



LARBI TEBESSI – TEBESSA
UNIVERSITY

جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: العلوم الإجتماعية

الميدان: علوم إنسانية وإجتماعية
الشعبة: علم الاجتماع
التخصص: تنظيم وعمل

العنوان: السلطة الرسمية وتأثيرها على العمل النقابي

دراسة ميدانية ب: مديرية التربية - تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "
دفعة: 2019

إشراف الأستاذ: داود بلقاسم

إعداد الطالب: 1- يوسف خديري

2- هشام طوالبية

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
بدر الدين مسعودي	أستاذ مساعد - أ	رئيسا
داود بلقاسم	أستاذ مساعد - أ	مشرفا ومقررا
ربيع مطلاوي	أستاذ مساعد - أ	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2019/2018

فهرس الموضوعات

أ-ج	المقدمة	
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.		
05	إشكالية الدراسة.	1
08	فرضيات الدراسة.	2
08	أسباب اختيار الدراسة.	3
09	أهداف الدراسة.	4
09	المفاهيم الأساسية للدراسة.	5
12	الدراسات السابقة.	6
الفصل الثاني: ماهية السلطة الرسمية.		
22	أهمية السلطة في المنظمة.	1
24	أنواع السلطة الرسمية (الإدارية).	2
25	مصادر السلطة في المنظمة.	3
27	نظريات السلطة الرسمية.	4
33	اتخاذ القرار المفهوم، الأهمية).	5
34	تفويض السلطة.	6
37	المركزية واللامركزية.	7
39	القيود التي تحد من فاعلية السلطة الرسمية.	8
40	السلطة الرسمية والنقابات.	9
الفصل الثالث رهانات العمل النقابي		
47	نشأة النقابة.	1

64	أدبيات العمل النقابي.	2
66	تصنيف النقابات العمالية.	3
69	النظريات المفسرة لنشأة النقابة.	4
77	مراحل العمل النقابي في الجزائر (السياسة الاقتصادية).	5
88	الإعلام النقابي وتحدياته.	6
89	إستراتيجية السلطة الرسمية في التعامل مع الحركة النقابية.	7
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية		
أولاً: مجالات البحث		
93	المجال المكاني.	1
94	المجال الزمني.	2
94	المجال البشري.	3
ثانياً: المنهج والأدوات المستخدمة في البحث		
95	المنهج المستخدم.	1
96	الملاحظة وكيفية استخدامها.	2
97	المقابلة وكيفية استخدامها.	3
98	الاستمارة وكيفية استخدامها.	4
99	العينة المستخدمة.	5
الفصل الخامس: تحليل النتائج ومناقشتها		
أولاً: تفرغ البيانات وتحليلها.		
103	تفرغ البيانات سوسيوديمغرافية.	1
111	تفرغ البيانات المتعلقة بتأثير السلطة الرسمية على المفاوضات الجماعية.	2
125	تفرغ البيانات المتعلقة بتفعيل تفويض السلطة لتقليل من حدة الإضرابات.	3
137	تفرغ البيانات المتعلقة بتأثير اتخاذ القرار على الإعلام النقابي.	4

ثانيا: نتائج البحث		
150	نتائج البحث حسب الفرضيات الجزئية.	1
155	نتائج البحث حسب الفرضية العامة.	2
156	مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.	3
159	خاتمة.	4

الفهارس.

قائمة المصادر والمراجع.

الملاحق.

مقدمة

تعد السلطة الرسمية من أبرز المعايير المحددة للكفاءة والإنتاجية، والفعالية التنظيمية في إطار عقلانية الموارد، وهي مظهر لتنظيم تتكون من مجموعة الأنساق التنظيمية والإجتماعية المبلورة للخصائص البنائية التنظيمية بطريقة ديناميكية وتفاعلية كفيلة بتحقيق الأهداف التنظيمية، وهي أداة تنظم العلاقات بين الموظفين والإدارة وتعتمد الحق الشرعي الذي يمتلكها شخص ما هو الرئيس أو المدير من خلال وظيفته الإدارية الرسمية داخل المؤسسة عن طريق القوة والنفوذ في إلزام الآخرين بالطاعة والإمتثال في تنفيذ ما يطلب منهم.

لم تعد المؤسسة تلك الوحدة المنعزلة عن عالمها الخارجي كنسق مغلق على نفسها بل أصبحت في تبادل مباشر للتأثير والتأثر، وعلى غرار الكثير من الظواهر التنظيمية تأتي ثنائية السلطة الرسمية والعمل النقابي كمحاور في هذا المجال عن طريق تفعيل أليتهما.

المتتبع لتحويلات والإصلاحات الهيكلية التي مست المؤسسات العمومية الجزائرية خلال المراحل التنظيمية المختلفة، يلاحظ أنها لم تحقق الأهداف المرجوة ولقد شكل هذا الوضع مصدر للنزعات بل زاد من حجم الأزمة في ظل نمط التسيير الذي تم انتهاجه طيلة هذه الفترات، إذا لم يعد ناجع في دفع خطة التنمية. فأرجع الباحثين السوسيولوجيين هذا العجز إلي طبيعة السلطة الرسمية المتبعة في المؤسسة الجزائرية العمومية في خضم مظاهرها التي تتمثل في كل من عملية اتخاذ القرار ونسق عملية الاتصال، أدى إلى تدمير الطبقة الشغيلة واستيائهم من خلال المطالبة برفع الأجور عن طريق الإضراب والمساومة الجماعية كما إن غياب التمثيل العمالي في الإدارة، ساهم إلي حد بعيد في تهميش العمل النقابي.

فدايات الفعل النقابي تزامنت مع فتح التعددية السياسية 1989 أدى إلى الخروج من الأحادية إلى القطبية وظهور نقابات مستقلة، استطاعت افتراس تنازلات لصالح الموظفين، كما أنها تتعامل مع النظام الرسمي بنديّة.

من خلال الدخول في عهد الشمولية، وانكسار شوكة الإرهاب، واستقرار الوضع السياسي وتحسن أوضاع البلاد اقتصاديا، أدى هذا الوضع إلى هيمنة النقابات المستقلة على قطاع التربية والتعليم والدخول في موجة احتجاجات وإضرابات أدت لتحسين القوانين الأساسية كما أن هذه النقابات المستقلة الفتية تجاوزت نمط التفكير التقليدي، أدى إلى تهميشهم من العقود الاجتماعية المبررة، التي بقية حكر على الابن الشرعي الذي كان له دور فاعل في المؤامرة العلمية ومشروع تبيض صورة الجزائر دوليا ، إلي أن النمط المتبع من طرف السلطة الرسمية لم يستطيع لِي ذراع النقابات المستقلة أدى إلى ارتفاع نشاطهم بصورة جلية كان أبرزها تنازل الدولة عن تسير أموال الخدمات الاجتماعية، تم تسويقها من طرف النقابات المستقلة كغنيمة حرب.

وفق ما سبق تأتي دراستنا الراهنة لمعالجة أبرز الظواهر التنظيمية، ألا وهي السلطة الرسمية وتأثيرها على العمل النقابي، داخل مديرية التربية بتبسة ومن أجل تحقيق ذلك قمنا بدراسة ميدانية في مديرية التربية وقد تضمنت الدراسة فصلين، فصل نظري، وفصل تطبيقي للجانب الميداني وقد جاءت الفصول كالآتي:

الفصل النظري للدراسة:

الفصل الأول: وجاء بعنوان الإطار المنهجي للدراسة وفيه، إشكالية الدراسة، أسباب اختيار الدراسة

أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، المفاهيم الأساسية للدراسة، الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: وجاء بعنوان، ماهية السلطة الرسمية، وجاء فيه، أهمية السلطة في المنظمة، أنواع

السلطة الرسمية، مصادر السلطة وأهميتها، نظريات السلطة الرسمية، اتخاذ القرار المفهوم والأهمية، المركزية واللامركزية، تفويض السلطة، القيود التي تحد من فاعلية السلطة، السلطة الرسمية والنقابات.

الفصل الثالث: وجاء بعنوان، رهانات العمل النقابي، تمثل في، نشأة النقابة، أدبيات العمل النقابي،

تصنيف النقابات العمالية، النظريات المفسرة لنقابة، العمل النقابي في الجزائر (السياسة الاقتصادية)، الإعلام النقابي وتحدياته، إستراتيجية السلطة الرسمية في التعامل مع الحركة النقابية.

الفصل الميداني للدراسة:

الفصل الرابع: وتمثل في، المجال المكاني، الزماني والبشري، المنهج المستخدم والعينة، أدوات

البحث (الملاحظة، المقابلة، الاستمارة) الدراسة الميدانية على مستوى مديرية التربة بتبسة.

الفصل الخامس: وتمثل في تفريغ وتحليل البيانات المتعلقة بالبيانات السوسيوديمغرافية، تأثير

السلطة الرسمية على المفاوضات الجماعية، تفعيل تفويض السلطة لتقليل من حدة الإضرابات، اتخاذ

القرار يؤثر على الإعلام النقابي، كما تطرقنا إلى نتائج البحث حسب الفرضيات الفرعية والفرضية العامة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. إشكالية الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. أسباب اختيار الدراسة.
4. أهداف الدراسة.
5. مفاهيم الأساسية للدراسة.
6. الدراسات السابقة.

1. إشكالية الدراسة:

لقد نال موضوع السلطة الرسمية حيزا هاما في دراسات الباحثين والمفكرين، وكذا نقاشات أصحاب المؤسسات بعد التأكيد على دورها في زيادة كفاءة وفعالية المؤسسة في سوق تميزت بالمنافسة الشرسة، مما أدى إلى بروز العديد من العوامل التي فرضت على المؤسسات تبني سياسة ديناميكية يكون فيها المورد البشري الدعامة الأساسية للأداء المؤسسي.

إن ممارسة السلطة الرسمية كأداة رئيسية للتسيير الحسن والفعال للمؤسسة تشكل محورا هاما لتنمية أوضاعها المهنية، وقدراتها من أجل تحقيق أهدافها وكذا أهداف المجتمع، فلا يمكن أن تتطور عملية التغيير الكبيرة في هذه المنظمات من تلقاء ذاتها، فهي تتطلب تنسيق مدروس وتدخل إراديا للعديد من الفاعلين الذين يشتغلون لتطوير المنظمات، فهؤلاء الأنساق يظهرون من خلال الهيكل التنظيمي للمؤسسة والذي بدوره يوضح مستويات السلطة الرسمية ويوضح اتجاهاتها التي تتناسب من الأعلى إلى الأسفل، ترتبط بين الرئيس والمرؤوسين ومصداقية المكتب، وهذه الأنواع تكون مرتبطة بالمركز الوظيفي تكسب صاحبها القوة، إذ لا يمكن انجاز الأعمال والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة من دون ممارسة السلطة واستخدام النفوذ في عملية التسيير، والمراقبة، وإصدار القوانين، التخطيط، الإشراف، التنسيق ولتحقيق الجهود في إطار من السياقات والضوابط لبلوغ الأهداف وتحقيق فعالية للمؤسسة من أجل التكيف مع المتغيرات والمستجدات من جهة واعتبارها إستراتيجية من أجل مواكبة التغيرات ومواجهة التحديات المستقبلية من جهة ثانية.

تأتي ثنائية السلطة الرسمية والعمل النقابي كمحاور في هذا المجال وذلك من خلال تجاذب كل من مفردات، قبول المرؤوسين، البيروقراطية، المركزية واللامركزية، التي تعبر عن السلطة الرسمية أما المفاوضات، المساومة الجماعية والإضراب كعناصر تعبر عن العمل النقابي.

إن المتتبع لمسار السلطة الرسمية في المؤسسة العمومية يلاحظ أنها ظلت مكبلة بقيود المركزية المفرطة وما ترتب عنها من سلبيات البيروقراطية من انخفاض روح المبادرة والإبداع والاستياء في القاعدة في ظل رجوع السلطة الرسمية للجهة الوصية في ممارستها التنظيمية، مما انجر عنها بطئ في الإجراءات وعدم الكفاءة في التنظيم، ولقد شكل هذا الوضع مصدر للنزاعات والانقطاع في الاتصال وفوضى في التسلسل الإداري الذي ترتب عنه وتيرة ضعيفة في اتخاذ القرارات وتنفيذها أدى إلى تدمير واستياء العمال من خلال المطالبة بتحسين ظروف العمل وزيادة الأجور ورفع المكافآت عن طريق المساومة الجماعية على أساس تدرج الموقف بين الإدارة والعمال في شكل تفاوض حول الالتزامات والشكاوي المقدمة من طرف العمال عن طريق نقاباتهم باعتبارها المدافع الأول عن حقوقهم العمالية في الواقع التنظيمي فالمفاوضات تعمل على التخفيف من الاختلافات بين السلطة الرسمية والنقابة وقد لا تكون هذه الآلية فاعلة في الدفاع عن مصالح العمال في غياب التمثيل العمالي في الإدارة، لذلك فإن المفاوضات الجماعية عملية مستمرة من نشاطات علاقات العمل تتطلب تحضيراً واستعداداً وتستوجب التعرف على العلاقات العمل وظروفه الاقتصادية العامة، وهذا ما يفسح المجال أمام العمل النقابي لشن إضرابات كفعل جماعي يمارسه العمال للضغط على أصحاب اتخاذ القرار، الغاية منه التأكيد التنظيمي على وجود قوة نقابية موحدة لتلبية المطالب المرتبطة بظروف العامل المهنية والاجتماعية وتختلف أهمية هذه المطالب تبعاً لظروف العمال وعلاقات القوى بين الطرفين حيث يتم تفعيل اللامركزية من طرف السلطة لتقليل من حدة هذه الاضطرابات.

ارتبطت الحركة النقابية بالإتحاد العام للعمال الجزائريين كحركة ثورية وليست مطلبيّة، بعد استقلال اعتبرت منظمة جماهيرية تابعة للحزب الواحد فالتجربة النقابية الجزائرية فنية بينما النظام الرسمي الذي تجسده السلطة الرسمية لها باع طويل وبالتالي موازين القوى تختلف، فبدايات التعددية النقابية تزامنت مع أحداث الخامس أكتوبر 1989 جراء غليان في الجبهة الاجتماعية بعد تفعيل أملاءات صندوق النقد

الدولي كالتسريح العمالي والتقاعد المبكر لتطهير المؤسسات من النفقات الاجتماعية وبموجب دستور سنة 1989 تم فتح المجال أمام التعدد النقابي، مما أدى إلى ظهور النقابات المستقلة ساهمت في تغيير الوجهة الكلاسيكية للمصنع وعمال المصنع إلى الإدارة وعمال الإدارة كذلك ميلاد نقابات قطاعية مثل النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين، النقابة الوطنية لمستخدمي إدارة العمومية وظهور نظام الكوطة مع غياب القيادات النسوية.

استطاعت النقابات المستقلة في قطاع التربية والتعليم على وجه الخصوص مديرية التربية دفع النظام الرسمي والسلطة الرسمية إلى طاولة المفاوضات والحوار وفي تحقيق العديد من المكاسب للعمال أهم مؤشر على ما بلغته هذه النقابات من ندية في التعامل مع أرباب العمل ومن استقلالية في القرار اتجاه النظام الرسمي وأمام هذا الوضع تبقى السلطة الرسمية لا تعترف بتمثيلها رغم ما أحدثته في صفوفها من تنظيم، تجاوز نمط التفكير التقليدي باعتمادها على مورد مثقف ومعادلة تؤمن بدولة قوية ونقابي مُتمرس رغم نجاح الإضرابات التي أحدثتها النقابات المستقلة، ترى السلطة الرسمية دائما أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين الشريك الاجتماعي الوحيد الممثل للعمال حيث تم تهميشهم بعد إبرام العقد الاجتماعي والاقتصادي لتضطر النقابات المستقلة إلى تبني سلسلة من الإضرابات في ظل سياسة المهادنة الذي أضحي إتحاد العام للعمال الجزائريين ينتهجها.

استنادا إلى ما ذكر سابقا هناك علاقة موضوعية يتمثل في صراع قائم منطقه إن العمل النقابي يهدف إلى تحقيق مكاسب اقتصادية واجتماعية والسلطة الرسمية لها منطوق آخر بأن لها التزامات وتحاول أن تحافظ على التوازنات داخل بيئة العمل باستعمال كل الوسائل المتاحة أمامها.

النشاط النقابي معترف به دستوريا، أنه يخضع للقانون وإن الساهر على تنفيذ التشريعات هو النظام الرسمي وبالتالي إذا وقع تقاعس من طرف السلطة الرسمية وعجزت عن تطبيق القانون، آنذاك يقع

الانحراف ليس فقط على المستوى النقابي لكن كل المستويات وهذا ما يدفعنا لطرح التساؤل التالي: ما

تأثير السلطة الرسمية على العمل النقابي؟

2. فرضيات الدراسة:

تكون لدينا فرضية عامة تُكون الإطار الناظم للبحث، وتتفرع منها مجموعة فرضيات فرعية.

أ. الفرضية العامة:

- ما تأثير السلطة الرسمية على العمل النقابي.

ب. الفرضيات الفرعية:

- تأثير السلطة الرسمية على المفاوضات الجماعية .
- تفعيل تفويض السلطة يساهم في التقليل من حدة الإضرابات .
- اتخاذ القرار يؤثر على الإعلام النقابي .

3- أسباب إختيار الدراسة:

هناك العديد من الأسباب الذاتية والموضوعية دفعتني لإختيار موضوع البحث وهي:

1.3. الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بالموضوع والرغبة في البحث عنه ودراسته.
 - محاولة التوسع في الدراسات السابقة.
 - القرب المكاني و وجود مساعدين من داخل الميدان للحصول على المعلومات حول الموضوع
- الدراسة بمديرية التربية (تبسة) .

2.3. الأسباب الموضوعية:

- إبراز الإشكالية الحقيقية للعمل النقابي ومعرفة الجوانب التي أثرت وما زالت تؤثر فيه.
- قلة الأبحاث حول موضوع الدراسة - حسب إطلاعي - .

- الاستخدام العشوائي لأدوات الضغط دون خطط مضبوطة من الطرفين، المفاوضات غير مؤطرة نقابيا تعتبر سلبية في مجملها، كثرة الإضرابات يُعد أحد مؤشرات تصلب وتنعت الإدارة والنقابة، كما أن تفويض السلطة لأشخاص غير أكفاء يفقد نوعا ما من مصداقية الإدارة .

4- أهداف الدراسة:

- محاولة التعرف على النظرة السسيوتنظيمية لطبيعة السلطة الرسمية والعمل النقابي .
- محاولة تحليل آليات عمل السلطة في المستويات المختلفة وطبيعة علاقاتها مع الأجهزة الأخرى التي تتعامل معها (تعدد النقابات داخل المؤسسة).
- إعطاء أهمية متساوية لآليات المساومة ودوافع القبول على حد سواء، وكذلك للتأثرات المتبادلة بين المتغيرين السلطة الرسمية والعمل النقابي.
- التعرف على أسباب حدوث النزاعات داخل بيئة العمل.
- البحث عن سبل وأدوات تدعيم العمل النقابي حتى يضمن التكيف والإستمرار .
- إثراء مجال البحث العلمي والجامعي والمساهمة الأكاديمية في إبراز تأثيرالسلطة الرسمية على العمل النقابي.

5 -تحديد مفاهيم الدراسة:

1.5- السلطة الرسمية:

- السلطة لغة: "السلطة هي السيطرة والتحكم وجمعها سلط"¹
- السلطة الرسمية إصطلاحا: هي السلطة التي لا يمكن أن تتواجد إلا مع المدراء والمسؤولين فقط تحددتها اللوائح والقواعد البيروقراطية.²

¹ عبد الهادي تاييب: اللسان العربي الصغير، قسنطينة، دار الهداية، ص203.

² حمزة بن الطاهر، مختار رحاب، « المحددات السسيو تنظيمية وعلاقتها بالسلطة، جامعة الأغواط، مجلد7، جانفي 2018، ص56.

بمعنى: الحق الشرعي الذي يعطي صلاحيات للمدراء أو المسؤولين فقط تسمح لهم بتوزيع المهام والمسؤوليات على المستويات التنظيمية وتوجيه السلوك التنظيمي للأفراد وإلزامهم بها عن طريق اللوائح والقوانين و القواعد البيروقراطية المخولة لهم.

- **ميشال كروزي:** أن السلطة تتضمن أو تقتضي دائما إمكانية بعض الأفراد أو مجموعات أخرى التحكم في الآخرين يعني الدخول معهم في علاقة تتطور بداخلها سلطة البعض على الآخر.¹

بمعنى: السلطة تشمل أو تلتزم دائما إمكانية بعض الأفراد أو المجموعات لهم قدرة التحكم في أفراد أو مجموعات أخرى وهذا التحكم يقصد به الدخول معهم في علاقة وهذه الأخيرة تتطور في خضمها سلطة البعض على البعض الآخر.

- **ماكس فيبر:** هي علاقة قوة بين الحاكم والأفراد حيث يمارس الحاكم القوة بإعتبارها حق مشروع.²

بمعنى: هي علاقة قوة إلزامية بين الحاكم والأفراد حيث يعطي الحاكم أوامر تفرض على الأفراد يجب إطاعتها بإعتبارها حق مشروع للحاكم.

السلطة الرسمية إجرائيا: هي الهيئة الرسمية التي تمثل مصداقية الإدارة داخل المنظمة تهدف للقيام بأداء عمل محدد وواضح ضمن الهيكل التنظيمي للمنظمة.

5.2- العمل النقابي:

- **العمل لغة:** « الفعل يقصد المهنة، ما يتولى عليه العامل، جمع أعمال».³

العمل النقابي اصطلاحا: "من أهم إشكال السلطات الإجتماعية التي تساهم في تطوير و ترقية ممارسة الحقوق والحركات النقابية و تحقيق الإستقرار الإجتماعي و تمثيل العمال وإتخاذ كل الإجراءات أو الخطوات لحماية مصالحهم المادية والمعنوية".⁴

¹ كريم شومييات: « السلطة والاتصال التنظيمي» مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات، جامعة البليدة، عدد01، 2013، ص146.

² هشام محمد الأقداحي: علم اجتماع السلطة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ط1، 2010، ص13.

³ عبد الهادي تايب: اللسان العربي الصغير، مصدر سابق، ص303.

⁴ عبد الرحمان خليفي: « التعددية النقابية في الجزائر الانطلاق والتنفيذ»، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، الجزائر، عدد 24، 2018، ص29.

بمعنى: من أهم أنواع منظومة المجتمع المدني الذي يدعو إلى ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية في عالم الشغل وترقية ممارسة الحقوق والحركات النقابية وتحقيق الإستقرار الإقتصادي للعمال وتمثيلهم. "هو ذلك العمل الذي يدعو إلى الحد من الإستغلال والتداول على حقوق العمال لذلك فهو يبرز على شكل دفاعي كالإضراب والتظاهر".¹

بمعنى: هو ذلك النشاط الذي يدعو إلى الحد من الحرمان والإعتداء على حقوق العمال، يستخدم آلية الضغط على الطرف الإداري كالإضراب والتظاهر بعد فشل الحوار.

"هو شرط أساسي للنقابات والعمال الذين ينتمون، إلى عمل أو مهنة ضمن علاقات العمل ويسعى للحفاظ على الحياة العملية المناسبة لهم ومواجهة السلطة إذا لم توفر له المصالح الإجتماعية".²

بمعنى: هو جزء لا يتجزء من منظومة الشريك الإجتماعي والعمال الذين يشتغلون عمل أو مهنة ضمن علاقة العمل يسعى إلى الإرتقاء بالمستوى المهني للعمال وتنظيمهم في شكل جماعة ضاغطة داخل وحدة العمل لتحسين ظروفهم وتنظيم مشاركتهم في المؤسسة المستخدمة لتعزيز أسس الحوار والتشاور.

العمل النقابي إجرائيا: وهو عمل مطلي يجسد أهداف النقابات ومختلف السلوكيات النقابية، يهدف إلى ضمان حقوق الطبقة العاملة ومصالحها ويدعو إلى تحسين الحالة الإجتماعية والإقتصادية للعمال .

¹ عبد اللطيف المأموني، محمد عياري: الحركة العمالية المغربية صراعات وتحولات، المغرب، دار طوبقال للنشر، د.ط، 1985، ص12.

² السيد محمد حنفي: الحركات السياسية للطبقة العمالية، القاهرة، مكتبة وهبة، ط1، 1987، ص28.

6-الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة خلفية علمية من أجل الكشف والتعرف على حدود المعرفة التي توصل إليها الباحثون وإمكانية تطويرها.

1.6- الدراسة العربية:

أولاً: النقابة العمالية ودورها في تحسين التنمية السياسية في فلسطين.

الباحث: حسام نافذ أبو دلال.

جهة النشر: جامعة غزة فلسطين - قسم التاريخ-، بحث مقدم لإستكمال درجة الماجستير

سنة النشر: 2010.

موضوع الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى دراسة واقع النقابات العمالية في فلسطين وذلك بهدف تحديد سبل تفعيل دور النقابات العمالية في التنمية السياسية في فلسطين، تم التركيز في هذا البحث على نقابة العاملين في الخدمات الصحية بغزة، هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤل المحوري المتعلق بدور النقابة الخدمات الصحية في التنمية السياسية في فلسطين.

فرضية الدراسة 1: واقع وأثار النقابات العمالية في مناطق السلطة الفلسطينية.

فرضية الدراسة 2: المعوقات التي واجهت النقابات العمالية في تحقيق التنمية السياسية.

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في نقابة الخدمات الصحية في قطار غزة البالغ عددهم (1052) تم الإعتماد على العينة العشوائية المقدره بـ(300) عامل، تم توزيع الإستبيان على العاملين في المستشفيات والعيادات في قطاع غزة¹.

¹حسام نافذ أبو دلال: « النقابات العمالية ودورها في تنمية السياسية في فلسطين»، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، قسم التاريخ، فلسطين، 2010.

نتائج الدراسة: لقد بينت الدراسة من خلال الإستبيان أن الوعي الفكري والسياسي لدى العاملين في نقابة الخدمات الصحية كان ذو مستوى جيد في تتبع مسيرة النقابات العمالية وعلى دورها في تحسين التنمية السياسية في فلسطين.

- أن برامج النقابات العمالية تخضع لمعايير العدالة في توزيع المساعدات التي تقدمها.

- الأحزاب السياسية تتدخل في العمل النقابي.

- وجود عجز لدى النقابات في تمرير خطط تنمية إقتصادية وسياسية.

ثانياً: دور النقابات العمالية في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية عن نقابة عمال التبغ في دائرة

جبله سوريا.

الباحث : حسن إبراهيم - شيراز طرابلسية - فاطمة حاتم عبد المجيد.

جهة النشر: مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الإقتصادية والقانونية.

سنة النشر: 2015.

موضوع الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع عمل نقابة عمال التبغ في دائرة جبله، يهدف الوقوف على مدى نجاحها في أداء دورها من حيث حماية مصالح وحقوق العمالة الأعضاء فيها، وتقديم الخدمات الضرورية لهم وذلك من الجوانب الإقتصادية والترفيهية والصحية بالإضافة إلى التعرف على مدى قدرة أعضاء النقابة في التأثير على الإدارة وعلى كيفية إختيار أعضاء المكتب النقابي، كذلك التعرف على دورها في تحسين أداء العاملين.

تركزت مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلين التاليين:

- ما هو واقع عمل نقابة عمال التبغ في دائرة جبله ؟

- ما هو دور نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين في دائرة جبله ؟

فرضيات الدراسة :

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين آلية عمل نقابة عمال التبغ وتحسين أداء العاملين.
- لا توجد فروق جوهرية تعزي إلى متغير طبيعة العمل حول نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع البحث من مجموع العاملين الأعضاء في نقابة دائرة جبلة والبالغ عددهم (1156) أما حجم العينة فقد بلغ (85) عاملاً ولقد تم إستبعاد ثمان إستمارات لعدم تحقيقها لشروط التحليل الإحصائي فكانت نسبة الإسترجاع (100%) وذلك لسهولة الوصول للعاملين وبذلك حجم العينة النهائية (77) عاملاً بين (15) عضو في المكتب التنفيذي و(62) منتسب.¹

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى مجموعة إلى الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها.

- توجد علاقة قوية وطردية بين آلية عمل نقابة التبغ وأداء العاملين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين آلية عمل نقابة التبغ من الجانب الصحي ودورها في تحسين أداء العاملين.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قدرة أعضاء النقابة للتأثير على الإدارة وبين تحسين أداء العاملين.

- عدم قيام النقابة بدورها بشكل جيد الذي يخطى بها أعضائها من الجانبين الإقتصادي والترفيهي والجانب الصحي بالإضافة إلى عدم رضا العاملين الأعضاء في النقابة عن دور نقابتهم في تحسين أدائهم.

¹ حسن إبراهيم، شيراز طرابلسية، فاطمة حاتم عبد المجيد: « دور النقابات في العمالية تحسين أداء العاملين»، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية، جامعة تشرين، سوريا، المجلة 37، عدد 3، 2015، ص106

2.6- الدراسة الوطنية «الجهوية»:

أولاً: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة ميدانية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة.

الباحثة: زهيرة حجا.

جهة النشر: جامعة قسنطينة قسم العلوم الاجتماعية، تنظيم وعمل مذكرة مكملة لنيل شهادة

ماجستير¹.

سنة النشر: 2013/2012.

موضوع الدراسة:

جاءت هذه الدراسة بتساؤل رئيسي هو: ما إنعكاس التحولات السياسية والإقتصادية على هيكلية التنظيم ومطالب وأساليب عمله في المؤسسة الصناعية؟ جاءت هذه الدراسة للوقوف على واقع النقابة في المجال الصناعي وخاصة بعد أن تحولت من مؤسسات عمومية تمارس عليها الدولة وصاية مطلقة إلى مؤسسات مستقلة في التسيير المالي وتقوم بتنظيم علاقات العمل من خلال التوقيع على إتفاقيات بين الإدارة والعمال الممثلين من قبل النقابة.

التعرف على طبيعة النقابة في المجال الصناعي بعد هذا التحول، من حيث هيكلتها، وتنظيمها ومطالبها وأساليب العمل لتحقيق المطالب المهنية والاجتماعية وهناك هدف آخر يتمثل في معرفة رأي الأصناف الثلاثة المتمثلة في العمال المباشرين للإنتاج والذين يقع عليهم عبئ العمل وإنتاج من جهة وتشابهم في العمل من جهة أخرى فقط يختلفون حسب المهارة في دور النقابة التي ينتمون إليها.

الفرضية العامة: يتحدد دور النقابة في المؤسسة الصناعية بجملة من العوامل الهيكلية والتنظيمية

ونوعية المطالب والأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف.

¹ زهيرة حجا: «النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية»، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تنظيم وعمل، قسنطينة، 2012-2013، ص 12.

الفرضيات الجزئية:

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بمدى قدرتها على الهيكلة.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بقدرتها على التنظيم.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية المطالب العمالية.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية الأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف .
- ولاختيار فرضية البحث إختارت الباحثة المنهج الوصفي .
- يتكون مجتمع الدراسة للبحث من (173) عاملا دائما ومباشرا للإنتاج.
- إعتمدت هذه الدراسة على العينة العشوائية الطبقية وإكتفت العينة بالعمال المباشرين للإنتاج الذين يقع عليهم عبء الإنتاج وتم إستبعاد عمال الإدارة وكذلك العمال غير الدائمين وعمال السكرتارية والسائقين وعمال الخدمات.
- نتائج الدراسة:** أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة للنقابة الحالية للمؤسسة مكان البحث بوحداتها الإنتاجية الثلاث نقابة مهيكلة ضمن نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين ولها تنظيم خاص بها ولها قوانين.
- تقوم النقابة مكان البحث على جملة من العوامل التنظيمية.
- يهدف العمال في المؤسسة مكان العمل الحالي إلى تحقيق المطالب المادية متمثلة في الأجر ثم الحوافز والمكافآت والترقية.¹

¹ زهيرة جا: « النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية»، مصدر سابق، ص، 188.

- دور النقابة هو تحقيق المصالح العمالية سواء الإجتماعية أو المهنية فالنقابة تقوم بإستخدام العديد من الوسائل كتقديم الشكاوى إلى المسؤولين والإدارة في بادئ الأمر، ثم القيام بالاحتجاجات فتتقيد الانتاج ثم المفاوضات الجماعية وهذا في أغلب الأحيان.

ثانيا: الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي.

الباحثة : حنان شطيبي.

سنة النشر: 2009 / 2010.

جهة النشر: جامعة قسنطينة قسم الموارد البشرية رسالة لنيل شهادة ماجستير في الموارد البشرية .

موضوع الدراسة:¹

جاءت هذه الدراسة للخوض في تاريخ الحركة النقابية في الفكر الإنساني إضافة إلى التعرف على تاريخ الحركة النقابية في الجزائر والتعرض إلى مختلف جوانبها بالإضافة إلى تناول الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية جذورها وتنظيماتها ومعرفة واقع الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية واتجاه تأثيرها على الموارد البشرية.

السؤال الرئيسي: هل الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء

البيداغوجي؟

فرضيات الدراسة:

- الحركة النقابية للعمال والأساتذة دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية.

- الحركة النقابية للعمال والأساتذة تدافع عن مصالح الجماعة المهنية.

¹ حنان شطيبي: " الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2009-2010، ص11.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التاريخي، والوصفي التحليلي، والإحصائي لأنها ستقوم بالغوص في تاريخ واستخدام السلاسل الزمنية بالإضافة لوصف الظاهرة جمع المعطيات، والبيانات وتبويبها، تحليلها واعتمدت هذه الدراسة أيضا على منهج دراسة الحالة لعدم القدرة على القيام بدراسة شاملة على جميع المنظمات فتم أخذ جامعة منتوري كعينة.

يتكون مجتمع البحث من كافة أعضاء الهيئة التدريسية بمختلف الرتب المهنية وكذلك جميع العمال بمختلف تصنيفاتهم الوظيفة بجامعة منتوري البالغ عددهم (1850) أن عينة البحث تضم (376) فردا مابين أساتذة وعمال فعينة الأساتذة تتشكل من (148) أستاذا مانسبته (8%) من إجمالي الأساتذة فيما يخص العمال فهي تتكون من (288) عاملا ما يمثل (10%) من العمال.

- أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، أن أكبر نسبة إنخراط كانت بين الأساتذة الجامعيين وأستاذ مساعد وأستاذ مكلف بالدروس بينما تتخفف هذه النسبة كلما كان إرتقاء في الهرم الوظيفي وسبب ذلك هو دافع إجتماعي يتعلق بالحصول على السكن، فالفكر النقابي في الوسط الإجتماعي يكون شبه منعدما خاصة عندما أعتبر مجتمع البحث أن نقابتهم تابعة للإدارة ولا تقوم بواجبها الحقيقي.

ومن حيث الموضوع فالنقابة قد أثرت على الأساتذة المذكورين سابقا يعني تأثير على أدائهم.¹

الدراسة «المحلية»:

- موضوع الدراسة: الإلتواء النقابي والإضرابات في الجزائر دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في

قطاع التربية.

الباحث: منير صوالحية.

جهة النشر: مجلة علوم الإنسان.

سنة النشر: جوان 2014.

¹ حنان شطبيبي: " الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي"، مصدر سابق، ص255.

موضوع الدراسة:

جاءت هذه الدراسة لتبين طبيعة العلاقات النقابية للأساتذة الثانويات في تبسة وموقفهم من المشاركة في إضرابات التي تدعو إليها النقابات المستقلة في قطاع التربية، كانت الإشكالية في هذه الدراسة تتمحور حول التساؤل التالي.

- هل أسهمت هذه النقابات المستقلة في إرتفاع الأجور وماهي النتائج التي توصلت إليها من خلال الإضرابات التي قامت بها وشهداها قطاع التربية في الفترة الأخيرة.

فرضيات هذه الدراسة كانت على النحو التالي:

- الفرضية 1: تنحصر العلاقة النقابية في الإنخراط الشكلي وتتأثر بالإنتماء السياسي للأساتذة في الثانويات.

- الفرضية 2: اللجوء إلى الإضرابات عند وجود مطالب الأجور يعزز الانتماء النقابي لأساتذة الثانويات في الجزائر .

يتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة العاملين في (26) ثانوية تتواجد بولاية تبسة وقد بلغ إجمالي المجتمع المدروس (1014) أستاذ دائم وقد تم أخذ عينة عشوائية بحجم (531) أستاذ من مختلف الثانويات ونظر لوحدة التحليل هي الأستاذ فإن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي.

أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

في الجزائر نجد الكثير من الإمتداد السياسي والاجتماعي ومعظم الأساتذة هم منخرطين لا يطلعون بأنشطة نقابية نوعية المطالب هي العامل الرئيسي في تجنيد الأساتذة ووجود مطالب الأجور على قائمة اللائحة المطلوبة كافي في رفع نسبة الإنخراط فيحين أن غيابه يقلل منها.¹

¹ منير صوالحية: « الإنتماء النقابي والإضرابات في الجزائر»، مجلة علوم الإنسان، جامعة تبسة، عدد 10، جوان 2014. ص89،92.

في الجزائر نجد الكثير من الإمتداد السياسي والاجتماعي ومعظم الأساتذة هم منخرطين لا يطلعون بأنشطة نقابية نوعية المطالب هي العامل الرئيسي في تجنيد الأساتذة ووجود مطالب الأجور على قائمة اللائحة المطالبة كافي في رفع نسبة الإنخراط فيحين أن غيابه يقلل منها.

الفصل الثاني: ماهية السلطة الرسمية

1. أهمية السلطة في المنظمة .
2. أنواع السلطة الرسمية (الإدارية) .
3. مصادر السلطة وأهميتها .
4. نظريات السلطة الرسمية .
5. اتخاذ القرار (المفهوم والأهمية).
6. تفويض السلطة وأهميته.
7. المركزية واللامركزية في السلطة .
8. القيود التي تحد من فاعلية السلطة .
9. السلطة الرسمية والنقابات.

1- أهمية السلطة في المنظمة:

يرى عالم الاجتماع الفرنسي سان سيمون أن السلطة ضرورية للأسباب التالية:

- تؤدي السلطة على إرساء مسؤولية المرؤوسين أمام الرئيس، وذلك في ضوء اللوائح والقواعد التي

تحكم العمل، ففي حالة مخالفتها تلعب السلطة دورها.

- ممارسة السلطة تولد الخبرة باتخاذ القرارات وتدعم القدرة عليها.

- السلطة هي وسيلة لتحسين الأداء داخل المنظمة، خاصة في ضوء العلاقات الإنسانية.

السلطة هي حلقة الوصل بين المدير في مستواه الإداري والمستوى الأعلى منه وبين المستوى وبينه

وبين المستويات الأقل "التفيزية و العاملين"¹.

يستند الجزء الكبر من عمل أعضاء التنظيم وخاصة من تُطلق عليهم مشرفين، إدارين، قادرين،

على إتخاذ القرارات أو إصدار المقترحات أو الأوامر التي يلتزم بها الآخرون علاوة على ما تقدم فإن أغلب

القرارات التي يتخذها أعضاء التنظيم، تتم عن طريق العمل الجماعي أي أنها عملية جماعية، بمعنى أن

هذه القرارات ليست نتيجة جهود شخص واحد داخل التنظيم، ولكنها محطة لعملية ضخمة من الدراسة،

والاتصال.

1.1- التخطيط:

أي رسم السياسات العامة ووضع السياسات العامة ووضع الإستراتيجيات وتحديد الأهداف البعيدة

والقريبة، ووضع الخطط الموصلة إليها، وتحديد الموارد والإمكانات المادية والبشرية في ذلك كله ولكي

تتمكن السلطة من إنجاز مهامها بشكل فعال وناجح عليها أن توضح أهداف المنظمة للعاملين معها

وإلستماع إلى أرائهم حول القضايا، والتعرف على أهدافهم الشخصية وليس الحصول على

¹ سامح عبد المطلب، علاء محمد السيد قنديل: التطوير التنظيمي، الأردن، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط1، 2009،

تعهداتهم، والتزاماتهم بالمشاركة في إنجاز الأدوار والخطط فقط فالسلطة الرسمية الناجحة والفاعلة تقوم على القناعات الشخصية للأفراد وتحظى بالتعاطف والتعاون بإرادة ورضا، وهذا لا يتحقق في الغالب إلا إذا شعر الأفراد أن في إنجاز خطط المنظمة وتحقيق أهدافها، تحقيقاً لأهدافهم وطموحاتهم أيضاً، ولو تلك الطموحات الذاتية التي يجب أن يشعر فيها الكثير من الأفراد والتقدير والإثناء برأيهم والإهتمام بدورهم¹.

2.1- التنظيم:

أي تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والوظائف بين الأفراد، و توزيع العاملين عليها حسب الكفاءات والخبرات والقدرات والطموحات، ولا يكون التوزيع ناجحاً إلى إذا وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وهذا ما يفرض أن تراعي الخبرة والتخصص والقدرة والفاعلية في الأفراد ولعل أنجح أسلوب وأبقى لضمان التنظيم الأقوى هو التوزيع على أساس الهيئات والجماعات المستقلة التي تحضى بصلاحيه التفكير والتخطيط في مهامها حسب نظام شوري مفتوح، ويبقى لدور المدير الإستشارة لأنه يضمن تفرعا كبيرا للإدارة و يضمن للأفراد طموحاتهم وإحترام آرائهم.

