءتهم، عن طريق برامج مشتركة بين الجامعات ، تضمنت إلغاء المحاضرات و عقد الحلقات والتدريس بالكمبيوتر و تقديم تقنيات التدريس، بالإضافة إلى الاهتمام بأساليب التقويم والامتحانات و التعرف على آخر التطورات العلمية الحاصلة. [1]

أما التجربة الأمريكية فلا تختلف عن مثيلتها البريطانية، إذ وجدت فيها مراكز التأهيل والبحوث ، التي تستهدف تطوير التعليم الجامعي بصفة عام، وتأهيل الأستاذ بصفة خاصة ومن أمثلة ذلك، المراكز الموجودة في جامعتي" ميتشيجان "و " كاليفورنيا" ، كما أن ثمة جهودا بذلت على مستوى الجامعات و الهيئات التربوية، تناولت إجراء التجارب ووضع البرامج و تنظيم النشاطات لتطوير الأستاذ الجامعي، فقد قدمت مؤسسة" فورد "الأمريكية منحا مالية، قدرت بـ 64مليون دولار لـ 30 جامعة وكلية لمساعدتها على وضع برامج الإعداد التربوي المهني للأساتذة، ولا ننسى أن نشير إلى أن هناك جامعات آسيوية، حاولت أن تحذو حذو النموذج البريطاني في الإعداد التربوي لأستاذ الجامعة، ومن أمثلتها جامعة شولانج كورن في" تايلاند" وجامعة" مانلا "بالفلين [2].

وخلاصة القول، أن تأهيل الأستاذ الجامعي أضحى الاهتمام به يتزايد ويأخذ منحا رسميا ملزما في عدد من الجامعات في العالم، حتى صار الإعداد التربوي قبل الخدمة مطلبا مسبقا للالتحاق بالهيئات التدريبية في الجامعات الأمريكية والأوروبية، هذا عن التجربة العالمية، فماذا عن التجربة العربية عامة والتجربة الجزائرية خاصة في هذا المجال؟.

إن الجهود العربية في هذا الميدان عبارة عن خطوات متثاقلة، حيث تعتبر جامعة القاهرة أول جامعة عربية تتبنى فكرة التأهيل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وذلك من خلال ضرورة اشتراك المعيد والمدرس المساعد في دورة تكوينية ، على طرق التدريس في الجامعات قبل أن يتم تعيينه في الجامعة، ويشمل هذا القانون الدارسين بالخارج.

أما في الجزائر فقد بدأ الاهتمام بالتأهيل التربوي لأساتذة الجامعة منذ 1976 وقد تضمنت برامج التأهيل، دراسات نظرية في التربية العامة وتدريبات خاصة في التدريس الجامعي، كما نظمت بعض

[1] عبد الكريم القريشي : مرجع سابق ص2

الجامعات الجزائرية برامج خاصة للتأهيل التربوي لأساتذة الجامعة، ممن لم يسبق لهم دراسة المواد التربوية والنفسية [1]ولكن كل هذه الدراسات لم تتعدى الدراسة النظرية ولم تعزز ميدانيا، كالقيام ببرامج مشتركة بين الجامعات تضم إلقاء المحاضرات وعقد الحلقات حول أنجع الطرق الخاصة بالتدريس، وكذلك توفير مختلف وسائل التدريس والاتصالات الحديثة وتزويد الأساتذة بمختلف التطورات التي تحدث على الصعيد العالمي، والأخذ بها لمواجهة التطور التكنولوجي والعولمة وما تمخض عنهما من نتائج وانعكاسات على قطاع التعليم الجامعي .وعموما فإن موضوع التأهيل للأستاذ الجامعي، لم يأخذ منحاه الجاد ولا صفته الرسمية الملزمة في كثير من الجامعات، بل وأغلقت المسألة كليا في بعضها ، ولم تتطرق إلى تأهيل الأستاذ الجامعي ولا تدريبه وتكوينه لا قبل الخدمة ولا بعدها رغم الحاجة الماسة لهذه العملية لرفع كفاءة الأستاذ وأداء وظائفه بكل فاعلية، لأجل تحقيق أهداف الجامعة .

وذلك للعلاقة الطردية الموجودة بين أداء الأستاذ لمهامه بكل كفاءة وفاعلية وتأهيله تربويا، بمعنى كلما كان هناك تأهيل جيد للأستاذ الجامعي ، كلما استطاع أداء مهامه، وبالتالي يستطيع المساهمة في تحقيق أهداف الجامعة والعكس صحيح ، وبالتالي يكون التأهيل في هذه الحالة من بين المعوقات، التي تؤثر بصفة مباشرة على تكوين الأستاذ وأداء مهامه.

وعن هذه الحاجة– تأهيل الأستاذ -يرى" **بوبطانة**"، من مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية، أن الحاجة إلى الإعداد التربوي للمدرس الجامعي تستند إلى عدة مسلمات منها:

1_ إن التدريس علم له أصوله وقواعده ويمكن ملاحظته وقياسه وتقويمه، وبالتالي التكوين على مهاراته.

2-إن التدريس يختلف عن البحث من حيث طبيعة ومهارات كل منهما.

3-إن القدرة على البحث لا تعني القدرة على التدريس رغم العلاقة الوثيقة بين النشاطين.

4-إن رفع كفاءة الأستاذ الجامعي عن طريق استخدام الطرق والأساليب الحديثة، من شأنها أن تؤدي إلى رفع كفاءة التعليم الجامعي بما في ذلك الجوانب البحثية فيه.

5-إن الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي، من شأنه أن يساعد على مجابهة مشكلة الأعداد الكبيرة في الجامعات، وهي مشكلة منتشرة في كثير من الدول النامية ذات الموارد المادية المحدودة والتضخم السكاني اللامحدود.

6-إن الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي، من شأنه أن يعمق الجوانب الإنسانية في عملية التدريس ويطور العلاقة بين المدرس والطلاب.

7-إن تطوير التدريس الجامعي يتصل اتصالا مباشرا بتطوير الجوانب الكيفية في التعليم الجامعي، مما يرفع من نسبة المردود في هذا النوع من التعليم، ويجعل الجامعات بحق طلائع مستنيرة تقود حركة التقدم في المجتمع.

[1] عبد الكريم القريشي: مرجع سابق ص27

8-إن الإعداد التربوي للمدرس الجامعي أمر حتمي بعد أن تأكد عجز نظام الدراسات العليا الحالي عن الوفاء بهذا الإعداد، والتركيز على الأنشطة البحثية والتخصص الضيق[1]

ج /التدريب : « Training »

يطلق مفهوم التدريب على تلك العمليات التكوينية المستمرة، التي يتلقاها الأستاذ أثناء الخدمة، لضمان مواكبة التطور الذي يطرأ على البرامج الدراسية والمنهج وطرق التدريس وتقنياته والبحث العلمي نتيجة للتطور الاجتماعي والتقني المستمر.[2]

وانطلاقا من هنا يمكننا القول أن التدريب ضرورة أساسية للأستاذ ، لأنه يؤدي إلى زيادة المهارة المتخصصة له ويساهم في بناء كفاءة الأستاذ عند التحاقه بالعمل، ومعالجة مختلف المشاكل المتعلقة بأدائه ويطور من القدرات الفردية للارتقاء إلى مراكز وظيفية جديدة ، تفيد الأستاذ من ناحية والمؤسسة الجامعية من ناحية أخرى، وتعد عملية التدريب من أهم مقومات بناء قوة بشرية منتجة.

وعلى الرغم من أن أي مؤسسة صناعية كانت أو تعليمية قد تضع خطة للعمل، وتوفر كل الوسائل لتنفيذها، فإن إغفال عملية التدريب للعاملين بها أثناء الخدمة، قد يكون أكبر المسببات لعجز الخطة على تحقيق الأهداف المرجوة .[3]

لذا يجب على كل مؤسسة أن تضع نصب أعينها أن التدريب عملية مستمرة وأن كل عامل في حاجة للحصول على معلومات ومهارات جديدة لتطوير أدائه واتجاهاته، وذلك طول الوقت، فإذا كان العلم في تطور مستمر، فهذا يتطلب من الأستاذ أن يقوم بدورات تدريبية منتظمة على الوسائل العلمية والتكنولوجية الحديثة والتعرف على الجديد في ميدان العلم .حتى يتمكن من اللحاق بالتطور العلمي الكبير والسريع، باعتبار أن التدريب محرك القدرات الإنسانية الكامنة ونوع من التنظيم والتوجيه والتعاون والمتابعة، يستهدف الانسجام بين الأستاذ وعمله،مما يجعله قارا على استغلال طاقته إلى أقصى حد ممكن وتجديدها باستمرار، وكذلك جعله قادرا على إنجاز أعماله بطريقة أسهل تناولا وأكثر كفاءة وأقل تكلفة.

إن التدريب في العالم يتم بأساليب مختلفة، فهناك دول تفرض على الأساتذة ضرورة حضور البرامج التدريبية في أوقات محددة ومعينة، باعتبارها عملية لازمة، والبعض الآخر يعتبر التدريب عملية اختيارية، ينبغي أن يقبل عليها الأستاذ بدافع ذاتي، لرفع مستوى أدائه للمهام التي يقوم بها.

والتدريب عادة ما يكون عبارة عن برامج معينة تهدف إلى حل مشكلة قائمة لرفع كفاءة العاملين أو مضاعفة الإنتاج في مجال نشاط معين، ومن ثم تعتبر برامج التدريب وسيلة ناجعة لتحسين كفاءة الأساتذة، والقيام بوظائفهم على أحسن وجه، وهناك أنواع مختلفة لبرامج التدريب منها:

---

[1] مصطفى حداد: **إعداد أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم** ، مجلة العلوم التربوية ،جامعة القاهرة، العدد الأول، يوليو1993 ص77

[2] محمد متولي غنيمة .مرجع سابق .ص53

[3] مصطفى فهمي: **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية** ، دار الشعب، القاهرة، مصر، 1972 ص95

1-**برامج تدريب الأساتذة الجدد** :وتهدف إلى تعريفهم بالبيئة الجديدة وتقديم المساعدات اللازمة لهم، باعتبارهم وافدين إلى مواقع عمل جديدة ،[1]فالأستاذ الجديد مهما كانت ثقافته فهو في حاجة ماسة إلى من يشد أزره، ويقدم له كل المساعدة لتحقيق راحته النفسية والتوافق والانسجام مع عمله الجديد، وغالبا ما يكون الأستاذ الجديد أكثر انتباها وأكثر تفتحا وأكثر حماسا من الأساتذة القدامى، وما يتعلمه في أول عهده بالمهنة، يبقى ثابتا في ذهنه مدة طويلة، وانطلاقا من هذا تأتي أهمية هذه البرامج التدريبية للأساتذة الجدد.

2-**البرامج التجديدية** :وتهدف إلى تزويد القائمين بالعمل فعلا، بكل جديدوا إتاحة الفرصة للوقوف على أحدث التطورات في المجال الحقيقي لتخصص الأساتذة، مما يكون له أثر في اكتساب خبرات جديدة، تساعد في القيام بواجبات العمل بطريقة أفضل وأكثر فاعلية.

ومن أهم هذه البرامج التجديدية ما يلي:

أ -الاجتماعات:

الاجتماعات عبارة عن لقاء لمجموعة من العاملين في نشاط معين، وهذه اللقاءات تّأخذ عدة أشكال، كالندوات والملتقيات والأيام الدراسية وحلقات البحث والمناقشة، وكلها تهدف لبحث مشكلة ما عن طريق الدراسة والمناقشة وتبادل الآراء، ووسيلة هامة من وسائل التحسين للعمل الجامعي وظروفه وكذلك وسيلة من وسائل النمو المهني والتربوي للأستاذ الجامعي،وقد تكون الاجتماعات عبارة عن مؤتمرات، هذه الأخيرة التي تتطلب جهدا خاصا في إعدادها وتنفيذها، والهدف منها هو تطوير الإنتاج والتزود بخبرات جديدة، عن طريق دعوة أهل الفكر للاستفادة من آرائهم وخبراتهم إزاء مشكلات التعليم ، إذن الاجتماعات وسيلة لتعبئة الجهود وتجميع الأفكار بشأن المشكلات المختلفة، التي تواجه الأساتذة أو المجتمع .كما أنها وسيلة لرفع الروح المعنوية للأساتذة وزيادة كفاءتهموا إنتاجهم، وفي هذا الصدد يقول **فيير** " :إن عقد الاجتماعات العامة لهيئة التدريس ، يعد أحد الوسائل الرئيسية لتربية المعلمين أثناء الخدمة وتحسين كفاءتهم [2]

ب -التربصات:

التربصات هي خروج الأستاذ من مؤسسة عمله إلى مؤسسة أخرى، سواء أكانت داخل الوطن أو خارجه لمدة معينة، تهدف إلى صقل المعلومات وتجديدها والاحتكاك بالآخرين، إضافة إلى الاطلاع على جديد المكتبات وجلب الكتب، وهذه التربصات تكون عن طريق إعطاء الجامعة منحة لمجموعة من الأساتذة أو لأستاذ واحد، يقوم من خلالها بفترة تربصية أو تدريبية في البلد أو المؤسسة التي قام بزيارتها داخل أو خارج الوطن، ومما لا شك فيه أن هذه الزيارة أو الدورة التدريبية إلى مختلف البلدان تجعل الأساتذة يتزودون بنظم البلاد الأخرى، ويقفون على أحدث الوسائل في طرق التدريس و البحث العلمي، وتنظيم

[1] مصطفى زيدان: مرجع سابق ص242
[2] مصطفى زيدان :مرجع سابق ص246 /247

المنهج و التعرف على الوسائل التعليمية والبحثية الحديثة و كيفية استخدامها، وغيرها من الأساليب التربوية التعليمية المتقدمة، التي تساعدهم على أداء مهامهم على أكمل وجه من أجل رفع المستوى التكويني للأستاذ الجامعي.

ج – البرامج التجريبية :

ويهدف هذا النوع من البرامج إلى تدريب الأساتذة على أسلوب البحث العلمي والتجريب، وهذه البرامج لها أعمق الأثر في نفسية الأستاذ، عن طريق الممارسة الفعلية لوسائل البحث، ويكون أكثر إدراكا لما يحصل عليه من نتائج وحقائق، كما أنها تحقق للأساتذة نضجا في المستوى الثقافي والعلمي والفني والمهني وفعاليته في أداء المهام المنوطة بهم، عن طريق الخبرة العلمية التي تكتسب من التجارب التي يقومون بها، والنتائج التي يثبتون صحتها [1]من خلال ما سبق نتوصل إلى نتيجة مؤكدة وهي أن التدريب أمر ضروري ومهم، وعملية حيوية ديناميكية تؤثر وتساهم بشكل فعال في تمكين الأستاذ الجامعي على الصعيد التربوي والمهني، من أداء مهامه على أكمل وجه، والتدريب الضمان الوحيد لاستمرار هذا النمو المهني والرفع من الكفاءة ، ولكن رغم هذا فإن تدريب الأستاذ الجامعي لم يحظ باهتمام كبير، ونقول هذا دون أي حرج لأنه الواقع فالتدريب يفتقد إلى الدعم الإداري والسياسي، وغياب ميزانية خاصة به وانعدام الموضوعية في الترشيح له ،[2]كما أن الأستاذ الجامعي لا يتلقى أي برنامج تدريبي باستثناء البرامج التجديدية وأي تجديد فالتربصات التي يستفيد منها الأستاذ قليلة ، وحتىوا إن وجدت فإن معظمها تتحكم فيه قوانين وبيروقراطية الإدارة، كما أنها لا تفي بالغرض المنشود منها نتيجة عدة عراقيل.

2 / المؤهل العلمي:

يعتبر المؤهل العلمي أو الشهادة التي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي، من العوامل المساعدة- إن لم نقل -المهمة التي تعين الأستاذ على قيامه بالوظائف المختلفة، خاصة الوظيفة البحثية، لأنه أثناء إنجازه لرسائله أو أطروحاته سواء كان ذلك في مرحلة الماجستير أو الدكتوراه، فإنه يمارس البحث العلمي ويتمرن على طرقه وأساليبه بطريقة جيدة، و بالتالي يصبح قادرا على توجيه البحث العلمي بكفاءة أثناء الإشراف الذي يقوم به على طلبته، باعتبار أن الأستاذ الجامعي خبير في ميدان تخصصه.

إلا أن واقع المؤهل العلمي للأستاذ في الجامعة الجزائرية، لا يخضع للمعايير العلمية العالمية، حيث نجد أن غالبية بلدان العالم تهتم بالمؤهل العلمي للأستاذ،حيث تشترط الكثير من هذه البلدان الحصول على درجة الماجستير لتعيين الأساتذة في الجامعة، وهذا بعكس الجامعة الجزائرية التي وظفت في سنوات سابقة أساتذة بشهادة الليسانس، وما زالوا إلى اليوم يدرسون بهذه الشهادة في الجامعة. !

[1] نفس المرجع .ص24

[2] محمد زياد حمدان: **تصميم وتنفيذ برامج التدريب**، دار التربية الحديثة، الأردن ،1990 ص16

وهذا الوضع يوجد في الجامعة الجزائرية فقط [1]وهذا راجع لعدة أسباب أهمها، أن الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال وجدت نفسها مسؤولية عن تسيير نفسها بنفسها، خاصة بعد تطبيق مبدأ الجزأرة ، أين تم توظيف أساتذة بمؤهل علمي لا يتعدى شهادة الليسانس، في الوقت الذي كان يجب فيه أن يكون الأستاذ الجامعي متحصل على الأقل على شهادة الماجستير، لأنه يكون في الغالب قد تدرب على طرق وأساليب البحث العلمي ولو في حدوده الضيقة، مما يساعده على توجيه طلبته بطريقة سليمة، والتمكن من القيام بوظيفته البحثية على أكمل وجه، أضف إلى ذلك فإن هناك بعض الأساتذة لم يتحصلوا حتى على شهادة البكالوريا، وبفضل إجراءات و قوانين معينة كنظام الكفاءة و الانتداب، المعمول به في بعض الاختصاصات تم التحاقهم بالجامعة.

لقد حاولت الجامعة الجزائرية استدراك الوضع في السنوات القليلة الماضية، حيث تم توقيف عملية التوظيف بالمؤهلات العلمية، كالليسانس و شهادة الدراسات المعمقة أو السنة التمهيدية للماجستير، وتم تحديد المؤهل العلمي للتوظيف بالجامعة للأساتذة بشهادة الماجستير كحد أدنى ،وذلك لرفع مستوى التكوين و البحث العلمي في الجامعة الجزائرية، ولكن في نفس الوقت ظهرت على الساحة أصناف أخرى يمكنها التدريس بالجامعة و ذلك لحل مشاكل أخرى كالبطالة، ولكن للأسف الشديد كان هذا على حساب نوعية التكوين و البحث العلمي ، ومن تلك الأصناف أستاذ تعليم عالي و أستاذ مهندس مساعد التعليم وهكذا توقف توظيف الحاصلين على شهادة الدراسات المعمقة ، مع إمكانية توظيفهم كمدرسين مؤقتين أو مشاركين و حذف صنف معيد في ذات الوقت فتح الباب لتوظيف أصناف أخرى .[2]

هذا كله ساعد على تدني مستوى التكوين وانخفاض المؤهل العلمي للأستاذ الجامعي، حيث نجد أن الجامعة الجزائرية في سنة1998 -1999 كانت تستقطب حوالي 889 أستاذ التعليم العالي و 1495 أستاذ برتبة أستاذ محاضر و6366 أستاذ برتبة أستاذ مكلف بالدروس و 5564 أستاذ برتبة أساتذة مساعدين و 1946 معيد[3].

إن هذه الأرقام لفئات الأساتذة في الجامعة الجزائرية، تبين الخلل الكبير في الإطار الكفء من حاملي شهادة الدكتوراه والماجستير في تأطير الطلبة، إن هذا الخلل و الانخفاض في مستوى المؤهل العلمي للأستاذ الجامعي يعتبر من بين المعوقات التي تقف حاجزا أمام فعالية أداء الأستاذ لمهامه، و بالتالي على تحقيق الجامعة لأهدافها، خاصة ما تعلق منها بهدف تكوين الإطارات الكفأة و تطوير البحث العلمي.

[1] بشير معمرية : مرجع سابق ص 04
[2] عبد الكريم قريشي: مرجع سابق ص28
[3] صالح فلاحي: **التطور الهيكلي للجامعة الجزائرية و انعكاسه على قطاع التعليم العالي** ، ملتقى دولي حول برنامج التصحيح الهيكلي وآثاره على قطاعي التعليم و الصحة، جامعة باتنة، نوفمبر 2000 ص05

3/ بيروقراطية الإدارة

إذا كانت نظريات الإدارة الحديثة قد تطورت تجاوبا مع تطور المؤسسات الاجتماعية الكبيرة ذات العلاقات المعقدة، فإن إدارة مؤسسات التعليم العالي عامة و الجامعة خاصة على مختلف مستوياتها، بحاجة إلى نظرة خاصة لكونها أكثر المؤسسات الاجتماعية تعقيدا، ولكون قضية الإدارة الجامعية على خلاف ما يظن البعض، قضية تأتي على رأس أولويات تطوير التعليم الجامعي و تحقيق أهدافه، فالعمل الجامعي لن ينجح أكاديميا أو بحثيا أو خدمة للمجتمع و البيئة، كما لن ينجح طالبا أو أستاذا أو نشاطا أو منهجا أو تقويما أو تكنولوجيا ..... لن ينجح في هذه الأبعاد و غيرها، ما لم يكن على رأسه إدارة علمية متطورة، خبيرة قادرة مستقرة واعية، بداية من رئيس الجامعة ومرورا بنوابه وعمداء الكليات ووكلائها ووصولا إلى رؤساء الأقسام و ما يتبع كل هؤلاء من أجهزة مساعدة و منفذة .[1]

فالتعليم الجامعي لم يعد مقتصرا على فئة اجتماعية معينة تتزين به ولا لفئات أخرى للوصول إلى مكانة اجتماعية مرموقة فحسب ولكنه أصبح عصب الأمم ، الذي به تبحث وتدرس و تخطط و تنمو لتعيش حياة كريمة، و تضمن نفس الشيء لأجيالها القادمة بما يتوفر لديها من مصادر و ثروات مختلفة، وذلك أن الجامعات أصبحت مطالبة من جميع الاتجاهات، بممارسة تحكم تعليمي ومنهجي أفضل وبتخطيط أكثر دقة في الاتجاه نحو الهدف وبتصور أعمق للمستقبل.

وهذا لا يتم إلا بوجود إدارة ناجحة تستبعد من قاموسها كل ما يمكن أن يؤثر على أداء الأستاذ وتحقيقه لأهداف الجامعة، لأن الإدارة هي نواة للنجاح، ويمكن أن تكون أيضا منبعا للمعوقات العديدة وخطرا يهدد المؤسسة الجامعية، وذلك باتجاهها نحو التسيير البيروقراطي النمطي، الذي يجعل الإدارة غاية في حد ذاتها، بحيث يقتصر العمل الجامعي على إتمام إجراءات ورقية يستغرق جهد رجاله و يستنفذ طاقاتهم في المتابعة المكتبية، في الوقت الذي كان يجب فيه أن تتجه هذه المؤسسة بكلياتها و أقسامها و مجالسها إلى تنشيط و تشجيع البحث العلمي و التكفل بمختلف متطلباته، و المتابعة التربوية و تقييم البرامج و دراسة مختلف المشاكل و المعوقات التي تقف التي تقف أمام تحقيق الأهداف، بدل تحولها - كما هو موجود في الواقع - إلى مكاتب للشكاوي ومراجع للإمضاءات التي لا تنتهي، فبعدت المسافة بين الأستاذ و زميله و بينه و بين الطالب وازدادت مشكلات التنسيق بين الأجهزة المعقدة (الراسية و الأفقية) حدة و اختلطت المراكز والأدوار .[2]

كما أن الإدارة الجامعية بطريقة تسييرها هذه، توجد عدة عراقيل وعوائق أمام الأستاذ، سواء ما تعلق منها بالدورات التدريبية التجديدية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي و التي تخضع في معظمها لمحاباة بعض الأساتذة على حساب البعض الآخر، وعدم إيجاد التسهيلات المختلفة لحضور الملتقيات و المؤتمرات داخليا و خارجيا، أو ما تعلق منها بالترقية من درجة لأخرى و التي تستغرق وقتا طويلا نتيجة الإجراءات

[1] عبد الغني عبود: **الإدارة الجامعية في الوطن العربي**، دار الفكر العربي،د ط ، مصر، 2001 ص 29
[2] محمد العربي ولد خليفة: مرجع سابق ص187

المكتبية الورقية ، التي تطول مدتها و التي تؤدي إلى هدر وقت الأستاذ في تعامله مع هذه الإدارة .لأن وحدة الزمن التي يتعامل وفقها الإداري في الجامعات الجزائرية والعربية عامة، تتسع لتكون هي " الموسم " في الوقت الذي تدق فيه في المجتمعات المتقدمة لتصبح في بعض الأحيان جزءا من الثانية .[1]

زد على ذلك فان الإدارة الجامعية لا تميز الباحث عن زملائه و نظرائه من ذوي المناصب الإدارية ماديا على الأقل، حتى لا يزحزحه بريق المنصب عن رغبته في الاشتغال بالبحوث، وفي الكثير من الجامعات يتهافت الأساتذة على رئاسة الأقسام و العمادات و المناصب الأخرى و لا يتسابقون -إلا القليل منهم -لإجراء البحوث في مجال تخصصهم، لأن الأجواء في الجامعة تدفع عضو هيئة التدريس إلى أن ينهمك في الأعمال الإدارية و التي أحيانا لا تنسجم مع خلفيته العلمية و مهاراته الإدارية، فإذا كنا نؤمن بأن الإدارة علم، أفلا ينبغي أن يعد من يرشح للعمل القيادي و الإداري على جميع المستويات إعدادا إداريا نظريا و ميدانيا، وهذا كله يؤدي بالأستاذ إلى عدم قيامه بمهامه التدريسية و البحثية بكل فعالية، لأجل تحقيق أهداف الجامعة.

علاوة على ما سبق فان الإدارة الجامعية تتميز بتخلفها نتيجة لتمسكها بالممارسات التقليدية، لا لشيء إلا لأنه جرى العرف عليها ومن ثم فقد ربطت نفسها بحبال الروتين و البيروقراطية و فضلت الجمود وعدم التغيير، وهذا ما جعلها تتخبط في كثير من المشاكل التي تعتبر بمثابة سمات تميز النظم الإدارية و هي في ذات الوقت تعتبر سببا في تخلفها و نمطيتها في التسيير .ولعل أبرز هذه المشكلات ما يلي:

1-**الشكلية** : بمعنى أن كثير من رجال الإدارة، يهتمون بالإجراءات الشكلية أكثر من اهتمامهم بالمضمون، فما يهمهم بالدرجة الأولى هو إرضاء كبار المسؤولين في المنطقة أو الوزارة المركزية.

2 ـ **التهرب من المسؤولية** : فمعظم البلدان المتخلفة تأخذ من المركزية نمطا لإدارة شؤون نظمها التعليمية، وبذلك تصبح القدرة على اتخاذ القرار و الخوف من نتائج التجديد و استقبال ما يمكن أن يترتب عليه من أخطاء، تؤدي إلى جزاءات رادعة يتسم بها المسؤولون عن الإدارة لهذه النظم التعليمية، ويمكن أن نلمس هذا في رئيس القسم بالجامعة، الذي يحيل ما قد يعترضه من مشكلات إلى عميد الكلية، الذي يحيلها بدوره إلى رئيس الجامعة وهكذا، بحيث قد تعود الأمور إلى التركيز في ديوان الوزارة الوصية، الأمر الذي يترتب عليه تأخر اتخاذ القرار فضلا عن التضخم المستمر للأعمال الورقية، إذ لا بد أن يترتب عن التهرب من المسؤولية و كثرة الإحالة على الغير أن يحدث تورم كبير في الإجراءات و القواعد و المراجعات.

3-**إحلال العادة و العرف محل التفكير المتجدد:** بمعنى أن العديد من الإداريين يميلون في عملهم إلى السير وفقا لما اتبع من قبل وما تم التعارف عليه، فإذا واجهوا مواقف جديدة قد يعجز القانون القائم أو

[1] سعيد إسماعيل علي: مرجع سابق ص114

اللائحة أو القاعدة عن تفسيرها، فانهم يشعرون باضطراب شديد، وقد لا يفكر إلا عدد قليل في محاولة إعمال الفكر والاجتهاد في الرأي، للخروج بتفسير جديد أو رأي مبتكر ،[1]إضافة إلى كل هذا فان الإدارة الجامعية على مختلف مستوياتها تدار كما تدار المؤسسات و المصالح الأخرى ، لأن الكثير من الجامعات، تعاني من عدم تفهم بعض الجهات لطبيعة الجامعة و حيويتها و عملها الميداني، وذلك لصعوبة تصور الأجهزة المسؤولة لمشكلات و احتياجات الجامعة التي تتميز بطابعها الخاص، وعدم إدراكها إدراكا دقيقا لكل متطلباتها و أهدافها، وهذا له أشد الأثر على المنظومة الجامعية بمختلف مكوناتها خاصة الأساتذة ، لأن هؤلاء الأفراد العاملين في الجامعات من أعضاء هيئة التدريس لهم خصائص و طموحات مميزة ، بحيث يعتمد أداؤهم على معنوياتهم ودوافعهم الذاتية و علاقتهم بالإدارة، حيث يصعب التحكم الإداري البيروقراطي المباشر في عطائهم، كما أن الروابط بين أعضاء هيئة التدريس و الهيئة الإدارية ليست قائمة دائما على أساس من التعاون و الحوار و التفهم، وهذا ما يجعل بعض الإداريين يقومون بتعطيل الأعمال و تعقيدها، لإضفاء الأهمية على أعمالهم والتقليل من شأن عمل الآخرين خاصة الأساتذة[2].

وللقضاء على المشاكل و المعوقات الإدارية، التي تقف حجر عثرة أمام أداء الأستاذ و الجامعة لمهامهما، لأجل تحقيق أهداف هذه الأخيرة، لا بد من إيجاد إدارة فاعلة كفأة و ذلك عن طريق وضع رجل إدارة مسؤول، حتى يستطيع أن يتحمل مسؤولياته و في مقدمتها مسؤوليته نحو المجتمع الكبير الذي يخدمه، ومسؤوليته نحو الأفراد الذين يخدمهم، ونحو المسؤولين و الرؤساء الذين يعمل من أجلهم، ومسؤوليته نحو الذين يعمل معهم وأخيرا نحو المهنة التي ينتمي إليها، بحرصه على أداء عمله وفقا لمعاييرها و دستور أخلاقها، لأنه يلعب دورا رئيسيا هاما في التأثير على قرارات المستويات العليا في الإدارة بتحكمه في المعلومات و الآراء التي تصل إليهم و يستندون عليها في قراراتهم، بحكم اتصاله بالمستويات العليا و التنفيذية ، كما يلعب دورا هاما بالنسبة لمرؤوسيه لأنه ينقل و يترجم لهم قرارات المستويات العليا [3]ولكي يؤدي رجل الإدارة مسؤولياته على أكمل وجه،لا بد أن يتمتع بعدة مهارات إدارية منها:

المهارات التصورية :التي تتعلق بمدى كفاءته في ابتكار الأفكار و الإحساس بالمشكلات والتفنن في إيجاد الحلول و التوصل إلى اتفاق .لأن هذه المهارات تساعد على النجاح في تخطيط العمل و توجيهه وترتيب الأولويات ،وتوقع الأمور التي يمكن أن تحدث في المستقبل.

المهارات الفنية :وهي التي يستخدمها في ممارسته لعمله ومعالجته للمواقف التي يصادفها، والتي تتطلب قدرا من المعلومات و الأصول العلمية و الفنية التي يتطلبها نجاح العمل الإداري.

[1] شبل بدران، فاروق البوهي: **نظم التعليم في دول العالم** ، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، د ط ،مصر، 2001 ص190
[2] سعيد إسماعيل: مرجع سابق ص 130
[3] محمد منير مرسي: **الإدارة التعليمية**، عالم الكتب، مصر، 1998 ص1

المهارات الإنسانية :وهي الطريقة التي يستطيع بها رجل الإدارة التعامل بنجاح مع الآخرين و يجعلهم يتعاونون معه و يخلصون في العمل ويزيد من قدرتهم على الإنتاج و العطاء، كما أن الإدارة في حاجة علاوة على رجل الإدارة الكفء و المسؤول إلى نموذج خاص بالجامعة، فما تدني مستوى الكفاءة و الأداء التسييري للإدارات الجامعية في الدول العربية، إلا نتيجة لمشكلة نسخ النماذج و إستيرادها من دول تختلف في سياقها الاجتماعي و الثقافي والسياسي عن ما هو موجود فعلا في هذه الدول، و التقليد الأعمى للنموذج الإداري الذي خلفه الاستعمار لذا يجب ابتكار و استحداث نموذج في ضوء المعطيات الوطنية و الثقافية لكل دولة، وتطويره من آن لآخر ليحقق أكبر قدر من الكفاءة في استخدام الموارد المتاحة .[1]

إن كل المشاكل الإدارية و التي يأتي على رأسها التسيير البيروقراطي للإدارة، تشكل عائقا أمام أداء الأستاذ لمهامه على مختلف الأصعدة .وأمام تحقيق الجامعة لأهدافها، لأن العائق مهما كان فهو متصل بالإدارة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة .لتبنيها للعقلية الإدارية البحتة و تسلط أجهزتها و إغراقها في الشكليات و ضعفها في مجال التسيير، لأنه قد تكون هناك مشكلة اقتصادية مالية وقد يكون هناك قصور في الموارد و كفاءتها، ولكن في ظل إدارة فاعلة كفأة، يمكن التغلب على كل هذه المشكلات و غيرها، كما يمكن رسم استراتيجيات للتطوير و التحديث و تحقيق مختلف الأهداف المرجوة.

