

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية



دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي

لدى العمال

دراسة حالة بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية

E.A.T.I.T والتقنية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 في علم الاجتماع تنظيم وعمل نظام ل م د

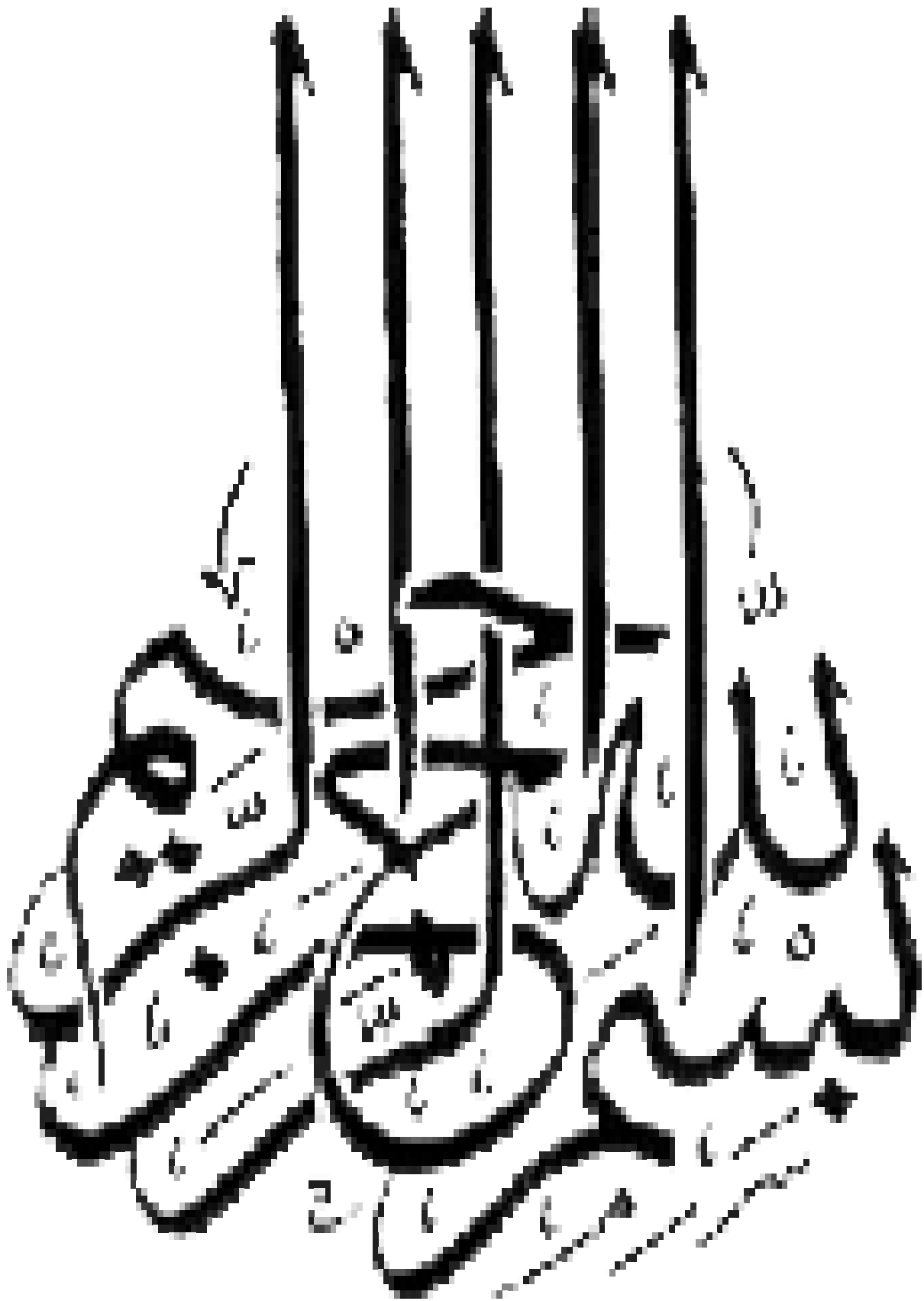
إشراف الدكتور:

محمد. بشير شريف

إعداد الطالبة:

غرابي سامي

الموسم الدراسي 2013/2012



# شكر وعرفان

الشكر والحمد لله تعالى على عونه وتوفيقه لنا ورحمته التي وسعت كل شيء والذي أمدنا بالصبر والجمد والعمل لإتمام هذا البحث حتى آخره.

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف "محمد بشير شريف" الذي كان عوننا لنا في إنجاز هذا العمل وأمدنا بالنصائح لانجازه.

كما لا ننسى أن نشكر أعضاء هيئة التدريس لقسم علم الاجتماع خاصة أساتذة قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل ل م د .

وكل من تفضلوا للمساهمة في هذا البحث خصوصا المؤسسة الجزائرية للأنسبة الصناعية والتقنية وكل من يعمل بها من إداريين وعمال تنفيذيين الذين صبروا معنا طيلة مدة الدراسة الميدانية وخاصة أعضاء الفرع النقابي بالمؤسسة.

كما لا ننسى بالشكر عمي بكري الذي ساعدني كثيرا داخل المؤسسة في التنقل بين أقسامها.

وأيا أيضا أخص بالشكر زميلي محمد بن صخير وزميلتي وردة دراج وكل من ساهم في إنجاز هذا البحث من قريب أو من بعيد.

وفي الأخير نتمنى أن نكون قد وفقنا في إعطاء هذا البحث نصيبه من الدراسة والتحليل ونسأل

الله أن يسد خطانا بما فيه من خير.

## الإهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع إلى من قال فيهم عز وجل {وقضى ربك أن لا تعبدوا إلا إياه  
وبالوالدين

إحسانا إما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا  
كريما {

إلى من حملتني وهنا على وهن ووضعتني كرها على كره ولم تضار بي، إلى من تعبت لئرتاح  
وسهرت لئنام وتواضعت لنرضى والدتي حفظها الله ورعاها وأطال في عمرها، إلى من علمني  
حروف القراءة وحثني على العلم والتعلم إلى من أنار لي دروب الحياة وكافح من اجلي والذي  
سيظل عظيما رمز العطاء والمحبة والذي أطال الله عمره، إلى من جمعنا سقف واحد و آوانا قلب  
واسع أخواتي وا إخوتي الأعزاء عبد السلام و زوجته سميحة لامية ادريس ريان وخاصة إلى حبيبتي  
الصغيرة "أميمة". إلى جميع فروع وأغصان شجرتي الطيبة إلى أعمامي وعائلاتهم، إلى خالاتي  
وأخوالي وجدتي وجدتي أطال الله في عمرهما، والى جميع من يحمل لقب غرابي .

إلى كل من عرفتهم وأحببتهم بصدق إلى عبد الغني. نور الدين. محمد. داود. ناصر. حسين.  
علي. باهي. عادل. الياس. صلاح. وردة. وفاء. هدى. وجميع عائلاتهم.

والى من ساعدني في انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد .

والى كل من أحبني وأحبيته في الله

والى جميع طلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل L.M.D دفعة 2013

خاصة الفوج 2.

ولى كل من وسعه قلبي ولم يسعه قلبي.

سامي

# فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
<b>دور التنظيمات النقابية في خلق الشعور بالانتماء لدى العمال في المؤسسة</b>		
	جدول يبين المشاكل التي يعاني منها العمال	01
	جدول يبين مساهمة النقابة في حل المشاكل العمال	02
	جدول يبين الوسائل التي تستخدمها النقابة لحل مشاكل العمال	03
	جدول يبين حضور العمال إلى العمل	04
	جدول يبين ردود فعل الإدارة اتجاه تغيب العمال	05
	جدول يبين تدخل النقابة في حالة عقاب العمال من طرف الإدارة	06
	جدول يبين مطالبة النقابة ومساهماتها في خلق نشاطات داخل المؤسسة	07
	جدول يبين توفير الخدمات الاجتماعية التي تطالب بها النقابة من الإدارة	08
	جدول يوضح شعور العامل بالاستقرار في عمله	09
	جدول يوضح شعور العامل بالحب والولاء للمؤسسة	10
<b>دور التنظيمات النقابية في رفع أداء العمال في المؤسسة</b>		
	جدول يبين تدخل النقابة في المطالبة بزيادة الأجر	11
	جدول يبين وجود برامج تدريبية في المؤسسة الصناعية و الاستفادة منها	12
	جدول يبين كيفية مساهمة النقابة في تحسين البرامج التدريبية	13
	جدول يبين نمط الإشراف في المؤسسة	14
	جدول يبين تدخل النقابة في تعديل نمط الإشراف	15
	جدول يبين استفادة العمال من الترقية	16
	جدول يبين تدخل النقابة في المطالبة بالترقية	17
	جدول يوضح حافزية العمال للزيادة في العمل بعد تدخل النقابة	18

	جدول يبين مدى الاستفادة من التريص	19
	جدول يبين تدخل النقابة في المطالبة بالاستفادة من التريصات	20
	جدول يبين تدخل النقابة لتوفير وسائل السلامة المهنية	21
	جدول يوضح مدى مساهمة النقابة في تحسين أداء العمال بعد مطالبتها بوسائل السلامة المهنية	22

## مقدمة:

تعد النقابة حقيقة اجتماعية تضرب جذورها أعماق التاريخ، و تنظيمها يعمل على جمع القوى العاملة بهدف حماية و تنمية المصالح الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية لأعضائها و يكون هذا التنظيم وفق المبادئ و القوانين و الشروط الممنوحة لهم .

و شكل الجانب الإنساني و العلاقات الاجتماعية بعدا هاما في العملية الإنتاجية داخل المؤسسة، و تجسد على وجه الخصوص في الرضا الوظيفي من خلال توفير و تحسين متطلبات و شروط العمل الاجتماعية ، الاقتصادية ، الصحية و الفيزيائية، و حتى يتم تجسيد هذا المطلب ( الرضا الوظيفي ) من طرف الجهاز الإداري يلجأ العامل إلى الانضمام إلى النقابة للمطالبة بهذه الحقوق المادية و المعنوية .

و تعتبر الجزائر من الدول التي عايشت النقابة خلالها فترات تميزت من النضال و التحرر إلى النهوض و التنمية و كان ذلك عبر المراحل العديدة التي تطورت و فقها المؤسسة الجزائرية، و في كل مرحلة يتميز دور النقابة بدءا من مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات و انتهاء بخصوصية المؤسسات و تطبيق نظام اقتصاد السوق .

و من هنا جاء هذا البحث ليعالج موضوع دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي للعمال ، متخذين من المؤسسة الجزائرية للنسجة الصناعية و التقنية ( E.A.T.I.T ) نموذجا لذلك .

وقد قسم البحث إلى قسمين:

**القسم النظري:** وقد شمل ثلاثة فصول ، وهي الفصل الأول الفصل التمهيدي، والذي احتوى

على إشكالية الدراسة و الفرضيات ، أهمية الموضوع ، وأهداف الدراسة مع تحديد المفاهيم . أما الفصل الثاني فقد كان بعنوان النقابة العمالية حيث تطرقنا فيه إلى أربعة مباحث. الأول ماهية النقابة ، ويندرج تحته ثلاثة مطالب هي ، تطور الحركة النقابية ، خصائص النقابة وأسباب الانتماء إليها ، بالإضافة إلى وظائف النقابة. أما المبحث الثاني تم التطرق فيه إلى أنواع النقابات ، وكان ذلك من حيث التصنيف التقليدي، وأيضا التصنيف الحديث.

وجاء في المبحث الثالث شروط ومبادئ العمل النقابي وأهداف النقابة. أما المبحث الرابع فعالج النقابة في الجزائر من خلال التطرق إليها قبل وبعد سنة 1956 بالإضافة إلى التطرق للنقابة بعد الاستقلال ، أي خلال المراحل التنظيمية التي مرت بها الجزائر.

أما الفصل الثالث فكان بعنوان الرضا الوظيفي ، وهو بدوره قسم إلى أربعة مباحث . الأول هو الاتجاهات المشابهة للرضا الوظيفي ومسبباته التنظيمية والشخصية، أما المبحث الثاني فجاء فيه محددات ومؤشرات الرضا الوظيفي ، وتم التطرق في المبحث الثالث إلى أساليب وطرق قياس الرضا الوظيفي ، وعالج المبحث الأخير أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والنتائج التي قد تنجم عنه.

أما القسم الميداني لهذا البحث: فقسم إلى ست عناصر أساسية ، يتعلق القسم الأول بمجال الدراسة المكاني و الزماني و البشري ، والعنصر الثاني يتعلق بمنهج المستخدم في الدراسة، أما العنصر الثالث جاء فيه الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والمتمثلة في الملاحظة ، المقابلة والاستمارة ، أما العنصر الرابع فخصص لعينة الدراسة ، و الخامس تم فيه عرض البيانات وتحليلها وفق الجداول ، أما العنصر الأخير فقد خصص لاستخلاص النتائج .

# الفصل الأول: الفصل التمهيدي

- ✓ أولاً: الإشكالية.
- ✓ ثانياً: فرضيات الدراسة.
- ✓ ثالثاً: أهمية الموضوع.
- ✓ رابعاً: أهداف الدراسة.
- ✓ خامساً: تحديد المفاهيم.

أولاً: الإشكالية:

تعتبر المؤسسة الصناعية إحدى أشكال النشاط الاقتصادي و الاجتماعي، فهي وحدة متكاملة، قائمة على أساس العلاقات المتبادلة بين مختلف مكوناتها وأجزائها، وهذا للقيام بنشاط ذو طابع صناعي يتمثل في عمليات الإنتاج والتمويل، فتضم مجموعة من الوحدات والأقسام والمصالح المرتبطة ببعضها البعض، لتحقيق أهدافها. معتمدة في ذلك على العناصر المادية المتمثلة في رؤوس الأموال، والموارد الأولية الخام، والآليات، وكذا القوة العاملة المتمثلة في العنصر البشري.

فالعامل هو المحرك الرئيسي لباقي عناصر الإنتاج والمشارك في رسم الأهداف والسياسات والنشاطات، وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسة، فهو أصل من أصولها، ومورد من مواردها، وليس مجرد قوة بدنية وعضلية مستغلة، وآلة من آلات المصنع، كما كان ينظر إليهم. نظرة دفعت بالعمال إلى التكتل و الاتحاد من أجل تحسينها أو تغييرها، في ما يسمى بالنقابات العمالية، التي تمثل تنظيمات قانونية نشأت من أجل المطالبة بحقوق العمال، سواء كانت مادية؛ كالحق في الأجر والعلاوات والحوافز.... أو معنوية؛ كتوفير الرعاية الصحية والتأمينات و ضمان ظروف ملائمة لأداء العمل، أو سياسية؛ كالمشاركة الفعلية في رسم السياسات واتخاذ القرارات....

فإن كانت هذه المطالب تسعى إلى تحسين طبيعة العلاقات الإنسانية السائدة بين العمال، وبين العمال والإدارة، فإنها أيضا تولد شعور لدى العامل بالانتماء إلى المؤسسة، ورضاه التام عن العمل الذي يقوم به، وهذا ما يسمى بالرضا الوظيفي، أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله بحماس ينبع من قوة داخلية قائمة على شعور داخلي، بالتكامل بينه وبين عمله، ليصبح إنسانا تستغرقه وظيفته، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم.

فإذا كان من غير الممكن الوصول إلى هذا الرضا دون توفير كل الشروط الملائمة من طرف الإدارة، التي غالبا ما تتعارض مصالحها مع متطلبات العمال، فإن الصفة التمثيلية التي تتمتع بها النقابة، والتي تخولها حق تمثيل العمال أمام الإدارة، ذلك أن الغرض من قيامها هو خدمة أعضائها عن طريق رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية، كما يمكنها من تمثيلهم مهنيا. لذلك فالنقابة تتقدم إلى الجهات المختصة بملاحظاتها على مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل أو تتقدم بفكرة المشروع نفسه، كما يمكن أن تستشيرها الإدارة المختصة في إبداء رأيها حول المشروعات التي تقوم بها المؤسسة، ولا يغفل دورها في سن بعض القوانين، لأن النقابات تخاطب مباشرة أرباب العمل باسم العمال، وتتفاوض معهم على تنظيم علاقات العمل أو تحديد الحقوق والالتزامات لكل من طرفي العلاقة، إنما يجب أن تتعدى صلاحياتها التقليدية، وتتجاوزها إلى الصعيد

## الفصل الأول الفصل التمهيدي

المهني، فلا مانع أن شاركت نقابات العمال في التنمية الاجتماعية، وذلك من أجل رفع مستوى العمال وتحسين ظروفهم، وتحقيق رضاهم التام عن عملهم.

وفي حالة فشل المفاوضات يسعى العامل إلى وسائل أخرى كالإضراب، أحد الأساليب التعبيرية عن حالة عدم الرضا، والرفض والذي يكون مسيرا، ومنظما من قبل التنظيمات النقابية العمالية بواسطة المبادئ والقوانين والشروط الممنوحة لهم. ويسبب إهدار حقوق العمال من قبل الإدارة التي تهمل الجانب الإنساني والعلاقات الاجتماعية، كأهم عناصر الإنتاج، سعيا للربح وزيادته. وشعور العامل بالظلم، وسوء المستوى المعيشي والاجتماعي، يتسبب في عدم رضاه عن العمل، مما يجعله يلجأ للانضمام إلى النقابات للمطالبة بحقوقه المادية والمعنوية.

وبهذا سننطلق دراستنا هذه من التساؤل التالي:

✓ ما هو دور التنظيمات النقابية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسة الصناعية؟

### ثانيا: فرضيات الدراسة:

#### 1- الفرضية العامة:

- تساهم التنظيمات النقابية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسة الصناعية.

#### 2- الفرضيات الفرعية:

- تخلق التنظيمات النقابية الشعور بالانتماء لدى العمال داخل المؤسسة الصناعية.
- تساهم التنظيمات النقابية في رفع أداء العمال في المؤسسة الصناعية.

### ثالثا: أهمية الموضوع:

- تكمن أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء على النقابة العمالية في المؤسسة الصناعية وتبين دورها في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال، مما يمكن أصحاب القرار والمعنيين بالأمر من أخذ فكرة عن تلك العلاقة وأخذها بعين الاعتبار في تسييرهم لمؤسساتهم ، وأيضا لإفادة الباحثين والأكاديميين ، وأيضا لقللة الدراسات التي تناولت العلاقة بين النقابات العمالية والرضا الوظيفي لدى العمال عموما وخصوصا ميدان الدراسة.

## الفصل الأول = الفصل التمهيدي

- كما تكمن أهمية دراستنا في اعتبار أن هذا الموضوع حدث الساعة ، والشغل الشاغل في المجتمع ، وذلك نظرا لسلسلة الاضرابات التي تشنها النقابات العمالية في عدة قطاعات ، منها قطاع التربية ، قطاع الصحة ، قطاع الصناعة ، قطاع التعليم العالي ... وغيرها.
- كما تكمن أهمية الموضوع في ملاحظتنا الدائمة للنزاعات والصراعات الحاصلة في المؤسسات ، وازدياد المشاكل المرتبطة بها، سواء بين العمال أنفسهم أو بين العمال وأرباب العمل ، دفعنا للتساؤل عن دور النقابة في حل هذه النزاعات والتوفيق بين مواقف الطرفين ، لاجداث نوع من الرضا والاستقرار في العمل داخل المؤسسة.

### رابعاً: أهداف الدراسة:

- إن هدف أي بحث علمي هو الوصول إلى الكشف عن أي مشكلة أو تشخيص الظواهر وتوضيحها وتبيين نتائجها النهائية وهو ماسنحاول لمسه في دراستنا.
- كما أن هدفنا من انجاز هذا البحث هو محاولة تطبيق مبادئ البحث العلمي وتقنياته المنهجية على موضوع يدخل في نطاق اختصاص علم الاجتماع، وكذا النزول إلى الميدان والتعرف على الحياة التطبيقية من خلال الدراسة الميدانية.
- محاولة التعرف على الدور الذي تلعبه النقابات العمالية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال.
- تزويد الباحثين عموماً بنظرة شاملة حول الموضوع وفتح آفاق البحث في دور النقابات العمالية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال في المؤسسة الصناعية.
- معرفة وضعية النقابة في المؤسسة ومحاولة الكشف عن العلاقة بينها وبين العمال وموقفهم منها ومن نتائج عملها .

**خامساً: تحديد المفاهيم:**

تعتبر مسألة تحديد المفاهيم الإطار النظري للبحث والبناء الفكري له، فتحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية للدراسة إحدى الخطوات المنهجية الهامة في تصميم البحث، فالدقة والموضوعية من خصائص العلم، ومن مستلزماته وضع تعاريف واضحة لكل مفهوم لتفادي تشابك واختلاط المعاني. ومن هنا حرصنا على عرض بعض التعاريف كالتالي:

**1- تعريف النقابة:**

تعرف النقابة على أنها " اتحاد مستديم من العمال الأجراء لحماية أفرادهم في العمل، فهي تقوم على الرغبة التعاونية بين أفرادها وراء غرض مشترك" (1)

فيؤكد هذا التعريف على أن النقابة تنظيم دائم يقوم لأجل تحقق هدف مشترك لأعضائه برغبة وتعاون وهذا ما يؤكد عليه التعريف التالي: " النقابة العمالية هيئة أو جماعة أو منظمة دائمة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر الهدف الرئيسي منها تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وبين العمال أنفسهم، مع وضع شروط محددة للسلوك في أي حرفة أو عمل." (2)

يؤكد هذا التعريف على إمكانية تعدد المهن في التنظيم النقابي وعلى هدفها الرئيسي المتمثل في تنظيم العلاقات العمالية مع مراعاة شروط كل مهنة أو حرفة.

