

جامعة ملود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم علم النفس
تخصص علم النفس عمل و تنظيم



الموضوع:

أثار العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني

-دراسة ميدانية في كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية بجامعة ملود معمري بولاية تيزي وزو-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص عمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية

تحت اشراف:

بلعربي عادل

من اعداد الطالبة :

أمازوز رزيقة

أيت عامر فاطمة

السنة الجامعية: 2022/2021

الإهداء

الشكر و الحمد لله جلى في علاه،فإليه ينسب الفضل كله في إكمال هذا العمل. إلى قناديل
دربي اللذان تعاهدان في التربية ،أبي الغالي أطال الله في عمره و نبع الحنان أُمي حبيبتي
جزاها الله خير الجزاء و أطال الله في عمرها.

إلى من يشملني بالعطف و أمدني بالعون و حفزني أخي "صوفيان" رعاه الله.

إلى الأستاذ المحترم "بلعربي عادل" الذي أشرف على هذا العمل شكرا لك على توجيهاتك .

أمتن لكل من له الفضل في مسيرتي و ساعدني:الأساتذة المبدلين و كل طاقم الإدارة دون

استثناء.

إلى جميع صديقاتي دون استثناء و زملائي في الدفعة وخصوصا زميلتي في المذكرة "نبيلة".

مزيذا من النجاحات إن شاء الله.

رزيقة

الاهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

أهدي عملي هذا إلى أعز الأشخاص على وجه الأرض

"أمي وأبي" أطال الله في عمرهما

إلى فقيدتي الغالية "جدتي" رحمها الله

إلى أختي الغالية "عقيلة" وزوجها "سعيد" وأولادها "سيلين، ميليس، إيان"

إلى أخواتي "سمير"، وزوجته "صبرينة" وأولادهم "إلياس، وأمياس"

إلى أخي "رشيد وحكيم"

إلى كل صديقاتي "كاتية، ليندة، سميرة، ربيعة، نادية، ديهية، نرجس، سيلية، كريمة، ليزا"

إلى أصدقائي الأعزاء "محمد رزقي، ماسينيسا، سليمان"

إلى الاستاذ المحترم "بلعربي عادل" الذي أشرف على هذا العمل شكرا لك على توجيهاتك

إلى من شاركتني العمل في هذه المذكرة "رزيقة" وكل عائلتها الكريمة.

فاطمة

ملخص الدراسة باللغة العربية:

تناولنا في هذه الدراسة أثر العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، إذ حاولنا معرفة تأثيره، و قد اعتمدنا على المنهج الوصفي لتحليل بيئة العمل و وصف الظاهرة المراد دراستها، كما اعتمدنا على استبيان العمل النقابي و استبيان التوافق المهني، الذي أدرجناه في أبعاده الثلاثة من ناحية: المسار المهني للأساتذة و ظروف عمل الأساتذة و علاقاتهم بين الإدارة. و قد تم تطبيقه على عينة قدرت ب (40) أستاذ و أستاذة تم اختيارهم بطريقة عشوائية و تم الاعتماد على أساليب إحصائية ملائمة لاختبار الفرضيات و قد تم التوصل إلى نتائج كانت مفادها:

- العمل النقابي لا يؤثر في المسار المهني للأساتذة.
- العمل النقابي يؤثر في خلق ظروف العمل لدى الأساتذة.
- العمل النقابي لا يؤثر في العلاقة بين الإدارة والأساتذة.
- العمل النقابي يؤثر بصفة جزئية.

الكلمات المفتاحية : أثر، العمل النقابي، التوافق المهني، المسار المهني، ظروف العمل، العلاقة بين الإدارة.

Résumé

Résumé :

Dans cette étude, nous avons traité l'impact du travail syndical dans l'atteinte de la compatibilité professionnelle des enseignants de la Faculté des sciences humaines et sociales, en tentant d'en connaître l'impact, et nous nous sommes appuyés sur l'approche descriptive pour analyser l'environnement de travail et décrire le phénomène à étudier, que nous avons inclus dans ses trois dimensions en termes de : parcours professionnel des enseignants ,conditions de travail des professeurs et leurs relations avec l'administration ,il a été applique a un échantillon de (40) enseignants femmes et hommes choisis au hasard :des méthodes statistiques appropriées ont été utilisées pour tester les hypothèses , les résultats ont été les suivants :

- Le travail syndical n'affecte pas le cheminement de carrière des enseignants.
- Le travail syndical affecte la création de conditions de travail pour les enseignants.
- Le travail syndical n'affecte pas les relations entre la direction et les enseignants.
- L'action syndicale l'affecte partiellement.

Mots-clés : impact, travail syndical, compatibilité professionnelle, cheminement de carrière, conditions de travail, relation avec la direction.

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
الإهداء:	أ.....
الإهداء:	ب.....
ملخص الدراسة باللغة العربية:	ت.....
ملخص الدراسة باللغة الفرنسية:	ث.....
فهرس المحتويات:	ج.....
فهرس الجداول:	ذ.....
فهرس الأشكال:	ر.....
مقدمة:	ز.....

الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية.

1. إشكالية الدراسة: 15
2. فرضيات الدراسة: 18
3. أهمية الدراسة: 19
4. أسباب اختيار الموضوع: 20
5. أهداف الدراسة: 21
6. تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة إجرائيا: 22
7. الدراسات السابقة: 23

الفصل الثاني: العمل النقابي.

- تمهيد:..... 32.
1. نشأة الحركات العمالية في العالم:..... 32.
2. مفهوم العمل النقابي:..... 53.
3. نظريات النقابات العمالية:..... 55.
4. أنواع النقابات العمالية:..... 63.
5. وظائف النقابة في العالم:..... 64.
6. أهداف العمل النقابي:..... 68.
7. أهمية العمل النقابي:..... 71.
8. حق العمال في تكوين منظماتهم بكل حرية و بدون تمييز:..... 72.
9. شروط العمل النقابي:..... 74.
10. المبادئ العامة للعمل النقابي:..... 76.
- خلاصة الفصل..... 79.

الفصل الثالث: التوافق المهني.

- تمهيد:..... 82.
1. مفهوم التوافق المهني:..... 82.
2. نظريات التوافق المهني:..... 84.
3. أهمية التوافق المهني:..... 88.
4. أهداف التوافق المهني:..... 89.
5. أبعاد التوافق المهني:..... 90.
6. مظاهر التوافق المهني:..... 92.

7. تحسين التوافق المهني:.....93

8. مبادئ لتحقيق التوافق المهني:.....93

94..... خلاصة الفصل:

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.

97..... تمهيد:

1. التذكير بالفرضيات السابقة:.....97

2. منهج الدراسة:.....98

3. الدراسة الاستطلاعية:.....98

4. مكان و زمان إجراء الدراسة:.....99

5. مجتمع البحث:.....99

6. أدوات جمع بيانات الدراسة:.....100

7. مجتمع البحث:.....100

8. خصائص أفراد العينة:.....101

9. الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة:.....107

10. الأساليب الإحصائية للدراسة:.....110

111..... خلاصة الفصل:

الفصل الخامس: عرض و تحليل و تفسير ومناقشة نتائج الدراسة.

114..... تمهيد:

1. عرض و تحليل نتائج الفرضيات:.....114

2. تفسير و مناقشة النتائج:.....122

131..... * الاستنتاج العام:

132..... * الاقتراحات:

134..... قائمة المراجع:

الملاحق:

- جدول رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب الجنس.....101
- جدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب السن.....102
- جدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.....104
- جدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل.....105
- جدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.....106
- جدول رقم 06: توزيع عبارات الإستبيان حسب المحاور.....107
- جدول رقم 07: الصدق التمييزي لإستبيان العمل النقابي.....108
- جدول رقم 08: صدق ثبات استبيان العمل النقابي.....109
- جدول رقم 09: الصدق التمييزي للتوافق المهني.....109
- جدول رقم 10: صدق ثبات استبيان التوافق المهني.....110
- جدول رقم 11: نموذج الإنحدار و مصفوفة الارتباط بين المتغيرات.....115
- جدول رقم 12: معامل الارتباط بين المتغير التابع و المتغيرات المستقلة.....115
- جدول رقم 13: تحليل أنوفا لإختبار معنوية الإنحدار.....116
- جدول رقم 14: معاملات الإنحدار المعيارية و غير المعيارية و قيمة -ت-.....116
- جدول رقم 15: قيمة (ف) لتأثير العمل النقابي على المسار المهني.....117
- جدول رقم 16: معاملات بيتا لتأثير العمل النقابي على المسار المهني.....118

جدول رقم 17: قيمة (ف) لتأثير العمل النقابي على ظروف العمل.....119

جدول رقم 18: معاملات بيتا لتأثير العمل النقابي على ظروف العمل.....120

جدول رقم 19: تحليل قيمة (ف) لتأثير العمل النقابي على العلاقة بين الإدارة و الأساتذة...121

جدول رقم 20: معاملات بيتا لتأثير العمل النقابي على العلاقة بين الإدارة و الأساتذة.....122

الصفحة

فهرس الأشكال

شكل رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.....101

شكل رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.....103

شكل رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.....104

شكل رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.....105

شكل رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.....106

مقدمة:

يعتبر العمل عملية ديناميكية و حق لكل انسان يقوم به ليحقق أهدافه و يطور من حالاته الاقتصادية و الاجتماعية و ذلك من خلال قيامه ببذل جهد فكري أو عضلي،مقابل أجر معين.

ومع التطور التكنولوجي و التحولات في الانظمة الاقتصادية،و بروز عالم الشغل بعد الثورة الصناعية ،انبثقت شروط و أسس عديدة لتأدية العمل كحاصل، بعدما أن عرفت الطبقة العمالية أوضاعا مزرية و متدهورة ،نتيجة لانعدام الأمن و انتشار حوادث العمل داخل المنظمات،مع انعدام أدنى الحقوق و شروط سير العمل،و ظهور الطبقة و التقسيم الاجتماعي،ما نتج عنه اختلال التوازن،بين الطبقة المالكة و الطبقة الشغيلة.

وكانت الانطلاقة من هنا أين برزت التنظيمات و التكتلات العمالية،حيث نددت العمالة بحق تأمين الظروف المحيطة بعملهم سواء الفيزيكية و المعنوية حتى العلاقات الانسانية،كما دافعت عن مصالحهم و تحقيق مطالبهم بدءا بتجسيد أفكارهم من خلال المشاركة في العمل النقابي،حيث قاموا بتأطير احتجاجات و إضرابات لإحداث تغيير ايجابي و القضاء على الطبقة التي فرضتها الطبقة البرجوازية،و العمل على تنمية المصالح الاجتماعية و الاقتصادية للأعضاء و كل هذا وفق المبادئ و القوانين التي منحت لهم،مع المحافظة الدائمة على المكتسبات نهيك عن ايجاد حلول للمشاكل التي سادت،مع ضمان الوسط الفيزيقي الملائم لتفادي الأمراض و الأوبئة المنتشرة آنذاك،و تعيد توازنهم النفسي ،و خلق نوع من التوافق بينهم و بين بيئة عملهم لتحقيق التوافق المهني التام.

لهذا جاءت الدراسة لتسلط الضوء على أثر العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو،و قد قسمنا الدراسة إلى جانبين:جانب نظري وجانب تطبيقي.

انقسم الإطار النظري الى ثلاثة فصول خصصنا الفصل الأول لتحديد الإطار العام للإشكالية وقد أدرجنا فيها إشكالية الدراسة و فرضياتها، أهميتها و أسباب اختيار الموضوع، أهدافها ،المفاهيم الأساسية للدراسة،والدراسات السابقة للمتغيرين،و تعقيب على الدراسات السابقة.

أما فيما يخص الفصل الثاني فقد خصصناه للعمل النقابي بحيث تناولنا فيه نشأة الحركات العمالية، مفهوم العمل النقابي و نظريات النقابات العمالية، كذلك وظائف النقابة في العالم، و وظائف العمل النقابي، أهدافه و أهميته،و العمل النقابي في التشريع الجزائري، أيضا حق العمال في تكوين منظماتهم بكل حرية و بدون تمييز، شروط العمل النقابي،و العمل النقابي و ثقافة العامل، و مبادئ العمل النقابي.

في حين الفصل الثالث فقد خصصناه للتوافق المهني إذ تناولنا فيه مفهوم التوافق المهني، نظرياته و أهميته و أهدافه،و أبعاده ،و تحسين التوافق المهني،و مبادئ لتحقيق التوافق المهني .

أما الجانب التطبيقي فقد قسمناه إلى فصلين: خصصنا الفصل الرابع للإجراءات المنهجية للدراسة،و لقد أدرجنا فيها التنكير بفرضيات الدراسة،منهج الدراسة،الدراسة الاستطلاعية،مكان و زمان إجرائها،مجتمع البحث،عينة الدراسة،أدوات جمع بيانات الدراسة،و الخصائص السيكومترية للدراسة،و الأساليب الإحصائية للدراسة.

بينما الفصل الخامس فقد خصصناه لعرض و تحليل نتائج الفرضيات،و تفسير و مناقشة النتائج،أيضا قمنا بإدراج استنتاج عام ثم قدمنا بعض الاقتراحات من ثم قائمة المراجع و الملاحق.

الفصل الأول

الإطار العام للإشكالية

1. إشكالية الدراسة.
 2. فرضيات الدراسة.
 3. أهمية الدراسة .
 4. أسباب اختيار الموضوع.
 5. أهداف الدراسة.
 6. تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة إجرائيا.
 7. الدراسات السابقة.
- * تعقيب على الدراسات السابقة.

1. إشكالية الدراسة:

إن التحولات الحاصلة في النظام الاقتصادي عموماً و النسق الصناعي خصوصاً باعتباره حجر الزاوية الذي يهدف إلى تحقيق مشروع مجتمعي حديث يخدم الفرد على المدى المتوسط و البعيد أظهر بدايات التقسيم الاجتماعي على حساب الملكية لوسائل الإنتاج، مما أتاح الفرصة لأرباب العمل استغلال الفئات العمالية بكل ما أوتيت من قوة و نفوذ لفرض السيطرة عليها، و هذا أفرز رفض في الوسط العمالي (الطبقة الكادحة) و خلق هذا الوضع المعاش و عي لدى العمال بالظروف القاسية في بيئة العمل و الإجراءات التعسفية الممارسة في حقهم و جعل منها بادرة ذات مغزى مفادها تشكيل اتحادات و جمعيات و نوادي تطالب بحقوقهم المادية و المعنوية بصفة قانونية، تسمح لهم بممارسة العمل في بيئة أحسن مما كانت عليه .

و قد ظهر العمل النقابي أو ما نسميه النقابات العمالية لتصبح هيئة قانونية تدافع عن المصالح المشتركة للعمال و اعتبرت المشاركة فيه نقطة وصل بين العمال و الإدارات المسؤولة لبلورة ذلك الواقع المتزدي و وسيلة لإيصال هاتفتا و أنين العمال تعبيراً عن تلك المعاناة التي مارسها الطبقة البورجوازية التي لا طالما تم كبتها لسنوات عديدة، حيث كانت الغاية منه خلق وحدة عمالية للدفاع عن حقوق العمال و مطالبهم لإرساء مبادئ العدالة و المساواة بين الطبقتين "الأرستقراطية" و الطبقة "الشغيلة" التي جردت من جميع الحقوق فكان الانخراط في العمل النقابي الحل للرقى بها والسبيل الأمثل للمطالبة بحقوقهم السوسيو مهنية و الامتثال للنقابات التي أصبحت ذات قوة فاعلة و كهيئة قانونية مشروعة تدافع عنهم بصفة رسمية أمام الإدارة كما عززت دورها كفاعل اجتماعي عكست توجهات و خيارات المورد البشري في التنظيم و كذلك طموحاتهم و عملت على صيانة الحقوق المهنية للعامل وفي هذا السياق هناك دراسات تناولت موضوع العمل النقابي حيث أكدت تأثيرها بصفة ايجابية كدراسة إيمان بوعلي و مروى

معطوب(2020) بعنوان العمل النقابي و الرضا الوظيفي ،دراسة ميدانية في بلدية المزرعة بتبسة التي قدرت عينة دراستها ب 110 موظف موزعين على أربع مصالح و تم استخدام اسلوب المسح الشامل نظرا لصغر حجمها،و كانت قد ألأت نتائجها الى ان العمل النقابي يحل مشكلات العمال و يدافع و يحفظ حقوقهم و مصالحهم و يطالب بتوفير الخدمات الاجتماعية كل هذا يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال داخل بلدية المزرعة،كما قامت دراسة بوضياف مريم(2013) بعنوان العمل النقابي و دوره في التضامن بين العمال داخل المؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية(snvi)الوحدة 840 بورقلة و بلغ عدد العمال الذين أجريت عليهم الدراسة ب 100 عامل و قد تم استخلاص النتائج التالية الى أن العمل النقابي يهدف الى تحقيق مصالح العمال و أن تضامن العمال مع بعضهم البعض سواء المنخرطين أو الغير المنخرطين يعطي القوة اللازمة لحماية العامل ذاته و تطوير قدراته و الحفاظ على المؤسسة،بينما هناك من أكدت على عدم تحقيق التوافق المهني كما أشارت دراسة ركرك هجيرة (2016) بعنوان تماثلات العمال للعمل النقابي دراسة ميدانية لعمال ولاية الجلفة التي أجريت على عينة تمثلت في 300 موظف و تم أخذ 30 % أي ما يساوي 90 موظف و من خلال فرضيات الدراسة تم التوصل الى أن العمل النقابي في مقر ولاية الجلفة ليس في مستوى توقعات و تصورات العمال،فهي لم تقم بتحقيق مكتسبات اجتماعية للعمال لكون عدم وجود نشاط نقابي غير فعال من شأنه التأثير سلبا على أداء الموظف لذلك يتوجب نمو الوعي النقابي لدى العمال.

أغلبية الدراسات بينت أن العمل النقابي يخلق نوعا من التأثير على صحة العمال النفسية أو الجسدية،و ذلك من الناحية الايجابية أو السلبية،كما أنه يرسخ ثقافة تنظيمية و مناخ عمل يولد شعور الرضا و التوافق المهني لدى العمال،و أكدت أن ارتفاع المؤسسات لا يتم إلا من خلال استثمار الطاقات البشرية،لأنها الهدف الأساسي في أي تغيير أو تنمية ما،فنتيجة للتضخم

الهائل في التطورات التكنولوجية و العلمية و الحضارية، اتجه العلماء و الباحثين في مجالات الإدارة و السلوك التنظيمي و مجالات علم النفس الصناعي و التنظيمي و الاجتماعي و المهني إلى الاهتمام بمواقف العاملين و ميولهم و اتجاهاتهم نحو وظائفهم و نحو المؤسسات التي يعملون بها، و نحو بيئة العمل المحيطة بهم، و الاستعانة بالعمل النقابي للوصول إلى تحقيق التوافق المهني الذي يعتبر كميكانيزم ساعد على زرع الاستعداد لدى العمال و كعامل للولاء و الانتماء للمنظمة و نسق للتنظيم لتحقيق أهداف المنظمات لاسيما العمال، و كعامل ملائم للتوفيق بين البيئة المهنية و التكيف معها سيكولوجيا، ففي ميدان العمل يتوجب على الفرد أن يحقق نسبة عالية من المواءمة بين البيئة المادية و الاجتماعية كذلك مع الظروف الفيزيقية لتفادي كل أشكال الضغوط و التوترات و أي احباط فكلما وجد محفزات و وسائل لإشباع دوافعه كلما زاد السرور و الارتياح و الرغبة للعمل أكثر و كل هذه النقاط تبعث الرضا عامة و التوافق المهني خاصة، و من أبرز الدراسات التي تناولت موضوع التوافق المهني نجد دراسة بوعطي سفيان (2006) تحت عنوان "طبيعة الإشراف و علاقتها بالتوافق المهني"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل و تنظيم بجامعة منتوري، قسنطينة، توصلت هذه الدراسة في نتائجها أنه توجد علاقة بين طبيعة الإشراف و التوافق المهني، قدرت عينة البحث ب 48 عامل تم اختيارهم من أصل مجتمع بحث يتكون من 166 تم اختيارهم بطريقة عشوائية، كم أوضحت دراسة خميس اسماء (2013) بعنوان "أساليب الصراع التنظيمي حسب نموذج "توماس و كولمان" و علاقاتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي" رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل و تنظيم، جامعة سطيف 2، و أسفرت نتائجها إلى أن هناك علاقة بين أساليب إدارة الصراع التنظيمي و التوافق المهني، على العينة التي أجريت عليها الدراسة التي قدرت ب 200 عامل ما يعادل 20% من مجتمع البحث تم اختيارهم بطريقة عشوائية و في نفس السياق أشارت دراسة عبد الله عبد العزيز السماوي (2006) بعنوان التوافق المهني و

علاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، كانت أشارت نتائجها أنه هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغيرات مصادر ضغوط العمل و ان جميع هذه العلاقة عكسية.

وعليه فإن مجمل الدراسات وضحت أن التوافق المهني يلعب دور فعال في دافعية العمال و رضاهم عن بيئة عملهم و يتأثر بطريقة مباشرة مع الظروف المحيطة ،لذا جاء هذا البحث من أجل التعرف على أثر العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو، و هذا ما دفعنا لطرح التساؤل الرئيسي التالي:

* هل يؤثر العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو؟
و منه تتفرع ثلاثة أسئلة جزئية:

* التساؤل الأول: هل العمل النقابي يؤثر على المسار المهني لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو؟

* التساؤل الثاني: هل العمل النقابي يؤثر على ظروف العمل لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو؟

* التساؤل الثالث: هل العمل النقابي يؤثر على العلاقة بين الادارة وأساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو؟

2. فرضيات الدراسة:

من خلال التساؤلات السابقة يمكن صياغة الفرضيات كالتالي:

1.2. الفرضية الرئيسية:

* العمل النقابي يؤثر على تحقيق التوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

2.2. الفرضيات الجزئية:

* الفرضية الاولى: العمل النقابي يؤثر على المسار المهني لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

* الفرضية الثانية: العمل النقابي يؤثر على ظروف العمل لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

* الفرضية الثالثة: العمل النقابي يؤثر على العلاقة بين الادارة و أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

3. أهمية الدراسة:

لكل دراسة قيمة علمية معينة و ذلك على حسب الموضوع الذي تدرسه و العمل النقابي من المواضيع التي يشهد نقص كبيرا وخصوص في علم النفس العمل و التنظيم و أهمية هذا الموضوع لا تتوقف على أهمية الظاهرة فحسب و انما ما تحققه من نتائج يمكن الاستفادة منها و كذلك ما يمكن أن تخرج به من حقائق قد يتم الاستناد اليها لاحقا و تتحدد أهمية هذه الدراسة كالتالي:

- موضوع العمل النقابي مهم جدا، إذ يضم مجموعة من أعمال متواصلة من شأنها التأثير على سيرورة العمل.
- التعرف على العمل النقابي والإطار العام لممارسته.
- تسليط الضوء على مدى تماشي و نجاح العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني.

- مدى توفير العمل النقابي المناخ الملائم للعمال لتحقيق التوافق المهني
- قلة الدراسات التي تناولت موضوع العمل النقابي في علم النفس العمل و التنظيم و تسير الموارد البشرية.
- معرفة مدى تأثير العمل النقابي ومساهمته في تحقيق التوافق المهني.
- تبلور العمل النقابي بين الفئة العاملة و أثر ذلك في ميدان العمل.
- التحسيس بالدور الذي يمكن أن يلعبه العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني و محاولة معرفة أسباب مشاركة الأساتذة فيه من عدمها.

4. أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيارنا لهذا الموضوع الى أسباب ذاتية و موضوعية في أن واحد تستدرجها فيما يلي:

- ميولنا و رغبتنا لدراسة موضوع العمل النقابي و خصوصا بعد جائحة كورونا التي شهدت ضياع حقوق العديد من العمال لدرجة فقدان مناصب عملهم .
- إبراز أهمية المورد البشري عامة و الأساتذة خاصة عن طريق توفير ظروف ملائمة لهم داخل الجامعة لتحقيق درجة عالية من التوافق المهني.
- إبراز أهمية العمل النقابي و الدور الذي يلعبه في تحقيق مكاسب أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة تيزي وزو.
- الاحتكاك بالوسط المهني و تسليط الضوء حول العمل النقابي لدى الأساتذة و مدى مساهمته في تحقيق التوافق المهني لديهم .
- معالجة أثر العمل النقابي و التوافق المهني لإبراز أهمية المتغيرين.

– الرغبة في الاستفادة كباحثين و افادة الغير و تكوين نظرة حول كيفية الحصول على الحقوق من خلال المشاركة في العمل النقابي.

5. أهداف الدراسة:

لكل بحث أهداف معينة ونحن من خلال بحثنا هذا وضعنا مجموعة من الأهداف كتصورات لوضع الظاهرة المدروسة نصل من خلالها لإبراز أثر العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني ومن أهمها:

- تهدف الدراسة إلى معرفة أثر العمل النقابي لدى الأساتذة .
- إبراز مساهمة العمل النقابي في الدفاع عن مصالح الأساتذة الجامعيين و مدى تحقيقه للتوافق المهني.
- التعرف على الكيفية التي يستطيع من خلالها العمل النقابي تحقيق طموحات الأساتذة.
- إبراز أهم العوائق التي قد يصادفها العمل النقابي داخل الحرم الجامعي.
- مدى مساهمة قوانين العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني .
- إبراز واقع العمل النقابي داخل الجامعة كمؤسسة تربوية ومدى تأثيرها على التوافق المهني .
- إعطاء نظرة سوسيوتنظيمية للعمل النقابي و ابراز مدى أثره في تحقيق التوافق المهني سيكولوجيا.
- اكتشاف الجانب النفسي للموارد البشرية التي تتخبط في الحركات النقابية.

6. تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة إجرائيا:

ان تحديد المفاهيم في الاطار النظري احدى الخطوات المنهجية الهامة لبناء و تصميم البحث،اذ من خصائص العلم الدقة و الموضوعية اذ يضع تعاريف واضحة المعالم لتفادي الوقوع في اختلاط المرادفات و المعاني،و من هذا المنطلق تطرقنا لوضع المفاهيم المتعلقة بكلا المتغيرين.

6.1. العمل النقابي: يعتبر العمل النقابي كتنظيم يقوم به العمال عن طريق الانخراط في الحركات النقابية و ذلك من أجل المطالبة بحقوقهم لتحسين ظروفهم المادية و المعنوية و حماية مصالحهم داخل بيئة عملهم،و يتم عن طريق التفاوض و التقيد بالمراسيم و الحضور في اللقاءات و الندوات.

6.2. التوافق المهني: هي عملية تلاءم و توازن الفرد العامل بينه و بين بيئة عمله أي بين مختلف النواحي الأخرى المحيطة بمكان إجراء مهمته،المتتمثلة في الناحية الاجتماعية منها و المادية كذلك المعنوية.