3.1- التنسيق:

ويكون بين أطراف العمل وأجندته وتوجيه الجميع للمسير باتجاه هدف المنظمة الأول والحث على الأداة بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية، وهنا لابد للمدير من العمل على تذليل العقبات التي تقف أمام التنسيق وتمنع من تحقيقه أو تعرقل نجاحه من النزاعات الشخصية بين الأفراد أو عدم قناعة البعض الآخر المؤمن بالفردية أو الذي يصعب عليه تجاوزها للقبول بالجماعة عن طريق خلق روح الجماعة المتكاملة والمتعاملة لتحقيق الأهداف والطموحات.

¹ برانت وشورتيرز: "تدريب القيادات الإدارية"، ترجمة بن عبد الله مساعد، معاهد لإدارة العامة، المجلد 42، العدد 3، 2009، ص 633، 638.

4.1- تشكيل شبكة من الاتصالات العمودية والأفقية:

وذلك لنقل المعلومات والأفكار والقرارات والإطلاع على مجريات الأمور وتذليل الصعوبات أو معرفتها، ليكون الجميع في أجواء العمل وتفهم حاجاتهم ومطالبتهم.

5.1- المتابعة والإشراف:

فنجاح وإستمرار الكثير من العمال يعود على مهمة المتابعة التي يقوم بها المدير مباشرة أو بواسطة المهام والخطط، كما تُعد المتابعة المسيرة وسيلة للثواب والعقاب، وأداة للإصلاح والتطوير، وأيضا تعد مهمة كبيرة لإكتشاف الطاقات الكبيرة من تلك العاملة لتحفيز المتكاسل وترقية الكفو المتحمس إلى غير ذلك من فوائد جمة، فمهمة المتابعة المتواصلة من المدير تعد من أكثر الطرق تأثيرا على الإنجاز وتحقيق النجاحات.¹

2- أنواع السلطة الرسمية (الإدارية):

إن السلطة الرسمية (الإدارية) في المنظمة تتمثل في ثلاثة أنواع رئيسية على النحو التالي:

2.1- السلطة الوظيفية:

بموجب هذا النوع من السلطة يحق لصاحبها اتخاذ قرارات وإصدار أوامر ملزمة للآخرين وهي تشكل خط يدعى بخط السلطة الذي يناسب من خلاله الأوامر والتعليمات وفق سلسلة من العلاقات الرسمية، لا انفصام بينها من قمة الهرم التنظيمي حتى قاعدته وهذه السلطة تسهم بشكل مباشر في تنفيذ العمل و تحقيق أهدافه.²

¹ برانت وشورتيز: «تدريب القيادات الإدارية»، مصدر سابق، ص 633، 638.

² مصطفى كافي وآخرون: المفاهيم الإدارية الحديثة (مبادئ، الإدارة)، عمان، مكتبة المجتمع العربي الحديث، ط1، 2013.

2.2- السلطة الإستشارية:

فهي تستند على الخبرة والمعرفة لدى الفرد، وهي إستشارية بطبيعتها، حيث يقوم صاحبها بتقديم المشورة والتوصيات لغيره، ولا يملك سلطة إصدار الأوامر للوحدات الأخرى وإرغامها على قبول التوصيات والمقترحات، وترتبط كلمة استشاري ببعض المديرين أو الوحدات (علاقات عامة، أبحاث) ويرتكز دورها في مساعدة الوحدات التنفيذية.¹

وبموجب هذه السلطة يحق للجهة الاستشارية إصدار الآراء وتقديم النصح والمشورة لمن يطلبها منهم ولكنها تعتبر غير ملزمة التنفيذ لهم، لذلك نجد المستشار مطلوب منه فقط أن يبذل عناية الشخص العادي في إستشارته فهو بالتالي غير مسؤول عن صحتها وإنما المسؤول عنها هو من يتقبلها ويقوم بتنفيذها.

3.2- السلطة التخصصية:

وهي السلطة واجبة التنفيذ والتي يحقق بموجبها المختص اتخاذ القرار وإصدار التعليمات والأوامر ملزمة التنفيذ وهي السلطة التي تعمل بصورة مباشرة على تنفيذ الأعمال المتخصصة، وتحقيق الإنجاز ويتحمل المختص فيها مسؤولية تنفيذها حتى وإن كان يعمل تحت رئاسة السلطة التنفيذية والتي يضبط إيقاعها الأدبيات والأخلاقيات.²

3- مصادر السلطة وأهميتها:

يتساءل ميشال كروزني عن الأسباب التي تجعل المدير محل ثقة تابعيه؟

¹ حسين حريم: مبادئ الإدارة الحديثة (النظريات، العمليات الإدارية ووظائف المنظمة)، عمان، دار حامد، ط3، 2006، ص 2019.

² فيصل محمود الشواورة: مبادئ إدارة الأعمال، الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، 2013، ص 153.

ولماذا يعترفون بشرعية سلطته؟ يجب أن مصادر السلطة كفيلة بضمان ذلك وهي¹:

1.3- الكفاءة أو التخصص الوظيفي العالي:

ينفرد الخبير بالمهارة والمعارف وتجاربه السابقة التي تسمح له بحل المشاكل الصعبة والمعقدة في التنظيم ومن ثم فهو يتمتع بوضعية ملائمة في المفاوضات مع التنظيم أو مع زملائه، فالخبير القادر على حل المشاكل الصعبة أو المتشابكة يمتلك بضرورة سلطة معينة.

2.3- التحكم في علاقات المحيط:

التي تندرج في نسق العلاقات اليومية لحياة المؤسسة، و يعد هذا المصدر أكثر أهمية واستقرار، فقرة التحكم في علاقات المحيط وكيفية تقديمها للمؤسسة، وتعد ضرورة ملحة لتصميم الإستراتيجية التدبرية بها، بحيث الفاعل الذي يستعين في التنظيم بعلاقات أكتسبها من التنظيم على آخر يصل على نهايات جد إستراتيجية.

3.3- الإتصال:

من الصعب تنظيم شبكة اتصالات مناسبة تسهم في إنجاح القرار لأن فشله لا يتعلق دوماً بنوعية وقيمة مُعديه بل ينقص المعلومات أو يسوء إيصال القرار، ومن ثم يسوء تطبيقه فكل فرد من المؤسسة يحتاج للمعلومات ومن ثم فهو في تبعية لمن يتحكم فيها أو يمتلكها.

4.3- استعمال القواعد التنظيمية:

قد تكون النتائج باهرة لأعضاء المؤسسة في علاقتها (السلطة) ماداموا يتحكموا ويعون استعمال هذه القواعد ولهذا قامت التنظيمات بتنسيق أعضائها استناداً إلى حسن التصرف ينبع دوماً من المعرفة

¹ عبد القادر حريش: «التحليل الإستراتيجي عند ميشال كروزي»، مجلة جامعة دمشق، سوريا، المجلد 27، العدد 1، 2011، ص 558، 587.

الكاملة بالقواعد أن التنظيمات الكبرى لا تحتاج إلى مديرين بكفاءات عالية إلى إتمام الفحص والمراقبة الثابتة والمنظمة .

4- نظريات السلطة الرسمية:

لقد ظهر في الفكر الإداري نظريات لتفسير مصادر السلطة في القيادة الإدارية وهاتان النظريتان هما:

- نظرية السلطة الرسمية.

- نظرية السلطة غير الرسمية.

4.1- نظرية السلطة الرسمية:

«تعد الوظيفة مصدر السلطة الرسمية حيث أن مدير المنظمة يتمتع بسلطات متعددة، يمكن من

خلالها إدارة دقة العمال، وهذه السلطة مستمدة عادة من تعيينه بوظيفة مدير»¹.

ويرى أنصار السلطة الرسمية أن سلطة القائد مستمدة من المركز الوظيفي في التنظيم الذي يديره و

أن السلطة تتدرج تنازليا من الأعلى إلى الأسفل وفق تفويض يقرره المستوى الأعلى على المستوى

الأدنى، وأن القادة الرسميون يتمتعون بالسلطة التي تخول لهم حق التصرف لإجبار المرؤوسين على

طاعة أوامرهم وتنفيذ تعليماتهم سواء كان ذلك بالضغط أو الإكراه أو الإقناع، ذلك لأن أنصار هذه النظرية

يرون أن حق إصدار الأوامر من قبل القائد ومسؤولية تنفيذها من قبل المرؤوسين يساعد على توجيه

جهودهم ويحقق الإنضباط في العمل كما أن حق إصدار الأوامر من قبل القائد أمر يرتبط بإقرار مركزه

الرسمي.

نقد النظرية:

لقد واجهت هذه النظرية نقدا من قبل السلوكيين باعتبارها ركزت على سلطة القائد الرسمي من

جانب واحد وهو الجانب الرسمي كما أنها ركزت على تحقيق أهداف المنظمة دون أي اعتبار للمرؤوسين،

¹رافده الحريري: مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية، عمان، دار المناهج، ط1، 2008، ص 55.

إضافة أنها أخلطت بين السلطة الرسمية للقائد والتابعة من مركزه الوظيفي وبين القدرات الشخصية والمهارات لشاغل المركز .

2.4 - السلطة العملية (غير الرسمية):

«ويطلق عليها أيضا تسمية "السلطة الإيجابية" فهي السلطة التي لا يتمتع بها سوى المدير الناجح ويستمدتها عادة من قبل مرؤوسيه والالتزام بكل تعليماته، أي أنه يأخذ بعين الاعتبار مسألة الموازنة بين رضا العاملين، و أهداف المؤسسة ليحقق النجاح في ممارسة السلطة العملية أو الإيجابية»¹.

ويرى أصحاب نظرية السلطة العملية أن المصدر الحقيقي لسلطة القائد الرسمي هو قبول المرؤوسين لهذه السلطة التي يطلق عليها أيضا (السلطة المقبولة) فالمرؤوسين هنا لا يعيرون أهمية إلى من يصدر الأوامر بل على من تصدر إليهم الأوامر أي المرؤوسين أنفسهم وأن طاعتهم لأوامر قائدهم أو رفضها يتم من خلال وزنهم للأمور ومايتضح لهم من خلال الموازنة بين المكاسب التي يجنوها (ماديا، نفسيا واجتماعيا) عند قبولهم لهذه الأوامر والأضرار التي يمكن أن تلحق بهم في حالة رفضهم لها.

نقد النظرية:

تؤكد هذه النظرية على أن سلطة القائد تقوم أساسا على قبول المرؤوسين لهذه السلطة دون أن يعطوا أهمية لمركز القائد الوظيفي وهذا ما عرض هذه النظرية لبعض الإنتقادات باعتبارها تقلل من السلطة الرسمية للقائد إضافة إلى المبالغة في التركيز على أهمية قبول المرؤوسين لسلطة القائد.

3.4 - النموذج البيروقراطي (ماكس فيبر):

يرى ماكس فيبر عالم الاجتماع لوجود ثلاثة أنماط للسلطة وهي:

¹ رافدة الحريري: «مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية»، مصدر سابق، ص 56 .

5.4- السلطة التقليدية:

وهي التي ترتكز على قوة التقاليد السابقة، والتقاليد والأعراف الاجتماعية التي يسير المجتمع على ضوئها، هي التي تعطي حق الحكم إلى رجل أو عائلة أو عشيرة تتميز بالقوة والهيبة والاحترام، والسلطة التقليدية لاتعتمد على القوانين الشرعية بل تعتمد على نفوذ العادات والتقاليد والأعراف التي تلزم المواطنين على الإستجابة لحكم السلطان أو الملك الذي وصل إلى الحكم عن طريق تأثير التقاليد والأعراف التي يقرها المجتمع.¹

6.5- السلطة الكاريزمية:

المقصود بالكاريزما هي الخصائص والصفات غير الاعتيادية التي يملكها شخص معين سواء كانت صفات حقيقية أو وهمية، وهي السلطة الأسطورية التي تعتمد على عبادة الناس وتقديسهم لشخص القائد، والمجتمع يخضع لسلطته الخارقة أو لولائه مثل: نابليون وهتلر وهي " تقوم على الاعتماد المطلق لفرد معين لديه صفات استثنائية أو غير عادية تفوق الأفراد الآخرين"² وحسب ماكس فيبر فإن هؤلاء القادة الكاريزميين يظهرون في المجتمعات العقلانية عندما تمر بأزمات فالمؤسسات تصبح غير قادرة على القيام بواجباتها على جميع الأصعدة، عندما تظهر زعامات سياسية أو ثقافية أو ماشابه ذلك، تدعو إلى التغيير و إعادة تطوير النظام من جديد.

7.5- السلطة القانونية:

"يستند هذا النمط إلى الإيمان بسيادة القانون وصوابه، ومن الطبيعي أن تفترض هذه السلطة وجود مجموعة رسمية مستقرة في هذا النمط من السلطة لاتكون لشخص بعينه وأنها مجموعة من المبادئ

¹إحسان محمد: النظريات الاجتماعية المتقدمة، الأردن، دار وائل للنشر، ط1، 2010، ص 287.

² محمد إسماعيل قباري: الاتجاهات المعاصرة في مناهج علم اجتماع، لبنان، دار الطلبة الحر، ط1، 1969، ص 590.

الموضوعية تفرض إتباع التوجيهات والأوامر التي يصدرها الرئيس بغض النظر عن شخصيته¹ ويمكن حدوث ازدواجية بينها وبين السلطة الوظيفية وهنا يمكن حدوث تعارض بينهما للانتماء منه يكون بالتنسيق بين الطرفين.

عرف ماكس فيبر "التنظيم البيروقراطي نموذجاً من الهيمنة والشرعية، العقلانية تبني فيه السلطة على أساس قانوني يحدد بشكل موضوعي وعلمي أساليب ممارستها بطريقة تلغي الولائات الشخصية ويجعل السلطة ممارسة لصلاحيات مثبتة قانونياً، والطاعة في تنفيذ الأوامر لاتعود إلى شخص الرئيس الإداري، إنما تعود إلى اللوائح القانونية التي تستند إليها سلطته."²

-وتعتبر البيروقراطية نموذجاً مثالياً للتنظيم يتصف بعدة سمات هيكلية تجعله أكثر التنظيمات كفاءة ودقة في تحقيق الأهداف المحددة ومع تعدد ما يذكر من الخصائص البيروقراطية إلا انه يمكن إجمالها فيما يلي:

-تقسيم العمل والتخصص: تتميز التنظيمات البيروقراطية بتقسيم الأعمال إلى عدة خطوات يتم إستبدال من يستغلونها حسب درجة تخصصهم في الأعمال المطلوب القيام بها.

- لا بد من وجود نظام ثابت رسمي(قواعد وقوانين) تحكم تصرفات الأفراد وتنظيم إصدار الأوامر إلى الموظفين كي يقوموا بواجباتهم الرسمية، بحيث ينظم العمل بصورة عامة تجعل العمليات التي تتم داخل التنظيم مستمرة مهما حدث من تغير في التنظيم، مما يؤدي إلى تحقيق الإستقرار داخل التنظيم.³

- يتم تنظيم المكاتب الوظائف في شكل هرمي للسلطة مما يتيح عن ذلك سلسلة من الأوامر.

- إستبدال جميع العاملين على أساس المؤهلات الفنية عن طريق الامتحانات الرسمية.

¹ الحسين السيد: علم اجتماع التنظيم، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1994، ص 49.
² عبد الستار إبراهيم دمام: « التنظيم البيروقراطي إزاء الفكر الإداري المعاصر » مجلة جامعة الأنبار، العراق، العدد2، 2008، ص 65.

³ حسين عبد الحميد أحمد رشوان: الإدارة المجتمع، مصر، مؤسسة شباب الجامعة، 2006، ص 136 .

- الموظفون يعينون ولا ينتخبون.
- الموظفون الإداريون يعملون مقابل رواتب ثابتة، وهم موظفون مهنيون.
- الموظف الإداري لا يمتلك الوحدة التي يديرها.¹
- يستمر الموظف مدى حياته في البيروقراطية العامة أو الخاصة على السواء غير أن هذا لا يشير إلى حق الموظف في ملكية وظيفته كما يحصل الموظف على بعض الامتيازات القانونية التي تحميه من الفصل أو النقل التعسفي وعلى التعويض المالي المنتظم.²

نقد النموذج البيروقراطي لماكس فيبر:

- بناء على هذا الطرح النظري لنظرية البيروقراطية يمكن القول أن مبدأ الترقية قد يؤدي إلى إنخفاض الكفاءة إي أن الأداء الوظيفي للفرد العامل لا يكون إيجابيا بما يكفي و بالتالي لا يحفز على بذل جهد إضافي طالما انه يعتقد انه سيرتقي لوظيفة أعلى مع مرور الوقت.
- لا يتوقف نجاح التنظيم وزيادة فعاليته على الخصائص الداخلية له فقط، بل ربما قد يتعدى ذلك على ظروف محيطة به على اعتبار التنظيم نسق مفتوح، إلا أن النظام البيروقراطي يعتبره نظاما مغلقا.
- إن التركيز على مبدأ الإشراف والرقابة قد يؤدي إلى إنخفاض الكفاءة ويترتب عن ذلك إهمال الجوانب الرئيسية للتنظيم تحول دون تحقيق الأهداف المخطط لها مسبقا كما أن النموذج البيروقراطي قد ركز بشكل أساسي على مبدأ الرقابة المغلقة في تسيير وإدارة التنظيم في ظل الاستخدام العقلاني للموارد التنظيمية وبالتالي فإن البيروقراطية لا تعطي أهمية بالنسبة للمشاركة في إتخاذ القرارات وكذا تفويض السلطة و تدعو للمبادئ المساندة للمركزية ووحدة الأمر، القيادة الأوتوقراطية وعموما ومن منطلق أن هذا

¹ أنس عبد الباسط عباس: إدارة الأعمال، عمان، دار المسيرة للنشر، ط1، 2011، ص 71.

² حسين عبد الحميد أحمد رشوان: الإدارة والمجتمع، مصدر سابق، ص 137.

المدخل البيروقراطي يركز أكثر على الجوانب الاقتصادية¹ في التنظيم وعلى الرقابة المغلقة وكذا السلطة القانونية التي تحدد بدقة متناهية كل التفاصيل المتعلقة بأداء، مما يجعل من التسلسل الهرمي للسلطة في حد ذاته يعمل على تحقيق الأهداف التي يسعى إليها التنظيم.

4.4- ميشال فوكو: السيطرة على الزمان والمكان²

إذا نظرنا إلى الخصائص المادية للمؤسسات، فإنه يمكننا أن نلقي الضوء على المشكلات التي حاول فيير معالجتها، فالمكاتب والترتب التي وصفها فيير بصورة مجردة تتخذ هنا أشكالاً معمارية، بل المباني التي تضم الشركات الكبرى تنظم بصورة عامة تنظيمًا عمودياً تكون فيه الطوابق العلوية مخصصة لذوي السلطة الأعلى في المنظمة و كلما اقترب مكتب الموظف من قمة المبنى، ازدادت دلالات إقترابه من مراكز السلطة وبعبارة أخرى، فإن جغرافية المنظمة تؤثر في طريقة أدائها أو عملها كما يرى فوكو أن توزيع الأجسام، إي الناس بطريقة تتجمع فيها الكفاءة والفعالية، ويغير هذه الترتيبات تدخل الأنشطة الإنسانية حالة من الفوضى المطبقة.

إن ترتيبات الغرف والقاعات والفضاءات المفتوحة في المبنى الذي تشغله المنظمة تعطينا مؤشرات أساسية عن الأسلوب الذي يعمل به نظام السلطة والقوة.

كما ركز فوكو على (الرقابة) في المنظمات الحديثة حيث يخضع كل شخص مهما كانت مرتبته أو السلطة التي يتمتع بها للرقابة، غير أن ذوي المراتب الدنيا يتعرضون للكشف والتحميض والرقابة أكثر من غيرهم في أغلب الأحيان .

و هناك شكلان للرقابة، يتضمن الأول إشراف المشرفين المباشر على عمل المرؤوسين وذلك ما نلاحظه على سبيل المثال في الفصول الدراسية التي يخضع فيها التلاميذ للإشراف المباشر من جانب المدرسين.

¹ أنتوني غديز: علم إجتماع، ترجمة، فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، ط4، ص 416.

² ميشال فوكو: (1926-1984) فيلسوف فرنسي يعتبر من أهم فلاسفة النصف الأخير من القرن العشرين كان لكتابه أثر بالغ على المجال المعرفي كما عرف فوكو بدراساته الناقدة والدقيقة لمجموعة من المؤسسات الاجتماعية.

أما النوع الثاني فهو أكثر خفاء مع انه لا يقل أهمية عن الأول، ويتمثل في حفظ الملفات والسجلات والسير الذاتية والمدونات عن حياة الآخرين.¹

5- اتخاذ القرار:

1.5- مفهوم اتخاذ القرار:

هو عملية البحث عن حل بسيط، ويعني بذلك أنه لا يوجد بديل قادر على تحقيق الهدف تحقيقاً تاماً غير البديل الذي تم اختياره، ويكون عادة أفضل البدائل في حدود الظروف السائدة.² كما يمكن القول بأن إتخاذ القرار هو عملية الإختيار الواعي بين البدائل المتاحة في موقف ما بعد دراسة النتائج المترتبة عن كل بديل أو خيار وأثرها على الأهداف المراد تحقيقها.³

2.5- أهمية اتخاذ القرارات:

-تعتبر القرارات الإدارية وسيلة علمية وفنية حتمية ناجعة لتطبيق السياسات والإستراتيجيات للمنظمة في تحقيق أهدافها بصورة موضوعية وعلمية.

-تلعب القرارات الإدارية دوراً حيوياً وفعالاً في القيام بكافة العمليات الإدارية، مثل التخطيط والرقابة والتنظيم وغيرها تؤدي عملية إتخاذ القرارات دوراً مهماً في تجسيد وتكييف وتفسير وتطبيق الأهداف والسياسات والاستراتيجيات العامة في المنظمة.

-تؤدي القرارات الإدارية عن طريق عملية إتخاذ القرار دوراً هاماً في تجميع المعلومات اللازمة للوظيفة الإدارية عن طريق إستعمال وسائل علمية وتكنولوجية متعددة ومختلفة للحصول على المعلومات اللازمة للتنظيم الإداري.

¹ أنتوني غدنز: علم إجتماع، مصدر سابق، ص 417.

² احمد أمل طمعة: اتخاذ القرار والسلوك القيادي، عمان، دار، دي بونو للنشر والتوزيع، 2006، ص 11.

³ إبراهيم علي رابعة: إتخاذ القرار، الأردن، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، 2015، ص 03.

-تؤدي القرارات الإدارية عن طريق عملية إتخاذ القرار دورا هاما في تجميع المعلومات اللازمة للوظيفة الإدارية عن طريق استعمال وسائل علمية وتكنولوجية متعددة ومختلفة للحصول على المعلومات اللازمة لتنظيم الإداري.¹

-تكشف القرارات الإدارية عن سلوك وموقف القادة والرؤساء الإداريين، وتكشف عن القوى والعوامل الداخلية والخارجية الضاغطة على متخذي القرار.

الأمر الذي يسهل مهمة الرقابة على هذه القرارات، والتحكم فيها والتعامل مع هذه المواقف والضغوط مستقبلا بصورة حسنة.

-تعتبر القرارات الإدارية وسيلة لإختيار وقياس مدى قدرة القادة والرؤساء الإداريين في القيام بالوظائف والمهام الإدارية المطلوب تحقيقها وإنجازها بأسلوب علمي وعملي بالوظائف والمهام الإدارية المطلوب تحقيقها.

-تعتبر القرارات الإدارية ميدانا واسعا لرقابة الإدارية.²

6- تفويض السلطة و أهميته :

1.6 تفويض السلطة:

"وهو إسناد السلطة الرسمية و المحاسبة أو المساءلة عن أنشطة محدودة إلى شخص آخر، ويعتبر تفويض السلطة من الرؤساء إلى المرؤوسين، أمر ضروريا لقيام المنظمات بوظائفها بكفاءة.³ ويعرف أيضا على أنه إعطاء السلطة الرسمية للموظف لإستغلال طاقته في مصلحة المنظمة وهو كذلك عبارة عن نقل بعض اختصاصات الرئيس إلى المرؤوس للقيام ببعض مع إبقاء المسؤولية قائمة بين الطرفين.⁴

¹ حسين بلعجوز: المدخل لنظرية القرار، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 100.

² المصدر نفسه، ص 101

³ محمد عبد الله عبد الرحيم: أساسيات الإدارة و التنظيم، القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1993، ص 226.

⁴ موسى اللوزي: التنظيم وإجراءات العمل، عمان، وائل للنشر والتوزيع، ط1، 2002، ص 38.

2.6 أهمية تفويض السلطة:

إن الهدف المبدئي في تفويض السلطة هو دون ريب إيجاد التنظيم الفعال والناجح للوصول إلى أهداف الجماعة بالتكاليف الأقل من حيث الوقت والموارد وهكذا ترى أن تحويل قسم من سلطة الرئيس إلى مرؤوسيه ضروري لخلق الوظائف الإدارية، وكلما زادت الحاجة لهذه المهمات بفضل الحدود المفروضة على تطابق الإدارات كلما زادت مهمة التفويض.¹

أما الهدف الرئيسي لتفويض السلطة هو التشجيع على استخدام الموارد بصورة أكفأ وتسير نشوء منظمات أكثر مرونة واستجابة، ومن ثم تعزيز الأداء بوجه عام، ولما كان الأداء يتحسن عندما تفوض إلى أوثق الناس صلة بالعمل، صلاحيات ومسؤوليات أداة مباشرة، فإن منظمات القطاع الخاص الرائد تحرص على أن توفر العمليات الداخلية للمديرين ما يلزمهم من سلطة ومرونة للمساهمة في رسالة المنظمة.²

3.6 - مبادئ تفويض السلطة الفعال:

هناك مجموعة من المبادئ التي تحكم عملية تفويض السلطة حتى يؤدي التفويض في السلطة إلى تحقيق الهدف من منح هذه السلطة و تشمل

-إرتباط التفويض بقدر المفوض إليه للقيام بالعمل بحيث لا بد من مرعاة المدير لقدرة المفوض إليه و كفاءته في إستغلال هذا التفويض الممنوح إليه.

-التفويض من الأعلى إلى الأسفل وذلك بأن يفوض المدير الأعلى لمساعديه أو مديري الإدارات التابعين له جزءا من سلطته.

-التفويض وفقا لوظيفته المفوض إليه بحيث أنه لا بد أن يتناسب التفويض مع وظيفة المفوض إليه.

¹ علاء الدين عبد الغاني محمود: إدارات المنظمات، مصر، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، 2011، ص 216.

² أيفين فونتين أورتين و آخرون: " تفويض السلطة والمسألة " سلسلة الإدارة من أجل النتائج في منظومة الأمم المتحدة، جنيف، ج2، 2004، ص 2.

- أن تتناسب السلطة مع التفويض الممنوح وذلك بضرورة أن تكون السلطة الممنوحة بقدر التفويض الممنوح.

- وحدة الأمر إي أن يكون المفوض إليه مسؤولاً أمام مهمة واحدة.

- المسؤولية الكاملة للمفوض إليه فيما فوض له القيام به حيث تتناسب السلطة والمسؤولية.¹

تفويض السلطة بالقدر المناسب

يقصد بذلك منح سلطة معينة من الرئيس إلى المرؤوسين تخول له إصدار القرارات والتصرف في مهام معينة ويلاحظ أن تفويض السلطة لا يتضمن "تفويض المسؤولية" أو نقلها من الرئيس إلى المرؤوسين و لهذا يجب على الرئيس الذي يقوم بالتفويض أن يحرص على التالي:

أ. أحسن اختيار المرؤوسين المفوض إليه .

ب. تفويض المهام التي تتفق مع قدرات المرؤوسين وإمكانية متابعة المرؤوسين وتوجيههم للتأكد من

حسن الداء.

مع أن التفويض لا يعني تخلي الرئيس عن مسؤولياته إلا أنه ينشئ مسؤولية جديدة يتحملها

المرؤوس المفوض إليه أمام رئيسه.²

4.6- المعوقات التي تعترض عملية التفويض

يحجم كثير من المديرين عن تفويض سلطاتهم لمن دونهم من مساعدين لأسباب مختلفة يمكن

إيجازها فيمايلي:

- عدم الثقة في قدرة المفوض إليهم .

- الخوف من استغلالها السيئ.

¹ محمد الفاتح محمود، بشير المعري: أصول الإدارة والتنظيم، الأردن، دار الجنان للنشر والتوزيع، ط1، 2014، ص 136.

² جمال محمد عبد الله: إدارة العمال مبادئ و مفاهيم، الأردن، دار معنز للنشر والتوزيع، ط1، 2014، ص 136.

- الغموض في المهمة المفوضة.

- الخوف من منافسة المفوض لمديره.

- إصرار المديرين للقبض على زمام العمل و كل خيوط اللعبة تحت أيدهم دون تفويض.¹

7. المركزية و اللامركزية في السلطة :

1.7 المركزية:

وتعرف على أنها حصر صلاحيات القرار وتجمعها في يد سلطة واحدة رئيسة تنفرد بالبت في

جميع الإختصاصات الداخلية في الوظيفة الإدارية عن طريق ممثلها في عاصمة الدولة أو الأقاليم.²

وهي إحتكار حق إتخاذ القرارات في المراكز الإدارية العليا في قمة الهرم الإداري حيث لاتتمتلك المستويات

الإدارية الأخرى أي سلطة داخل التنظيم.³

2.7 اللامركزية:

تعرف على أنها عبارة على تقسيم العمل الإداري و تعيين وظائف المسؤولين على المستويات

التنظيمية المختلفة.⁴

3.7 مزايا اللامركزية:

- تعمل على الاستفادة من كل الطاقات والقدرات العمالية.

- تساعد على الابتكار والإبداع والتدريب.

- تعمل على تحقيق الديمقراطية وتتصف بالمرونة.

¹ جمال محمد عبد الله: إدارة العمال مبادئ و مفاهيم، مصدر سابق، ص137.

² سعيد نحيلي: القانون الإداري، المبادئ العامة، سورية، منشورات جامعة البعث، ج1، 2013، ص 121.

³ فرحات غول: الوجيز في اقتصاد المؤسسة، الجزائر، دار الخلدونية، للنشر والتوزيع، ط1، 2008، ص 84.

⁴ كمال محمد المغربي: الإدارة، أصالة المبادئ ووظائف المنشأة مع حداثة و تحديات القرن الحادي و العشرون، الأردن، دار الفكر، 2007، ص 196 .

- تدفع العاملين في المناطق إلى التنافس الشريف وهذا يعمل على الانتعاش الفكري العلمي ويبرز الكفاءات المميزة.

- تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين و إشراكهم في اتخاذ القرارات.

- تتماشى مع متطلبات العصر من حيث سرعة التطور والتقدم.

- تنمي القدرات المهنية لدى العاملين.

- تستثمر طاقات العاملين والمبدعين والموهبين ذوي الخبرة لصالح العامل.¹

على الرغم من المزايا التي تحملها اللامركزية إلى أنها لا تخلو من وجود بعض السلبيات التي

نوردها فيمايلي:

4.7. سلبيات اللامركزية:

- تناقص أو عدم إتساق القرارات المتخذة.

- صعوبة الاتصالات أفقيا ورأسيا لأن الإدارات تصبح شبه مستقلة وبطئ الوقت المستنفذ في نقل

المعلومات.

- صعوبة الرقابة، وضعف الروابط مع الإدارة العليا.

- هناك خطورة النظرة الجزئية (كل إدارة تتخذ قراراتها على حدة).

وينذر في الحياة العملية أن نجد المركزية الكاملة أو اللامركزية العامة ولكن الغالب أن نجد

المركزية واللامركزية سويا في منظمة واحدة و لكن بدرجات مختلفة وتقرر إدارة المنظمة الدرجة الملائمة

من المركزية واللامركزية بناء على مجموعة من العوامل، أهمها طبيعة العمل المؤدي، وحجم المنظمة،

وانتشارها الجغرافي ودرجة السرعة المطلوبة في أداء الأعمال ووجهة نظر الإدارة العليا.²

¹ رافدة الحريري: إتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، الأردن، اليازوري العلمية للنشر، ط1 ، 2014، ص 185.

² علي محمد عبد الواحد: مقدمة في الإدارة، السعودية، معهد الإدارة العامة، 1982، ص 90.

5.7 مزايا المركزية:

1. تساعد المركزية على تحقيق درجة عالية من الرقابة على المستويات الأدنى.
2. الوضوح في العلاقة والبساطة في الشكل بين الإدارة المركزية وفروعها في الأقاليم.
3. مركزية القرارات في المستويات الإدارية الأعلى تتضمن أخطاء أقل .
4. تحقق فرصة للاستفادة من خبرات الإدارة العليا.¹

6.7 عيوب المركزية:

1. عدم تكوين صف ثان أو تنمية طبقية بديلة من متخذي القرارات في المنظمة.
2. إنخفاض الروح المعنوية للرؤساء على المستويات الإدارية الأدنى.
3. قد يفضل متخذ القرار في المستوى الأعلى عن بعض العوامل الهامة التي تعايشها المستويات الأقل.
4. خطوة القرار الفاشل تمتد لتشمل قطاعا كبيرا أو المنظمة كلها.
5. قد تؤدي المركزية إلى نوع من الاتكالية أو الإعتماد، عند أعضاء المستويات الإدارية الأدنى، فلا يتصرفون في أي موقف انتظار القرار من الإدارة العليا، الأمر الذي يعطل الابتكار ويضيع الأفكار الجديدة.²

8. القيود التي تخدم فاعلية السلطة الرسمية:

أ. قبول المرؤوسين:

- أي أن يكون صاحب السلطة مقبولا ممن يتراأسهم و جديرا بالاحترام و التقدير وعدم قبول السلطة لا يعني إلغائها بل التقليل من فاعليتها.

¹ عمار عوايدي : القانون الإداري، النظام الإداري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ج1، 2002، ص 216.

² علي محمد عبد الواحد: مقدمة في الإدارة، مصدر سابق، ص 100.

ب. السلطة الأعلى:

حيث أن السلطة ليست كاملة فهي دائما تخضع لقيود تفرض من السلطة الأعلى فأعمال المديرين تخضع للمراجعة والقيود من قبل مجلس إدارتها انطلاقا من سلطتهم العليا عليه، والمجلس بدوره يخضع للسلطة القانونية لمالكي الشركات، فالشركات تضع قيودا على سلطة المديرين وذلك عن طريق وضع سياسات وإجراءات قد تخول صلاحيات معينة ولا تخول ممارسة صلاحيات أخرى بدون الحصول على الموافقة من السلطة العليا.

ج. تداخل السلطات:

«وهو التداخل ما بين سلطتين ناتج عن الخلاف فيما بينهما ويكون احدهما سلطته أقوى من الآخر فمثلا للمنشأة الحق في تحديد الرواتب والأجور، وفي الوقت نفسه للنقابة حق التدخل لحماية حقوق أعضائها ومصالحهم والدفاع عنهم فيمكن لها أن تأمر العمال بالإضراب، وتحديد نجاح الإضراب بخضوع المنشأة لمطالب النقابة إما جزئيا أو كليا وعلى أية حال لا تلغى السلطة بواسطة صراع القوتين عندما يحدث تداخل بينهما بل هذا يعنى إيقافا أو تعطيل مؤقتا أو جزئيا لأحد السلطتين، ريثما تشتد وتقوى السلطة الآخرة مرة أخرى»¹.

د. مقدرة المرؤوسين:

وهي مقدرة المرؤوسين الذهبية والفسولوجية (الجسمية) أي أن تكون الأوامر ضمن إمكانيات المرؤوسين التي يمتلكونها لكي تكون السلطة مقبولة من قبل المرؤوسين.

9. - السلطة الرسمية والنقابات:

إن أكثر الأسباب أهمية في قوة التنظيمات النقابية وأخذها الدور الرئيسي في مجال متابعة قضايا العاملين لديها مع الإدارة المعنية زيادة عدم رضا العاملين سيما عند شعورهم بأن إدارة المنظمة ظالمة

¹ ياسر أحمد عربيات: المفاهيم الإدارية الحديثة، عمان، دار يافا العلمية، ط1، 2008، ص 141.

وغير مهتمة بشؤونهم العامة. أو أنها تتبع السبل القياسية للتعامل مع قضايا العمال ولذا فإن الوسيلة القوية والقادرة على إيصال مشاعر الرضا للإدارة، هي النقابة باعتبارها الممثل الشرعي والقانوني للتعامل مع الإدارة المعنية وأن أسباب الظلم أو عدم الرضا من قبل العاملين يكون راجع عادة إلى :

أ. عدم العدالة والأنصاف في الأجور والمكافآت .

ب. عدم كفاية وعدالة ضمانات العمل

ج. النظرة السلبية للعاملين من قبل الإدارة

إن هذه الأسباب وغيرها تخلف أجواء عمل غير سلمية مما يحدو بالأعضاء للقيام بتقديم شكوى إلى النقابة العمالية أو المهنية وتقوم النقابة بالإنصال بالإدارة العليا أو الإدارة الصناعية في المنظمة، بغية تحقيق العدالة أو الإنصاف لحقوق هؤلاء العمال عن طريق جملة من الآليات.¹

1.9-المفاوضات الجماعية:

« أحدالعناصرالجوهرية للعمل النقابي حتى باتت تمثل أهم مظاهر هذا العمل نظرا لكثرة لجوء هذه النقابات إلى هذه الوسيلة السلمية التي تسعى النقابات من خلالها على تحقيق العدالة الإجتماعية في مجال علاقات العمل ومن ناحية أخرى تعمل على تحقيق السلم الإجتماعي وإستقرار علاقات العمل ». ²

ومنه فالمقصود بالمفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين منظمات النقابية العمالية وأرباب العمل أو منظماتهم من أجل:

- تحسين شروط وظروف العمل وإحكام الاستخدام

- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنظمة

- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب العمل

¹ خيضر كاضم محمود ياسين: إدارة موارد بشرية، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، 2007، ص 217.

² عبد الباسط المحسن: النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2008.

وتتضمن المفاوضات الجماعية موضوعات أساسية كالتالي:

أ. مقدمة عامة قصيرة تعبر بإيجاز عن مجال وغرض الاتفاقية تؤكد رغبة كل من الطرفين تطبيق

بنود الاتفاقية.

ب. الضمان النقابي:

ويتمثل ذلك باعتراف الإدارة بالنقابة كعضو ممثل بالدرجة الأولى للعاملين والموظفين.

ج. وظائف وحقوق الإدارة:

بما أن النقابات العمالية تسعى على توسيع مجال مشاركتها في القرارات المتعلقة بالعاملين فإن

الإدارة تسعى للحد من هذا التوسع.

د. الإجراءات والشكاوى:

تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل في الإتفاقيات الجماعية حيث يتم معالجة هذه الشكاوى أو

المطالب، حيث أن العاملين ونقاباتهم يعتبرونها عناصر جوهرية في مرحلة التفاوض ولأنه من أجلها وجد

التفاوض ويتم في هذه المرحلة المساومة بين النقابات وأرباب العمل حول هذه المطالب و الشكاوى.

هـ. إنهاء الاتفاقية:

إن البند الأخير في الإتفاقية ينص عادة على مدى عقد الإتفاقية وكذلك الإجراءات الواجب إتباعها في

إنهاء أو تجديد الإتفاقية والخروج بنتائج لهذه الإتفاقيات تكون محل قبول الأطراف المتفاوضة حيث يقدم أرباب

العمل أو الإدارة تنازلات لتحقيق مطالب العمال ولإنهاء الصراعات الحقوقية بين النقابات العمالية وأرباب العمل

أو الإدارة وتوقع هذه الإتفاقية لتدخل في مجالها القانوني وتدخل حيز التنفيذ.¹

تعتبر المفاوضات الجماعية وسيلة لحل الصراعات التنظيمية و الحقوقية داخل التنظيم .

¹ مصطفى نجيب شاوشي: إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، الأردن، دار الشروق للنشر والطباعة، ط3، ص 315، 320.

فالسطة الرسمية تأثر على هذه الآلية فهي تركز على تحقيق التوازنات داخل بيئات العمل راجع إلى وجود نظام بيروقراطي قائم على التصلب والتعنت من طرف الإدارة في إحتكار عملية اتخاذ القرارات كما أن السلطة الرسمية في مفاوضاتها مع الشركاء الاجتماعيين تسعى إلى خلق مناخ يسوده الصراع والشك وعدم الثقة عن طريق استعمال النقابات المقربة منها كحال الإتحاد العام للعمال الجزائريين الناطق التاريخي والرسمي للنظام الرسمي بمفهومه الأشمل كما أن هذه النقابات المقربة من السلطة الرسمية توظف في إحداث انشاقات داخل سير عملية المفاوضات كما أن الإدارة في عملية سير المفاوضات تحقق مطالب وتنظيمات النقابية في كنف ما هو متاح للمؤسسة من موارد مادية ومعنوية.

