



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



العنوان:

واقع الممارسة النقابية في الجامعة الجزائرية من منظور الأساتذة الجامعيين  
-دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف - المسيلة-

مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في عام الاجتماع  
تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:  
بوخيطة سليمة

إعداد الطالب:  
-مشيكي سليم-

السنة الجامعية: 2021-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر وعرفان

باسمك اللهم نستعين على أمور الدنيا والدين، وبك أمانا وعليك توكلنا  
وإليك المصير، لا مانع لما أعطيت ولا معطي لما منعت ولا راد لما قضيت  
وأنت على كل شيء قدير، ولك الحمد الكثير، والشكر الدائم والصلاة  
والسلام على سيدنا محمد الداعي إلى سبيل ربه بالحكمة والموعظة  
الحسنة وعلى آله وصحبه، والذين يستمعون القول فيتبعون أحسنه أما  
بعد:

هي كلمة أبيت إلا الحضور، هي كلمة شكر لله عز وجل الذي وفقنا على  
إتمام هذه المذكرة في أحسن الأحوال.

هي كلمة شكر وعرفان إلى الذي أمدتنا بتجربته وصادق عونته  
وسديد توجيهاته إلى الأستاذة: بوخيطة سليمة.

إلى الأساتذة الذين بفضلهم تغلبنا على صعوبات جمّة، إلى الذين  
كانت لهم علينا يد بيضاء لا نستطيع مكافأتهم عليها إلا بالدعاء، كل  
أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

# إهداء

بحمد الله ورعايته أهدي هذا العمل إلى من ربباني على حسن الأخلاق

وطاعة المولى عز وجل.

، إلى الوالدين الكريمين أبي وأمي.

إلى زوجتي وأبنائي الأعزاء بلسم، شهد، حمد البراء

إلى إخوتي وأخواتي

إلى جميع أفراد الأسرة التربوية في الجزائر الحرة الأبية

إلى كل الأصدقاء والأحباب

أهدي هذا العمل المتواضع.



## قائمة المحتويات

شكر وعرfan

إهداء

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

أ.....	مقدمة:
3.....	الفصل الأول: إطار المنهجي للدراسة.....
4.....	1.الإشكالية.....
5.....	2.الفرضيات.....
6.....	3.أسباب اختيار الموضوع.....
6.....	4.أهمية الدراسة:
7.....	5.أهداف الدراسة:
7.....	6.أهمية الدراسة:
8.....	7.تحديد المفاهيم.....
10.....	8.مجالات التنظير حول موضوع الممارسة النقابية.....
15.....	9.الدراسات السابقة:
21.....	الفصل الثاني: النقابات المستقلة في الجزائر.....
22.....	1.ظروف ظهور النقابات المستقلة:
22.....	تمهيد:
22.....	ظروف وعوامل ظهورها.....
24.....	2.الأساليب النضالية للحركات النقابية المستقلة.....
24.....	تمهيد:
32.....	الحركة النقابية المستقلة في الجامعة الجزائرية:
32.....	تمهيد:
32.....	1-الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA).....
37.....	2-النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين.....

37	3- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي التعليم العالي "SNAPES" .....
40	4- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "CNES" .....
45	خلاصة: .....
46	الفصل الثالث: الجامعة .....
47	أ. ماهية الجامعة .....
47	- تمهيد: .....
48	1- مفهوم الجامعة: .....
49	2- خصائص الجامعة: .....
49	3- أهداف الجامعة: .....
50	4- وظائف الجامعة: .....
52	5- نبذة تاريخية عن تطور الجامعة الجزائرية .....
53	5-1- الجامعة الجزائرية أثناء الاستعمار الفرنسي: .....
56	5-4- مرحلة الشروع في إصلاح الجامعة (1970-1977): .....
59	5-4-4- أولوية التكوين العلمي والتقني: .....
63	II. الأستاذ الجامعي .....
63	1- مفهوم الأستاذ الجامعي: .....
63	2- خصائص الأستاذ الجامعي: .....
64	3- وظائف الأستاذ الجامعي: .....
68	4- شروط توظيف الأستاذ الجامعي .....
73	5- المعوقات المهنية للأستاذ الجامعي بالجزائر .....
81	خلاصة: .....
82	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للبحث .....
83	تمهيد: .....
83	أ. مجالات الدراسة: .....
86	II. المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة: .....
89	III. العينة وكيفية اختيارها من مجتمع البحث: .....

90	.....	IV. عرض وتحليل معطيات الدراسة الميدانية:
112	.....	V. مناقشة فرضيات الدراسة في ضوء النتائج:
116	.....	VI. النتائج العامة:
119	.....	خلاصة:
121	.....	خاتمة:
124	.....	قائمة المراجع:
128	.....	الملاحق

## قائمة الجداول

- الجدول (1) : يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنس: ..... 90
- الجدول (02): يوضح توزيع مفردات العينة حسب السن: ..... 91
- الجدول (03): يبين توزيع مفردات العينة حسب الحالة المدنية ..... 92
- الجدول (04): يوضح توزيع مفردات العينة حسب الرتبة العلمية: ..... 93
- الجدول رقم (05): يوضح توزيع المفردات حسب المتوسط العمري للعينة: ..... 93
- جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانوا منخرطين في النشاط النقابي: ..... 94
- جدول رقم (7): يوضح توزيع المفردات حسب النقابة المنخرطين فيها: ..... 95
- جدول رقم (8): يوضح دوافع المفردات العينة للانخراط في النقابة: ..... 96
- جدول رقم (9): يوضح المطالب النقابية المطروحة غالبا: ..... 97
- جدول رقم (10): يوضح دور النقابة في تحسين الظروف الاجتماعية: ..... 97
- جدول رقم (11): يوضح أولوية السكن لدى النقابة: ..... 98
- جدول رقم (12): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول موضوعية المعايير المعتمدة في توزيع السكن: ..... 98
- جدول رقم (13): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول تغطية الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ ومختلف الاحتياجات: ..... 99
- جدول رقم (14): يوضح تقييم المبحوثين حول الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي: ..... 99
- جدول رقم (15): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول توافق جهودهم المبذول مع الحوافز الممنوحة: ..... 100
- جدول رقم (16): يوضح آراء مفردات العينة حول صعوبات التنقل: ..... 101
- جدول رقم (17): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول كفاية التغطية الصحية ..... 101

- جدول رقم (18): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول دور النقابات في تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية: ..... 102
- جدول رقم (19): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول دور النقابات في تحسين المستوى البيداغوجي للأستاذ. .... 102
- جدول رقم (20): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول الرضا عن مستواهم التكويني: .. 103
- جدول رقم (21): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول مطلب توفير مرافق خاصة بالأساتذة: ..... 103
- جدول رقم (22): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول المعايير المعتمدة بخصوص الاستفادة من التربصات والملتقيات العلمية: ..... 104
- جدول رقم (23): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول توفر الوسائل التعليمية: ..... 104
- جدول رقم (24): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول الهيكل التنظيمي للجامعة ودوره في إتاحة فرص الإبداع للأستاذ: ..... 105
- جدول رقم (25): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول تعامل المستويات العليا للإدارة بين الأساتذة متساوي: ..... 106
- جدول رقم (26): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول نمط القيادة يوجي بالتصلب: .... 106
- جدول رقم (27): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول دور النقابات في الاستقرار الوظيفي: ..... 107
- جدول رقم (28): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول التواصل الأساتذة والنقابين: .... 107
- جدول رقم (29): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول النشر الوعي الثقافي بين الأساتذة من طرف الممثلون النقابيون: ..... 108
- جدول رقم 30: يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول عقد الفرع النقابي جمعياته العامة والاستثنائية: ..... 108
- جدول رقم (31): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول أي مجال يستعمل الفرع النقابي سلطتهم: ..... 109

- جدول رقم (32): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول امتلاك النقابات أوراق ضغط تمكنها من افتكاك تنازلات مهمة لصالح الأساتذة: ..... 110
- جدول رقم (33): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول مناخ العمل داخل الجامعة: ..... 110
- جدول رقم (34): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول كثرة النقابات في الوسط الجامعي في صالح الأستاذ: ..... 111

# مقدمة

## مقدمة:

إن الإصلاحات السياسية والاجتماعية التي أقرها دستور 23 فبراير 1989 والذي كرس فيه مبدأ التعددية الحزبية وكذا إنشاء المنظمات الجماهيرية والنقابية العمالية أدى إلى نهاية هيمنة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الجزائر وسمح بظهور نقابات مستقلة في مختلف القطاعات كما خلق ديناميكية جديدة تتميز بالتعددية وحرية الرأي والمبادرة والابتعاد عن كل وصاية حزبية أو من طرف السلطة وفي هذا الإطار جاء قانون العمل (90-14) المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ليكرس الحق في تكوين منظمات نقابية وممارسة العمل النقابي بكل حرية في إطار الاستقلالية عن أي جهة سياسية أو حزبية ولا حق لأي جهة كانت أن تمارس وصايتها على هذه النقابات.

ولأن الجامعة الجزائرية كغيرها من مؤسسات المجتمع المدني، فقد عرفت ظهور عدة تنظيمات نقابية بموجب قانون 90-14، فمنها ما يظم جميع الشرائح المهنية كالإتحاد العام للعمال الجزائريين ومنها ما هي مستقلة كالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، والنقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين وهي تابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين والنقابة الوطنية لمستخدمي التعليم العالي.

وبحثنا هذا واقع الممارسات النقابية في الجامعة الجزائرية من منظور أساتذة جامعة المسيلة والذي اتخذ من جامعة المسيلة مثالا للدراسة، جاء ليلسط الضوء على الممارسات النقابية من طرف النقابات المتواجدة على مستوى الجامعة وقد اتخذنا نقابتين كنموذج للدراسة وهما نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)، والنقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين المنضوية تحت غطاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA).

حيث احتوت دراستنا هاته على جانب نظري وآخر ميداني، أما النظري فقسم إلى ثلاث فصول: الفصل الأول فصل تمهيدي تحت عنوان التقرب المنهجي لموضوع الدراسة طرحت فيه الإشكالية وفرضيات الدراسة، كما تم تحديد أسباب اختيار الموضوع وأهداف المرجوة من الدراسة وأهمية موضوع الدراسة، ثم تم تحديد المفاهيم الأساسية والأصول النظرية لموضوع الدراسة وأخيرا الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.

وفي الفصل الثاني تحت عنوان النقابات المستقلة في الجامعة الجزائرية تاريخ وممارسة فقد قسم هذا الفصل إلى ثلاثة أجزاء الأول كرونولوجية تشكيل النقابات المستقلة

في الجزائر، أما الجزء الثاني الأساليب النضالية لنقابات المستقلة والثالث الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية من حيث النشأة والتشكيل.

كما تطرقنا في الفصل الثالث مقومات وماهية الجامعة والذي قسمناه إلى جزئين هما مفهوم الجامعة وخصائصها وكيفية نشأتها وتركيبتها الأساسية كما تناولنا ماهية التعليم العالي وأهم المشاكل المطروحة في التكوين الجامعي أما الجزء الثاني فقد تناولنا فيه تعريف الأستاذ الجامعي خصائصه ووظائفه وشروط توظيفه وأهم المعوقات التي تصادف الأستاذ الجامعي داخل الجامعة.

وفي الفصل الرابع فقد تم تخصيصه إلى الجانب الميداني حيث قسم إلى ستة محطات هي المحطة الأولى مجالات الدراسة المكانية والزمنية والبشرية والمحطة الثانية فخصت إلى المنهج المتبع وأدوات جمع البيانات، والمحطة الثالثة فتشمل العينة وكيفية اختيارها.

أما المحطة الرابعة فتشمل العرض التحليلي لمحتوى الجداول والمحطة الخامسة تلخيص نتائج الدراسة والمحطة السادسة فيتم فيها تحليل ومناقشة الفرضيات ثم الخلاصة من الدراسة.



الفصل الأول  
الإطار المنهجي  
للدراسة

## I. الإشكالية

تعتبر المسيرة النقابية في الجزائر حافلة بالأحداث والتغيرات وذلك نظرا للتطورات الحاصلة على كل المستويات، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية... الخ للمجتمع، حيث واكبت النقابات العمالية هذا التطور، باعتبارها تنظيما مجتمعيا على درجة كبيرة من الأهمية.

فبعد سنة 1989 فتحت الجزائر أبوابها للتعددية السياسية وحرية التعبير مما أحدث انفجارا اجتماعيا واقتصاديا كبيرا، مما أدى إلى ظهور عدة تنظيمات مستقلة منها النقابات وبروزها في شتى المؤسسات والتنظيمات، وعلى رأسها مؤسسات التربية والتعليم العالي تليها النقابة المستقلة للوظيف العمومي (SNAPAP)، ولعل ما يميز هذه النقابات ويعطيها صفة الاستقلالية هو ابتعادها عن النشاط السياسي وتركيزها على الجوانب المطالبة للعمال والمستخدمين.

والعمل النقابي المطابي للمؤسسات التي تنتمي للقطاع الصناعي تختلف عن مؤسسات القطاع العمومي وخاصة إذا كانت هذه الأخيرة خدماتية مثل الجامعات، والتي يفترض أن تكون أكثر مؤسسات المجتمع المدني ديمقراطية، فهي تتمتع بحرية العمل النقابي لكل العاملين بها ومنه عرفت الجامعة عدة تنظيمات نقابية بمرور الزمن.

إلا أن كل ما لفت انتباهنا في هذا الموضوع هي النقابات التي تعنى بشؤون الأستاذ، وبوصفها نقابات تظم فئة النخبة من المنخرطين، ألا وهم الأساتذة الجامعيون المتميزون بمستوى عالي من العلم والثقافة والحركية، ومن أمثلة هذه النقابات: المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي الذي عقد مؤتمره الرابع بتاريخ 27/28/29 جوان 2013 بالعاصمة، أين تمت المصادقة على القانون الأساسي والنظام الداخلي له، ومما جاء في مواد هذا القانون، الدفاع عن حرية التفكير والتعبير وحرية البحث الأكاديمي وكذلك الدفاع عن الحريات النقابية وترقية التكوين النقابي، وكذا المساهمة في وضع تسيير عقلاني وديمقراطي لمؤسسة التعليم العالي، كما نجد أيضا النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين، المنبثقة عن الإتحاد العام للعمال الجزائريين في 23 مارس 2008 بجامعة الأدب والعلوم الإنسانية الجزائر العاصمة، ضمن إطار برنامجه الذي يهدف إلى إعادة تنظيم جميع هيكله، وتحت شعار من أجل نقابة قوية وجامعة معاصرة ونوعية، بقصد تدعيم النشاط النقابي وتحسين المستوى المعيشي للأستاذ،

وتوفير الظروف الاجتماعية المناسبة وإعداد قانون أساسي للأستاذ ن هذا من جهة عملها المطالب الموجه نحو السلطات الوصية، ومن جهة أخرى الوقوف ضد الممارسات السلبية للإدارة، والعمل على خلق أجواء تساعد ممثليهم على أداء رسالتهم العلمية داخل المؤسسة الجامعية في إطار القوانين المنصوص عليها.

ومن منطلق أن جامعة المسيلة يوجد بها نقابتان تعملان على خدمة الأستاذ الجامعي وهما المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، والنقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين، واللذان يعملان على طرح الأفكار والمقترحات باسم جميع الأساتذة سواء كانوا منخرطين فيها أم لا، كما أن المكتسبات التي يحققها يستفيد منها جميع الأساتذة دون استثناء، وفي ظل المكاسب المطلوبة والمهنية التي حققتها التنظيمات النقابية عامة والنقابتين خاصة في فترة البجوحة المالية للجزائر والتي انعكست على عمل الأستاذ واستقراره.

إلا أن الجزائر في العشرية الأخيرة عرفت ركودا اقتصاديا بسبب انخفاض أسعار البترول والحراك السياسي الذي عرفته البلاد مما أدى إلى اختلال التوازن في القدرة الشرائية للموظفين عموما والأساتذة الجامعيين خصوصا مما يجعلنا نطرح التساؤل التالي:  
ما هو واقع الممارسة النقابية في الجامعة الجزائرية لأساتذة التعليم العالي في ظل الوضع الاقتصادي والاجتماعي القائم؟

## II. الفرضيات

### 1- الفرضية العامة

للممارسة النقابية في الجامعة الجزائرية من طرف التنظيمات النقابية دور في الارتقاء بالوضع الاجتماعية والمهنية للأساتذة الجامعيين من خلال التوعية النقابية التي تقوم بها في أوساط الأساتذة.

### 2- الفرضيات الجزئية

- تساهم الممارسة النقابية في الجامعة من طرف التنظيمات النقابية في تحسين الظروف الاجتماعية للأستاذ الجامعي.
- تساهم الممارسة النقابية في الجامعة من طرف التنظيمات النقابية في تحسين المستوى المهني للأستاذ الجامعي.
- توجد معوقات تحول دون تحقيق التنظيمات النقابية لأهدافها المسطرة على أكمل وجه.

## III. أسباب اختيار الموضوع

إن أسباب اختيارنا لموضوع الدراسة نابع من دوافع ذاتية وأخرى موضوعية.

## 1- الدوافع الذاتية

- ميل الشخصي للمواضيع المتعلقة بالنقابات العمالية وما حققته من مكاسب مهنية وأيضاً باعتبار الباحث أحد عمال في قطاع التربية والتعليم.
- الرغبة في البحث في مجال الحركات العمالية والنقابية وتحليل الظاهرة النقابية كظاهرة اجتماعية من خلال النزول إلى الميدان.

## 2- الدوافع الموضوعية

من الأسباب التي دفعتنا لاختيار الموضوع هو مشكل عدم الرضا والإلحاح المطلبي المادي والمعنوي للأستاذ الجامعي، والذي يمثل الموضوع القديم المتجدد ، فشعور الأستاذ بعدم الرضا وعدم توفر الظروف الملائمة مهنيا واجتماعيا وماديا يؤدي بدوره إلى التأثير سلبا على مردودية الأداء، وعدم الرضا يؤدي إلى ظواهر سلبية عديدة أهمها التغيب واللامبالاة.

كما أصبح العمل النقابي حديث العام والخاص في المؤسسات العمومية والجامعة وخاصة بعد الاجتماع المنعقد بتاريخ 2004/02/22 بين وزارة التعليم العالي وعدد من الشركاء الاجتماعيين والذي انبثق عنه تطبيق القوانين الاجتماعية السارية المفعول والتوقف عن كل التجاوزات المؤسسة الجامعية هي محور رقي وازدهار المجتمع وهذا لما تحويه على كفاءات متميزة، تعد صفة المجتمع يتخرج على يديها آلاف الإطارات تؤثر مباشرة في المحيط الثقافي والاقتصادي والاجتماعي للمجتمع.

## IV. أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تعالجه، إذ يعتبر العمل النقابي من المواضيع التي لها علاقة مباشرة بالواقع المعاش، الواقع الذي يتأثر بالسياسات المنتهجة من طرف السلطة والتي تنعكس بدورها على جزء كبير من الأسر الجزائرية، وذلك نتيجة غلاء المعيشة وانخفاض الأجور.

- تعمل هذه الدراسة على توضيح المسار الذي من خلاله تطورت النقابات المستقلة وكذا آليات العمل النقابي.

- هذه الدراسة تسلط الضوء على أهم التنظيمات النقابية المتواجدة في جامعة المسيلة وتبيان دورها في تنمية الحراك الاجتماعي في ميدان التعليم العالي وإفادة الباحثين وخاصة مع قلة الدراسات والبحث وخصوصا تلك الدراسات التي يمكن أن تندرج ضمن الدراسات السابقة كرسائل الماجستير والدكتوراه.
- هذه الدراسة تعمل على محاولة تقييم النشاط النقابي داخل الجامعة ومعرفة العراقيل والصعوبات التي تواجهها التنظيمات النقابية في سبيل الدفاع عن حقوق ومصالح الأستاذ الجامعي.

#### V. أهداف الدراسة:

- محاولة بناء إطار مفاهيمي ونظري أي إطار معرفي حول النقابات المستقلة وواقع ممارستها النقابية في الجامعة الجزائرية.
- معرفة آليات تجسيد المطالب المادية والمعنوية وبالتالي تنمية الحراك السوسيومهني لشريحة الأساتذة الجامعيين.
- التوصل إلى اقتراحات وتوصيات من شأنها أن تساهم في معرفة آليات العمل النقابي وهل يركز على لغة الحوار والتفاوض؟ أم يلجأ إلى أساليب الضغط والقوة كأسلوب الإضراب المفتوح لتحقيق المطالب.
- واقتراح لجان مشتركة كلما اقتضى الأمر لتحقيق ومعالجة النزاعات.
- المؤسسة الجامعية هي محور رقي وازدهار المجتمع وهذا لما تحتويه على كفاءات متميزة، تعد صفوة المجتمع يتخرج على يديها آلاف الأطارات تؤثر مباشرة في المحيط الثقافي والاقتصادي والاجتماعي للمجتمع.

#### VI. أهمية الدراسة:

- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تعالجه، إذ يعتبر العمل النقابي من المواضيع التي لها علاقة مباشرة بالواقع المعاش، الواقع الذي يتأثر بالسياسات المنتهجة من طرف السلطة والتي تنعكس بدورها على جزء كبير من الأسر الجزائرية، وذلك نتيجة غلاء المعيشة وانخفاض الأجور.
- تعمل هذه الدراسة على توضيح المسار الذي من خلاله تطورت النقابات المستقلة وكذا آليات العمل النقابي.

- هذه الدراسة تسلط الضوء على أهم التنظيمات النقابية المتواجدة في جامعة المسيلة وتبيان دورها في تنمية الحراك الاجتماعي في ميدان التعليم العالي وإفادة الباحثين وخاصة مع قلة الدراسات والبحث وخصوصا تلك الدراسات التي يمكن أن تندرج ضمن الدراسات السابقة كرسائل الماجستير والدكتوراه.
- هذه الدراسة تعمل على محاولة تقييم النشاط النقابي داخل الجامعة ومعرفة العراقيل والصعوبات التي تواجهها التنظيمات النقابية في سبيل الدفاع عن حقوق ومصالح الأستاذ الجامعي.

## VII. تحديد المفاهيم

### 1- تعريف النقابات العمالية:

**التعريف اللغوي:** إن المصدر اللغوي للنقابة في الأصل (النقب) وقد أخذ اللفظ دلالات متعددة ومتنوعة وقد ورد هذا المصطلح في قاموس المحيط "محي الدين أبادي" وقد نَقِبَ عليهم بالكسرة أي فعل ذلك ونَقِبَ كَكْرِمٍ وعِلِمٍ ونقابة بالفتحة الرجل العلامة وما تنقب به المرأة<sup>1</sup>.

**التعريف الاصطلاحي:** يعرفها "ألان توران": "أنّ النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل توظيف آمن على الأوتوقراطية وأرباب العمل"<sup>2</sup>.

**النقابات العمالية إجرائيا:** من خلال تعريف "ألان توران" نستنتج أنّ تعريف النقابة هو: "منظمة تسعى لنشر الوعي النقابي من أجل تحقيق المطالبية النقابية ذات بعدين، فالبعد الأول يتمثل في الحفاظ والدفاع على المكتسبات المهنية، والبعد الثاني الهجومي والذي يتمثل في النضال من أجل تحقيق المطالب المادية من أجور ومنح وعلاوات، أما من الناحية المعنوية فتحقيق المكانة الاجتماعية وتحسين ظروف العمل والوسائل البيداغوجية.

### 2-المطلبية النقابية:

<sup>1</sup> - محي الدين أبادي: القاموس المحيط -المجلد الأول -فصل النون، باب الباء/دار المعرفة،بيروت، لبنان، بدون ذكر سنة النشر، ص 134.

<sup>2</sup> - بوبكر بوخريسة وآخرون: دراسات في تنمية الموارد البشرية- إدارة الأفراد -، دار قرطبة، الجزائر، 2008، ص28.

التعريف اللغوي: كلمة مطلبية مشتقة من كلمة مطلب والذي يعني الطلب ونقول طلب منه حقا هو عليه<sup>1</sup>.

والمطلبية النقابية هي فعل شرعي وقانوني يطالب به العمال من خلال ممثلين نقابيين لدى سلطة المؤسسة بمطالب كمية وكيفية قصد حماية مصالحهم ومكتسباتهم المهنية والدفاع عن حقوقهم وتعتبر المطلبية العمالية جوهر الممارسة النقابية.

**3- المؤسسة العمومية:**

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

وحسب القانون الجزائري الخاص بالمؤسسة التي يتكون مجموع ثروتها من أموال عامة هي ملك للدولة تمثل الجماعة الوطنية وتسير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي وتتضمن وحدة أو عدة وحدات...<sup>2</sup>

ومنه نستخلص التعريف الإجرائي التالي: المؤسسة العمومية هي وسيلة أنشأتها الدولة من أجل تنفيذ إستراتيجيتها في المجال الاقتصادي والاجتماعي وتخضع لسلطتها ورقابتها.

**4-الجامعة:**

تعرف الجامعة على أنها مجتمع مصغر، يقوم فيه الأساتذة والطلبة معا بمناقشة وتطوير واستكشاف أفكار تتميز بالصعوبة والأصالة، وتعتبر هذه الأفكار والدراسات التي تنتج عنها ارث الإنسانية الذي ينبغي للجامعة المحافظة عليه، وتعتبر الجامعة مشاركا هاما في خدمة وبناء المجتمع ومصدرا لتطور الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، ويقع على عاتقها تكوين الإطارات التي تحتاجها الدولة بحسب حاجات المجتمع ومتطلباته وانشغالاته.

هي أحد اهم المؤسسات الاجتماعية ذات الأنشطة المتعددة والتي يتشارك فيها مجموعة من الأفراد كل بحسب أهدافه من أجل إنتاج ونقل والحفاظ على المعرفة، سواء تلك التي لها علاقة مباشرة بالمجتمع الذي تنتمي إليه أو المجتمعات الإنسانية الأخرى.

### 5-الأستاذ الجامعي:

<sup>1</sup> - محي الدين أبادي: القاموس المحيط -المجلد الأول -فصل النون، باب الباء/دار المعرفة،بيروت، لبنان، بدون ذكر سنة النشر، ص13.

<sup>2</sup> - جبهة التحرير الوطني: التسيير الاشتراكي للمؤسسة الميثاق والنصوص التطبيقية، مطبعة الجيش،1975، ص17.

يعرف حداد مخلوف: الأستاذ الجامعي بأنه "كل طالب نال شهادة الدكتوراه مع سنة أو سنتين من العمل في مجال الأبحاث"<sup>1</sup>.

ويعرفه محمد عوض الترتوري "على أنه مدرس وباحث ومفكر ومشرف على أبحاث الطلبة وعضو فعال في خدمة المجتمع ومرشد ومربي للطلبة"<sup>2</sup>.

ونعرفه إجرائياً من خلال التعاريف السابقة الأستاذ الجامعي " هو كل فرد يقوم بوظيفة تعليمية وبحثية في المؤسسة الجامعية إبتداءاً من درجة أستاذ مساعد وصولاً إلى درجة أستاذ تعليم العالي".

## VIII. مجالات التنظير حول موضوع الممارسة النقابية

### 1- النظرية البنائية الوظيفية:

تأثر العديد من العلماء في القرن التاسع عشر مثل أوجست كونت (1798-1857) وهيربرت سبنسر (1820-1903) بأوجه التشابه ما بين الكائنات البيولوجية الحية وبين الحياة الاجتماعية، والواقع أن هذه المماثلة العضوية، تشكل الاتجاه البنائي الوظيفي، ومما يرتبط ارتباطاً مركزياً فكرة "النسق" بوصفه مركباً من العناصر والمكونات التي ترتبط بعضها البعض الآخر بشكل مستقر ودائم، وهذا الاتجاه يفهم المجتمع في ضوء البنائيات التي يتكون منها والوظائف التي تؤديها هذه البنائيات.

فالوظيفية هي نتيجة موضوعية لظاهرة اجتماعية يلمسها الأفراد والجماعات، وقد تكون ظاهرة أو كامنة حسب رأي العالم الاجتماعي روبرت ميرتون للوظيفة نوعان<sup>3</sup>: الوظيفة الظاهرة هي نتيجة موضوعية للنظام الذي توجد فيه، وهذه تكون مقصودة ومعتترف بها من قبل الأشخاص الذين ينفذونها، مثلاً الحركات النقابية، ظاهرياً هي حركة نقابية عمالية مطلوبة وظيفتها الدفاع على مصالح الفئات العمالية، وتحسين ظروفهم المادية، الاجتماعية والمهنية، وهذه الوظيفة يقر بها كل العمال. أما الوظيفة الكامنة فهي غير مقصودة وغير معترف بها من قبل الأشخاص الذين ينفذونها.

<sup>1</sup> - رياض الصمد: الأستاذ الجامعي والتفرغ، ندوة الدراسات الإنمائية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1981، ص31.

<sup>2</sup> - عوض الترتوري محمد؛ عرفات حويجات، أ غادير: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات. ط2، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص103.

<sup>3</sup> - البروفسور دينكن ميتشيل، المرجع السابق، ص ص 102-103.

ولكي نميز ما بين النشاطات التي تساعد على بقاء النظام الاجتماعي والمحافظة عليه والنشاطات التي تسبب اختلاله واضطرابه يجب علينا النظر إلى الوظائف البناءة التي تتماشى مع النظام وتحقق أهدافه وطموحاته، والوظائف الهدامة التي تتناقض معه وتحول دون تحقيق أهدافه إلا أن هناك وظائف بناءة ظاهرة كامنة وهناك وظائف هدامة ظاهرة وكامنة.

لهذا نستطيع القول بأن للوظيفية ظواهر اجتماعية تساعد على استمرارها في القيام بعملها وأن جميع الظواهر الاجتماعية للنظام مترابطة ومتعلقة الواحدة بالأخرى وأن تغيير في أي منها لا بد أن يؤثر فيها جميعها، إذن هناك علاقة مباشرة بين الوظيفة التي هي نتيجة لنظام اجتماعي معين والوظيفة التي ترابط بين متغيرات مختلفة. فالتنظيمات النقابية هي منظمة من المجتمع المدني وظيفتها حماية الفئات العمالية من كل أشكال الظلم والتمييز، كما تعمل على تحسين ظروف معيشتهم من جميع نواحي الحياة الاجتماعية والمهنية، وبتحقيق عملية الاستقرار المهني والاجتماعي لهذه الفئات ستؤدي إلى نتائج نوعية على المستوى الميداني، لهذا تعتبر التنظيمات النقابية محرك للتنمية الاجتماعية.

فإميل دوركايم يعتبر تقسيم العمل في المجتمع من أحد الدعائم الأساسية التي يركز عليها من منظوره الوظيفي لتحقيق التكامل والتضامن بين الأنظمة الاجتماعية المختلفة في المجتمعات المعاصرة، وتصبح لازمة وضرورية لمقابلة حاجات المجتمع من أجل بقائه واستمراره في الوجود.

فالحركة النقابية هي بناء تنظيمي تتكون من مجموعة أعضاء لكل عضو منها وظيفة ما، والهدف منها هو تحقيق نسق متكامل مبني على التضامن الجمعي، ومن خلال الممارسة العقلانية للعمل النقابي.

سنتشكل لديهم ثقافة تنظيمية تساعد على ممارسة مهامهم النقابية، وحسب ما يراه كل من "Reinter Kinichi" بأن الثقافة التنظيمية تخدم أربع وظائف أساسية وهي تتجلى في النقاط التالية: "أولا تعطي للعاملين هوية تنظيمية، وثانياً تسهل الالتزام الجماعي، وثالثاً تعزز استقرار النظام الاجتماعي، ورابعاً تعمل على تشكيل السلوك التنظيمي"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- عويشة مسيلتي، "ثقافة المنظمة وقيم الانضباط لدى العمال، دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية سخانة وملابس لبال الجلدية، الجزائر"، تحت إشراف: د/ رتيمة الفضيل، رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر - 02، الجزائر 2010/2011، ص 06.

وعلى هذا يجب على التنظيمات النقابية أن تحرص على إرساء ثقافة تنظيمية بين مناضليها حتى تسهل عليها مهمة بناء هيكلها وتنفيذ استراتيجياتها النضالية بما يحقق طموحات وأهداف الفئات العمالية، وهذه هي الوظيفة الأساسية التي تأسست من أجلها التنظيمات النقابية.

### 1- التفاعلية الرمزية:

تعتبر التفاعلية الرمزية من أحد المدارس الأربع التي ميزت الفكر الاجتماعي الغربي المعاصر في هذا القرن، وقد مثلت هذه المدرسة اتجاها أساسيا في دراسة الفعل الاجتماعي الرمزي واحتلت بصفة تدريجية الصدارة في الدراسات الاجتماعية الحديثة في أمريكا، خاصة بعد أن تراجعت المدرستان التقليديتان في هذه الدراسات أي الوظيفية التي وضع معالمها بارسونز (Talcott PARSONS) وأتباعه مثل روبرت ميرتون (Robert MERTON)، والمادية النقدية التي تميزت بأعمال عدد من المنظرين من أبرزهم ميد. وقد ارتكزت دراسات التفاعلات الرمزية على الاتصال والرموز (اللغة) على اعتبار أن المعاني الكامنة في التفاعل الاجتماعي الرمزي تمثل الحقيقة الاجتماعية<sup>1</sup>.

إن عملية التفاعل الاجتماعي الرمزي تطرح بدورها طبيعة العلاقة بين الفرد والمجتمع في إطار هذا التفاعل من حيث من يمتلك الأسبقية - وكذا التأثير - في تحديد المعاني التي تشكل أساس الفعل الاجتماعي. وقد توجه ميد في تحليل ذلك منهجيا إلى الفرد على اعتباره الموضوع الذي تتجسد فيه النفس البشرية، وكذا العلاقة الرمزية بين هذه والأفراد الآخرين في المجتمع على الرغم من أن المنطلق السائد في تحليل ميد يقوم على أساس التحليل الاجتماعي<sup>2</sup>.

وقد حاز مفهوم الذات (النفس البشرية) على اهتمام واسع من قبل الفلاسفة وعلماء النفس، وذلك لأهمية وحيوية الحوار فيه، ومع اهتمام علماء الاجتماع بالتفاعل أكثر من اهتمامهم بالفاعل وبالذات الفاعلة إلا أن هناك العديد من الدراسات السوسولوجية التي تأثرت وبشكل واضح بالدراسات النفسية، فقامت بتضييق الحيز المجالي للظاهرة الاجتماعية، من خلال اختزاله في تفاعلات على نطاق ضيق.