7. الدراسات سابقة:

7. 1. دراسات حول العمل النقابي:

دراسة بلمهيدي سكيمة و رمضاني حليلة (2013): بعنوان الفعل النقابي و دوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال دراسة ميدانية أجريت بشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير Batisud ورقلة، كان الهدف من هذه الدراسة توضيح الفكرة الغامضة للباحث عن طبيعة الفعل النقابي من خلال المؤسسة محل الدراسة، بإمكانية ارتباطه بالمهام الكلاسيكية الشائعة أم هناك اجراءات جديدة و أهداف أخرى يسعى الفعل النقابي الى تحقيقها، و باعتبار الموضوع يدمج بين المجالين الاجتماعي و الاقتصادي كان الهدف منها الكشف عن كلاهما و في كيفية تحقيقه باعتبار أن الفعل النقابي السند الأول للطبقة الأكثر انتشارا في المجتمع و هي الطبقة العاملة. واعتمدت الدراسة على عينة ضمت 97 عاملا، منهم 5 أعضاء للمكتب النقابي ورقلة. كما تم الاعتماد على الادوات التالية لجمع البيانات: المقابلة والاستمارة. وأسفرت نتائج الدراسة و الفرضيات و المعطيات المقترحة في الجداول ،و من خلال الفرضية العامة فان الفعل النقابي يعمل على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال.

دراسة بن هاشم حنان و ولد الصديق حليلة (2021): بعنوان العمل النقابي في المؤسسة التربوية و علاقته بالاستقرار الوظيفي ،هدفها معرفة طرق عمل النقابة في المؤسسة التربوية و قياس الاستقرار الوظيفي للعمال المنتمون للنقابة، أيضا التأكيد على ضرورة جعل الاستقرار الوظيفي مطلب كغيره من المتطلبات الأخرى التي و إن توفرت شكلت دعما أساسيا للعامل للوصول لنتائج ميدانية يمكن الاستفادة منها في إثراء البحث العلمي، اعتمدوا على عينة اقتصرت على فئة الأساتذة و الإداريين المنخرطين ضمن النقابات المتواجدة في المؤسسة، و قاموا بالاستعانة بأدوات جمع البيانات التالية: الملاحظة البسيطة كوسيلة لملاحظة علاقة

العمال مع المدير وكيفية تعامل العمال فيما بينهم ومدى استقرار العمال في عملهم داخل المؤسسة، و المقابلة من أجل الحصول على المعلومات الخاصة بالمجال الدراسي و الكشف عن الأساليب المتبعة في العمل داخل المؤسسة وتمت مع الادارة و رؤساء النقابات و تم طرح جملة من الأسئلة عليهم تخص الموضوع و تحصلوا بالمقابل على اجابات موافقة لها.، كذلك اعتمدوا على الاستمارة تم تصميمها وفق موضوع البحث و اتساقا مع فرضياته.ومن خلال الدراسة تم الوصول الى أن التنظيمات النقابية تساهم في الاستقرار الوظيفي لدى العاملين وتحاول ترسيخ العمل الجماعي بين العمال و كذلك تسعى الى تطبيق القوانين داخل المؤسسة و تحث العمال على اتقان العمل و تعتبر وسيطا بين الادارة و العمال و هذا ما يدل على فعاليتها.

دراسة ل "بن دادي انصاف"(2015): عن تمثلات العمال للعمل النقابي في المؤسسة، كان الهدف منها معرفة تمثلات و تصورات العمال للعمل النقابي و دور واقعه في المؤسسة الجزائرية للمياه و ابراز مساهمته في الدفاع عن مصالح العمال و كيفية تحقيقه لطموحات العمال، بلغت عينة الدراسة 100 عامل تم تطبيق الدراسة على 30 عامل منهم ممثل لمجتمع الدراسة و كانت العينة عينة عشوائية بسيطة، مثلت نسبة 30% من المجتمع الأصلي (100 عامل)، أما بخصوص أدوات جمع البيانات فقد تم الاعتماد على المقابلة للحصول على الاراء و الاتجاهات او الإدركات و المشاعر و التعرف على المؤسسة و معلومات حول عدد النقابين بحيث تم اجراء مقابلة مع رئيس النقابة في المؤسسة، و استمارة الاستبيان كنموذج تم من خلاله طرح أسئلة التي استخلصت اتجاهات و سلوكيات العمال كأجوبة حيث أسفرت الدراسة ان العمل النقابي في مؤسسة الجزائرية للمياه ليس في مستوى توقعات و تصورات العمال و ان النقابة لم تساهم في توفير و تحقيق مكتسبات اجتماعية بل تنحاز الى تحقيق أهداف الادارة أكثر و ان التعاون بين الادارة و النقابة هي الطريقة الاسمي لتحقيق تصورات

العمال بحيث ان وجود نشاط نقابي غير فعال سيؤثر سلبا على الافاق المستقبلية فيما يخص الحالة الاجتماعية للعمال.

دراسة بوقرة عبد الحق (2014): بعنوان واقع العمل النقابي في المؤسسات الجامعية الجزائرية و أثر انعكاسه على الوضعية الاجتماعية و المهنية للأساتذة "جامعة المسيلة نموذجا" كان هدفها العام هو معرفة واقع العمل النقابي داخل الجامعة و بالأخص نقابات الأساتذة الجامعيين، واشتملت اهداف أخرى منها معرفة وجهات نظر الأساتذة للبيئة العام التي تنشط بها داخل الجامعة، و مدى مساهمة النقابة في الرفع بالمستوى الأداء المهني لديهم، شملت العينة مجتمع احصائي كلي قدر ب 644 أستاذ و أساتذة موزعين على أربع كليات و مقسمين حسب الدرجة العلمية إلى أربع فئات، اعتمد الباحث فيها على أدوات جمع البيانات و تم اختيارها نظرا لطبيعة ظاهرة العمل النقابي داخل المؤسسات الجامعية، تحتم عليه اختيار أداتين أساسيتين لجمع البيانات و هما: المقابلة المفتوحة واستمارة الاستبيان، وتم التوصل من خلال نتائج الفرضيات أن الأساتذة الجامعيين داخل جامعة المسيلة غير راضين على أداء نقاباتهم، وذلك راجع لعدة أسباب ذكرت منها عدم قدرتها على كسب ثقة ممثليها و غياب الشفافية داخل الجامعة.

دراسة حسان محمد العرقان (2010): عن مدى رضا العاملين عن واقع العمل النقابي في وكالة الغوث الدولية بغزة، هدفها توضيح واقع العمل النقابي في وكالة الغوث الدولية لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين، وتحديد الفجوة و الدور المطلوب من النقابات تجاه العاملين و الدور الموجود بالفعل، و قياس أداء العاملين في النقابات و امكانية تطويره، كذلك تبيان السبل لتحسين أداء العمل النقابي في النقابات، قدرت عينة الدراسة من 370 موظف تم اختيارها بطريقة عشوائية من مجتمع بحث قدر عددهم 10748. استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية

في جمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن العمل النقابي ضروري و مؤثر رغم وجود فروق وذلك للمتغيرات الشخصية .

7. 2. دراسات حول التوافق المهني:

دراسة بوعطيط سفيان(2006): تحت عنوان "طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني" أجريت بمصلحة الموارد البشرية بمؤسسة ميشال ستيل بعناية،هدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة الكائنة بين نمط الإشراف السائد داخل المؤسسة محل الدراسة وتوافق عمالها مهنيًا،ومحاولة التعرف على الأهمية النسبية لعنصر السلوك الإشرافي وانعكاساته على شخصية العامل في حالة ثبوت العلاقة بين متغيري الدراسة،وقد اعتمد على مجتمع بحث يتكون من 166 عاملا أين اختار عينة البحث المكونة من 48 عامل عشوائيا من المجتمع الأصلي،مستخدما المنهج الوصفي التحليلي،معتمدا في الدراسة على أداة الاستمارة وأسلوب المقابلة في جمع البيانات،وقد توصلت الدراسة في نتائجها إلى انه توجد علاقة بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني،كما انه توجد علاقة إيجابية بين طبيعة الإشراف غير المباشر والتوافق المهني للعمال،وعلاقة سلبية بين طبيعة الاشراف والتوافق المهني للعمال،ولا توجد تأثير للمتغيرات الديموغرافية على مستوى التوافق المهني.

دراسة خميس اسماء(2013): بعنوان "أساليب الصراع التنظيمي حسب نموذج "توماس وكولمان" وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي"،وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين استخدام أساليب إدارة الصراع التنظيمي ومستوى التوافق المهني لدى عمال قطاع الصحة،والتعرف على مستوى التوافق المهني الذي يتمتع به عمال القطاع الصحي، وعلى ما اذا كان استخدام أساليب إدارة الصراع التنظيمي يختلف باختلاف الجنس،السن، الأقدمية،الوظيفة لدى عمال القطاع،وكذا التعرف على ما اذا كان مستوى التوافق المهني

يختلف باختلاف الجنس، السن، الأقدمية، الوظيفة لدى عمال القطاع الصحي، أجرى الدراسة على 200 عامل بمختلف المستشفيات ما يعادل 20% من مجتمع البحث اين تم اختيارهم بطريقة عشوائية، مستخدما المنهج الوصفي التحليلي لأنه يقف على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصفها وصفا دقيقا ويعب عنها تعبيراً كمياً وكيفياً، مستخدماً الاستبيان والملاحظات الميدانية في جمع البيانات، وقد توصلت الدراسة في نتائجها إلى أن هناك علاقة بين أساليب إدارة الصراع التنظيمي والتوافق المهني، وكذا هناك علاقة بين أسلوب التعاون وأسلوب التوسط مع مستوى التوافق المهني، وهناك ممارسات متباينة لأساليب إدارة الصراع التنظيمي، ومستوى جيد من التوافق المهني لدى عينة الدراسة، ولا يختلف درجة ممارسة أسلوب متغير الجنس، الأقدمية والوظيفة.

دراسة عبد الله عبد العزيز السماوي (2006): بعنوان "التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية"، بقوات الطوارئ الخاصة بالرياض، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة، وعلى مستوى ضغوط العمل لديهم، والتعرف على العلاقة بين مستوى التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل، على عينة عشوائية من ضباط قوات الطوارئ المقدرة 400 ضابط من مجتمع البحث الكلي، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي والذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها مستعملاً الاستبانة كأداة لقياس العلاقة بين مستوى التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن مستوى التوافق المهني أقل وأن هناك تبايناً واضحاً في مستوى الرضا الوظيفي، كما اتضح أن مستوى ضغوط العمل لديهم في حدود الوسط، وأن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد التوافق المهني ومتغيرات مصادر ضغوط العمل وأن جميع هذه العلاقة عكسية، وتشير إلى مستوى الرضا عن جوانب العمل المختلفة مرتفع بانخفاض مستوى ضغوط

العمل، وعدم وجود فرق في مستوى التوافق المهني بحسب مكان العمل والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي.

دراسة مريم حافظ تركستاني (1996): بعنوان "التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة" وقد هدفت الى معرفة مدى التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه ونظرية الرضا عن العمل والتوافق المهني للمعلم، وقد تكونت عينة البحث من 213 معلما ومعلمة وطبق عليها مقياس التوافق المهني ومقياس الشخصية، وقد أوضحت الدراسة انه توجد علاقة بين التوافق المهني وسمات الشخصية (الاتزان الانفعالي، المسؤولية، التحمل والعطف)، وانه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في معاهد الأمل للصم ومعلمي ومعلمات التربية الخاصة في معاهد التربية الفكرية للمتخلفين عقليا.

دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد (1998): وهي دراسة مقارنة للتوافق المهني بين العاملين الدارسين وغير الدارسين ببرنامج التثقيف العام، بمراكز التثقيف العمالي في جميع أنحاء جمهورية مصر العربية، استهدف هذا البحث تقييم الفعالية طويلة المدى برنامج التثقيف العمالي لدى عينة من العاملين الصناعيين، والخدميين، وقد تم اختيار عينة الدارسين متعددة المراحل بعد حصر مجتمع الدراسة على مستوى مراكز التثقيف العمالي في جميع أنحاء جمهورية مصر العربية والبالغ حجمها 632 ممن مضى على اجتيازهم دورات التثقيف العام ستة اشهر على الأقل، ومتوسط أعمارهم 36 سنة، أما عينة غير الدارسين فهي عينة مكافئة لعينة الدارسين وتتكون من 634 عاملا ممن لم يسبق لهم الالتحاق بأي برامج ثقافية بمتوسط عمر 36 سنة، أين استخدم مقياس التوافق المهني لقياس التوافق المهني بجوانبه الأربع: التوافق الانفعالي، التوافق مع طبيعة العمل، التوافق الاجتماعي والدافعية للتعلم والتدريب، ومن اهم النتائج المتوصل

إليها أن العاملين الدارسين تميز عن العاملين غير الدارسين في عدد من مظاهر التوافق المهني أهمها التوافق الاجتماعي في بيئة العمل بمختلف جوانبه وبدرجة أكبر من رضا الإدارة عنهم مقارنة بغير الدارسين، ومن جهة أخرى لم تظهر فروق بين الدارسين وغير الدارسين من حيث مظاهر التوافق مع طبيعة العمل والدافعية للتعلم والتدريب.

8. التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد تناولت الدراسات السابقة متغير العمل النقابي و التوافق المهني من خلال ربطهما بمتغيرات أخرى، بينما دراستنا حاولت الكشف عن أثر العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني، كما أجريت هذه الدراسات السابقة في مؤسسات مختلفة منها تربوية، إنتاجية، تعليمية، الحكومية، صحية عسكرية، و اندرجت ضمن تخصصات مختلفة كإدارة أعمال و علم الاجتماع تنظيم و عمل، علم النفس العمل والتنظيم، و دراستنا أجريت في مؤسسة تعليمية، تعتبر كدراسة جديدة في علم النفس العمل و التنظيم تبحث في الأثر الذي يتركه العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني، ورغم من وجود اختلاف في العينات إلا أنه لاحظنا وجود عناصر مشتركة في بحثنا دون إغفال هذا الاختلاف من حيث المنهج الذي استعمل في كل دراسة و من حيث أدوات جمع البيانات .

و تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة بأنها تناولت لأول مرة حسب علمنا في تخصص علم النفس العمل و التنظيم موضوع أثر العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني و ستضيف دراستنا هذه إضافات فيما يخص الأثر الذي يعكسه الانخراط و المشاركة في العمل النقابي لدى الأساتذة وما تحققه من أبعاد للتوافق المهني لديهم.

الفصل الثاني

العمل النقابي

تمهيد

1. نشأة الحركات العمالية في العالم.
 2. مفهوم العمل النقابي.
 3. نظريات النقابات العمالية.
 4. أنواع النقابات العمالية.
 5. وظائف النقابة في العالم.
 6. أهداف العمل النقابي .
 7. أهمية العمل النقابي .
 8. حق العمال في تكوين منظماتهم بكل حرية و بدون تمييز.
 9. شروط العمل النقابي.
 10. العمل النقابي و ثقافة العامل.
 11. المبادئ العامة للعمل النقابي.
- * خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر موضوع العمل النقابي كنقطة بداية للمطالبة بالحقوق و الدفاع من خلاله عن مصالح العمال، نظرا للواقع الذي عرفته الطبقة العاملة خلال التحولات في الأنظمة الاقتصادية، و قد تم العمل به من خلال المرور بعدة اتفاقيات و اجراءات تم الاستناد لها للتديد بتلك المطالب التي كانت الدافع الأساسي للانضمام و المشاركة في الحركات النقابية، و سنحاول من خلال هذا الفصل أن نعرض نشأة الحركات العمالية في العالم، مفهوم العمل النقابي، نظريات النقابات العمالية، أنواع النقابات العمالية، كذلك وظائف النقابة في العالم و وظائف العمل النقابي، أهداف العمل النقابي، أهمية العمل النقابي، و حق العمال في تكوين منظماتهم بكل حرية و بدون تمييز، شروط العمل النقابي، العمل النقابي و ثقافة العامل أيضا المبادئ العامة للعمل النقابي.

1. نشأة الحركات العمالية في العالم:

نشأت الحركة النقابية بعد ظهور الآلة و بدأ النهضة الصناعية. فقد كان من النتائج انتشار الآلات في الصناعة، و قيام المشروعات الصناعية الضخمة و ما رافق ذلك من اشتداد المنافسة بين أصحاب الأعمال، و الخضوع للعلاقات بين العمال و الأصحاب العمل لمبدأ الحرية التعاقدية، إن تمادى أصحاب العمل في الاستغلال جهود العمال، فأطالوا ساعات العمل و خفضوا الأجور، ولم يراعوا شروط الصحة و السلامة فساءت حال العمال، و عانوا من الشقاء أمره ولم يكن أمامهم، لتحسين شروط العمل، و الخروج من الحالة المأساوية التي كانوا فيها، سوى الانخراط في جمعيات و النقابات تتولى رعاية مصالحهم و الدفاع عن حقوقهم، لأن العمال بمفرده ضعيف، لا يملك إلا تعاقد في شروط رب العمل ليضفر بقوت يومه، و يحمي أهله من الجوع و الهلاك.

و لكن التكتل كان محضورا عليهم لاعتقاد أهل الحكم انذاك أنه يهدد حرية العمل و الصناعة فضلا على تهديده للنظم الاجتماعية القائمة في ذلك الوقت.

غير أن هذا الحظر لم يمنع العمال من التكتل و التعاون للدفاع عن مصالحهم المشتركة، و المضي في الكفاح من أجل الاعتراف لهم بحق تأليف النقابات إلى أن انتزعوا هذا الاعتراف في الدول المختلفة. في غضون القرن التاسع عشر و أصبحت الحرية النقابية في وقتنا الحاضر مبدأ مسلما به.

و قد ظهرت الحركة النقابية أولا في بريطانيا على شكل اتحادات نقابية و لم تنشأ هذه الاتحادات بقصد تحسين الأوضاع المرندية بقدرما قامت بقصد دفاع عن الوضع لائق، إن دوافعها كانت محافظة لا ثورية، وكانت تطالب بالإبقاء على الأنظمة التقليدية ضد أرباب العمل الذين بهرتهم نظرية الحرية الاقتصادية الجديدة، و كانت الاتحادات هذه تشكل استمرار للنقابات و الجمعيات الكبرى التي تتطلق من نفس منطلق التجمع الغريزي و قد ظهرت النقابات أولا في إنجلترا ومنها انتقلت إلى الدول الصناعية الأخرى في أوروبا (قراش، 2016، ص 39).

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

ففي بريطانيا صدر عدد من القوانين التي تحرم التكتلات العمالية و تعتبر هذه التكتلات خارجة على القانون لأنها تؤدي إلى عدم تقدم الحرف و تهدد حرية العمل و الصناعة، و في

فرنسا هوجمت التكتلات النقابية بشدة، في أثناء المدة التي تلت الثورة الفرنسية عام 1789، على أساس أن هذه التكتلات لا تتفق مع حق الشعب في الحرية و في إدارة شؤونه الجماعية دون أن يكون خاضعا لأي لون من ألوان الضغط الاحتكاري؛ وعندما تقرر مبدأ حرية العمل بموجب قانون آذار 1791 الذي ألغى نظام الطوائف حرمت تكتلات العمال وجمعياتهم بموجب قانون حزيران 1791 تأكيد لمبدأ الحرية العمل و أصبح هذا التحريم إحدى الدعامات الأساسية للدستور الفرنسي.

و لكن هذه الضغوط لم تكن لتقضي على التكتل العمالي، أو لتحد حركات السخط و التمرد في صفوف العمال فتحوّلت الحركة النقابية إلى حركة سرية تتوسل العنف و تحطيم الآلات، لإرغام أصحاب الأعمال و الحكومات على الاعتراف بحق العمال في التكتل النقابي دفاعا عن مصالحهم الاقتصادية و المهنية.

وقد اضطرت الدول الصناعية في أوروبا تحت تأثير عنف المقاومة العالمية، إلى تسليم بحق العمال في تكوين النقابات، فأخذت تنظم العمل النقابي و تحدد حقوق النقابات و واجباتها لتمكينها من أداء رسالتها في تنظيم علاقات العمل. و قد كانت إنجلترا أسبق الدول إلى الاعتراف بالتكتل المهني و الحركة النقابية، ففي 1824 رفعت حظر على التكتل المهني فأجازت تأليف النقابات، و لكن ضمن قيود معينة، و لم يطلق المشروع الإنجليزي للنقابات حرية إلا في سنة 1875 ولقد تبعت فرنسا إنجلترا في مجال الاعتراف بالكيان النقابي ثم تلتها باقي الدول في نهاية القرن التاسع عشر (قراش، 2016، ص 40).

1. 2. نشأتها في الوطن العربي:

إن تطور و توسع الحركة النقابية العالمية أثر تأثير كبيرا على عموم الحركة النقابية في بلدان ما يسمى العالم الثالث كما كان ذات تأثيرا أيضا على الطبقة العاملة في الأقطار

العربية، فإذا كانت نشأة النقابة في المجتمعات الأوروبية ارتبطت بالنهضة العلمية و الصناعية حيث كان للتطور الصناعي دورا كبيرا في ظهورها و بلوغها الأشكال التنظيمية و السياسية النقابية المعروفة حاليا لتمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم في أنظمة تقوم على مبدأ الحرية الفردية. إن النقابات في دول العالم الثالث و الوطن العربي ظهرت في معظمها أثناء الفترة الاستعمارية على هذه المجتمعات حيث بدأت النواة الأولى للطبقة العاملة في الظهور على أثر احتكاكها العاملة المهاجرة من البلدان الاستعمارية إلى البلدان المستعمرة و ظهور الحركات النقابية، سمح للعمال الأصليين لهذه البلدان بممارسة العمل النقابي و قد وجهت نضالاتها لتحسين الظروف المهنية و الاجتماعية، و رفع التمييز الحاصل بينهم و بين العمال المهاجرين من مجال الأجور، و ظروف العمل. غير أنها مع تصاعد المد التحرري ناضلت إلى جانب التحركات التحررية لتحطم الاستعمار، باعتبار أن تحررها كطبقة و تحسين ظروفها لن يتم إلا من خلال الحصول على الاستقلال الوطني و لهذا ارتبطت منذ ظهورها بحركة التحرر الوطني سياسيا و اقتصاديا حيث كان العمال في طليعة مناهضي الاستعمار، و الساعين إلى التحرر و إزالة أسباب التخلف و لعل هذه الخصوصية و التاريخية هي التي تفسر تبعيتها و اندماجها في السلطات السياسية بعد استقلال هذه المجتمعات (قراش، 2016، ص 41).

و نذكر بعض النماذج من الدول العربية فمثلا في مصر كانت ظروف نشوء الطبقة العاملة المصرية تختلف إلى حد كبير عن مسار التطور الذي سلكته الطبقة العاملة في بلدان أوروبا و تلك مسألة طبيعية لأن تطور الرأسمالية يختلف عن تطور الرأسمالية في أوروبا، فالرأسمالية المصرية نشأت في بلد زراعي لم تتضج سوقه الوطنية نضجا كاملا شأنها شأن سائر البلدان المستعمرة و هذا ما أدى إلى تأخر ظهور الطبقة العاملة المصرية إلى العقد الأخير من القرن التاسع عشر و مطلع القرن العشرين حيث تم تكوين عمل جماعي منظم يكون مولد لطبقة عاملة لها ضمير طبقي متميز و غايات محددة تسعى لإقامة منظمات خاصة بهم تنظم

نضالهم الطبقي في مواجهة رأس المال من أجل تحسين أوضاعهم الاجتماعية و الاقتصادية(قراش،2016،ص ص41-42).

فتكونت نقابات و مارست نضالها مطالبة بالاعتراف لها بحق التنظيم،بمعنى الاعتراف بحق العمال الذين تضمنهم النقابة في المطالبة بحقوقهم من خلال التشريع فقادهم ذلك إلى صرف بعض جهودهم إلى العمل السياسي إما بهدف الاشتراك في الحكم أو للتأثير عليه سعياً لإصدار تشريعات تحمي مصالحهم و توفر حياة معقولة مستقرة لهم أو بهدف تغيير النظام الرأسمالي من أساسه كي يحل محل نظام لا يقوم على استغلال طبقة لأخرى و يضع حداً لاحتكارات الرأسمالية و قد بدأ ظهور النشاط النقابي في مصر منذ عام 1908، إلا أن المشروع لم يعترف رسمياً بنقابات العمال إلا عام 1942، و تولت التشريعات النقابية إلى مصدر قانون النقابات رقم 135 لسنة 1976 المعدل بالقانون 1 لسنة 1981، وتتضمن تلك القوانين تنظيم نقابات العمال و توجد إلى جانبها عدة قوانين تنظم نقابات الخاصة بمهن معينة و قد أصدر المشروع القانون 100 لسنة 1993 لتنظيم الانتخابات في تلك النقابات المهنية،و القانون 12 لسنة 1995(قراش،2016،ص ص42).

أما في سوريا نشأت الطبقة العاملة السورية بأبعاد تاريخية منذ تكوين طوائف الحرف و نضالاتها ضد الولاية العثمانية و التي تسمت بالمطلبية،و تعتبر عملية التصنيع في سوريا حديثة تقريبا لا سيما بعد الإستقلال الوطني،و كذلك بعد الحرب العالمية الثانية،و لقد تم إنشاء النقابات في سوريا عام 1925 دون إجازات قانونية و كانت أولها نقابات عمال التريكو في دمشق و لعبت هذه النقابة دورا مميّزا و قامت بقيادة الحركة النقابية ليس على نطاق مدينة دمشق فحسب وإنما على نطاق سوريا كلها،وتم تشكيل عدة نقابات بعدها و تطورت نضالاتها من العفوية المطلبية إلى سياسية منظمة ضد السياسة الاستعمارية.و قد ناضلت الطبقة العاملة

السورية طوال سنين عديدة من أجل تحرير التنظيم النقابي و في كافة المجالات الوطنية و القومية و التضامن العالمي و ضد الإستعمار و الصهيونية و الرجعية في سبيل التقدم الإجتماعي للشعب السوري و جماهيره الكادحة(قراش،2016،ص ص42-43).

و في لبنان شهد عام 1908 مولد أول جمعية نقابية عمالية هي جمعية عمال السكك الحديدية فأسسوا جمعيتهم عام 1912 و لحق بهؤلاء سائر المطابع فأسسوا جمعية خاصة بهم عام 1913

كما شهد عام 1945 إضراب و هو الأطول في تاريخ الحركة العمالية في لبنان إذ نفذ عمال المعمل الأهداف الوطنية حيث طالبوا بالترخيص لهم بإنشاء نقابة و زيادة الأجور و دفع التعويضات العائلية

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

أما السودان فظهر النشاط النقابي في فترة متأخرة لأنها لم تعرف العمل الصناعي إلا في فترة متأخرة من تاريخها،حيث أن النقابات نشأت متأخرة بالأفكار السياسية خاصة منها الأفكار الشيوعية القادمة من مصر مما جعلها تعيش صراعات إيديولوجية و تعاني من انقسام قاعدتها العمالية و بعد استقلال السودان سنة 1956 تأثرت النقابة بالأحداث السياسية والاقتصادية التي ميزت المجتمع المتمثلة في عدم الاستقرار السياسي نتيجة الصراعات الشخصية على السلطة وهيمنة السياسي (العسكري) على المجتمع المدني بما في ذلك النقابات و يظهر هذا واضحا من

خلال ما حدث في السودان على أثر إنقلاب 1958و ذلك بتجميد العمل النقابي في سنتين(قراش،2016، ص 43).