4/ **الوسائل التعليمية** : إن معنى الجامعة لا يدل فقط على تلك المؤسسة التي تدرس جميع العلوم فحسب، بل يدل على جميع مدرسيها و طلابها الذين يؤلفون أسرة واحدة ، وكل جامعة فهي ذات صورة و مادة.

أما صورتها فهي الروح العامة و الحياة الجامعية، وأما مادتها فهي الطرق والمناهج و الوسائل المادية و المعنوية الملائمة، بمعنى أن الجامعة يجب أن تتوفر على الوسائل التعليمية و البحثية ،التي تشير إلى جميع الأدوات و المواد التي تستخدم في عمليات التعلم و التعليم و البحث لتكمل الشكل العام لها، وتحقق الأهداف المرجوة من وراء إنشائها، لأنها الوسيلة المثلى للوصول إلى هذه الأهداف فالوسائل تقلل من الجهد المبذول من طرف الأستاذ و الطالب معا، وتوفر الوقت للوصول إلى المعرفة و تساعد على نقلها و توضيح الجوانب المبهمة منها ، وتقوي من قدرة الأستاذ على أداء دوره بكل فاعلية ، وقدرة الطالب على الفهم ومضاعفة استيعابه للمادة المقدمة إليه من طرف الأستاذ.

إذن الوسائل التعليمية و البحثية ليست مجرد أدوات أو هياكل، بل إنها ذات وظيفة ثلاثية الأبعاد و التأثير، فهي تؤثر على أداء الأستاذ لمهامه وأداء الطالب مثلما تؤثر على أهداف الجامعة .[2]

---

[1] محمد منير مرسي: مرجع سابق ص 161

[2] بربارا ماتيرو، آنامو نجي، ورث شيلتي: **الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي** ، ترجمة حسين عبد اللطيف بعارة ، ماجد محمد الخطايبة، دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن، 2002 ص25

والوسائل التعليمية و البحثية كثيرة، ابتدءا من المباني و الهياكل الجامعية المختلفة مرورا بالطبشور والسبورة ، اللذان لا يشك أحد في أنهما الوسيلة الوحيدة الأكثر استعمالا من طرف الأستاذ في جامعاتنا، ووصولا إلى أحداث الوسائل العلمية و التكنولوجية ووسائل الاتصال الحديثة، كالكمبيوتر و الانترنيت، خاصة ونحن نعيش في عصر العولمة و في عالم يعرف تفجرا معرفيا وعلميا في كل النواحي، خاصة ما تعلق منها بالجانب العلمي، فقد أصبح العالم قرية صغيرة بفضل شبكات الاتصال الحديثة، لكن أين الجامعة الجزائرية من كل هذا التطور ومن مختلف هذه الوسائل؟ فهل استطاعت أن توفر كل الوسائل التعليمية و البحثية من مباني و هياكل وشبكات اتصال حديثة و وسائل بحث وتعليم متطورة .تجعل الأستاذ على اتصال مباشر بكل ما يحدث في العالم، من تطورات علمية تساهم في رفع كفاءته التعليمية و البحثية وتطويرها و بالتالي تحقيق أهدافها؟ أم أنها لم تكمل بعد هياكلها المختلفة و لا تزال في مرحلة يعتمد فيها الأستاذ على الطبشور كوسيلة اتصال بينه و بين الطالب و على الكتاب كمرجع ووسيلة يعتمد عليه في أداء مختلف مهامه التدريسية و البحثية؟ هذا طبعا إن توفر هذا الكتاب فمكتباتنا تفتقد إلى الكثير من المصادر و المراجع خصوصا الحديثة منها، التي لا يمكن لجامعة محترمة أن تستغني عنها، فالكتب المتوفرة قديمة المعلومات لا تواكب العصر و التطور الذي يعيشه العالم ،بل دخلت إلى تاريخ العلم.

كثيرة هي التصريحات التي تدور حول إدخال التكنولوجيا في الوسائل التعليمية و البحثية ولكن ذلك لا علاقة له بالواقع ....و المشكلة أن ارتباط التعليم و البحث بالتكنولوجيا ليس ترفا أو مجرد اختيار لأن العالم بالفعل تغير من حولنا، بل الذي لا يعرفه أحد أنه بسبب ذلك الانفتاح الكوني و النقلة التكنولوجية التي شهدها العالم مؤخرا، فان فهم و عقول الطلاب و الأساتذة تغير فيما ظلت المفاهيم الدراسية هي التي تدرس للطالب من عشرين سنة و إن اختلفت الموضوعات.

وما يزال التعليم و البحث في معظمه يقوم على وسائل وأدوات عفى عنها عصر الثورة التكنولوجية، إن الوسائل التعليمية و البحثية بمختلف أنواعها من الشروط المهمة الواجب توفرها في الجامعة، للرفع من فاعلية الأستاذ و تحقيق الجامعة لأهدافها، وهذه الوسائل يجب أن تكون على درجة عالية من التطور، لتفي بالغرض المنشود منها بكل فاعلية و سرعة، وهنا يتجلى دور هذه الوسائل المتطورة الحديثة في تقليل الجهد المبذول من طرف الأستاذ، في أداء مهامه التعليمية والبحثية و توفير الراحة التامة، كما أن الوسائل تسهم في تطور الأستاذ والبحث، وهذا كله يجعله أكثر رضا وبالتالي أكثر فاعلية في أداء مهامها بصورة أفضل، أما إذا كان العكس فالنتيجة أيضا تكون معكوسة، وتصبح هذه الوسائل معوق يؤثر على أهداف الجامعة بصفة مستمرة و متزايدة ، لأنه كلما تطور العلم و بقيت الوسائل التعليمية و البحثية دون تطوير، فان هذه الأخيرة تصبح أقل فاعلية و يزيد تأثيرها على أداء الأستاذ لمهامه و بالتالي على تحقيق الجامعة لأهدافها.

إذن إذا أردنا أن نرفع و نحسن من كفاءة الأستاذ في أداء وظائفه، وعدم إيجاد معوقات تؤثر على هذا الأداء، لأجل تحقيق أهداف الجامعة .يجب أن نوفر له مختلف الوسائل التعليمية والبحثية و الإمكانيات ومن أهمها ما يلي:

-قاعات دراسية واسعة متكاملة الإمكانيات.

-وجود حجرة مكتب للأستاذ الجامعي مؤثثة تأثيثا جيدا.

-وجود مكان مناسب لاجتماعات القسم أي لأساتذة هذا القسم.

-أن يكون بالكلية مركز لتقنيات التعليم و البحث للاستعانة به في الحصول على الوسائل التعليمية و البحثية المناسبة لمحاضرات الأستاذ الجامعي و بحثه العلمي.

-أن يكون بالكلية أو الجامعة أو على مستوى القسم مكتبة عامة شاملة تحوي أحدث الكتب و المراجع لجميع التخصصات مع تسهيل الاستعارة منها وتوافر أماكن جلوس مريحة.

-حرص الجامعة على استخدام الجديد من مستحدثات العلم[1]

5/ **الترقية** : لا يستمر الموظف في وظيفة ما بل يطمح في الترقي وذلك بالانتقال أو التحول من وظيفة لأخرى ومن درجة إلى درجة .وبما أن الأستاذ الجامعي هو بدوره موظف يطمح أيضا إلى الترقية لما يحققه للأستاذ من امتيازات مادية و معنوية، كزيادة الأجر و اكتساب مكانة داخل الجامعة وخارجها، وكذلك اكتساب مهارات جديدة في ميدان البحث أو التدريس أو حتى في الجانب الإداري، خاصة وأن الكثير من الأساتذة يطمحون إلى هذا النوع من الترقية الإدارية، كما أن الترقية تعتبر حافزا للأستاذ يدفعه للعمل بكل كفاءة و تفاني ليحصل عليها .

إذن الترقية تعتبر عنصرا ضروريا في أي مؤسسة، سواء كانت صناعية أو خدمية أو تعليمية نظرا لما تحققه هذه الترقية من فائدة للمؤسسة و للفرد العامل بها، فالترقية تحقق ما يلي:

-**التزود بالعناصر المؤهلة من العاملين** :تتشابه الوظائف داخل المؤسسة و لكن بالرغم من هذا التشابه فإن كل وظيفة تحتاج إلى معرفة و مهارة متخصصة لدى الأفراد و في الإجراءات والسياسات و الطريقة التي تؤدى بها، ولذا فانه لا بد من رسم سياسة فعالة للترقية داخل أي مؤسسة تضمن ترقي وتدرج الأفراد الأكفاء ذوي الخبرات في كل الفروع و الأقسام داخل المؤسسة .

-**الحفز على العمل** :إن الترقيات للعاملين داخل المؤسسة تحفزهم وتدفعهم للعمل وزيادة الإنتاج وترفع من روحهم المعنوية، ويبذل الأفراد جهودهم في أي عمل يشعرون بأنه سيؤدي إلى ترقيتهم.

-**الرضا عن العمل و الوظيفة** :الترقيات تعطي الأفراد الرضا عن عملهم ووظائفهم فالأفراد يميلون إلى الترقي والتدرج في الوظائف و في ذلك رضاؤهم عن العمل، لأن الأفراد ميالون بطبعهم للتقدير المادي المقرون بالتقدير الأدبي و المعنوي .زيادة على ذلك فان العاملين يتوقون دائما إلى الصعود و التدرج للوظائف العليا في نفس مؤسساتهم .

[1] راشد علي: **اختيار المعلم واعداده ودليل التربية العلمية**، دار الفكر العربي، د ط ، مصر ،1996 ص 62

ولكن رغم أهمية الترقية في تحفيز العامل عامة و الأستاذ خاصة وجعله أكثر رضا عن عمله، وبالتالي أكثر فعالية في أدائه لمهامه، إلا أن هذه الترقية بدل أن تكون حافزا على العمل وأداء المهام بكل فاعلية خاصة ما تعلق منها بالجانب البحثي، فقد أصبحت عائقا يهدد الأداء البحثي الذي يعتبر من أهم وظائف الأستاذ التي تحقق أهداف الجامعة .[1]

لأن بعض الأساتذة الآن يتنافسون على المناصب الإدارية لما تعود به عليهم من فائدة مادية ومعنوية، عوض الاتجاه إلى ميدان البحوث العلمية التي يطول أمدها للحصول على ترقية، كما أن الأستاذ الجامعي قد يقضي مدة ستة عشر سنة خدمة في الجامعة وهي أدنى مدة أو أربعة وعشرين سنة للانتقال من الدرجة الأولى إلى الدرجة السابعة مقابل أجر ضعيف جدا، خلافا للأستاذ الجامعي الآخر الذي قد يتدرج في الترقية الإدارية فيصبح في ظرف مدة قصيرة يتقاضى أجرا أكثر، كما أنه يحمل درجة ترقية أكبر من الأستاذ الباحث .إضافة إلى حصوله على عدة امتيازات خاصة إذا تدرج في الترقية ليصل إلى منصب عميد، فان هذا المنصب يضمن له عدة امتيازات منها:

-العميد عضو بحكم المنصب في مجلس الجامعة و اللجان المختلفة ولذلك مردود مادي ومعنوي.

-الوجاهة المرتبطة بالمنصب داخل الجامعة و خارجها.

-زيادة احتمال الترشح للشخص خارج الجامعة أو داخلها.

-الأمور المتعلقة بالمنصب مثل السكرتير و المراسل و المكتب الفاخر و الهاتف الإضافي والحمام الخاص،....

-ما أسماه " **ماسلو** " بتحقيق الذات وانطلاقا من هذا فإنه إذا أردنا من الأستاذ أن يبحث بكل جدية، يجب أن يتم إيجاد قوانين خاصة بالترقية، تنصف الأستاذ الباحث مثله مثل الأستاذ الذي يتدرج في الترقية الإدارية على الأقل من حيث الأجر و بعض الامتيازات الأخرى .لكي لا يكون هذا النوع الأخير من الترقية عائقا أمام قيام الأستاذ بوظيفته البحثية لأجل تحقيق أهداف الجامعة[2].

إن الترقية التي يخضع لها الأستاذ الجامعي من درجة لدرجة لا تكون على أساس البحوث المقدمة فقط بل بالإضافة إلى الأقدمية، أي مدة الخدمة و مثل هذه الأقدمية يتحكم فيها عاملان هما:

أولا :الحد الأدنى من الأقدمية وغالبا ما يكون ثلاث سنوات كشرط أساسي للترقية للدرجة الموالية.

ثانيا :الاعتمادات المخصصة للترقيات في كل وزارة أو مؤسسة حكومية، ومن وهنا وجدت مفارقات في الترقيات بين موظفي الحكومة .فبعضهم يرقى بعد الحد الأدنى للأقدمية مباشرة .و البعض الآخر قد يبقى بدون ترقية مدة أكبر قد تصل إلى سبع سنوات فأكثر، ولا سيما للأساتذة وموظفي وزارة التربية و التعليم،[3] وهذه الترقية الإشكال فيها ليس على مستوى القوانين التي تخضع لها فقط بل على مستوى الإدارة أيضا، نظرا لتبنيها لمبدأ البيروقراطية النمطية و إغراقها في الشكليات و الإجراءات الورقية، و التماطل في تنفيذ

[1] مصطفى فهمي: مرجع سابق .ص 173
[2] صبحي الحفيظ عبد القاضي: مرجع سابق .ص15
[3] محمد منير مرسي: مرجع سابق .ص22

مختلف الإجراءات الإدارية، كما ينبغي الإشارة إلى مشكل الترقيات الأدبية التي لا يترتب عليها أية زيادة في المرتبات، نظرا لعدم مناظرة الوظائف بالمرتبات .في الوقت الذي يجب فيه تحديد الأجر في ضوء حجم المسؤولية وليس مجرد الأقدمية.

إن مجموع المعوقات المذكورة سابقا و التي يتعرض لها الأستاذ داخل الجامعة ترتبط بصورة أو بأخرى بالمحيط الخاص بعمل الأستاذ الجامعي، بالإضافة إلى ذلك فانه يتعرض لمشاكل أخرى تتعلق بالجانب المهني له، كتعدد المهام الملقاة على عاتقه، وضيق الوقت المتاح للبحث العلمي وارتفاع تكاليف البحوث العلمية و قلة الإمدادات المالية الخاصة بها، وبالمؤلفات و الوثائق العلمية البيداغوجية ، فمثلا ان المادة رقم "01 "من المرسوم التنفيذي ر قم 99 ـ 130 المؤرخ في 13 ربيع الاول عام 1420 الموافق لـ 27 يونيو 1999 حدد مبلغ ألفين دينار جزائري شهريا مخصصة لتسديد مصاريف اقتناء المؤلفات و الوثائق العلمية و البيداغوجية التي يتحملها الأساتذة.

و بالنظر إلى هذا المبلغ المخصص لاقتناء مختلف هذه المؤلفات نجد أنها مبالغ ضئيلة، لا تحقق العرض الذي صيغت ووضعت من أجله .بالإضافة إلى نقص وندرة البيانات العلمية وصعوبة الحصول على وسائل الاتصال الحديثة، التي تسمح بالانفتاح على التطورات الحاصلة في العالم في جانبها العلمي ونقص الإجازات للتفرغ للبحث العلمي، كلها مشاكل ومعوقات يجد الأستاذ نفسه أسيرا لها ومقيدا من جراء إفرازاتها، التي تعرقل قيام هذا الأخير بوظائفه على أحسن وجه ليتمكن من المساهمة في تحقيق أهداف الجامعة، باعتباره الركيزة الأساسية الذي تعتمد عليه الجامعة في تحقيق هذه الأهداف، خاصة ما تعلق منها بتكوين إطارات ذات كفاءة عالية تخدم المجتمع وتطوير البحث العلمي وترقيته.

والجدير بالذكر أن الأستاذ الجامعي، ليس مجرد موظف يتمثل عمله في تنفيذ أعمال يحددها له الآخرون، بل هو الذي يخطط وينفذ أنشطته الخاصة بالبحث وخدمة المجتمع وتكوين الإطارات،وا ٍذا أعيق عمله مهنيا داخل الجامعة بشكل أو بآخر ،فهذا يعني أن ذلك سوف يؤثر على تحقيق الجامعة لأهدافها .باعتبار أن الأستاذ أحد الأفراد الفاعلين والمساهمين بدرجة كبيرة في تحقيق هذه الأهداف، فهو القائد الذي ينبغي أن يمارس دوره بعيدا عن كل المعوقات أو الضغوط أو الإكراه، ففي ظل مناخ مليء بالمعوقات فإن هذا الدور بلا شك سيضعف، ولا يبقى في هذه الحالة المجال للحديث عن دور الأستاذ الجامعي في تفعيل أحد أهم المؤسسات المجتمعية ألا وهي الجامعة ولا حتى الحديث عن هذه الجامعة.

2 : معوقات الأستاذ الجامعي خارج الجامعة

إن المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي خارج الجامعة، والتي تتصل مباشرة بالحياة اليومية التي يعيشها داخل المجتمع الأكبر، وخارج جدران الجامعة تصب في نفس القالب الذي تصب فيه المعوقات التي يتعرض لها داخل الجامعة، وانطلاقا من هذا، يمكن القول أمن المشكلات المجتمعية هي أيضا بلا شك تلعب دورا كبيرا في عرقلة الأستاذ الجامعي ومنعه من أداء مهامه على أكمل وجه ،

ومعوقات الأستاذ الجامعي خارج الجامعة، ناتجة عن الأزمات والمشاكل التي تعيشها البلاد من أزمة اقتصادية وسياسية واجتماعية وثقافية .والتي أدت إلى تدهور القيم في المجتمع وسيطرة القيمة المادية بسبب غلاء المعيشة وتدهور الأوضاع والمعايير الاجتماعي، وأول هذه المعوقات هي:

2 . 1/ الأجر : (العائد المادي)

إذا ذكرت المشكلة المجتمعية ذكر المشكل المادي على رأسها، كون المادة هي التي تتحدد وفقها حياة الأفراد ، ونظرا لأهمية المادة أو المال في الحياة العصرية كوسيلة هامة ضرورية في تحقيق مختلف المطالب والحاجات المعيشية، فقد أصبح للمال قيمة كبرى في عالمنا المعاصر، لدرجة أنه أصبح صفة مميزة له ، وكثيرا ما يطلق عليه أنه أصبح عالما ماديا، والواقع أنه كلما نمت وتطورت حضارة المجتمع البشري كلما زادت مطالبه الحضارية وزادت أيضا آمال ومطامح الأفراد في الحياة، وبالتالي يسعون إلى رفع مستوى معيشتهم وتحسينها، والمادة أو المال هو أقرب الوسائل لتحقيق ذلك،وا إذا ذكرت المادة كان الأجر هو اللفظ المعبر عن ذلك، والأجر يقصد به ذلك المقابل الذي يدفع للمجهود الذي يبذل في إنتاج السلع والخدمات، ومن ثم يعد ثمن العمل وللأجور دلالات خاصة مختلفة أهمها:

أ -**الأجر المستحق** : ويتحدد بالزمن أي بالساعة أو الأسبوع أو بالشهر أو بالنسبة أو يتحدد بالإنتاج كالأجر لقطعة ، وكلمة الاستحقاق تشير إلى مجموع ما يحصل عليه الموظف أو العامل أي تتضمن أجر ساعات العمل الإضافية أو العمولات والمكافآت الأخرى الإضافية.

ب -الأجر الصافي :وهو المبلغ الفعلي الذي يتسلمه الموظف أو العامل بعد إجراء الاستقطاعات الخاصة كضريبة الدخل، واشتراك التأمينات الاجتماعية و قسط التقاعد.

ج -الأجر النقدي :ويتمثل في كمية النقود التي يحصل عليها الموظف أو العامل، ويختلف عن الأجر الفعلي الذي يقصد به كمية السلع والخدمات التي يمكن للأجر النقدي أن يبتاعها، وهكذا يوضح هذا الأجر الفعلي العلاقة القائمة بين الأجر النقدي من ناحية ومستوى المعيشة أو مستوى أسعار التجزئة من ناحية أخر .[1]

والأجر يعتبر من أهم المواضيع التي تشغل بال العاملين على اختلاف مناصبهم وأدوارهم والقطاعات التي يعملون بها، وهو أول باعث على العمل والنشاط وزيادة المبذول من الطاقة الكامنة لدى الأفراد ، وهو يمثل دخلا للعامل يهمه المحافظة عليه بل الزيادة فيه، أملا منه في رفع مستوى معيشته،وا إشباع حاجاته وحاجات أسرته ، ومما لا شك فيه أن إقبال الأفراد على العمل يتوقف على قيمة المبلغ المادي الذي يحصلون عليه، والذي يمثل متطلبات الحاجة الواجب إشباعها لدى الفرد والأسرة .وحتى تستجيب السياسات الخاصة بالأجور للحاجات المادية، يتم تنظيم دفع الأجور بحيث تضمن في صيغتها العامة الحد الأدنى الذي يستجيب أو يتوافق مع أداء وجهد العامل .

[1] نخبة من الأساتذة المصريين والعرب المتخصصين: **معجم العلوم الاجتماعية** ، الهيئة المصرية العامة للكتاب،مصر،1975 ص 14

حيث قد يكون شخصان يشتغلان وظيفة واحدة، كما أن الأجر الأساسي لكل منهما موحد، ولكن علاوة الأجر تختلف إما في شكل زيادة في الأجر أو مكافآت وأجور إضافية تختلف على أساس معيار فارق الجهد أو الخبرة ، ولعل هذا الإجراء ينطبق على الأستاذ الجامعي، الذي يتحصل مقابل أدائه لعمله على أجر قاعدي، بالإضافة إلى أجر في شكل علاوات ، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه بإلحاح في هذه النقطة هو : هل الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي والعلاوات التي يتحصل عليها تتوافق مع ما يبذله من جهد ومع دوره الريادي، وهل يغطي هذا الأجر مختلف احتياجاته؟ .

إن قيمة الأجر القاعدي للأستاذ الجامعي منخفض ولا يعبر عن الجهد الحقيقي الذي يبذله الأستاذ في قيامه بمهامه، وحتى الأجر الكلي الذي يحصل عليه الأستاذ هل يستجيب لمتطلباته وحاجاته باعتباره أستاذ له احتياجات ومتطلبات تختلف عن احتياجات بقية أفراد المجتمع متطلبات البحوث العلمية من مراجع ووسائل بحثية وتعليمية ..... الخ ، بالإضافة إلى كونه فرد يعيش في مجتمع يتأثر بمختلف التغيرات التي تحدث فيه.

إن الأستاذ الجامعي على يقين أن مهنته كأستاذ جامعي لا تضمن له حياة مستقرة بعد عمر طويل من الخدمة والعطاء، وخاصة أنه يعلم مسبقا أن الأجر الذي يتقاضاه سوف ينخفض بنسبة معتبرة بعد التقاعد، حيث تنزع من هذا الأجر تلك العلاوات والمكافآت التي كان يحصل عليها أثناء مزاولته لمهامه، إن هذا يعد أكبر عائق يهدد الحياة المجتمعية للأستاذ الجامعي على اختلاف أبعادها، لأنه يعلم أن هذا الأجر من جهة لا يستجيب للمتطلبات المعيشية والبحثية .

ومن جهة أخرى يعلم مسبقا ما سيفرزه عمل مدة من الزمن في الجامعة من الناحية المادية، ولعل مجرد هذا الشعور له أكبر تأثير على عطاء الأستاذ، هذا الأخير الذي يحاول أن يبحث عن ملجأ آخر يحقق له على الأقل ما يضمن له حياة أكثر استقرارا ومعيشة أكثر تناسبا مع وضعه كأستاذ جامعي، وانطلاقا من هذا نجد أن الأغلبية الساحقة من الجزائريين تفضل العمل في قطاعات أخرى تدر عليها مرتبات ضخمة وتتيح لهافر ص الاستفادة من الخدمات والأبهة الاجتماعية .[1]

2. 2/ السكن:

إن أزمة السكن أزمة عامة يعاني منها معظم الأفراد في المجتمع الجزائري، بما في ذلك الأستاذ الجامعي نتيجة للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها البلاد، وبما أن العائد المادي للأستاذ الجامعي منخفض فإنه لا يستطيع توفير مسكن خاص به ، يحوي مختلف متطلبات الحياة العصرية، التي تسمح له بأداء مهامه على أكمل وجه، على اعتبار أن السكن" هو المقر الذي يلجأ إليه الإنسان ليقضي فيه جزءا معتبرا من يومه، لينعم بالسكينة والاستقرار، باعتبارها شروط ، ومن هنا ضرورية للإنسان من أجل تجديد نشاطه وبالتالي القدرة على مجابهة أعباء الحياة .[2]

[1] محمد العربي ولد خليفة : مرجع سابق .ص198

[2] الصادق مزهود: **أزمة السكن في ضوء المجال الحضري** ، دار النور الهادف ، د ط ، الجزائر، 1995 ص05

يمكن القول أن أي عجز سيسجل في ميدان السكن تنتج عنه عواقب وخيمة، تؤثر سلبا على ممارسة الأنشطة المختلفة وعلى الجانب الاجتماعي و الاقتصادي للسكان بصفة عامة، وحتى إن تم توفير المسكن، فان ما يبنى من مساكن في هذه الأيام ما هو إلا تخفيف لأزمة السكن، لأن المسكن الحقيقي هو الذي يوفر للأسرة الراحة و الاطمئنان، بيد أن بعض هذه المساكن لا تستجيب لطموحات سكانها لا من الناحية الكمية، حيث لا نجد هناك تناسب بين حجم المسكن و حجم الأسرة ، فقد يكون حجم هذه الأخيرة ثمانية أفراد في حين يكون المسكن يحتوي على ثلاث غرف فقط ، ومن جهة أخرى لا تستجيب للناحية النوعية لا من حيث مادة البناء ومقوماتها للشروط المناخية، ولا من حيث التوجيه الجغرافي السليم، كما هو الحال بالنسبة للمساكن المسبقة الصنع أو المستوردة من الخارج كما لا تستجيب للشروط الرفاه الاجتماعي كتوفير أدنى المرافق و الخدمات بهذه الأحياء (مدرسة، مركز صحي، سوق.....) إن نقص العائد المادي ومشكل السكن يؤثران كثيرا على الحياة الأسرية التي يعيشها الأستاذ على اعتبار أن الأسرة هي المؤسسة الاجتماعية الأولية و الأهم ، و التي تلعب دورا هاما في تحقيق الاستقرار و التوازن للأفراد .[1]

وفي ضوء التغيرات التي حدثت في المجتمع والتي مست جميع مؤسسات المجتمع وأنظمته، نجد أن الأسرة تعيش في خضم تغيرات و تحولات اجتماعية وثقافية و اقتصادية ، جعلتها تتأثر بمحيطها الاجتماعي و بيئتها الفيزيقية و الاقتصادية، الأمر الذي تمخض عنه ظهور ممارسات تكيفية داخل الأسر لمواجهة الظروف المحيطة بها، وهي ممارسات تنعكس في أغلب الأحيان على المستوى الأدائي للأستاذ الذي يبحث عن مخرج آخر، يحقق من خلاله المتطلبات الضرورية التي تحتاج إليها أسرته، طالما أن هذه المتطلبات عجز عن تحقيقها من خلال مزاولته لنشاطه كأستاذ .وهنا يجد نفسه أمام إشكالية ازدواجية المهام ، و قلما يوقف إنسان في المزج بين وظيفتين، ولعل الأمر يصبح أكثر صعوبة إذا تعلق الأمر بمهنة الأستاذية.

3. 2/ النقل:

إن مجموع المشاكل و المعوقات التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي تتفاعل فيما بينها و تتأثر كل واحدة منها بما تفرزه الأخرى ، فانخفاض العائد المادي يؤدي إلى عدة إفرازات تؤثر على الحياة الاجتماعية للأستاذ الجامعي داخل و خارج الجامعة ، فعلى سبيل المثال نجد أن انخفاض أجر الأستاذ يؤدي إلى عدم إمكانية توفير المسكن اللائق، وهذا ما سيؤثر بلا شك على حياته الأسرية بشكل عام، كما أن بعد مقر السكن عن مكان العمل و انعدام وسيلة النقل الخاصة، لعدم تمكن الأستاذ من اقتنائه نتيجة للظروف

[1] عمر عسوس: **دور الأسرة و المدرسة في الوقاية من الجريمة**، مجلة التواصل، جامعة باجي مختار ،عنابة، العدد الأول، جوان 1996 ص 07

المادية المتدنية ، أو قلة وسائل النقل الأخرى التي تفي بالغرض المطلوب تؤثر على الأستاذ و أدائه لمختلف المهام المنوطة به.

فالجهد و الوقت الذي يضيعه الأستاذ في الانتقال من وسيلة نقل إلى أخرى، كان من الأفيد لو استغله في البحث العلمي أو مناقشة زملائه و طلبته ، كما أن انعدام وسيلة النقل الخاصة تؤثر على نظرة المجتمع إلى الأستاذ و مكانته فيه ، فما نشاهده في حياتنا اليومية من تزاحم الأساتذة مع مختلف الفئات الاجتماعية على وسائل النقل، أمر حقا يدعوا إلى الحيرة من الوضعية الاجتماعية التي آل إليها الأستاذ، وهذا ليس ترفعا عن هذه الفئات أو تجسيدا لمبدأ الطبقية في المجتمع ، ولكن احتراما و تقديرا للرسالة التي يحملها هذا الأستاذ، ألا و هي رسالة العلم ، فالأستاذ بالدرجة الأولى معلم و هي مكانة رفيعة عظيمة الشأن جليلة القدر وأنبياء الله و رسله معلمون في المقام الأول ، إن توفر وسيلة النقل أمر ضروري في الحياة العصرية المتطورة ولم تعد شيئا كماليا، بل من الأساسيات لربح الوقت و الجهد .فنحن نعيش في عصر الثورة العلمية الهائلة و الانفتاح الكوني والنقلة التكنولوجية، التي شهدها العالم من الكمبيوتر إلى الإنترنت إلى البريد الإليكتروني، والوقت أصبح ذو قيمة كبيرة، و التعامل الزمني يم يعد بالدقيقة بل أصبح في أغلب الأحيان بأجزاء الثانية.

في حين بقي تعاملنا بوحدة زمن طويلة أقصرها ساعة، حيث يضيع وقت بعض الأساتذة في وسائل النقل إن وجدت، ويضيع وقت الطالب بانتظار هذا الأستاذ، حتىوا ن لم يطرح مشكل النقل هناك عدة معوقات وأسباب تجعل الأستاذ يتأخر و الطالب ينتظر ؟.

فإذا أردنا أن نربح الوقت لاستغلاله في أداء المهام و الوظائف المختلفة التي تحقق أهداف الجامعة، يجب توفير الأجر الجيد للأستاذ ليتمكن من توفير مسكن قريب من مكان عمله، أو توفير وسيلة نقل ينتقل بها في حالة بعد هذا الأخير عن مقر السكن، أو إيجاد وسائل نقل خاصة بالأساتذة تكون في خدمتهم طول مدة عملهم و على مدار الأسبوع.

2 . 4/ المكانة الاجتماعية:

المكانة هي الفز لة حسية كانت أو معنوية التي يصل إليها شخص أو عمل ما ، وتكتسب المكانة بوسائل مختلفة تبعا لظروف المجتمع و مدى حضارته و ثقافته، فترجع في الجماعات الأولى إلى الشجاعة و القوة، وقد تكتسب عن طريق الأسرة و النسب أو المال و الجاه، وفي المجتمعات المتحضرة ترجع غالبا إلى مستوى ثقافي خاص، أو قيادة في قول أو عمل .[1]

وانطلاقا من هذا فقد احتلت الجامعة -منذ قدم العصور -مكانة الصدارة في المجتمع، فهي مركز إشعاع لكل جديد من الفكر و المعرفة و الاختراعات و المنبر الذي تنطلق منه آراء المفكرين والعلماء، وقد حظي الأستاذ و الطالب بمكانة مرموقة في المجتمع بحكم انتمائهما لهذه الجامعة ، ففي بداية القرن الماضي و ليس بالوقت البعيد كانت البكالوريا تاجا يوضع على رؤوس قلة من الناس ويسمح لهم إذا

[1] حسن شحاتة: **مفاهيم جديدة لتطوير التعليم في الوطن العربي** ، الدار العربية للكتاب، د ط ،مصر، 2001 ص 74

حصلوا عليها بامتيازات تنعكس فيما يحتلونه من مراكز اجتماعية عالية ، وارتبط الأستاذ باحتلاله مركز الصدارة في المجتمع مثله مثل الجامعة ، من حيث المكانة الاجتماعية، لأنه يقدم خدمات ذات قيمة عالية في المجال الاقتصادي و الثقافي و الحضاري، فهو الذي يتولى بناء المجتمع، ويسهم في نهضته و تطوره ويسهم في نقل الخبرات العلمية و التراث العلمي و الثقافي وأصناف المعرفة الإنسانية إلى الناشئة.

