

# جامعة العربي التبسي - تبسة

UNIVERSITE LARBI TEBESSI-TEBESSA

جامعة العربي التبسي - تبسة

FACULTE DES SCIENCES SOCIALES ET HUMAINES

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علم اجتماع

التخصص: تنظيم وتنمية

العنوان:

النقابة ودورها في تنمية الوعي الطبقي العمالي

دراسة ميدانية بشركة مناجم الفوسفات - بئر العاتر -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر " ل.م.د "

دفعة: 2018

إشراف الأستاذة: شتوح فاطمة

إعداد الطالبة: بوضبع سليمة

جامعة العربي التبسي - تبسة  
Université Larbi Tébessi - Tébessa

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
مهري نادية	مساعد (أ)	رئيسا
شتوح فاطمة	محاضر (ب)	مشرفا ومقررا
عيساوي الساسي	مساعد (أ)	عضوا ممتحنا ومناقشا

السنة الجامعية: 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقَالَ  
رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

# شكر وعرهان:

بعد بسم الله الرحمان الرحيم

أشكر الله العلي القديم الذي أنعم عليّ بنعمة العقل والدين القائل

في محكم التنزيل

"فوق كل ذي علم عليم"

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من صنع إليكم معروفا

فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئوه به، فادعوا له حتى تروا أنكم

كافأتموه".

وفاء وتقديرا واعترافا مني بالجميل أتقدم بجزيل الشكر للأستاذة

الفاضلة: "شتوح فاطمة" التي سمحت لي بأن أحظى بشرف

تأطيرها، وعلى دعمها وتوجيهها.

كما أتقدم بأسمى التقدير للأستاذة: مزيوة بلقاسم و براي نور الدين،

على مساعدته وإرشاداته القيمة.

وأخص بالشكر الأستاذة: عيساوي الساسي، مهري نادية.

# الفهرس العام

الصفحة	العنوان
II-I	الفهرس العام
IV-III	فهرس الجداول
VI-V	فهرس الأشكال
أ-ب	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للبحث</b>	
4	1- الإشكالية
6	2- فرضيات الدراسة
6	3- أسباب اختيار الموضوع
7	4- أهمية الدراسة
7	5- أهداف الدراسة
8	6- تحديد مصطلحات الدراسة
13	7- الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: النقابة العمالية</b>	
18	1- نشأة النقابات العمالية
22	2- أهمية أهداف النقابة العمالية
23	3- أنواع النقابات العمالية
24	4- وظائف النقابات العمالية
25	5- دور النقابات العمالية
29	6- وسائل الضغط النقابي
31	7- نظريات النقابة العمالية
<b>الفصل الثالث: دور النقابة في زيادة الوعي</b>	
38	1- أهمية الوعي النقابي
38	2- المراحل التي أدت إلى تطور الوعي لدى العمال في ظل التطور النقابي
42	3- أساليب تنمية العاملين
47	4- الماركسية والنقابات

48	5- اتجاهات التحليل الطبقي
52	6- دور النقابة في تنمية الوعي لدى العامل في الجزائر
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
57	1- مجالات الدراسة.
58	2- تحكيم الاستمارة.
59	3- صدق الاستمارة.
61	4- المنهج المستخدم في الدراسة.
62	5- الأدوات المستخدمة في الدراسة.
65	6- عينة الدراسة.
الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات	
67	عرض البيانات والتعليق عليها وتحليلها.
67	عرض البيانات العامة وتحليلها (خصائص العينة).
72	عرض البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى وتحليلها.
86	عرض البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية وتحليلها.
98	نتائج الدراسة.
98	مناقشة نتائج الدراسة حسب الفرضيات:
98	نتائج الدراسة حسب الفرضية الأولى.
99	نتائج الدراسة حسب الفرضية الثانية.
100	مناقشة نتائج الدراسة حسب الدراسات السابقة.
102	خاتمة
103	التوصيات والاقتراحات
105	الملاحق
قائمة المصادر والمراجع	

# فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح الأساتذة المحكمين	58
02	يبين مستوى صدق الاستمارة	60
03	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	67
04	توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية	68
05	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	69
06	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	70
07	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	71
08	توزيع أفراد العينة بين النقابيين الأعضاء وغير الأعضاء	72
09	الجهة التي تعمل على حل المشاكل حالة وقوعها	73
10	سعي النقابة العمالية لأن تكون في صف الإدارة أو العمال	74
11	نوع المطالب التي ينشدها العمال في الوقت الحالي	75
12	الطرق التي تستخدمها النقابة العمالية لمعالجة المشاكل	76
13	الاقتراحات التي يقدمها العمال لإصلاح وضع النقابة	77
14	مشاركة العمال في صنع القرارات	78
15	تحقيق النقابة لمطالب العمال	79
16	مساهمة النقابة في الحفاظ على استقرار المؤسسة وتطويرها	80
17	مواجهة النقابة العمالية صعوبات إدارية تعرقل أهدافها	81
18	مساهمة النقابة العمالية داخل المؤسسة في تحسين ظروف العمل	82
19	إجابة المبحوثين حول عمل النقابة على تعريفهم بحقوقهم وواجباتهم	84
20	فتح النقابة العمالية المجال أمام العمال للتعبير عن مشاكلهم	85
21	مدى توفر النقابة العمالية على إعلام قوي	86
22	إشراف النقابة العمالية على تنظيم دورات للعمال	87
23	تنظيم النقابة العمالية للإضرابات	88
24	رضا العمال حول النقابة العمالية	89
25	مساهمة النقابة العمالية في تنظيم ندوات ولقاءات لتطوير الأداء داخل المؤسسة	90
26	زيادة الحوافز المادية والمعنوية يؤدي إلى زيادة الوعي والشعور بالانتماء	91
27	تنظيم الحفلات في المؤسسة	92
28	يمثل مساهمة النقابة العمالية في تنمية الوعي داخل المؤسسة	93
29	سعي النقابة لتوعية عمالها أكثر من بقية أعضاءها	94



# مقدمة

عاش العمال عبر التاريخ مراحل صعبة تعرضوا فيها للاستغلال الفادح، جعلهم يعملون في ظروف جد قاسية، تنعدم فيها أدنى شروط العيش من وقاية وتأمين على الحوادث والمرض والتقاعد وانعدام أدنى الحقوق كالاحتياجات والاضرابات وحق الاقتراع وكل هذا بوجود أجور منخفضة جدا بسبب عدم وجود سياسة وطنية للأجور ومن خلال هذه الظروف الصعبة التي عانى منها العمال أدى ذلك إلى نضالهم المستمر من أجل افتكاك حقوقهم، ولم يكتب لهذا النضال أن يحقق أهدافه، إلا بعد أن استطاعوا أن يتكتلوا ليشكلوا قوة في وجه استغلال واضطهاد أصحاب العمل، لقد توجهت محاولاتهم المتكررة أن تجمعوا في تنظيمات كان أسمى أشكالها التنظيم النقابي الذي أصبح من الحقوق الأساسية للعمال عبر العالم.

وتشكل بيئة العمل مجالا لظهور النقابات العمالية بفعل تناقض واختلاف المصالح بين أرباب العمل والعمال، وإخفاق العمال في إشباع حاجاتهم وعدم تكيفهم، وتعكس ظاهرة تواجد النقابة في المؤسسات الصناعية وفي كافة التنظيمات من حيث طبيعتها وخلفياتها وآثارها الكثيرة من الحقائق المجتمعية، لموازن القوى بين أطرافه ووسائل التعبير عن القضايا والمشكلات المطروحة والفنوت والأطر المتاحة لذلك، ومدى ممارسة الحقوق الفردية والجماعية في المجتمع، إذ أن الإدارة والنقابة يمتلكان وسائل ضغط مختلفة يتم توظيفها بناء على عدة منطلقات، منها القانونية والتي تحدد هذه الوسائل وكيفية استخدامها، وكذلك تبعا للظروف الاقتصادية والسياسية العامة وأوضاع الفاعلين الاجتماعيين.

والنقابات العمالية بدورها استطاعت في الكثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة وأن تقود نضالها وأن تجعل من شروط العمل أكثر إنسانية، ووضعت حد لأشكال الاستغلال ورفع الظلم، وهذا من خلال قرون مضت ومازالت إلى حد الآن تقوم بوظيفتها كون المجتمع في ديناميكية متواصلة، لذلك شكل موضوع النقابات العمالية ودورها في تنمية وعي الطبقة العاملة محور اهتمام الكثير من علماء الاجتماع حيث رافقت العمل الإنساني في الصناعة ومختلف المهن، رغم تعدد آرائهم الفكرية المفسرة للنقابات.

إلا أنهم يتفقون على أن النقابة ظاهرة متواجدة في كل المؤسسات الصناعية وفي كل ميادين الحياة الاجتماعية، وللكشف عن هذا الموضوع ومعرفة جوانبه الهامة قمنا بتقسيم العمل إلى خمسة فصول وهي كالآتي:

الفصل الأول: في هذا الفصل تطرقنا إلى الإطار المفاهيمي للبحث والذي يحتوي على: الإشكالية وفرضيات الدراية وأسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهداف الدراسة وتحديد مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: في هذا الفصل تطرقنا إلى النقابة العمالية ويحتوي هذا الفصل على: نشأة النقابات العمالية وأهميتها وأهدافها وأنواعها ووظائفها ودورها وكذلك وسائل الضغط النقابي ونظرياتها.

الفصل الثالث: في هذا الفصل تطرقنا إلى دور النقابة في زيادة الوعي ويحتوي هذا الفصل على:

الفصل الرابع: في هذا الفصل تطرقنا إلى الإجراءات المنهجية للدراسة والذي يحتوي على: مجالات الدراسة وتحكيم الاستبيان وصدقه والمنهج والأدوات والعينة المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس: في هذا الفصل تطرقنا إلى عرض وتحليل البيانات والذي يحتوي على تفرغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها ونتائج البحث.

# الفصل الأول

## الإطار المفاهيمي للبحث

- 1- الإشكالية
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أسباب اختيار الموضوع
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أهداف الدراسة
- 6- تحديد مصطلحات الدراسة
- 7- الدراسات السابقة

## 1- الإشكالية:

شهد القرن الثامن عشر تطورا علميا كبيرا في أوروبا مما نجم عنه اختراعات عملية عديدة، حلت محل الأيدي العاملة في مجال الصناعة في القرن التاسع عشر، وشملت مجالات عديدة أخرى، مما كان له أثر كبير على كافة الأصعدة في أوروبا، والعالم بشكل عام، مما أدى إلى تغير جذري في أحجام وإعداد وأهداف مختلفة بعد قيام الثورة الصناعية، فقد أدى التوسع في أحجام الشركات الصناعية التي أثمرتها الثورة الصناعية إلى خلق طبقة عمالية وإعداد عدد كبير جدا من العاملين بأجر لدى هذه الشركات، هذا التطور الصناعي أدى إلى نزوح الفلاحين إلى المناطق الصناعية، مما أدى إلى كثرة اليد العاملة الغير مؤهلة في الغالب محرومة من حقوقها من طرف أصحاب الأموال وملاك المصانع الذين يقومون باضطهاد العمال واستغلالهم مع عدم توفير ضمانات السلامة لهم والاهتمام بهم.