و رغم التحولات الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية في السودان و الإعتراف بالتعددية السياسية وادعاء الديمقراطية إلا أن المجتمع المدني لم يفلت من قبضة النظام العسكري المحتكر للسلطة و لعل ما حدث بعد قيام ما يعرف في الخطاب السياسي في السودان (بثورة الإنقاذ) حيث قامت السلطة بحل النقابات في السودان و إغلاق مقراتها و تجميد نشاط قيادتها و اعتقال بعض منها خير مثال على ذلك(قراش،2016،ص ص43-44).

1.3. تونس:

ساهمت الحركة النقابية التونسية في بناء ثقافة نقابية ووعيا نقابيا و قوة كفاحية منذ تأسيسها على يد محمد علي القايسي الذي إستطاع بفضل قوة ذكائه و خبرته التي اكتسبها،بعدها تقلد العديد من الوظائف و حصوله على شهادة الدكتوراه في الإقتصاد السياسي في ألمانيا و الذي كان له دور فعال في بناء العمل النقابي في تونس بفضل حنكته وخبرته في رسم إستراتيجية العقلانية و بفضل نضاله المستمر،حيث توج نضال العمال في تونس بقيادة الدكتور محمد علي القايسي ،بتأسيس الإتحاد العام التونسي للشغل بعد أن أدرك الإقتصاد التونسي تحت سيطرة اليهود والفرنسيين(قراش،2016،ص 44).

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

في 1938 وقعت مظاهرات ضخمة استمرت ما يقارب شهر، ترتب عنها أحداث دامية استشهد فيه ما يقارب مائتي الشهيد في عاصمة تونس و خارجها وقد قاد هذه المظاهرات طلاب جامع الزيتونة. وفي 1940 أنشأ المناضل محمد الصادق الشايبي الحامي الجامعة العامة للموظفين التونسيين دورها ظاهريا ممارسة النشاط النقابي العلني و سرىا تهدف إلى تعبئة العمال ضد الإستعمار، فانبثقت عنها نقابة البريد، نقابة التعليم، نقابة العدل، نقابة الأشغال العامة، وكل نقابة تضم عددا كبيرا من النقابات الفرعية في عموم القطر التونسي، و تربط كل هذه الفروع النقابية بالجامعة العامة. للموظفين التونسيين ، و نظرا لأهمية هذه الجامعة وشمولها و سعة نشاطها أصبحت لها سمعة دولية (قراش، 2016، ص 44).

و في عام 1956 تم انعقاد مؤتمر نقابي في دار البيضاء يضم كل من الجزائر، تونس و المغرب التي طالب فيها رسميا بورقراطية من الإتحاد العام التونسي للشغل بفضل أحمد بن صالح وتعيين أحمد التليلي و هو عضو مكتب السياسي للحزب

و في كل مرة كان يتعرض العمل النقابي إلى صراعات حيث تم تعيين أحمد التليلي على رأس التنظيم النقابي لكنه بدوره انتقد تدخل الحكومة في الوظيفة النقابية، فطالب باستقلال نسبي للنقابات عن الحزب والدولة، هذا الموقف الذي اتخذه كان سببا في عزله عن منصبه سنة 1964، و هذا ما يبين بأن العمل النقابي دائما في صراع مع الجانب السياسي، و على هذا تم تنصيب مكانه الحبيب عاشور (قراش، 2016، ص 45).

وفي عام 1965 أقدمت الحكومة على تخفيض الدينار التونسي، و تجميد الأجور، هذا ما دفع بالقاعدة العمالية إلى الضغط على الحبيب عاشور لكي يدافع على استقلالية الحركات النقابية عن العمل السياسي السائد، مما دفع بالسلطة إلى ازاحته، ناشد الحبيب عاشور من أحمد التليلي للتضامن معه في محنته نظرا للنفوذ الذي يتمتع به أحمد التليلي و بالفعل دافع عن حبيب

عاشور في مؤتمر الإتحاد الدولي للنقابات، الحرة بلجيكا و أمريكا وابتداء من 28 إلى 31 مارس 1973 ثم عقد المؤتمر القومي الثالث عشر بتونس، تحت شعار "التفاني في العمل و الإخلاص للوطن" هذا الشعار نابغ في الواقع من المبادئ الأصلية التي قامت عليه على يد الشهيد فرحات حشاد يوم 1946/04/20، وقد تم اختيار هذا الشعار من طرف الإتحاد للتعبير عن تمسكهم بالمبادئ المتمثلة في الإخلاص للوطن، وبذل تضحية في سبيله بكل غال و ثمين و تحقيق حريته و كرامته و الاستشهاد في سبيله (قراش، 2016، ص 45).

1. 4. المغرب:

إن العمل النقابي هو الذي سيطر على الحياة اليومية للعمال أي ذلك التفاعل بين العمل النقابي و نضال الحركات الوطنية والتنظيمات العمالية أبدت تفاعلها الواضح في الأوضاع السياسية آنذاك إلا أنه يمكن القول أن نشوء النقابات في الدول الغربية كان محفز للعمال في المغرب بتأسيس نقابات، حيث أن النقابة ظهرت في هذه المجتمعات "الغربية" مع ظهور النظام الرأسمالي و الذي من خصائصه الفصل بين الملكية و العمل لهذا قام العمال المغاربة بخلق منظمات تدافع عنهم لضمان حقوقهم حيث كانت في شكلها أول عبارة عن تنظيمات نقابية سرية تناضل على مستوى المؤسسات، ثم توسعت في المستوى الوطني، و زاد الإنخراط فيها ضد الإستغلال الرأسمالي، الذي هو في طبيعته إستغلال إستعماري و تأخرت في الظهور مع باقي الدول. فالنقابة في المغرب كانت في الأول موجهة إلى العمال الفرنسيين، لأنه كان ممنوع إنخراط العمال المغاربة، حتى لا يكتسبوا وعيا نقابيا أي أن عدد عمال المغاربة كان قليلا، و إنخراطهم كان قليلا، حتى سمح لهم فيها بعد بالإنخراط و الترشح، و مع حلول عام 1937 شكل حزب الإستقلال أول نقابة، و كانت النقابة العمالية تناضل بالتوازي مع السياسيين هؤلاء العمال كانوا يعملون في ظروف سياسية صعبة مقارنة

مع عمال فرنسيين لكن مجتمعهم كان يطالبهم بالقيام بأدوار أخرى، و بالتالي كان لهؤلاء العمال إنخراط سياسي هذا ما أدى إلى ضرورة تأسيس نقابات في المغرب نذكر منها:

1. 4. 1. الكنفدرالية العامة للعمل (CGT- MAROC):

ظهرت في سنة 1938 و في سنة 1943 تأسس الإتحاد العام للنقابات المغربية (UGSCM) أما في سنة 20 مارس 1955 تأسس في الإتحاد المغربي العربي للشغل (UNT) و هي أول مركزية نقابية تأسست على إنتفاضة من قدماء UGSCM و CGT، وتعمل بجانب القوى السياسية لإستقلال البلاد "حزب الإستقلال" لان هؤلاء المنخرطين لديهم الخبرة من جراء ممارستهم للسياسة و بالتالي ظهور قيادات نقابية، يعول عليها كثيرا الدفع الأمور إلى الامام قصد الحصول على الإستقلال، و لقد إنظم الإتحاد المغربي للعمل إلى الإتحاد العالمي لنقابات العمال في سنة 1955 و في سنة 1963 قرر تعليق إنتسابه متمنيا في أن واحد مزيدا من حرية الحركة الإتحاد الوطني للقوى الشعبية، رغم بقائه معارضا له (قراش، 2016، ص ص 45-46).

1. 5. الجزائر:

لا تختلف نشأة النقابات العمالية في الجزائر عن بدايات ظهور النقابات في باقي الدول العربية و ارتبط تطورها بالتغيرات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية التي أثرت تأثيرا حاسما على تشكيل الطبقة العاملة و تكوينها و نشاط النقابات و تطور أدوارها و أدواتها النظامية لتحقيق مطالبها، و في هذا الإطار يمكن تحديد ثلاثة مراحل على أساس التاريخي كالتالي:

أولا: النقابة العمالية خلال العهد الاستعماري حتى الاستقلال .

ثانيا: النقابة العمالية في فترة الأحادية.

ثالثاً: النقابات العمالية في فترة التعددية.

أولاً: النقابة الجزائرية خلال العهد الاستعماري حتى الاستقلال

أدى التغلغل الاستعماري الرأسمالي في المجتمع الجزائري التقليدي إلى ظهور قوة عمل جديدة موازية للإدارة الاستعمارية و لأرباب العمل الفرنسيين منهم وغير الفرنسيين، الأمر الذي أسهم في تشكيل كيانات اجتماعية متباينة ترفقت مع توسع الاستعماري في الجزائر حسب ظروف المجتمعية في كل منطقة، و مدى استجابتها للتحويلات الحادثة (النمس، 2014، ص 51)

لقد عانت الجزائر من الاستغلال الرأسمالي الذي قام بانتزاع الأراضي من الأهالي و مصادرتها و فرض ضرائب مرتفعة، و ترحيل سكان الأصليين إلى المناطق القاحلة أو الأقل خصوبة و قد أدى ذلك إلى استقرار الأوضاع لصالح الاستعمار من الناحية السياسية و سيطرته على جل المنافذ الإدارية و الاقتصادية كم أدى إلى ظهور تشكيلات اجتماعية مختلفة يمكن إجمالها فيما يلي:

- الأهالي وهم السكان الأصليين للجزائر.

- الفرنسيون.

- الأجانب الأوروبيون من غير الفرنسيين .

كل هذه الأمور نتج عنها تمايز طبقي داخل البناء الاجتماعي، بحيث احتل الجزائريون سلم التراتب الاجتماعي، وهو ما أثر فيهم اقتصادياً و تلك كانت بدايات تشكل الطبقة العاملة الجزائرية التي تميزت في ذلك الوقت بعدة خصائص:

ظروف عمل استغلالية و العمل المؤقت و الطول المدة، و الأجر الزهيدة التي كانت أقل بكثير من أجر العمال الأجانب البطالة نتيجة عدم التأهيل و العمل الموسمي و تحطيم البناء الاجتماعي التقليدي للمجتمع.

يد عاملة مهاجرة بحثا عن ظروف عمل أفضل في الدول العربية و الأجنبية خاصة فرنسا.

قاعدة صناعية ضعيفة لم تسمح بتشكيل طبقة عاملة فاعلة و واعية لحقوقها.

وقد بدأت بوادر النقابة الجزائرية من خلال النقابيين الجزائريين واندماجهم في النقابات الفرنسية، و سعيهم لتحقيق المساواة مع العمال الفرنسيين و الاجانب، و ذلك سواء في شروط العمل، و الأجر أو مدة العمل و يمكننا تلخيص المشاكل التي واجهت العمال الجزائريين في بعدين اقتصادي و اجتماعي (النمس، 2014، ص52)

البعد الاقتصادي: تمثل في مسألة ملكية و بيع قوة العمل. إذ شغلت الطبقة العاملة الجزائرية ادنى سلم مهني، كذلك فإن التراكم الرأسمالي كان يعود بالفائدة على الأوربيين و حدهم، إذا اقتصر الاستثمار الرأسمالي على القطاعات التي تفيد المصالح الاستعمارية مثل الزراعة و البناء و الهياكل القاعدية، في حين إقتصرت القطاع الصناعي على الصناعات المنجمية الإستخراجية و قد تميزت اليد الجزائرية بأنها جد رخيصة، حتى إن جل الإضرابات التي قام بها العمال كانت تتعلق بالأجر لجعلها متساوية مع العمال الأجانب (النمس، 2014، ص53)

البعد الاجتماعي: تركز هذا البعد على التراتب الاجتماعي و التمايز الطبقي، بحيث اعتبر الجزائريون مواطنين من الدرجة الثانية، تحكمهم قوانين الأهالي لا تطبق على الفرنسيين هذا التمايز أدى إلى فروق اجتماعية، جعلت العمال الأوربيين يشكلون برجوازية متميزة في حين أن الجزائريين عمال يدوين غير مهرة.

أما الوجه الثاني للتمايز فقد أنبني على نوع المهنة، زراعية أو صناعية حيث تركزت اليد العاملة الجزائرية في الصنف الأول فيما كانت المهن الصناعية من نصيب اليد العاملة الفرنسية و الأجنبية بوجه عام

إضافة إلى البعدين السابقين، يمكن إضافة بعد آخر يتعلق بالشق السياسي فالملاحظ في آنذاك أن النقابيين الجزائريين لم يأخذوا دورا طليعيا في المناداة بالاستقلال، رغم مشاركتهم الفعالة في العمل الوطني و ارتباط نشاطهم بالدعوة والاستقلال السياسي و يعود ذلك استنثار الأحزاب لهذا الدور و كذلك إلى ضعف الوعي الوطني لدى معظم العمال الذي انضمامهم إلى النقابات بطيئا جدا، عكس الأحزاب التي كانت فاعلة ابتداء من 1925 (النمس، 2014، ص 53).

ومع اندلاع الثورة التحريرية، تم انعقاد المجلس التأسيسي للإتحاد العام للعمال الجزائريين 24 شباط 1956 في مدينة الجزائر في إطار جبهة التحرير الوطني، و قد انشق عن الإتحاد العام للعمال الجزائريين نقابتين مستقلتين هما:

- الإتحاد العام للنقابات جزائرية **UGSA** التي تكونت في جوان 1954م تحت قيادة "قايدي لخضر" واكتفت بالمطالب الاجتماعية.

- الإتحاد نقابة العمال الجزائريين **USTA** و التي كانت تابعة للمصاليين وتكونت سنة 1956م تحت قيادة "رمضاني محمد" و إن لم تكن لهما نفس أهمية الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي خط لتتظيمه مبدئين:

أولهما أفضلية النضال من أجل الاستقلال الوطني على النضال المطلي لأن الاستقلال سيخلف شروطاً أفضل للعمل وللعمال و استثمار الموارد الوطنية بصفة خاصة، و بالتالي في الاستقلال سيعيد توازن للعلاقات الاجتماعية يشكل تلقائي.

أما المبدأ الآخر فكان مؤداه عدم اقتصار العضوية على العمال الصناعيين، بل مدّها الى جميع الفئات الاجتماعية صناعية وزراعية وتجارية و خدمية.

و هكذا، فقد ارتبطت نشأة النقابة الجزائرية بالعمل السياسي و ذلك بالضغط على الاستعمار من خلال الاضرابات التي تطالب بإطلاق صراح المعتقلين و غيرها من أشكال الضغط الممكنة و تعرضت للقمع، مما اضطرها للعمل السري مركزة نضالها على شقيق أولهما سياسي يركز على المبادئ الوطنية و المطالبة بالاستقلال و التحرر من الاستعمار، فيما كان الآخر اجتماعيا من خلال إعطاء الوطنية مضمونا اجتماعيا (النمس، 2014، ص 54)

ثانيا : النقابة العمالية في مرحلة الأحادية:

بعد الاستقلال مباشرة، ارتبطت النقابة العمالية المتمثلة في الإتحاد العام لعمال الجزائريين بالحزب الحاكم، وذلك نتيجة التناقضات التي كان يعيشها العمال في تلك الفترة حيث كانوا في الغالب الأعم غير مؤهلين لاستخدام التكنولوجيا الحديثة، و نوي أصول اجتماعية فلاحية ناتجة عن الهجرة الداخلية و النزوح الريفي و التخلي عن العمل الزراعي.

هذه التناقضات أثرت على النشاط النقابي إذ أدت بالنقابة الى الاندماج في المشروع الوطني الاجتماعي بحيث عملت تحت غطاء الحزب الذي خضع بدوره للسلطة الحاكمة، و بالتالي لم تكن سوى منظمة جماهيرية تعمل على تحقيق السياسة التنموية و قد حدد الميثاق الوطني لعام 1976م النشاط النقابي في تأطير العمال و تطوير الوعي السياسي و التكوين الإيديولوجي

للعامل و العمل على رفع المستوى السياسي و الثقافي للعمال و تحسين مؤهلاتهم التقنية و العلمية و السهر على الدفاع عن حقوق العمال ضد الاستغلال الرأسمالي و ذلك فيما يتعلق بالقطاع الخاص.

لم تن النقابة العمالية ذات طابع مطلبى بل عملت كمنظمة تسييره تابعة للدولة و مندمجة في جهازها البيروقراطي، و هي موجهة نحو أهداف مسطرة و محددة مسبقا و قد تميزت النقابة الجزائرية في تلك الفترة بما يلي:

- انطباع السياسي حيث لم تكن معنية بالمطالب المهنية و الاجتماعية المنبثقة من الحياة العملية و المعيشية للعمال و إنما عملت على تنفيذ البرامج السياسية و مسانبتها (النمس، 2014، ص 55).

- الطابع البيروقراطي بحيث تميز الإتحاد بالنمط البيروقراطي من حيث كفاءات الانخراط والانتخاب و التسيير الداخلي للنقابة (النمس، 2014، ص 56).

- الطابع الاحتكاري الذي جسده احتواء الإتحاد العام للعمال الجزائريين جل العمال و الطبقة الشغلية سواء كانت صناعية أو زراعية أو تجارية أو خدمية.

لقد اندمجت النقابة العمالية الزراعية في هذه المرحلة بشكل شبه كلي داخل أجهزة الدولة بعد أن تحولت إلى منظمة جماهيرية تابعة للحزب في مبادئه و أهدافه و طرق تسييره و تمويله فاندمجت قيادة النقابة داخل الهياكل الحزبية كالمكتب السياسي و اللجنة المركزية، و أصبح تعيين قيادات الهياكل النقابية من احتكار الحزب الذي يعتمد في ذلك على درجة ولاء الأشخاص و الاعتبارات المسيطرة على الحياة السياسية كالجبهة و الشالية، و تم إبعاد كل العناصر النقابية ذات التمثيل بفعل السطوة المالية و التنظيمية و السياسية التي فرضتها

القيادات الحزبية الرسمية نتيجة سيطرتها الكلية على سير و تنظيم المؤتمرات الوطنية الجهوية (النمس، 2014، ص 56).

و قد استخدمت بعض أجنحة النظام السياسي خاصة الرئيس بومدين، النقابة العمالية للنجاح في صراعها السياسي مع المعارضة، حيث قامت بتجنيد الفئات و الشرائح العمالية المختلفة، و تنظيم الحملات الواسعة لمشاريع السلطة كالثورة الزراعية أو تأطير الانتخابات السياسية المحلية و التشريعية.

و بالنسبة لدور النقابة في الدفاع عن مطالب العمال ،فقد أدت هذا الدور دون اللجوء الى الاضرابات الى نادرا و اعتمدت الغط عن طريق المراسلات او الاجتماعات العامة و الاتصالات الشخصية (النمس، 2014، ص 56).

و قد تماشى هذا الوضع مع تغيرات حصلت على مستوى القاعدة العاملة بفعل مشاريع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية وقتذاك و التي أدت إلى بروز نواة عمالية متمردة على الهياكل الرسمية للنقابة (النمس، 2014، ص 57).

في منتصف الستينات من القرن اماضي ،بدأ نموذج تنموي قائم على فكرة التوضيح الكثيف لهدف تشيد قاعدة اقتصادية متحررة تمتلك دينامياتها الداخلية، عيدا عن تأثيرات و الضغوط السلبية للاقتصاد بنموذج الرأسمالي

هذا النموذج تبنته الجزائر رسميا بدءا من 1967. و بدأ تنفيذه من خلال المخطط الثلاثي (1967-1969) ثم المخططين الرباعي الأول (1970-1973) و الرباعي الثاني (1974-1977) الذين شكل القاعدة الفعلية لعملية التصنيع و التنمية الاقتصادية

و بفضل عملية التصنيع المكثف هذه، عرف المجتمع الجزائري تحولات عميقة ظهرت في ثلاثة أمور:

الدور القيادي الذي لعبته الدولة باعتبارها المحرك للتنمية مما أدى إلى تكوين قطاع اقتصادي قوي نسبيا.

ظهور طبقة برجوازية ناشئة، عملت على تأكيد مكانتها الاقتصادية و حصلت على امتيازات عديدة.

ارتفاع محسوس في العمل المأجور و عدد العمال و هو ما يشير إلى بوادر نشوء طبقة عمالية.

بيد أن النواة العمالية الناشئة عانت من عوامل تشتت تمثلت فيما يلي:

(1) عمل النظام القائم آنذاك على منع قيام تجمعات طبقية من خلال حظر التنافس الاجتماعي باسم التنمية، فالدولة هي القائد و قد بادرت بعملية التصنيع و وضع التشريعات الاجتماعية المصاحبة لها كما عملت من خلال أجهزتها الرقابية على تفكيك جماعات اجتماعية ذات قدرة على مراجعة شروط العلاقة بالدولة. و لذا تم تعبئة الطبقة العاملة لتكون في خدمة مشروع التنمية من خلال الترويج لفكرة إن التصنيع ليس مجرد برنامج للتنمية فقط بل ممارسة للعدالة الاجتماعية (النمس، 2014، ص ص 57-58).

(2) التمايز في نظام الأجور و النظام العشوائي للحوافز أدى إلى تفرقة ما بين أبناء الطبقة العاملة، وإلى نشوء تمايزات سبب اختلاف الأقاليم و المجالات الاقتصادية، فضلا عن الانقسام بين عمال القطاع العام و عمال القطاع الخاص و العمال القادمين من الريف و عمال المدن

3) المعدلات المرتفعة للحراك و التغيير المستمر في تركيبة القوة العاملة في العديد من المنشآت و المصانع، الأمر الذي بمثابة عامل كبح لتشكيل مجموعات عمالية متجانسة تمتلك نسقا قيميا مشتركا، مما أدى إلى ضعف الاندماج الاجتماعي و صعوبة التعبئة و التنظيم و غياب روح التضامن و ضعف الشعور بهوية جمعية تقوم على المصالح المشتركة (النمس، 2014، ص 58).

و بدءا 1975 مرت الطبقة العاملة بتحول نتيجة أزمة عامة راح يعاني منها النظام ، حيث بدأت تظهر علامات انهيار آليات السيطرة التي كان يعتمد عليها و أصبح واضحا للعيان اتساع الفجوة بين الخطاب الثوري وواقع العمال ، كما ظهر الفساد في القطاع العام و نمو النشاط الطفيلي في القطاع الخاص ، كما اتسعت الهوة بين الهيكل الرسمي للنقابة العامة و بين العمال الذين فقدوا الشعور بالانتماء إليها. و بدأ العمال باللجوء إلى تكتيكات جديدة مثل الانقطاع عن العمل و الانخراط في إضرابات خرج معظمها عن سيطرة النقابة (النمس، 2014، ص 58).

هكذا بدأت ترسم ملامح طبقة عمالية متمردة و ان ظلت تعاني ن عوامل انشقاق متعددة و كانت مطالبها غير ثورية فلم تكن تطالب بمزيد من الحقوق بقدر ما طالبت بتنفيذ الوعود. و قد ظهرت الأزمة بشكل جلي في أعقاب وفاة الرئيس هواري بومدين- ذلك أن التطور الذي حدث على مستوى النواة العمالية بفعل استقطاب المراكز الصناعية الجديدة سرعان ما ترجع مع محاولات تفتيت الطبقة العاملة و محاولات تفويض المشروع الاشتراكي أثر وفاة الرئيس بومدين، فقد كان نظام الشاذلي بن جديد نظاما تفكيكيا بامتياز. و اعتمد حلولا لأزمة النظام السابق من خلال ابطء سرعة التصنيع و توجيه مداخل الربح النفطي نحو قطاع الخدمات والاستهلاك الداخلي تأكيد وزن القطاع الخاص داخل الاقتصاد (النمس، 2014، ص 59).

وتم وضع سلة من القوانين لترويض الطبقة العاملة المعارضة. أبرزها قانون نزاعات العمل الذي حول إدارة الصراع الاجتماعي إلى القنوات البيروقراطية مع تطبيق قواعد صارمة مع العمال

في نفس الوقت راحت الدولة تعمل على إعادة تطهير نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين من أنصار نظام بومدين، و نتيجة لذلك تراجع نضال الطبقة العاملة و قلت الإضرابات ، كما لم يعد قطاع الصناعة هو قلب الاقتصاد ، بل قطاع البناء و التشييد و قطاع الخدمات.

ثالثاً: النقابات العمالية في مرحلة التعددية

يعد التعديل الدستوري لسنة 1989، حدثت عدة تغييرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة خاصة السياسية تمثلت في الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي الذي تولدت عنه التعددية النقابية، و قد تم إصدار عدد من القوانين عام 1990، رتبت أوضاعاً جديدة يمكن إجمالها فيما يلي:

كفالة الحق النقابي لكل المواطنين، و حق تنظيم النقابات بهدف الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية لأعضائها و إلغاء احتكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين علاوة على عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو بالدولة الحاكمة (النمس، 2014، ص ص 59-60).

و تزامناً مع ذلك ظهرت المطالبات بانتخابات نزيهة، و صدق التمثيل النقابي، و هو م فرضته القاعدة العمالية على المستويات النقابية الدنيا والمتوسطة، كالفروع النقابية والاتحادات البلدية، و نقابات المؤسسات وحتى بعض الفدراليات، دون الوصول إلى هرم السلطة لنقابية التي بقيت متشبثة بنفس الممارسات القديمة، و قد ساعد جو العنف السياسي باعتباره جو غير مناسب

للفكر و الممارسات النقابية و نمط الاقتصاد الريعي على إعادة إنتاج نفس القيم و الممارسات البيروقراطية القديمة (النمس، 2014، ص 61).

ولعل هذا ما يفسر الدفاع عن القطاع العام باعتباره المجال المفضل لتحقيق الترقية الاجتماعية والاقتصادية للكوادر النقابية عكس القطاع الخاص الوطني و الأجنبي اللذان يتسمان بضعف التأطير النقابي

و بفتح المجال للتعددية النقابية، تم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها 47 نقابة -خلال عامين من بينها نقابة عمال قطاع التربية، نقابة الأطباء نقابة أساتذة التعليم العالي، النقابة الإسلامية

و قد دشن التيار الإسلامي الجذري ممثلا في الجبهة الإسلامية تنظيم نقابة إسلامية للعمال SIT، تمكنت بسرعة من الاستحواذ على قاعدة عمالية واسعة نسبيا و القيام بعدد من الإضرابات المطالبة في الفترة التي تميزت بالصعود السياسي للجبهة الإسلامية للإنقاذ، و قد تم تعليق النقابة بعد حل الجبهة عام 1992، غير أن النقابة الإسلامية أعادت نفس علاقة الهيمنة التقليدية بين السياسي-الحزبي و النقابي التي عرفتها التجربة الجزائرية، و في ثوب سياسي و ديني جديد قديم، لم يقطع صلته بالتجربة النقابية الأحادية و مورثها السياسي الفكري مضيفا إليها خطابا دينيا

و في نفس الوقت، ظهرت نقابات قريبة من التيار الثقافي الأمازيغي مثل النقابة المستقلة لعمال التربية و التكوين SATEF التي فاز أمينها العام بمقعد نائب في المجلس الوطني الشعبي ضمن قوائم جبهة القوى الاشتراكية عام 1997، و الإتحاد الديمقراطي للعمال الذي بقي محصورا في بعض الوحدات الصناعية القليلة المحلية UDT و نقابة عمال قطاع الكهرباء، هذه النقابات أعلنت عن تشكيل كنفدرالية عامة للنقابات المستقلة عام 1995 مدينة تيزي وزو عاصمة الحركة الثقافية الأمازيغية.