2.9- توفيق وتحكيم:

عندما يتعذر الوصول إلى إتفاق بين النقابة والإدارة في مرحلة المفاوضات الجماعية يتطلب ذلك دخول طرف ثالث إما موفق أو محكم، فالتوفيق هو عملية تتطلب تدخل طرف ثالث للمعاونة وحث وتحفيز كل من الإدارة والنقابة للتوصل إلى إتفاق معين، فهو يحاول تقريب وجهات النظر ولكنه لا يتخذ قرارات بل هو عنصر محايد وكونه كذلك فهو يستمع للطرفين ويقترح آراء معينة ويقوم بالإتصال بين الطرفين للتوفيق بينهما، أما التحكم فهو العملية التي يقوم بها الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين الأساسيين، ثم يتوصل إلى قرار ملزم للطرفين، ويتضح من هنا أن المحكم يعتبر أيضا طرفا محايدا ولكنه يدخل كقاضي يصدر القرارات أو الحكم في الموضوع والملزم لطرفي النزاع أما في حالة التوفيق فإن القرار يتخذه طرفي النزاع.¹

فالتوفيق والتحكيم يعتبر آلية تركز بها السلطة الرسمية لتأثير على التنظيمات النقابية فهي تعتمد على أحد مكونات التنظيم الإداري الذي يتمثل غالبا في مصلحة المنازعات التي تعتبر جزء خاضع

¹مصطفى نجيب شاشي: إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، مصدر سابق، ص 321.

لتعليمات السلطة الرسمية أما التحكيم فهو يأتي بعد فشل التوفيق فالنظام الرسمي يفوض جزء من صلاحياته إلى مفتشية العمل لحل النزاع الدائر بينها وبين التنظيمات النقابية.

3.9 - الإضراب:

حيث يعتبر الإضراب أو التلميح به أساسيا من عملية المساومة، فالإضراب هو وسيلة ضغط إقتصادية أو إجتماعية أو تربوية على أصحاب العمل أو الحكومات لقبول البحث والمساومة اتجاه مطالب العمال وتعتبر وسيلة الضغط المثالية لتحقيق المطالب العمالية والإضراب يكون على نحو شكلين.

الإضرابات الكلاسيكية:

هي تلك الإضرابات التي يتوقف فيها العمال عن العمل ليخرجوا، خارج أماكن العمل،

الإضرابات اللاكلاسيكية:

أما غير الكلاسيكية، فهي تلك الإضرابات التي تتميز بمكوث العمال في مكان عملهم مع الحد من العمل، حيث أن العمال لا يوقفون العمل بل يجعلونه ضعيفا لدرجة أن الإضراب الكلاسيكي يكون اقل تأثرا منه.

ففي حالة الأولى يقومون بالحد من العمل لجعله يتغير دون توقيفه كليا، أما في حالة الثانية

فيقومون بتطبيق التعليمات بتفاصيلها وحرفيا، مبالغ فيها ويجعلون العمل يتعثر.¹

تعتبر الإضرابات من أهم مظاهر الصراع داخل التنظيمات، حيث يكشف هذا الصراع والمتمثل في

الإضراب عن بعض المشكلات والقضايا داخل التنظيمات والذي يعبر عنه العمال عن طريق النقابات،

حيث تحاول إحداث تغير داخل التنظيم وتحسين ظروف العمال المادية والمعنوية فالنقابات المستقلة

تذهب إلى الإضراب بعد فشل الوسائل التنظيمية (المفاوضات، التوفيق والتحكيم) بسبب تصلب وتعنت

السلطة الرسمية وتماطلات الإدارة العليا في تحقيق نتائج المفاوضات فإن نهج الصراع الذي تتبناه

النقابات المستقلة يعتبر كمؤشر على رفض السلطات مشاركة النقابات المستقلة في العقد الإجتماعي

¹ عبد الناصر جابي: الجزائر تتحرك، الجزائر، دار الحكمة للنشر والتوزيع، 1995، ص 33.

باعتبارها غير تمثيلية للجوؤها إلى تبني إضرابات كثيرة ومتواصلة فالنظام الرسمي يعترف فقط بأهمية النقابات المستقلة كشريك إجتماعي أثناء تقديمهم لتقارير أمام المنظمة الدولية للعمل حول نشاط النقابات. من خلال عرضنا لأهم أساليب الضغط لدى النقابات .

إن هذه الأساليب الثلاثة تعتبر مكملة لبعضها البعض ففي فشل الأولى تكملها الثانية أي في حالة فشل المفاوضات الجماعية يأتي التوفيق والتحكيم، ويمكن القول أيضا أنه إذا وصل الإضراب إلى أوجه تطرح الإدارة أو أرباب العمل حلا وهو الجلوس إلى طاولة المفاوضات الجماعية و إذا لم يتم التوصل إلى إتفاق يدخل التوفيق والتحكيم لتسوية الخلافات والمشاكل أو ترجيح طرف على آخر.

إن حماية القرى العاملة تقنضي وجود نظام قائم فاعل للرقابة أيا كانت طبيعة النشاط الاقتصادي أو الإداري الذي تمارسه المؤسسة وأيا كانت الجهة التي تملكها عامة أو خاصة وعليه يعتقد انه حين يواجه العاملون مخاطر مماثلة فإنه من الواجب أن يتمتعوا بحماية مماثلة.

الفصل الثالث رهانات العمل النقابي

أولاً:نشأة النقابة

ثانياً: مبادئ العمل النقابي.

ثالثاً: تصنيف النقابات العمالية.

رابعاً : النظريات المفسرة لنشأة النقابة.

خامساً : مراحل العمل النقابية في الجزائر (السياسة الاقتصادية)

سادساً : الإعلام النقابي وتحدياته.

سابعاً : إستراتيجية السلطة الرسمية في التعامل مع الحركة النقابية.

1.نشأة النقابة:

الحركة النقابية كظاهرة إجتماعية لا تنشأ من فراغ فإن من يطالع التطور التاريخي للحركة جاءت كرد فعل لقيام النظام الرأسمالي كنظام اقتصادي و اجتماعي جديد (إزاحة النظام الإقطاعي) و أثر هذا التحول الراديكالي « بانتقال نحو حالة إجتماعية جديدة حالة المجتمع الصناعي" و اخذ العمل بعدا مفهيميا جديدا وصارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة و تركيزها في مساحات أقل أتساعا (المصانع) و أصبح العمل أكثر تنظيم ومراقبة»¹ حيث أصبح العامل ملكا للأرباب العمل في هذه المرحلة كانت الطبقة الشغيلة تعيش ظروف سيئة فأرباب العمل يستغلونهم إلى أقصى الحدود ضمن ظروف عمل سيئة للغاية بالإضافة للإضطهاد فنظام المصنع قضى على طموحاتهم في التطور و اكتساب مهارات جديدة فأصبح العامل مهما كانت مهارته يقوم بعمل بسيط ينظر إلى نفسه كمساعد للآلة فقط ، فهذا الوضع الجديد و لد لهم العدا للآلة بل و اعتبروها خطر عليهم فكان صراعهم الأول معها ضمن نظام جديد في الإنتاج، ومع تطور الوعي العمالي لدى الطبقة العاملة توصلت أن الأوضاع الراهنة لم تسببها الآلة فقط و إنما هو نتيجة لاستغلال أرباب العمل لهم ومن هنا بدأت بوادر الكفاح و النضال ضد النظام الرأسمالي المقيت و أثناء هذه الإضرابات والنضالات تطورت الحركة العمالية مما أدى إلي تأسيس الجمعيات و النقابات حيث تم تعريفها ببوادر الحركة العمالية ثم النقابات المهنية و الصناعية ، مع العلم أن نشأة هذه الحركات النقابية اعتبرت إحدى ركائز المجتمع المدني.

¹ حامد خالد : نزاعات العمل في ظل التحولات السيسو إقتصادية في الجزائر، بن عكنون الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011 ص35.

2.1- أوروبا الغربية:

1.2.1- إنجلترا:

إن ظهور الصناعة و تطورها في أوربا كان سببا مباشرا في انهيار نظام الطوائف الحرفية¹ و ذلك "بتراكم الثروات في يد المعلمين وهم الذين كانوا يعلمون الصبية في حرفة معينة في النظام الحرفي و التي كونت فئة بورجوازية ناشئة استطاعت توجيه الطوائف الحرفية إلى طوائف تجارية و منه إلى مصانع يدوية و أخذت تتوسع الأسواق التجارية"².

هذا التطور على مستوى المنظومة الاقتصادية فتح المجال للمنافسة بين أرباب العمل لزيادة رؤوس أموالهم و هذا ما أعطاهم سلطة على الطبقة الشغيلة و هنا بدأت بوادر الصراع بين الملاك الراسمالين و العمال حول مسائل عديدة تخص طبيعة التنظيم ونوع التسيير ، مستوى الجور و غيرها فظهرت أولى النقابات العمالية سنة 1720 في بريطانيا عندما أقدم عمال الخياطة و لأول مرة في التاريخ على رفع مطالبهم إلى البرلمان « أن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين يزيد تعدادهم عن سبعة آلاف ينادوا تأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم و تخفيض يوم العمل ساعة واحدة ومن اجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم أسمه على السجلات وضعت لهذه الغاية ، في المتاجر أو مراكز الاجتماعات التي كانوا يترددون عليها و جمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم لملاحقات»³.

ليصبحوا عمال الخياطة كنموذج عمالي يحتذي به في مختلف القطاعات الصناعية بيد أن هذه المحاولات لقيت معارضة شديدة من طرف السلطة و أرباب العمل على حد سواء رغم محدودية مطالبها وقد تشكلت الجمعيات الأولى في بريطانيا خلال القرن 18 على الرغم من التشريعات المعرقلة لنشاطها و كان أول قانون يسمح بحق التحالف في سنة 1824 ، و يقتضي التحالف بطرح قضايا

¹ الطوائف الحرفية: هي رابطة تضم الحرفيين أو التجار الذين يسيطرون على ممارسة حرفتهم في بلدة معينة.

² علي محمود إسلام الفار: علم اجتماع الصناعي، القاهرة، دار المعارف، طر، 1985، ص 110.

³ جورج لوفران: الحركة النقابية في العالم، ترجمة إلياس مرعي، بيروت، منشورات عويدات، 1980، ص 09.

خاصة بالأجور و ساعات العمل و على عكس ما كانت تعيشه الحركة النقابية في فرنسا فان النقابات البريطانية قد عايشت ظروف الصناعة الحديث و انعكاساتها على أوضاع العمال بتدهورها حيث لم تكن قادرة على مواجهة أرباب العمل ، الذين كسبوا الحكومة في صفهم بوضعها سياسة مضادة للعمال من خلال سياسة التكتل بين 1799 – 1824.¹

وقد شهدت فترة ما بين (1848-1890) تشكل مهن حاولت منع العمال غير المؤهلين للحصول على مناصب العمال المؤهلين ، و كونت صناديق التعاون يستفيد منها المنخرطين في النقابة، وعلى أثر هذه المبادرات تأسست جمعيات عمالية حسب المهن (اتحاد العمال ، المناجم ، الميكانيك) يلتقي ممثليهم في هيكل غير رسمي إلى غاية 1871 ، أين ظهرت جمعيات أخرى توسعت لعمال الموائى و السكك الحديدية عرفت بالإتحادات المهنية ثم الاعتراف بها رسميا سنة 1890 واتخذت أشكال فيدراليات تجمعت في المجالس للاتحادات المهنية سنة 1900²، و بتطور النظام الرأسمالي و ظهور مساوئه ساهمت الحركة النقابية البريطانية أثناء الأزمة الإقتصادية (1929- 1934) بتعاونها مع السلطة وأرباب العمل كخدمة للإقتصاد، و بقيت الأوضاع على حالها إلى بداية الثمانينات من القرن الماضي.³

2.2.1 - فرنسا:

التي تعتبر أحد الدول المتقدمة في التطور الرأسمالي ، و بعد انتصار الثورة الفرنسية التي قامت بسم الحرية و العدالة و المساواة ، و ضحى العمال من أجل إنتصارها صدر قانون شابليي⁴ عام 1791 الذي يمنع إنشاء الجمعيات و التنظيمات المهنية و تحرم الإضراب ، كان العمال يعانون بؤسا وشقاو

¹ السيد حنفي عوض: علم إجتماع العمل الصناعي، القاهرة، مكتبة وهبة، 1988، ص 110.

²زهيرة جحا: النقابة في المؤسسة الصناعية، مصدر سابق، ص45.

³أونكتين: ماهي النقابات ؟ موسكو، دار التقدم، ط1، 1989، ص 59.

⁴قانون شابليي: صدر من طرف المحامي إسحاق شابلي سنة 1791 بموجبه تحظر المنظمات العمالية و كذا التجمعات و مظاهرات الفلاحين و العمال.

إنخفاض في الأجور و ازدياد ظروف العمل السيئة ، خاصة أن أحد النصوص في القانون السابق كان ضد زيادة الأجور و قد استندت السلطات في ذلك على أن النقابات، تشكل عائقا في سبيل تحقيق المنافسة في سوق العمل و بالتالي أمام التطور الاقتصادي.

و ما بين 1884 - 1885 أستطاع العمال تشكيل الفيدرالية المحلية و الجهوية تمكنت سنة 1886 إلى تنظيم إتحاد وطني و كأخر مرحلة لظهور النقابات في تاريخ فرنسا هي الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) جاءت بعد مؤتمر (LIMOGES) أين توحدت كل الفيدراليات¹.

3.2.1-ألمانيا:

يمكن رصد نشوء النقابات في ألمانيا في «سنة 1848 دعا ستيفن بورن² إلى مؤتمر عمالي يضم 250 نقابة» و هنا تشير على تطور التجربة الألمانية في العمل النقابي حيث سرعان ما تطور هذا الأخير بعد ذلك و أدى إلى ظهور التعددية النقابية سنة 1886 حيث أن شوتيزر و فرنيش اللذان ألفا في 27 ديسمبر 1868 اتحادا عماليا عام يضم اثني عشر إتحادا مهنيا و قد تطور العمل النقابي في ألمانيا وولد هذا التطور صراع بين عدة تيارات على الخطوط الأمامية في الممارسة النقابية إلى أن بسطت النقابة الاشتراكية نفوذها و بهذه السيطرة استطاع هذا التيار أن يضم إليه كثير من المنخرطين حيث نجد في سنة 1875 كانت النقابات الاشتراكية تضم في صفوفها 50 ألف منتسب موزعين بين 25 إتحادا و بعد ذلك تطورت النقابة و أدت إلى ظهور تيارات أخرى كانت النقابات الكاثوليكية التي بدأت سنة 1894³.

¹ جحا زهيرة: النقابة في المؤسسة الصناعية، مصدر سابق، ص 45.

² ستيفن بورن: (1824 - 1897) مؤسس "جماعة العمل" وهي أول منظمة عمالية شاملة في ألمانيا.

³ جورج لوفران: الحركة النقابية في العالم، مصدر سابق، ص 20، ص 23.

3.1- النقابة في أوروبا الشرقية:

1.3.1- الاتحاد السوفياتي:

تختلف النقابات في مجتمعات أوروبا الشرقية عن نظيراتها في أوروبا الغربية من حيث المبادئ و الأهداف، و كذا من حيث علاقتها بالإدارة، و ملائمة السلطة فهي نقابات تشارك في تنفيذ السياسة الاقتصادية والاجتماعية نظرا لأنها تقوم على مبدأ الملكية لوسائل الإنتاج.

وما يمثل فيها الحزب الواحد مصدر كل السلطات و بالتالي فإن النقابات تعمل جانبا إلى جانب أجهزة الدولة الأخرى وتحت وصاية الحزب بتنفيذ أهداف المجتمع¹ ويمكن ذكر بعض النماذج الاجتماعية لتوضيح دور النقابة مع التركيز على النموذج السوفياتي و النموذج اليوغسلافي ، نظرا لكونهما يمثلان تقريبا الخصائص المشتركة لهذه المجتمعات.

لقد نتج عن الإضرابات العفوية التي شنها العمال سنة 1870 في روسيا تكوين جماعات من العمال على شكل نقابات تطالب بحق العمال في الراحة و زيادة الأجور و الضمانات الاجتماعية، « لقد انبثقت النقابات الروسية بعد تأسيس الحزب الماركسي للطبقة العاملة و سارت عملية تكوينها تحت قيادة مباشرة و بفضل الدفاع المثابر عن مصالح الطبقة العاملة أستطاع الحزب الماركسي في روسيا الذي كان وثيق الإرتباط بالطبقة العاملة و ادخل عليها الوعي الاشتراكي أن ينال سمعة حكم في أوساط النقابات»² عند خريف عام 1917 لحظة انتصار ثورة أكتوبر التي تعتبر أول ثورة على النظام الرأسمالي منذ الإعلان عن البيان الشيوعي تحددت أهداف النقابة وأصبح دورها جديد من الناحية النوعية فهي حسب

¹ حامد خالد : نزعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، مصدر سابق، ص 111.

² أوتكتين: ماهي النقابات، مصدر سابق، ص 16.

قول لينين « نمر بأعظم انعطاف في نشاطها كله وتصبح البانية الرئيسة للمجتمع لأنه لا يمكن أن يبني المجتمع الجديد غير الجماهير المتعددة »¹

إن النقابات السوفياتية في مؤسسات ليست ملكية خاصة كما في النظام الرأسمالي بل ملك للمجتمع بأسره.

2.3.1 يوغسلافيا:

فقد عرفت بنظام التسيير الذاتي للمؤسسات بواسطة مجالس العمال حيث يتميز هذا النموذج بإعطاء المؤسسات نوع من اللامركزية في تسيير شؤونها و ذلك يمنحها نوع من الاستقلالية في تنظيم العمل ، الإنتاج التوظيف، لكن تبقى الإدارة هي صاحبة سلطة القرار ، بإظهارها هيمنة التكنوقراطيين على تسيير المؤسسات وعلى الحال هذا قامت بعض المجتمعات الاشتراكية بإصلاحات اقتصادية لمواجهة المشكلات التي أقرتها تطبيق النظام الإشتراكي، نذكر منها اصلاحات 1966 في الاتحاد السوفيتي(سابقا)، يهدف تنظيم المؤسسات و إعطائها فعالية أكثر في التسيير و الإنتاج ، لكن في الواقع تمثلت في إجراء بعض الإصلاحات الطفيفة ، لأن الطبقة البيروقراطية شكلت ضغطا مستمرا على أي محاولة للإصلاحات.

3.3.1 بولونيا:

تذكر إصلاحات 1975 التي كانت تهدف إلى حل النزعات داخل العمل و تحسين الأوضاع الاجتماعية و المهنية للعمال ، و تنشيط الإستثمار ، معتمدة في ذلك على الإستدانة الخارجية، لكن هذه الإصلاحات أدت إلى نتائج عكسية ، بحيث زادت أوضاع العمال ترديا و نتج عنها عجز مالي في

¹ شطايبى حنان: الحركة العمالية في الجامعة الجزائرية، مصدر سابق، ص 18.

ميزانية الدولة مما مهد إلى إحداث سنة 1981 و تأسيس نقابة تضامن المستقلة من طرف العمال التي تحولت فيما بعد إلى حزب سياسي تكمن من إسقاط النظام الاشتراكي في بولونيا¹ نستنتج في النهاية أن انهيار الأنظمة الاشتراكية في أوروبا الشرقية التي تعيش الآن فترة انتقالية في تاريخها و تحولات عميقة ، و ذلك بينها النظام الاقتصادي الرأسمالي مما سيعيد تشكل بناها المجتمعية على أساس و معايير سياسية و اقتصادية و اجتماعية جديدة و هي المعايير التي ظلت معنية طوال الفترة السابقة.

4.1. نشأة النقابة في أمريكا:

فيما يتعلق بالتشريع القانوني فلقد سن قانون 1842 حق تكوين النقابات العمالية الحرة في الولايات المتحدة ، لتدافع من خلالها عن مصالح الطبقة الشغيلة.² ليتطور نشاطها بعد الحرب العالمية التي استمرت من 1861 إلى 1863 رغم أن نشاطها كان قبل هذه الحرب بزعامة صامويل جومبز حيث كان مهتما بالحركات الاشتراكية لي يتوصل إلى قناعة مفادها أن أي حركة تعارض الرأسمالية لن تزدهر على التراب الأمريكي³. وفي عام 1869 تشكلت منظمة فرسان الهيكل هدفها حماية مصالح عمال لمصانع الملابس لتتوسع الحركة إلى باقي الصناعات، و لقد أثرت الأزمة الاقتصادية في تنظيم العمال و تشكيلهم إتحادات و تحقيقهم للعديد من امتيازات منها تخفيض ساعات العمل إلى 8 ساعات و تحسين الجور، و نتيجة للظروف الصعبة في العمل تنامت الإضرابات العمالية في أمريكا لكن الشرطة قمعتها و منها ماحدث في شيكاغو سنة 1886 حيث كانت النقابات تزيد من نشاطها لتتوزع على أغلب الولايات بتماسك عمالي يجمع 25 نقابة تحت لواء

¹ حامد خالد: نزعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر، مصدر سابق، ص 116، 113.

² جمال البنا: نشأة الحركة النقابية وتطورها، القاهرة، مطابع الجامعة العمالية، ط2، 1989، ص 54.

³ بول سام ويلسون ، وليام نوردهاوس: الإقتصاد، ترجمة هشام عبد الله، الأردن، دار الأهلية للنشر والتوزيع، ط2، 2006، ص 94.

الاتحاد الأمريكي للعمال¹ و إذا نظرنا إلى دور الحركة النقابية في أمريكا فننمط تطورت بشكل ملحوظ خاصة بعد الحربين الأولى و الثانية ، نحو تحقيق حماية الاقتصاد الأمريكي أمام المنافسة اليابانية و الأوروبية و توجيه نشاطها نحو المشاريع الاقتصادية فحسب ، حيث كان لها قوة ضغط كبيرة عند إحصاء النقابات سنة 1950 كان ينشط تحت لواء إتحاد العمال الأمريكي نحو 108 نقابة أهلية و 50 إتحادا أكثر من 800 هيئة مركزية من هيئات المدن و المقاطعات و ما يعادل عن 1200 نقابة محلية مندمجة مع الإتحاد².

5.1. النقابة في الوطن العربي:

إن تطور و توسع الحركة النقابية العالمية أثر تأثيرا على عموم الحركة النقابية في بلدان ما يسمى العالم الثالث ، كما زاد 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 الأشغال التنظيمية و السياسية و الثقافية المعروفة حاليا لتمثل العمال و تدافع عن مصالحهم في أنظمة تقوم على مبدأ الحرية الفردية فإن النقابات في دول العالم الثالث و الوطن العربي ظهرت في معظم المجتمعات أثناء الفترة الاستعمارية على هذه المجتمعات، أي بعد دخول الإستعماريين ، حيث بدأت النواة الأولى للطبقة العاملة في ظهور على أثر إحتكاكها باليد العاملة المهاجرة من البلدان الإستعمارية إلى بلدان المستعمرة و ظهور الحركات النقابية ، سمح للعمال الأصليين لهذه البلدان بممارسة العمل النقابي.

¹ عبد المنعم الغزالي الجبلي: تاريخ الحركة العمالية و النقابية في العالم ، القاهرة ، مكتبة يوليو، جزء 1 (من القرن الثامن عشر 1914)، ص 99.

² فلورن بيترسون: النقابات العمالية تاريخها حقيقتها أهميتها، ترجمة، أمين خليل بيدس، بيروت، المؤسسة الأهلية للطباعة والنشر، ط1، 1972، ص 52.

وبدأت نضالاً لتها لتحسين الظروف المهنية والاجتماعية ، ورفع التميز الحاصل بينهم و بين العمال المهاجرين في مجال الأجور ، و ظروف العمل ، غير أنها مع تصاعد المد التحريري ناضلت على جانب الحركات التحريرية لتحطيم الإستعمار بإعتبار أن تحررها كطبقة وتحسين ظروفها لن يتم إلى من خلال الاستقلال الوطني و لهذا ارتبطت منذ ظهورها بالحركة التحريرية ، سياسياً و اقتصادياً حيث كان العمال طليعة مناهضي الاستعمار و الساعين إلى التحرير و إزالة أسباب التخلف و لعل هذه الخصوصية التاريخية هي التي تفسر تبعيتها و اندماجها في السلطات السياسية بعد إستقلال هذه المجتمعات¹.

إن ظهور الطبقة العاملة في دول العالم الثالث بدأ في أواخر القرن التاسع عشر و بدأت تتطور و تتوسع أوائل القرن العشرين و إزداد توسعها بعد الحرب العالمية الأولى ، مما أدى إلى ظهور أحزابها السياسية ، و كذلك أتساع الحركة النقابية حيث تشكلت المنظمات و الجمعيات النقابية بشكل مختلف حيثما نجدها تشكلت في مصر مثلاً نقابة الحديد عام 1825 نجدها تأخرت في بلدان أخرى . و الملاحظ أن نضال الطبقة العاملة في دول العالم الثالث تطورت من المطالبة في نضالات سياسية وطنية تضامنية و تحررية شاركت في العديد من المظاهرات و الانتفاضات و قدمت تضحيات من أجل الاستقلال الوطني و من أجل حقوقها المسلوبة.

1.5.1 مصر:

ظهرت في عهد محمد علي، فقد نشأت مصانع القلعة للأسلحة، ومصانع الحوض المرصد، ومصانع لإنتاج السلع المدنية، كالغزل، والنسيج، ومصانع الحبال وشرائح السفن وتم إنشاء ترسانة الإسكندرية.

¹ أحمد الرفاعي: من تاريخ الحركة النقابية العربية، دراسة الطبقة العاملة في البلدان العربية، الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والإشهار، العدد الثالث، 1982، ص 441، 442.

وبدأ ظهور النشاط النقابي في ظل الاحتلال الانجليزي، وتم تأسيس أول نقابة عام 1899 حيث مارس العمال المصريون الإضراب منذ 1891 ، بحكم اليد العاملة الموزعة على العديد من الأنشطة الاقتصادية للدفاع عن مصالحهم و التعبير عن مشكلاتهم الإجتماعية و المهنية التي يعانون منها¹ و لقد كان مجموع العاملين في هذه المصانع ما يقارب 30 ألف عامل ، و في عهد محمد علي تم إنشاء السكك الحديدية، وإن أول إضراب عمالي في مصر حدث عام 1882 ، قام به عمال تفرغ الفحم في بور سعيد خص قضايا مطلبية طالب بها العمال ، و بعد الحرب العالمية الأولى إستمرت الطبقة العمالية في نضالاتها و إحتجاجتها الواسعة .

و في عام 1921 تمكنت بعض العناصر الإشتراكية من تأسيس اتحاد النقابات في مصر وزاد بذلك حجم الطبقة العاملة و تم من خلالها تشكيل النقابات بشكل كبير إلا أن تشريعات العمل لم تعترف رسميا بنقابات العمال إلا بموجب تشريع سنة 1942 ومع ذلك بقيت النقابة تعاني من الضغوطات و القيود السياسية و التشريعية التي تحد من نشاطها خاصة في الفترة التي سبقت ثورة 1952 و بعد قيام الثورة أصدرت تشريعات تنص أن من حق العمال تكوين نقابات تمثلهم و بذلك تم تأسيس الإتحاد العام لنقابات العمال سنة 1975.

2.5.1 سوريا ولبنان:

كانت نشأتها بأبعاد تاريخية منذ تكوين طوائف الحرف و نضالاتها ضد الولاية العثمانية و التي اتسمت بالمطلبية ، و تعتبر عملية التصنيع في سوريا حديثة تقريبا لاسيما بعد الإستقلال الوطني و كذلك بعد الحرب العالمية ، لقد تم إنشاء النقابات في سوريا عام 1925 دون إجازات قانونية و كانت أولها نقابات عمال التريكو في دمشق ، و لعبت هذه النقابة دورا مميزا و قامت بقيادة الحركة النقابية ليس على

¹ محمد حسين منصور: قانون العمل، مصر، دار الجامعة الجديدة، 2007، ص 07.

نطاق مدينة دمشق فحسب بل على نطاق سوريا كلها ، وتم تشكيل عدة نقابات بعدها و تطورت نضالاتها من العفوية المطلوبة إلى سياسة منظمة ضد الاستعمار .

لقد ناضلت الطبقة السورية سنين عديدة من اجل تحرير التنظيم النقابي ، وفي كافة المجالات الوطنية القومية و التضامن العمالي، و ضد الاستعمار والصهيونية والرجعية في سبيل التقدم الإجتماعي للشعب السوري و جماهيره الكادحة.

أما في لبنان فيعتبر قانون 23 ديسمبر 1946 أول تشريع لتنظيم النشاط النقابي ثم تلتها عدة تشريعات أخرى تهدف إلى تنظيم علاقات العمل منها قانون 1951 المتعلقة بالحماية الصحية و الوقاية في المؤسسات، و قانون 1964 المتعلقة بتنظيم عقود العمل الجماعية و الوساطة و التحكيم لحل منازعات العمل.¹

لكن ما يستنتج من واقع النقابات اللبنانية أنها تعمل تحت رقابة السلطة التي تقيد نشاطها ، و ما يزيد من ضعف النقابات تسييسها و سيطرت التيارات الفكرية و السياسية عليها ، كذلك تأثرها بالأحداث السياسية و الاقتصادية في لبنان و في مقدمتها الحرب الأهلية سنة 1975 التي مازال المجتمع اللبناني يعيش على وقعها و يعاني أثرها المدمر.²

3.5.1 السودان:

ظهر النشاط النقابي في فترة متأخرة لأنها لم تعترف بالعمل الصناعي آلي في فترة متأخرة في تاريخها ، حيث أن النقابات نشأت متأثرًا بالأفكار السياسية خاصة الأفكار الشيوعية القادمة من مصر ، مما جعلها تعيش صراعات أيديولوجية ، و تعاني من انقسام في قاعدتها العمالية و بعد الاستقلال السودان

¹دراسات عن الطبقة العمالية في البلدان العربية: منظمة العمل العربية، الجزائر، المعهد الوطني للثقافة العمالية وبحوث العمل، 1979، ص 48.

²رياض عبد الحميد: المؤسسات الاجتماعية و السياسية في الدول الحديثة، النموذج اللبناني، بيروت، دار النهضة للنشر، 1979، 45.

سنة 1956 تأثرت النقابة بالأحداث السياسية والاقتصادية التي ميزت المجتمع والمتمثلة في عدم الإستقرار السياسي نتيجة صراعات شخصية على السلطة وهيمنة السياسي العسكري على المجتمع المدني بما في ذلك النقابات حيث ظهرت بوادر الصراع على أثر إنقلاب 1958 وتجميد النشاط النقابي لمدة سنتين.¹

4.5.1 الخليج العربي :

أما في الخليج أو ما يعرف بالمجتمعات النفطية ، فإن علاقات النشاط الإقتصادي و الإجتماعي مرتبط بالعوائد النفطية، لذلك فإن التنمية التي تحققت في هذه البلدان ليست وليدة التطور المرتبط بالنشاط الإقتصادي من خلال قوى الإنتاج بل يعود أساسا إلى وفرة مداخلها من النفط ، وهذا ما ساعدها على تحديث بنيتها الإقتصادية والاجتماعية وإنشاء بعض المصانع وإقامة مرافق عمرانية واجتماعية متطورة الأمر الذي وفر لديها مناصب العمل و ساعدها على تحسين مستوى معيشة مواطنيها و الملاحظ أن هذه الدول تعتمد في الغالب على العمالة الأجنبية خاصة في الأنشطة الإنتاجية و الخدمات بينها مجال المال و الأعمال و المقاولو و التجارة تختص به الطبقة الريفية.

إن هذا الوضع ساعد هذه الدول على تهميشها لحركة العمالية حول قضايا متعلقة بالحقوق النقابية و الحريات الفردية و الجماعية و الديمقراطية و ذلك بامتياز الراتب على حساب العمالية الأجنبية التي تستعملها كورقة ضغط في سوق العمل ، وممارسة أشكال القمع و الإستبداد و المراقبة البوليسية للجماعات المختلفة و الحرمان من الحقوق الحريات النقابية بل إن هذه الدول لم تعترف لحد الآن بإنشاء التنظيمات السياسية و النقابية (السعودية ، سلطنة عمان ، الإمارات ، قطر).²

¹ أحمد الرفاعي: من تاريخ الحركة العمالية، مصدر سابق، ص 452.

² حامد خالد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، مصدر سابق، ص 119.

6.1. المغرب العربي:

في تونس يرتبط نشوء الطبقة العاملة التونسية و حركتها النقابية بتطور الرأسمالية في تونس المستعمرة خلال الربع الأول من القرن العشرين، وكما هو معروف فإن هذا التطور حصل بفعل العالم الخارجي كما هو الحال في كثير من البلدان المستعمرة.

لقد تأسست نقابات عديدة عام 1919 ومنها إتحاد النقابات التابع للإتحاد العام للعمال الفرنسيين ، وانضم العمال التونسيين لهذا الإتحاد و لكن قيادتها لم تقف إلى جانب مطالب العمال التونسيين مما أدى إلى إنفصالهم عنها و بروز محمد علي الحامي¹ كمؤسس لأول تنظيم نقابي عمالي مستقل للعمال التونسيين و ظهر تاريخ الحركة النقابية في تونس بأن الحركة الشيوعية في تونس هي الحركة السياسية الوحيدة التي عملت على تطور الحركة النقابية و ساندتها و قدمت لها ما تستطيع من رجال الأموال و صحافة حيث كان الشيوعيين في أكثر و أهم المناصب الحساسة للتنظيم النقابي.²

رغم التعددية النقابية في المغرب التي تؤطر العمال إلا أن هذه النقابات وأبرزها الإتحاد المغربي للشغل الذي تأسس سنة 1955 و يرتبط بحزب الإتحاد الوطني للقوة الشعبية ، بالإضافة إلى إتحاد الشغيلة المغاربة الذي تأسس سنة 1960 و يرتبط بحزب الاستقلال المغربي القريب من السلطة و كذلك الكونفدرالية الديمقراطية للشغل التي تأسست سنة 1978 و ترتبط بحزب الإتحاد الاشتراكي للقوة الشعبية، يبقى الطابع المميز لهذه النقابات هو ضعف وتأسيس ارتباطها بأحزاب سياسية ضعيفة تنشط في مناخ

¹ محمد علي الحامي: ولد في 15 أكتوبر 1890 بالحامة، تونس وهو مؤسس جامعة عموم العملة التونسية التي تعتبر أول منظمة نقابية بتونس، إذ ظهرت عام 1924.

² دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية: مصدر سابق، ص 290.

سياسي تتعدم فيه الممارسة الديمقراطية مما أدى إلى ضعف و تشتت الطبقة العاملة و غياب ممارسات الحريات النقابية.¹

إن الملاحظ أن الحركة النقابية في المجتمعات المغاربية رغم إخلاف أوضاعها الاقتصادية و الاجتماعية والسياسية عن دول المشرق العربي خاصة النفطية منها ، إلا أن هيئة السلطات السياسية عن المجتمع المدني بما فيها التنظيمات النقابية هي القاسم المشترك و تبقى علاقة النقابة بالسلطة هي علاقة حتمية و خضوع و تبعية و ذلك بتحديد مسارها ضمن خطها السياسي و السيطرة عليه.²

- إن دور النقابات في الوطن العربي تقتصر في الغالب على الجوانب المطالبية الضيقة فاحتوائها من طرف السلطات السياسية المسيطرة عليها ، نتيجة لعدم إقرار الحرية النقابية كجزء من حقوق الإنسان في الوطن العربي، وفي حالة إقرارها تبقى بعيدة عن الممارسة الفعلية ، زيادة على عدم إشراكها في السياسة الاقتصادية ، بصفة عامة و شؤون العمل بصفة خاصة بفعل هيمنة الفعل السياسي على العمل النقابي.

7.1. نشأة النقابة في الجزائر:

النقابة في الجزائر كان ظهورها مع دخول المستعمر الفرنسي إلى الجزائر ، ونظر لعدم وجود قاعدة صناعية في الجزائر قبل الاحتلال تعذر وجود تنظيم نقابي قبل سنة 1830 و لهذا فقد «تكونت بداية تنظيم نقابي فقط عند العمال المنحدرين من أصل فرنسي فالنقابة الأولى تأسست في قسنطينة عام 1880 هي نقابة الطباعة»³ و قد أعاق قانون الأهالي الصادر سنة 1881 ، و سياسة التمييز العنصري كل ظهور لتنظيم نقابي جزائري ، إلا أن قيام الحرب العالمية (1914 - 1919) و مشاركة الجزائريين في هذه الحرب و احتكاك هؤلاء الجزائريون بالفرنسيين سيؤدي إلى تغير جذري في مسار النضال

¹ عبد الله الحنا: «الحركة النقابية و العمالية في المغرب»، الجزائر، مجلة المرشد، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، عدد 06، 1978، ص 48.

² حامد خالد: نزعات العمل في ظل التحولات السسويقاقتصادية في الجزائر، مصدر سابق، ص 119 .

³ عبد القادر جغلول: تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيولوجية، ترجمة، فيصل عباس، بيروت، دار الحداثة للنشر والتوزيع، ط2، 1982، ص 151.

الجزائري ضد المستعمر بصفة عامة و هكذا فقد¹ "ساعدت الحرب و بإعادة بناء الاقتصاد الفرنسي على هجرة الجزائريين و ارتفاع عدد المهاجرين من 5000 عام 1919 إلى 92000 في عام 1923" وقد كانت هجرة الجزائريين لسببين الأول هو حاجة فرنسا لهذه العمالة لإعادة بناء ما خلفته الحرب و سد العجز الذي كان يعاني منه الإقتصاد الفرنسي أما السبب الثاني هو حاجة العمال الجزائريين للعمل بسبب ما عانوه من بطالة واسعة جراء السياسة الاستعمارية و ساهم انتقال المهاجرين لفرنسا بتكوين احتكاك بالعمال الفرنسيين و هذا الاحتكاك سيكون بعيدا عن القوانين المجحفة للمستعمر في الجزائر و ستسمح القوانين الفرنسية بتكوين النواة الأولى للمناضلين النقابيين الجزائريين و قد تكون ذلك داخل اللجنة العامة للعمال و اللجنة العامة للعمال المتحدين .

وفي عام 1919 -1935 قد ناضل العمال النقابيون الجزائريين عن طريق المنظمات النقابية الفرنسية و خاصة الكونفدرالية العامة لاتحاد (CGTU) باعتبار هذه النقابة قريبة من التيار الشيوعي الثوري الذي كان يؤيد مطالبه الجزائريين بالإستقلال ، خلافا لنقابة الكونفدرالية العامة للعمال (CGT) القريبة من التيار الإصلاحى الذي كان يؤيد الإدماج التام للجزائر داخل فرنسا و التي كانت تضم في معظمها عمال أوربيين .واستمر النضال النقابي للعمال الجزائريين في ظل هذه النقابة ، حيث نظمت سلسلة من المظاهرات العمالية في عامين 1934 - 1935 في المراكز الحضرية و ظل الحال هكذا على غاية عام 1936 حيث وصول الجبهة الشعبية للحكم في فرنسا ، و إلغاء قانون الأهالي

مما سمح بوجود نوع من الجو السياسى والديمقراطى الذى سمح لديناميكية أكثر للمناضلين الجزائريين ، إلا أن زوال الجبهة الشعبية في فرنسا منذ 1938 كان من نتيجته قمع الحركة النقابية في الجزائر، تواصل خنق الحركة النقابية حتى 1945 مع العلم أن النقابتين توحدتا مع صعود الجبهة الشعبية و أصبحت نقابة واحدة هي الكونفدرالية العامة للعمال التي رفضت أن تتناول بوضوح مع مسألة الاستقلال

¹ عبد القادر جغلون: تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيوولوجية، مصدر سابق، ص 151.

الوطني و نتيجة هذا الموقف فقد تدمر العمال الجزائريين من النقابة الكنفدرالية العامة للعمال و قد تخلى عنها العمال الجزائريين بالجملة ، و صار تأسيس نقابة مركزية وطنية من الآن و صاعدا على جدول الأعمال .

نشأة الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

ظهر الإتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956 و بطبيعة الحال سوف يكون هذا الإتحاد الواجهة النقابية في إطار ثورة التحرير الكبرى لتحرير كامل التراب الوطني و طرد الاستعمار حيث تميز نشاط الإتحاد العام للعمال الجزائريين خلال هذه المرحلة بالأولية المعطاة للنضال من اجل الإستقلال¹ أما في عضويته و قصد توسيع القاعدة النضالية للإتحاد فقد توسعت إلى فئات أخرى (صناعية ، زراعية ، تجارية).

و بسبب الجو السياسي الذي تميزت به تلك المرحلة أي مرحلة ثورة التحرير الوطني فقد تعرضت قيادات الإتحاد إلى ضغوطات من طرف الجيش الفرنسي من قتل و سجن مما اضطرها للعمل في سرية و مغادرة التراب الوطني نحو تونس. لكل قبل خروجها نظمت القيادات النقابية عدة إضرابات سياسية ناجحة كان أهمها إضرابات 5 جويلية و 15 أوت 1956 ، و خاصة إضراب جانفي 1957 بالتنسيق مع قيادة جبهة التحرير²

واستمرت الأوضاع هكذا حتى الحصول على الاستقلال في 5 جويلية 1962 .

و بعد الإستقلال و جدت نفسها على هامش الأحداث السياسية و الاقتصادية التي ميزت تلك الفترة رغم مطالبتها بالمشاركة في السياسة الإقتصادية و ضمان إستقلاليتها إلا أنها أدمجت ضمن (ج. ت.و)، و اعتبرت منظمة جماهيرية تابعة له ، و أصبحت كل أعمال النقابة تسجل في إطار الحزب، مثل الإشراف على المؤتمرات و تعيين القادة النقابيين ، تسوية نزعات العمل ، الأمر الذي جعل النقابة تفقد

¹ عبد القادر جغلول: تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيوولوجية، مصدر سابق، ص 156، 157.