وقد أدت هذه الظروف إلى تجمع العمال مع بعضهم البعض وتوحيد قواهم فقاموا بتشكيل تنظيمات في بادئ الأمر بمقاومة أصحاب رؤوس الأموال، ثم قامت هذه التنظيمات بالتطور شيئا فشيئا وأصبحت أكثر شمولا وتنظيما واتساعا وهو ما أدى في النهاية إلى اعتراف الدول بهذه التنظيمات بشكل رسمي، وإن أول تنظيم أو جماعة كانت في بريطانيا في أوائل القرن الثامن عشر تحت مسمى الجمعيات، كما تم تأسيس ما يسمى بالتعاونيات في فرنسا والتي تقتصر على مهنة محددة كجمعية الخياطين في لندن مثلا بل إنها ضمت أعضاء من مهن مختلفة.

وبعد العديد من المناوشات وفرض الحظر على إنشاء الجمعيات أو النقابات في بريطانيا، تم الحظر عليها في الربع الأول من القرن التاسع عشر وبدأت بالتطور بعدها جنبا إلى جنب مع الاشتراكية التي دافعت عن حقوق العمال، فشهدت النقابات تطورا كبيرا بعد الثورة البلشفية في روسيا بقيادة لينين وفي المقابل كانت النقابات هي البوابة الرئيسية لنشر الأفكار الاشتراكية في الدول المتأخرة.

وفي منتصف القرن التاسع عشر بدأت النقابات بالخروج من حيز البلد الواحد لتشمل مجموعة من البلدان فأصبحت هناك نقابات تتصف بالعمالية.

والواقع أن الهدف من وجود النقابة ودورها يختلف باختلاف النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي للدول، لذلك فإن الإدارة تعرف أنها لابد من دفع أجور وتعويضات عادلة للموظفين تبرز لهم استمرار عملهم بل وتحرص على المحافظة على استمرارهم في العمل نظرا لأنه بدون الموظفين يستحيل إنجاز شيء.

حيث أصبحت المنظمات في صورتها البدائية ومع زيادة الوعي بين العمال أكثر تطورا واتساعا وذات أسس تنظيمية قوية وفعالة، إذ أصبح هناك ممارسة للحقوق الفردية والجماعية في المجتمع.

والنقابات بدورها تملك وسائل ضغط متنوعة يتم توظيفها للدفاع عن مختلف مصالح الأعضاء المنتمين إليها وحل المشكلات التي يواجهونها وتحسين الموارد البشرية بواجباتهم المهنية من خلال الدورات التكوينية والتدريبية بما يخدم أهداف المنظمة، وتقييم الاستشارية القانونية للعمال بغية زيادة وعيهم وتويرهم على أداء واجباتهم ومصالحهم المادية والمعنوية، ونهدف بصفة عامة من خلال هذا البحث لاكتشاف دور النقابة العمالية في زيادة تنمية الوعي الطبقي.

وعلى هذا الأساس يتمحور التساؤل الأساسي لبحثنا:

- ما هو دور النقابة العمالية في تنمية الوعي الطبقي العمالي؟

## 2- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

\* للنقابة العمالية دور في تنمية الوعي الطبقي العمالي.

الفرضيات الجزئية:

- النقابة العمالية تعمل على تحسين ظروف العمل للعامل.

- تستخدم النقابة أساليب لزيادة الوعي لدى العمال.

## 3- أسباب اختيار الموضوع:

لكل موضوع أسباب معينة ودوافع اختيارنا لهذا الموضوع كالتالي:

- الرغبة والاهتمام بهذا الموضوع.

- توضيح الدور الذي تلعبه النقابة العمالية في تنمية الوعي الطبقي العمالي.

- توضيح الفكرة الغامضة عن النقابة العمالية ودورها في زيادة وعي المورد البشري.

- محاولة التعرف على واقع الوعي عند العمال وعلاقتهم بالنقابة.

- التعرف على مستوى الوعي لدى العامل نظرا لأهميته داخل المؤسسة.

## 4- أهمية الدراسة:

دراسة موضوع النقابة العمالية ودورها في تنمية الوعي الطبقي العمالي له أهمية قصوى وملحة في مختلف جوانبه لأنه حظي باهتمام الباحثين الاجتماعيين وغيرهم، سواء كان ذلك داخل الجزائر أو خارجها.

- يمثل هذا الموضوع حقلا خصبا لكثير من الدارسين والجامعيين فالطبقة العمالية هي ركيزة البناء الاجتماعي.

- يجمع بين المجالين الاقتصادي والاجتماعي، وهنا محاولة اكتشاف ما هو اجتماعي باعتبار أن النقابة السند الأول للطبقة الأكثر انتشارا وهي الطبقة العمالية.

- يحتل هذا الموضوع موقع الدفاع عن حقوق ومصالح العمال.

- له أهمية علمية حيث تتعد له مؤتمرات وتسنى له القوانين والتشريعات في كافة بلدان العالم.

## 5- أهداف الدراسة:

- إبراز دور النقابة في تنمية الوعي الطبقي العمالي.

- محاولة معرفة ما يمكن للنقابة العمالية تقديمه للعمال.

- معرفة إذا كان العمل النقابي قد تبلور بالفعل في أوساط الفئة العمالية، أي المرحلة التي وصل بها الوعي النقابي في هذه الشريحة.

- التوصل إلى نتائج ميدانية يمكن الاستفادة منها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة.



## 6- تحديد مفاهيم متعلقة بالدراسة:

يعتبر تحديد مفاهيم الدراسة من المسائل العامة والضرورية في البحث الاجتماعي، ذلك أن هناك الكثير من المفاهيم تنتشعب في معانيها ودلالاتها.

ولهذا أوجب تحديدها إزاحة للبس والغموض الذي يعتريها.

وعلى هذا الأساس اعتمدت دراستي على مفاهيم أساسية وهي كالتالي:

1/ النقابة.

2/ النقابة العمالية.

3/ التنمية.

4/ الوعي.

5/ الطبقة.

6/ الوعي الطبقي.

7/ الطبقة العمالية.

1/ النقابة:

**لغة:** تعني الرئاسة، ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيداً، ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو

نقيب المعلمين وعلى ذلك تم تأسيس رابطة أو جمعية واتحاد لذوي المهن والحرف.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - علي بن داهية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب عمادة النقيب، تونس، 1976، ص 47.

اصطلاحاً: تنظيم جماهيري ينظم في إطاره العاملون لقطاع معين أو مجموعة من القطاعات وفق

قانون محدد يتم الاتفاق عليه لإطار هيئة تأسيسية تتمتع بصلاحيات التطبيق.<sup>1</sup>

وكذلك تعرف بأنها: «جماعة من العمال تضم مهنة أو أكثر، وأنشأت أساساً من أجل الدفاع عن

مصالح الأعضاء ورعايتهم من القطاعات وفق قانون محدد يتم الاتفاق عليه».<sup>2</sup>

### التعريف الإجرائي:

هيئة قانونية تتكون من مجموعة من المواطنين الذي يتعاطون مهنة واحدة أو مهن متقاربة، وهي

جمعية تشكل لأغراض المفاوضة الجماعية بشأن رعاية مصالحها.

### 2/ النقابة العمالية:

يعرفها حنفي علي بأنها: «عبارة عن تنظيم يجمع القوى العاملة، ثم تكوينه بهدف حماية وتنمية

المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، لأعضائه من خلال المفاوضة والاتفاق الجماعي».<sup>3</sup>

وكذلك تعرف بأنها: «أي تنظيم للعاملين ينشأ بغرض إحلال أو محاولة إحلال المساومة الجماعية

محل المساومة الفردية في سوق العمل».<sup>4</sup>

وينشئ من التعمق نجد آلان توران يعتبر النقابة العمالية بأنها: «منظمة للدفاع عن الهجوم الاقتصادي

تتناضل من أجل أحسن، ومن أجل التوظيف وكذا أوتوقراطية أرباب العمل».<sup>5</sup>

<sup>1</sup>- محمد السويدي: علم الاجتماع السياسي، ميدانه وقضاياها، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1991، ص121.

<sup>2</sup>- إسماعيل الغزال: القانون الدستوري والنظم السياسية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط4، لبنان، 1989، ص159.

<sup>3</sup>- حنفي علي: الجوانب النظرية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، ط2، مصر، 2008، ص307.

<sup>4</sup>- محمد محمود الجوهري: علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009، ص361.

<sup>5</sup>- خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرشنة: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص204.

التعريف الإجرائي:

منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمل من الأخطار التي تداهمهم خارج العمل وداخله.

**3/ التنمية:**

عندما نتعرض لمفهوم التنمية فإننا نجد أن هناك الكثير من التفسيرات التي وضعها علماء الاجتماع لهذا المفهوم:

**لغة:** بمعنى الزيادة والانتشار، أما لفظ النمو من نما ينمو نماء فإنه يعني الزيادة ومنه ينمو نمو.<sup>1</sup>

**اصطلاحاً:** زيادة قدرة المجتمع على الاستجابة للحاجات الأساسية المتزايدة لأعضائه، بالصورة التي تكفل زيادة درجات إشباع تلك الحاجات.<sup>2</sup>

**4/ الوعي:**

يعد الوعي خاصية مميزة للإنسان، وهو يتشكل من خلال الفعل والتفاعل الإنساني.

فالوعي اتجاه عقلي انعكاسي، يمكن الفرد من الوعي بذاته، وبالبيئة المحيطة به، بدرجات متفاوتة من الوضوح والتعقيد ويتضمن ذلك وعي الفرد بالوظائف العقلية والجسمية، ووعيه بالأشياء وبالعالم الخارجي وإدراكه لذاته فردياً.<sup>3</sup>

التعريف الإجرائي:

الوعي منذ بادئ الأمر نتاج اجتماعي، وسيظل اجتماعياً طالما بقي الإنسان.

<sup>1</sup> - إبراهيم عواد المشافية وهائل عبد المولى طشطوش: مهارات تطوير الأداء والذات، دار جرير، عمان، 2005، ص 05.

<sup>2</sup> - أبو الحسن عبد الموجود، إبراهيم أبو زيد: التنمية الاجتماعية وحقوق الإنسان، المكتب الجامعي الحديث، ط1، أسوان، 2009، ص 13.

<sup>3</sup> - محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2006، ص 89.

يعد مفهوم الطبقة مفهوم علمي واجتماعي لها ما يقابلها في مختلف اللغات العالمية، ففي اللغة الفرنسية يطلق عليها كلمة Classe وفي اللغة الإنجليزية كلمة Class، هذا على سبيل المثال. أما المعنى الاجتماعي لهذه الكلمة في اللغة العربية فنجد في قاموس لسان العرب "مادة طبق" حيث يذكر مؤلفه أن: «طبقات الناس منازلهم ومراتبهم».<sup>1</sup>

والطبقة في الاتجاه الماركسي كما يرى ماركس هي: «أي تجمع لأشخاص يؤدون نفس الوظيفة في عملية تنظيم الإنتاج، وتختلف الطبقات عن بعضها البعض على أساس أوضاعها الاقتصادية، أي أن الوجود الطبقي يقوم على أساس الوظيفة المشتركة في إطار عملية الإنتاج».<sup>2</sup>

### التعريف الإجرائي:

تعرف بأنها مجموعة من الأشخاص يشتغلون نفس المكانة الطبقية.

### 6/ الوعي الطبقي:

ارتبط هذا المفهوم ارتباطاً وثيقاً بأعمال ماركس، ويشير هذا المفهوم إلى نسق الأفكار الخاصة بكل طبقة من الطبقات الاجتماعية.