الإتحاد العام للعمال الجزائريين مكانة أعلى حيث أصبح يركز على المطالب عام 1991، ثم ندوة الوفاق الوطني عام 1994 كما ركز على موضوع تسريح العمال (النمس، 2014، ص 61).

و على الجانب الآخر، ما يزال القطاع الخاص و الأجنبي يعرف ضعفنا في مجال التأطير النقابي، و لا تستطيع النقابات المستقلة حل المشاكل التي تعرضها كتلك المتعلقة بالجوانب التنظيمية وحقها في المشاركة في العملية التفاوضية المركزية رغم الاعتراف القانوني بوجودها و قوة تمثيليتها القطاعية العالية (النمس، 2014، ص 62).

و تجنح بعض النقابات المستقلة نحو الاحتجاجات الجذرية-إضرابات تستمر لأشهر اعتمادا على تقييم قطاع جزئي لموازن القوة العامة، و دون أن تأخذ بعين الاعتبار موازين القوى الاجتماعية و السياسية التي ليست في صالح الحركة العمالية كما أنها لم تصل لمرحلة التضامن فيما بينها لطرح مشاكلها و الخروج من حالة العمل الفتوي

و بالانتقال إلى اقتصاد السوق ظهرت تحديات جديدة أمام النقابات العمالية الناشئة تتمثل فيما يلي : "تسود لدى خصومهم من أصحاب العمل، روح المقاولين و ينتشر بينهم النشاط الغير الرسمي، و لا يحد من شرهم إلى الربح السريع أي قواعد اقتصادية أو تاريخية في العلاقة بين العامل و صاحب العمل ، فضلا عن ارتباطهم بكبار المسؤولين بعلاقات القرابة و المصالح المتبادلة، مما يضع النقابات العمالية في موضوع تحديد و ضعف مقابل إمكانية أرباب العمل على التلاعب و المناورات و انتهاك حقوق العمال

تحفز الحكومات المتعاقبة ضد النقابات ضد النقابات المستقلة باعتبارها تحظى بتمثيلية شريحة قادرة على التأثير في المجتمع و في السياسات الاقتصادية و الاجتماعية (النمس، 2014، ص 62).

أوضاع حلفائهم من القوى اليسارية، التي تعاني من الضعف و الأزمة المرجعية و الفكرية و تدهور قوتها السياسية، و تضاؤل تأثيرها في المجتمع و على حركة الطبقة العاملة (النمس، 2014، ص 63).

ما طرأ على الأوزان النسبية داخل الجسد العمالي من تغيير بسبب تكييف الهياكل وتغيير الأنشطة الاقتصادية فقد تناقصت نسبة عمال القطاع العام لصالح عمال القطاع الخاص و انظم إلى صفوف العمال وافدون جدد في الأنشطة المستحدثة و بذل تناقصت نسبة العمال الذين حققوا نجاحا تاريخيا خلال مسيرتهم النضالية، واكتسبوا وعيا وطنيا، و ذلك لصالح فئات منقطعة الصلة بالحركة العمالية و فاقدة المعرفة بتقاليدها وهي فئات نشأت في ظل القيم الاستهلاكية التي تفتت في الفترة الأخيرة، هذا إلى جانب العمال الذين يعملون دون حماية قانونية في القطاع غير الرسمي، هذا التكوين من شأنه أن يضعف فكرة التضامن العمالي

ولا مراء أن التحديات السابقة أسهمت في عرقلة حركة النقابات العمالية و تحول نشاطها نحو الاحتجاجات المتفرقة التي يغلب عليها طابع العشوائية و طابع رد الفعل الوقتي، و مما يذكر أن النقابات العمالية تواجه معضلات تتعلق بتعميق الممارسات الديمقراطية و مواجهة موروث القيم البيروقراطية من العهد البائد و حل الاشتباك بين الأبعاد السياسية و الاقتصادية المطلوبة لحركة العمال، و القضاء على القطيعة بين الأجيال القديمة و الجديدة من النقابيين، إضافة إلى التخلص من هيمنة الدولة أو الحركات اليسارية على نشاطها. (النمس، 2014، ص 63).

2. مفهوم العمل النقابي :

نحدد بعض التعريفات التي أعطيت للعمل النقابي كالآتي:

2.1. العمل لغة : هو المهنة التي يتمن بها الشخص أو الوظيفة التي يقوم بها
 2.2. العمل اصطلاحاً : هو المجهود الجسدي الذي يفعله الانسان لكي يحقق هدف معين حتى
 ينتفع به (بن هاشم، ولد الصديق، 2020، ص 20).

كما يعرف إن العمل ظاهرة انسانية و اجتماعية شاملة على حد عبارة عالم الاجتماع و
 الأنثروبولوجيا مارسال موس MARCEL MAUSS (1872-1950) ذات ابعاد متعددة
 منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الانسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل. ومنها
 النفسي ذوالصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة و تفاعلها مع مكان
 عمله و محيطه ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين
 الافراد الموجودين داخل مجالات العمل (التايب، 2011، ص 15).

العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف إنتاج و تقدير السلع والخدمات التي تشبع حاجات و
 رغبات الأفراد الاخرين (النعيمي، 2009، ص 17).

وهو مجموعة المهام أو الواجبات الموكلة لشخص بهدف تحقيق غايات محددة، عن طريق
 مجموعة من الوسائل و يصنف حسب سلم التقييم الى سهل/معقد روتيني او يتطلب مبادرة و
 مهارات (Mucclillei, 1979,p9)

2.3. النقباءة : مشتق لغوياً من النقيب و يعرف في لسان العرب انه سيد و عريف القوم و
 جمعها نقباء و هو شاهد القوم و هو من ينقب عن احوال قومه بمعنى يفتش في شؤونهم
 يستدل أخبارهم والنقيب هو كل من يعرف داخلية قومه و يستدل عن مناقبهم (بن هاشم، ولد
 الصديق، 2020، ص 20).

2.3. النقيب: تعريف الجماعة و الجمع نقباء و النقيب العريف و هو شاهد الجماعة و ضمينهم و نقب عليهم ينقب نقابة(بضياف،2014،ص145).

إن العمل النقابي هو شرط اساسي للنقابات و العمال الذين ينتمون الى عمل او مهنة ضمن علاقات العمل و تسعى "للحفاظ على الحياة العمالية المناسبة له و لمواجهة السلطة اذا لم توفر له المصالح المهنية الاجتماعي (بن هاشم،ولد الصديق،2020،ص20).

عرفه جون دانيال رينو بان العمل النقابي يتجسد في أدوار النقابات التي ترمي إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال عن طريق المفاوضات الجماعية و ترسيخ الديمقراطية الصناعية و رفع أجور العمال و تهيئة الظروف الملائمة للعمال (Reynand,1995,p113).

كما عرفه جون ناقر: هو مجموعة من الادوار و المهام تقوم بها النقابات تتمثل غالبا من متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية و الاجتماعية للعمال كأوقات العمل-الوقاية والأمن والأجور والضمان الاجتماعي (NAGRE,1960,p65).

3. نظريات النقابات العمالية:

لقد تعددت النظريات التي تناولت النقابات العمالية من حيث تنظيماتها و اتجاهاتها بحيث نجد هذه التي ألفتها بشكل عام:

3.1. النظرية الأخلاقية :

يرجع أصل هذه النظرية إلى القرن 19م، في أوروبا، أين بدأ ظهور الأفكار المثالية و الاشتراكية و التي تهدف إلى إعادة تشكيل المجتمع وفقا لأطر معرفية جديدة، و قد اهتمت هذه المبادئ الأخلاقية و الدينية كالعدل و المساواة حيث رأى أصحابها أصل نشأة النقابات يعود إلى النقابات يعود إلى الأفكار الاشتراكية المثالية و المسيحية و التي عمل على نشرها كل من

"سان سيمون " و "نوريه " و"بردون" وغيرهم،و التي تتادي بإعادة توزيع الثروة وفقا للعدالة الاجتماعية و المساواة الإنسانية ولذلك فإن النقابات ستقوم بدور بارز تحقيق هذه الأهداف،و منه فإنها تعتبر أهم وسيلة للقضاء على اللاعدالة و توزيع الثروة بصفة عادلة بين جميع الأفراد و عليه فإن العدل كأساس لتكوين النقابة يمثل حصن في مواجهة استقلال أرباب العمل من جهة ومن توجيهات النقابات المطالبية و الثورية من جهة أخرى(وزاني،2011،ص 22).

و إجمالاً يمكن القول أن النظرية الأخلاقية نظرت إلى النقابة كوسيلة ضرورية لمجابهة الظلم الاجتماعي الواقع على الأفراد و النتائج عن اللاعدالة،و عن المنافسة الشديدة بين العمال وأرباب العمال،و بذلك تصبح النقابة كحتمية للقضاء عليها و تحقيق العدالة و لمحاولة اسقاط أبعاد المفهوم الاجرائي المتعلق بالأداء النقابي على محتوى و متضمنات النظرية الأخلاقية،وجد الأداء النقابي اتجاه المطالب العمالية بتموضع كالتالي:

- البعد المذهبي : ويمثل الأفكار المثالية،التي تركز على العدل و المساواة و إعادة توزيع الثروة على المجتمع بمعنى الحث على الاستفادة الجميع من الثروات.
- البعد الأداتي: و يرى أن النقابة أهم وسيلة من شأنها أن تحمل المسؤوليات المنوطة للعمل و العمال ككل.
- البعد الغائي: ويهدف إلى رفع الظلم الاجتماعي عن العمال و تحقيق العدالة.

غير أن هذه النظرية تعرضت للنقد و ذلك لعدم انطباقها على المجتمع في حد ذاته و التي اعتمدت على تصوير نظرية مثالية كما يجب ان تكون،و ليس بناءا على ما هو كائن،كذلك فإن هذا من الناحية الواقعية و المعيشية للنقابات المطالبية و الثورية تسعى كل منها الى تحقيق نتائج ملموسة لأفرادها وفقا لأساليبها الخاصة(وزاني،2011،ص 22).

3.2. النظرية السيكلوجية:

يعتبر كل من "slig parlin" " frank tnnenbau" أبرز من يمثل هذه النظرية و التي تتطلق في دراسة النقابة من فكرة مفادها أن النقابة ليست سوى رد فعل سيكولوجي دفاعي ناتج عن ندرة مناصب العمل و متعلق بنفسية الفرد العامل أي لا يرغب في فقدان منصب عمله مما يدفع بالعمال إلى التكتل النقابي لحماية مناصب عملهم كهدف أساسي و رئيسي ثم تليه المطالب الأخرى كتحسين ظروف العمل، ساعاته... و تعتمد هذه النظرية على مسلمتين أساسيتين:

❖ المسلمة الأولى : و تعتبر العامل لا يتميز بروح المغامرة لأنه لا يستطيع ترك منصب عمله بغية البحث عن منصب عمل آخر.

❖ المسلمة الثانية : تتعلق بجانب خارجي عن العمل و هي ندرة الوظائف و كثرة المنافسة في سوق العمل و لذلك فإن مجرد التفكير بترك منصب عمل من قبل العامل فقد يجعل الأمر ظهور النقابات و تكتل العمال كان يهدف إلى حماية و تأمين العمل ضد خطر الندرة و المنافسة و ليس بهدف تحقيق المطالب العمالية المهنية و والاجتماعية و التي تعتبرها هامشية بالنسبة للمطلب الرئيسي و المتمثل في محافظة العامل على وظيفته و ما يعاب على هذه النظرية اغفالها لعوامل أخرى قد يكون لها دور بارز و مهم في نشأة النقابات إضافة إلى أن هذه النظرية أمريكية المنشأ، و المجتمع هناك يتميز بالمنافسة الشديدة و ندرة الوظائف نتيجة للآلية المفرطة و التي أدت الى توسيع سوق العمل على حساب مناصب العمل (وزاني، 2011، ص 22).

3.3. النظرية الاجتماعية :

في هذا السياق قسم ميشال كروزي النظرية الاجتماعية المهمة بالنشاط النقابي و المفسرة لها إلى :

وجهة النظر الوراثة: وهي تنطلق من أصل و نشأة النقابة و موقعها في المجتمع و ظروف تشكلها حيث ترى هذه النظرية أنه يوجد أفرا استثنائيين استطاعوا و مع العمال حولهم مستغلين الظروف المزرية التي يعيشونها و التي تحولت فيما بعد إلى الطبقة العاملة.

كما أنه لا يمكن الجزم بوجود أفراد متميزين بل لابد من التأكيد على حدوث تغيرات و تطور العلاقات الاجتماعية ترتب عنه ظهور الطبقة في المجتمع و التحالفات التي تظهر في مراحل معينة بين الطبقات المسيطرة، كأصحاب رؤوس الأموال و السلطة كما لا يجب تجاهل التوجه السياسي الهام السائد في المجتمع.

وجهة النظر الوظيفية: اهتمت هذه النظرية بالناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة المهام المنوطة بها، أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابة و المرتبطة أساسا مع الواقع الاجتماعي الذي تحياه و يرى أصحاب هذه النظرية أن دور النقابة مرتبط بالفعل المباشر و ردود الأفعال المترتبة عنه داخل المؤسسة الإنتاجية، علاوة على نشاطها الملازم لمناقشة ظروف العمل و الأجور و كذا كيفية الحصول على استقلالية التنظيمات النقابية على أرباب العمل أو المسيرين، و تركز بصفة خاصة على دراسة المفاوضات الجماعية غير أن الواقع يثبت أن دور النقابات لا يمكن حصره في النقاط السالفة الذكر بل يتعداه الى مهام أخرى و قد يختلف عنه نهائيا لاسيما بالنسبة للمجتمعات التي عانت الاستعمار حيث لا يقتصر دور النقابة على المستوى الاجتماعي فحسب بل يتعداه إلى الجانب السياسي، إذ سجل التاريخ التحام النقابات بالحركات السياسية من أجل القضاء على الاستعمار، كما تختلف وظيفة النقاب باختلاف التوجه السياسي وطبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي، إذ يختلف دور النقابات في المجتمعات الصناعية الرأسمالية عن المجتمعات الاشتراكية و عن المجتمعات السائرة في طريق النمو، و

التي لا تزال في طور التشكل الصناعي، بالإضافة الى طغيان الطرح السياسي على النقابات وهو رغبة السلطة في التحالف مع أرباب العمل لتحطيم النقابات.

وجهة النظرية البنوية: تعتمد في دراستها للنقابات على البنية الداخلية لها. أي دراسة الناحية التنظيمية للنقابة كبناء اجتماعي متميز، له خصائص محددة تساعده على العمل بصفة مستمرة و مستقرة و هي بهذا تركز على الناحية البيروقراطية للنقابات.

لكن بالرغم من تعدد البنى و الهياكل يبقى أن قوة النقابة أو ضعفها لا يرتبط أساسا بنوع التنظيم، بقدر ما يرتبط بالعلاقات القائمة داخل المؤسسة، على المستوى الأفقي و العلاقات العمودية بين القاعدة العمالية و المركزية النقابية في العالم (الغزالي، دون سنة، ص 51).

3.4. النظرية الثورية :

لقد نشأ الانتماء النقابي بصورته التقليدية للطبقة العاملة بعد أن تفاقمت التناقضات الطبقية و تصاعدت حدتها بين العمال و الرأسماليين، و بعد أن ظهرت النقابات كأداة للدفاع عن الطبقة العاملة وأهدافها المهنية و الاقتصادية و الاجتماعية و قد كانت الفعاليات التي يتجسد بواسطتها الانتماء النقابي تدور حول المسائل التالية:

- 1) النضال من أجل الغاء مبدأ الأجور الرأسمالي لأن تحديد الأجور يمثل أبشع صور الاستغلال و أكثرها اضطهادا للعمال.
- 2) النضال من أجل معارضة السلطة السياسية البورجوازية .
- 3) اعتبار الاضطرابات و الاعتصامات العمالية من أهم الوسائل النضالية التي يمكن بواسطتها اسقاط السلطة البورجوازية.
- 4) اعتبار النقابات العمالية بديلا للحزب الثوري .

و يمكن تقسيم هذه النظرية الى قسمين :

الأول تفاؤلي : يرى أن النقابة وسيلة فعالة في نصرة العمال.

الثاني تشاؤمي : يعتقد بمحدودية دور النقابة و عدم قدرتها على تحقيق مطالب و مصالح العمال بصفة جدية و فعالة.

(1) الاتجاه التفاؤلي :

(2) يعتبر كارل ماركس الممثل الرئيسي لهذه النظرية فالحركة النقابية عنده ارتبط ظهورها بتطور قوى الانتاج و مطالب العمال،و كانت نضالا تهم وليدة الاستغلال الرأسمالي.حيث شكلت علاقات انتاجية متناقضة هذا ما أدى إلى انقسام المجتمع إلى طبقتين:

(3) طبقة مالكة لقوة العمل تعرف بالطبقة الرأسمالية البورجوازية،وطبقة تقوم ببيع قوة عملها إلى رب العمل مقابل أجر زهيد. وتعرف بالطبقة البروليتاريا(شبيلي،2015،ص35) .

(4) الاتجاه التشاؤمي:

(5) انطلق هذا الاتجاه في تحليله للنقابات من وجهة نظر مفادها : عدم التلقائية في تشكيل الوعي العمالي،كما لم يعتقد في حتمية ثورة النقابات في اعتمادها على الجانب الاقتصادي و السياسي و الحرفي،و يرى بأن الكفاح وحده للنقابات لن يحقق تغييرا،وأن نجاح النقابات لن يتحقق إلا بالتأثير الإيديولوجي و الإشراف السياسي للدولة. أي وجود جهة طلائعية تقوم فيها بنشر الفكر الاشتراكي و تعميمه و مراقبته حتى يتشكل الوعي الطبقي لدى العمال.و يعتبر كل من لينين و روبرت ميتشلز من أبرز الممثلين لهذا الاتجاه(شبيلي، 2015،ص 36) .

6) فلاديمير لينين: يرى بضرورة وجود فئة تقوم بتحمل مسؤولية نشر المبادئ و الأفكار الاشتراكية و أن النقابات ماهي إلا وسيلة من أجل هذا التأطير.

7) ومنه نخلص أن فكرة لينين ترى بضرورة وجود فئة تقوم بتحمل مسؤولية نشر المبادئ و الأفكار الاشتراكية و أن النقابات ماهي إلا وسيلة من أجل هذا التأطير لكنه أغفل العديد من الجوانب التي تهتم بها النقابة كالجانب الاقتصادي و الاجتماعي و النفسي (شبيلي، 2015، ص 36).

روبرت ميستلر: إن تحليله للنقابة استقاه من دراسة للأحزاب السياسية حيث قدم نظرة داخلية من بنية وظائف النقابة فيعتقد أن النقابات العمالية لن تبقى على سعيها في تحقيق مكاسب العمال و الدفاع عن مصالحهم، و إنما ستصبح منشآت بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية المنتخبة القيادية، و تعمل هذه الأخيرة على تحقيق مصالحها و فوائدها، و المحافظة على مكاسبها الذاتية كالمصالح القيادية و المكانة الاجتماعية... الخ، و من هذا صاغ قانونه المعروف ب "القانون الحديدي للأوليجاركية" و الذي يتضمن الأفكار التالية: (شبيلي، 2015، ص 36).

أ_ اتساع تنظيمات العمال و بالتالي عدم تمكنهم من المشاركة في مناقشة القرارات و اتخاذها.

ب_ انقسام النقابات إلى أقلية حاكمة وأغلبية محكومة.

ج_ الميل نحو التنظيم البيروقراطي و مركزية القرار.

د_ الاختلاف الوظيفي يؤدي إلى اختلاف اجتماعي وحتى ايديولوجي.

هـ_التخصص و المعرفة التامة لجميع الجوانب التي تمكن الرئيس من إدارة التنظيم النقابي،وهو الأمر الذي لا يتوفر لجميع العمال مما يؤدي الى إعادة انتخاب نفس الأعضاء في نفس المناصب و يعتبر ميتشلز أن عدم وجود الديمقراطية الداخلية سوف يكون لها تأثيرا على آمال العمال و مدى سعيهم لتحقيقها،بالإضافة الى أن الأقلية الحاكمة مع مرور الوقت سوف تتخلى عن دورها في الدفاع عن مصالح العمال لتصبح أداة لتكريس الرأسمالية لأنها سوف تعمل على تحقيق مصالحها الخاصة و الحفاظ على مناصبها(شيلبي،2015،ص 51).

3.5. نظرية المضامين الاقتصادية :

و هي نظرية بريطانية المنشأ،و من أهم ممثليها"بياتريس و سيدني واب"وتتطلق هذه النظرية في تحليل و تقسيم نشأة هذه النقابات من بداية ظهور العمل الصناعي و كيفية القضاء على النظام الوظيفي،الأمر الذي أدى الى خلق ظروف شروط عمل جيدة،عملت على ظهور فجوة بين العامل و رب العمل،هذا الأخير الذي فرض شروطه على العامل،الذي لم يجد أمامه سوى القبول بها العمل وفقها،غير أن هذا الوضع لم يستمر طويلا نتيجة لوعي العمال و إيمانهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط عمل جيدة و قد عملت النقابات هنا على تحقيق هدفين أساسيين:

➤ الأول : يتعلق بشروط العمل و ضرورة تحسينها.

➤ الثاني : يتعلق بالعمال و تحديدهم حسب عدد الوظائف،بغية القضاء على المنافسة

فيما بينهم و هي في سعيها إلى تحقيق هذه المطالب اعتمدت على مسلمات هي:

- الأولى : تتمثل في طريقة الضمان المتبادل و ذلك عن طريق وضع صندوق لتعويض العمال أثناء الإضرابات.

- الثانية : تتمثل في المفاوضة الجماعية بين النقابات و أرباب العمل، من أجل التوصل إلى اتفاق يرضي الطرفين.
- الثالثة : هي تشريعات العمل عن طريق الضغط على الدولة من أجل اصدار قوانين تنظم حقوق العمال.

و على العموم فإن هذه النظرية اهتمت بالجوانب المطلوبة المتعلقة بالعمل، و شروطه، و أغفلت جوانب أخرى (وزاني، 2011، ص 23).

4. أنواع النقابات العمالية :

تختلف النقابات من حيث أنواعها فكل نقابة لها أهداف و أدوار معينة خاصة بها نذكر منها:

4. 1. النقابة الحرفية:

هي من أقدم التنظيمات النقابية التي عرفها العالم، و تضم عادة جمع العاملين الذين ينتمون إلى حرفة أو مهنة واحدة حتى و لو كانوا يعملون في منشآت أوفي مصانع مختلفة مثل ذلك : نقابة التجاربيين، نقابة المعلمين، نقابة المسيقيين، نقابة المهندسين... الخ (حنفي، 2007، ص 328).

4. 2. النقابة الصناعية :

و تضم عادة جميع العاملين في منشأة معينة بغض النظر عن مهنتهم أو حرفتهم مثل نقابة عمال شركة مصفاة البترول ، نقابة عمال شركة الإسمنت، نقابة عمال شركة مصانع الفوسفات... الخ (حنفي، 2007، ص 329)

4.3. النقابة العامة:

تكونت في أواخر القرن التاسع عشر و نتيجة لدخول العمالة النصف ماهرة و عديمة المهارة إلى مجال الصناعة و لا تتطلب لعضويتها توافر تدريب معين مثل (النقابة الحرفية) لو أن يكون المتقدم للعضوية يؤدي عملا معنويا(حنفي،2007،ص394).

4.4. النقابة المهنية (ذوي الياقات البيضاء) :

وهي تضم لعضويتها القائمين بالأعمال الكتابية و العمالية في المكاتب و الإداريين أو المهنيين و بالتالي فهي شرط أن يكون الأعضاء شاغليين لوظائف معينة أو ذوي تدريب معين(حنفي،2007،ص 394).

4.5. نقابة القطاع :

توجد في الولايات المتحدة الأمريكية و أوروبا و تشمل نشاطات عمال نفس الفرع أو القطاع (القماش...التعليم)(حنفي،2007،ص 394).

4.6. نقابة المؤسسة :

تطورت في اليابان،وشجعت من طرف إدارة المؤسسة،تساعد الإدارة في تطوير الإستراتيجية الصناعية للمؤسس و هناك من اكتفى لتقسيمها إلى ثلاثة أنواع من النقابات مهنية صناعية و عامة مستدلا بما حدث من تطور في بريطانيا من نقابة المهنيين التي تضم المرة فقط و التدرج في المهنة لاكتساب المهارة و حصر العمل النقابي عند الحرفي الماهر و مع استبدال الانسان مما فتح المجال للعمال الآخرين أقل مهارة انضمام إلى النقابة في الإطار الصناعي و برزت أثناء ذلك النقابة العامة التي تضم كل الفئات العمال المهرة و في معظم المجالات و الفروع(بولعنصر،2010،ص 25).

5. وظائف النقابة في العالم:

مما لا شك فيه أن النقابة تعمل على الدفاع عن مصالح العمال و تحقيق أهدافهم. إذا يمكن تقسيم وظائفها :

- الوظيفة الاقتصادية
- الوظيفة الاجتماعية
- الوظيفة النفسية
- الوظيفة الثقافية

تعتبر هذه الوظيفة من أهم وظائف النقابة حيث أن الصناعة الحديثة و خاصة في المجتمعات الرأسمالية خلقت تناقضا أساسيا بين أرباب العمل و العمال ظهر أثره في حدوث الصراع بينهما حول كثير من القضايا المتعلقة بمستويات الأجور، ساعات العمل، و شروط الاستخدام، و ذلك التغييرات التكنولوجية التي كان لها أثر كبير في تهديد من العمال، و عدم استقرار وضعهم الاقتصادي، و وجد العمال في النقابة منظمة قوية تستطيع الدفاع عن حقوقهم، و تحقق لهم مطالبهم الاقتصادية و خاصة فيما يتعلق منها برفع الاجور، و تنظيم ساعات العمل، و تحقيق الاستقرار في العمل (وزاني، 2011، ص27).

5. 1. الوظيفة الاجتماعية:

يرى "ميلر فروم" أن النقابة تشبع الدافع الاجتماعي لدى العامل، و تحقيق رغبته في الانتماء كما أن الاشتراك في التنظيم النقابي وسيلة لغاية أخرى هي اعطاء العامل مكانة اجتماعية مرتفعة حيث يستطيع الاتصال بالإدارة العليا، يساهم في بحث الموضوعات المتعلقة بالمؤسسة و تقديم المقترحات التي تساهم في حل مشاكل العمل و الانتاج (وزاني، 2011، ص27).

2.5. الوظيفة النفسية :

خلقت الصناعة الحديثة جوا من التوتر داخل المصنع، نتيجة شعور العامل بالأغتراب من العمل و نتيجة لبعده عن الجماعات التي كانت تعطيه احساسا بالثقة الطمأنينة، وتهيئ له جوا من الاستقرار و الأمان النفسي.