<sup>1</sup> - عزي عبد الرحمان: التفاعلات الرمزية وحقيقة الحياة الاجتماعية في المجتمع العربي، حوليات جامعة الجزائر: العدد الثامن، أبريل 1994، ص 13.

<sup>2</sup> - عزي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص ص 14-15.

تتجاوز حدود الرؤية الشمولية للمجتمع التي تجاذب أطرافها علماء الاتجاه الوظيفي نحو فهم فاعلية الذات في المواقف الحياتية اليومية مناقشين دقائق الحياة التفاعلية، مهما كانت بسيطة أو ساذجة في نظر الوظيفيين، وهؤلاء هم علماء التفاعلية الرمزية الذين اتبعوا منظورا خاصا بهم يعبر عن رؤية للواقع الاجتماعي تعالج مشاكله وتعمل على تجاوزها، صحيح أن هدفهم لم يكن إصلاحيا خالصا، وإنما كان الهدف هو الكشف عما يكتنف حياة الإنسان من مشاكل من خلال فهم الإنسان لذاته الفاعلة وأدواره والمواقف التي يمر بها، داخل الحيز المجالي الذي يتفاعل ويتعايش فيه.

وتظهر التفاعلية الرمزية بوصفها دليل عمل سوسيولوجي لفلسفة البراجماتية<sup>1</sup>، التي اهتمت بالخبرة الإنسانية بوصفها منبعاً للمعرفة. منطلقاً في صياغة أفكارها من الاهتمام بالخبرات السابقة أساساً لتنظيم الحاضر والمستقبل من خلال إيمانها بمبدأ (صحة المقدمات تقاس بصحة النتائج)<sup>2</sup>.

واستمراراً للفلسفة البراجماتية نشأ الفكر التفاعلي الرمزي في الولايات المتحدة الأمريكية ليكشف عن جوانب طالما عالجتها الاتجاهات الوضعية في سياق شمولي لا يستطيع أن يكشف الأبعاد الحقيقية لها، إذ عالج هذا الاتجاه المشكلات الاجتماعية والمهنية وحتى ما يتعلق بالفئات العمالية والمشاكل المحيطة بهم بالإضافة إلى الفقر، الهجرة، الطلاق، الجريمة، انحراف الأحداث وكذلك الأمراض النفسية والعقلية التي ولدتها الحياة العصرية أملاً في الكشف عن هذه المشكلات والعمل على وضع الحلول المناسبة لها.

لقد تقدم منظور التفاعلية الرمزية ليضع نفسه منافساً قوياً للاتجاه البنائي الوظيفي متخذاً من المشكلات الاجتماعية والنفسية منفذاً لوضع رؤية جديدة لعلم الاجتماع يؤمن بالعمل لا بالانتظير، كما ولد هذا المنظور اهتماماً بمفاهيم لها دور في فهم الاتصال والتفاعل مثل الرموز، النفس، اللغة، الأنا، الذات والعقل، فهذا المنظور ينظر إلى أن البشر يسلكون إزاء الأشياء في ضوء ما تحمله تلك الأشياء من معانٍ ظاهرة لهم وما هذه المعاني إلا حصيلة للتفاعل ولكن البشر يستطيعون تعديل هذه المعاني وإعادة تشكيلها من خلال عمليات التأويل التي يستخدمها الأفراد في تفاعلهم مع الرموز، أي إن التفاعلية الرمزية

<sup>1</sup> - معن، خليل عمر: نقد الفكر الاجتماعي المعاصر، دار الآفاق الجديدة، بيروت، ط2، 1991، ص173.

<sup>2</sup> - رجب، أبو دبوس: مشكلات فلسفية، ما الفلسفة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، ليبيا، دت، ص184.

اتجهت نحو فهم الذات الفاعلة والنفس البشرية من خلال فهم العمليات التفاعلية والعكس صحيح، فتظهر هنا المقولة "أنا كما أقيم نفسي وأنا كما يقيمني الآخريين"<sup>1</sup>، بحيث أصبح موضوع الذات والنفس البشرية أساسا في علم الاجتماع.

ويكمن المضمون الأساسي للتفاعلية الرمزية في أنها تتطوي على مجموعة من الأفكار المفترضة التي يجب أن تتلاءم معها الحياة اليومية ووقائعها، فليس هدف الفاعلين اختبار مجموعة من الفروض الامبريقية لكنهم يرون أن لديهم مجموعة من المفاهيم والتصورات والأفكار التي تصلح إطارا لوصف الواقع وتفسيره<sup>2</sup>.

ولذلك فإننا نلاحظ اتفاقا بين علماء التفاعلية الرمزية وأصحاب الاتجاه الفينومينولوجي، فقد درس كل منهما الأفعال القصدية، الذات الفاعلة ووعي الذات، متأثرين بالفلسفة الوجودية التي أكدت على خبرات الفرد الذاتية ودورها في رسم تصورات الإنسان الخاصة مع نفسه ومع الآخرين، كما نظروا للإنسان على أنه يمتلك عنصر المبادأة بالفعل مؤكداً على وجود علاقة جدلية بين الذات والواقع الاجتماعي الذي يحيها الإنسان<sup>3</sup>.

فالتفاعلية الرمزية من تصورات وتوجهات في البحث الاجتماعي يدعو إلى دراسة الفعل الاجتماعي، ليس من حيث منظور مفاهيم جاهزة مسبقا ولكن من حيث المعاني التي يؤسسها أفراد المجتمع في حياتهم اليومية والتي تشكل أساس فعلهم الاجتماعي.

وعلى هذا أولى علماء الاجتماع أيما اهتمام بالتفاعلات الاجتماعية أكثر من اهتمامهم بالفاعل والهدف منه هو الكشف عما يكتنف حياة العامل من مشاكل يومية داخل الحيز الذي يتفاعل فيه ويتعايش فيه، وانطلاقا من الخبرة والمهارات التي يكتسبها العامل من خلال فهمه لذاته الفاعلة ودوره ومواقفه التي يتوجب عليه اصدرها لمعالجة مشاكله اليومية والمتمثلة في المشاكل المهنية والاجتماعية، وبالتالي انطلاقا من هذه النظرية يمكننا الاعتماد عليها في فهم وتفسير العمل النقابي انطلاقا من الواقع الاجتماعي وكيف تتشكل أفعالهم وطريقة نضالهم النقابي، فالنقابي هو الذي يملك عنصر المبادرة، وبالتالي صحة المقدمات تقاس بصحة النتائج.

<sup>1</sup> - إحسان، محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 82.

<sup>2</sup> - طه نجم: علم الاجتماع المعرفة، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004، ص 126.

<sup>3</sup> - أحمد، زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، القاهرة، ط 02، 1984، ص 388.

## IX. الدراسات السابقة:

1- الدراسة الأولى<sup>1</sup>: أطروحة دكتوراه والتي أعدها الباحث الأستاذ بداوي محمد سفيان، تحت

إشراف أ د كمال علي مزيغي قسم علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل جامعة الجزائر

2 بعنوان " واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية المجلس الوطني

لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع نموذجا سنة 2014-2015، وذلك بنقابة

الكتابست الموسع الجزائر العاصمة، المسيلة

أ- طبيعة الدراسة: ميدانية.

ب- إشكالية الدراسة: فيما يكمن الدور الذي تقوم به نقابة "الكتابست" في تحقيق وتجسيد

المطالب المادية والمعنوية لفئة أساتذة التعليم الثانوي والتقني وبالتالي تنمية الحراك

الاجتماعي لهذه الفئة داخل المؤسسة التعليمية؟.

✓ ما هي الآليات المتبعة من طرف النقابة لتنمية الوعي النقابي وهذا سعيًا لبناء أرضية

مطلبيه تلبي اهتمامات وتطلعات هذه الفئة الحساسة في المؤسسة التعليمية؟.

✓ إلى أي مدى استطاعت نقابة "الكتابست" تنمية الشعور بالرضا من خلال فعالية الدور

النقابي المطلبي لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والذي يساهم في قيامهم بمهامهم

البيداغوجية داخل المؤسسة التعليمية؟.

✓ هل يعتبر التوجه نحو السلوك الإضرابي بالنسبة لهذه النقابة الحل الوحيد لتفعيل وتجسيد

المطالب المهنية؟ علما أن العمل النقابي المطلبي يبنى أساسا على القدرة في التحكم في

لغة الحوار والتفاوض؟.

## ج-فرضيات البحث

## - الفرضية العامة:

لنقابة "كتابست" دور في تجسيد المطالب النقابية من جهة وحماية المكتسبات المهنية

والتي تؤدي بدورها إلى تنمية الحراك الاجتماعي لهذه الفئة السوسيو مهنية ذات.

<sup>1</sup> - بدوي محمد سفيان: أطروحة دكتوراه، واقع الممارسات النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية، نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع نموذجا، 2014-2015.

الخصوصيات الثقافية والعلمية، من خلال عملية التوعية النقابية التي تقوم بها النقابة في أوساط الأساتذة، هذا الذي يؤدي إلى الشعور بالرضا والولاء للمؤسسة التعليمية

الخصوصيات الثقافية والعلمية، من خلال عملية التوعية النقابية التي تقوم بها النقابة في أوساط الأساتذة، هذا الذي يؤدي إلى الشعور بالرضا والولاء للمؤسسة التعليمية

#### - الفرضيات الفرعية:

- تسعى الكنايست إلى تنمية الوعي النقابي من خلال التكوين النقابي ونشر الثقافة النقابية والذي يساهم إلى حد كبير في بناء أرضية مطلبية فعالة تلبي مطالب وطموحات واهتمامات الأساتذة، ومن جهة أخرى تنمي الشعور بالرضا والولاء للمؤسسة التعليمية.
- الخصوصيات السوسيو مهنية والسوسيو ثقافية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني تعتبر عاملا رائزا في تجسيد المطالب المادية والمعنوية في المؤسسة التعليمية والتي تؤدي إلى تنمية الحراك السوسيو مهني.
- توجه نقابة الكنايست إلى السلوك الإضرابي كأداة فعالة لتحقيق المطالبية النقابية وحماية المكتسبات مؤثر على عدم نجاعة سياسة الحوار والتفاوض النقابي بين الممثلين النقابيين والإدارة الوصية في قطاع التربية والتعليم.

#### د- منهجية الدراسة:

- 1- استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي
- 2- أدوات البحث: الاستمارة + المقابلة والملاحظة المباشرة
- 3- عينة البحث: مجتمع البحث متكون من 300 أستاذ اخذنا منهم في إطار العينة العشوائية البسيطة 150 أستاذ بنسبة 100/50
- 1- أهداف الدراسة: محاولة التعرف على واقع الممارسة النقابية في قطاع التربية الوطنية من خلال نقابة الكنايست.

#### هـ- نتائج الدراسة:

- 1- تلعب نقابة " كنايست " دورا في تنمية الحراك الاجتماعي من خلال شن عدد من الإضرابات، وهذا من أجل السعي للحفاظ على المكتسبات المهنية وتنمية المطالبية النقابية والمتمثلة في تحقيق المطالب المادية والمعنوية نظرا لعدم نجاعة سياسة الحوار والتفاوض،

كما تؤكد أيضا اهتمام نقابة "كنايست" بتنمية الحراك السوسيو-مهني في المؤسسة التعليمية من خلال نشر الوعي وربطها بدرجة الرضا ثم تجسيد المطالبة النقابية.

2- لم تهتم نقابة " كنايست" بصورة كافية بالتكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية وهذا ما لاحظناه في ميدان الدراسة، حيث أنه لاحظنا عدم معرفة ودراية بعض الأساتذة لبعض المنح والعلاوات التي وجدت في الاستمارة، حيث قالوا لنا أن أنهم أول مرة يسمعون ببعض هذه الحقوق والمكتسبات المهنية. كما لم تهتم نقابة " كنايست " أيضا بتحسين الظروف البيداغوجية هذا عكس ما تكلم به إطارات نقابة "كنايست". بمعنى آخر أن النقابة تهتم بتحقيق المطالبة من جهة وحماية المكتسبات من جهة أخرى لكنها تجاهلت المطالب البيداغوجية والتسييرية للمؤسسة التعليمية والتي لا تقل أهمية عن مطالب الأساتذة.

3- النقابات المستقلة مرخص لها إذا تناولنها من زاوية القوانين والتعليمات ولكن في أرض الواقع فإن كل الثنائيات والثلاثيات التي انعقدت والتي جرت بين السلطة وأرباب العمل والإتحاد العام للعمال الجزائريين، لم تشارك فيها جل النقابات المستقلة.

و- **أهمية هذه الدراسة:** تكمن أهمية الدراسة في تحديد الدور الذي تقوم به النقابة في قطاع التربية لتجسيد المطالب النقابية من جهة وحماية المكتسبات المهنية وهذا ما أدى إلى تنمية الحراك الاجتماعي لهذه الفئة السوسيو مهنية ذات الخصوصيات الثقافية والعلمية، من خلا لعملية التوعية النقابية التي تقوم بها النقابة في أوساط الأساتذة، مما يساهم إلى حد كبير في بناء أرضية مطلبية فعالة تلبي مطالب وطموحات واهتمامات الأساتذة، ومن جهة أخرى تنمي الشعور بالرضا والولاء للمؤسسة التعليمية.

التطرق إلى أسباب وراء لجوء النقابة إلى السلوك الإضرابي كأداة فعالة لتحقيق المطالبة النقابية وحماية المكتسبات كمؤشر على عدم نجاعة سياسة الحوار والتفاوض النقابي بين الممثلين النقابيين والإدارة الوصية في قطاع التربية التعليم. وهذه ما يشكل منطلق لتحديد الملامح الكبرى للبحث قيد الدراسة.

2- **الدراسة الثانية<sup>1</sup>:** لطالب منير بوروية: رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي، جامعة الجزائر، 2009.

<sup>1</sup> - منير بوروية: النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر، دراسة عينة لمجلس ثانوية العاصمة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي، الجزائر، 2009.

أجرى الباحث دراسة سوسيولوجية حول: "النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر، دراسة عينة لمجلس ثانويات العاصمة CLA".

منطلقا في إشكاليته من محاولة معرفة كيفية مساهمة مجلس ثانويات العاصمة في تلبية مطالب الأساتذة في ظل تواجد المركزية النقابية؟ فهل يعتبر إنشاء مجلس ثانويات العاصمة دليلا على تراجع دور فروع الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تحقيق المطالب الأساسية للأساتذة؟ وهل سيصل مجلس ثانويات العاصمة كنموذج مستقل في الجزائر يوما إلى تشكيل بديل للمركزية النقابية؟.

ومنها تقدم الباحث بمجموعة من الفرضيات وهي:

- تردي الأوضاع المعيشة للأساتذ الثانوي دفع هذا الأخير إلى تبني تمثيل نقابي مستقل عن المركزية النقابية.
- استطاع مجلس ثانويات العاصمة أن يحقق الحد الأدنى من احتياجات ومتطلبات الأساتذة الثانويين التي عجز عن تلبيتها الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- تحقيق بعض أهداف ومطالب الأساتذة الثانويين هو طريق لوجود بديل عن فروع الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث في هذه الدراسة:

- أن مجلس ثانويات العاصمة يعتبر قوة عمالية بديلة عن UGTA، وهذا انطلاقا من مجمل المكاسب المحققة والانجازات التي وعدت الحكومة بتطبيقها (وبالفعل تحققت أغلبية المطالب التي تقدموا بها) على المستوى البعيد والقريب، وبالتالي توصلوا إلى تحقيق عدة مكاسب عجزت UGTA عن تحقيقها رغم قوتها على الساحة الوطنية وهذا مؤشر قوي على نجاح مسيرة CLA وجعلها من بين النقابات التي تمتلك إستراتيجية واضحة للعمل النقابي في الجزائر.

- كما خلص أيضا إلى أن: حجم وتاريخ UGTA لا يمكن لأي نقابة مهما كان حجمها من تجاوزه فهو يعتبر شريكا اجتماعيا للحكومة، فلا يؤخذ قرار يخص الطبقة العاملة إلا وتم استشارته.

- ضعف قاعدة CLA يجعل مستقبلها على المحك إذ يعتبر نقص عدد الأفراد المنخرطين سببا في تعطيل أي حركة أو نشاط تقوم به وبالتالي لا مجال للمبالغة وجعلها على قدم المساواة مع UGTA.

3- الدراسات الثالثة<sup>1</sup>: والتي أعدها الأستاذ إياد وليد محمد الجبير، عنوانها "مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط لدراسات العليا، كلية الأعمال، السنة الجامعية 2009/2008.

أ - مكان الدراسة: نقابة المهنيين الأردنيين.

ب- طبيعة الدراسة: ميدانية.

ج- إشكالية الدراسة: هو محاولة إبراز الباحث عن مدى التزام النقابات المهنية في الأردن بتطبيق الحاكمية المؤسسية؟ وعن مدى توفر هاته المبادئ في نقابة مهن المهندسين؟.

د- منهجية الدراسة:

هـ- استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي

و- أدوات البحث: الاستمارة

ز- عينة البحث: أعضاء نقابة المهندسين والمتكونة من 305 عضوا وموظفي نقابة المهندسين 40.

د- أهداف الدراسة: محاولة التعرف على واقع المطالبة النقابية في نقابة المهنيين في الأردن، ومدى تطبيق الحاكمية المؤسسية فيها.

ز- الفرضيات: لا تلتزم نقابة المهنيين الأردنيين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية.

ط- نتائج الدراسة:

-التزام نقابة المهنيين الأردنيين بتطبيق الحاكمية المؤسسية من خلال المطالبة النقابية وشفافية اختيار أعضائها.

- الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للمهنيين ومصالحهم في المجتمع الأردني.

ي- تقييم الدراسة: تعتبر هذه الدراسة متكاملة نظرا لما تحتويه من إبراز "مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية، حيث عالجت الموضوع في إطاره الكلي ودرست

<sup>1</sup> - إياد وليد محمد الجبير: مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية، نقابة المهنيين الأردنيين، السنة الجامعية 2009-2008. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الأعمال، 2008.

جميع المهن التابعة للنقابة لكنها لم تبرز المؤشرات الأساسية للمطالبة النقابية من إضرابات ووعي نقابية بل اكتفت بدراسة الشفافية والأدوات القانونية التي تنظم الممارسة النقابية في نقابة المهن في الأردن.



الفصل الثاني  
النقابات المستقلة في  
الجزائر

**I. ظروف ظهور النقابات المستقلة:**

**تمهيد:** إن الحركة النقابية المستقلة الجزائرية ليست وليدة اليوم بل يرجع بوادرها ظهورها إلى ما قبل الاستقلال نتيجة ظهور الحركة الوطنية غير أن قيام الثورة التحريرية أدى إلى إتحاد هذه النقابات من أجل مساندتها في استقلال الجزائر تحت غطاء الإتحاد العام للعمال الجزائريين والذي أصبح بعد الاستقلال جهاز من أجهزة الحزب والسلطة ولكن إعادة ظهور النقابات المستقلة في السنوات الأخيرة ليست من باب الصدفة بل هناك ظروف سياسة واقتصادية واجتماعية، كانت حافز لبلورة هذه الحركة النقابية المستقلة.

**ظروف وعوامل ظهورها.**

إن التغيرات الجذرية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري خلال سنوات الثمانينات القرن الماضي، كانت نتيجة ظروف جد صعبة عرفت شتى المجالات عامة ومجال العمل والشغل خاصة مما عجل في ظهور حركة نقابية مطلبية مستقلة باعتراف سلطوي بممارسة الحق النقابي في دستور 23 فبراير 1989 ومن بين هذه الظروف مايلي:

**1- الظروف السياسية**

بعد أحداث أكتوبر 1988 والتي لازمتها تغيرات في السياسة الجزائرية سواء الخارجية أو الداخلية حيث تم ولأول مرة في سنة 1989 الاعتراف بالحق في تأسيس جمعيات ذات طابع سياسي والذي أقره دستور 23 فبراير 1989، بمعنى آخر الحق في وجود تعددية حزبية تعمل على تخطيط وتسيير شؤون المجتمع سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا، فمنذ هذا التاريخ تغير مجرى الأحداث السياسية بعد زوال حزب جبهة التحرير الوطني وممارسته النشاط السياسي لمفرده، أصبح المجال السياسي محور عدة ممارسات سياسية مختلفة الأطر والأيدولوجيات والأفكار<sup>1</sup>، ولازم هذا التغير في الواجهة السياسية تغيرا آخر في عالم الشغل، فبعدما تولى الإتحاد العام قيادة الحركة العمالية منذ الاستقلال اعترف جهاز السلطة لأول مرة وفي نفس الدستور وبضبط في مادته الثالثة والخمسون بالحق في ممارسة العمل النقابي ولكافة الفئات المهنية.

<sup>1</sup> - محمد سفيان بدوي: واقع الممارسات النقابية في قطاع الوظيف العمومي، رسالة دكتوراة، جامعة الجزائر 2، 2013-2014، ص112.

هذه التغييرات السياسية ليست الوحيدة التي أدت إلى ظهور هذه الحركات النقابية الجدية بل هناك ظروف أخرى منها:

## 2- الظروف الاقتصادية:

كان لها دور كبير في تغير الأحداث في سنوات الثمانينات، فنظرا لتراجع وتقهقر سعر البترول وذلك سنة 1986 بالتحديد فمنذ تلك الفترة عرف الاقتصاد الوطني مشاكل عدة، خاصة وأن الجزائر تعتمد بشكل كبير على الريع البترولي في مجال الاستثمارات وفي سير واستمرارية الحركة الصناعية كما عرف المجال الصناعي في هذه الفترة عدة تشريعات وإصلاحات جديدة منها:

إعادة هيكلة المؤسسات ثم صاحبها تغييرا آخر تجلى في استقلالية المؤسسات، حيث عرفت المؤسسات الصناعية عدة مشاكل من بينها (العجز المالي، سوء التسيير، اللامبالاة)، خاصة مع تفاقم المديونية الخارجية، حيث أحدثت تغيرا عميقا في عالم الشغل، وبالتالي وعلى ضوء هذا انتقلت الحركة النقابية الجزائرية من نقابة تأطيرية تحت وصاية الحزب الواحد إلى حركة نقابية حرة مستقلة عن أرباب العمل وعن السلطة.

كما أن الظروف الاقتصادية أثرت على الواقع الاجتماعي في انتشار البطالة، تعددت الآفات الاجتماعية وتدهور القدرة الشرائية وزيادة رهيبة في أسعار السلع والبضائع في السوق.

كذلك في إطار العمل النقابي التسييري البعيد كل البعد عن الدور المطلي من حيث تمثيل العمال وحماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحقيق مطالبهم، بل كان بمثابة جهاز لمراقبة العمال يعمل تحت وصاية الحزب والسلطة، هذه الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية فرضت على عالم الشغل تغييرات جذرية، أدت إلى الانتقال من أحادية نقابية في ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى تعددية نقابية مهنية وقطاعية فرعية مستقلة تماما عن كل وصية سياسية وإدارية.

### 3- الحركة النقابية المستقلة وليدة دراسات بعض التجارب النقابية للدول الغربية<sup>1</sup>:

الحركة النقابية المستقلة كانت كذلك وليدة دراسات بعض التجارب البلدان في مجال ممارسة العمل النقابي المستقل، من بين هذه الدول نجد البرتغال الذي تنص أحام دستوره على حرية إنشاء جمعيات نقابية مع حرية تنظيمها وإقامة أنظمتها الداخلية. فرنسا: نجد حرية إنشاء جمعيات نقابية وتنظيمها وحرية الانضمام إلى النقابة التي يختارها كل عامل والحق للنقابة في الدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمعنوية لأعضائها ومنحطتها، زيادة على استقلالية هذه الجمعيات النقابية.

إسبانيا: طبقا لقانون رقم 11 المؤرخ في 02 أوت 1985 الذي ينص على مبدأ الحرية النقابية لكل العمال والحق في تكوين نقابات وانضمام العمال إلى النقابة التي يختارونها وانتخاب ممثليهم بصفة حرة، واستقلال نقاباتهم عن الأجهزة السياسية والإدارية.

إذن في ظل هذه الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي سبق ذكرها واستنادا إلى تجارب وبعد دراستها ومناقشتها بين شتى أطراف الجهاز السلطوي تم الاعتراف بممارسة الحق النقابي لأول مرة بعد الاستقلال وذلك بعد صدور دستور 23 فبراير 1989، وتم تجسيدها فعليا سنة 1990 في إصدار الأحكام الشرعية والقوانين والالتزامات المنظمة لممارسة العمل النقابي

## II. الأساليب النضالية للحركات النقابية المستقلة

**تمهيد:** إذا كان تعبير الإستراتيجية Strategy مشتقة من الكلمة اليونانية والتي تعني فن القيادة، فإن استخدامها المعاصر قد تعددت وشملت العديد من الميادين، فقد يوصف موقع دولة بأنه استراتيجي كأن يقال الموقع استراتيجي...وقد يوصف قرار سياسي أو اقتصادي مهم بأنه استراتيجي، كما يطلق وصف استراتيجي على بعض الأسلحة المتطورة، فيشار إلى الحد من الأسلحة الإستراتيجية، ووصف بعض المواد والسلع الاقتصادية بأنها إستراتيجية كالنفط مثلا، كما يمكن وصف نمط من التفكير أو الدراسات المتخصصة بأنه تفكير استراتيجي أو دراسات إستراتيجية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - محمد سفيان بدوي: مرجع سابق، ص114.

<sup>2</sup> - عبد القادر محمد فهمي: المدخل إلى دراسة الإستراتيجية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010، ص18.

ويعتبر نموذج التحليل الاستراتيجي " ميشال كروزيه" و" فريديريغ" من بين المنظورات السياسية لتحليل الفعل الاجتماعي في مجال علم الاجتماع وتحليل السلوك التنظيمي والتغير التنظيمي والتحليل الاستراتيجي وهي ليس سهلة فهي عملية متشابكة ومتراصة بين عدة مدخلات ومخرجات، والفاعلون بما لديهم من ثقافات وخبرات حول وضعيات العمل فإنهم دوماً ينتجون أفعالاً، بها يستطيعون تحريك الأمور، ومنه يمكننا أن نتساءل: عن الأساليب النضالية التي تعتمد عليها التنظيمات النقابية في تنفيذ الاستراتيجيات التي وضعتها الإطارات الفاعلة؟.

فمن أهم الأساليب النضالية التي تتبناها الحركات النقابية اليوم تحدد حسب نوعية المطالب والكيفية التي يمكن تحقيقها ميدانياً وهي متعددة أهمها:

### 1-الصراع:

اليوم يبدو أن النظام الاشتراكي الذي قام في ما يسمى المعسكر الاشتراكي قد انتهى ليس فقط إلى الفشل في تقديم الحلول، بل انتهى إلى غير رجعة بسبب ما أنتجه من مزيد من الفقر والتسلط، وهذا عكس ما دعت إليه ونادت به الاشتراكية. فتاريخ كل المجتمعات حتى عصرنا الحاضر هو تاريخ صراع الحضارات كما عبر عنه البيان الشيوعي الصادر سنة 1848<sup>1</sup>.

فماركس يرى أن هناك طبقتان تقف إحداهما أمام الأخرى، الطبقة التي تملك أدوات الإنتاج والطبقة التي لا تملك لحياتها إلا قدرتها على العمل... فالملكية الخاصة لوسائل الإنتاج هي أساس جميع تلك الفروق لأنها تولد طبقتين لهما مصالح متعارضة وتصارع إحداهما الأخرى، هذا الصراع القائم ما بين الطبقتين هو المحرك الأساسي للحياة الاجتماعية والسياسية.

فالرأسمالي يحتفظ لنفسه بهذا الفائض ولا يعطي العامل إلا ما هو ضروري لسد رمقه، فالاستغلال يبقى ما بقيت الملكية الخاصة لأدوات الإنتاج.

وقد كانت الجماهير الشعبية قبل القرن 19 بعيدة عن الحياة السياسية في أكثر الأحيان، إنها مستغلة حقاً ولكنها لا تملك لا الوسائل الفكرية التي تمكنها من فهم هذا الاستغلال وتخيل إمكانية الخلاص منه ولا الوسائل المادية للنضال ضده. فالمضطهدون

<sup>1</sup> - مورييس دوقرجيه، المرجع السابق، ص 85.

يكافحون في سبيل حياة أفضل، وأصحاب الامتيازات يكافحون من أجل الحفاظ على امتيازاتهم، وامتلاك السلطة يهيئ لصاحبه ميزة أساسية في هذا الكفاح.

من أجل هذا تأسست الحركات النقابية كقوة ضاغطة لحماية الفئات العمالية من كل أشكال الاستغلال هذا ما أدى إلى بروز صراع ما بين الحركات العمالية والجهات الوصية كون الحاجات الواجبة التلبية أكثر من الخيرات المتوفرة، فبالتالي الحاجات تزداد بازدياد تلبيتها، فان الحاجات الجديدة تظهر كلما اختفت حاجات قديمة.

## 2-المال:

المال هو عصب هذه الحياة شعارها القائم المال ملك، لأن الحركات النقابية لا يمكنها بناء ذاتها والحفاظ على استمراريتها، والثبات على التمثيل والوفاء لأهدافها، وتحقيق استراتيجياتها العقلانية المسطرة، إلا بالمال فكل نشاط نقابي أو ثقافي أو إعلامي إلا وتطلب منا توفير مبالغ مالية كوسيلة لإنجاح النشاطات المسطرة، وغالبا ما نجد النقابات العمالية عاجزة عن القيام بنشاطاتها بسبب عدم امتلاكها للمال، فجل المداخل التي تتحصل عليها النقابات تكون من اشتراكات أعضائها وعلى هذا أطلق غيزو فكرته مخاطبا الجماهير أن أغنوا أنفسكم بأنفسكم<sup>1</sup>.

فجل مداخل الحركات النقابية من الموارد المالية التي تعتمد عليها لبناء ذاتها والحفاظ على استمراريتها هي من:

- اشتراكات الأعضاء.
- عائدات أنشطة الحركات النقابية.
- الهبات والوصايا.
- إعانات الدولة أو الولاية أو البلدية... وغيرها.

## 3-الجانب الإعلام:

لوسائل الإعلام بكل أشكاله المتمثلة في الصحافة المكتوبة، المرئية، والمسموعة، الانترنت، وغيرها لها أهمية في تفعيل العمل النقابي على المسرح الكبير لتلعب دورها كقوة اجتماعية نقابية فعالة خاصة مع اعتمادها أيضا على الشبكة المعلوماتية والإعلام الخاص.

<sup>1</sup> - محمد الأصمعي محروس سليم، الإصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة من المفاهيم، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، الطبعة الأولى، ص305.

حتى على مستوى التنظيمات النقابية نجد الجانب الإعلامي وهو يسعى إلى تحقيق عدة أهداف منها تنشيط وتفعيل النقابات المهنية والعمالية ومساعدتها في الاستفادة من التجارب العالمية الرائدة في مختلف مجالات العمل المهني كما يساهم الإعلام النقابي في تشجيع الأهداف القومية بين الأفراد، إلى جانب تدعيم التعاون وتبادل الخبرات والمعلومات والتجارب والأفكار بين مختلف النقابات المهنية والعمالية<sup>1</sup>.

ويؤدي الإعلام النقابي دورا هاما في تنوير أعضاء هذه النقابة أو تلك وزيادة وعيهم بالقضايا المجتمعية الملحة، فالإعلام النقابي يخاطب شرائح المجتمع، حيث تشترك كل شريحة في مصالح وأهداف مشتركة، ونستطيع من خلال النقابة المهنية وإعلامها النقابي تكوين معرفة واضحة وعميقة تجاه المشكلات الثقافية والمهنية الملحة التي توجه المجتمع.

كما يؤدي الإعلام النقابي دورا بارزا في مجالات التنمية المجتمعية، حيث يتناول القضايا الملحة في المجتمع ويعلم بها أهم شريحة أو قطاع في المجتمع وهو القطاع العمالي والمهني الذي يقوم بدور أساسي في عملية التنمية في أي مجتمع.

وتمثل المؤتمرات والندوات النقابية وسائط جيدة لتحقيق التوعية الثقافية، كما تسهم في التصدي لمواجهة المشكلات الاجتماعية وفتح قنوات اتصال مع الجماهير ومعرفة مواقفها تجاه هذه المشكلات ومن ثم طرح سبل العلاج لهذه المشكلات<sup>2</sup>.

كما تؤدي الأندية النقابية أدوارا هامة في مواجهة مشكلات أعضاء هذه النقابات المهنية والعمالية، وتسهم الأندية النقابية في حل هذه المشكلات عن طريق تشجيع الأعضاء على المشاركة في الأنشطة المختلفة لهذه الأندية.

وقد تستخدم الصحف والمجلات النقابية كوسائل فعالة تعبر عن موقف النقابات المهنية والعمالية تجاه موضوعات وقضايا ثقافية ومهنية تشغل بال الأمة، كما تسهم النقابات المهنية والعمالية خلال مجالاتها النقابية في مواجهة العديد من المشكلات الثقافية التي تعاني منها التجمعات النقابية، وهذا ما يحدث في الدول المتقدمة، فعلى سبيل الأمثلة المعاصرة تنظم النقابات المهنية والعمالية في الولايات المتحدة الأمريكية دورات تدريبية لأعضائها الذين لا يعملون ويبحثون عن فرص عمل، أيضا تعمل النقابات المهنية والعمالية

<sup>1</sup> - محمد الأصمعي محروس سليم، مرجع سابق، ص ص 305-306.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 306.

على تقديم فرص التثقيف المهني لأعضائها لزيادة معارفهم عما يستجد من تغيرات في سوق العمل، وإمدادهم بما يحتاج إليه سوق العمل من معارف مهنية ومهارات عملية مع تدريبهم على هذه المهارات والارتقاء بمستواهم الثقافي والاجتماعي والمهني والتكنولوجي<sup>1</sup>.

إن تبني شكل من النشاط الجماعي ينبع من اختيار الجماعات والمنظمات، التي تقوم بتفعيله والذي يندرج في إطار مشروع يتماشى مع إستراتيجية ما... وقد ميز ميشال أوفرلي Michel Offerle ثلاث فئات من الموارد التي تقوم عليها الحركات النقابية وهي:

أ- **العدد:** حيث إن القدرة في تحريك أكبر عدد ممكن من المنخرطين تسمح بتبني خيار الاحتجاجات كشكل مفضل للنشاط الجماعي، ولقد اعتمدت أكبر النقابات على أهمية عدد المنخرطين من أجل تنظيم المظاهرات، حيث كانت تضمن لها استظهار مطالبها وكذلك بطريقة غير مباشرة إبراز شرعيتها ومن ثم كذلك إمكانية الظهور في وسائل الإعلام.