فالنقابات " منظمات يكونها الموظفون في صناعة أو مهنة أو صناعات مشتركة وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهم العمالية والمساهمة الإيجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي والقومي للمجتمع وتدعيم فلسفته نظرياً وعلمياً عن طريق تنظيم يتيح لها ذلك." (3)

يلاحظ أن التعريفات السابقة اهتمت بالجانب الاجتماعي والاقتصادي للنقابة مهمله الجانب القانوني والسياسي لهما . حيث نجد أن:

النقابة " جمعية يقيمها الأعضاء يتعاونوا على خدمة وحماية مصالحهم. بما في ذلك تلبية بعض حاجاتهم الاقتصادية والإنسانية، وهي جمعية إذا تأسست قانوناً، فالدولة تمنحها الترخيص لتحقيق منفعة عامة، أي خدمة مصالح عمل أو مهنة معينة ومصالح من ينتمون إليها، ولكونها يمكن أن تملك قوة مهمة يمكن أن يكون لها دور وتأثيرات سياسية" (4)

(1) مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، ط، دار الصفاء، الأردن، 2003، ص 273.  
 (2) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع الصناعي، ط، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2005، ص 103.  
 (3) محمد نجيب توفيق، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العمومية، ط، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1996، ص 617.  
 (4) سعاد فاتن برنوطي، إدارة الموارد البشرية- إدارة الأفراد، ط3، دار وائل، الأردن، 2007، ص 491.

ومن خلال ما سبق من التعاريف يمكن أن نخلص إلى التعريف الإجرائي للنقابة في بحثنا هذا: "النقابة هيئة دائمة، حرة، يكونها العمال، لها شخصية معنوية، وتتمتع باستقلال إداري ومالي، تهدف إلى حماية العمال وتحسين ظروف عملهم وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لهم، من خلال المفاوضة والاتفاق والمساومة الجماعية".

## 2 - تعريف الرضا الوظيفي:

لقد تعددت التعاريف للرضا الوظيفي، باعتباره مفهوم متعدد الأبعاد، ويتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدّه الموظف من وظيفة وجماعة العمل التي يعمل معها، والرؤساء الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنشأة والبيئة اللتين يعمل فيهما، وبالمنط التكوين لشخصيته.<sup>(1)</sup>

كما أنه عبارة عن مشاعر العاملين اتجاه وظائفهم والنتائج عن إدراكهم الحالي لما تقدمه الوظيفة لهم، وإدراكهم لما ينبغي أن يحصلوا عليه من الوظيفة<sup>(2)</sup>.

نجد أن هذا التعريف عام حيث لم يوضح الجوانب التي تقدمها الوظيفة للعمال، فالتعريف التالي يوضح هذه الجوانب، فالرضا الوظيفي " هو مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية، والبيئية، التي تحمل المرء على القول بصدق أنه راضي عن وظيفته".

وأيضاً بأنه " درجة الرضا الوظيفي التي تمثل الفرق بين ما يحققه الفرد فعلاً وما يطمح إلى تحقيقه"<sup>(3)</sup>.  
الملاحظ من هذه التعاريف أنها تنطلق من منطلق واحد، تؤكد على الحاجات الوظيفية للعامل لتحقيق الشعور بالرضا وعدم تحقيقه، حيث أنه كلما كان هناك إشباع لحاجات الفرد كان هناك رضا وظيفي والعكس صحيح.  
فالرضا الوظيفي هو " درجة الإشباع التي تتحقق لدى الفرد والتابعة من حاجاته الأساسية، وهذه الحاجات من مأكلاً ومشرباً ومسكن وحاجات الانتماء والاحترام وحاجاته لتحقيق ذاته".<sup>(4)</sup>

(1) عادل مختار الهوارى، سبسيولوجيا الصناعة، د ط، مكتبة الفلاح، الكويت، 1985، ص 381.  
(2) مجدي أحمد بيومي ومحمد السيد لطفي، الكفاءة التنظيمية والسلوك التنظيمي-مدخل في علم الاجتماع الصناعي-، د ط، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2009، ص 145.  
(3) ناصر محمد الحيلي، السلوك الإنساني والتنظيمي- من منظور كلي مقارن-، د ط، محمد الإدارة العام، السعودية، 1995، ص 189.  
(4) صلاح اشتراني، مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد، د ط، جامعة بيروت العربية، لبنان، 1972، ص 10.

وبذلك يمكن أن نخلص إلى التعريف إجرائي للرضا الوظيفي:

هو عبارة عن شعور العامل بأن المنظمة قادرة على إشباع حاجاته وتلبية رغباته، وإحساسه بأنه يقوم بعمل ذي قيمة، وفائدة، ومنفعة ويشغل قدراته العلمية وخبراته العلمية بكفاءة وفاعلية من أجل تحقيق أهدافه الخاصة، وأهداف التنظيم الذي ينتمي إليه.

### 3 - تعريف العامل:

يعرف العامل على أنه: من يؤجر قوة عمله من أجل العيش".<sup>(1)</sup>

يلاحظ أن هذا التعريف يحصر مفهوم العامل بمن يحمل فقط عند الآخرين ولحسابهم، أي يأخذ مفهوم العامل فيه مفهوم الأجير.

ويمكن القول أن العامل، كل من يبذل جهداً عضلياً أو ذهنياً في مجال النشاط الاقتصادي بهدف إنتاج الخدمات والسلع الاقتصادية بغرض الكسب سواء قام الشخص بهذا النشاط لحسابه، أو لحساب الآخرين، وتحت توجيههم وإشرافهم بمقابل أجر معين".<sup>(2)</sup>

الملاحظ على هذا التعريف أنه حصر فئة العمال فقط الناشطين في المجال الاقتصادي مهملاً المجالات الأخرى.

أما القانون الجزائري، جاء في قانون 11/90 الصادر في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل في مادته الثانية "يعتبر عمالاً أجراً، كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم".<sup>(3)</sup>

وبهذا يمكن أن تعرف العمال تعريفاً إجرائياً:

كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، سواء كان العمل فكرياً أو عضلياً، في إطار علاقة عمل، التي تسير وفق نظام معلوم، تترتب عليه حقوق وواجبات.

(1) محمد عرين، اقتصاد العمل، د ط، دار وائل، الأردن، 1992، ص 15.  
(2) صادق مهدي السعيد، العمل والتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، د ط، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1972، ص 30.  
(3) آدم بسكري وآخرون، موقف العمال الأجراء من خدمات الضمان الاجتماعي - دراسة ميدانية بمؤسسة الحليب ومشتقاته - أولاد جلال؛ مذكرة ليسانس قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة بسكرة، 2005-2006.

# الفصل الثاني: النقابة العمالية

## -المبحث الأول: ماهية النقابة

- المطلب الأول: لمحة تاريخية عن نشأة النقابة

- المطلب الثاني: خصائص النقابة وأسباب الانتماء إليها

1- خصائص النقابة:

2- أسباب الانتماء إلى النقابة

-المطلب الثالث: وظائف النقابة

- المبحث الثاني: أنواع النقابات

- المطلب الأول:التصنيف التقليدي

- المطلب الثاني: التصنيف الحديث

- المبحث الثالث: مبادئ وأهداف التنظيم النقابي وشروط عمله

- المطلب الأول: شروط العمل النقابي

- المطلب الثاني: مبادئ التنظيم النقابي

- المطلب الثالث: أهداف النقابة

-المبحث الرابع: النقابة في الجزائر

- المطلب الأول: النقابة في الجزائر قبل 1956

- المطلب الثاني: النقابة في الجزائر بعد 1956

- المطلب الثالث: النقابة بعد الاستقلال

- أولا: واقع النقابة في ظل النظام الاشتراكي

- ثانيا: واقع النقابة في ظل النظام الرأسمالي

**-المبحث الأول: ماهية النقابة-****- المطلب الأول: لمحة تاريخية عن نشأة النقابة:**

تمتد جذور التجمع العمالي إلى العصور القديمة، النما قبل المسيح عليه السلام، فقد تبلور التنظيم النقابي العمالي في كنف الطوائف الحرفية القديمة، التي أنشأت لحماية المهنة الممارسة من طرف الطائفة، لكن ظهور النقابات العمالية لم يكن الا على أعقاب 1700

فلقد جاءت التنظيمات القديمة نتيجة شعورها بعم تحقيق ذاتها، وكذا للحفاظ على مصالحها، فلجأت للضغط على السلطات العامة، بفرض عدم مزاوله أي صنعة، إلا أن كان عضوا في الجمعية لمنع منافسة العمال غير الماهرين لها.

كما تكونت جمعيات العصور الوسطى من أرباب العمل والعمال الماهرين. وكانت عبارة عن طوائف من الصناع اتحدوا لتأمين حماية مشتركة لهم، وللتحكم في السوق المحلية.<sup>(1)</sup>

وبالرجوع إلى القرن 18 م ، ومع ظهور الثورة الصناعية وما ترتب عنها تغيرات اجتماعية في أوروبا، تباين ظهور النقابات فيها، فنجدها في الدول الصناعية المتقدمة وبصورة نقابات قوية.

وقد ظهرت أولا في إنجلترا على شكل اتحادات نقابية قبل 1800 نتيجة للثورة الصناعية التي أحدثت انقلابا في طرق الإنتاج وفي الحياة الاقتصادية والاجتماعية السيئة للطبقة العاملة. فبالتحديد كان تكوين النقابة في إنجلترا في عام 1780، حيث نادى الخياطون في لندن لتأليف جمعية قصد زيادة أجورهم وتخفيض ساعات العمل، كما تكونت جمعيات لعمال الصوف والسكاكين.

وفي عام 1799 صدر قرار بمنع أو معاقبة أي تكتل، وهذا على أثر الاضطرابات التي حصلت بين العمال النسيج التي أزجبت السلطات العامة، فتحتم على الاتحادات المكونة من قبل المحافظة على وجودها في شكل جمعيات المساعدة التعاونية، وهذا لاستحالة تكوين اتحادات جديدة.

وفي عام 1811 قام العمال بعصيان وتخريب الآلات التي أقيمت في " ميلانو " ولم تستثنى أي بلاد صناعية من هذه الاضطرابات.<sup>(2)</sup>

ولقد تنفست الاتحادات العمالية الصعداء في عام 1825، حين ألغي القرار الصادر في حقها، وأصبح مرحاضا تكوين اتحادات عمالية، كما يعود الفضل لـ ( روبرت أوين) في تكوين الإتحاد التضامني للنقابات بهدف ضم كل العمال على اختلاف مهنتهم. مما أجبر الحكومة على مواجهتها. إلى غاية 1875 أين اعترف بحق الإضراب شريطة عدم اللجوء إلى العنف.

(1) مهدي حسن زوييف، إدارة الأفراد، ط، دار الصفاء، الأردن، 2003، ص ص 273-274.

(2) جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، ترجمة: الياس مرعي، ط، منشورات عويدات، لبنان، 1973، ص ص 42-43.

أما في ألمانيا فلقد نشأة النقابة بين 1830 - 1870. إلا أن التفكك السياسي الحاصل فيها (ألمانيا الغربية - ألمانيا الشرقية) حد من تطور هذه الحركة، وقد طغت النقابة العمالية الألمانية على النقابة الأوروبية، وقد برز ذلك في عام 1914.

أما الدول لاسكندنافية و و.م.أ تم الاعتراف بحرية التجمعات والاتحادات العمالية ضمناً تبعاً للأعراف والتقاليد الدستورية أو علناً بنصوص من القوانين كما كان الحال في الدانمارك وبلجيكا.<sup>(1)</sup> كما ظهرت النقابة في فرنسا بعد الاعتراف بالحرية النقابية بموجب قانون 1848 والذي اعتبر الميثاق الأساسي للمنظمات العمالية في فرنسا إلى غاية 1896 أين سمح للعمال بتكوين نقاباتهم ومباشرة نشاطهم النقابي في المصانع.

وقد كان واضحاً الموفق السلبى للسلطات وذلك غداة الثورة الفرنسية حين صدر قانون: مرسوم D'allards عام 1791 الذي منح حرية التجارة والصناعة، وحرم الطوائف الحرفية، كما حرم كل تجمع مهني مهما كان نوعه. وفي عام 1864 صدر قانون ألغى التجمع العمالي والإضراب باعتبارها جريمتين. ولكن بعد مدة صدرت قوانين تعطي الحق للعمال في تكوين النقابات والسماح بالتكتلات

أما في السويد فقد بدأت التجمعات العمالية في الظهور في 1880 وأخيراً توصلت إلى إنشاء إتحاد عام للعمال. أما في وسط أوروبا فقد ظهرت الحركة النقابية في إيطاليا على سبيل المثال، حيث أنشئ الإتحاد العام للعمال بالتعاون مع الحزب الاشتراكي، وذلك عام 1902. وفي اسبانيا كذلك أنشئت مركزية نقابية بعد 1889 وقد عرفت بالإتحاد العام للعمال.<sup>(2)</sup>

أما في اليابان فلم تظهر فيها الحركة النقابية إلا عام 1920 أي بعد انتشار حركة التصنيع بها حتى الحرب العالمية الأولى<sup>(3)</sup>

ويمكن القول أنه وبعد أن كان أمر مستحيلاً الاعتراف بالحق النقابي خلال الربع الأول من القرن 18، أصبح بعد ح ع ا معترفاً به في الكثير من دول العالم. وبالتحول في العلاقات المالية على المستوى الدولي، فكرت الحركات النقابية في الإقامة إتحاد دولي للنقابات، وقد ساعدت على ذلك قيام هيئة العمل الدولي خلال ح.ع.ا. وقد اتحدت النقابات العمالية بعد أن عرفت تطور وازدهار عام 1945 في ما يسمى بالإتحاد العالمي للنقابات في باريس و اشتركت في إنشائه الاتحادات العمالية الكبرى.<sup>(4)</sup>

(1) أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، د ط، دار الفكر العربي، مصر، 1976، ص 17.

(2) جورج لوفران، مرجع سابق، ص 44.

(3) عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، د ط، دار الجامعة المصرية، الإسكندرية، 1979، ص 483.

(4) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 20.

وفي عام 1949 شكلت الدول التابعة للأنظمة الرأسمالية إتحاد حر أطلق عليه: الإتحاد الحر للنقابات ومقره بروكسل.

ولقد تأثرت الحركات النقابية بالإيديولوجيات والنشاطات السياسية فدعت إلى ترويج المذاهب والمبادئ معا أدى إلى تشكيل الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب 1956 بالقاهرة، وإتحاد نقابات عمال إفريقيا 1981 بالدار البيضاء المغربية قبل أن تتحول إلى غانا عام 1984 ثم تنزانيا 1986.<sup>(1)</sup>

أن ما لوحظ على النقابة هو اختلاف دورها في الدول الكبرى والدول النامية. ففي الدول المتقدمة تجاوز تحسين ظروف العمال إلى تغيير المجتمع من خلال عملية التحول الاجتماعي والإصلاح المتكامل في كل المجالات. أما في الدول النامية نجد أن دور النقابة يختلف في فترتي قبل الاستقلال وبعده، حيث أنها قبل الاستقلال كانت تعمل من أجل الحرية وتحقيق الاستقلال، فلم تكن مجرد حركة عمالية بل كانت حركة سياسية تعبر عن مطالب وطنية. أما في فترة ما بعد الاستقلال حاولت العودة إلى ممارسة النشاط المهني، والدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروفهم. إلا أنها واجهت جملة من الصعوبات.

وعليه فإن النقابة من الحركات التي تعرضت للعنف والرفض من الأنظمة السياسية المختلفة، إلى أن أقرت غالبية الدول حق التنظيم النقابي وعليه أعلن دوليا على أن لكل فرد الحق في تكوين النقابات و الإنضمام إليها بقصد حماية مصالحه، وأخذت أكثر الدول بمبدأ الحرية النقابية، حتى أنها أباحت لمؤسسيها تأليفها دون إشعار السلطات العامة بإنشائها، أو طلب موافقتها، أو تسجيلها مع تقييد حريتها في اختيار أعضائها.<sup>(2)</sup>

## - المطلب الثاني: خصائص النقابة وأسباب الانتماء إليها:

### 1- خصائص النقابة:

- هي منظمة عمالية حرة، يكونها المجتمع، ولها شخصية معنوية تتمتع باستقلال مالي وإداري.
- تعمل من أجل مصالح وطموحات وأهداف العمال.
- تتمتع بالاستقلالية ولا تتدخل في شؤونها وأوضاعها أي مؤسسة أخرى في المجتمع.
- هي كيان يجسد طموحات العمال في الاستمرار على مزاوله العمل ومهما تكن الظروف والتمتع بمستويات اقتصادية واجتماعية متطورة. تنطبق مع أهمية واجباتهم الانتاجية و المجتمعية و الوطنية و القومية التي يؤدونها للشعب والأمة.

(1) محمد خالد: الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، د ط، مؤسسة دار التعاون للطبع، القاهرة، 1975، ص 18.

(2) مهدي حسن زويلف، مرجع سابق، ص 276-277.

- أن أهداف النقابة جزء لا يتجزأ من أهداف التنظيم النقابي في القطر أو الإقليم أو العالم.<sup>(1)</sup>
- أنها إتحاد مستديم ودائم، أي أنها ليست إتحاد مؤقت يقوم لمناسبة ما وتنتهي بإنتهائها.<sup>(2)</sup>

## 2- أسباب الانتماء إلى النقابة:

تنقسم أسباب الانتماء إلى النقابة إلى:

- أسباب إلزامية وأخرى اختيارية.

### 2-1- الأسباب الإلزامية:

هناك ثلاث حالات للانتماء الإلزامي هي:

- الدولة تلزم العاملين بالانتماء إلى النقابة.
- المجتمع الدولي يعطي للنقابة مسؤوليات محددة.
- النقابة تفرض على أصحاب العمل شرط تعيين أعضاء في النقابة.

### 2-2- الأسباب الاختيارية:

- عدم الرضى وغياب وسائل إشعار الإدارة بمطالب العمال.
- توفير فرص لممارسة دور قيادي.
- إشباع حاجات ذاتية واجتماعية.<sup>(3)</sup>
- رفع مستوى الأجور والرواتب.
- الحصول على المزيد من الامتيازات.
- زيادة الإحساس بالأمن الوظيفي.
- تحسين ظروف العمل وأوضاعه والمطالبة بوجود تعليمات عادلة بخصوص التأديب، الترقية والشكاوي.
- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بمستواهم المهني.
- الاحساس بالأهمية الذاتية وتحقيق المكاسب العمالية.<sup>(4)</sup>

## -المطلب الثالث: وظائف النقابة:

### 1- الوظيفة السياسية: تساهم النقابة بالتدخل في النشاط السياسي للدولة، من خلال مشاركتها في رسم السياسة

الاقتصادية للتنظيمات الصناعية والسياسية، كما تقوم بتدعيم الأحزاب السياسية.<sup>(5)</sup>

(1) إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، د طر دار وائل، الأردن، 2005، ص ص 139-140.

(2) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع الصناعي، د طر، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2005، ص 103.

(3) سعاد فاتن برنوطي، إدارة الموارد البشرية- إدارة الأفراد-، ط3، دار وائل، الأردن، 2007، ص ص 497-499.

(4) فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، د طر، دار أسامة، عمان، 2008، ص 157.

(5) محمد السويدي، علم الاجتماع السياسي- مبدؤه وقضاياه-، د طر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 121.

- 2- **الوظيفة الاقتصادية:** تقوم النقابة بالمطالبة، والدفاع عن حقوق العمال، وتلبية مطالبهم الاقتصادية المتمثلة أساساً في رفع الأجور، وتقديم الامتيازات المادية.<sup>(1)</sup>
- 3- **الوظيفة الاجتماعية:** تساهم النقابة في إشباع الدافع الاجتماعي للعامل، وتحقيق رغبة في الانتماء، وتمنحه إحساساً بالزمالة، وتجعل لحياته معنى حيث أنه يشارك الآخرين في مجموعة من القيم.<sup>(2)</sup>
- 4- **الوظيفة النفسية:** لقد أدت الصناعة الحديثة إلى خلق جو من التوتر داخل المنشأة، وشعور العامل بالاغتراب والفرديانية ومن ثم فإن وجود النقابة يهيئ للعامل العمل في جماعات يرضى عنها وتمنحه إحساساً بالانتماء وتسعى إلى تلبية احتياجاته المعنوية والنفسية.<sup>(3)</sup>
- الوظيفة الثقافية:** تساهم النقابة في إثراء المعارف والخبرات المهنية، وتكوين العمال، حيث يندرج هذا تحت نطاق الثقافة العمالية والتي تتعلق بالنواحي الاقتصادية والمهنية والاجتماعية والسياسية التي تهدف إلى رفع الوعي لدى العمال.<sup>(4)</sup>

### - المبحث الثاني: أنواع النقابات

يمكن تصنيف النقابات العمالية إلى صنفين رئيسيين: تقليدي وحديث.

#### - المطلب الأول: التصنيف التقليدي: ويقسم إلى ثلاثة أنواع وهي:

- 1- **النقابة الحرفية:** تعتبر من أقدم أنواع التنظيم النقابي وتشمل عمال الحرفة الواحدة، بغض النظر عن صناعة العاملين بها. كنقابة البنائين، نقابة عمال البلاط.... رغم أن جميعهم يعمل في أعمال البناء.<sup>(5)</sup>
- 2- **النقابة الصناعية:** تضم جميع الذين يمارسون نشاط واحد أو عدة نشاطات متماثلة ومرتبطة ببعضها البعض، بغض النظر عن النشاط الممارس، داخل التنظيم الصناعي، ويعود ظهور هذا النوع إلى اتساع حجم الوحدات الإنتاجية وظهور المصانع الكبرى والرغبة في ضم العمال غير الفنيين إلى صف الحركة، لمواجهة أصحاب العمل الجدد في الصناعات الكبرى.<sup>(6)</sup>
- 3- **النقابة العامة:** تضم العمال الذين يمارسون نشاطات متعددة داخل التنظيم، وهذا النوع يشمل العمال الفنيين وغيرهم نتيجة اتحاد بعض النقابات الصغيرة.<sup>(7)</sup>

(1) عبد الباسط محمد حسن، مرجع سابق، ص 217.