² عبد الناصر جابي: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، الجزائر، المعهد الوطني للعمل، 2001، ص86.

مصادقيتها أمام العمال، و تبتعد شيا فشيء عن قاعدتها العمالية و تتخلى عن وظيفتها في تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم .

و بعد هذا التحول الذي عرفته الجزائر بموجب دستور 23 فيفري 1989 بإعتماد التعددية السياسية و الحزبية و التوجيه نحو تطبيق اقتصاد السوق و إقرار الحقوق النقابية دون تمييز بين القاعدتين الخاص و العام و كرست ممارستها تشريعات العمل منها القانون المتعلق بالحق النقابي و القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزعات العمل و كيفية ممارسة الحق النقابي¹.

و أهم ماميز الساحة النقابية في الجزائر إقرار التعددية النقابية التي تسمح بإنشاء أكثر من تنظيم نقابي ضمن واحدة عكس تشريعات العمل في الدول العربية التي لا تقر بمثل هذه التعددية ، بحيث أصبح من حق العمال بموجب القانون 90 - 14² تكوين نقابات مستقلة تمثلهم و تدافع عن حقوقهم المهنية و اجتماعية بشرط أن تكون تمثلية أي : يجب أن تمثل 20% على الأقل من عدد عمال المؤسسة مما سمح بإنشاء أكثر من تنظيم نقابي ضمن المؤسسة الواحدة فإلى جانب نقابة اتحاد العام للعمال الجزائريين تم إنشاء حوالي 23 نقابة مستقلة و موزعة على مختلف القطاعات³ بيد أن ما يلاحظ من خلال الممارسة الميدانية لهذه التعددية أنها أدت على نتائج عكسية أي أنها زادت من ضعف النقابات ، و تشتت قاعدتها العمالية بين نقابات ضعيفة ومتصارعة على اقتسام هذه القاعدة و ذلك في غياب الشروط الموضوعية التي تقتضي أن ترقى النقابات على مستوى التمثيل الفعلي للعمال و الدفاع عن مصالحهم في ظل استقلالية أطراف العمل و تكافؤ موازين القوي بين الفاعلين الاجتماعيين.

¹ حامد خالد: «النقابة بين المطالبة والمشاركة»، المركز الجامعي تبسة، (د.س.ن)، ص 88.

² القانون 90-14: مؤرخ في 2 جوان 1990، يحدد هذا القانون كليات ممارسة الحق النقابي على مجموع العمال الإجراء و على المستخدمين.

³ إحصائيات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حول التعددية النقابية: سنة 2000.

2 أدبيات العمل النقابي:

1.2 اسس العمل النقابي:

- مبدأ الإقناع: من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مهتماً بالممارسة النقابية في المحافظة على حقوق الجميع و تحسين الأوضاع و الارتقاء بالواقع الموجود نحو الأفضل فهو ضرورة ملحة للإستمرار العمل النقابي و العمود نحو الظروف.

- مبدأ الديمقراطية المركزية: يعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يرتكز عليه العمل النقابي «أن تكون جميع القرارات الصادرة عن النقابة خاضعة لأيد الديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء هذه الآليات تمنح الأعضاء اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي و يلتزم الأفراد بكل القرارات الصادرة عن هذه المجموعة»¹.

- مبدأ القيادة الجماعية: هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء الأنانية المقبلة و يتجلى هذا المبدأ عند إتخاذ القرارات بالإعتماد على رأي الأكثرية و إلتزام الأقلية بها و الدفاع عنها حين و إن كانوا معارضين لهذه القرارات.

- مبدأ النقد و النقد الذاتي: النقد الذاتي كمبدأ هو حق كل شخص نقابي بغض النظر عن موقعه النقابي أو هو عضو في الأجهزة القيادة أو مضمن قواعد النقابية و من خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه إنتقاداته للجهة المسؤولة مراعيًا الموضوعية في تناول الموضوع المراد إنتقاده بعيد عن التجريح و بصورة بناءة.

- مبدأ موضوعية الإختيار: هذا المبدأ أن يراعي النقابي الموضوعية قبل إتخاذ القرار بعيداً عن تأثير العاطفة و المصالح الفردية و أن يكون عملياً في إختياره.

¹ حمود عقلة العقري: المفاهيم العشرة في إدارة العمل النقابي، الكويت، الإتحاد الوطني لطلبة الكويت، 2000، ص 4.

- مبدأ المراقبة و المحاسبة: حين يفتقد النشاط النقابي لمبدأ المراقبة و المحاسبة يتعرض التنظيم النقابي لنوع من الفوضى و السبب الذي يعل أحيانا إلى حد الثلاثي الفعلي للعمل و انهياره مع الرقابة و المحاسبة كمبدأ يهدف بالدرجة الأولى إلى إثبات الأخطاء و ضرر في عقوبات بقدر ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي و رفع الإنتاجية.

2.2 أهداف العمل النقابي:

- الحماية الاجتماعية في مجال التأمين عن المرض والبطالة و ضمان معاشات عن الشيخوخة والوفاة.
- العمل على زيادة الوعي لدى العمال من خلال التكوين والتدريب والمؤتمرات والندوات العلمية .
- ضمان ممارسة الحقوق النقابية: تكوين النقابة والانخراط فيها وتقديم المطالب والمفاوضات الجماعية حولها، والتسهيلات للأطر النقابية لمزاولة النشاط النقابي من أجل الاتصال والاجتماع والتكوين والتوعية
- رفع المستوى نشر الوعي الثقافي وروح العمل الجماعي بما يكفل تدعيمها وتحقيق أهدافها

بتطوير المورد البشري

- رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق التثقيف وتوعيتهم بالحقوق والواجبات في التنظيم الذي يعملون فيه.

- المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج تدريب وتفعيل دور النقابة في توعية المورد البشري للارتقاء بمستواه المهني والفني والكفاءة الإنتاجية¹.

- المساهمة في أوجه النشاط الاجتماعي التي يشارك فيها أعضاؤها أو تقديم خدمات لهم
- إبداء الرأي في التشريعات التي تمس حقوق ومصالح أعضائها .
- المشاركة في الشأن الوطني العام ومناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

¹صابر بركات: سلسلة العمال والحراك الاجتماعي، القاهرة ، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، ص12.

- العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بالموارد البشرية، المفاوضات الجماعية

ب ارم العقود واتفاقيات العمل الجماعية .

- حق التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها، كما يجوز لها التدخل مع

أعضائها في جميع الدعاوى ذات الصلة بأهداف النقابة.

- إنشاء دارة المؤسسات والجمعيات والصناديق الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والإنمائية

التي تخدم أعضائها وتكون لهذه المؤسسة الشخصية المعنوية.

3. تصنيف النقابات العمالية:

متطور الحركة العمالية بمراحل عديدة خاض من خلالها صراعات ضد أرباب العمل لكي يخلصوا

في نهاية الأمر إلى تكوين تنظيم نقابي بدافع عن مطالبهم من الإستغلال المسلط عليهم و قد صاحب

هذا التطور في التنظيم النقابي خلاف كبير في نمو تطور النقابات العمالية لذلك تعددت التصنيفات

المقدمة لنقابات العمالية لتيلور في الأخير إلى تصنيفين.

1.3 تصنيف على أساس العمل الاجتماعي:

1.1.3 النقابة الحرفية : يعد أقدام التنظيمات النقابية و هو نظام الطوائف الحرفية هي «تنظيم

نقابي حرفي يجمع بين أصحاب العمل والعمال في مهنة واحدة كطائفة النحاسين و الصباغة و

الحدادة»¹ و تمثلت أهداف نظام الطوائف الحرفية في حماية مصالح الطائفة من السيطرة الإقتصادية و

تنظيم العلاقة بين أعضاء الطائفة الواحدة .

«و هي تتكون من أبناء الحرفة الواحدة بغض النظر عن الحرفة (المهنة) التي يزاولونها، و هذا ما

يخلق لديهم نوع من المعرفة بنوعية المشاكل التي تواجههم لذلك سرعان ما ينحدرون»².

¹ علي محمود إسلام الفار : علم إجتماع الصناعي، مصدر سابق، ص 82 .

² أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، بيروت، دار النهضة العربية، 1985، ص 198.

2.1.3 النقابة الصناعية : وهي تنظيم يجمع العاملين الذين يشتغلون في قطاع الصناعة و لقد

نشأت بناء على رغبة العمال في الصناعة العمل ، و للمفاوضة الجماعية لمناقشة مسائل المصنع بشأن الأجور و ظروف العمل ، كما تسعى لتنظيم الإضرابات عند فشل الأسلوب التفاوضي.

وعلى أساس نظام الطوائف توجد نقابات لنفس العمال في نفس المهنة كنقابة (الميكانيكيين والبنائين).

2. التصنيف على أساس السياسة النقابية:

ويقصد بالسياسة النقابية هي الخطة أو الإستراتيجية المتبعة و التي تنتهجها النقابة من اجل تحقيق

مطالب العمال المادية و على هذا الأساس يتم التميز بين ثلاث أنواع

1.2.3. النقابة الإصلاحية:

من خلال التسمية فهي النوع الذي يهدف إلى الإصلاح الإختلالات الموجودة في فضاء العمل و التي

تمس بدرجة كبيرة العامل في حقوقه الإجتماعية و الإقتصادية حيث أنها تعمل على تحسين ظروف العامل

المادية و الإجتماعية دون المساس بالنظام الاقتصادي و الاجتماعي القائم و نشاطها غير بعيد عن السياسة.¹

2.2.3. النقابة الثورية:

هي نقابة تتميز بمواقف راديكالية حيث أنها لا تعترف بالنظام السياسي القائم حين تعتبر حل كل

المشاكل التي يعاني منها العامل تكمن في النظام السياسي القائم و لهذا هذه النقابة « تستهدف القضاء

على النظام الرأسمالي و إحلال حكومة نقابية محله عن طريق العنف و الإضراب العام»².

¹ محمود ايت مدور: الحركة النقابية دراسة مقارنة بين 1945 - 1962 - الجزائر - تونس نموذجا، الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، 2013، ص 15.

² المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

3.2.3 النقابة المشاركة في السلطة :

هي النقابة التي لها إنتماء إلى حزب حيث أن النقابة تتحمل الالتزامات لتحقيق أهداف الخطة السياسية أو الإقتصادية للدولة ، و يكون لها دور التثقيف و الإعلام العمالي على مستوى القاعدة و المشاركة مع هيئات و أجهزة الدولة في نشر إيديولوجيتها لهذا النموذج عدة عيوب أدى إلى فشلها منها التدخل بين دور النقابات و التنظيم الصناعي و الإبتعاد عن مصالح العمال.

كما أن تنوع النقابات من خلال طبيعة العمل النقابي و حرية القانون النقابي الذي يجسد كيفية ممارسة تلك الحرية ، ولا شك أن القانون النقابي، يختلف من بلد إلى آخر حسب الظروف الإقتصادية و السياسية حسب مبدأ الحرية النقابية ، التي تعني الحق لكل من يمارس مهنة أو عملا في أن يجمع جهوده في إطار العمل النقابي مع أقرانه في المهنة للدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة¹.

4.2.3 نقابة صناعية:

تضم مجموعة من العمال ينضمون لشركة أو مصنع واحد إي الأساس هو الإنتماء للصناعة و يعتبر هذا التكوين رأسي و يشمل العديد من المهارات غير المتجانسة بمعنى أن النقابة تشمل كل العاملين بالإنتاج أو مجال صناعي معين².

و لقد نشأت بناء على رغبة العمال في الصناعة لتنظيم العمل ، و المفاوضة الجماعية و لمناقشة مسائل المصنع و العمال بشأن الجور و الأمن و ظروف العمل ، كما تسعى لتنظيم الإضرابات عند فشل الأسلوب التفاوضي .

و مع تطور الحركة العمالية ظهرت تصفيات جديدة للنقابة كتصنيف كيلج الذي يقوم على التميز بين خمسة نماذج للنقابات .

¹ أحمد حسن اليوعي: علاقة العمل الجماعية (النقابات) القاهرة، دار الفكر العربي، الجزء1، 1976، ص 22.

² عبد الغفار يونس: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2002، ص36.

5.2.3 النقابة العامة: و هي النقابة الرئيسية التي تعمل على مستوى الدولة ، و يشترط القانون

عادة لتكوين نقابة عامة أي أن يكون أعضائها ممن يشتغلون بمهن أو صناعات متماثلة أو ترتبط ببعضها البعض¹.

6.2.3 نقابات الصناعات العامة: هي تشمل عمال ينتمون إلى صناعة واحدة، وهي بذلك تقابل

النقابات الصناعية في التصنيف التقليدي.

7.2.3 نقابات العمال المهرة: و يضم هذا النمط العمال الذين إكتسبوا مهارة معينة من خلال

الإنتماء إلى مستوى أعلى.

8.2.3 نقابة الحرف الاستثنائية: وهي تشمل العمال المهرة ، وغير المهرة وهي تختلف عن

النقابات الحرفية في التصنيف التقليدي ، غير أنها تقبل إنخراط العمال غير المهرة فيها.

9.2.3 نقابات عمال الياقة البيضاء: و تضم العمال القائمين بالعمال الكتابية والإدارية والفنية.

ولكن يبقى تصنيف كليج يعكس توزيع فروع النقابات على المنشأة، حيث يتطلب عملية التنظيم

والتمثيل أن يكون لعمال القطاعات المختلفة فروع نقابية مختلفة ، دون أن يمنع هذا الاختلاف من

الإنتماء إلى نقابة واحدة.²

4 النظريات المفسرة لنشأة النقابة:

لقد تنوعت النظريات المفسرة للحركة العمالية والنقابية نشأتها ومسارها ، فكانت مختلفة ومتباينة

في التحليل السوسيولوجي، الأمر الذي تطلب منا عرض أهم النظريات التي عالجت فكرة الحركة

النقابية من حيث النشأة و التطور، و تفسيرها لأهداف النقابة ودورها في التنظيم وطبيعة أيديولوجية

¹ أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، مصدر سابق، ص 299.

² باركر وآخرون: علم الاجتماع الصناعي، ترجمة محمد علي وآخرون، الإسكندرية، دار المعارف الجامعية، 1989، ص 188.

النقابات، ولتعدد المقاربات السوسيولوجية في هاذ الحقل (حقل علاقات العمل)، وإختلافها بين التحليل البنائي والوظيفي والثوري وآخر يهتم بالإصلاحي والإقتصادي والسياسي.

1.4 النظرية الإجتماعية:

وفي هذا السياق قسم ميشال كروزي¹ النظرية الإجتماعية المهمة بالنشاط النقابي إلي خمس نظريات أساسية.²

- وجهة نظر وراثية: تنطلق من أصل ونشأة النقابة وموقعها في المجتمع فترى هذه النظرية أنه يوجد أفراد إستثنائيون إستطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين تلك الظروف التي كانوا يعيشونها هؤلاء في حين أن الفكرة الثانية والتي تندرج في نفس السياق يعود فيها الفضل للماركسيين، حيث يرى هؤلاء أن وجود التنظيمات العمالية قد تزامن مع إنتشار التكنولوجيا و ما كان لها من دور في حتمية التحرك العمالي ، بإعتبار أن الآلة تعتبر خطر على العمال و تهدد مستقبلهم و تخبئهم بالبطالة .

- وجهة نظر وظيفية:

تركز على الناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة الوظائف المنوطة بها، أي الإهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابة العمالية والمترابطة بصفة مباشرة مع الواقع الإجتماعي الذي تعيشه الطبقة العامة، وتركز بصفة خاصة بعد دراسة المفاوضات الجماعية وكيفية إدارة الاتفاقيات الجماعية

- وجهة نظر بنيوية:

تعتمد في دراسة النقابات العمالية على البنية الداخلية لها أي دراسة الناحية التنظيمية كبناء إجتماعي متميز له خصائص محددة تساعد على العمل بصفة مستقرة و مستمرة وهم في هذا يركزون على الناحية البيروقراطية للنقابات العمالية.

¹ ميشال كروزي: (1922 - 2013) عالم إجتماع فرنسي من أهم مؤلفاته التحليل الإستراتيجي للتنظيمات.
² حنان شطيبي: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائر دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، مصدر سابق، ص 20.

- وجهة نظر إيديولوجية:

ترى أن المحرك الأساسي للنقابات العمالية هي الأيديولوجية المتبناة من طرف هذه الأخيرة تعمل وفق لها وتسعى إلى تحقيق أفكارها و مبادئها بناء عليها.

- وجهة نظر تغييرية:

وهي لا تعتبر النقابة العمالية وحدة في البناء الإجتماعي الكلي للمجتمع وإنما تعتبره عاملا مهما في أحداث عملية تغير المجتمع الذي تتواجد فيه¹.

2.4 النظرية الأخلاقية:

يرجع أصل هذه النظرية إلى القرن (19) في أوروبا ومن أشهر روادها سان سيمون² إنتقد هؤلاء الاشتراكيون النظام الرأسمالي وكشفوا عن عيوبه وهاجموا حرية المنافسة ودعوا إلي تنظيم المجتمع الرأسمالي من جديد وإعادة توزيع الثروات توزيعا عادلا³ وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعدل والمساواة.

ويرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود على الأفكار الإشتراكية المثالية لذلك فإن هذه النقابات سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف لأنها أهم وسيلة للقضاء على اللاعدالة التي تنتج عن تراكم الثروة لدى مالكي وسائل الإنتاج بينما الطبقة العاملة تزداد فقرا لذلك كان من الضروري تشكيل النقابات بغية التوزيع للثروة بصفة عادلة بين جميع أفراد المجتمع وعليه فإن العدل كأساس لتكوين النقابة العمالية يمثل حصن لمواجهة استغلال أرباب العمل⁴.

¹ حنان شطيبي: الحركة النقابية العمالية في الجزائر دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، مصدر سابق، ص 21.

² سان سيمون: فيلسوف فرنسي (1760 - 1825) من مؤلفاته، تعاليم الصناعة.

³ عبد الغزالي الجبلي: الحركة العمالية والنقابية في العالم، مصدر سابق، ص51.

⁴ عبد الله عبد الرحمان: علم الاجتماع الإقتصادي، النشأة والتطور، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1994، ص193.

3.4 النظرية السيكلوجية: أبرز روادهذا الاتجاه فرانك ثاتنايوم¹ وينطلق من الجانب النفسي

والاجتماعي للعامل، ويرى أن نشأة النقابة يعود أساسا إلى «نفور العمال من مجتمعهم الصناعي والعمل فيه هو الأساس الذي يناضلون من أجله ، ليعيدوا الحياة لمجتمعهم القديم الذي كان يشبعهم بالمكانة والأمن الاجتماعي».²

ويقصد هنا ذلك التطور الحاصل في العلاقات الصناعية، من تقسيم للعمل و تعقده في ظل ظهور المصنع الكبير والتطور التكنولوجي الذي كان سببا في هجرة اليد العاملة من مجتمعهم الأصلي وجعلهم عرضة للاستغلال من حيث قلة الأجور وساعات العمل الطويلة وعدم التوفير الاقتصادي.

وحسب رأيه فإن النقابة العمالية نشأت من خلفية ظرفية تميزها الحاجة الاجتماعية وال نفسية للعامل، والتطور الاقتصادي الهائل وما صاحبه من أهداف مادية نفعية للكسب والربح، وفي المقابل كان إستغلال العامل الذي أصبح مجرد أداة لتحقيق الإنتاج، و بذلك أفقده الجانب المعنوي والراحة النفسية.

ويرى أيضا أن النقابة تسعى دائما إلى الهدف الإجتماعي والسيكلوجي وبذلك إلى « إعادة العامل بإئتمائه الإجتماعي وتعيد له دوره كما تجعل للحياة معنى آخر بإشراك العمال في نسق واحد من القيم».³

أن تفسيراً كهذا، هو تصور يحدد فكرة النقابة حول أهداف الحركة العمالية على أنها جاءت بسبب الانعكاسات السلبية التي خلفتها الثورة الصناعية و جعلت فيها شعور العمال بالاعترا ب والابتعاد عن الاندماج الاجتماعي لمحيط العمل وعن علاقات الصداقة بين العمال، لكن مع تطور العلاقات الوسيومهنية في العمل تجاوز العامل هذه الظروف ليندمج في علاقات إجتماعية.

¹فرانك ثاتنايوم: (1893 – 1969) عالم إجتماع نمساوي الجنسية هاجر إلى أمريكا، من مؤلفاته النضال من اجل السلم والخير، سنة 1950.

² السيد حنفي عوض: علم إجتماع العمل الصناعي، مصدر سابق، ص 173.

³ المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

من أهم الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية هو تركيزها على الجانب النفسي والإجتماعي وإهمالها للجانب الإقتصادي والمادي للعمال.

4.4 نظرية المضامين الإقتصادية:

«نشأت هذه النظرية في إنجلترا من أبرز ممثليها سيدني ويب¹ وبياتريس حسب هذه النظرية فإن الهدف الأساسي للنقابة هو أن العمال يتضامنوا بسبب ضعفهم أمام سلطة العمل فالنقابة جاءت لتعديل ميزان القوى لصالح العمال وللتخفيف من سلبات العمل والحد من تنافس العمال على مناصب عملهم وتوجيه شروط استخدام لمصلحة كل العمال»².

ولهذا تشكلت النقابات لتهتم بالظروف الإقتصادية وبمحيط العمل محاولة لوضع قواعد عامة للتحكم في الأجور وساعات العمل المختلفة وتحديد من له الحق في الإشتراك في النقابة.

ويقصد بالإشتراك في النقابة الأسلوب الذي يحصل العامل من خلاله على تأمين الأجر أثناء الإضراب وفي أوقات البطالة و كيفية إجراء المساومة الاجتماعية كما يؤكد كل منهما « أن هناك عاملا آخر لنشأة النقابة هو ضعف العامل أمام قرارات صاحب العمل »⁽³⁾ ولهذا يؤكدان على أن النقابة تقوم بالوظائف التالية:

- المقاومة الجماعية بين النقابة و أصحاب العمل من أجل تنظيم شروط الإستخدام .
- التأمين المتبادل لضمان الأجر في حالة البطالة و الإضراب
- العمل على تدخل الحكومة لتنظيم ميدان العمل بواسطة التشريعات ووضع قواعد عامة ومن هنا فإن حسب هذه النظرية فإن النقابة مهمتها إصلاحية تسعى إلى تحسين العمل والمشاركة في التسيير والتعاون لأجل التنمية الإقتصادية مع الطرف الإداري .

¹ سيدني ويب و بياتريس: (1859-1947)، خبير إقتصادي وأحد مؤسسي كلية لندن للاقتصاد، وكان أحد الأعضاء الأوائل في الجمعية النقابية 1884 رفقة زوجته بياتريس صاحبة مصطلح المفاوضة المشتركة.

² عبد الباسط محمد الحسن: علم الإجتماع الصناعي، القاهرة، مكتبة غريب للنشر والتوزيع، ط3، 1982.

5.4 النظرية الثورية:

تضم هذه النظرية إتجاهين، إتجاه تفاؤلي يرى في النقابة وسيلة فعالة في نصرة العمال والثاني

تشاؤمي يعتقد بمحدودية دور النقابة وعدم قدرتها على تحقيق مصالح العمال بصفة جديدة وفعالة

- الإتجاه التفاؤلي (كارل ماركس)¹:

يرى أن الدور الفعال للعمل النقابي هو التغيير الجذري لملكية وسائل الإنتاج لصالح الدولة وأن الكفاح الاقتصادي بين الرأسمالية والنقابات هو الحصول على أجر يقارب قيمة العمل هذا من جهة، كما أن للنقابة دور في إيقاف وإستمرارية الإنخفاض في الأجور أثناء الأزمات من جهة أخرى فالرأسمالي يرفض رفعها حتى في حالات الوفرة والرخاء و يبين ماركس فعالية ودور النقابة واللذان يجب أن يرتقي إلى الدور السياسي والنضال الإقتصادي للقضاء على إستغلال الرأسمالية وهو صراع المادية التاريخية ويقول ماركس وإنجليز « لا شك أن للنقابات والإضرابات التي تقوم بها لها أهمية أساسية كونها المحاولة الأولى التي قام بها العمال لإزاحة المزاحمة، وهي في الواقع تستلزم الوعي بأن سيطرة البرجوازية تتركز بالضرورة على تزامم العمال ، وإذا كانت النقابات بمثل هذا الخطر على النظام الإجتماعي القائم ، فذاك على وجه الدقة تحارب المزاحمة»².

إن النضال الإقتصادي مهم جدا للطبقة العمالية فهو يقوي الوعي الطبقي و التخلص التدريجي من الضعف العمالي الناتج عن المنافسة فيها بينهم و هذا الضعف هو مركز قوة الرأسمالية فتوقف المنافسة العمالية يعني توقف الرأسمالية انتهائها.

¹ كارل ماركس: (1818- 1883) فيلسوف وإقتصادي ألماني وعالم اجتماع لعبت أفكاره دورا هاما في تأسيس علم الاجتماع و أهم مؤلفاته بيان الحزب الشيوعي (1848) ورأس المال.

² ماركس و انجلز: الطبقة الكادحة في إنجلترا 1848 - الحركة النقابية - ترجمة، صونيا الخوري، بيروت، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط1، 1975، 5ص.

إن التحليل الماركسي لدور النقابة هو محور واسع ضمن العرض العام لصراع بين البرجوازية و البرولتاريا ، و لا يمكن الفصل بين هذه التحولات التاريخية لنظام الرأسمالية و نشأة النقابات في الفكر الماركسي و بالتحديد في قيمة العمل التي ركز عليها حيث قدم تعريف شاملا لقيمة العمل في الإقتصاد السياسي ، كما يرى ماركس أن للنقابات بعد سياسي و إيديولوجي ، بحيث يكون لها الدور القيادي في تحقيق الثورة ضد الرأسمالية ، وهي التي تعمل على التغيير الجذري للنظام الاجتماعي بتطبيقها نظام الاشتراكية فالنقابات تعمل على «تدعيم الوعي الثوري لدى العمال و الوصول بهم إلى الثورة الكبرى - و العمل الاقتصادي للنقابة لا يعتبر عائقا للثورة و لكنه يأخذ شكلا عاما و يكافح في سبيله بصورة جماعية ، وبصفة متواصلة ، يمكن أن يكون جسرا صلبا للعمل السياسي»¹.

- الإتجاه التشاؤمي:

هذه النظرة جاءت نتيجة التحاليل التي قدمها العديد من المنتمون على الاتجاه الثوري و الذين يعتقدون بإمكانية الوصول إلى تحقيق الثورة الاجتماعية لكن مؤشرات التشاؤم قد تتبثق من الواقع الاجتماعي الذي يكشفه التجارب و الخبرات الميدانية لأصحاب هذه النظرة و التي يمثلها كل من فلاديمير لينين² وروزا لكسمبورغ³ إن المتغيرات الآتية التي يدعم كارل ماركس بها تقاؤه يعتبرها لينين سيمات طبيعية للنقابات باعتبارها لا تنشط إلا على مستوى المهنة، و بهذا الوضع لا تستطيع توحيد و تنظيم الطبقة الشغيلة، فهي لا تشكل أي تهديد للرأسمالية لعدة اعتبارات أهمها أن الوعي النقابي محدود جدا ، فالنقابة لذاتها تحتاج على إتحاد.

¹ جمال البنا: أزمة النقابة، القاهرة، المطبعة العربية الحديثة، 1981، ص 90.

² فلاديمير لينين: (1870 - 1924) ثوري روسي ماركسي وقائد الثورة البلشفية، أهم مؤلفاته « تطور الرأسمالية في روسيا».

³ روزا لكسمبورغ: (1871 - 1919) منظرة ماركسية من أصول بولندية يهودية عملت بالتجارة و أصبحت مواطنة ألمانية من مؤلفاتها، إصلاح اجتماعي أو ثورة ، والإضراب الجماهيري.

لمواجهة رأس المال والحكومات من أجل سن قوانين وتشريعات عمالية ، فالوعي التي تنتجها لا يرتقي ولن يتحول إلى وعي طبقي، فالثورة الاشتراكية كهدف لا يمكن لها أن تنتج من العمال لواقعهم السلبي، فالثورة تنطلق أساسا من مقومات فلسفية وتاريخية إقتصادية عميقة من إنتاج المثقفين من الطبقات العليا من المجتمع اللذين لهم ميل إشتراكي و أوفياء للطبقة العاملة، لا أن تصدر من العمال لافتقارهم لمنط الوعي الثوري.

على هذا الأساس لينين ينظر إلى فكرة التغيير حسب المخطط الماركسي هي فكرة ضعيفة تقزم سياسة الاشتراكية إلى سياسات النقابات، فالكفاح الإقتصادي من الصعب أن يتحول إلى كفاح سياسي حسب الواقع، رفض لينين قائم على عدة مبررات أهمها أن التنظيمات النقابية لا تنشط إلى على مستوى المهنة، و أقصى مهمة لها هي المعارضة العمالية.

من خلال مجريات الواقع العمالي قدمت روزا لكسمبورغ الكثير من الإنتقادات فالعمل النقابي غير كافي لتحقيق الأهداف الإشتراكية، كما أن النقابات الإقتصادية القائمة على التخصص المهني تنعدم فيها الروح الكفاحية والنضالية لقادتها، مما يدعم التصلب البيروقراطي في جهازها التنظيمي خاصة في فترات السلام، كما أنها أشارت إلى معظم المكتسبات التي تحققت هذه النقابات تذهب بها سياسات الأسعار الإيجارات والضرائب.

طرحت روزا لكسمبورغ فكرة تعكس حقيقة النقابة كتنظيم و الذي من المفروض أن يكون أدوات العمل و النضال ، تتجه إلى تحقيق الأهداف المسطرة إلا أن هذا التنظيم العمالي أصبح يشكل غاية في حد ذاته ، فالعمال ومن يؤطروهم قد يتخلون على أهدافهم بتحقيقها على الواقع، وأنهم يضحون بمعظمها

في حالات الخطر الذي يهددهم بمقابل الإحتفاظ بها و بقائها، فالعمل الآني للنقابات له نتائج محدودة ومعزولة، وغير فعالة تبعتها عن الغايات السامية المسطرة.¹

5 مراحل العمل النقابي في الجزائر (السياسة الإقتصادية).

1.5 مرحلة تسيير الذاتي (العفوية) 1963 – 1970.

في السنوات الأولى من الإستقلال الوطني وجدت النقابة العمالية نفسها على هامش الأحداث السياسية التي ميزت المجتمع الجزائري آنذاك بدءا من مؤتمر طرابلس في جوان 1962² الذي لم يشارك فيه رغم أهميته في وضع أسس الدولة المستقبلية ورسم سياستها المستقبلية، وذلك من خلال قرارات 22 مارس 1963 المتضمنة تطبيق التسيير الذاتي الذي باشره العمال والفلاحين في المؤسسات الجزائرية، لتنظيم المؤسسات الإقتصادية والصناعية والفلاحية التي تركها المعمرون يعد رحيلهم الجماعي سنة 1963، وتعتبر مرحلة التسيير الذاتي أول مراحل التسيير التي عرفت المؤسسة العمومية التي يعتبر فيها العامل مالكا ، و بهذا تغيرت ظروف العمل فمن أجبر يصبح منتجا و مسيرا.

لقد طالبت النقابة بالمشاركة في السياسة الإقتصادية من اجل مصالح العمال والدفاع عنهم وكذا فتح حوار مع السلطة لتحديد العلاقة بين الطرفين ، ورغم اتفاق 20 سبتمبر 1962 حول دور النقابة واستقلاليتها في اتخاذ قراراتها واختيار ممثليها، إلا أنه بقي مجرد حبر على ورق حيث عملت السلطة على تأكيد مبدأ نقابة الدولة خاصة بعد تطبيق التسيير الذاتي لتجعل منها أداة لتنفيذ سياستها و إضفاء الشرعية على قراراتها لدى العمال ، و هذا ما أكده خطاب الرئيس بن بله في افتتاح مؤتمر النقابة الأول في فيفري 1963 حيث بين خلاله الدور الذي يجب أن تلعبه النقابة في المجتمع منتقدا النقابة المطليبية

¹ المولدي عاشور: « دور النقابة في الانظمة المقارنة »، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 12، دون سنة نشر، ص 192، 198.

² جين فافريت: نقابة العمال والسلطة دليل لشمال إفريقيا، باريس، 1977، ص 46.

وفق النموذج الغربي الرأسمالي كما قلل من وزنها الاجتماعي لكون الفلاحين هم الذين يمثلون (80 %) من اليد العاملة في الجزائر.

ورغم الصراعات التي أثارها المؤتمر بين أجنحة حزب جبهة التحرير و النقابيين حول دور النقابة و علاقتها بالسلطة إلا أن المر كان في صالح السلطة لئن الحزب هو الذي أنشأ النقابة¹ وبهذا تخلت النقابة عن وظيفتها الحقيقية في تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم و أصبحت لاتمثل سوى و سيطا بين العمال و الهيئات الوطنية (المركزية النقابية والحزب الواحد). بالإضافة إلى ظهور مشكلات و تناقضات على مستوى مؤسسات التسيير الذاتي و إختلالات في تسييرها و ضعف مردوديتها و يبدو هذا جليا في إضرابات العمال التي بدأت تتصاعد حدثها في القطاع العام حيث وصل عددها سنة 1969 على 72 إضرابا، مما دفع بالسلطات لإعادة تنظيم القطاع الصناعي وفق تصوراتها.

2.5 التسيير الإشتراكي للمؤسسات (1971 - 1980):

صدر التسيير الإشتراكي للمؤسسات بالأمر رقم 71 - 74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 يؤسس مشاركة العمال في التسيير ومراقبة مؤسسات القطاع العام ويتجسد خاصة في مجالس العمال المنتخبة لمدة ثلاث سنوات وزيادة على ذلك فإنه يعد في نفس الوقت مجلس نقابي على مستوى المؤسسة² إن هذا النمط من التسيير يعتبر محاولة لتنظيم المؤسسة وفق قانون جديد يراعي مشاركة العمال في التسيير الي جانب دورهم كمنتخبين³ ونشأت في المؤسسات العمومية مجالس عمالية منتخبة تمارس إحتجاجاتها في المسائل التي تهم تسيير المؤسسات و سياسة التشغيل و قضايا العمال المختلفة بواسطة لجانه الدائمة و

¹ كريمة حياتي: « تمثيلات الإطارات النقابية للمسألة الاجتماعية » أطروحة دكتوراه لم تنشر، كلية العلوم الاجتماعية جامعة سطيف، 2017، ص 117.

² القانون رقم: 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات في الجزائر.

³ عبد اللطيف بن أشنهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1968 - 1980)، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 28.

الملاحظ أنه منذ الشروع في تطبيقه سنة 1972 بالشركة الوطنية للبنىات المعدنية ، أثرت حوله العديد من الصراعات بين النقابة و الإدارة .

وقد جاءت النقابة لتقوم بوظيفتها التي تتمثل في الدفاع عن مصالح العمال وتمثيلهم وأدمجت في الإدارة بإسم مشاركة العمال في التسيير والأكثر من ذلك فقد وصل المساس بالحرية النقابية أعلى درجاته من خلال تطبيق المادة 120 من قانون الحزب الذي ينص على أن يكون مسؤولي الهياكل النقابية أنفسهم مناضليه، وهذا ما جعل السلطة تقدم على حل الهياكل النقابية المعارضة لتطبيق المادة المذكورة، ذلك بالتيارات المعادية لأيدولوجية الحزب الواحد مثل(البرجوازية ، الرجعية¹ التيارات الإسلامية) وبهذا أصبحت النقابة أو العمل النقابي مجرد أداة لإعادة خطاب السلطة على مستوى المؤسسات و تحول النقابيون إلى بيروقراطيين إداريين و عليه فالنقابة في تلك الفترة لم تكن مطلبية، وإنما منظمة تسييرية تابعة للدولة وليست منفصلة عنها.

من خلال ما سبق يمكن تلخيص خصائص ومميزات النقابة العمالية الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي ومرحلة التسيير الإشتراكي للمؤسسات في العناصر التالية:

- الطابع السياسي للنقابة الجزائرية فهي لم تعني بالمطالب المهنية و الإجتماعية الناتجة عن الحياة العملية و المعيشية للعمال، إنما عملت على متابعة و تنفيذ البرامج السياسية.
- الطابع الإحتكاري الذي جسده إحتواء الاتحاد العام للعمال الجزائريين للعمال والطبق الشغيلة في الجزائر.
- الطابع البيروقراطي وذلك يعود إلى تنفيذ انخراط و الإنتخاب وغيرها، كما أن تجربة التسيير الإشتراكي للمؤسسات أثبت حقيقة الهيمنة العقلية لمجلس المديرية الذي كانت سلطته مجلس العمال في إدارة المؤسسة.

¹ الرجعية: مصطلح سياسي يقصد به معارضة الإصلاحات الحديثة و التمسك بالأسس و الأساليب والمبادئ القديمة.

فالنقابة التي شهدت إنظماما سريعا من طرف العامل في حقوقها لم تؤدي دورها كما ينبغي كونها أسندت لها مهمة تطبيق وتحقيق مبادئ التسيير الإشتراكي، فأهملت بذلك العمل على المشاركة الفعلية للعامل في التسيير والمراقبة والأرباح والإنتاج كما تنص عليه المادة (169) من القانون الأساسي للعامل وقد شدد النقابيون من خلال الندوات والمؤتمرات التي عقدها الاتحاد العام للعمال الجزائريين على توسيع القاعدة النقابية لتشمل على وجه الخصوص الإطارات المسيرة والتقنية وإعطاء الأولوية للتكوين السياسي والنقابي والعلمي، والتركي على الاختيار السليم للرجال لضمان تمثيل أفضل للعمال¹.

3.5 مرحلة إعادة الهيكلة 1982:

جاءت هذه المرحلة لإعادة النظر في الجانب الهيكلي للمؤسسات بمرر أن كبر حجمها يعد السبب الرئيسي في ضعف فعاليتها، وتم بذلك تقنيت المؤسسات إلى مؤسسات أصغر وصل عددها على حوالي (450) مؤسسة²، وحدت نشاطها إلى نشاط واحد وقد كان لهذه المرحلة انتقالية التي مر بها الإقتصاد الوطني انعكاسات سلبية على دور العمل النقابي و بنيته البشرية، حيث عرفت النقابة تقليص في عدد المنخرطين بسبب العجز الذي تعاني منه المؤسسات الوطنية العمومية. وقد حاول الاتحاد العام للعمال الجزائريين تدارك الوضع الذي آل إليه وضع النقابة ودعيت في تلك الفترة من طرف أمينها العام إلى التحرك والتنقل في الميدان، وهو الذي أعطي دافعا للنقابة معتمدة على جميع العمال، من أجل إحداث التغيير على مستوى البنية البشرية للمؤسسة بتوقيف المسؤولين الذين تهاونوا في السهر على تحقيق المؤسسة التي يريدون، وبرزت النقابة كعنصر فاعل في تحديد سياسة إعادة الهيكلة وبالرغم من هذه المحاولات الإصلاحية التي أنتجتها الدولة الجزائرية، إلا أن الأزمة تفاقمت إذا إرتفعت المديونية من (14)

¹ محمد سعد إبراهيم: الإعلام التنموي والتعددية الحزبية، القاهرة، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، الجزء الأول، 2002، ص 80،79.

² ناصر دادي عدون: الإدارة والتخطيط الاستراتيجي، بن عكنون الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص 55.

مليار دولار سنة 1983 إلى (6،20) مليار سنة 1984 كما انخفضت المداخيل بنسبة (40%) من نفس

السنة مما أدى إلى تأزم الأوضاع فارتفعت نسبة البطالة وانخفضت القدرة الشرائية.¹

4.5 استقلالية المؤسسات 1988:

إن إستقلالية المؤسسة تعتبر محاولة إدخال الجزئيين في نمط تسييري جديد يطمح إلى إدخال المؤسسة الإنتاجية العولمة الإقتصادية ، ومن خلال المنافسة على المستويين المحليوالعمالي وهذه الإصلاحات تعني:

- وجود برنامج قائم على مبدأ المؤسسات قانونا أساسيا ووسائل عمل تجعلها تأخذ حرية المبادرة والتسيير من أجل إستغلال الذاتية وهي بذلك تهدف إلى تحرير المؤسسة من الضغوطالإدارية وتحسين فعاليتها على مستوى نموها الخاص و تحقيق مايلي:

- المشاركة الفاعلة للعامل .

- خلق توازن بين الفعالية الإقتصادية المشاركة العمالية.

- تعبئة جميع الطاقات لتعزيز وحدة القيادة داخل المؤسسة والتخفيض من التكاليف الإنتاجية والتوزيع الحسن للمنتجات.²

أن إستقلالية المؤسسات جاءت لتحقيق هدفين رئيسيين هما:

- محاولة تحرير وديمقراطية إقتصادية أكثر للمؤسسات.

- الفصل بين ملكية الدولة وتصرف المؤسسات فيها.

إن هذه الإصلاحات الإقتصادية أدت لوقوع إضرابات واحتجاجات من طرف العمال بسبب الوضعية المزية التي آلت إليها الطبقة العاملة في مرحلة الثمانينات والتي تميزت بتراجع القدرة الشرائية

¹ عبد الله بوسحاك: « إعطاءالوجه الحقيقي للعمل النقابي» مجلة الثورة و العمل ، الإتحاد العام للعمال الجزائريين، عدد 470، 1986، ص 14.