ب- **الخبرة:** هناك من النقابات من ترى أنه من غير المجدي ومن غير النافع تلك المظاهرات لأجل إسماع صوتها، فهي تعتمد على قدراتها الخبراتية تنظم ملتقيات، لقاءات صحفية... أو الاتصال المباشر بمراكز القرار من خلال شبكة علاقات شخصية أو عن طريق اللوبيات.

وهذا يخص أولئك الذين لا يمكنهم الاعتماد على العدد، حيث تدرك أن خيار الإضراب العلني لا يخدمها بالضرورة لأنه سيعري ضعفها من ناحية التكوين البشري المحدود العدد وهذا شأن النقابات الفتوية مثلا الإطارات الإدارية التي تعتمد على علاقاتها الشخصية أكثر من اعتمادها على المواجهة العددية التي ترى أنها ستكون الخاسر الأكبر فيها.

ج- **الفضائح:** هناك فئة أخرى لا يمكنها لأسباب موضوعية أن تستخدم العدد ولا الخبرة، فإنها تلجأ إلى الخيار الثالث وهو الفضائح حين تعجز عن الاعتماد على شرعية مستمدة من تحريك الأعضاء أو عندما لا يمكنها الاعتماد كذلك على كفاءاتها لأجل استرجاع هذه الشرعية. فالفضائح تعتمد على رفض حالة على أساس أنها فضيحة كالحديث عن حالة الأشخاص المسنين من دون موارد مادية...<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - محمد الأصمعي محروس سليم، مرجع سابق، ص 306.

<sup>2</sup> - زيري حسين: **النشاط النقابي كفعل جماعي**، دراسات اجتماعية، دورية فصلية محكمة تصدر عن مركز البصيرة لتنظيم البحوث والاستشارات والخدمات التعليمية - الجزائر، جانفي 2012، ص 102 - 103.

4 - **الإضراب المهني**: يمثل الإضراب المهني في صور عديدة سواء من حيث نطاقه المكاني أو الزمني أو من حيث نطاق التوقف الجماعي عن العمل وأهدافه<sup>1</sup>.

- **الإضراب التقليدي**: يقصد بالإضراب التقليدي امتناع العمال عن أداء العمل بشكل جماعي ومدبر مع إخطار صاحب العمل وفقا للقانون بموعد الإضراب ومدته وأسبابه، والواقع أن الإضراب التقليدي يمثل الصورة الأكثر شيوعا من صور الإضراب سيما في الدول التي نظمت أحكامه وحددت إجراءات.

**الإضراب الدائري grève toutanted**: يتحقق الإضراب عندما تتعدد أقسام المشروع أو المنشأة ثم يمتنع عمال أحد الأقسام عن العمل لمدة معينة على أن يعود للعمل مرة أخرى في نهاية هذه المدة ليبدأ عمال قسم آخر في الإضراب وهكذا، يتضح مما سبق أن العمل لا يتوقف إلا في قسم واحد بحيث يستمر العمل في باقي الأقسام، وتتناسب هذه الصورة من صور الإضراب مع المرافق العامة كموقف السكك الحديدية، أو مترو الأنفاق وغير ذلك من المنشآت الكبرى كمصانع الغزل والنسيج، وهي على نوعين:

أ- **الإضراب الأفقي**: يتمثل الإضراب الأفقي في توقف العمل في أحد أقسام المنشأة أو أحد قطاعات الإنتاج بما يؤدي لتأثير العمل في الأقسام الأخرى، ومثال على ذلك امتناع موظفي شبكات التذاكر بمترو الأنفاق أو محطات السكة الحديدية عن العمل أو توقف السائقين في هذه المرافق عن العمل رغم استمرار العمل في باقي الأقسام.

ب- **الإضراب الرأسى**: يعد الإضراب الرأسى أيضا أحد تطبيقات الإضراب الدائر أو الجزئي وتتحقق الصورة كسابقتها عندما يتوقف العمل في أحد الأقسام مع استمراره في الأقسام الأخرى ثم تتناوب هذه الأقسام التوقف عن العمل، على أن الإضراب الرأسى يتميز بأن توقف أحد الأقسام عن العمل لا يؤثر على عمل باقي أنشطة المنشأة، ومثال ذلك أن يتوقف العمل في أحد خطوط النقل مع استمرار العمل بباقي الخطوط.

**الإضراب البطيء**: الأصل أن يتم الإضراب في شكل التوقف الكامل عن العمل ولمدة محددة، أما الإضراب البطيء فإنه يتمثل في الإبطاء في معدل أداء العمل، ويعني ذلك أن العمال يتواجدون في المنشأة ويؤدون العمل ولكن ببطء.

<sup>1</sup> - مصطفى أحمد أبو عمرو: **التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية**، دار الكتب القانونية، 2009، ص ص 71- 91.

الإضراب قصير المدة المتكرر: ينظر الى هذه الصورة من صور الإضراب من حيث مدة الإضراب وعدد مرات اللجوء اليه من أجل تحقيق المطالب المهنية. ففي الإضراب قصير المدة المتكرر يتوقف العمال بشكل جماعي عن أداء العمل لمدة وجيزة كنصف ساعة مثلا ولكن بشكل متكرر أو متعاقب. ويتميز ذلك النوع من الإضراب بأن العمال يتواجدون في مكان العمل وزمانه ويؤدون عملهم بالمعدل المعتاد ولكنهم يتوقفون تماما عن العمل لفترات وجيزة خلال ساعات العمل بذات اليوم بشكل متقطع بهدف لتبنيه صاحب العمل بمطالبهم وبغزهم للجوء للإضراب الكامل ما لم تلب تلك المطالب المهنية الممكنة والمشروعة.

**الإضراب مع احتلال أماكن العمل Grève sue le tas:** الأصل في الإضراب هو عدم تواجد العمال المشاركين فيه في أماكن العمل خلال فترة الإضراب على أن الإضراب قد يتم مع احتلال أماكن العمل من جانب المشاركين فيه، وقد يقتصر على احتلال المضربين لقاعات الطعام أو فناء المنشأة أو طرقاتها ومداخلها وذلك دون التأثير على زملائهم الذين لم ينضموا للإضراب على أن الأمر قد يصل لما هو أبعد من ذلك بحيث يحتل العمال المضربين أماكن أداء العمل بما قد يؤدي لمنع من لم يشارك في الإضراب من أداء العمل وهو ما قد ينذر بالعنف بين الفريقين:

أ- عدم مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل:

يؤسس أنصار هذا الاتجاه عدم مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب على أنه إذا كان الإضراب حقا مشروعاً فإنه يجب أن لا يتعارض مع حقوق أخرى مشروعة كحقوق صاحب العمل وحقوق العمال غير المضربين. فاحتلال أماكن العمل خلال فترة الإضراب يؤدي للاعتداء على حق الملكية الذي يتمتع به رب العمل على المنشأة ومحتوياتها مع حق العمال غير المضربين في أداء العمل وهو ما قد يثير المسؤولية الجنائية للعمال المضربين فضلا عن مسؤولياتهم المدنية، ويتمثل الحل الأفضل في هذه الحالة في استصدار أمرا قضائيا بطرد المضربين وإبعادهم إلى خارج المنشأة.

- مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل: هذا الاتجاه يرى مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب على اعتبار تلك الوسيلة هي أحد أشكال ممارسة حق الإضراب وطرق الضغط على صاحب العمل من أجل سرعة الاستجابة لمطالبهم المهنية التي دفعتهم للإضراب، فالإضراب مع احتلال أماكن العمل يختلف عن الإضراب التقليدي من حيث

الدرجة فقط وليس من حيث الطبيعة فإنه لا عبء بمكان ممارسة حق الإضراب إذ يمكن أن يظل العامل بمسكنه أو يمارسه في مكان العمل فالأمر لا يعدو أن يكون نتيجة طبيعية لممارسة حق الإضراب بالوسيلة التي يراها منظموه أكثر فعالية.

#### - إضراب الساعات الإضافية

إذا كانت الساعات الإضافية إلزامية للعمال فإن التوقف الجماعي عن أدائها هو الذي يعد إضراباً من تحقق باقي عناصر وشروط الإضراب، ويقع هذا النوع من أنواع الإضراب بصفة عامة في المرافق العامة أو المنشآت القطاع العام.

#### - الإضراب المباغت وإضراب التنبيه *Grève surprise et la grève déclare*

تتميز هذه الصورة من صور الإضراب بأنه لا يسبقها إخطار لرب العمل يعزم العمال على اللجوء للإضراب أو تاريخ بداية الإضراب أو مدته، على أن معظم التشريعات التي نظمت الإضراب تستلزم قيام النقابة العمالية بإخطار رب العمل بموعد بدء الإضراب ومدته وأسبابه وذلك قبل بداية الإضراب بمدة كافية.

#### - الإضراب المباغت:

يقصد به توقف العمال بغتة ودون إخطار سابق عن أداء العمل الملزم، ويهدف هذا المسلك من جانب العمال إلى تحقيق قدر مناسب من الفاعلية للإضراب بما يضطر معه صاحب العمل سرعة الاستجابة لمطالبهم المهنية وذلك لعدم سبق استعداده لمجابهة هذا التوقف عن العمل وتلاقي آثاره.

#### - إضراب التنبيه:

يتمثل إضراب التنبيه في قيام العمال بإعطاء عدة دلالات أو إشارات لصاحب العمل يستفاد منهم أنهم عازمون فعلا الإضراب التقليدي الكامل ما لم يستجب لمطالبهم المهنية، وتتميز هذه الصورة عن الإضراب قصير المدة المتكرر. من مزاياه أنه يجنب العمال فقد أجرهم إذا مارسوا الإضراب التقليدي، كما يجنب صاحب العمل الخسائر تنجم عن الإضراب الكامل أو التقليد، وفضلا عن ذلك فإن هذا الإضراب قد يسفر عن تواصل أطراف النزاع لحل يرضاه الجميع وعندئذ تنتفي الحاجة إلى اللجوء للإضراب الكامل.

#### - إضراب التضامن *Grève de solidarité*

يمكن تعريف إضراب التضامن أو التعاطف بأنه توقف مجموعة من العمال عن أداء العمل بقصد الدفاع عن المصالح المهنية لنظرائهم سواء بذات المنشأة أو مرفق آخر، من ذلك الإضراب يقصد المطالبة بإعادة العمال الذين تم فصلهم تعسفياً بذات المنشأة التي يعمل بها المضربون.

### الحركة النقابية المستقلة في الجامعة الجزائرية:

#### تمهيد:

مع نهاية الثمانيات، عرفت الجزائر أزمة متعددة الجوانب أدت إلى حراك الشعب في 5 أكتوبر 1988 هذه الانتفاضة نتج عنها تغيير جذري للحياة السياسية في الجزائر، حيث اختفت سياسة الحزب الواحد وفسحت المجال للتعددية الحزبية وتبعاً للتعددية النقابية، فقد كرس دستور 23 فيفري هذا التوجه.

وفي هذا الإطار جاءت القوانين والتنظيمات، ومن بينها القانون 90-14 بتاريخ 02 جوان 1990 الذي وضع ولأول مرة التعددية النقابية، فظهرت على إثر هذا القانون عدة نقابات في شتى ميادين الشغل مثل التربية والصحة والتعليم العالي هذا الأخير عرف عدة تنظيمات نقابية منها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)، النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) والاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) والذي ظل مسيطر على الحياة النقابية، وهو في رأي الدولة الممثل الوحيد للعمال الجزائريين باعتباره المشارك الوحيد في الثلاثية.

وفي هذا المبحث سنتناول التنظيمات النقابية المختلفة في الجامعة الجزائرية التي تمثل العمال والأساتذة والتي لا تزال تنشط على مستواها.

### 1- الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)

#### 1-1 - تأسيسه

في 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 مطلبيه

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 إيدر ونقابيين من الجيل الأول، وأعدت ميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 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 والعمال، واعتقل أعضاء القيادة زيادة على عيسات إيدر الذي رغم تبرئته من طرف المحكمة، اختطفه المظليون وعذبوه. ثم قتلوه بوحشية، واستشهد عيسات إيدر في 27 جويلية 1959.

### 1-2- أسس وأهداف الإتحاد العام الجزائريين من خلال قانونه الأساسي<sup>1</sup>:

الإتحاد العام للعمال الجزائريين المشار إليه باختزال " إ.ع.ع.ج " هو منظمة نقابية مطلبية، حرة ومستقلة من كل وصاية حزبية، وإدارية أو عن المتعاملين الاقتصاديين. وهو منظومة وحدوية ديمقراطية بالنسبة لكل العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجره وما يشبهها تكون نتاج عملهم البدني، وكذا العمال المتقاعدين وطالبي العمل بالإضافة للعمال المسرحين للضرورة الاقتصادية.

يستمد " إ.ع.ع.ج " قوته من وحدة وتنظيم، وتجنيد منخرطيه، من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار مبادئ ثورة أول نوفمبر 1954، ومن أهم أهداف الإتحاد العم للعمال الجزائريين ما يلي:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وللنقابات 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.

<sup>1</sup> - القانون الأساسي والنظام الداخلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، المواد من 01 إلى 04، ص ص 3-5.

- 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 وتوجيه وتحسين 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 بأي انتهاك للحقوق والحريات النقابية.
- تطوير وتوسيع النشاط الإعلامي النقابي واستعمال الوسائل السمعية البصرية بالإضافة إلى إنشاء النشريات والجرائد، وكذا المساهمة في الشركات ذات الأسهم.
- المساهمة في الأحداث السياسية الاقتصادية والاجتماعية 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 1990 فقد تميز هذا المؤتمر بالمواجهة الحادة بين مناصري الإبقاء على الوضع، ومؤيدي التغيير الجذري 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، وتم بناءً على ذلك تحديد أهداف المنظمة.

### 1-3-1- هياكل الإتحاد العام للعمال الجزائريين<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - القانون الأساسي والنظام الداخلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، المواد من 27 إلى 55، ص ص 16-22

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 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.

- الفرع 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:

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.

-المجلس النقابي: وينبثق من الجمعية العامة عن طريق الانتخابات ويتراوح عدد أعضائه من 3 إلى 25 عضو تبعا لعدد العمال.

ج-المكتب النقابي :ينبثق المجلس النقابي من بين أعضائه مكتبا يتراوح عدد أعضائه من 3 إلى 5 أعضاء تبعا لعدد المنخرطين وهو الجهاز التنفيذي والتطبيقي للمجلس.

- 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.

ب-الإتحاد الولائي: يضم جميع الاتحادات المحلية المتواجدة في الإقليم الجغرافي للولاية.

- 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 صلاحياتها وأهدافها.

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.

- اللجنة التنفيذية الوطنية: إن 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 .

- الأمانة الوطنية: يرأسها الأمين العام، وهي مسؤولة أمام اللجنة التنفيذية الوطنية فهي هيئة التنفيذ والتسيير بالإضافة إلى أنها مضطعة 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.

## 2- النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين

هي نقابة تابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين وتأسست في 23 مارس 2008 بجامعة الآداب والعلوم الانسانية ببوزريعة في الجزائر العاصمة والتي يرمز لها بالرمز SNEU، تحت إشراف أمينه العام وبحضور وزير التعليم العالي والبحث العلمي وقدم حضور 300 ممثل لـ 43 مؤسسة جامعية، جاءت هذه النقابة الوطنية في إطار برنامج الاتحاد العام للعمال الجزائريين، والذي يهدف لإعادة التنظيم في مختلف هياكله، تحت شعار من أجل نقابة قوية وجامعة معاصرة ونوعية، وجاء هذا التأسيس بعد سنة كاملة من التحضيرات التي قام بها مجموعة من الأساتذة وأسفرت عن هيكله حوالي 4000 أستاذ منخرط<sup>1</sup>.

ومن أهدافها تدعيم النشاط النقابي وتحسين المستوى المعيشي للأساتذ من خلال توفير الظروف الاجتماعية المناسبة، وحسب المسؤولين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، فإن تأسيس هذه النقابة ليس من أجل معارضة وتكسير النقابات المستقلة الأخرى الممثلة للأساتذة الجامعيين وإنما من أجل خلق حركية نقابية في إطار الاحترام التام للاختلاف وللنقابات الأخرى الموجودة على الساحة النقابية

## 3- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي التعليم العالي "SNAPES"

3-1- تعريفها<sup>2</sup>: تعتبر النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي التعليم العالي "والتي يرمز لها بالفرنسية" SNAPES" نقابة فنية وهي فرع من النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية تأسست في 2017/05/24 وهي نقابة مستقلة لمستخدمي قطاع التعليم العالي والبحث العلمي،تنظيم نقابي مستقل ذو طابع مهني اجتماعي يضم جميع المستخدمين من أساتذة وعمال وأعاون مهنيين المنتمين للأسلاك الخاصة المشتركة، الخاضعين للقانون العام للوظيفة العمومية والتابعين لكل مؤسسات وإدارات التعليم العالي والبحث العلمي التي تمارس نشاطاتها عبر كامل التراب الوطني.

<sup>1</sup> - سفيان دال: النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين تؤكد استجابة الوصاية بمطلبها بتطبيق شبكة الأجور، الجزائر نيوز، 2008/03/24

<sup>2</sup> - القانون الأساسي للنقابة المستقلة لمستخدمي التعليم العالي، وثيقة مصادق عليها من طرف المؤتمر الأول، المنعقد بالعاصمة بتاريخ 2017/05/24، ص2.

- 3-2- الأهداف العامة للنقابة : تهدف النقابة الوطنية لمستخدمي التعليم العالي إلى:
- المساهمة في تحسين الأداء الإداري الأمثل لمؤسسات القطاع وتحسيس المستخدمين بواجب تطويره وخدمة منتسبيه وبالزامية تطبيقهم للقانون واحترامهم لجسيد حياد الإدارة تجسيدا لمفهوم الشراكة الاجتماعية ، مع إلزامية الحفاظ على سمعة ومكانة الدولة.
  - العمل على التكفل التام بالانشغالات ،ومطالب مستخدمي القطاع والسهر على تجسيد حقوقهم وصيانة كرامتهم والدفاع عن مصالحهم المشروعة المهنية ،والاجتماعية والمادية والمعنوية ، وتوفير فرص التكوين المتواصل لتطوير مؤهلاتهم العلمية ، وتنمية قدراتهم المهنية والتكفل بالانشغالات الاجتماعية لمتقاعديه.
  - تفتادى استغلال العمل النقابي لأهداف سياسية ، مع الحرص على استقلاليتة التامة.
  - السهر على تمتين، وتطوير العلاقات مع النقابات الأخرى وهيئات المجتمع المدني.
  - العمل على تكوين النقابيين، بما يخدم أهداف النقابة في إطار مشروع الدولة الوطنية.
  - التعامل مع الهيئات والمنظمات الدولية التي تتوافق مع مبادئ النقابة وأهدافها في إطار التشريعات السارية.
  - الاسهام في الدراسات ، وإثراء النصوص التي تحكم المهنة، مع تشجيع كل البحوث لتطوير وعصرنة الإدارة ورد اعتبارها ومحاربة الأفات التي تخل بشرفها.
  - ضمان التمثيل الفعلي للنقابة ، لدى كل الهيئات الإدارية للمؤسسات الموضوعة تحت وصاية القطاع.

### 3-3- الهياكل التنظيمية لنقابة "SNAPES"

- 3-3-1- المؤتمر: هو الهيئة العليا للنقابة ينعقد مرة كل خمس سنوات في دورة عادية ويمكن عقده في دورة استثنائية بطلب من رئيس النقابة، أو ثلاثي أعضاء المجلس من مهامه مايلي:

- تحديد التوجهات الكبرى للنقابة وسياستها العامة وضبط برنامج عملها والمصادقة عليه.

- تعديل القانون الأساسي والمصادقة عليه ،مع التأكيد ان كل مادة في النظام الداخلي تخالف القانون الأساسي تعتبر لاغية بقوة القانون.

- مناقشة تطور الوضع المهني والاجتماعية لمستخدمي القطاع .
- 3-3-2- المجلس الوطني :** هو الهيئة العليا للنقابة بين مؤتمرين، يرأسه ويستدعيه رئيس النقابة أو ثلاثي أعضائه، يتكون المجلس من 65 إلى 80 عضو، حسب خارطة التمثيل النقابي المصادق عليها من طرف المؤتمر، ويجتمع المجلس بصفة عادية مرة في السنة وفي دورات استثنائية كلما دعت الضرورة لذلك، يتولى المجلس مايلي :
- إعداد النظام الداخلي للنقابة وتعديله والمصادقة عليه.
- السهر على احترام القانون الأساسي والنظام الداخلي.
- العمل على تطبيق قرارات ولوائح المؤتمر .
- الإستماع إلى تقارير أعضاء المكتب الوطني في بداية الأشغال ،و مناقشتها واتخاذ القرارات بشأنها.
- المصادقة على أعضاء المكتب الوطني بعد اقتراحهم ، فصلهم أو تعويضهم من طرف رئيس النقابة .
- مناقشة ميزانية النقابة والمصادقة عليها ، ومراقبة تسييرها.
- انتخاب رئيس النقابة من بين أعضائه بالاقتراع السري والمباشر.
- انتخاب لجنة الانضباط الوطنية من بين أعضائه ، متكونة من 07 أعضاء شرط أن لا يكونوا أعضاء بالمكتب الوطني .
- 3-3-3- المكتب الوطني :** هو الهيئة التنفيذية للمجلس الوطني يتكون من 13 عضو يجتمع مرة كل شهر في دورات عادية ويستدعيه رئيس النقابة.
- يتولى المكتب الوطني المهام التالية :
- تبليغ قرارات المجلس الوطني وتوصياته للجان الوطنية والمكاتب الولائية والحصص على تنفيذها.
- تنسيق نشاطات الهياكل النقابية الوطنية والمحلية، وتبليغ انشغالات المنخرطين ودراساتها.
- الاشراف على تنصيب المكاتب الولائية ، واللجان الوطنية أو حلها طبقا لشروط المحددة في النظام الداخلي للنقابة.
- دراسة وإحالة ملفات الأعضاء ( إطرار ، منخرطين) على لجنة الانضباط الوطنية ، وتنفيذ قراراتها ، مع السهر على توفيل كل الشروط الواجبة لحماية النقابيين.

**3-3-4- اللجان الوطنية:** هي هياكل تنظيمية داخل النقابة تتشكل من سلك مهني أو هيكل إداري داخل قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، وينبثق عن لقاء وطني للممثلين لمجلس وطني ومكتب تنفيذي ، ولا تمتلك قانونا أساسيا بل لها نظام داخلي موحد مصادق عليه من طرف المجلس الوطني للنقابة، ويباشر اللجان الوطنية نشاطاتها تحت اشراف المكتب الوطني للنقابة.

#### 4- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "CNES"

##### 4-1-تعريفه:

لقد تأسست نقابة أساتذة التعليم العالي في فترة إضرابات 1989، وكنتيجة لتحرك الأساتذة في هذه الفترة. إن النقابة الممثلة لأساتذة التعليم العالي تسمى " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" ويرمز له "م.و.أ.ت.ع" وبالفرنسية "CNES" فالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نقابة مستقلة عن الأحزاب وعن النقابات الأخرى وعن مؤسسات الدولة، والانخراط فيها مفتوح لكل الأساتذة الجامعيين وأساتذة المدارس الوطنية بمختلف رتبهم المهنية، تتمتع بالشخصية المعنوية وباستغلال الذمة المالية، وتعتبر مدة نشاطها غير محدودة<sup>1</sup>.

##### 4-2-أهدافه

إن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كباقي النقابات المتواجدة في الجامعة الجزائرية، يهدف إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأساتذة بمختلف رتبهم والمنخرطين فيه أساسا، سواء كانت هذه المصالح مشتركة فيما بينهم، أو تخص بعضهم، أو أحدهم.

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 المجتمع، فالدفاع عنها هو الدفاع عن المجتمع بطريقة غير مباشرة.

<sup>1</sup> - القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي: المواد 05/02 وثيقة مصادق عليها من طرف المؤتمر الثالث، المنعقد بالعاصمة بتاريخ 27،28،29، مارس 2007، ص2.

فالجامعة قائمة بالأستاذ فهو مرتكز لها، وعلى اعتبار أن المجلس هو الممثل له، فإن هذا الأخير من أهدافه الدفاع عن حرية التفكير والتعبير، على أساس أن العلم هو أساس كل تغيير وإصلاح بالإضافة إلى تشجيع حرية البحث الأكاديمي.

كما يهدف "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" وحسب القانون الأساسي للنقابة للدفاع عن الجامعة بصفة عامة من خلال الأستاذ، فهو يسعى إلى تحقيق الحرية النقابية، والتي من خلالها يستطيع الدفاع عن مصالح الأستاذ بصفة عامة، ومن دون قيود.

كما يهدف المجلس كذلك إلى ترقية التكوين النقابي، فتشكيل نقابة من غير نقابيين أمر غير منطقي أو مقبول، ومما سبق نستطيع أن نلخص أهم الأهداف التي يسعى إليها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي فيما يلي:

- الدفاع عن المصالح المادية، والمعنوية لمنخرطيه خاصة وللأساتذة عموما.
- السعي للمحافظة على الجامعة، وعن مهمة الخدمة لها.
- ضمان حرية التفكير والتعبير وتشجيع حرية البحث الأكاديمي.
- الدفاع عن الحريات الأساسية والنقابية وترقية التكوين النقابي.
- 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<sup>1</sup>.

#### 4-3-3-4- هياكله:

يتكون المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من هيئات محلية ووطنية

#### 4-3-1- الهيئات الوطنية: وتتمثل فيما يلي:

- أ- المؤتمر الوطني: وهو الهيئة العليا للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، يعقد في دورة عادية كل ثلاث سنوات، وفي دورة استثنائية بطلب من ثلثي أعضاء المجلس الوطني، أو استقالة أكثر من ثلثي أعضاء المكتب الوطني ومن مهامه نجد:
- انتخاب المكتب الوطني

<sup>1</sup> - القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي: مرجع سابق، المادة 70، ص 12.

- تعديل القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي
- تحديد توجه السياسة العامة للنقابة (المجلس)
- تعديل برنامج عمل النقابة (المجلس)
- تقييم نشاط النقابة على مختلف السنوات.
- ب- **المجلس الوطني**: يجتمع المجلس في دورات عادية كل ثلاث مرات في السنة، وفي دورة استثنائية بطلب من المنسق الوطني، أو بطلب 50% من أعضاء المكتب الوطني، ويصططع بالمهام التالية:
  - الحرص على تنفيذ قرارات وتوجيهات المؤتمر والعمل على احترامها.
  - تقييم نشاطات الهيئات الوطنية والمحلية في الفترة الممتدة بين المؤتمرات.
  - تحضير وتعديل القانون الأساسي والنظام الداخلي للمجلس.
  - دراسة تقرير المكتب الوطني والمصادقة عليها.
- ج- **المكتب الوطني**: هو الهيئة الوطنية التنفيذية الدائمة المكلفة بتحضير البرنامج الذي سطره المجلس الوطني، ويعمل كذلك على تنفيذه، حيث يجتمع في دورة عادية كل شهرين وفي دورة طارئة بطلب من المنسق الوطني أو من ثلثي أعضائه، ويقوم المكتب الوطني بمايلي:
  - تمثيل النقابة على المستويين الوطني والدولي.
  - اقتراح جدول أعمال المجلس الوطني.
  - تحضير الظروف المادية والمعنوية لعقد المجلس الوطني.
  - التفاوض وعقد الاجتماعات مع الوصاية والسلطات العمومية.
  - إعداد التقرير المالي والأدبي للنقابة عند نهاية كل عهدة وتقديمه للمجلس الوطني ثم للمؤتمر قصد الاثراء والتعديل والمصادقة.
  - اتخاذ قرار التوقيف نتيجة خطأ نقابي جسيم.
  - تنظيم الانتخابات النقابية المحلية.
- هـ - **المجلس التأديبي الوطني**: ينتخب أعضائه من قبل المجلس الوطني، وتتخذ قراراته التأديبية بأغلبية ثلثي أعضائه، ويبث في القضايا المتعلقة بالأخطاء النقابية، ويمكن الطعن في قراراته لدى نفس الهيئة بعد إخطار المكتب الوطني وفي أجل لايتجاوز الشهر من

صدور القرار، ويعيد المجلس التأديبي النظر في الطعون المقدمة إليه، وتكون قراراته في المرة الثانية ونهائية.

و- الهيئات المحلية: وتتمثل في

- الجمعية العامة: تتشكل الجمعية العامة من منخرطي الفرع الحاضرين للاجتماع تتعقد 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
- وتهتم الجمعية العامة بدراسة القضايا التالية:
- انتخاب ممثلين على المستويات المحلية.
- مناقشة النصوص الهامة المتحكمة في مستقبل الأساتذة والجامعة.
- تقييم ومراقبة نشاطات الهيئات المحلية
- ز- المجلس النقابي:

- يتشكل المجلس النقابي من ممثلين منتخبين من الفرع النقابي المحلي وفقا لنسب محددة في المادة 19 من القانون الأساسي فيجتمع مجلس الفرع النقابي مرة في الشهر<sup>1</sup>، وكلما اقتضى المر وذلك بدعوة من منسق الفرع يجتمع في دورة طارئة طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي ومن مهامه:
- إعداد برنامج العمل المحلي وتقديمه للجمعية العامة للإثراء والتعديل، ثم المصادقة والإشراف على تنفيذه.
- رفع توصيات للهيئات الوطنية للنقابة.
- انتخاب مكتب الفرع وسحب الثقة منه طبقا للقانون الداخلي.

ح- المكتب النقابي:

<sup>1</sup> - القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق، المواد من 13 حت 34، ص 9

- 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 ومن بين مهامه مايلي:
  - تحضير الظروف المادية والمعنوية الضرورية لعقد الجمعية العامة للمنخرطين، كما يكلف بتطبيق قرارات ولوائح الهيئات الوطنية والمحلية
  - العمل على تنفيذ برنامج العمل المحلي.
  - التفاوض وعقد الاجتماعات مع الإدارة المحلية للمؤسسة.
  - إعداد التقرير المالي والأدبي للفرع عند نهاية كل عهدة.
- ك- المجلس التأديبي المحلي:**
- وينتخب أعضائه من طرف مجلس الفرع، ويهتم بالقضايا التأديبية ويمكن أن تكون قراراته محل طعن أمام المجلس التأديبي الوطني.

## 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. للأساتذة فعلى مستوى الجامعة الجزائرية، كانت الممثل الوحيد للأساتذة والعمال هو الإتحاد العام للعمال الجزائريين خلال فترة الحزب الواحد، وبعد صدور القانون 14/90 بتاريخ 1990/06/02 والذي ينص على التعددية النقابية، ظهرت مجموعة من التنظيمات النقابية الأخرى، سواء الممثلة للعمال أو الأخرى الممثلة للأساتذة.

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 الثالث

الجامعة

## I. ماهية الجامعة

- تمهيد: نحاول في هذا الفصل التعرض إلى أهم حيز اجتماعي يمكن للإطار والتقني أن يتلقى فيه تكوينه وهي الجامعة، هذه الأخيرة التي تحتل موقعا مهما ومؤثرا في المجتمعات المعاصرة وتعيش تحولات نوعية متسارعة، اجتماعية، اقتصادية، علمية وتكنولوجية طرأت على الساحة الدولية بشكل عام والعربية بشكل خاص، وتلقى على الجامعات مسؤوليات جديدة لمواجهة التحديات المتجددة، ولتصبح الجامعات رائدة في تطوير مجتمعاتها والنهوض بها من خلال قيامها بممارسة مهامها وأدوارها ووظائفها حيث أصبح مطلوبا منها أن تقوم بالموابغة.

وعليه فقد أدركت الجامعة الجزائرية خطورة التحديات الخارجية التي تفرض على الجامعة مسايرتها قصد اللحاق بركب الدول المتطورة، وسنحاول من خلال هذا الفصل التعريف بالجامعة والتعرض إلى أهم أهدافها ووظائفها، وإلى أوضاع الجامعة الجزائرية منذ الفترة الاستعمارية إلى وقتنا الراهن الذي تعرف فيه الجامعة حركة إصلاحية واسعة في منظومتها التعليمية، كما سيتم إبراز أهم تحدياتها لهذه المستجدات المعاصرة.

## 1- مفهوم الجامعة:

إن اصطلاح كلمة جامعة University مأخوذ من كلمة Universities وتعني التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذا في مجال السياسة من أجل ممارسة السلطة وهكذا استعملت كلمة الجامعة لتدل على تجمع الأساتذة والطلاب من مختلف البلاد والشعوب، هذا وتعد كلمة الجامعة باللغة العربية ترجمة دقيقة للكلمة الإنجليزية<sup>1</sup>.

في حين يعرف مصطلح الجامعة على أنه يعني " أكثر من مجرد تجمع الأساتذة فهو يتضمن أبعادا عديدة منها جامعة المعارف وجامعة لمختلف إبداعات الفكر الإنساني وجامعة لثوابت المجتمع وخصوصياته الثقافية، وجامعة لموارد ومصادر المعرفة، بما يبسر تجديدها وإنتاجها"<sup>2</sup>.

وفضلا عن ذلك فإن الجامعة "تعد من المؤسسات المعرفية ذات المكانة المحترمة والوزن الكبير داخل المجتمعات التي تحترم بل وتقدر العلم والعلماء، كما أنها تؤثر وتتأثر بالمجتمع بكل ما يحمله من آمال وتطلعات، بل هي ترجمة لواقع وحقيقة المجتمع"<sup>3</sup>.

ويعرفها المشرع الجزائري: أنها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية والاستقلالية المالية<sup>4</sup>.

إن الجامعة هي: "مؤسسة تتولى التعليم العالي وتربية المواطنين من أجل إنكفاء المواطنة الصالحة في نفوسهم، وإيقاظ الوعي الحضاري فيهم، وهي أيضا مؤسسة تقوم بالبحث العلمي، وهي في هذا إنما تنشر الحقيقة وتخدم المجتمع وتوسع نطاق المعرفة الإنسانية"<sup>5</sup>.