(2) المرجع نفسه، ص 218.

(3) سعاد نائف برنوطي، مرجع سابق، ص 499.

(4) قباري محمد إسماعيل، مرجع سابق، ص 355.

(5) عبد الغفار حنفي، حسن الفزاز، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، د طر، الدار الجامعية، مصر، 1996، ص 634.

(6) عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، د طر، الدار الجامعية، مصر، 2007، ص 328.

(7) عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، ط3، دار غريب، مصر، 1982، ص 209.

- **المطلب الثاني: التصنيف الحديث:** حيث يمكن تقسيم النقابات في هذا التصنيف إلى:

### 1- من حيث عضويتها:

1-1- **نقابة المنشأة:** تضم جميع العمال الذين يعملون داخل شركة واحدة ولدى صاحب عمل واحد، ويتميز

هذا النوع بأن:

- نشاطه يقتصر على عمال شركة واحدة، مما يجعلهم يستفيدون بكل جهودهم.

- إن أعضاء مجلس إدارتها من بين العمال فيها، مما يسهل مناقشة المشاكل التي تواجه العمال واقتراح الحلول

المناسبة لها.

1-2- **النقابة المهنية:** تضم كل العاملين في مهنة واحدة كالمحامين، المهندسين، الأطباء.... بغض النظر

عن المؤسسة المستخدمة وتقدم هذه النقابات الامتيازات والخدمات المختلفة لأعضائها، أما الانضمام لهذه النقابة

يكون إجباري لكل الأفراد الذين يشتغلون في نفس المهنة والذين تتوفر فيهم الشروط العلمية المؤهلة

1-3- **النقابات الصناعية (المجالس الصناعية):** تضم العمال المشغلين في صناعة واحدة أو عدة صناعات،

بغض النظر عن نوع الأعمال الممارسين لها، وكفاءتهم الإنتاجية، كنقابة عمال السيارات حيث تضم كل العمال

المشغلين في صناعة السيارات سواء كانوا ميكانيكيين أو عمال الصيانة....<sup>(1)</sup>

### 2- من حيث تنظيمها:

2-1- **النقابة الرأسيّة:** تشمل في عضويتها العمال الذين يمارسون جميع الأنشطة المختلفة داخل التنظيم، بغية

الإنتاج وتوفير سلعة ما، بالمواد الأولية، لإنتاج سلعة قابلة للاستهلاك.

2-2- **النقابة الأفقية:** تفترض ضرورة الاختصاص في نشاط واحد معين، دون التعددية في النشاط، أي

التخصص في مرحلة ما من الإنتاج كنقابة عمال الصيانة، ونقابة عمال الغزل ونقابة عمال النسيج....<sup>(2)</sup>

### 3- من حيث الهدف:

3-1- **النقابة الثورية:** تسعى إلى قلب النظم السياسية والاقتصادية المعمول بها واستبدالها بنظم جديدة، كما

تسعى إلى تحطيم نظام الرأسمالية في الصناعة والملكية الخاصة والمنافسة الحرة، والحقوق الفردية في المجتمع، لأن

أساس أهدافها الجماعة والدولة وليس الفرد.

3-2- **النقابة الفوضوية:** تبدو أكثر ثورية من النقابة الثورية في حد ذاتها لأنها تدعم العمال للإستلاء على

وسائل الإنتاج، وإعادة التنظيم المصنع على أسس العدالة الاجتماعية بطريقة عشوائية وفوضوية.<sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> عادل حسن، مرجع سابق، ص ص 521-523.

<sup>(2)</sup> المرجع نفسه، ص ص 523-524.

<sup>(3)</sup> المرجع نفسه، ص 525.

3-3- النقابة الإصلاحية: تسعى لخلق وتحسين ظروف وشروط العمل ورفع المستوى المعيشي للعمال، عن طريق تعديل النظم الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.<sup>(1)</sup>

#### 4- من حيث الموقع:

4-1- النقابة المحلية: تشمل العمال الموزعين على عدة مهن أو عدة مؤسسات التي توجد في ناحية من النواحي، أو في أحد الأقاليم وتتميز بضخامة الحجم، كما أن انضمام العمال إليها يكون على أساس إقليمي بغض النظر عن المهنة أو النشاط الذي يزاوله، ويسعى هذا النوع من النقابة إلى إبراز مشاكل العمال، داخل الإقليم مستغلة في ذلك تعايش القادة مع الطبقة العاملة في نفس الظروف.

4-2- النقابة الأهلية: تشمل تلك النقابات المحلية للمهنة أو الصناعة أو الوحدات وتتفرد بسلطة الرقابة على نشاطها، كما تقوم بتدعيمها ماديا ومعنويا وتسعى إلى توحيد جميع مرافق النقابات المنتمية إليها في مواجهة السياسات الغير ملائمة لأهدافها.<sup>(2)</sup>

### - المبحث الثالث: مبادئ وأهداف التنظيم النقابي وشروط عمله

#### - المطلب الأول: شروط العمل النقابي:

لقيام بالعمل النقابي يجب مراعاة وتوفير الشروط الأربعة التالية:

1- الشرط الأول: الديمقراطية، والتي هي مساهمة جميع المنخرطين في انتخاب المسؤولين النقابيين على جميع الأصعدة، فهي طريق لضمان استقلال التنظيمات النقابية في إطار مصالحها المرحلية و البعيدة، فهي تعمل على تكريس الحرية النقابية كحق الإضراب والتكوين النقابي، وكذلك في حرية الانتماء السياسي والرأي النقابي للطبقة العاملة.<sup>(3)</sup>

2- الشرط الثاني: لا بد من توفر عدد الأفراد العاملين حتى تمكنهم من إقامة نقابة حقيقية، أما عددهم فيبقى نسبي على حسب ظروف كل بلد وقوانين العمل التي تحدد الحد الأدنى اللازم لإنشاء نقابة.

3- الشرط الثالث: يشترط لإقامة أي نقابة أن يشتغل المنخرطون فيها في مهنة واحدة، أو متشابهة أو مترابطة.

4- الشرط الرابع: يشترط التزام النقابة بالدفاع عن مصالح أعضائها عن طريق تحسين ظروف العمل ورفع مستواهم المعيشي بصفة عامة.<sup>(4)</sup>

(1) عبد الباسط محمد حسن، مرجع سابق، ص ص 209-210.

(2) جباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الصناعي، د ط، منشأة المعارف، مصر، 1977، ص ص 352-353.

(3) عبد اللطيف المنوني ومحمد عباد، الحركة العمالية المغربية - صراعات وتحولات -، د ط، دار تونقال، المغرب، 1985، ص 123.

(4) عبد الباسط محمد حسن، مرجع سابق، ص 201.

**- المطلب الثاني: مبادئ التنظيم النقابي:**

تنقسم المبادئ إلى قسمين رئيسيين هما:

- 1- **مبدأ التنظيم الصناعي:** يشمل هذا المبدأ كل العمال داخل صناعة في نقابة تحمل اسم هذه الصناعة، بغض النظر عن نوع النشاط الذي يمارسه هؤلاء العمال في هذه الصناعة.
- 2- **مبدأ التنظيم الحرفي:** أي تنظيم العمال الذين يزاولون حرفة ما في نقابة تحمل اسم هذه الحرفة، بغض النظر عن الحرفة التي يعملون بها، ويعد من أقدم الأنماط في التنظيم النقابي.<sup>(1)</sup>

**- المطلب الثالث: أهداف النقابة:**

من أهم الأهداف التي تعمل النقابة من أجل تحقيقها نذكر:

- نشر الوعي النقابي مما يؤدي إلى تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- رفع مستوى الثقافي للأعضاء عن طريق الندوات والدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
- تنمية الأبحاث الفنية الخاصة باستخدام الآلات المتقدمة والتكنولوجيا الحديثة لزيادة الإنتاج.
- الدفاع عن العمال وحمايتهم من انخفاض مستوى المعيشة.<sup>(2)</sup>
- رفع الكفاءة المهنية للأعضاء والارتقاء بمستواهم المهني وتشجيع المنافسة فيما بينهم.
- تحسين المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وأسره.
- المشاركة في المجالات العمالية الوطنية والدولية.
- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- العمل على تدعيم روح التعاون والتضامن بين جميع العمال.<sup>(3)</sup>
- المساهمة في اعداد الاتفاقيات الجماعية والتفاوض حول مضامينها، والسهر على تطبيقها في المؤسسات التي تمارس فيها مسؤولياتها.
- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية والاجتماعية والمهنية للعمال، بمختلف الوسائل القانونية.
- العمل على تحقيق وحدة العمال دون التفرقة في الجنس، الرتبة، المهنة والانتماء السياسي.
- الحفاظ على وسائل الإنتاج الجماعية والدفاع عن لقطاع العام.<sup>(4)</sup>

(1) أمين عز الدين، المدخل في شؤون العمل وعلاقته، د ط، مكتب القاهرة، مصر، 1964، ص 134.

(2) قباري محمد إسماعيل مرجع سابق، ص 350.

(3) عبد الغفار حنفي وحسن القزاز، مرجع سابق، ص 630.

(4) بدران ودودة، العلوم السياسية والاقتصادية، د ط، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، 2003، ص 175.

- النقابات تسعى للبحث عن تحقيق الأمان لنفسها، فهي تحارب من أجل الحفاظ على حقوقها ومصالحها أيضا.<sup>(1)</sup>

### المبحث الرابع: النقابة في الجزائر:

بظهور الثورة الصناعية تطور الميدان الصناعي في الجزائر على يد المستعمر وبذلك شارك الجزائريون في النزاعات العمالية ضمن النقابات الفرنسية،<sup>(2)</sup> وبقي النزاع إلى أن أنشئت لجان نقابية بالجزائر في 1948 لإنشاء نقابة جزائرية مستقلة عن النقابة الفرنسية حيث أنفقت هذه اللجان النقابية على تكوين المركزية النقابية، وبالفعل تم إنشاء الإتحاد العام للعمال الجزائريين وكان ذلك في 24-02-1956 بهدف التصدي للاستعمار الفرنسي كما كان له دور فعال في الثورة الجزائرية، وبقي الممثل الوحيد للنقابة العمالية إلى غاية 23-2-1989 حين ظهرت التعددية الحزبية، وهذا ما أدى إلى ظهور التعددية النقابية.<sup>(3)</sup>

### - المطلب الأول: النقابة في الجزائر قبل 1956:

أنشئت النقابة الجزائرية في ظل الاستعمار الفرنسي الذي يسعى إلى نهب خيرات البلاد وطاقات المجتمع خاصة البشرية، كما وضع القوانين المتضمنة تنظيم الأهالي والتمييز بين العمال الجزائريين والفرنسيين في الأجور والحقوق، إضافة إلى سوء العلاقات السائدة بين أرباب العمل الفرنسيين والعمال الجزائريين القائمة على أساس الحاكم والمحكوم.

وفي سنة 1880 تأسست نقابة الطباعة، عمال الحدادة، صانعي العربات في قسنطينة وهي أول نقابة جزائرية اقتصر نشاط عملها على فئة عمالية قليلة، فكان عدد المنخرطين في هذا التنظيم حوالي 125.<sup>(4)</sup> وبعدها شهدت الحركة النقابية توسعا إلا أنها ألغيت النقابات القديمة التي بدأت بالوصاية التركية منذ 1868 وكان قانون الأهالي 1881 يمنع كل نشاط نقابي في الجزائر، ليسمح فقط للعمال المنحدرين من أصل فرنسي بتكوين تنظيم نقابي في الحرب ع.11، وبذلك تأسس حزب نجم شمال إفريقيا في باريس جوان 1926 بهذا انهزام فرنسا أمام ألمانيا.<sup>(5)</sup>

الذي أسس بهدف النضال من أجل استقلال الجزائر، كما عمد على تنظيم صفوف العمال ودفعهم إلى العمل النقابي المستقل عن النقابات الفرنسية ليرفع شعار الحرية والاستقلال على الحركة الوطنية، وفي سنة 1936 كان

(1) جادي ديلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد سيد أحمد عبد المقال، د ط، دار المريخ، السعودية، 2003، ص 407.

(2) السيد حنفي عوض، مرجع سابق، ص 215.

(3) احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 167.

(4) محمد فارس، أبحاث في التاريخ الحركة النقابية، د ط، اللسان المركزي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، 1989، ص ص 90-98.

(5) عبد القادر جغلون، تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة: فيصل عباس، دار الحداثة، بيروت، 1981، ص ص 151-152.

صعود الجبهة الشعبية للسلطة في فرنسا مما أثر على الحياة السياسية في الجزائر أين ألغي قانون الأهالي، كما تم توحيد المركزيين والنقائيين: الكونفدرالية العامة للشغل CGT والكونفدرالية العامة بعد انشقاق دام 16 سنة.<sup>(1)</sup> وهذا يعني التخلي عن شعار الاستقلال الوطني لحساب المطالب المشتركة. وفي سنة 1936 انعقد مؤتمر كبير حضره ممثلي المنظمات السياسية والنقابية، أعلن اتخاذ جملة من القرارات أهمها:

- إلغاء القانون الخاص بالجزائريين.
- تطبيق التدابير الاجتماعية، المطبقة في فرنسا.
- تحديد ساعات العمل بـ 40 ساعة في الأسبوع.
- التنظيم الشرعي للنقابات

إلا أن الحركة النقابية كانت تتراوح بين المد والجزر إلى غاية 1945 لتعود إلى ممارسة نشاطاتها النقابي والوطني، بدأتها بسلسلة من التظاهرات، خاصة بعد أحداث 8 ماي 1945 التي زادت من اتساع الهوة بين العمال الجزائريين والنقابة الفرنسية. وفي سنة 1947 نشأة لجان نقابية تحت إشراف " عيسات ايدير" تطالب بتأسيس هيئة مركزية للقضايا العمالية في فرنسا والجزائر ومنذ 1948 أخذت اللجنة المركزية للحركة العمالية على عاتقها إنشاء التشكيلات النقابية في القطاعات المركزية والتجارية الهامة من أجل الاستقلال ، إلا أن الظروف لم تسمح بذلك إلا بعد 1956 لكنها ساعدت على تأسيس الإتحاد العام للجزائريين.<sup>(2)</sup>

### - المطلب الثاني: النقابة في الجزائر بعد 1956:

بعد اندلاع الثورة الجزائرية وجد العمال أنفسهم مجبورين عن التخلي على مناصبهم المهنية والالتحاق بصفوف المجاهدين أمرا لا مفر منه متغلبين في ذلك على مطالبهم القديمة، ففي ظل ثورة التحرير استطاع العمال أن يلعبوا دورا كاملا من أجل الحرية والاستقلال خاصة بعد مؤتمر الصومام 20 أوت 1956، الذي ساهمت فيه النقابة الجزائرية المتمثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA في 24-02-1956.<sup>(3)</sup>

(<sup>1</sup>) أحمد عبيد، على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي أذبان الوجود الاستعماري من تاريخ الحركة النقابية، مجلة الثورة والعمل، دع، السن المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، 1989، ص 35.  
 (<sup>2</sup>) حميد جاعد، الحركة النقابية المعاصرة، دط، المعهد الوطني للثقافة العمالية، بيروت، 1985، ص ص 93-94.  
 (<sup>3</sup>) عبد القادر جغلول، مرجع سابق، ص ص 161-164.

وقد أدى تكوين الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى الاستقلال غير المشروط كما رفض التواجد الاستعماري، فوعى إلى حركة إضرابات عمالية ومظاهرات أهمها:

- مظاهرات 1 ماي 1956 بشوارع العاصمة، إضرابات 15 ماي 1956 من أجل إطلاق سراح النقابيين المسجونين.....<sup>(1)</sup>

- ولقد واصل الاتحاد العام للعمال الجزائريين نضاله على مستويين:

- 1- مستوى داخلي: ظهر من خلال الإضرابات الموجودة لصفوف العمال والخالقة لصراعات مع القوات الاستعمارية.
- 2- مستوى خارجي: من خلال المشاركة في المؤتمرات الدولية لعزل فرنسا عن الاتحاد الدولي للنقابات الحرة.

ويمكن القول أن الحركة النقابية الجزائرية على الرغم من أنها تتنفس تحت غطاء المستعمر إلا أنها ساهمت بشكل فعال في النهوض بالمجتمع الجزائري.<sup>(2)</sup>

#### - المطلب الثالث: النقابة بعد الاستقلال:

#### - أولا: واقع النقابة في ظل النظام الاشتراكي:

1- مرحلة التسيير الذاتي: كان الهدف في فترة الاستعمار تحرير البلاد من الظلم، أما بعد الاستقلال، حاولت وضع إستراتيجية نقابية جديدة لتعترضها جملة من الصعوبات: معظم المؤسسات الزراعية، الصناعية والخدماتية لم تجد من يتولى أمرها، نقص الإطارات والأشخاص القادرين على إدارة المؤسسة....

- أمام هذا الواقع وكرد فعل لحماية البلاد، قام العمال بإدارتها تلقائيا.<sup>(3)</sup>

- وهذا ما أكد عليه المحلل السوسيولوجي الفرنسي "سارج كولوتشسكي" حيث قال "التسيير الذاتي الجزائري

فرض نفسه كفكرة لتجديد الطاقات مقابل ضعف الدولة".<sup>(4)</sup>

ومن أهم ما عرفته هذه الفترة من قرارات ومؤتمرات نذكر:

- أول اتفاق بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين وجبهة التحرير الوطني في 20-12-1962 أكد على

استقلالية إ.ع.ع.ج.

<sup>(1)</sup> Weisef , Doctune action sgnicales en Algérie ,Edition Dujas ,Paris,1971,P33.

<sup>(2)</sup> محمد ز، الحركة النقابية ، دورية أصداء، العدد7، المعهد الوطني للدراسات والبحوث الثقافية، الجزائر، 1983، ص 13.

<sup>(3)</sup> سعيد أركيل وآخرون، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، د ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ص 30.

<sup>(4)</sup> محمد السويدي، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية والتجارب العالمية، د ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 15.

وعلى أساس أن النقابات سواء محلية أو جهوية أو فدرالية تتلقى توجيهات من المركزية النقابية بالمقابل التزم الحزب بعدم قبول أي إجراء يحد من حرية العمل النقابي، لكنه لم يطبق هذا الاتفاق.

- أما المؤتمر المنعقد في 22 مارس 1963 قد نص على تشكيل عدد من الهيئات والأجهزة التنظيمية والمتمثلة في:

- الجمعية العاملة للعمال: مجلس العمال، لجنة التسيير.<sup>(1)</sup>

- وخلال الأسابيع الأخيرة من السنة 1964 والأسابيع الأولى من سنة 1965 شن عمال مؤسسات القطاع الخاص اضطرابات امتدت حتى القطاع المؤمن وهذا لسوء العلاقات العمالية داخل القطاع، مما أدى بالرئيس أحمد بن بلة للتدخل لتسوية بعض النزاعات كموائى وشركات التبغ.<sup>(2)</sup> كما تكفل بالتحضير لمؤتمر ثاني إ.ع.ع.ج في مارس 1965، هذا المؤتمر كمثال للحرية الديمقراطية إلا أنه بعد انقلاب جوان 1965 أعيد النظر في علاقة إ.ع.ع.ج بالحزب حيث أعلنت أمانته إ.ع.ع.ج عن تأييدها و انضمامها للنظام الجديد، و مع الحركة الجديدة للدولة الجزائرية الحديثة عبر النقابيون عن رفضهم لإجراء وإلغاء تأمينات الفنادق والمحلات والمقاهي... فقام الاتحاد العام في: 1 ماي 1966 بإستقرضات حاملين شعارات لا لظلم لإعادة الأراضي.<sup>(3)</sup>

وهذا كان الاتحاد معارضا للسلطة تارة من خلال التظاهرات التي يقوم بها العمال، وتارة يوافقها نتيجة التعاون فيما بينها، إلا أن الاتحاد غالبا ما يقف إلى جانب السلطة دون مسؤوليات اتجاه العمال. وفي سنة 1968 نظم مؤتمر ثالث للاتحاد العام للعمال الجزائريين تم فيه إنشاء اللجنة الوطنية، ولقد خرجت هذه اللجنة بتقرير ينص على أن: "الاتحاد العام للعمال الجزائريين له مسؤولية انجاز قرارات الحزب في ظروف حسنة." حيث ضمت هذه الدورة 500 إطار نقابي.<sup>(4)</sup>

حيث قاموا بمناقشة المشاكل العامة التي اعترضت النقابة لعقد مؤتمرها الثالث أهمها:

- الاختلاف في معنى ومفهوم الحركة النقابية ودورها المستقبلي.

- وجود صراع داخلي بين التيارين السالفين الذكر.

(1) أحمد محيو، محاضرات في المؤسسة الإدارية، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1990، ص ص 470-474.

(2) PHILIP LUCAS , Problème de transition au socialisme( le transkommise ), Algérienne,Algérie,1978,P2000.

(3) محمد السويدي، مرجع سابق، ص 142.

(4) Abderahim.TalebM LFS Rapports Parti-syndicale,contre national en Algérie amuaire de L'Afrique de nord,edution entre national de la recherde Scientifique (S.N.R.S), Pairs,1982.