² زهيرة جحا: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مصدر سابق، ص 131.

وتوقف الزيادات في المنح والتي كانت مقيدة بقوانين صارمة إلى جانب الدور المحدود للنقابة آنذاك باعتبارها هيئة تعمل على تحسين ما تمليه سياسة الحكومة في عملية التنمية، كما كان يشترط في ممثلي العمال الانتماء إلى جبهة التحرير الوطني مما دفع بالعمال إلى محاولة تغيير الوضع بإجراء تجديد نقابي مطلبى يدافع عن حقوقهم ويعمل على تحسين أوضاعهم غير أن هذه المحاولات قوبلت بالقمع من قبل السلطات التي كانت ترفض مثل هذه الأنشطة النقابية.

5.5 مرحلة التعددية النقابية 1989:

عرفت هذه المرحلة عدة تغييرات جوهرية كان أهمها الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي في إطار دستوري وقانوني جديد تولدت من خلال التعددية النقابية، لقد أقرت تشريعات العمل المتعلقة بالحقوق النقابية والتعددية النقابية حيث أصبح من حق العمال تكوين نقابات مستقلة تمثلهم و تدافع عنهم كما جاء فيالمادة 03 من القانون رقم 90-14 المتعلق بالحرية النقابية « يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا تنظيمات نقابية وينخرطوا إنخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة»¹ أما عن الأوضاع التي تولدت من خلال فترة التعددية يمكن حصرها في التالي:

- الحق النقابي مضمون لكل مواطن.

- إلغاء الإحتكار الذي كان للاتحاد العام للعمال الجزائريين للعمل النقابي.

- تسهيلات قانونية لتشكيل النقابات و الأحزاب السياسية و منظومة الحكم.

كما أنه أصبح من حق أرياب العمل تكوين نقابات لتمثيلهم (إتحاد أرياب العمل) وذلك بسبب دورهم

الفاعل في المعادلة الإقتصادية وتهدف إتحادات لتمثيلهم والدفاع عن مصالحهم كما أنه من حق العمال

تكوين نقابات مستقلة بشرط أن تكون هذه التنظيمات تمثلية كما جاء في المادة 35 من القانون المذكور

¹القانون رقم، 91 - 30 المؤرخ في 1 ديسمبر 1991 المعدل للقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990.

« تعتبر تمثلية داخل المؤسسة الواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد

الكلي للعمال الأجراء التي تغطيهم القوانين لهذه التنظيمات النقابية»¹

بيد أن ما يلاحظ أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين بقي محافظاً إحتكاريه للعمل النقابي كما أن السياسي بقي مسيطراً على الأوضاع، حيث تم إنخراطه في اللجنة الوطنية للدفاع عن الجمهورية سنة 1991 بالإضافة إلى مشاركته في ندوات الوفاق الوطني سنة 1994، وفي المقابل سعى جاهداً لتخفيف آثار الإتفاقيات مع صندوق النقد الدولي، وما نتج عنه من تسريح للعمال بالإضافة إلى المطالبة ببعض الحقوق المهنية والإجتماعية للعمال مثل، الأجور، الحوافز، نزاعات العمل والجانب الصحي للعمال و في المقابل تم بروز نقابات عديدة في ميدان الوظيف العمومي وهو الحقل الذي لم يستطع الإتحاد العام للعمال الجزائريين إحتكاريه رغم أنه لا يزال يؤثر بإعتباره الشريك الإجتماعي الوحيد المقابل للدولة وأرباب العمل وأبرز النقابات التي تم إنشائها في مرحلة التعددية (نقابات التربية و التعليم العالي، والنقابة المستقلة للوظيف العمومي).

6.5 مرحلة الخوصصة 1994:

العمل النقابي كان منصبا في هذه المرحلة للحفاظ على مناصب العمل نتيجة للظروف التي تمر بها البلاد التي تحاول فيها الإنتقال من النظام الموجه إلى النظام الحر المتميز بالخوصصة الأمر الذي أدى إلى حل وبيع العديد من المنشآت وبالتالي تسريح العمال حيث وصل عدد العمال المسرحين إلى حوالي 500 ألف عامل.

¹ كريمة حياتي: « تمثيلات الإطارات النقابية للمسألة الإجتماعية» مصدر سابق، ص 119.

كما عملت النقابة على مستوى آخر وهو المحافظة على مناصب العمل وبالتالي المحافظة على الأجور، إضافة إلى دفع الأجور المتأخرة وهذا ما تؤكد العديد من الاحتجاجات الاجتماعية التي كانت النقابة طرفا فيها.

أدى تحول وانتقال الجزائر إلى انتهاج سياسة اقتصاد السوق إلى ظهور عدة مشاكل كان أبرزها ضعف القدرة الشرائية وضعف المنشآت وقلة الإستثمارات وكان أبرز مشكل عانت منه الجزائر عامة والعمال خاصة هو تسريح العمال وحل المنشآت للخروج من هذه الأزمة قامت السلطة بإستصدار مجموعة من القوانين متعلقة بالحماية الاجتماعية وتتمثل أساسا في المراسيم التشريعية التالية:

- القانون رقم 09/94: هدفه الحماية الاجتماعية ككل ويتضمن المحافظة على مناصب العمل وحماية الأجراء المحتمل فقدان مناصب عملهم.

- المرسوم التشريعي رقم 10/94: المتضمن التقاعد المسبق كلفيته وشروطه.

- المرسوم التشريعي رقم 11/94: يتضمن صندوق التأمين على البطالة وقد إنتهجت الجزائر مجموعة

من الاجراءات يمكن إجمالها في ثلاث إجراءات أساسية¹:

- التقاعد المسبق.

- المغادرة الإرادية (الذهاب الطوعي).

- التأمين على البطالة.

إن جل هذه التحولات والقضايا والتناقضات جعلت العمل النقابي ينصب على المحافظة على مناصب العمل بدل المطالبة برفع الأجور، غير أن هذا لم يمنع النقابة من المطالبة برفعها من خلال الإتفاقي سنة 1997 والذي أقر بزيادة الأجور على ثلاث مراحل (800) دج في ماي 1997، (600) دج في ماي 1998 و(600) دج في ديسمبر 1998 و ذلك بالنسبة للحد الأدنى الوطني المضمون للأجور

¹ كريمة حياتي: « تمثيلات الإطارات النقابية للمسألة الاجتماعية»، مصدر سابق، ص 120، 121.

إلا أن هذه الزيادة زهيدة ومتقشفة، ذلك لأنه في مقابلها ثمال اتفاق على تسريح 8800 عامل بقطاع الميكانيك لوحده، إضافة إلى هذا أنصب العمل النقابي في تلك الفترة على عدة مواضيع تناولها اللقاء الثنائي الذي تم 27 ديسمبر 1998، حيث نوقشت مجموعة من القضايا الشائكة مثل دفع الجور المتأخرة للعمال الأسرع بالنص على قواعد تنظيم الصندوق الوطني للبطالة ، تنفيذ قرارات العدالة .

6. الإعلام النقابي وتحدياته:

الإعلام النقابي ذلك الإعلام الذي تصدره الاتحادات العمالية بأشكاله المختلفة والذي ينطق بأسهما و يعبر عنها والذي يهتم أساسا بمشكلات الطبقة العاملة ونضالاتها ويرتبط الإعلام النقابي بموقع الطبقة العاملة واتحادها النقابي من المجتمع ، برغم تمايزه في موضوعاته ، فإن الإعلام النقابي ليس نشاطا ، قائما بذاته فهو مرتبط بنشاط الأمين العام ، وبمستوى تطوره ومحددات دوره ، كما أن وجود الإعلام النقابي لا يعني أن قضايا العمل وحركتهم النقابية باتت حكرا على هذا الإعلام¹

فالعامل الإعلامي النقابي هو فعل و شكل من أشكال التعبير عن حاجات الطبقة العاملة ، وهو يقدم حصيلة معرفية سياسية ، إقتصادية ، إجتماعية و ثقافية ، وهو إضافة إلى ما سبق ، الأداء الأكثر تعزيزا لوحدة الطبقة العاملة وتنظيمها النقابية، إضافة إلى كونه وسيلة لتعبئة المجتمع والرأي العام لصالح قضايا العمال وحرية العمل النقابي .

إن الإعلام النقابي مطالب بتطور قدراته التحليلية باعتماد على مكتسبات الثورة الرقمية والمعلومات، وإلا لن يتسنى للنقابات أن تولد خطايا مضادا يربط بصفة عفوية من أجل تحقيق التنمية الإقتصادية و الإجتماعية لبناء نقابات قوية و ديمقراطية تمثلية.

¹ الأسدي عبده: « الإعلام النقابي، الخطاب والتقنيات، دراسات عمالية»، الإتحاد الدولي لنقابات العرب، سورية، العدد الأول، 2011.

فمن بين التحديات التي أصبحت تفرض نفسها على النقابات في عصر الثورة الرقمية ، إكتساب المهارات التكنولوجية وإكتساب الآليات الحديثة في مجال الاتصال للمسايرة ، لقد أصبح من الضروري إزاء تحديات ومهام من هذا القبيل أن نعيد صيانة مفهوم الإعلام النقابي ، لأن الخطاب القديم صار ببساطة. غير قادر على فرض حضوره الإعلامي حتى بالنسبة لجمهوره المفترض، أي طبقة العمال الكادحين.

من هنا لا بد للحركة النقابية من خطاب إعلامي نقابي جديد يخاطب ليس العمال فقط و إنما أطراف الإنتاج جميعهم، أي أصحاب العمل والحكومات أيضا، بيد أن خطاب كهذا بحاجة إلى صياغة سياسة نقابية جديدة تتمثل في:

- محاولة خلق منبر لتبادل المعلومات والحوار والتنسيق لتقديم المبادرات والمقترحات من جانب نقابات العالم على المستويات الاقليمية و الدولية.
- الدعوة إلى إنشاء وكالة أنباء للأمم المتحدة تقدم خدماتها مجانا وتغطي دائرة نشاطاتها كافة دول العالم، ومن جهة النقابيين فإنهم ينظرون للإعلام النقابي على أنه يضطلع بالعديد من المهام الأساسية¹
- يلعب دورا مهما في تحديد هوية الحركة العمالية والحفاظ على وحدتها.
- نشر ثقافتها ودعم نضالاتها.
- شكل من إشكال النضال العمالي لتوضيح قضايا العمال في المجتمع والدفاع عنه.
- وسيلة تواصل و تفاعل بين الفئات العمالية و بين الإطارات النقابية لتعزيز وحدتهم.
- إيصال المطالب بأشكال واضحة ومبررة ومقنعة إلى الشركاء الآخرين فاللجوء للتنظيمات النقابية إلى الطرق والأساليب التقليدية التي لم تعد ذات فاعلية في تحقيق النتائج المطلوبة من الحوار والتفاوض،

¹ فوزية زعموش: «دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر»، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، عدد 39، 2013، ص 177.

تضعف من أدائها ويؤثر على مصداقيتها في أعين مناضليها ويشكل عنصر إعاقة في تطور الفكر والوعي النقابي.

والإعلام النقابي شريك أساسي وعامل بارز لتحقيق أي إنتصار في مجال الحوار الإجتماعي وبدون الإهتمام بعصرنة وسائل الإعلام و ترقية الخطاب النقابي لا يمكننا الحديث عن نجاح دورالنقابات بوصفها شريك إجتماعي في الدفاع عن مصالح العمال ومكتسباتهم بشكل يساعد في دعم التنمية المستدامة وخاصة وإن الإعلام النقابي الإلكتروني في ظل الانغلاق وهيمنة خطاب خشبي بأئس على مختلف و سائل الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة ، يرى البعض أنه ملاذ كل النقابيين الصادقين خاصة أن الإعلام النقابي هو الشريك الأساسي في معارك النقابيين وعامل بارز في إنتصارتهم و نضالتهم .

مع العلم أن العمل النقابي يمكن أن يستثمر جوانب عديدة وإمكانيات كبيرة إذا جعل الإعلام الإلكتروني أحد مكوناته الرئيسية في أدواتها الإتصالية مع جمهوره .

- يستطيع الإعلام الإلكتروني إيصال الرسالة على نطاق واسع

- تغيير المادة الإعلامية من دون أن يكلف أعباء مالية

- تنسيق الآراء بين المنظمات المتباعدة جغرافيا إتجاه قضية معينة¹

يشهد الإعلام النقابي في الجزائر سيطرة وسائلالإعلامالتقليدية التابعة للدولة ذات التوجهات الأحادية و غير الديمقراطية ، حيث لا تتعرض لحقيقة العمل النقابي وما يجعله من نشاط و نضال متواصل ، إلا بحسب ما يتوافق مع مصالحها و توجهاتها متجاهلة أهمية نشاط النقابات المستقلة، عدا بعض الجرائد المستقلة على سبيل المثال (الخبر ، الوطن) على سبيل المثال التي تقوم بنقل أخبار النشاط و ما يتعلق به من اعتصامات و إضرابات .

¹ فوزية زعموش: « دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر »، مصدر سابق، ص 178.

إن وسائل الإعلام المرئية و المسموعة للسلطة ، لا تهتم بتغطية الأخبار النقابية بمختلف أشكالها، فلا تعرض لذكر الإضرابات و الإحتياجات العمالية التي تتضمنها النقابات المستقلة خاصة في قطاع التربية و التعليم العالي، إلا بشكل سطحي مما يدل على عدم إعتراف السلطة الرسمية بدور النقابات المستقلة الجزائرية .

أدى هذا التطور التكنولوجي و الثورة الرقمية حيث أصبح الإعلام الإلكتروني يقدم إضافة نوعية للمشهد الإعلامي النقابي فجعل النقابات تتوافر على موقع و يريد الكتروني لنقابة (برنامجها و قانونها الأساسي) أو عرض نشاطها (بيانات ، إعلان عن تجمع إعلان عن إضراب) كما برزت عدة منتديات أو مدونات وعلى النقابيين تشجيع هذا الفضاء الإعلامي من خلال الكتابة والاهتمام بالنشر على صفحاته.

إن نجاح النقابات في أداء دورها بوصفها شريكا إجتماعيا في صناعة القرار الإقتصادي و ضبط العلاقات الإجتماعية إلى جانب السلطة الرسمية و أرباب العمل يستدعي إهتماما بفعالية الخطاب الإعلامي في ترقية الممارسة النقابية.

7. إستراتيجية السلطة الرسمية في التعامل مع الحركة النقابية:

تعمل الأنساق السياسية والاجتماعية و الإقتصادية على تقوية خطوطها في مساحات أوسع من خلال المحاولة الجادة للسيطرة و ممارسة التأثير على بعضها البعض و ذلك قصد تحصيل فوائد أعلى و تقليل المساحات التي لا تستطيع السيطرة عليها ينطبق عليها هذا الأمر بدرجة كبيرة على العلاقة التي تربط السلطة السياسية بالنقابات المستقلة في الجزائر فالعمل النقابي القائم تاريخيا على المعارضة من شأنه أن يكون منافسا قويا للسلطة الرسمية حيث يستمد الطرفان شرعيتهما من ممارستهما للسلطة وقوة التوجيه على فئة واحدة وهي فئة العمال التي تضم أكثر من سبعة ملايين¹ عامل في قطاع الوظيف

¹ سبعة ملايين عامل في قطاع الوظيف العمومي: إذا تحكمت السلطة الرسمية في هذه الشريحة الواسعة من الطبقة العاملة فإنها تستطيع إختزال دور النقابة لها إلى وسيط ينقل و يشرح خطاب السلطة لمختلف شرائح العمال و إستعمال

العمومي ، تشكل هذه الفئة وعاءاً إنتخابياً مهماً من شأنه التحكم فيه أن يؤثر على خيارات البلاد السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية ، و عنصراً أساسياً في المعادلة الإنتاجية التي تعود بالضرر أو النفع على طرفي معادلة التنافس إذا ما تمكن أحدهما من السيطرة على الكتلة العمالية .

يلجأ الطرفان بالتالي إلى إستعمال ما يملكانه من موارد لتحقيقهذه المطالب فيعمدان إلى فهم أفضل للبنية و لعناصر القوة و الضعف لديهما من أجل بسط هيمنة هذه المطالب على العناصر الضعيفة و الغير المتماسكة فيه ، ثم إستثمار مواطن الضعف فيه وممارسة الضغط فيه و ممارسة الضغط عليه ، تجري العملية بطريقة دورية و متشعبة و متشابكة على شكل إستراتيجيات للسيطرة متمثلة في البداية في الركائز القانونية التي تسيّر و تحكم نشاط النقابات (رخصالتجمعات) التي يتوجب على النقابات أن تحصل عليها من وزارة الداخلية وتقدرالأخيرة بدورها مصلحة المواطن من عدمها من خلال التراخيص لهذه التجمعات.¹

و في إطار إستراتيجية تتبعها السلطة لخنق النشاط النقابي ، ثم منع الكثير من التجمعات بدواعي الحالة الأمنية إذ تنفق جميع المكاتب الوطنية على أن هذه الإستراتيجية تعيق الحوار مع السلطة و تعتبرها النقابة المستقلة لعمال التربية و التكوين (SATEF) من العوامل التي تعرقل بين النقابة و الوصاية .

ومن مظاهر خنق النشاط النقابي عدم إشراكهم في الحوارات الثلاثية وقد استطاعت النقابات المستقلة في قطاع الوظيف العمومي في 6 سبتمبر 2008 أن تشمل قطاعات مختلفة (التربية ، الصحة

هذه الفئة كوعاء إنتخابي لتحقيق مصالحها ، أما إذا تحكمت النقابة فإنها تطور قاعدتها الجماهيرية و تسترجع جزء من الصلاحيات المهضومة و لن تكتفي بجعلها تشارك في إتخاذ القرار بل تصبح لديها القدرة على صياغة القرار (إجتماعياً، إقتصادياً، سياسياً).

¹ حسين زبيري: « الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الإجتماعية في الجزائر»، معهد السياسات بالجامعة الأمريكية، بيروت، فيفري 2017، ص 25.

العمومية ، الإدارة) و في 1 أكتوبر من نفس السنة كان إحتجاجا على موقف حكومة احمد أو يحي المتمثل في رفض إستقبال ممثلي تنسيقية نقابات الوظيف العمومي المستقلة .

يعتبر هذا التهميش محاولة لضرب التضامن النقابي من جهة و لإضفاء شرعية الاتحاد العام للعمال

الجزائرين كشريك أساسي في الحوار وإقناع العمال بأن هذا الاتحاد ممثل عنهم وقادر على معالجة مشاكلهم¹

تأتي المسائل المادية في الرتبة الثانية من الموارد التي تستخدمها السلطة الرسمية للضغط على

النقابات كإستراتيجية لعرقلة العمل النقابي و التأثير على فعاليته حيث يؤدي غياب المقرات و الدعم

المادي دورا في الحوار بين النقابات و الحكومة تشهد عليه النقابات و لو بدرجات مختلفة نوعا ما ، من

دون أن يؤثر هذا التباين على إجماع النقابات و الحكومة بأن المسائل المادية هي من العناصر التي

تؤثر على الحوار .

وفي محاولة النقابة الإفلات من سيطرة السلطة الرسمية يأتي التضامن النقابي بين التنظيمات

النقابية بديلا أساسيا في تقليص هذه السيطرة فهناك العديد من النقابات التي تملك مقرات تسمح لنقابات

أخرى بالقيام بنشاطاتها كإجتماع المكتب أو الجمعيات العامة .

استطاعت السلطة الرسمية التركيز على عدة آليات لتحكم في سيرورة العمل النقابي نوجزها فيما يلي:

- عدم قدرة النقابة على خلق حوار إجتماعي راقى .

- عدم قدرة العمل النقابي على إعطاء بدائل في حين لم تقنعهم الإصلاحات .

- الإعتماد على هؤلاء الإنساق ذو الميولات النرجسية الذين يستعملون النقابة كسلم إجتماعي

لتحقيق مكانة اجتماعية و إقتصادية مرموقة و هذا ما فسح المجال أمام السلطة الرسمية لاستخدامهم

كبيادق لتنفيذ أجندتها .

- غياب عنصر الثقافة النقابية (أدبيات العمل النقابي) .

¹ حسين زبيري: « الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الإجتماعية في الجزائر»، مصدر سابق، ص 26.

- التركيز على التوجهات السياسية و الأيديولوجية للعمال لخلق إنشاقات داخل النقابة.
- محاولة التضيق على الأطر النقابية التي من شئها أن تضمن تكويننا للعمال.
- خلق تنظيمات نقابية وهمية خاضعة للسلطة الرسمية.
- سيطرة المطالب المادية للنقابات دون الحديث عن المطالب النوعية.
- محاولة تشتيت إستراتيجية النقابة في ضمان ولاء منخربيها.
- الإعتماد على عصا القانون في حال إطالة مدة الإضرابات.
- منع النقابات المستقلة من الإنضمام على الأحزاب السياسية.
- الحد من العمل النقابي وكبح الحريات النقابية من خلال المساومة لإعطائهم اعتماد رسمي من طرف السلطات لنقابات المستقلة.
- الإعتماد على الإتحاد العام للعمال الجزائريين كشريك إجتماعي في إجتماع الثلاثية مع تهميش باقي النقابات عند كل دخول إجتماعي.
- مراقبة مصادر تمويل النقابات و التحقيق فيها و خطرها إن كانت مشبوهة وفي حالة فشل هذه الأليات فإنه يتم فسح مجال أمام السلطة الفعلية لضبط إيقاع العمل النقابي.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

أولاً: مجالات البحث

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

ثانياً: المنهج والأدوات المستخدمة في البحث

1. المنهج المستخدم في البحث
 2. الأدوات المستخدمة في البحث
- ✓ الملاحظة وكيفية إستخدامها
 - ✓ المقابلة
 - ✓ وكيفية إستخدامها
 - ✓ الإستمارة وكيفية إستخدامها
 - ✓ العينة المستخدمة

1. مجالات البحث:

كل دراسة تتوفر على قسم ميداني لا بد أن تتوفر بضرورة على مجالات وحدود معينة ترسم المعالم الأساسية لها ، وهذه الحدود تدور في مجملها بين الحدود المكانية والحدود الزمنية والحدود البشرية باعتبارها العناصر الأساسية التي تكفل التحكم الجيد في موضوع الدراسة وفي ما يلي سنوضح كل منها على حدى ، وذلك بالاعتماد على ثلاثة مطالب أساسية جاءت على النحو التالي:

1.1- الحدود المكانية:

نشأت مديرية التربية لولاية تبسة عقب التقسيم الإداري لسنة 1974 حيث كان قطاع التربية يسير إداريا من طرف مدير التربية لولاية عنابة حيث عرفت تحولات عديدة ومتسارعة فيها بكتلتها التنظيمية والبيداغوجية فان مديرية التربية سنة 1974 شهدت تحويل من هيكل إداري وبيداغوجي وإذا أردنا تتبع مسيرة مديرية التربية نجدها مرت بعدت مراحل تتمثل هذه المراحل في مرحلة المفتشة الاكاديمية 1962/1969 ومرحلة قسم استثمار الموارد البشرية والمرحلة الأخيرة 1990 ليومنا هذا.

تعتبر مديرية التربية لولاية تبسة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية والاستقلال المادي تابعة لوزارة التربية والتعليم كما تعد صرح علمي وثقافي ورمز إشعاع فكري جمع بين ضخامة ورسالة المنهج ويساعدها على تحقيق وظيفتها الأساسية التي هي ذات طابع إداري وأداء بيداغوجي جيد وهادف لضمان عماد المجتمع بكفاءات ذات جيل متعلم ومتقن ويد عاملة تستوجب المقاييس الوطنية والدولية وتسهيلا لاندماج في المحيط الاجتماعي.

بغرض تطبيق النظرية على الواقع ، حيث تتضح الحدود المكانية لدراسة من خلال العنوان والمتمثل في السلطة الرسمية وتأثيرها على العمل النقابي، دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية تبسة وبالتالي فالمجال المكاني هو مديرية التربية لولاية تبسة.

2.1 المجال الزمني:

المتعارف عليه منهجيا أن يحدد الباحث الفترة الزمنية أو الفترات الزمنية التي نزل فيها إلى الميدان تحقيقا لمتطلبات الدراسة لقد استغرق البحث الميداني في مديرية التربية لولاية تبسة اثنان وعشرون يوما وفق مرحلتين:

أ. المرحلة الأولى:

كانت هذه المرحلة في مدة خمسة عشر يوم (2019/04/07) – (2019/04/22) قمنا خلالها بدراسة استطلاعية حيث بدأنا بالتعرف على موظفي وعمال المؤسسة والاطلاع على الوثائق لأخذ المعلومات العامة وذات الخصوصية، مع موضوع البحث والتي تشمل تاريخ إنشاء المؤسسة وممثلين النقابات داخل المؤسسة.

ب. المرحلة الثانية:

كانت هذه المرحلة في مدة خمسة أيام (2019/04/28) – (2019/05/03) وتخلل هذه المرحلة من البحث توزيع الاستمارات ثم الرجوع إلى الموظفين لجمع الاستمارات الموزعة عليهم.

3.1 المجال البشري:

* مجتمع الدراسة ، بما أن الدراسة تهدف إلى الكشف عن طبيعة تأثير السلطة الرسمية على العمل النقابي فان مجتمع الدراسة يتكون من 265 موظف بمديرية التربية في تبسة

عدد الموظفين بمديرية التربية بتبسة

11	إطارات
42	أعوان تحكم
79	أعوان تنفيذ
22	مفتش تعليم متوسط

54	مفتش تعليم ابتدائي
02	مستشار التغذية المدرسية
01	طبيب عام
01	نفساني عيادي للصحة
52	مفتش التربية الوطنية
265	المجموع

المصدر: مصلحة الموظفين بمديرية التربية

2. المنهج والأدوات المستخدمة في البحث:

1.2 المنهج المستخدم:

إن للمنهج علاقة متينة بالموضوع وإن طبيعة الدراسة هي التي تحدد لنا ما المنهج المناسب لها. ويقصد بالمنهج "الطريقة التي يسلكها العقل لدراسة موضوع علم من العلوم، للوصول إلى القضايا العلمية أي القوانين العلمية، أو هو الطريقة التي يبني بها العلم قواعده ويصل إلى حقائقه"¹ والمنهج "هو الأسلوب والوسيلة لتحقيق جانب من جوانب الحقيقة والإجابة بتحديد عن السؤال كيف؟ وله صلة بمشكلة البحث، أي إن المنهج هو الإجابة عن السؤال كيف تتم معالجة هذه المشكلة".² وبالرجوع لموضوع بحثنا السلطة الرسمية وتأثيرها على العمل النقابي فقد ارتأينا استخدام المنهج الوصفي الذي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة أي موضوع البحث ولكنه يذهب إلى ابعده من ذلك فهو يحللو يفسر ويعرف المنهج الوصفي بأنه "دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع عبر وصفها بدقة

¹ همام طلعت : قاموس العلوم النفسية والاجتماعية، بيروت ، مؤسسة الرسالة، ط2، 199، ص، 30.

² عبد الناصر جندلي: تقنيات البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، بن عكنون الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،

والتعبير كفيًا وكميًا، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدارها أو حجمها أو درجة ارتباطها مع ظواهر أخرى¹.

وتتدرج هذه الدراسة في إطار الدراسات الوصفية والتي لا تعتمد على مجرد جمع بيانات والمعلومات فقط وإنما تحليل هذه البيانات وتفسيرها.

3. الأدوات المستخدمة في البحث:

ان لمن الضروري ان يستعين كل باحث في مجال علوم الاجتماعية والانسانية بتقنيات معينة في جمع البيانات وان تقنيات البحث هي الوسائل التي تمكن من جمع المعطيات الميدانية فانها تمثل الوسائل المثالية لتقصي الواقع الاجتماعي، ولهذا فان اختيار ادوات بحث ملائمة يساعد في الحصول على بيانات دقيقة ولقد اعتمدنا في الدراسة الميدانية على ادوات لجمع البيانات، الملاحظة المقابلة والاستمارة.

1.3 الملاحظة:

"هي نقطة البحث في إي دراسة علمية ، ذلك لأنها تساعد على التعرف على طرق العمل وظروفه إلي أخره وتفيد في جمع البيانات ميدانيا والتي تتصل بسلوك الأفراد الفعلي في بعض المواقف الواقعية واتجاهاتهم ومشاعرهم وتعتمد على مدى خبرة ومهارة الباحث.²

وقد تم توظيف الملاحظة المباشرة انطلاقا عند القيام بالدراسة الاستطلاعية لمديرية التربية بتبسة عن طريق التنقل عبر مختلف أقسام المؤسسة، فتمت ملاحظة الموظفين أثناء العمل والوقوف على سلوكياتهم، كل هذه العمليات شكلت باختلاف مسمياتها وارتباطاتها تم توظيفها في صياغة أسئلة استمارة حاولنا تقديمها بصورة - نوعا ما - موضوعية وعلمية.

¹ أعمار بوحوش ومحمد محمود الدينيات: **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، 2001، ص 144.

² أعمار بوحوش ومحمد محمود الدينيات: **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، مصدر سابق، ص 147.

كما تجدر الإشارة إلى أنه تمت ملاحظات نوع العلاقات السائدة بمديرية التربية، بحيث برز هناك علاقات قائمة على الاحترام ، بين الموظفين ، وعلاقات تتأخر خفية بين النقابيين والإداريين ووجود تصلب بيروقراطي يتميز بتحدد الأدوار داخل بيئة العمل.

وتتدرج هذه الدراسة في إطار الدراسات الوصفية والتي لا تعتمد على مجرد جمع بيانات

كما تجدر الإشارة إلى أنه تمت ملاحظات نوع العلاقات السائدة بمديرية التربية، بحيث برز هناك علاقات قائمة على الاحترام ، بين الموظفين ، وعلاقات تتأخر خفية بين النقابيين والإداريين ووجود تصلب بيروقراطي يتميز بتحدد الأدوار داخل بيئة العمل.

المقابلة (الحرّة):

تعتبر المقابلة من الأدوات الأساسية لجمع المعلومات والبيانات في دراسة الأفراد و الجماعات كما أنها تعد من أكثر وسائل جمع المعلومات فعالية و تعرف المقابلة بأنها "تفاعل لفظي يتم بين فردين في موقف مواجهة يحاول احدهم استثارة بعض المعلومات و التعبيرات لدى الآخر والتي تدور حول أدائه وخبرته.¹

ويمكن تعريفها بأنها أداة بحث مباشرة تستخدم في مسالة الأفراد المبحوثين قصد الحصول على بيانات كافية ذات علاقة باكتشاف العلل العميقة لدى الأشخاص أو ذات العلاقة بالتعرف من خلال الحالة الفردية لكل مقابلة على الأسباب المشتركة على مستوى سلوك المبحوثين.

عند قيامنا بجمع المعلومات والبيانات عقدنا في بادئ الأمر مقابلات غير مقننة (حرّة) مع الأطراف المعنية والفاعلة خلال الدراسة الاستطلاعية لتتضح لنا وتبين الصورة النهائية لاستمارة البحث في صورتها المقننة حيث قمنا بهذه المقابلات الحرّة في أماكن العمل مع الموظفين للوقوف على تبني الأسلوب الأوضح والصيغ الأمثل لطرح الأسئلة.

¹ محمد علي البدوي عبدا لله محمد عبد الرحمان: *مناهج طرق البحث الاجتماعي*، مصر، دار المعارف الجامعية، 2007، ص

قمنا بطرح جملة من الأسئلة التي تخص موضوع البحث على العمال وشرح الأسئلة حتى يتمكن

المبحوثين من فهم الأسئلة وتقديم إجابات موافقة له.

2.3 الإستبانة:

تعد استمارة الاستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جميع البيانات خاصة في العلوم

الاجتماعية فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع الدراسة والتي يتم إعدادها من طرفالباحث

وتسلم إلى أشخاص المبحوثين لتسجيل إجاباتهم ثم يتم إعادتها لتحميل النتائج.¹

وتعرف أيضا: " هي عبارة عن نموذج يضع مجموعة من الأسئلة التي تدور حول موضوع البحث،

يتم توزيعها على المبحوثين، للإجابة عنها يتم إعادتها ثانية، إلى الهيئة المشرفة على البحث وذلك

بمساعدة الباحث للمبحوثين على فهم الأسئلة أو تدوين الإجابة عليها".²

- كما تعرف بأنها : "أداة لجمع البيانات المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة

معينة، تحتوي على عدد من الأسئلة ، مرتبة بأسلوب منطقي مناسب ،،يجري توزيعها على أشخاص

معينين لتعبئتها".³

وقد قمنا بتوزيع الاستمارة على الموظفين في مديرية التربية تعرف الاستمارة في شكلها الأكثر

شيوعا بسبر الآراء والهدف منها هو إخضاع الأفراد المبحوثين لمجموعة من الأسئلة المفتوحة والأسئلة

المغلقة حيث اعتمدنا إثناء صياغة الأسئلة على فرضيات الدراسة.

¹ محمد شفيق: البحث العلمي مع التطبيقات في مجال الدراسات الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2006 ص 115.

² مصطفى ريحي عليان: طرق جمع البيانات والمعلومات لأغراض البحث العلمي، الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2009 ص 91.

³ أحمد سليمان عودة وفتحي حسن ملكاوي: أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، الأردن، مكتبة الكتاني، ط2، 1992، ص 192.

الأسئلة المفتوحة: توجه الأسئلة بطريقة تجعل الفرد يجيب عنها بحرية وتتيح له فرصة التعبير

عنها بطريقة .

الأسئلة المغلقة: يختار الفرد الإجابة التي يراها مناسبة من بين عدة إجابات معطاة بوضع علامة

أمامها.

تضمنت الاستمارة أربعة محاور تحتوي على 35 سؤال مقسمة حسب المحاور التالية:

المحور الأول: البيانات الشخصية ويتعلق بالمعلومات الخاصة بالموظفين ويحتوي على 09 أسئلة.

المحور الثاني: ويتمثل في بيانات كيف تؤثر السلطة الرسمية على المفاوضات الجماعية

ويتضمن على 09 أسئلة وهي أسئلة تغطي الفرضية الأولى لموضوع البحث

المحور الثالث: ويتمثل في بيانات تفويض السلطة والإضرابات يتضمن 08 أسئلة وهي أسئلة

تغطي الفرضية الثانية لموضوع البحث.

المحور الرابع: يتمثل في بيانات اتخاذ القرار على الإعلام النقابي يحتوي 09 أسئلة وهي أسئلة

تغطي الفرضية الثالثة لموضوع البحث.

ويجدر الذكر بما أن نسبة صدق الاستمارة 89.69% حسب الأساتذة المحكمين فان الاستمارة

صادقة وتقيس لما أعدت لقياسه

2.4 العينة وكيفية اختيارها واستخدامها:

أ- تحديد وحدة العينة

وتتمثل في موظفي مديرية التربية بتبسة:

ب- تحديد إطار العينة :

04	← 12 إطارات
13	← 42 أعوان تحكم
23	← 79 عون تنفيذ

موظفي مديرية التربية لولاية تبسة

جدول يوضح عدد المستبعبدين من مجتمع الدراسة

مفتش التعليم المتوسط	طبيب عام 01
مفتشالتعليم الابتدائي 54	نفساني عيادي للصحة 01
مفتش التربية الوطنية 52	مستشار التغذية المدرسية 02

المجتمع الكلي لمجتمع الدراسة يتمثل في 265 موظف تم استبعاد 133 من مجتمع الدراسة لأنهم

لاينشطون بصفة ثابتة داخل مديرية التربية لولاية تبسة.

2.5- تحديد حجم العينة 30%

$40 = \frac{30 * 133}{100} = 39.9$ <p>40 مفردة</p>	مجتمع الدراسة 133
	حجم العينة 30%
	عدد مفردات العينة 40

الفصل الخامس: تحليل النتائج ومناقشتها

1. تفرغ البيانات وتحليلها

1. تفرغ البيانات السوسيوديمغرافية وتحليلها.
2. تفرغ البيانات المتعلقة بالسلطة الرسمية على المفاوضات الجماعية.
3. تفرغ البيانات المتعلقة بتفعيل تفويض السلطة للتقليل من حدة الإضرابات.
4. تفرغ البيانات المتعلقة بتأثر اتخاذ القرار على الإعلام النقابي.

2. نتائج البحث

1. نتائج البحث حسب الفرضيات الجزئية.
2. نتائج البحث حسب الفرضية العامة.
3. مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

المحور الأول: تفرغ البيانات السوسيوديمغرافية:

جدول رقم 01: التوزيع الجنسي لعينة البحث:

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	نوع
62.5	25	52.2	12	69.2	09	100	04	ذكر
37.5	15	47.8	11	30.8	04	00	00	أنثى
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة تتمثل في عدد الذكور تقدر بـ 62.5% بينما نجد نسبة الإناث اقل 37.5% من خلال الشواهد الرقمية، نستنتج أن الجنس الذكري المسيطر على كل الفئات أو طبقات الدراسة خاصة طبقة الإطارات التي تعزز فكرة أن المرأة لا تزال بعيدة عن تبوُّ مراكز ريادية أو قيادية، بينما كلما ابتعدنا عن مركز (إتخاذ القرار) والتوجه نحو القاعدة (صناعة القرار)، بدأ يتعزز و يتجسد ظهور ودور المرأة.

الجدول رقم 2: يوضح الفئة العمرية لعينة البحث

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	السن
00	00	00	00	00	00	00	00	اقل من 20
10	04	13	03	7.7	01	00	00	30-21
45	18	56.5	13	38.5	05	00	00	40-31
45	18	30.4	07	53.8	07	100	04	اكبر من 40
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه نستنتج أن أعلى نسبة عند الموظفين الذين تقدر أعمارهم من 31-40 بنسبة متعادلة مع الموظفين الذين تفوق أعمارهم 40 سنة ثم تليها فئة

الموظفين الذين أعمارهم ما بين 21-30 سنة بنسبة 10% في حين اقل نسبة 0% وهي نسبة معدومة والذين يمثلون الموظفون الذين أعمارهم اقل من 20 سنة فمصلحة المستخدمين داخل المديرية تعتمد على الشهادات الجامعية أو المعاهد والمتحصل على هذه الشهادات يتجاوز هذه السن غالباً.

فوجد نسبة 100% من الموظفين في الإطارات والذين تتراوح أعمارهم أكبر من 40 سنة يمثلون أكبر نسبة ثم تليها 56.5% من أعوان التنفيذ والتي تقدر أعمارهم من 31-40 سنة وتليها نسبة 53.8% موظفين من أعوان التحكيم تتراوح أعمارهم أكثر من 40 سنة ثم تليها نسبة 38.5% من الموظفين أعوان التحكم تتراوح أعمارهم 31-40 سنة ثم أعوان التنفيذ بنسبة 30.4% التي تتراوح أعمارهم أكثر من 40 سنة ثم أعوان التنفيذ قدرت أعمارهم 21-30 سنة بنسبة 13% ثم تليها فئة أعوان التحكم بنسبة 7.7% والتي قدرت أعمارهم من 21-30 سنة وأقل نسبة تعود إلى فئة الموظفين في الإطارات التي تقل أعمارهم عن 20 سنة بنسبة متعادلة مع الموظفين في الإطارات التي قدرت أعمارهم من 21-30 ومن 31-40 سنة بنسبة 100%.

من خلال الشواهد الرقمية، المعبر عنها سلفاً نستنتج أن وجود الفئة 31-40 سنة دليل على وجود موارد شبابية تعتبر قوة عاملة ولها دور فعال وحيوي وتتمتع بروح المبادرة والإبداع والنشاط في العمل أما وجود الفئة أكثر من 40 سنة راجع إلى الخبرة المهنية فهم يحظون بالمزيد من الإستقلالية ولا يحتاجون لتعقيب مستمر على الطريقة التي يؤديون بها أعمالهم كما يعرفون الوقت المناسب لإتخاذ القرار والخبرة المكتسبة توظف بالتوجيه والإشراف على الموظفين في المؤسسة لتذليل العقبات التي تواجههم والتغلب عليها (فئة الإطارات جلها في فئة أكبر من 40).

جدول رقم 03: توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات البدائل
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	المستوى التعليمي
00	00	00	00	00	00	00	00	أمي
00	00	00	00	00	00	00	00	ابتدائي
12.5	05	21.7	05	00	00	00	00	متوسط
2.5	01	4.3	01	00	00	00	00	ثانوي
85	34	73.9	17	100	13	100	04	جامعي
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن أعلى نسبة هي 85% والتي نجدها عند موظفين من مستوى تعليمي جامعي ثم تليها نسبة 12.5% من الموظفين نسبة تعليم متوسط في حين نسبة 2.5% من الموظفين نسبة تعليم ثانوي ثم بنسبة منعدمة التي قدرت بـ 00% من الموظفين مستوى أمي وابتدائي. فنجد أن نسبة 100% لكل من الموظفين في الإطارات والموظفين أعوان التحكم وبنسبة اقل تقدر بـ 73.9% من أعوان تنفيذ من مستوى تعليم جامعي ثم تليها فئة الموظفين أعوان التنفيذ من مستوى تعليم متوسط 21.7% ونجد اقل نسبة تنحصر عند الموظفين في أعوان التنفيذ من مستوى تعليم ثانوي بنسبة 4.3%.