إذن فقد حظيت الجامعة و الجامعيون أساتذة و طلابا بمكانة متميزة و مرموقة من قبل أفراد المجتمع ، وقد وصل الأمر بالرأي العام على سبيل المثال إلى تسمية الجامعة " بالحرم الجامعي "احتراما و إعزازا لما يناط بطلابها و أساتذتها من أدوار قيادية و طليعية في مسيرة المجتمع خلال مراحل التطور المتعددة و المتنوعة ، ولكن نتيجة للأزمات المختلفة التي شهدتها البلاد، وتدهور القيم في المجتمع ، وسيطرة القيمة المادية و غلاء المعيشة و انقلاب الأوضاع و المعايير الاجتماعية .فقد الأستاذ الجامعي دوره الريادي ومكانته في المجتمع، وانخفض التقدير الأدبي له ، فأصبحت وظيفة الأستاذ الجامعي لا تكرس كوظيفة أساسية من الوظائف المعترف بها اجتماعيا كالطبيب و المهندس و الجندي و القاضي، لا من حيث الاعتراف بهذه الوظيفة و لا من حيث الراتب و لا من حيث الاعتبار ومكانتها في المجتمع ، فقد أصبح الأستاذ يعاني من التهميش و اللامبالاة و عدم الاعتراف و التقدير له من قبل أفراد المجتمع . فعندما نسأل هؤلاء الأفراد عن ماهية الأستاذ الجامعي ودوره في المجتمع، فانهم يجيبون عامة بأنه الذي يعطي دروسا للطلبة أو ما شابه ذلك ، [1]دون الحديث عن الدور المهم الذي يقوم به، من خدمة للجامعة و المجتمع من خلال التدريس و البحث العلمي.

فكم هو صعب معايشة أستاذ الجامعة و هو ينظر إلى منجزاته العلمية و كيف لا يلتفت إليها و لا يسلط عليها الضوء و لا يتم إيجاد مكانا للإفادة منها ، حيث نجد أن في كثير من الأحيان تقرر منجزاته كجزء من منهج دراسي يتلقاها مجموعة محدودة من الطلبة فقط ، دون إعطاء هذه المنجزات اهتماما ومكانة علمية في الجامعة والمجتمع ، لأن هناك تدني الإحساس بقيمة الأستاذ الجامعي ودوره وفاعليته ومكانته في المجتمع ، وهذا ما يجعله غير قادر على أداء مهامه التدريسية والبحثية بكل جدية وتفان.

إن المكانة الاجتماعية التي يحتلها الأستاذ في المجتمع شيء مهم جدا لأنها ترفع من معنوياته وتجعله يحس بقيمته ودوره في هذا المجتمع ، وبذلك يساهم بكل فاعلية في خدمة هذا المجتمع، من خلال مختلف الوظائف التي يقوم بها في الجامعة ، لذا يجب استرجاع هذه المكانة وذلك بتغيير المفاهيم والقيم السائدة في المجتمع، خاصة منها القيم المادية التي طغت على كل شيء، لأنه طبقا للأحوال السائدة في العالم تتوقف المكانة المعترف بها للأساتذة في المجتمع والأهمية التي تعطى لعملهم على الوضع الاقتصادي المحدد لهم .كما أن توفير الأجور العادلة لهم تيسر عملية إتقان عملهم [2]كما يجب تحديد

[1] Gérard fourez. Eduquer (Ecoles, Ethiques, Sociétés) 2eme Reddition, Paris, de BoeckUniversité, 1998. P 17.
[2] رابح تركي: مرجع سابق ص43

أهداف الجامعة تحديدا دقيقا، يتماشى وطموحات المجتمع ليعطي هذا الأخير للجامعة مكانة مرموقة، انطلاقا من وظائفها وأهدافها الرائدة في تحقق آمال هذا المجتمع.

بالإضافة إلى هذا يجب تزويد الأستاذ الجامعي بالتأهيل والتدريب اللازمين، ليتمكن من القيام بوظائفه على أكمل وجه وليستعيد مكانته الاجتماعية ، [1]باعتبار أن الأستاذ الجامعي قيادة فكرية واجتماعية وعلمية وتربوية ونفسية، تعمل على المساهمة بشكل كبير في تحقيق أهداف الجامعة التي تسعى لخدمة المجتمع.

إن مجموع المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي داخل الجامعة والتي تتصل مباشرة بمهنته، من نقص في التكوين والمؤهل العلمي، وبيروقراطية الإدارة ونقص في الوسائل التعليمية والبحثية وعراقيل في الترقية ، بالإضافة إلى المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ خارج الجامعة، والتي ترتبط بالحياة اليومية التي يعيشها داخل المجتمع من انخفاض في العائد المادي وما يترتب عليه من مشاكل تتعلق بالسكن والنقل ، وتدهور للمكانة الاجتماعية للأستاذ داخل المجتمع ، تنبئ بأن الواقع الذي يعيشه الأستاذ الجامعي واقع متأزم، سواء داخل الجامعة أو خارجها ويتمثل هذا التأزم فيما يلي:

-جمود النظام الجامعي وضعف التكوين به.

-الافتقار إلى جو الدراسة والبحث، نتيجة قلة الوسائل التعليمية والبحثية.

-القرارات الخاطئة بشأن أولويات وأهمية البحوث والترقيات التي تترب عنها.

-مناهج الدراسة الجامدة والمتخلفة.

-المركز الأدبي والاجتماعي والمادي المنخفض للأساتذة والعلماء عامة.

-عدم توفر القدر الكافي من الحرية الأكاديمية في إبداء الرأي والبحث.

-عدم توفير الاستقرار الوظيفي والاجتماعي نتيجة عدة عوامل.

-البيروقراطية الجامدة في الدوائر العلمية ،وهي نتيجة تؤكد قول" **لاسمن**LASMANو آخرون" : 1978

إن مجال المبادرات التقنية في الجزائر محدود، بحيث أن اعتبارات الفعالية التقنية تأتي بعد القواعد البيروقراطية بكثير، مما طور الصنف الإداري، وعدد الإداريين وقوتهم وضخم من البيروقراطية ، إن ما قاله هذا الباحث سنة 1978 ما زال قائما ليومنا هذا، ولا يقتصر فقط على الجانب التقني، بحيث لم تستطع الجامعة بأنظمتها البيروقراطية أن تضع صيغة مرنة للاستفادة من الخبرة الوطنية، نتيجة عدم الدقة في التسلسل الإداري، مما يصعب الاتصالات بالقمة، وضعف الإعلام بالجامعة وحول الجامعة ونشاطاتها، ووجود الرسمية الشديدة في تطبيق القوانين والتي تمركز كل تغيير وتعيق كل حرية ، مع عدم وضوح وتحديد الأدوار والمسؤوليات بدقة في الجامعة، وبالتالي عدم وضوح مصادر القرارات وهذا كله

[1] محمد عبد الرحيم عدس: **المعلم الفاعل والتدريس الفعال** ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن،2000 ص49

جعل مؤسساتنا الجامعية تعيش في أزمة مثلها مثل المؤسسات الاقتصادية، بسبب الحواجز البيروقراطية، التي تخنق كل فكر علمي عند الأساتذة وتقتل روح المبادرة والبحث العلمي وتعرقل تحقيق الجامعة لأهدافها[1].

إن الواقع الذي يعيشه الأستاذ الجامعي داخل وخارج الجامعة، وما يسوده من عراقيل وحواجز على مختلف الأصعدة، تفرز آثارا سلبية على الأستاذ والجامعة معا ، فالأستاذ لا يستطيع القيام بالوظائف الموكلة إليه على أحسن ما يرام، وبالتالي لا يتمكن من المساهمة الفعالة في تحقيق أهداف الجامعة.

المبحث الرابع: الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية

تمهيد:

مع نهاية الثمانينات، عرفت الجزائر أزمة متعددة الجوانب أدت إلى النهوض الشعب في 5أكتوبر 1988 هذه الأحداث نتج عنها تغير جذري للحياة السياسية في الجزائر.

هذا التغيير بدأ بدستور 23 فيفري 1989 ، الذي فتح الحياة السياسية والاقتصادية، حيث أن سياسة الحزب الواحد اختفت وفسحت المجال للتعددية الحزبية وتبعا التعددية النقابية.

وفي هذا الإطار جاءت القوانين والتنظيمات، ومن بينها القانون90 ـ 14 بتاريخ 02 جوان[2] 1999 الذي وضع لأول مرة التعددية النقابية، وتبعا له ظهرت عدة نقابات منها : نقابة عمال التربية ، النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العموميةSNAPAP ، المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES ،لكن ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA المسيطر على الحياة النقابية، وهو في رأي الدولة الممثل الوحيد للعمال الجزائريين باعتبار المشارك في الثلاثية.

وفي هذا الفصل سنتناول مختلف التنظيمات النقابية في الجامعة الجزائرية التي تمثل العمال والأساتذة و التي لا تزال تنشط على مستواها.

أولا ـ الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA و النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين SNEN

- **الإتحاد العام للعمال الجزائريين" إ.ع.ع.ح "UGTA "**

سنعرض بالتفصيل إضافة إلي ما تم التطرق إليه في المبحث الثاني من الفصل الثاني، الذي تناولنا فيه تطور الحركة النقابية في الجزائر، إلي تأسيس إ.ع.ع.ج، مبادئه،أسسه وهياكله.

1 ـ تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين"إ.ع.ع.ج :

[1] نخبة من الأساتذة المصريين والعرب المتخصصين ، المرجع السابق ، ص 16

[2] القانون رقم: 90 -14 المؤرخ في 02 – 06 – 1990 ، المعدل والمتمم بالقانون 91 - 30 والأمر رقم 96 –12 ، المتضمن ممارسة الحق النقابي والوقاية وتسوية المنازعات

يمكن اعتبار ثورة أول نوفمبر القطيعة التاريخية التي فجرت التناقضات النقابية، ومع بداية سنة 1956 م تم إفراز ثلاث منظمات نقابية إدعت كلها التمثيل الوطني،و التي كانت وليدة ثلاث قوى سياسية تواجدت على الساحة:

-الجبهة التحريرية الوطنية كانت وراء تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

-الحركة الوطنية الجزائرية المصالية التي أعطت الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين.

-الحزب الشيوعي الجزائري الذي أنشأ الاتحادية العامة للنقابات الجزائرية.

ففي 24 فيفري 1956 ، وفي خضم معركة التحرير الوطني تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي جاء كإستراتيجية ثورية في التنظيم الجماهيري لمواجهة مختلف الأساليب القمعية التي كان يتبعها النظام الاستعماري لفصل الشعب عن الثورة.

فلم يكن الهدف من وراء تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين مجرد إيجاد منظمة نقابية مطلبية تقليدية، تنحصر أهدافها في الدفاع عن المصالح المادية المعنوية للعمال الجزائريين، بل المسألة أعمق بكثير، فهو الساعد الأيمن لجبهة التحرير الوطني.

التقت وتلاحمت كفاحات الحركة النقابية الجزائرية والحركة الوطنية مبكرا، فخلال العام الثاني للثورة رأت جبهة التحرير الوطني ضرورة توسيع القاعدة عن طريق تجنيد العمال وكان ذلك إيذانا بالتحام الحركة النقابية بالثورة الجزائرية ، فتمت عدة لقاءات بين عبان رمضان وعيسات إيدير ونقابيين من الجيل الأول، وأعدت ميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24فيفري 1956 ، كتنظيم يضطلع بمهمة تجنيد العمال في الكفاح ضد الاستعمار والظلم، في إطار ثورة التحرير الوطني.

ولم يتأخر الاستعمار الفرنسي في صب جام قمعه على القادة و العمال، واعتقل أعضاء القيادة زيادة على عيسات إيدير الذي رغم تبرئته من طرف المحكمة، اختطفه المظليون وعذبوه ثم قتلوه بوحشية، واستشهد عيسات إيدير في 27 جويلة1959 [1]

2-أسس وأهداف الإتحاد العام الجزائريين من خلال قانونه الأساسي :

ـ الإتحاد العام للعمال الجزائريين المشار إليه باختزال " إ.ع.ع.ج "هو منظمة نقابية مطلبية،حرة ومستقلة من كل وصاية حزبيةوا إدارية أو عن المتعاملين الاقتصاديين؛

ـ وهو منظومة وحدوية ديموقراطية بالنسبة لكل العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجرة وما يشبهها تكون نتاج عملهم البدني، او الفكري ولا يستغلون غيرهم لمصلحتهم، وكذا العمال المتقاعدين وطالبي العمل بالإضافة للعمال المسرحين للضرورة الاقتصادية؛

يستمد" إ.ع.ع.ج "قوته من الوحدة، التنظيم والتجنيد بمنخرطيه، من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار مبادئ ثورة أول نوفمبر 1954 ، وعليه يكون من أهم أهداف الإتحاد ما يلي:

[1] عبيد أحمد: **على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري**، مجلة المرشد،الجزائر، العدد 1988 ، ص7 - 12

-الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وللفئات المشار إليها سابقا بالإضافة للسهر على تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم، كذلك التصدي لمحاولات التعسف والاستغلال؛

-تنسيق النشاط النقابي من أجل ضمان الدفاع عن مصالح العمال باستعمال الوسائل القانونية؛

-حماية مناصب العمل والدفاع عليها، بالإضافة للعمل على تحسين القدرة الشرائية للعمال والسهر على التوزيع العادل للدخل الوطني؛

-الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والسعي الدائم من أجل توفير المزيد منها؛

-تعزيز الوعي النقابي وترقية الثقافة العمالية؛

-تطوير، توجيه، تحسين ومراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال والمتقاعدين كذلك ذويهم بالإضافة إلى ضبط نمط تسيرها، لاسيما استخدام جميع الأنشطة التي تستهدف تحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لفائدة العمال؛

-تكريس علاقات الأخوة وتثمين الروابط ومختلف أشكال التعاون مع المنظمات الدولية المماثلة بغية تبادل الخبرات؛

-الالتزام بإخطار المنظمات والهيئات الدولية المماثلة بكل مساس بالتشريع الدولي للعمل، أو أي انتهاك للحقوق والحريات النقابية؛

-ربط الصلة بعمالنا في المهجر وتقوية التعاون والتضامن بينهم وبين أخوانهم على أرض الوطن؛

-تطوير وتوسيع النشاط الإعلامي النقابي واستعمال الوسائل السمعية البصرية بالإضافة إلى إنشاء النشريات والجرائد، وكذا المساهمة في الشركات ذات الأسهم؛

-ترقية حق التفاوض، الاتفاقيات الجماعية، الحق في الممارسة النقابية والحق في العمل من أجل المحافظة على المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية؛

-المساهمة في الأحداث السياسية الاقتصادية و الاجتماعية لرد الاعتبار للعمل والخدمة الاجتماعية بالإضافة للأولوية لتوفير مناصب الشغل التي تسمح بالنمو والمساهمة في التطور الهادف على ترقية التماسك الاجتماعي؛

لم يعد الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة جماهيرية منذ أن كُيف قانونه الأساسي مع الدستور والقانون، المتعلق بممارسة الحق النقابي خلال المؤتمر الثامن المنعقد من 26 إلى 28 جوان 1990فقد تميز هذا المؤتمر بالمواجهة الحادة بين مناصري الإبقاء على الوضع، ومؤيدي التغيير الجدري والقطيعة الثامنة مع منهج الأحادية النقابية ومبادئها، وتمخض عن الصراع حل وسط يتميز بالتحول التدريجي وبروز إطارات نقابية نابعة من القاعدة أو قريبة منها.

وقد تم تكييف القانون الأساسي وتوجيهه نحو الانشغالات الحقيقية لعالم الشغل والعمال، وتهيئة ً ا على ذلك تحديد أهداف المنظمة[1].

3- هياكل الإتحاد العام للعمال الجزائريين :

لكي يحقق الاتحاد أهدافه وينفذ برامجه فلا بد من هياكل وأجهزة على مختلف المستويات تبعا للتقسيم الإداري والمهني، غير أنه يمكن وضع جميع الهياكل في ثلاث أطر هي:

-الإطار القاعدي :يضم الفرع النقابي؛

-الإطار الأوسط :ويضم الهياكل الأفقية والعمومية ، وهي التي والعمودية، وهي التي تتولى الاتصالات بين القاعدة النقابية وقمتها، عن طريق السلم التصاعدي والتنازلي؛

-الإطار العالي :يضم المركزية النقابية التي تتولى تنفيذ لوائح المؤتمر الوطني وسيطرة برنامج العمل للمنظمة وهياكلها.

3-1الفرع النقابي:

إن الفرع النقابي هو الخلية القاعدية الأساسية للاتحاد العام لعمال الجزائريين ويشكل حلقة الوصل بين الهيكل العمودي والهيكل الأفقي، ويضم جميع العمال المنخرطين على مستوى الوحدة أو الورشة، وهو الممثل الوحيد لهم.

وللفرع النقابي الذي يؤسس من طرف الاتحاد البلدي أو الاتحاد الإقليمي، أجهزة داخلية ثلاث:

أ -الجمعية العامة :وتضم جميع المنخرطين في الإتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى الوحدة أو مكان العمال، وهي هيئة المداولات للمجلس النقابي، تجمع كل 6 أشهر في دورة عادية باستدعاء من مجلسها.

ب -المجلس النقابي :وينبثق من الجمعية العامة عن طريق الانتخابات ويتراوح عدد أعضائه من 3إلى 25عضو تبعا لعدد العمال.

ج -المكتب النقابي :ينبثق المجلس النقابي من بين أعضائه مكتبا يتراوح عدد أعضاء من 3 إلى5 أعضاء تبعا لعدد المنخرطين وهو الجهاز التنفيذي والتطبيقي للمجلس.

3-2: الهياكل الأفقية:

وهي الهياكل المؤطرة للعمال المنخرطين في إ.ع.ع.ج والمتواجدة على مستوى إقليم جغرافي معين بغض النظر عن النشاط المهني.

ويتكون الهيكل الأفقي من:

أ -الإتحاد المحلي :وهو الهيئة القيادية للهيكل الأفقي ويضم مجموع الفروع النقابية في الإقليم الجغرافي للبلدية بغض النظر عن نوعية النشاط المهني.

[1] **القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين**،المواد من 01 إلي 04، المؤتمر الوطني العاشر، 18 ،19 ، 20 أكتوبر 2000، ص (5/3)

ب -الإتحاد الولائي :يضم جميع الاتحادات المحلية المتواجدة في الإقليم الجغرافي للولاية.

3-3: الهياكل العمودية:

ويقصد بالهيكل العمودي التنظيم النقابي للعمال ذوي النشاط المهني الواحد على المستوى الوطني، دون أي تفرقة في الجنس الرتبة أو الاختصاص وتضم مايلي:

-نقابة المؤسسة؛

-نقابة الفرع أو قطاع النشاط؛

-النقابة الوطنية؛

-الاتحادية الوطنية؛

ويعتبر التنسيق والربط بين الهيكلين العمودين والأفقي، بمثابة عملية دائمة ومنتظمة وتلقائية،ويوضح النظام الداخلي للاتحاد الكيفيات التنظيمية لهذه الهياكل وصلاحياتها وأهدافها.

3-4: الهياكل الوطنية:

تتشكل القيادة العليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين من:

أ -المؤتمر الوطني:

وهو الهيئة العليا للاتحاد، ويجتمع كل خمسة سنوات في دورات عادية، ويمكن استدعاؤه في دورات استثنائية، ويناقش المؤتمر جميع القضايا السياسية، التنظيمية، الاجتماعية والثقافية المتصلة بظروف حياة العمال، بالإضافة كذلك أنه من توصيات المؤتمر الوطني، هو تحديد الخطوط العريضة لبرنامج عمل الاتحاد.

ب -اللجنة التنفيذية الوطنية:

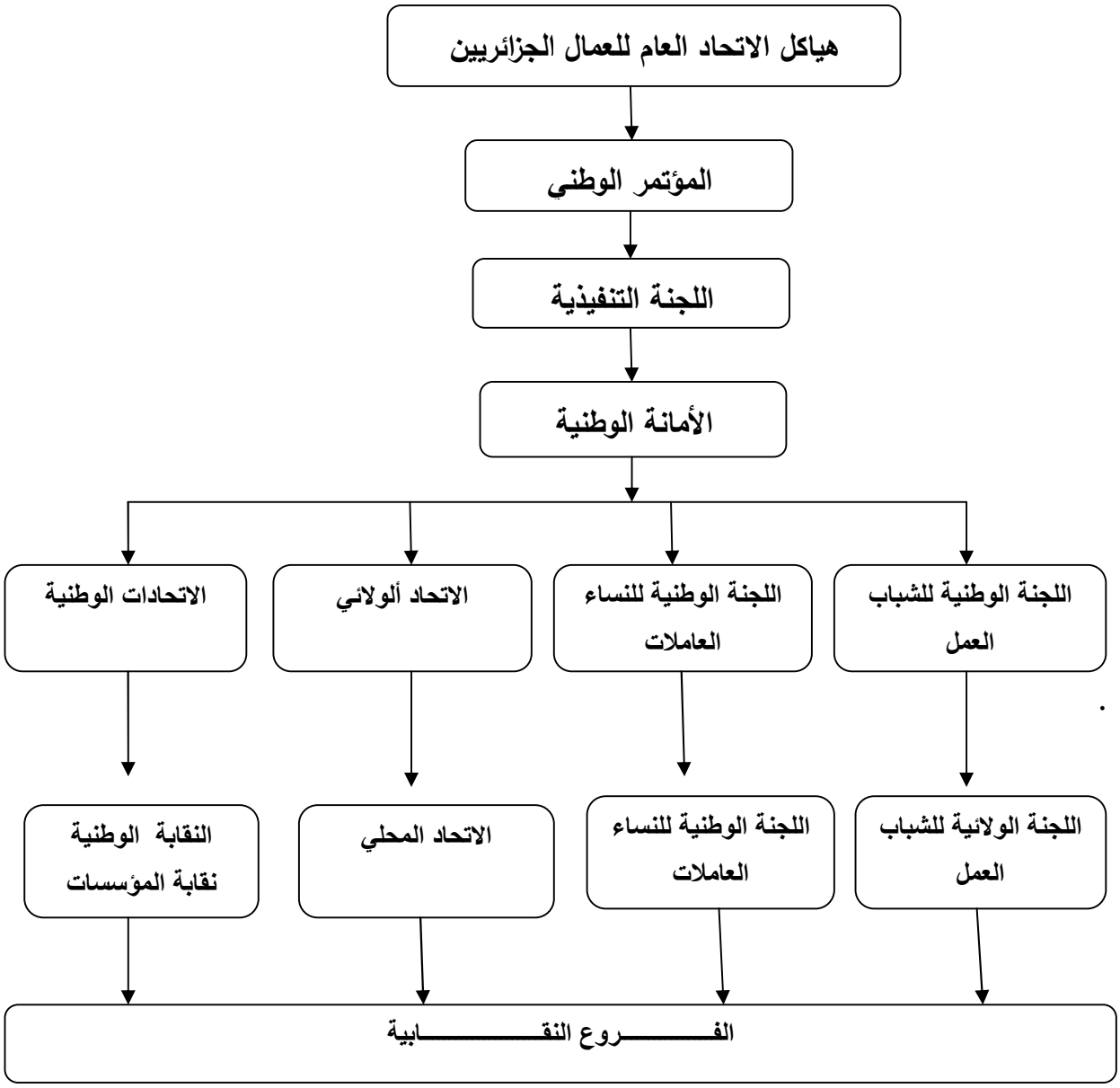
أن هذه اللجنة هي الهيئة العليا للاتحاد بين مؤتمرين فهي مسؤولة أمام المؤتمر تضم 11 عضو منتخب من طرف المؤتمر الوطني مجتمع في دورة عادية كل 6 أشهر، ويمكنها أن تجمع في دورة استثنائية بطلب ثلثي أعضائها.

ومن أهم أهدافها انتخاب الأمين العام وأعضاء الأمانة الوطنية، بالإضافة إلى تطبيق قرارات وتوصيات المؤتمر.

ج -الأمانة الوطنية:

يرأسها الأمين العام، وهي مسؤولة أمام اللجنة التنفيذية الوطنية فهي هيئة التنفيذ والتسيير بالإضافة إلى أنها مضطلعة بالتسيير المالي، الإداري والتنظيمي للمركزية النقابية، وتمثل الاتحاد في جميع النشاطات الوطنية، كما تسهر على تطبيق قرارات اللجنة التنفيذية الوطنية.

ولتوضيح هياكل الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين أكثر، سوف نقدم الرسم البياني التمثيلي لمختلف هياكله.



المصدر:وثيقة من نشر الإتحاد العام للعمال الجزائريين، فيفري 2006 ، ص41

إن أهم حدث ميز الإتحاد العام لعمال الجزائريين خلال سنة 2008 هو تأسيس نقابة وطنية ممثلة للأساتذة الجامعيين، ذلك أنه من قبل- وأخذ عليه -هو انه ممثل للعمال بصفة عامة، فعلى مستوى الجامعة مثلا رفض الأساتذة أن تكون فئتهم مندمجة مع العمال، ويخضعون لنفس الأطر وهذا ما جعلهم ينقسمون عن الإتحاد ويشكلون نقابتهم المستقلة في بادئ الأمر.

وفيما يلي سنقدم عرض مختصر، للنقابة التي أنشأها الإتحاد والممثلة للأساتذة الجامعيين، تحت اسم"النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين[1]. "

v النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين:

في 23 مارس 2008 بجامعة الآداب والعوم الإنسانية ببوزريعة في الجزائر العاصمة، تم تأسيس" النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين "والتي يرمز لها باختصار SNEU ،و التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، تحت إشراف أمينه العام وبحضور وزير التعليم العالي والبحث العلمي وقد تم حضور 300 ممثل ل 43 مؤسسة جامعية جاءت هذه النقابة الوطنية في إطار برنامج الإتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي يهدف لإعادة التنظيم في مختلف هياكله، تحت شعار من أجل نقابة قوية وجامعة معاصرة ونوعية، وجاء هذا التناسب بعد سنة كاملة من التحضيرات التي قام بها مجموعة من الأساتذة وأسفرت عن هيكلة حوالي 4000أستاذة منخرط.[2]

ومن أهدافها تدعيم النشاط النقابي وتحسين المستوى المعيشي للأساتذة، من خلال توفير الظروف الاجتماعية المناسبة، ومن بين أولى مطالبها الإسراع في تطبيق الشبكة الجديدة للأجور وحسب مؤسسيها هذا الطلب استجاب له الوزير ،في انتظار إعداد القانون الأساسي للأستاذ وتعتبر هذه النقابة طرف أساسي في تحضيره وبحسب المسؤولين في الإتحاد العام للعمال الجزائريين، فإن تأسيس هذه النقابة ليس من أجل معارضة وتكسير النقابات المستقلة الأخرى الممثلة للأساتذة الجامعيين وا ٍنما من أجل خلق حركية نقابية في إطار الاحترام التام للاختلاف وللنقابات الأخرى الموجودة على الساحة النقابية[3].

وسنتناول فيما يلي ثاني نقابة مستقلة ممثلة للعمال، ألا وهي النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية.

ثانيا ـ النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية"SNAPAP"

تعتبر "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية "والتي يرمز لها باللغة الفرنسية"SNAPAP" ومن بين النقابات المستقلة التي أسست مع فتح المجال النقابي في الجزائر بداية التسعينات.

لقد تأسست "النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية "في شهر مارس 1990، حيث أن رقم تسجيلها يحمل رقم 01 ، فهي تعتبر أول نقابة وطنية معتمدة في الجزائر، فهي تتواجد على مستوى 48 ولاية، في مختلف الفروع (الصحة، البلدية، الولاية، الدائرة،الأشغال العمومية والتربية...إلخ) ، فكما ذكرنا أن النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية، تنشط في مختلف فروع الوظيف العمومي، منها كان القطاع إداري أو تقني، فهي النقابة المستقلة، الممثلة لمستخدمي الوظيف العمومي فحسب إحصائيات

[1] المرجع نفسه المواد من 27 إلى 55 ، ص 16

[2] سفيان دال: النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين تؤكد استجابة الوصاية بمطلبها القاضي بتطبيق الشبكة الجديدة للأجور، الجزائر نيوز، 24 / 03 / 2008

[3] Ahmed .K, **le SNEU un nouveau syndicat pour les universitaires**, la dépêche dekabilie, 24-03-2008.

2002، فإن هذه النقابة المستقلة تضم 400.000 منخرط كذلك الفرع النقابي ل "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية "في جامعة قسنطينة تأسس سنة1990 إن النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية، نقابة ممثلة لمستخدمي الوظيف العمومي، الهدف كباقي النقابات في العالم، إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية، للجماعة المهنية الممثلة لهم ، وكما هو معلوم على الرغم من أن النقابة السابقة الذكر، نقابة مستقلة مرخصة من طرف الدولة، بمعنى لا يعترف بها في المفاوضات الثلاثية بين الحكومة، النقابة والأرباب العمل،لكن الإشكال المعروف والذي تعاني منه مختلف النقابات الوطنية، هو السيطرة المحكمة من طرف"الإتحاد العام للعمال الجزائريين "على الحياة النقابية.

فحسب المادة السابعة (7)من القانون الأساسي "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية"، فهي تسعى للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لكل موظفي الوظيف العمومي،بالإضافة إلى تطوير وتكوين ثقافة النقابة المستقلة في الجزائر، حيث تسعى للدفاع عن الحرية الحقيقية للنشاط النقابي، فهي تبحث عن التخلص من القيد المحكم على مختلف النقابات الوطنية المستقلة المعتمدة أو غير المعتمدة، وهو سيطرة" الإتحاد العام للعمال الجزائريين "على النشاط النقابي في الجزائر، فهي تعمل على أن يكون لها دور وتأثير من خلال المشاركة الفعالة في الثلاثية، هي تسعى من أجل التضامن الوطني والدولي مع مختلف النقابات في سبيل نشاط نقابي مستقل وحر.

كذلك الحال بالنسبة للفرع النقابي" للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية "في جامعة قسنطينة ، الذي تأسس كما قلنا في التسعينات من حالقرن العشرين، كان ولا يزال يعاني من سيطرة " الإتحاد العام للعمال الجزائريين"، فإن هذا الفرع ليس له التأثير الكبير على الحياة النقابية في الجزائر، وحتى نسب الانخراط فيه مقارنة بالإتحاد، وهذا راجع إلى أن هذا الأخير مسيطر على اللجنة الاجتماعية في الجامعة، وكما هو معلوم المسيطر على المال هو المتحكم في الأحداث.

وفي سبيل المحافظة والدفاع عن النشاط النقابي المستقل والحر،ومن أجل محاربة الاحتكار الذي يتمتع به "الإتحاد العام للعمال الجزائريين "بحيث أن هذا الأخير وكما هو معلوم يعتبر الشرط النقابي الوحيد للحكومة، وكان دائما طرفا في المشاورات الثلاثية، بين الحكومة، النقابة وأرباب العمل، سعت "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية "لإنشاء كنفدرالية نقابية بتقديمها طلب لوزارة العمل لإنشائها تحت اسم " النقابة الوطنية المستقلة للعمال الجزائريين وذلك في 20 سبتمبر 2000 ، الجزائريين"،ويرمز لها باللغة الفرنسية SNTA ولكن طلبها قوبل بالرفض من طرف الوزارة المختصة، وتحججت بعد مطابقة الطلب للمادتين، الثانية والرابعة من القانون 90 .و المؤرخ في 2 جوان 1990 وقد قدمت "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية "طلب أخر، بعد أن تم رفض الأول كما ذكرنا، فهذه محاولة ثانية لإنشاء كنفدرالية جديدة في 31 مارس 2001 ، تحت اسم 'الكنفدرالية الجزائرية

للنقابة الحرة "ويرمز له بالغة الأجنبية CASA" تضم 5 نقابات مستقلة، وقد تم رفض هذا الطلب أيضا من طرف الوزارة الوصية لنفس الحجج السابقة[1].

وقد قامت" النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية"، بإعلام المكتب العالمي للعمال وذلك في 17 سبتمبر و 15 أكتوبر 2001 ، وجاء الرد من طرف لجنة الحريات النقابية بأن النقابة لها الحق في إنشاء هذه الكونفدراليات بالمكتب العالمي للعمالBIT .

وحسب التقرير السنوي 2007 ،حول التعدي على الحقوق النقابية المعد من طرف المنظمة العالمية للعمال،أن" النقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية"لم يسمح لها بإنشاء فروع نقابية لها خاصة في المستشفيات،وكذلك حسب نفس التقرير،فإن الحكومة رفضت طلب النقابة ولم تسمح لها بتشكيل كنفدراليات ، وطلب من الحكومة تقديم تبريرات قدم هذا الأخير طلب إلى الحكومة لذلك وخلال الدورة 283للمكتب العالمي للعمالBIT والمتمثل في أخذ الإجراءات الضرورية للتأكد من أن الأعضاء المنخرطين في" النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية "يمكنهم إنشاء فدرالية أو كنفدرالية، حسب رغبتهم ومنذ ذلك لم يتغير شيء بالنسبة لSNAPAP[2] .

وقد تعرضت النقابة بسبب انتهاجها لعدة مناورات للإطاحة بمكتبها الوطني، مثلا الخلاف الذي وقع في 2004 ، وكذلك تعرض بعض أعضاء مكتبها الوطني لمتابعة قضائية، منهم أمينها العام السابق " ملاوي رشيد "وكذلك توقيف ثمانية نقابين من طرف الشرطة في وهران في 21أكتوبر 2007 .

وفيما يلي سنتطرق إلى نقابة مستقلة أخرى، ولكن في إطار مختلف ذلك أنها ممثلة للأساتذة الجامعيين، وهي "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي."