ويعرفها سنترز Centers بأنه: العامل الحاسم في تحديد مفهوم الطبقة، ويذهب إلى أن الطبقة ظاهرة سيكولوجية أكثر مما هي شيء آخر.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - محمد ثابت الفندي: الطبقات الاجتماعية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1949، ص10.

<sup>2</sup> - غريب سيد أحمد: الطبقات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص65.

<sup>3</sup> - حسين عبد الحميد رشوان: علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005، ص196.

التعريف الإجرائي:

هو مصطلح يستخدم في العلوم الاجتماعية والنظرية السياسية، لا سيما الماركسية للإشارة إلى الاعتقادات التي يؤمن بها الفرد تجاه الطبقة الاجتماعية أو المرتبة الاقتصادية التي ينتمي إليها المجتمع.

7/ الطبقة العمالية:

تعتبر الطبقة العمالية من أوسع الطبقات الاجتماعية في المجتمع العربي، نظراً لكثرتها العددية إذ لا تقل نسبتها عن 60% من مجموع السكان وتتفرع هذه الطبقة إلى ثلاثة طبقات فرعية هي الطبقة العمالية العليا والطبقة العمالية الوسطى والطبقة العمالية الواطئة، وتشمل الطبقة العمالية على العمال والفلاحين والكاسبين والكادحين والباعة المتجولين.<sup>1</sup>

فالتبقة العاملة مصطلح يتكون من شقين، أولاً الطبقة الاجتماعية ويستخدم هذا المفهوم للدلالة على مجموعة كبيرة من الأفراد تتشابه في جملة من الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تميزها عن غيرها من الجماعات المكونة للمجتمع.<sup>2</sup>

التعريف الإجرائي:

هي تلك الفئة التي تخضع جهدها أو نشاطها تحت تصرف رب العمل لغرض الكسب والربح.

<sup>1</sup> - إحصان محمد الحسن، عدنان سليمان الأحمد: المدخل إلى علم الاجتماع، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2009، ص262.

<sup>2</sup> - محمد الجوهري وآخرون: تاريخ التفكير الاجتماعي (الرواد)، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011، ص89.

## 7- الدراسات السابقة:

بما أن العلم ذو خاصية تراكمية فإن نهاية كل بحث هي بمثابة بداية آخر. وانطلاق لدراسة جديدة وذلك من أجل الكشف والتعرف على حدود المعرفة التي وصل إليها الباحثون وإمكانية تطويرها. وبعد تفحص العديد من الكتب والدراسات من مختلف الجامعات والتخصصات عن النقابة العمالية ودورها في تنمية الوعي الطبقي العمالي تحصلنا على دراسات سابقة أو مشابهة إلى حد ما قريبة من الموضوع نذكر منها:

1/ دراسة شطبيحنان،<sup>1</sup> بعنوان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل

للأداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منتوري-قسنطينة- 2010/2009 رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية.

عينة الدراسة: يتكون مجتمع البحث من كافة أعضاء الهيئة التدريسية بمختلف الرتب المهنية وكذلك جميع العمال بمختلف تصنيفاتهم الوظيفية بجامعة قسنطينة، فقد بلغ عدد الأساتذة 1850. العينة المختارة عينة عشوائية.

حجم العينة: تضم 376 فردا ما بين أساتذة وعمال.

التساؤل المحوري: هل الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء

البيداغوجي؟

كما طرحت مجموعة من الفرضيات:

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

2- الحركة النقابية للعمال والأساتذة تدافع عن مصالح الجامعة المهنية.

<sup>1</sup>- شطبيحنان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري-قسنطينة-، 2010/2009.

3- العمال والأساتذة راضين عن نقابتهم.

منهج الدراسة:

المنهج التاريخيين الوصفي، التحليلي الإحصائي ومنهج دراسة الحالة.

وقد تم الاعتماد على هذه المناهج للغوص في التاريخ واستخدام السلاسل الزمنية بالإضافة إلى وصف الظاهرة.

أدوات جمع البيانات: الملاحظة، الاستمارة، المقابلة.

نتائج الدراسة:

1- الأساتذة والعمال اعتبروا نقابتهم ليست دافع نهائيا للأداء البيداغوجي، وفي المقابل هناك من اعتبروها معرقلا له، في حين أن منهم لم يتأثر أداءهم البيداغوجي بنشاط المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

2- إن رأي الأساتذة والعمال في نقابتهم هو أنها لا تدافعان على حد سواء بجدية وقوة مصالحهما، وأن نقابتهم غير مستقلة فعلا عن الجهة الوصية.

3- إن الأساتذة والعمال غير راضين عن نقابتهم وهذا راجع إلى أن هاتين الأخيرتين لم تستطيعا كسب ثقة ممثليها.

4- العمال يتصورون أن أداء الجامعة سوف يكون جيدا إذا غابت نقابتهم.

2/ دراسة بلمهدي سكيينة، رمضاني حليلة<sup>1</sup>، بعنوان: الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب

الاجتماعية للعمال، بشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير BATISUD ورقلة، 2013/2012. ماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم وعمل.

عينة الدراسة: يتكون مجتمع البحث من مجموعة من العاملين التابعين لشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير ورقلة بما فيها النقابيين (فرع ورقلة) بحيث يضم الفرع 816 عاملا. العينة المختارة: عشوائية احتمالية بسيطة. حجم العينة: تضم 97 عاملا.

التساؤل المحوري: هل يعمل الفعل النقابي على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال؟ إذ عمل على ذلك، فما هي الميكانيزمات المتبعة من أجل تحقيقها؟

وتتدرج تحته ثلاثة تساؤلات فرعية هي:

- 1- هل يعمل الفعل النقابي على تحسين ظروف العمال؟
- 2- هل يعمل الفعل النقابي على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال؟
- 3- ما هي الوسائل الأنجع لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: يعمل الفعل النقابي على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال باستخدام ميكانيزمات فعالة تساعده على ذلك.

<sup>1</sup> - بلمهدي سكيينة ورمضاني حليلة: الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية، مذكرة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة ورقلة، 2013/2012.



## الفرضيات الجزئية:

1. يعمل الفعل النقابي على تحسين ظروف العمال.
2. يعمل الفعل النقابي على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال.
3. هناك وسائل ناجعة لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

أدوات جمع البيانات: المقابلة، الاستمارة، الملاحظة.

نتائج الدراسة:

- 1- الفعل النقابي يعمل على تحسين ظروف العمال.
- 2- يعمل الفعل النقابي على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال.
- 3- هناك وسائل ناجعة لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال.
- 4- النقابة تحسن من شروط العمل، وتحاول أن تكون طرف أساسي ومرن في حل المشاكل داخل الشركة بالاعتماد على أساليبها الخاصة.

# الفصل الثاني

## النقابة العمالية

1- نشأة النقابات العمالية.

2- أهمية أهداف النقابة العمالية.

3- أنواع النقابات العمالية.

4- وظائف النقابات العمالية.

5- دور النقابات العمالية.

6- وسائل الضغط النقابي.

7- نظريات النقابة العمالية.

## 1- نشأة النقابات العمالية:

حتى نتفهم النقابات العمالية ودورها فإنه ينبغي استعراض نشأة هذه النقابات وتطور وظائفها ونشاطاتها ففي الولايات المتحدة تكونت أولى النقابات العمالية عام 1790، وكانت خاصة بعمال الحرف مثل: النجارين وصناع الأحذية والخياطين والطباخين، ونادت هذه النقابات بزيادة الأجور وتخصيص ساعات العمل بالنسبة للعاملين، وقد استمرت النقابات التجارية الخاصة في أداء دورها إلى أن تم تشكيل اتحاد العمال الأمريكي في عام 1886م، والذي تمتع بنفوذ كبير تجاوز عدد أعضائه الخمسة ملايين عضو في العقد الثاني من القرن العشرين، وكانت كل نقابة داخل الاتحاد تتمتع باستقلال مالي وإداري، كما كان لها نظامها الداخلي الخاص بها وقراراتها المنفصلة عن إدارة الاتحاد. أما في بريطانيا فيعود تاريخ تكوين النقابات إلى النصف الثاني من القرن التاسع عشر، حيث أسست أول نقابة عام 1870 بعد أن سمحت التشريعات بإمكانية إقامة التكتلات العمالية وتأسيس النقابات، ومما شجع الحركة النقابية في العالم على تأسيس نقابات، صدور اتفاقية الحرية النقابية عن منظمة العمل الدولية عام 1948، والتي كفلت لجميع العمال وأصحاب الأعمال الحق في تأسيس أو الدخول في عضوية المنظمات التي يختارونها. وقد تنامي دور النقابات العمالية في بريطانيا وباقي أوروبا لتصبح هيئات سياسية واجتماعية واقتصادية وثقافية، ولها وزنها الملموس في المجتمع وفي كافة مناحي الحياة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - محفوظ أحمد جودة: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2014، ص.ص 340، 341.

وفيما يتعلق ببعض الدول العربية فإن تطور وتوسع الحركة النقابية العمالية أثر تأثيراً على عموم الحركة النقابية في بلدان ما يسمى بالعالم الثالث، كما كان ذات تأثير أيضاً على الطبقة العاملة في الأقطار العربية، فإذا كانت نشأة النقابات في المجتمعات الأوروبية ارتبطت بالنهضة العلمية والصناعية، حيث كان للتطور الصناعي دوراً كبيراً في ظهورها وبلوغها الأشكال التنظيمية والسياسية النقابية المعروفة حالياً لتمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم في أنظمة تقوم على مبدأ الحرية الفردية، فإن النقابات في دول العالم الثالث والوطن العربي ظهرت في معظم المجتمعات أثناء الفترة الاستعمارية على هذه المجتمعات.<sup>1</sup>

ويمكن التقرب أكثر من واقع النقابات في دول العالم الثالث نذكر بعض النماذج من الدول العربية:

ففي مصر ظهرت الصناعة فيها منذ عهد "محمد علي" لا سيما العربية منها فقد نشأت مصانع القلعة للأسلحة ومصانع الحوض المرثود، ومصانع لإنتاج السلعة المدنية كالغزل والنسيج، ومصانع السكر ومصانع الحبال وشرع السفن وتم إنشاء ترسانة الإسكندرية... الخ.

وبدأ ظهور النشاط النقابي في ظل الاحتلال الإنجليزي، 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 والتعبير عن المشكلات الاجتماعية والمهنية التي يعانون منها.

ولقد كان مجموع العاملين في هذه المصانع ما يقارب 30 ألف عامل، وبعد محمد علي تم إنشاء

السكك الحديدية وإنتشار ترام القاهرة والإسكندرية ثم معامل الدخان والزيوت والصابون... الخ.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - جاز زهير: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة.

<sup>2</sup> - محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الأزراطة، مصر، 2007، ص 07.