فقد أصبح الفرد في النظام الجديد يقف وحده معتمدا على نفسه، فكل ما يصيبه من نجاح أو من فشل إنما هي أموره وحده. و مسائل تخصصه دون غيره وقد أدى هذا امبدأ الى زيادة الشعور بالفردية من ناحية، إلا انه من ناحية أخرى عزل الفرد و فصله عن رفاقه و أوجد لديه احساسا بالخبرة والقلق وقد أدى زيادة التخصص و تقسيم العملية الانتاجية الى العامل أصبح يقوم بأعمال وحركات جزئية بسيطة أو تافهة، ومن ثمة فإن اشتراك العامل في النقابة تهيئ له العمل في الجماعة، يرضى عنها و ينسجم معها كما يعطيه إحساسا بالانتماء ينجم عن توحيد مع النقابة و استغراقه فيها، حيث أنها ترضى دوافعه و حاجاته و تزيد من شعوره بالأمن و الثقة بالنفس و التقدير (وزاني، 2011، ص 27).

3.5. الوظيفة الثقافية :

ان معظم النقابات سواء في الدول الرأسمالية أو الاشتراكية تقوم بتكوين العمل ثقافيا، و ذلك عن طريق وسائل مختلفة كتنظيم دروس لمحو الأمية للعمال لتحسين مستواهم التعليمي بفتح مراكز للمطالعة و إصدار المجالات الثقافية هي نتيجة لمطالب الطبقات الشغيلة التي حرمت لوقت طويل من المعرفة و لذلك أصبحت النقابات في الدول الرأسمالية بالضبط الولايات المتحدة الأمريكية تملك أقساما تثقيفية للعمال المنخرطين فيها، و ذلك من أجل تنمية معرفتهم بشكل منتظم لتوهم للكتابة والقراءة والمخاطبة، كما أن هذه الأقسام التقنية تقوم بتزويد العمال.

بالمعلومات المتعلقة بتاريخ الحركات النقابية بصفة عامة و تاريخ النقابات التي ينتمون اليها بصفة خاصة كما أنها تطلعهم بحقوقهم و واجباته النقابية.

أما في الدول الاشتراكية فالوظيفة الثقافية هي وظيفة أساسية تعرضها طبيعة النظام الاشتراكي هذا من أجل ترقية العامل من الناحية الفكرية حتى يتمكن من القيام بدوره داخل مكان العمل كمنتج و مسير على أكمل وجه و بالتالي يكون مردوده نافعا له بصفة خاصة و المجتمع بصفة عامة.

فيمكن القول أن النقابات في الدول الاشتراكية تعمل على تحسين كفاءة العمال يرفع مستواهم المهني و التعليمي (وزاني، 2011، ص 28).

6. وظائف العمل النقابي :

يمكن النظر لوظائف العمل النقابي من خلال تتبع سيرورة تطور مفهوم النقابة، فالنقابة في بعض أوجهها تعني جمعيات مشكلة من قبل أشخاص يمارسون مهن و أعمال متشابهة أو تتكامل فيما بينها و ذلك لعرض الدفاع و تنمية مصالحهم المادية و المهنية كما يمكن تحديد وظيفة النقابة في أنها جملة من الأدوار و المهام التي تقوم بها النقابات و تتمثل في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية و الاجتماعية للعمال، كأوقات العمل، الأمن، الأجور، الضمان الاجتماعي كما أنها تدافع عن المصالح الاقتصادية، المرتبطة بمهنة ما. و تمثل قوة ضغط على سلطة الحكومات أو المستخدم كما أن من وظائف النقابات أنها تسعى الى الحد من تدهور الحالة المهنية و الاجتماعية للعمال، عن طريق المفاوضات الجماعية و ترسيخ الديمقراطية الصناعية و رفع الأجور.

أما "لينين" فنظرا إلى وظائف النقابات بأنها حركة متجردة تسعى من خلالها لتعبئة العمال لمواجهة الصراعات التي يعرفونها داخل المؤسسة و تبني سياسة تسمح بالدفاع عن المصالح المهنية للعمال و القضاء على أسباب الصراع.

كتبسيط واختصار نورد مجموعة من الوظائف:

- تحسين ظروف العمل و زيادة أجور العمال و تقليص ساعات العمل.
- تكافح نقابات العمال من أجل تحقيق حالة الاستخدام الكامل، أي مقدرة العمال على إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابليتهم و مهاراتهم و أنواقهم.
- تطمح نقابات العمال بتوسيع قوتها السياسية و الاقتصادية.
- تهدف نقابات العمال إلى رفع قيمة العامل في المجتمع و تحسين أوضاعه الاجتماعية في المؤسسة التي يعمل بها.
- تؤدي نقابات العمال وظيفة إحرار الضمانات الاجتماعية للعمال حيث تحققت في الكثير من البلدان ضمانات اجتماعية عديدة (الحسن، 2005، ص 154).

7. أهداف العمل النقابي :

يصنف علماء الاجتماع النقابات العمالية ضمن الجماعات الضاغطة التي تمثل القوة الشرعية في ممارسة وظائف متميزة و متكاملة تهدف الى احلال حالة من السلم الاجتماعي و المساواة و العدالة الاجتماعية و الاستقرار داخل المجتمعات و لنقابة اهمية قصوى في احداث حراك اجتماعي داخل و القوة الذاتية التي تؤثر بها في مختلف الحياة السياسية و الاقتصادية بالإضافة الى سعيها الى تحقيق مجموعة من الاهداف التي يمكن تقسيمها كالاتي:

- ضمان استقرار العمل.
- تحسين للأجور و التعويضات المختلفة للمورد البشري.

- التقليل من مدة العمل اليومية و الاسبوعية و السنوية مع توفير اكبر للراحة(البشيرى،2019،ص 33).
- اعادة النظر في القوانين الاساسية للعاملين.
- تحسين ظروف العمل و طبيعته على المستوى الامني و الصحي و الرعاية و الحماية من الحوادث العمل.
- الحماية الاجتماعية في مجال التأمين عن المرض و البطالة و ضمان معاشات الشيخوخة و الوفاة.
- العمل على زيادة الوعي لدى العمال من خلال التكوين و التدريب و المؤتمرات و الندوات العلمية.
- ضمان ممارسة الحقوق النقابية ؛ تكوين النقابة و الانخراط فيها و تقديم المطالب و المفاوضات الجماعية حولها . و التسهيلات للأطر النقابية لمزاولة النشاط النقابي من اجل الاتصال و الاجتماع و التكوين و التوعية.
- رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق التثقيف و توعيتهم بالحقوق و الواجبات في التنظيم الذين يعملون فيه.
- المشاركة في وضع و تنفيذ خطط و برامج تدريب و تفعيل دور النقابة في توعية المورد البشري للارتقاء بمستواه المهني و الفني و الكفاءة الانتاجية.
- المساهمة في اوجه النشاط الاجتماعي التي يشارك فيها اعضاؤها او تقديم خدمات لهم
- ابداء الرأي في التشريعات التي تمس حقوق و مصالح اعضائها.
- المشاركة في الشأن الوطني العام و مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

- العمل على تسوية المنازعات الفردية و الجماعية المتعلقة بالموارد البشرية و اجراء المفاوضات الجماعية .وإبرام العقود و اتفاقيات العمل الجماعية.
 - حق النقاضي للدفاع عن مصالحها و المصالح الجماعية لأعضائها .كما يجوز لها التدخل اعضائها في جميل الدعاوي ذات الصلة بأهداف النقابة.
 - إنشاء و إدارة المؤسسات و الجمعيات و الصناديق الثقافية و العلمية و الاجتماعية و التعاونية الانتمائية التي تخدم اعضاءه و تكون لهذه المؤسسة الشخصية المعنوية(البشري،2019،ص 34).
- و من بين الاهداف الاخرى:
- أ. الهدف الاقتصادي:**

باعتبار النقابة جماعة من العمال تضمهم مهنة او اكثر وظيفتها الدفاع عن مصالح العمال و رعايتهم من الناحية الاقتصادية فهي تسعى الى تحسين الاوضاع المادية للعاملين عن طريق رفع مستوى الاجور .بما يتناسب مع متطلبات العيش اليومي والسكن و اللباس و الخدمات الاجتماعية المختلفة كالتعليم و الصحة و التنقل و الترقية و تحقيق التعويضات المختلفة و رفع مستواها و ضمان الحصول على تقاعد مناسب و توفير التأمين على الأخطار المختلفة(بن ربيعة،2019،ص ص 6-7).

ب. الهدف الاجتماعي:

يسعى العمل النقابي الى رفع مستوى و تأهيل العاملين و توفير الحماية الاجتماعية لهم و تدعيم الروابط المهنية و الاجتماعية فيما بينهم بوسائل و اليات عديدة و متنوعة منها التنظيم المستمر فتجمعهم وحدة المهنة للتعبير عن رغباتهم وأمالهم و بذلك تحقق اهدافهم الاجتماعية(بن ربيعة،2019،ص 7).

ت. الهدف الثقافي:

يمكن العمل النقابي للعاملين من رفع مستواهم الثقافي عن طريق تمكينهم من ممارسة الاشكال الثقافية في اماكن العمل التي يجب ان تتوفر على بيانات مناسبة في هذا الاطار و بالإضافة الى تشجيع الانتاج الثقافي في المجتمع ككل مما يساعد على نمو المكونات الثقافية نموا سليما يتناسب مع ما يقتضيه العصر (بن ربيعة، 2019، ص7).

8. أهمية العمل النقابي :

هناك اهمية كبيرة للعمل النقابي نوجزها فيما يلي:

- الدفاع عن مصالح الأعضاء في تعاملهم مع الغير.
- حل المشكلات التي يوجهها الأعضاء في علاقتهم مع الجهات الحكومية.
- تقديم المعونات الطارئة في الظروف الصعبة.
- رفع المستوى المهني للمهن.
- تقديم الاستشارات القانونية لمن يطلبها.
- رفع مستوى الإدراك و الوي لدى المورد البشري داخل التنظيم (بشيري، 2019، ص 32).
- المساعدة على تقديم خدمات المعالجة تكوين النقابيين بما يخدم أهداف الإدارة.
- السهر على حقوق المورد البشري و حمايته من كل أشكال التهمي و التعسف و الهيمنة.
- الدفاع عن أخلاقيات المهنة.
- مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم لمعرفة الثغرات القانونية (بشيري، 2019، ص 33).

9. العمل النقابي في التشريع الجزائري:

ان شروط ممارسة الحق النقابي منصوص عليها في القانون رقم 14-90 المتعلق بشروط قوانين ممارسة الحق النقابي الصادر في الجريدة الرسمية تاريخ 02 يونيو 1990 و تمت المصادقة في السنة عينها على خمس قوانين شكلت القاطرة القانونية لعلاقات العمل هي القوانين التي تقوم بتنظيم كل من علاقات العمل و الوقاية،و النزاع الجماعي في العمل،و حق ممارسة الاضراب،ممارسة الحق النقابي و النزاع الفردي في العمل،و أعمال مفتشية العمل و مساهمتها.

بعد ما نص دستور 23 فبراير 1989 في المادة 53 منه على الحق النقابي و بعد اصدار قوانين و أحكام تشريعية متعلقة بالالتزامات بممارسة هذا الحق النقابي في 02 يونيو 1990،أبصرت الحركة النقابية المستقلة النور. فقد تم انشاء نقابات مهنية مستقلة تغطي قطاعات و نشاطات مختلفة و تضم كافة العمال و المستخدمين في القطاع العام و الخاص . و يتم ايداع طلب التأسيس لدى قسم الدراسات القانونية في وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية ، و بعد الحصول على وصل تسجيل المنظمة النقابية،و بعد ثلاثين يوما من ايداع هذا الطلب،تمنح رخصة ممارسة العمل النقابي في اطار القوانين المتعلقة بذلك.

يبرز على الساحة الاقتصادية و الاجتماعية ثلاثة فاعلين أساسيين يسيرون الحوار الاجتماعي هم الحكومة،أرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين،يظهر الاحتكار النقابي لهذا التنظيم على الرغم من وجود الاحتكار النقابي لهذا التنظيم على الرغم من وجود المنظمات النقابية في جميع القطاعات و في قطاعات تمثيل الاتحاد العام للعمال الجزائريين يظهر ضعف أكبر للتنظيمات النقابية الاخرى مثل المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي و النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية،و الاتحاد الوطني لأطباء الصحة العمومية و غيرها (لناصري،لعمراني،2018،ص 32).

10. حق العمال في تكوين منظماتهم بكل حرية و بدون تمييز:

وفقا لنص المادة (2) من الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية ح التنظيم لسنة 1947 للعمال و لأصحاب العمل، دون أي تمييز ،الحق،دون ترخيص سابق،في تكوين منظمات يختارونها،و كذلك الحق في الانضمام اليها،بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات "فعبارة "دون اي تمييز"لا تترك أي مجال يحتمل الاختلاف في التأويل و التطبيق فيما يخص استفادة العمال بمختلف فئاتهم من الحرية النقابية و النشاط النقابي،و ووجود هذه الصيغة العامة يفتح المجال لتوسيع المشمولين بالحماية لأنها تمنع التمييز من أي نوع ،فهذا الحق هو لكل فئات المجتمع دون تفرقة او استبعاد(طهير،2019،ص 97).

كما نصت المادة (3) من نفس الاتفاقية على أن "لمنظمات العمال و لمنظمات أصحاب العمل الحق في اعداد لوائح النظام الأساسي و القواعد الادارية له،و انتخاب ممثليها في حرية تامة و تنظيم إدارتها و اوجه نشاطها و صياغة برامجها "و في الفقرة الثانية نصت على امتناع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يجد من هذا الحق أو يعرف الممارسة المشروعة له"

ان الحقوق النقابية حسب هذه الاتفاقية تمنح لكل من العمال و ارباب العمل ،و مؤدي هذا الحق أنه لا يجوز حصر تكوين نقابة واحدة و عدم السماح بقيام نقابات منافسة مما يشكل اعتداء على حق الاختيار في التكوين. فأول الحقوق هو حق العمال أرباب العمل في تأسيس التنظيمات الي يختارونها بحرية و دون وجود ترخيص سابق فممارسته الحريات النقابية ترتبط باحترام الحرات المدنية ،لأنه في انكار الحريات المدنية و الحريات الديمقراطية فإن العمال و أحاب العمل يواجهون انكارا لحقوقهم الأساسية،لاسيما عندما لا يتقبل النظام السياسي السائد وجود المنظمات النقابية المستقلة.حسب نص المادة (10) من الاتفاقية فإنه " يقصد بكلمة

"منظمة" في هذه الاتفاقية اي منظمة للعمال أو أصحاب الأعمال تعمل لحماية مصالح العمال أو أصحاب الأعمال و تتميتها "

من هذا التعريف يستنتج البعض : أن التنظيمات يمكن أن يكون موضوعها الأساسي تعزيز و حماية المصالح المهنية،و لكن أيضا متابعة المصالح المهنية ،و لكن أيضا متابعة المصالح المهنية ، و لكن أيضا متابعة المصالح الأكثر عمومية التي تتجاوز المجال المهني- و هذه المصالح تتيح القيام بنشاط سياسي دون أن يؤدي الى فقدانها الحماية الدولية (طهير،2019،ص 98) .

11. شروط العمل النقابي:

هناك شروط معينة يتبناها العمل النقابي و هي :

1.11 الديمقراطية:

مساهمة جميع المنخرطين في انتخاب المسؤولين النقابيين على جميع الأصعدة و تضمن استقلالية التنظيمات النقابية في إطار مصالحها المرحلية و البعيدة ،و تحقيق التطبيق الفعلي للآليات و المبادئ التنظيمية (كالانتخاب و المناقشة...) عن طريق رفع مستوى تكوين العمال نقابيا و سياسيا و تشارك نقابات العمال ببلدان عديدة في السياسة مستوى تكوين العمال نقابيا و سياسيا.وتشارك نقابات العمال ببلدان عديدة في السياسة حيث تدعم النقابات عوما السياسات الاشتراكية باعتبارها أداة لتطوير الظروف الاجتماعية كما ترتبط بعض الأحزاب السياسية كحزب العمال البريطاني ارتباطا وثيقا بحركة نقابات العمال،و قد تكون بدرجة نشؤ حزب سياسي ذاته كما حدث مع الحزب الاشتراكي الفرنسي(بولعناصر،2010،ص ص 25-26)

إضافة إلى تكريس الحرية النقابية كحق الإضراب و تكوين النقابات يجب أن يكون مصحوبا بالحريات الديمقراطية الأخرى كحرية الصحافة، حرية التجمعات و الانتماء السياسي و حرية الرأي و التعبير ، و غيرها كون الحرية النقابية جزء من البنية العامة لهذه الحريات في إطار علاقات جدلية و تكاملية و تجانسية لهذا قادت الحركة النقابية بالدعوة إلى إحداث تغييرات و القيام باحتجاجات سياسية ولكن حاولت بعض الحكومات الحد من نشاط النقابة بإصدار قوانين تحظر إنشاء النقابات أو تجعل النقابات أدوات منفذة لسياسة الحكومة . و في الجزائر الفترة الاستعمارية ناضل العمال الفرنسيين، و في جنوب إفريقيا عارضت نقابات العمال سياسة التمييز العنصري التي كانت تمارسها الحكومة البيضاء، و في الثمانينات من القرن العشرين ظهرت في بولندا نقابة التضامن العمالية كحركة ديمقراطية إصلاحية تحددت الحكومة الشيوعية نقابات العمال في تحديد أهداف الإنتاج و السيطرة على العمال ،زيادة على أن الحكومات المستبدة لا تتحمل نقابات العمال المستقلة تمارس المساومة الجماعية للزيادة الأجور، و تحسين ظروف العمال (بولعناصر، 2010، ص 26).

11. 2. التمثيل:

التمثيل يعني من جهة النسبة المئوية لعدد المنتسبين للنقابات من المجموع الكلي للأجواء الذين يحق لهم الانتساب لها و من جهة أخرى يعني عدد الأصوات المؤيدة للمرشحين الذين تقدمهم القيادة النقابية للانتخابات المهنية بالمقارنة مع الأصوات التي حصل عليها المرشحون الآخرون، ونلاحظ ذلك في مستوى الانخراط النقابي الذي ما فتئت نسبته تتدنى عاما بعد عام باستثناء بعض الدول كالسويد (بولعناصر، 2010، ص 26-27).

12. العمل النقابي و ثقافة العامل:

إن ثقافة العمل هي من أبرز اهتمامات الحركة النقابية في ظل التحديات الراهنة، فهي تعبر عن قضايا و مشكلات تنظيمية للعمل و محيطه و تجسيد للفعل المطلبي و للحاجات المادية و المعنوية لكافة العمال ،و كذلك لإيجاد إطارات نقابية مؤهلة تكون مستقلة في قراراتها و قوية في سياستها لتحقيق فعالية المؤسسة و هي أيضا الدور النقابي المسير للتنمية ،فهي تسمى كهيكل نقابي و ممثلين عن العمال إلى بعث روح العمل الجماعي و اعتناق ثقافة العمل الجاد و التحدي للواقع في ظل هذه العولمة،و التي من أهم مبادئها : (حسن،2007،ص 278

(

- التخلي عن ثقافة الدولة المانحة التي تقدم كل شي لما في ذلك فرص العمل،و التخلي عن الاتجاه المطلبي القائم على لوائح مطالب تقدم إلى الحكومة و تنتظر التنفيذ.
- التفكير في طريقة لترسيخ ثقافة الاعتماد الفردي على النفس ،لخلق فرص للعمل و الإنتاج و مستوى المعيشة أو تخلي عن ثقافة انتظار الدولة أو المؤسسات لتفعيل ذلك.
- على السياسة الحكومية أن تساعد و تشجع المؤسسات على توليد ثروة وأن تعزز الظروف التي تقود الشركات إلى الإبداع و التجديد و الابتكار،و خلق فرص العمل و خلق الحوافز التي ترسخ الثقافة التي تشجع العمال لأن يصبحوا أكثر إنجازا.
- ولمواجهة كل السلبيات من تدهور لمعيشة العمال و تراجع في مكانتهم الاقتصادية و تهيئة لمنصب عمله وكل ما تخلفه هذه المنظومة الاقتصادية الجديدة على محيط العامل،و على معايير العمل داخل المؤسسة الصناعية ،تتطلب تحديات كبرى فالتنمية المعاصرة تغيرت مبادئها و تتطلب ثقافة مغايرة عن سابقتها فهي تسعى لترسيخ ثقافة الاعتماد الفردي على النفس و ثقافة عمل تسهم في تقدم أوطاننا(حسن،2007،ص 280).

13. المبادئ العامة للعمل النقابي:

هناك بعض الأسس و المبادئ التي يجب أن يتبناها العمل النقابي لضمان إستمراريته و تحقيق أهدافه بكل شفافية نذكر البعض من أدبياتها :

1.13. مبدأ الإقتناع :

من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعا بأهمية الممارسة النقابية و جدواها في المحافظة على حقوق الجميع و تحسين أوضاع الأعضاء والإرتقاء بالواقع الموجود نحو الأفضل فهو ضرورة ملحة لاستمرار العمل النقابي و الصمود أمام جميع الظروف الطارئة.

1.13.2. مبدأ الذاتية الإيجابية :

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

1.13.3. مبدأ الديمقراطية المركزية :

يعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يركز عليه النشاط النقابي و الحياة التنظيمية للحركة النقابية ككل، وهو الذي يعني بأن تكون إدارة النقابة و كافة القرار و المواقف المعبرة عنها صادرة وفق آليات ديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء ،هذه الآليات تغطي الأفراد حق اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي و يلتزم جميع الأفراد بالقرارات الصادرة عن هذه المجموعة .

1.13.4. مبدأ القيادة الجماعية :

هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء و الاندفاع و الأنانية المقيتة،و يتجلى هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات بالاعتماد على رأي الأكثرية و التزام الأقلية بها و الدفاع عنها حتى و إن كانوا معارضين لهذه القرارات .

13.5. مبدأ العمل الجماعي أو الشورى:

و يشترط هذا المبدأ بأنه على كل نقابي قائد أو مسؤول أن يستعين و يسترشد خلال قيامه بالنشاط النقابي بآراء أصحاب الخبرة إضافة الى آراء زملائه حتى يتم ضمان ترشيد آلية اتخاذ القرار بما فيه الأسلم و الأفضل للنقابة .

13.6. مبدأ المسؤولية الفردية :

بموجب هذا المبدأ كل نقابي مسؤول يتحمل نتائج ما يقوم به من وظائف و مهام نقابية،و خلال قيامه بعمله يتعرض العضو النقابي للمراقبة و المحاسبة من القيادات و الأجهزة العليا و من القواعد الدنيا للتنظيم النقابي.

13.7. مبدأ المراقبة و المحاسبة :

حين يفترق النشاط النقابي لمبدأ المراقبة و المحاسبة يتعرض التنظيم النقابي لنوع من الفوضى و التسبب الذي يصل أحيانا إلى حد التلاشي الفعلي للعمل و انهياره و الرقابة و المحاسبة كمبدأ لا يهدف بالدرجة الأولى إلى إثبات الخطأ و فرض العقوبات بقدر ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي و رفع إنتاجيته .

13.8. مبدأ النقد و النقد الذاتي:

النقد الذاتي كمبدأ هو حق لكل عنصر نقابي بغض النظر عن موقعه النقابي هو عضو في الأجهزة القيادية أم هو ضمن قواعد النقابة. و من خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعيًا الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيدًا عند التجريح و بصورة بناءة.

13. 9. مبدأ تقبل الرأي المعارض:

فعلى كل فرد في النقابة مهما كانت صحته ومدى مخالفته لرأيه وكما قيل "نتعاون فيما اتفقنا عليه و يعذر بعضنا بعضاً فيما اختلفنا عليه "

13. 10. مبدأ موضوعية الاختيار:

يقضي هذا المبدأ بأن يراعي العضو الموضوعية قبل اتخاذ القرار بعيداً عن تأثير العاطفة و المصالح الفردية بأن يكون الفرد علمياً في اختياره الذي يجب أن ينشد الصالح العام (العنزي، 2000، ص4).

خلاصة:

لقد تبين من خلال الإطار المفاهيمي و التاريخي للعمل النقابي أنه يقوم بمرافقة المؤسسات إذ يعمل على تحسين و تطوير العمل فيها كما تتدرج في طياته مجموعة من الحقوق و المسؤوليات يقوم بمنحها للطبقة العاملة فهو يضمن منخرطيه و غيرهم بصلاحيات و ينهض بأحوالهم و حياتهم المهنية كم يحمي مصالحهم الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و يحافظ على مكتسباتهم،تزامناً مع مجموعة القوانين المعمول بها،لمكافحة كل أشكال الاستغلال،و بالرغم عن ما تم التوصل اليه إلا أن هذا الموضوع لا يزال يستدعي اهتمام الباحثين كونه ينعكس على الحياة المهنية للفرد.

الفصل الثالث

التوافق المهني

تمهيد

1. مفهوم التوافق المهني.
2. نظريات التوافق المهني.
3. أهمية التوافق المهني.
4. أهداف التوافق المهني.
5. أبعاد التوافق المهني.
6. مظاهر التوافق المهني.
7. تحسين التوافق المهني.
8. مبادئ لتحقيق التوافق المهني.

* خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التوافق المهني مجالاً من مجالات التوافق العام، ومظهراً وفرعاً من فروعها المتعلقة بمجال العمل، وعلى اعتبار أن الحياة المهنية من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق والذي يعكس رضا الفرد الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد بالتالي إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحاته وتوقعاته، كما يعتبر مؤشراً للنجاح بالعمل ومؤشراً عن قدرة العامل على التكيف مع بيئة العمل المادية والنفسية والاجتماعية والمهنية لتحقيق الاتزان والاستقرار، حيث أن التوافق المهني يختلف باختلاف المهن وأنماطها.

وبالتالي كان لزاماً الخوض في مفهوم التوافق المهني والتعرف على مختلف نظرياته وأهميته وأهدافه، وأبعاده، والتعرف وكذا تحسين التوافق المهني للعامل و مبادئ لتحقيق التوافق المهني.

1. مفهوم التوافق المهني:

1.1. التوافق لغة:

التوافق من الفعل الثلاثي "وفق" تشتق كلمات الوفاق بمعنى المواءمة، والتوافق يعني لغة الاتفاق والتظاهر، ووفق الشيء أي لاءمه ووافق موافقة ووافقاً واتفق معه توافقاً (العلايلي، دون سنة، ص 959).

1.2. التوافق اصطلاحاً:

عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك و البيئة الطبيعية و الاجتماعية بالتغير و التعديل حتى يحدث توازناً بين الفرد و بيئته (زهران، 1985، ص 29).

1.3. التوافق المهني:

حسب تعريف احمد عبد الخالق فان التوافق المهني هو تكيف الفرد مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع نكائه وقدراته،والذي يرضى عنه ويميل إلى ممارسته لأنه يتفق مع ميوله ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه(احمد محمد،1983، ص7).

وعرفه محمد سلامة غباري بانه ذاك التكيف السليم مع ظروف العمل او الظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي بما يشعر العامل بانه راض عن نفسه وعديم الشكوى في الحياة مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما وكيفا(غباري،1991، ص 101).