ثالثا ـ المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي"CNES"

1-تعريفه:

لقد تأسست نقابة أساتذة التعليم العالي في فترة إضرابات 1989 ، وبتحرك الأساتذة في هذه الفترة .إن النقابة الممثلة لأساتذة التعليم العالي تسمى "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وباختصار يرمز له "م .و.ا.ت.ع "وباللغة الفرنسيةCNES .

Fidh Rapport, **mission internationale d'enquête Algérie** – Mission d'enquête sur les libertés syndicales, N° 349, Décembre 2002 p 12

Oulebsir Nassima, **rapport annuel 2007 sur les violations des droits syndicaux**: l'Algérie toujours mauvais élève, le Jeune Indépendant, 20 septembre 2007 [2]

فالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نقابة وطنية مستقلة عن الأحزاب و عن النقابات الآخرة وعن مؤسسات الدولة، والانخراط فيه مفتوح لكل الأساتذة الجامعيين أساتذة المدارس الوطنية بمختلف رتبهم المهنية، يتمتع بالشخصية المعنوية وباستغلال الذمة المالية، وتعتبر مدة نشاطه غير محدودة .[1]

2- **أهدافه:**

إن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كباقي النقابات في العالم، يهدف للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للجماعة المهنية عموما، وهم أساتذة التعليم العالي وأساتذة المدارس الوطنية والمنخرطين فيه أساسا، سواء كانت هذه المصالح مشتركة فيما بينهم، تخص بعضهم أو أحدهم ولكن ما يميز " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "عن باقي النقابات الأخرى هو المكان الذي ينشط فيه، ألا وهو الجامعة، فهذه الأخيرة تمثل أرقى مراحل التعليم، وتحمل على عاتقها إعداد مختلف القطاعات بالرأس المال البشري المكون، ولن تتم هذه المهمة السامية إلا بتكاتل جميع الأطراف الناشطة على مستوى الجامعة (إدارة، أساتذة أو طلبة) هذا ومن أهم الأهداف التي يسعى إليها المجلس ، هو الدفاع عن الجامعة الوطنية العمومية وعن مهمة الخدمة العمومية لها، فالدفاع عن الجامعة ليس بالأمر الهين فهي من أرقى المؤسسات الوطنية، وهي تمثل خصوصية كل مجتمع، فالدفاع عنها هو الدفاع عن المجتمع بطريقة غير مباشرة، والدفاع عن العلم مهما كانت الظروف.

فالجامعة قائمة بالأساتذة فهو أهم مرتكز لها، وعلى اعتبار أن المجلس هو الممثل له، فإن هذا الأخير من أهدافه الدفاع عن حريات التفكير والتعبير، على أساس أن العلم هو أساس كل تغييروا ٍصلاح، بالإضافة إلى تشجيع حرية البحث الأكاديمي، إذن فالأساس الذي قام عليه المجلس هو الدفاع عن الحرم الجامعي بما يحتويه، وهذا ما ذكر في المادة السابعة من قانونه الأساسي.

وحسب القانون الأساسي، يهدف "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "للدفاع عن الجامعة بصفة عامة من خلال الأستاذ، فهو يسعى إلى تحقيق الحرية النقابية، والتي من خلالها يستطيع الدفاع عن مصالح الأساتذة بصفة عامة من دون أي قيود ، كما يهدف إلى ترقية التكوين النقابي، فتشكيل نقابة من غير نقابيين أمر غير معقول.

ومما سبق نستطيع أن نلخص أهم الأهداف التي يسعى إليها "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي " فيما يلي:

-الدفاع عن المصالح المادية، والمعنوية لمنخر طيه أساسا والأساتذة عموما ؛

-السعي للمحافظة عن الحرم الجامعي بصفة عامة، وتبعا عن الجامعة الوطنية العمومية،وعن مهمة الخدمة لها؛

-حريات التفكير والتعبير وتشجيع حرية البحث الأكاديمي؛

3 القانون الأساسي للمجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي: **المواد من 05/02** وثيقة مصادق عليها من طرف المؤتمر .الثالث المنعقد بالعاصمة في تاريخ 29 ، 28، 27، مارس[1] 2007 ص 2

-الحريات الأساسية والنقابية وترقية التكوين النقابي ؛

-تحسين ظروف الحياة والعمل في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، وكذلك المدارس الوطنية العلي ؛

-تحسين الظروف البيداغوجية لضمان تكوين نوعي، وكذا تطوير وتثمين البحث العلمي والتقني ؛

-الالتزام بالواجبات الجامعية وفي ترقية أخلاقيات المهنة ؛

-وضع تسيير عقلاني وديمقراطي لمؤسسات التعليم العالي ؛

-ترقية الاتصال والإعلام، كذلك التعاون بين الجامعات محليا ودوليا[1].

3- - هياكله :

يتكون المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من هيئات محلية ووطنية.

3-1الهيئات الوطنية:

وتتمثل فيما يلي:

3-1-1المؤتمر الوطني:

وهو الهيئة العليا للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، فيعقد في دورة عادية كل ثلاث سنوات، وفي دورة استثنائية بطلب من ثلثي أعضاء المجلس الوطني، أو استقالة أكثر من ثلثي أعضاء المكتب الوطني.

ومن أهم مهام المؤتمر الوطني:

-انتخاب المكتب الوطني؛

-تعديل القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي؛

-تحديد توجه السياسة العامة للنقابة؛

-تعديل برنامج عمل النقابة؛

-تقييم نشاط النقابة على مختلف السنوات.

3-1-2المجلس الوطني:

يجتمع المجلس الوطني في دورات عادية ثلاث مرات في السنة، وفي دورة استثنائية بطلب من المنسق الوطني، أو بطلب من 50 % من أعضاء المكتب الوطني ويضطلع المجلس الوطني بالمهام التالية:

-الحرص على تنفيذ قرارات وتوجيهات المؤتمر والعمال على احترامها؛

-تنسيق تقييم نشاطات الهيئات الوطنية، والمحلية في الفترة الممتدة بين مؤتمرين؛

-تحضير وتعديل القانون الأساسي والنظام الداخلي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي؛

-دراسة تقارير المكتب الوطني والمصادقة عليها.

[1] المرجع نفسه ، ، المادة 70 ، ص12

3-1-3المكتب الوطني:

المكتب الوطني هو الهيئة الوطنية التنفيذية الدائمة المكلفة بتحضير البرنامج الذي سطره المجلس الوطني، ويعمل كذلك على تنفيذه، فيجتمع في دورة عادية كل شهرين، وفي دورة طارئة بطلب من المنسق الوطني أو من ثلثي أعضائه، ويقوم المكتب الوطني بما يلي:

-تمثيل النقابة على المستويين الوطني والدولي؛

-تحضير الظروف المادية والمعنوية الضرورية لانعقاد المجلس الوطني؛

-اقتراح جدول أعمال المجلس الوطني؛

-التفاوض وعقد الاجتماعات مع الوصاية والسلطات العمومية؛

-إعداد التقرير المالي والأدبي للنقابة عند نهاية كل عهدة وتقديمه للمجلس الوطني ثم للمؤتمر قصد الإثراء ،التعديل والمصادقة؛

-اتخاذ قرار التوقيف نتيجة خطأ نقابي جسيم؛

-اعتماد الانتخابات النقابية المحلية.

3-1-4المجلس التأديبي الوطني:

ينتخب أعضائه من قبل المجلس الوطني، وتتخذ قراراته التأديبية بأغلبية ثلثي أعضائه، ويبث في القضايا المعلقة بالأخطاء النقابية، ويمكن الطعن في قراراته لدى نفس الهيئة، بعد إخطار المكتب الوطني وفي أجل لا يتجاوز الشهر من صدور القرار، ويعيد المجلس التأديبي النظر في الطعون المقدمة إليه، وتكون قراراته في المرة الثانية ونهائية.

3-2الهياكل المحلية:

وتتمثل في:

3-2-1الجمعية العامة:

تتشكل الجمعية العامة من منخرطي الفرع الحاضرين للاجتماع تنعقد في دورة عادية ثلاث مرات في السنة، باستدعاء من منسق الفرع، وفي دورة طارئة بطلب من:

-ثلث أو أكثر من عدد منخرطي الفرع؛

- 50%أو أكثر من أعضاء مجلس الفرع؛

- 50%أو أكثر من أعضاء مكتب الفرع؛

-منسق الفرع؛

-المنسق الوطني.

وفيما يلي سنقدم بعض القضايا التي تهتم بها الجمعية العامة:

-مناقشة كل القضايا التي تخص النقابة؛

-انتخاب ممثلين على المستويات المحلية؛

-مناقشة النصوص الهامة المتحكمة في مستقبل الأساتذة والجامعة؛

-تقييم ومراقبة نشاطات الهيئات المحلية.

: 3-2-2المجلس النقابي:

يتشكل مجلس الفرع النقابي من ممثلين منتخبين من الفرع النقابي المحلي وفقا لنسب محددة في المادة 19من القانون الأساسي فيجتمع مجلس الفرع بصفة دورية مرة في الشهر وكلما اقتضى الأمر ،وذلك بدعوة من منسق الفرع يجتمع في دورة طارئة طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي.

وفيما يلي سنذكر بعض المهام الذي يضطلع عليها المجلس النقابي:

-إعداد برنامج العمل المحلي وتقديمه للجمعية العامة للإثراء، التعديل، المصادقة ثم الإشراف على تنفيذه؛

-رفع التوصيات للهيئات الوطنية للنقابة ؛

-الإشراف ومتابعة تنفيذ القرارات الصادرة عن الهيئات الوطنية والمحلية للنقابة؛

-انتخاب مكتب الفرع، وسحب الثقة منه طبقا للنظام الداخلي.

3-2-3المكتب النقابي:

يعتبر مكتب الفرع هيئة التنشيط والتنسيق على المستوى المحلي، وينتخب أعضائه طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي، ويشكل مكتب الفرع حلقة وصل بين الجمعية العامة والمجلس الوطني والمكتب الوطني.

وفيما يلي سنذكر بعض المهام التي يقوم بها مكتب الفرع:

-تحضير الظروف المادية والمعنوية الضرورية لانعقاد الجمعية العامة للمنخرطين، كما يكلف بتطبيق قرارات ولوائح الهيئات الوطنية والمحلية؛

-العمل على تنفيذ برنامج العمال المحلي؛

-التفاوض وعقد الاجتماعات مع الإدارة المحلية للمؤسسة؛

-إعداد التقرير المالي والأدبي للفرع عند نهاية كل عهدة أو تقديمه للمجلس النقابي ثم للجمعية العامة قصد الإثراء والتعديل ثم المصادقة.

3-2-4المجلس التأديبي المحلي:

وينتخب أعضائه من طرف مجلس الفرع، ويهتم بالقضايا التأديبية ويمكن أن تكون قراراته محل طعن أمام المجلس التأديبي الوطني.

وفيما يلي سنتناول أهم الإضرابات والاحتجاجات التي شارك فيه المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي[1].

[1] المرجع نفسة ، المواد من 13 حتى 34 ، ص 9

4-أهم الإضرابات التي شارك فيها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي:

يعتبر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من النقابات الممثلة للأساتذة الجامعيين، ولكن الدولة لم تعترف به كشريك اجتماعي، ولم تلزم معه بمناقشة الأوضاع والمشاكل الموجودة في الجامعة، واعتبرته الدولة المسؤول عن التشويش في الجامعة الجزائرية.

2001حيث في 08 / 11 / 2001 قدم المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي تظلم للمكتب العالمي للعمل BIT ، يذكر فيه أن الدولة لم تأخذ بعين الاعتبار الحقوق النقابية للأساتذة، وأنها قامت بعدة إجراءات لكسر الإضرابات التي قام بها المجلس ومن بينها : منع التجمعات في المؤسسات الجامعية، التوقيف التعسفي للأجور لعدة شهور.

وقبل أن نقدم أهم الإضرابات التي شارك فيها المجلس، علينا أن نتطرق أولا إلى الإضرابات التي حدثت خلال السنة الجامعية 1989 -1990 .

4-1إضرابات سنة 1989 - 1990:

إن أزمة السكن التي عرفها الكثير من الأساتذة، وسوء التعليم والتوجيه الذي اشتكى منه الطلاب، أضف إلى ذلك انخفاض الأجور والمماطلة في الترسيم من طرف الإدارة الوصية، هذه المشكلات أدت إلى الانقطاع عن التدريس، ذلك أن الأساتذة قاموا بعدة إضرابات خلال هذه السنة الدراسية.

تطورت الأحداث التي أفرزت نزاعات بين الجهات المسؤولة والأساتذة، ترجع خلفياتها إلى الممارسات البيروقراطية، وغياب الحوار فيما بين مكونات الأسرة الجامعية.

وفي هذه الفترة تكونت نقابتان ممثلتان للأساتذة هما:

-الجمعية الوطنية للأساتذة المحاضرين والأساتذةANPM .

-المجلس الوطني لأساتذة التعليم العاليCNES .

هدف كل نقابة من جهتها إلى تحقيق مطالب الأساتذة والمتمثلة أساسا كما قلنا في تحسين الأجور وتوفير السكن.

وآخر وسيلة لجأ إليها الأساتذة هي إعلان الإضراب يوم 31 مارس 1990 ، مع أن الإضراب بدأ فعلا يوم 2 افريل 1990 ، فالمسيرة الأولى ضمت 4000 أستاذ، وحدث ولأول مرة أن جلست الأطراف المتنازعة حول طاولة الحوار على أساس محاضر رسمية، فبدأت المفاوضات يوم 19 أفريل 1990 وتمت لقاءات متتالية مع الوزارة خلال شهر ماي 1990

4-2 - إضرابات سنة 1991-1992:

إن إضرابات هذه السنة أعنف من سابقتها، إذ حاولت الحكومة الجديدة إعطاء أهمية لما يجري في الجامعة، ذلك أن في 17 نوفمبر 1992 كان أول يوم لإضراب وطني في المؤسسات الجامعية، أثاره المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وقرر أن يكون مستمرا ما لم يعلن عن قرارات تنفيذية، فعاتب

الأساتذة الوزارة التي تركت الوضعية تزداد سوءا، وأكدوا أن تحسين ظروف حياتهم ينعكس على نوعية التعليم المقدم.

على إثر المفاوضات وضع" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "المطالب الاجتماعية والمهنية كرفع الأجور، توفير السكن، تحسين ظروف العمل...إلخ. بينما فضلت الجمعية الوطنية للأساتذة المحاضرين والأساتذة "تقديم مشروع فوري (قانون– إطار) والمحضر من طرف عدد من الأساتذة، والذي يشكك في المشروع السابق لاستقلالية الجامعة. [1]

4 ـ 3 إضرابات سنة 1996 ـ1997:

على الرغم من الإضرابات السابقة والمطالب المقدمة للوزارة الوصية المتعلقة أساسا بالوضع الاجتماعي للأستاذ الجامعي إلا أنه لم يكن هناك رد فعل حقيقي يرضي الأساتذة فخلال هذه السنة قام" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "بإعداد إضراب وطني لمدة ثلاث أشهر، بدأ يوم 13 أكتوبر 1996 إلى غاية 13 جانفي . 1997 فالمطلبين الأساسيين للنقابة كانت تتعلق أيضا بمطالب اجتماعية متمثلا في تحسين الأجور أساسا والتي كانت منخفضة ولا تستطيع أن توفر العيش الكريم والمحترم للأستاذ الجامعي بالإضافة إلى توفير السكن له.

فحسب المجلس ماذا ينتظر من أستاذ جامعي أجره منخفض لا يكفيه، وليس له سكن أننتظر منه أن يكون أداؤه البيداغوجي جيد، وأن يركز على وظيفته السامية! [2]

4 ـ 4 إضرابات سنة 2006 :

لقد بدأ الإضراب بتنظيم" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "يوم احتجاجي، ذلك يوم 23 جانفي 2006، ثم قام بإعداد إضراب لمدة أسبوع من 25 فيفري إلى 02 مارس2006 ، وقد قام المجلس أيضا بتنظيم يومين احتجاجيين 17 و 18 أفريل . 2006 وهذا كتحضير لإضراب الامتحانات في شهر ماي. ففي 13 ماي 2006 كانت بداية إضراب الامتحانات غير محدود، وذلك إلى غاية نهاية شهر جويلية، فخلال هذه الفترة عصفت العديد من المشاكل بالمجلس وكادت تقضي عليه،فكنتيجة لذلك تم انقسامه إلى مجموعتين ابتداء من اجتماع 11 ماي 2006 المحضر للإضراب حيث أنه بعد قرار العدالة بعدم شرعية الإضراب الذي دعا إليه المجلس حاولت كل مجموعة موجهين هذا القرار بطريقتها.

فالمجموعة الأولى بقيادة المنسق الوطني للمجلس ، اقترحت كحل للإشكال انتخاب أعضاء المكتب الوطني بدلا من الجمعية العامة التي قررت الإضراب كما ينص عليه القانون الأساسي.

---

[1] طاوطاوي زوليخة: **الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضى الأستاذة وأدائهم**، دراسة حالة جامعة قسنطينة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تحت إشراف الأستاذ :عبد الحفيظ مقدم، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية1993 1994 (ص51)

[2] Abdelkrim Benarab, étude des coûts et de l'efficacité du system universitaire Algérienne le cas de université de Constantine, Thèse pour l'obtention du doctorat en sciences économique, sous la direction de monsieur: François orivel, université de Bourgogne, 1997.p 236

أما المجموعة الثاني وهي مكونة من عدد كبير من الأساتذة، قرروا القيام بالإضراب والتخلي عن الإطار التنظيمي.

وعلى الرغم من هذه المشاكل والانقسامات، إلا أن الإضراب تم وفي وقته، وذلك ابتداء من 13 ماي 2006، وكانت هناك مشاركة كبيرة من الأساتذة، لذلك حاولت الجهات الوصية في كل مرة كسر الإضراب، ومن بين محاولاتها هي محاورة ولقاء المنسق الوطني وهو ممثل المجموعة الأولى، كذلك توقيف ثلاثة ممثلين للأساتذة المضربين، ووضعهم تحت الرقابة القضائية من بينهم الناطق الرسمي للإضراب، ضف إلى ذلك توقيف الرواتب، والتهديد بالطرد.

وخلال اجتماع تنسيقية المؤسسات المضربة في منتصف شهر جويلية، تقرر تجميد الإضراب ابتداء من 25 جويلية ومعاودة الإضراب في شهر سبتمبر، نظرا لأن الطلبات لم تحقق كلها رغم تصريحات الوزارة الوصية[1].

خلاصة :

إن دستور 1989 الذي نتج عنه التعددية النقابية، غير مجرى حياة الساحة النقابية في الجزائر، ذلك أنه ظهرت مجموعة من التنظيمات النقابية المستقلة إلى جانب النقابة التاريخية الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

فعلى مستوى الجامعة الجزائرية، كانت الممثل الوحيد للأساتذة والعمال " هو الإتحاد العام للعمال الجزائريين خلال فترة الحزب الواحد ، وبعد صدور القانون 90/ 14الصادر في 1990/06/02 الذي ينص على التعددية النقابية، ظهرت مجموعة من التنظيمات النقابية الأخرى، سواء الممثلة للعمال أو الأخرى الممثلة للأساتذة.

ذلك أنه بعد حركة الأساتذة الاحتجاجية في بداية الثمانينات نتيجة للظروف الاجتماعية التي يعيشها الأساتذة الجامعيين، كذلك رفضهم الإندماج في نقابة واحدة تمثلهم وتمثل العمال على مستوى الجامعة، فأنشؤا "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" كنقابة مستقلة تسعى للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

ومؤخرا في بداية سنة 2008 ، قام الإتحاد العام للعمال الجزائريين بتكوين فرع نقابي يمثل الأساتذة الجامعيين، بعدما أن كان يمثل العمال فقط، وهذه النقابة هي " النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين. " أما بالنسبة للعمال يوجد عدد معين من النقابات تمثلهم، سواء انحلت أو لا تزال تنشط على مستوى الجامعة الجزائرية، منها" النقابة الإسلامية للعمال "التي انحلت بانحلال الحزب السياسي :الجبهة الوطنية للإنقاذ " كذلك" النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الوظيف العمومي."

[1] Khelefati Sadek, la grève du CNES: quel syndicat pour quelle université ? El Watan, 07 septembre 2006

ولكن مهما تعددت التنظيمات النقابية المستقلة ، فهي لا تزال تعاني من سيطرة وأفكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين "فهو النقابة المعترف بها من طرف الدولة وهو المشارك في الثلاثية، فعلى الرغم من أن "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الوظيف العمومي "هي نقابة معتمدة من طرف الدولة، ولكن لا تزال تعيش في ظل الإتحاد.

فالإشكال الذي تتخبط فيه النقابات المستقلة بصفة عامة في الجزائر، هو الاعتراف بها من الدولة، فالقانون يسمح لها بالتكون والنشاط، وفي المقابل لا يعترف بها كشريك اجتماعي.

الفصل الرابع

أولا :مجالات الدراسة .

1 ـ المجال المكاني

2 ـ المجال البشري

3 ـ المجال الزمني

ثانيا : منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات .

1 ـ منهج الدراسة

2 ـ أدوات وتقنيات جمع البيانات

3 ـ المعالجة الإحصائية

ثالثا : العينة وكيفية اختيارها

1 ـ العينة

2 ـ كيفية اختيارها

3 ـ صعوبات البحث

رابعا : عرض وتحليل الجداول

خامسا : تحليل ومناقشة الفرضيات

سادسا : استنتاجات عامة

خــــــلاصــة

خـــــاتمـــة

LjiŭONži sÜŸži
ـفصل Ùťži

تمهـيد :

يشير مفهوم الإطار المنهجي إلى مجموعة القواعد والأنظمة العامة، التي يتم وضعها من أجل توجيه الخطوات العملية للوصول إلى حقائق ميدانية مقبولة حول الظاهرة موضوع الاهتمام من قبل الباحث في مختلف مجالات العلوم الإنسانية، والتي تحمل الطابع العملي والميداني للبحث بعد أن تتم التغطية النظرية للبحث ووضع الفرضيات وتحديد المتغيرات، يتم في الإطار المنهجي وعبر خطوات محددة تحديد المجال المكاني والزمني للإجراء البحثي، و المنهج والأدوات المستعملة، وكذا كيفية اختيار العينة والتي تتم بطريقة منهجية وفق معايير وقواعد معينة، وهو ما يمكن من جمع البيانات ذات الطابع الامبريقي حول الدراسة وسيتم في هذا الجزء من البحث عرض كل من الخطوات السابقة.

أولا : مجالات الدراسة .

1 ـ المجال المكاني :

أجريت هذه الدراسة بجامعة محمد بوضياف بولاية المسيلة ، وانحصرت هذه في الجامعة القديمة في الكليات الأتي ذكرها : كلية الآداب ، وكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم

التجارية ، وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وكلية الحقوق .

- **التعريف بجامعة محمد بوضياف :**

تقع جامعة محمد بوضياف بمدينة المسيلة على الطريق الوطني رقم 65 الرابط بين ولاية المسيلة والجزائر العاصمة ، يحيط بها نسيج عمراني هام ، كما يتواجد بمحيطها القريب عدة مؤسسات اقتصادية كبيرة نذكر منها الشركة الوطنية للنسيج ، الشركة الوطنية لألمنيوم ، مطاحن الحضنة وكذا الشركة الوطنية لصناعة الأجر ، ومصنع ضخم للاسمنت ، والشركة الوطنية للكهرباء والغاز ، و ملبنة الحضنة وهذا ما جعل من موقع الجامعة وولاية المسيلة قطبا صناعيا وفلاحيا ومعرفيا وهمزة وصل بين الشمال والجنوب والشرق والغرب .

بدأت النواة الأولى للجامعة في شهر فيفر ي من عام 1985 م في مؤسسة كانت لتكوين سائقي الآلات بالمكان المسمى " ذراع الحاجة " الذي يبعد عن المدينة ببضع كيلومترات وذلك بإنشاء معهد وطني للتعليم العالي ، حيث كانت بدايته بفتح أول فرع تكوين للتقنيين الساميين في الميكانيك بعدد بسيط من الأساتذة .

لتبدأ الانطلاقة مباشرة في شهر سبتمبر من نفس السنة بفتح جذع مشترك للتكنولوجيا ، خاصة مع قدوم بعض من الأساتذة الأجانب المتعاونين وفي شهر فيفري من سنة 1987 م بدأ في تكوين المهندسين في الميكانيك والهندسة المدنية ، ولقد شرع في نفس الوقت في بناء المركز الجامعي الذي تم انجازه في

140

زمن قياسي لتبدأ الدراسة فيه مع انطلاقة السنة الجامعية 1988 . 1989م وذلك بفتح فرع لتجارة وا ٍنشاء معهد ثاني في االهندسة المدنية .

ومع بداية السنة الجامعية 1989 . 1990 م أصبح عدد الطلبة يقارب 2000 طالب ، ليتم الارتقاء من معهد وطني إلى مركز جامعي في 1992.07.07 م بمقتضي المرسوم التنفيذي رقم 1992/301 لكن الانطلاقة الكمية والنوعية كانت مع بداية سنة 1996 م بفتح الكثير من الفروع منها : الخدمة الاجتماعية، الإعلام الآلي للتسيير والحقوق مع بداية سنة 1997 م ثم فرع الأدب العربي ، البيولوجيا الإعلام الآلي والإلكترونيك وغيرها من الفروع ليصل معها عدد الطلبة بداية السنة الجامعية 2000 . 2001 م إلى 9000 طالب ، هذا التطور الكمي في عدد الطلبة وهياكل الاستقبال وكذا التطور النوعي في الاختصاصات مكن من ترقية المركز الجامعي إلى جامعة في 18 . 09 . 2001 م وذلك بمقتضي المرسوم التنفيذي رقم 01/ 274 المؤرخ في 18 . 09 . 2001 م كما شهدت أيضا الجامعة خلال تلك الفترة انجازات مهمة سواء في مجال الهياكل الاستقبال كإنشاء مكتبة مركزية وقاعة محاضرات ومخابر علمية وبيداغوجية وقاعات رياضية ، بلغ بها عدد الطلبة المسجلين بالجامعة محمد بوضياف لسنة الدراسية 2008 . 2009 م حوالي 30903 طالب وطالبة أما طلبة ما بعد التدرج بلغ عددهم 205 طالب كما عرفت سنة 2009م تشييد قطب جامعي ضخم يقع شمال الجامعة المر كزية بحوالي 04 كيلومترات علي الطريق الوطني رقم 45 الرابط بين ولاية المسيلة وبرج بوعريريج يضم ثلاث كليات ومعهدين وهم : معهد تسيير التقنيات الحضرية ، معهد الرياضة ، كلية التكنولوجيا ، كلية الرياضيات والإعلام الآلي ، وكلية العلوم ، وفي سنة 2010 م بلغ عدد المقاعد البيداغوجية بالجامعة القديمة (المركزية) حوالي 19217 مقعد بيداغوجي وحوالي 24052 طالب وطالبة ،أما فيما القطب الجامعي فقد بلغت عدد المقاعد البيداغوجية المستعملة حاليا حوالي 17000 مقعد بيداغوجي وحوالي 7573 طالب وطالبة .

وفي سنة 2012 م تم استحداث كليات وأقسام جديدة بجامعة محمد بوضياف بقية معتمدة إلى غاية إجراء هذه الدراسة وهي كلية الآداب ، وكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية ، وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وكلية الحقوق ، كلية التكنولوجيا ، كلية الرياضيات والإعلام الآلي ، كلية العلوم ، معهد الرياضة ، معهد تسيير التقنيات الحضرية .

ووفقا لإحصائيات 31. 12 . 2013 م بلغ إجمالي عدد الأساتذة في جامعة محمد بوضياف 1301 أستاذ وأستاذة ، أما بالجامعة القديمة (المركزية) وحدها فقد بلغ عدد الطلبة بها 16682 طالب وطالبة ، 644 أستاذا.

2 ـ المجال البشري :

ومما سبق ذكره سابقا فان هذه الدراسة أجريت في الجامعة القديمة (المركزية) ، حيث شملت مجتمع إحصائي كلي يقدر بـ 644 أستاذ وأستاذة موزعين على أربع كليات ومقسمين حسب الدرجة العلمية إلى أربعة فئات وهي :

1 . أستاذ تعليم عالي = 10 أساتذة .

2 . أستاذ محاضر = 76 موزعة أ = 38 أستاذ ب = 38 أستاذ

3 . أستاذ مساعد = 556 موزعة أ = 230 أستاذ ب = 326 أستاذ

4 . أستاذ معيد = 2 أستاذ

3 ـ المجال الزمني:

لقد مر إجراء هذه الدراسة عبر عدة مراحل كالآتي

- **المرحلة الأولى :**

بدأت بالشعور بالمشكلة ثم بإثارة المشكلة وتقرير الرغبة في دراستها وأخذها كمشروع لمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في التخصص، في ظل تحديد ميدان الدراسة والرغبة كسبب ذاتي في دراسة الظاهرة وبعد تقديم الفكرة للأستاذ المشرف وأخذ الموافقة ، كان أخذ الموافقة من طرف الإدارة في أواخر نوفمبر 2013. للبدء الفعلي في إنجاز البحث .

- **المرحلة الثانية :**

في هذه المرحلة تم جمع التراث النظري حول الموضوع بداية من شهر ديسمبر 2013م وذلك من أجل إحداث القطيعة بصياغة الإشكالية ورسم خطة البحث، وبعد جمع الأدب النظري حول الموضوع وصياغة الإشكالية وضبط الخطة باستشارة الأستاذ المشرف وتوجيهه، انتهت هذه المرحلة في بداية مارس2014 م ليبدأ التفكير في الإجراء الميداني .

- **المرحلة الثالثة :**

بدأت هذه المرحلة وهي الإجراء الميداني والفعلي للدراسة، تمثلت في إجراء مقابلة المفتوحة وكذا استمارة الاستبيان وصياغة بنودها مبدئيا، وبعد إجراء التربص الميداني في جامعة المسيلة وهذا بعد تسليمهم طبعا طلب التماس تقديم المساعدة ، تم ضبط أدوات جمع البيات، ليتم بعدها الحصول على البيانات التي تفيد في تعريف مكان محل الدراسة، وبعد إجراء هذه الخطوات والحصول على بيانات المنشودة ، أتى الإجراء الفعلي لتطبيق أدوات البحث وجمع المعلومات على مرحلتين:

- المرحلة الأولى: تمثلت في الإجراء الميداني من خلال إجراء مقابلات مع أعضاء الفرع النقابي لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ، ومكتب الموارد البشرية ، ومكتب الشؤون الاجتماعية ، ومكتب الإحصاء والاستشراف ، والأساتذة ، والتي امتدت حوالي 15 يوما كاملا لجمع معلومات موضوعية وكافية من خلال المقابلة المفتوحة ، والتي كانت أول وسيلة تم تطبيقها في جمع البيانات لتترك الإستبانة في المرحلة التالية .

- المرحلة الثانية: والتي تمثل صياغة الاستبيان وتوزيعه على المبحوثين حيث تمت هذه الدراسة على خطوتين موزعتين كالتالي :

- الخطوة الأولى: امتدت بين 01 و10 مارس حيث تم إعداد وصياغة الاستبيان الخاص بالأساتذة الجامعيين وفقا للإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية للدراسة .
- الخطوة الثانية : امتدت بين 12 مارس 2014 و 03 ماي2014 م والتي مرت بدورها على مرحلتين هما :

أ . من 12 . 23 مارس تم توزيع استمارة الاستبيان على عينة البحث .

ب . من23 مارس إلى 03 ماي 2014 حيث تم فرز الاستمارات ووضع المعطيات الناتجة عن هذا الفرز في جداول والعليق عليها ومن ثم الخروج بالنتائج النهائية للدراسة .

ثانيا : المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة:

1 ـ منهج الدراسة:

المقصود بالمنهج تلك القواعد والنظم الموجهة لمختلف مراحل البحث والتي تمكن الباحث من الوصول إلى بيانات موضوعية حول الظاهرة محل الاهتمام [1]

تم اختيار المنهج الوصفي في هذه الدراسة، ويعرف على أنه المنهج الذي يهتم بتصوير ما هو كائن أي الوضع الراهن، كما يهتم بوصف خصائص الظاهرة ووصف العوامل المركبة لها والمحيطة بها مع تحديد العلاقات الإرتباطية بين المتغيرات التي تؤثر على الظاهرة .[2]

فالمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصفه وصفا دقيقا ويعبر عنه تعبيرا كيفيا أو تعبيرا كميا، والتعبير الكيفي يصف لنا الظاهر ويوضح خصائصها أما الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجات ارتباطها بالظواهر الأخرى. [3]

---

[1] . محمد عبيدات وآخرون : **منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات**،دار وائل للنشر والتوزيع ، د ط ، الأردن 1999، **ص 05** .

[2] كامل محمد العرابي: **أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط 3 ، عمان، الأردن 2009، **ص** 63

[3] ذوقان عبدات وآخرون: **البحث العلمي و مفهومه و أدواته و أساليبه**، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع، د ط ، عمان الأردن 2001، **ص** 191 .

تم اختيار المنهج على أساس تناسب خصائصه والهدف منه مع طبيعة الإشكالية وكذا اختيار الفرضيات إضافة إلى تحقيقه لهدفنا من الدراسة، المتمثل في وصف وتحديد أبعاد واقع العمل النقابي ومكوناته وتأثيره على واقع الحياة المهنية والاجتماعية للأستاذ الجامعي ، والوقوف على أهم العوامل المحيطة بالظاهرة ووصفها وصفا كميا وكذا تحليل البيانات والمعلومات المتحصل عليها بشكل كمي عن طريق الجداول التي يتم فيها العرض والتحليل الإحصائي والسوسيولوجي لقيم ومتغيرات الدراسة أو الظاهرة .