وفي يوم 3 ماي 1969 انعقد مؤتمر رابع بنادي الصنوبر تحت شعار التجديد، حضره 12000 مندوبا في جلسات مغلقة، اهتم بمناقشة العلاقة بين إ.ع.ج.ع.ج والحزب وكيفية إيجاد أحسن الهياكل واللجان ضمان ومراقبة الحزب للنقابة.

أما سنة 1970 فلقد شهد تنظيم إ.ع.ج حملات لرفع الإنتاج ومحاربة التبذير، وعمّا على تجديد فروعه للسماح لأكبر عدد من العمال للالتحاق بالنقابة.

بع هذه المرحلة عرفت علاقة النقابة بالسلطة استقرارا، تطبيقا للقرارات التي كانت تتخذها السلطة باستمرار، و رسميا، بعدما انتهجت الخط الاشتراكي.<sup>(1)</sup>

## 2- مرحلة التسيير الاشتراكي:

شهدت بداية السبعينات ظهور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الذي يؤكد على بروز نظام جديد لتسيير المؤسسات العمومية والذي يقوم على نصوص تشريعه، تكفل للعاملين حقوقهم وذلك ابتداء من تاريخ 1971، وبذلك حدد هذا النظام أسلوب المشاركة في التسيير ورفع الإنتاجية، خاصة أن العامل لم يعد سلعة.

ولقد عبرت النقابة عن هذا الأسلوب بعدد من الإجراءات؛ كمشاركة العمال في التسيير وفي فعالية وريح معركته، فكان التسيير عند النقابة له مدلول سياسي، منطلق إيديولوجي، ووظيفة اقتصادية.<sup>(2)</sup>

إن ميثاق التسيير الاشتراكي لم يتطرق إلى مهام النقابة إلا بصورة سطحية، حيث في المادة 28 منه، جاء أن أعضاء المجلس هم الذين يتولون المسؤوليات باسم العمال، و يشترط أن يكونوا أعضاء مناضلين نقابيين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين.<sup>(3)</sup>

ولقد نظم المؤتمر الرابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين يومي 2-3 أبريل 1973 حيث دار حول علاقة النقابة بالحزب، حيث ضيقت النقابة دورها ومطالبها، لتصبح نقابة تسيير، حيث ورد في مقولة أحد النقابيين المسؤولين: "العلاقات بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وحزب جبهة التحرير الوطني تتمثل في أن النقابة هي المفاوض إذا كان السلطان الثوري، والحزب هو المهندس المعماري إذا كان رجحان الأدوار الذي يقوم في آخر المطاف على أساس أن الواحد لا يمكن أن يبقى دون الآخر."<sup>(4)</sup>

وبعد هذا المؤتمر أعطي الحق للعمال في الانخراط في النقابة، وممارسة الاتحاد العام للعمال الجزائريين صلاحية تأطير العمال لبناء الاشتراكية وتطوير الوعي السياسي والإيديولوجي للعمال خاصة انجاز الخطط الوطنية،

(1) عيسى بوزغينة، النقابات في الجزائر - مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي ل- إ.ع.ج.ع.ج، د ط، اللسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، د س، ص 119.

(2) عيسى بوزغينة، مرجع سابق، ص ص 120-121.

(3) الميثاق الوطني، جبهة التحرير الوطني، 1986، ص 20.

(4) Nicole Grimand ,L'evolution de Syndicalisme en Algérie, Revue( Maghred-Mochrek),NI, Mai-juin 1973,P (4) P 21-28.

وهو ما ورد أيضا في الميثاق الوطني 1976، والذي أبرز دور النقابة بأنها ليست وسيلة للنضال التي تخدم العمال ضد الدولة، وإنما أصبحت جزءا لا يتجزأ من السلطة في الدولة الاشتراكية.

ولقد أكد الرئيس (هوارى بومدين) في خطابه يوم 24-9-1977. على ضرورة عقد مؤتمر في جو ديمقراطي يتسم بحرية تامة في اختيار قيادة تمثيلية، ووضع برنامج يستجيب لانشغالات العمال.

ولقد تم إقامته في مارس 1978 بباريس، حيث صرح المسؤول التنفيذي للجهاز الحزبي (محمد الصالح يحيوي) قائلا: " يجب أن يكون المؤتمر الخامس مؤتمر عمال لا مؤتمر إطارات، ولا بد من التمسك الصارم بالديمقراطية و الحوار لاختيار قيادة عمالية مسؤولة...".

ولقد تمثلت أهداف الاتحاد في هذا المؤتمر أساسا في التخفيف من حدة تسلط الحزب على النقابة الخاضعة لمبدأ الديمقراطية المركزية، فكانت التدخلات تتعلق بالعمل النقابي، حيث يضيف (محمد الصالح يحيوي) قائلا: " لا بد من الاهتمام أكثر بالوظيفة النقابية من القاعدة إلى القمة من أجل العمل للدفاع على مصالح العمال". (1)

### - ثانيا: واقع النقابة في ظل النظام الرأسمالي:

#### 1- مرحلة إعادة الهيكلة:

خلال سنة 1979 نظمت عدة إضرابات، نتيجة غياب الرئيس (هوارى بومدين)، وكذا المشاكل التي نجمت عن المسيرة التنموية التي شهدتها الجزائر، وفي الفترة الممتدة بين 1979-1989 شهدت الجزائر تصحيحات اقتصادية ومالية، عملا بقرارات المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني المنعقد استثناء في جوان 1980، والذي تقرر فيه رسميا إعادة دراسة المسيرة التنموية، وخرجت اللجنة لعدة قرارات، وبدأ تطبيق المخطط الرباعي الأول بين 1980-1984.

ولقد نتج عن تطبيق سياسة إعادة الهيكلة الواردة في المرسوم رقم 242/20 المؤرخ في أكتوبر 1982، رفع عدد المؤسسات الجزائرية من 70 مؤسسة إلى 328 مؤسسة جديدة سنة 1983. (2)

ولقد نوقشت المشاكل العمالية، في المؤتمر السادس ل.إ.ع.ع.ج والذي كان شعاره (وحدة، عمل، تطور)، وتم فيه التأكيد على إعادة تنظيم الهياكل النقابية، وهذا بإلغاء النقابات الوطنية، فترحل الفيدرالية الوطنية واستبدالها بقطاع وطني مهني. (3)

(1) يومعروف نسبية، واقع العمل النقابي في المؤسسة الجامعية وموقف الأساتذة منه-دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر-بسكرة-، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس، قسم الاجتماع-تنظيم وعمل-، جامعة بسكرة، 2006-2007، ص ص 35-36.

(2) محمد الميلي، مواقف جزائرية، د ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 289.

(3) ELHADI Cralabi, L' Algérie L' etat et le droit (1979-1988),Arcontre, Paris,1989 ,P 214. (3)

ولتدخل الحزب في قضايا النقابة، ثم التغيير الجذري في القيادة العليا للاتحاد، حيث أكد المؤتمر على ضرورة تشكيل مكتب تنسيقي تحت إشراف الأمانة الوطنية، ولقد جاء في كلمة الأمين العام ل إ ع ع ج يقول: " أن الضعف الموجود في هذه الهياكل النقابية يرجع أساسا إلى الضعف الرجال، وليس الهياكل. لذا فإن التغيير المطلوب يجب أن يمس الرجال لا الهياكل، أي المطلوب اختيار الرجال الكفاء... "(1)

ولقد خرج المؤتمر بأهم النتائج التي نذكرها في:

- هيكلة النقابة على أساس قطاعين كل قطاع يرأسه أمين يختار من قبل مكتب تنسيق القطاع.
  - العودة إلى القائمة الواحدة للمترشحين لمحاربة التيارات المعادية للحزب أثناء الحملات الانتخابية ، و هو الحزب الاشتراكي.
  - تعيين مندوبين في مختلف المؤتمرات والمحاضرات عن طريق المجالس النقابية ولكن ورغم هذه القرارات استمرت الاحتجاجات العمالية، على ظروف العمل وشروطه.(2)
- وفي السنوات 1986-1988 امتازت بتفاهم الأزمة الاجتماعية وارتفاع متطلبات المعيشة، وتدهور ظروف العمل، مما أدى إلى القيام بعدة تظاهرات، وتنظيم الإضرابات.
- وفي ظل هذه الظروف بدأت في شهر مارس التحضيرات لعقد مؤتمر آخر تميز بمشاركة كل البنات القاعدية تقريبا، من المركزية النقابية على مستوى كامل التراب الوطني، شارك في هذا المؤتمر 374 ممثل مندوب، وامتاز هذا المؤتمر بعدم الجدية، على المستوى النظري حيث صرح (مساعدية الشريف) في الافتتاحية: " لا ننتظر من هذا المؤتمر تنظيما سياسيا... "(3)
- ومن أهم نتائج المؤتمر، مشكل سوء تطبيق القانون العام للعمال، لعدم مشاركة الهياكل النقابية في تصنيف مناصب العمل، كما أنه لم يأتي بأي جديد؛ فلقد بقيت القيادة النقابية على حالها بسبب سيطرة الحزب على المنظمة النقابية، إذ أن المادة 120 أصبحت أساس النضال النقابي، ولم تترك المجال لأي مبادرة عمالية خارج الإطار الحزبي.
- وبذلك أصبح العمل النقابي ينجز ضمن قوالب روتينية جاهزة. فالنقابة ليست سوى مكتبا من مكاتب الحزب، وظيفتها الدعاية السياسية.(4)

(1) يومعروف نسيمه، مرجع سابق، ص 37.

(2) Mohamed Mabtoul , Discipline d'usine production en Alger, opu, 1986, P184.

(3) Machrnand C harafi , Pour l'avenir des ouvriers, El Moudjahid, 25-3-1986. P 7.

(4) عيسى بوزغينة، مرجع سابق، ص 114.

**2- مرحلة استقلالية المؤسسات:**

إثر فشل الإصلاحات الهيكلية التي شملت المؤسسات العمومية في مطلع الثمانينات في تحقيق مردودية أحسن للمؤسسة العمومية، وخلق فوضى في التسيير، أثر ذلك سلبا على مستوى المعيشي للمواطنين، وعلى معدلات النمو في المؤسسات الاقتصادية؛ مما أدى إلى القيام بانتفاضات شعبية متكررة كأحداث العاصمة وقسنطينة...، وإضرابات أكتوبر 1988، التي عجلت بالبحث عن إصلاحات اقتصادية و سياسية واجتماعية.<sup>(1)</sup> وهذا ما جعل الدولة تدخل في مرحلة جديدة تدعى باستقلالية المؤسسات العمومية التي انطلقت في 12-1-1988، بموجب قانون 01/88 التوجيهي للمؤسسات العمومية، الذي ينص على استقلالية المؤسسات والقاضي بمنح الفرصة للمؤسسة أو القطاع الخاص.<sup>(2)</sup>

وبهذا أعطت الدولة جانبا هاما في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للقطاع الخاص، واقتصر إشراف الدولة على القطاعات الحيوية الاستراتيجية.<sup>(3)</sup>

كما أصبح الانخراط في النقابة حق لجميع العمال، يمارسونه في إطار القانون، واقتصر هذا الحق على الاتحاد ع ع ج الذي اعتبر المحقق لمصالح العمال في المؤسسات، دون إهمال مصالح المؤسسات، وهذا وفقا لنص قانون 28/88 المؤرخ في 19 جوان 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.<sup>(4)</sup>

ولقد كرس دستور 1989 بكل المواد الصادرة فيه مفهوم استقلالية التنظيم النقابي عن أي وصاية، وفتح الباب أمام التعددية الحزبية (المادة 1) من القانون الأساسي الصادر عن المؤتمر الثامن للاتحاد العام للعمال الجزائريين، فنصت على " إ ع ج منظمة نقابية مطلية مستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية، وعن أرباب العمل، موحدة وديمقراطية لكافة العمال الجزائريين".<sup>(5)</sup>

وبالتالي تركز العمل بمبدأ التعددية الحزبية، ومبدأ التعددية النقابية، وعليه فقد ظهرت عدة نقابات: نقابة الطيارين، النقابة الوطنية للقضاة، النقابة الوطنية لأساتذة التعليم العالي، نقابة الأطباء... ولكن هذه النقابات المستقلة لم تستطع فرض نفسها كوسيط تفاوضي بين الإدارة والعمال رغم اتساع دائرة تمثيل بعض النقابات في عدد من القطاعات.<sup>(6)</sup>

ولقد وضعت أحداث جوان 1991 النقابة في محك الاختيار في تمثيل مصالح العمال أو الدخول في اللعبة السياسية، بالإضافة إلى ميولات تلك النقابات والخط بين العمل السياسي، وظهور أعداء كثيرين للزعيم السابق

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور الوطني، 1989.

(2) محمد روراوة، بدر الدين ميلي، الدليل الاقتصادي والاجتماعي، دط، المؤسسة الوطنية للنشر، الجزائر، 1989، ص 58.

(3) السعيد بو الشعير، النظام السياسي الجزائري، دط، الشركة الوطنية للنشر، الجزائر، 1990، ص 129.

(4) رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دط، دار معرفة، الجزائر، 2009، ص ص 154-155.

(5) عيسى بوزغينة، النقابة، مجلة المرشد، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، معهد الجزائر، عدد 3، 1991، ص 17.

(6) الاتحاد العام للعمال الجزائريين، نشأة المركزية النقابية، جريدة الثورة والعمل، الجزائر عدد 255، مارس 1988، ص 2.

للمركزية النقابية (عبد الحق بن حمودة)؛ والذين اهتموه بتوريط المنظمة العمالية في المعركة السياسية، غير أنه برر موقفه بقوله: "أنه من واجبه ممارسة الحق السياسي حتى لا تتخذ القرارات الاقتصادية في غير صالح العمال".<sup>1</sup>

### 3- مرحلة خصصة المؤسسات العمومية:

رغم مرور عشرية كاملة من تبنى الجزائر لسياسية الاستقلالية، إلا أنها ما زالت لم تحقق أهدافها المرجوة، ما أدى إلى تبنى حل آخر، تمثل في خصصة المؤسسة، من أجل العمل على التحرر الاقتصادي والمالي، وإصلاح سوق الأسهم وكذا فعالية المؤسسات الخاصة أكثر من العمومية مما يزيد الإنتاج وينمي الاقتصاد.<sup>(2)</sup> وبسبب اهتمام المؤسسات العمومية الاقتصادية بأنشطة غير ملائمة لطبيعتها، ارتفعت المصاريف الإدارية لزيادة العمل فوق الحاجة مما أدى إلى انخفاض الكفاءة، وكذا أزمة الإنتاج الصناعي الجزائري التي هي أزمة لتسيير الرأسمال من قبل الدولة والانتقال من التسيير الحكومي إلى التسيير الخاص الذي ورد في القرار 95/25 المؤرخ في 25-12-1995 المتعلق بتسيير الأموال التجارية للدولة.<sup>(3)</sup>

والخصصة هي الحد من الممارسات البيروقراطية والاحتكارية في المجال الاقتصادي، فهي إذن تحويل مؤسسات الدولة إلى المؤسسات خاصة لرفع كفاءتها الإنتاجية ومستويات الأداء بها.<sup>(4)</sup> وبالتالي تحسين الأوضاع المالية للمؤسسات والدولة ومنه تخفيف الثقل المالي والإداري للحكومة تجاهها، وتخفيض العجز الإداري في ميزانيتها.<sup>(5)</sup>

ولقد قوبلت الخصصة برفض من طرف النقابة، وهذا باعتبارها الممثل الأول للعمال والذي على رأسه مشكلة العمالة الزائدة في المشروعات العمالية. حيث أن القطاع الخاص يتحيز إلى أسلوب الإنتاج وكشف رأس المال وبالتالي فإن فرصة العمالة ضئيلة جدا، مما يضاعف مشكلة البطالة، فالرأسمالي يريد الحصول على تقنيات متطورة بأقل عمالة لتقليص مجال المشاكل في العلاقات الصناعية.<sup>(6)</sup>

(1) عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دط، الدار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 171.

(2) بوعشة مبارك، الخصصة باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاحات الاقتصادية، مجلة العلوم الانسانية، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، عدد 8، 1999، ص ص 152-153.

(3) حمي حميدي، خصصة المؤسسات العمومية في القانون الجزائري والإصلاحات الاقتصادية، دط، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999، ص ص 372-373.

(4) منير ابراهيم هندي، الخصخصة خلاصة التجارب العالمية، دط، منشأة المعارف، مصر، 2004، ص 109.

(5) ضياء مجيد الموسوي، الخصخصة والتصحيحات الهيكلية - آراء واتجاهات -، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 20.

(6) بوعشة مبارك، مرجع سابق، 159.

ولقد كان هذا الرفض من طرف إ ع ع ج منذ 2002، فرأى أن العامل لا يمكن أن يكون الشماعة التي تعلق عليها النتائج السياسية في تسيير مؤسساتهم من طرف مسيريههم ومشرفيههم، وهذا يعني تخلي الدولة عن مسؤولياتها الاجتماعية. وهذا ما لا يتوافق مع موقف النقابة، حيث يقول ( عبد الحميد سيدي السعيد): أن الدولة مسؤولة عن حماية وضمان الحقوق الاجتماعية للعمال... ولا يمكنها التفريط، والتخلي عن دورها الاجتماعي كمحامي للحقوق الاجتماعية للعمال. أن الحفاظ على مناصب الشغل والحرص على مناصب الشغل والحرص على ديمومة العمل سيكون من بين القضايا الواجب التكفل بها".<sup>(1)</sup>

(1) شريف رزقي، فاتورة الخصوصية، جريدة الخبر الأسبوعي، الجزائر، العدد 5، 312-15 فيفري 2005، ص 3

# الفصل الثالث: الرضا الوظيفي

- المبحث الأول: الاتجاهات المشابهة للرضا الوظيفي ومسبباته

- المطلب الأول: الاتجاهات المشابهة للرضا الوظيفي

- المطلب الثاني: مسببات الرضا الوظيفي

1- المسببات التنظيمية للرضا الوظيفي

2- المسببات الشخصية للرضا الوظيفي

- المبحث الثاني: محددات ومؤشرات الرضا الوظيفي

- المطلب الأول: محددات الرضا الوظيفي

- المطلب الثاني: مؤشرات الرضا الوظيفي

- المبحث الثالث: أساليب وطرق قياس الرضا الوظيفي

- المطلب الأول: أساليب قياس الرضا الوظيفي

- المطلب الثاني: طرق قياس الرضا الوظيفي

- المبحث الرابع: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ونتائجه

- المطلب الأول: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

- المطلب الثاني: نتائج الرضا الوظيفي:

**- المبحث الأول: الاتجاهات المشابهة للرضا الوظيفي ومسبباته****- المطلب الأول: الاتجاهات المشابهة للرضا الوظيفي:**

- للرضا الوظيفي مصطلحات مشابهة ويعتبرها البعض متداخلة لذا سوف نوضحها في هذا العنصر:

**1- الرضا الوظيفي والارتباط الوظيفي:** الارتباط الوظيفي أو ما يسمى كذلك بالاستغراق الوظيفي ويقصد به الدرجة التي يتمثل بها الموظف عمله، ويشارك بفاعلية فيه ويعتبر أداءه فيه جزءا هاما من قيمته الشخصية، و منه يعبر هذا الاتجاه عن الولاء للوظيفة فهو يتأثر مباشرة بدرجة تعقيد الوظيفة إضافة إلى طبيعة المهام التي توفرها الوظيفة وسمعتها في المجتمع وبذلك فهو يختلف عن الرضا إن كان بينهما تأثير متبادل بحكم أن الرضا أيضا يعتبر اتجاه ايجابي نحو الوظيفة.<sup>(1)</sup>

**2- الرضا الوظيفي و الولاء الوظيفي:** إذا كان الرضا الوظيفي هو اتجاه الموظف نحو عمله فإن الولاء الوظيفي هو اتجاه الموظف نحو المؤسسة التي يعمل بها فهو يعرف على أنه حالة يتمثل فيها الفرد بقيم وأهداف المنظمة ويرغب الفرد في المحفظة على عضويته فيها لتحقيق أهدافه، فالولاء الوظيفي، هو تطابق أهداف وقيم الفرد مع أهداف وقيم المؤسسة فيكون الفرد على استعداد للتضحية وبذل جهده من أجل المؤسسة. و بذلك فالولاء يتكون بعد مدة زمنية ليترجم الاستجابة للمؤسسة ويربط الصلة بينهما، أما الرضا فيجد اتجاها ديناميكيا يعكس ردود الفعل البيئية وظروف العمل.<sup>(2)</sup>

**3- الرضا الوظيفي والروح المعنوية:** تعتبر الروح المعنوية أكثر الاتجاهات تشابها بالرضا الوظيفي لكنهما مختلفتان وهناك فرق بينهما.

فالروح المعنوية هي مجموعة مشاعر جماعية تجاه الظروف والعوامل البيئية للعمل، و هي في نفس الوقت ترتبط بالموظفين وتصوراتهم الفردية حول العوامل التنظيمية والإنسانية في المؤسسة وفقا لحاجاتهم، أما الفرق بين المفهومين فيمكن في:

- **الفرق الأول:** هو أن الرضا الوظيفي يعتبر اتجاه ايجابي فهو العمل من طرف الموظف في حين أن الروح المعنوية تعبر عن اتجاهات الموظفين، فهو الجماعة التي يشكلونها، فهي تعبر عن نمط ونوع العلاقات الإنسانية السائدة في جو العمل.

- **الفرق الثاني:** يتمثل في العلاقة بين الاتجاهين: حيث أن الرضا الوظيفي يعد عاملا مؤثرا في الروح المعنوية للجماعة.<sup>(3)</sup>

(1) راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، دط، الدار الجامعية، مصر، 2003، ص 171

(2) المرجع نفسه، ص 171.