تعريف إبراهيم عبد الحميد أن التوافق المهني هو تلك العملية التي يسلك بها الفرد ويتفاعل وينسجم مع بيئة العمل وذلك من خلال مجموعة فريدة من قدراته وحاجاته(شوقي،1988، ص 42)

وحسب فرج عبد الله فان توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به وتوافقه لخصائصه الذاتية وتوافقه مع مطالب العمل نفسه وتوافقه مع قدراته الخاصة وميوله ومزاجه.(طه،1980، ص 39).

ويرى بديع محمود القاسم ان التوافق المهني هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل،بما يبعث على الرضا الوظيفي،ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه،ومع بيئة العمل، وإذا لم يتحقق للعامل الرضا فانه ينعكس سلبا على انتظامه في العمل حيث يكثر تذمره وشكواه وغيابه وتأخره عن العمل(القاسم،2001،ص 46).

كما يعرفه كامل بأنه قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، ويعني توافقه لكل العوامل المحيطة به في مكان العمل ولكل التغيرات التي تحدث نتيجة هذه العوامل، كما يتضمن توافقه مع صاحب العمل أو رئيسه في العمل وكذا زملائه ومع متطلبات العمل وكذا استعداداته الذاتية (عويضة، 1996، ص 165).

ويرى إبراهيم بن مهنا المهناً بأنه شعور الفرد بإمكانية ملائمة وضعه النفسي لمقتضيات العمل ورغبته في التواصل معه وشعوره بان العمل يحقق له ما يريد كالأهداف شخصية بالإضافة إلى رضا الفرد عن زملائه ورؤسائه ومروؤسيه بصفة عامة، وشعوره بان المستقبل في مجال العمل يتيح له ما يتمناه في حياته وأخيراً شعوره بالولاء لعمله ولأهداف هذا العمل (المهناً، 2001، ص 80).

ويعرف سكوت أن التوافق المهني هو توافق الفرد في عمله يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على فترات من الزمن وكذا توافقه لخصائصه الذاتية (عثمان، 2002، ص 26).

ومن خلال التعريفات السابقة نقول ان التوافق المهني يتضمن عديد من المحددات التي تتصل بالعامل وبيئة العمل، ويعبر عن مدى التلاؤم بينه وبين بيئته المهنية، حيث تنعكس في صورة رضاه وإرضائه، وبالتالي فهو كافة الجهود المبذولة من طرف العمال للتوافق مع ذواتهم المهنية، ومع متطلبات المهن التي يشغلونها، ومع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل.

2. نظريات التوافق المهني :

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل، وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني لغايات تعزيز أدبيات الدراسة:

2. 1. نظرية نموذج مظهر الرضا :

تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادى بها LAWLER 1973 نموذجا خاصا لتحديد الرضا المهني، وطبقا لهذه النظرية يكون الأفراد راضين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب، عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب أن يحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم، يجب أن يعادل المقدار الذي يدركونه والذي يحصلون عليه فعلا، زيادة على ذلك عندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه، فيجب ان يعم عليهم شعور باللامساواة وبالذنب، وأخيرا إذا أدركوا بأنهم يحصلون على شيء قليل من المظهر، فالنظرية تتوقع بانهم سوف يشعرون بعدم الرضا أي الاستياء (فحجان، 2010، ص ص 27-31).

2. 2. نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة- الصحية) لهيرزبرج:

تعد هذه النظرية من اهم النظريات في ميدان محفزات العمل، وهي مرتكزة على حقيقة ان الفرد لديه نوعين من الحاجات :تجنب الألم، والنمو من الناحية النفسية.

لقد قام هيرزبرج وجماعته (1966) بمقابلة 200 محاسب ومهندس في مدينة بتسبرج الصناعية، ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي مروا بها في العمل والتي أدت إما إلى تحسين رضائهم عن العمل أو انخفاض ملحوظ في رضائهم عن العمل، وظهر بان هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر وبصورة قوية الرضا عن العمل وهي: الإنجاز، التميز، العمل

نفسه،المسؤولية والتقدم،والترقية في العمل،وبما ان هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل الجهد،لذلك سميت بالعوامل الدافعية او العوامل الداخلية المتعلقة بالعمل،أما العوامل التي لها علاقة بالاستياء في العمل فهي:تعليمات المؤسسة والإدارة،الإشراف، الأجور،العلاقات الاجتماعية،وظروف العمل المادية،وبما ان لهذه العوامل تأثير قليل على اتجاهات العمل الإيجابية لذلك سميت بالعوامل الصحية موازاة للاستخدام الطبي والذي يعني المنع (الزبيدي،1991، ص 81).

2.3. نظرية القيمة:

نظرية القيمة او التعارض التي طورها LOKE 1969-1974 تقول بان الرضا الوظيفي للفرد او عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكما ثنائي القيمة : التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل أهمية ما يريده الفرد ويقومه.

فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية تلك المظهر لذلك الفرد، فمظهر الترقية مثلا بالنسبة للفرد الأول يجب أن يعطي وزنا او قيمة عالية اكثر من أي مظهر آخر(كشروود،1995، ص 462).

2.4. نظرية التأثير الاجتماعي:

قدم كل من salancik et pfeffer نظرية الرضا الوظيفي تخلص من مفهوم الحاجة، وفكرتها الأساسية هي استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها،أي لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط،ولكنها تتأثر أيضا وبدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية

في مكان العمل، وبالتالي يحتمل ان ينظر الى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل الى الوظيفة.

2.5. نظرية الثبات الاتساق: (consistency theory)

تم تطوير هذه النظرية من قبل Korman 1976، هناك علاقة موجبة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي، إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون عملهم على مستويات منخفضة، وهناك ثلاثة أنواع من تقدير الذات مهم للأداء الوظيفي وهي تقدير الذات المزمّن: الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه، تقدير الذات الموقفي: الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين، تقدير الذات التآثر اجتماعيا: الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين وبالإمكان تحسين أداء العامل وذلك بزيادة مستوى تقديره الذاتي، لكن زيادة مستوى تقدير الذات، خاصة تقدير الذات المزمّن يكون صعبا (كشروود، 1995، ص 467).

2.6. نظرية ماسلو 1954:

حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة، فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته وتفرض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون لأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند "ماسلو" إلى ثلاث افتراضات أساسية وهي:

– البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها، والحاجات الغير مشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصعب دافعة للسلوك.

- ترتب الحاجات حسب أهميتها.

- يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا.

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم (رشاد، دون سنة، ص 140).

3. أهمية التوافق المهني:

إن عملية توافق العمال مع مهنتهم ومع المنظمة التي يعملون بها ذات أهمية كبيرة لكل من الأفراد العاملين والمنظمة على حد سواء، وهذه الأهمية تتمثل في الجوانب التالية:

- تؤثر عملية التوافق المهني على استقرار الفرد في منصب عمله وأداءه، فمن المعروف أن الأفراد يعتمدون بدرجة كبيرة على درجة معرفتهم بالعمل والقواعد والضوابط التنظيمية، أي معرفتهم ماذا يجب أن يعملوا وماذا يجب أن يتجنبوا لذلك فإن فهم المسار الصحيح لعملهم يؤدي إلى التوافق والتكيف الأفضل، ولذلك يمكننا القول أن التوافق المهني عملية متلازمة مع أداء الفرد فهي تؤثر بالأداء وهي تتأثر بمدى المعرفة بكيفية الأداء، كما أن عملية تقييم أداء الأفراد تعتمد على عوامل وصفات لا بد من أن تؤخذ بعين الاعتبار في تدعيم الأداء الجيد لعلاقة الفرد بزملائه أو الإدارة أو علاقته مع النظام والضوابط التنظيمية، لذلك فإنه لا بد للفرد العامل من أن يكون متلائم مع زملائه ورؤسائه وضوابط العمل لكي يكون أداءه عالياً، ومن الجدير بالذكر أن المنظمات ترى أن المناقشات وإبداء الآراء حول العمل وإجراءاته مسألة ضرورية تشير إلى الأداء العالي للفرد في حين أن منظمات أخرى تعد هذه الاتجاهات السلبية التي لا بد من أن تتغير، ومن ناحية الاستقرار التنظيمي فهو الآخر يزداد من خلال التوافق المهني للعمال

بالمنظمة حيث انه كلما كان الأفراد مستقرين ومتكفين في العمل كلما كانت المنظمة اكثر استقرار بحيث يمكن تحقيق أهدافها بنسق واضح وانسيابي إلى زيادة ولاء الأفراد لهذه المنظمة المستقرة، حيث ثبت انه كلما كانت المنظمة اكثر استقرار من ناحية السياسات التي تعتمد عليها والقرارات التي تتخذها كلما زاد ولاء الأفراد وإخلاصهم لها (عباس، حسن، 2007، ص ص 99-100).

– تساعد عملية التوافق المهني على إزالة القلق لدى الأفراد العاملين الجدد حيث أن انتقال الفرد من بيئته الخارجية إلى بيئة العمل لا بد ان ينتج عنه موقف معين يتمثل بشعور الأفراد الجدد بكونهم غير معروفين وبأنهم لا يعرفون ويفهمون العمل بكافة أبعاده، ولم تكن لهم سابق معرفة بالزملاء والرؤساء ومكان العمل والتعليمات، كل هذه المشاعر يتولد عنها الشعور بالوحدة والقلق، ولذلك وإزاء هذا الشعور لا بد من انتباه خاص، يوجه لهم من الإدارة لوضعه في المكان المناسب لتوفير الاستقرار النفسي والعاطفي لهم وهذا يكون من خلال المعلومات المناسبة حول كافة ما يحتاجون معرفته لإزالة ظروف الغموض وعدم التأكد، وهذا ما تتبناه برامج التوجيه، ومن الجهة الأخرى فان القلق والتوتر الأول الذي ينتاب الأفراد الجدد يكون إيجابيا من حيث كونه دافع لهم لتعلم القيم والمعايير وأدوارهم في العمل مما يؤدي أن يكونوا أعضاء مرغوب فيهم في المنظمة (عباس، حسن، 2007، ص ص 99-100).

4. أهداف التوافق المهني :

من اهم أهداف التوافق المهني ما يلي:

– وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، واستخدام الوسائل الحديثة من تحليل لظروف العمل، ولمعرفة مدى ملائمة الاعمال لمن توكل اليهم.

- تقوية علاقة الموظف بمؤسسته بدراسة مشكلات الموظفين والضغط النفسية التي يتعرضون لها.
- خلق انسجام بين الموظف وعمله وتوفير بيئة مناسبة للعمل بتحسين ظروف العمل المتضمنة جميع الظروف الفيزيائية الجيدة.
- الاهتمام بالمستوى الاقتصادي للموظفين وإشباع حاجاتهم الأساسية وشعورهم بالأمان والاستقرار النفسي وتمكن الموظفين من الاستفادة من قدراتهم وخبراتهم وتمييزها، وتزودهم بالمعلومات الكافية عن أعمالهم.
- تقوي العلاقة بين الرئيس والمرؤوس ،عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على الاحترام والتقدير والود.
- شعور الموظفين بقيمتهم وقيمة ما يقومون به من مجهود، وشعورهم بذواتهم وانتمائهم للعمل، وتوفير فرص التدريب بسياسة عادلة واضحة للترقي.
- تطوير اسلوب القيادة والإشراف والمشاركة في حرية الرأي واتخاذ القرارات.
- تقوي العلاقة بين الموظف وزملائه وتنقي بيئة العمل من التنافس المذموم والشللي والاتجاهات غير المرغوب فيها (ياسين، عسگر، الموساوي، 2008، ص 45).

5. أبعاد التوافق المهني:

هناك مجالات كثيرة للتوافق، ترجع لطبيعة العلاقة بين الفرد والبيئة والتي تنشأ عن عملية التغيير المستمرة بين الفرد والبيئة للوصول الى حالة توافق وانسجام، ومن هذه المجالات حسب ما يرى مخيمر تتمثل فيما يلي:

5.1. التوافق الشخصي:

ويتضمن السعادة مع النفس وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية والفطرية والعضوية والفسولوجية والثانوية المكتسبة، يتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو المختلفة، كما يتمثل في مجموعة الاستجابات المختلفة التي تدل على تمتع الفرد وشعوره بالأمن الشخصي وان يكون راضيا عن نفسه غير كاره له.

5.2. التوافق الاجتماعي :

ويتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة والسعادة الزوجية مما يحقق الصحة الاجتماعية.

5.3. التوافق الديني :

الجانب الديني جزء من التركيب النفسي للفرد، ولا شك ان التوافق الديني يتحقق بالإيمان الصادق، ذلك ان الدين من حيث هو عقيدة وتنظيم للمعاملات بين الناس ذو اثر عميق في تكامل الشخصيات واتزانها، فهو يرى حاجة الإنسان إلى الأمن، أما فشل الإنسان في التمسك بهذا السند ساء توافقه واضطربت نفسه وأصبح اكثر تأهبا للقلق.

5.4. التوافق المنزلي:

هو مدى سعادة الفرد واستقراره المنزلي، وشعوره بان الظروف العالية يشوبها نوع من الراحة والاستقرار وقدرته على تحقيق المطالب الأسرية وسلامة العلاقة مع الوالدين والأبناء، ويمتد هذا التوافق ليشمل العلاقات السرية مع الأقارب والقدرة على حل المشاكل الأسرية.

5.5. التوافق الصحي:

هو حالة الفرد الصحية عندما تصل الى درجة من السواء يشعر بها بالرضا عن حالته البدنية والفسولوجية.

5.6. التوافق الانفعالي:

هو شعور الفرد بالسعادة التي تتكامل فيها جميع جوانب الشخص العامة والخاصة، حيث سعائته ورضاه عن نفسه وعن ظروفه وإمكاناته وكذلك رضاه عن المجتمع الذي يعيش وينتمي إليه ويتضمن مجمل توافق الفرد في هذه الجوانب السابقة.

5.7. التوافق المهني:

ويتضمن الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه، ويتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة واقتناع شخصي والاستعداد لها علما وتدريباً للدخول فيها والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح (مجدي، 2007، ص ص 63-65).

6. مظاهر التوافق المهني:

ان المظهر الاساسي للتوافق المهني هو الرضا عن العمل، ويشمل الرضا الاجمالي عن العمل وعمما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح، وكل المشاعر الايجابية للموظف التي تتعلق بجوانب بيئة العمل، ويتمثل الرضا عن العمل في رضا الفرد عن مشرفه وزملائه ورئيسه والمؤسسة التي يعمل بها، وكل الظروف المتعلقة بعمله من اجر، وساعات، وطبيعة العمل بوجه عام، كما يشمل الجوانب المعنوية في الشخص نفسه التي تتمثل في اشباع حاجاته ورغباته وميوله وطموحاته، وتكسبه المهارات والخبرات، والرقى

بوظيفته، وتحقق كل توقعاته، وإحساسه بالنجاح الذي يتمثل في حجم الانجاز ونوعه (الملاحة، ابو شقة، 2011، ص 232).

اما المظهر الثاني للتوافق المهني هو مظهر الارضاء في العمل، وهو كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف، ونتاجيته، وكفاءته، وأهليته، بالطريقة التي يقدره بها زملاؤه، ويعبر عن ذلك ايجابيا بإرضاء المسؤول والزملاء، والانضباط وإتباع نظام سير العمل بالمؤسسة، وتوافق قدرات الموظف ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته وظروفه، ويتضح سلبا من غيابه وتأخره عن مواعيد العمل، وعدم واستقراره وتذمره من العمل، فهو يعكس الطريقة التي يقدر بها الاطراف المعنية المتمثلة في الرؤساء والمشرفين والزملاء للجهد والعمل، ويعكس انتاجية الموظف (ابو مسلم، الموافي، عبد الحميد، 2012، ص 24).

7. تحسين التوافق المهني :

لتحسين التوافق المهني للعامل يجب :

- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
- تقوية علاقة العامل بعمله، لان العلاقة الجيدة والحسنة تعكس التوافق المهني للعامل.
- المواءمة بين العامل والعمل، من خلال خلق الانسجام بين العامل وعمله.
- تقوية علاقات العامل بزملائه من خلال خلق مناخ قائم على التعاون والاحترام المتبادل.
- تنمية قدرات العامل ومهاراته بمجال عمله، فشعور الفرد انه متقن لعمله سيزيد من روحه المعنوية وطموحه، ويزيد من معدل توافقه المهني (عبد القادر، 2002، ص 71).

8. مبادئ لتحقيق التوافق المهني:

عرض لياترت ليقى مبادئ ستة لتحقيق التوافق تعبر عن متطلبات نفسية للعمال من خلال دراساته في السويد و هي:

- أن يكون العامل مرغوب و متنوعا.
- أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.
- أن يحتوي العمل على التدعيم الإجتماعي و المعرفة.
- أن يشترك العمال في صنع القرار.
- أن يشترك العمال في صنع القرار.
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة و الإجتماعية للعامل.
- أن يؤدي العمل كمستقبل يريه العامل (عويضة، 1996، ص166).

خلاصة الفصل:

اتضح من خلال هذا الفصل أن التوافق المهني عملية ديناميكية مستمرة تستلزم التوفيق بين قدرات الفرد وحاجاته الخاصة، وكذلك متطلباته المادية، النفسية والاجتماعية للبيئة المحيطة. ولل فرد دوافع يسعى لإشباعها ونتيجة لصراع الدوافع يتعرض إلى حالات من التوتر والإحباط كعوامل ديناميكية لها تأثير على عملية التوافق والتي تكمن في مدى قدرة الفرد في إحداث التوازن بين الإشباع للحاجات المختلفة وإمكانيات الفرد الحقيقة في ظل معايير الوسط الذي يعيش فيه، فكلما توفرت الشروط والظروف والعوامل المساعدة تحقق أكبر قدر من التوافق المهني.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.

1. التذكير بالفرضيات السابقة.
 2. منهج البحث.
 3. الدراسة الاستطلاعية.
 4. مكان و زمان إجراء البحث.
 5. مجتمع البحث.
 6. عينة الدراسة.
 7. أدوات جمع بيانات الدراسة.
 8. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.
 9. الأساليب الإحصائية للدراسة.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

بعد التطرق إلى المتغيرات النظرية للدراسة في الفصول السابقة سنتطرق في هذا الجانب التطبيقي الذي نستله بالإجراءات المنهجية و التطبيقية للبحث بعرض العناصر الأساسية التي تتمثل في التذكير بالفرضيات السابقة، الدراسة الاستطلاعية، مكان و زمان إجراء الدراسة، أدوات جمع البيانات و الأساليب الإحصائية المستعملة .

1. التذكير بفرضيات الدراسة :

1.1. الفرضية الرئيسية:

* العمل النقابي يؤثر على تحقيق التوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

1.2. الفرضيات الجزئية:

* الفرضية الاولى : العمل النقابي يؤثر على المسار المهني لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

* الفرضية الثانية : العمل النقابي يؤثر على ظروف العمل لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

* الفرضية الثالثة : العمل النقابي يؤثر على العلاقة بين الادارة و أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

2. منهج الدراسة:

يعتبر منهج أي بحث طريقة منظمة يتبعها الباحث، إذ تساعده في إعداد بحثه بشكل متميز و هو عبارة عن قاعدة و كانطلاقة ينظم من خلالها أفكاره و هو المسلك الذي يتخذه الباحث من أجل تقصي الحقيقة، و فحص الفرضيات المفروضة بكل موضوعية.

و هذا ما جعلنا نختار المنهج الوصفي الذي يخدم موضوعنا، لتكوين تصور دقيق حول ظاهرة العمل النقابي لدى الأساتذة ، و وصفها وتفسيرها من أجل التوصل إلى فهمها و تحليلها و ذلك بتحديد أبعاد العمل النقابي التي تؤثر على تحقيق التوافق المهني لديهم للوصول لنتائج يمكن تعميمها.

3. الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية أول خطوة يلجأ إليها الباحث للتعرف على ميدان بحثه و جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الموضوع المراد دراسته، و التحقق من وجود العينة و طريقة اختيارها و تعد من الناحية المنهجية و العلمية مرحلة تمهيدية لا بد من إجرائها في كل بحث علمي.

يعرفها عشوي مصطفى على أنها دراسة أولوية تجري على مستوى ضيق تمكن الباحث على ضبط مختلف متغيرات بحثه (عشوي، 2003، ص 33).

بعد الحصول على الموافقة من طرف كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، و ذلك لإجراء البحث و ذلك بهدف ضبط متغيرات الدراسة، للتأكد من وجود العينة المناسبة للموضوع، و بعد تكييف الاستبيان حسب ميدان الدراسة و ذلك بعد

أن تم عرضه على الأستاذ المشرف و المحكمين تم هيكلته ،قمنا بالتوجه للكلية بهدف التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات،و كذا التعرف أكثر على العمل النقابي لدى الأساتذة،و كيفية تأثيره على تحقيق التوافق المهني،و تم توزيع الاستبيان،وكان ذلك على(40)أستاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية،لكي تمثل المجتمع الأصلي و للتعرف على مدى تلائمتها مع عبارات الاستبيان كذلك سلامة اللغة،و شرح طريقة الإجابة عليها،و تبين لنا أن الاستبيان ملائم و مفهوم،كما توصلنا من خلال الدراسة الاستطلاعية :أن عينة الدراسة موجودة في الميدان كما تم التأكد من الخصائص السيكومترية لمقاييس البحث بالتالي كانت المقاييس تمتاز بالصدق الو الثبات،و هذا ما جعلنا نواصل البحث من أجل اختيار الفرضيات.

4. مكان و زمان إجراء الدراسة:

4. 1. زمان إجراء الدراسة:

قمنا بإجراء البحث في الفترة الممتدة من من(28 أوت 2022)إلى(18أكتوبر 2022)

بحيث قمنا بالدراسة الاستطلاعية خلال الفترة الممتدة من(20 سبتمبر 2022)إلى(5أكتوبر 2022)،بعد جمع البيانات الأولية حول عينة الدراسة،و تأكدنا من الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات قمنا بمواصلة إجراءات الدراسة و ذلك خلال الفترة الممتدة من (05 أكتوبر 2022)إلى (15 أكتوبر 2022).

4.2. مكان إجراء الدراسة:

أجرينا دراستنا في جامعة مولود معمري بتيزي وزو، بالضبط بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، التي تبعد عن مقر الولاية بحوالي 14 كلم، تم افتتاحها في سنة 2008، و استقطبت آنذاك أزيد من 2087 طالب وطالبة موزعين على الأقسام الأتية:

قسم الهندسة، قسم علم النفس، قسم علم الاجتماع، و تم فتح قسم البيولوجيا و الجيولوجيا سنة 2010، حيث بلغ عدد الطلبة فيها أزيد من 7194 آنذاك.

5. أدوات جمع بيانات الدراسة:

نظرا لموضوع الدراسة المتناول و هو أثر العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة تيزي وزو، لذلك اعتمدنا في دراستنا على أداة الإستبيان.

6. مجتمع البحث:

قدر عدد الأساتذة في المجتمع الأصلي (231) أستاذ في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.

7. عينة الدراسة:

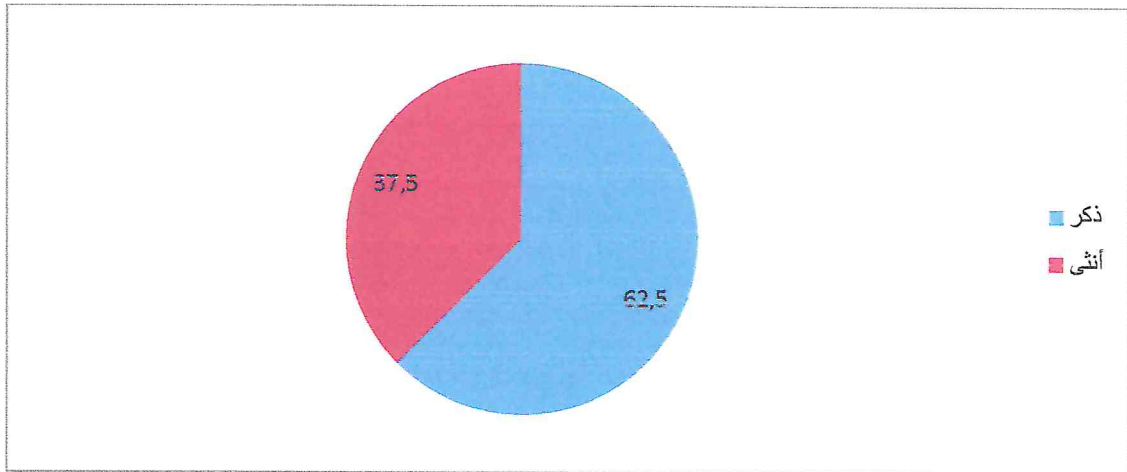
قدر عدد أفراد عينة الدراسة ب (40) أستاذ و أستاذة من أصل (231) ووزعت العينة في كلتا الكليتين بطريقة عشوائية بسيطة.

8. خصائص أفراد العينة:

8.1. الجنس:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع الافراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

النسبة	التكرار	التوزيع الجنس
62.50%	25	نكر
37.50%	15	أنثى
100%	40	المجموع



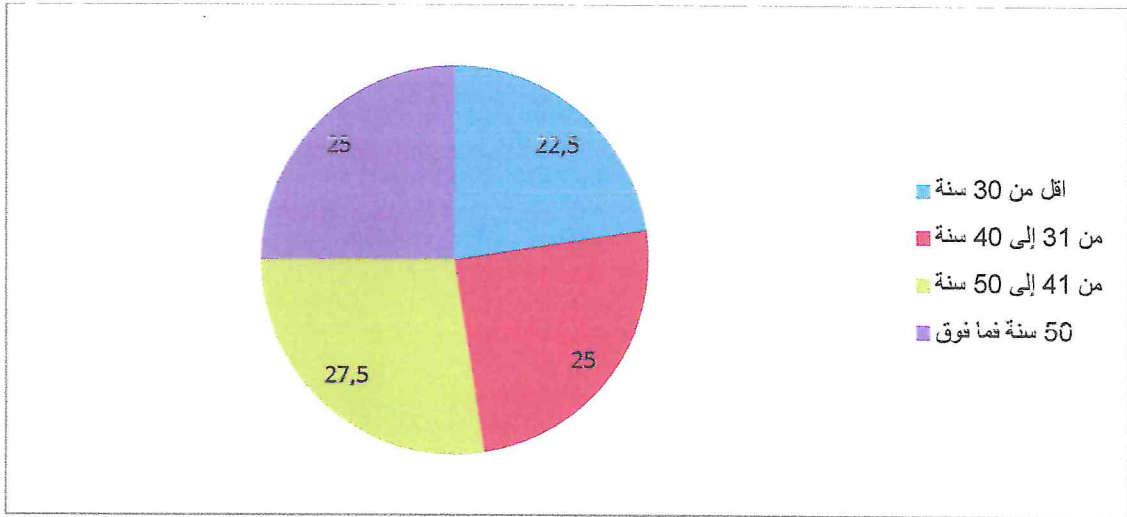
الشكل رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

من خلال الجدول رقم (01) والذي يبين توزيع المستجوبين حسب متغير الجنس، وبالنظر الى التكرارات افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم اجمالاً بـ 40 فرداً، نلاحظ أن الذكور يقدر عددهم بـ 25 ذكور بنسبة 62.50% في حين أن الإناث نسبتهم 37.50%.