2 ـ أدوات وتقنيات جمع البيانات:

المقصود بالأداة هي الوسيلة المستعملة في جمع البيانات، و هي ترجمة للكلمة الفرنسية technique، في البحوث الاجتماعية الكثير من الوسائل لجمع البيانات، كما يمكن استعمال الكثير منها في بحث واحد إذا اقتضت الضرورة لذلك أي حسب نوع وطبيعة المعلومات المستهدفة.[1]

من خلال الفكرة السابقة، ومن خلال طبيعة ظاهرة العمل النقابي داخل المؤسسات الجامعية، تحتم على الباحث اختيار أداتين أساسيتين لجمع البيانات، المقابلة المفتوحة واستمارة الاستبيان.

2 . 1 . المقابلة :

هي تفاعل لفظي يتم بين شخصين في موقف المواجهة حيث يحاول احدهما وهو القائم بالمقابلة أن يستثير بعض المعلومات أو المتغيرات لدى المبحوث التي تدور حول أرائه ومعتقداته .

والمقابلة تعني ذلك النمط أو الأسلوب المتخصص للاتصال الشخصي والتفاعل اللفظي الذي يجري لتحقيق غرض خاص ، ويركز فيه على بيانات ومعلومات خاصة ويستبعد ما عداها من المعلومات الدخيلة أو الغير جوهرية في الموضوع ، وهذا بالإضافة إلي أن المقابلة هو نوع من التفاعل الذي يكون فيه دور كل من المقابل والمجيب دورا محددا يتوقف في خصائصه الخاصة على غرض المقابلة أو الطابع الغالب عليها .[2]

2.2 ـ استمارة الاستبيان:

الاستمارة هي مجموعة الأسئلة المعروضة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة توزع على الأشخاص للحصول على إجابات للأسئلة الواردة فيها.[3]

تم الاعتماد على الاستبيان للحصول على بيانات يتعذر على الملاحظة الوصول إليها، وهي بيانات تخص واقع العمل النقابي وأثاره على حياة الأستاذ داخل الجامعة ، حيث تم تصميم استبيان مباشر لجمع

---

(1) خالد حامد: **كيف تكتب بحثا جامعيا**، دار ريحانة الجزائر، دون ذكر سنة النشر ، **ص70.**

2 عبد الله محمد الشريف : **مناهج البحث العلمي** ،مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع ، د ط ، الإسكندرية مصر 1996 ص 130

(3) عمار بوحوش و محمد الذنيبات: **مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999، **ص 99.**

المعلومات وهو الذي يوزع باليد مباشرة من طرف الباحث، ويتم توضيح أي استفسار أو لبس يطرح من المبحوثين.[1]

3 . 2 ـ شرح كيفية استعمال الأدوات:

- **كيفية استعمال وتطبيق المقابلة:**

وهنا تم الاعتماد على المقابلة المفتوحة وهذا لما تتميز به من خصائص تساعد في جمع معلومات تتعلق بالموضوع ، فهي التي يقوم فيها الباحث بطرح أسئلة غير محددة الإجابة ، والذي اعتمدت هنا على صنف المقابلة المسحية التي تستخدم في مسح ووصف واقع معين سواء أكان اجتماعيا أو اقتصاديا أو سياسيا ، حيث تم إجراء مقابلات مع أعضاء الفرع النقابي لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، وهذا لغرض اخذ بطاقة فنية فيما يتعلق بفرعهم النقابي متمثل أساسا في قانونهم الأساسي ونظامهم الداخلي ، وعدد أعضاء المكتب النقابي ومهامهم ،وعدد المنخرطين ،وما حققوه وما يطمحون إلي تحقيقه، ومكتب قسم الموظفين لغرض اخذ أخر إحصاء للأساتذة ودرجاتهم العلمية ، ومكتب الشؤون الاجتماعية لمعرفة نوع وطبيعة الخدمات التي تقدمها فعليا للأساتذة ، ومكتب الإحصاء والاستشراف لغرض معرفة الهيكل التنظيمي والمرافق التي تزخر بها جامعة المسيلة و كذا عدد الأساتذة والطلبة الموزعين على مختلف الكليات والمعاهد والأقسام ، والأساتذة وهي الفئة التي تمثل مجتمع البحث لغرض معرفة مجال تمركز اهتماماتهم ، والتي امتدت حوالي 15 يوما كاملا لجمع معلومات موضوعية وكافية من خلال المقابلة المفتوحة .

- **كيفية استعمال وتطبيق استمارة الاستبيان:**

أما الاستبيان فقد تم تصميم أسئلته إلي خمسة أقسام

- قسم يتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوث
- قسم يتعلق بالانخراط في النقابة
- قسم يتعلق بنشاطات والجو العام للنقابة داخل الجامعة
- قسم يتعلق بالمطالب المهنية
- قسم يتعلق بالمطالب الاجتماعية

إضافة إلي ما تم ذكره في المجال ألزماني وبالضبط في المرحلة الثانية ، جرى الاعتماد علي مجموعة من الأصدقاء والمعارف لتوزيعه على المبحوثين ، ثم تم بعد ذلك جمعها واخذ الاستمارات

[1] مروان عبد المجيد إبراهيم: **أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية** ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ،ط 1 ، عمان الأردن ، 2000، **ص 166.**

الصحيحة منها وإلغاء ما دون ذلك ،وبعدها تم ترقيم الاستمارات وترميز المعطيات ومنه تفريغها في جداول وتحليلها.

- **وسائل أخرى مساعدة:**

إضافة للأداتين الأساسيتين المقابلة المفتوحة واستمارة الاستبيان ولجمع البيانات بشكل جيد تم **الاعتماد على الخبرة في العمل**، كوسيلة مساعدة في تفسير بعض الغموض في البيانات، والتي تمثلت في ثلاثة عشر سنة من العمل في ذات القطاع وهو قطاع التعليم العالي والبحث العلمي ، معتمدا زيادتا على خبرتي المهنية تجربتي الشخصية في العمل النقابي ، والمتمثلة في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، والنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية .

3 ـ المعالجة الإحصائية:

المقصود بالمعالجة الإحصائية، إخضاع البيانات المتحصل عليها والمتعلقة بالمؤشرات التي تم اعتمادها لقياس الظاهرة، أي التأكد بطريقة دقيقة من مسافة أو قوة ارتباط مؤشرات المتغير المستقل بمؤشرات المتغير التابع بالنسبة للجداول المركبة أو المضاعفة .

ثالثا : العينة وكيفية اختيارها من مجتمع البحث :

1 ـ العينة :

تعتمد البحوث الاجتماعية على استعمال العينات بشكل أساسي ، وذلك لكونها الطريقة الأكثر اقتصادا في الجهد والوقت والنفقة .

والعينة هي الجزء من المجتمع الكلي المراد دراسته لها نفس خصائصه أي أن نتائج تحليل العينة يمكن تعميمها على المجتمع الكلي ، وتمثل العينة بالنسبة المئوية يتم تحديدها وفق المعايير الإحصائية وطبيعة مشكلة البحث ، وتعتبر **العينة الطبقية الحصية** (**النسبية**)و هي الأنسب هذه ، تم اللجوء إلى هذا النوع بالذات للأسباب التالية :

- مجتمع البحث معرف وهم الأساتذة الجامعيين .
- يمكن تقسيم مجتمع البحث إلي طبقات حسب درجة تمثيلها في المجتمع الكلي .
- الرغبة في أن نعكس بصدق نسبة كل طبقة من المجتمع .

ومن هذا المنطلق رأينا أن هذا النوع من العينة هو الأنسب لبحثنا هذا لأنها ترتكز على معرفة بعض الخصائص التي يتميز بها مجتمع البحث ، بالأعداد أو بالنسب المئوية بغية إعادة تحقيقها في العينة

التي يتم اختيارها ، فاستعمالها إذا يتطلب تجهيز بعض المعطيات حول مجتمع البحث ، وهذا ما تم توفيره في دراستنا هذه بحيث :

قد تم اختيار عينة البحث ممثلة بـ 15 % من المجتمع الكلي قوامه 644 أستاذا على النحو التالي :

- حجم العينة = حجم مجتمع الكلي × النسبة المختارة / 100

حجم العينة = 644 × 15 / 100 = 97

- حجم العينة المأخوذ من كل طبقة = حجم العينة × حجم الطبقة / حجم مجتمع البحث

ü **أساتذة التعليم العالي** = 97 × 10 / 644 = 2

ü **أستاذ محاضر** = 97 × 76 / 644 = 11 موزعة على النحو الأتي :

صنف أ = 11 × 38 / 76 = 6

صنف ب = 11 × 38 / 76 = 5

ü **أستاذ مساعد** = 97 × 556 / 644 = 84 موزعين على النحو الاتي :

صنف أ = 84 × 230 / 556 = 35

صنف ب = 84 × 326 / 556 = 49

ü **أستاذ معيد** = 0

وعليه أستاذ تعليم عالي = 02.

. أستاذ محاضر = 11 موزعة أ = 06 أستاذ ب = 05 أستاذ

. أستاذ مساعد = 84 موزعة أ = 35 أستاذ ب = 49 أستاذ

. أستاذ معيد = 0 أستاذ

كما تجدر الإشارة هنا إلي اخذ عينة تنتمي إلي مجتمع إحصائي من الجامعة القديمة واستبعاد القطب الجامعي الجديد لسببين أو اعتبارين رئيسيين هما :

- **اعتبارات جغرافية وتنظيمية :**

ويقصد بها موقع الجامعة القديمة حيث نجدها تقع في قلب مدينة المسيلة ، تتوسط نسيج عمراني كثيف متمثل في 500 مسكن وحي اشبيليا ،وهذا ما يمكن من توفر الكثير من الخدمات خارج إطار الحرم الجامعي، اما السبب التنظيمي فيقصد به أن الجامعة القديمة هي مركز اتخاذ القرارات والتخطيط والتسيير والتنظيم للجامعة ككل القديمة والقطب الجديد على حد سواء ، حيث يتواجد بها رئاسة الجامعة ، ونوابها الأربعة بمختلف فروعها ، وجميع الفروع النقابية ، وأيضا مكاتب الشؤون الاجتماعية ، فهي على هذا الأساس تعتبر مركزا أو محور كل شيء بحكم القضايا والانشغالات تصب فيها ، وكل القرارات و

الاقتراحات تصدر منها ، وعليه فالمبحوث هنا يكون على اطلاع بالمستجدات وله علاقات غير رسمية أكثر من غيره أي ممن هم في القطب الجامعي الجديد .

- **اعتبارات ديموغرافية:**

ويقصد بها عدد الأساتذة الذي تحتويه الكليات الأربعة أخر إحصائيات 31. 12. 2013 وهي

- كلية الآداب وتظم 154 أستاذا
- وكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية وتظم 154 أستاذا
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وتظم 172 أستاذا
- كلية الحقوق وتظم 146 أستاذا

فهي بهذا تظم مجتمع كلي قوامه 644 أستاذا وهي في رأيي كباحث يمكننا اخذ منها عينة ملائمة لموضوع الدراسة ، من العدد أو حسب الأهداف من البحث والمناهج والأدوات المستعملة وبالتالي تعميم نتائج البحث .

2 ـ كيفية اختيارها :

في دراستنا هذه تم اعتماد سحب الوحدات المشكلة للعينة ، **بالطريقة العشوائية البسيطة من كل طبقة** ، هذا لأنه يسمح بإدخال كل السيمات التي تميز وحدات مجتمع البحث في إطار العينة وعدم استبعاد إي منها .[1]

3 : صعوبات البحث:

باعتبار البحث العلمي رحلة علمية حسب ما جاء به "**موريس أنجرس**" في كتابه منهجية البحث العلمي في البحوث الاجتماعية، فان الرحلة العلمية محفوفة بالمخاطر والصعوبات، وكانت صعوبات المغامرة العلمية لظاهر واقع العمل النقابي كالتالي:

- **صعوبات تعلقت بالجانب النظري:** وتمثلت الصعوبات في الشح في الأدب النظري باعتبار الموضوع لم يتم للتناول إليهما في الدراسات السابقة وخاصة منها الدراسات التي يمكن إدراجها كمراجع أو الكتابات والأدبيات السوسيولوجية في مجال التنظيم، وبالتالي صعوبة التحكم التام في المفاهيم التي تحتويها الظاهرة .

[1] عزوز ناصر : **محاضرات منهجية وتقنيات البحث العلمي** ، علم الاجتماع ماستر 2 تنظيم وعمل ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة المسيلة ، 2013

- **صعوبات تعلقت بالجانب المنهجي والميداني:**

وتمثلت في صعوبة الكشف عن طبيعة الظاهرة ، نظرا لحساسية الموضوع ، ويمكن ذكر صعوبات أخرى كصعوبة الحصول على المعلومات الفنية حول الفرع النقابي محل التقييم ، حيث أصر المسؤولون على التهرب من إعطاء المعلومات بحجة سريتها، وهو ما ميز التهرب من المسؤولية عن المعلومات ، وهذا ما حتم على الباحث اللجوء إلى علاقاته الشخصية مع بعض المسؤولين والموظفين البسطاء ، للحصول على المعلومات التي تفيد في تعريف ميدان الدراسة ومجتمع البحث وتحديد سماته وخصائصه ، وكذلك صعوبات تتعلق بجمع استمارات والمتمثل أساسا في عدم تمكني من استرداد أكثر من 60 استمارة رغم توفير لهم كامل التسهيلات ، وهذا ما حتم علينا استخراج مطبوعات إضافية وا ٍعادة توزيعها على المبحوثين ، ويمكن أن ارجع هذا السبب إلى سهو بعض الأساتذة وا ٍهمال متعمد لأغلبهم .

رابعا : عرض وتحليل الجداول

1. البيانات العامة لمفردات العينة:

الجدول (1) : يبين توزيع مفردات العينة حسب الخصائص الشخصية والاجتماعية والدرجة العلمية

الجنس			السن			الحالة العائلية			الدرجة العلمية		
المتغير	التكرار	النسبة %	المتغير	التكرار	النسبة %	المتغير	التكرار	النسبة %	المتغير	التكرار	النسبة %
ذكر	79	%81.4	[27,30]	16	%16.5	أعزب	28	%28،9	أ ، تعليم عالي	2	%2.1
			[31,34]	20	%20.6				أ ، محاضر صنف أ	6	%6.2
			[35,38]	31	%32.0	متزوج	65	%67			
			[39,42]	7	%7.2				أ ، حاضر صنف ب	5	%5.2
أنثى	18	%18.6	[43,46]	13	%13.4	مطلق	2	%2،1			
			[47,50]	5	%5.2				أ ، مساعد صنف أ	35	%36,1
			[51,54]	1	%1.0	أرمل	2	%2،1			
			[55,58]	4	%4.1				أ ، مساعد صنف ب	49	50.5
المجموع	97	%100	المجموع	97	%100	المجموع	97	%100	المجموع	97	%100

من القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نتوصل إلى ما يلي :

Ø **الجنس**: أن نسبة (81،4%) من إجمالي العينة تمثل فئة الذكور تقابلها نسبة (18،6%) تمثل جنس إناث وهذا يعني أن النسب متباعدة جدا ، أمّا الدلالة السوسيولوجية للبيانات الإحصائية أو الصبغة السوسيولوجية للبيانات ، هي أنّ التوزيع الجنسي لمفردات العينة له التأثير البارز والواضح ، وهذا لا يعني أننا لم نولي أهمية للجنس الأنثوي بل راجع أساسا إلى أن هذه الفئة تتحاشى الخوض في مثل هذا المجال ، ألا وهو كواليس العمل النقابي داخل الجامعة ، نضرا لحساسية الموضوع ، كما يمكن إرجاعه إلي فقدان عامل الثقة بين الباحث والمبحوث رغم محاولاتنا المتكررة ، وهذا ما يفسر الفارق الشاسع بين فئة الذكور والإناث والمقدرة بنسبة (62,8 %)، كما يفسر أيضا أن فئة الذكور هم أكثر جرأة إقداما واهتماما بالنشاط النقابي داخل الجامعة ، وهذا ما يؤكده الواقع حيث إن جميع ممثلي الفروع النقابية هم ذكور ولا يتواجد بينهم أي أنثى ، فيما يمكن تفسير الفارق بين الجنسين على انه يعود إلى أنّ بعض

النشاطات في العمل النقابي تتطلب أخذ قدر من المسؤولية خاصة المتعلقة بالإضرابات ، والمواقف المتطلبة كاجتماعات استثنائية في فترات مسائية ، والتي تتطلب القدرة على المواجهة وهو ما لا يمكن للمرأة أن تحققه بالكامل، حيث أن ّ المرأة عادة تفقد القدرة على المواجهة، هذوا ٍضافة إلى الاعتبارات الاجتماعية المتعلقة بالنظرة السلبية لعمل المرأة .

Ø **السن** : فيما يخص السن والذي تم احتساب طول فئته والمتمثلة في (03) ثلاث سنوات ومن خلال الجدول أعلاه نسجل نسبة (32 %) وهي أعلى نسبة تمثل الفئة العمرية من 35 أقل من 38 سنة تليها نسبة (20،6%) لدى الفئة العمرية 31-34 سنة وبينما نسجل نسبة(16.5%) لدى الفئة 27-30 سنة و نسبة(13.4%) بالنسبة للفئة من 43 إلى أقل من46 سنة ، لتتزل النسبة إلى ما دون العشرة بالمائة حيث شكلت نسبة (7،2%) لدى الفئة العمرية من 39 إلى اقل من 42 و نسبة (5،2 %) لدى الفئة العمرية 47-50 سنة وأخيرا 1 % لدى الفئة العمرية من 55 إلى اقل من 58 سنة .

من خلال القراءة الإحصائية لبيانات الجدول ومن النتائج المحصل عليها من حساب المتوسط العمري لمفردات العينة حسب الجدول(02) نجد أنه يساوي 38 سنةوهذا يعني أن ّ متوسط العمر لدى المفردات يعبر عن فئة الشباب، وبالبحث في الخلفيات المعبرة عن هذه الإحصاءات العددية أن جامعة المسيلة خلال السنوات الثلاث الأخيرة ، ابتدءا من 2010 قد نظمت مسابقة ضمت العديد من الأساتذة ألحديثي التخرج ، وهذا في أطار إعادة الهيكلة العضوية للهيكل التنظيمي للجامعة ، من خلال استحداث تخصصات جديدة شملت تقريبا جميع أقسام الجامعة ، وكذا توسعها على القطب الجامعي الجديد ، والتي أسفرت نتائجها عن دخول عناصر جديدة إلى الجامعة والأغلبية من الشباب ، أما النسب المتدنية التي أخذتها الفئة العمرية من 39 إلى غاية 58 سنة ، فيمكن إدراج دلالتها الإحصائية إلى عامل مهم وجد فعال بالنسبة إلى عملية التطاير داخل الجامعة ، وهو أن جامعة المسيلة تفتقر وبشكل محسوس لكفأت العلمية وخاصة فيما يخص فئة أستاذ تعليم عالي و فئة أستاذ محاضر صنف ب ، وهذا ما ستؤكده تفسيرات الدلالة الإحصائية الدرجات العلمية .

Ø **الحالة المدنية** : من الجدول نجد نسبة (67%) من المفردات هم من الفئة متزوج، فيما تمثل نسبة (28،9%) فئة المفردات غير المتزوج أي أعزب وهذا راجع إلى السن الاجتماعي للزواج في العصر الحالي والمقدر عموما ب 30 سنة، و حيث يمكن مقارنة الاعتبار بالمتوسط العمري للمفردات وهو 38 سنة والتي تشكل ما دونها نسبة (69،1 %) من مفردات العين إي ما يعادل 67 مبحوث وهذا ما يعود كمتغير يؤثر على الحالة المدنية للمفردات ، بينما تمثل النسب المتدنية الآخرة والمتمثلة في نسبة (2،1 %) على التوالي لفئة المطلقين والأرامل ، فيمكن إرجاعه إلى القضاء والقدر ولا تشكل دلالة إحصائية .

ـفصل

Ø **الدرجة العلمية**: أمّا متغير مستوى الدرجة العلمية لمفردات العينة، فإنّ النسبة الغالبة على المستوى الدرجة العلمية هي فئة أستاذ مساعد بصنفيه الألف والباء بنسبة (86.6%) موزعة على النحو التالي ، **أستاذ مساعد صنف ب** نسبة (50.5%) متبوع **بأستاذ مساعد صنف أ** بنسبة (36.1%) أما دلالتهما الإحصائية هو ما يؤكده ما تم التطرق إليه مسبقا في تفسير متغير السن بين مفردات العينة وأساسا فيما يخص عمليات التوظيف الجديدة خلال السنوات الثلاث الأخيرة ، كما يمكن إدراجها أيضا ضمن عمليات تكوين الطلبة في الجامعة ، فان هذه الفئة تشكل فيها الحيز الأكبر مقارنة بالمستويين الآخرين، المستوى الأساتذة المحاضرين الذين يمثلون نسبة(11.4%) وأستاذ التعليم العالي والذي تمثله نسبة (2.1 %) ودلالتهما الإحصائية أن جامعة المسيلة تفتقر لذوي الدرجات العلمية العالية كما تم التطرق إليه مسبقا كما يمكن اعتبارها أيضا الأخطاء التي توقع فيها إدارة الموارد البشرية ، والمتمثل أساسا في عمليات الاستقطاب و كذا آليات المحافظة على المورد البشري وخاصة فيما يتعلق بالحوافز المادية والمعنوية . والمستوى التعليمي جامعي الذي تمثله نسبة (34.28%) ، ويتمثل سبب ظهور فئة المستوى التعليمي.

الجدول (02) يبين توزيع المفردات حسب المتوسط العمري للعينة.

السن	التكرار	النسبة	مركز الفئة(س)	ك*س
[27,30]	16	%16.5	28,5	456
[31,34]	20	%20.6	32,5	650
[35,38]	31	%32.0	37,5	1162,5
[39,42]	7	%7.2	40,5	283,5
[43,46]	13	%13.4	44,5	578,5
[47,50]	5	%5.2	48,5	242,5
[51,54]	1	%1.0	52,5	52,5
[55,58]	4	%4.1	56,5	226
المجموع	97	%100	//	3651,5

المتوسط العمري لمفردات العينة= مج (ك × س) / مج ك = 3651,5 / 97 = **38 سنة**

152

ـــفصل [illegible] [illegible]

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن المتوسط العمري للمفردات يمثل وجود الأغلبية للفئة الشبابية في العينة ، والذي يؤكده المتوسط العمري حيث نجد ما يكافأ 67 مفردة سنهم اقل من أو يساوي 38 سنة ، والتي تمثل 69,1% من مجمل مفردات العينة ، بينما تشكل 30مفر دة الأخرى سنها فوق 38 سنة ، والتي تمثل ما نسبته 30,9 % .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج توحي بان جامعة المسيلة يتوفر بها مورد بشري من الناحية العمرية مريح ، مما يؤهلها مستقبلا إن هي استثمرته بشكل جيد بفضل برامج التكوين والتدريب أن يجعل منه عنصر فعال، يلبي كل متطلباتها ، كما في المقابل يدل أيضا على احتمال حدوث صراع، باعتبار تواجد فئتين مختلفتين من ناحية العمر ومن ناحية الأقدمية، وحتى الاختلاف في القيم والثقافة، بين الفئة المستقطبة حديثا والفئة ذات الأقدمية التي تحتل مناصب السلطة في التنظيم ، والذي يتعلق أساسا بعامل التواصل بينهما .

جدول رقم 03 : يعرض الملاحظات المتعلقة بالانخراط في النقابة من عدمه حسب الدرجة العلمية

الانخراط في النقابة الدرجة العلمية	نعم	لا	المجموع
أستاذ تعليم عالي	% 00 0	% 2,1 2	% 2,1 2
أستاذ محاضر صنف أ	%00 0	% 6,2 6	%6,2 6
أستاذ محاضر صنف ب	% 3 ,1 3	%2,1 2	%5,2 5
أستاذ مساعد صنف أ	%22,7 22	%13,4 13	%36,1 35
أستاذ مساعد صنف ب	%23,7 23	%26,7 26	%50,5 49
المجموع	%49,5 48	%50,5 49	%100 97

153

من خلال المعطيات المبينة في الجدول أعلاه ، نلاحظ أن النسب متساوية للمفردات العينة الذين هم منخرطين أو الغير منخرطين في النقابة ، حيث أخذت نسبها على التوالي 50,5% و 49,5% ، بمعدل 49 و 48 من مجمل مفردات العينة ، والملاحظ أيضا أن الفئة السوسيومهنية التي شكلت تأثيرا في عامل الانخراط في النقابة هم الرتب المهنية ، المشكلة من الأستاذ المحاضر صنف ب ، والأساتذة المساعدين ، في المقابل نجد أن الرتب الأخرى لا يؤمنون بجدوى العمل النقابي داخل الجامعة ، كما أن نسبة ممن هم غير منخرطين في النقابة ، راجع حسب ما أدلى به احد المبحوثين أنهم وظفوا حديثا في هذا القطاع ، ولديهم الرغبة في الانخراط مستقبلا في العمل النقابي ، كما أن نسبة الانخراط الجيدة حسب ما أدلى به أخر ، تعود في الأساس إلي أن في هذه الفترة تم تعبئة الأساتذة من اجل تجديد ممثلي الفرع النقابي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ، ومؤكدا بأنها ستنخفض تماما خلال السنة القادمة.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج هي سعي الرتب المهنية السفلة، المشكلة لمخزون المورد البشري الذي تتوفر عليه الجامعة ، لأن يكونوا غير مغيبين ولهم صوت مسموع ، بحكم أنهم يشكلون الفئة المتضررة .

جدول رقم 4 : يبين دوافع المفردات العينة للانخراط في النقابة

دوافع الانخراط	التكرار	النسبة المئوية %
غير منخرط	**48**	**%49,5**
قناعة بالنشاط النقابي	**27**	**%27,8**
الظروف الاجتماعية السيئة	**7**	**%7,2**
الظروف المهنية السيئة	**15**	**%15,5**
المجموع	**97**	**%100**

من خلال البيانات المبينة في الجدول أعلاه نجد انه ما يعادل نصف مفردات العينة غير منخرطين في النقابة تشكل ما نسبته 49,5% بينما نجد 50,5% من مفردات العينة المنخرطين توزعت دوافعهم على النحو التالي : حيث أرجعت 27,8% من مفردات العينة والتي تكافأ 27 مبحوث دافع الانخراط إلي قناعة في النشاط النقابي ، بينما نجد 15,5% أرجعوها إلي الظروف المهنية السيئة ، لتبقي 7,2% ارجعوا السبب إلى الظروف الاجتماعية السيئة .

وما يمكن استخلاصه من هذه المعطيات هو أن ما يقارب نصف المورد البشري الممثل في الأساتذة الجامعيين داخل جامعة المسيلة غير مهتم بالعمل النقابي ، كما يدل أيضا أن عامل الثقة مفقود بين الأساتذة والممثلين للفروع النقابية ، كما يوضح بما لا يدع مجال للشك انه هناك نسبة معتبرة من الأساتذة

تؤمن بجدوى العمل النقابي داخل المؤسسات ، والدور الذي تلعبه في تحصيل المطالب المهنية والاجتماعية.

جدول رقم 5 : يبين توزيع المفردات حسب النقابة المنخرط فيها من عدمه

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
غير منخرط	48	%49,5
المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي	41	%42,3
النقابة الوطنية لأساتذة الجامعيين	8	%8,2
المجموع	97	%100

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح وكما أدلينا سابقا أن ما يقارب نصف الأساتذة غير منخرطين في العمل النقابي ، بينما نجد 42,3% منضمة إلي الفرع النقابي الممثل للمجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي ، وما نسبته 8,2% منضوية تحت لواء النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين ، المتفرعة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بالأخرى .

أما الدلالة الإحصائية سبب التباعد الكبير بين هذه النسب ، هو أن النقابة الأولى مستقلة والثانية لا ، وكذلك أن الفرع النقابي الممثل للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي له باع كبير في هذا المجال حيث تم اعتماد مكتبه داخل الجامعة منذ تسعينيات القرن الماضي ، بينما النقابة الأخرى فهي نقابة فتية اعتمد مكتب فرعها النقابي في بداية السنة المنقضية فقط ، وحسب ما صرح به احد المبحوثين عن سبب نفوذ نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ، هو راجع بالأساس إلي مكان إجراء الدراسة وهو كليات الجامعة القديمة، والتي تعتبر مركز نفوذها ، بينما يرتكز قوة نفوذ الأخرى في القطب الجامعي الجديد .

جدول رقم 6 : يبين عرض الملاحظات المتعلقة بنشطات وتجمعات النقابة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	19	%19,6
أحيانا	55	%56,7
نادرا	23	%23,7
المجموع	97	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 56,7% من الفئة المبحوثة التي أجابت باحتانا وهي أعلى نسبة، تليها نسبة 23 ,7% من بين المفردات التي ترى انه نادرا ما تعقد النقابة تجمعاتها وتلاحظ نشاطاتها داخل الجامعة ، لتأتي في المرتبة الثالثة فئة المفردات التي تقر بان الفروع النقابية ملتزمة بعقد تجمعاتها ويلاحظ نشاطها بنسبة 19,6% .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج فيمكن إرجاع النسبة العالية إلي أن الفرعين النقابيين الممثلين للأساتذة داخل الجامعة ، تبرز نشاطاتهما في المواقف المتطلبة ، أما الإجراءات الأخرى والروتينية فهي ترتكز في الأساس علي عامل السرية خلال مفاوضاتها في المكاتب المغلقة ، حيث تظهر في النهاية النتائج دون التفاصيل .

جدول رقم 7 : يبين عرض الملاحظات المتعلقة بتقييم المفردات لنسبة تفاعل الأساتذة مع نشطات وتجمعات النقابة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
عالية	6	%6,2
متوسطة	57	%58,8
ضعيفة	34	%35,1
المجموع	97	%100

من الجدول الموضح أعلاه والذي يعرض الملاحظات المتعلقة بتقييم المفردات لنسبة تفاعل الأساتذة مع نشاطات وتجمعات النقابة ، نجد في المرتبة الأولي تعود إلي المبحوثين الذين منحوها قيمة متوسطة بنسبة 58,8% أي ما يعادل 57 مفردة ، تليها نسبة35,1% من المفردات التي قيمة ضعيفة ، في حين

نجد 6,2% وهي تشكل الرأي الثالثة من مفردات العينة التي صرحت بان نسبة تفاعل الأساتذة مع نشاطات وتجمعات النقابة عالية .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج فيمكن إرجاعها إلي عوامل سوسيوثقافية ، متعلقة بعدم اهتمام فئة معتبرة من الأساتذة بالنشاطات النقابية ، لاعتقادهم أن ما تم أخذه من تنازلات مرتبط أساسا بالتوجه العام للدولة ، ولا يتعلق لها بالضغوط التي يمكن أن تمارسها النقابات أساتذة التعليم العالي في صورتها الحالية ، كما يمكن إدراجها ضمن عوامل سوسيواجتماعية والمتعلقة أساسا بمشكل السكن ، بحيث بعد مقر السكن عن الجامعة يوثر سلبا على تلبية دعاوي الحضور ، بحكم أن اغلب الأساتذة الجامعيين نجدهم بالجامعة خلال يومين فقط في الأسبوع ، وتلبية الدعوى بالنسبة إليهم مشقة أكثر مما هي منفعة ، كما يمكن إرجاعها إلي عوامل إجرائية والمتعلقة أساسا بالقضايا المطروحة ، وهذه الأخيرة سنحاول الكشف عليها في تحليل بيانات الجدول رقم (09) .

جدول رقم 8 : يعرض الملاحظات المتعلقة بالأسباب المؤثرة في نسبة الحضور من وجهة نظر المبحوثين

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
الوقت غير مناسب	**62**	**%63,9**
القضايا المطروحة غير مهمة	**11**	**%11,3**
مضيعة للوقت	**23**	**%23,7**
الاهتمام الكبير من طرف المعنيين	**1**	**%1**
المجموع	**97**	**%100**

من الجدول أعلاه والذي يعرض الملاحظات المتعلقة بالأسباب المؤثرة في نسبة الحضور من وجهة نظر المبحوثين ، نجد العدد الأكبر من المفردات التي تصرح بان العامل المؤثر في نسبة الحضور هو عامل الوقت ، أي وقت برمجت مثل هذه النشاطات لا يتناسب مع الأساتذة وهو ما يشكل نسبة 63,9% ، ليأتي في المركز الثاني عامل لفئة المبحوثين التي ترى بان نشاطات النقابة ما هي إلا مضيعة للوقت ، تقابلها نسبة 11,3% من المبحوثين أرجعت السبب إلي القضايا المطروحة غير مهمة بالنسبة لهم ، والعامل الرابع والأخير والذي يمثل ما نسبته 1 % يرون أن هناك اهتمام كبير من طرف الأساتذة .

والدلالة الإحصائية لهذه البيانات أن ممثلي الفروع النقابية، لا يأخذون بعين الاعتبار تناسب وقت برمجة النشاطات مع وقت الفئة المستهدفة ، وهو ما يؤكد وجود نوع من ألا انسجام وتوافق بين الممثلين

النقابيين والأساتذة داخل الجامعة ، أو أن الإدارة توجه ذلك عن قصد بحكم انه لا يمكن القيام بأي مشاط داخل الجامعة دون اخذ موافقتها المشروطة غالبا .