يمكن أن نستخلص مفهوم حديث للجامعة فهي تعتبر بوابة حقيقية للخروج من التخلف والتبعية الفكرية والاستلاب الثقافي، والعامل على إثبات الهوية الوطنية وتحقيق التطور في جميع المجالات، لذلك نجد الجامعة الجزائرية تعمل جاهدة من أجل الرقي بهذه المؤسسة التكوينية قصد مسايرتها للتحديات الراهنة المحيطة بها من جميع الأصعدة.

<sup>1</sup> عريفج سلطي، الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2001، ص23.

<sup>2</sup> حامد عمار، الجامعة رسالة ومؤسسة، دراسات ثقافية، القاهرة، 2002، ص 24.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص20.

<sup>4</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 1983/09/24.

<sup>5</sup> - محمد مصطفى الأسعد: التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالثة، المؤسسة الجامعية للدراسات، لبنان، ص 157.

## 2- خصائص الجامعة:

بما أن الجامعة هي تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها تعليماً نظرياً ومعرفياً وثقافياً يبنى أساساً إيديولوجياً وإنسانياً، يلزمه تدريب مهني وعلمي يهدف إلى إخراج أفراد منتجين للحياة العامة، فضلاً عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية بما تملكه من قدرات أكاديمية وبشرية.

وحسب هذا التعريف فإن للجامعة خصائص عدة تتمثل في:

- أنها جامعة لمعارف مشتركة تمثل قاعدة المعارف ومهن متخصصة.
- أنها جامعة لمختلف المنتجات الفكر والتصور والخيال الإنساني.
- كما أنها جامعة لتأثير المجتمع الذي يؤسسها وهي مسؤولة في الوقت ذاته عن التأثير الإيجابي في مسيرته
- جامعة لعناصر التميز في إعداد النخب
- جامعة لشتى المعارف من خلال الخصوصيات المنهجية لمجالات المعرفة.
- فيها تتلاقى الثقافة الوطنية بخصوصياتها مع الثقافة الإنسانية الأخرى.
- فيها يكتسب المتعلم مجموعة من القدرات العقلية والمكانة الاجتماعية ومهارات العمل.
- كما أن الجامعة مجتمع بكل ما في المجتمع الحديث من مقومات الحياة الديمقراطية من حيث مشاركة الطلاب في تنظيم الحياة الجامعية من خلال التواصل بين الإدارة والاتحادات الطلابية.

## 3- أهداف الجامعة:

تخضع الأهداف المرسومة في الجامعات في الغالب إلى الطبيعة السياسية والاجتماعية لكل المجتمع وواقعه ومشكلاته وهذا التفاوت طبيعي وينتج عن اختلاف الفلسفات التي تقوم عليها مثل هذه المؤسسات الجامعية واختلاف المواقف الفلسفية التي يتخذونها القائمون عليها<sup>1</sup>.

ويمكن عرض أهم العناصر الأساسية التي تهدف إليها الجامعة كما يأتي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> - عبد الله بوطانة، الجامعة وتحديات المستقبل للتركيز على المنطقة العربية، مجلة عالم الفكر، مجلد 19، العدد 02، 1998، ص 93.

<sup>2</sup> - مسعودة عداوري، التكوين الجامعي بين الواقع المأمول، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربوي (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2006، ص ص 50، 59.

3-1- ترقية المستوى الفكري والثقافي للأفراد المجتمع: وهذا في مجمله يعني استثمار الثروة البشرية للمجتمع وتسخيرها للإنتاج والإبداع في ما يتماشى مع حاجياته ومستلزماته.

3-2- إقرار التواصل بين الأجيال فكرا وسلوكا: وهذا لا يعني أن يكون الجيل الجديد صورة طبق الأصل عن سابقه وإنما يكون للفرد الجامعي رؤية شاملة لتاريخه، يراعي أفضل ما في الماضي وأفضل ما في الحاضر من تطلعات في محاولات للتخطيط لمستقبل أفضل وهذه الثلاثية لا تنشأ إلا في رحاب الجامعة وعن طريق الجامعة فالجامعة دون سواها هي القادرة على إحياء التاريخ واحتوائه وإعادة إحيائه بين الأجيال المتواصلة وعلى جميع المستويات.

3-3- التثقيف العام: يتحقق هذا التثقيف عن طريق الأبحاث التي تتجزها الجامعة حيث يتم تبسيط معارفها بالمستوى الذي يسمح بتوصلها وتبليغها إلى العامة من الناس وهذا بدوره يساهم في توثيق الصلة بين الجامعة والواقع الإنساني والمادي للمجتمع، ذلك أن التطور السريع في العلوم سواء فيما يتعلق منها بالتكنولوجيا أو بالإنسان والمجتمع ككل يتطلب نظرة جديدة للمشكلات والقضايا الاجتماعية التي بدورها تتطلب دراسة علمية مخولة أن تقوم بها إدارات جامعية دون سواها، وهم بدورهم ينقلون النتائج إلى عامة الناس، للحرص أكثر فأكثر على تعميم العلم والثقافة، وهذا لا يخل أبدا بالسمة الأكاديمية للجامعة كما يتصور البعض بل العكس يتفتح وينمو وعي الناس لمشكلات العصر وقضاياها وتنمو معه رغبته في العلم والثقافة ومنه يصبح المجتمع أكثر تقدما وتحضرا<sup>1</sup>.

إن الأهداف التي سبق وذكرنا لا تظهر إلا عن طريق التكوين التي تقدمه الجامعة ولا تتجسد إلا من خريج الجامعة.

فالجامعة تختص بالتعليم والبحث العلمي الذي تقوم بهما مؤسستها ومعاهدها في سبيل خدمة المجتمع وتحقيق نهضته وهذه الأهداف لا يمكن أن تتضح إلا من الوظائف التي تقوم بها الجامعة.

#### 4-وظائف الجامعة:

يمكن حصر أهم وظائف الجامعة المنوطة إليها فيما يأتي:

4-1 الوظيفة البيداغوجية: تتمثل هذه الوظيفة في تقديم تعليمي عال وتكوين متخصص للطالب، يسمح له بالاندماج في مهنة معينة في المجتمع وهذا التكوين لا يتم إلا عن طريق

<sup>1</sup> - فريد نجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، إيتارك للنشر والتوزيع، القاهرة، ط 02، 2002، ص54.

إيصال المعرفة من خلال عملية معقدة سماتها التكامل والشمول والتفاعل ومهما كانت الأساليب التي تعتمد عليها الجامعة في التكوين فإن المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون دائماً هي التوصيل الخلاق لمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية وتهيئة الظروف الموضوعية لتنمية الخبرة الوطنية<sup>1</sup>، فالوظيفة البيداغوجية لا تقتصر على التدريس بل تتعدى ذلك إلى "شبكة من العلاقات الاجتماعية والثقافية والفكرية بين الأستاذ والطالب مهمتها تكوين عادات واتجاهات وممارسات تعكس حقيقة المجتمع الجامعي ومواصفات الحياة الجامعية"<sup>2</sup>.

ولا يمكن لهذه الوظيفة أن تتجسد إلا إذا ربطت أوصل الاتصال (أستاذ-طالب) (طالب - أستاذ) هذا من جهة، وإمكانات الأساتذة من جهة أخرى ككفاءة وتأهيل حتى تكون هذه المهمة في أحسن مستوى ومدى قدرة الطالب واستيعابه (مؤهلات خاصة).

**4-2- الوظيفة العلمية:** إن الجامعة بوصفها حلقة ضمن حلقات ينقسم إليها الجهاز التعليمي بطريقة تسلسلية تنوط بوظيفة أساسية ألا وهي الوظيفة العلمية، إذ أن الجامعة ليست معاهد للتدريس فقط، ولاشك في أن كل مشغل في التعليم يعلم من الأولويات التي لا جدال فيها أن رسالة الجامعة ذات شقين هما التعليم، متمثلاً في تدريس الطلاب وتدريبهم والعلم ممثلاً في البحث العلمي، وكل محاولة لتجاهل أحد هذين الشقين يخرج الجامعة من رسالتها ويهدم كيانها الجامعي<sup>3</sup>.

**4-3- الوظيفة الإيديولوجية:** الجامعة في أي مجتمع توكل لها مهام فكرية وتكوينية وفي أدائها لهذه المهام هي ملزمة بالوفاء لطبيعة النظام السائد في المجتمع وبالحفاظ على شخصية الدولة ومقوماتها، لأن الجامعة من المفروض أن تخضع لمتطلبات البيئة وبما أن الدولة أو النظام السياسي جزء من البيئة المحيطة بالجامعة وبالتالي فإن الجامعة تستجيب بطريقة أو بأخرى للنظام السياسي، فالجامعة تتوافد عليها جماعات طلابية بدهنيات مختلفة برصيد من الأفكار المتباينة والمتناقضة أحياناً، وهذه الاختلافات يقابلها اختلافات في الأفكار والاتجاهات بالنسبة للأساتذة، وبهذا تكون الجامعة إلى حد ما مركز صراع بين أفكار

<sup>1</sup> - محمود السمرة، الجامعات ومشكلات العصر، وزارة التراث القومي والثقافة، عمان، 1993، ص15.

<sup>2</sup> - مسعودة عداوري، التكوين الجامعي بين الواقع المأمول، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربوي (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2006، ص54.

<sup>3</sup> - نفس المرجع، ص55.

واتجاهات الطلبة من جهة وأفكار واتجاهات الأساتذة من جهة أخرى، وحدود هذا الصراع هو ما يعبر عنه بالإيديولوجية.

إن الوظيفة الإيديولوجية باختصار تتمثل في ولاء الجامعة للنظام السياسي وحتى إن حاولت أن تخرج عن هذه المحاولة فهي تتخذ شكل ضمني ولا تكون إلا من حدود ضيقة جدا<sup>1</sup>.

**4-4- الوظيفة الاقتصادية:** إن الجامعة من خلال أداء وظيفتها الأولى تهدف إلى تكوين إطارات في شتى المجالات، إذ من المفروض أن التعليم الجامعي من شأنه أن يكسب الأفراد المهارات وأن ينمي لديهم الإمكانيات والقدرات الفكرية والعقلية قصد تأهلهم لقيادة حركة الفكر والثقافة والتجديد في المجتمع وإدارة شؤون هذا المجتمع بما يتفق بطموحاته وما يستجيب لمطالبه.

فلا ريب أن متطلبات وحاجات سوق العمل يشكل جزءا أساسيا من متطلبات وحاجات الطالب -الخريج- الذي يحصل على شهادته الجامعية ليكشف عن رحلته الصعبة التي بدأت بعد تخرجه لتأمين لقمة العيش في ظل أسواق عمل محلية وعالمية التي تتميز بمنافسة شديدة لا يوجد فيها عمل إلا من أعدت جامعته لفهم حاجات ومتطلبات وآليات عمل تلك الأسواق.

وعلى العموم يمكن القول أن الوظيفة الاقتصادية للجامعة تبقى في إعداد إطارات التي يحتاجها سوق العمل حتى يتجنب استيراد الخبرة كما تستورد الأجهزة الصناعية والتكنولوجية.

#### 5-نبذة تاريخية عن تطور الجامعة الجزائرية

لا يمكن بأي حال من الأحوال فهم ما يجري داخل الجامعة الجزائرية والحالة التي وصلت إليها دون الرجوع إلى تاريخ نشأتها وتتبع التحولات التي مرت بها، وأهم التطورات التي عرفتها، والقرارات الحاسمة التي اتخذت في شأنها فالتاريخ هو الآلية الأنجع والأمثل للوقوف على كذلك على حد تعبير "رايت ميلز" "التاريخ هو عصب العلوم الاجتماعية" وعلى هذا الأساس سنتطرق إلى أهم المعطيات التي عرفها تاريخ جامعة الجزائر والتغيرات التي عرفتها سواء على مستوى البنية أو الوظيفة وهذا من خلال تقسيمنا لها على مرحلتين فترة

أثناء الاستعمار وفترة ما بعد الاستعمار هذه الأخيرة التي بدورها قسمناها إلى مراحل وصولاً بها إلى وقتنا الراهن.

### 5-1- الجامعة الجزائرية أثناء الاستعمار الفرنسي:

لم يكن إنشاء الجامعة الجزائرية خلال الفترة الاستعمارية إلا امتدادا لسياستها التربوية التي انتهجتها، هذه السياسية لم تكن تهدف إلى بلوغ الأهداف المتوخاة عادة من كل منظومة تعليمية وإنما كانت لمعرفة الأرض المحتلة (الجزائر) ومعرفة شعبها وتقاليد وعاداته.. إلخ، فالفرنسيون فكروا منذ البداية بتكملة العمل الحربي بالعمل التعليمي الثقافي لزرع الأفكار الاستعمارية عن طريق المدارس، وبالفعل ففي 1832 قام "جانتي دي بوسي" بإنشاء المدارس العمومية الأولى وتشجيع المبادرات الخاصة على الرغم من قلة وجود المدارس العمومية الأولى وتشجيع المبادرات الخاصة على الرغم من قلة وجود الأسر الفرنسية في الجزائر البلد المحتل حديثاً<sup>1</sup>.

في 20 ديسمبر 1879 صوت مجلس الشيوخ الفرنسي على القانون المتعلق بالتعليم العالي في الجزائر الذي ينص في مادته الأولى على أنه زيادة على مدرسة الطب والصيدلة الموجودة أصلاً، يتم إنشاء مدرسة تحضيرية للتعليم العالي للأدب. وفي سنتها الأولى ضمت هذه المدارس 13 طالبا التحقوا بها خلال السنة الدراسية 1880 وأطلق على اسم هذه المدارس اسم المعهد الجزائري الأدبي والعلمي الذي توسع شيئاً فشيئاً إلى غاية 1997 تاريخ إنشاء معهد الصناعة التابع لكلية العلوم<sup>2</sup>.

منذ إنشاء هذه المدارس والجهود على قدم وساق من طرف المنفذين في مجال التعليم العالي الفرنسي في الجزائر من أجل إنشاء جامعة مستقلة نظراً لتزايد عدد الطلبة ونظراً لنوعية التعليم الذي تمنحه تلك المدارس وارتفاع مستوى الدور الذي بدأت تقوم به في مجال تطوير العلوم، الأمر الذي جعل أحد الفرنسيين المكلفين بهذا الملف يقول وهو يتحدث عن الأمم الأجنبية كلها وخاصة إنجلترا التي بإنشاء جامعات في مستعمراتها فقد يكون مفيداً لمستقبل فرنسا في إفريقيا أن تنشأ جامعة في الجزائر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - طاهر حجار، جامعات الجزائر 1909-2006، مطبعة جامعة الجزائر، الجزائر، 2006، ص 06.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 10.

<sup>3</sup> - L'association des amis de l'université. L'université d'Alger. Cinquantaine 1909-1959. L'imprimerie officielle de délégation général du gouvernement en Alger. Alger. 1959. P.115.

وفي سنة 1936 بلغ عدد المسجلين في المدارس 1109 موزعين كآلاتي: "862 اوروبي، 130 عربي، 27 يهودي"، وفي هذه الفترة قال الكونت سلفاندي وزير الإرشاد العمومي آنذاك: "إذا كانت إفريقيا قد تم فتحها بالحرب فإن الحفاظ عليها يتم بالحضارة... إني أطلع إلى اليوم الذي تنشأ فيه المدارس والجامعات حيث سيكون هناك أكاديمية وثانوية، وكلية للآداب ومدرسة للطب"<sup>1</sup>.

وقد كان التدريس يكتسي الطابع الجامعي في عهد الاستعمار يوم 02-01-1832 في مكان كان يسمى حديقة الداوي التي كانت موجودة في بوزريعة في بناء راق شيد في سنة 1919، ثم بعد ذلك يسجل ارتفاعا محسوسا سنة 1933 حيث وصل إلى 110 طالبا وأخيرا إلى 1372 سنة 1960.

كان الهدف من تأسيس جامعة الجزائر ومن إيجاد التعليم العالي في الجزائر هو نشر الفكر الفرنسي في البلد المحتل أولا وفي القارة الإفريقية ثانيا، لذا لم تكتف فيها بالتعليم العلمي المحض، بل تعددت مهمتها إلى إيجاد منافذ أخرى لدراسة المحيط الاجتماعي والثقافي، الطبيعي والاقتصادي في القارة كلها، وهكذا ولهذه الغاية تم إنشاء المعاهد وإلحاقها بجامعة الجزائر ومنها معهد البحوث الصحراوية في 20 جويلية 1937 ومعهد للدراسات الإسلامية في أكتوبر 1946، معهد الدراسات السياسية في 02 أوت 1949، معهد الدراسات الفلسفية في 05 ماي 1952، معهد علم الأعراف في 24 أفريل 1944، معهد علم النفس التقني والبيوقياسي في 1945.

تظهر أيضا النوايا السيئة للتعليم العالي الاستعماري في الجزائر من خلال عدد الطلبة الجزائريين بين المسموح لهم بدخول الجامعة حيث بلغ 80 طالبا سنة 1914، ليتراجع هذا العدد في العام الموالي إلى 39 طالبا وتواصل هذا النقصان إلى أن وصل إلى 17 طالبا سنة 1919، ثم بعد ذلك يسجل ارتفاعا محسوسا سنة 1933 حيث وصل إلى 110 طالبا وأخيرا إلى 1372 سنة 1960.

ومن خلال هذه الإحصائيات نجد أن عدد الجزائريين الملتحقين بالجامعة هو عدد قليل خاصة في السنوات الأولى، وهذا يوضح أكثر أهداف هذا التعليم الذي انصبت لخدمة

<sup>1</sup> - طاهر حجار، مرجع سابق، ص 08.

الاستعمار وترسيخ التمييز والتفريق العنصري والاجتماعي الذي مس حتى الطلبة الذي كان لهم الحظ في الالتحاق بالجامعة منهم كذلك عانوا التمييز.

### 5-2- الجامعة الجزائرية غداة الاستقلال:

عاشت الجزائر غداة الاستقلال في جواً عاماً من التخلخل والتبعية في جميع الميادين والقطاعات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، والتربوية، فكانت الأعباء كبيرة بعد الاستقلال للنهوض بهذه القطاعات الحيوية والمهمة، سواء على مستوى توفير الوسائل أما على مستوى التأطير والتنظيم قطاع التعليم العالي على غرار كل القطاعات وهذا ما أدى إلى نتيجة حتمية لمواصلة النشاط وهي التبعية.

فمباشرة بعد الاستقلال الوطني بقيت الجامعة الجزائرية بنفس الأسلوب الذي تركه الاستعمار في برامج التعليم، في هيئة التدريس وأساليب وأنظمة الامتحانات والشهادات<sup>1</sup>. ويمكن أن نلخص أهم ما وصف به التعليم الجامعي في هذه الفترة أنه تعليم مفرنس في لغته، يكرر تقاليد الإدارة الفرنسية المصممة أصلاً لخدمة النخبة، ومحتوياته بسيطة وساذجة من الناحية المعرفية، وغامض غير واضح الأهداف، إيديولوجي جزئي التوجه سلطوي في بداوجيته، طبعي في نتيجة البشري، تقليدي في وسائله غير موحد في إدارته ومستوياته التعليمية، ناقص في كفاءته الداخلية والخارجية يعتمد أكثر على استعارة الخبرة الأجنبية<sup>2</sup>.

### 5-3- مرحلة التسيير التلقائي ومشروع إصلاح التعليم (1963-1969):

تميزت هذه المرحلة أو هذه الفترة عموماً بمسايرة الأمر الواقع ومواجهة تلقائية نظراً للفراغات والتشوّهات المورثة من الاستعمار الفرنسي، ومع البدايات الأولى للاستقلال التحق بمؤسسة الجامعة كل من تحصل على شهادة البكالوريا أو نجح في الاختبار الخاص بالدخول إلى الكلية.

وهناك ثلاث فروع<sup>3</sup>:

- فرع الكلية: أسندت لها مهمة إعداد الإطارات العليا والباحثين.
- المدارس العليا والمعاهد: يتخرج منها الطالب بدبلوم في تكوين أجنبي عالي.

<sup>1</sup> - محمد الطاهر عيسات، توظيف خريجي الجامعة دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 3، 1992، ص 52.

<sup>2</sup> - العربي فرحاتي، "الجامعة الجزائرية من أزمة التحديث إلى محنة العولمة"، دفاثر المخير، العدد 02، بسكرة، 2006، ص 123.

<sup>3</sup> - محمد الطاهر عيسات، مرجع سابق، ص 54، 58.

مدرسة النورمال العليا: تهتم بعملية التكوين لأساتذة التعليم الثانوي ويمثل عدد الطلبة المسجلين في الفترة (62-63) بـ 2179 مسجل وارتفع في (68-69) إلى 9416 مسجل في مقاعد الجامعة.

أما الطلبة المتخرجين فتؤكد النتائج المتحصل عليها أنها كانت نسبة تخرج ضئيلة حيث بلغت نسبته (20%) من مجموع الطلبة الملتحقين بالجامعة ومن بين الأسباب التي أدت بهم إلى التخلي عن الدراسة بالجامعة عدم التلائم بين محتوى التكوين والخصوصيات العامة التي تميز بها المجتمع الجزائري آنذاك.

#### 4-5- مرحلة الشروع في إصلاح الجامعة (1970-1977):

تزامنت مرحلة الشروع في إصلاح التعليم عموما والجامعة بالأخص مع بداية المخطط الرباعي الأول (1970-1973) وحتى نهاية المخطط الثاني (1974-1977). وتقرر إصلاح التعليم الجامعي في شهر جويلية 1971، بعدما تم فصل الوزارات وقيام كل وزارة بمهامها منفردة عن غيرها وعليه تأسست وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتأخذ على عاتقها مهمة إصلاح الجامعة سواء تعلق الأمر بالهيكل التنظيمية والإدارية أم البيداغوجية<sup>1</sup>.

فبدءا من المرسوم الجامعي 1977 تم تحديد الأهداف المتوخاة من إصلاح التعليم عموما وفقا لجملة من الإجراءات المزمع تطبيقها والمتمثلة في: إعادة توجيه محتويات التعليم والتكوين وما يتم منحه من شهادات وفقا لسياسة التوظيف وسياسة التنمية وذلك من خلال الربط بين سنق الجامعة ومختلف الفروع متعددة النشاطات الاقتصادية عن طريق الأسلوب الميداني العملي لتسهيل الإدماج التوحيقي لاحقا.

- الإسراع في تكوين وتخريج أقصى عدد من الإطارات الوطنية وبأقل ما أمكن من تكاليف وتم وفقا لذلك إلغاء السنة التحضيرية للجامعة وإعادة النظر في نظام العطل والمناهج السنوية.

- مراجعة وإعادة تنظيم الهياكل الإدارية وكذا المحتوى التكويني والبيداغوجي بغرض تكيفها ومتطلبات المجتمع المتغيرة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - لحسن بوعبد الله، محمد مقداد: قويم العملية التكوينية في الجامعة دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري، 1998، ص ص 06، 08.

<sup>2</sup> - رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 159.

حيث نجد أن السياسة العامة لإصلاح التعليم انطوت على المبادئ الأساسية الرئيسية الآتية:

5-4-1 ديمقراطية التعليم: عملت الدولة الجزائرية على تطبيق مبدأ ديمقراطية التعليم وتعميمه على كل فئات المجتمع الجزائري، فقد أصبح التعليم مجاني كما أتيحت جامعة مفتوحة، نظرا للظروف التي مرت بها البلاد أثناء الثورة التحريرية حين ترك الطلبة الجزائريين دراستهم للالتحاق بصفوف الثورة وأعلنوا إضرابهم عن التعليم حتى استقلال الجزائر لذلك كان من الضروري إتاحة الفرصة للذين انقطعوا عن التعليم سواء كان منهم من يدرس من اللغة العربية أو الفرنسية.

كذلك فئة أبناء الشهداء والمجاهدين والذين أتيحت لهم فرصة الالتحاق بالجامعة بعد خضوعهم للامتحان وتقديم شهادة تعادل شهادة البكالوريا<sup>1</sup>، ولم تقف الجزائر عند هذا الحد بل ذهبت إلى أبعد من ذلك بحيث منحت كافة الطلبة الجامعيين منحة دراسية تمكنه من سد بعض حاجياتهم التكوينية دون نسيان إطعام لكل طالب جامعي وبسعر رمزي إضافة إلى ذلك قامت بتكفل وإيواء الطلبة الجامعيين البعيدين عن المراكز الجامعية وجامعات التكوين وهذا حتى تسهيل فرص التعليم لكل فئات المجتمع داخل الجزائر أما من ناحية توفير المؤطرين، فقد عمدت الجزائر على إرسال بعثات إلى مختلف الدول الأوروبية تحفيزا للطلبة المتفوقين، وهذا حتى تتمكن من إعداد نخبة مؤهلة علميا وتتماشى ومتطلبات العصر ولسد الفراغ الذي تركه المستعمر لذلك نجد أن ديمقراطية التعليم تهدف إلى ما يأتي<sup>2</sup>:

- إتاحة الفرص المتكافئة لجميع الطلبة الجزائريين الذين أكملوا بنجاح دراستهم الثانوية كلا حسب كفاءته العلمية.
- ربط القطر الجزائري بشبكة واسعة من الجامعات والمعاهد العليا ومنه تعدد مراكز توزيع العلم والثقافة والتكنولوجية في كل جهات الوطن.
- توفير الرعاية الاجتماعية والاقتصادية لبناء الفئات الاجتماعية باختلاف انتماءاتهم فهي تؤكد حق التعليم لكل مواطن جزائري.

<sup>1</sup> - ولد خليفة محمد العربي، المهام الحضرية للمدرسة والجامعة الجزائرية، مساهمة في تحليل وتقييم نظام التربية والتكوين والبحث.

<sup>2</sup> - ركيبي عبد الله، التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حوليات جامعة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، رقم 01، 1986، ص 159.

أما من الناحية المناهج فقد أدخلت مواد كثيرة لم تكن تدرس في السابق وهذا تماشيا مع المتطلبات الاجتماعية.

**5-4-2- الجزائر:** لقد حققت الجامعة الجزائرية في ميدان الجزائر تقدما ملحوظا خاصة ما تعلق بالإطارات التي أصبحت المشرفة الرسمية عليها والتي من خلال تقوم باختيار أهداف التعليم ومتطلباته في ضوء واقع الجزائر وتطلعاته بما يحقق تنميته الشاملة وفق مقوماته الوطنية، إلا أن هذه العملية لم تشمل كافة هيئة التدريس فقد تطلب الإصلاح الاستعانة بالخبرات الأجنبية وبأعداد كبيرة جدا على مستوى بعض التخصصات<sup>1</sup>.

كما ساهمت جزارة التعليم في إنشاء سنته جامعات كبرى هي: جامعة الجزائر وهران، قسنطينة، جامعة هواري بومدين للعلوم التكنولوجية بالجزائر، جامعة وهران للعلوم التكنولوجية أما المراكز الجامعية فقد وصل إلى غاية عشر مراكز منها: مركز البليدة مستغانم، سطيف، باتنة، تيزي وزو، بسكرة...

إضافة للمراكز الجامعية فقد تم تأسيس عدة معاهد عليا مثل: المعهد الوطني للعلوم الفلاحية المدرسة الوطنية للطب، المدرسة الوطنية العليا للإدارة وغيرها من المعاهد<sup>2</sup>.

**5-4-3- التعريب:** إن سياسة التعريب في مجال التعليم العالي احتلت المكانة الأولى في الإصلاحات فإدخال اللغة العربية في جميع مج للحصول على مختلف الشهادات العلمية، كما تم تعريب تكوين المعلمين، كل هذا عبارة عن إجراءات تهدف إلى تشجيع تكوين إطارات قادرة على التعبير باللغة الوطنية<sup>3</sup>.

كما تم تأسيس المجلس الأعلى لتعميم استعمال اللغة العربية في بداية الثمانيات رئاسة الرئيس الشاذلي بن جديد وهذا قصد متابعة جهود التعريب في كافة مجالات وفي مقدمتها التعليم العالي<sup>4</sup>.

إن ما نستنتجه من خلال عملية التعريب التعليم العالي أنه عرف نوعا ما تباطئا في تعميمه خاصة داخل الإدارات الجزائرية، ناهيك عن التكوين الذي تلقاه الإطار فكله كان

<sup>1</sup> - ولد خليفة محمد العربي، مرجع سابق، ص 251.

<sup>2</sup> - ركيبي عبد الله، مرجع سابق، ص 155.

<sup>3</sup> - ابن اشنهو مراد، نحو الجامعة الجزائرية، تأملات حول مخطط جامعي، تر: عائذ أديب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981، ص 07.

<sup>4</sup> - ركيبي عبد الله، مرجع سابق، ص 155.

فرنسيًا وهذا ما صعب حقا من استعمال اللغة العربية بصفة رسمية لذلك نجد محمد العربي ولد خليفة يصف ذلك بقوله: "ما زلنا نشهد بعض التذبذب... بين التعريب والجزارة من جهة وبين سيطرة اللغة الأجنبية على قطاع التعليم...".

إن الثنائية السائدة حاليا في بعض أقسام العلوم الاجتماعية، الاقتصادية والقانونية ستعرض الطلاب والدارسين جميعا إلى انشطار عقلي، نفسي وثقافي...<sup>1</sup>.

#### 5-4-4 - أولوية التكوين العلمي والتقني:

انطلاقا من القناعة أن التحكم العلمي والتكنولوجي يؤثر في التطور وتقدم المجتمعات، فقد تضمن هذا البند فرض سياسة توجيهية للطلبة نحو الفروع العلمية ذات الصلة بالتكنولوجيا وهو ما نص عليه الميثاق الوطني في ما يتعلق بجعل التقنية عاملا فاصلا في التنمية وعليه تم التأكيد المستمر على الإصلاح من أجل التوجيه نحو التكوين في فروع تقنية وتقليصه نحو فروع أخرى بدت أقل فاعلية وأولوية<sup>2</sup>.

بالإضافة إلى المزج بين الدراسة النظرية والعلمية في التعليم الجامعي بحيث يكون الطالب الجامعي قادرا على تطبيق النظريات العلمية في المجالات التطبيقية في الصناعة والزراعة والطب وغيرها.

- **مجموع الطلبة المسجلين (1973-1977):** نظرا للسياسة التعليمية العامة التي تم تبنيها خلال هذه المرحلة بينودها وأهدافها، فقد ازدادت درجة استيعاب الجامعة لأعداد أكبر من الطلبة، وخاصة أن فرص القبول بها لم تكن مشروطة بالحصول على شهادة البكالوريا، حسب توقعات المخطط الرباعي الأول، فقد عبرت محاولة الانتقاء على أساس حوالي (75%) من مجموع التلاميذ من القسم النهائي وعليه يرتفع عدد الطلبة المسجلين بالجامعة من 9700 تقريبا سنة (68-69) ليصل إلى 27000 طالب وذلك بغض النظر عما تستوعبه المعاهد التكنولوجية من غير الطلبة الجامعيين<sup>3</sup>.

وقد قدر التطور الكمي للطلبة بالجامعة سنة (77-78) بحوالي 62000 طالب<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - ولد خليفة محمد العربي، مرجع سابق، ص 195

<sup>2</sup> - لحسن بوعيد الله، محمد مقداد، مرجع سابق، ص 52.

<sup>3</sup> - رابح تركي، مرجع سابق، ص 159.

<sup>4</sup> - محمد الطاهر عيسات، مرجع سابق، ص 52.

- **مجموع الطلبة المتخرجين (1770-1977):** لقد تطور عدد الطلبة المتخرجين خلال المخططين الرباعي الأول والثاني إلى (16500) متخرج تقريبا ويتوزع عدد المتخرجين على (17%) علوم دقيقة، (13%) علوم اقتصادية، (27%) علوم قانونية وتتوزع (43%) المتبقية على: الهندسة المعمارية 4800 متخرج، الطب 2150 متخرج، وجراحة الأسنان 930 متخرج، الفلاحة 280 متخرج<sup>1</sup>.

والملاحظ أنه رغم سياسات الإصلاح المتبعة خلال هذه الفترة إلا أنه ما زالت وتيرة مجموعة الطلبة المتخرجين، في تباطؤ، ويمكن تحديد أهم الأسباب وهي المشاكل التي ما يزال القطاع يتخبط فيها كالتزايد السريع في أعداد الطلبة الملتحقين بالجامعة مقابل نقص المكونين وعدم كفاءة نظام التوجيه الجامعي وكذا عدم التلازم بين ما تقدمه الجامعة من متخرجين ليسوا مرتبطين كيفما بالطلب الاجتماعي في مختلف المؤسسات، إضافة إلى نقص الخبرة التربوية والمهنية لدى هيئة التدريس نظرا لعاملي السن من جهة وغياب التأطير الكفء والأكثر ملائمة ونجاعة من جهة أخرى.

5-5- **مرحلة المراجعة واستمرار سياسة الإصلاح (1978-1989):** تبعا لسياسة التقييم الشاملة التي عرفتها الجزائر فإنه تم التأكيد بالنسبة للجامعة على الاستمرار في الإصلاح المقرر خلال المرحلة التخطيطية السابقة، وجاءت فترة المخطط الخماسي الأول لتدعيم بنود إصلاح الجامعة من ديمقراطية التعليم والجزارة والتعريب والتوازن الجهوي مع أولوية التكوين التكنولوجي والعلمي، كل ذلك في إطار الانفتاح على الخارج دون التخلي عن ربط كل ذلك بالواقع الجزائري المحلي.

ولا يتكامل مشروع الإصلاح الذي تقرر انتهاج سياسة لتحسين فعالية المحتوى التكويني والتعليمي للوصول إلى أفضل استعمال للإمكانيات والوسائل المادية والبشرية<sup>2</sup>. إضافة إلى مراجعة معايير التوجيه الجامعي ونظام التخصصات وكذا نظامين المنهج الجامعي إذ أشارت وأكدت المصادر الرسمية على ضرورة الاستمرار في البحث على السبيل الذي يؤدي إلى التكامل بين الهياكل القاعدية للجامعة تبعا لما تفرضه حاجات البلاد من كم وكيف للإطارات العليا.

<sup>1</sup> - محمد الطاهر عيسات، مرجع سابق، ص ص 53، 55.

<sup>2</sup> - لحسن بوعبد الله، محمد مقداد، مرجع سابق، ص 07.

مجموع الطلبة المسجلين: حسب ما كان متوقعا مع نهاية المرحلة التخطيطية الخماسية فإن عدد الطلبة المسجلين بلغ 127 ألف طالب خلال الموسم الجامعي (1984 و1985) من بينهم 115 ألف طالب في مستوى التدرج في مقابل مخرجات قدرت بـ 46 ألف طالب يتوزعون على الفروع العلمية الرئيسية بالنسبة الآتية: العلوم التكنولوجية 12 ألف طالب (26%) العلوم الطبية 9.2 ألف طالب (20%) وتبقى ما يقدر بـ 8.8 ألف طالب (19%) لفروع أخرى.