8.2. السن:

الجدول رقم (02): يوضح توزيع الافراد عينة الدراسة حسب متغير السن:

النسبة	التكرار	التوزيع السن
22.50%	09	أقل من 30 سنة
25%	10	من 31 إلى 40 سنة
27.50%	11	من 41 إلى 50 سنة
25%	10	50 سنة فما فوق
100%	34	المجموع



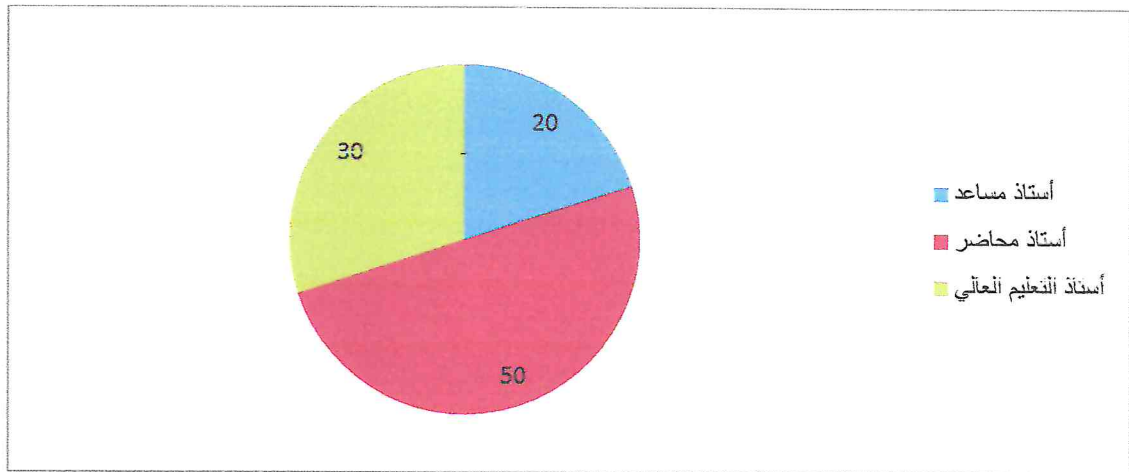
الشكل رقم (02): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن.

من خلال الجدول رقم (02) والذي يبين توزيع المستجوبين حسب متغير السن، و بالنظر الى التكرارات افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم اجمالاً بـ 40 فرداً، نلاحظ أن الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة فما فوق جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 27.50% تليها نسبة 25% للفئة العمرية من 50 سنة فما فوق ، في حين جاءت الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة بنسبة 25%، وأخيراً نسبة 22.50% للفئة العمرية أقل من 30 سنة.

8.3. المستوى التعليمي:

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي:

النسبة	التكرار	التوزيع المستوى التعليمي
20%	08	استاذ مساعد
50%	20	استاذ محاضر
30%	12	استاذ التعليم العالي
100%	40	المجموع



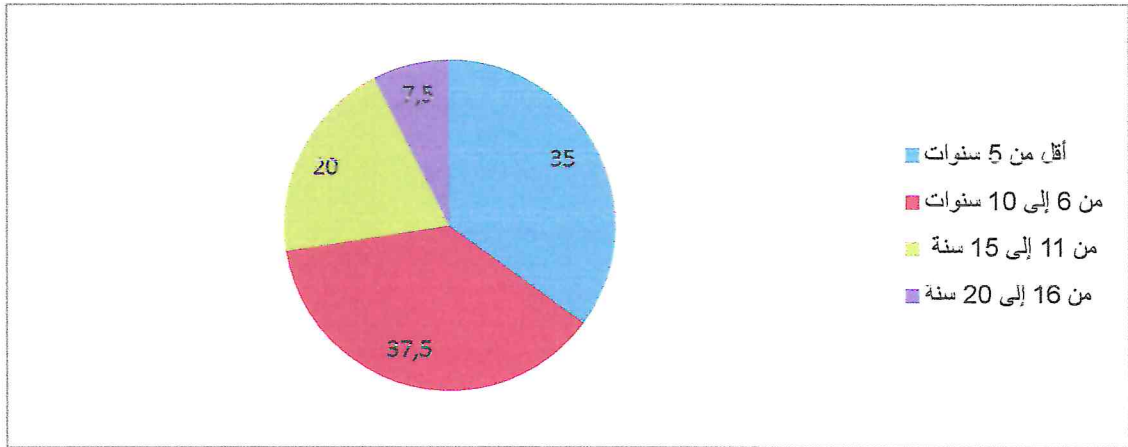
الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 50% من العينة هم من صنف استاذ محاضر، تليها نسبة 30% هم من صنف استاذ التعليم العالي، واخيرا نسبة 20% هم من صنف استاذ مساعد.

4.8. الأقدمية:

الجدول رقم 04: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية:

التوزيع الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	14	35%
من 6 إلى 10 سنوات	15	37.5%
من 11 إلى 15 سنة	08	20%
من 16 إلى 20 سنة	03	07.50%
المجموع	40	100%



الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية.

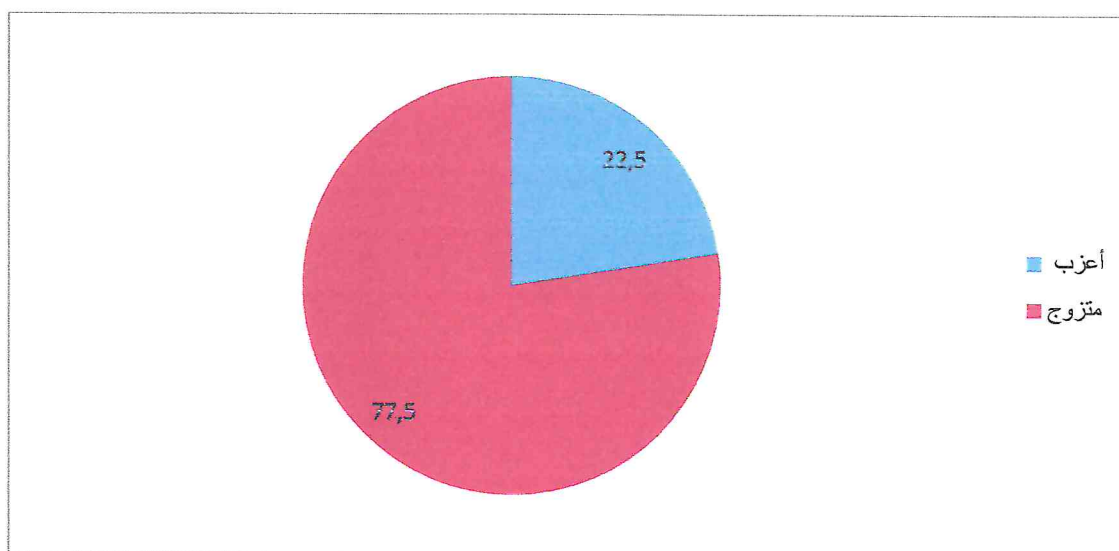
من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 37.50% لهم خبرة مهنية تتراوح من 06 إلى 10 سنة، تليها نسبة 35% خبرتهم أقل من 5 سنوات، ثمة الفئة التي تتراوح

خبرتهم بين 11 إلى 15 سنة نسبتهم 20%، و أخيرا نسبة 07.50% خبرتهم من 16 إلى 20 سنة.

8.5. الحالة المدنية:

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة المدنية:

النسبة	التكرار	التوزيع الحالة المدنية
22.5%	09	أعزب
77.5%	31	متزوج
100%	40	المجموع



الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة المدنية.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 77.50% متزوجين، تليها نسبة 22.5% من العزاب.

8.6. جدول رقم (06) توزيع عبارات الإستبيان حسب المحاور:

المحور	موضوع المحور	العبارات	طريقة الإجابة
الأول	بيانات شخصية	6/5/4/3/2/1.	وضع إشارة أمام كل إجابة مناسبة.
الثاني	العمل النقابي	15/14/13/12/11/10/9/8/7/6/5/4/3/2/1 /27/26/25/24/23/22/21/20/19/18/17/16/ .31/30/29/28	لا/نعم/أحيانا.
الثالث	التوافق المهني	15/14/13/12/11/10/9/8/7/6/5/4/3/2/1 ./21/20/19/18/17/16/	لا/نعم/أحيانا.

9. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

تعد الاختبارات و المقاييس أهم مرحلة تزود الباحث في دراسته ببيانات يقوم بالاستناد لها ليتحقق من الخصائص السيكومترية لدراسته من حيث الصدق و الثبات. و بما أن صدق المقياس يحسب من استجابات الأفراد عند تطبيقه، لذا يكون صدق المقياس موقفيا حيث يتأثر بالعوامل المؤثرة في القياس ،و عليه فأن صدق المقياس نوعي أو محدد

بمعنى أن المقياس يقيس جانبا مما وضع لقياسه، كما أنه محدد بطبيعة عينة السلوك التي تمثل الخصيصة أو السمة المراد قياسها (ربيع، 1994، ص 92). أما بخصوص الثبات : فمتى ما كانت درجات أداة القيا خالية من الأخطاء العشوائية، و كانت قادرة على قياس المقدار الحقيقي للسمة أو الخاصية المراد قياسها قياسا متسقا و في ظروف مختلفة و متباينة و كان المقياس عننثذ ثابتا (علام و 2000، ص 167).

9.1. العمل النقابي:

أ/الصدق:

جدول رقم (07) يوضح صدق التمييزي لاستبيان العمل النقابي:

المجموعات	العدد	المتوسط	الانحراف	ت	(Sig)
العليا	08	39.25	2.71	0.7535	0.000
الدنيا	08	30.62	1.76		

من خلال النتائج نلاحظ أن قيمة ت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، وهي قيمة دالة احصائيا، وعليه فالمقياس يميز بين القيم الدنيا والقيم العليا وبالتالي فهذا مؤشر على قوة صدقه.

ب/الثبات:

جدول رقم (08) يوضح صدق ثبات استبيان العمل النقابي:

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
32	0.838

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ بلغ القيمة 0.838، وتدل هذه النتائج على ثبات المقياس.

9.2. التوافق المهني:

أ/الصدق:

جدول رقم (09) يوضح صدق التمييزي لاستبيان التوافق المهني:

(Sig)	ت	الانحراف	المتوسط	العدد	المجموعات
0.000	6.659	1.03	45.25	08	العليا
		4.77	33.75	08	الدنيا

من خلال نتائج الجدول رقم (09) نلاحظ أن قيمة ت دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وهي قيمة دالة إحصائياً، وعليه فالمقياس يميز بين القيم الدنيا والقيم العليا وبالتالي فهذا مؤشر على قوة صدقه.

ب/الثبات:

جدول رقم (10) يوضح صدق ثبات استبيان التوافق المهني:

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
21	0.771

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ قدرت ب(0.771)، وتدل هذه النتائج على ثبات المقياس.

10. الأساليب الإحصائية للدراسة:

تعتبر الأساليب الإحصائية ذو قيمة كبيرة في البحث العلمي بحيث تساهم في تحليل و توضيح البيانات و تفسيرها، و قد تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ لحساب الخصائص السيكومترية لصدق و ثبات عينة الدراسة.
- معامل الانحدار المتعدد و معامل الارتباط بيرسون للتأكد من الفرضية الأولى التي تنص عن وجود تأثير بين العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني.
- معامل (t-test) لإبراز الأثر بين المتغير المستقل و التابع.
- اختبار أنوفا لمعرفة معنوية الانحدار.
- الانحدار الخطي البسيط لتأثير العمل النقابي و الأبعاد الثلاثة للتوافق المهني حسب الفرضيات.

– معامل (Beta) لمعرفة درجة مساهمة المتغير المستقل في المتغير التابع حسب أبعاده الثلاثة.

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في فصلنا هذا إلى الخطوات التي قمنا بإتباعها في الدراسة من الناحية المنهجية في الفصل التطبيقي، و حاولنا من خلاله بجمع الأدوات و الأساليب المناسبة للإلمام بالظاهرة للوصول لنتائج عن أثر العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية بجامعة تيزي وزو، مع تقديم الاقتراحات التي تساعد في تحقيق المكاسب لهم للوصول لدرجة من التوافق.

الفصل الخامس

عرض و تحليل و تفسير و مناقشة النتائج

تمهيد.

1. عرض و تحليل نتائج الفرضيات.

2. تفسير و مناقشة النتائج.

* الإستنتاج العام.

* قائمة المراجع.

* الملاحق.

تمهيد:

بعد الإحاطة و الحصول على جميع المعطيات من ميدان الدراسة،ينتقل الباحث لإخضاعها لسلسلة من العمليات المنهجية (الترتيب،التصنيف،الترميز،التبويب،ثم يقوم بعمليات إحصائية تتوافق مع عينة دراسته)ثم يقوم بعرضها و تحليلها و اختبار فرضياته للتأكد من صحة فرضيات دراسته ثم يقوم بالإجابة عن تساؤلاته الجزئية ثم التساؤل الرئيسي و هذا ما سنعرضه في هذا الفصل.

1. عرض و تحليل نتائج الفرضيات:

بعد قيامنا بتوزيع استبيان الدراسة على مجموعة من الاساتذة،قمنا بجمع البيانات و تفرغها في البرنامج الإحصائي "SPSS" ،و ذلك استنادا إلى جملة من الأساليب الإحصائي الوصفية.

1.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية العامة حسب معامل الانحدار المتعدد:

تنص الفرضية العامة على أنه:"العمل النقابي يؤثر على تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو".

جدول رقم (11):الاحصاءات الوصفية للمتغيرات التي أدخلت في نموذج الانحدار ومصفوفة الارتباط بين المتغيرات:

العينة	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة
40	العمل النقابي	34.66	3.51	/	/	0.05
	المسار المهني	13.64	2.62	0.187	1.00	
	ظروف العمل	13.82	2.05	0.286-	0.237	
	العلاقة بين الإدارة	12.87	2.88	0.045	0.091	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) الإحصاءات الوصفية للمتغيرات التي أدخلت في نموذج الانحدار التابعة (المسار المهني، ظروف العمل، العلاقة بين الإدارة) والمستقلة (العمل النقابي)، بحيث بيت النتائج عدم وجود علاقة بين العمل النقابي والتوافق المهني بأبعاده (المسار المهني، ظروف العمل، العلاقة بين الإدارة).

جدول رقم (12): معامل الارتباط بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة:

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل R^2	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.450	0.203	0.134	3.26

يوضح الجدول رقم (12) معامل الارتباط بيرسون بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة حيث بلغت قيمة متوسطه (0.450) بقيمة معامل تحديد قدر ب (0.203) وقيمة معامل التحديد المعدل (0.134) أي المتغير المستقل يفسر (0.13%) من التباين الحاصل للتوافق المهني.

جدول رقم (13):نتائج تحليل أنوفا لاختبار معنوية الانحدار:

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط	قيمة ف	مستوى الدلالة
			المربعات		
الانحدار	94.961	3	31.654	2.965	0.045
الخطأ	373.706	35	10.677		
المجموع	468.667	38	/		

يوضح الجدول رقم (13) نتائج تحليل انوفا لاختبار معنوية الانحدار ونلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية (0.045=sig) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي يمكن القول بان الاختبار معنوي وبالتالي يوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع .

جدول رقم (14):معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية وقيمة ت:

النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات معيارية		قيمة ت	قيمة الدلالة
	B	الخطأ المعياري	قيمة بيتا	قيمة بيتا		
الثابت	36.935	4.175	/	/	8.846	0.000
المسار المهني	0.372	0.208	0.278	0.278	1.788	0.082
ظروف العمل	-0.831	0.307	-0.485	-0.485	-2.707	0.010
العلاقة بين الادارة	0.321	0.213	0.264	0.264	1.509	0.140

يوضح الجدول رقم (14):معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية والخطأ المعياري وقيمة اختبار (ت)مع القيمة الاحتمالية للاختبارات (الدلالة الاحصائية)حيث أظهرت النتائج

أن قيمة (T-Test) تساوي (8.846) بمستوى دلالة (0.000)، وهو مستوى أقل من مستوى الدلالة (0.01)، وعليه فإنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العمل النقابي والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، ومن خلال نفس الجدول يتضح أن متغير (ظروف العمل) يتأثر ويؤثر في العمل النقابي حيث أن قيمة (T-Test) تساوي (-2.707) بمستوى دلالة (0.010)، وهو مستوى أقل من مستوى الدلالة (0.01)، في حين أن متغيري (المسار المهني، العلاقة بين الإدارة) لا تؤثر ولا تتأثر في متغير العمل النقابي.

1.2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى حسب معامل الانحدار البسيط:

تنص الفرضية على أنه "العمل النقابي يؤثر على المسار المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو".

جدول رقم (15): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير العمل النقابي على المسار المهني:

مستوى الدلالة	ف.		ت.		الخطأ	مربع	معامل	معامل	النموذج
	sig	F	sig	T	المعياري	معامل	التحديد	التحديد	
					التقدير R^2	الارتباط	R^2	R	
0.05	0.255	1.33	0.25	1.15	3.49	0.009	0.035	0.18	
		8	5	7				7	

يتضح من خلال الجدول رقم (15) أن قيمة (ف) لنموذج الانحدار الخطي تساوي (1.338) بدلالة إحصائية (0.255) مما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية لنموذج الانحدار الخطي البسيط التي تم توقيفه بالمتغير التابع العمل النقابي والمسار المهني .

يتبين كذلك أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.187) وعند تربيعها أصبحت قيمة معامل التحديد تساوي (0.035) أي ان النموذج يفسر (3%) من التباين الكلي للمتغير التابع المسار المهني.

وبعد تعديل أثر المتغير المستقل في النموذج أصبح المعدل يساوي (0.009) مما يعني أن النموذج يفسر (0.9%) من التباين الكلي للمتغير والباقي (99.01%) و بالتالي النموذج لا يفسر درجة كبيرة من التنبؤات.

ولمعرفة درجة مساهمة المتغير المستقل العمل النقابي في المتغير التابع المسار المهني تم حساب معاملات بتا (Beta) المعيارية كما هو في الجدول التالي:

جدول رقم (16): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير العمل النقابي على المسار

المهني:

مستوى الدلالة	المعاملات		المعاملات غير		المتغير	المتغير التابع	المستقل
	المعيارية		المعيارية				
∞	sig	قيمة بتا (Beta)	الخطأ المعيارية	معامل B	المسار	العمل	النقابي المهني
0.05	0.255	0.187	0.216	0.250			

يتضح من الجدول رقم (16) أن العمل النقابي لا يؤثر على المسار المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو".

ومنه يمكن القول بان الفرضية الأولى لم تحقق لأن أفراد العينة يرون بأن العمل النقابي لا يؤثر على المسار المهني لديهم.

3.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية حسب معامل الانحدار البسيط:

تنص الفرضية على أنه "العمل النقابي يؤثر على ظروف العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو".

جدول رقم (17): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير العمل النقابي على ظروف

العمل:

مستوى الدلالة	ف.ت.		ت.ت.		الخطأ المعياري للتقدير R ²	مربع معامل الارتباط	معامل التحديد R ²	معامل التحديد R
	sig	F	sig	T				
0.05	0.044	3.303	0.044	1.817	3.41	0.057	0.082	0.28 6

يتضح من خلال الجدول رقم (17) أن قيمة (ف) لنموذج الانحدار الخطي تساوي (3.303) بدلالة إحصائية (0.044) مما يدل على وجود دلالة إحصائية لنموذج الانحدار الخطي البسيط التي تم توقيه بالمتغير التابع العمل النقابي وظروف العمل.

يتبين كذلك أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.286) وعند تربيعها أصبحت قيمة معامل التحديد تساوي (0.082) أي أن النموذج يفسر (8%) من التباين الكلي للمتغير التابع ظروف العمل.

وبعد تعديل أثر المتغير المستقل في النموذج أصبح المعدل يساوي (0.057) مما يعني أن النموذج يفسر (5.7%) من التباين الكلي للمتغير والباقي (94.3%) و بالتالي النموذج لا يفسر درجة كبيرة من التنبؤات.

ولمعرفة درجة مساهمة المتغير المستقل العمل النقابي في المتغير التابع ظروف العمل تم حساب معاملات بتا (Bita) المعيارية كما هو في الجدول التالي:

جدول رقم (18): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير العمل النقابي على ظروف العمل:

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل B	الخطأ المعياري	المعاملات	
				المعاملات المعيارية	غير المعاملات المعيارية
العمل النقابي	ظروف العمل	-0.490	0.270	-0.286	0.044
				قيمة بتا (Bita)	sig
					∞
					0.05

يتضح من الجدول أن العمل النقابي يؤثر على ظروف العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو".

ومنه يمكن القول بان الفرضية تحققت لأن أفراد العينة يرون بأن العمل النقابي يؤثر على ظروف العمل لديهم.

4.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة حسب معامل الانحدار البسيط:

تنص الفرضية على أنه "العمل النقابي يؤثر على العلاقة بين الإدارة وأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو".

جدول رقم (19): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير العمل النقابي على العلاقة بين الادارة والاساتذة:

مستوى الدلالة	ف.ت.		ب.ت.		الخطأ المعياري للتقدير R ²	مربع معامل الارتباط	معامل التحديد R ²	معامل التحديد R	النموذج
	sig	F	sig	T					
0.05	0.786	0.075	0.786	0.274	3.555	0.025	0.002	0.045	5

يتضح من خلال الجدول رقم(19) أن قيمة (ف) لنموذج الانحدار الخطي تساوي (0.075) بدلالة إحصائية (0.786) مما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية لنموذج الانحدار الخطي البسيط التي تم توفيقه بالمتغير التابع العمل النقابي والعلاقة بين الإدارة والأساتذة.

يتبين كذلك أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.045) وعند تربيعها أصبحت قيمة معامل التحديد تساوي (0.002) أي ان النموذج يفسر (0.2%) من التباين الكلي للمتغير التابع المسار المهني.

وبعد تعديل أثر المتغير المستقل في النموذج أصبح المعدل يساوي (0.025) مما يعني أن النموذج يفسر (2.5%) من التباين الكلي للمتغير والباقي (97.50%) و بالتالي النموذج لا يفسر درجة كبيرة من التنبؤات.

ولمعرفة درجة مساهمة المتغير المستقل العمل النقابي في المتغير التابع العلاقة بين الادرة والاساتذة تم حساب معاملات بتا (Beta) المعيارية كما هو في الجدول التالي:

جدول رقم (20): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير العمل النقابي على العلاقة بين الادارة والاساتذة:

مستوى الدلالة		المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		المتغير المستقل	المتغير التابع
∞	sig	قيمة بتا (Beta)	الخطأ المعيارى	معامل B		
0.05	0.78 6	0.045	0.200	0.055	العلاقة بين العمل النقابي والأساتذة	الإدارة

يتضح من الجدول رقم (20) أن العمل النقابي لا يؤثر على العلاقة بين الإدارة وأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية مولود معمري بتيزي وزو".

ومنه يمكن القول بان الفرضية لم تحققت لأن أفراد العينة يرون بأن العمل النقابي لا يؤثر على العلاقة بين الإدارة وأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية مولود معمري.

2. تفسير ومناقشة النتائج:

بعد عرض النتائج المجدولة اعتمادا على مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية المناسبة مع معطيات الدراسة الحالية، وبغرض تفسير نتائج البحث الميداني واختبار الفرضيات، اعتمدنا على معامل الانحدار البسيط لمعرفة مدى صدق التوقعات المعبر عنها من خلال كل فرضيات البحث. ومنه سنقوم بتحليل وتفسير هذه النتائج كما يلي:

1.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى: العمل النقابي يؤثر على المسار

المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.

يتضح من خلال النتائج أن قيمة (ف) لنموذج الانحدار الخطي تساوي (1.338) بدلالة إحصائية (0.255) مما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية لنموذج الانحدار الخطي البسيط التي تم توقيه بالمتغير التابع العمل النقابي والمسار المهني. يتبين كذلك أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.187) وعند تربيعها أصبحت قيمة معامل التحديد تساوي (0.035) أي ان النموذج يفسر (3%) من التباين الكلي للمتغير التابع المسار المهني.

وبعد تعديل أثر المتغير المستقل في النموذج أصبح المعدل يساوي (0.009) مما يعني أن النموذج يفسر (0.9%) من التباين الكلي للمتغير والباقي (99.01%) وعليه النموذج لا يفسر درجة كبيرة من التنبؤات، بالتالي لا يؤثر العمل النقابي بالمسار المهني لدى الأساتذة بالتالي الفرضية الأولى لم تتحقق.

يمكننا إرجاع أسباب عدم تأثير العمل النقابي على المسار المهني لدى الأساتذة إلى أن مطالب النقابات لا تستهدف المسار المهني وتطوير حلقاته بحيث تركز أكثر إلى تحسين ظروف العمل وزيادة الأجور وتقليل ساعات العمل وغيرها من المطالب التي تطمح النقابات من تحقيقها، بالتالي حتى ولو كان تطوير المسار المهني من أهدافها فسوف تواجه تيار معاكس من قبل أرباب العمل والإدارة المعنية، لأن هذا المساس يستدعي إعادة هيكلة وظائف تسيير الموارد البشرية وكيفية القيام بعمليات الترقية والتدوير داخل المؤسسة، كما أن النقابة تسعى دائما إلى توسيع مجال مشاركتها في القرارات المتعلقة بالعاملين فإن الإدارة يسعون بالمقابل للحد من هذا التوسع وقد يكون عدم تطوير المسار المهني للأساتذة كرد من الإدارة للحد من هذا التوسع، فمهما كانت مطالب النقابة وأهدافها يقابلها دائما تيار معاكس مما يؤدي إلى عدم تحقيق مطالبها ومن هنا نرى أن العمل النقابي لا يؤثر في المسار المهني للأساتذة بجامعة مولود معمري بتييزي وزو.

2.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية : العمل النقابي يؤثر على ظروف العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري ببنزوي وزو.

يتضح من خلال النتائج أن قيمة (ف) لنموذج الانحدار الخطي تساوي (3.303) بدلالة إحصائية (0.044) مما يدل على وجود دلالة إحصائية لنموذج الانحدار الخطي البسيط التي تم توفيقه بالمتغير التابع العمل النقابي بدلالة ظروف العمل. يتبين كذلك أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.286) وعند تربيعها أصبحت قيمة معامل التحديد تساوي (0.082) أي ان النموذج يفسر (08%) من التباين الكلي للمتغير التابع ظروف العمل.

وبعد تعديل أثر المتغير المستقل في النموذج أصبح المعدل يساوي (0.057) مما يعني أن النموذج يفسر (5.7%) من التباين الكلي للمتغير والباقي (94.3%) وعليه النموذج لا يفسر درجة كبيرة من التنبؤات، بالتالي يؤثر العمل النقابي على ظروف العمل لدى الأساتذة وبالتالي الفرضية تحققت.