جدول رقم 9 : يعرض الملاحظات المتعلقة بالمواضيع المطروحة دائما في التجمعات والنشاطات النقابية

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
الحوافز المادية	**50**	**%50,5**
السكن	**40**	**%41,2**
التربصات والملتقيات العلمية	**7**	**%7,2**
المجموع	**97**	**%100**

من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 50,5% أجابت بان الحوافز المادة مثل الأجور والعلاوات ، لها حصة الأسد في قضايا وانشغالات جدول أعمال نشاطات وتجمعات النقابة ، لان الحوافز المادية هو نوع من إعطاء الدافعية للأساتذة لتقديم أداء جيد في وظائفهم ، تليها نسبة 41,2 % التي ترى أن مطلب السكن هو المتواجد دائما في قضايا وانشغالات جدول أعمال نشاطات وتجمعات النقابة ، لأنه يشكل عامل استقرار ويضمن عدم التنقل والسفر الذي يرهق كاهل الكثير من الأساتذة الجامعيين ، كما انه حق يكفله الدستور ، ليأتي في المرتبة الأخيرة بنسبة 7,2 % التي أجابت أن التربصات والملتقيات العلمية هي المتواجد دائما في قضايا وانشغالات جدول أعمال نشاطات وتجمعات النقابة ، وهذا لما له من أهمية لأنه يساهم في تنمية المعرفة العلمية واكتساب خبرات ومدركات إضافية في حقل المعرفة العلمية .

جدول رقم 10 : يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول امتلاك النقابة لأوراق ضغط داخل الجامعة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	**49**	**%50,5**
لا	**48**	**%49,5**
المجموع	**97**	**%100**

من خلال البيانات المبينة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن الاتجاه العام لأفراد العينة متساوي، بين الذين أكدوا أن النقابة تمتلك أوراق ضغط تمكنها من إفتكاك تنازلات مهمة لصالح الأساتذة موضحة بنسبة 50,5% الممثلة بـ 49 مفردة بحث ، بينما نلاحظ ما نسبته 49,5% الموافقة لـ 48 مفردة بحث أدلو عكس ذلك تماما.

والدلالة الإحصائية لهده النسب يمكن تلخيصها فيما يلي : أن ما يوافق نصف المورد البشري من الأساتذة داخل الجامعة يؤمن بجدوى العمل النقابي داخل الجامعة ، بينما النصف الأخر لا يغترف بها كمنظمة تمثله ، ويمكن تأكيد ذلك بحسب ما أدلى به احد المبحوثين ، على أن الحقوق التي تحصل عليها الأساتذة الجامعيين يرجع الفضل كل الفضل إلي الريع البترولي ، والبحبوحة المالية التي تتمتع بها خزينة الدولة في الوقت الراهن .

جدول رقم 11 : يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول فترات بروز النشاط النقابي داخل الجامعة حسب الدرجة العلمية للأساتذة

فترة بروز النشاط / الدرجة العلمية	وفقا لبرنامج خطط له مسبقا	وفقا للمواقف المتطلبة	وفقا لمصالحهم الخاصة	المجموع
أستاذ تعليم عالي	% 00 / 0	% 00 / 0	% 2,1 / 2	% 2,1 / 2
أستاذ محاضر صنف أ	%00 / 0	% 4,1 / 4	%2,1 / 2	%6,2 / 6
أستاذ محاضر صنف ب	% 00 / 0	%3,1 / 3	%2,1 / 2	%5,2 / 5
أستاذ مساعد صنف أ	%8,2 / 8	%19,6 / 19	%8,2 / 8	%36,1 / 35
أستاذ مساعد صنف ب	%14,4 / 14	%22,7 / 22	%13,4 / 13	%50,5 / 49
المجموع	%27,8 / 27	%49,5 / 48	%22,7 / 22	%100 / 97

من خلال البيانات الموضحة أعلاه يتبين لنا أن أعلى نسبة أخذها متغير بروز النشاط النقابي داخل الجامعة حسب الدرجة العلمية ، هو مؤشر وفقا للمواقف المتطلبة بنسبة 49,5% أي ما يوافق 48

مبحوث ، نجدها مجسدة أكثر في الدرجات العلمية ممثلة لجميع المستويات ، وهذا طبعا من أصل 97 مفردة التي تمثل العينة ، يليها مؤشر وفقا لبرنامج تم التخطيط له مسبقا بنسبة 27،7 % ممثلة لـ 27 مفردة ، وأخيرا الفئة التي تمثل النسبة المتبقية والمقدرة بـ 22،7 % التي صرحت بان فترة بروز النشاط النقابي داخل المؤسسة ، هو عندما تكون هناك مصلحة خاصة بهم فقط ، وهي نسبة ليست بالهينة مؤكدين ذلك بقرائن ، مثل " نلاحظ تحركات الممثلين النقابيين عندما تطرح المؤسسة مسابقة للتوظيف آو توزيع لحصص سكنية آو رحلات استجمام سياحية " .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج فيمكن تحديدها على النحو التالي : يتم تعبئة الأساتذة من طرف الممثلين النقابيين وفقا للقضايا المهمة ، والتي تحمل الجديد في جدول انشغالاتها .

جدول رقم 12 : يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول مجال استعمال ممثلي النقابي سلطتهم داخل الجامعة حسب الدرجة العلمية للأساتذة .

مجال استعمال السلطة / الدرجة العلمية	تحقيق المصلحة العامة	تحقيق المصلحة الخاصة	المجموع
أستاذ تعليم عالي	% 00 0	% 2,1 2	% 2,1 2
أستاذ محاضر صنف أ	%2,1 2	% 4,1 4	%6,2 6
أستاذ محاضر صنف ب	% 3 ,1 3	%2,1 2	%5,2 5
أستاذ مساعد صنف أ	%18,6 18	%17,5 17	%36,1 35
أستاذ مساعد صنف ب	%23,7 23	%26,7 26	%50,5 49
المجموع	%47,4 46	%52,6 51	%100 97

من خلال البيانات الموضحة أعلاه يتبين لنا أنه فيما يخص اتجاه أراء المبحوثين حول مجال استعمال الممثلين النقابيين سلطتهم داخل الجامعة ، جاءت النسب متقاربة نوعا ما ، موزعة كما يلي : نسبة 52،6 % من المبحوثين صرحوا بان مجال استعمال الممثلين النقابيين لسلطتهم هو لتحقيق المصلحة الخاصة ،

ــفصل

والتي تمثلها غالبا الفئة الغير منخرطة وتطعن حتى في مصداقية الممثلين النقابيين ، أما النسبة الأخرى وهي تشكل 47،4 % التي ترى أن مجال استعمال الممثلين النقابيين لسلطتهم هو لتحقيق المصلحة العامة ، وحسب ما أدلى به احد المبحوثين بقوله حتى وان افترضنا جدلا أن للمثلين النقابيين امتيازات خاصة ، فانه ما يقومون به من تضحيات يجعلهم يستحقون ذلك ، لأنهم يمارسون نشاطا جمعويا لا يتقاضون عليه اجر (بالعامية اخدمني وخذ كراك) .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج يمكن إرجاعها إلى عامل نفسي ، وهو متعلق أساسا بقناعات تشوبها أحكام مسبقة حول قضية الممارسات النقابية داخل المؤسسات العمومية في الجزائر، دون تجريب أو التأكد من شخصية ممثليهم النقابين وهذا ما سيؤكده تحليل نتائج الجدول الموالي .

جدول رقم 13: يعرض اتجاه أراء المفردات حول كيفية تصرفهم في حالت ما إذا هضمت حقوقهم من طرف الإدارة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
اعتمد على نفسي	**39**	**%40,2**
الاستعانة بالزملاء	**31**	**%32**
أتقدم بشكوى لدى النقابة	**27**	**%27,8**
المجموع	**97**	**%100**

من خلال البيانات الموضحة أعلاه يتبين لنا أنه فيما يخص اتجاه أراء المبحوثين حول كيفية تصرفهم في حالت ما إذا هضمت حقوقهم من طرف الإدارة ، نلاحظ أن نسبة 40،2 % من الأساتذة المبحوثين أجابت بأنها تعتمد على نفسها في جلب ما قد يهضم لهم من حقوق ، في حين نجد نسبة 32 % بأنها تستعين بزملائها فيما قد يضيع لهم من حقوق ، لأنها ترى أن الدعم من قبل الزملاء يساهم ويساعد في الضغط على الإدارة ، تليها نسبة 27،8 % ، تميل إلي التقدم بشكوى لدى النقابة .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج هو أن الأساتذة الجامعيين يؤمنون بمبدأ التسلسل الهرمي للسلطة داخل الجامعة ، كما أنهم يتبعون مبادا مدرسة العلاقات الإنسانية ، وينبذون التعقيدات والإجراءات البيروقراطية الرسمية .

161

جدول رقم 14 : يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول مناخ العمل النقابي داخل الجامعة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
مناخ مفتوح يتمتع بروح معنوية عالية يسوده إشباع الحاجات بيسر	18	**%18,6**
مناخ مغلق يغلب عليه الفتور وعدم الرضي	42	**%43,3**
مناخ مستقل يتمتع بحرية شبه كاملة يسمح بظهور قيادات جديدة	11	**%11,3**
مناخ مراقب لا يسمح بالخروج على القواعد ولا يهتم بانشغالات الأساتذة	9	**%9,3**
مناخ سلطوي يتميز بتحديد الأدوار المركزية	17	**%17,5**
المجموع	97	**%100**

ما يمكن استخلاصه من البيانات الموضح في الجدول رقم 14 الذي يمثل اتجاه أراء المبحوثين حول مناخ العمل النقابي داخل المؤسسة الجامعية ، نجد أن النسبة الكبر للمفردات العينة التي ترى أن مناخ العمل النقابي داخل الجامعة ، هو مناخ مغلق يغلب عليه الفتور وعدم الرضي بنسبة 43،3 % ، يليها المؤشر الذي ترى مفرداته انه مناخ مفتوح يتمتع بروح معنوية عالية يسوده إشباع الحاجات بيسر بنسبة 18،6 % ، في حين نجد من صرحوا بأنه مناخ سلطوي يتميز بتحديد الدوار المركزية بنسبة 17،5 % لتتوزع النسب المتبقية على التوالي 11،3 % و9،3 % لكل من يرون انه مناخ مستقل يتمتع بحرية شبه كاملة يسمح بظهور قيادات جديدة ، وانه مناخ مراقب لا يسمح بالخروج عن القواعد ولا يهتم بانشغالات الأساتذة .

أما الدلالة الإحصائية التي يمكن أن نستوحيها من هذه النتائج ، أن العمل النقابي داخل الجامعة يغلب عليه طابع السرية والكتمان الشديد للمعلومة ، بين التنظيمات النقابية من جهة وممثلي السلطة داخل الهيكل التنظيمي للجامعة ، بحيث تصلهم النتائج النهائية دون التفاصيل ، وهذا الذي اثر سلبا وحالة من عدم الرضي لدى فئة المبحوثين ، من منطلق انه يخب عدم الفصل في أي قرار إلا بالرجوع إلي القاعدة ، وا ِلا فانه ما هو إلا جهاز أو طرف تابع إلي الإدارة ، على عكس ما هو مفترض أن يكون عليه بوصفه تنظيم يرافع لصالح الأساتذة ضد الإدارة .

جدول رقم 15 : يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول الهيكل التنظيمي للجامعة وعلاقته بفرص الإبداع والتعلم

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	4	%4,1
لا	52	%53,6
نوعا ما	41	%42,3
المجموع	97	%100

من خلال بيانات المتوفرة في لجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاه العام لأراء المبحوثين ، مسجل لدى المؤشر لا بنسبة 53،6 %، تليها نوعا ما بنسبة 42،3 % ، في حين نجد الفئة التي ترى أن الهيكل التنظيمي للجامعة يشجع فرص الإبداع والتعلم للأساتذة بنسبة 4،1 % فقط .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج نجدها تتجه إلي الحكم علي الهيكل التنظيمي للجامعة انه لا يشجع نوعا ما نوعا ما البحث العلمي الأكاديمي ، وما هو إلا جهاز يركز على الإجراءات البيروقراطية الورقية ، لا لشيء إلا لأنه جرى العرف على ذلك ، الذي يصدر عنه غالبا عراقيل وعوائق خاصة فيما يتعلق بالدورات التدريبية التجديدية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي ، والتي تخضع في معظمها للمحاباة بعض الأساتذة على حساب البعض الأخر وعدم إيجاد التسهيلات المختلفة لحضور الملتقيات والمؤتمرات داخليا وخارجيا ، نتيجة للإجراءات المكتبية الورقية التي تطول مدتها وتؤدي إلي هدر وقت الأستاذ في تعامله مع هذه الإدارة ، وهذا ما أكدته تصرح به احد المبحوثين على سبيل الذكر في هذا المقام ، من خلال طرحه تساؤل : ماذا يعني أن كل ما يتعلق بإجراءات السفر الأكاديمية تكون على عاتق الأستاذ الباحث ، رغم شروطها التعجيزية في غالب الأحيان ، على عكس ما هو معمول به الجامعات الأخرى ، هذا فضلا على أن التكاليف يدفعها الأستاذ الباحث من جيبه أولا ، ثم بعد ذلك يماستر دادها بعد طول فترت انتظار

ـــفصل llžǐ Ljiŏ®Nžǐ 5Ûžǐ

جدول رقم 16 : يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول الهيكل التنظيمي للجامعة وعلاقته بفرص المشاركة في اتخاذ القرار

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	5	%5,2
لا	51	%52,6
نوعا ما	41	%42,3
المجموع	97	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام المسجل لدى الصنف **لا** وذلك بنسبة 52،6 % يليها المؤشر نوعا ما بنسبة 42،3 % في حين نجد نسبة ضئيلة من المبحوثين التي ترى أن الهيكل التنظيمي للجامعة يتيح فرص المشاركة في اتخاذ القرار بنسبة 5،2 % .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج توحي بان الهيكل التنظيمي للجامعة لا يوفر القدر الكافي من الحرية الأكاديمية في إبداء الري والبحث فعملية اتخاذ القرار داخل الجامعة مركزية ، ونادرا جدا ما يؤخذ بآراء اللجان المعنية ، أي أن القرارات تكون في الغالب فوقية أما تغذيتها الرجعية ما هي إلا تقرير تدل على أن القرارات نفذت.

164

جدول رقم 17 : يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول أسلوب تعامل المستويات العليا للإدارة بين الأساتذة داخل الجامعة حسب الدرجة العلمية

تساوي التعامل / الدرجة العلمية	نعم	لا	نوعا	المجموع
أستاذ تعليم عالي	% 1 1	% 00 0	%1 1	% 2,1 2
أستاذ محاضر صنف أ	%00 0	% 3,1 3	%3,1 3	%6,2 6
أستاذ محاضر صنف ب	% 00 0	%2,1 2	%3,1 3	%5,2 5
أستاذ مساعد صنف أ	%7,2 7	%13,4 13	%15,5 15	%36,5 35
أستاذ مساعد صنف ب	%6,2 6	%26,8 26	%17,5 17	%50,5 49
المجموع	%14,4 14	%45,4 44	%40,2 39	%100 97

من خلال البيانات المدرجة في الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاه أراء المبحوثين حول أسلوب تعامل المستويات العليا للإدارة بين الأساتذة داخل الجامعة ، يميل وبشكل واضح نحو عدم قبول مثل هذه السلوكيات التي تحدث في الوقت الحالي ، حيث أجاب ما نسبته 45،4 % بـ " **لا** " الدالة على أن المستويات العليا للإدارة لا تعامل أساتذتها بالتساوي ، نجدها مجسد أكثر في الأساتذة المساعدين صنف ب بنسبة 26،8 % ، أي ما يوافق 26 مبحوث من أصل 49 المشكلة لهذه الفئة ، ويأتي في المرتبة الثانية المصرحون بإجابة " **نوعا ما** " بنسبة 40،2 % ، أما الباقي والتي تشكل نسبة 14،4 % ترى أن المستويات العليا للإدارة تتعامل مع جميع الأساتذة على قدر من المساواة .

والدلالة الإحصائية لهذه النتائج يمكن القول بشأنه انه توجد فوارق جوهرية في أساليب التعامل بين الأساتذة ، قد يخضع هذا الأخير إلي عامل المنصب الذي يشغله الأستاذ ، إن لم نقل انه تسيطر عليه العصبية المتمثلة في الجهوية والمحاباة .

جدول رقم 18 : يعرض اتجاه أراء المبحوثين فيما يخص نمط القيادة هل يوحي بالتصلب داخل الجامعة حسب الدرجة العلمية

تصلب نمط القيادة / الدرجة العلمية	غالبا	أحيانا	نادرا	المجموع
أستاذ تعليم عالي	% 0 / 0	% 1 / 1	%1 / 1	% 2,1 / 2
أستاذ محاضر صنف أ	%3,1 / 3	% 1 / 1	%2,1 / 2	%6,2 / 6
أستاذ محاضر صنف ب	% 1 / 1	%1 / 1	%3,1 / 3	%5,2 / 5
أستاذ مساعد صنف أ	%15,5 / 15	%8,2 / 8	%12,4 / 12	%36,5 / 35
أستاذ مساعد صنف ب	%27,8 / 27	%6,2 / 6	%16,5 / 16	%50,5 / 49
المجموع	%47,6 / 46	%17,5 / 17	%35,1 / 34	%100 / 97

من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه الذي يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول سؤالهم هل نمط القيادة داخل الجامعة يوحي بالتصلب ، نجد ما نسبته 47،6 % من مفردات العينة تؤكد هذا النمط من القيادة داخل الجامعة ، كما يتضح هذا الاتجاه أكثر في المستويات الثلاثة الأخير من أصناف الأساتذة ، ليأتي في المرتبة الثانية من صرحوا **بنادرا** ما نشعر بتصلب نمط القيادة داخل الجامعة بنسبة 35،1 %، بينما نجد نسبة 17،5 % تقول انه **أحيانا** يكون هناك تصلب في نمط القيادة .

والدلالة الإحصائية لهذه البيانات أن نمط القيادة داخل الجامعة يؤثر فيه طبيعة القرارات المتخذة ، والتي غالبا ما تكون مسلطة باتجاه الرتب المهنية السفلة ، فهي بهذا تستعمل مبادئ النظرية البيروقراطية التي جاء بها ماكس فيبر .

جدول رقم 19 : يعرض ملاحظات المبحوثين حول استعمال الإدارة لأسلوب الشائعات داخل الجامعة حسب الدرجة العلمية

استعمال الإدارة للشائعات / الدرجة العلمية	غالبا	أحيانا	نادرا	معترض	المجموع
أستاذ تعليم عالي	% 0 / 0	% 0 / 0	%1 / 1	%1 / 1	% 2,1 / 2
أستاذ محاضر صنف أ	%1 / 1	% 1 / 1	%1 / 1	%3,1 / 3	%6,2 / 6
أستاذ محاضر صنف ب	% 3,1 / 3	%0 / 0	%0 / 0	%2,1 / 2	%5,2 / 5
أستاذ مساعد صنف أ	%8,2 / 8	%11,3 / 11	%5,2 / 5	%11,3 / 11	%36,5 / 35
أستاذ مساعد صنف ب	%12,4 / 12	%21,6 / 21	%5,2 / 5	%11,3 / 11	%50,5 / 49
المجموع	%24,7 / 24	%34,0 / 33	%12,4 / 12	%28,9 / 28	%100 / 97

من خلال البيانات الموضحة في الجدول والذي يعرض اتجاه أراء المبحوثين ، فيما يتعلق باستعمال الإدارة لأسلوب الشائعات بين الأساتذة داخل الجامعة ، يتضح لنا انه هناك تباين في أراء المبحوثين ، حيث نجد النسبة الأعلى لدى مفردات العينة التي صرحت بأنه أحيانا ما تستعمل الإدارة أسلوب الشائعات بين الأساتذة بنسبة 34% ، تقابلها نسبة 28،9 % من يعترضون على طرح مثل هكذا سؤال على الأستاذ الجامعي ، بحجة أن الأستاذ الجامعي له من الفطنة ما تحصنه في مثل هكذا سلوك ، في حين نجد ما نسبته 24،7 % تؤكد انه يوجد مثل هذا التصرف بين المستويات التنظيمية داخل الجامعة ، ودليلهم في ذلك حسب ما أدلى به احد المبحوثين انه غالبا ما نأخذ معلومات تخصنا من أطراف خارجية، كما نجد نسبة 12،4% ممن صرحوا بأنه نادرا ما تستعمل الإدارة أسلوب الشائعات بين الأساتذة داخل الجامعة ، وبجمع المؤشرين غالبا وأحيانا التي توحي بأنه يوجد مثل هذا التصرف داخل الجامعة نجده يشكل نسبة 58،7 % ، يتأكد لنا ذلك .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج تظهر لنا أن مستخدمو الإدارة في بعض الأحيان ووفقا للمواقف التي تخدمهم ، يستعملون أسلوب الشائعات بين الأساتذة وهذا بإتباع قاعدة فرق تسود ، والإشاعة تعتمد

غالبا في صبر أراء الفئة المستهدفة بغرض معرفة مدى الاعتراض والاتفاق الذي يمكن أن يصدر من طرف الأساتذة حول القرارات المراد اتخاذها.

جدول رقم 20 : يعرض ملاحظات المبحوثين حول نمط الاتصال السائد بين المستويات التنظيمية داخل الجامعة وعلاقته بانتقال المعلومة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
غالبا	6	%6,2
أحيانا	51	%52,6
نادرا	40	%42,0
المجموع	97	%100

ما يمكن ملاحظته من خلال البيانات الموضح في الجدول أعلاه ، والذي يعرض اتجاه آراء المبحوثين حول نمط الاتصال السائد بين المستويات التنظيمية داخل الجامعة وعلاقته بانتقال المعلومة ، نجد الاتجاه الأعلى يميل إلي الإجابة بـ أحيانا بنسبة 52،6 % ، وتأتي في المرتبة الثانية بنسبة 42% الفئة المفردات التي تصرح بأنه نادرا ما يوفر نمط الاتصال السائد فرص انتقال المعلومة بسلاسة ، فيما نجد نسبة6،2 % ترى أن نمط الاتصال السائد غالبا ما يسمح بانتقال المعلومة .

وهذا ما يدل على أن نمط الاتصال السائد بين المستويات التنظيمية داخل الجامعة ، هو الاتصال النازل الذي تشكله مجمل القوانين والقواعد واللوائح التنظيمية ، تنظر الملحق رقم (3) .

جدول رقم 21 : يعرض ملاحظات المبحوثين حول نمط الاتصال السائد بين المستويات التنظيمية داخل الجامعة وعلاقته بفرص أبداء الرأي

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
غالبا	16	%16,5
أحيانا	42	%43,3
نادرا	39	%40,2
المجموع	97	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يعرض ملاحظات المبحوثين حول نمط الاتصال السائد بين المستويات التنظيمية داخل الجامعة وعلاقته بفرص أبداء الرأي، أن الاتجاه العام يسير نحو التذبذب بحيث نجد نسبة 43،3 % من يحكمون عليها بأحيانا ، وتأتي في المرتبة الثانية نسبة 40،2 % من مفردات العينة ترى انه نادرا ما يسمح نمط الاتصال السائد بين المستويات التنظيمية داخل الجامعة بفرص أبداء الرأي ، في حين نجد نسبة ضئيلة من المبحوثين تقدر قيمتها 16،5 % تصرح عكس الآخرين تماما .

وهذا ما يدل على أن قنوات الاتصال بين المستويات التنظيمية مسدودة نوعا ما ، وفرص إبداء الرأي تكاد تكون مستحيلة ، وهذا ما تؤكده نتائج الجداول 16 و 18 و20 ، التي تدل على مدى معانات الفئات المهنية الدنيا للأساتذة داخل الجامعة .

جدول رقم 22 : يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول شعورهم بالأمان الوظيفي تجاه الإجراءات الإدارية التعسفية إن وجدت حسب الدرجة العلمية

الشعور بالأمان الوظيفي / الدرجة العلمية	نعم	لا	المجموع
أستاذ تعليم عالي	% 1 / 1	%1 / 1	% 2,1 / 2
أستاذ محاضر صنف أ	%3,1 / 3	% 3,1 / 3	%6,2 / 6
أستاذ محاضر صنف ب	% 2 ,1 / 2	%3,1 / 3	%5,2 / 5
أستاذ مساعد صنف أ	%16,5 / 16	%19,6 / 19	%36,1 / 35
أستاذ مساعد صنف ب	%24,7 / 24	%25,8 / 25	%50,5 / 49
المجموع	%47,4 / 46	%52,6 / 51	%100 / 97

من خلال البيانات المدونة في الجدول أعلاه الذي يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول شعورهم بالأمان الوظيفي تجاه الإجراءات الإدارية التعسفية أن وجدت حسب الدرجة العلمية للأساتذة ، يتضح لنا أن آراء

مفردات العينة آرائهم منقسمة إلي اثنين ، وبالتساوي تقريبا حيث نجد الفئة المبحوثة التي تقول بأنهم لا يشعرون بالأمان الوظيفي تشكل نسبة 52،6 % ، بينما الذين يصرحون بنعم نسبتهم 47،4 % والتي تمثل 46 مبحوثا .

والدلالة الإحصائية لهذه النتائج يمكن أن تستخلصها كالأتي : انه لا توجد علاقة ارتباطيه بين المتغيرين المستقل والتابع في التأثير على اتجاه أراء المبحوثين ، والتي تدل على عدم توفر الاستقرار الوظيفي والاجتماعي ، و أن ما يزيد عن نصف الأساتذة داخل الجامعة ، يتصرفون بحذر وخوف خشية فقدانهم لمورد رزقهم ، مما يدل على ان إدارة المؤسسة تعتمد مبادئ القيادة التايلورية المتعلقة أساسا بأسلوب الإشراف المركز ، والتي برهنت النظريات اللاحقة فشله.

جدول رقم 23 : يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول توافق جهدهم المبذول مع الحوافز الممنوحة حسب الدرجة العلمية

توافق الجهد المبذول / الدرجة العلمية	نعم	لا	المجموع
أستاذ تعليم عالي	% 1 / 1	%1 / 1	% 2,1 / 2
أستاذ محاضر صنف أ	%2,1 / 2	% 4,1 / 4	%6,2 / 6
أستاذ محاضر صنف ب	% 3 ,1 / 3	%2,1 / 2	%5,2 / 5
أستاذ مساعد صنف أ	%14,4 / 14	%21,6 / 21	%36,1 / 35
أستاذ مساعد صنف ب	%16,5 / 16	%34 / 33	%50,5 / 49
المجموع	%37,1 / 36	%62,9 / 61	%100 / 97

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين اتجاه آراء المبحوثين حول توافق جهدهم المبذول مع الحوافز المادية الممنوحة، نلاحظ أن الاتجاه العام الغالب يميل للفئة التي أدلت بان الجهد المبذول لا يتوافق مع الحوافز المادية الممنوحة وهذا بنسبة 62،9% ، موزعة على النحو التالي أستاذ مساعد صنف ب بنسبة 34 % أستاذ مساعد صنف أ نسبة 21،6 % ، أما الأصناف الثلاث الباقية شكلوا نسبة 7،2% ، في حين نجد

نسبة 37،1 % صرحت أن جهدهم المبذول متوافق مع الحوافز المادية الممنوحة ، موزعين على النحو التالي : الأساتذة المساعدين بنسبة 30،9% أما الباقي والتي نسبتها 6،2% مثلتها الدرجات العلمية الأخرى .

والدلالة الإحصائية لهذه البيانات تؤكد أن الإدارة الجامعية لا تميز الباحث عن زملائه أو نظرائه من ذوي المناصب الإدارية ماديا على الأقل، حتى لا يزحزحه بريق المنصب عن رغبته في الاشتغال بالبحوث ، وهذا ما يجعل الأساتذة يتهافتون على رئاسة الأقسام والعمادات والمناصب الأخرى ، ولا يتسابقون إلا القلة منهم في إجراء البحوث في مجال تخصصهم ، والذي أكده احد المبحوثين بتصريحه انه لا توجد حوافز مادية أو معنوية للقيام بمجهودات البحث العلمي وانجازه ، لذا يحاول الكثير من الأساتذة الارتباط بأعمال إضافية خارجية تحول بينه وبين رسالته البحثية .

جدول رقم 24 : يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول المعايير المعتمدة في الاستفادة من التربصات والملتقيات العلمية حسب الدرجة العلمية وموضوعية منح رخصها لمستحقيها

موضوعية الاستفادة	المعايير المعتمدة / الدرجة العلمية	نعم	لا	المجموع
نعم	أستاذ تعليم عالي	% 5,1 2	%0 0	% 5,1 2
	أستاذ محاضر صنف أ	%5,1 2	% 7,7 3	%12,8 5
	أستاذ محاضر صنف ب	% 2 ,6 1	%5,1 2	%7,7 3
	أستاذ مساعد صنف أ	%23,1 9	%21,8 5	%35,9 14
	أستاذ مساعد صنف ب	%17,9 7	%20,5 8	%38,5 50
	المجموع الجزئي	%53,8 21	%46,2 18	%100 39
لا	أستاذ محاضر صنف أ	%0 0	% 1,7 1	%1,7 1
	أستاذ محاضر صنف ب	% 0 0	%3,4 2	%3,4 2
	أستاذ مساعد صنف أ	%10,3 6	%25,9 15	%36,2 21
	أستاذ مساعد صنف ب	%10,3 6	%60,9 28	%58,6 34
	المجموع الجزئي	%20,7 12	%79,3 46	%100 58

من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه والتي تعبر عن اتجاه أراء المبحوثين حول المعايير المعتمدة في الاستفادة من المتربصات والملتقيات العلمية ، ومدى موضوعية منح رخص الاستفادة على مستحقيها حسب الدرجة العلمية للأساتذة ، نجد أن الاتجاه العام السائد يميل إلي آراء مفردات العينة التي

تصرح بان رخص الاستفادة من التربصات والملتقيات ليست موضوعية بنسبة 59،79% ، تمثل 58 مفردة من مجتمع البحث الكلي ، موزعة على النحو التالي 46 مفردة تشكل ما نسبته 3،79% من أصل 58 مفردة التي تمثل 100 % في هذا التوزيع ، منقسمة أرائهم حسب الدرجة العلمية إلي الأساتذة المساعدين بنسبة 86،8 % تشكل 43 مفردة من أصل 46 مفردة ، ونسبة 5،1% تعبر عن 3 مفردات تنتمي إلي فئة الأساتذة المحاضرين من ترى أن منح رخص الاستفادة من التربصات والملتقيات العلمية وكذلك المعايير المعتمدة ليست موضوعية، بينما 12 مفردة والتي تشكل ما نسبته 20،7 % من أصل 58 مفردة ، مركزة في فئة الأساتذة المساعدين فقط ترى أن رخص الاستفادة من التربصات والملتقيات ليست موضوعية في حين المعايير المعتمدة موضوعية ، في حين نجد 39 مبحوث يشكلون ما نسبته 40،20% من مجتمع البحث الكلي ، موزعين على النحو التالي 18 مفردة تشكل ما نسبته 46،2% من أصل 39 مفردة التي تمثل 100 % في هذا التوزيع ، منقسمة أرائهم حسب الدرجة العلمية إلي الأساتذة المساعدين بنسبة 22،3% تشكل 13 مفردة من أصل 18 مفردة ، ونسبة 12،8% تعبر عن 5 مفردات تنتمي إلي فئة الأساتذة المحاضرين من ترى أن منح رخص الاستفادة من التربصات والملتقيات العلمية موضوعية، بينما 21 مفردة والتي تشكل ما نسبته 53،8 % من أصل 39 مفردة ، موزعة في فئة الأساتذة المساعدين بـ 16 مفردة والأساتذة المحاضرين بـ 3 مفردات وأساتذة التعليم العالي بـ مفردتين ترى أن رخص الاستفادة من التربصات والملتقيات العلمية وكذلك المعايير المعتمدة موضوعية .

والدلالة الإحصائية لهذه النتائج يمكن إرجاعها لما يلي :

عو امل نفسية راجعة إلي حالات الاستياء والتضمر للأساتذة داخل الجامعة ، والتي حسب رأي الكثير من المبحوثين تعود إلي بعض الممارسات الفردية من طرف القائمين عليها ، والمرتبطة أساسا بالممارسات البيروقراطية السلبية والشروط التعجيزية ، كما يمكن إدراجها ضمن عوامل سوسيوثقافية المرتبطة بالجهوية والمحاباة ، وأخيرا يمكن إرجاعها إلي عوامل تنظيمية والمرتبطة بالاختفاء وراء الروتين البيروقراطي للمسؤولين بحجة تطبيق القوانين والإجراءات التنظيمية ، مع أن تكوين الأستاذ قبل الخدمة والتدريب إثنائها يعد أمرا ضروريا ، بحكم انه لا توجد مهنة تتطلب الاستمرار في النمو المهني لممارسيها مثل مهنة الأستاذ كما أن الكفاءة تتطلب نموا وتطويرا مستمرين.