(3) سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، دط، دار وائل، الأردن، 1999، ص 217.

**- المطلب الثاني: مسببات الرضا الوظيفي:**

يمكن تقسيم مسببات الرضا الوظيفي إلى مجموعتين: أولهما مسببات خاصة بالتنظيم وثانيهما مسببات خاصة بالفرد ذاته

**1- المسببات التنظيمية للرضا الوظيفي:**

- **نظام العوائد:** مثل الحوافز، المكافآت، الترقيات، يشعر الفرد بالرضا إذا كانت العوائد يتم توزيعها وفقا لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب، وبالشكل العادل.

- **الإشراف:** أن إدراك الفرد بمدى وجودة الإشراف الواقع عليه تؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة، الأمر هنا يعتمد على إدراك الفرد ووجهة نظره حول عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين

- **سياسات المنظمة** وهي تشير إلى وجود أنظمة عمل ولوائح، وإجراءات، وقواعد تنظيم العمل، وتوضح التصرفات وتسللها بشكل يبسر العمل ولا يعيقه.

- **تصميم العمل:** حينما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع، المرونة، التكامل، الأهمية، الاستقلال وتوافر معلومات كاملة يكون هناك ضمان نسبي بالرضا عن العمل .

- **ظروف عمل جيدة:** كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة ساعد ذلك على رضا العاملين في عملهم ومن أهم هذه الظروف ما يمس الإضاءة والحرارة والتهوية وحجم المكتب وحجم الاتصالات.<sup>(1)</sup>

**2- المسببات الشخصية للرضا الوظيفي:**

- **احترام الذات:** كلما كان هناك ميل لدى الأفراد لاحترام ذاتهم والعلو بقدرهم كلما كانوا أقرب إلى الرضا عن العمل، أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون ببخس في قدرهم أو عدم احترام الذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل.

- **تحمل الضغوط:** كلما كان الفرد قادرا على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها، كلما كان أكثر رضا، أما أولئك الذين يتقاعسون بسرعة وينهارون فور وجود عقبات فإنهم عادة ما يكونون مستاءين.

- **المكانة الاجتماعية:** كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية أو الوظيفة والأقدمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله، أما إذا قلت مكانة الفرد وظيفيا واجتماعيا وقلت الأقدمية زاد استياء الفرد.

- **الرضا عن الحياة:** يميل الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في عملهم، أما التعساء في حياتهم والغير الراضين عن نمط حياتهم العائلية والزوجية والاجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عملهم.<sup>(2)</sup>

(1) محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دط، دار الجامعة، مصر، 2003، ص ص 202-203.

(2) المرجع نفسه، ص 203-204.

**- المبحث الثاني: محددات ومؤشرات الرضا الوظيفي:****- المطلب الأول: محددات الرضا الوظيفي:**

عادة ما نجد أن مستوى الرضا الوظيفي بين موظفين يعملون في نفس المؤسسة ويؤدون نفس الوظيفة يختلف من عامل إلى آخر أو من موظف إلى آخر حتى ولو كانت وظائفهم متماثلة تماما وهذا راجع إلى محددات معينة في الرضا الوظيفي، أهمها:

1- **التناقض:** إن الاتجاهات تتعلق بمعتقدات وقيم الفرد، هذه المعتقدات والقيم تختلف من شخص لآخر، وهذا الاختلاف في مستوى الرضا الوظيفي يمكن تفسيره بأن الأفراد قد يختلفون من حيث ما يردده كل منهم أن يحصل عليه من وظيفته، أي أن الرضا الوظيفي يتحدد بالتناقض بين نتائج الوظيفة التي يرغبها الفرد والنتائج التي يحصل عليها فعليه، فالفرد إذا رغب أن يتمكن من خلال وظيفته أن يتعامل ويتفاعل مع الجمهور عندما يكلف بوظيفة من وظائف العلاقات العامة، ثم يجد نفسه يجلس على كرسيه ويقوم بأعمال مكتبه فقط، فإنه سيشعر بعدم الرضا عن هذه الوظيفة.

اذن فالرضا الوظيفي يتحقق من التقارب بين النواتج التي يرغب في تحقيقها من خلال عمله، وتلك التي يحصل عليها فعلا.<sup>(1)</sup>

2- **العدالة:** وتتحقق العدالة عندما يدرك العمال أن ما يستحقونه من وظائفهم يحصلون عليه كما يدركون العدالة عندما يتفوقون في العملية المستخدمة لتحديد نتائج الوظيفة وتقييم الأداء، وكذا سياسة تقرير العوائد والجزاءات ممثلا يشعر الموظف أن الأجر الذي يتقاضاه مناسب لمجهوده الذي يبذله في العمل، وهو يستحقه بالفعل، ومن جهة أخرى يدرك أن سياسة الأجور المطبقة في المؤسسة موضوعية فإنه بالتأكيد يشعر بالرضا.<sup>(2)</sup>

3- **الميول أو منازعات:** يشير هذا المحدد إلى الوضع الشخصي للفرد، بالمؤسسة إذا تمكنت التأثير في عمالها من خلال التغييرات أو التحسينات في بيئة العمل، إلا أن الموقف الشخصي المسبق للفرد يكون له تأثير على شعوره بالرضا عن عمله رغم التغييرات الإيجابية في بيئة العمل.

وقد أشارت دراسات متخصصة في الرضا الوظيفي إلى أن بعض خصائص الشخصية الموروثة والمكتسبة تساهم في تحديد الرضا الوظيفي، وقد خلصت هذه البحوث إلى أن الميول السلبي والتفكير التناقض يؤثر على مشاعر السعادة لدى الأفراد، وبالتالي يؤثر على الرضا الوظيفي، أي أن الأفراد المتفائلين ذوي التفكير الواقعي غالبا ما يكونوا أكثر رضا عن وظائفهم.<sup>(3)</sup>

(1) راوية حسن، مرجع سابق، ص 172.

(2) المرجع نفسه، ص 173.

(3) ثابت عبد الله إدريس، السلوك التنظيمي، دط، دار الميسرة، الأردن، ص 270.

**- المطلب الثاني: مؤشرات الرضا الوظيفي:**

إن تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي للعاملين شيء مهم بالنسبة للمنظمة، ولقد تعددت الدراسات التي اهتمت بمعرفة علاقة درجة الرضا الوظيفي ببعض التغيرات الأخرى مثل: معدل غياب العامل، دوران العمل، حوادث العمل والاشتراك في الاتحادات العمالية الإنتاجية، سلوك الفرد اتجاه عمله ومنظمة، ولمعرفة اتجاه العمال نحو عملهم يمكننا ملاحظة السلوك الظاهري للعمال عن طريق التقارير التي يكتبها المشرفون أو الشكاوي العمالية، إذن فالرضا عن العمل شعور مستمر لكنه مع مرور الزمن ينعكس على السلوك الظاهري، للعمال بالسلب أو الإيجاب، ولمعرفة وجهود هذه الظاهرة من عدمها داخل المنظمة لا بد لنا من معرفة بعض السلوكيات الدالة عليها وهي:

**1- التغيب:** هو ظاهرة تدل على عدم تواجد العامل من العمل رغم جولة العمل على أساس وجودة ويحسب في شكل معدل أو نسبة لعدد الأيام الضائعة بالمقارنة بإجمالي أيام العمل للعاملين بافتراض أنهم موجودون فعلا. ولا شك أن التغيب له تأثير سيء على العامل وعلى أصحاب العمل على حد سواء، فإن كان العمل يتم طبقا لنظام الفريق، فإن غياب أحد العمال يؤدي إلى إشارات أفراد الفريق وهبطوا ونزال روحهم المعنوية.<sup>(1)</sup> ومهما يكن فالتغيب يشكل عرضا سلبيا لعدة مشاكل سلوكية وتنظيمية، ويمكن تشبيهه ظاهرة التغيب عن العمل بالصداع الذي يندر كعرض واضح عن وجود خلل في وظائف جهاز أو أجهزة جسم الإنسان أو المؤسسة كذلك.<sup>(2)</sup>

وفي هذا الصدد قام كلا من "مان" و"بومجارتل" بدراسة عن التغيب والرضا العام عن العمل ، فوجدا أن العمال الذين بلغت أيام غيابهم ثلاثة أيام فأكثر تبلغ نسبة الراضين منهم عن عملهم 22% من عدد العاملين بينما بلغ عدد الراضين الذين تغيبوا ما بين يوم واحد وثلاثة أيام 62% من عدد العاملين وبلغ عدد العمال الراضين والذين تغيبوا ما بين يومين وثلاثة أيام 52% من عدد العمال، ويعني هذا أن زيادة مرات الغياب تدل على انخفاض مستوى الرضا عن العمل.<sup>(3)</sup>

**2- ترك العمل أو الخدمة:** بينما يترك العامل عمله من تلقاء نفسه فهذا يعني أنه غير راضي عنه كل الرضا، أما أسباب الترك فيكمن إمطة اللثام عنها عن طريق مقابلات شخصية تعقد مع العمال الذي يزعمون ترك أعمالهم وكثيرا ما تكشف هذه المقابلات عن الأسباب غير منتظرة أو لا يمكن معرفتها يغير هذه الطريقة ولقد أسفرت نتائج أحد البحوث التي أجريت على عمال مصنع أمريكي للطائرات أثناء الحرب العالمية II عن الأسباب الآتية التي يمكن اعتبارها مثلا لأسباب الترك الإداري، وقد منها أن تصف هذه الأسباب تتصل بعمل وظروفه، والنصف الآخر

(1) حسن عبد الحميد رشوان، المجتمع والتصنيع، دط، المكتب الجامعي، مصر، 1995، ص 225.  
(2) مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، دط، المؤسسة الوطنية، الجزائر، ص 135.  
(3) عباس محمد عوض، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دط، الهيئة العربية العامة للكتاب، 1976، ص 66.

لأسباب شخصية، أما الأسباب المهنية فهي مرتبة كالاتي: عدم الرضا العامل عن مركزه، الرغبة في عمل آخر، عدم الرضا عن العمل بوجه عام، وفيما يخص الأسباب الشخصية فهي على حسب أهميتها: الأسباب الصحية، رعاية الأطفال، أسباب تتعلق بالمواصلات وتبعات المنزل.<sup>(1)</sup>

وترك العمل هو آخر حل يمكن للعامل اللجوء إليه تعبرا عن عدم رضاه عن عمله، حيث يقرر عدم الاستمرار في خدمة المؤسسة، وبسبب هذا من جانب الأفراد الأكفاء خسارة حقيقية للمؤسسة لأن هؤلاء الأفراد سبق الاتفاق على جلبهم واختيارهم وتعيينهم وتدريبهم، ولهذا تتجه الكثير من السياسات الخاصة بالقوى العاملة إلى تحاني حالات الانفصال في العمل بدراسة جميع حالات ترك العمل وتقصي أسبابها بدقة وعناية.<sup>(2)</sup>

وفي دراسة طبق فيها "هولين" خمسة مقاييس خمسة أبعاد للرضا عن العمل وجد أن هناك نقص في ترك الخدمة مصحوب بزيادة رضا الأفراد في أربعة مقاييس الخمسة التي طبقها، وهذا يعني أن زيادة الرضا يتبعها نقص في الإنفكاك المهني.<sup>(3)</sup>

**3- الإضراب:** يعتبر من أهم مؤشرات عدم الرضا والتذمر، ويلجأ إليه العامل متى استعصى عليه التحقيق مما يعانيه من تأزم وثورات مختلفة المصادر، لأن هذا التأزم والإحباط هذه الحاجات يحدث في نطاق العمل، فالعامل يعتمد إما خطأ أو صوابا أن الإدارة هي المسؤولة في هذا التأزم وإقامة هذه العقبات في سبيل هذه الحاجات، فلا مناص من تحطيم هذه العقبات والإضراب هو الطريقة المثمرة إلى ذلك في نظره.<sup>(4)</sup>

**4- التمارض:** من أجل التخلص من عمل غير راضي عنه يجرى العامل للهروب إلى التمارض ويبلغ به الأمر إلى إظهار اضطرابات مرضية، ويحبطها أحيانا بمطالبة كتغير أو تحسين ظروف عمله ويتجلى هذا المظهر خصوصا لدى العامل الذي يشعر بالضيق في العمل ويتسم بحالات القلق ونوبات الملل ويمكن ملاحظة وذلك من خلال تردده على عيادة المؤسسة كلما أحسن بضيق أو نفور جسمي وهذه الأحاسيس ما هي إلا هروب العامل من مشاكل عمله ممرضيه، وهو ما يعرف إكلينيكيًا بالتوهم المرضي، والملل عامل مهم في مظهر التمارض لدى العامل، وهو لا يرتبط داعما بالعمل بل يعتمد أحيانا بدرجة أكبر على الظروف المحيطة بالعمل ومكوناته البشرية.<sup>(5)</sup>

**5- اللامبالاة والتخريب:** هي الحالات التي لا يستطيع العامل فيها تحقيق طموحاته وتحقيق ذاته والانسحاب مع المحيط الذي يعمل داخل إطاره فإن ذلك يؤثر سلبا على مدى أدائه، ونتيجة ذلك هو عدم رضاه عن عمله الشيء الذي ينعكس بالطلب على مدى اهتمامه انضباطه أثناء تأدية لواجباته، وبالتالي تظهر عدة أشكال من الإهمال

(1) عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي إدارة الأفراد، دط، الدار الجامعية، لبنان، 1997، ص 454.

(2) صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دط، الدار الجامعية، مصر، 1974، ص 87.

(3) عباس محمد عوض، مرجع سابق، ص ص 61-62.

(4) أحمد عزت راجح، علم النفس الصناعي، دط، دار القومية، مصر، 1965، ص 549.

(5) نعيم الراقعي، الصحة النفسية، دط، مطبعة طرابيين، سورية، 1986، ص 499.

واللامبالاة والتخريب حيث ترجم عدم الرضا أحيانا لدى العامل إلى التخريب معتمدا في ذلك لأدوات الإنتاج، وهذا ما يمكن ملاحظته في تحطيم الآلات وعطبها المتواصلوا إنتاج ذو نوعية رديئة.<sup>(1)</sup>

**6- حوادث العمل أو الإصابات:** أن الحوادث الصناعية شأنها شأن التغيب أو ترك العمل، إنما هي تعبير جزئي عن عدم رضا الفرد عن عمله وبالتالي انعدام الدافع على الأداء بكفاءة وعدم الرغبة في العمل ذاته، وعلى هذا يميل الباحثون إلى افتراض علاقة سلبية بين الرضا عن العمل وبين معدلات الحوادث والإصابات في العمل وتفسير هذه الإصابات أو بالأحرى الظاهرة بأن العامل الذي لا يشعر بدرجة عالية عن الرضا عن عمله، تجدد أقرب الإصابات، إذا أن ذلك هو سبيله للابتعاد عن جو العمل الذي لا يحبه، ولكن هذا التفسير غير مقبول من البعض لذا نجد "فروم" يرجع الرأي القائل:

بأن الإصابات: هي مصدر من مصادر عدم الرضا عن العمل وليس العكس.<sup>(2)</sup>

### - المبحث الثالث: أساليب وطرق قياس الرضا الوظيفي:

**- المطلب الأول: أساليب قياس الرضا الوظيفي:** من أهم الأساليب لقياس الرضا الوظيفي نذكر منها مايلي:

1- **الملاحظة المباشرة:** تحاول الإدارة التعرف على درجة رضا موظفيها وغالبا، من خلال ملاحظة سلوكهم أثناء أداء أعمالهم، أن هذا المقياس يعتبر أسلوبا عشوائيا غير مخطط ما يجعله دقيق ومعرض للخطأ، كما يمكن الاعتماد على مقاييس موضوعية مثل: معدلات الغياب، ترك العمل، معدل الحوادث، مستوى الإنتاج، بالإضافة على معدل الشكاوي وتقارير المشرفين الدورية، لكن رغم أهمية ودلالة هذه الأساليب إلا أنها ليست كافية لأن الرضا الوظيفي من طبيعة غير ظاهر.<sup>(3)</sup>

2- **المقابلات الشخصية:** وتتطلب مقابلة الموظف بصفة شخصية ويطلب منه الإجابة عن بعض الأسئلة المحدد، إجراء المقابلات الشخصية الجيدة والمخططة أهمية واضحة في التعرف على الرضا الوظيفي، إلا أنه من عيوب هذه الطريقة أن الموظفين قد لا يفصحوا عن احتياجاتهم بأمانة لذلك يكون من المجدي أن تتم المقابلة الشخصية في سرية، أو تتم مع الموظفين الذين تركوا العمل فعلا، لمعرفة الأسباب التي دفعتهم للاستقالة من العمل.

3- **الاستقصاء:** يعتبر الاستقصاء الأسلوب السائد لقياس الرضا الوظيفي، نظرا لأنه يحافظ على سرية الإجابات إضافية إلى أنه يسمح باستقصاء عينة كبيرة.<sup>(4)</sup>

(1) أندرودي سيزلافي، ماركجي ولاس، السلوك التنظيمي والأداء، دط، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1991، ص 205.

(2) محمد نور سعيد سلطان، مرجع سابق، ص 205.

(3) أحمد السيد مصطفى، إدارة البشر-أصول والمهارات، دط، دن، مصر، 2002، ص 88-89.

(4) أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 415.

**- المطلب الثاني: طرق قياس الرضا الوظيفي:** من أهم الطرق لقياس الرضا الوظيفي والمرتبطة والمعتمدة في الأساليب السابقة هي:

### 1- طريقة الأحداث والوقائع الحرجة لـ هرزبرغ:

استخدم هرزبرغ هذه الطريقة حيث تقوم هذه الطريقة على توجيه سؤاليين للموظفين: حدد الأوقات التي شعرت فيها بالسعادة والأوقات التي شعرت فيها بالاستياء وأسباب ذلك ومن خلال ذلك يتم تحديد مسببات الرضا وعدم الرضا الوظيفي

### 2- طريقة التدرج التجميعية لـ ليكرت:

حيث تعتمد الطريقة على وضع عبارات تصف الاتجاه نحو موضوع معين وبطلب من الفرد تحديد درجة لكل عبارة حسب سلم تنقيط مكون من 5 درجات حيث تكون درجات التأكيد من 5 إلى 1، ودرجات المعارضة من 1 إلى 5 وبحساب إلى درجة التي يتحصل عليها الفرد، في كل عبارة يمكننا حساب القيمة التجميعية للرضا الوظيفي.<sup>(1)</sup>

### - المبحث الرابع: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ونتائجه:

#### - المطلب الأول: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

على الرغم من أن الرضا الوظيفي يتكون من عدد غير محدود من الميول المفضلة لدى كل فرد، إلا أن هناك نوعاً من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضرورياً، وهذه المجالات في حقيقتها عوامل الرضا الوظيفي، وبذلك فالعوامل المؤثرة فيه هي:

1- الأجر: الذي يعرف على أنه: الثمن الذي يحصل عليه العامل كنظير للجهد الجسماني أو العقلي الذي يبذله في العمل، وبذلك يحسن به وضعيته الاجتماعية ويلبي به احتياجاته من صحة وسكن وتعليم بحيث ترتبط هذه الاحتياجات ارتباطاً وثيقاً بالأجر الذي يحصل عليه وبذلك ينعكس عليه إيجابياً في حياته الأسرية من خلال تلبية متطلبات أسرته وبذلك يشعر بإحساس السعادة المهنية التي انبثقت عن السعادة الأسرية.<sup>(2)</sup>

2- نمط الإشراف: يتضح من خلال نمط الإشراف الاوتوقراطي أو الديمقراطي وسلوك المشرفين المهتمين بالعمال من شأنه أن يزيد نسبة إنتاجية الأفراد، ومن ثم رضاهم عن الإشراف.<sup>(3)</sup>

3- فرص الترقية: تعتبر الترقية من أهم العوامل المؤثرة في رضا العامل خاصة إذا كانت الترقية متوقفة على مدى توقع العامل لها والعكس، بحيث كلما توقع الفرد للترقية عالياً كلما كان الرضا الناتج عن هذه الترقية أقل

(1) أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 415.

(2) منصور ذهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دط، دار الشعب، مصر، 1993، ص 154.

(3) أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دط، دار النهضة العربية، بيروت، 1989، ص 139.

من رضا الفرد الذي كان توقعه للترقية منخفضاً، فحصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق له سعادة أكبر وبذلك رضاه التام في العمل والعكس في ذلك.<sup>(1)</sup>

4- **ساعات العمل:** يمكننا أن نفترضه بأنه القدر الذي توفر فيه ساعات للفرد حرية الاستخدام وقت الراحة وتزيد من هذا الوقت بالقدر الذي يزيد الرضا عن العمل وبالقدر الذي تتعارض ساعات العمل و وقت حرية الفرد في استخدامه بالقدر الذي ينخفض به الرضا عن العمل.<sup>(2)</sup>

فكلما كانت منافع وقت الراحة لدى الفرد عالية كلما كان أثر ساعات العمل على الرضا عن العمل بالزيادة أو النقصان، وكلما كانت أهمية أو منافع الراحة قليلة كلما كان أثر ساعات العمل على الرضا محدوداً، فإذا كانت ساعات العمل المؤدات حسب نظام الدوام المستمر، يتعين على المستخدم تخصيص وقت الاستراحة لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة، ويعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي.<sup>(3)</sup>

5- **محتوى العمل:** رغم أن طبيعة تكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دوراً هاماً في التأثير على رضا الفرد عن عمله، وهناك متغيرات لمحتوى العمل المتمثلة في: درجة تنوع مهام العمل ودرجة السيطرة الذاتية واستخدام الفرد لقدراته وكذا خبرات النجاح والفشل في العمل كل هذه المتغيرات تحيط بمحتوى العمل فإذا كان تأثيرها إيجابياً في العمل تزيد من رضا العامل.<sup>(4)</sup>

6- **العلاقة مع الزملاء في العمل:** فالإنسان اجتماعي بطبعه، ويكون العمل أكثر ارضاءً للفرد إذا شعر بأنه يمنحه الفرصة لزماله الآخرين والاتصال بهم.<sup>(5)</sup>

### **- المطلب الثاني: نتائج الرضا الوظيفي:**

حدد الباحثون في مجال السلوك التنظيمي عدداً من النتائج المحتملة للرضا الوظيفي بما في ذلك آثاره على دوران العمل، الغياب، الإصابات وكذا الأداء بصفة عامة:

1- **الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل:** يقودنا التفكير المنطقي إلى افتراض أنه كلما زاد رضا الفرد عن عمله زاد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل، وقل احتمال تركه للعمل بطريقة اختيارية، وبذلك فإن كلما ارتفع الرضا في العمل يميل معدل دوران العمل إلى الانخفاض.