وفي لبنان كانت أول جمعية نقابية عامة 1908 وهي جمعية عمال السكك الحديدية فأسسوا جمعيتهم عام 1912 ولحق بهؤلاء سائر المطابع فأسسوا جمعية خاصة بهم عام 1913، كما شهد عام 1945 إضراب وهو الأطول في تاريخ الحركة العمالية في لبنان، إذ نفذ عمال معمل الأهداف الوطنية حيث طلبوا بالترخيص لهم بإنشاء نقابة وزيادة الأجور ودفع التعويضات العائلية، وبتاريخ 2000/05/24 انضمت لبنان إلى اتفاقية العمل العربية رقم 1 المتعلقة بمستويات العمل، بموجب القانون رقم 183، وقد عدلت هذه الاتفاقية بأحكامها الجديدة العديد من الأحكام الواردة في قانون العمل بشأن النقابات، ومنه السلطة المختصة الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة إلا في حدود القانون.<sup>1</sup>

أما في موريتانيا فقد انقسمت نشأة الحركة النقابية إلى مرحلتين أولهما قبل الاستقلال ففي 11 مارس 1937 تم إنشاء عدة نقابات وإعطاء الأفرقة حرية إنشائها، وفي 8 أوت 1944 أعطت حكومة فرنسا الحرية للعمال حق إنشاء النقابات داخل موريتانيا مع شرط الحصول على شهادة الدروس الابتدائية لقادتها. أما بعد الاستقلال وفي مرحلة الأحادية فبرغم المشروع الموريتاني الذي يقر إمكانية التعددية النقابية عام 1992 إلا أن التنظيمات النقابية الموريتانية قررت الاندماج في تنظيم وحيد سمي اتحاد العمال الموريتاني عقد في 1 ماي 1961، أما في مرحلة التعددية شهدت موريتانيا العديد من النقابات المهنية ابتداء من 1993، وتم تأسيس النقابات والاتحادات في مختلف الميادين وكانت ثاني مركزية نقابية هي الكنفيدرالية العامة لعمال موريتانيا 2011 تضم 19 نقابة مهنية والاتحادية كذلك حماية الثورة الوطنية ضد السياسات الاقتصادية، فالمنظمات النقابية هي التي تتصدر المطالبين بحماية الثروات من الاستنزاف وهي تطالب بسياسات اقتصادية عادلة تكافح من أجل الحد من البطالة واستقرار الأسعار.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - فواز طرابيبي: تاريخ لبنان الحديث، دار رياض للكتب والنشر والتوزيع، بيروت، 2004، ص 77.

<sup>2</sup> - حسن بزاز: إدارة الأزمة الأمنية بين نقطتي الغليان والتحول، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، ط1، لبنان، 2001، ص 33.

النقابة العمالية في تونس: حيث تعود الجذور التاريخية إلى الفترة الاستعمارية التي كانت تحت إدارة السلطات الفرنسية التي كانت تنص على عدم تأسيس أي حزب محلي بقيادة السكان الأصليين، إلا بترخيص من السلطات الفرنسية برغم اعتبار النقابات في تلك الفترة فروعاً للنقابات الفرنسية ففي 1884 ظهرت نقابة المؤسسين الفرنسيين ثم اتحاد العمال في 1894 هدفه تشجيع اليد العاملة الفرنسية على العمل في تونس من ناحية والتصدي لهيمنة العنصر الإيطالي والمحلي من ناحية ثانية، وفي 1924-1925 شهدت عدة مظاهرات في أوت وجانفي خاضها عمال تونسيون، وطالبوا من خلالها بالمساواة في الأجور وتحسين ظروف العمل، ولم تساند النقابات هؤلاء العمال المنخرطين في صفوفها، وفي 1952 تأسس الاتحاد العام التونسي للشغل على يد الزعيم فرحات حشا، واتسمت بوطنيتها، حيث لعبت دوراً رائداً في مناهضة الاستعمار والمشاركة في بناء الدولة الحديثة في محاولة لبناء فكر اقتصادي اجتماعي وطني يناهض الفكر الاقتصادي الاستعماري.<sup>1</sup>

ومنذ اشتعال الثورة التونسية وحتى الآن تواجه الحركة النقابية التونسية العديد من التحديات أبرزها: عدم استقرار البلاد نتيجة عدم اكتمال عملية التحول الديمقراطي، وتأثير الخطاب الديني الجديد، الاتحادات العمالية والنقابية وكذلك مجابهة انعكاسات تردي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية خاصة في جنوب أوروبا على العمال التونسيين المقيمين هناك وتمدد القطاع غير الرسمي في الاقتصاد حتى وصل عدد العاملين فيه حوالي 50% من المال مما يشكل عائقاً نحو توسع العمل النقابي، حيث يدعمه أفراد تابعون للسلطة والهيمنة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - عبد الرحمان خليفي: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص15.

<sup>2</sup> - ممدوح ميروك: دور الحركات العمالية في دعم الديمقراطية، الباحث بمكتبة الإسكندرية، ط1، القاهرة، ص202.

## 2- أهمية وأهداف النقابات العمالية:

## 1/ أهمية النقابات العمالية:

- لها دور فعال ومهم لأنها التنظيم الذي يمثل مصالح العاملين تجاه الإدارة والاهتمام بقضاياهم المتمثلة في مختلف مشاكلهم.
- تحقق العدالة الاجتماعية، إذ أن النقابة تقدم لأعضائها ضمانات للعمل.
- تحقق المساواة في الاستخدام، إذ أن بعض العاملين غير المقتنعين ببعض الجوانب والسياسات التنظيمية كالأجور والحوافز المدفوعة يسعون إلى الانضمام إلى النقابات لتحقيق رغباتهم في عدالة التوزيع.
- زيادة التأثير على الإدارة في إجراء التغييرات التي يرغب بها العاملون.
- النظر إلى النقابة كجهة مسؤولة لتحقيق رغباتهم.
- تقييم علاقات جيدة مع العاملين وشاركهم في السياسات الإدارية والتنظيمية المؤثرة على وظائفهم وتعاملهم بعدالة.

- الدول الديمقراطية على كسب أصوات العمال وتبني مطالبهم وطرح برامج لتحسين أوضاعهم.<sup>1</sup>

## 2/ أهداف النقابات العمالية:

- تعظيم الفرص الخاصة بتأمين أعضائها ضد أية تصرفات انفرادية من جانب الإدارة.
- الاشتراك مع الإدارة في القرارات التي تهم العاملين مثل نوعية العمل والتغييرات التي تحدث في هذه الأعمال ومستويات الأداء الخاصة بها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 2003، ص282.

<sup>2</sup>- مصطفى نجيب شوايش: إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2005، ص297.

- تحسين مستويات الأجور وظروف العمل المادية الأخرى، مثل: تخفيض ساعات العمل اليومية، تخفيض عدد أيام العمل الأسبوعية، تحسين ظروف العمل داخل المصنع.

- ضرورة إشعار الموظف بنوع من الأمن الوظيفي، وألا يبقى العامل تحت رحمة الجهة التي يعمل فيها مهددا بالعزل من الوظيفة.

- المشاركة في وضع التشريعات والتعليمات التي تنظم قضايا العمل.<sup>1</sup>

### 3- أنواع النقابات العمالية:

بصفة عامة يمكن تصنيف النقابات العمالية إلى نوعين:

1. النقابات الصناعية.

2. النقابات المهنية.

#### 1/ النقابات الصناعية:

وهي تشمل كل العمال الذين ينتمون لشركة معينة أو صناعة معينة بغض النظر عن المهن التي ينتمون إليها، أي أن الأساس هو الانتماء للصناعة، ويعتبر هذا التكوين رأسي ويتصف هذا النوع من التكوين بأنه يشتمل على عدد من المهارات غير المتجانسة، أي أن المهن التي تشتمل عليها غير متجانسة، وبمعنى آخر فالنقابة هنا تشمل على كل العاملين بالإنتاج أو المجال الصناعي المعين بصرف النظر عن التخصص المهني، ومن أمثلة هذا النوع نقابة العاملين بالغزل والنسيج، نقابة العاملين بالسكك الحديدية، نقابة العاملين بصناعة السيارات، نقابة العاملين بصناعة الحديد والصلب، حيث يلاحظ أن كل هذه النقابات تشتمل على العديد من الحرف غير المتجانسة، وأساس التجميع هو الانتماء للصناعة.

<sup>1</sup>- محمد قاسم القيروني: الوجيز في إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2010، ص274.



## 2/ النقابات المهنية:

عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة، بغض النظر عن الشركات أو الصناعات التي ينتمون إليها، ولذلك نجد أساس التكوين هنا المستوى الأفقي، وليس الرأسي كما في النوع السابق مثل نقابة المهندسين، نقابة الموسيقيين، نقابة التجار، نقابة المعلمين.<sup>1</sup> وجميع النجارين الذين يعملون في منطقة جغرافية واحدة.<sup>2</sup>

## 4- وظائف النقابات العمالية:

فيما يلي بعض الوظائف التي تؤديها النقابات العمالية:

## 1/ المساومة الجماعية:

المقصود بالمساومة الجماعية Collective Bargaining هو مساومة وتفاوض العمال جماعة مع الإدارة كجماعة وتحصل عندما يجلس للمساومة على شروط العمل ممثلين عن العمال والإدارة، تمصل المساومة الجامعية واحدة من الأسباب الأهم للتحوّل الجذري في طبيعة النقابات عما كانت عليه في مرحلة الطوائف، ويعتبر هذا الهدف والوظيفة هو الهدف المركزي لأية نقابة قوية نسبياً تجاه إدارة لا تعطي العمال من حقوق إلا ما يحصلون عليه منها بالقوة.

## 2/ المشاركة في إدارة المنظمة.

<sup>1</sup> - عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2007، ص328.

<sup>2</sup> - سيد محمد جاد الرب: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمؤلف، السويس، 2009، ص432.

## 3/ الدفاع عن مصالح الأعضاء من الإجراءات التعسفية للإدارة:

وظيفة مهمة النقابة هي تمثيل العمال الذين يتعرضون إلى إجراءات تعسفية للدفاع عن مصالحهم، فإن كانت هناك اتفاقية مع الإدارة، فهي غالباً ما تتضمن فصلاً عن حقوق العمال بالشكوى لدى النقابة ومنحها حق تمثيل مصالحها لدى الإدارة، وحتى لو لم تكن هناك اتفاقية كهذه فأكثر قوانين العمل تمنح العامل حق نقل شكواه إلى النقابة وتمنح النقابة حق تمثيل العامل.

## 4/ تقديم خدمات اجتماعية للأعضاء:

يمكن أن تقوم النقابة بتقديم قروض للأعضاء، أو تعويضات عن الغياب أو الفصل من العمل أو تأمين صحي وخدمات صحية أو جمعيات استهلاكية أو جمعيات أو مطاعم... الخ. وكلما كانت النقابة أكبر وأكثر إمكانات كلما استطاعت أن تقدم خدمات أوسع.

## 5/ التدريب ومنح شهادات تصنيف العمال:

يمكن أن تؤدي النقابات دوراً مهماً في مجال تدريب العمال، خاصة إذا كانت شهاداتها معتمدة، وهي تمارس هذه الأنشطة حتى لا تترك الانتماء للعمل بدون انضباط.<sup>1</sup>

## 5- دور النقابات العمالية:

## 1/ دور النقابات في مجال الثقافة العمالية والتدريب:

يشكل مفهوم الثقافة العمالية وكيفية تقديمها للعمال بأفضل الوسائل والمناهج العلمية ركيزة هامة في تشكيل العامل القادر على أداء دوره وموقعه الإنتاجي بكفاءة عالية، فضلاً عن انعكاس ذلك على ممارسته للحياة الاجتماعية بما يعود على المجتمع ككل بالخير والتقدم.

<sup>1</sup> - سعاد نائف نوطي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، ط1، عمان، 2001، ص.ص 500، 501.