من خلال الشواهد الرقمية، المعبر عنها سلفا والتي تمثل أكثر من نصف أفراد العينة، نستنتج أن مديرية التربية تعتمد على المورد الجامعي فطبيعة العمل تعتمد على مورد بشري ذو تكوين وتعليم عالي الهدف منه التنسيق بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل.

- جدول رقم-04- توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات البدائل
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	الحالة العائلية
42.5	17	43.5	10	30.8	04	75	03	أعزب
55	22	52.2	12	69.2	09	25	01	متزوج
2.5	01	4.3	01	00	00	00	00	مطلق
00	00	00	00	00	00	00	00	أرمل
100	40	100	23	100	100	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة 55% ولي تمثل

الموظفين المتزوجين ثم يأتي الموظفون العزاب بنسبة 42.5% وتليها نسبة 2.5% من الموظفين الأرامل حينما تنعدم نسبة الموظفين المطلقين .

فوجد نسبة 75% تمثل العزاب في الإطارات ثم تليها نسبة 69.2% من أعوان التحكم المتزوجين وكذلك نسبة 52.2% من أعوان التنفيذ المتزوجين وبعدها تأتي فئة أعوان التنفيذ العزاب بنسبة 43.5% وكذلك نسبة 30.8% من أعوان التحكم من الموظفين العزاب وكذلك نسبة 25% في الإطارات ونسبة منعدمة بالنسبة للموظفين المطلقين 00%.

من خلال الشواهد الرقمية، المعبر عنها سلفا نستنتج أن أغلبية أفراد العينة متزوجين قياسا ببعض النسب الأخرى فهذا المتغير أضحى فعالا داخل الهيكل التنظيمي للمنظمة فالموظف المتزوج (أكثر تشبها بالمنصب وتداعياته)، وهذا عكس الفئة التي تمثل العزاب 42.5% المعفاة من الإلتزامات والوظائف حيال الأسرة.

جدول رقم 05: يمثل إجابات المبحوثين حول طبيعة المنصب

النسبة	التكرار	نوع
10%	04	إطارات
32.5%	13	أعوان تحكم
57.5%	23	أعوان تنفيذ
100%	40	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة العمال تتمثل في فئة أعوان التنفيذ بنسبة 57.5% ثم تليها فئة أعوان التحكم بنسبة 32.5% وبعدها تأتي فئة الإطارات بنسبة 10%.

جدول رقم -06- : يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	نوع
45	18	56.5	13	15.4	02	75	03	اقل من 10
32.5	13	26.1	06	53.8	07	00	00	10-20
12.5	05	00	00	30.8	04	25	01	21-31
10	04	17.4	04	00	00	00	00	أكثر من 32
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن أكبر نسبة هي 45% نجدها عند الموظفين الذين لديهم خبرة اقل من 10 سنوات ثم تليها فئة الموظفين الذين لديهم خبرة 10-20 سنة بنسبة 32.5% ثم تليها فئة الموظفين الذين لديهم خبرة بين 21-31 سنة بنسبة 12.5% في حين

وجد أقل نسبة عند الموظفين الذين لديهم خبرة أكثر من 32 سنة فوجد نسبة 75% من الموظفين في الإطارات لديهم خبرة اقل من 10 سنوات ثم تليها نسبة 56.5% من الموظفين في أعوان التنفيذ لديهم خبرة اقل من 10 سنوات وبعدها تليها 53.8% من الموظفين في أعوان التحكم لديهم خبرة من 10-21 سنة ثم تليها نسبة 30.8% من الموظفين في أعوان التحكم ولديهم خبرة من 21-31 سنة ثم تليها فئة الموظفين في أعوان التنفيذ 26.1% لديهم خبرة من 10-20 سنة وتأتي بعدها فئة الموظفين في فئة الإطارات بنسبة 25% لديهم خبرة من 21-31 سنة ثم تليها فئة الموظفين في أعوان التنفيذ بنسبة 17.4% لديهم الخبرة أكثر من 32 سنة ثم تليها فئة الموظفين في أعوان التحكم بنسبة 15.4% لديهم لخبرة اقل من 10 سنوات وتعود اقل نسبة إلى كل من الإطارات 0% من 10-20 سنة وأعوان التحكم الأكثر من 32 سنة وأعوان التنفيذ من لديهم خبرة ما بين 21-31 سنة وهي نسبة منعدمة.

من خلال الشواهد الرقمية، المعبر عنها سلفا نستنتج أن النسبة الغالبة المقدره ب 45% التي تمثل الموظفين ذوي الخبرة التي اقل من 10 سنوات فمديرية التربية تعتمد على خريجي الجامعات وهذا ما تم ملاحظته من خلال الجدول رقم 03 (لا توجد علاقة بين الاقدمية والمؤهل العلمي بل هناك علاقة بين الاقدمية والفئة العمرية الجدول رقم 2).

جدول -07- يمثل طبيعة التوظيف وعقد العمل لعينة البحث:

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
15	06	8.7	02	23.1	03	25	01	متعاقد
85	34	91.3	21	76.9	10	75	03	مثبت
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الوارد في الجدول أعلاه الذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن نسبة 85% مثبتون داخل مديرية التربية وهذا راجع إلى حجم المسؤولية الملقاة على الموظفين وفي حين بنسبة اقل 15% فان المديرية تعتمد على الموظفين المتعاقدين للاستثمار في المورد البشري عن طريق التدريب وتنمية المهارات بشكل مستمر لرفع كفاءة وأداء الموظفين المتعاقدين.

ونجد نسبة 91.3% من أعوان التنفيذ مثبتون وفي حين بنسبة اقل في فئة أعوان التحكم مقدرة ب 76.9% مثبتون وفي حين بنسبة اقل من الإطارات تتمثل في 75%.

من خلال الشواهد الرقمية، المعبر عنها سلفا نستنتج أن الاعتماد على المثبتون من طرف الإدارة راجع إلى اختيار الأفراد الملائمين وتوظيف طاقاتهم في المكان المناسب لها و البعد عن العشوائية من أهم الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال تحديد الصلاحيات و المسؤوليات وربط المهام بالأشخاص المعنيين بها و القادرين على انجازها بشكل متقن على الوجه الأمثل لان عملية النجاح المؤسساتي تبني على ما يتم انجازه من قبل الكوادر الموجودة فيها.

جدول - رقم 08 - يوضح إجابة المبحوثين حول انخراطهم في النقابة من عدمه:

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
90	36	100	23	92.3	12	25	01	نعم
10	04	00	00	7.7	01	75	03	لا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع
29.7	11	21.5	5	38.5	5	25	01	U.G.T.A F.N.T.E
21.6	08	13	03	38.5	05	00	00	S.N.C.C.O.P.E.N
43.2	15	56.5	13	28.1	03	00	00	S.N.T.E
2.70	01	4.3	01	00	00	00	00	E.N.P.E.F

نعم

2.70	01	4.3	01	00	00	00	00	C.N.A.P.E.S.T.E
100	37	100	23	100	13	25	01	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن نسبة 90% منخرطون في التنظيم النقابي الموجود داخل مديرية التربية يرون أن النقابة أداة فاعلة لتحسين شروط بيع قوة العمل عن طريق النضال الجماعي دفاعا عن شروط عملهم وعيشهم وكرامتهم وفي حين بنسبة ضعيفة تتمثل في 10% غير منخرطين في التنظيمات النقابية فابتعادهم عن النشاط النقابي بسبب شعورهم أن معظم القائمين على هذا العمل سواء كانوا في مواقعهم أو الساعين لهذه المواقع ليس لهم أهداف نقابية جماعية و الهدف الأساسي شخصي.

ونجد أن نسبة 100% من أعوان التنفيذ وبنسبة اقل مقدرة ب 92.3% من أعوان التحكم منخرطين في التنظيمات النقابية داخل المديرية الهدف منه محاولة افتكاك تنازلات مثل رفع الأجور ومزايا أفضل، الحماية الشخصية، المساواة، الصحة والسلامة، التضامن وفي حين بنسبة اقل 75% من الإطارات غير منخرطين تحت غطاء إي تنظيم نقابي فهم يجسدون السلطة الرسمية داخل الواقع التنظيمي كما أن روئيتهم للنقابات أنها لا تسعى إلي خدمة الموظف بقدر ما تهتم بكسب صراعها مع باقي لتنظيمات النقابية.

من خلال الشواهد الرقمية، المعبر عنها سلفا والتي تمثل الغالبية من أفراد العينة تتمثل في 90% من الموظفين منخرطين في التنظيمات النقابية الفاعلة داخل مديرية التربية ، نستج أن انخراط الموظفين الغرض منه تحقيق اكبر عدد من المكاسب لرفع المستوى معيشيا وثقافيا واجتماعيا وتمكين الموظف من أبداء رأيه والتعبير عنه بالوسائل المشروعة والمطالبة بسن التشريعات واللوائح التنظيمية التي من شأنها تحسين الأوضاع بصفة عامة.

من خلال المعطيات الإحصائية، الواردة في الجدول أعلاه في شفه السفلي يتضح لنا أن 56.6% من الموظفين أعوان التنفيذ منخرطون في النقابة الوطنية لعمال التربية (S.N.T.E) وبنسبة اقل 38.5% من أعوان التنفيذ منخرطين في نقابة المؤسسة لقطاع التربية (U.G.T.A F.N.T.E) والنقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية والوطنية (S.N.C.C.O.P.E.N) بنفس النسبة وفي حين بنسبة اقل من الإطارات 25% منخرطون في نقابة المؤسسة الوطنية (U.G.T.A F.N.T.E) وبنسبة شبه معدمة 2.70% منخرطون في الكنفدرالية الوطنية لنقابات المستقلة (E.N.P.E.F) وبنفس النسبة 2.70% منخرطون في النقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية.

من خلال الشواهد الرقمية، المعبر عنها سلفا نستنتج أن الإحصاء النقابي يعتمد لمعرفة وزن كل نقابة داخل مديرية التربية مما يجعل بعض التنظيمات النقابية تستعمل كل الحيل للظفر بمخرطين ولو على حساب المنافسة الشريفة، لكن على الموظفين وبمختلف أسلاكهم تميز النقابة المدافعة على طبقتها الشغيلة من النقابة التي تنتهز الفرص و الكولسة على حساب الموظف البسيط أو بالأصح القاعدة العمالية فإعلان الموظفين على انتمائهم النقابي لأي تنظيم نقابي فاعل داخل مديرية التربية هو منحها ورقة قوية للتفاوض واغلب المخرطين لا يضطعون بأنشطة النقابة المنتمين لها حسب ما تم ملاحظته من الدراسة الاستطلاعية.

- المحور الثاني - تأثير السلطة الرسمية على المفاوضات الجماعية:

الجدول 09 - يوضح ما مدى سير المفاوضات بمناخ يتميز بتحديد دور كل طرف.

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
32.5	13	17.4	04	53.8	07	50	02	نعم
40	16	60.9	14	15.4	02	00	00	لا

27.5	11	21.7	05	30.8	04	50	02	أحيانا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه و الذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن 40 % يرون أن المفاوضات لا تسير في مناخ يتميز بتحديد دور كل طرف في حين بنسبة اقل تتمثل في 32.5% يرون أن المفاوضات تجري في مناخ يتميز بحديد دور كل طرف وفي حين بنسبة اقل 27.5% يرون أحيانا انه يتوفر مناخ يتميز بتحديد دور كل طرف في عملية المفاوضات.

فوجد نسبة 60.9% من أعوان التنفيذ يرون أن المفاوضات لا تجري في مناخ يتميز بتحديد دور كل طرف راجع إلي أنهم الحلقة الأضعف داخل مديرية التربية في فرض القرارات وتجسيدها ووجد نسبة مقدرة بـ 53.8% يرون أن المفاوضات تجري في مناخ يتميز بتحديد الأدوار المركزية فهم حلقة الوصل بين فئة الإطارات التي تصيغ القرارات و تجسد السلطة الرسمية وبين فئة أعوان التنفيذ والتي تجسد العمل النقابي غالبا أما فئة الإطارات فوجد نسبة 50% من هذه الفئة يرون أن المفاوضات تجري في مناخ يتميز بتحديد دور كل طرف وفي نفس الفئة نجد نسبة 50% يقولون أحيانا فهذا عائد أساسا أن الإدارة داخل مديرية التربية تتيح الحرية في عملية المفاوضات وأحيانا تتدخل حسب النسبة سالفة الذكر وهذا راجع إلي عدة مؤشرات أبرزها كثرة المطالب وان السلطة الرسمية لها التزامات وتحاول أن تحافظ على التوازنات داخل بيئة العمل .

من خلال الشواهد الرقمية ،المعبر عنها سلفا نستنتج أن ميل أفراد العينة نحو انه لا يوجد مناخ يتميز بتحديد دور كل طرف في عملية المفاوضات بنسبة 40% من خلال هذا المؤشر يتضح لنا أن السلطة الرسمية تأثر على عملية المفاوضات، فهي لديها الآليات لإملاء إرادتها وفرضها على الطرف الأخر حيث تركز على المحافظة على التنظيم القائم كوحدة تسير بخطى متقدمة دائما في وجه الضغوط الداخلية والخارجية من اجل تفعيل الوقاية التنظيمية.

جدول رقم -10- ما مدى مساهمة المفاوضات في تفعيل فرصة للنشاط النقابي للمشاركة

في. اتخاذ القرار

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	الاحتمالات
32.5	13	17.4	04	46.2	06	75	03	نعم
67.5	27	82.6	19	53.8	07	25	01	لا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 67.5% يتفقون أن عملية المفاوضات لا تتيح للعمل النقابي فرصة المشاركة في اتخاذ القرار وبنسبة مقدرة ب 32.5% يرون أن عملية المفاوضات تتيح للعمل النقابي فرصة للمشاركة في اتخاذ القرار فنجد نسبة 82.6% من أعوان التنفيذ يرون أن عملية المفاوضات لا تتيح للنشاط النقابي فرصة للمشاركة في اتخاذ القرار الغرض منه أحساس المشاركين في عملية المفاوضات بمكانتهم في العملية الإدارية وبنسبة اقل من الإطارات 75% يرون أن المفاوضات تتيح للعمل النقابي فرصة في اتخاذ القرار لإثراء المعلومات حول المشكلة التنظيمية التي يتعامل معها ووضع العقل الجماعي محل العقل الفردي مما يرشد القرار بعيدا عن الميول الأتانية والاستبدادية وبنسبة اقل 53.8% من أعوان التحكم يرون أن تفويض صنع القرار للنقابين في أيطار المفاوضات غير موجود وان السلطة الرسمية تصنع القرار تم تحاول إقناع الشركاء الاجتماعيين به.

من خلال الشواهد الرقمية، المعبر عنها سلفا والتي تمثل ميل أفراد العينة أن عملية المفاوضات لا تتيح فرصة في المشاركة في عملية اتخاذ القرار قدرة بنسبة 67.5% نستنتج أن هذا راجع إلي وجوع نظام بيروقراطي قائم علي التصلب والتعنت من طرف الإدارة في احتكار عملية اتخاذ القرارات ويمكن تأويل أن فسح المجال في عملية اتخاذ القرار للفعل النقابي في عملية المفاوضات يعطي انطبعا بان

السلطة الرسمية في مشاركتها لنقابة في صنع القرار دليل على أنهم لا يستطيعون حل المشاكل أو مواجهتها، والسلطة الرسمية لا تفسح المجال للعمل النقابي للمشاركة في اتخاذ القرار فقط بل تأثر حتى على عملية سير المفاوضات فهي لديها الآليات لإملاء إرادتها وفرضها، حسب نتائج الجدول رقم 09

جدول رقم -11- هل نمط السلطة الرسمية يوحى بالتصلب

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات	
								البدائل	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات	
52.5	21	69.9	16	23.1	03	50	02	نعم	
47.5	19	30.4	07	76.9	10	50	02	لا	
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع	

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يوزع العينة يتضح لنا أن نسبة 52.5% والتي تمثل أكثر نسبة من العينة يرون أن نمط السلطة يوحى بالتصلب بينما نسبة 47.5% يعتقدون أن نمط السلطة الرسمية يتجسد في شكل نظام ديمقراطي داخل بنية العمل.

فوجد نسبة 69.6% من أعوان التنفيذ يرون أن نمط السلطة الرسمية يوحى بالتصلب في كنف نظام مركزي يتمسك حرفيا بتطبيق القوانين ويرى النقابيون في هذه الفئة أن فشل العمل النقابي راجع إلى السلطة الرسمية التي تقتل روح المبادرة والإبداع .

أما بخصوص أعوان التحكم فوجد ارتفاع في النسبة المقدر ب 76.9% يرون أن النمط السائد لسلطة الرسمية داخل مديرية التربية بتبسة لا يوحى بالتصلب وان الإدارة يعينها تحقيق أهداف العمل النقابي .

أما في فئة الإطارات فان النسبة متساوية بين الذين يرون انه لا يوجد تصلب والذين يرون انه يوجد تصلب بنسبة 50% فهذا راجع أساسا أن فئة الإطارات التي ترى انه يوجد تصلب فهذا من منطلق أن

العمل النقابي لديه مطالب كثيرة وان تصلب طريقة لا غنى عنها للتنظيم لأنه الطريقة الوحيدة التي يمكن جعل القانون أعلى.

والذين يرون انه لا يوجد تصلب في الإطارات ،يوجد تنظيم نموذجي يؤدي إلى إتمام العمل على أفضل وجه بعيدا عن التغطرس والتعجرف.

من خلال الشواهد الرقمية، المعبر عنها سلفا والتي تمثل أكثر من نصف العينة يرون أن نمط السلطة الرسمية يوحى بالتصلب بنسبة قدرة ب 52.5% نستنتج أن نمط السلطة الرسمية يوحى بالتصلب ليكشف على وجه من أوجه الإدارة البيروقراطية والمتمثلة في التصلب من خلال تطبيق المركزية التي تجعل الموظف مقيد بالقوانين و اللوائح التي وضعت لضبط إيقاع العمل دليل على أن الإدارة لا يعينها تجسيد أهداف الفعل النقابي بل همهم التهرب من ا لمسؤولية والتقيد بالنصوص كما هي حتى ولو كان ذلك على حساب الشركاء الاجتماعيين بصفة عامة وتجسيد قرارات الجهة الوصية بصفة خاصة لتتحول عملية التنظيم البيروقراطي إلي غاية عقيمة في حد ذاتها بدل إن تكون وسيلة ناجعة للوصول إلى الأهداف المحددة (نتيجة هذا الجدول حاصل بين جمع الجدول 09 +10).

جدول رقم -12 - يوضح ما مدى توظيف أسلوب الشائعات في عملية تسيير المفاوضات من

طرف السلطة الرسمية:

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
47.5	19	60.9	14	15.4	02	75	03	نعم
25	10	8.7	02	53.8	07	25	01	لا
27.5	11	30.4	07	30.8	04	00	00	أحيانا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا بنسبة تتمثل في 47.5% يرون أن السلطة الرسمية تلجا إلي تفعيل أسلوب الشائعات في عملية تسير المفاوضات وبنسبة اقل 27.5% يرون أحيانا أن السلطة الرسمية تلجا إلي الاعتماد على أسلوب الشائعات في مرحلة المفاوضات وبنسبة اقل 25% فأنهم يفندون ذلك.

وشهد شاهد من أهلها، نجد في فئة الإطارات وبنسبة 75% انه يتم اعتماد على أسلوب الشائعات في عملية تسير المفاوضات وانتهاج مبدأ تحقيق الممكن كما أن الشائعات من الآليات التي تلجا إليها السلطة الرسمية لكبح جماح العمل النقابي وبنسبة اقل 60.9% من أعوان التنفيذ يرون أن السلطة الرسمية تتبنى أسلوب الشائعات في عملية تسير المفاوضات لضغط علي ممثلي النقابات للحصول على تنازلات وبنسبة اقل 53.8% من أعوان التحكم يرون أن السلطة الرسمية لا تستعمل أسلوب الشائعات فهم يرون أن المفاوضات عملية معقدة بحد ذاتها تهدف إلي التوصل إلي اتفاق مشترك لصالح الطرفين في جو يسوده التعاون والثقة.

من خلال الشواهد الرقمية المعبر عنها سلفا والتي تمثل ميل أفراد العينة أن الإدارة تلجا إلي أسلوب الشائعات في عملية تسير المفاوضات بنسبة 47.5% نستنتج أن محاولة خلق مناخ يسوده الصراع و الشك وعدم الثقة بسبب الغموض والمفاجآت كمحاولة لضغط على النقابيين لتحقيق نتائج تخدمها وتحويل العناصر السلبية في الصراع إلي عناصر ايجابية تؤدي إلي حماية التنظيم بصفة عامة من الآثار التي تهدده ، كتفعيل آلية التآثر على عملية سير المفاوضات حسب الجدول رقم (09).

جدول رقم -13- يوضح ما مدى امتلاك السلطة الرسمية لأوراق ضغط تمكنها من افتكاك تنازلات.

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
50	20	39.1	09	61.5	08	75	03	نعم

32.5	13	47.8	11	15.4	02	00	00	لا
17.5	07	13	03	23.1	03	25	01	أحيانا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا بنسبة مقدرة ب 50% أن السلطة الرسمية لديها أوراق ضغط تمكنها من تحقيق نتائج وان 32.5% يرون أن السلطة الرسمية لا تمتلك أوراق ضغط وبنسبة اقل 7.5% يرى أصحاب هذه النسبة تمتلك أحيانا أوراق ضغط من طرف الإدارة تمكنها من افتكاك تنازلات.

فوجد نسبة 75% من الإطارات يرون انه توجد أوراق ضغط تمكنهم من افتكاك تنازلات أمام النشاط النقابي فالنظام الرسمي الذي تجسده السلطة الرسمية يقوم بتفويض جزء من صلاحياته بالشكل الذي يتلائم مع السياسات العامة لضمان سير العمل في الخطط المحدد لها ووجد نسبة 61.5% من أعوان التحكم يرون انه يوجد أوراق ضغط لدى الإدارة تمكنها من افتكاك تنازلات وفي حين نجد فئة اعوان التنفيذ وبنسبة 47.8% يرون ان السلطة الرسمية لا تمتلك اوراق ضغط تمكنها من افتكاك تنازلات لتجسيد القرارات واتخاذها ناتج أساسا على الاستهانة بمدى قدرة النقابيين بالإدارة.

من خلال الشواهد الرقمية المعبر عنها سلفا و التي تمثل نصف أفراد العينة بان الإدارة تمتلك أوراق ضغط تمكنها من تحقيق تنازلات ، نستنتج أن الإدارة تسعى إلي ابتكار طرق و أدوات مغايرة لإسكات الشركاء الاجتماعيين بطريقة أو بأخرى لا يمكن للفاعلين النقابيين الوصول إليها مثل خلق تنظيمات نقابية موازية لتمرير مخططاتها عن طريق استعمال السلطة الغير الرسمية، كتوظيف الإشاعات لخلق مناخ يسوده الصراع والشك لتحقيق أهداف ايجابية حسب نتائج الجدول (رقم 12).

جدول رقم-14- يوضح ما مدى وجود مشاكل تعرقل المفاوضات :

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات	
95	23	100	23	100	13	50	02	نعم	
05	02	00	00	00	00	50	02	لا	
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع	
22.5	09	21.7	05	7.7	01	75	03	كثرة المطالب	نعم
47.5	19	47.8	11	53.8	07	25	01	تصلب وتعنت الإدارة	
30	12	30.4	07	38.5	05	00	01	تماطلات الإدارة العليا في تطبيق نتائج المفاوضات	
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع	

المفاوضات راجع إلي مؤشر عدم وجود أرضية اتفاق وان الاستعداد لتقديم تنازلات من اجل التوصل إلي

حلول مشتركة غائب في المجل بين المتغيرين وبنسبة اقل 50 % من الإطارات يرون انه توجد مشاكل

تعرقل المفاوضات وبنسبة 50% في نفس الفئة يرون انه لا توجد مشاكل فالبنسبة للذين يرون انه توجد

مشاكل من الإطارات فهذا دليل على كثرة المطالب وان الإدارة تنفيذ تعليمات الجهة الوصية كما أن عدم

مهنية النقابيين يحل إلي عدم التوصل إلي اتفاق وبخصوص الفئة الذين يرون انه لا توجد مشاكل تعرقل عملية المفاوضات حيث يتم تفعيل أسلوب الحوار مع النقابيين بخصوص نزاعات العمل وتسوية الخلافات الموجودة داخل بيئة العمل ومحاولة التكيف مع الأوضاع الراهنة التي تشهدها البيئة التنظيمية فتخاطب والاتصال مستمر بين الجهتين للوصول إلي اتفاق يفي بمصالح الطرفين .

من خلال الشواهد الرقمية المتحصل عليها والتي تمثل فئة ساحقة من أفراد العينة انه توجد مشاكل تعرقل عملية المفاوضات نستنتج أن السلطة الرسمية تعتمد على سياسة التضييق وتحمله من خبايا تقابلها سياسة التفاوض وما تحمله من هدايا.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول في شقه السفلي و الذي يبين توزيع أفراد العينة وفقا إلي انه توجد مشاكل تعرقل عملية المفاوضات حيث نلاحظ أن إجابات المبحوثين مركزة على أن تصلب وتعنت الإدارة بنسبة 47.5% وبنسبة اقل 30% يرون أن المشاكل التي تعرقل عملية المفاوضات راجع إلي تماطلات الإدارة العليا في تطبيق نتائج المفاوضات وبنسبة اقل 22.5% يرون أن سبب فشل عملية المفاوضات راجع ألي مشكل كثرة المطالب التي تطرحها النقابات .

ف نجد نسبة 75% من الإطارات يرون أن كثرة المطالب هو السبب المباشر إلي ظهور مشاكل تعرقل المفاوضات فالإدارة ترى أن الفاعلين داخل التنظيمات النقابية لا يسعون إلي تقديم تنازلات للخروج بأرضية اتفاق تخدم الجميع وبنسبة اقل 53.3% من أعوان التحكم يرون أن تصلب وتعنت الإدارة من بين العراقيل التي تواجه عملية المفاوضات فتصلب وتعنت السلطة الرسمية يتمثل في إصدار تعليمات من اجل كبح النشاط النقابي أهما توظيف ورقة الاعتماد وبنسبة اقل 47.8% من أعوان التنفيذ يرون أن تصلب وتعنت الإدارة يؤدي ألي فشل عملة المفاوضات راجع إلي وجود نظام مركزي لتجسيد تعليمات الجهة الوصية داخل بيئة العمل لتحقيق الأهداف المرجوة دليل على مبدأ الذاتية السلبية .

من خلال الشواهد الرقمية المعبر عنها سلفا من أفراد العينة نستنتج أن ممارسة الإدارة لتصلب والتعنت عائد أساسا إلي البنود التي يطرحها الشريك الاجتماعي لا يمكن أن تتم بطريقة آلية وإنما تتطلب وضع دراسات للإمكانيات المتاحة أمام مديرية التربية التي تعمل على تسوية كل النقاط المتعلقة بوضعية المستخدمين، احتمال على تصلب وتعنت من الإدارة وان نمط السلطة يتجسد بشكل بيروقراطي داخل بيئة العمل بنسبة عبر عنها المبحوثين 47.4 حسب الجدول رقم 11.

جدول رقم - 15 - يوضح ما مدى الاستجابة للمطالب خلال المفاوضات.

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
5	02	00	00	15.4	02	00	00	نعم في كل مرة
95	38	100	23	84.6	11	100	04	أحيانا
00	00	00	00	00	00	00	00	ولا مرة
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا بنسبة 95% يرون انه استجيب لمطالبهم خلال المفاوضات أحيانا حسب طبيعة المطالب التي يتم تفعيلها في عملية سير المفاوضات مع مراعاة الإمكانيات المتوفرة داخل الهيكل التنظيمي وبنسبة شبه منعدمة 5% يرون انه استجيب لمطالبهم خلال المفاوضات وان البنود المطروحة من طرف الشريك الاجتماعي تلقى ترحيب من طرف الإدارة لتنفيذ خطط العمل لتحقيق التنمية في المورد البشري وبنسبة منعدمة 00% يرون انه لم يستحب لمطالبهم خلال المفاوضات ولا مرة لترتبط هذه النسبة مع نتائج الجدول رقم 15. (توجد علاقة بين تصلب وتعنت الإدارة وعدم تحقيق العمل النقابي لهدافه في عملية المفاوضات).

فوجد نسبة 100% في فئة الإطارات وأعوان التحكم وبنسبة اقل 84.6 % يرون انه استجيب لمطالبهم خلال المفاوضات أحيانا.

من خلال الشواهد الرقمية المعبر عنها سلفا عنها نستنتج أن أفراد العينة يرون انه يستجاب لمطالبهم أحيانا في عملية المفاوضات ، كما أن البنود التي يطرحها الشريك الاجتماعي لا يمكن أن تتم بطريقة آلية حسب نتائج الجدول (14)، الإدارة تراعي طلبات الموظفين من خلال ممثلهم النقابيين في كنف ما هو متاح من موارد مادية ومعنوية لتطوير المورد البشري باعتباره الدعامة الأساسية للأداء المؤسسي.

جدول رقم -16- يبين ما مدى مساهمة النقابات المقربة من الإدارة في التأثير على المفاوضات

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
92.5	37	100	23	92.3	12	50	02	نعم
7.5	03	00	00	7.7	01	50	02	لا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لا بنسبة 92.5% يرون أن النقابات المقربة من الإدارة تؤثر على المفاوضات فالنقابات المقربة من الإدارة يتم توظيفها كبيادق من طرف السلطة الرسمية لتأثر على مناخ المفاوضات وفي حين بنسبة اقل 7.5% يرون أن النقابات المقربة من الإدارة لا تؤثر على عملية المفاوضات.

ونجد نسبة 100% من أعوان التنفيذ يرون أن الشركاء الاجتماعيين المقربين من الإدارة يوثرون على المفاوضات فالسلطة الرسمية تعتمد على هذه النقابات لمحاولة فهم تطلعات و توجهات التنظيمات النقابية داخل مديرية التربية وبنسبة اقل 92.3% من أعوان التحكم يرون أن النقابات المقربة من الإدارة تؤثر على عملية المفاوضات فالسلطة الرسمية قي ظل جو لا يسمح التعددية الحقيقية و الشفافية الديمقراطية تعتمد على النقابات المقربة منها التي تحظى بمنزلة الابن الشرعي والوحيد للنظام الرسمي كأداة لتنفيذ استراتيجيات الدولة وإضفاء الشرعية على قراراتها لدى الموظفين وبنسبة اقل 50% من

الإطارات يرون أن النقابات المقربة من الإدارة لا تأثر على المفاوضات وينسبة 50% في نفس الفئة يرون أن النقابات المقربة من الإدارة تؤثر على المفاوضات فالنقابات المقربة من الإدارة تجد نفسها ملزمة باستعمال لغة الحوار الوحيدة التي ترضي الإدارة على أساس أن لغة الصراع هي لغة تلجا إليها النقابات الغير مقربة من الإدارة حين تستنفذ اللغات الأخرى.

من خلال الشواهد الرقمية المعبر عنها سلفا و التي تمثل نسبة غالبية من أفراد العينة يرون أن النقابات المقربة من السلطة الرسمية تؤثر على عملية سير المفاوضات نستنتج أن التمثيليات العمالية المقربة من الإدارة تبني نضالها من خلال الحوار والتشاور كحجة لتمثيل الموظفين والتكلم باسمهم إضافة لاعتراف الجهات الوصية بهم كشريك اجتماعي وفي مقابل هذا التيار يوجد تيار ثاني الذي يجسد نظرة المواجهة و الصراع وان نهج هذا الأسلوب فهو لعدم اعتراف النظام الرسمي بتمثيله رغم ما أحدثه من حشد في صفوفهم، فالإدارة تسعى إلى ابتكار طريقة مختلفة لإسكات الشركاء الاجتماعيين حسب نتائج الجدول رقم(13).

جدول رقم -17- ما مدى تحقيق العمل النقابي لأهدافه.

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات	
2.5	01	00	00	7.7	01	00	00	نعم	
97.5	39	100	23	92.3	12	100	04	لا	
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع	
12.5	05	00	00	38.5	05	00	00	عدم وجود أرضية اتفاق	إذا

15	06	4.3	01	15.4	02	75	03	عدم مهنية النقابيين	كانت الإجابة لا
72.5	29	95.7	22	46.2	06	25	01	تجاهل الإدارة للمطالب	
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع	

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن نسبة 97.5% والتي تمثل أغلبية الفئة يرون أن العمل النقابي لم يحقق أهدافه في عملية المفاوضات وحسب نتائج الجدول 15 (فان ذلك عائد إلي تصلب وتعنت الإدارة) وبنسبة شبه منعدمة 2.5% يرون أن العمل النقابي حقق أهدافه في عملية المفاوضات.

فوجد نسبة 100% من الإطارات يرون أن النشاط النقابي لم يجسد بنوده في عملية المفاوضات راجع أساسا لعدم مهنية النقابيين وكثرة المطالب وعدم مراعاة إمكانيات الهيكل التنظيمي لتطبيق الأهداف المطروحة من الفاعلين النقابيين وبنسبة 100% من أعوان التنفيذ يرون أن الفعل النقابي لم يحقق أهدافه في عملية المساومة الجماعية عائد إلي عدم تقديم تنازلات من طرف الإدارة لتوصل إلي أرضية اتفاق كدليل على وجود نظام مركزي لا يعتمد على أساليب ناجعة تساهم في تفعيل شروط المفاوضات وبنسبة اقل 92.3% من أعوان التحكم يرون أن الفعل النقابي لم يحقق أهدافه في عملية المساومة الجماعية فيها راجع أساسا إلي انه توجد تنظيمات نقابية مقربة من السلطة الرسمية تأثر علي نتائج المفاوضات حسب النتائج المستوحدة من الجدول (16).

من خلال الشواهد الرقمية المتحصل عليها والتي تمثل نسبة غالبية من مجتمع الدراسة يرون أن الفعل النقابي لم يجسد أهدافه في عملية المساومة الجماعية نستنتج أن غياب السقف الزمني من طرف ممثلي التمثيليات النقابية عائد أساسا أن أطالة أمد سقف الوضع الحالي مفيد أو على الأقل أفضل من

التوصل إلى اتفاق سيئ يفرض واقعا جديدا ، تغير أطراف التفاوض من الطرفين يعقد من الاتجاه نحو حلول ،الاختلافات الجذرية في منطق التفاوض النقابات تحقيق مصالح الموظفين ،السلطة الرسمية تحقيق التوازنات داخل بيئة العمل ،أزمة الشرعية لدى اغلب النقابات (غياب الاعتماد).

من خلال المعطبات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه في شقه السفلي والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن نسبة 72.5% أن الفعل النقابي لم يحقق أهدافه بسبب تجاهل الإدارة للمطالب وفي حين بنسبة اقل 15% يرون أن المؤشر الأساسي لعدم تحقيق الفعل النقابي لمطالبه عائد إلي عدم مهنية النقابيين وبنسبة اقل 12.5% يرون أن عدم تمكن العمل النقابي من تحقيق مبتغاه راجع إلي عدم وجود أرضية اتفاق تخدم الطرفين.

فوجد نسبة 75% من الإطارات يرون أن عدم مهنية النقابيين السبب المباشر لعدم تحقيق العمل النقابي لبنوده في عملية المساومة الجماعية فاعتمادهم على أسلوب ثوري لا يساهم في الحفاظ على الاستقرار داخل الواقع التنظيمي وعدم وجود لغة خطاب أو ادلوجية واضحة المعالم أو استعمال النقابة كسلم اجتماعي لتحقيق أغراض شخصية وبنسبة اقل 46.2% من أعوان التحكم يرون أن تجاهل الإدارة للمطالب معرقل لعدم تفعيل الفعل النقابي لبنوده في عملية المفاوضات فالسلطة الرسمية تريد أن تبقى في المشهد التنظيمي وعدم الظهور في حالة ضعف أمام الشركاء الاجتماعيين وبنسبة اقل 43% من أعوان التنفيذ يرون أن عدم مهنية النقابيين من بين الأسباب لعدم إثبات النشاط النقابي لأهدافه في عملية المفاوضات وهذا راجع إلي أن ممثلين النقابات يتعرضون لمحاولة ضغط من طرف السلطة الرسمية تفرض عليهم تقديم تنازلات.

من خلال الشواهد الرقمية المعبر عنها سلفا والتي تمثل نسبة غالبية من أفراد العينة يرون أن عدم مهنية النقابيين تؤثر على عدم تحقيق النشاط النقابي لأهدافه في عملية المفاوضات نستنتج أن على الرغم من أن الجميع يمارس إستراتيجية الصراع في مفاوضاتهم سواء على المستوى الفردي أو الجماعي وتبينهم

لها واعتمادهم عليها إلا أنهم يمارسونها دائما سرا وفي الخفاء بل أنهم في ممارستهم للتفاوض بمنهج الصراع يعلنون أنهم يرغبون في تعميق المصالح المشتركة إذا أن جزء كبير من مكونات هذه الإستراتيجية يعتمد على الخداع والتمويه.

المحور الثالث: تفعيل تفويض السلطة للتقليل من حدة الإضرابات.

جدول رقم -18- يوضح ما مدى تفعيل الوسائل التنظيمية للحصول على المطالب قبل اللجوء إلى الإضراب من طرف النقابة.

المجموع	أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		البدائل الفئات	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	الاحتمالات	
أحيانا %	15	26.1	06	53.8	07	50	02	نعم
12.5	05	13	03	15.4	02	00	00	لا
50	20	60.9	14	30.8	04	50	02	أحيانا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة المقدره بنسبة 50% يرون انه يتم اللجوء إلى الوسائل التنظيمية للحصول على المطالب قبل اللجوء إلى الإضراب أحيانا وبنسبة 37.5% يقولون نعم حيث يتم الاعتماد على المفاوضات وعملية التوفيق والتحكيم قبل اللجوء إلى الإضراب بنسبة 12.5% يرون انه لا يتم تفعيل هذه الوسائل وفسح المجال أمام الإضراب الخيار الأمثل.

ف نجد أن نسبة 50% من الإطارات يرون انه يتم اللجوء إلى الوسائل التنظيمية للحصول على المطالب قبل اللجوء إلى الإضراب وفي نفس الفئة بنسبة 50% يقومون أحيانا باعتبار فئة الإطارات الفئة المجسدة لسلطة الرسمية في ارض الواقع التنظيمي كأبرز دليل على وجود الحوار بين النقابيين والإداريين

وينسبة مقدرة ب 53.8% أعوان التحكم يقولون انه يتم اللجوء إلى الوسائل التنظيمية للحصول على المطالب قبل اللجوء إلى الإضراب فهم يرون أن عملية المفاوضات بين السلطة الرسمية والنقابيين تستطيع التوصل إلى حلول تعمل على تحسين الواقع التنظيمي داخل مديرية التربية ونجد بنسبة 60.9% من أعوان التنفيذ يرون انه يتم اللجوء إلى الوسائل التنظيمية قبل اللجوء إلى الإضراب وان الوسائل السلمية مثل المفاوضات والتوفيق والتحكيم التي تتم داخل مديرية التربية تستطيع تفعيل إجراءات ناجعة.

من خلال الشواهد الرقمية المتحصل عليها وتمثل نصف العينة من مجتمع الدراسة يرون انه يتم اللجوء أحيانا إلى الوسائل التنظيمية - المفاوضات والتوفيق والتحكيم - قبل اللجوء إلى الإضراب نستنتج أن الوسائل التنظيمية تعتبر وسيلة فاعلة لتحقيق المطالب لفض النزاعات في فترة زمنية وجيزة في جو من الود دون أن تتضرر مصالح المديرية وترك الإضراب كفعل عنيف بعد فشل الأساليب سالفة الذكر.

جدول رقم -19- يوضح ما مدى اعتبار الإضراب الوسيلة الأنجع لتحقيق المطالب

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات	
								البدائل	الاحتمالات
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
35	14	17.4	04	61.5	08	50	02	نعم	
00	00	00	00	00	00	00	00	لا	
65	26	82.6	19	38.5	05	50	02	أحيانا	
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع	
67.5	27	69.6	16	61.5	08	75	03	تصلب وتعنت الإدارة	نعم أو

32.5	13	34.4	07	38.5	05	25	01	عدم فعالية الوسائل السلمية	أحيانا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع	

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه التي تبين توزيع أفراد العينة المقدرة ب 65% يرون أن الإضراب أحيانا هو الوسيلة الأنجع لتحقيق المطالب ففي حين فشل الوسائل السلمية وفي حين وبنسبة اقل 35% يرون أن الإضراب هو الوسيلة الأنجع لتحقيق المطالب وهذا راجع إلى عدم جدوى المفاوضات والتحكيم والتوفيق وفي حين بنسبة منعدمة نهائيا يرون أن الإضراب ليس وسيلة ناجعة لتحقيق مطالبهم راجع إلى عدة مؤشرات أهمها تضرر مصالح مديرية التربية.