2- **الرضا عن العمل وبمعدل الغياب:** نستطيع أن نتصور أن العامل يتخذ قراراً يومياً بما إذا كان سيذهب إلى العمل في بداية اليوم أم لا. ولا شك أن العامل المحدد لنوع القرار هو الفرص البديلة المتاحة للعامل إذا قرر عدم الذهاب إلى العمل، فإن كانت هذه الفرص مغرية ولها الأفضلية لدى العامل، يتغيب عن العمل والعكس

(1) حسن الحاك، نظرية المنظمة دراسة علمية في المنظمة وتنظيم، دط، دار النهضة العربية، بيروت، 1991، ص 148.

(2) أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 150.

(3) محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دط، دار العلوم للنشر، الجزائر، 1996، ص 151.

(4) أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 147.

(5) سالم تسيير الشرايدة، الرضا الوظيفي- أطر نظرية وتطبيقات علمية، دط، دار الصفاء، الأردن، 2008، ص 98.

صحيح. ومن العوامل الأساسية التي يمكن الاعتماد عليها في عملية التنبؤ بحالات الغياب بين العمال، والفرض هنا أنه كان العامل يحصل على درجة من الرضا أثناء وجوده في عمله أكثر من الرضا الذي يمكنه الحصول عليه، إذا تغيب عن العمل فنستطيع أن نتنبأ بأنه سوف يحضر سوف يحضر إلى العمل والعكس صحيح.

3- **الرضا عن العمل والإصابات:** أن الحوادث الصناعية والإصابات شأنها شأن التغيب أو ترك العمل، إنما هي تعبر جزئي عن عدم رضا الفرد من عمله وبالتالي انعدام الدافع على العمل بكفاءة وعدم الرغبة في العمل ذاته، فإذا العامل لم يشعر بدرجة عالية من الرضا عن عمله تجده أقرب إلى الإصابات.

4- **الرضا عن العمل ومعدل أداء العمل:** لقد كانت العلاقة الفعلية بين الرضا الوظيفي والأداء موضوعا لكثير من أعمال البحث والجدل على مر السنين ويعتقد بعض المديرين والعلماء أن الرضا الوظيفي يفضي إلى الأداء، وبعبارة أخرى أن العامل السعيد بعمله عامل منتج بينما يرى آخرون أن الأداء بسبب الرضا من أدائه الجيد في الوظيفة وبذلك رضا وظيفيا.<sup>(1)</sup>

(1) محمد سعيد أنور سلطان، مرجع سابق، ص ص 204-206.



الجانب المبداني

# الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

✓ أولاً: مجال الدراسة

1- المجال المكاني

2- المجال البشري

3- المجال الزمني

✓ ثانياً: منهج الدراسة

✓ ثالثاً: أدوات جمع البيانات

1- الملاحظة

2- المقابلة

3- الاستمارة

✓ رابعاً: عينة الدراسة

✓ خامساً: عرض وتحليل الجداول

✓ سادساً: نتائج الدراسة

1- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى

2- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية

3- نتائج الدراسة في ضوء الإشكالية

**أولاً: مجال الدراسة:****1- المجال المكاني:**

أجريت هذه الدراسة بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية (E.A.T.I.T)

**• التعريف بالمؤسسة:**

إن فكرة إنشاء المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية جاءت نتيجة إستراتيجية متبعة من طرف الحكومة قصد إنعاش الاقتصاد الوطني ، وذلك بعد سنوات عديدة من الاستقلال بسبب الأوضاع الاقتصادية التي عاشتها البلاد.

وتعود أول خطوة اتبعتها الحكومة هي انجاز هذه المؤسسة سنة 1970 حيث تم دراسة الخطوات المتعلقة بالمواد النسيجية لإنتاج 4500 طن سنويا ، أي ما يعادل 15.500.500 متر طولي من القماش ، منها 5ملايين متر طولي موجهة إلى قسم التفصيل ، وكان هذا من طرف وزير الصناعة والطاقة ، ولقد تم تسجيله في برنامج خاص بالنسبة لولاية سطيف في 1971 ولكن بعد التقسيم الإداري الجديد 1974\1975 الذي نتج عنه ميلاد ولاية المسيلة ، حيث تم إنشاء هذا المشروع بولاية المسيلة الذي سجل بعقد مؤرخ في 13\11\1975 وتبلغ مساحته الكلية حوالي 329800 متر مربع منها 65561 متر مربع مغطاة .

وقد بدأت الأشغال بتاريخ 11\04\1977 وانتهت سنة 1979 وفي 01\12\1980 تم الدخول الفعلي في الإنتاج وتعمل هذه المؤسسة في ظل نظام عمل متواصل . وبعد الإجراءات الهيكلية العديدة انبثقت ما يسمى

**ب E.A.T.I.T****• موقع المؤسسة:**

تقع المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية في المنطقة الصناعية لولاية المسيلة في الجهة الجنوبية ، يحدها شمالا المؤسسة الوطنية للبناء ، ومن الجهة الشرقية سوناطراك ، ومن الجهة الجنوبية المؤسسة الوطنية للحديد والاسمنت ، ومن الجهة الغربية 160 مسكن .

**2- المجال البشري:**

يتواجد بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية ( E.A.T.I.T ) ما يقارب 694 منهم 624 عامل دائم و 70 عامل متعاقد ، موزعين على الأقسام الإدارية والأقسام الإنتاجية الموجودة بالمؤسسة ، وذلك حسب إحصائيات دائرة المستخدمين في نهاية شهر سبتمبر 2011.

ونجد من بين العمال المتواجدين بالمؤسسة 479 عامل موزعين على الأقسام الإنتاجية ، والتي هي :  
قسم الغزل ، قسم النسيج ، قسم التكملة ، قسم التفصيل والخياطة ، وأخيرا قسم الصيانة .  
أما باقي العمال فهم موزعين على الأقسام أو المصالح الإدارية ، و تهدف هذه الأخيرة إلى الرقي والازدهار  
بالمؤسسة، وأهم هذه المصالح نذكر: دائرة المستخدمين والتكوين ، دائرة الشؤون الاجتماعية ، مديرية المحاسبة  
والمالية ، دائرة التموين والتسويق .

### 3- المجال الزمني:

تمت الدراسة الميدانية عبر مرحلتين موزعة كالتالي:

- **المرحلة الأولى:** بدأت أولى اتصالاتنا بالمؤسسة ميدان الدراسة في يوم 7 افريل 2013 ، وهو تاريخ زيارتنا  
الاستطلاعية حيث اقتصرنا على يومين فقط ، وفيها تمت الموقفة على طلب المساعدة والقيام بجولة استطلاعية  
داخل المؤسسة ، والتي على أثرها حاولنا بناء أسئلة الاستمارة الموجهة للعمال . كما كان لنا الحظ في لقاء رئيس  
دائرة المستخدمين، بالإضافة إلى رئيس دائرة التكوين بالمؤسسة ، وهو ما ساعدنا على جمع معلومات من أجل  
الانطلاق في الدراسة الميدانية.

### **- المرحلة الثانية:**

امتدت بين 05 - 20 ماي 2013 والتي مرت هي الأخرى بمرحلتين ثانويتين كالتالي:  
1- من 05-09 ماي 2013 حيث تم فيها الضبط النهائي للاستمارة ، ثم توزيعها على عينة البحث وجمعها بعد  
إجابتهم عليها.  
2- من 10 إلى 20 ماي 2013 حيث تم تفرغ الاستمارات ووضع المعطيات الناتجة عن هذا التفرغ في جداول  
والتعليق عليها وتحليلها وأخيرا الخروج بالنتائج النهائية للدراسة الميدانية.

### ثانيا: منهج الدراسة:

المميز للدراسة العلمية عن غيرها من الدراسات اعتمادها على المنهج العلمي، الذي يعتبر الطريق الذي يتبعه  
الباحث للوصول إلى تعميمات ونتائج بطريقة علمية. وتتعدد مناهج البحث العلمي، وتختلف تبعا لطبيعة الموضوع  
المدرّس.

وبما أن الإشكالية التي نود دراسة دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل في المؤسسة الصناعية تتطلب  
استخدام المنهج الوصفي، المرتبط غالبا بالموضوعات المتعلقة بدراسات العلوم الاجتماعية والإنسانية.

فأول خطوة لدراسة الظاهرة، هي وصف هذه الظاهرة وجمع المعطيات والمعلومات الدقيقة حولها. ويعتبر المنهج الوصفي: الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد، أحداث أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة، وآثارها والعلاقات التي تتصل بها وتغييرها، وكشف الجوانب التي تحكمها.<sup>(1)</sup>

ولا يقتصر المنهج الوصفي على وصف الظاهرة فقط وجمع البيانات والمعطيات عنها بل يتعدى إلى تصنيف هذه المعلومات وتنظيمها والتعبير عنها كما و كيفا بحيث يؤدي ذلك للوصول إلى فهم علاقات هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر الأخرى.<sup>(2)</sup>

### ثالثا: أدوات جمع البيانات:

لقد اقتبس العديد من الباحثين في العلوم الإنسانية والاجتماعية العديد من وسائل وأدوات البحث من العلوم الطبيعية والعلوم التكنولوجية والتقنية، فأثبتت الكثير منها جدارتها في العلوم الإنسانية والاجتماعية واستخدامها يخضع لعدة اعتبارات منها نوع البحث والمواقف الاجتماعية التي تتطلب وسائل معينة. وفي دراستنا هذه اعتمدنا على الأدوات التالية:

#### 1- الملاحظة:

تعني الملاحظة توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة، وتسجيل جوانب ذلك السلوك وخصائصه. كما تعني أيضا توجيه الحواس والانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر، رغبة في الكشف عنها وإبراز خصائصها بهدف الوصول إلى كسب معارف جديدة عن تلك الظاهرة.<sup>(3)</sup> و في دراستنا اعتمدنا على الملاحظة البسيطة التي هي ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائيا في ظروفها العادية، دون إخضاعها للضبط العلمي، وبدون استخدام أدوات دقيقة للقياس بغية الدقة في الملاحظة والتحلي بالموضوعية.<sup>(4)</sup> حيث أننا قمنا بمراقبة العمال وملاحظة ظروف كيفية أدائهم لأعمالهم داخل الأقسام الإنتاجية دون إشعارهم بذلك.

(1) بلقاسم سلاطينية، حسان جيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دط، دار الهدى، الجزائر، 2004، ص 168.

(2) دوقات عبيد وآخرون، البحث العلمي - مفهومه، إدارته وأساليبه، ط7، دار الفكر، الأربن، 2001، ص 192.

(3) عمار بخوش ومحمد محمود الذنات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط3، ديوان المطبوعة الجامعية، الجزائر، 2001، ص 81.

(4) رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الهدى، الجزائر، 2002، ص 154.

**2- المقابلة:**

تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع المعلومات والبيانات في دراسة الجماعات الإنسانية، كما أنها أكثر الوسائل شيوعا وفاعلية في الحصول على البيانات الضرورية لأي بحث. ولقد عرفها (موريس انجرس) على أنها: "تقنية مباشرة للتقصي العلمي، تستعمل إزاء الأفراد الذين تم سحبهم بكيفية منعزلة، غير أنها تستعمل في بعض الحالات، إزاء المجموعات من أجل استجوابهم بطريقة نصف موجهة".<sup>(1)</sup> وفي دراستنا هذه، اعتمدنا على المقابلة، حيث كان لنا الحديث مع اثنين من أعضاء النقابة هما:

- السيد مختار مشطة : عضو نقابي.

- السيد علي شيكوش عبد الحميد: عضو بالمكتب الوطني لفدرالية النسيج والجلود. حيث مكنتنا المقابلة معهما من الحصول على معلومات جد قيمة حول موضوع الدراسة ، والدور الذي تلعبه النقابة داخل المؤسسة ، بالإضافة إلى مساعدتهم لنا في ضبط وتوضيح أسئلة الاستمارة.

**3 - الاستمارة:**

تعتبر الاستمارة أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات مرتبطة بواقع معين، وتقدم الاستمارة بشكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عليها من قبل أفراد العينة المختارة. وتعرف الاستمارة على أنها: "مجموعة مؤشرات يمكن عن طريقها اكتشاف أبعاد موضوع الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي أي إجراء بحث ميداني على جماعة محددة من الناس، وهي تحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص القضايا التي يريد الباحث معلومات عنها من المبحوث"<sup>(2)</sup> ولقد استخدمنا الاستمارة مع عمال المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية E.A.T.I.T حيث قمنا بتوزيعها عليهم، وكانت مقسمة إلى:

**المحور الأول:** خصص لدور التنظيمات النقابية في خلق الشعور بالانتماء للعامل داخل المؤسسة.

**المحور الثاني:** خصص لدور التنظيمات النقابية في رفع أداء العامل في المؤسسة.

(1) موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصب، الجزائر، 2006، ص 197.

(2) بلقاسم سلاطينية ، حسان الجيلاني، مرجع سابق، ص 282.

**رابعاً: عينة الدراسة:**

تعتمد البحوث الاجتماعية على استعمال العينات بشكل أساسي وذلك لكونها الطريقة الأكثر اقتصاداً في نفقات البحث ، بالإضافة إلى الاقتصاد في الجهد و الوقت ، مقارنةً باعتماد المسح الاجتماعي الشامل .  
والعينة في مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، هي جزء معين من أفراد المجتمع الأصلي، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله.<sup>(1)</sup>

وبالرجوع إلى الدراسة المقدمة فقد تعذر إجراء حصر شامل لكافة عمال المؤسسة، وهذا لضيق الوقت، فاختارنا بأخذ عينة من المجتمع الكلي.

أما عن نوع العينة ، اعتمدنا على العينة القصدية: حيث تستخدم العينة القصدية عموماً في الدراسات الاستطلاعية التي تتطلب القياس ، أو اختبار فرضيات محددة، وبخاصة إذا كان مجتمع البحث غير مضبوط الأبعاد وبالتالي لا يوجد إطار دقيق يمكن من اختبار العينة عشوائياً ، ففي مثل هذه البحوث يلجأ الباحث لاختيار مجموعة من الوحدات التي تتلاءم مع أغراض بحثه ويسمى هذا النوع بالعينة القصدية " (2).

إن سبب اختيارنا لهذه العينة راجع إلى القصد في دراستنا هذه مجموع عمال الأقسام الإنتاجية فقط دون الأقسام الإدارية ، بالإضافة إلى أن إدارة المؤسسة لم تسمح لنا بتطبيق العينة العشوائية في الدراسة ، وذلك لأن الإدارة هي التي اختارت مجموعة العمال ، وبالتالي الإدارة هي التي فرضت علينا العمال الذين شاركوا في الإجابة عن أسئلة الاستمارة ، ولهذا نسميها عينة قصدية.

**تقدير حجم العينة:** على العموم لا يوجد اتفاق علمي إحصائي لتحديد الحجم الأمثل للعينة، بل يمكن أن نذكر في ذلك اتجاهين:

- يعتمد على نظريات الاحتمالات وهذا سيلتزم بالإلمام بقدر واسع من المعلومات الإحصائية لتقدير أحسن لحجم العينة.

- حجم العينة يتراوح من [ 10% - 15% من المجتمع الكلي ] ، وقد اعتمدنا في الدراسة هذا الاتجاه حيث تم اعتماد 10 % من المجتمع المقصود بالدراسة.

ونظراً لأن المجتمع الكلي للدراسة مقسم إلى قسمين أساسيين، المتمثلين في الأقسام الإنتاجية والأقسام الإدارية، فإن عينة الدراسة اقتصرنا على عمال الأقسام الإنتاجية فقط أين نجد أن:

(1) رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص 191.

2- رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الهدى للطباعة و النشر، الجزائر، 2008، ص 86.

- قسم الغزل يشتغل به 132 عامل.
- قسم النسيج يشتغل به 158 عامل.
- قسم التكملة ويشتغل به 41 عامل.
- قسم التفصيل والخياطة ويشتغل به 73 عامل.
- قسم الصيانة ويشتغل به 75 عامل.

وكما سبق ذكره فقد اتخذنا نسبة 10% من أصل 479 عامل ، أي حصولنا على عينة من 48 عامل وذلك يمكن توضيحه من خلال العملية التالية:

#### حساب حجم العينة:

479 عامل ← 100%

س ← 10%

$$\Leftrightarrow \text{س} = \frac{10 \times 479}{100} = 47.9 \approx 48 \text{ عامل}$$

إذن حجم العينة يساوي 48 عامل.

#### حساب حجم العينة في كل قسم:

حجم عينة قسم الغزل:

132 عامل ← 100%

س ← 10%

$$\Leftrightarrow \text{س} = \frac{10 \times 132}{100} = 13.2 = 13 \text{ عامل.}$$

حجم عينة قسم النسيج:

158 عامل ← 100%

س ← 10%

$$\Leftrightarrow \text{س} = \frac{10 \times 158}{100} = 15.8 \approx 16 \text{ عامل.}$$

حجم عينة قسم التكملة:

41 عامل ← 100%

س ← 10%

$$\Leftrightarrow \text{س} = \frac{10 \times 41}{100} = 4.1 \approx 4 \text{ عمال.}$$

حجم عينة قسم التفصيل:

73 عامل ← 100%

س ← 10%

$$\Leftrightarrow \text{س} = \frac{10 \times 73}{100} = 7.3 \approx 7 \text{ عمال.}$$

حجم عينة قسم الصيانة:

75 عامل ← 100 %

$$س ← 10\% = \frac{10 \times 75}{100} = 7.5 \approx 8 \text{ عمال.}$$

**خامسا: عرض وتحليل الجداول:****1- محور يبين دور التنظيمات النقابية في خلق الشعور بالانتماء للعامل داخل المؤسسة:****\* جدول رقم 1: يبين المشاكل التي يعاني منها العمال:**

النسبة المئوية	لتكرارات	إجابات العينة
%8.33	4	مشاكل إدارية
%6.25	3	مشاكل صحية
%16.66	8	مشاكل في بيئة العمل
%31.23	15	المجموع
%68.75	33	لا
%100	48	المجموع الكلي

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 68.75% من إجمالي العينة لا تعترضهم مشاكل في أعمالهم وهو ما يعكس الواقع الذي يعيشه العامل داخل المؤسسة ، ويعكس أيضا العلاقة الودية بين الإدارة والعمال .

أما فئة العمال الذين لديهم مشاكل في عملهم ، فقد تمثلت في نسبة 31.23% وقد كانت أكبر نسبة منها في بيئة العمل ممثلة بنسبة 16.66% والتي تمثلت أساسا حسب العمال في الظروف الفيزيائية وما يحيط بالعامل في مكان العمل. وتليها المشاكل الإدارية بنسبة 8.33% وهي تتمثل في القرارات البيروقراطية المرتبطة بالإدارة ، وأيضا وجود بعض التناقضات بين مصالح العمال وأهداف الإدارة.

و هذه النسبة من المشاكل تبين ضرورة وجود هيئة نقابية تساهم في حل هذه المشاكل وتدافع عن العمال و بالتالي تحقيق الشعور بالانتماء.

## \* الجدول رقم 2: يبين مساهمة النقابة في حل المشاكل العمال:

النسبة	التكرارات	إجابات العينة
89.58%	43	نعم
10.42%	5	لا
100%	48	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن هناك مساهمة واضحة من طرف النقابة في حل مشاكل العمال، وقد مثلت نسبة 89.58% من إجابات أفراد العينة ، فهنا يمكن القول أن نسبة الإجابات بنعم تعكس العمل الكبير الذي تقوم النقابة من أجل حل المشاكل الموجودة ، وهذا للحفاظ على حقوق العمال كونه الهدف الأساسي للنقابة وهذا لزيادة شعور العامل بالانتماء وإشعاره بضرورته في العملية الإنتاجية.

وهناك من أفراد العينة من أجابوا بعدم مساهمة النقابة في حل مشاكلهم والتي بلغت نسبة 10.42% وهذا راجع إلى اعتبار أنهم لا يؤمنون بالعمل النقابي وعدم وضوح معالمه.

## \* الجدول رقم 3: يبين الوسائل التي تستخدمها النقابة لحل مشاكل العمال:

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابات
60.42%	29	الحوار و التفاوض
39.58%	19	التوفيق والتحكيم
0%	0	الاضراب
100%	48	المجموع

من خلال الجدول يبين أن الوسائل التي تستخدمها النقابة لحل مشاكل العمال قد تباينت، بين أسلوب الحوار والتفاوض الذي مثل أكبر نسبة من إجابات أفراد العينة الذي نسبته 60.42% وأسلوب التوفيق والتحكيم الذي مثل نسبة 39.58%.