## 2/ دور النقابات في مجال تشريعات العمل:

سوف نناقش دور الاتحاد العام للعمال باعتباره أعلى مستوى تنظيمي في النقابات العمالية، وهو الذي يمثل هذه النقابات مجتمعة. بدأ الاتحاد العام نشاطه بعد تكوينه في عام 1958، وقد وضع في مقدمة اهتمامه تطوير التشريعات العمالية لانعكاس أثرها على نفوس العمال ومعيشتهم ولدورها في تأمين حاضرتهم وضمان مستقبلهم، وقد كانت فترة ما قبل سنة 1921 صعبة للاتحاد العام حيث كان رأس المال الخاص هو المسيطر على النشاط الاقتصادي، وكان يحرص على أن تظل القوانين القائمة والجديدة خدمة لمصالحه ومحقة لأهدافه في السيطرة على الطبقة العمالية، ثم تغيرت الصورة واختلف الأمر بعد صدور قرارات التأمين في سنة 1945، وتطور الأمر بعد ذلك، إذ تولت بعض القيادات النقابية مناصب في السلطة التنفيذية والتنظيم السياسي، إلى جانب تمثيل العمال والفلاحين بنسبة لا تقل عن 50% في المجلس التشريعي، وقد تمكنت القيادات النقابية بتواجدها في هذه المؤسسات الدستورية وبالتنسيق مع الاتحاد العام من تحقيق إنجازات تشريعية عامة للطبقة العمالية، ثم جاءت مرحلة أخرى بعد العمل بقانون النقابات العمالية الصادرة بالقانون رقم 35 لسنة 1982 والمعدل بالقانون رقم 1 لسنة 1971، والذي نص على أن من بين مهام الاتحاد العام لنقابات العمال، اختصاصه في إبداء الرأي في مشروع القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بتنظيم شؤون العمل والعمال.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - صلاح الدين محمد عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للطبع والنشر، الإسكندرية، 2000، ص.ص. 254، 359.

## 3/ دور النقابات العمالية في المجال الاقتصادي:

قبل الحديث عن دور النقابات في المجال الاقتصادي وجب التطرق لبعض المفاهيم المتعلقة بالتنمية فنجد مثلاً مفهوم التقدم والذي يعرفه "رافيد هيوم" بأنه: «التحسن الذي يطرأ على المجتمع الإنساني في انتقاله من حالته الفطرية الأولى إلى حالة أعظم كمالاً».<sup>1</sup>

أما التنمية من الناحية الاقتصادية فتحتاج إلى توضيح الاختلاف بين مصطلحي النمو والتنمية قصد التحقق في الموضوع، «فالنمو يشير إلى عملية الزيادة الثابتة في النسبة المئوية للمتعلمين والمتعلمات إلى مجموع السكان مؤثر في مؤثرات النمو الاجتماعي، أما التنمية فتحصل في التعليم في مرحلة النمو الاجتماعي السريع وخلال فترة زمنية معينة».<sup>2</sup>

فمن أهم أدوار النقابات العمالية في المجال الاقتصادي ما يلي:

- مواجهة الآثار السلبية للتحويلات الاقتصادية، لابد للحركة النقابية حشد طاقاتها وإعادة تنظيم أساليب عملها بالشكل الذي يتناسب مع أبعاد هذه الآثار السلبية وعمقها.
- العمل على تحسين الأجور وحماية حقوق العمال ومكاسبهم والحد من تدني مستوى المعيشة للعمال جراء ارتفاع الأسعار والعمل على زيادة الأجور بما يتناسب مع ذلك.
- تفعيل وتطوير الحوار الثلاثي (عمال، أرباب عمل، الحكومة) في ظل تنامي القطاع الخاص واتساعه مع اقتصاد السوق.
- العمل على تطوير أنظمة الضمان الاجتماعي لأن ذلك أساساً من حقوق الطبقة العاملة وشمل كل عمال القطاع الخاص بالتأمينات.

<sup>1</sup> - عبد الرحيم تمام أبو كريشة: دراسات في علم اجتماع التنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003، ص30.

<sup>2</sup> - معن خليل عمر: التغيير الاجتماعي، دار الشروق للنشر والتوزيع، طر، مصر، 2004، ص65.

- العمل على تنفيذ القوانين واستثمار أموال التأمينات الاجتماعية، بما ينعكس إيجابا على العمالة.
- لابد للنقابات من التركيز على أهمية التدريب والتأهيل ورفع مستوى اليد العاملة.
- حماية المنتج الوطني والعمل على تطويره وتحسينه في القطاعين العام والخاص في المجال السياسي والاجتماعي.<sup>1</sup>

#### 4/ دور النقابات في مجال التأمينات الاجتماعية:

لم تتوان الحركة العمالية في مرحلة ما قبل ثورة 1952 عن المطالبة بحماية العمل ضد الشيخوخة والعجز والوفاة أو الفصل عن العمل، إذ كان العامل المصري يستمر وهو في شيخوخته يعمل ويكد خوفا من انقطاع رزقه. كما كانت نهاية مكافأة للخدمة التي يحصل عليها العامل عند تقاعده ضئيلة بحيث لا تكفي لتأمين شيخوخته والحفاظ على كرامته، وكان لصورة يوليو سنة 1953 أثرها الكبير في تحقيق كثير من تطلعات الحركة العمالية حيث أصدرت أول قانون للتأمين الاجتماعي تحت اسم قانون التأمين والادخار للعمال.

#### 5/ دور النقابات في مجال الخدمات العمالية:

الخدمات العمالية هي مجموعة الوسائل العلمية والفنية التي تتخذ لرفع المستوى الاجتماعي والثقافي والرياضي للعمال، وإيجاد التكيف اللازم بين العامل ونفسه وبين البيئة التي يعمل فيها، وتهدف الخدمات العمالية إلى رفع الروح المعنوية للعامل وتوفير الأحوال الاجتماعية والصحة الملائمة فينصرف العامل بكل طاقته الإنتاجية محققة مزيدا من الإنتاج، ففي مجال الخدمات الرفاهية مثال ذلك المصايف والرحلات وفي مجال النشاط الفني.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- محمد ظريف: الحقل السياسي المغربي، الأنشطة الحاضرة والأجوبة الغائبة، منشورات المحلية المغربية لعلم الاجتماع السياسي، مطبعة النجاح الجديدة، ط1، المغرب، 2002، ص33.

<sup>2</sup>- صلاح الدين محمد عبد الباقي: مرجع سابق، ص، ص363، 359.

## 6- وسائل الضغط النقابي:

للنقابة العمالية كما لأعضائها عدد من الاستراتيجيات والتكتيكات التي تستخدمها كمدخل للحصول على مزيد من التنازلات من صاحب العمل، حيث يستخدم ممثلو النقابة معظم التكتيكات في مواجهة العمل، فهي تعرض الكثير من المطالب وتناور بغية الحصول على ما تريده، وبالإضافة إلى ذلك يوجد العديد من أساليب الضغط والتي قد تلجأ إليها والتي تتمثل في الإضرابات أو التلويح أما المقاطعة الاقتصادية، أو التوقف الكلي أو الجزئي عن العمل.

## 1/ الإضراب:

إن الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل فهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، فتاريخيا عرف الإضراب تطورات حسب الأعقاب الزمنية التي مرت بها البشرية، فقد اعتبر في أول الأمر كجنحة ثم كخطأ حتى الاعتراف به كحق دستوري ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين، فحث الإضراب أصبح من الحقوق السامية التي لم يعترف بها إلا بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف المراحل والأزمنة التاريخية. فالاضطهاد التي عرفته البشرية في مختلف المراحل والأزمنة التاريخية وبالأخص السائدة في الحضارات الشرقية والغربية القديمة التي وجدت في الإضراب طريقا من طرق الاحتجاج والتمرد، ففي بداية كل حضارة من هذه الحضارات كانت طلبات العمال الأجراء تكاد تكون منعدمة، لكن بتطورها ازدادت هذه الطلبات وظهرت نتيجة لذلك البوادر الأولى للإضراب، وهذا يرجع للفوارق الاجتماعية الناتجة عن حكم وسيطرة القوى، ونتيجة لتفاوت الطبقات الذي يعود إلى ضعف المدخول، هذا الأمر يؤدي بالضرورة إلى التدهور المعيشي والاجتماعي للعامل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للطباعة والنشر، الجزائر، 2003، ص365.

## 2/ المقاطعة:

هي وضع يرفض فيه العاملون وكذلك بعض الأطراف المعينة كالعملاء شراء منتجات المنظمة أو الاستفادة من خدماتها، فقد تلجأ النقابة من خلال العاملين المسجلين لديها إلى شن حملات تشهيرية بالمنظمة من خلال الصحف أو وضع جمل لافتات أمام مقر المنظمة تحت العملاء على عدم التعامل مع المنظمة بسبب عدم تلبية المطالب العمالية.<sup>1</sup>

## 3/ الإغلاق:

قد يلجأ أصحاب العمل إلى إغلاق المنظمة مؤقتاً إلى أن يتراجع العاملين عن مطالبهم، وقد حدث هذا الإغلاق من قبل أصحاب العمل عدة مرات، ففي ولاية إلينوي قامت شركة مصانع A.E.Staley بإغلاق الحنطة لديها عام 1993 حيث كان يعمل لديها حينئذ حوالي ثمانمائة عامل في المصنع.

## 4/ التوفيق:

التوفيق هو محاولة التوصل إلى تسوية ودية بين النقابة وإدارة المنظمة تنتهي بعد اتفاق كتابي توثيقاً للحل تم التوصل إليه.

## 5/ الوساطة:

يعين شخص محايد موثوق به من كل من النقابة وإدارة المنظمة، ويقوم هذا الشخص بمخاطبة كل من الطرفين وتقديم الاقتراحات إليهم.

## 6/ التحكيم:

يعين شخص محايد موثوق به وله خبرة متخصصة في موضوع المنازعات العمالية، حيث يدرس مواقف وحجج كل من الطرفين ويصدر حكمه بناء على قناعاته، وقرار التحكيم هذا إلزامياً لكلا الطرفين المتنازعين ويجب على كل منهما الأخذ به وتنفيذه.

<sup>1</sup> - محفوظ أحمد جودة: مرجع سابق، ص352.

## 7/ المساومة الجماعية:

تعد المساومة الجماعية إحدى أهم النشاطات التي تقوم بها النقابات العمالية والتي ينبغي أن تتم في جو من التعاون والتنسيق الجيد وحسن النوايا، وتشير المساومة إلى اللقاءات التي تعقد بين النقابة وإدارة المنظمة من أجل التفاوض والتوصل إلى اتفاق حول كثير من النزاعات العمالية والتي تشمل الأجور والرواتب، وساعات العمل، الصحة، والسلامة المهنية، الإجازات والعمل الإضافي، والتدريب وأسس الترقية، ومستويات الأداء وغيرها، وللمساومة الجماعية أهميتها الكبيرة حيث أنها تعزز موقف العاملين في حل المنازعات مع إدارة منظماتهم، فالتعامل الجماعي مع الإدارة أقوى من التعامل الفردي، وخاصة إذا كان لدى الجماعة أو النقابة وسائل يمكن استخدامها للتأثير على سير المفاوضات.<sup>1</sup>

## 7- نظريات النقابة العمالية:

## 1/ النظرية الأخلاقية للنقابة:

ويرجع أصل هذه النظرية إلى القرن 19م في أوروبا أين بدأ ظهور الأفكار المثالية والاشتراكية، والتي تهدف إلى إعادة تشغيل المجتمع، وفقا لأطر معنوية جديدة، وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعدل والمساواة حيث يرى أصحابها أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الاشتراكية المثالية والمسيحية التي عمل على نشرها كل من: سان سيمون، فوربييه، برودون وغيرهم.<sup>2</sup>

- سان سيمون 1760-1825: فيلسوف اقتصادي فرنسي، تركزت أعماله على الفلسفة الوضعية والعلوم الاجتماعية، وهو واضع أسس المدرسة الاشتراكية السانسيونية.