فوجد بنسبة 82.6 % من أعوان التنفيذ يرون الإضراب أحيانا هو الوسيلة الأنجع لتحقيق مطالبهم وهذا راجع إلى هيمنة السلطة الرسمية على منابع القرار في عملية المفاوضات تتيح الفرصة للاعتماد على آلية الإضراب وتحدد بنسبة مقدرة ب 61.5% من أعوان التحكم يرون أن الإضراب هو الوسيلة الأنجع لتحقيق مطالبهم الهدف منه الخروج على الأنظمة و اللوائح القانونية المتبعة داخل المديرية وكدليل على وجود قوة نقابية تنظيمية أما فئة الإطارات وبنسبة مقدرة ب 50% يرون أن الإضراب هو الوسيلة الأنجع لتحقيق مطالبهم فهذا راجع إلى وجود مماطلات من النظام الرسمي في تجسيد بنود المفاوضات وفي نفس الفئة وبنسبة مقدرة ب 50% يرون أن الإضراب أحيانا هو الوسيلة الأنجع لتحقيق مطالبهم فهم يرون انه توجد فرصة للوصول إلى أرضية اتفاق عن طريق الوسائل السلمية.

من خلال الشواهد الرقمية المتحصل عليها والتي تمثل نسبة غالبية من أفراد عينة البحث يرون أن الإضراب هو الوسيلة الأنجع لتحقيق مطالبهم أحيانا نستنتج أن يعتبر الإضراب هو تعبير عن مقاومة الطبقة العمالية التي تعتبر بان الإضراب هو ضرورة يجب القيام بها لإحداث التغيير الاجتماعي والتي

تعني بهذا انه نضال وكفاح طبقي ضد الطبقة التي تمتلك مصادر القوة إلى أن هذا الطرح السوسيولوجي يتفق أحيانا مع النسب السالفة الذكر حسب المبحوثين.

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول في الشق الأسفل والذي يبين توزيع أفراد العينة المقدره بنسبة 67.5% يرون أن تصلب وتعنت السلطة راجع إلى أن الإضراب هو الوسيلة الأنجع لتحقيق مطالبهم خاصة أن السلطة الرسمية لم تحقق أهدافهم عن طريق الوسائل السلمية في حين نجد و بنسبة اقل 32.5% يرون أن عدم فعالية الوسائل السلمية المتمثلة في المفاوضات ، التحكيم والتوفيق سبب رئيسي لتفعيل آلية الإضراب.

فوجد نسبة 75% من الاطارت يرون تصلب وتعنت السلطة التي تجسد النظام الرسمي مؤشر على وجود إضراب داخل مديرية التربية ونجد نسبة 61.5% من أعوان التحكم يرون أن تصلب وتعنت الإدارة كدليل على فشل الاتفاقيات التي تخدم مصالح الموظفين وتسعى لمحو اثار الرداءة داخل الواقع التنظيمي وبنسبة 69.6% من أعوان التنفيذ يرون أن تصلب وتعنت الإدارة في تحقيق مطالب الموظفين سواء الاقتصادية أو الاجتماعية عن طريق الوسائل السلمية يتم اللجوء إلى الإضراب لتحسين الأوضاع بصفة عامة داخل الهيكل التنظيمي.

من خلال الشواهد الرقمية المتحصل عليها والتي تمثل نسبة غالبية من أفراد العينة يرون أن الإضراب هو الوسيلة الأنجع لتحقيق المطالب وذلك من خلال تصلب وتعنت الإدارة وكاستنتاج نرى انه يوجد تمركز بيروقراطي من طرف الإدارة في ظل رجوعها للجهة الوصية التي تتمثل في النظام الرسمي وتصلب وتعنت الإدارة يميل إلى عدة مؤشرات أهمها تحقيق التوازنات داخل بيئات العمل من منطلق انه من الصعب على الإدارة تلبية المطالب كلها وبشكل فوري مع اتساع دائرة المطالب رغم الإصلاحات المقدمة من طرف السلطة رسمية إلى أن النقابات وبكل أطيافها يعتبرونها غير كافية ومتأخرة جدا.

جدول رقم -20- يبين ما مدى مشاركة الموظفين في الإضراب

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		البدائل
								الفئات
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
50	27	56.5	13	46.2	06	25	01	ولا مرة
7.5	03	4.3	01	15.4	02	00	0	مرة واحدة
42.5	17	39.1	09	38.5	05	75	03	أكثر من مرتين
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين لنا توزيع أفراد العينة المقدرة ب 50% يعترفون أنهم شاركوا بالإضراب ولا مرة خوفا من اقتطاع الراتب مدة ممارسة حق الإضراب على انه انتقام من الموظفين المضربين كوسيلة ضغط للحد من الإضراب في حين نجد بنسبة اقل 42.5% أنهم شاركوا في الإضراب أكثر من مرتين فهم يرون أن الإضراب من بين الوسائل القانونية المكفولة دستوريا للمساومة على حقوقهم وفي حين و بنسبة شبه منعدمة مقدرة 7.5% يعترفون أنهم شاركوا في الإضراب مرة واحدة وهذا ما يرتبط مع معطيات الجدول رقم 20) الذي يدل على أن الإضراب ليس الوسيلة الأنجع لتحقيق المطالب).

فنجد نسبة 75% من الإطارات يعترفون أنهم شاركوا في الإضراب أكثر من مرتين وهذا راجع إلى أن فئة الإطارات تمثل و إلى حد بعيد السلطة الرسمية في مديرية التربية فهم يحاولون التعرف على الأسباب والتوصل إلى نتائج تخدم المصلحة العامة عن طريق جس النبض وبنسبة اقل مقدرة ب 46.2% يعترفون بأنهم لم يشاركوا ولا مرة واحدة وفي نفس السياق نجد أن أعوان التنفيذ لم يشاركوا أيضا ولا مرة واحدة وهذا راجع إلى أنهم ينتمون إلى فئة الأسلاك المشتركة قانونيا ممنوعين من الإضراب حسب ما صرح به بعض المبحوثين.

جدول رقم -21- يوضح ما مدى ارتفاع سقف المطالب خلال الإضراب.

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات
								البدائل
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	الاحتمالات
95	38	95.7	22	100	13	75	03	نعم
05	02	4.3	01	00	00	25	01	لا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع
45	18	52.2	12	23.1	03	75	03	مسألة تأخير ترقية الموظفين
12.5	05	17.4	04	7.7	01	00	00	مسألة الخدمات الاجتماعية
42.5	17	30.4	07	69.2	09	25	01	ظروف العمل
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في لجدول أعلاه والذي يبين توزيع الأفراد العينة يتضح لنا بنسبة 95% والتي تمثل اكبر من نصف العينة يرون أن سقف المطالب يرتفع خلال الإضراب والخروج من الدائرة الضيقة والمتمثلة في رفع الأجور إلى طرح قضايا مهمة مثل مسألة تأخير ترقية ، مسألة الخدمات الاجتماعية وظروف العمل وبنسبة شبه منعدمة 5% يرون انه لا يرتفع سقف المطالب وان النقابة غير قادرة على افتكاك تنازلات فنجد بنسبة 100% من أعوان التحكم يرون أن سقف المطالب يرتفع خلال الإضراب لتتجه النقابات للاستقواء بالشارع كخيار أخير لضغط على السلطة الرسمية وبنسبة 95.7% من أعوان التنفيذ يرون أن سقف المطالب يرتفع خلال الإضراب وهذا راجع إلى توقف سير عمل مديرية التربية مما يجعل السلطة الرسمية في حالة ضعف وفي فئة الإطارات وبنسبة مقدرة ب

75% يرون أن سقف المطالب يرتفع من خلال الإضراب كرد فعل من الشركاء الاجتماعيين بعد فشل

المفاوضات وعدم قدرة ممثلي التنظيمات النقابية على الإقناع يضيف إلى ذلك تماطلات الإدارة العليا.

من خلال الشواهد الرقمية المتحصل عليها والتي تمثل نسبة غالبية من أفراد العينة يرون أن سقف

المطالب يرتفع من خلال الإضراب نستنتج أن عدم تحقيق الأهداف المسطرة عن طريق الوسائل السلمية

تلعب دورا فعالا في اللجوء إلى الإضراب كم أن الإضراب يفسح المجال أمام النقابات لوضعها في منطق

قوة خاصة بعد تحولهم لمادة إعلامية دسمة عن طريق استعمال المزايدات استغلال التلاميذ لتحقيق

مكاسب كانت تعتبر بنسبة لهم مستحيلة.

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه في شقه السفلي والذين يبين توزيع أفراد

العينة يتضح لنا أن نسبة 45% من مجتمع الدراسة يرون أن مسالة تأخير ترقية الموظفين تطرح خلال

الإضراب فالارتقاء في السلم الإداري من بين المؤشرات الرئيسية لتحقيق الرضا الوظيفي ثم تليها نسبة

42.5% يرون انه يرتفع سقف المطالب خلال الإضراب وتتمثل في ظروف العمل التي تلعب دورا

أساسيا في الحفاظ على الموظفين ودفعهم لالتزام بعملهم وبنسبة اقل 12.5% أن مسالة الخدمات

الاجتماعية من بين المطالب التي يتم تفعيلها خلال الإضراب بالمساهمة في رفع الجانب المادي والمعنوي

معا للموظفين داخل مديرية التربية.

ف نجد نسبة 75% من موظفين الإطارات يرون أن الإضراب يساهم في طرح مسالة تأخير

الموظفين التي تعتبر حق ثابتا يطبق على قدم المساواة بين الموظفين، فهي من أهم المزايا الموظفة التي

يسعى إليها المورد البشري وبنسبة اقل 69.2% من الموظفين أعوان التحكم يرون أن ظروف العمل من

بين البنود التي تطرح خلال الإضراب للاهتمام بالهيكل التنظيمي وتطويره وتعديله من وقت إلى آخر ، ثم

تليها نسبة 52.2% من أعوان التنفيذ يرون أن مسالة تأخير ترقية الموظفين تطرح بشكل أساسي في

الإضراب لان الموظف في فئة أعوان التنفيذ يرى أن كل شيء حوله متغير إلا راتبه ثابت في مكانه حسب ما صرح به احد المبحوثين .

من خلال الشواهد الرقمية المعبر عنها سلفا المتمثلة في مسالة تأخير ترقية الموظفين نستنتج أن قرار الترقية هو قرار إداري يصدر عن جهة الإدارة وبالتالي حين يتم تعيين الموظف وإدخاله في كوادرت مرتبة بشكل هرمي تغطي حياته الوظيفية أي أن الموظف له الحق في التدرج لأعلى المستويات الإدارية وذلك عن طريق الترقية.

جدول رقم - 22- يوضح ما مدى بروز الاحترام المتبادل بين الهيئات الإدارية والنقابية خلال

الإضراب

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	الاحتمالات
95	38	100	23	84.6	11	100	04	نعم
05	02	00	00	15.4	02	00	00	لا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع
50	20	60.9	14	38.5	05	25	01	احترام الآراء
15	06	17.4	04	7.7	01	25	01	احترام مكانة كل طرف
35	14	21.7	05	53.8	07	50	02	مصلحة المؤسسة تقرض الاحترام

100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع
-----	----	-----	----	-----	----	-----	----	---------

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن

95% من أفراد العينة والتي تمثل أكبر من نصف العينة يرون انه يوجد احترام متبادل بين الهيئات

الإدارية والنقابية خلال الإضراب ويتضح لنا بنسبة شبه منعدمة تتمثل في 5 % من أفراد العينة يرون انه

لا يوجد احترام متبادل بين الطرفين خلال الإضراب .

ف نجد أن نسبة 100% من الإطارات وأعاون التنفيذ وبنسبة مقدرة ب 84.6% من فئة أعوان

التحكم يرون جميعا انه يوجد احترام متبادل بين الهيئات الإدارية والنقابية في عملية سير الإضراب، وفي

حين بنسبة 50% يرون أن مصلحة المؤسسة تفرض الاحترام.

من خلال الشواهد الرقمية المعبر عنها سلفا والتي تمثل نسبة غالبية من الدراسة يرون انه يوجد

احترام متبادل بين الهيئات الإدارية والنقابية خلال الإضراب نستنتج أن الاحترام القائم بين الهيئات قائم

على تجسيد و توفير ظروف إقامة توازن فعال بين مختلف الفاعلين وفي الجماعة الإدارية وشركائهم

الاجتماعيين يمكن لهذا التوازن أن يؤدي إلى إقامة مناخ من الطمأنينة والاستقرار كما أن الفاعلين

والشركاء الاجتماعيين يفرقون بين طبيعة الأشخاص وطبيعة الأنساق.

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه في شقه السفلي والذي يبين توزيع أفراد

العينة يتضح لنا أن 50% والتي تمثل نصف أفراد العينة يرون أن الاحترام المتبادل بين الهيئات الإدارية

و النقابية خلال الإضراب قائم على احترام الآراء وفي حين بنسبة اقل 35% يرون أن مصلحة المؤسسة

تفرض الاحترام بين الهيئات الإدارية والنقابية خلال سير الإضراب وفي حين بنسبة اقل 15% يرون أن

الاحترام المتبادل بين الهيئات الإدارية والنقابية قائم على احترام مكانة كل طرف .

ف نجد أن نسبة 60.9% من أعوان التنفيذ يرون أن احترام الآراء اهمم وشر على وجود احترام

متبادل بين الهيئات الإدارية والنقابية خلال الإضراب يمكن للأنساق الفاعلة داخل البيئة التنظيمية طرح

قناعات أو تصورات و مواقف تتعلق بمختلف المسائل المطروحة، وبنسبة اقل 53.8% من أعوان التحكم يرون أن مصلحة المؤسسة تفرض الاحترام بين الهيئات الإدارية والنقابية خلال الإضراب كاحترام القوانين واللوائح وعدم اخترقها لتدعيم المصلحة العامة، وفي حين بنسبة اقل 25% من الإطارات يرون أن الاحترام مبني علي احترام مكانة كل طرف خلال الإضراب بينهم وبين النقابيين، الاديولوجيات تختلف من نسق إلي آخر وهذا لا يعني أن يكون احد الفاعلين داخل الواقع التنظيمي على خطأ من خلال الشواهد الرقمية المعبر عنها سلفا من والتي تمثل نصف أفراد العينة يرون أن الاحترام المتبادل بين الهيئات الإدارية والنقابية خلال الإضراب قائم على احترام الآراء، نستنتج أن تعددية الآراء وتنوعها واختلافها ظاهرة حضرية فالأنظمة التنظيمية الناجحة اليوم تفاعلية وتشاركية

جدول رقم -23- هل القرارات المتخذة من طرف ممثلي الإدارة تخدم

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات
								البدائل
أحيانا %	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
37.5	15	26.1	06	61.1	08	25	01	المسؤولين الإداريين فقط
62.5	25	73.9	17	38.5	05	75	03	تخدم العمال بصفة عامة
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن 62% يرون أن القرارات المتخذة لوقف الإضراب من طرف ممثلي الإدارة تخدم العمال بصفة عامة وفي حين بنسبة اقل 37.5% يرون أنها تخدم المسؤولين فقط بحكم انه المجددون لبنود القرارات . فنجد بنسبة 75% من الإطارات وأعوان التنفيذ بنسبة اقل 73.9% أعوان التنفيذ يرون أن القرارات المتخذة الإدارة تسعى لتحقيق مطالب الشركاء الاجتماعيين التي تجمدت بعد فشل الوسائل السلمية فنجد

بنسبة 61.5% من أعوان التحكم يرون أن القرارات المتخذة جراء تفعيل الإضراب تخدم المسؤولين الإداريين فقط.

من خلال الشواهد الكمية المتحصل عنها والتي تمثل أكثر من نصف العينة يرون أن القرارات من خلال الإضراب تخدم العمال بصفة عامة نستنتج أن السلطة الرسمية تراعى طلبات العمال بصفة عامة لارتباط مفهوم الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي بأكبر طبقة في المجتمع وهي الطبقة الشغيلة فأبي مساعدس يهدد استقرار علاقات العمل يؤدي إلي تعكر الجو الاقتصادي والاجتماعي للدولة.

جدول رقم - 24 - يوضح ما مدى تأثير الإضرابات على عملية سير المؤسسة

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات
								البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
47.5	19	39.1	09	69.2	09	25	01	بشكل كبير
52.5	21	60.9	14	30.8	04	75	03	بشكل متوسط
00	00	00	00	00	00	00	00	ليس لها تأثير
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 52.5% يرون أن الإضراب يؤثر بشكل متوسط وبنسبة اقل 47.5% يرون انه يؤثر بشكل كبير وبنسبة منعدمة نهائيا تقدر ب 00% يرون انه ليس له تأثير .

ف نجد بنسبة 75% من الاطارت يرون أن الإضراب يَأثر بشكل متوسط على عملية المؤسسة فهو يضر بسير المرفق العام بانتظام وما قد يترتب على ذلك من تعطيل المصلحة العامة ومصلحة الأفراد المتعاملين مع الإدارة على حد سواء في حين نجد أن 69.9% من أعوان التحكم يرون أن الإضراب يؤثر بشكل كبير على سير المؤسسة فإضراب الموظفين يسبب شللا في عملية سير المؤسسة وتحريكا لرأي

العام كم أنها تؤثر على الوضع التنظيمي للموظف العمومي ونجد 60.9% من أعوان التنفيذ يرون انه يؤثر بشكل متوسط فهم يرون أن الإضراب يكون في حدود القانون ووفقا للضوابط والأحكام المطبقة (توفير الحد الأدنى من الخدمة).

من خلال الشواهد الرقمية المعبرة عنها والتي تمثل أكثر من نصف العينة يرون أن الإضراب يؤثر بشكل متوسط على عملية سير المؤسسة، نستنتج أن الإضراب يتم التوجه إليه بطريقة محكمة منظمة، بتحديد الكيفية والمدة، مع الأخذ بعين الاعتبار لوزم نجاح الإضراب وما يحقق أهدافه دون الضرر بمصلحة المؤسسة

جدول رقم - 25- يوضح ما مدى مرونة الإدارة مع نقابة أثناء الإضراب يؤدي إلى حلول

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
27.5	11	8.7	02	46.2	06	75	03	نعم
42.5	17	65.2	15	7.7	01	25	01	لا
30	12	26.1	06	46.2	06	00	00	أحيانا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يتضح أن بنسبة 42.5% يرون أن مرونة الإدارة أثناء الإضراب لا يؤدي إلى حلول وبنسبة اقل تتمثل في 30% يرون أن مرونة الإدارة أحيانا تؤدي إلى حلول خلال الإضراب وبنسبة اقل تتمثل ب 27.5% يرون أن مرونة الفاعلين مع الشركاء الاجتماعيين أثناء الإضراب يؤدي إلى حلول.

فوجد بنسبة 75% من الإطارات باعتبارهم جزء فاعل من الإدارة يرون أن المرونة تؤدي إلى حلول مع الشركاء الاجتماعيين خلال الإضراب عن طريق تقديم وعود لتجسيد مطالبهم ونجد بنسبة 65.2% من

أعوان التحكم يرون أن مرونة الإدارة لا يؤدي إلى حلول أثناء الاضطراب وهذا راجع إلى المرونة المنتهجة من طرف السلطة الرسمية مجرد محاولة لتكسير الإضراب ونجد أن أعوان التحكم وبنسبة مقدرة ب 46.5% يرون أن مرونة الإدارة يؤدي إلى حلول وبنفس النسبة من هذه الفئة يرون أنها أحيانا المرونة تؤدي إلى حلول .

من خلال الشواهد الرقمية المعبرة عنها سلفا فان الفئة الأكثر يرون أن مرونة الإدارة مع النقابة أثناء الإضراب لا يؤدي إلى حلول نستنتج أن المرونة المتبعة من قبل الإدارة من بين الآليات لمواجهة كل المواقف الطارئة الفرض منها حل الصراع القائم في مختلف المستويات المنظمة الذي يضر بعملية سير مديرية التربية.

ويعتبر الإضراب من بين الوسائل العنيفة التي تلجا إليها نقابات بعد فشل الوسائل السلمية، فالإضراب وسيلة فعالة كلما كان قادر على التأثير بدائرة الخدمات العامة تتعلق بمصالح الجمهور فالمجتمع يتأثر مباشرة بإضراب المعلمين مثلا كونه ذو علاقة بكل فرد من الأفراد.

المحور الرابع - تأثير اتخاذ القرار على الإعلام النقابي

جدول رقم -26- ما مدى احتواء النقابات على إعلام قوي

المجموع		المجموع		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	تكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
77.5	31	82.6	19	69.2	09	25	03	نعم
22.5	09	17.4	04	30.8	04	25	01	لا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن 77% الذين يمثلون أكثر من نصف العينة يرون أن نقاباتهم تحتوي على إعلام قوي الغرض منه المساهمة في نشر نشراتها ودورياتها وبياناتها عن طريق ممثليهم في المؤسسة وبنسبة اقل تمثل 22.5%

يرون أن النقابات لا تحتوي على إعلام قوي فهو لا ينقل الواقع النقابي إلا بما يتوافق مع مصالح تنظيمه وارتباطاته .

فوجد أن نسبة 82.6% من أعوان التحكم وبنسبة 75% من الإطارات وبنسبة تتمثل في 69.2% من أعوان التحكم يرون أن نقاباتهم تحتوي على إعلام قوي .

من خلال الشواهد الرقمية المعبرة عنها والتي تمثل أكثر من نصف العينة يجمعون على أن نقاباتهم تحتوي على إعلام قوي نستنتج إنالإعلام نقابي مؤثر يستطيع التعبير عن مواقفهم وتوجهاتهم و إرسال رسائل قوية وواضحة ضمن الرؤية والخطاب النقابي الإعلامي وخاصة للإعلان للقواعد العمالية من الأنشطة والبرامج التي تقوم بها والقضايا التي تتبناها والمطالب التي تناضل لتحقيقها بما ينسجم ويستجيب لتطلعات وطموحات العمل.

جدول رقم 27 - يوضح ما مدى مساهمة الإعلام النقابي في تنظيم الندوات واللقاءات

المجموع		المجموع		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
20	08	00	00	53.8	07	25	01	مساهمة فعالة
65	26	100	23	15.4	02	25	01	مساهم ضعيفة
15	06	00	00	30.8	04	50	02	لا يساهم
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن 65% الذين يمثلون أكثر من نصف العينة يرون أن الإعلام النقابي يساهم مساهمة ضعيفة في عقد الندوات واللقاءات وفي حين وبنسبة اقل تتمثل في 20% يرون انه يساهم مساهمة فعالة في عقد الندوات واللقاءات لتعزيز مهارات وقدرات المورد النقابي وبنسبة اقل 15% يرون أن الإعلام النقابي لا يساهم في تنظيم الندوات واللقاءات التي تتبني قضايا ومشاكل العمل وهموم الموظفين بجانب القضايا المجتمعية

فوجد بنسبة مقدرة ب 100% من أعوان التنفيذ يرون أن الإعلام النقابي يساهم مساهمة ضعيفة في تنظيم الندوات واللقاءات وهذا راجع إلى غياب الإمكانيات وضعف الإشراف والمتابعة والرقابة النقابية على الجانب الإعلامي وبنسبة اقل تتمثل في 53.8% من أعوان التحكم يرون أن الإعلام النقابي يساهم مساهمة فعالة في تنظيم الندوات واللقاءات بهدف التحشيد والمناصرة والمساهمة في حماية العمل النقابي وبنسبة اقل تقدر ب 50% من الإطارات يرون أن الإعلام النقابي لا يساهم في تنظيم اللقاءات والندوات دليل على أن الإعلام النقابي وجدوده في الهياكل النقابية تشكيلا لا يتعدى المسميات .

من خلال الشواهد الرقمية المعبرة عنها والتي تمثل أكثر من نصف العينة يجمعون على أن الإعلام النقابي يساهم مساهمة ضعيفة في تنظيم الندوات واللقاءات نستنتج أن هذا راجع إلى غياب خطة إعلامية نقابية وضعف الإشراف والمتابعة والرقابة في الهيئات النقابية على الجانب الإعلامي وغياب التقييم الدوري للإعلام النقابي مع توفر الإمكانيات دليل على ضعف المورد البشري المختص والمدرّب على الإعلام النقابي، عكس الجدول الجدول (26) حيث صرح المبحوثين بنسبة 77.5% على احتواء النقابة على إعلام قوي !! كيف يكون إعلام قوي والمساهمة ضعيفة

جدول رقم -28- ما مدى تعزز اللوائح التنظيمية والمعايير القانونية دور الإعلام النقابي

المجموع		المجموع		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
25	10	17.4	04	38.5	05	25	01	نعم
35	14	56.5	13	7.7	01	00	00	لا
40	16	26.1	06	53.8	07	75	03	أحيانا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا

بنسبة مقدرة ب 40% يرون أن اللوائح التنظيمية والمعايير القانونية تعزز دور الإعلام النقابي أحيانا

وينسبة اقل تتمثل في 39% يرون أن اللوائح التنظيمية والمعايير القانونية لا تعزز دور الإعلام النقابي

وينسبة اقل مقدرة ب 25% يرون أن اللوائح التنظيمية والمعايير القانونية تعزز دور الإعلام النقابي .

فوجد بنسبة 75% من الإطارات يرون أن اللوائح التنظيمية والمعايير القانونية تعزز دور الإعلام

النقابي أحيانا بشرط أن يكون محتوى الإعلام مطابق لنشاط المنظمة النقابية وإذا ما لاحظت الإدارة أن

تتضمن أحكام مخالفة للغرض الذي أسست لأجله المنظمة النقابية فإنما تحظر داخل المؤسسة عن طريق

اللوائح التنظيمية والمعايير القانونية وبنسبة اقل 56.5% من أعوان التنفيذ يرون أن اللوائح التنظيمية

والمعايير القانونية لا تعزز دور الإعلام النقابي وان السلطة الرسمية تحاول تقييم وصول الرسالة

الإعلامية بما يتيح القانون الداخلي لمؤسسة .

وبنسبة اقل نجد 53.8 % من أعوان التحكم يرون أن اللوائح التنظيمية والمعايير القانونية تعزز

دور الإعلام النقابي أحيانا وان السلطة الرسمية تحاول تعقيم وصول الرسالة .

من خلال الشواهد الرقمية المتحصل عليها والتي تمثل نسبة 40% من مجتمع الدراسة يرون أن

اللوائح التنظيمية والمعايير القانونية تعزز أحيانا دور الإعلام النقابي نستنتج أن السلطة الرسمية تعزز

الإعلام النقابي بم يسمح به القانون بشرط أن يكون المضمون متفق مع الهدف المسطر فان تبين لها أن

تلك المنشورات تتضمن أحكام مخالفة لهذه النقابات تلغى لها صلاحية نشر المناشير أو تقوم الإدارة

بخرق جزء منها.

جدول رقم -29- يوضح ما مدى تضييق بعض القرارات على الإعلام النقابي

المجموع	أعوان تنفيذ	أعوان تحكم	الإطارات	الفئات البدائل
---------	-------------	------------	----------	-------------------

الاحتمالات	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
نعم	02	50	12	92.3	15	65.2	29	72.5
لا	00	00	0	00	01	4.3	01	2.5
أحيانا	02	50	01	7.7	07	30.4	10	25
المجموع	04	100	13	100	23	100	40	100
عدم وصول الرسالة الإعلامية	02	50	01	7.7	17	73.9	20	50
نعم	02	50	09	69.2	06	26.1	17	42.5
عدم اهتمام من طرف العمال	00	00	03	23.1	00	00	03	7.5
المجموع	04	100	13	100	23	100	40	100

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن نسبة 72.5% يرون انه توجد قرارات تضيق على الإعلام النقابي كعدم وجود لوحة إعلانات مخصصة للإعلام النقابي تكون مغايرة لتلك الموضوعة للإعلانات الإدارية الداخلية للمؤسسة وبنسبة اقل تتمثل في 25% يرون أن بعض القرارات تضيق على الإعلام النقابي أحيانا وهذا راجع إلى طبيعة المواضيع التي تحاول النقابات توصيلها إلى الموظفين وبنسبة شبه منعدمة تتمثل في 2.5% يرون أن بعض القرارات الصادرة من طرف السلطة الرسمية لا تضيق على الإعلام النقابي وهذا راجع هال أن مضمون الوثائق المنشورة توضع بكل حرية من قبل الفرع النقابي وذلك لتكريس مبدأ حرية ممارسة العمل النقابي .

فوجد أن بنسبة 50% الإطارات يرون أن بعض القرارات الإدارية تضيق على الإعلام النقابي فكل أشكال الإلصاق والإشهار داخل المديرية تخضع لتأشيرة مدير المؤسسة وتمنح الملصقات و الإشهارات ذات الطابع السياسي والحزبي وفي نفس الفئة ونسبة تتمثل في 50% يرون أن بعض القرارات تضيق أحيانا على الإعلام النقابي(تصريح صريح لطبقة فاعلة ضمن إطار السلطة الرسمية)

فوجد بنسبة 92.3% من أعوان التحكم يرون أن بعض القرارات تضيق على الإعلام النقابي لعدم وصول الرسالة الإعلامية ونشع المعلومة والتحفظ على الإصدار من طرف السلطة الرسمية وبنسبة اقل تتمثل في 65.3% من أعوان التنفيذ يرون أن القرارات المطبقة من قبل الإدارة تؤثر على الإعلام النقابي .

من خلال الشواهد الرقمية المعبر عنها والتي تمثل النسبة الغالبة يرون أن بعض القرارات الصادرة على السلطة الرسمية تضيق على الإعلام النقابي فاللوائح التنظيمية والمعايير القانونية تعزز أحيانا دور الإعلام النقابي حسب نتائج الجدول رقم (28). نستنتج أن الإعلام النقابي كما يقر ذلك الملاحظون والخبراء أداة تواصل جماهيرية في معارك النقابيين وعاملا بارزا في انتصاراتهم ونضالا تهم وبسط مطالبهم أمام الجهات المعنية فان السلطة الرسمية لن تترانى في تفعيل بعض القرارات تهدف لاحترام المعايير المهنية في التعاطي مع المعلومة أو حتى الرقابة المفروضة أو الذاتية العاكسة للموازين .

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه الشق السفلي والذي يبين توزيع أفراد

العينة

يتضح لنا أن 50% والتي تمثل نصف العينة يرون أن عدم وصول الرسالة الإعلامية يعتبر كمؤشر على وجود بعض القرارات تضيق على الإعلام النقابي وبنسبة اقل 42.5% يرون أن شح المعلومة والتي يحتكرها المسؤولين الذين لا يتعاملون بالمساواة في تقديم المعلومة راجع إلى وجود بعض

القرارات التي تضيق على الإعلام النقابي من طرف السلطة الرسمية وبنسبة شبه منعدمة 7.5% يرون أن عدم الاهتمام من طرف العمال هو سبب التضيق على الإعلام النقابي .

ونجد بنسبة 73.9% من أعوان التنفيذ يرون أن عدم وصول الرسالة الإعلامية دليل على وجود قرارات تضيق على الإعلام النقابي ثم فئة أعوان التحكم بنسبة 69.2% يرون أن شح المعلومة من طرف الإدارة راجع إلى وجود بعض القرارات التي تضيق على الإعلام النقابي تساهم في فتح الباب على مصراعيه إلى رواج الشائعات ثم فئة الإطارات وبنسبة 50% يرون أن عدم وصول الرسالة الإعلامية وفي نفس الفئة بنسبة 50% يرون أن شح المعلومة من بين القرارات التي تضيق على الإعلام النقابي من طرف السلطة الرسمية فان شح المعلومة يؤدي إلى عدم وصول الرسالة الإعلامية من قبل النقابات إلى داخل المديرية .

من خلال الشواهد الكمية المعبر عنها والتي تمثل نصف العينة يرون أن عدم وصول الرسالة الإعلامية من بين القرارات التي تضيق على الإعلامي وكتحليل سوسيوتنظيمي فان السلطة التي تمثل النظام الرسمي يحاول التحكم في محتوى بعض الإخبار المحددة التي لها علاقة بمصالح الموظفين أي أنها عمليا تعكس نموذجا هرميا حيث يجد النظام الرسمي نفسه في موقع سلطوي أعلى من غيره ليحدد ما المصالح الجدير بالمتابعة وما الضار الذي يجب حجب .

جدول رقم - 30- يبين هل تسمح القرارات الإدارية بتعميم المعلومة ونشرها

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
32.5	13	8.7	02	61.5	08	75	03	نعم
35	14	60.9	14	00	00	00	00	لا
32.5	13	30.4	07	38.5	05	25	01	أحيانا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي تبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن نسبة 35% يرون أن بعض القرارات لا تساهم في تعميم المعلومة ونشرها على نطاق واسع وبنسبة اقل 32.5% يرون أن بعض القرارات الصادرة داخل مديرية التربية تسمح بتعميم المعلومة وبنفس النسبة 32.5% يرون انه أحيانا تساهم بعض القرارات الإدارية بتعميم المعلومة ونشرها على نطاق واسع وهذا عائد إلي طبيعة المعلومة وما مدى مساهمتها في رفع الأداء داخل بيئة العمل

ف نجد نسبة 75% من الإطارات يرون أن بعض القرارات تساهم في تعميم المعلومة ونشرها على نطاق واسع التي تطرحها النقابات فالقرارات الإدارية التنظيمية التي تساهم في الارتقاء بسلم التنمية تعمم وبنسبة اقل 61.5% من أعوان التحكم يرون أن بعض القرارات الصادرة من طرف الإدارة بشأن تعميم المعلومة ونشرها على نطاق واسع توجد داخل الهيكل التنظيمي لتعزيز أداء المورد البشري وبنسبة اقل من أعوان التنفيذ يرون أن بعض القرارات لا تساهم في تعميم المعلومة ونشرها على نطاق واسع داخل المديرية وان السلطة الرسمية تحتكر المعلومة خاصة ذات البعد المطلبية والتغيري.

من الشواهد الكمية المعبر عنها سلفا والتي تمثل ميل أفراد العينة نحو أن بعض القرارات الإدارية لا تساهم في تعميم المعلومة ونشرها على نطاق واسع وكتحليل سوسيوتنظيمي فارتفاع الرقابة الإعلامية دليل

على تصلب وتعنت الإدارة في عدم وصول الرسالة الإعلامية (نتيجة هذا الجدول حاصل جمع بين الجدول (28+29).

جدول رقم -31- يوضح ما مدى وجود تضيق في نشر مواضيع تتعلق بعمل المرأة

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
97.5	39	100	23	100	13	75	03	نعم
2.5	01	00	00	00	00	25	01	لا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع
50	20	30.4	07	84.6	11	50	02	المساواة في الأجور
42.5	17	56.6	13	15.4	02	50	02	الحق في رخص الأمومة باجرة كاملة
7.5	03	13	03	00	00	00	00	ردع التحرش الجنسي
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا

أن نسبة 97.5 % والتي تمثل غالبية من يرون انه يوجد تضيق في نشر مواضيع تتعلق بالعمل النقابي

لعدم تشجيع وتثمين الدور المهم والايجابي للنساء المنتسبات الي التنظيم النقابي وبنسبة شبه منعدمة

2.5% يرون انه لا يوجد تضيق في نشر مواضيع تتعلق بعمل المرأة النقابي يمكن أن يكسب النقابات ثقة المرأة العاملة وتشجيعها للانتساب لعضويتها.

ونجد نسبة 100% من أعوان التحكم وأعوان التنفيذ يرون انه يوجد تضيق في نشر مواضيع تتعلق بعمل المرأة النقابي لتقليل من تفعيل دور النساء داخل النقابة وطرح قضاياهن داخل لجان النشاط النقابي وبنسبة اقل 75% من فئة الإطارات يرون انه يوجد تضيق في نشر المواضيع التي تعلق بعمل المرأة النقابي لردع تبني النقابات برنامج مطلبتي بشأن قضايا النساء في العمل .

من خلال الشواهد الكمية المعبر عنها سلفا والتي تمثل أكثر من نصف العينة يرون انه يوجد تضيق من طرف الإدارة في نشر مواضيع تتعلق بعمل المرأة النقابي وكتحليل سوسيوتنظيمي فذا راجع إلي تبني التعيم من طرف السلطة الرسمية للقضاء على تعزيز الوعي بالقضايا الخاصة بالمرأة (إجازة الأمومة والمضايقات المعنوية والجسدية) المختلفة داخل بيئة العمل وكل القضايا المتعلقة بالمساواة عموما و هيمنة المنظومة الثقافية التقليدية على التقسيم الاجتماعي لصعوبة التعامل معهم أثناء الإضراب خاصة .

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه في شقه السفلي الذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن 50% والتي تمثل نصف أفراد العينة يرون أن المساواة في الأجور من أهم المواضيع التي يتم التضيق عليها حيث يمكن أن توظف كبند أساسي لتفاوض ضمن الاتفاقيات الجماعية وفي حين بنسبة اقل 42.5% يرون أن الحق في رخص الأمومة باجرة كاملة من بين المواضيع التي الخاصة بعمل المرأة النقابي التي يتم التضيق عليها وبنسبة اقل 7.5% يرون أن التضيق يمس ردع التحرش الجنسي كانهام لحماية القانونية الصادرة عن الجهات الوصية التي لها علاقة بموضوع الظاهرة.

ونجد بنسبة 84.6% من أعوان التحكم أن التضيق يشمل المساواة في الأجور في بعض القرارات الصادرة لعدم حث أرباب العمل على تفعيل المساواة في الجور بين الرجل والمرأة بشكل عملي وتوعية

الرأي العام بتلك المشكلة وبنسبة اقل 56.6% من أعوان التنفيذ يرون الحق في رخص الأمومة باجرة كاملة من المواضيع التي يتم التضييق في نشرها كما أنا مدة الأمومة مدفوعة الأجر قصيرة وبنسبة اقل 50% من الإطارات فهم يؤيدون نظرة أعوان التحكم وبنفس النسبة يؤيدون نظرة أعوان التنفيذ .

من خلال الشواهد الرقمية المعبر عنها سلفا والتي تمثل نصف أفراد مجتمع الدراسة انه يوجد تضيق يتعلق بنشر موضوع المساواة في الأجور وكتحليل سوسيوتنظيمي فالمساواة في الأجور مشكلة مزمنة ودقيقة يصعب التغلب عليها قبل الوصول إلي الانعكاسات على بيئة العمل والمجتمع ككل واعتماد التدابير الاستباقية بشأنها ،كما تكتفي السلطة الرسمية بالإسهاب في التحليل واقتراح الحلول بحلول 8 مارس دون عمل ملموس .

جدول رقم -32- يوضح ما مدى مساهمة الإعلام النقابي كوسيلة كافية لتعبئة المناضلين

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	الاحتمالات
60	24	56.5	13	61.5	08	75	03	نعم
40	16	43.5	10	38.5	05	25	01	لا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن نسبة 60% والتي تمثل أكثر من نصف العينة يرون أن الإعلام النقابي كوسيلة كافي لتعبئة المناضلين وتوجيههم خاصة أن النقابات أصبحت تعتمد على مواقع التواصل الاجتماعي لسرعة الوقت وقلة التكاليف وبنسبة 40% يرون أن الإعلام النقابي غير كافي لتعبئة المناضلين وتوجيههم بل يجب العمل على تفعيل الندوات واللقاءات وتوزيع المناشير داخل المديرية لخلق نقابي متمرس فنجد نسبة 75% من الإطارات ونسبة اقل 61.5% من أعوان التحكم وبنسبة اقل من أعوان التنفيذ يرون الإعلام النقابي كوسيلة لهم كافي لتعبئة المناضلين وتوجيهاتهم .

من خلال الشواهد الرقمية المعبر عنها سلفاً نستنتج أن الإعلام النقابي كوسيلة بنسبة للموظفين داخل المديرية كافي لتعبئة المناضلين وتوجيههم فأعطى أهمية للجانب الإعلامي النقابي وتوفير إمكانيات وإعداد كوادر نقابية المتخصصة والقادرة على تحقيق الهدف الإعلامي ورسالة النقابي العمالي بفعل تعبئة المناضلين وتوجيههم .

جدول رقم -33- يوضح ما مدى وجود قرارات تعمل على تقزيم و تهشيش الإعلام النقابي.

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	الاحتمالات
40	16	34.8	08	38.5	05	75	03	نعم
32.5	13	30.4	07	38.5	05	25	01	لا
27.5	11	34.8	08	23.1	03	00	00	أحيانا
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه، والتي تجسد بنسبة 40% من عينة الدراسة، أقرت بكون بعض القرارات تعمل على تقزيم الإعلام النقابي، بينما بنسبة 32.5% نفت هذا الطرح، وبنسبة مقاربة أي أن 27.5% التي جسدت رؤية عينة الدراسة حول إمكانية بعض القرارات لتقزيم الإعلام النقابي.

نتيجة هذا الجدول ما هي إحصائية اجتماعية، متوقعة بداية بنسبة 65% من عينة الدراسة يرون ان مساهمة الإعلام النقابي ف تنظيم الندوات واللقاءات تعد ضعيفة (جدول رقم 27) اضافة الى كون الإعلام النقابي يمارس عليه التضييق عن طريق القرارات الإدارية بنسبة 72.5% (جدول رقم 29)، دون أن ننسى الجدول رقم 30 المعبر عن أعلى نسبة والمتمثلة في 35% من عينة الدراسة دون والتي أقرتها بكون القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة الرسمية تساهم في تعميم المعلومة ونشرها، ناهيك عن التضييق المبرمج والمنهج ضد فاعل وشريك إنساني واجتماعي هو المرأة (جدول رقم 31)

جدول رقم -34- مستقبل الإعلام النقابي في كنف القرارات المتخذة

المجموع		المجموع		أعوان تحكم		الإطارات		الفئات البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الاحتمالات
22.5	09	17.4	04	38.5	05	00	00	على الحالة
55	22	47.8	11	53.8	07	00	04	نحو الأفضل
22.5	09	34.8	08	7.7	01	00	00	نحو الاسوء
100	40	100	23	100	13	100	04	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة يتضح لنا أن 55% والتي تمثل اكبر من نصف العينة يرون أن مستقبل الإعلام النقابي في كنف القرارات المتخذة للمساهمة بشكل أساسي في تعزيز الحركة النقابية العمالية ودورها صياغة السياسات الوطنية والاجتماعية ونسبة اقل تتمثل في 22.5% يرون أن الإعلام النقابي باقي على حاله دون وجود تغيير لوحظ وبنفس النسبة يرون أن الإعلام النقابي يتجه إلى الاسوء في كنف القرارات المتخذة وهذا راجع إلى شح المعلومة وعدم المساهمة في وصول الرسالة الإعلامية للموظفين من طرف الإدارة .