بناء على نتائج الحصيلة التقييمية لعشرية (1967-1980) فإن تحديد توزيع الطلبة على الفروع العلمية تم وفقا للحاجات التنموية للبلاد، ففي سنة 79-80 وزع مجموع الطلبة الذي قدر بحوالي 176 ألف طالب منه 57 ألف طالب في مرحلة التدرج كان نصيب العلوم الاجتماعية والآداب (41.8%) والعلوم الطبية وعلوم الأرض (31.5%) أما نسبة (26.7%) للعلوم الدقيقة والتكنولوجية<sup>1</sup>.

**مجموع الطلبة المتخرجين:** لقد قدر عدد الطلبة المتخرجين خلال الموسم الجامعي (1979-1980) بـ 6933 متخرج أما في الموسم الجامعي (1984-1985) فقد عدد المتخرجين بـ 11482 متخرج، فحسب المصادر الرسمية فإن هذه المعطيات تكشف عن نوع من التوازن بين مجموع الطلبة وأولئك المتخرجين، مع أن ذلك لم يكن في مستوى التوقعات، خاصة فيما يتعلق بأهم البنود التي جرت الجهود لتحقيقه خلال مراحل المخططات التنموية - كما سبق وأن ذكرنا- والمتمثل في إعطاء الأولوية للتكوين التكنولوجي والتقني، فعلى الرغم من التطور الملحوظ عبر مختلف الفترات، فإن النسبة الأكبر لمخرجات الجامعة كانت لصالح العلوم الاجتماعية والآداب، مقارنة بالعلوم الاقتصادية، القانونية والسياسية، وقد يعود ذلك لأسلوب التوجيه والمحتوى التكويني للفروع، مما يؤدي غالبا للرسوب أو التحول نحو تخصص آخر عادة ما يكون العلوم الاجتماعية والآداب.

### مرحلة الانفتاح الاقتصادي والإصلاحات الراهنة 1990 إلى وقتنا الراهن:

على غرار باقي المؤسسات الاجتماعية، فإن الجامعة الجزائرية لم تكن من الممكن أن تتعزل عن مؤثرات وضغوطات التوجه الاقتصادي الجديد الذي فرضته جملة من الظروف.

<sup>1</sup> - مسعودة عداوري، مرجع سابق، ص 54.

بغرض إدماجها في السيرورة العامة للمجتمع الجزائري وحركته، تم إحداث تغييرات أو على الأقل محاولة إعادة النظر في جوانب التعليم بالجامعة بغرض التوصل إلى خلق نوع من الانسجام بين مخرجاتها والتغير الحاصل للمؤسسات خاصة الاقتصادية منها.

فلقد عرفت منظومة التعليم العالي في الجزائر على المستوى الكيفي تطورا كبيرا إذ سجل وجود 60 مؤسسة جامعية موزعة على 41 ولاية، كما تزايد الأساتذة عن ما يزيد عن 29000 أستاذ بتعداد الطلبة المقدر بـ 902300 طالب من بينهم 43500 مسجل في الماجستير والدكتوراه، كما تخرج أكثر من مليون إطار منذ الاستقلال<sup>1</sup>.

لكن مثل هذا التطور السريع ما كان ليحدث دون أن تتولد عنه اختلالات مردها أساسا إلى الضغط الكبير الناجم عن الطلب الاجتماعي المتزايد على التعليم العالي، ولقد أدى تراكم هذه الاختلالات منذ الاستقلال الوطني إلى جعل الجامعة الجزائرية غير مواكبة بالقدر الكافي للتحويلات العميقة في بلادنا على الأصعدة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية، وهذا ما يترجم إشكالية الموازنة بين نظام التعليم العالي الكلاسيكي على الاستجابة بفعالية للتحديات الكبرى التي يفرضها التطور غير المسبوق في العلوم والتكنولوجيات، ما أدى إلى عولمة الاقتصاد وظهور ما يعرف حاليا بمجتمع المعلومات ثم مجتمع المعرفة وبروز المهن الجديدة، فضلا عن التحديات المتمثلة في عولمة منظومة التعليم العالي.

إن هذه الوضعية الجديدة تفرض على منظومة التعليم العالي أن تكون قادرة في إطار إستراتيجية تطويرها على استيعاب نتائج التحويلات الاجتماعية والاقتصادية التي ميزت تطور البلاد خاصة والمحيط العالمي عامة.

لقد مكّن الإصلاح الجامعي لسنة 1971 الجامعة الجزائرية في الإسهام بشكل فعال وحاسم في التنمية الوطنية حيث سمح لها بضمان تكوين إطارات لازمت مؤسسات الدولة والاقتصاد فضلا عن تلبية احتياجات الجامعة من الأساتذة وتكوين المتكولين<sup>2</sup>.

لقد آن الأوان بعد ما يقارب أربعين سنة من الإصلاحات والتعديلات التي تبعتها لخلق الظروف التي تمكن الجامعة الجزائرية من الإنخراط الكلي في سيرورة التنمية القائمة على الديناميكية المتسارعة التي باشرت بها البلاد من دفع التحديات الراهنة المستقبلية.

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، جوان 2007.

<sup>2</sup> - نفس المرجع

## II. الأستاذ الجامعي

### 1- مفهوم الأستاذ الجامعي:

هو ذلك الفرد الحامل لدرجة ماجستير أو دكتوراة أو ما يعادلها، يعين في الجامعة كأستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو متعاقد، ويعتبر الدعامة الأساسية في قوة الجامعة وسمعتها<sup>1</sup> وورد تعريفه في قاموس جامعة بغداد، على أنه عضو هيئة التدريس الحاصل على مرتبة علمية (مدرس فما فوق)، والذي يحق له وفقاً للقانون إلقاء المحاضرات النظرية والتطبيقية على طلبة الدراسات الأولية والعليا والإشراف على بحوثهم ورسائلهم.

أما تعريف الأستاذ الجامعي وفقاً للتشريع الجزائري، فأتى على شكل أصناف حيث يتمتع كل صنف بمؤهلات ومهام\*.

يتميز الأستاذ الجامعي بمجموعة من الصفات منها المهنية والتي تشمل إلمامه بأهداف التعليم العالي ومساهمته في تحقيقها، إضافة لقدرته على تطوير نفسه أكاديمياً ومهنياً، من خلال تحكمه في مهارات البحث العلمي وطلبته كذلك، زد على ذلك الصفات الشخصية، كتحليه بالقدرة على التفكير والإنتاج العلمي<sup>2</sup>.

### 2- خصائص الأستاذ الجامعي:

يعد الأستاذ الجامعي الحجرة الزاوية في العملية التربوية بوصفه ناقلاً ومسئولاً عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة، ولم يعد الأستاذ مدرساً وملقناً للمعرفة بقدر ما هو منظم لنواحي النشاطات المؤدية إلى اكتساب المعرفة والمهارات لدى الطالب<sup>2</sup>، ومن أهم الخصائص العلمية والفنية الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي ما يلي<sup>3</sup>:

- أن يكون متحصلاً على مؤهلات علمية لها علاقة بالمهنة التعليمية ولديه اطلاع وخبرة في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية والإنسانية والإدارية.
- التمتع بالصحة الجيدة جسدياً ونفسياً.

<sup>1</sup> - عبد الرحمان برقوق: عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة، مجلة المخبر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005، ص 61.

\* المرسوم التنفيذي ك 08-130 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الصادر بتاريخ 03 ماي 2008  
<sup>2</sup> - عوض سالم الحربي: جودة الأستاذ الجامعي، جريدة العرب الاقتصادية الدولية، الأحد 29 ماي 2011، نقلاً عن الموقع <https://www.alqet.com>، اطع عليه بتاريخ: 2022/03/05.

<sup>3</sup> - فضيل دليو: المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مخبر العلوم الاجتماعية والاتصال ومخبر التطبيقات النفسية والتربوية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة 2001، ص 93.

- أن يكون ذو شخصية جذابة واطزان عاطفي وان يكون عادلا.
- أن يكون رحب الصدر منفتح ذهنيا.
- نزيها بعيدا عن كل المغريات المادية والمعنوية مستيقنا من كسب ثقة الطلبة من الجنسين.
- عادلا في ميوله لأي جانب منهم وان يكون متفائلا مؤمنا لا يخاف إلا من ضميره ودينه وقيمه.
- أن يتصف بالرزانة أن يخلق لنفسه شخصية واضحة الملامح والسمات عن عوامل الرعونة والخفة والضعف وان يكون متسامحا بدون ضعف وقوي بدون غرور.
- يجب أن يتحلى الأستاذ بالإخلاص في عمله وإتقانه في المجال التربوي وأن يسخر له كل طاقاته، واهتماماته، والأهداف التربوية، ويدرك أساليب تحقيقها.
- أن يتمكن من استخدام الوسائل التعليمية المتاحة أفضل استخدام.

### 3- وظائف الأستاذ الجامعي:

يعد الأستاذ الجامعي وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، من أهم مدخلات التعليم الجامعي، من خلال قيامهم بمهام ووظائف لأجل تحقيق الأهداف المسطرة من الجامعة. ووظيفة الأستاذ الجامعي تتحدد من خلال الوظائف التي تقوم بها الجامعة، لأنه في ضوء هذه الوظائف تتحدد المهام المطلوبة من الأستاذ المسؤول الرئيسي عن تحقيقها<sup>1</sup>. وبالرغم من صعوبة حصر الوظائف الرئيسية للجامعة، إلا أنه يمكن التأكيد على وجود اتفاق على أهمية قيام الجامعة بالوظائف الثلاثة التالية:

- إعداد الاطارات ونقل المعرفة والمحافظة عليها.
- البحث العلمي
- خدمة المجتمع

ومن خلال هذه الوظائف نستطيع أن نلخص وظائف الأستاذ فيمايلي:

<sup>1</sup> - طارق عبد الحميد: الأساليب القيادية في المؤسسة التعليمية، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الأردن 2001، ص242.

## 3-1- الوظيفة الأكاديمية

إن مهمة أستاذ الجامعي أثناء تأدية الوظيفة الأكاديمية، هي المحافظة على رأس المال الأكاديمي وتطوير ذاته وذلك بالتحضير المستمر للتدريس ومتابعة ما يستجد في موضوع تخصصه، وكذلك المحافظة على استمرارية أبحاثه.

لقد أوضحت بعض الدراسات أن الأستاذ الجامعي يقضي حوالي 64% من وقته في التدريس و14% في الأبحاث و4% في خدمة المجتمع، و18% في خدمة الجامعة، مع تفاوت هذه النسب من جامعة إلى أخرى - إلا أن الوقت المخصص للتدريس لا يزيد عن 55% والبحث لا يزيد عن 25%، لذا يعتبر التدريس العمل الرئيسي لأستاذ الجامعة حتى في الجامعات التي تعتبر البحث العلمي جانبا كبيرا من اهتمامها<sup>1</sup>.

## 3-2- أستاذ الجامعة والبحث العلمي

إن أهم ما يميز الجامعة عن غيرها من المؤسسات التعليمية 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.

وباعتبار أن وظيفة الأستاذ من وظيفة الجامعة والبحث العلمي أهم ما يميزها، فإن المهمة الأساسية الأولى لأستاذ الجامعة إن هي البحث العلمي الذي يساعده على تنشيط عقله ونمو فكره.

فالوظيفة البحثية هي السبيل الوحيد للنمو والتطور على مختلف الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، سواء كانت هذه الأبحاث أبحاثا أساسية، تهدف إلى كشف عن خبايا الكون أو أبحاثا تطبيقية تهدف إلى التوصل لاستخدامات محددة، وأغلب أساتذة جامعاتنا يركزون على النوع الأول أو ما يسمى بالبحث الخاص، وفي هذا مضیعة للوقت والجهد والمال<sup>1</sup>، وعموما فإن وظيفة البحث العلمي التي يقوم بها الأستاذ الجامعي تتضمن ما يلي:

- التدريب على البحث العلمي وأساليبه ويتحقق أثناء إعداد رسائل الدكتوراة.
- التأليف في مناهج البحث وتقنياته.
- الاستمرار في ممارسة البحث العلمي في ميدان تخصصه.

<sup>1</sup> - فاروق عبده قلبه: أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول)، دار زهراء الشرق، القاهرة، مصر، 1997، ص 54.

- حلقات البحث التي تنظم لصالح الباحثين المبتدئين والمشاركة في تنشيطها ومناقشتها.
- ممارسة الإشراف العلمي على درجتي الماجستير والدكتوراه.
- قراءة موضوعات البحث العلمي للطلبة وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث.
- حضور الملتقيات العلمية والمؤتمرات والندوات الوطنية والدولية التي تنظم في ميدان تخصصه والمشاركة فيها<sup>1</sup> لأن حضور مثل هذه الملتقيات والمؤتمرات، تخلق جوا من النقاش العلمي مما يساعد على التعرف على أفكار العلماء وتجاربهم على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.
- تلك أهم النقاط المتعلقة بمجال البحث العلمي، التي يختص بها الأستاذ وهي نقاط على درجة عالية من التكامل.

### 3-3- وظيفة خدمة المجتمع

- وتتجلى أدوار الأستاذ الجامعي في جانب خدمة المجتمع والتنمية في جانبين:
- أ- داخل الجامعة: بالمشاركة في الأنشطة الطلابية غير الدراسية، من قبيل تفعيل الأنشطة الطلابية الثقافية والفنية والرياضية، وإلقاء المحاضرات الثقافية العامة في موضوعات علمية متنوعة في مجالات التخصص والعلوم المشتركة، وإحياء المناسبات.. الخ<sup>2</sup>.
- ب- خارج الجامعة: من خلال:

- القيام بالبحوث التي تعالج المشكلات الشبابية والمجتمعية والمساهمة في حلها.
  - تقديم الخبرة والمشورة لصالح المؤسسات والجمعيات المدنية ذات الخدمة والنفع العام.
  - تأليف الكتب وتحرير المقالات في ميدان التخصص تكون موجهة للتثقيف العام.
  - المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في القطاعات غير الجامعية وتقديم أعمال علمية تساعد على التصحيح والتوجيه والإرشاد.
- فواجب الأستاذ الجامعي مهني أولاً وأخلاقياً ثانياً، ومن الضروري أن يهتم بقيم المجتمع وقيم الفرد وصيانة كرامتهم والدفاع عن الحقوق العامة، كما عليه أن يحافظ على ضمان الانسجام بين العلاقات الشخصية والاجتماعية المتداخلة، ويسعى إلى احترام نوات الطلبة والمنتسبين للأسرة الجامعية.. كل ذلك لأجل تعزيز روح الثقة والسعي لبناء مجتمع

<sup>1</sup> - فاروق عبده قلبه، مرجع سابق، ص 58.

<sup>2</sup> - قيصر محمود: دراسات في التعليم الجامعي، جدار للكتاب الجامعي، الأردن، 2006، ص 202.

متضامن متماسك أصيل ومتطور. هذا فضلا عن إفشاء وتعزيز مبادئ وقيم الاحترام المتبادل بينه وبين طلبته من جهة، وبينه وبين أفراد أسرته الجامعية ومجتمعه من جهة أخرى.. بإعطاء القدوة الحسنة في تبني السلوكيات والمواقف الاجتماعية المقبولة لدى جميع الفاعلين في الجامعة والمجتمع<sup>1</sup>.

### ج- 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 الجامعية.

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، أعمال الامتحانات.

وتختلف الاختصاصات 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 الوظيفة الأساسية للأستاذ الجامعي وهي البحث العلمي، حيث تنقص هذه الأبحاث عند توليه لهذه المناصب الإدارية وحتى وأن وجدت هذه الأبحاث فهي عادة ما تكون ناقصة.

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

### هـ- 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

<sup>1</sup> - قيصر محمود: دراسات في التعليم الجامعي، مرجع سابق، ص 202.

القيام بعدة أدوار والتي تتركز في خدمة الوطن في الحقل السياسي سواء في الداخل أو الخارج. لأنه لا يوجد من هو أكثر تأهيلا وإعدادا من أساتذة الجامعة كي يضطلع بالدور السياسي الهام<sup>1</sup>.

لذا فإن الأستاذ الجامعي من المفروض أن يقوم بعضوية أو رئاسة مختلف المجالس البلدية والولاية والوطنية ومجلس الأمة، باعتبار أنه الوحيد المخول لمثل هذه المناصب، - طبعاً إن تم السماح له باعتلاء هذه المناصب. - 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 إن الوظيفة القومية والعالمية للأستاذ الجامعي الجزائري، تعتبر من الوظائف الثانوية والمستعبدة 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!

كيف للأستاذ الجامعي أن يعتلي هذه المناصب؟! وهولا يزال يتخبط في المشاكل والمعوقات الاجتماعية، التي تكبله وتجعله أسيرا لها نتيجة لوضعه غير المستقر ماديا ومعنوياً. وكيف يساهم في رفع الدخل القومي من خلال البحث العلمي، وهو يعاني من عراقيل لا حصر لها في هذا الإطار.

#### 4- شروط توظيف الأستاذ الجامعي

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 الأفراد وإعدادهم للالتحاق بالمهن الاجتماعية والاقتصادية والإدارية المختلفة. ولعل هذا ما جعل الباحثين يصفون مهنة التعليم " بالمهنة الأم"، وانطلاقاً من هذه الأهمية فإن

<sup>1</sup> - فاروق عبده قلبه: مرجع سابق، ص 129.

الأستاذ الجامعي عند إحقاقه بمهنة التعليم وعند تدرجه في السلم الوظيفي، والعلمي 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 وتطرح كثيرا من الدول الحصول على درجة الدكتوراه، شرطا مسبقا للتعين 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 ومعطيات تتحدد تماشيا مع ظروف هذه البلدان وواقعها<sup>1</sup> بعد الاستقلال، كان على الجامعة الجزائرية تحمل مسؤولية التسيير لوحدها، خاصة بعد تطبيق مبدأ الجزارة.

لذا فإن 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 وإجراءات وقوانين معينة\* تم التحاقهم بالجامعة.

ومع مرور الوقت، وضعت الجامعة شرط التحاق الأستاذ بالجامعة، أن يكون المعني على الأقل حاصلًا على شهادة الليسانس وذلك بتعيينه كمعيد. وأن تتوفر فيه بعض الشروط الأخرى المتعارف عليها في ميدان التوظيف ولاشيء غير ذلك.

فهذه العملية تقتصر إلى الشروط والمعايير المتعارف عليها لدى المتخصصين في مجال المهن وهي التكوين والإعداد 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 والمحاماة أو ذات المكانة البسيطة كالأعمال الميكانيكية والأعمال المكتبية،... حيث يتم تدريب الأفراد الراغبين في الالتحاق بهذه الوظائف قبل التحاقهم بها تدريباً جيداً حتى يتمكنوا من الإلمام بمتطلبات عملهم معرفياً ومهنياً. ونتيجة لعدم تماشي الجامعة الجزائرية والتطورات التي حدثت في المجتمع وحدوث اختلال في التخطيط بين الأعداد الهائلة للطلاب والهيكل المادية وهيئة التدريس بالجامعة. دفع

<sup>1</sup> - عبد الفتاح أحمد جلال. إعداد هيئة التدريس بالجامعة. مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، العدد الأول، المجلد الأول، يوليو 1993، ص 77.

\* نظام الكفاءة والانتداب.

المسؤولين عن التعليم الجامعي إلى توظيف أساتذة بمستويات مختلفة وبطرق مختلفة ولم تتضح شروط التوظيف.

وإذا 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، وبالتالي 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 والعوامل، منها نقص عدد المتخرجين بشهادة الماجستير أو الدكتوراه سواء في جامعتنا أو في جامعات أخرى، من خلال البعثات الجزائرية إليه وكذا توقيف 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 كل هذه الظروف والقرارات، 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 البيداغوجي.

وعموما رغم المد والجزر الذي شهدته شروط توظيف الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية وعدم فعاليتها واستقرارها في أغلب الأحيان. فهناك بعض الشروط التي تم تحديدها وتقنينها حسب الرتب الوظيفية لكل أستاذ وفقا للمرسوم التنفيذي 08-130 هذه الشروط هي:

#### 4-1- سلك الأساتذة المساعدين

أ- الأستاذ المساعد قسم ب (المادة 34-35)<sup>1</sup>

#### - شروط التوظيف

يوظف بصفة مساعد قسم "ب" بمقر من مسؤول المؤسسة:

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 08-130، ص 23.

- على أساس الشهادة، الحائزون على دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.
- عن طريق المسابقة على أساس الشهادة الحائزون شهادة ماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.
- يجب أن تكون شهادة الماجستير المحصل عليها في إطار المرسوم التنفيذي 98-254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق لـ 17 أوت 1998 المعدل والمتمم والمذكور أعلاه، أو الشهادة المعترف بمعادلتها بتقدير "قريب من الحسن" على الأقل.
- يرقى بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" على أساس الشهادة، المعيدون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.
- أحكام انتقالية

يُدمج قصد التأسيس الأولي للرتبة ويرسم ويرتب أستاذ مساعد قسم "أ" عند تاريخ سريان هذا المرسوم الأساتذة المساعدون الذين عينوا في منصب عال لمكلف بالدروس المنصوص عليه في المادة 50 من المرسوم التنفيذي 89-122 المؤرخ في 18 جوان 1989، المعدل والمتمم.

## 2- سلك الأساتذة المحاضرين

### أ- الأستاذ المحاضر قسم "ب" (المادة 42-43)<sup>1</sup>

- شروط الترقية
- يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة:
- الأساتذة المساعدون قسم "ب" المرسمون الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.
- الأساتذة المساعدون قسم "أ" الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم وشهادة معترف بمعادلتها.
- أحكام انتقالية: يدمج بصفة أستاذ محاضر قسم "ب" قصد التأسيس الأولي للرتبة، ويرسم ويرتب عند تاريخ تأسيس مفعول هذا المرسوم، الأساتذة المساعدون المرسمون الحاصلون على شهادة الدكتوراه أو شهادة معترف بمعادلتها.

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 08-130، ص 23

ب- الأساتذة المحاضر قسم "أ" (المادة 45 - 46)<sup>1</sup>

شروط الترقية: يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة:

- الأساتذة المحاضرون قسم "ب" الذين يثبتون تأهيلا جامعيًا أو درجة معترف بمعادلتها
- الأساتذة المساعدون قسم "أ" الحاصلون على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها

- الأساتذة المساعدون قسم "ب" المرسمون الحاصلون على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها

أحكام انتقالية: يدمج في رتبة أستاذ محاضر قسم "أ" الأساتذة المحاضرون

3- سلك الأساتذة

أ- رتبة أستاذ: (المادة 50-51)<sup>2</sup>

- شروط الترقية: يرقى إلى رتبة أستاذ، بعد أخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية، الأساتذة المحاضرون قسم "أ" الذين يثبتون خمس (5) سنوات نشاط فعلي بهذه الصفة في قائمة التأهيل المعدة من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي.
- تعلن الترقية إلى رتبة أستاذ بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند اقتضاء، بقرار مشترك من الوزير المعني.

أحكام انتقالية: يدمج في رتبة أستاذ، الأساتذة

ب- رتبة أستاذ مميز ( المادة 55-56-57)<sup>3</sup>

شروط التعيين:

- يعين في درجة أستاذ مميز، بعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز، الأساتذة الذين يستوفون الشروط التالية:
- تأطير مذكرات الماجستير أو رسائل الدكتوراه إلى غاية مناقشتها بصفة مشرف، وذلك منذ تعيين في رتبة أستاذ.
- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها، منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.
- نشر كتب ذات طابع علمي وسندات أو مطبوعات منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 08-130، ص 24.

<sup>2</sup> - نفس المرجع: ص 24.

<sup>3</sup> - نفس المرجع: ص 25.

- تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.
- تحدد كفاءات التعيين في درجة أستاذ مميز بموجب نص خاص.

**أحكام انتقالية:** يعين في درجة أستاذ مميز، الأساتذة الذين يثبتون، عند تاريخ سريان هذا المرسوم، عشرين (20) سنة خدمة فعلية بهذه الصفة، وإنتاج علمي وبيداغوجي منذ الالتحاق برتبة أستاذ، بعد أخذ رأي مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية

#### 5- المعوقات المهنية للأستاذ الجامعي بالجزائر

#### 5-1-1-5- معوقات الأستاذ الجامعي داخل الجامع

على 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 الإمكانيات المادية التي تتوفر عليها والسياسة التي تحكمها، التي أثرت سلبا على الأستاذ بالإضافة إلى معوقات أخرى.

إن التطرق بالتحليل لمجموع هذه المعوقات، يجعلنا نشير إلى طبيعة هذه المعوقات، بإيجاز، لتحدد لنا معالم التحليل فيما بعد، فعلى الصعيد المهني، نجد أن الأستاذ يتعرض لمعوقات تعليمية وبحثية وإدارية عدة داخل الجامعة والتي تتعلق بمهنته، إلى جانب التكوين والمؤهل العلمي للأستاذ، وكل ما له صلة بالجانب التعليمي والبحثي والإداري. وكلها معوقات تعترض السير الحسن لعمل الأستاذ وتفرض ضغوطها وقبورها على الأستاذ بدرجة كبيرة لا تقل أهمية عن المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها خارج الجامعة. وسوف نتطرق لكل هذه المعوقات المهنية والاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي داخل الجامعة.

#### 5-1-1-5- تكوين الأستاذ الجامعي:

وهو كل ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة من أجل تمهين الأستاذ، لأن التكوين المستمر أثناء الخدمة ضروري؛ إذ ليس هناك مهنة تتطلب الاستمرار في النمو المهني لممارستها مثل مهنة الأستاذ، لأن الكفاءة تتطلب نمو وتطوير مستمرين وتشمل هذه العملية التكوينية ما يلي:

## أ- الإعداد :

يسمى بالتكوين الأولي يتلقاه الأستاذ قبل التحاقه بالمهنة، حيث يهدف الإعداد الأكاديمي العلمي إلى تزويد الطالب بالمواد الدراسية التي تعمق فهمه للمادة التعليمية التي يتخصص فيها، ومساعدته على السيطرة والتمكن من مهاراتها والقدرة على توظيفها في المواقف التعليمية. في الواقع يعد الإعداد في وضع سيء؛ إذ يعاني من قصور في جوانب عديدة، سواء تعلق الأمر بالمشرفين على إعداد الطلبة أثناء مرحلة التدرج ليكونوا أساتذة، أو تعلق الأمر ببرامج ووسائل التقويم، كون أن أغلب برامج الإعداد تقدم في شكل محاضرات تقلل من حظ الدارس في الاستفادة منها مستقبلاً في مشواره المهني كأستاذ، وهذا التأزم يشمل أيضاً الأداء البحثي نظراً لسوء الإعداد، حيث أن هناك عوامل عدة مسؤولة عن ذلك:

- عوامل تتعلق بتكوين الطالب في مرحلة التدرج.

- عوامل تتعلق بعدم ملائمة برامج الماجستير مع إمكانيات المتقدمين.

- عامل يتعلق بكون بعض الأساتذة المشرفين يفتقرون إلى الخبرة وذلك لقلة نشاطهم البحثي، أما العامل الأخير فيتمثل في قلة المراجع العلمية من كتب، مجلات، دوريات،...، وهذا يؤثر سلباً على الأداء البحثي للأستاذ، نظراً لضعف إعداداته لإنجاز بحث<sup>1</sup>.

## ب- التدريب

يطلق مفهوم التدريب على تلك العمليات التكوينية المستمرة التي يتلقاها الأستاذ أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطور الذي يطرأ على البرامج الدراسية والمناهج وطرق التدريس وتقنياته والبحث العلمي، نتيجة للتطور الاجتماعي والتقني المستمر رغم أن التدريب هو العامل المهم لاستمرار النمو المهني، والرفع من الكفاءة، فإن تدريب الأستاذ الجامعي لم يحظى باهتمام كبير، فالتدريب يفتقد إلى الدعم الإداري والسياسي، وغياب ميزانية خاصة به، وانعدام الموضوعية في الترشيح له، وهذا يؤثر سلباً على الأداء التدريسي والبحثي.

<sup>1</sup> - بشير معمريّة، مجالات وأساليب تكوين المعلم الجامعي، الملتقى الدولي الأول حول أساليب التكوين والتعليم في إفريقيا والوطن العربي، جامعة فرحات عباس، سطيف، 28/29/30 أفريل 2001، ص04.

### 5-1-2- المؤهل العلمي:

إن واقع المؤهل العلمي للأستاذ في الجامعة الجزائرية لا يخضع للمعايير العلمية، حيث نجد أن غالبية بلدان العالم تهتم بالمؤهل العلمي للأستاذ؛ إذ تشترط 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، وهذا الوضع يوجد في الجامعة الجزائرية فقط لكن حتى يتم تحسين مستوى التكوين والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية لا بد من إعادة النظر في قضية المؤهل العلمي للتوظيف في الجامعة، وهذا ما فعلته الجزائر في السنوات القليلة الماضية، حيث وقفت عملية التوظيف بالمؤهلات العلمية كالليسانس، وتم تحديد المؤهل العلمي بشهادة الماجستير كحد أدنى.

لكن ومن باب تغطية نقص الأساتذة الحاملين لشهادة الماجستير كحد أدنى، فتح باب التوظيف في الجامعة لصنف الأساتذة المعيّدين والمشاركين، وهذا ساعد في تدني مستوى التكوين الجامعي؛ إذ يكون الأستاذ غير كفؤ في تأدية مهامه التدريسية وخاصة البحثية، كونه لم يمر بمرحلة إعداد رسائل الماجستير والدكتوراه، والتي تكسبه الخبرة التي يفيد بها الطلبة، سواء في تدريسهم أو بإشرافه على رسائلهم.

### 5-1-3- التسيير البيروقراطي للإدارة الجامعية

إن الإدارة الجامعية بطريقة تسييرها البيروقراطي، توجد عدة عراقيل أمام الأستاذ سواء ما تعلق منها بالدورات التدريبية التجديدية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي، والتي تخضع في معظمها لمحابات بعض الأساتذة على حساب البعض الآخر، وعدم إيجاد التسهيلات المختلفة لحضور الملتقيات والمؤتمرات داخليا وخارجيا، أو ما يتعلق منها بالترقية من درجة لأخرى والتي تستغرق وقتا طويلا نتيجة الإجراءات المكتبية الورقية التي تطول مدتها، والتي تؤدي إلى هدر وقت الأستاذ في تعامله مع هذه الإدارة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - سعيد إسماعيل علي، شجون جامعية، القاهرة: عالم الكتاب، 1999، ص 114.

## 5-1-4- الوسائل العلمية:

إن الوسائل العلمية والبحثية ليست مجرد أدوات وهياكل؛ بل إنها ذات وظيفة ثلاثية الأبعاد والتأثير، فهي تؤثر على أداء الأستاذ لمهامه، وأداء الطالب مثلما تؤثر على أهداف الجامعة<sup>1</sup>.

إن الوسائل التعليمية والبحثية مهمة جدا في جعل الأستاذ يرتقي بأدائه إلى أعلى المستويات، بدأ بأبسط وسيلة وأهمها ألا وهي الطباشير والسبورة، وصولا إلى أحدث الوسائل العلمية والتكنولوجية ووسائل الاتصال الحديثة كالحاسوب والإنترنت،...، سيما والعالم قد صار حيزا صغيرا في ظل شبكات الاتصال هذه، لكن هل وصلت الجامعة الجزائرية إلى مستوى توفير كل بل نقول أدنى أنواع هذه الوسائل الحديثة؟ والتي تمكن الأستاذ من الوصول إلى كل جديد في أدنى وقت يمكنه من رفع ثقافته ومن ثم كفاءته في أداء مهامه واتصاله بطلابه، فهي تقلل الجهد الذي يبذله الأستاذ في إيصال معلوماته وتفعيل أدائه التدريسي والبحثي. ومن أهم وأبسط الوسائل الواجب توفرها:

- قاعات دراسية متكاملة الإمكانات.
  - وجود حجرة مكتب للأستاذ الجامعي مؤثثة جيدا.
  - وجود مكان مناسب لاجتماعات القسم؛ أي لأساتذة هذا القسم.
  - أن يكون بالكلية مركز لتقنيات التعليم والبحث للاستعانة به في الحصول على الوسائل التعليمية والبحثية المناسبة لمحاضرات الأستاذ الجامعي وبحثه العلمي.
  - أن يكون بالكلية أو الجامعة أو على مستوى القسم مكتبة عامة شاملة تحوي أحدث الكتب والمراجع لجميع التخصصات، مع تسهيل الاستعارة منها وتوافر أماكن جلوس مريحة.
  - حرص الجامعة على استخدام الجديد من مستحدثات العلم.
- إن تواجد كل أو بعض هذه المعوقات يؤثر سلبا على الأداء التدريسي والبحثي للأستاذ، ومن ثم على تحقيق الجامعة لأهدافها في توليد المعرفة ونشرها وتقديم إدارات جيدة التكوين.

<sup>1</sup> - عبد اللطيف الفرابي، عبد العزيز العرضاف، كيف تدرس بواسطة الأهداف، ط3، الخطابى للطباعة والنشر، 1989، ص 116.

## 5-2- العوامل الخارجية:

إن المجتمع الذي يعيش فيه الأستاذ الجامعي خارج حدود الجامعة له دور لا يمكن تجاهله في عرقلة أدائه، وجعله يعيش تحت طائلة من الضغوط التي تسبب له القلق وفقدان الثقة بالنفس والراحة أثناء العمل، فهذه الضغوط والمعوقات وليدة الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وحتى الثقافية التي تعيشها الدولة. ويعتبر الأجر هو أكبر هذه المعوقات والذي بدوره يؤدي إلى ولادة مشاكل أخرى.

## 5-2-1- الأجر

عرفت المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 1949/95 الأجر على أنه "ما يقدر نقدا من كسب، وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية، أو ما يستحق الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب أو غير مكتوب أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها.