- فوربييه 1772-1837: فيلسوف اقتصادي فرنسي ابن تاجر غني، عمل على محاولة إعادة تشكيل المجتمع بناء على الأفكار المثالية التي تركز على نظام التعاونيات.

<sup>1</sup>- محفوظ أحمد جودة: مرجع سابق، ص.ص.353،354.

<sup>2</sup>- عبد الله محمد عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم، النشأة والتطور، دار المعرفية، ط1، الإسكندرية، 1998، ص.ص.193،195.



- "برودون جوزيف" 1809-1865: اشتراكي فرنسي، وقد دعت هذه النظرية بإعادة توزيع الثروة، وفقا للعدالة الاجتماعية والمساواة الإنسانية ولذلك فإن النقابات العمالية سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف، لأنها أهم وسيلة للقضاء على اللاعدالة التي نتجت عن تراكم الثروة لدى بعض الأفراد وهم مالكي وسائل الإنتاج واتسعت الفجوة بين الرأسماليين الذين يزدون عنا باستغلالهم للعمال والطبقة العمالية تزيد فقرا، لذلك كان من الضروري تشكيل نقابات عمالية بغية إعادة توزيع الثروة بصفة عادلة بين جميع أفراد المجتمع وعليه فإن العدل كأساس لتكوين النقابات العمالية يمثل حصن في مواجهة استغلال أرباب العمل.

وإجمالا يمكن القول أن هذه النظرية اعتبرت النقابة العمالية كوسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال، والناج عن اللاعدل في توزيع الثروة والمنافسة الشديدة بين العمال وأرباب العمل.

غير أن هذه النظرية تعرضت للانتقاد، وذلك لعدم انطلاقها من المجتمع في حد ذاته، وإنما اعتمدت على أفكار وتصورات معنوية أخرى غير واقعية؛ أي انطلقت مما يجب أن يكون وليس ما هو كائن حقيقي. لذلك فإن هذه النظرية ركزت على جوانب لا يمكن الإجماع حولها من قبل جميع الأفراد في المجتمع، خاصة مع انتشار أفكار أخرى كالحرية الفردية والديمقراطية، إضافة إلى وجود بدائل أكثر علمية من الناحية الواقعية والمعيشية كالنقابات العمالية المطالبية والثورية، التي تسعى كل منها إلى تحقيق نتائج ملموسة لأعضائها وفقا لأساليبها الخاصة، فهذه النظرية كانت ضد النقابات الثورية والمطلبية، وعملت على مواجهتها من خلال أفكارها وتصوراتها ذلك أنه اعتبرت من خلال العدل والمساواة والقيم الدينية الأخرى. إذ تم بناء المجتمع وفقها وتأسيس النقابات العمالية تبعا لها وف تكون حصنا في مواجهة أرباب العمل والنقابات العمالية الثورية والمطلبية وهذا ليس واقعا.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - عبد الله محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص 196.

## 2/ النظرية الاجتماعية:

في هذا السياق قسم "ميشال كروزي" النظرية الاجتماعية المهتمة بالنشاط النقابي والمفسرة لها خمس نظريات أساسية:

- وجهة النظر الوراثة: تنطلق من أصل ونشأة النقابة وموقعها في المجتمع وذلك بدراسة أصولها والظروف التي تحكمت في تشكيلها.

وترى هذه النظرية أنه يوجد أفراد استثنائيين استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين في ذلك الظروف المزرية التي كان يعيشها هؤلاء الأفراد، برزت على إثرهم الطبقة العمالية.

- وجهة النظر الوظيفية: اهتمت هذه النظرية بالناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة المهام المنوطة بها، أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابة والمرتبطة أساساً مع الواقع الاجتماعي الذي تحياه. ويرى أصحاب هذه النظرية أن دور النقابة مرتبط بالفعل المباشر وردود الأفعال المرتبطة عنه داخل المؤسسة الإنتاجية.

- وجهة النظر البنوية: تعتمد في دراستها للنقابات على البنية الداخلية لها، أي دراسة الناحية التنظيمية للنقابة كبناء اجتماعي متميز له خصائص محددة تساعده على العمل بصفة مستمرة ومستقرة، وهي بهذا تركز على الناحية البيروقراطية للنقابات.

- وجهة النظر الإيديولوجية: ترى أن المحرك الأساسي للنقابات هو الأيديولوجيا المتبناة والتي تعمل وفقاً لها وتسعى لتحقيق أفكارها ومبادئها بناء عليها.

- وجهة النظر التغييرية: تعتبر النقابة العمالية عاملاً مهماً في أحداث عملية تغيير المجتمع الذي

توجد فيه، لا تعتبرها وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - جورج فريدمان: رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة: حسن حيدر، منشورات عويدات، ط1، بيروت، 1985، ص.ص. 115، 130.

## 3/ النظرية السيكولوجية:

أبرز من يمثل هذه النظرية Frank Tamenbam وتعتبر المطالب المادية والاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل حيث تركز على الجانب النفسي للعامل وتقوم على مسلمتين:

الأولى: تعتبر النقابة العمالية كرد فعل نفسي متعلقة بندرة مناصب العمل، انطلاقاً من فكرة ترى وجود بعدين داخلي متعلق بالعامل، ذلك أنه يشعر بعدم استطاعته الحصول على فص اقتصادية خارج نطاق العمل، بالإضافة إلى أن بطبيعته لا يميل إلى المغامرة بتغيير منصب عمله في عالم يسوده مبدأ المنافسة، أما البعد الثاني هو عدم وجود فرص عمل، نتيجة لانخفاض الطلب على قوة العمل في سوق العمالة. مادام العرض أكبر من الطلب فإن العامل يخشى من البطالة ويهدف فقط إلى الحفاظ على منصب عمله.

الثانية: فتعتبر النقابة العمالية جماعة تحقق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل حيث تشعره بالأمان والثقة.

إن حسب هذه النظرية الهدف من تكتل العمال ضمن تنظيمات نقابية هو حماية منصب العمل من الخطر والندرة والمنافسة، وكذلك هو وسيلة تجعل العمال يشعرون بالأمان والراحة النفسية، ضمن جماعة تعمل على إشباع حاجاتهم الاجتماعية دون الاهتمام بالمطالب المادية الاقتصادية، وفي الواقع هذه النظرية لاقت عدة انتقادات منها أن العمال يطمحون فعلاً للحفاظ على مناصب عملهم في ظل الندرة والمنافسة والبحث عن جماعة تشعرهم بالأمان وتحقق حاجاتهم الاجتماعية ضمن نظام المجتمع الذي يمتاز بالفردية في علاقات العمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 1972، ص 207.

## 4/ النظرية السياسية:

تعتبر هذه النظرية أن النقابة هي أداة الحكم في المجتمع، وأن هذا الأخير سيكون محطة للعمل والنشاط النقابي بالتركيز على جانبه السياسي والقانوني، بمعنى أن هذا الاتجاه معتقد بحتمية سيطرة النقابة على المجتمع ككل.

وهي في هذا تسعى إلى السيطرة على الصناعة من خلال سيطرتها على وسائل الإنتاج وتوزيع المنتجات وتعتقد أن الوسائل الفعالة في تحقيق الأهداف هي الإضراب، العنف، العمل المباشر، فنلاحظ أن وسائلها تغيرية ترفض الواقع القائم بمعنى النظام السائد الذي يسيطر عليه الرأسماليون لتجسيد مجتمع عمالي احتكاري، إذن هدفها هو تغيير المجتمع وعلاقاته.

غير أن هذه النظرية تعتبر ثورية فوضوية لا يمكن تجسيدها واقعا لعدة اعتبارات منها أن العنف والاضطرابات ليست من الوسائل الوحيدة والفعالة لتحقيق المطالب العمالية، كذلك هناك سبب مهم هو عدم قدرة العمال على التحكم في الصناعة لقلة خبرتهم وكفاءتهم في الإدارة والتنظيم، وأسباب أخرى لا تسمح بتغيير بناء المجتمع وعدم القدرة على إنشاء علاقات عمل تكون احتكارا للعمال.<sup>1</sup>

## 5/ نظرية المضامين الاقتصادية:

هذه النظرية بريطانية المنشأ، ومن أهم ممثليها: "بياتريس وسيدني ويب" تتطرق في تفسير نشأة النقابات العمالية من بدايات العمل الصناعي وكيفية القضاء على النظام الطائفي الأمر الذي أدى إلى خلق ظروف وشروط عمل جديدة أدت إلى ظهور فجوة بين العامل ورب العمل، هذا الأخير الذي فرض شروطه على العامل الذي لم يجد أمامه سوى القبول بها والعمل وفقها.

<sup>1</sup> - شطبي حنان: مرجع سابق، ص 29.

غير أن هذا الوضع لم يستمر طويلا نتيجة للوعي لدى العمال وإيمانهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمل وتحقيق مصالحهم الاقتصادية وقد تم التركيز على مطالب معينة منها: الأجور، مدة العمل، الظروف الفيزيائية للعمل، الضمان الاجتماعي.

فتعتبر هذه النظرية أن العامل إنسان تحركه مصالحه الاقتصادية المباشرة، ومن ناحية أخرى يهتم بوضعه الاجتماعي، إذ يجد نفسه عاجزا أمام رب العمل الذي يتمتع بالسلطة والمركز الاقتصادي المهم، ويضاف إلى ذلك أن العامل يجد نفسه في منافسة شديدة مع زملاءه ومجبرا على القبول بأي شروط يفرضها صاحب العمل.

تعتبر هذه النظرية من التساؤلات المهمة في دراسة النقابة العمالية، فقد اهتمت بالجوانب المطالبة المتعلقة بشروط وظروف العمل، ولكن أغفلت جوانب أخرى تهم العامل وتؤثر على مصالحه، منها الجوانب الاجتماعية والنفسية والسياسية، لذلك هذه النظرية تجد نفسها متناقضة على الواقع في بعض جوانبه وتتلقى صعوبة في التعامل معه، هذا الأخير يجمل في طياته عدة تناقضات والمتمثلة في اختلاف تطلعات وطموحات إلى أكثر من تحسين الأجور وظروف العمل بل هي وضع معترف به في المنشأة إلى جماعة تتشارك معه وتلبي حاجاته النفسية... الخ.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - عبد الباسط محمد حسن: مرجع سابق، ص.ص 212، 214.

# الفصل الثالث

## دور النقابة في زيادة الوعي

1- أهمية الوعي النقابي

2- المراحل التي أدت إلى تطور الوعي لدى العمال في ظل التطور النقابي

3- أساليب تنمية العاملين

4- الماركسية والنقابات

5- اتجاهات التحليل الطبقي

6- دور النقابة في تنمية الوعي لدى العامل في الجزائر

## 1- أهمية الوعي النقابي:

لقد ازدادت أهمية الوعي النقابي بازدياد الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، ونشوء نقابات متعددة وانخراط العمال فيها، إذ أصبح الوعي النقابي بأبعاده المختلفة أهم استراتيجية بل أنجح أداة توصل العامل إلى إدراك وفهم ما يدور حوله وبالتالي تكون له القدرة على الدفاع عن مصالحه من خلال النقابة، ولا يتمكن الفرد من ذلك من دون الفهم والوعي الذي لا يكتسبه إلا بالانخراط في النقابة، وبالتالي نستنتج أهمية الوعي النقابي كالتالي:

\* تكوين الحس لدى العامل والقدرة على استشعار الخطر مما ينمي لدى الفرد العامل المسؤولية الأخلاقية نحو العمل.