ونجد أن نسبة 100% من الإطارات يرون الإعلام النقابي يتجه نحو الأفضل في كنف القرارات المتخذة فالسلطة الرسمية تحاول توفير مناخ ديمقراطي لممارسة الإعلام النقابي داخل المديرية وبنسبة اقل 53.8% من أعوان التحكم وبنسبة اقل من أعوان التنفيذ تتمثل في 47.8% يرون أن مستقبل الإعلام النقابي في كنف القرارات المتخذة نحو الأفضل .

من خلال الشواهد الرقمية المعبرة عنها سلفا وكتحليل نستنتج أن السلطة الرسمية تفسح المجال أمام الإعلام النقابي لذهاب نحو الأفضل فدور الإعلام دور حيوي وأساسي في التعريف بالقضايا الطبقة العاملة وطرح استشاراتها نظالاتها بغية إسماع صوتها والدفاع عن حقوقها العادلة والمشروعة.

2 - نتائج البحث

1.2 نتائج البحث حسب الفرضيات الجزئية

الفرضية الأولى: تؤثر السلطة الرسمية على المفاوضات الجماعية:

تمحورت أسئلة هذه الفرضية المعبر عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من 09 إلى 17 حيث تم

التوصل المجموعة من النتائج تجسدت على النحو التالي:

1- أثبتت النتائج من خلال الجدول (رقم 09) بنسبة 40% انه لا يوجد مناخ يتميز بتحديد دور كل طرف من خلال هذا المؤشر فالسلطة الرسمية تركز على المحافظة على التنظيم وتراعي مصلحة المؤسسة بصفة عامة..

2- أثبتت النتائج من خلال الجدول (رقم 10) بنسبة 67.5% أن عملية المفاوضات لا تساهم في تفعيل فرصة للعمل النقابي للمشاركة في اتخاذ القرار مؤشر على احتكار عملية اتخاذ القرار من طرف السلطة الرسمية، وهذا دليل على وجود نظام بيروقراطي يتميز بتحديد الأدوار المركزية داخل الهيكل التنظيمي.

3- اثبت النتائج في الجدول (رقم 11) بنسبة 52.5% أن نمط السلطة يوحى بالتصلب راجع إلي تفعيل المركزية لجعل الموظفين مقيدون بالقوانين واللوائح التي وضعت لضبط الأهداف التنظيمية.

4- أثبتت النتائج في الجدول (رقم 12) بنسبة 47.5% أن الإدارة توظف أسلوب الشائعات في عملية تسير المفاوضات يهدف إلي الضغط على التمثيليات النقابية وتحويل النقاط السلبية إلي ايجابية الغرض منه افتكاك تنازلات تخدم السلطة الرسمية بصفة خاصة.

5- أثبتت النتائج في الجدول (رقم 13) بنسبة 50% أن السلطة الرسمية لديها أوراق ضغط تمكنها من افتكاك تنازلات عن طريق تفعيل آليات لاحتواء التنظيمات النقابية في سير عملية المفاوضات مثل (توظيف ورقة الاعتماد) .

6- أثبتت النتائج من خلال الجدول (رقم 14) بنسبة 95% أنه توجد مشاكل تعرقل عملية المفاوضات

راجع إلى اعتماد السلطة الرسمية التضييق على الشركاء الاجتماعيين عن طريق التصلب والتعنت بنسبة قدرة ب 47.5% وأن المطالب التي تطرحها النقابات لا يمكن تلبيتها بطريقة آلية.

7- أثبتت النتائج من خلال الجدول (رقم 15) بنسبة 95% أن الاستجابة للمطالب من طرف السلطة

الرسمية للنقابات يكون أحيانا وهذا عائد إلى نوعية المطالب المطروحة في كنف ما هو متاح من موارد مادية ومعنوية.

8- أثبتت النتائج من خلال الجدول (رقم 16) بنسبة 92.5% أن النقابات المقربة من الإدارة تؤثر على

عملية المفاوضات فالتمثيلات النقابية المقربة من الإدارة يتم توظيفها من طرف السلطة الرسمية لتمير أهداف الإدارة و لتشتيت الشركاء الاجتماعيين المعارضون لسياسات السلطة الرسمية.

9- أثبتت النتائج من خلال الجدول (رقم 17) بنسبة 97.5% أن النشاط النقابي لم يحقق أهدافه وهذا

عائد إلى عدة مؤشرات تتمثل في عدم وجود أرضية اتفاق وعدم مهنية النقابيين إلى أن تجاهل الإدارة للمطالب المطروحة من طرف التنظيمات النقابية الفاعلة داخل مديرية التربية يعد سبب رئيسي تم التعبير

عنه من طرف مجتمع الدارسة بنسبة مقدرة ب 72.5%

10- انطلاقا من البيانات السابقة تعتبر الفرضية التي محتواها > تأثر السلطة الرسمية على المفاوضات

الجماعية < هي فرضية محققة وصادقة إلى أبعد الحدود

الفرضية الثانية: تفعيل تفويض السلطة لتقليل من حدة الإضرابات.

تمحورت أسئلة هذه الفرضية المعبر عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من 18 إلى 25 حيث تم

التوصل لمجموعة من النتائج تجسدت على النحو التالي:

1- أثبتت النتائج من خلا الجدول (رقم 18) بنسبة 50% أنه يتم تفعيل الوسائل التنظيمية أحيانا

للحصول على المطالب قبل للجوء إلى الإضراب يعتبر كمؤشر على فاعلية هذه الوسائل التي تتجسد عن

طريق المفاوضات، المساومة الجماعية وترك الإضراب كفعل عنيف بعد فشل الآليات المنتهجة من طرف النقابة .

2- أثبتت النتائج من خلال الجدول رقم (19) بنسبة 65% أن الإضراب هو الوسيلة الناجعة لتحقيق المطالب أحيانا فالإضراب تعبير عن مقاومة الطبقة الشغيلة في حين فشل الوسائل السلمية المنتهجة من طرف التنظيمات النقابية خلال تصلب وتعنت الإدارة بنسبة 65.7% التي تم التعبير عنها من طرف مجتمع الدراسة دليل على أن السلطة الرسمية تراعي مطالب الموظفين بما هو متوفر من خدمات خاصة مع اتساع دائرة المطالب من طرف النقابة .

3- أثبتت النتائج من خلال الجدول (20) بنسبة 50% أن الموظفين الفاعلين داخل مديرية التربية لم يشاركوا في الإضراب ولا مرة خوفا من ممارسات السلطة الرسمية كالاقتطاع من الأجور والتهديد بالتوقيف الفوري بالنسبة للمتعاقدين.

4- أثبتت النتائج من خلال الجدول (رقم 21) بنسبة 95% أن سقف المطالب يرتفع خلال الإضراب الهدف منه التأكيد على وجود قوة نقابية تنظيمية ، والخروج من الدائرة الضيقة (مسألة الأجور) وطرح بند مسألة تأخير ترقية الموظفين الذي تم التعبير عنه من طرف مجتمع الدراسة بنسبة تقدر ب 45% 5- أثبتت النتائج من خلال الجدول (رقم 22) بنسبة 95% انه يوجد احترام متبادل بين الهيئات الإدارية والنقابية خلال الإضراب كمؤشر على مراعاة شعور الأفراد و مهنية المكان، فمعاملة الأنساق بشكل مختلف يمكن أن يتسبب في المضايقات وإن احترام الآراء التي تبرز خلال الإضراب بنسبة تقدر ب 50% من مجتمع البحث بين الهيئات الإدارية والنقابية خلال الإضراب.

6- أثبتت النتائج من خلال الجدول (رقم 23) أن القرارات المتخذة من طرف الإدارة خلال الإضراب تخدم العمال صفة عامة بنسبة 62.5% فالسلطة الرسمية تراعي طلبات الموظفين بصفة عامة دليل على فاعلية الطبقة الشغيلة داخل الهيكل التنظيمي ومحاولة إحساسهم بوزنهم في تنفيذ أهداف مديرية التربية .

7- أثبتت النتائج من خلال الجدول (رقم 24) بنسبة 52.5% أن الإضراب يؤثر على عملية سير المؤسسة بشكل متوسط فهو حق مضمون لكل مواطن تكون ممارسته ضمن القانون والتشريعات المعمول بها دون الضرر بمصالح المؤسسة.

8- أثبتت النتائج من خلال الجدول (رقم 25) بنسبة 42.5% أن مرونة الإدارة مع النقابة لا يؤدي إلى حلول وان المرونة المتبعة من طرف السلطة الرسمية كمؤشر علي توظيف الإدارة حلول مؤقتة لتجنب تعطل مصالح المؤسسة إنطلاقا من البيانات السابقة نعتبر ان الفرضية التي محتواها <تفعيل تفويض السلطة لتقليل من حدة الإضرابات > هي فرضية محققة وصحيحة بشكل كبير.

الفرضية الثالثة: تأثير إتخاذ القرار على الإعلام النقابي

تمحورت أسئلة هذه الفرضية المعبر عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من (26 إلى 34) حيث تم التوصل المجموعة من النتائج تجسدت على النحو التالي

- أثبتت أن النتائج من خلال الجدول رقم (26) أن النقابة تحتوي على إعلام نقابي قوي بنسبة 75% فالتركيز نم طرف الشركاء الاجتماعيين على وجود إعلام نقابي قوى داخل الهياكل النقابية التابعة لها يهدف للإعلان عن الأنشطة التي تتبناها والتعبير عن مواقف الموظفين وتوجهاتهم .

1- أثبتت النتائج من خلال الجدول (رقم 27) أن الإعلام النقابي يساهم مساهمة ضعيفة بنسبة 65% كمؤشر على غياب خطة إعلامية وضعف الإشراف والتوجيه والرقابة من طرف الفاعلين النقابيين على أهمية الإعلام فتواجهه في الهياكل النقابية تشكيل لا يتعدى المسميات.

2- اثبتت النتائج من خلال الجدول (رقم 28) أن اللوائح التنظيمية والمعايير القانونية تساهم أحيانا في تعزيز دور الإعلام النقابي فالخطاب الإعلامي خاضع للرقابة الإدارية لحذف مواضيع تتعارض مع ما يسمح به القانون داخل مديرية التربية (المنشورات السياسية على سبيل المثال) .

3- أثبتت النتائج من خلال الجدول رقم 29 أن بعض القرارات تضيق على الإعلام النقابي بنسبة

72.5% كل أشكال الإلصاق والإشهار خاضع لرقابة الذاتية من طرف السلطة الرسمية يعتبر

كمؤشر على عدم وصول الرسالة الإعلامية تمثلت بنسبة 50% عبر عنها مجتمع الدراسة

4- أثبتت النتائج من خلال الجدول رقم 30 أن بعض القرارات لا تسمح بتعميم المعلومة ونشرها بنسبة

30% كمؤشر على تصلب وتعنت الإدارة فارتفاع الرقابة الإعلامية يؤدي إلى تعميم وصول الرسالة

الإعلامية .

5- أثبتت النتائج من خلال الجدول رقم 31 أنه يوجد تضيق في نشر مواضيع تتعلق بنشر مواضيع

تتعلق بعمل المرأة النقابي بنسبة 97.5% لتقليل من تفعيل دور المرأة داخل التنظيمات النقابية والتضييق

من طرف السلطة الرسمية يتمثل في رخص الأمومة باجرة كاملة وردع التحرش الجنسي أما أهم موضع

يتم التضييق عليه المساواة في الأجور بنسبة 50% حسب مجتمع البحث

6- أثبتت النتائج من خلال الجدول رقم 32 أن الإعلام النقابي يساهم كوسيلة كافية لتعبئة المناضلين

وتوجيههم بنسبة 60% فالنقابات أصبحت تعتمد على الوسائط الإعلامية لقلّة التكاليف و سرعة طرح

المواضيع التي تساهم في رفع وعي الطبقة العاملة.

7- أثبتت النتائج من خلال الجدول رقم 33 أن بعض القرارات الصادرة من السلطة الرسمية تعمل على

تقزيم وتهشيش الإعلام النقابي انظر إلى الجدول (27.29.31)

8- أثبتت النتائج من خلال الجدول رقم 34 أن مستقبل الإعلام النقابي في كنف القرارات المتخذة يذهب

نحو الأفضل بنسبة 55% فالسلطة الرسمية تحاول توفير مناخ ديمقراطي لممارسة الإعلام النقابي فدور

الإعلام النقابي حيوي في التعريف بقضايا الطبقة العاملة وناضلتها.

- انطلاقا من البيانات السابقة نعتبر أن الفرضية التي محتواها > اتخاذ القرار يؤثر على الإعلام

النقابي < هي فرضية محققة وصادقة بشكل كبير .

2.2 - نتائج البحث حسب الفرضية العامة:

انطلاقاً من صدق الفرضيات الفرعية السابقة فإن الفرضية العامة لهذه الدراسة والتي تمحورت في

> السلطة الرسمية وتأثيرها على العمل النقابي < هي فرضية محققة وصادقة.

3 مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: (منير صوالحية): الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر دراسة ميدانية للنقابات

المستقلة في قطاع التربية بتبسة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة تبسة، جوان 2014.

تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا بشكل كبير خاصة أنها شملت النقابات المستقلة في قطاع التربية

والتعليم في تبسة حيث وصلت هذه الدراسة إلى أن أنجع الأساليب للعمل النقابي في قطاع التربية هو

الحوار والتفاوض، بنسبة عبر عنها مجتمع الدراسة قدرت ب 57.44% وهذا متناسب بشكل جزئي حسب

نتائجنا، حيث عبر مجتمع دراستنا أنه يتم اللجوء إلى الوسائل التنظيمية للحصول على المطالب قبل

اللجوء إلى الإضراب أحيانا بنسبة مقدرة ب 50%.

- بينت أيضا هذه الدراسة أنه من الضروري سحب اعتماد النقابات التي لها اتجاهات سياسية،

بنسبة قدرت ب 56.9% وهذا ما يتفق مع النتائج التي توصلت إليها دراستنا بنسبة 92.5% إن النقابات

المقربة من الإدارة يتم توظيفها من طرف السلطة الرسمية لتمرير أهداف الإدارة وتشثيت الشركاء

الاجتماعيين المعارضين لسياسات السلطة الرسمية.

- كما بينت هذه الدراسة أن أغلب النقابات تلجأ إلى الإضرابات في الجزائر بعد فشل الحوار

والتفاوض بنسبة 43.63% وهذا ما يتفق مع نتائج دراستنا فللجوء الشركاء الاجتماعيين للإضراب دليل

على تصلب وتعنت الإدارة في تطبيق نتائج المفاوضات بنسبة عبر عنها مجتمع دراستنا تمثلت في

67.5%.

- كما بينت هذه الدراسة أن تكثيف التكوين النقابي بنسبة تمثلت في 47.92% من بين الأساليب

المطروحة لتجديد أساليب العمل النقابي وهذا ما يتعارض مع دراستنا فالإعلام النقابي كوسيلة كافية لتعبئة

المناضلين بنسبة عبر عنها مجتمع دراستنا قدرة ب 60%، أما بخصوص فتح أكثر بالنسبة لفتح قنوات الحوار عبر مجتمع البحث بنسبة 47.64% وهذا ما يتفق مع نتائج دراستنا حيث عبر مجتمع بحث بنسبة 72.5% انه توجد بعض القرارات التي تضيق على الإعلام والنقابي.

النقابات المستقلة قد انضمت إلى لعبة الروابط الاجتماعية وتجنبنا الانحصار في زاوية التبعية اتجاه الحكومة.

الدراسة الثانية: (زهيرة جحا): النقابة في المؤسسة الصناعية.

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير جامعة قسنطينة 2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تخصص تنظيم وعمل، 2012، 2013.

- بينت هذه الدراسة انه توجد نقابة واحدة على مستوى الوحدات الإنتاجية الثلاث وهذا ما يفسر ظاهرة الانتماء النقابي لها أي عدم وجود بدائل أو تعددية نقابية في هذه المؤسسة وهذا ما يختلف تمام الاختلاف مع نتائج دراستنا فمديرية التربية بتبسة تحتوي على تنوع نقابي .

- كما بينت هذه الدراسة أن النقابة لا تقوم بتعطيل مصالح العمال وإنما تسعى إلى تحقيقها بقدر الإمكان حيث عبر مجتمع البحث بنسبة 82% وهذا ما يتفق مع دراستنا مع ابعاد الحدود.

- بينت هذه الدراسة أن نسبة 75% من مجموع العمال يرون أن نقاباتهم تقوم بتهديد الإدارة وهي تعلم بنتائج هذا التهديد الذي غالبا ما يؤدي إلى تضيق وهذا ما يتفق جزئيا مع دراستنا فالنقابات المستقلة في مديرية التربية تلجئ إلى تفعيل أسلوب الإضراب كفعل عنيف بعد فشل الوسائل السلمية التي تؤثر فيها السلطة الرسمية.

- بينت هذه الدراسة بنسبة 68% من مجموع العمال المبحوثين لا يؤيدون الاستغناء عن النقابة فهم يرون أنها معتمدة من طرف الدولة وقادرة على التفاوض ولها تجربة كبيرة في التسيير ولها إطارات

مؤهلة كما أن لها معارف في المركزية النقابية والحكومة وهذا ما يختلف مع النتائج التي توصلنا إليها بنسبة 92.5% أن النقابات المقربة من الإدارة يتم توظيفها من طرف السلطة الرسمية في محاولة فهم تطلعات وتوجهات التنظيمات النقابية داخل مديرية التربية.

- كما بينت هذه الدراسة بنسبة 63% أن النقابة تقوم مكان البحث على جملة من العوامل التنظيمية سواء في ما يخص البرامج أو الأهداف أو القوانين ولها طرق تنظيمية للاتصال الداخلي والخارجي وهذا ما يتفق مع دراستنا حيث عبر المبحوثون بنسبة 77.5% على احتواء نقاباتهم على إعلام قوي الغرض منه إعلام القواعد العمالية عن الأنشطة والبرامج التي تقوم بها والقضايا التي تتبناها والمطالب التي تناضل لتحقيقها.

الدراسة الثالثة: (حنان شطايب) الحركة النقابية في الجامعة دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009.

- بينت هذه الدراسة بنسبة 98.64% من الأساتذة اعتبروا دفاع نقابتهم عن مصالحهم ضعيف وهذا ما يختلف في السلطة الرسمية داخل مديرية التربية تعتمد على التصلب والتعنت بنسبة عبر عنها مجتمع الدراسة 52.5% كما أن السلطة الرسمية توظف أسلوب الشائعات في عملية المفاوضات بنسبة 47.5% وهذا دليل أن النقابات المستقلة تسعى لتحقيق البنود المجسدة كما أن سقف المطالب يرتفع خلال الإضراب والخروج من الدائرة الضيقة نحو مسالة تأخير ترقية الموظفين بنسبة قدرة ب 45%

- وقد بينت نتائج هذه الدراسة أن 90.95% من النقابيين في الاتحاد للعمال الجزائريين اعتبروا أن الإدارة لا تتدخل في نشاطهم وهذا ما يختلف أشد الاختلاف مع دراستنا المعبر عنها أي أن السلطة الرسمية تحاول عرقلة النقابات المستقلة من خلال جملة من نتائج التي توصلنا إليها بأنه وكما هو معلوم أن النشاط النقابي يهدد مصالح الإدارة ويمثل خطرا عليها حيث كلما تعارضت المصالح وجد الصراع

- وبينت هذه الدراسة أن نشاط الجامعة سوف يكون جيدا إذا غاب الاتحاد العام للعمال الجزائريين وذلك بنسبة قدرت 54.82% وهذا ما يتفق مع دراستنا ففسح المجال أمام التعدد النقابي يترك حرية الاختيار للموظفين لاختيار ممثليهم في التنظيمات النقابية التي يراها الأنسب لدفاع عن مصالحهم.

الخاتمة

فهرس الأشكال :

99	يوضح عدد الموظفين بمديرية التربية بتبسة	الشكل رقم 01
100	يوضح تحديد إطار العينة	الشكل رقم 02
100	يوضح الموظفين الذين تم استبعادهم	الشكل رقم 03

103	التوزيع الجنسي لعينة البحث .	جدول رقم 01
103	يوضح الفئة العمرية لعينة البحث	جدول رقم 02
105	توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي للأفراد.	جدول رقم 03
106	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية .	جدول رقم 04
107	يبين طبيعة توزيع أفراد العينة حسب طبيعة المنصب	جدول رقم 05
107	يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية .	جدول رقم 06
108	يمثل طبيعة التوظيف وعقد العمل لعينة البحث .	جدول رقم 07
109	يوضح إجابة المبحوثين حول انخراطهم في النقابة من عدمه .	جدول رقم 08
111	يوضح ما مدى سير المفاوضات بمناخ يتميز بتحديد دور كل طرف .	جدول رقم 09
113	ما مدى مساهمة المفاوضات في تفعيل فرصة للنشاط النقابي للمشاركة في اتخاذ القرار .	جدول رقم 10
114	هل نمط السلطة الرسمية يوحى بالتصلب .	جدول رقم 11
115	يوضح ما مدى توظيف أسلوب الشائعات في عملية تسيير المفاوضات من طرف السلطة الرسمية .	جدول رقم 12
116	يوضح ما مدى امتلاك السلطة السمية لأوراق ضغط تمكنها من افتكاك تنازلات .	جدول رقم 13
118	يوضح ما مدى وجود مشاكل تعرق المفاوضات .	جدول رقم 14
120	يوضح ما مدى الاستجابة للمطالب خلال المفاوضات .	جدول رقم 15
121	يبين ما مدى مساهمة النقابات المقربة في تأثير على المفاوضات .	جدول رقم 16

122	ما مدى تحقيق العمل النقابي لأهدافه .	جدول رقم 17
125	يوضح ما مدى تفعيل الوسائل التنظيمية للحصول على المطلب قبل اللجوء إلى الإضراب من طرف النقابة .	جدول رقم 18
126	يوضح ما مدى الإضراب الوسيلة الأنجع لتحقيق المطالب .	جدول رقم 19
129	يبين ما مدى مشاركة الموظفين في الإضراب .	جدول رقم 20
130	يوضح ما مدى ارتفاع سقف المطالب خلال الإضراب .	جدول رقم 21
132	يوضح ما مدى بروز الاحترام المتبادل بين الهيئات الإدارية والنقابية خلال الإضراب .	جدول رقم 22
134	هل القرارات المتخذة من طرف ممثلي الإدارة تخدم .	جدول رقم 23
135	يوضح ما مدى تأثير الإضرابات على عملية سير المؤسسة .	جدول رقم 24
136	يوضح ما مدى مرونة الإدارة مع النقابة أثناء الإضراب يؤدي إلى حلول	جدول رقم 25
137	ما مدى احتواء النقابات على إعلام قوي .	جدول رقم 26
138	يوضح ما مدى مساهمة الإعلام النقابي في تنظيم الندوات واللقاءات .	جدول رقم 27
139	ما مدى تعزيز اللوائح التنظيمية والمعايير القانونية دور الإعلام النقابي .	جدول رقم 28
141	يوضح ما مدى تضيق بعض القرارات على الإعلام النقابي .	جدول رقم 29
144	يبين هل تسمح القرارات الإدارية بتعميم المعلومة ونشرها .	جدول رقم 30
145	يوضح ما مدى وجود تضيق في نشر مواضيع تتعلق بعمل المرأة .	جدول رقم 31

147	يوضح ما مدى مساهمة الإعلام النقابي كوسيلة كافية لتعبئة المناضلين .	جدول رقم 32
148	هل بعض القرارات تعمل على تقزيم الإعلام النقابي .	جدول رقم 33
149	ما مستقبل الإعلام النقابي في كنف القرارات المتخذة.	جدول رقم 34

قائمة المراجع والمصادر

- المعاجم والقواميس:

1. تايب عبد الهادي، اللسان العربي الصغير، قسنطينة، دار الهداية.

- الكتب:

1. إحسان محمد، النظريات الاجتماعية المتقدمة، الأردن، دار وائل للنشر، طبعة 2010.

2. الأقداحي محمد هشام، علم إجتماع السلطة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ط1، 2010.

3. أمل طمعة أحمد، إتخاذ القرار والسلوك القيادي، عمان، دار دي بونو للنشر والتوزيع، 2006.

4. أنتوني غيدنز، علم إجتماع ، ترجمة، فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، ط4.

5. أوتكتين، ماهي النقابات؟، موسكو، دار التقدم، ط1، 1989.

6. ايت مدور محمود، الحركة النقابية المقارنة بين 1945 - 1962 (الجزائر وتونس نموذجا)، الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، 2013.

7. باركر وآخرون، علم الإجتماع الصناعي، ترجمة محمد علي وآخرون، الإسكندرية، دار المعارف الجامعية، 1989.

8. بدوي أحمد زكي، علاقات العمل في الدول العربية، بيروت، دار النهضة العربية، 1985.

9. بلعجوز حسين، المدخل لنظرية القرار، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.

10. بن أشنهو عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط بين 1968 - 1980، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.

11. البنا جمال، أزمة النقابة، القاهرة، الطبعة العربية الحديثة، 1981.

12. البنا جمال، نشأة الحركة النقابية وتطورها، القاهرة، مطابع الجامعة العمالية، ط2، 1989.
13. جابي عبد الناصر، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الإجتماعية، الجزائر، المعهد الوطني للعمل، 2001.
14. الجبلي عبد المنعم الغزالي، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم (من القرن 18 إلى 1914)، القاهرة، مكتبة يوليو، جزء 1.
15. جغلول عبد القادر ، تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيوولوجية، ترجمة، فيصل عباس، بيروت، دار الحداثة للنشر والتوزيع، ط2، 1982.
16. حامد خالد نزاعات العمل في ظل التحويلات السوسيواقتصادية في الجزائر، بن عكنون، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
17. الحريري رافدة، إتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، الأردن، اليازوري العلمية للنشر، ط1، 2014.
18. الحريري رافدة، مهارات القيادة التربوية في إتخاذ القرارات الإدارية، عمان، دار المناهج، ط1، 2008.
19. حريم حسن، مبادئ الإدارة الحديثة(النظريات، العمليات الإدارية ووظائف المنظمة)، عمان، دار حامد، ط3، 2006.
20. حسن منصورمحمد، قانون العمل، مصر، دار الجامعة الجديدة، 2007.
21. خيضر كاضم محمود ياسين، كاسي الخرشنة، إدارة الموارد بشرية، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، 2007.
22. داداي عدون ناصر، الإدارة والتخطيط الإستراتيجي، بن عكنون، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
23. ربابعة إبراهيم علي، إتخاذ القرار، الأردن، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، 2015.
24. رشوان الحميد أحمد ، الإدارة والمجتمع، مصر، مؤسسة شباب الجامعة، 2006.
25. سعد إبراهيم محمد، الإعلام التنموي والتعددية الحزبية، القاهرة، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، ج1، 2002.

26. السيد الحسين، علم إجتماع التنظيم، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1994.
27. السيد حنفي عوض، علم إجتماع العمل الصناعي، القاهرة، مكتبة وهية، 1988.
28. السيد محمد حنفي، الحركات السايسية للطبقة العمالية، القاهرة، مكتبة وهية، ط1، 1987.
29. شاوشي نجيب مصطفى، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) الأردن، دار الشروق للنشر والطباعة، ط3، 2005.
30. الشوارة فيصل محمود، مبادئ إدارة الأعمال، الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، 2013.
31. عباس أنس عبد الباسط، إدارة الأعمال، عمان، دار المسيرة للنشر، ط1، 2011.
32. عبد الحميد رياض، المؤسسات الإجتماعية والسياسية في الدول الحديثة، النموذج اللبناني، بيروت، دار النهضة للنشر، 1979.
33. عبد الرحيم محمد عبد الله، أساسيات الإدارة والتنظيم، القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1993.
34. عبد الله عبد الرحمان، علم الإجتماع الإقتصادي، النشأة والتطور، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1994.
35. عبد الله محمد، إدارة العمال مبادئ ومفاهيم، الأردن، دار معتر للنشر والتوزيع، ط2، 2014.
36. عبد المطلب سامح، علاء محمد السيد قنديل، التطوير التنظيمي، الأردن، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط1، 2009.
37. عريبات ياسر أحمد، المفاهيم الإدارية الحديثة، عمان، داريافا العلمية، ط1، 2008.
38. العقري حمود عقلة، المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، الكويت، الإتحاد الوطني لطلبة الكويت، 2000.
39. علي محمد عبد الواحد، مقدمة في الإدارة، السعودية، معهد الإدارة العامة، 1982.

40. عوايدي عمار، القانون الإداري، النظام الإداري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ج1، 2002.
41. غول فرحات، الوجيز في إقتصاد المؤسسة، الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط1، 2008.
42. الفار إسلام علي محمود، علم الاجتماع الصناعي، القاهرة، دار المعارف، ط2، 1985.
43. فافريت جين، نقابة العمال والسلطة دليل لشمال إفريقيا، باريس، 1977.
44. فلورنييترسون، النقابات العمالية، تاريخها، حقيقتها، أهميتها، ترجمة، أميل خليل بيدس، بيروت، المؤسسة الأهلية للطباعة والنشر، ط1، 1792.
45. قيارى محمد إسماعيل، الاتجاهات المعاصرة في مناهج علم الاجتماع، لبنان، دار الطلبة الحرب، ط1، 1969.
46. كافي وآخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة (مبادئ، الإدارة)، عمان، مكتبة المجتمع العربي الحديث، ط1، 2013 .
47. اللوزي موسى، التنظيم وإجراءات العمل، عمان، وائل للنشر والتوزيع ، ط1، 2002.
48. لوفران جورج، الحركة النقابية في العالم، ترجمة إلياس مرعي، بيروت، منشورات عويدات، 1980.
49. ماركس وإنجلز، الطبقة الكادحة في إنجلترا 1848 (الحركة النقابية)، ترجمة، صونيا الخوري، بيروت، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط1، 1975.
50. المأموني عبد اللطيف، محمد عياري، الحركة العمالية المغربية (صرعات وتحولات)، المغرب، دار طوبقال للنشر، د.ط، 1985.
51. المحسن عبد الباسط محمد، علم الاجتماع الصناعي، القاهرة، مكتبة غريب للنشر والتوزيع ، ط3، 1982.
52. المحسن عبد الباسط، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2008.

53. محمود علاء الدين عبد الغاني، إدارات المنظمات، مصر، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، 2011.
54. محمود محمد الفاتح، بشير المعري، أصول الإدارة والتنظيم، الأردن، دار الجنان للنشر والتوزيع، ط1، 2014.
55. المغربي كمال محمد، الإدارة، أصالة المبادئ ووظائف المنشأة مع حداثة وتحديات القرن الحادي والعشرون، الأردن، دار الفكر، 2007.
56. نحيلي سعيد، القانون الإداري، المبادئ العامة، سورية، منشورات جامعة البعث، 2013.
57. ويلسون بول سام، وليام نوردهاوس، الإقتصاد، ترجمة هشام عبد الله، الأردن، دار الأهلية للنشر والتوزيع، 2006.
58. اليوعي أحمد حسن، علاقة العمل الجماعية (النقابات) القاهرة، دار الفكر العربي،
59. يونس عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2002.
60. دراسات عن الطبقة العمالية في البلدان العربية، من منظمة العمل العربية، الجزائر، المعهد الوطني للثقافة العمالية وبحوث العمل، 1979.
- 61.

– المقالات والدوريات :

1. إبراهيم حسن، شيراز طرابلسية، فاطمة حاتم عبد المجيد، « دور النقابات العمالية في تحسين أداء العاملين»، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، جامعة تشرين، سورية، المجلة 37، 2015
2. دمام عبد الستار إبراهيم، « التنظيم البيروقراطي إزاء الفكر الداري المعاصر»، مجلة جامعة الأنبار، العراق، العدد2، 2008.
3. الرفاعي أحمد، من تاريخ الحركة النقابية العربية، دراسة الطبقة العاملة في البلدان العربية، الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والإشهار، العدد الثالث، 1982.

4. زبيري حسين، « الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الإجتماعية»، معهد السياسات بالجامعة الأمريكية، بيروت، فيفري 2017.
5. زعموش فوزية، «دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر»، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، عدد 39، 2013.
6. شوميات كريم، « سلطة والإتصال التنظيمي»، مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات، جامعة البليدة، عدد 01، 2013.
7. صوالحية منير، « الإلتواء النقابي والإضرابات في الجزائر»، مجلة علوم الإنسان، جامعة تبسة، عدد 10، جوان 2014.
8. عاشور المولدي، « دور النقابة في الأنظمة المقارنة»، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد 12، دون سنة نشر
9. حريش عبد القادر، «التحليل الإستراتيجي عند ميشال كروزي» مجلة جامعة دمشق، سورية، المجلد 27، العدد 1، 2، 2011
10. برانت وشورتيرز، (تدريب القيادات الإدارية)، ترجمة بن عبد الله مساعد، معهد الإدارة العامة، المجلد 42، العدد 3، 2009.
11. بن الطاهر حمزة، رحاب مختار، « المحددات السوسيوتنظيمية وعلاقتها بتوزيع السلطة داخل المؤسسة»، مجلة علوم الإجتماعية، جامعة الأغواط، مجلد 7، جانفي 2018.
12. حامد خالد، «النقابة بين المطالبة والمشاركة»، المركز الجامعي تبسة، د.س.ن.
13. بوسحاك عبد الله، « إعطاء الوجه الحقيقي للعمل النقابي» مجلة الثورة والعمل، الإتحاد العام للعمال الجزائريين، عدد 470، 1986.
14. حامد خالد، «النقابة بين المطالبة والمشاركة»، المركز الجامعي تبسة، د.س.ن.
15. خليفي عبد الرحمان، « التعددية النقابية في الجزائريين الإنطلاق والتنفيذ»، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، الجزائر، عدد 24، 2018.
16. فونتين إيفين أورتين وآخرون، "تفويض السلطة و المسألة"، سلسلة الإدارة من أجل النتائج في منظومة الأمم المتحدة، جنيف، ج2، 2004

- الأطروحات والرسائل الجامعية

1. جحا زهيرة، «النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة2، 2013.
2. حياتي كريمة، « تمثيلات الإطارات النقابية للمسألة الإجتماعية»، أطروحة دكتوراه لم تنشر، جامعة سطيف، 2017.
3. نافذ حسام أبو دلال، « النقابات العمالية ودورها في تنمية السياسية في فلسطين»، رسالة ماجستير غير منشورة ، فلسطين، 2010.
4. شطيبي حنان، النقابة دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي رسالة ماجستير غير منشورة قسنطينة، 2010.

- القوانين والإحصائيات:

1. القانون رقم 90-14، المؤرخ في 2 جوان 1990، يحدد هذا القانون كفيات ممارسة الحق النقابي على مجموع الكمال الإجراء وعلى المستخدمين.
2. القانون رقم 71-74، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات في الجزائر.
3. القانون رقم 91-30، المؤرخ في 1 ديسمبر 1991، المعدل للقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990.
4. إحصائيات وزارة العمل والشؤون إجتماعية، سنة 2000.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة تبسة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
السلطة الرسمية وتأثيرها على العمل النقابي
دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية تبسة
مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ :

-داود بلقاسم

من إعداد الطلبة :

- يوسف خديري

- هشام طوالبية

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي في إطار البحث العلمي راجيين منكم الإجابة على أسئلتها بدقة وموضوعية بوضع العلامة × مكان الإجابة التي ترونها مناسبة.

ونحيطكم علما أن المعلومات المحصلة عليها من الاستمارة ستبقى سرية ولا تستخدم إلا في مجال البحث العلمي لا غير .

كما نشكركم على ثقتكم واهتمامكم ، وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام .

السنة الدراسية 2019/2018

المحور الأول: البيانات السوسيوديمغرافية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: أقل من 20 سنة من 21 - 30 من 31-40 أكثر من 40
- 3- المستوى التعليمي : أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4- الحالة العائلية : أعزب متزوج أرمل مطلق
- 5- طبيعة المنصب:
-

- 6- الخبرة المهنية : اقل من 10 سنوات من 10 - 20 سنة من 20 - 29 سنة أكثر من 30 سنة
- 7- هل أنت متعاقد أم مثبت: متعاقد مثبت
- 8- هل أنت منخرط في تنظيم نقابي: نعم لا
- 9- إذا كانت إجابة بنعم أذكر اسم

.....النقابة:

المحور الثاني : تؤثر السلطة الرسمية على المفاوضات الجماعية

- 09- هل ترى أن المفاوضات تجري في مناخ يتميز بتحديد دور كل طرف:

نعم لا أحيانا

10- هل ترى أن المفاوضات تتيح للعمل النقابي فرصة للمشاركة في اتخاذ

القرار:

نعم لا

11- هل نمط السلطة الرسمية يوحي بالتصلب: نعم لا

أحيانا

12- هل ترى أن السلطة الرسمية تستعمل أسلوب الشائعات في عملية تسيير

المفاوضات: نعم لا أحيانا

13- هل تمتلك السلطة الرسمية أوراق ضغط تمكنها من افتكاك تنازلات :

نعمل أحيانا

14- هل هناك مشاكل تعرقل المفاوضات: نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم : كثرة المطالب تصلب وتعنت الإدارة

تماطلات الإدارة العليا في تطبيق نتائج المفاوضات

15- هل أستجيب لمطالبكم خلال المفاوضات: نعم في كل مرة

أحيانا ولا مرة

16- هل ترى أن النقابات المقربة من الإدارة تؤثر على المفاوضات : نعم

لا

17- هل حقق العمل النقابي أهدافه في عملية المفاوضات: نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب لا :

عدم وجود أرضية اتفاق عدم مهنية النقابيين تجاهل الإدارة للمطالب

المحور الثالث : تفعيل تفويض السلطة لتقليل من حدة الإضرابات

18- هل لجأت إلى وسائل تنظيمية للحصول على مطالبك قبل اللجوء إلى الإضراب:

نعم لا أحيانا

19- هل الإضراب هو الوسيلة الأنجع لتحقيق مطالبكم: نعم لا أحيانا

في حالة الإجابة بنعم أو أحيانا لماذا :

تصلب وتعنت السلطة عدم فعالية الوسائل {السلمية المفاوضات، التحكيم، التوفيق}

20- هل سبق و أن شاركت في الإضراب :

ولا مرة مرة واحدة أكثر من مرتين

21- هل يرتفع سقف المطالب خلال الإضراب : نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم :

مسألة تأخير ترقية الموظفين مسألة الخدمات الاجتماعية ظروف

العمل

22- هل هناك احترام متبادل بين الهيئات الإدارية و النقابية خلال الإضراب: نعم

لا

- إذا كانت الإجابة بنعم هل هذا يظهر في:

احترام الآراء احترام مكانة كل طرف مصلحة المؤسسة تفرض
الاحترام

23- هل القرارات المتخذة من طرف ممثلي الإدارة لإيقاف الإضراب تخدم :

المسؤولين الإداريين فقط تخدم العمال بصفة عامة

24 - هل تؤثر الإضرابات على عملية سير المؤسسة :

بشكل كبير بشكل متوسط ليس لها تأثير

25- هل مرونة الإدارة مع النقابة أثناء الإضراب يؤدي إلى حلول :

نعم لا أحيانا

المحورالرابع: اتخاذ القرار على الإعلام النقابي تأثير

26- هل تحتوي نقابتكم على إعلام قوي : نعم لا

27- هل يساهم الإعلام النقابي في تنظيم الندوات واللقاءات :

مساهمة فعالة مساهمة ضعيفة لا يساهم

28- هل تعزز اللوائح التنظيمية والمعايير القانونية دور الإعلام النقابي :

نعم لا أحيانا

29- هل ترى أن بعض القرارات تضيق على الإعلام النقابي : نعم أحيانا

إذا كانت الإجابة بنعم:

عدم وصول الرسالة الإعلامية شح المعلومة

عدم الاهتمام من طرف العمال

30- هل تسمح بعض القرارات الإدارية بتعميم المعلومة ونشرها على نطاق

واسع :

نعم لا أحيانا

31- هل هناك تضيق في نشر مواضيع تتعلق بعمل المرأة النقابي: نعم

لا

-إذا كانت الإجابة بنعم ما طبيعة هذه المواضيع:

المساواة في الأجور الحق في رخص الأمومة بأجرة كاملة

ردع التحرش الجنسي

32- هل الإعلام النقابي كوسيلة بالنسبة لكم كافي لتعبئة المناضلين

وتوجيههم:

نعم لا

33- هل ترى أن بعض القرارات تعمل على تقزيم و تهشيش الإعلام النقابي

نعم لا أحيانا

34- ما مستقبل الإعلام النقابي في كنف القرارات المتخذة

على حاله نحو الأفضل نحو الأسوأ