إن الأستاذ شأنه شأن أي عامل في أي منظمة يسعى من عمله إلى إشباع حاجاته المادية والاجتماعية، حيث أن توفر الأجر المناسب يشعر الفرد بالرضا عن عمله وبالتالي التمسك به والسعي منه إلى تقديم أعلى أداء، في حين الأجر المنخفض يشعره بعدم قدرته على إشباع حاجاته وعجزه على الوفاء بمتطلبات أسرته، مما يشعره بالضغط وعدم الأمان والاستقرار والخوف إزاء المستقبل، خاصة بعد التقاعد أين يصبح أجره أقل بكثير لأنه منزوع العلاوات مما يؤثر سلبا على عطائه، ونحن في عصر يحكمه مقياس المادة؛ أي مكانة الشخص في مجتمعه تحكمها المادة. يحصل الأستاذ الجامعي على أجر قاعدي مضافا إليه العلاوات التي تحددها كفاءته وخبرته.

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 أستاذا 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 تترع 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 لها فرص الاستفادة من الخدمات والأبهة الاجتماعية<sup>1</sup>.

### 5-2-2- السكن

إن انخفاض الأجر يحرم الأستاذ من أن يكون له بيتا تتوفر فيه كل وسائل الراحة العصرية التي تزوده بجو القدرة على العمل أكثر وخلق راحة أوفر، فالسكن هو "المقر الذي يلجأ الإنسان ليقضي فيه جزءا معتبرا من يومه، لينعم بالسكينة والاستقرار باعتبارها شروط ضرورية للإنسان من أجل تجديد نشاطه وبالتالي القدرة على مجابهة أعباء الحياة"<sup>2</sup>. فالأجر المنخفض يحرم الأستاذ من امتلاك مسكن، يوفر له ما ذكرناه سلفا، وهذا بالتأكيد له تأثيراته السلبية على أدائه.

### 5-2-3- السكن

إن بعد مقر العمل عن السكن، وعدم توفر وسيلة نقل خاصة بالأستاذ لعدم قدرته على اقتنائها نتيجة لانخفاض أجره وسوء ظروفه المادية، أو قلة وسائل النقل الجماعية تؤثر على الأستاذ وأدائه لمختلف مهامه الملزم بها؛ إذ يضيع وقته وجهده في الانتقال من وسيلة لأخرى في الوقت الذي من المفروض بالأستاذ فيه أن يكون منشغلا بأبحاثه وطلبته، كما أن هذه الوضعية وتزاحم الأساتذة على وسائل النقل في واقع الأمر تحط من مكانتهم الاجتماعية التي من المفروض أن يحضوا بها.

<sup>1</sup> - محمد العربي ولد خليفة: المهام الحضريّة للدراسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر 1989 م. ص198.

<sup>2</sup> - الصادق مزهود، أزمة السكن في ضوء المجال الحضري، الجزائر: دار النور الهادف، 1995، ص5.

## 5-2-4- المكانة الاجتماعية

لقد حظيت الجامعة والجامعيون أساتذة وطلابا بمكانة متميزة ومرموقة من قبل أفراد المجتمع، وقد وصل الأمر بالرأي العام على سبيل المثال إلى تسمية الجامعة "بالحرم الجامعي" احتراما وإعزازا لما يناط بطلابها وأساتذتها من أدوار قيادية وطليلية في مسيرة المجتمع خلال مراحل التطور المتعددة والمتنوعة، ولكن نتيجة للأزمات المختلفة التي شهدتها البلاد، وتدهور القيم في المجتمع، وسيطرة القيمة المادية وغلاء المعيشة وانقلاب الأوضاع والمعايير الاجتماعية. فقد الأستاذ الجامعي دوره الريادي ومكانته في المجتمع، وانخفض التقدير الأدبي له، فأصبحت وظيفة الأستاذ الجامعي لا تركز كوظيفة أساسية من الوظائف المعترف بها اجتماعيا كالطبيب والمهندس والجندي والقاضي، لا من حيث الاعتراف بهذه الوظيفة ولا من حيث الراتب ولا من حيث الاعتبار ومكانتها في المجتمع، فقد أصبح الأستاذ يعاني من التهميش واللامبالاة وعدم الاعتراف والتقدير له من قبل أفراد المجتمع. فعندما نسأل هؤلاء الأفراد عن ماهية الأستاذ الجامعي ودوره في المجتمع، فإنهم يجيبون عامة بأنه الذي يعطي دروسا للطلبة أو ما شابه ذلك، دون الحديث عن الدور المهم الذي يقوم به، من خدمة للجامعة والمجتمع من خلال التدريس والبحث العلمي.

فكم هو صعب معايشة أستاذ الجامعة وهو ينظر إلى منجزاته العلمية وكيف لا يلتفت إليها ولا يسلط عليها الضوء ولا 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<sup>1</sup>. كما يجب تحديد وعموما فإن هذه العوامل والمعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر في أداء الأستاذ الجامعي جعلته يعيش وضعاً واقعاً متأزماً سواء داخل أو خارج الجامعة. ويتمثل هذا التأزم فعدة عوامل هي:

- جمود النظام الجامعي وضعف التكوين به.
- الافتقار إلى جو الدراسة والبحث، نتيجة قلة الوسائل التعليمية والبحثية.
- المناهج الدراسية الجامدة والمتخلفة.
- المركز الأدبي والاجتماعي والمادي المنخفض للأستاذ خاصة 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.

<sup>1</sup> - رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، ص 45.

**خلاصة:**

تعتبر الجامعة منظمة لها أداءها الخاص والمتمثل في بناء العقول وتزويد سوق العمل بيد عاملة متخصصة، فالعنصر الجوهري والأساسي فيها هو الأستاذ؛ إذ يقوم هذا الأخير بتحقيق الأداء التدريسي والبحثي وحتى الإداري، وقد تبين أن الأداءين البحثي والتدريسي يشكلان الوظيفة الأكاديمية للأستاذ في حين أن الأداء الإداري يعد عملاً ثانوياً له، وتعتبر هذه الأنواع الثلاثة للأداء الهدف الذي تسعى الجامعة إلى تحقيقه. كما أحيطت مهنة الأستاذ الجامعي بمجموعة من القوانين تراوحت بين القوانين العامة والخاصة، يتم فيها التحديد الدقيق لمهام ومسؤوليات الأستاذ، وقد تم إبراز أهم العوامل المؤثرة في أداء الأستاذ الجامعي والتي تمثلت في عوامل داخلية؛ أي داخل الجامعة وأخرى خارجية والتي تحول دون تحقيق الأداء الجيد.



الفصل الرابع  
الإجراءات المنهجية  
للبحث

**تمهيد:** إن موضوع الدراسة لم يقتصر فقط على المسائل النظرية، بل تم تناول المسائل العملية أو الامبريقية أيضا. والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بالجانب النظري إذ أنه لا يمكن التوصل إلى اقتراحات وحلول بناءة للمشكلة المطروحة، إلا بعد الدراسة الامبريقية للمؤسسة مجال الدراسة. من خلال عينة تكون ممثلة لمجتمع البحث. وللقيام بهذه الدراسة يجب الاعتماد على مجموعة من الإجراءات المنهجية، باعتبارها جانبا مهما في الدراسة الامبريقية؛ لأنها تحدد كل الأبعاد المنهجية التي تتعلق بالبحث. من تحديد لمجالات الدراسة، المنهج المستخدم في الدراسة، تحديد العينة وخصائصها الأدوات المستخدمة لجمع البيانات. وهذا ما سيتم عرضه من خلال هذا الفصل.

### I. مجالات الدراسة:

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، والمنهج 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.

### 1. المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة بجامعة محمد بوضياف بولاية المسيلة، وانحصرت هذه الدراسة في الجامعة القديمة التي تضم الكليات الأتي ذكرها: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وكلية الآداب واللغات وكلية الحقوق والعلوم السياسية، وكلية العوم التجارية.

### 1-1- 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، وملبنة 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 فيفري 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 1987م بدأ في تكوين المهندسين في الميكانيك والهندسة المدنية، ولقد شرع في نفس الوقت في بناء المركز الجامعي الذي تم انجازه في زمن قياسي لتبدأ الدراسة فيه مع انطلاقة السنة الجامعية 1988-1989م وذلك بفتح فرع لتجارة وإنشاء معهد ثاني في الهندسة المدنية.

ومع بداية السنة الجامعية 1989-1990م أصبح عدد الطلبة يقارب 2000 طالب، ليتم الارتقاء من معهد وطني إلى مركز جامعي في 07-07-1992م بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 1992/301 لكن الانطلاقة الكمية والنوعية كانت مع بداية سنة 1996م بفتح الكثير من الفروع منها: الخدمة الاجتماعية، الإعلام الآلي للتسيير والحقوق مع بداية سنة 1997م ثم فرع الأدب العربي، البيولوجيا الإعلام الآلي والإلكترونيك وغيرها من الفروع ليصل معها عدد الطلبة بداية السنة الجامعية 2000-2001م إلى 9000 طالب، هذا التطور الكمي في عدد الطلبة وهياكل الاستقبال وكذا التطور النوعي في الاختصاصات مكن من ترقية المركز الجامعي إلى جامعة في 18-09-2001م وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 274/01 المؤرخ في 18-09-2001م كما شهدت أيضا الجامعة خلال تلك الفترة إنجازات 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 2008-2009م حوالي 30903 طالب وطالبة أما طلبة ما بعد التدرج بلغ عددهم 205 طالب كما عرفت سنة 2009م تشييد قطب جامعي ضخم يقع شمال الجامعة المركزية بحوالي 04 كيلومترات علي الطريق الوطني رقم 45 الرابط بين ولاية المسيلة وبرج بوعريريج.

تظم جامعة محمد بوضياف حاليا العديد من الكليات والمعاهد ففي القطب الجامعي الجديد نجد كلا من كلية التكنولوجيا وكلية الرياضيات والإعلام الآلي وكلية العلوم ومعد تسير التقنيات الحضرية، ومعهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، أما في الجامعة القديمة والتي هي محل الدراسة فنجد بها كلية العلوم الإنسانية وكلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية الآداب واللغات وكلية العلوم الاقتصادية

## 2- المجال البشري

ومما سبق ذكره سابقا فان هذه الدراسة أجريت في الجامعة القديمة ، حيث شملت مجتمع إحصائي كلي يقدر ب 752 أستاذ وأستاذة موزعين على أربع كليات ومقسمين حسب الدرجة العلمية إلى أربعة فئات وهي:

أ- أستاذ تعليم عالي = 167 أستاذ.

ب- أستاذ محاضر = 443 موزعة: صنف أ = 345 أستاذ، صنف ب = 98 أستاذ

ج- أستاذ مساعد = 142 موزعة: صنف أ = 128 أستاذ ، صنف ب = 14

د- أستاذ معيد = 0

## 3-المجال الزمني: لقد مر إجراء هذه الدراسة عبر عدة مراحل كالآتي

### أ- 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 2021.

للبدء الفعلي في إنجاز البحث.

ب-المرحلة الثانية: في هذه المرحلة تم جمع التراث النظري حول الموضوع بداية من شهر ديسمبر 2021م 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 مارس 2022 م ليبدأ التفكير في الإجراء الميداني.

ج- المرحلة الثالثة: بدأت هذه المرحلة وهي الإجراء الميداني والفعلي للدراسة، تمثلت في إجراء مقابلة المفتوحة وكذا استمارة الاستبيان وصياغة بنودها مبدئياً، وبعد إجراء هذه الخطوات والحصول على بيانات المنشودة أتى الإجراء الفعلي لتطبيق أدوات البحث وجمع المعلومات على مرحلتين:

- 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 يوماً كاملاً لجمع معلومات موضوعية وكافية من خلال المقابلة المفتوحة، والتي كانت أول وسيلة تم تطبيقها في جمع البيانات لتترك الإستبانة في المرحلة التالية.

- صياغة الاستبيان وتوزيعه على المبحوثين حيث تمت هذه الدراسة على خطوتين موزعتين كالتالي:

- الخطوة الأولى: امتدت بين 01 و 10 أبريل حيث تم إعداد وصياغة الاستبيان الخاص بالأساتذة الجامعيين وفقاً للإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية للدراسة.  
- الخطوة الثانية: امتدت بين 12 أبريل 2022 و 03 ماي 2022 م والتي مرت بدورها على مرحلتين هما:

المرحلة الأولى: توزيع استمارة الاستبيان على عينة البحث

المرحلة الثانية: فرز الاستمارات ووضع المعطيات الناتجة عن هذا الفرز في جداول والعليق عليها ومن ثم الخروج بالنتائج النهائية للدراسة.

## II. المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة:

### 1. منهج الدراسة:

المقصود بالمنهج تلك القواعد والنظم الموجهة لمختلف مراحل البحث والتي تمكن الباحث من الوصول إلى بيانات موضوعية حول الظاهرة محل الاهتمام<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup> - محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، د ط، الأردن 1999، ص 05.

العوامل المركبة لها والمحيطه بها مع تحديد العلاقات الإرتباطية بين المتغيرات التي تؤثر على الظاهرة<sup>1</sup>.

فالمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصفه وصفا دقيقا ويعبر عنه تعبيرا كفييا أو تعبيرا كمييا، والتعبير الكيفي يصف لنا الظاهر ويوضح خصائصها أما الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجات ارتباطها بالظواهر الأخرى<sup>2</sup>.

وقد 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 كمييا وكذا تحليل البيانات والمعلومات المتحصل عليها بشكل كمي عن طريق الجداول التي يتم فيها العرض والتحليل الإحصائي والسوسيولوجي لقيم ومتغيرات الدراسة أو الظاهرة.

## 2- أدوات وتقنيات جمع البيانات:

المقصود بالأداة هي الوسيلة المستعملة في جمع البيانات، وهي ترجمة للكلمة الفرنسية 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<sup>3</sup>.

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.

<sup>1</sup> - كامل محمد العرابي: أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 3، عمان، الأردن 2009، ص 63.

<sup>2</sup> - ذوقان عيدات وآخرون: البحث العلمي ومفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط 3، عمان الأردن 2001، ص 191.

<sup>3</sup> - خالد حامد: كيف تكتب بحثا جامعيا، دار ربحانة الجزائر، دون ذكر سنة النشر، ص 7.

## أ- 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 آرائه 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<sup>1</sup>.

## ب- استمارة الاستبيان :

الاستمارة هي مجموعة الأسئلة المعروضة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة توزع على الأشخاص للحصول على إجابات للأسئلة الواردة فيها<sup>2</sup>.  
تم الاعتماد على الاستبيان للحصول على بيانات والتي يتعذر على الملاحظة الوصول إليها وهي بيانات تخص واقع العمل النقابي وأثاره على حياة الأستاذ داخل الجامعة، حيث تم تصميم استبيان مباشر لجمع المعلومات وهو الذي يوزع باليد مباشرة من طرف الباحث، ويتم توضيح أي استفسار أو لبس يطرح من المبحوثين.

## ج- 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.

<sup>1</sup> - عبد الله محمد الشريف: مناهج البحث العلمي، مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع، د ط، الإسكندرية مصر، 1996، ص130.

<sup>2</sup> - عمار بوحوش ومحمد الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999، ص 9.

### د- 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 للجدول المركبة أو المضاعفة.

### III. العينة وكيفية اختيارها من مجتمع البحث:

#### أ- 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 العمدية وهي الأنسب لبحثنا هذا بحيث تم اللجوء إلى هذا النوع بالذات للأسباب التالية:

- مجتمع البحث معروف وهم الأساتذة الجامعيين.

- هذا نوع من العينة لها نفس خصائص مجتمع البحث.

ومن هذا المنطلق رأينا أن هذا النوع من العينة هو الأنسب لبحثنا هذا لأنها تركز 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 10% من المجتمع الكلي قوامه 752 أستاذا على النحو التالي:

$$\text{حجم العينة} = \text{حجم مجتمع الكلي} \times \text{النسبة المختارة} / 100$$

$$\text{حجم العينة} = 100 / 10 * 752 = 75$$

كما تجدر الإشارة هنا إلي اخذ عينة تنتمي إلي مجتمع إحصائي من الجامعة القديمة

واستبعاد القطب الجامعي الجديد لسببين أو اعتبارين رئيسيين هما:

- اعتبارات تنظيمية: وجود جميع الفروع النقابية، وأيضا مكاتب الشؤون الاجتماعية، فهي

على هذا الأساس تعتبر مركزا أو محور كل شيء بحكم القضايا والانشغالات تصب فيها،

وكل القرارات والاقتراحات 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 ففي آخر إحصائيات نجد كلية الآداب واللغات وتظم 201 أستاذا، وكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية وتظم 179 أستاذا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وتظم 233 أستاذا، كلية الحقوق والعلوم السياسية وتظم 139 أستاذا.

فهي بهذا تظم مجتمع كلي قوامه 752 أستاذا وهي في رأيي كباحت يمكننا اخذ منها عينة ملائمة لموضوع الدراسة، من العدد أو حسب الأهداف من البحث والمناهج والأدوات المستعملة وبالتالي تعميم نتائج البحث.

#### ب- كيفية اختيارها:

في دراستنا هذه تم اعتماد سحب الوحدات المشكلة للعينة، بالطريقة عمدية، وهذا لأنه يسمح بإدخال كل السمات التي تميز وحدات مجتمع البحث في إطار العينة وعدم استبعاد إي منها.

#### IV. عرض وتحليل معطيات الدراسة الميدانية:

##### 1- البيانات الشخصية:

الجدول (1) : يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة (%)
ذكر	55	73.33
أنثى	20	26.67
المجموع	75	100

يتضح من معطيات الجدول أعلاه أن نسبة 73.33% من إجمالي العينة تمثل فئة الذكور تقابلها نسبة 26.67% تمثل إناث وهذا يعني أن النسب متباعدة جدا، فالتوزيع الجنسي لمفردات العينة له التأثير البارز والواضح، وهذا لايعني أن النشاط النقابي لا يعني ولا يهم الأستاذات بل راجع أساسا إلى أن هذه الفئة تتحاشى الخوض في مثل هذ المجال، ألا وهو كواليس العمل النقابي داخل الجامعة، نظرا لحساسية الموضوع وتبعاته ومشاكله، وهذا ما يفسر الفارق بين فئة الذكور والإناث والمقدرة بنسبة (46.66%)، كما يفسر أيضا

أن فئة الأساتذة من الرجال هم أكثر جرأة وإقداما واهتماما بالنشاط النقابي داخل الجامعة، وهذا ما يؤكد الواقع حيث أن جميع ممثلي الفروع النقابية هم أساتذة رجال ولا يتواجد بينهم أية أستاذة، فيما يمكن تفسير الفارق بين الجنسين على انه يعود إلى أن بعض النشاطات في العمل النقابي تتطلب أخذ قدر من المسؤولية خاصة المتعلقة بالإضرابات، والمواقف المتطلبة كالاتجاهات الاستثنائية في فترات مسائية، والتي تتطلب القدرة على المواجهة الدائمة والمستمرة وفي كل الأوقات وهو ما لا يمكن للمرأة أن تحققه بالكامل، هذا إضافة إلى الاعتبارات الاجتماعية المتعلقة بالنظرة السلبية لعمل المرأة على العموم.

الجدول (02): يوضح توزيع مفردات العينة حسب السن:

الفئات (سنة)	التكرار	النسبة (%)
[36-40]	16	21.3
[41-45]	34	45.33
[46-50]	14	18.95
[51-55]	5	6.66
[56-60]	4	5.33
[61-65]	2	2.66
المجموع	75	100

فيما يخص السن والذي تم احتساب طول فئته والمتمثلة في (05) خمس سنوات ومن خلال الجدول أعلاه نسجل نسبة (45.33%) وهي أعلى نسبة تمثل الفئة العمرية من 41 إلى 45 سنة وبينما نسجل نسبة (21.30%) لدى الفئة من 36 إلى 40 سنة تليها نسبة (18.95)، لدى الفئة العمرية من 46 إلى 50 سنة لتتنزل النسبة إلى ما دون العشرة بالمائة حيث شكلت نسبة (6.66%) بالنسبة للفئة من 51 إلى أقل من 55 سنة ونسبة (5.33%) لفئة العمرية من 56 إلى 60 سنة وأخيرا (2.66%) لدى الفئة العمرية من 60 إلى 65 سنة من خلال القراءة الإحصائية لبيانات الجدول ومن النتائج المحصل عليها من حساب المتوسط العمري لمفردات العينة حسب الجدول (02) نجد أنه يساوي 44 سنة، وهذا يعني أن متوسط العمر لدى المفردات يعبر عن فئة الشباب، وبالبحث في الخلفيات المعبرة عن هذه الإحصاءات العددية أن جامعة المسيلة خلال السنوات العشر سنوات الأخيرة، ابتداء من

2010، قد وظفت العديد من الأساتذة حديثي التخرج، وهذا في إطار إعادة الهيكلة العضوية للهيكل التنظيمي للجامعة، من خلال استحداث تخصصات جديدة شملت تقريبا جميع أقسام الجامعة، وكذا توسعها إلى القطب الجامعي الجديد، والتي أسفرت نتائجها عن دخول أساتذة جدد إلى الجامعة والأغلبية من الشباب، أما النسب المتدنية التي أخذتها الفئة العمرية من 51 إلى غاية 65 سنة، فيمكن إدراج دلالتها الإحصائية إلى عامل مهم وهو عملية التقاعد المسبق والنسبي الذي شهدته المؤسسات العمومية عامة والجامعة خاصة، ما جعل من فئة الأساتذة كبار السن قليلة جدا مقارنة مع غيرها من الفئات العمرية.

**الجدول (03): يبين توزيع مفردات العينة حسب الحالة المدنية**

الفئات	التكرار	النسبة %
أعزب	8	10.66
متزوج	64	85.33
مطلق	2	2.66
أرمل	1	1.33
المجموع	75	100

من الجدول الجدول نجد نسبة (85.33%) من المفردات هم من الفئة متزوج، فيما تمثل نسبة (10.66%)، فئة غير المتزوجين أي أعزب، وهذا طبيعي بالنظر إلى الفئات العمرية للمبحوثين حيث أن متوسط أعمارهم هو 44 سنة كما توضحه معطيات الجدول رقم (02)، إذ أن السن الاجتماعي للزواج في العصر الحالي والمقدر عموما بـ 30 سنة، وحيث يمكن مقارنة الاعتبار بالمتوسط العمري للمفردات وهو 44 سنة والتي تشكل ما دونها نسبة 62%، من مفردات العين، أي ما يعادل 60 مبحوث وهذا ما يعود كمتغير يؤثر على الحالة المدنية للمفردات، بينما تمثل النسب المتدنية الآخرة والمتمثلة في نسبة (2.66%) و(1.33%) على التوالي لفئة المطلقين والأرامل، فيمكن إرجاعه إلى القضاء والقدر ولا تشكل أية دلالة إحصائية تذكر.

الجدول (04): يوضح توزيع مفردات العينة حسب الرتبة العلمية:

الفئات	التكرار	النسبة (%)
أستاذ تعليم عالي	10	13.33
أستاذ محاضر صنف أ	24	32
أستاذ محاضر صنف ب	25	33.33
أستاذ مساعد صنف أ	11	14.66
أستاذ مساعد صنف ب	05	6.66
المجموع	75	100

نلاحظ من معطيات الجدول أعلاه أن النسبة الغالبة على المبحوثين من حيث رتبتهم العلمية هي فئة أستاذ محاضر بصنفيه الألف والباء بنسبة (65.33%) موزعة على النحو التالي: أستاذ محاضر صنف ب نسبة (33.33%) متبوع بأستاذ محاضر صنف أ بنسبة (32%) وهذه النتائج تؤكد 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 المساعدين الذين يمثلون نسبة (21.32%) وأستاذ التعليم العالي والذي تمثله نسبة (13.33%) وهذا راجع إلى أن جامعة المسيلة كغيرها من الجامعات تقل فيها نسبة الأساتذة ذوي رتبة الأستاذية لأن هذه الرتبة تتطلب فترة زمنية طويلة للوصول إليها بالنظر لمتطلباتها من حيث الخبرة المهنية وكذا النشاط والبحث والإنتاج العلمي والبيداغوجي للأستاذ.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع المفردات حسب المتوسط العمري للعينة:

السن	التكرار	مركز الفئة (س)	ك *س
[ 36 - 40]	16	37.5	600
[ 41 - 45]	34	42.5	1445
[ 46 - 50]	14	47.5	665
[ 51 - 55]	5	52.5	262.5
[ 56 - 60]	4	57.5	230

125	62.5	2	[ 61 - 65]
3327.5		75	المجموع

$$44 = \frac{\text{مج(ك*س)}}{\text{مج ك}} \text{المتوسط العمري لمفردات العينة}$$

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن المتوسط العمري للمفردات يمثل وجود الأغلبية للفئة الشبابية في العينة، والذي يؤكد المتوسط العمري حيث نجد ما يكافئ 50 مفردة سنهم اقل من أو يساوي 45 سنة، والتي تمثل 66.63% من مجمل مفردات العينة، بينما تشكل 25 مفردة الأخرى سنها فوق 45 سنة، والتي تمثل ما نسبته 33.67%.

إن هذه النتائج توحى بان جامعة المسيلة تتوفر على مورد بشري من الناحية العمرية مريح مما يؤهلها مستقبلا في استثماره بشكل جيد، وفضل برامج التكوين والتدريب سوف 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 (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانوا منخرطين في النشاط النقابي:**

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	39	52
لا	36	48
المجموع	75	100

من خلال المعطيات المبينة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن نسب مفردات العينة متقاربة بين الذين هم منخرطين أو غير المنخرطين في النقابة، حيث نجد أعلى نسبة 52% من مفردات العينة أجابوا بأنهم منخرطين في العمل النقابي وهذا راجع حسبهم إلى أن العمل النقابي أصبح من ضروريات الحياة المهنية، على اعتبار أن النقابة تعمل على الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للأستاذ.

كما نجد نسبة 48% من مفردات العينة أجابوا بأنهم ليسو منخرطين في أية نقابة وهذا راجع حسبهم إلى أن النقابات والممثلين النقابيين لها يعملون من أجل تحقيق مصالحهم الشخصية الخاصة فقط، وتمثل هذه النسبة خاصة العنصر النسوي الذي سبق وأشرنا إلى أنهم يمثلون الفئة الأكثر عزوفا عن العمل النقابي كما توضحه معطيات الجدول رقم (02).

جدول رقم (7): يوضح توزيع المفردات حسب النقابة المنخرطين فيها:

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
غير منخرط	36	48
المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)	24	32
النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين	10	13.33
النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي التعليم العالي (SNAPES)	03	6.66
نقابات أخرى	02	2.66
المجموع	75	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن ما يقارب نصف الأساتذة غير منخرطين في العمل النقابي، بينما نجد 32% منهم ينخرطون في الفرع النقابي الممثل للمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي، وما نسبته 13.33% منضوية تحت لواء النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين، المتفرعة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما نجد نسبة 6.66% بالنسبة للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي التعليم العالي وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بالنقابات السابقة، بينما توزعت نسبة 2.66% على باقي النقابات المستقلة المتواجدة على مستوى الجامعة.

ويعود سبب التباعد الكبير بين هذه النسب، إلا 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 فنية اعتمد مكتب فرعها النقابي في السنوات الأخيرة فقط، وحسب ما صرح به بعض المبحوثين عن سبب نفوذ نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي فهو راجع بالأساس إلي مكان إجراء الدراسة

وهو كليات الجامعة القديمة، والتي تعتبر مركز نفوذها بينما يركز قوة نفوذ الأخرى في القطب الجامعي الجديد.

أما النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي التعليم العالي فهي نقابة فنية تطمح لاستقطاب أكبر عدد ممكن من الأساتذة من خلال النشاط التوعوي النقابي لممثليها داخل الجامعة.

جدول رقم (8): يوضح دوافع المفردات العينة للانخراط في النقابة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
غير منخرط	36	48
قناعة بالنشاط النقابي	14	18.66
الظروف الاجتماعية السيئة	13	17.33
الظروف المهنية السيئة	10	13.33
تحقيق مصالح ورغبات خاصة	02	2.66
المجموع	75	100

من خلال البيانات المبينة في الجدول أعلاه نجد انه ما يعادل نصف مفردات العينة غير منخرطين في النقابة، أي ما نسبته 48% بينما نجد 52% من مفردات العينة المنخرطين توزعت دوافعهم على النحو التالي: حيث أرجعت 18.66% من مفردات العينة والتي تكافئ 14 مبحوث دافع الانخراط إلي قناعة في النشاط النقابي، بينما نجد 17.33% أرجعوا إلي الظروف الاجتماعية السيئة، و 13.33% أرجعوا السبب إلي الظروف المهنية السيئة بينما نسبة 2.66% أرجعوا سبب انخراطهم إلي أن العمل والممارسات النقابية تتيح لهم بواسطتها مصالح ومكاسب ورغبات شخصية.

وما يمكن استخلاصه من هذه المعطيات هو أن ما يقارب نصف المورد البشري الممثل في الأساتذة الجامعيين داخل جامعة المسيلة غير مهتم بالعمل النقابي، وذلك ناتج عن فقدان عامل الثقة بين الأساتذة والممثلين للفروع النقابية، كما توضح المعطيات أن نسبة معتبرة من الأساتذة تؤمن بالعمل النقابي لما له من دور في تحصيل المطالب ومنه تحسين ظروف العمل المهنية والاجتماعية.

جدول رقم (9): يوضح المطالب النقابية المطروحة غالباً:

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
الأجور والحوافز المادية	30	40
السكن	25	33.33
تحسين الأوضاع المهنية	20	26.66
المجموع	75	100

من المعطيات في الجدول نلاحظ أن نسبة (40%) أجابت بان الأجور والحوافز المادية والعلوات، لها أهمية كبيرة في قضايا وانشغالات جدول أعمال نشاطات وتجمعات النقابية لان الحوافز المادية هي نوع من الدوافع التي تجعل الأساتذة يقدمون أداء جيد في وظائفهم تليها نسبة (33.33%) التي ترى أن مطلب السكن هو المتواجد دائماً 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 (26.66%) التي أجابت أن تحسين الأوضاع المهنية هي المتواجد دائماً في قضايا وانشغالات جدول أعمال نشاطات وتجمعات النقابة، وهذا لما له من أهمية لأنه يساهم في تنمية المعرفة العلمية واكتساب خبرات ومدرجات إضافية في حقل المعرفة العلمية.

## 2- الظروف الاجتماعية

جدول رقم (10): يوضح دور النقابة في تحسين الظروف الاجتماعية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	40	53.33
لا	35	46.67
المجموع	75	100

من خلال البيانات الجدول أعلاه الذي يعرض اتجاه آراء المبحوثين حول دور النقابة في تحسين الظروف الاجتماعية للأستاذ الجامعي، يتضح لنا أن النسب جاءت متقاربة، فالمفردات التي أجابت بنعم تقدر نسبته (53.33%)، أما الذي صرحوا بلا فكانت نسبتهم (46.67%)، وهي نسبة ليست بالهينة.

وتدل هذه النتائج 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، وإلا كيف نفسر وجود تنظيم يعمل خدمة لمصلحة الأساتذة الجامعيين ولا يلقى الاعتراف والدعم من طرف الذين يفترض بهم أن يكونوا سلاحه وذخيرته في نفس الوقت؟

**جدول رقم (11): يوضح أولوية السكن لدى النقابة:**

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	64	85.33
لا	11	14.66
المجموع	75	100

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة (85.33 %) من أفراد العينة قد عبروا بنعم لأن مطلب السكن يمثل الشغل الشاغل للنقابة، لأنه متواجد وبقوة في اغلب جدول أعمال النشاطات والتجمعات النقابية، كما يمثل أيضا لب اهتمامات لأساتذة لأنه يعتبر عامل استقرار أما نسبة الذين عبور بلا والمقدرة بـ 14.66% فيعتبرون أنه هناك أولويات أخرى أهم من السكن مثل رفع الأجور والحوافز المادية.

**جدول رقم (12): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول موضوعية المعايير المعتمدة في توزيع السكن:**

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	46	61.33
لا	29	38.67
المجموع	75	100

من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه والذي يعبر عن اتجاه آراء المبحوثين، حول موضوعية المعايير المعتمدة في توزيع السكن يتضح لنا أن الاتجاه العام يصب في صالح المفردات التي ترى أن المعايير المعتمدة في توزيع السكن موضوعي بنسبة

(61.33%) ممثلة لـ 46 مفردة من أصل مجتمع عينة البحث، في حين نجد (38.67%) الممثلة لـ 29 مفردة من مجتمع البحث تصرح بأن المعايير المعتمدة في توزيع السكن ليست موضوعية.

من خلال النتائج يتضح أن الذين عبروا بنعم وهي نسبة معتبرة، يرون أن المعايير المتبعة موضوعية لحد كبير.

**جدول رقم (13): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول تغطية الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ ومختلف الاحتياجات:**

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	10	13.34
لا	65	86.66
المجموع	75	100

من خلال قراءتنا للبيانات نجد أعلى نسبة والتمثلة في (86.66%) من مفردات العينة قد أجابوا أن الراتب الشهري أو الأجر لا يغطي مختلف الاحتياجات وأصبحت درجة تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي متوسطة، وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون الأجر أصبح يتلاءم مع المستوى المعيشي في الضروريات فقط، لكن لا يتعدى هذا التلاؤم إلى مستوى الكماليات.

أما نسبة (13.34%) من مفردات العينة فيرون أن تغطية الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ كافية لتلبية مختلف الاحتياجات وهذا راجع حسب أحد المبحوثين لزيادات الأخيرة في الأجر.

**جدول رقم (14): يوضح تقييم المبحوثين حول الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي:**

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
مرتفع	02	2.66
متوسط	13	17.34
منخفض	60	80
المجموع	75	100

من خلال قراءتنا للبيانات نجد أعلى نسبة والمتمثلة في (80%) من مفردات العينة قد أجابوا أن الراتب الشهري منخفض وذلك لعدم تغطية الراتب الشهري لجل الاحتياجات وأصبح الراتب لا يتلاءم مع القدرة الشرائية في ظل انعكاس الأزمة الاقتصادية على المجتمع بأسره وعلى الأستاذ الجامعي كفرد من هذا المجتمع.

أما نسبة (17.34%) التي الذين يرون أن الأجر متوسط وهذا راجع لزيادات التي أقرتها الحكومة وإن الأجر أصبح يلبي الاحتياجات الضرورية، أما نسبة (02.66%) من مفردات العينة فيرون أن الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ مرتفع وهذا راجع حسب أحد المبحوثين لعدم قدرة الراتب الشهري في تلبية مختلف الاحتياجات.

**جدول رقم (15): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول توافق جهودهم المبذول مع الحوافز الممنوحة:**

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	12	16
لا	63	84
المجموع	75	100

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين اتجاه آراء المبحوثين حول توافق جهودهم 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 (84%) في حين نجد نسبة (16%) صرحت أن جهودهم المبذول متوافق مع الحوافز المادية الممنوحة.