\* دمج الفرد في المساهمة في مشاريع النقابة لحماية الحقوق المادية والمعنوية.

- الحد من الخسائر الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عن جشع أرباب العمل.

- تهذيب المفاهيم التي اعتاد عليها العمال، بحيث تكون نظرتهم للنقابة على أساس أنها هيكل شكلية

لا تتفع، وإنما كيان يتم بواسطته نشر الوعي لدى الطبقة العاملة لتحقيق مصالحها.<sup>1</sup>

## 2- المراحل التي أدت إلى تطور الوعي لدى العمال في ظل التطور النقابي:

أدت الثورة الصناعية إلى حدوث انقلاب تاريخي حاسم في البنى الاجتماعية والاقتصادية، فانتشار المصانع والتكنولوجيا اللذان صحباها نتج عنهم تغير في علاقات العمل وأساليبه، فأصبح هناك توجه إلى العمل الجماعي تبعا لمتطلبات المصنع الذي يحتاج إلى عمال متمركزين ضمنه، كذلك تقسيم العمل وتفتيته إلى مراحل صغيرة وكل عامل يتخصص في مرحلة معينة وبالتالي نخلص إلى سلمية في العمل.

<sup>1</sup>- سعاد قراش: عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع والديموغرافيا، تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017، ص.ص.52،53.

دون أن نغفل بناء المجتمع الذي أصبح يتكون من طبقتين متعارضتين من حيث المصالح، فالأولى طبقة مالكة لوسائل الإنتاج تحت عن تعظيم ربحها بالاستغلال الأمثل والأقصى، لعوامل إنتاجها ومنها العمل، وطبقة ثانية وجدت وهي الطبقة البروليتارية أو العاملة التي لا تملك سوى قوة عملها لتبيعها، ولن يكون لها أي دخل آخر من أي نوع كان إذا لم تعمل.

في هذه المرحلة المبكرة الطبقة العاملة تعيش في ظروف سيئة، فأرباب العمل يستغلونهم إلى أقصى الحدود دون أن تكون لهم إمكانية الاحتجاج أو الرفض، فكانوا يعملون لمدة تفوق 17 ساعة في اليوم بأجر زهيد جدا لا يكفيهم لليوم، وضمن ظروف عمل سيئة للغاية بالإضافة إلى هذا الاضطهاد، فنظام المصنع قضى على طموحاتهم في التطور واكتساب مهارات جديدة بسبب الآلة وتقسيم العمل إلى مراحل صغيرة، فأصبح العامل مهما كانت مهارته يقوم بعمل بسيط، ينظر إلى نفسه كمساعد للآلة فقط.

فهذا الوضع الجديد ولد لديهم العداء للآلة، واعتبروها خطر عليهم تتبوهم بالبطالة وفقدان خبرتهم المهنية، فكان صراعهم الأول معها ضمن هذا النظام الجديد في الإنتاج، لنقص الوعي لديهم فلم يكن مدهشا أن رد الفعل الأول للعمال هو البحث عن تحطيم الآلات.

ومع تطور الوعي لدى الطبقة العاملة، خلصت أن واقعها المعاشي لم تسببه الآلة فقط، وإنما هو نتيجة استغلال أرباب العمل لهم وتشغيلهم ضمن ظروف سيئة، وإلى ضرورة التكتل ضمن تنظيمات للضغط عليهم وتحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - رابيس رضا: النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر "ل.م.د" في علم الاجتماع، تنظيم وتنمية، جامعة تبسة، 2015/2016، ص.ص 65، 66.



فظهرت أولى النقابات العمالية إلى الوجود في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة 1720 في بريطانيا، عندما أقدم عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على رفع مطالبهم إلى البرلمان وقد جاء فيها: إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين يزيد تعدادهم عن سبعة آلاف ينادون لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة، ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد اسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي كانوا يترددون عليها وجمعوا مبالغ محترمة تساعد على الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للملاحقات، وهذا العمل يدل على تطور الوعي لدى الطبقة العمالية آنذاك للدفاع عن حقوقها وتحسين أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية وحماية مصالحها المادية والمعنوية.

أما في ألمانيا فالنشاط النقابي تطور ابتداء من سنة 1871 موازاة مع التطور الصناعي حيث ما بين (1870-1914) تكونت نقابات لعمال اتخذت بشكل فيدراليات مهن، في حين نجد أن النقابات في فرنسا ظهرت بشكل رسمي سنة 1884، بينما في الولايات المتحدة لم ترفض هياكل النظام الاقتصادي القائم على عكس ما عرفته الحركات النقابية في فرنسا وإنجلترا فتشكلت نقابة عالية تحت اسم فرسان العمل سنة 1860.

مما سبق نخلص أن وعي الطبقات العمالية مرت في تطورها بعدة مراحل أدت في النهاية إلى ظهور النقابات العمالية على مسرح الحياة الاجتماعية كقوة فاعلة في المجتمع لها أهدافها ووسائلها وطموحاتها من أجل تنمية الوعي لدى العامل لتحقيق مطالبه، ويمكن تقسيم مراحل تطور الوعي لدى الطبقة العمالية في ظل التطور النقابي إلى ثلاثة مراحل أساسية وفقا للمعيار القانوني:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص.ص.66،67.

## - فترة منع إنشاء النقابات:

دامت هذه الفترة قرون وهذا نتيجة للشك والريبة الموجهة ضد هذه التنظيمات إضافة إلى رفضها في حد ذاتها لكونها تعمل ضد مصالح أرباب العمل لأنها تساهم في النهوض بالوعي لدى العمال ومنه القيام بالدفاع عن حقوقهم والسعي لتحقيق مطالبهم، ومع ظهور الثورة الصناعية وتلك التغييرات التي صحبتها من انتشار المصانع، تغير أساليب وعلاقات العمل، فقد كانت السيطرة الاقتصادية لأرباب العمل وحتى على الحياة السياسية فمثل هذه التنظيمات تهدد مصالح الطبقة الرأسمالية، هذه الأخيرة التي كان لها تأثير كبير على الحكومات، فبدأت في سن قوانين لمنع مثل هذه التكتلات، حيث اعتبر نشاط العمال المتعلق بظروف العمل وعلاقاته نشاط غير قانوني، بل وصل الأمر إلى تجريمه مثلًا قانون التكتلات 1799-1824 يجرم تشكيلها في إنجلترا، أما في فرنسا فقد صدر قانون لوشا بوليه سنة 1791 يمنع تشكيل النقابات على اعتبار أنها لا تتماشى مع النظام الاجتماعي السائد آنذاك، ولكن في حقيقة الأمر أن المنع لهذه النقابات من النشاط ليس بسبب أنها لا تتماشى مع النظام الاجتماعي السائد آنذاك، ولكن لما تشكل من تهديد على مصالح أرباب العمل والحكومات لأنها تعمل على توعية العمال وتنظيمهم وتجنيدهم داخل هذه التنظيمات للحد من جشع أرباب العمل والدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية.

## - التطور والاعتراف القانوني:

لقد تمت أولى المحاولات للرفع من الحظر القانوني على التكتلات العمالية سنة 1826 في إنجلترا، وسرعان ما تكون بفضل "روبرت أوين" هذا الإصلاح الاشتراكي البريطاني مالك لمصنع نسيج قام بإصلاح ناجح عن طريق تطبيق برنامج يغير من وضعية العمال الصعبة في ذلك اعتمد على نظرة إنسانية اتجاه العمال.

أما في فرنسا قد سمحت الحكومة سنة 1848 بحرية تكوين الجمعيات.

## - الاعتراف الرسمي:

تمت في نهاية القرن التاسع عشر عدة محاولات من أجل الاعتراف القانوني والرسمي بالحق النقابي، قد تم مثلا في فرنسا بتأثير من "WECDEKROUSSEAU" وهو سياسي قانوني فرنسي أصدر قانون الجمعيات المهنية الذي أدى إلى إنشاء وتكوين النقابات العمالية عن طريق التصويت بالإيجاب على هذا الحق في 21 مارس 1884.<sup>1</sup>

## 3- أساليب تنمية العاملين:

لا شك أن أبسط أساليب التدريب هي الخبرة التي يكتسبها الفرد من ممارساته للعمل فعلا، وهذه الطريقة للتدريب لا يمكن الاستغناء عنها رغم أنها تمتاز بالرسمية، كما أنه لا يمكن الاعتماد عليها فقط وهذا ولأنها تأخذ وقتا طويلا بالإضافة إلى ذلك فإنها قد تكسب العامل مهارات وخبرات خاطئة، وعلى هذا الأساس تلجأ المنظمات إلى استخدام طرق مضمونة، ومن أهم هذه الأساليب: التدريب داخل أو مكان العمل، التدريب خارج مكان العمل. بالإضافة إلى تقييم فعالية التدريب.<sup>2</sup>

## 1/ التدريب في مكان العمل:

يعتبر التدريب أثناء العمل من أوسع طرق التدريب انتشارا وشيوعا، ويرجع السبب في ذلك إلى بساطة والاعتقاد أنه قليل التكلفة، وقد يأخذ التدريب في مكان العمل صورا وأشكالا مختلفة، وبهذا يمكن أن نميز بين ثلاث أنواع من التدريب في مكان العمل هي:

- **التدريب عن طريق الرئيس المباشر:** تلقى هذه الطريقة عن عبء التدريب على عاتق الرئيس المباشر - المشرف أو رئيس العمال - باعتبار أن الرئيس هو المسؤول عن رفع الإنتاجية التي يشرف عليها، ومن ثم تكون علاقته بمرؤوسيه علاقة تدريجية.

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص.ص 67، 68.

<sup>2</sup> - محمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، بيروت، 1993، ص 194.

- التدريب عن طريق عامل قديم: لا تختلف هذه الطريقة عن سابقتها، فقد يتولى التدريب أحد العاملين القدامى ممن لهم خبرة كبيرة في العمل أيضا المعلومات الفنية، وبهذا تتاح الفرصة للمتدرب بالتعلم عن طريق تقليد المدرب واكتساب الخبرة منه.

- التدريب تحت توجيه وملاحظة المشرف: حين يحدد للمشرف دور إيجابي منظم في تدريب مرؤوسيه على أداء أعمالهم، يطلق على هذا الأسلوب من التدريب بالتدريب تحت التوجيه المنظم والمستمر ويطور أداء مرؤوسيه بطريقة منظمة ودائمة ومستمرة ثم تدريبيه وإعداده على استخدامها مسبقا، فالمدرب يقوم بتوجيه أنشطة وأعمال مرؤوسيه من خلال إرشاداته وتوجيهاته ونصائحه واقتراحاته، وانتقاداته.<sup>1</sup>

## 2/ التدريب خارج مكان العمل:

ويقصد به ذلك التدريب الذي يعطي للعاملين من غير أوقات الرسمية، وقد يتم في مركز التدريب في المنظمة، إذا كانت المنظمة ذات إمكانيات كبيرة، أو في مراكز التكوين خارج المنظمة، وفي هذه الحالة عادة ما يعفى الأفراد خلال فترة التدريب من الدوام الرسمي، وقد يأخذ هذا الأسلوب من التدريب صورا عديدة سنحاول فيها شرح وجيز لهذه الصور المختلفة للتدريب خارج مكان العمل:

- المحاضرة: تعتبر المحاضرة رغم أنها أسلوب تقليدي في التدريب، إلا أنها تبقى من أنجح أساليب الاتصال الشفوي المعمول به، ويتناسب أسلوب المحاضرة مع الرغبة في توصيل معلومات أو حقائق محددة للمتدربين (قواعد، إجراءات، طرق أداء العمل...) ومع وجود عدد كبير من المتدربين في وقت واحد، مع زيادة فرص الاحتكاك بالخبراء والمختصين من المديرين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، ص114.