للعمل النقابي رسالة أساسية ومهمة ألا وهي العمل والسعي وراء المطالبة بحقوق العمال المتعددة بالتالي خلق أفضل الظروف المناسبة للعمل أحد تلك المطالب، فبعد احتكاكنا بالميدان وفهم أعمق لنشاط النقابة في الجامعة، لاحظنا أن نسبة كبيرة من أهداف العمل النقابي يستهدف خلق ظروف العمل ومجموعة الأحوال الطبيعية والمادية التي تساعد على تحسين الإنتاجية ورفع روح المعنوية للأستاذ وتساعد على الاستقرار في العمل، ومنه فهذه الظروف لا بد من وجودها فهي من الأولويات التي على الجهات المعنية توفيرها للأساتذة أثناء أداء أعمالهم بالتالي فهذا الموضوع يشغل دائما النقابة لكونها تسعى إلى تحقيق مطالب العمال، كما أن الإدارة أو الجهات المعنية ملزمون بتحقيق وتوفير ظروف عمل مناسبة

للأستاذ فهو شرط أساسي ولا بد منه لضمان مردودية من قبل الأساتذة وكما يمكن اعتبارها من طرف الإدارة الناجحة كإستراتيجية لمنع كافة أشكال الإضراب والمشاكل داخل الجامعة وضمان النظام والاستقرار، بالتالي يمكننا القول أن للعمل النقابي أثر في خلق ظروف عمل مناسبة للأساتذة.

3.2. تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة: العمل النقابي يؤثر على العلاقة بين الإدارة وأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.

يتضح من خلال النتائج أن قيمة (ف) لنموذج الانحدار الخطي تساوي (0.075) بدلالة إحصائية (0.786) مما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية لنموذج الانحدار الخطي البسيط التي تم توقيفه بالمتغير التابع العمل النقابي بدلالة العلاقة بين الإدارة والأساتذة. يتبين كذلك أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.045) وعند تربيعها أصبحت قيمة معامل التحديد تساوي (0.002) أي ان النموذج يفسر (0.2%) من التباين الكلي للمتغير التابع العلاقة بين الإدارة والأساتذة.

وبعد تعديل أثر المتغير المستقل في النموذج أصبح المعدل يساوي (0.025) مما يعني أن النموذج يفسر (2.5%) من التباين الكلي للمتغير والباقي (97.50%) و بالتالي النموذج لا يفسر درجة كبيرة من التنبؤات، بالتالي لا يؤثر العمل النقابي في العلاقة بين الإدارة والأساتذة وبالتالي الفرضية لم تتحقق.

من خلال ما سبق وما لاحضناه في الميدان والنتائج المتوصل إليها نرى أن العمل النقابي لا يؤثر في العلاقة بين الإدارة والأساتذة وهذا راجع إلى عدة أسباب نذكر منها أولا أن هذه العلاقة تنطلق من مدى تقدير كل واحد منهما لمسؤولية الآخر، فالإدارة أو المدير خصوصا ليس ذلك الخصم الوهمي الذي يتصوره أغلب الأساتذة، إنه بكل بساطة رجل تعليم ينتمي إلى جسد المنظومة التعليمية بالتالي هذه العلاقة يحددها التفاعل والتفاهم بين كلا

الطرفين ليس العمل النقابي، صحيح أن النقابة تعتبر همزة وصل بين الإدارة والأساتذة وتعتبر جسر بينهما لكن هذا لا يعني تحديدها لطبيعة هذه العلاقة بحيث أن الصراع الموجود بينهما تتخللها أبعاد أخرى ككفاءة العمل وتسييره داخل جامعة ومجمل التفاعلات الحاصلة بينهما خلال تأديتهما للأعمال المسطرة، ثانياً العمل النقابي يسعى دائماً لتحقيق مطالب الأساتذة بالتقرب من الإدارة فمهما كانت هذه المطالب فأنها لا تؤثر في العلاقة بين الإدارة والأساتذة.

4.2. تفسير ومناقشة الفرضية العامة : العمل النقابي يؤثر على تحقيق التوافق المهني

لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتييزي وزو.

نلاحظ من خلال النتائج أن معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية والخطأ المعياري وقيمة اختبار (ت) مع القيمة الاحتمالية للاختبارات (الدلالة الاحصائية) حيث أظهرت النتائج أن قيمة (T-Test) تساوي (8.846) بمستوى دلالة (0.000)، وهو مستوى أقل من مستوى الدلالة (0.01)، وعليه فإنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العمل النقابي والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بمولود معمري بتييزي وزو، ومن خلال نفس الجدول يتضح أن متغير (ظروف العمل) يتأثر ويؤثر في العمل النقابي حيث أن قيمة (T-Test) تساوي (-2.707) بمستوى دلالة (0.010)، وهو مستوى أقل من مستوى الدلالة (0.01)، في حين أن متغيري (المسار المهني، العلاقة بين الإدارة) لا تؤثر ولا تتأثر في متغير العمل النقابي.

نرى إذن أن العمل النقابي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري يؤثر ويتأثر بظروف العمل بحيث أن النقابة تسعى دائماً لتحقيق أفضل الظروف للأساتذة كما نستنتج أيضاً أن المسار المهني والعلاقة بين الإدارة والأساتذة لا يؤثران ولا يتأثران بالعمل النقابي بالتالي أن المسار المهني تحدده السياسة الممنهجة في المؤسسات الجامعية

ووزارة البحث العلمي والتعليم العالي أما العلاقة بين الإدارة والأساتذة تحددها التفاعلات والمعاملات القائمة بين كلا الطرفين.

ومنه يمكننا القول الفرضية العامة تحققت جزئياً.

3. مدى تحقق فرضيات الدراسة:

3. 1. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أن "العمل النقابي يؤثر على تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو"، ومن خلال النتائج المتحصل عليها فإن الفرضية لم تتحقق، ومنه لا يؤثر العمل النقابي على تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن التوافق المهني هو قدرة الفرد على أن يتكيف مع البيئة المهنية فإذا كان العامل متوافقاً مهنياً مع عمله تكون لديه الرغبة في العمل والدافع نحو الأداء المميز الذي يحقق مساراً مهنياً جيداً والحفاظ على العلاقة الرسمية الموجودة بين الأستاذ والإدارة وكذا تحقيق الظروف اللازمة، ويعد التوافق المهني هاما لأي جامعة أو مؤسسة كانت فهو إلى جانب الدور الذي يلعبه من حيث ربط توقعات الفرد بمهام المنظمة التي يعمل بها، يؤدي إلى أن يعزز فيه اهتمامه بتقديم المنظمة ونجاحها حيث إن ارتفاع درجة التوافق المهني لدى العاملين يعتبر مؤشراً قوياً على نجاح سير العمل بها وبالتالي تحقيق أهدافها، فمن ذلك يتبين لنا أن نقابات العمل في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة مولود معمري لا تؤثر على توافقهم المهني.

وقد تشابهت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة حفصة بن سماعيل (2013) التي أسفرت على أن العمل النقابي ليس لديه تأثير على تحقيق التوافق المهني والنفسي لدى الأساتذة

الجامعيين بمحافظة غزة، كما تشابهت أيضا مع نتائج علي أحمد القسيحي (2012) التي أسفرت على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للعمل النقابي والمسار المهني لدى عمال الجامعة، وقد تشابهت أيضا مع نتائج دراسة صالحى نورية (2015/2014) والتي توصلت إلى أن التوافق المهني يتأثر بالعمل النقابي السائد في المؤسسة الصناعية للأسمنت بأم البواقي.

بينما اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة هدى درنوني (2016) التي أسفرت على أنه توجد علاقة قوية بين العمل النقابي والتوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي.

3. 2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أن "العمل النقابي يؤثر على المسار المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو"، ومن خلال النتائج المتحصل عليها فإن الفرضية لم تتحقق، ومنه لا يؤثر العمل النقابي على المسار المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو. ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن نقابة العمل لا تتدخل بترقيات الأساتذة فكل أستاذ يترقى بفعل مجهوده وإتقانه لعمله، كما يعمل الأستاذ الجامعي على تحقيق وتطوير ذاته بنفسه، فالمسار المهني للأستاذ يرتبط بتكوينه، ومهاراته المهنية، فعلى مدى تأهيل هذا الأستاذ وعلى قدرته العلمية والمهنية تتوقف قدرته على أداء وظائفه الأساسية من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع والمهام المتوقعة منه فلا يؤثر العمل النقابي على المسار المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

قد تشابهت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة بن حمزة حورية (2017/2016) التي توصلت إلى المسار المهني للأساتذة والعمال الجامعيين لم يتأثر بظهور النقابات العمالية، وكما تشابهت أيضا مع نتائج دراسة بوقرة عبد الحق (2014/2013) التي أسفرت على أن العمل النقابي في المؤسسات الجامعية ليس لها أثر أو انعكاس على المسار المهني للأستاذ

الجامعي في جامعة المسيلة، وأيضاً تشابهت مع نتائج دراسة عبد الناصر جابي (2015) التي أسفرت على أن المساهمة في سوسولوجيا النخبة النقابية لا تؤثر على مسار العمال في الجزائر.

بينما اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة الفهدي رقية (2016/2015) التي أسفرت على العمل النقابي داخل الحرم الجامعي يؤثر في المسارات المهنية للعمال الجامعيين، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الجنس.

3.3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على أن "العمل النقابي يؤثر على ظروف العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو"، ومن خلال النتائج المتحصل عليها فإن الفرضية لم تحققت، ومنه العمل النقابي يؤثر على ظروف العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن العمل النقابي يعمل إلى تحسين ظروف العمل وزيادة الأجور وتقليص ساعات العمل، وكذلك تحسين ظروف العمل الفيزيائية، وكما يعمل كذلك على توفير وزيادة أجور العمال التي تنطبق هذه الزيادة مع ارتفاع الأسعار والقدرة الشرائية، فإذا ما تعادلت كافة مستويات الأجور مع مستويات الأسعار فإن العمال يستطيعون الحفاظ على مستواهم المعيشي، بينما إذا ارتفعت الأجور بنسب تقل عن نسب ارتفاع الأسعار فإن المستوى المعيشي للطبقة العاملة سينخفض وهذا ما لا تريده النقابات، ذلك أن النقابات العمالية تكافح من أجل تحسين ظروف عمل الأستاذ الجامعي منه فالعمل النقابي يؤثر على ظروف العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

وقد تشابهت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة رفيق قروي (2010) التي أسفرت على أن عمال المؤسسة مكان البحث عانى من جملة من المشكلات المهنية والاجتماعية كعدم تهيئة

ظروف العمل، عدم تناسب الأجر مع الجهد المبذول، المضايقة في مكان العمل، تحقيق المطالب بصورة جزئية الفروق بين العمال، وبخاصة بين عمل الإدارة والعمال المباشرين للإنتاج من حيث الاستفادة من العلاوات والمزايا والخدمات. وتشابهت أيضا مع نتائج دراسة بلمهيدي سكيمة ورمضاني حليلة (2013) التي أسفرت على أن الفعل النقابي يعمل على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال. وتشابهت أيضا مع نتائج دراسة بن هاشم حنان وولد الصديق حليلة (2021) التي أسفرت على أن التنظيمات النقابية تساهم في الاستقرار الوظيفي لدى العاملين وتحاول ترسيخ العمل الجماعي بين العمال وكذلك تسعى إلى تطبيق القوانين داخل المؤسسة وتحت العمال على إتقان العمل وتعتبر وسيطا بين الإدارة والعمال وهذا ما يدل على فعاليتها. وتشابهت أيضا مع نتائج دراسة بوقرة عبد الحق (2014) التي أسفرت على أن الأساتذة الجامعيين داخل جامعة المسيلة غير راضين على أداء نقاباتهم، وذلك راجع لعدة أسباب ذكرت منها عدم قدرتها على كسب ثقة ممثليها وغياب الشفافية داخل الجامعة. وأيضا تشابهت نتائج دراسة حسان محمد العرقان (2010) مع نتائج دراستنا إذ أسفرت على أن العمل النقابي ضروري ومؤثر رغم وجود فروق وذلك للمتغيرات الشخصية.

3.4. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على أن "العمل النقابي يؤثر على العلاقة بين الإدارة وأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو"، ومن خلال النتائج المتحصل عليها فإن الفرضية لم تتحقق، ومنه لا يؤثر العمل النقابي على العلاقة بين الإدارة وأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

إن هذه النتيجة تعكس لنا العلاقة الجيدة بين الأساتذة والإدارة، فالإدارة تتبع أسلوب جيد لحل المشاكل التي يصادفها الأستاذ في بيئة العمل، فهي تستمع لانشغالاته واستفساراته

وأرائه إذ تعمل على التفاوض فيما بينهم دون تدخل النقابات العمالية، منه فالنقابة العمل لا تؤثر على علاقة الإدارة بالأستاذ في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو.

وقد تشابهت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة فلاح رشيد بن محمد (2010) التي أسفرت على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين العمل النقابي وعلاقة العمال بمؤسسة صناعة الكوابل الكهروبايئية. كما تشابهت أيضا مع نتائج فاطمة الخوري (2018) التي أسفرت على عدم وجود علاقة بين الإدارة وأساتذة التعليم الجامعي بجامعة أم البواقي، كما نجد أيضا نتائج دراسة العوفي وردة (2013) التي أسفرت على أن العمل النقابي لا يؤثر على علاقة العمال بمروسيهم في شركة بالماري فود.

وقد اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة بن دادي إنصاف (2015) التي أسفرت على أن العمل النقابي في مؤسسة الجزائرية للمياه ليس في مستوى توقعات وتصورات العمال وأن النقابة لم تساهم في توفير وتحقيق مكتسبات اجتماعية بل تتحاز إلى تحقيق أهداف الإدارة أكثر وأن التعاون بين الإدارة والنقابة هي الطريقة الاسمي لتحقيق تصورات العمال بحيث أن وجود نشاط نقابي غير فعال سيؤثر سلبا على الآفاق المستقبلية فيما يخص الحالة الاجتماعية للعمال.

4. الاستنتاج العام:

من خلال قيامنا بهذه الدراسة بجانبها النظري والتطبيقي، قمنا بتطبيق الاستبيان على عينة قدرها (40) أستاذ وأستاذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري، والذي تم اختيارهم بطريقة عشوائية معتمدين على المنهج الوصفي وبالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية، تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- عدم تحقق الفرضية العامة التي مفادها "العمل النقابي يؤثر على تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو".

2- عدم تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها "العمل النقابي يؤثر على المسار المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو".

3- تحقق الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها "العمل النقابي يؤثر على ظروف العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو".

4- عدم تحقق الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها "العمل النقابي يؤثر على العلاقة بين الإدارة وأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو".

ومن هذا نستنتج أن النتائج التي يصل إليها كل باحث مهما كانت كفاءته لا يمكن أن تكون مطلقة أو ثابتة، وبذلك فالإشكالية المطروحة لدينا مازالت مطروحة وبالتالي نتائج بحثنا تعتبر بمثابة بداية لبحوث ودراسات أخرى.

* الإقتراحات:

من خلال ما توصلت إليه الدراسة و نتائج الفرضيات يمكن صياغة بعض الاقتراحات بشأن الاهتمام بالأساتذة سواء من طرف نقاباتهم لضمان المشاركة المعقولة في العمل النقابي لهم و تحقيق ما يخدم توافقهم المهني :

- تكثيف الجهود للاهتمام بالمسار المهني للأساتذة.
- العمل على تحقيق تلاءم و قدرات و ميول الأساتذة من قبل النقابة.
- إعادة النظر في سلم الترقيعية و البرامج التكوينية و التدريب المعمول بهم.
- على النقابة و الإدارة السماع لانشغالات الأساتذة.
- على النقابة تسهيل سبل التفاوض بين الإدارة و الأساتذة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً : مراجع باللغة العربية:

أ-الكتب:

1. الحسن إحسان محمد (2005): علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر و التوزيع ،ط1،عمان.
2. الزبيدي ابراهيم (1991): علم النفس الصناعي،دار الحكمة للطباعة و النشر،ط1،العراق.
3. العاليلي عبد الله إعداد وتصرف يوسف خياط (دون سنة): لسان العرب المحيط للعلامة ابن منظور،المجلد 3،مطبعة العرب،بيروت.
4. العنزي حمود عقلة (2000): المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي،الاتحاد الوطني لطالبة الكويت فرع جامعة الكويت،المقر الرئيسي،صنعاء.
5. الغزالي عبد المنعم(دون سنة): الحركة العمالية و النقابية في العالم،مكتبة النهضة،بغداد.
6. القاسم بديع محمود (2001):علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق،مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع،عمان،ط1،الأردن.
7. المهنا إبراهيم بن مهنا (2001): العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص،مكتبة الإسكندرية،مصر.

8. النعيمي جلال محمد (2009): دراسة العمل في إطار الإنتاج و العمليات، إثراء للنشر و التوزيع، عمان.
9. النمى إيمان (2014): دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الإجتماعية في الجزائر، دار ناشري للنشر الإلكتروني.
10. حنفي عبد الغفار (2002): السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.
11. حسن سمير ابراهيم (2007): الثقافة و المجتمع، دار الفكر أفق و معرفة متجددة، ط1، دمشق.
12. ربيع، محمد شحاتة (1994): قياس الشخصية، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان.
13. زهران حامد عبد السلام (1985): الصحة النفسية و العلاج النفسي، عالم الكتب، ط3، القاهرة.
14. شوقي إبراهيم عبد الحميد (1988)، علم النفس وتكنولوجيا الصناعة، دار الطباعة، القاهرة مصر.
15. عباس سهيلة محمد ، حسن علي علي (2007): إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
16. عبد الخالق احمد محمد (1983): علم النفس المهني، بيروت.
17. عثمان سعيد محمد (2002): دراسات في علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل دراسة ميدانية، الإسكندرية، مصر.

18. علام صلاح الدين حمود(2000):القياس و التويم التربوي و النفسي ،أساسيته، تطبيقاته، توجهاته المعاصرة، دار الفكر العربي،القاهرة.
19. عشوي مصطفى(2003):مدخل إلى علم النفس المعاصر،ديوان المطبوعات الجامعية،ط2،الجزائر.
20. عويضة محمد(1996):علم النفس الصناعي،دار الكتب العلمية،ط1، بيروت.
21. غباري محمد سلامة، أميرة منصور يوسف علي (1991): علاج المشكلات العمالية من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
22. كشرود عمارة الطيب (1995): علم النفس الصناعي والتنظيم الحديث، مج منشورات جامعة قار يونس، ط1، بنغازي.
23. مجدي أحمد عبد الله (2007):علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق،دار المعرفة الجامعية، مصر.
24. ياسين حمدي،عسكر علي، حسن الموسوي (2008): علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق،مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط3،الكويت.
- ب-الرسائل الجامعية:
25. الزبير بولعناصر(2010): الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية1999،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية فرع التنظيم السياسي و الإداري،جامعة الجزائر.
26. بضياف مريم(2014):العمل النقابي و دوره في التضامن بين العمال داخل المؤسسة الصناعية،مذكرة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل،كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية جامعة ورقلة.

27. بن ربيعة عبد الرحمان (2019): أليات العمل النقابي و أثارها على نشاط إدارة الوظيف العمومي بالجزائر، مذكرة لنيل متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة و المؤسسات جامعة زيان عاشور، الجلفة.
28. بن هاشم حنان، ولد الصديق حليلة (2020): العمل النقابي في المؤسسة التربوية و علاقته بالاستقرار الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل جامعة أحمد دراية ادرار.
29. شبيلي بلقاسم (2015): دور النقابة في تحقيق المكاسب الإجتماعية للعمال، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنمية و تسير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي.
30. طهير عبد الرحيم (2019): حقوق الإنسان في القانون الدولي للعمل، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
31. طه فرج عبد القادر (1980): سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية، رسالة دكتوراه منشورة، القاهرة، مصر.
32. فحجان سامي خليل (2010): التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس، عمادة الدراسات العليا، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
33. قراش سعاد (2016): عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع و الديمغرافيا، جامعة زيان عاشور، الجلفة.
34. لبشيري عبد الرحمن (2019): دور النقابة في تحقيق الإستقرار الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي كلية العلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع تنظيم و عمل، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

35. لناصرى محمد، لعمراني عثمان (2018): دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية في المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإجتماعية تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل، جامعة أحمد دراية، أدرار.

36. وزاني أسماء (2011): واقع النقابة في تسيير الإضراب، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البوقى.

ج-المجلدات و الجرائد و المجالات:

37. احمد عادل رشاد (دون سنة): مذكرات في إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية وجهة نظر المدنية، مطابع جريدة الصباح، ط1، القاهرة.

38. الملاحه، حنان عبد الفتاح وابو شقة، سعدة احمد إبراهيم (2012): الاسهام النسبي للذكاء الوجداني والتوافق المهني وابتكارية المعلمة في التنبؤ بإدارة فصل الروضة، مجلة البحوث النفسية والتربوية3.

39. عبد القادر زكية عبد القادر خليل (2002): التوافق المهني للاخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية، مجلة علم النفس، العدد الرابع والخمسون، السنة الرابعة عشر، الهيئة المصرية العامة للكتاب.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

Livres :

40. Mucclillei Roger(1979) :**Etude de poste de travail**,Ed
ESF,France,p9.

41. NAGRE JEAN(1960) :**precis de legislation et du travail et
d'instruction civique**,publication ray.paris,p65.

42. Reynand Jean Daniel (1995):**les syndical en France**, edition du
sewl,tlp113.

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مؤنود معمري - تيزي وزو -

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس عمل و تنظيم

أثر العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني

دراسة ميدانية في كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

تحت إشراف :

بلعربي عادل

إعداد

أمازوز رزيقة

أيت عامر فاطمة

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تأتي في سياق البحث العلمي لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل و تنظيم،و التي جاءت تحت عنوان "أثر العمل النقابي في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة مؤنود معمري بتيزي وزو،لذلك نرجوا منكم الاطلاع عليها و الإجابة على أسئلتها بدقة وموضوعية. بوضع العلامة × مكان الإجابة التي ترونها مناسبة. و نحيطكم علما أن الإجابات المحصل عليها من

الاستمارة فقط لغرض علمي، كما نشكركم على ثقتكم و تعاونكم، وتقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير.

المحور الأول : بيانات شخصية :

(1) الجنس:

نكر أنثى

(2) السن :

18 - 30 31 - 40 41 - 50 51 فما فوق

(3) المستوى التعليمي :

أستاذ مساعد أستاذ محاضر

أستاذ تعليم عالي

(4) الأقدمية في العمل:

أقل من 5 سنوات 6 - 10 سنوات

11 - 15 سنة 16 - 20 سنة

21 سنة فأكثر

(5) الحالة العائلية:

أعزب/عزباء متزوج(ة)

(6) هل أنت منخرط في عمل نقابي؟

لا

نعم

المحور الثاني: إستان العمل النقابي:

م	العبارات	لا	نعم	أحيانا
01	برأيك أن النقابة تسهم في تحسين ظروف عملك.			
02	النقابة في اجتماعاتها مع الإدارة تطرح الجانب النفسي للأساتذة.			
03	تسهم النقابة في حل مشاكل الأساتذة.			
04	تستشيركم النقابة حول تحسين الأجور.			
05	تهتم النقابة بالعوامل البيئية للعمال.			
06	حسب رأيك تهتم النقابة بظروف الأساتذة النفسية .			
07	تستشيركم النقابة حول تنمية القدرات.			
08	صادفت عوائق أثناء مشاركتك في العمل النقابي.			
09	النقابة منظمة بشكل جيد مما يسمح لها بالدفاع عن حقوق الأساتذة.			
10	هل تستشيرك النقابة حول المشاركة في صنع القرار .			
11	تتحاز نقابتك الحالية للإدارة.			
12	تعتمد أن نقابتك تتحاز في تعاملاتها للأساتذة.			
13	تؤثر النقابة على سيرورة العمل.			
14	تعتمد نقابتك على الشفافية أثناء التفاوض.			
15	تسعى النقابة لتقديم خدمات لأعضائها.			

			هل قامت النقابة بإجراء إضرابات على مستوى الجامعة من قبل.	16
			تهتم النقابة بتغيير وتحسين ظروف الأساتذة المختلفة.	17
			في حال عدم ترفيتك تتدخل النقابة في المطالبة بذلك.	18
			ساعدت نقابتك في تحديد ساعات العمل.	19
			برأيك تضارب المصالح بين أعضاء النقابة يؤثر على استقرار الأساتذة وظيفيا.	20
			هل تقوم نقابتك بتأمين و حماية حقك في الادخار و المعاش بعد التقاعد.	21
			تلجأ نقابتك لأسلوب الضغط على الإدارة في حالة عدم تطبيق القوانين.	22
			تعتقد أن للنقابة دور في تحقيق المكاسب الاجتماعية.	23
			يشجعك انتماءك النقابي على أدائك في العمل.	24
			حسب رأيك يحقق العمل النقابي رضا الأساتذة عن وظائفهم.	25
			يمكن الاستغناء عن النقابة في الجامعة.	26
			تتقيد بتعليمات التنظيمات النقابية في الجامعة.	27
			في رأيك تسعى النقابة للرفع من مكانتك الاجتماعية.	28
			مناخ العمل النقابي داخل الجامعة مفتوح .	29
			برأيك الهيكل التنظيمي للجامعة يتيح للأستاذ فرص الإبداع.	30
			في رأيك تمنح رخص الاستفادة من التريصات و الملتقيات العلمية بطرق موضوعية.	31
			أنت راض عن نقابتك.	32

المحور الثالث: استبيان التوافق المهني:

م	العبارات	لا	نعم	أحيانا
المسار المهني				
01	تشعر بتحقيق الذات في عملك.			
02	تشعر أن عملك كأستاذ يتلاءم مع قدراتك و ميولتك الشخصية.			
03	أنت راض عن المعايير التي تعتمدها الجامعة في الحصول على فرص التدريب.			
04	ترتبط الترقية في عملك بالكفاءة و الإتقان.			
05	انت راض عن برنامج التكوين المعمول به في مهنتك.			
06	برأيك يساعدك التدريب الذي تتلقاه للارتقاء بفاعلية العملية التعليمية.			
07	تتلاءم طبيعة مهنتك و متطلباتها مع المستقبل المهني الذي تطمح إليه.			
ظروف العمل				
08	تشعر بالارتياح أثناء تقديم الحصة.			
09	تعتمد أن ظروف عملك الفيزيائية ملائمة.			
10	باعتقادك أن ساعات العمل تتناسب.			
11	قاعات التدريس لا تتناسب مع عدد الطلبة.			
12	علاقتك بالزملاء مبنية على أساس العمل كفريق.			
13	تشعر بالإنهاك الشديد أثناء نهاية الدوام.			
14	نظام الاجازات مناسب لك.			

العلاقة بين الإدارة

			15	تتبنى الإدارة أسلوب جيد لحل مشاكلك.
			16	رئيس القسم يقدر و يحترم أرائك.
			17	في نظرك تساعد الإدارة على الوصول الى رتب أعلى.
			18	تحرص الإدارة للسماع لانشغالاتك.
			19	ترى أن النظام الاداري المعمول به واضح.
			20	تجد سهولة في التفاوض مع أعضاء الإدارة.
			21	تشعر بالضيق من كثرة الخلافات الادارية مع المسؤولين.