وهذا ما يفسر طبيعة عمل النقابة المسالم والمهادن واللذان يعتبران وسيلتان مجديتان في تقريب مشاكل العمال من الإدارة. و ذلك لبلوغ الهدف بتحقيق انتماء العمال بوسائل سلمية .

## \* الجدول رقم 4: يبين حضور العمال إلى العمل:

النسبة المئوية	لتكرارات	الإجابات
68.75%	33	دائم
31.25%	15	متذبذب
100%	48	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن حضور العمال إلى العمل في المؤسسة يكون بصورة دائمة وذلك بنسبة 68.75% وهذا ما رجعته إلى العوامل النفسية المتمثلة في الانتماء، الرضا، حب العمل، الإرتياح.... والعوامل الإدارية المتمثلة أساساً في القواعد والقوانين والضوابط التنظيمية .

إلا أن هناك من العمال من يكون حضوره بشكل متذبذب ، والذي مثلت نسبة ضئيلة مثلت 31.25% وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى الظروف التي قد تواجه العمال ، والتي قد تمنعه من الحضور إلى مكان عمله ، بالإضافة إلى الغيابات الشرعية وذلك بعد أخذ الإذن من الإدارة. وهذه النسبة ليست بالهينة فهي نسبة معتبرة ويجب معالجتها .

## \* الجدول رقم 5: يبين ردود فعل الإدارة اتجاه تغيب العمال غير الشرعي.

النسبة المئوية	لتكرارات	الاجابات
0%	0	لا شيء
89.58%	43	خصم في الأجر
10.42%	5	التأديب
0%	0	الطرد
100%	48	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن ردود فعل الإدارة اتجاه تغيب العمال، تمثلت بالدرجة الأولى في الخصم في الأجر الذي مثل أكبر نسبة من إجابات أفراد العينة الممثلة بنسبة 89.58 % تليها نسبة 10.42% فيما يخص التأديب ، مقابل 0% بالنسبة لباقي الاحتمالات .

وهذا راجع إلى القانون الداخلي للمؤسسة والتشريعات العمالية المتبعة من طرف الإدارة من أجل ضبط السلوك الخارج عن القواعد المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة.

## \* الجدول رقم 6: يبين تدخل النقابة في حالة عقاب العمال من طرف الإدارة:

النسبة المئوية	لتكرارات	إجابات	
75%	36	إعادة النظر في القرار أو التحذير المقدم	نعم
6.25%	3	إلغاء العقوبة	
81.25%	39	المجموع	
18.75%	9	لا	
100%	48	المجموع	

من خلال الجدول يتبين لنا أن تدخلات النقابة في حالة عقاب العمال من طرف الإدارة بشكل كبير وواضح وإيجابي الذي مثل نسبة 81.25% من مجموع الإجابات ، وقد تباينت تدخلاتها بالدرجة الأولى في إعادة النظر في القرار والتحذير المقدم الممثل بنسبة 75%. لتأتي إلغاء العقوبة بنسبة ضئيلة ممثلة ب 6.25%.  
فهنا نجد أن للنقابة دور فعال في البحث عن وسائل مختلفة ومتعددة لخلق الشعور بالعدالة وتحسين الظروف داخل المؤسسة، وبالتالي رضا العامل عن عمله الذي يقوم به.  
وهناك من أفراد العينة من أجابوا بأن النقابة ليست لها أي تدخل في حالة معاقبة العمال من طرف الإدارة ومثلت نسبة 18.75%. وهذا راجع إلى عدم الاقتناع بالعمل النقابي داخل المؤسسة.

## \* الجدول رقم 7: يبين مطالب النقابة ومساهمتها في خلق نشاطات داخل المؤسسة الصناعية:

النسبة المئوية	لتكرارات	إجابات	
10.41%	5	ترفيهية	نعم
31.25%	15	رياضية	
12.5%	6	ثقافية	
41.7%	20	سياحية	
95.83%	46	المجموع	
4.17%	2	لا	
100%	48	المجموع	

من خلال الجدول يتبين أن للنقابة عدة مطالب أكدت على وجودها داخل المؤسسة مثلت نسبة 95.83% وقد تباينت هذه النشاطات بين نشاطات سيلحية ورياضة والتي مثلت بالنسب التالية 41.7% و 31.25% على التوالي هذا راجع لاهتمام العمال بهذه النشاطات على وجه الخصوص وأما النشاطات الثقافية والسياحية والترفيهية فقد كانت نسبها ضئيلة مقارنة بسابقتها.

فالنقابة ترى انه من الضروري توفير مثل هذه النشاطات التي تساهم في كسر الروتين و إعادة رفع الروح المعنوية للعامل، من أجل تجديد الدافعية للقيام بالأعمال بشكل متقن.

هناك من أفراد العينة من أجاب أن النقابة ليست لها مساهمة في خلق هذه النشاطات داخل المؤسسة التي مثلت بنسبة 4.17% وهو ما يعكس دائما عدم اقتناعهم بالمساعي التي تحاول النقابة توفيرها.

**\*الجدول رقم 8: يبين توافر الخدمات الاجتماعية التي تطالب بها النقابات من الإدارة.**

النسبة المئوية	التكرارات	إجابات	
37.5%	18	منح عائلية	نعم
0%	0	دور الحضانة	
33.33%	16	رحلات صيفية	
29.2%	14	أخرى	
100%	48	المجموع	
0%	0	لا	
100%	48	المجموع	

من خلال الجدول يتبين أن النقابة تعمل جاهدة في توفير الخدمات الاجتماعية والتي مثلت نسبة 100% أي أن جميع عينة الدراسة تؤكد على تدخل النقابة في المطالبة بتوفير مثل هذه الخدمات في المؤسسة ، وهذه الخدمات تباينت بنسب متقاربة جزئيا ، فنجد أن أكبر نسبة من الإجابات كانت المنح العائلية ممثلة ب 37.5% وقد تمثلت هذه المنح حسب العمال في منحة الدخول الاجتماعي في شهر سبتمبر من كل عام ، بالإضافة إلى منحة العمرة في شهر رمضان وتكون عادة بالقرعة.

ثم تليها الرحلات الصيفية بنسبة 33.33% وهذا بغية الراحة النفسية والمعنوية للعمال ، أما الخدمات الأخرى الموجودة في المؤسسة فقد مثلت نسبة 29.2% وهي تتمثل أساسا في منحة أول ماي أي منحة عيد العمال.

و بذلك فالنقابة تسعى إلى خلق جو مغاير للعامل و أسرته لزيادة الإحساس بقيمته في المؤسسة.

**\*الجدول رقم 9: يوضح شعور العامل بالاستقرار في عمله.**

النسبة	لتكرارات	الإجابات
%91.67	44	نعم
%8.33	4	لا
%100	48	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن نسبة 91.67% من إجمالي العينة يشعرون بالاستقرار في عملهم ، وهو ما يعكس الدور الذي تقوم به المؤسسة من اجل الحفاظ على مواردها البشرية لأنه العنصر الأساسي لتحريك العملية الإنتاجية ، وذلك من أجل الارتقاء إلى المراكز المتقدمة على الصعيد الوطني.

في حين نجد أن نسبة 8.33% من إجابات أفراد العينة لا يشعرون بالاستقرار في أعمالهم وهي نسبة ضئيلة جدا ، تعبر فقط عن الأفراد الذين لا يشعرون بالمسؤولية اتجاه أعمالهم.

**\*الجدول رقم 10: يوضح شعور العامل بالحب والولاء للمؤسسة.**

النسبة	لتكرارات	الإجابات
%95.46	42	نعم
%4.54	2	لا
%100	44	المجموع

من الجدول نجد أن نسبة 95.46% من إجابات أفراد العينة ، يشعرون بالحب والولاء للمؤسسة ، وهذا يدفع العمال إلى الزيادة في الأداء والإنتاج بفاعلية أكبر ودافعية أعلى ، من أجل إرضاء إدارة المؤسسة وبالتالي يقومون بتحفيظهم ومحاولة إشعارهم بالانتماء وهذا ما يؤدي إلى رضا العامل عن عمله الذي يؤديه .

في المقابل نجد نسبة 4.54% ذهبت إلى أنها لا تشعر بالولاء للمؤسسة ، وهذا راجع إلى التفكير غير السليم نحو إدارة المؤسسة.

## 2- محور يبين دور التنظيمات النقابية في رفع أداء العمال في المؤسسة.

\* الجدول رقم 11: يتعلق بتدخل النقابة في المطالبة بزيادة الأجر:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
95.83%	46	نعم
4.16%	2	لا
100%	48	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن النقابة تتدخل في المطالبة بزيادة الأجر، وهذا ما أثبتته إجابات أفراد العينة، والتي بلغت أكبر نسبة والتمثلة في 95.83% وهذا راجع طبعاً إلى اعتبار أن المطالبة بزيادة الأجر من أهم مبادئ التي تقوم عليها التنظيمات النقابية، كما تعتبر الزيادة في الأجر من بين أهم المطالب العمالية. وفي المقابل هناك من عينة البحث من يرى أن النقابة لا تتدخل في المطالبة بزيادة الأجر والتي بلغت 4.16% وهي نسبة صغيرة جداً مقارنة بسابقتها، وهذا راجع لعدم إلمامهم بخلفيات و مساعي العمل النقابي، أو لوجود مشاكل مع أعضاء النقابة.

\* الجدول رقم 12: يبين وجود برامج تدريبية في المؤسسة والاستفادة منها:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات	
75%	36	نعم استفاد	نعم يوجد
25%	12	لم يستفد	
100%	48	المجموع	
0%	0	لا يوجد	
100%	48	المجموع	

من خلال الجدول يتبين أنه يتوفر بالمؤسسة برامج تدريبية بنسبة 100% من الإجابات إلا أن الاستفادة منها كانت بنسبة متفاوتة، فقد أجابت نسبة 75% من أفراد العينة أنها استفادت من هذه البرامج التدريبية، وهذا طبعاً راجع لشروط المشاركة في البرنامج، وأيضا طبيعة العمل الذي يقوم به كل عامل، بالإضافة إلى محاولة مواكبة

التطورات الحاصلة في البيئة الخارجية . وهناك من أفراد العينة الذين لم يستفيدوا من هذه البرامج التدريبية وكانت نسبتهم 25% وهذا راجع إلى القوانين الإدارية والتنظيمية بالمؤسسة.

**\* الجدول رقم 13: يبين كيفية مساهمة النقابة في تحسين البرامج التدريبية:**

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
58.33%	28	زيادة مدة التدريب
31.25%	15	تعديل البرامج التدريبية
10.42%	5	تغيير القائمين على التدريب
0%	0	أخرى
100	48	المجموع

يبين الجدول أن النقابة تتدخل في المطالبة بتحسين البرامج التدريبية ، وذلك عن طريق المطالبة بزيادة مدة التدريب حيث بلغت نسبتها 58.33% وهذا راجع إلى أنهم يرون أن المدة الزمنية غير كافية للإلمام بكل تفاصيل البرامج التدريبية ، في حين ترى نسبة من العينة بتعديل البرامج التدريبية حيث والتي مثلت نسبة 31.25% وهذا يعود بالدرجة الأولى إلى مواكبة التطورات التكنولوجية.

وهناك من يرى بضرورة تغيير القائمين على التدريب ، والتي مثلت نسبة 10.42% من إجابات العينة إلى عدم كفاءة المشرفين على البرامج التدريبية من جهة، أو لاعتبارات شخصية من جهة أخرى. حيث يرى النقابيون أن التدريب عامل فعال لرفع أداء العامل لذا يجب تكييفه مع متطلبات الاعمال .

**\* الجدول رقم 14: يبين نمط الإشراف داخل المؤسسة:**

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
62.5%	30	عادل
22.92%	11	تعسفي
14.58%	7	تسيبي
100%	48	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن أغلبية عينة البحث ترى أن نمط الإشراف في المؤسسة عادل بنسبة 62.5% وهذا ما يدل على أن نواب المدير في الأقسام الإنتاجية، يتبعون في إشرافهم وتسييرهم لهذه الأقسام على طابع الحوار. ثم يأتي نمط الإشراف التعسفي بنسبة 22.92% من إجابات أفراد العينة ، ويأتي في الأخير نمط الإشراف التسيبي بنسبة 14.58% ، وهذا ما يمكن إرجاعه إلى طبيعة علاقة العامل بمشرفه أو مديره. (26.47%) وهذا راجع كذلك إلى طبيعة الإشراف الذي يتبعه المدير وعلاقته مع العمال.

\* الجدول رقم 15: يبين تدخل النقابة في تعديل نمط الإشراف:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
22.22%	4	تغيير المشرف
44.44%	8	تغيير نمط الإشراف
33.33%	6	إعادة تأهيل وتدريب المشرف
100%	18	المجموع

يتضح من الجدول أن النقابة تتدخل في تعديل نمط الإشراف، وذلك من خلال مطالبتها بتغيير نمط الإشراف وهذا ما توضحه نسبة 44.44% من إجمالي العينة ، وهذا لتكييفه مع الظروف الفيزيائية لبيئة العمل . وتليها نسبة 33.33% من إجابات العينة ترى أن النقابة تتدخل بالمطالبة بإعادة تأهيل وتدريب المشرفين ، وهذا للرفع من مستواهم وزيادة خبرتهم.

وهناك من يرى أن النقابة تتدخل في تغيير المشرف وهذا ما توضحه نسبة 22.22% من الإجابات ، وهذا راجع إلى أنهم يرون أن المشرفين لا يقومون بأعمالهم بموضوعية. فالمشرف له المساهمة الكبيرة في تحديد طبيعة العلاقات العمالية و خلق التفاعل الاجتماعي بينهم و الذي يؤدي إلى التعاون و بالتالي زيادة الكفاءة .

## \* الجدول رقم 16: يبين استفادة العمال من الترقية:

النسبة المئوية	لتكرارات	إجابات العينة	
33.33%	16	مرة	نعم
18.75%	9	مرتين	
0%	0	أكثر	
52.08%	25	المجموع	
47.92%	23	لا	
100%	48	المجموع الكلي	

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 52.08% من إجمالي العينة استفادوا من الترقية داخل المؤسسة ، وهذا ما يعكس أن المؤسسة تهتم بالمسار المهني للعمال وترقيتهم ، فنجد أن نسبة 33.33% استفادوا مرة واحدة من الترقية خلال مدة عملهم ، تليها نسبة 18.75% استفادوا مرتين من الترقية وهذا راجع إلى التسلسل الوظيفي وكذا خبرة و أقدمية العامل في المؤسسة.

وفي المقابل كانت نسبة 47.92% قد أجابوا أنهم لم يستفيدوا من الترقية وهذا راجع إلى طبيعة الأعمال وكذا نمط الإشراف المتبع في المؤسسة.

## \* الجدول رقم 17: يبين تدخل النقابة في المطالبة بالترقية:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
64.58%	31	نعم
35.42%	17	لا
100%	48	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن النقابة تدخل في المطالبة بترقية العمال، وهذا من خلال إجابات العينة حيث بلغت نسبة 64.58% من إجمالي العينة، وهذا باعتبار أن الترقية حق مشروع للعامل و أحد مطالبه الهامة التي يسعى إلى تحقيقها. في حين أجابت نسبة 35.42% من إجمالي العينة بأن النقابة لا تتدخل في المطالبة بالترقية، وهذا لجهلهم بالعمل النقابي.

فهنا ترى النقابة أن الأداء هو المؤشر الأول للحصول على الترقية و بالتالي وجوب الاهتمام به لتحقيق الرضا عن العمل.

\* الجدول رقم 18: يوضح حافزية العمال للزيادة في العمل بعد تدخل النقابة.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
81.25%	39	نعم
18.75%	9	لا
100%	48	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن نسبة 81.25% من إجمالي العينة ، أجابوا أن النقابة تتدخل في تحفيز العمال بعد تدخلها في المطالبة بالترقية ، وهذا راجع إلى أن النقابة تقوم بأعمال من خلالها تزيد في تحفيز العمال للزيادة في عملهم ، في المقابل أن نسبة 18.75% أجابوا أن ذلك لا يدخل في تدعيم حافزيتهم للعمل.

\*الجدول رقم 19: يبين مدى الاستفادة من التريص:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
41.67%	20	نعم
58.33%	28	لا
100%	48	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 58.33% من عينة البحث لم تستفد من التريصات، وهذا راجع إلى اقتصره على فئة خاصة في المؤسسة ووظائف محدودة وليس جميع الوظائف ، فنجد أن هناك وظائف لا تستحق المستوى التعليمي العالي مثل وظيفة الاستقبال والتوجيه ووظيفة أعوان الأمن . في حين بلغت نسبة المستفادين من التريص 41.67% من عينة البحث، وهذا نظرا لطبيعة أعمالهم بالدرجة الأولى.

**\*الجدول رقم 20: يبين تدخل النقابة في المطالبة باستفادة من التريصات:**

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
78.57%	22	نعم
21.43%	6	لا
100%	28	المجموع

من الجدول يتبين أن النقابة تتدخل في المطالبة باستفادة العمال من التريصات وهذا بنسبة 78.57% وهذا للزيادة من كفاءة العامل وخبرته في تخصص عمله ، بينما ترى نسبة 21.43% من عينة البحث أن النقابة لا تتدخل في المطالبة بالاستفادة من التريصات، وهذا نظرا لجهلهم بالأهداف التي تسعى إليها النقابة. و منه نجد أن النقابة ترى أنه كلما استفاد العامل من التريصات ، كلما زاد أداؤه و بالتالي يزيد تعلقه و حبه لعمله و يعزز رضاه عنه.

**\*الجدول رقم 21: يبين تدخل النقابة في المطالبة بتوفير وسائل السلامة المهنية:**

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
93.75%	45	نعم
6.25%	3	لا
100%	48	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن النقابة تتدخل بنسبة 93.75% من إجمالي العينة في المطالبة بتوفير وسائل السلامة المهنية، وهذا راجع لضرورتها في ضمان سلامة العامل، كما أنها مطلب أساسي من مطالب التنظيمات النقابية وأيضا هي حق من حقوق العمال، فالنقابة تحرص أولا على سلامة وأمن العامل وقيامه بعمله دون تعرضه للإصابات المهنية.

\* الجدول رقم 22: يوضح مدى مساهمة النقابة في تحسين أداء العمال بعد مطالبتها بوسائل السلامة المهنية.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
95.83%	46	نعم
4.17%	2	لا
100%	48	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن النقابة تساهم في تحسين أداء العمال بعد تدخلها في المطالبة بتوفير وسائل السلامة المهنية ، وذلك ما يتجلى في إجابات العينة بنسبة 95.83% من إجمالي العينة ، وهو ما يدل على أن النقابة ذات فاعلية في المؤسسة ، من خلال أنها تتدخل في جميع ما يخص المورد البشري من احتياجات مادية ومعنوية . وفي المقابل نجد أنه يوجد من يرى أن النقابة لا تساهم في تحسين أدائهم وذلك يتجلى في نسبة 4.17% وهي نسبة صغيرة جدا مقارنة بسابقتها

#### سادسا: نتائج الدراسة:

إن نجاح أي دراسة علمية مرهون بالنتائج المتحصل عليها، وعليه فالنتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة هي كالتالي:

#### 1- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

وقد جاءت على الشكل التالي:

- تخلق التنظيمات النقابية الشعور بالانتماء لدى العمال داخل المؤسسة.
- تبين أن التنظيمات النقابية تخلق الشعور بالانتماء لدى العمال داخل المؤسسة وهذا ما يتضح في:
- \* إجابة أغلبية العينة أن النقابة تساهم في حل مشاكل العمال بنسبة 89.58% وذلك بالترتيب تحسين ظروف العمل، عن طريق استخدامها الأسلوب التوفيق والتحكيم والحوار والتفاوض ، لتقريب مشاكل العمال للإدارة و العمل سويا على حلها .

\* كذلك أجابت الأغلبية من العينة أن النقابة تتدخل بشكل كبير وواضح في حالة عقاب العمال من طرف الإدارة بنسبة 81.25% وذلك من خلال مطالبتها بإعادة النظر في القرار المتخذ من طرف الإدارة ، وهذا لمراعاة ظروف العامل التي قد تواجهه في حياته اليومية.

\* وأيضا ترى عينة البحث أن النقابة تساهم في خلق نشاطات داخل المؤسسة بنسبة 95.83% خاصة الرياضية والسياحية ، بالإضافة إلى المطالبة بتوفير الخدمات الاجتماعية بنسبة 100% المتمثلة بصفة خاصة في المنح العائلية و الرحلات الصيفية، وهذا لكسر الروتين وإرضاء العامل نفسيا واجتماعيا وخلق جو مغاير له و لاسرته. كل هذه النتائج تبرز أن التنظيمات النقابية تخلق لدى العامل شعور بالانتماء إلى المؤسسة، وأنه جزء أساسي، تقوم عليه عملية الإنتاج، دون جهل متطلباته النفسية والاجتماعية التي تجعله عنصرا فعالا في المؤسسة ، وهو ما يعكسه الاستقرار في العمل و الشعور بالولاء للمؤسسة.