جدول رقم 25 : يعرض اتجاه أراء المبحوثين حول موضوعية المعايير المعتمدة في توزيع السكن حسب الدرجة العلمية ومنح النقابة لها الأولوية

موضوعية المعايير	الدرجة العلمية / منح الأولوية	نعم	لا	المجموع
نعم	أستاذ تعليم عالي	% 1,7 1	%0 0	% 1,7 1
	أستاذ محاضر صنف أ	%10 6	% 0 0	%10 6
	أستاذ محاضر صنف ب	% 8 ,3 5	%0 0	%8,3 5
	أستاذ مساعد صنف أ	%35 21	%5 3	%40 24
	أستاذ مساعد صنف ب	%40 24	%0 0	%40 24
	المجموع الجزئي	%95 57	%5 3	%100 60
لا	أستاذ تعليم عالي	%0 0	% 2,7 1	%2,7 1
	أستاذ مساعد صنف أ	% 18,9 7	%10,8 4	%29,7 11
	أستاذ مساعد صنف ب	%51,4 19	%16,2 6	%67,6 25
	المجموع الجزئي	%70,3 26	%29,7 11	%100 37

من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه والذي يعبر عن اتجاه آراء المبحوثين، حول موضوعية المعايير المعتمدة في توزيع السكن حسب الدرجة العلمية للأساتذة ، ومدى منح النقابة لمطلب السكن الأولوية ، يتضح لنا أن الاتجاه العام يصب في صالح المفردات التي ترى أن المعايير المعتمدة في توزيع السكن موضوعية بنسبة 61،85% ممثلة لـ 60 مفردة من أصل مجتمع عينة البحث ، كما انه في غالبية فئاته بنسبة 95 % ترى أيضا أن النقابة تمنح الأولية لمطلب السكن ، في حين نجد 38،14 %

الممثلة لـ 37 مفردة من مجتمع البحث تصرح بان المعايير المعتمدة في توزيع السكن ليست موضوعية ،أما النقابة فإنها تمنح الأولوية لمطلب السكن ، حددت بـ 26 مفردة من أصل 37 أي ما يوازي 70،3 % منها ، لتبقى 11 مفرد منها تشكل ما نسبته 29،7 % منها ترى المعايير المعتمدة ليست موضوعية أن النقابة لا تمنح الأولوية لمطلب السكن .

أما الدلالة الإحصائية لهذه المعطيات نجدها تتحدد في إن مطلب السكن يمثل الشغل الشاغل للنقابة، لأنه متواجد وبقوة في اغلب جدول أعمال النشاطات والتجمعات النقابية ، كما يمثل أيضا ولب اهتمام الأساتذة لأنه يعتبر عامل استقرار .

جدول رقم 26 : يعرض اتجاه أراء المبحوثين فيما يخص الجو العام السائد داخل الجامعة وعلاقته بإمكانية التأقلم مع المتغيرات الداخلية والخارجية حسب الدرجة العلمية

التأقلم مع المتغيرات / الدرجة العلمية	نعم	لا	نوعا ما	المجموع
أستاذ تعليم عالي	% 0 0	% 1 1	%1 1	% 2,1 2
أستاذ محاضر صنف أ	%1 1	% 3,1 3	%2,1 2	%6,2 6
أستاذ محاضر صنف ب	% 1 1	%0 0	%4,1 4	%5,2 5
أستاذ مساعد صنف أ	%9,3 9	%15,5 15	%11,3 11	%36,5 35
أستاذ مساعد صنف ب	%6,2 6	%27,8 27	%16,5 16	%50,5 49
المجموع	%17,2 17	%47,6 46	%35,1 34	%100 97

من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه والتي تعرض اتجاه آراء المبحوثين فيما يخص الجو العام السائد داخل الجامعة وعلاقته بإمكانية تأقلم الأساتذة مع المتغيرات الداخلية والخارجية ، نلاحظ ما نسبته 47،6 % من مفردات العينة المبحوثة تصرح **بلا** ، نجدها مجسد في الغالب لدى الأساتذة المساعدين بنسبة 43،3% ، و في المرتبة الثانية الفئة التي أجابت **بنوعا ما** تشكل نسبة35،1 % ، نجدها مرتكزة في الأساتذة المساعدين بنسبة 27،8% ، كما نلاحظها لدى معظم الأساتذة المحاضرون صنف ب ،

والتي تمثل 4 من أصل 5 أساتذة ، في حين نجد الفئة الثالثة والتي تقر بان الجو العام داخل الجامعة يساعد على التأقلم مع المتغيرات الداخلية والخارجية تجسد نسبة 17،2 % ، وتمثل 17 من مجمل مجتمع البحث ، نجد منها 15 مبحوث ينتمون إلي الأساتذة المساعدين .

والدلالة الإحصائية لهذه النتائج يمكن أن نقول عليها ، أن الأساتذة الجامعيين داخل المؤسسة الجامعية بالمسيلة يعيشون نوع من الاغتراب ، ويصعب عليهم التأقلم مع المتغيرات الداخلية والخارجية .

جدول رقم27 : يعرض اتجاه آراء المبحوثين حول سعي النقابة للرفع من المكانة الاجتماعية للأساتذة داخل الجامعة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	**53**	**%54,6**
لا	**44**	**%45,4**
المجموع	**97**	**%100**

من خلال البيانات الجدول أعلاه الذي يعرض اتجاه آراء المبحوثين حول سعي النقابة للرفع من مكانتهم الاجتماعية داخل الجامعة ، يتضح لنا أن النسب جاءت متقاربة ، فالمفردات التي أجابت بنعم تقدر نسبتها 54،6% ، أما الذي صرحوا بلا فكانت نسبتهم 45،4 % ، وهي نسبة ليست بالهينة .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج تدل على انه ما يقارب بقليل من نصف الأساتذة ، لا يؤمنون بجدوى العمل النقابي دخل الجامعة في صورته الحالية ، لشعورهم بتدني قيمتهم ودورهم ومكانتهم في المجتمع، مما يجعلهم غير قادرين على أداء مهامهم التدريسية والبحثية بكل جدية وتفاني ، وهذا ما أكدته نتائج الجدول رقم 04 ، أن النقابة بعيدة كل البعد عن مجال اهتمام الأساتذة ، رغم أنهم في الأصل أساتذة أو لنقل يفتقدون إلي الحرفية في أداء العمل النقابي ، وا ٍلا كيف نفسر وجود تنظيم يعمل خدمة لمصلحة الأساتذة الجامعيين و لا يلقى الاعتراف و الدعم من طرف الذين يفترض بهم أن يكونوا سلاحه وذخيرته في نفس الوقت ؟ !

فصل

خامسا : تحليل ومناقشة الفرضيات

<u>مناقشة الفرضية الفرعية الأولى</u> : التي ترى أن البيئة الداخلية للعمل النقابي المطلبي داخل الجامعة تتميز بمجال واسع من الحرية يمكنها من ممارسة نشاطها في إطار القوانين المعمول بها ، باعتبار أن المؤسسة الجامعية أكثر المؤسسات المجتمع المدني ديمقراطية ، وبالرجوع إلي الجدول رقم (2) و(3) التي كشفت لنا متوسط أعمار الأساتذة داخل الجامعة ، ونسبة انخراط الأساتذة في النقابة ، ومن هي الفئة المهنية الأكثر تمثيلا في النقابة ، تبين لنا أن أساتذة جامعة المسيلة يشكلون مجتمعا فتي متشبع بالنشاط والحيوية ، وانه توجد نسبة معتبرة من الأساتذة منخرطين في النقابة .

ومن الجدولين (4) و(5) اللذين يعرضان دوافع انخراط الأساتذة في النقابة ، ومن هي النقابة الأكثر استقطابا للأساتذة داخل الجامعة ، نجد أن الدافع الكبر هو قناعة منهم بالنشاط النقابي ، أما النقابة الأكثر استقطابا للأساتذة فهي المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي .

وبالرجوع إلي الجداول (10) و(12) و(13) التي تكشف مدى إيمان الأساتذة بالنقابة ورأي الأساتذة في قدرة النقابة لامتلاكها أوراق ضغط ، وأين يستخدمون الممثلين النقابيين سلطتهم نجد ، أن آراء الأساتذة منقسمة إلي فريقين إما مقتنع ومتفائل أو يائس ومتشائم .

أما الجدول رقم (14) الذي يخدم جوهر الفرضية ، من خلال عرضه للاتجاه العام السائد للأساتذة حول مناخ العمل النقابي داخل الجامعة ، نجد أن النسبة الغالبة تؤكد على انه مناخ مغلق يغلب عليه الفتور وعدم الرضا ، كما انه مناخ سلطوي يتميز بتحديد الأدوار المركزية .

ومما سبق نحكم على الفرضية الأولى أنها غير محققة نوعا ما ، مما يتطلب فرضية بديلة مفادها

" إن البيئة الداخلية للعمل النقابي المطلبي داخل الجامعة في وضع متوسط من الحرية يصعب عليها ممارسة نشاطها في ضل ضغط القوانين المنصوص عليها ".

<u>مناقشة الفرضية الفرعية الثانية</u> : والتي مفادها تساهم النقابة في الرفع من المكانة الاجتماعية للأساتذة تمكنهم من الانتقال إلي مستوى اجتماعي أفضل ، نظرا للعلاقة الطردية التي تربط دور وواجب النقابة في تحسين الأوضاع الاجتماعية لممثليهم داخل أي مؤسسة ، وبالاعتماد على نتائج الجدول رقم (22) الذي يعرض أراء الأساتذة حول شعورهم بالأمان الوظيفي تجاه الإجراءات الإدارية التعسفية ، والتي أظهرت نتائجه أن الأستاذ الجامعي يشعر بالتهديد في لمصدر رزقه داخل الجامعة ، أما نتائج الجدول رقم (23) الذي يعرض أراء الأساتذة حول توافق جهدهم المبذول مع الحوافز المادية الممنوحة ، كشفت أن ما يزيد عن ثلثي الأساتذة يرون إن الالتحاق بالعمل في المؤسسات الجامعية ، يعد انتحار لمستقبلهم المتعلق بحقيق الذات ، أما الجدول رقم (25) الذي يعرض أراء الأساتذة حول المعايير المعتمدة في توزيع السكن ومدى موضوعية توزيعها على مستحقيها ، فأظهرت النتائج في غالبيتها علي وجود رضا تام ، وأما فيما

177

LjiŐŇži 5ŨŸži llŧŧi ـفـّصل

يخص الجو العام السائد وعلاقته بفرص التأقلم مع المتغيرات الداخلية والخارجية ، والذي يعبر عنها الجدول رقم (26) نجد أن آراء الأساتذة بين من يجيب بالنفي أو القول بأنه يساعد نوعا ما ، وهذا ما يدل على أن الأستاذ الجامعي يشعر بنوع من الاغتراب داخل الجامعة ، في حين الجدول رقم (27) الذي يعرض أراء الأساتذة حول مدى سعي النقابة للرفع من مكامنهم الاجتماعية ، نجد تصريحاتهم منقسمة وهو ما يدل على وجود نوع من عدم الرضا لدى فئة عريضة من الأساتذة ، وعليه نجد أن الفرضية الثانية غير محققة وتتطلب فرضية بديلة مفادها " **مخرجات النقابة من المطالب الاجتماعية لا تمكن الأساتذة من الانتقال إلي مستوى اجتماعي أفضل** "

<u>مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة :</u> والتي مفادها تساهم النقابة في الرفع من مستوى الأداء المهني للأساتذة داخل الجامعة يرقى إلي تلبية مستوى طموحاتهم ، من منطلق أن الأداء المهني الجيد يجب أن تتوفر له ظروف مناسبة .

ومن خلال الجداول رقم (15) و(16) الذين يعرضا آراء الأساتذة حول الهيكل التنظيمي وعلاقته بفرص المشاركة في إبداء الراء واتخاذ القرار، نجد انه ما يوازي ثلاثة أرباع الأساتذة ترى انه لا يشجع على إبداء الرأي أو المشاركة في اتخاذ القرار ، في حين نجد الجدول (17) الذي يعرض اتجاه آراء الأساتذة حول أسلوب معاملة المستويات العليا للإدارة بين الأساتذة ، والذي أكد أيضا ما يوازي ثلاثة أرباع الأساتذة أن المعاملة تكون على أساس المنصب أو الجهوية ، كما نجد الجداول (18) و(19) التي تعرض أراء الأساتذة حول نمط القيادة ومدى استعمال الإدارة لأسلوب الشائعات بين الأساتذة ، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن ما يوازي نصف الأساتذة يرون أن نمط القيادة متصلب وان أسلوب الشائعات بين الأساتذة متفشي ، أما فيما يخص نمط الاتصال وعلاقته بفرص انتقال المعلومة بين المستويات التنظيمية أو علاقته بفرص إبداء الرأي فقد عبر عليه الجدولين (20) و(21) التي ظهرت نتائجهما متفائلة نوعا ما بين الأساتذة ، و بما يتعلق باتجاه آراء الأساتذة فيما يخص المعايير المعتمدة في الاستفادة من التربصات العلمية وموضوعية منح رخصها على مستحقيها ، نجد الجدول رقم (24) تعبر نتائجه عن هذا الشأن حيث ما يعادل نصف الأساتذة ضدها تماما ، وخاصة الشروط التي تعمل بها جامعة المسيلة بالتحديد .

وعليه نجد أن الفرضية الثالثة غير محققة وتتطلب فرضية بديلة مفادها :

"مخرجات النقابة في تحسين مستوى الأداء المهني للأساتذة داخل الجامعة يرقى إلي مستوى طموحاتهم

178

سادسا : استنتاجات عامة

كما سلف الذكر عينة البحث تتكون من (97) مفردة موزعين على ثلاثة فئات ، تكون الرتب المهنية للأساتذة هي :ـ أستاذ تعليم عالي ، وأستاذ محاضر صنف أ و ب ، وأستاذ مساعد صنف أ و ب ، وان الدراسة أجريت في الجامعة القديمة المحتوية على أربعة كليات ، وبعد فرز وتفريغ البيانات التي تحصلنا عليها من خلال الدراسة الميدانية لموضوع بحثنا المتعلق بـ " **واقع العمل النقابي في المؤسسات الجامعية وانعكاس أثاره على الوضعية الاجتماعية والمهنية للأساتذة** " تحصلنا على النتائج التالية :

1- متوسط أعمار الأساتذة داخل جامعة المسيلة (38) سنة ، وتشكل ثلاثة أرباعه سنهم اقل من آو يساوي (38) سنة ، وهذا ما يدل على فتوة مجتمع الأساتذة بجامعة المسيلة ، والتي تعتبر جامعة حديثة (أصبحت جامعة سنة 2001) ، فهي لا تزال في مرحلة التوسع .

2- نسبة الانخراط في النقابة 49،5 % ، وهي دون المتوقع ، بحكم أن الفرعين النقابيين الممثلة للأساتذة أعضائهم حديثي الاعتماد ، وهذا ما يقودنا أن داخل جامعة المسيلة فرعين نقابيين مسخرة خدمتا للأساتذة الجامعيين .

3 بينت نتائج الدراسة أن اكبر نسبة انخراط كانت في الرتبة المهنية أستاذ مساعد صنف أ و ب ، وتنخفض النسبة كلما ارتقينا في الهرم الوظيفي .

4 ـ بينت النتائج أن نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ، هي المتربعة على العدد الأكبر من المنخرطين بنسبة 83،67% ، أما الباقي فهي منخرط في النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين .

6 ـ أوضحت النتائج أن فترة تعبئة الأساتذة للعمل النقابي تكون خلال تجديد ممثلي الفروع النقابية.

7- إذا بحثنا عن الدوافع المفسرة في الانخراط في النقابة ، نجدها قناعة في النشاط النقابي بنسبة 55،10% وهذا من منطلق أن الحقوق لا تسترد إلا عن طريق الضغط ، لتأتي الظروف المهنية السيئة قي المقام الثاني بنسبة 30،61 % ، فيما نجد الظروف الاجتماعية السيئة في المرتبة الثالثة بنسبة 14،28% .

8- كما تظهر لنا النتائج أن سبب إحجام 52،6 %من الأساتذة في الانخراط في العمل النقابي ، يعود لاعتقادهم بأنها مجرد تنظيمات تدافع عن مصالحها المادية والمعنوية لجماعتهم المهنية فقط ، أما رأيهم في نظرة الإدارة للتنظيمات النقابية فصرحوا بأنها مجرد فراغ تنظيمي يجب سده ، بما ينسجم مع رغبة وتوجه العام للإدارة ، وا ٕلا كيف نفسر تصرف 72،2% من الأساتذة فيما يخص استرداد حقوقهم بالتوجه مباشرة إلي الإدارة ، و هذا منفردا معتمدا على نفسه آو بصحبة احد زملائه ، دون التوجه بشكوى لدى النقابة .

9 بينت نتائج الدراسة أن النقابة تصادق على مختلف القرارات التي تتعلق بالأساتذة ، دون الرجوع إلي القاعدة ، وما يدل عليها أن نسبة 43،3 % من الأساتذة يعتبرون أن مناخ العمل النقابي داخل الجامعة يغلب عليه طابع الفتور وعدم الرضا ، كما يرى ما نسبته 26،8 % انه مناخ سلطوي يتميز بتحديد الأدوار المركزية ولا يسمح بالخروج على القواعد .

وما يدفعنا للتساؤل عن ما مدى رضا الأساتذة على نقاباتهم ؟ والذي يشير إليه بحثنا من منطلق كشف الارتباط بين النشاط النقابي و واقع الظروف الاجتماعية للأساتذة .

10 ـ أوضحت نتائج الدراسة أن ما نسبته 58،76 % من الأساتذة ترى أن المعايير المعتمدة في توزيع السكن موضوعية ، بحكم أنها معايير وطنية ، كما ترى نسبة 85،56% تمنح الأولوية لمطلب السكن وهي بهذا تشكل مؤشرا جيدا في هذا الجانب .

11 ـ وبينت الدراسة أن نسبة 62،9% من الأساتذة ترى أن جهدهم المبذول لا يتوافق مع الحوافز المادية الممنوحة .

12 ـ وان ما نسبته 47،6 % من الأساتذة يرون أن الجو العام السائد داخل الجامعة لا يشجع على التأقلم مع المتغيرات الداخلية والخارجية .

13 ـ بينت النتائج أن الترقية تكون على معيار الدرجات العلمية وتجاهل مؤشرات اخرى مهمة كمهارة التدريس والقيادة والتعامل الإنساني والمشاركة الإدارية والخدمة الاجتماعية.

14ـ وان ما نسبته 52،6 % من الأساتذة يشعرون بان مناصبهم أو مصادر رزقهم مهددة من قبل الإدارة.

15 ـ وان ما نسبته 54،6% من الأساتذة ترى أن النقابة تسعى للرفع من مكانتهم الاجتماعية ، في حين ترى 45،4 % ترى عكس ذلك .

ـ وما يدفعنا للتساؤل عن ما مدى رضا الأساتذة على نقاباتهم ؟ والذي يشير إليه بحثنا من منطلق كشف الارتباط بين النشاط النقابي وواقع ظروف الأداء المهني للأستاذة.

16 ـ لقد بينت النتائج أن 53،6 % من الأساتذة يرون أن الهيكل التنظيمي للجامعة لا يشجع فرص الإبداع والتعلم ، كما أن نسبة 52،6 % ترى انه لا يعطي فرص للمشاركة في اتخاذ القرار .

17 ـ بينت النتائج على عدم توفر القدر الكافي من الحرية الأكاديمية في إبداء الرأي والبحث .

18 ـ وان 45،4 % من الأساتذة ترى أن الإدارة تتعامل معهم على أساس المنصب أو الجهوية أو المجابات ، في حين مجد 4.14 % فقط من الأساتذة ترى أن الإدارة تتعامل مع جميع الأساتذة على قدر من المساواة .

19 ـ وبينت النتائج أن 47،6 % من الأساتذة ترى أن نمط القيادة داخل الجامعة يوحي بالتصلب .

20 ـ وان ما يعادل ثلث الأساتذة داخل الجامعة ترى أن الإدارة غالبا ما تستعمل أسلوب الشائعات بين الأساتذة ، لاعتقادها بان اتفاقهم يشكل تهديدا لها .

21 ـ وان 40 % من الأساتذة ترى أن نمط الاتصال السائد بين المستويات التنظيمية ، لا يسمح بانتقال المعلومة بفعالية ، ولا حتى بإبداء الرأي داخل الجامعة .

22 ـ وبينت نتائج الدراسة أن 59،79 % من الأساتذة ترى أن منح رخص الاستفادة من الملتقيات والتربصات العلمية المحلية والدولية ليست موضوعية ، بل تخضع إلي شروط بيروقراطية تعجيزية .

23 ـ وان 62،9 % ترى أن جامعة المسيلة تفتقر إلي مرافق خاص بالأساتذة كنادي أو قاعات انترنت أو قاعات تجمع أو مكاتب للأساتذة لاستقبال الطلبة فيها.....الخ .

خلاصـــة

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها تبين لنا أن الأساتذة الجامعيين عير راضين على أداء نقاباتهم ، وهذا راجع لعدة أسباب منها ما يتعلق بممثلي الفروع النقابية من خلال عدم قدرتها على كسب ثقة ممثليها ، الراجع إلي غياب الشفافية في التسيير ، وتركيز كل الأعباء على رأس الهرم المتجسدة في أمين الفرع النقابي ، وتجاهل الأدوار الأخرى التي يتشكل منها الهيكل التنظيمي للنقابة مثل المكلف بالإعلام او المكلف بالمنازعات ...الخ ، وكذا خطأ المصادقة على القرارات بالاتفاق مع الإدارة دون الرجوع إلي القاعدة ، أما من جهة الأساتذة فاغلبهم يضن انه بمجرد الحصول على بطاقة الانخراط ، فهو ناشط وهذا خطا بحيث يجب عليه أن يكون متابعا جيدا لكل الكواليس التي تعمل من خلالها النقابة ، أي يجب أن يكون ايجابي ولا مكتفيا بالتفرج و التضمر ، لان النقابة ملكه ويمكنه أن يدعم أو يسحب الثقة متى يشاء في إطار القوانين المعمول بها ، كما أن اهتمامه يشكل دافع ورادع للممثلين النقابيين والإدارة على حد سواء ، أما من جهة الإدارة فضعف النقابة أمر مريح بالنسبة لها باعتبارها تشكل تهديدا لها .

كما أن الفرعين النقابيين الممثلين للأساتذة الجامعيين داخل جامعة المسيلة ، يقع على عاتقها حل مشاكل داخلية جمة يتخبط فيها الأستاذ الجامعي ،وخاصة فيما يتعلق بظروف الأداء المهني وتوفير مرافق من شانها أن تساهم في خلق جو عائلي بين الأساتذة داخل الجامعة ، بما أن جامعة المسيلة تزخر بمنشأت قاعدية هامة ، وما عليها إلا التصرف بما يخدم الصالح العام وهذا باعتبارها شريك اجتماعي .

خـــــاتمة

نتائج البحث مكنتنا من معرفة تطور مختلف مراحل الإنسان، واكتشفنا أن علاقة العمل بين عرض قوة العمل والطلب عليها شهدت تغيرات عبر الأحقاب التاريخة من مرحلة الرق إلى المرحلة التي كان فيها العمال الرجال النساء والأطفال يعملون تقريبا 18 ساعة في اليوم وستة أيام في الأسبوع إلى أن أصبحت حوالي 40 ساعة في الأسبوع.

كما بينت لنا الدراسة أن النقابات العمالية ظهرت في العالم مع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعية أوجها، إذ ظهرت أولى التجمعات والتنظيمات العمالية النقابية للعاملين في أعوام العقد الأول والثاني من القرن الثامن عشر في إنجلترا منطلق الثورة الصناعية، في مجتمع الصناعة اليدوية والميكانيكية ثم في الصناعات النصف آلية، لتتوسع فيما بعد في أوربا والعالم.

أما نقابات قطاع التعليم العالي في العالم حديثة الوجود مقارنة بالقطاع الصناعي، فتعتبر النقابات في الجامعات الأمريكية والفرنسية الرائدتان وأثبتتا قوتهما.

وعندما بحثنا عن النقابة العمالية في الجزائر وجدنا أن ظهورها ارتبط بانتشار التصنيع فيها كباقي البلدان المستعمرة ففرنسا أنشأت قاعدة صناعية ضعيفة في الجزائر مكملة لصناعتها، حيث تم إنشاء النقابة الأولى في مدينة قسنطينة عام 1880 ، وهي نقابة خاصة بعمال المطبعة.

إن تطور الحركة النقابية العمالية في الجزائر مر بالعديد من المراحل يمكن تقسيمها إلى اثنتين : فترة الاستعمار الفرنسي وبعد الحصول على الاستقلال الوطني، فخلال فترة الاستعمار، كان لزاما على العمال الجزائريين أن ينخرطوا في فروع النقابات الفرنسية، وبعد نضالهم حققوا الاستقلالية النقابية، وتمكنوا من إنشاء نقابات وطنية تدافع عن مصالح العمال الجزائريين المادية والمعنوية، ثم جاءت ثورة نوفمبر التي أدت إلي إحداث قطيعة تاريخية، ذلك أن جبهة التحرير الوطني كانت وراء تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 نوفمبر 1958 ، إي خضم ثورة التحرير تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي جاء كإستراتيجية ثورية، للتنظيم والتعبئة الجماهرية، فتلاحمت كفاحات الحركة النقابية الجزائرية والحركة الوطنية في سبيل تحقيق الاستقلال الوطني.

وبعد الاستقلال مرت الحركة النقابية العمالية في الجزائر بمرحلتين حاسمتين، الأولى خلال الأحادية الحزبية، ميزتها الفترة المبكرة من الاستقلال حيث واجهت الجزائر صعوبات واختلالات في النضال الاقتصادي والسياسي و تم اختيار الاشتراكية كمنهج ،وهنا حتمية ظهور الدولة المركزية والتخطيط المركزي، كذلك الأحادية والنقابية، أين سيطر الاتحاد العام للعمال الجزائريين على الساحة النقابية، والثانية بعد دستور 1989 الذي أقر بالتعددية الحزبية والنقابية، فتشكلت مجموعة من النقابات المستقلة التي تنشط إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ولكن الإشكال الذي وقعت فيه هذه النقابات المستقلة هو الحصول على الاعتماد والاعتراف بها من طرف الدولة، فعلى الرغم من أن القانون يسمح لها بالتشكل والنشاط، فان الجهة الوصية لا تعترف بها كشريك اجتماعي، وهذا ما يعنيانها تبقى تنشط في الفراغ.

أما الحركة النقابة على مستوى الجامعة الجزائرية حديثة الوجود، وقد مرت بعدة مراحل بحسب التغيرات السياسية، فخلال فترة الحزب الواحد وجد تنظيم نقابي وحيد يمثل الأساتذة والعمال على حد السواء ألا وهو " الاتحاد العام للعمال الجزائريين" ، وبعد تعديل الدستور الذي يقر بالتعددية النقابية، تكون عدد من التنظيمات النقابية، منها ما يمثل الأساتذة وأخرى ما يمثل العمال إلى جانب الاتحاد، فتم إنشاء " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" كنقابة مستقلة تدافع عن مصالح الأساتذة ، ومؤخرا أنشأ الإتحاد العام للعمال الجزائريين نقابة تمثل الجامعيين وهي" النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين."

ومن التنظيمات النقابية التي تكونت أيضا والممثلة للعمال على مستوى الجامعة الجزائرية هي النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الوظيف العمومي"، التي لا تزال تنشط على مستوى الجامعات الجزائرية، لكن دون اعتراف من الدولة وهي لا تزال تناضل من اجل ذلك.

وعلى اعتبار الجامعة تختلف عن باقي المنظمات فإنتاجها يتمثل في الرأس المال البشري المكون والمؤهل للدخول لعالم الشغل، فهي تبحث عن الجودة في إنتاجها من جهة وتخفيض التكاليف من جهة أخرى ، وفي سبيل ذلك تسعى لتحسين أداء الناشطين والمتدخلين في العملية التعليمية، لكون الأستاذ جوهر الفعل البيداغوجي سعينا من خلال بحثنا لاكتشاف واقع العمل النقابي في المؤسسات الجامعية واثر انعكاسها على الوضعية الاجتماعية و المهني للأستاذ الجامعي.

الهدف من خلال بحثنا الميداني كما بينا سابقا إكتشاف بيئة العمل النقابي ،و حقيقة ما يعيشه الأستاذ الجامعي في جامعة المسيلة ، وفي سبيل معرفة ذلك لجأنا لتوزيع استمارة على عينة مكونة من 97 فردا من الأساتذة موزعين على ثلاثة رتب مهنية ، كما تم الأخذ بعين الاعتبار الصنفين التي تتفرع عن الرتبة المهنية الثانية والثالثة ، و بالنسبة للأساتذة الذين شملتهم عينة بحثنا فهم إما منخرطين في المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي أو النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين أو غير منخرطين في أي تنظيم.

وقد مكنتنا الدراسة الميدانية التي قمنا بها في جامعة المسيلة، من التوصل إلى جملة من النتائج والتي تمكنا من إيجاز في الجزء السادس من الفصل الرابع .

في هذا المقام ننوه إن النتائج المتحصل عليها من دراستنا الميدانية متعلقةبفتر تها الزمنية، وهي السنة الجامعية 2014/2013 ،والإطار ها المكاني المرتبط بجامعة المسيلة ، والتي كما أسلفنا سابقا هي جامعة حديثة النشأة حيث أخذت لقب جامعة سنة 2001 فقط ، كما إن هذا الموضوع لم يغط بالدراسة نظرا لحداثته ولكون النقابات في الجامعة حديثة أيضا، وكما أكدنا أن هناك صعوبات مبدئيا نعرفها تكمن في أدوات القياس، كما وضحنا منذ البداية أن هذا النوع من المواضيع تواجهه صعوبات منهجية، متعلقة بمدى مصداقية النتائجوا إمكانية تعميمها.

إذا كان هذا البحث المتواضع قد مكننا من استنتاج مجموعة من المؤشرات لها أهمية كبيرة في معرفة واقع النشاط النقابي واثر انعكاسه على الوضعية الاجتماعية و المهني للأساتذة داخل الجامعة ، وبالرغم من الدرجة العلمية التي حرصنا على احترامها، لا يمكن أن نطمح أن هذه النتائج يمكن تعميمها على الجامعة الجزائرية، لكنها نتائج نقدر بأنها تضع المعالم للخوض في هذا النوع من البحوث الذي نأمل أن نعمقه في مرحلة الدكتوراه.

قائمة المراجع

I. الكاتب

باللغة العربية:

1 - أبوبكر بوخريسة وآخرون: **دراسات في الموارد البشرية . إدارة الأفراد** ، دار قرطبة ، د ط ، الجزائر، 2008 م

2 - إجلال محمد سري .**مشكلات المعلم الجامعي في جامعات جمهورية مصر العربية**، المؤتمر الثامن لعلم النفس، مصر ،1992م.

3 - إحسان محمد حسن:**علم الاجتماع الصناعي**،دار الوائل للنشر، د ط ،عمان-الأردن،2005م.

4 - أحمد الخطيب: **الجامعات المفتوحة - التعليم العالي عن بعد - أربد**، مؤسسة حمادة ودار الكندي،دون ذكر البلد ، 1999 م.

5 - أحمد بدر: **دراسة في المكتبات الأكاديمية**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع،د ط ، القاهرة ، مصر،2006 م.

6 - احمد زكي بدوي : **علاقات العمل في الدول العربية** ، دار النهضة ، د ط ، بيروت لبنان ، 1969

7 - بربارا ماتيرو، آنامو نجي، ورث شيلتي: **الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي**، ترجمة حسين عبد اللطيف بعارة ، ماجد محمد الخطايبة، دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن، 2002 م.

8 - بول ساموبلسون،ويليام نوردهاوس:**الاقتصاد** ،ت:هشام عبد الله ، مراجعة:د/أسامة الدباغ، دار الأهلية للنشر والتوزيع،ط 2،عمان-الأردن،2006م.

9 - جورج فريدمان،بيار نافيل ،ت بولندا مانوئيل : **رسالة في سسيولوجيا العمل** ، منشورات عويدة ،ج 2،بيروتلبنان ،1985م .

10 - حسن شحاتة: **مفاهيم جديدة لتطوير التعليم في الوطن العربي**، الدار العربية للكتاب، د ط ،مصر، 2001 م.

11 - حمية حميد : **خوصصة المؤسسات العمومية** ،القانون الجزائري للإصلاحات الاقتصادية ، مركز دراسات الوحدة العربية ،بيروت – لبنان ،1999 م.

12 - حميد حصة: **خوصصة المؤسسة العمومية والقانون الجزائرية والإصلاحات الاقتصادية**،مركز الدراسات الوحدة العربية،بيروت-لبنان،1999م.

13 - طارق عبدالحميد : **الأساليب القيادية في المؤسسة التعليمية** ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان الأردن 2001 م.

14 - طلعة لطفي إبراهيم:**علم الاجتماع الصناعي**،الدار الجامعية للنشر، د ط ، لإسكندرية، مصر ، 2003 م.

15 - مجدي كمال علام والسيد عطية : **الرعاية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية** ، المكتب الجامعي الحديث ، الجزء الثاني ، الإسكندرية 1985م.

16 - محمد العربي ولد خليفة : **المهام الحضرية للدراسة والجامعة الجزائرية** ، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون ،الجزائر 1989 م.

17 - محمد الميلي : **مواقف جزائرية** ، المؤسسة الوطنية للكتاب . الجزائر 1984م.

18 - محمد زياد حمدان: **تصميم وتنفيذ برامج التدريب**، دار التربية الحديثة، الاردن، 1990 م .

19 - محمد عاطف غيث: **المشاكل الاجتماعية و السلوك الانحرافي** .الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، بدون سنة نشر.

20 - محمد فارس: **تاريخ الحركة النقابية الجزائرية**-دراسات وبحوث وشهادات تاريخية،الثورة والعمل،اللسان المركزي ل إ ع ع ج الجزائر،1989م.

21 - محمد عبد الرحيم عدس: **المعلم الفاعل والتدريس الفعال**، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن،2000 م.