فهذه البيانات تؤكد أن الإدارة الجامعية لا تميز الباحث عن زملائه أو نظرائه من ذوي المناصب الإدارية ماديا على الأقل، حتى لا يزرزحه 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 (16): يوضح آراء مفردات العينة حول صعوبات التنقل:

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	50	66.66
لا	25	33.34
المجموع	75	100

من خلال البيانات المدرجة في الجدول أعلاه نلاحظ أن المبحوثين وبنسبة (66.66%) يقرون بوجود صعوبات في التنقل إلى الجامعة بينما نجد (33.34%) أكدوا سهولة الوصول والتنقل إلى الجامعة.

وهذه البيانات تدل على أن نسبة كبيرة من الأساتذة مقيمين خارج ولاية المسيلة ولا يملكون سكن وظيفي بها مما يستدعي تنقلهم اليومي إلى الجامعة، أما النسبة المتبقية فهي مقيمة بولاية المسيلة مما سهل عملية تنقلهم إلى الجامعة.

جدول رقم (17): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول كفاية التغطية الصحية

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	13	17.33
لا	62	82.67
المجموع	75	100

من خلال قراءتنا للبيانات المذكورة أعلاه نجد أن نسبة والتمثلة في (82.67%) من مفردات العينة قد أجابوا أن خدمات الرعاية الصحية غير كافية وطب العمل غير مناسب وذلك راجع حسبهم لعدم وجود متابعة صحية أصلا لحالة الأستاذ الصحية والجسدية ، ولا توجد منحة تعويضية عن الضرر التي تصيبه أثناء التدريس هذا من جهة ومن جهة أخرى الإهانات التي يواجهها الأستاذ أثناء مطالبته بالتأمين والتعويض عن الأمراض والأضرار الصحية.

أما نسبة (17.33%) من مفردات العينة فقد أجابوا بأن التغطية الصحية كافية وهذا راجع لربطها ببعض الخدمات الترفيهية والطبية التابعة للدولة.

جدول رقم (18): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول دور النقابات في تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	58	77.33
لا	17	22.67
المجموع	75	100

من خلال قراءتنا للبيانات المذكورة أعلاه نجد أن أعلى نسبة والتمثلة في (77.33%) من مفردات العينة والذين أجابوا أن النقابات تلعب دورا مهما في تحسين الخدمات الاجتماعية وهذا راجع حسب أحد المبحوثين أن النقابات المستقلة حاربت مرارا وتكرار من أجل أن يقبل هذا الملف من طرف الحكومة وقد وافقت على جزء كبير منه واعتضت على جزء آخر.

أما نسبة (22.67%) من مفردات العينة فقد أجابوا بأن النقابات لا تلعب دور في تحسين الخدمات الاجتماعية وذلك راجع حسبهم لكون هذا الملف ليس من أولويات النقابات رغم أهميته.

### 3-الوضعية المهنية:

جدول رقم (19): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول دور النقابات في تحسين المستوى البيداغوجي للأستاذ.

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	18	24
لا	57	76
المجموع	75	100

من خلال قراءتنا للبيانات المذكورة أعلاه نجد أن أعلى نسبة والتمثلة في (76%) من مفردات العينة والذين أجابوا أن النقابات لا تقوم بدورها، في تحسين المستوى البيداغوجي للأستاذ وذلك راجع إلى أن النقابة لا دخل لها في الجانب البيداغوجي.

أما نسبة (24%) من مفردات العينة والذين أجابوا بأن النقابات تقوم بدور كبير في تحسين المسار التكويني البيداغوجي وهذا راجع حسبهم إلى أن النقابة تجعل هذا المطلب في سقف مطالبها، وذلك لقتراحها لعدة ورشات والملتقيات لتدريب الأساتذة وتكوينهم.

جدول رقم (20): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول الرضا عن مستواهم التكويني:

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	66	88
لا	09	12
المجموع	75	100

من خلال قراءتنا للبيانات المذكورة أعلاه نجد أن أعلى نسبة والتمثلة في (88%) من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون على مستواهم التكويني وذلك راجع لوجود برامج تكوينية جيدة من خلال ملتقيات وورشات، تعمل على تحسين المستوى التكويني للأستاذ، ثم تليها نسبة (12%) من مفردات العينة الغير راضون على مستوى تكوينهم، وهذا راجع حسبهم إلى تغليب الجانب النظري على الجانب التطبيقي في الملتقيات والورشات التكوينية.

جدول رقم (21): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول مطلب توفير مرافق خاصة بالأساتذة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	68	90.66
لا	07	09.34
المجموع	75	100

من خلال قراءتنا للبيانات المذكورة أعلاه نجد أن أعلى نسبة والتمثلة في (90.66%) من مفردات العينة والذين أجابوا بضرورة وجود مرافق مثل قاعة انترنت ومطعم ونادي للأساتذة وهذا راجع للدور البارز لهذه المرافق في تحسين الحياة المهنية والبيداغوجية للأساتذة من خلال الاحتكاك فيما بينهم في مثل هذه المرافق مما يسمح لهم بتبادل الخبرات أما نسبة (9.34%) من مفردات العينة لا يحبذون مثل هذه المرافق وهذا راجع حسبهم لضيق الوقت، كذلك لحدوث مناوشات فيما بينهم في هذه المرافق.

جدول رقم (22): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول المعايير المعتمدة بخصوص الاستفادة من التربصات والملتقيات العلمية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	18	24
لا	57	76
المجموع	75	100

من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه والتي تعبر عن اتجاه آراء المبحوثين حول المعايير المعتمدة في الاستفادة من التربصات والملتقيات العلمية، ومدى موضوعية منح ورخص الاستفادة على مستحقيها حسب الدرجة العلمية للأساتذة، نجد أن الاتجاه العام السائد يميل إلى آراء مفردات العينة التي تصرح بان رخص الاستفادة من التربصات والملتقيات ليست موضوعية وهذا ما أكدته نسبة (76%) من أفراد العينة، بينما نجد نسبة (24%) من أفرادها فيرون أن المعايير المعتمدة غير موضوعية، وهذه النتائج يمكن إرجاعها لما يلي:

عوامل نفسية راجعة إلى حالات الاستياء والتضمر للأساتذة داخل الجامعة، والتي حسب رأي الكثير من المبحوثين تعود إلى بعض الممارسات الفردية من طرف القائمين عليها، والمرتبطة أساسا بالممارسات البيروقراطية السلبية والشروط التعجيزية، وكذلك عوامل سوسيوثقافية المرتبطة بالجهوية والمحابة، مع أن تكوين الأستاذ قبل الخدمة والتدريب أثناءها 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 (23): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول توفر الوسائل التعليمية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة (%)
نعم	65	86.66
لا	10	13.33
المجموع	75	100

من خلال البيانات الجدول أعلاه الذي يعرض اتجاه آراء المبحوثين حول توفر الوسائل التعليمية فقد عبرت نسبة كبيرة قدرت ب (86.66%) من أفراد العينة بتوفر الوسائل،

وهذا راجع حسب المبحوثين لحرص الدولة على توفير الجو الملائم والمساعد والمحفز لتحصيل الطالبة للعلوم والمعارف، بينما نسبة (13.33%) من أفراد العينة عبروا بعدم توفر الوسائل وهذا راجع حسب المبحوثين إلى عدم الصيانة والتركيز على الجانب النظري للمعارف.

جدول رقم (24): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول الهيكل التنظيمي للجامعة ودوره في إتاحة فرص الإبداع للأستاذ:

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
نعم	6	8
لا	52	69.34
نوعا ما	17	22.66
المجموع	75	100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة (69.34%) من أفراد العينة اتعبر بمؤشر بـ لا ثم يليها المؤشر نوعا ما بنسبة (22.66%) في حين نجد نسبة (8%) وهي نسبة ضئيلة من المبحوثين التي ترى أن الهيكل التنظيمي للجامعة يتيح فرص الإبداع للأستاذ. من خلال هذه النتائج نجد أن فئة كبيرة من المبحوثين، تتجه إلى الحكم على الهيكل التنظيمي للجامعة انه لا يشجع على البحث العلمي الأكاديمي، وما هو إلا جهاز يركز على الإجراءات البيروقراطية الورقية، والذي يصدر عنه غالبا عراقيل وعوائق خاصة فيما يتعلق بالدورات التدريبية التجديدية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي، والتي تخضع في معظمها للمحابة بعض الأساتذة على حساب البعض الآخر وعدم إيجاد التسهيلات المختلفة لحضور الملتقيات والمؤتمرات داخليا وخارجيا، نتيجة للإجراءات المكتبية الورقية التي تطول مدتها وتؤدي إلى هدر وقت الأستاذ في تعامله مع هذه الإدارة.

جدول رقم (25): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول تعامل المستويات العليا للإدارة بين الأساتذة متساوي:

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	11	14.66
لا	48	64
نوعا ما	16	21.34
المجموع	75	100

من خلال البيانات المدرجة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن اتجاه آراء 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 (64%) بـ لا والتي تدل على أن المستويات العليا للإدارة لا تعامل أساتذتها بالتساوي ويأتي في المرتبة الثانية المصححون بإجابة "نوعا ما" بنسبة (21.34%) أما الباقي والتي تشكل نسبة (14.66%) ترى أن المستويات العليا للإدارة تتعامل مع جميع الأساتذة على قدر من المساواة.

ومن خلال هذه النتائج يمكن القول انه توجد فوارق جوهرية في أساليب التعامل بين الأساتذة، نتيجة عامل المنصب الذي يشغله الأستاذ، أو سيطرة العصبية المتمثلة في الجهوية والمحاباة.

جدول رقم (26): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول نمط القيادة يوحى بالتصلب:

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	45	60
لا	10	13.34
نوعا ما	20	26.66
المجموع	75	100

من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه الذي يعرض اتجاه آراء المبحوثين حول سؤالهم هل نمط القيادة داخل الجامعة يوحى بالتصلب، نجد ما نسبته (60%) من مفردات العينة تؤكد هذا النمط من القيادة داخل الجامعة، أما نسبة (13.34%) فترى انه

لا يوجد هذا النوع في نمط القيادة، وهناك نسبة (26.66%) ترى بأنها تشعر نوعاً ما بتصلب في نمط القيادة.

والدلالة الإحصائية لهذه البيانات أن نمط القيادة داخل الجامعة يؤثر فيه طبيعة القرارات المتخذة، والتي غالباً ما تكون مسلطة باتجاه الرتب المهنية السفلة، فهي بهذا تستعمل مبادئ النظرية البيروقراطية التي جاء بها ماكس فيبر.

جدول رقم (27): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول دور النقابات في الاستقرار الوظيفي:

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	68	
لا	07	09.33
المجموع	75	100

من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه والذي يعرض اتجاه آراء المبحوثين حول دور النقابات في الاستقرار الوظيفي للأساتذة فوجد نسبة (90.66%) قد أجابوا بنعم وذلك راجع لكون النقابات حسبهم، حرصت على ديمومة الوظيفة في قطاع التعليم العالي من خلال مطالبها بتفعيل قوانين تحرص على ذلك، بينما نجد نسبة (9.33%) من أفراد العينة قد أجابوا بلا وذلك راجع لكون النقابات لا تدخل لها في هذا الجانب.

#### 4- معوقات العمل النقابي:

جدول رقم (28): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول التواصل الأساتذة والنقابيين:

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	15	20
لا	60	80
المجموع	75	100

من خلال قراءة نتائج البيانات في الجدول أعلاه نجد أن نسبة (20%) قد أجابوا أنه هناك تواصل بينهم وبين الممثلين النقابيين وهذا راجع حسب أحد مفردات العينة إلى طابع الزمالة الموجودة بيننا والممثلين النقابيين، لأنهم كذلك أساتذة هذا من جهة ومن جهة أخرى وفي إطار نشر الوعي النقابي وإمامنا بمستجدات الساحة المهنية والمسائل النقابية، كما نجد نسبة (80%) من مفردات العينة قد أجابوا بأنه لا يوجد تواصل بينهم وبين ممثلي النقابات

وهذا راجع حسبهم لكون الممثلين لا يتواصلون بشكل جيد من جهة ومن جهة أخرى طبيعة العمل التي تجعل التواصل صعبا لاختلاف ساعات العمل بين الأساتذة.

جدول رقم (29): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول النشر الوعي الثقافي بين الأساتذة من طرف الممثلون النقابيون:

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	30	40
لا	45	60
المجموع	75	100

من خلال البيانات افي الجدول يتضح لنا أن نسبة (40%) من أفراد العينة قد أكدوا أنه هناك نشر للوعي النقابي بين الأساتذة من طرف ممثلي النقابات وهذا راجع حسب أحد المبحوثين إلى التواصل النوعي بين الأساتذة والممثلين النقابيين حيث يقوم هؤلاء بتوزيع بعض المناشير والإعلانات خاصة عندما تكون مستجدات على الساحة النقابية، كما نجد نسبة (60%) من مفردات العينة قد أجابو بعدم نشر الوعي النقابي بينهم من طرف الممثلين النقابيين وهذا راجع حسب أحد المبحوثين لافتقار الممثلين لأبجديات العمل النقابي.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج فيمكن تحديدها على النحو التالي: يتم نشر الوعي النقابي بين الأساتذة من طرف الممثلين النقابيين وفقا للقضايا المهمة، والتي تحمل الجديد في جدول انشغالاتها.

جدول رقم 30: يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول عقد الفرع النقابي جمعيته العامة والاستثنائية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
دائما	12	16
أحيانا	41	54.66
نادرا	22	29.34
المجموع	75	100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ يتضح لنا أن نسبة (54.66%) من الفئة المبحوثة التي أجابت باحيانا وهي أعلى نسبة، تليها نسبة (29.34%) من بين المفردات التي ترى انه نادرا ما تعقد النقابة تجمعاتها وتلاحظ نشاطاتها داخل الجامعة، لتأتي في المرتبة الثالثة نسبة (16%) وهي فئة المفردات التي تقر بأن الفروع النقابية ملتزمة بعقد تجمعاتها ويلاحظ نشاطاتها.

فيمكن إرجاع هذه النتائج إلى أن العمل النقابي عادة ما يتسم بالسرية خلال المفاوضات داخل المكاتب المغلقة، حيث تظهر نتائج المفاوضات، دون تفاصيل الأخرى، كما تبرز نشاطات النقابات خلال المواقف المتطلبة.

**جدول رقم (31): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول أي مجال يستعمل الفرع النقابي سلطتهم:**

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
تحقيق المصلحة العامة	36	48
تحقيق المصلحة الخاصة	39	52
المجموع	75	100

من خلال البيانات الموضحة أعلاه يتضح لنا، أنه فيما يخص اتجاه آراء المبحوثين حول مجال استعمال الممثلين النقابيين سلطتهم داخل الجامعة، فقد جاءت النسب متقاربة نوعا ما، موزعة كما يلي: نسبة (52%) من المبحوثين صرحوا بان مجال استعمال الممثلين النقابيين لسلطتهم هو لتحقيق المصلحة الخاصة والتي تمثلها غالبا الفئة الغير منخرطة وتطعن حتى في مصداقية الممثلين النقابيين، أما النسبة الأخرى وهي تشكل (48%) والتي ترى أن مجال استعمال الممثلين النقابيين لسلطتهم هو لتحقيق المصلحة العامة، وحسب ما أدلى به أحد 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 أجرا.

ويمكن إرجاع هذه النتائج إلى العامل النفسي، والمتعلق أساسا بقناعات تشوبها أحكام مسبقة حول قضية الممارسات النقابية داخل المؤسسات العمومية في الجزائر دون تجريب أو التأكد من شخصية ممثليهم النقابيين.

جدول رقم (32): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول امتلاك النقابات أوراق ضغط تمكنها من إفتكاك تنازلات مهمة لصالح الأساتذة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	40	53.33
لا	35	46.66
المجموع	75	100

من خلال البيانات المبينة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن النسبة المقدرة بـ (53.33%) من أفراد العينة أكدوا أن النقابة تمتلك أوراق ضغط تمكنها من إفتكاك تنازلات مهمة لصالح الأساتذة بينما نلاحظ ما نسبته (46.66%) الموافقة لـ 35 مفردة بحث أدلوا عكس ذلك.

وهذه النسب يمكن تلخيصها فيما يلي: أن ما يوافق نسبة معتبرة من المورد البشري من الأساتذة داخل الجامعة يؤمن بجدوى العمل النقابي داخل الجامعة، النسبة المتبقية لا تعترف بها كمنظمة تمثله، ويمكن تأكيد ذلك بحسب ما أدلى به احد المبحوثين، على أن الحقوق التي تحصل عليها الأساتذة الجامعيين يرجع الفضل إلي الربيع البترولي والبجوحة المالية التي تمتعت بها الخزينة العمومية في العقد الأخير.

جدول رقم (33): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول مناخ العمل داخل الجامعة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
مناخ مفتوح يتمتع بروح معنوية عالية يسوده إشباع الحاجات ببسر	16	21.34
مناخ مغلق يغلب عليه الفتور وعدم الرضي	28	37.33
مناخ مستقل يتمتع بحرية شبه كاملة يسمح بظهور قيادات جديدة	10	13.33
مناخ مراقب لا يسمح بالخروج على القواعد ولا يهتم بانشغالات الأساتذة	8	10.66
مناخ سلطوي يتميز بتحديد الأدوار المركزية	13	17.34
المجموع	75	100

يتضح لنا من خلال البيانات في الجدول أعلاه والذي وضح اتجاه آراء المبحوثين حول مناخ العمل النقابي داخل المؤسسة الجامعية، نجد أن نسبة (37.33%) من مفردات

العينة ترى أن مناخ العمل النقابي داخل الجامعة، هو مناخ مغلق يغلب عليه الفتور وعدم الرضي.

تليها نسبة (21.34%) والتي ترى أنه مناخ مفتوح يتمتع بروح معنوية عالية يسوده إشباع الحاجات بيسر، في حين نجد نسبة (17.34%) صرحوا بأنه مناخ سلطوي يتميز بتحديد الأدوار المركزية، لتتوزع النسب المتبقية على التوالي (13.33% و 10.66%)، 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.

يمكن أن نستوحي 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 أثر سلباً، وحالة من عدم الرضي لدى فئة المبحوثين، من منطلق انه يجب عدم الفصل في أي قرار إلا بالرجوع إلى القاعدة، وإلا فإنه 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 (34): يوضح اتجاه آراء المبحوثين حول كثرة النقابات في الوسط الجامعي في صالح الأستاذ:**

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
نعم	41	54.66
لا	34	45.34
المجموع	75	100

من خلال قراءتنا للبيانات في الجدول أعلاه نجد أن نسبة (54.66%) قد أجابوا بأن تعدد النقابات داخل الجامعة مؤشر إيجابي يتم من خلاله كسب مطالب مهنية واجتماعية لصالح الأستاذ، بينما نجد نسبة (45.34%) من مفردات العينة لم يحبذوا تواجد عدد كبير من النقابات لأنه حسب أحد المبحوثين قوة العمل النقابي تكمن في اتحاد كافة الأساتذة، من أجل افتكاك مطالب مادية ومعنوية تساهم في تحسن الظروف الاجتماعية والمهنية للأستاذ.

## V. مناقشة فرضيات الدراسة في ضوء النتائج:

## 1- مناقشة الفرضية الأولى: والتي ترى أن الممارسة النقابية في الجامعة من طرف

التنظيمات النقابية تساهم في تحسين الظروف الاجتماعية للأستاذ الجامعي

من خلال المقابلات والأسئلة التي طرحناها على الأساتذة فيما يخص هذه الفرضية

ومن خلال المؤشرات والأبعاد الآتية نجد ما يلي:

- كشفت لنا الجدول رقم (2) و(5) و(6) أن متوسط أعمار الأساتذة داخل الجامعة، ونسبة انخراط الأساتذة في النقابة، ومن هي الفئة المهنية الأكثر تمثيلاً في النقابة، تبين لنا أن أساتذة جامعة المسيلة يشكلون مجتمعا فتي متشعب بالنشاط والحيوية، وأنه توجد نسبة معتبرة من الأساتذة منخرطين في النقابة.

- ومن الجدولين (7) و(8) اللذين يعرضان دوافع انخراط الأساتذة في النقابة، ومن هي النقابة الأكثر استقطاباً للأساتذة داخل الجامعة، نجد أن الدافع الكبير هو قناعة منهم بالنشاط النقابي أما النقابة الأكثر استقطاباً للأساتذة فهي المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

- فيما يخص دور النقابة في تحسين الظروف الاجتماعية فيبين لنا الجدول رقم (10) أن نسبة معتبرة أكدت الدور المحوري الذي تلعبه النقابات المتواجدة على مستوى الجامعة في تحسين الظروف الاجتماعية للأستاذ من خلال ترتيب المطالب حسب الأولوية فنجد نسبة (85.33%) من مفردات العينة أكدوا أن النقابات تولي أهمية لأولوية السكن باعتباره ركيزة أساسية لاستقرار الأستاذ وهذا ما يوضحه الجدول رقم (11) كما أن نسبة (61.33%) راضية عن المعايير المتبعة في توزيع السكن حسب الجدول رقم (12).

- أما بخصوص الأجر فنجد نسبة (86.66%) من أفراد العينة أكدوا أن النقابات تسعى جاهدة لتحسين الأجر الذي أصبح غير متلائم مع مختلف الاحتياجات وهذا ما يوضحه الجدول (13)، كما أن نسبة (80%) من أفراد العينة أوضحوا بأن الأجر أصبح غير كافي لتلبية الحاجيات الضرورية للعيش الكريم في ظل تدهور القدرة الشرائية. وهذا ما يوضحه الجدول رقم (14) كما تسعى النقابات لتحسين الحوافز والعلاوات.

- أما بخصوص النقل فالنقابات المتواجدة على مستوى الجامعة تدرج هذا المطلب ضمن الأولويات لما له من دور في القضاء على ظاهرة الهدر الساعي لتدريس. وقد أكدت نسبة (66.66%) من عينة البحث على ضرورة توفير النقل وهذا ما يوضحه الجدول رقم (16).

- أما بالنسبة للتغطية الصحية وطب العمل فيعد مطلباً هاماً لدى النقابات، فقد أكد نسبة (82.67%) أن التغطية الصحية غير كافية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (17).
- أما بخصوص الخدمات الاجتماعية فتسعى النقابات المستقلة لمطالبة بتحسين الخدمات الاجتماعية رغم أن هذا الملف ذو تعقيدات بيروقراطية كبيرة، إلا أن نسبة (77.33%) من المبحوثين أكدوا أن النقابات ناضلت كثيراً من أجل تحسين الخدمات الاجتماعية وجعلها أكثر شفافية وهذا ماوضحه الجدول (18).
- من خلال هذا الطرح وعمل ضوء هذه البيانات نجد أن الفرضية قد تحققت وبنسبة كبيرة وهذا راجع إلى النسب الكبيرة كما هو ملحوظ حيث نقول أن الممارسات النقابية من طرف النقابات المستقلة المتواجدة على مستوى الجامعة لعبت دوراً هاماً في تحسين الظروف الاجتماعية للأستاذ الجامعي من خلال الدفاع عن مطالبه الاجتماعية.
- 2- مناقشة الفرضية الثانية:** والتي ترى أن الممارسة النقابية في الجامعة من طرف التنظيمات النقابية تساهم في تحسين الظروف المهنية للأستاذ الجامعي من خلال المقابلات والأسئلة التي طرحناها على الأساتذة فيما يخص هذه الفرضية ومن خلال المؤشرات والأبعاد الآتية نجد ما يلي:
- فيما يخص دور النقابة في تحسين الظروف المستوى البيداغوجي فتبين لنا نسبة (76%) أن النقابات ليس لها دخل في تحسين المستوى البيداغوجي للأستاذ إلا أن للنقابات جعلت هذا المطلب أولوية لها، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (19).
- فيما يخص دور النقابة في تحسين مستوى التكويني للأستاذ فقد عبرت نسبة (88%) عن رضاهم لما تقوم به النقابات في هذا المجال وهذا ما يوضحه الجدول (20).
- فيما يخص دور النقابات في توفير المرافق للأساتذة فنجد نسبة (90.66%) من أفراد العينة قد صرحت بأن النقابات تلعب دوراً هاماً في تجسيد هذا المطلب لأن له مخرجات تساعد في الاستقرار الوظيفي وكذا التكوين الأفقي للأستاذ من خلال الاحتكاك الدائم مع زملائه وهذا ما يوضحه الجدول (21).
- أما فيما يخص دور النقابة في المعايير المعتمدة بخصوص الملتقيات والترقيات فقد طالبت النقابات بضرورة وضع معايير تضمن المصداقية والشفافية من طرف الإدارة والحد من ظاهرة المحاباة والمحسوبية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (22).

- أما فيما يخص توفر الوسائل البيداغوجية فقد لعبت النقابات دور كبير خلال الضغط على الإدارة في توفيرها لما لهذه الأخيرة دور كبير خاصة في المجال التطبيقي لتخصصات العلمية حيث أكدت نسبة (86.66%) من مفردات العينة توفرها وهذا ما يوضحه الجدول رقم (23).
- أما فيما يخص علاقة الهيكل التنظيمي وعلاقته بفرص إبداع الأستاذ فقد طالبت النقابات بضرورة تغيير الهيكل التنظيمي البيروقراطي وجعله أكثر مرونة من أجل خلق جو فرص الإبداع وتشجيع البحث العلمي وقد أكدت نسبة (69.34%) من أفراد العينة ذلك وهذا ما يوضحه الجدول (24).
- أما بخصوص تعامل الإدارة العليا مع الأساتذة فقد حاربت النقابات جميع أشكال المحاباة والمحسوبية والتعامل مع الأساتذة من نفس المسافة كل حسب مستواه المهني وقد أكدت نسبة (64%) ذلك في الجدول (25).
- أما بخصوص نمط القيادة فقد طالبت النقابات بلغة الحوار ودعت إلى حوكمة الإدارة وترك نمط القيادة الكلاسيكي المتصلب وذلك ما أكدته نسبة (60%) من أفراد العينة هذا النوع من نمط القيادة كما هو في الجدول (26).
- أما فيما يخص دور النقابة في الاستقرار الوظيفي فقد دعت النقابة إلى إصدار قوانين تحرص على على ديمومة الوظيفة في قطاع التعليم العالي وبالتالي الاستقرار الوظيفي للأستاذ وقد عبرت نسبة (90.66%) من أفراد العينة وهذا ما يوضحه الجدول (27).
- من خلال هذا الطرح وعل ضوء هذه البيانات نجد أن الفرضية قد تحققت وبنسبة كبيرة وهذا راجع إلى النسب الكبيرة كما هو ملحوظ حيث نقول أن الممارسات النقابية من طرف النقابات المستقلة المتواجدة على مستوى الجامعة لعبت دورا هاما في تحسين الظروف المهنية للأستاذ الجامعي من خلال الدفاع عن مطالبه المهنية.
- 3- مناقشة الفرضية الثالثة:** والتي ترى أنه توجد معوقات تحول دون تحقيق التنظيمات النقابية لأهدافها المسطرة على أكمل وجه.
- من خلال المقابلات والأسئلة التي طرحناها على الأساتذة فيما يخص هذه الفرضية ومن خلال المؤشرات والأبعاد الآتية نجد أنه:

- فيما يخص التواصل بين الأساتذة والممثلين النقابيين فإن نسبة (80%) من أفراد العينة أكدوا عدم التواصل بينهم وبين الممثلين النقابيين نتيجة عدم وجود الوقت نظرا لنظام التدريس والحالة الصحية للبلاد جراء فيروس كورونا في الأونة الأخيرة هذا ما يوضحه الجدول (28).
  - فيما يخص نشر الوعي النقابي بين الأساتذة فقد أكدت نسبة (60%) من مفردات العينة أنه لا يوجد نشر للوعي النقابي بينهم وهذا ما يوضحه الجدول (29).
  - فيما يخص عدم عقد جمعيات عامة واستثنائية للنقابات فقد أكدت نسبة كبيرة من مجتمع البحث انه لا يتم عقد مثل هذه التجمعات إلا أحيانا أو تكون شبه منعدمة وإن حدثت تكون في المواقف المتطلبة لذلك، وهذا ما يوضحه الجدول (30).
  - فيما يخص استغلال الممثلين النقابيين للنقابة فقد أكدت نسبة (52%) من مفردات العينة أن الممثلين النقابيين يستغلون النقابة في تحقيق مصالحهم الخاصة، وهذا ما يوضحه الجدول (31).
  - فيما يخص امتلاك النقابات لأوراق ضغط تستطيع من خلالها افتكاك تنازلات لصالح الأستاذ فقد أكدت نسبة (53.33%) من مفردات العينة ذلك، كالإضراب مثلا إلا أن العراقيل التي تلجأ إليها الإدارية كإلغائه عن طريق المحاكم، بالإضافة إلى تقزيم النقابات يجعل أوراق الضغط لدى النقابات غير مجدية. كما هو موضح في الجدول (32).
  - فيما يخص مناخ العمل النقابي داخل الجامعة فقد أكدت نسبة كبيرة أنه يتسم بالفتور وعدم الرضا، كذلك يغلب عليه الطابع السلطوي ويتميز بتحديد الأدوار المركزية وغير متجدد لا يهتم مجدد لطاقاته البشرية وهذا ما يوضحه الجدول (33).
  - فيما يخص كثرة النقابات داخل الوسط الجامعي فقد أكدت نسبة (54.66%) من أفراد العينة أنها لا تصب في صالح الأستاذ وهذا ما يوضحه الجدول (34).
- من خلال هذا الطرح وعمل ضوء هذه البيانات نجد أن الفرضية قد تحققت وبنسبة كبيرة وهذا راجع إلى النسب الكبيرة لمعوقات العمل النقابي كما هو ملحوظ حيث نقول أنه توجد معوقات تحول دون تحقيق التنظيمات النقابية لأهدافها المسطرة على أكمل وجه.

## VI. النتائج العامة:

- كما سلف الذكر فعينة البحث تتكون من (75) مفردة الدراسة أجريت في الجامعة القديمة المحتوية على أربعة كليات، وبعد فرز وتفرغ البيانات التي تحصلنا عليها من خلال الدراسة الميدانية لموضوع بحثنا المتعلق بـ "واقع الممارسات النقابية في المؤسسة الجامعية من منظور الأساتذة الجامعيين (دراسة ميدانية بجامعة المسيلة) تحصلنا على النتائج التالية:
- 1- متوسط أعمار الأساتذة داخل جامعة المسيلة (44) سنة، وتشكل ثلاثة أرباعه سنهم أقل من أو يساوي (45) سنة، وهذا ما يدل على فتوة مجتمع الأساتذة بجامعة المسيلة والتي تعتبر جامعة حديثة أصبحت جامعة سنة (2001).
  - 2- وجود نسبة كبيرة من الأساتذة في درجة علمية كبيرة (أستاذ تعليم عالي-أستاذ محاضر أ وب) يدل على درجة معينة من الكفاءة والمهنية.
  - 3- نسبة الانخراط في النقابة (52%) وهي نسب متوقع، بحكم الفتور الموجود على الساحة النقابية بالجامعة الجزائرية بشكل عام.
  - 4- بينت النتائج أن نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، هي المتربعة على العدد الأكبر من المنخرطين بنسبة (32%) وهي في تناقص مستمر نظرا لوجود منافسة بينها وبين النقابات الأخرى.
  - 5- أوضحت النتائج أن فترة تعبئة الأساتذة للعمل النقابي تكون خلال تجديد ممثلي الفروع النقابية.
  - 6- إذا بحثنا عن الدوافع المفسرة للانخراط في النقابة، نجدها قناعة بالنشاط النقابي بنسبة (18.66%) وهذا من منطلق أن الحقوق لا تسترد إلا عن طريق الضغط، لتأتي الظروف الاجتماعية السيئة في المقام الثاني بنسبة (17.33%)، فيما نجد الظروف المهنية السيئة في المرتبة الثالثة بنسبة (13.33%).
  - 7- كما تظهر لنا النتائج أن سبب إحجام (48%) من الأساتذة في الانخراط في العمل النقابي يعود لاعتقادهم بأنها مجرد تنظيمات تدافع عن مصالحها المادية والمعنوية المهنية فقط.
  - 8- بينت نتائج الدراسة أن النقابة تصادق على مختلف القرارات التي تتعلق بالأساتذة، دون الرجوع إلي القاعدة، فنسبة (37.33%) من الأساتذة يعتبرون أن مناخ العمل النقابي

- داخل الجامعة يغلب عليه طابع الفتور وعدم الرضا كما يرى ما نسبته (17.34%) مناخ سلطوي يتميز بتحديد الأدوار المركزية ولا يسمح بالخروج على القواعد.
- 9- أوضحت نتائج الدراسة أن ما نسبته (61.33%) من الأساتذة ترى أن المعايير المعتمدة في توزيع السكن موضوعية، بحكم أنها معايير وطنية، كما تمنح نسبة (85.33%) الأولوية لمطلب السكن وهي بهذا تشكل مؤشرا جيدا في هذا الجانب.
- 10- أوضحت نتائج الدراسة أن ما نسبته (80%) من الأساتذة يعتبرون أن الأجر أصبح لا يلبي الاحتياجات الضرورية في ظل انخفاض القدرة الشرائية نتيجة الأزمة الاقتصادية للمجتمع ككل.
- 11- وبينت الدراسة أن نسبة (84%) من الأساتذة ترى أن جهدهم المبذول لا يتوافق مع الحوافز المادية الممنوحة.
- 12- أوضحت نتائج الدراسة أن ما نسبته (66.66%) من الأساتذة أن النقل أصبح يمثل هاجسا لهم، لذا يجب توفيره لتحفيزهم على العطاء أكثر.
- 13- لقد بينت النتائج أن نسبة (69.34%) من الأساتذة يرون أن الهيكل التنظيمي للجامعة لا يشجع على فرص الإبداع والتعلم والبحث العلمي.
- 14- أوضحت الدراسة أن نسبة (76%) من الأساتذة يرون أن المعايير المعتمدة في الاستفادة من التبرعات والملتقيات العلمية غير موضوعية وأنها تتم وفق المحاباة والمحسوبية والجهوية وأن (64%) من الأساتذة ترى أن الإدارة تتعامل معهم على أساس المنصب أو الجهوية أو المحاباة، في حين (14.66%) فقط من الأساتذة ترى أن الإدارة تتعامل مع جميع الأساتذة على قدر من المساواة.
- 15- وبينت النتائج أن (60%) من الأساتذة ترى أن نمط القيادة داخل الجامعة يوحى بالتصلب وأن (90.66%) ترى أن جامعة المسيلة تقتصر إلى مرافق خاص بالأساتذة كالنوادي أو قاعات الانترنت أو قاعات ومكاتب للأساتذة لاستقبال الطلبة فيها... الخ.
- 16- بينت النتائج أن (60%) من الأساتذة بعدم نشر الوعي النقابي بينهم من طرف الممثلين النقابيين وهذا ناتج عن عدم التواصل بينهم وافتقار جل الممثلين لأبجديات العمل النقابي.