## 2 - نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

وقد جاءت كما يلي:

- تساهم التنظيمات النقابية في رفع أداء العمال في المؤسسة.  
- لقد تبين أن التنظيمات النقابية تساهم في رفع أداء العمال في المؤسسة وهذا ما يتضح في:  
\* أن نسبة كبيرة من العينة ترى بأن النقابة تتدخل في المطالبة بزيادة الأجر نظرا لمتطلبات الحياة الاجتماعية للعامل وذلك بنسبة 95.83% .  
\* بالإضافة إلى أن هذه العينة ترى كذلك أن النقابة تتدخل بصفة كبيرة في المطالبة بتدريب العمال بنسبة 100% من خلال مطالبتها بزيادة مدة التدريب و تعديل البرامج التدريبية وأيضا تغيير المشرفين على هذا البرنامج، وهذا لضمان تدريب عالي للعمال وهذا راجع لمواكبة التطورات والتغيرات المتسارعة في جميع الميادين.  
\* وكذا ترى العينة أن النقابة تتدخل في تعديل نمط الإشراف بنسبة 44.44% وأيضا في المطالبة بالاستفادة من التريصات بنسبة 78.57% والترقية بنسبة 65.22% على التوالي، وذلك ليستفيد العامل من هذه المطالب التي يسعى دائما من أجل تحقيقها بالإضافة إلى تحسين أدائه من خلال التحفيز الذي يشعر به جملة التدخلات التي تقوم بها النقابة.

كل هذه النتائج تبرز مساهمة التنظيمات النقابية في رفع أداء العمال من خلال استجابة الإدارة لمطالب هذه التنظيمات، وبالتالي تمكن العامل من أداء أعماله على أحسن وجه، وهو ما يجعله راضا عن ما يقوم به من أعمال.

### 3- نتائج الدراسة في ضوء الإشكالية

إن النتيجة العامة للدراسة هي التي تؤكد الفرضية العامة والتي جاءت على النحو التالي:

للتنظيمات النقابية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال في المؤسسة.

و عليه فإن تدخل التنظيمات النقابية في المطالبة بحل مشاكل العمال و أيضا في تحسين بيئة العمل و رفع العقوبات و خلق النشاطات و المطالبة بتوفير الخدمات الاجتماعية ، و أيضا مطالبتها بتدريب العمال و تعديل نمط الإشراف و الاستفادة من التريصات ... ، كل هذا ينعكس إيجابا على معنويات العامل و بذلك تساهم التنظيمات النقابية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية خاصة والمؤسسات الصناعية عامة ، فهذا ما إلتمسناه من خلال إجابات العينة بالأغلبية في معظم الأسئلة التي تتعلق بتدخل النقابة ، و عليه فهي تسعى دائما إلى تحقيق المطالب المادية والمعنوية للعمال ، اللذان يعتبران من أبعاد الرضا الوظيفي.

كما نجد أن النقابة تساعد المؤسسة على تجديد رؤيتها المستقبلية وذلك من خلال ما تقوم به في زيادة فاعلية العاملين في الأداء ، بالإضافة إلى ما تقوم به من دور فعال للحوار بين العمال والإدارة. كما نجد أن النقابة تساهم في تحقيق أهداف المنظمة العامة بالإضافة إلى تحقيق أهداف العمال الخاصة وذلك بالتوفيق بين مطالب العمال والإدارة.



## خاتمة

إن النقابة ظلت- و مازالت بالرغم من التطورات و التغييرات التي شهدتها الجزائر- إحدى المنظمات التي لها دور بارز و فعال على مستوى التنظيم المؤسسي وكإحدى الجهات الوصية والممثلة لطرح قضايا و مشاكل العمال و الدفاع عنها و هذا طبعا بغية تحقيق و توفير لهم بيئة ووسط يحتوي على كل متطلبات العمل الجيد . أو تحقيق ما أصطلح عليه الرضا الوظيفي.

وطبعا حتى يتحقق ذلك تعمل النقابة على نطاق متعدد الأوجه، فهي من جهة تحاول التنسيق مع الإدارة في إطار من التفاوض و الحوار ، و من جهة أخرى تعمل على تحقيق طموحات العمال من الجانب الاقتصادي و الاجتماعي و النفسي و الفيزيقي .

و يبقى القول انه حتى يتم تحقيق أهداف المؤسسة ، ومن أبرزها توفير الرضا الوظيفي لدى العمال ، إذ يمثل الدافع للوصول إلى فعالية و كفاءة تمكن العامل من الاستقرار في عمله ، لهذا كان لابد من تضافر جهود (إدارة ، عمال، نقابة ) و تكاملهم من أجل خدمة المؤسسة بشكل عام .

## قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

- 1- إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار وائل، الأردن، 2005.
- 2- أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في قانون المصري المقارن، ط، دار الفكر العربي، مصر، 1976.
- 3- أحمد سيد مصطفى، إدارة البشر-الأصول والمهارات-، دط، دن، مصر، 2002.
- 4- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دط، دار النهضة العربية، بيروت، 1989.
- 5- أحمد عزت راجح، علم النفس الصناعي، دط، دار القومية، مصر، 1965.
- 6- أحمد محيي، محاضرات في المؤسسة، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 7- السعيد بن الشعير، النظام السياسي الجزائري، دط، الشركة الوطنية للنشر، الجزائر، 1990.
- 8- أمين عز الدين، المدخل في الشؤون العمل وعلاقاته، دط، مكتب القاهرة، مصر، 1964.
- 9- أندرودي سيزلافي، مارك جي ولاس، السلوك التنظيمي والأداء، دط، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1991.
- 10- بدران ودودة، العلوم السياسية والاقتصادية، دط، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، 2003.
- 11- بلقاسم سلاطونية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دط، دار الهدى، الجزائر، 2004.
- 12- ثابت عبد الله ادريس السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، دط، الدار الجامعية، لبنان، 1997.
- 13- جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد سيد أحمد عبد المتعال، دط، دار المريخ، السعودية، 2003.
- 14- جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، ترجمة: إلياس مرعي، دط، منشورات عويدات، لبنان، 1973.
- 15- حسن الحكاك، نظرية المنظمة- دراسة علمية في المنظمة والتنظيم، دط، دار العلوم للنشر، الجزائر، 1996.
- 16- حسين عبد الحميد رشوان، المجتمع والتصنيع، دط، المكتب الجامعي، مصر، 1999.
- 17- حسين عبد الحميد رشوان، علم الاجتماع الصناعي، دط، المكتب الجامعي، مصر، 2005.
- 18- حمي حميدي، خصوصية المؤسسات العمومية- القانون الجزائري للإصلاحات الاقتصادية، دط، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999.
- 19- حميد جاعد، الحركة النقابية المعاصرة، دط، العهد الوطني للثقافة العمالية، بيروت، 1985.
- 20- دوقات عبيدات وآخرون، البحث العلمي- مفهومه أدواته وأساليبه-، ط7، دار الفكر، الأردن، 2001.
- 21- راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، دط، الدار الجامعية، مصر، 2003.

- 22- رشيد زرواني، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الهدى، الجزائر، 2002.
- 23- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دط، دار الهومة، الجزائر، 2003.
- 24- سالم تسيير الشرايدة، الرضا الوظيفي - اطر نظرية وتطبيقات علمية، دط، دار الصفاء، الأردن، 2008.
- 25- سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد، ط3، دار وائل، الأردن، 2007.
- 26- سعيد أوكيل وآخرون، الوظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 27- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دط، دار وائل، الأردن، 1999.
- 28- صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، دط، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1978.
- 29- صلاح الشواني، مفاهيم أساسية في الإدارة الأفراد، دط، جامعة بيروت العربية، لبنان، 1972.
- 30- صلاح الشواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دط، الدار الجامعية، مصر، 1974.
- 31- ضياء مجيد الموسوي، الخصوصية خلاصة التجارب العالمية، دط، منشأة المعارف، مصر، 2004.
- 32- عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دط، دار الجامعية المصرية، الاسكندرية، 1979.
- 33- عادل مختار الهواري، سوسيولوجيا الصناعة، مكتبة الفلاح، الكويت، 1985.
- 34- عباس محمد عوض، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دط، الهيئة المصرية العامة، مصر، 1976.
- 35- عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، ط3، دار غريب، مصر، 1982.
- 36- عبد الغفار جنفي وحسن القزاز، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، دط، الدار الجامعية، مصر، 1996.
- 37- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، دط، الدار الجامعية، مصر، 1997.
- 38- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دط، الدار الجامعية، مصر، 2007.
- 39- عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة: فيصل عباس، دط، دار الحدائق، بيروت، 1981.
- 40- عبد اللطيف المنوني، محمد عباد، الحركة العمالية المغربية - صراعات وتحولات، دط، دار توتبال، المغرب، 1985.
- 41- عجة الجلاي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دط، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

- 42- عمار بخوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 43- عيسى بوزغينة، النقابات في الجزائر - مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي، إ ع ع ج، دط، البيان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، دس.
- 44- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دط، دار أسامة، عمان، 2008.
- 45- قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الصناعي، دط، منشأة المعارف، مصر، 1977.
- 46- محمد خالد، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، دط، مؤسسة دار التعاون، القاهرة، 1975.
- 47- محمد السويدي، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية والتجارب العالمية، دط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- 48- مجدي المدبومي، محمد السيد لطفي، الكفاءة التنظيمية والسلوك التنظيمي - مدخل في علاج ص، دط، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2009.
- 49- محمد السويدي، علم الاجتماع السياسي - ميادينه وقضاياه، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 50- محمد رورارة، بدر الدين ميلي، الجزائر - الدليل الاقتصادي والاجتماعي، دط، المؤسسة الوطنية للنشر، الجزائر، 1989.
- 51- محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دط، الدار الجامعية، مصر، 2003.
- 52- محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دط، دار العلوم للنشر، الجزائر، 1996.
- 53- محمد عزيز، اقتصاد العمل، دط، دار وائل، الأردن، 1992.
- 54- محمد فارس، أبحاث في تاريخ الحركة النقابية، دط، اللسان المركزي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، 1989.
- 55- محمد نجيب توفيق، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العمومية، دط، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1996.
- 56- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيم، دط، المؤسسة الوطنية، الجزائر، دس.
- 57- منير ابراهيم هندي، الخصخصة خلاصة التجارب العالمية، دط، منشأة المعارف، مصر، 2004.
- 58- منصور فهيمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دط، دار الشعب، مصر، 1993.
- 59- مهدي حسن زولوليف، إدارة الأفراد، دط، دار الصفاء، الأردن، 2003.

60- مورييس انجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة: بزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصبية، الجزائر، 2006.

61- ناصر محمد العدلي، السلوك التنظيمي - من منظور كلي مقارن - دط، معهد الإدارة العام، السعودية، 1995.

62- نعيم الرفاعي، الصحة النفسية، دط، مطبعة طرابلس، سورية، 1986.

### ثانيا: المجالات والدوريات:

1- أحمد عبيد، (درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي أبان الوجود الاستعماري من تاريخ الحركة النقابية الجزائرية)، مجلة الثورة والعمل، اللسان المركزي العام للعمال الجزائريين، الجزائر، 1989.

2- بوعشة مبارك، (الخصوصية باعتبارها احدى الأدوات الأساسية للإصلاحات الاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية)، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، عدد 13، 1999 .

3- عيسى بوزغينة، (النقابة)، مجلة المرشد، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، الجزائر، عدد3، 1991.

4- محمد ز، الحركة النقابية، دورية أصداء، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، الجزائر، العدد7، 1998.

### ثالثا: الجرائد والوثائق الرسمية:

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور الوطني، 1986.

2- الميثاق الوطني، جبهة التحرير الوطني، 1986.

3- الاتحاد العام للعمال الجزائريين (نشأة المركزية النقابية)، جريدة الثورة والعمل، الجزائر، عدد 255، مارس 1988.

4- شريف رزقي، (فاتورة الخصوصية)، جريدة الخبر الأسبوعي، الجزائر، العدد 312، 5-15 فيفري 2005.

### رابعا: المذكرات:

1- آدم بسكري وآخرون، موقف العمال الأجراء من خدمات الضمان الاجتماعي-دراسة ميدانية بمؤسسة الجبس ومشتقاته- أولاد جلال -، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس، قسم علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة بسكرة، 2005-2006.

2- بومعروف نسيم، واقع العمل النقابي في المؤسسة الجامعية وموقف الأساتذة منه-دراسة ميدانية لجامعة بسكرة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس، قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة، بسكرة، 2006-2007.

### المراجع الأجنبية:

أولا: الكتب:

- 1) Abderahim Teleb , Les Rappoorts Parti- Syndicale , centre national en Algérie, ammuaire de l'Afrique de mord, edution centre national de la recherche scientifique.(S.N.R.S), paris, 1982.
- 2) Elhadi Chalabi, l'Algerie l'état et le droit( 1979-1988), Arcontere, Paris, 1989.
- 3) Mohamed Mabtoul, Discipline d'usine production en Alger, Opu, 1986.
- 4) Philip Pucas, problem de la transition au socialisme ( le transformise). Atropos , Algérienne, Algérie. 1978.

**ثانيا: المجلات والوثائق الرسمية:**

- 1) Nicole Grimand, l'evolution du sundicalisme en Algérie , Rerve.( Maghreb-Machrek) , Na, Mai-Juin 1974.
- 2) WeixfM Doctrine action Sydicales en Algerie , editionM Dujois, paris, 1971.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة المسيلة  
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية  
قسم علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان:

## دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي

### لدى العمال

دراسة حالة بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية  
E.A.T.I.T والتقنية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ:

أ/ محمد. بشير شريف

من إعداد الطالب

غرابي سامي

ملاحظة: المعلومات الواردة في هذه الاستمارة سرية ولن تستخدم إلا في إطار البحث، لذا نرجو  
منكم الإجابة بوضع علامة (X) أمام الاختيار المناسب وملاً الفراغات.

المحور الأول: بيانات تتعلق بدور التنظيمات النقابية في خلق الشعور بالانتماء داخل المؤسسة.

- 1- هل تعاني من مشاكل في عملك؟ نعم  لا
- 2- إذا كانت الإجابة بنعم ماهي هذه المشاكل؟ مشاكل إدارية
- مشاكل صحية  مشاكل في بيئة العمل  أخرى اذكرها.....
- 3- هل تساهم النقابة في حل هذه المشاكل؟ نعم  لا
- 4- ماهي الوسائل التي تستخدمها النقابة في حل مشاكل العمال؟ الحوار  التوفيق والتحكيم  الإضراب
- 5- هل حضورك للعمل يكون: دائم  متذبذب حسب الظروف
- 6- في حالة غيابك غير الشرعي عن العمل كيف يكون رد فعل الإدارة؟ خصم في الأجر  تأديب  طرد  لاشيء
- 7- هل تتدخل النقابة إذا عوقبت من طرف الإدارة؟ نعم  لا
- 8- في حالة الإجابة بنعم كيف يتم ذلك؟ إلغاء العقوبة
- إعادة النظر في القرار  إعادة النظر في التحذير المقدم
- 9- هل تطالب النقابة وتساهم في خلق نشاطات داخل المؤسسة؟ نعم  لا
- 10- إذا كانت الإجابة نعم فيما تتمثل هذه النشاطات؟ ترفيهية  رياضية  ثقافية  سياحية
- 11- هل تطالب النقابة بتوفير خدمات اجتماعية للعمال من طرف الإدارة؟ نعم  لا
- 12- في حالة الإجابة بنعم ماهي هذه الخدمات؟ منح عائلية  دور الحضانة  رحلات صيفية
- أخرى اذكرها .....

13- هل تشعر بالاستقرار في عملك؟  نعم  لا

14- إذا كانت الإجابة بنعم هل هذا يعني أنك تشعر الولاء والحب لمؤسستك؟

نعم  لا

### المحور الثاني: يتعلق بدور المنظمات النقابية في رفع أداء العامل داخل المؤسسة.

15- هل ترى أن النقابة تتدخل في رفع الأجر؟

نعم  لا

16- إذا كانت الإجابة بنعم هل ترى أن ذلك يجعلك تحسن من عملك؟

نعم  لا

17- هل في مؤسستك برامج تدريبية؟  نعم  لا

18- إذا كانت الإجابة نعم هل استفدت من هذه البرامج؟

نعم  لا

19- في رأيك كيف تساهم النقابة بتحسين مستوى هذه البرامج التدريبية؟

المطالبة بزيادة مدة التدريب  تغيير البرنامج التدريبي

تغيير القائمين على التدريب  أخرى اذكرها.....

20- كيف ترى عملية الإشراف داخل المؤسسة؟

إشراف عادل  إشراف تعسفي  إشراف تسيبي

21- في حالة الإجابة الثانية أو الثالثة كيف تتدخل النقابة؟

تغيير المشرف  تغيير نمط الإشراف  إعادة تأهيل المشرف

22- هل استفدت من عملية الترقية خلال مدة عملك  نعم  لا

23- إذا كانت الإجابة نعم كم مرة استفدت في حياتك المهنية؟

مرة  مرتين  أكثر

24- في حالة عدم ترقيتك هل تتدخل النقابة في المطالبة بذلك؟

نعم  لا

25- إذا كانت الإجابة نعم ألا ترى أن هذا يحفزك للزيادة في العمل؟

نعم  لا

26- هل سبق وتلقيت تربصا من قبل المؤسسة؟  نعم  لا

27- في حالة الإجابة بلا هل تتدخل النقابة في المطالبة بذلك؟

نعم  لا

28- إذا كانت الإجابة نعم كيف ذلك؟  
.....

29- هل تتدخل النقابة في المطالبة بتوفير وسائل السلامة المهنية؟

نعم  لا

30- إذا كانت الإجابة نعم كيف ذلك؟  
.....

31- ألا ترى في ذلك أنها تساهم في تحسين أدائك بطريقة غير مباشرة؟

نعم  لا

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان:

دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي

لدى العمال

دراسة حالة بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية

E.A.T.I.T والتقنية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ:

أ/ محمد. بشير شريف

من إعداد الطالب

غرابي سامي

ملاحظة: المعلومات الواردة في هذه الاستمارة سرية ولن تستخدم إلا في إطار البحث، لذا نرجو منكم الإجابة بوضع علامة (X) أمام الاختيار المناسب وملاً الفراغات.

المحور الأول: بيانات تتعلق بدور التنظيمات النقابية في خلق الشعور بالانتماء داخل المؤسسة.

- 1- هل تعاني من مشاكل في عملك؟ نعم  لا
- 2- إذا كانت الإجابة بنعم ماهي هذه المشاكل؟ مشاكل إدارية  مشاكل صحية  مشاكل في بيئة العمل  أخرى اذكرها.....
- 3- هل تساهم النقابة في حل هذه المشاكل؟ نعم  لا
- 4- ماهي الوسائل التي تستخدمها النقابة في حل مشاكل العمال؟ الحوار  التوفيق والتحكيم  الإضراب
- 5- هل حضورك للعمل يكون: دائم  متذبذب حسب الظروف
- 6- في حالة غيابك غير الشرعي عن العمل كيف يكون رد فعل الإدارة؟ خصم في الأجر  تأديب  طرد  لاشي
- 7- هل تتدخل النقابة إذا عوقبت من طرف الإدارة؟ نعم  لا
- 8- في حالة الإجابة بنعم كيف يتم ذلك؟ إلغاء العقوبة  إعادة النظر في القرار  إعادة النظر في التحذير المقدم
- 9- هل تطالب النقابة وتساهم في خلق نشاطات داخل المؤسسة؟ نعم  لا
- 10- إذا كانت الإجابة نعم فيما تتمثل هذه النشاطات؟ ترفيهية  رياضية  ثقافية  سياحية
- 11- هل تطالب النقابة بتوفير خدمات اجتماعية للعمال من طرف الإدارة؟ نعم  لا
- 12- في حالة الإجابة بنعم ماهي هذه الخدمات؟ منح عائلية  دور الحضانة  رحلات صيفية
- أخرى اذكرها .....

13- هل تشعر بالاستقرار في عملك؟ نعم  لا

14- إذا كانت الإجابة بنعم هل هذا يعني أنك تشعر الولاء والحب لمؤسستك؟

نعم  لا

المحور الثاني: يتعلق بدور التنظيمات النقابية في رفع أداء العامل داخل المؤسسة.

15- هل ترى أن النقابة تتدخل في رفع الأجر؟

نعم  لا

16- إذا كانت الإجابة بنعم هل ترى أن ذلك يجعلك تحسن من عملك؟

نعم  لا

17- هل في مؤسستك برامج تدريبية؟ نعم  لا

18- إذا كانت الإجابة نعم هل استفدت من هذه البرامج؟

نعم  لا

19- في رأيك كيف تساهم النقابة بتحسين مستوى هذه البرامج التدريبية؟

المطالبة بزيادة مدة التدريب  تغيير البرنامج التدريبي

تغيير القائمين على التدريب  أخرى اذكرها.....

20- كيف ترى عملية الإشراف داخل المؤسسة؟

إشراف عادل  إشراف تعسفي  إشراف تسيبي

21- في حالة الإجابة الثانية أو الثالثة كيف تتدخل النقابة؟

تغيير المشرف  تغيير نمط الإشراف  إعادة تأهيل المشرف

22- هل استفدت من عملية الترقية خلال مدة عملك نعم  لا

23- إذا كانت الإجابة نعم كم مرة استفدت في حياتك المهنية؟

مرة  مرتين  أكثر

24- في حالة عدم ترقيتك هل تتدخل النقابة في المطالبة بذلك؟

نعم  لا

25- إذا كانت الإجابة نعم ألا ترى أن هذا يحفزك للزيادة في العمل؟

نعم  لا

26- هل سبق وتلقيت تريضا من قبل المؤسسة؟  نعم  لا

27- في حالة الإجابة بلا هل تتدخل النقابة في المطالبة بذلك؟

نعم  لا

28- إذا كانت الإجابة نعم كيف ذلك؟  
.....

29- هل تتدخل النقابة في المطالبة بتوفير وسائل السلامة المهنية؟

نعم  لا

30- إذا كانت الإجابة نعم كيف ذلك؟  
.....

31- ألا ترى في ذلك أنها تساهم في تحسين أدائك بطريقة غير مباشرة؟

نعم  لا