22 - محمد عبيدات وآخرون : **منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات**،دار وائل للنشر والتوزيع ، د ط ، الأردن 1999م .

23 - محمد متولي غنيمة: **سياسات و برامج إعداد المعلم العربي**، الدار المصرية اللبنانية،ط الثانية ، القاهرة ، مصر، 1998 م.

24 - محمد مصطفى زيدان: **الكفاية الإنتاجية للمدارس**، دار الشروق للنشر و التوزيع و الطباعة، 1981 م.

25 - محمد مصطفي الأسعد : **التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالثة** ، المؤسسة الجامعية للدراسات ، لبنان، دون ذكر السنة .

26 - محمد منير مرسي: **الإدارة التعليمية**، عالم الكتب،د ط ، مصر 1998م.

27 - محمد إسماعيل قباري: **علم الاجتماع الصناعي** ،دار المعارف للنشر والطباعة، د ط ، الإسكندرية مصر،1977 م.

28 - محمود عباس:**النقابات العمالية المصرية-رؤية ثورية**-،مركز الدراسات الاشتراكية ،القاهرة، مصر،1996م.

29 - محمد سفيان بدوي: **محاضرات في تطور الحركة العمالية**،السنة الثالثة ،علم اجتماع تنظيم وعمل LMD،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،جامعة المسيلة،الجزائر،2009. 2010م.

30 - مروان عبد المجيد إبراهيم: **أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية** ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ،ط 1 ، عمان الأردن ، 2000م

31 - مزيد منير عبوي: **إدارة الموارد البشرية**،كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، د ط ،عمان ،الأردن،2008

32 - مصطفى فهمي: **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية**، دار الشعب، القاهرة، مصر، 1972 م .

33 - مصطفى فيلالي :**مجتمع العمل** ،مركز الدراسات للوحدة العربية، د ط ، بيروت- لبنان،2006م.

34 - مصطفى نجيب شاويش: **إدارة الموارد البشرية-إدارة أفراد**-،دار الشروق للنشر والطباعة، ط 3،عمان، الأردن، 2005م.

35 - الصادق مزهود: **أزمة السكن في ضوء المجال الحضري** ، دار النور الهادف ، د ط ، الجزائر، 1995م.

36 - عادل حسن : **الأفراد في الصناعة** ، مؤسسة شباب الجامعة ، د ط ،الإسكندرية مصر 1975 م

37 - عبد الباسط محمد حسن:**علم الاجتماع الصناعي**،مكتبة الغريب، د ط ، القاهرة،مصر،1982م.

38 - عبد الغفار الحنفي: **السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية** ، الدار الجامعية للنشر ، د ط ، الإسكندرية–مصر، 2007م.

39 - عبد الغني عبود: **الإدارة الجامعية في الوطن العربي**، دار الفكر العربي،د ط ، مصر، 2001 م.

40 - عبد القادر جغلول:**تاريخ الجزائر الحديث**،ديوان المظبوعات الجامعية، د ط ،الجزائر ،1983 م.

41 - عبد اللطيف ماموني وآخرون: **الحركة العمالية المغاربية-صراعات وتحولات**-،دار طوبغال، د ط 1985م.

42 - عبد الله محمد الشريف : **مناهج البحث العلمي** ،مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع ، د ط ، الإسكندرية مصر 1996 م.

43 - عبد ناصر عزوز: **محاضرات منهجية وتقنيات البحث العلمي** ، علم الاجتماع ماستر 2 تنظيم وعمل ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة المسيلة ، 2013 م.

44 - عبد الناصر جابي، **الجزائر تتحرك** ، دار الحكمة للطباعة والنشر، د ط ، الجزائر العاصمة ، الجزائر 1995م.

45 - عبد الوهاب الكيالي: **الموسوعة السياسية**،المؤسسة العربية للدراسات والنشر، د ط ، بيروت- لبنان،1954م.

46 - عبداللطيف المأموني ، محمد عبادي : **الحركة العمالية المغربية صراعات وتحولات** ، دار طوبقال للنشر ، د ط ، المغرب 1985 م .

47 - علي راشد: **اختيار المعلم و وعداده و دليل التربية العلمية**، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر، 1996م.

48 - علي محمود عبد السلام الفار :**علم الاجتماع الصناعي**، دار المعارف،ط2،الإسكندرية-مصر،1975م.

49 - عمار بوحوش و محمد الذنيبات: **مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999م.

50 - عيسى بوزغيبة : **النقابات في الجزائر-مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي** ، إ ع ع ج ، دون ذكر السنة.

51 - فاروق عبده قلية:**أستاذ الجامعة الدور و الممارسة (بين الواقع و المأمول)** ،دار زهراء الشرق ، د ط القاهرة مصر، 1997 م.

52 - السيد حنفي عوض: **التنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة**،مكتبة النهضة، د ط ، القاهرة،مصر ، دون ذكر السنة م.

53 - سعد زغلول: **دليلك إلى البرنامج الإحصائي** spss ، الإصدار العاشر المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية، العراق 2003 **م.**

54 - سعيد إسماعيل علي: **شجون جامعية**.، عالم الكتب، القاهرة ، مصر ، 1999 م.

55 - رابح التركي : **أصول التربية والتعليم** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 3 ، الجزائر 1990 م.

56 - راشد علي: **اختيار المعلم واعداده ودليل التربية العلمية**، مصر، دار الفكر العربي، د ط ، مصر 1996م.

57 - رياض الصمد: **الأستاذ الجامعي و التفرغ**، الدراسات الإنمائية ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ،بيروت ، لبنان، 1981 .

58 - شبل بدران، فاروق البوهي: **نظم التعليم في دول العالم**، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، د ط مصر، 2001 م.

59 - خالد حامد: **كيف تكتب بحثا جامعيا**، دار ريحانة الجزائر، د ط ، دون ذكر سنة النشر.

60 - ذوقان عبدات وآخرون، **البحث العلمي و مفهومه و أدواته و أساليبه**، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع، د ط ، عمان الأردن 2001م .

61 - ضومط سلامة : **الجامعة والبحث العلمي** ،د ط ، دون ذكر دار النشر، جامعة لبنان ، 1998 م

62 - ضياء الدين زاهر : **تقويم أداء الأستاذ الجامعي الأداء البحثي آنموذج**، مستقبل التربية العربية، العدد الثالث، المجلد الأول ، 1995 م.

63 - غياث بوفلجة: **التربية والتكوين في الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر،1992 م.

باللغة الفرنسية :

63 -ALAIN TOURAIN : SOCIOLOGIE DE LACION, PARIS EDLESEUIL 1965.

64 -Ali El-Kenz.. Aufil de la crise, on que études sur l'Algérie et le monde arabe. Alger, Entreprise Nationale de livre, 1993.

65 -BOUNFELDER : la revendication , Elément d'analyse de la pratique , Revue Sociologie du travail n°2 . 1986 .

66 -fondation nationale des sciences politiques , Paris , 1975.

67 -Français Weiss : Dactrine et action syndicale on Algérie EU,ENJA8,paris,1970.

68 -Gérard fourez. Eduquer (Ecoles, Ethiques, Sociétés) 2eme Reddition, Paris, de BoeckUniversité, 1998.

69 -jean nager : préside Le gestion et du travail et d'instruction civil, publication ,roy,paris,1960.

70 -Le syndicalisme, livre de poche, EDMA ,paris,1978.

71 - Luca et Claude Vatin . Algérie, politique, institut et régime presse de lafondation national de sciences politiques , Paris,1957.

72 -Mencer Mohamed Amokrane . l'UGTA de1962 à1973 document de travail ,n61 , 1930.

II. **المعاجم والموسوعات والقواميس**

باللغة العربية :

73 - نخبة من الأساتذة المصريين والعرب المتخصصين: **معجم العلوم الاجتماعية** ، الهيئة المصرية العامة للكتاب،مصر 1975 م.

74 - محي الدين الفيروز أبادي : **القاموس المحيط ، فصل النون ،باب الباء** ، دار المعرفة ، المجاد الأول ، بيروت لبنان 2002 م.

75 - مسعود جبران : **الرائد (معجم لغوي عصري)** ، دار العلم ، د ط ، بيروت لبنان ،1969 م .

المنجد في اللغة والإعلام ، مكتبة الشارقة ، د ط ،بيروت لبنان ، 1986 م

76 - تأليف علي بن هادي وآخرون ، تقديم محمود المسعودي : **معجم عربي مدرسي القبائي** ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، د ط ، 1991 .

باللغة الفرنسية :

77 - DICTIONNAIRE ENCYCLO prédique – LA ROUSSE. PREMIR VOLUME.

III. **الدوريات**

ـ باللغة العربية

78 - ابوبكر بوخريسة : **رحلة البحث عن النموذج المثالي** ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، عنابة ع 6 ، 2000 م.

79 - آمال بوناح: **هدر وتسرب النخب الجامعية في دول المغرب العربي** ، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد الثاني عشر، 1999 م

80 - إجلال محمد سري .**مشكلات المعلم الجامعي في جامعات جمهورية مصر العربية** .المؤتمر الثامن لعلم النفس، مصر ،1992م.

81 - الاتحاد العام ع ج. ع13 ،1999 م .

82 - الإتحاد العام للعمال الجزائريين: **نشأة الحركة النقابية** ،جريدة الثورة ع 255 ،1988 م.

83 - بدر الدين .ع: **في زيارته لجامعة باب الزوار رئيس الجمهورية يؤيد على ضرورة استرجاع الجامعة لمكانتها**، أنباء الجامعة -جامعة الجزائر، العدد 162 ، أكتوبر 2000 م.

84 - بشير معمرية: **مجالات وأساليب تكوين المعلم الجامعي**، الملتقى الدولي الأول حول أساليب التكوين و التعليم في إفريقيا والوطن العربي ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، 28/ 29/ 30 أفريل 2001 م

85 - تصريح محمد الصالح يحياوي: **جريدة الشعب** 29-01-1978م.

86 - جبهة التحرير الوطني : **التسيير الاشتراكي للمؤسسة الميثاق والنصوص التطبيقية** ، مطبعة الجيش ، 1975 م .

87 - كلمة دحمان ذبيح عبد الله: **مجلة الثورة** ،عدد 351 ، ص 3 ، 1988م.

88 - هيئة التحرير:"**قاموس المرشد في مجلة المرشد**"-تعنى بالثقافة العمالية والتكوين النقابي-العدد السابع،مجلة شهرية صادرة بتاريخ من 1أفريل إلى 30جوان1988،المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية،بوزريعة- الجزائر.

89 - حمود عقلة العنزي: **المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي**، مجلة الإتحاد الوطني لطلبة الكويت ، د ط ،الكويت ،2007م.

90 - الطاهر الإبراهيمي : **الجامعة ورهانات عصر العولمة** ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ع 8 جامعة باتنة ، دون ذكر السنة .

100 - مبارك بوعشام:**الخوصصة –باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاحات الاقتصادية-** ،مجلة العلوم الإنسانية ،العدد8 ،منشورات جامعة قسنطينة،1999م.

101 - محفوظ جبار : **خوصصة المؤسسات حول الأسواق المالية** ، مجلة العلوم الإنسانية،ع5 ،جامعة باتنة،الجزائر،1996م.

102 - مصطفى حداد: **إعداد أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم**، مجلة العلوم التربوية ،جامعة القاهرة، العدد الأول، يوليو1993 م.

103 - عبد الفتاح أحمد جلال: **إعداد هيئة التدريس بالجامعة**، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، العدد الأول، المجلد الأول، يوليو 1993 م.

104 - عبد الكريم قريشي: **نظرة حول وضعية التعليم العالي في الجزائر**، مجلة الرواسي، جامعة قسنطينة، العدد الثالث عشر، 1996 م.

105 - عبيد أحمد: **على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري**، مجلة المرشد،الجزائر، العدد 1988 م.

106 - عمر عسوس: **دور الأسرة و المدرسة في الوقاية من الجريمة**، مجلة التواصل، جامعة باجي مختار عنابة، العدد الأول، جوان 1996 م.

107 - عيسى بوزغيبة : **مجلة المرشد مركز الدراسات والبحوث النقابية**،عدد32،الجزائر1991م.

108 - فيصل دليو : **المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة** ، مخبر العلوم الاجتماعية والاتصال ومخبر التطبيقات النفسية والتربوية ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة 2001 م.

109 - قاسم حبيب جابر :**الجامعة وتنمية خدمات متبادلة**، مجلة الإنماء العربي للعلوم الإنسانية ، بيروت ، لبنان ، 1990 م.

IV. **الراسات والرسائل الجامعية**

باللغة العربية

110 - احمد خطابي : دراسته حول" **الاتحاد النقابي في أربعة دول افريقية** هي : الجزائر ، تونس ، كينيا ، نيجيريا وتندرج في إطار التحضير لشهادة الماجستير، دون ذكر المكان ولا الفترة .

111 - زلوخة طاوطاوي : **الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأستاذة وأدائهم** دراسة حالة جامعة قسنطينة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تحت إشراف الأستاذ :عبد الحفيظ مقدم، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية1993 1994 م.

112 - عبد الناصر جابي :دراسة بعنوان " **مساهمة في سوسيولوجيا النخبة النقابية في الجزائر** " ، " حالة قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين " دون ذكر السنة .

113 - السعيد شيخي : وهي دراسة بعنوان " **المسالة العمالية والعلاقات الاجتماعية في الجزائر** ،"دون ذكر السنة.

باللغة الفرنسية

114- Abdelkrim Benarab, étude des coûts et de l'efficacité du system universitaire Algérienne le cas de université de Constantine, Thèse pour l'obtention du doctorat en sciences économique, sous la direction de monsieur: François orivel, université de Bourgogne, 1997.

V. **الجرائد الرسمية**

115 - القانون رقم: 90 .14 المؤرخ في 02 ـ 06 ـ 1990 ، المعدل والمتمم بالقانون 91 ـ 30 والأمر رقم 96 ـ12 ، المتضمن ممارسة الحق النقابي والوقاية وتسوية المنازعات .

116 - جبهة التحرير الوطني : **التسيير الاشتراكي للمؤسسة الميثاق والنصوص التطبيقية** ، مطبعة الجيش ، 1975 م .

117 - جبهة التحرير الوطني : **الميثاق الوطني** ، مصلحة الطباعة للمعهد الوطني ، الجزائر 1976 م.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،**الدستور الوطني** 1989م.

VI. **القوانين الاساسية**

118 - القانون الأساسي للمجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي: **المواد من 05/02** وثيقة مصادق عليها من طرف **المؤتمر الثالث** المنعقد بالعاصمة في تاريخ 29 ، 28، 27، مارس 2007 م.

119 - القانون الأساسي للمجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي: **المؤتمر الرابع** المنعقد بالعاصمة في تاريخ 27 ، 28،29 ، جوان 2013 م.

120 - القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين،المواد من 01 إلي 04، **المؤتمر الوطني التاسع**، 19 ، .18و 20 ديسمبر 1990 م.

121 - القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين،المواد من 01 إلي 04، **المؤتمر الوطني العاشر**، 19 ، .18و 20 أكتوبر 2000 م.

VII. **التقارير**

باللغة الفرنسية

122 -Fidh Rapport, **mission internationale d'enquête Algérie** – Mission d'enquête sur les libertés syndicales, N° 349, Décembre 2002

VIII. **الجرائد**

باللغة العربية

123 - جريدة الخبر العدد 3081 ،الثلاثاء 2001/01/30م.

124- سفيان دال: **النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين تؤكد استجابة الوصاية بمطلبها القاضي بتطبيق الشبكة الجديدة للأجور**، الجزائر نيوز، 24 / 03 / 2008م.

125- رضا مالك : **إستراتيجية جديدة لضمان بقائها** –المركزية النقابية-،جريدة الخبر،العدد3059 2001م.

باللغة الفرنسية

126- Ahmed .K, le SNEU un nouveau syndicat pour les universitaires, la dépêche dekabilie, 24-03-2008.

127- Khelefati Sadek, la grève du CNES: quel syndicat pour quelle université ? El Watan, 07 septembre 2006.

128 - journal le pays du15 ou 21 juin,1994,.

129- Oulebsir Nassima, rapport annuel 2007 sur les violations des droits syndicaux: l'Algérie toujours mauvais élève, le Jeune Indépendant, 20 septembre 2007 .

الملاحق

الملحق (أ) استمارة دليل الملاحظة

الملحق (ب) استمارة الاستبيان

الملحق (ج) الهيكل التنظيمي للجامعة

الملحق (د) هيكل كليات القطب الجامعي القديم

الملحق (هـ) هيكل كليات القطب الجامعي الجديد

الملحق (و) الهياكل البيداغوجية القطب الجامعي القديم

الملحق (ز) الهياكل البيداغوجية القطب الجامعي الجديد

الملحق أ

دليل الملاحظة

بيانات تتعلق بموقف الأساتذة من العمل النقابي

يرجى من الأستاذ الكريم وضع علامة (×) مقابل الإجابة الملائمة

الرقم	العبارات	موافق حدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
01	المؤسسة الجامعية تتمتع بحرية العمل النقابي					
02	التعددية النقابية في الحاضر غير ممارسة					
03	انخراط في النقابة لتحقيق المصلحة العامة					
04	انخرط في النقابة لتحقيق المصلحة الخاصة					
05	تسعى النقابة للدفاع عن حقوق الأساتذة					
06	تساهم النقابة في تطوير الجانب الأكاديمي للأساتذة					
07	تساهم النقابة في الرفع من المكانة الاجتماعية للأساتذة					
08	الأستاذ راضي عن الدور الذي تلعبه النقابة في الجامعة					
09	النقابة تسعى للنهوض بالمستوى النقابي للجامعة					
10	تعمل النقابة على تنمية الروابط المهنية والاجتماعية بين الأساتذة والأعضاء النقابيين					
11	النقابة تسعى لحل مشاكل الأساتذة					
12	لجوء النقابة للإضراب كوسيلة ضغط أمر مشروع					
13	يجب أن يكون للنقابة دورا رسميا في التسيير الإداري للجامعة					
14	يجب أن ينحصر دورها كهيئة استشارية فقط					

الملحق ب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية علم الاجتماع والديموغرافية

قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

استمارة بحث

أساتذتي الأفاضل

- يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تندرج في إطار بحث نيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل حول " **واقع العمل النقابي في المؤسسة الجامعية الجزائرية واثر انعكاسها على الوضعية الاجتماعية والأداء المهني للأستاذ** " .

لذا نرجوا منكم أن تعبروا عن أرائكم حول كافة بنود هذه الاستمارة بموضوعية ، فمصداقية نتائج بحثنا تتوقف عن مدى مطابقة أجوبتكم وحقيقة شعوركم وواقعكم المهني .

وعليه ندعوكم لتعبير عن أرائكم واختياراتكم نحو كل عبارة بوضع علامة (×) في الخانة المناسبة

ملاحظة هامة :

إن أجوبتكم والمعلومات التي قدمتموها لا تستخدم الا لغرض البحث العلمي ، كما نشكركم جزيل الشكر على تعاونكم معنا في انجاز هذه المهمة العلمية مع تحيات

الأستاذ المشرف : جغلولي يوسف

الطالب الباحث : بوقرة عبد الحق

استمارة استبيان موجهة إلي أساتذة التعليم بالجامعة

الإجابة تكون بوضع العلامة (×) أمام البيان الذي ينطبق عليكم

أولا: بيانات شخصية

1. الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2 . السن : ..... سنة

3 .الحالة العائلية : أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

4 . الدرجة العلمية :

أ . أستاذ تعليم عالي ☐

ب . أستاذ محاضر صنف أ ☐ صنف ب ☐

ج . أستاذ مساعد صنف أ ☐ صنف ب ☐

ثانيا : بيانات تتعلق بالانخراط في النقابة :

5 . هل أنت منخرط في النقابة ؟ نعم ☐ لا ☐

6 . في حالت الإجابة بنعم هل هي :

أ . نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ؟ نعم ☐

ب . نقابة أخرى اذكرها: .....

7 . ما هي دوافع الانخراط في هذه النقابة ؟

أ . قناعة في النشاط النقابي. ☐

ب . الظروف المهنية السيئة . ☐

ج . الظروف الاجتماعية السيئة . ☐

د . تحقيق مصالح ورغبات خاصة . ☐

8 . في حالة الإجابة بـ لا ما هي أسباب عدم انخراطك ؟

.....

ثالثا : نشاطات والجو العام للنقابة داخل الجامعة .

9 . هل يعقد الفرع النقابي جمعياته العامة والاستثنائية ؟

دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

10 . ما هي نسب الحضور حسب رأيك ؟

عالية ☐ متوسطة ☐ ضعيفة ☐

11. الى ماذا يرجع السبب في رأيك ؟

أ . وقت برمجة انعقاده غير مناسب . ☐

ب . القضايا المطروحة (جدول الأعمال) غير مهمة ☐

ج . مضيعة للوقت ☐

د . اهتمام كبير من طرف الأساتذة ☐

12 . ما هي الموضوع المطروحة غالبا حسب ما تسمع ؟

أ . الحوافز المادية (الأجور) مثلا . ☐

ب . السكن ☐

ج . التربصات داخل وخارج الوطن ☐

د . أخرى اذكرها .....

13 . متى في رأيك تظهر جليا نشاطات النقابة ؟

أ . وفقا لبرنامج تم التخطيط له مسبقا . ☐

ب . وفقا للمواقف المتطلبة . ☐

ج . عندما تكون هناك فائدة او مصلحة خاصة بهم فقط . ☐

د . أخرى اذكرها :.....

14 . حسب رأيك في أي مجال يستعمل ممثلي الفرع النقابي سلطتهم ؟

أ . لتحقيق المصلحة العامة . ☐

ب . لتحقيق المصلحة الخاصة . ☐

15 . هل ترى ان النقابة تمتلك أوراق ضغط تمكنها من إفتكاك تنازلات مهمة لصالح الأساتذة ؟ نعم ☐ لا ☐

علل في كلتا الحالتين : .....

16 .كيف تتصرف في حالت ما اذا هضمت حقوقك المشروعة غالبا ؟

أ . تعتمد على نفسك فقط . ☐

ب . تستعين بزملاء في العمل . ☐

ج . تقوم بداع شكوى لدى النقابة . ☐

17 . هل سبق لك وتقدمت بشكوى لدى الفرع النقابي ؟

نعم ☐ لا ☐

18 . في حالة الإجابة بنعم كيف تعامل أعضاء المكتب النقابي معك ؟

أ . استقبلوها (شكواك) شفهيا وتفاعلوا معك مباشرة . ☐

ب . طلبوا منك تحرير شكواك كتابيا وانتظار الرد . ☐

19 . كيف ترى مناخ العمل النقابي داخل الجامعة ؟

أ . مناخ مفتوح يتمتع بروح معنوية عالية يسوده إشباع الحاجات بيسر. ☐

ب . مناخ مغلق يغلب عليه الفتور وعدم الرضي . ☐

ج . مناخ مستقل يتمتع بحرية شبه كاملة يسمح بظهور قيادات بين الأساتذة. ☐

د . مناخ مراقب لا يسمح بالخروج عن القواعد ولا يهتم بانشغالات الأساتذة. ☐

هـ . مناخ سلطوي يتميز بتحديد الأدوار المركزية . ☐

رابعا : المطالب المهنية

20 . هل ترى ان الهيكل التنظيمي للجامعة يتيح للأستاذ فرص الإبداع ؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

علل في حال الإجابة بـ لا: .....

21 . هل ترى ان الهيكل التنظيمي للجامعة يتيح للأساتذة فرص المشاركة في اتخاذ القرار؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

علل في حال الإجابة بـ لا: .....

22 . هل ترى أن أسلوب تعامل المستويات العليا للإدارة بين الأساتذة متساوي (بالمثل) ؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

علل في حال الإجابة بـ لا : .....

23 .هل ان نمط القيادة يوحى بالتصلب ؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

مع علل :.....

24 . هل ترى أن الإدارة تستعمل أسلوب الشائعات والمشاكل بين الأساتذة لاعتقادها بان اتفاقهم يشكل تهديدا لها ؟

غالبا ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐ معترض ☐

مع التعليل:.....

25. هل ترى ان نمط الاتصال السائد بين المستويات التنظيمية يسمح بانتقال المعلومة بفعالية ؟

غالبا ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

26 . هل ترى ان نمط الاتصال السائد يتيح للأساتذة فرص إبداء الرأي والتعلم ؟

نعم ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

27 . هل تشعر بأمان وظيفي يضمن لك الحماية من الإجراءات الإدارية التعسفية أن وجدت ؟ نعم ☐ لا ☐

كيف ذلك : .....

28 . هل ترى ان جهدك المبذول متوافق مع الحوافز الممنوحة ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـ لا علل : .....

29 . هل أنت مع المعايير المعتمدة بخصوص الاستفادة من التربصات والملتقيات العلمية؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كان الجواب بالنفي علل : .....

30 . هل في رأيك تمنح رخص الاستفادة من التربصات والملتقيات العلمية بطرق موضوعية

نعم ☐ لا ☐

إذا كان جوابك بالنفي كيف :.....

31 . هل تعطي النقابة أولوية للسكن ؟ نعم ☐ لا ☐

32 .حسب رأيك هل المعايير المعتمدة في توزيع السكن موضوعية ؟ نعم ☐ لا ☐

علل اذا كانت الإجابة بالنفي :.....

33 . هل ترغب في الحصول على صيغ جديدة بخصوص السكن ؟ نعم ☐ لا ☐

34 . هل أنت مع مطلب توفير دار للحضانة لفائدة أبناء الأساتذة داخل المؤسسة ؟

موافق بشدة ☐ موافق ☐ محايد ☐

35 . هل أنت مع مطلب توفير مرافق خاصة بالأساتذة كمطعم ، ونادي ، قاعة انترانت ؟

موافق بشدة ☐ موافق ☐ محايد ☐

36 .هل ترى أن الجو العام السائد داخل الجامعة يتيح لك التأقلم مع المتغيرات و الظروف الداخلية والخارجية ؟ نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

37 . في رأيك هل تسعى النقابة للرفع من مكانتك الاجتماعية ؟ نعم ☐ لا ☐

مع التعليل:.....

الملحق د

هيكــل كليــات الجــامعة

القطب الجامعي الجديد

الكليات	القسم	عدد الطلبة	عدد الأساتذة
معهد تسيير التقنيات الحضرية	الهندسة الحضرية	//	//
	التسيير والبناء		
	تسيير المدينة		
	البيئة		
التكنولوجيا	الهندسة الكهربائية	//	//
	الإلكترونيك		
	الهندسة الميكانيكية		
	الهندسة المدنية والري		
الرياضيات والإعلام الآلي	الرياضيات	//	//
	الإعلام الآلي		
	علوم تكنولوجيا الإعلام والاتصال		
العلوم	الكيمياء	//	//
	الفيزياء		
	علوم الطبيعة والحياة		
	العلوم الفلاحية		
معهد الرياضة	الإدارة والتسيير الرياضي	//	//
	التربية البدنية		
	النشاط الرياضي المكيف		
	التدريب الرياضي		

الملحق هـ

هيكــل كليــات الجــامعة

القطب القديمة (المركزية)

الكلية	القسم	عدد الطلبة	عدد الأساتذة
العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية	علوم التسيير	3274	153
	العلوم التجارية		
	العلوم الاقتصادية		
العلوم الإنسانية والاجتماعية	علم الاجتماع والديموغرافيا	4530	172
	علم النفس		
	التاريخ		
	علوم الإعلام و الاتصال		
الأدب	فرنسية	6346	172
	انجليزية		
	أدب عربي		
الحقوق	الحقوق	2532	168
	علوم سياسية وعلاقات دولية		

عدد الطلبة الإجمالي : 16682

عدد الأساتذة الإجمالي : 665

إحصائيات ماي 2013

الملحق ج

الهيكل التنظيمي

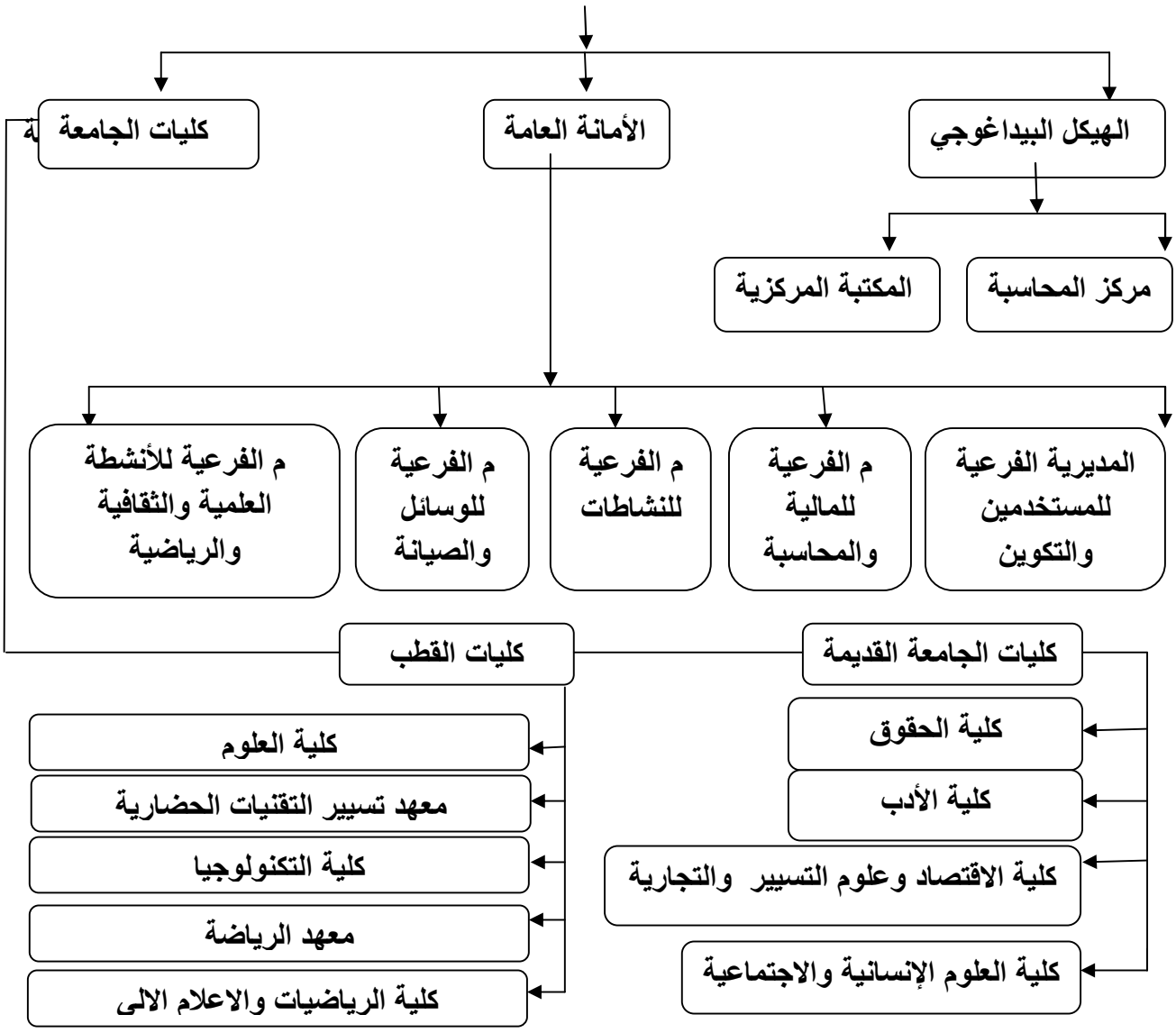
رئيس الجامعة

1 ـ نائب رئيس الجامعة مكلف بالتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي والتكوين العالي فيما بعد التدرج .

2 ـ نائب رئيس الجامعة مكلف بالمسائل التكوين العالي في الطور الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات والتكوين العالي في التدرج .

3 ـ نائب رئيس الجامعة المكلف بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية .

4 ـ نائب رئيس الجامعة المكلف بالتنمية والاستشراف والتوجيه .



الملحق و

الهياكل البيداغوجية بالجامعة القديمة

الرقم	التعيين	العدد	السعة الكلية
01	المدرجات	42	8382
02	قاعات التدريس	212	9140
03	الورشات	18	535
04	المكتبات	5	1000
05	مخبر اللغات	2	40
06	مكاتب الإدارة	388	/
07	مكاتب الأساتذة	58	/
08	قاعات تطبيق الإعلام الآلي	6	132
09	المخابر	37	1045
10	مخابر الإعلام والاتصال (أستوديو)	02	60
11	قاعات متعددة الرياضات	01	/
12	ملعب كرة قدم	01	/
المجموع			19217

الملحق ز

الهياكل البيداغوجية بالقطب الجامعي الجديد

الرقم	التعيين	العدد	السعة الكلية
01	المدرجات	28	6178
02	قاعات التدريس	232	7336
03	الورشات	33	606
04	المكتبات	5	1250
05	مخابر اللغات	4	68
06	مكاتب الإدارة	125	/
07	مكاتب الأساتذة	149	/
08	مرافق إضافية وقاعات متعددة الخدمات	4	/
09	المخابر الإعلام الآلي	20	323
10	قاعات السمعي البصري	22	600
11	قاعات متعددة الرياضات	01	/
12	ملعب كرة قدم + مضمار للسباق	01	/
13	المكتبة المركزية	1	750
14	مجال الانترنيت والإعلام الآلي	10	340
15	قاعات الاجتماعات	8	160
16	قاعات الأرشيف	3	/
17	قاعة متعددة الرياضات + 04 ملاعب متعددة Matico	1	/

تم بحمد الله