17- بينت نتائج الدراسة أن النقابة تصادق على مختلف القرارات التي تتعلق بالأساتذة، دون الرجوع إلي القاعدة، وما يدل عليها أن نسبة (37.33%) من الأساتذة يعتبرون أن مناخ العمل النقابي داخل الجامعة يغلب عليه طابع الفتور وعدم الرضا كما يرى ما نسبته (17.34%) انه مناخ سلطوي يتميز بتحديد لأدوار المركزية ولا يسمح بالخروج على القواعد.

## خلاصة:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها تبين لنا أن الأساتذة الجامعيين غير راضين على أداء نقاباتهم، وهذا راجع لعدة أسباب منها ما يتعلق بممثلي الفروع النقابية من خلال عدم قدرتها على كسب ثقة ممثليها وهذا راجع إلى غياب الشفافية في التسيير خاصة، والمصادقة على القرارات بالاتفاق مع الإدارة دون الرجوع إلى القاعدة، أما من جهة الأساتذة فأغلبهم يظن أنه بمجرد الحصول على بطاقة الانخراط، فهو ناشط وهذا خطأ كبير بحيث يجب عليه أن يكون متابعاً جيداً لكل الكواليس التي تمارس من خلالها النقابة نشاطها، أي يجب عليه أن يكون إيجابياً ولا يكتفي بالمراقبة والتذمر، لأنه شريك في هذه النقابة ويمكنه أن يدعم أو يسحب الثقة منها متى يشاء، ورغم كل هذا فإن هذه النقابات تؤدي أدواراً لا بأس بها خدمة لمصالح الأساتذة المختلفة، المادية منها والمعنوية.

في إطار القوانين المعمول بها، كما أن اهتمامه يشكل دافع وراعي للممثلين النقابيين والإدارة على حد سواء، أما من جهة الإدارة فضعف النقابة أمر مريح بالنسبة لها باعتبارها تشكل تهديداً لها. كما أن الفروع الممثلة 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 شأنها أن تساهم في خلق جو مهني مريح بين الأساتذة، بما أن جامعة المسيلة تزخر بمنشآت قاعدية هامة، وما عليها إلا التصرف بما يخدم الصالح العام وهذا باعتبارها شريك اجتماعي هام.

خاتمة

## خاتمة:

الفعل النقابي فعل اجتماعي ضروري في إطار الحراك السوسيو مهني، الذي يلعب دورا رائدا لأحداث التغيير والتطور المجتمعي على مختلف الأصعدة، خاصة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والعلمي والتكنولوجي، والسياسي والمهني، فهو بعد مؤسساتي يخترق كل فضاءات المجتمع ليفعل فيه تأثيرا وتأثرا، ويحمل مشروعا مجتمعيا بكل أبعاده الممتدة في الحياة اليومية بكل تفاصيلها وحيثياتها العملية لغاية تنميته ونموه.

إن النقابة في ظل مشروعها المجتمعي قوة اقتراحية في مجالها المجتمعي العام وفي مجتمعها المهني الخاص تستمد فعاليتها من تاريخها النضالي أولا ومن التطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمع ثانيا.

ويمكن القول أن ظاهرة "النقابات العمالية المستقلة" تعتبر ظاهرة صحية في المجتمع الجزائري وهذا راجع إلى اعتبارها عنصر تغيير داخل المجتمع، وهذا ما لاحظناه من خلال تطرقنا إلى السيرورة، وظروف تطور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر، و برغم من اعتراف المشرع بنشاطها منذ صدور دستور 23 فبراير 1989، إلا أنها لا تزال تدرج هذه النقابات المهنية المستقلة في خانة المعارضة، رغم ان العمل النقابي المطلبي لا يقتصر فقط على المطالبة العمالية وحماية المكتسبات ولكن حماية المؤسسة واستقرارها وبقائها واستمراريتها من خلال تحقيق الأهداف المرجوة يعتبر من بين المهام المخولة للعمل النقابي، لذا تعتبر النقابة السند الأول ليس فقط للعمال ولكن للمؤسسة أيضا.

وباعتبار الجامعة تختلف عن باقي المنظمات فإنها تتمثل 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 ممارسات العمل النقابي في المؤسسات الجامعية واثرا انعكاسها على الوضعية الاجتماعية و المهني للأستاذ الجامعي.

كان الهدف من خلال بحثنا الميداني كما بينا سابقا اكتشاف بيئة العمل النقابي، وحقيقة ما يعيشه الأستاذ الجامعي في جامعة المسيلة، وفي سبيل معرفة ذلك لجأنا لتوزيع استمارة على عينة مكونة من 75 فردا من الأساتذة تختلف رتبهم المهنية.

وبالنسبة للأساتذة الذين شملتهم عينة بحثنا فهم إما منخرطين في المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي أو النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين أو المنخرطين في النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي التعليم العالي أو غير منخرطين في أي تنظيم.

وقد مكنتنا الدراسة الميدانية التي قمنا بها في جامعة المسيلة، من التوصل إلى جملة من النتائج والمدونة في الفصل الرابع من البحث.

إذا كان هذا البحث المتواضع قد مكنا من استنتاج مجموعة من المؤشرات لها أهمية كبيرة في معرفة واقع النشاط النقابي واثرا انعكاسه على الوضعية الاجتماعية والمهني 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 بحوث ومراحل أخرى.

# قائمة المراجع

### قائمة المراجع:

1. ابن اشنهو مراد، نحو الجامعة الجزائرية، تأملات حول مخطط جامعي، تر: عائد أديب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981.
2. إحسان، محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
3. احمد، زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، القاهرة، ط 02، 1984.
4. إياد وليد محمد الجبير: مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية، نقابة المهنيين الأردنيين، السنة الجامعية 2008-2009. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الأعمال، 2008.
5. بدوي محمد سفيان: أطروحة دكتوراه، واقع الممارسات النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية، نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع نموذجاً، 2014-2015.
6. بشير معمريه، مجالات وأساليب تكوين المعلم الجامعي، الملتقى الدولي الأول حول أساليب التكوين والتعليم في إفريقيا والوطن العربي، جامعة فرحات عباس، سطيف، 30/29/28 أبريل 2001.
7. بوبكر بوخريسة وآخرون: دراسات في تنمية الموارد البشرية- إدارة الأفراد -، دار قرطبة، الجزائر، 2008.
8. جبهة التحرير الوطني: التسيير الاشتراكي للمؤسسة الميثاق والنصوص التطبيقية، مطبعة الجيش، 1975.
9. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 1983/09/24.
10. الجمهورية الجزائرية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، جوان 2007.
11. حامد عمار، الجامعة رسالة ومؤسسة، دراسات ثقافية، القاهرة، 2002.
12. خالد حامد: كيف تكتب بحثاً جامعياً، دار ربحانة الجزائر، دون ذكر سنة النشر.
13. ذوقان عبدات وآخرون: البحث العلمي ومفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، د ط، عمان الأردن 2001.
14. رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3.
15. رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
16. رجب، أبو دبوس: مشكلات فلسفية، ما الفلسفة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، ليبيا، دت.
17. ركيبي عبد الله، التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حوليات جامعة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، رقم 01، 1986.

## قائمة المراجع

18. رياض الصمد: الأستاذ الجامعي والتفرغ، ندوة الدراسات الإنمائية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1981.
19. زبييري حسين: النشاط النقابي كفعل جماعي، دراسات اجتماعية، دورية فصلية محكمة تصدر عن مركز البصيرة تنظيم للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية - الجزائر، جانفي 2012.
20. سعيد إسماعيل علي، شجون جامعية، القاهرة: عالم الكتاب، 1999.
21. سفيان دال: النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين تؤكد استجابة الوصاية بمطلبها بتطبيق شبكة الأجور، الجزائر نيوز، 2008/03/24.
22. الصادق مزهود، أزمة السكن في ضوء المجال الحضري، الجزائر: دار النور الهادف، 1995.
23. طارق عبد الحميد: الأساليب القيادية في المؤسسة التعليمية، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الأردن 2001.
24. طاهر حجار، جامعات الجزائر 1909 - 2006، مطبعة جامعة الجزائر، الجزائر، 2006.
25. طه نجم: علم الاجتماع المعرفة، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004.
26. عبد الرحمان برقوق: عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة، مجلة المخبر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005.
27. عبد الفتاح أحمد جلال. إعداد هيئة التدريس بالجامعة. مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، العدد الأول، المجلد الأول، يوليو 1993.
28. عبد القادر محمد فهمي: المدخل إلى دراسة الإستراتيجية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010.
29. عبد اللطيف الفرابي، عبد العزيز العرضاف، كيف تدرس بواسطة الأهداف، ط3، الخطاب للطباعة والنشر، 1989.
30. عبد الله بوطانة، الجامعة وتحديات المستقبل للتركيز على المنطقة العربية، مجلة عالم الفكر، مجلد 19، العدد 02، 1998.
31. عبد الله محمد الشريف: مناهج البحث العلمي، مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع، د ط، الإسكندرية مصر، 1996.
32. العربي فرحاتي، "الجامعة الجزائرية من أزمة التحديث إلى محنة العولمة"، دفاثر المخبر، العدد 02، بسكرة، 2006.
33. عريفج سلطي، الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2001.
34. عزي عبد الرحمان: التفاعلات الرمزية وحقيقة الحياة الاجتماعية في المجتمع العربي، حوليات جامعة الجزائر: العدد الثامن، أبريل 1994.

## قائمة المراجع

35. عمار بوحوش ومحمد الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999.
36. عوض الترتوري محمد؛ عرفات حويجات، أ غادير: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات. ط2، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
37. عوض سالم الحربي: جودة الأستاذ الجامعي، جريدة العرب الاقتصادية الدولية، الأحد 29 ماي 2011، نقلا عن الموقع <https://www.alqet.com>، اطلع عليه بتاريخ: 2022/03/05.
38. عويشة مسيلتي، " ثقافة المنظمة وقيم الانضباط لدى العمال، دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية سخاتة وملابس لبال الجلدية، الجزائر"، تحت إشراف: د/ رتيمي الفضيل، رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر – 02، الجزائر 2011/2010.
39. فاروق عبده قلبه: أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول)، دار زهراء الشرق، القاهرة، مصر، 1997.
40. فريد نجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، إيتارك للنشر والتوزيع، القاهرة، ط 02، 2002.
41. فضيل دليو: المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مخبر العلوم الاجتماعية والاتصال ومخبر التطبيقات النفسية والتربوية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة 2001.
42. القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي: المواد 05/02 وثيقة مصادق عليها من طرف المؤتمر الثالث، المنعقد بالعاصمة بتاريخ 27، 28، 29، مارس 2007.
43. قيصر محمود: دراسات في التعليم الجامعي، جدار للكتاب الجامعي، الأردن، 2006.
44. كامل محمد العرابي: أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 3، عمان، الأردن 2009.
45. لحسن بوعبد الله، محمد مقداد: قويم العملية التكوينية في الجامعة دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري، 1998.
46. محمد الأصمعي محروس سليم، الاصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة من المفاهيم، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، 2005.
47. محمد الطاهر عيسات، توظيف خريجي الجامعة دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 3، 1992.
48. محمد العربي ولد خليفة: المهام الحضرية للدراسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر 1989 م.
49. محمد سفيان بدوي: واقع الممارسات النقابية في قطاع الوظيف العمومي، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر 2، 2013-2014.

## قائمة المراجع

50. محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، د ط، الأردن 1999.
51. محمد مصطفى الأسعد: التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالثة، المؤسسة الجامعية للدراسات، لبنان.
52. محمود السمرة، الجامعات ومشكلات العصر، وزارة التراث القومي والثقافة، عمان، 1993.
53. محي الدين أبادي: القاموس المحيط - المجلد الأول - فصل النون، باب البناء/دار المعرفة، بيروت، لبنان، بدون ذكر سنة النشر.
54. المرسوم التنفيذي ك 08-130 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الصادر بتاريخ 03 ماي 2008.
55. مسعودة عداوري، التكوين الجامعي بين الواقع المأمول، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربوي (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2006.
56. مصطفى أحمد أبو عمرو: التنظيم القانوني لحق الاضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، 2009.
57. معن، خليل عمر: نقد الفكر الاجتماعي المعاصر، دار الآفاق الجديدة، بيروت، ط2، 1991.
58. منير بوروبة: النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر، دراسة عينة لمجلس ثانوية العاصمة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي، الجزائر، 2009.
59. ولد خليفة محمد العربي، المهام الحضرية للمدرسة والجامعة الجزائرية، مساهمة في تحليل وتقييم نظام التربية والتكوين والبحث.

### المراجع الأجنبية

60. L'association des amies de l'université. L'université d'Alger. Cinquantaine 1909-1959.
61. L'imprimerie officielle de délégation général du gouvernement en Algerie. Alger. 1959.

الملاحق



وزارة العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -  
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية  
قسم علم الاجتماع



استمارة بحث

واقع الممارسة النقابية في الجامعة الجزائرية من منظور الأساتذة الجامعيين  
-دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف - المسيلة-

أساتذتي الأفاضل :

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تتدرج في إطار مذكرة مكملة من متطلبات  
نيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل  
ملاحظة هامة :

- إن أجوبتكم والمعلومات التي قدمتموها لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي ،كما  
نشكركم جزيل الشكر على تعاونكم معنا في انجاز هذه المهمة العلمية مع تحيات .

الأستاذ المشرف: بوخييط سليمة

الطالب البحث: مشيكي سليم

السنة الجامعية 2022/2021

## الملاحق

استمارة استبيان موجهة إلى أساتذة التعليم بالجامعة  
الإيجابية تكون بوضع العلامة (x) 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
- 5- هل أنت منخرط في النقابة ؟ نعم  لا
- 6- في حالة الإجابة بنعم هل هي:  
أ - نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ؟
- ب- النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين التابعة للإتحاد العام لعمال الجزائريين؟
- ج- نقابة النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي التعليم العالي "SNAPES"
- د- نقابة أخرى أذكرها :.....

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.
- في حالة الإجابة ب لا ما هي أسباب عدم انخراطك ؟

8- ماهي المطالب النقابية المطروحة غالبا حسب ما تسمع ؟

- أ- الأجور والحوافز المادية
- ب- السكن
- ج- تحسين الأوضاع المهنية والبيداغوجية
- د- أخرى أذكرها.....

## الملاحق

### ثانيا : الظروف الاجتماعية :

9- هل تلعب النقابة دورا في تحسين الظروف الاجتماعية للأستاذ؟ نعم  لا

- إذا كانت الإجابة بنعم فكيف؟.....

- إذا كانت الإجابة بلا لماذا؟.....

10- هل تعطي النقابة أولوية للسكن ؟ نعم  لا

11- هل المعايير المعتمدة في توزيع السكن موضوعية ؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة لا لماذا؟.....

12- هل يغطي الأجر الذي تتقاضاه مختلف احتياجاتك؟

نعم  لا

13- ما تقييمك للأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي ؟

مرتفع  متوسط  منخفض

14- هل ترى ان جهدك المبذول متوافق مع الحوافز الممنوحة؟ نعم  لا

إذا كانت إجابتك بـ لا علل .....

15- هل لديك صعوبات في التنقل من مقر السكن إلى مكان العمل ؟

نعم  لا

16- هل التغطية الصحية للأستاذ الجامعي كافية؟

نعم  لا

17- هل تعمل النقابات على تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية ؟

نعم  لا

### ثالثا : الوضعية المهنية

18- هل تلعب النقابة دورا في تحسين مستواك البيداغوجي ؟ نعم  لا

- إذا كانت الإجابة بنعم فكيف؟.....

- إذا كانت الإجابة بلا فكيف؟.....

19- هل أنت راض عن مستواك التكويني ؟

نعم  لا

إذا كان الجواب بـ لا لماذا؟.....

.....

## الملاحق

20- هل أنت مع مطلب توفير مرافق خاصة بالأساتذة كـمطعم ، ونادي ، قاعة انترانت ؟

نعم  لا

21- هل أنت مع المعايير المعتمدة بخصوص الاستفادة من التربصات والملتقيات العلمية؟

نعم  لا

22 - هل توفر لك الجامعة مختلف الوسائل التعليمية ؟

نعم  لا

23- هل ترى ان الهيكل التنظيمي للجامعة يتيح للأستاذ فرص الإبداع ؟

نعم  لا  نوعا ما

علل في حال الإجابة بـ لا: .....

24- هل ترى أن أسلوب تعامل المستويات العليا للإدارة بين الأساتذة متساوي (بالمثل) ؟

نعم  لا  نوعا ما

علل في حال الإجابة بـ لا :

.....

25- هل أن نمط القيادة يوحى بالتصلب ؟

نعم  لا  نوعا ما

..... مع التعليل.....

26 - هل تعمل النقابات على الاستقرار الوظيفي ؟

نعم  لا

في كلتا الحالتين اشرح لماذا

.....؟

.....

رابعا : معوقات العمل النقابي

27- هل هناك تواصل بينك وبين النقابيين ؟

نعم  لا

إذا كانت الاجابة لا لماذا

.....؟

.....

28- هل يقوم الممثلون النقابيون بنشر الوعي النقابي بين الأساتذة ؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة لا لماذا

؟

29- هل يعقد الفرع النقابي جمعياته العامة والاستثنائية؟

دائماً  أحيانا  نادراً

30- حسب رأيك في أي مجال يستعمل ممثلي الفرع النقابي سلطتهم؟

أ- لتحقيق المصلحة العامة

ب- لتحقيق المصلحة الخاصة

31- هل ترى أن النقابة تمتلك أوراق ضغط تمكنها من إفتكاك تنازلات مهمة لصالح الأساتذة؟

نعم  لا

علل في كلتا الحالتين:.....

32- كيف ترى مناخ العمل النقابي داخل الجامعة؟

أ - مناخ مفتوح يتمتع بروح معنوية عالية يسوده إشباع الحاجات ببسر.

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.

ه - مناخ سلطوي يتميز بتحديد الأدوار المركزية.

33- هل ترى أن كثرة عدد النقابات في الوسط الجامعي في صالح الأستاذ؟

نعم  لا

## طالبوا بفتح تحقيق حول خروقات انتخابات تجديد عضوية الخدمات الاجتماعية

### أساتذة جامعة المسيلة ينظمون وقفة احتجاجية

نظم عشرات أساتذة جامعة المسيلة المنضويين تحت لواء المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي التعليم العالي بالتضامن مع فرع عمالها وقفة احتجاجية أمام مبنى الجامعة. وشارك في الوقفة الاحتجاجية التي انطلقت من العاشرة صباحا الى غاية منتصف النهار المترشحين الطاعنين في لجنة الخدمات الاجتماعية بالجامعة، وحمل المشاركون فيها شعارات تطالب بإلغاء نتائج الانتخابات الخاصة بالخدمات الاجتماعية وبالطعن في الوكالات الغير قانونية حسبهم، منددين بتجاهل الإدارة للشركاء الاجتماعيين وانحيازها لأد الفروع، معبرين عن سوء التسيير واللامسؤولية بذات الجامعة ورفض المدير الرد حول سير ونتائج الانتخابات "توجه المحتجون في اخر الوقفة برسالة للوزارة الوصية طالبوا من خلالها الوزير، بن زيان، بـ "التدخل العاجل لإلغاء انتخابات تجديد عضوية لجنة الخدمات الاجتماعية الخاصة بفرع الأساتذة"، وفتح تحقيق فوري حول طريقة تنظيمها وأجرائها المطعون فيهما من طرف غالبية الأساتذة

المرشحين والفروع النقابية. وتمثل جملة الطعون في هذه الانتخابات حسب ذات الرسالة في "جملة الخروقات في كيفية تنظيمها وانفراد مدير الجامعة بتسطير رزنامة تسييرها دون اشراء كل الشركاء الاجتماعيين"، زيادة عن "الكثار من مراكز وصناديق الانتخابات والتجاهل التام لذات المدير لشكاوى الأساتذة المترشحين وعدم الرد عليها، وعدم التجاوب من طرفه ورده على مراسلات النقابات التي قدمت مقترحات لضمان السير الحسن لتنظيم العملية الانتخابية وحذرت من استعمال الوكالات خارج الأطر القانونية. وانتقد المحتجون في رسالتهم كذلك "استغلال الصفحات الاعلامية الرسمية للجامعة للترويج لقائمة نظم مترشحين وقيام بعض العمداء ورؤساء الأقسام بعمليات انتخابية لقائمة بعينها"، وكذا "الترخيص لاستغلال البريد الالكتروني المهني لمترشح واحد، والاستعمال المفرط للوكالات بنسبة تجاوزت ال 16 بالمئة من عدد المنتخبين، وعدم تمكين بعض مراقبي المترشحين من الاطلاع عليها والتأكد من صحتها، والانتخاب بواسطتها بدل الأساتذة الحاضرين وغير مطابقة البعض منها من حيث عدم وجود البصمة والتوقيع والتاريخ وانتخاب نفس الشخص بواحدة لأكثر من مرة وبعض العمداء ومديري المعهدين بوكالات لا تستوفي الشروط القانونية. واستنكر الأساتذة المحتجون "التعسف باستعمال السلطة الادارية عليهم أثناء العملية الانتخابية من طرف بعض العمداء ومدراء المعاهد ورؤساء الأقسام لانتخاب قائمة بحد ذاتها وتواجد غريباء عن الجامعة أثناء عملية الانتخاب واستعمال شعارات والمفرقات احتفالا بعد عملية الفرز بمشاركة عمداء كليات واداريين في ظل تجاهل مدير الجامعة لجملة التظلمات وطعون المترشحين وعدم اتخاذها قرارا بإلغاء النتائج تجديد عضوية لجنة الخدمات الاجتماعية. ■ محمد مصطفى

■ نظم عشرات أساتذة جامعة المسيلة المنضويين تحت لواء المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي التعليم العالي بالتضامن مع فرع عمالها وقفة احتجاجية أمام مبنى الجامعة. وشارك في الوقفة الاحتجاجية التي انطلقت من العاشرة صباحا الى غاية منتصف النهار المترشحين الطاعنين في لجنة الخدمات الاجتماعية بالجامعة، وحمل المشاركون فيها شعارات تطالب بإلغاء نتائج الانتخابات الخاصة بالخدمات الاجتماعية وبالطعن في الوكالات الغير قانونية حسبهم، منددين بتجاهل الإدارة للشركاء الاجتماعيين وانحيازها لأد الفروع، معبرين عن سوء التسيير واللامسؤولية بذات الجامعة ورفض المدير الرد حول سير ونتائج الانتخابات "توجه المحتجون في اخر الوقفة برسالة للوزارة الوصية طالبوا من خلالها الوزير، بن زيان، بـ "التدخل العاجل لإلغاء انتخابات تجديد عضوية لجنة الخدمات الاجتماعية الخاصة بفرع الأساتذة"، وفتح تحقيق فوري حول طريقة تنظيمها وأجرائها المطعون فيهما من طرف غالبية الأساتذة

### التي ستعتمدها وزارة التجارة ان توفير المواد واسعة في رمضان

الجمعية الوطنية للتجار والحرفيين، عن فيض لمواد استهلاكية لأول مرة خلال . في تصريح للقناة الأولى الإذاعية، بأن ر الفضيل تأتي ضمن سلسلة الإجراءات ث نقاط، بيع جديدة لضمان توفير المواد

سيتم استحداثها على المستوى الوطني باستغلال المساحات التجارية المغلقة استهلاك الواسع، وذلك من أجل تفادي ح. ■

## الملحق رقم 03



## "كناس" يكذب بيانات صادرة باسمه ويوضح "محاولات زعزعة التنظيم لعرقلة مشروع الخروج من الوظيف العمومي"

● فند مجلس أستاذة التعليم العالي "كناس" الأخبار المتداولة خلال الأسابيع الماضية، عبر بيانات استعملت ختم التنظيم، حول استقالة المنسق الوطني عبد الحفيظ ميلاط، متهماً بعض الأطراف بالسعي لزعزعة استقرار الجامعة والتشكيك في التنظيم، خاصة بعد رفعه مطلب الانفصال عن الوظيف العمومي الذي يشغل عليه حالياً مع وزارة التعليم العالي.

وكلهم تبرؤوا من هذه البيانات المشبوهة الصادرة عن أشخاص لا علاقة لهم بهياكل النقابة. كما أن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، يضيف التنظيم، راسلت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بموجب مراسلة تحمل رقم 3342، بأن السيد ميلاط عبد الحفيظ هو المنسق الوطني الشرعي والقانوني للنقابة. ووزارة التعليم العالي بدورها، ويعد انتشار هذه البيانات المشبوهة، قامت بمراسلة كل مديري المؤسسات الجامعية عبر الوطن لتحذيرهم وتنبيههم منها، وأن الممثل الوحيد الشرعي والقانوني للنقابة الوطنية هو السيد ميلاط عبد الحفيظ.

وحسب بيان توضيحي لـ "كناس" تسلمت "الخبر" نسخة منه، يقوم هذه الأيام مجموعة من الأشخاص بترويج وثائق ومحاضر وإعلانات غير صحيحة، باستعمال أختام مقلدة ومزورة باسم المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي "كناس"، يدعون فيها إلى استقالة المنسق الوطني عبد الحفيظ ميلاط، ويروجون لوثائق غير صحيحة تدعي انعقاد مجلس وهمي للمجلس الوطني، وتغيير في قيادة "كناس"، معتبراً كل ذلك مغالطات.

وإدعواؤهم بأن المنسق الوطني لـ "كناس" استقال في شهر ماي 2020 لا أساس له من الصحة، حسب ذات البيان، فكيف يستقيل المنسق الوطني منذ أكثر من سنة وهو عقد خلال هذه الفترة عشرات الاجتماعات الوطنية مع المكتب الوطني والمجلس الوطني، ومع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي آخرها الاجتماع الذي جمعهم بوزير التعليم العالي يوم 17 جوان 2021 وبهذا فعلى وسائل الإعلام، يضيف البيان، أن لا تقع ضحية هذه الوثائق المشبوهة، ومؤامرة من هذا النوع، حسب المتحدث، لن توقف النقابة عن سعيها لتحقيق حلم الخروج من نظام الوظيف العمومي.

رشيدة دهب

فهل هؤلاء الأشخاص، يضيف البيان، الذين يروجون لهذه الوثائق المشبوهة لا توجد أي علاقة لهم بهيكلية التنظيم لا على المستوى الوطني ولا على المستوى المحلي، ولا في اللجنة الإدارية الوطنية، مضيفاً أنه بتاريخ 29 ماي 2021 انعقد المجلس الوطني لمجلس أستاذة التعليم العالي، حضره منسقي الصروع وممثلو أكثر من 45 ولاية.



## لقاء مع الوزير بن زيان لتقييم العمل حول الانفصال من الوظيفة العمومي "كناس" يفتك موافقة ودعمها من الوزارة وينتظر "إرادة سياسية" لتجسيده

● عبد الحفيظ ميلاط: الخطوة تحتاج إلى تأن ومنظومة قانونية متكاملة

الهدف في وضع منظومة قانونية مستقلة، والوضعية القانونية للأستاذ الجامعي تختلف اختلافا جذريا عن باقي مكونات الوظيفة العمومي من الأسلاك الأخرى، ومن الظلم، حسب ميلاط، الإبقاء عليه ضمن منظومة الوظيفة العمومي. تجدر الإشارة إلى أن اللقاء، حسب منسق "كناس"، تطرق أيضا إلى العديد من النقاط الهامة التي تشغل الأساتذة الجامعيين، وتقييم الموسم الجامعي الذي ذكر بخصوصه عبد الحفيظ ميلاط أن الوزارة وعلى رأسها الوزير بن زيان، بددوا مختلف العراقيل التي واجهت الأساتذة، خاصة في الظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد تزامنا مع انتشار وباء كورونا التي جعلت الدراسة عبر جامعات الوطني تحديا كبيرا. رشيدة دجوب

بأن مشروع القانون الأساسي للأستاذ الجامعي الجديد مازال في بدايته، وهم الآن في مرحلة وضع التصورات الأساسية له، ولا يريدون مشروعا متسرعا يهمل نقاطا هامة، فـ "كناس" يريد التآني في وضع هذا المشروع الهام، و "مبدئيا فإن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لا تعارض هذا الحلم الكبير، لكن الكرة في المطالب، لأن الانفصال ليس بالسهولة التي يتصورها البعض، فهو يحتاج إلى إرادة سياسية وهم لمسوا وجودها"، بالإضافة إلى أن الانفصال عن نظام الوظيفة العمومي، يعني أنهم ملزمون بخلق ووضع منظومة قانونية قوية ومتكاملة، خاصة مع وجود جدية كبيرة من كل إدارات الوزارة وعلى رأسها الوزير بن زيان، ويوتيرة العمل الحادية سينجحون، حسب، في الولوج

كان قد اجتمع بالوزير ومسؤولي القطاع عدة مرات، وتم طرح مطلب مهم وهو انفصالهم عن الوظيفة العمومي وإعداد قانون جديد يكون في مستوى تطلعات هذا التحدي. وخلال ذات اللقاء، حسب ذات المسؤول، تم تقديم أهم تصورات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي "كناس" حول هذا المشروع الهام جدا، الذي يعتبر أهم حلم بالنسبة للأستاذ الجامعي، وتمحورت التصورات، يضيف المتحدث، حول أهم النقاط التي سيتضمنها مشروع القانون الأساسي الجديد للأستاذ الجامعي، وأبرزها إلغاء المادة 03 من القانون الحالي التي تربط الأستاذ الجامعي بنظام الوظيفة العمومي. وعن المرحلة التي قطعوها في تحضير هذا المشروع، رد ميلاط،

افتك مجلس أساتذة التعليم العالي "كناس" موافقة ودعم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي حول مطلبه في الانفصال عن الوظيفة العمومي، في انتظار إرادة سياسية تدفع بهذه الخطوة نحو التحقيق، وهذا في أول لقاء للتنظيم مع الوصاية منذ تصيب لجنة دراسة القوانين الأساسية التي يعد التنظيم أحد أعضائها. وحسب تصريحات المنسق الوطني لمجلس أساتذة التعليم العالي "كناس" عبد الحفيظ ميلاط، لـ "الخبر"، فإنه باعتباره عضوا في اللجنة المكلفة بدراسة القانون الأساسي للأستاذ الجامعي، جمعهم لقاء أول أمس بوزير التعليم العالي والبحث العلمي، عبد الباقي بن زيان، والتنظيم قبل تصيب هذه اللجنة التي جاءت تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء حول فتح تعديل القوانين الأساسية لمختلف القطاعات،



الملحق رقم 06



الاتحاد العام للعمال الجزائريين  
الاتحاد الولائي - بالمسيلة -  
الاتحاد المحلي - بالمسيلة -  
الفرع النقابي ا.ع.ع.ج لجامعة محمد بوضياف - المسيلة



المسيلة في : 2022/06/06

الرقم: 2022/ 08

إلى السيد : مدير الجامعة

**إشعار بوقف احتجاجية سلمية**

- بمقتضى القانون رقم : 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .
  - بمقتضى القانون رقم : 90-02 المؤرخ في 06 فيفري والمتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، المعدل والمتمم بالقانون رقم : 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 .
  - بناء على القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA).
- تقرر ما يلي :

- القيام بوقف احتجاجية، يوم الثلاثاء 14 جوان 2022 على الساعة (08.30 H) صباحا في الساحة المقابلة لقاعة المحاضرات ابن الهيثم بالقطب الجامعي ولمدة ساعة واحدة للمطالبات ب:
- بمنحة المنطقية 80 %، وعليه نحن الفرع النقابي لجامعة محمد بوضياف المسيلة نطالب من الوزارة الوصية بتعميم منحة المنطقية على كل عمال ومستخدمي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة .

**الفرع النقابي**



الأمين العام المكلف بالتنسيق  
دامة مروان

**نسخة للإعلام:**

- الاتحاد المحلي بالمسيلة.
- الاتحاد الولائي بالمسيلة.
- مفتشية العمل بالمسيلة.
- إلى السلطات الأمنية .
- إلى السيد والي الولاية.
- الوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- وسائل الإعلام.



كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية  
FACULTY OF HUMANITIES  
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

People's Democratic Republic of Algeria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نباية العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة واستر

الموضوع: أقم الممارسة النقابية في الجامعة الجزائرية  
من منظور الأساتذة الجامعيين  
دراسة ميدانية بجامعة المسيلة - محمد بوضياف المسيلة.

إعداد الطلبة:  
1- مسيكي سليم رقم التسجيل: 21209432644  
2- رقم التسجيل:  
القسم: الشعبة:  
إشراف: أ.د. بوضيف بليلة الرتبة: أستاذ للتعليم العالي

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الـ رسم الجامعي: 2021-2022 وأسمح  
بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

د. بوضيف بليلة

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):

عواقة  
رئيس القسم

لتحميل الوثيقة يرجى نسخ الرمز



الدكتور:  
جمال بن خالد

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضى ادناه :

السيد(ة): حسيلي سليم

الصفة (طالب، استاذ باحث، باحث دكتوراه):

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 465614

الصادرة بتاريخ: 20/15/2014 عن دائرة: حمام القصب

المسجل بكلية: العلوم الاجتماعية قسم: علم الاجتماع

تخصص: تدريس وعمل تحت رقم التسجيل: 212094352644

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

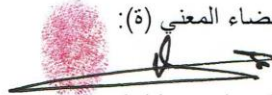
عنوانها: واقع الحياة في تقاليد جامعة الجزائر

من منطلق الاساتذة الجامعيين  
دائرة الدراسات والبحوث بجامعة محمد بوضياف - المسيلة

اصحح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في  
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2022/06/05

امضاء المعني (ة):



السيد حسيلي سليم  
ونوشته في: 05 جوان 2022

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي  
و بتمريض منته  
الموظف: محمود رشيد



المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.