<sup>2</sup> - محمد علي جعلوك: القادة هل يولدون؟ ... أم يصنعون، موسوعة العلوم الإدارية، دار الراتب الجامعة، ط1، بيروت، ص171.

- **التدريب المهني:** يقوم المدرب في هذا الأسلوب بأداء عمل معين بطريقة عملية سليمة أمام المتدربين موضحا لهم طريقة وخطوات وإجراءات الأداء والعمليات، وهذا الأسلوب يصلح بصفة خاصة في مجال الحرف التي تتطلب مدى كبير من المهارات والمعرفة والاستقلالية في الحكم والتقدير، يمكن تعريف هذا الأسلوب بأنه نظام من خلاله يعطي الفرد التوجيهات والخبرة أو الممارسة داخل أو خارج العمل وتتراوح فترة هذا التدريب ما بين سنة إلى خمس سنوات.<sup>1</sup>

- **دراسات الحالات:** يستخدم هذا الأسلوب من التدريب أساسا في التدريب على الموضوعات التي يواجه المدرب فيها بموقف عملي معين كظاهرة انخفاض المبيعات مثلا، يدرس المدرب هذه الحالة بتحديد أسبابها وتحديد الحلول الممكنة للظاهرة، بمعنى أنه يقوم بمناقشة الموضوع ويحاول الوصول أو الكشف عن المبادئ والأسس العلمية المتصلة بمشكلة موضوع البحث.<sup>2</sup>

- **أسلوب المعلومات المبرمجة:** في هذا الأسلوب يتم برمجة معلومات تغطي موضوع معين في مجموعة من أسطر التسجيل أو أسطر الفيديو أو سلسلة من الأفلام التعليمية عن موضوع معين، وفي نهاية كل شريط أسئلة للدارس المتدرب ثم يعطى وقت للإجابة، وبعدها تعطي الإجابة الصحيحة ليقوم بالتصحيح بنفسه، وتستخدم هذه طريقة المعلومات المبرمجة في تعليم معرفة حقيقية مثل: معرفة الرياضيات، اللغة الأجنبية، ولا تستخدم لإعطاء نظريات أو تعليم سلوك معين، أو تغيير اتجاه أو حل مشكلة معينة.<sup>3</sup>

- **تمارين المحاكاة:** تعتبر تمارين المحاكاة من أكثر الأساليب التدريبية تطورا وفعالية وإن كانت باهظة التكاليف، وإن تمثيل الواقع تقليده هو السمة البارزة في المحاكاة، حيث يتم وضع المتدرب في بيئة تعكس الواقع الحقيقي لوظيفته، ويتولى المدرب بعد ذلك تدريب وتعليم المتدربين على أداء العمل من خلال قيامه بمهام الوظيفة.

<sup>1</sup> - علي غربي وآخرون: مرجع سابق، ص 115.

<sup>2</sup> - محمد علي جعلوك: مرجع سابق، ص 201.

<sup>3</sup> - حامد أحمد رمضان بدر: إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، ط2، القاهرة، 1993، ص 243.

- التدريب عن طريق التلمذة: تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق التدريبية والتي يرجع استخدامها إلى العصور الوسطى، وكان نظام التلمذة الصناعية منتشرا في كل الدول العربية تقريبا، والهدف من هذا الأسلوب اكتساب المتدرب مستوى عال من المهارات الفنية لإتقان حرفة معينة، أو الأعمال المتصلة بها، ويتعلم المتدرب وفقا لهذه الطريقة، على يد معلم محترف متمكن من حرفته، ويتيح استخدام التدريب عن طريق التلمذة في الأعمال الحرفية بصفة عامة، مثل أعمال الكهرباء، والدهان وغيرها، وتجدر الإشارة إلى أن التدريب عن طريق التلمذة تتحكم فيه المنظمات العالمية بطريقة شبة كاملة، وهذا يعطي للمتدرب مزيدا من الاهتمام والعناية فيحس بالتقدير داخل المشروع، مشروع التدريب وخارجه أيضا.<sup>1</sup>

### 3/ تقييم فعالية التدريب:

إن تقييم البرامج التدريبية هي عملية في غاية الأهمية، لأنها تساعد في التعرف على مدى فائدة البرامج ونقاط الضعف فيها من أجل التخلص منها، لكن بالرغم من محاولة تقييم التدريب إلا أن هذا التقييم مازال محدودا خصوصا في البلدان العربية، وبصفة عامة يمكن تقييم البرامج التدريبية من خلال أربع مجالات، أو بمعايير كما حددها "كيرك باتريك Kirk Patrick" وهي:

- رد فعل المشتركين في برامج التدريب.

- التعلم.

- سلوك الفرد في المنظمة.

- نواتج الأداء التنظيمي.<sup>2</sup>

- رد فعل المشتركين: وتتخلص في التساؤل: ما مدى رضا الفرد وتفضيله للبرنامج؟

<sup>1</sup>- منصور أحمد منصور: قراءات في تنمية الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت، 1992، ص.ص.232،233.

<sup>2</sup>- محمد سعيد سلطان: مرجع سابق، ص.201.

ويمكن استخدام ردود الفعل لدى الأفراد الذين تلقوا برنامج التدريب كأساس لتقييم هذا البرنامج، ويمكن أن يتم ذلك من خلال استمارة استقصاء تحتوي على أسئلة عن مدى شعور الفرد بالاستفادة من البرنامج، وعادة ما تعطى هذه الاستمارة للمتدربين فور انتهاء الدور التدريبية، كما قد تعطى بعد التدريب بأسبوع أو أكثر.

- **التعلم:** يمكن قياس مستوى التعلم والتحصيل الذي اكتسبه الفرد خلال البرنامج قياساً مباشراً، ويتم ذلك بتصميم اختبارات كتابية أو تحريرية تقيس المعلومات والمبادئ والوسائل والطرق التي تعلمها الفرد في برنامج التدريب، وهذا المعيار يقيس التغير المباشر الذي أحدثه التدريب في مخزون الذاكرة والمخزون السكوني لدى الفرد.<sup>1</sup>

- **السلوك:** ينطوي استخدام هذا المعيار على قياس التغير في سلوك الفرد في العمل، وتقييم هذا التغير، ويمكن استخدام القوائم السلوكية كأدوات لقياس هذا التغير، ويعد هذا التغير أصعب من تقييم ردود الفعل والتعلم.

- **النتائج:** وفي هذا الصدد يمكن صياغة التساؤل: ما هي نتائج البرنامج فيما يتعلق ببعض العوامل مثل تخفيض التكلفة أو تخفيض معدل دورات العمل وتحسين المهارات، وزيادة الإنتاج؟

تقاس فاعلية التدريب هنا ليس بآثارها على أداء الفرد، ولكن بآثارها على النتائج التنظيمية، ومقياس التكلفة، وتحسين الكفاءة وكمية الإنتاج وجودته والربحية، ومعدل دورات العمل وتخفيض معطل التطلعات والشكاوى وغيرها... تعتبر أمثلة للمقاييس التي تستخدم معيار نواتج الأداء التنظيمي، وواضح أن هذا المعيار يقيس عائد التدريب بالنسبة لأهداف المنظمة مباشرة، وهو يمثل الاختيار النهائي لفاعلية التدريب، ويتطلب هذا النوع من التقييم إجراء اختبار قبل وبعد التدريب بالإضافة إلى وجود مجموعة ضابطة.

<sup>1</sup> - علي غربي وآخرون: مرجع سابق، ص 120.

وتجدر الإشارة إلى أن استخدام هذا التقييم يضع أعباء غير واقعية على أن يمكن أن يحقق أي نشاط للتدريب، فهذه النتائج على ما يمكن أن يحقق أي نشاط للتدريب، فهذه النتائج كثيرا ما تحدد ليس فقط بأداء الأفراد ولكن تتدخل الكثير من العوامل الخارجية التي قد لا يكون للفرد سيطرة عليها ولا لبرنامج التدريب قدرة على التحكم فيها.<sup>1</sup>

#### 4- الماركسية والنقابات:

تركز النظرية الماركسية على دراسة الصراع الاقتصادي داخل المجتمع من خلال مقولات الطبقات الاجتماعية والصراع الطبقي الذي يقوم على أساس علاقات الإنتاج السائدة في المجتمع، «والتي أدت إلى ظهور طبقتين، طبقة مستغلة تملك وسائل الإنتاج، وطبقة مستغلة لا تملك سوى قوة العمل، الأمر الذي أدى إلى خلق علاقات اجتماعية متوترة بين هاتين الطبقتين ذات الأهداف المتعارضة».

وقد مر فكر "ماركس وانجلز" حول النقابات العمالية بمرحلتين أولهما مرحلة ما قبل الثورة 1848 والمرحلة الثانية ما بين 1861 و1865، وطرح في المرحلة الأولى "انجلتر"، في كتابه الطبقة العاملة في إنجلترا عام 1844 أن النقابات تحاول القضاء على التنافس بين العمال، ولكن التنافس هو العصب الحيوي للنظام الاجتماعي الحالي، كما طرح أيضا ماركس فكرة «أن النقابات تتحول من تنظيم المقاومة ضد رأس المال إلى الهجوم النهائي على السلطة الرأسمالية».

وفي المرحلة الثانية تغيرت رؤية "ماركس وانجلز" حول النقابات ففي فترة الستينات من القرن الماضي كتب ماركس في كتاب الأجور والأسعار والأرباح في 1865 يجب على الطبقة العاملة ألا تضخم في هذه النضالات اليومية، يجب أن لا ينسوا أنهم يحاربون ضد نتائج ولكن ليس ضد أسباب تلك النتائج، يجب أن لا يغرقوا في هذه النضالات ذات طابع حرب العصابات والتي تنشأ بشكل متكرر من الهجمات الدائمة لرأس المال ومن التغيرات في السوق.

<sup>1</sup> - علي غربي وآخرون: مرجع سابق، ص121.



أما لينين فيرى ارتباطاً وثيقاً بين النضالات النقابية الاقتصادية والنضال السياسي، وقد تحدث لينين في وضعه لإضراب 1905 في "بيروجراد" عن الغريزة الثورية للعمال قائلًا: يدهش المرء من سرعة التحول المذهلة من الأرضية الاقتصادية البحتة إلى الأرضية السياسية ومن التضامن والطاقة الهائلة التي يظهرها مئات الآلاف من العمال وكل هذا بالرغم من التأثير الاشتراكي الديمقراطي أي الثوي غير موجود أو ضعيف ولكن في الأوقات غير الثورية، ركز لينين على المساحة الكبيرة بين الوعي الثقافي والوعي الثوري.<sup>1</sup>

### 5- اتجاهات التحليل الطبقي:

سنحاول عرض الاتجاه الكلاسيكي تفسير وتحليل البناء الطبقي، لا من ناحية تاريخ الإسهام النظري (ماركسي-وظيفي)، وإنما من خلال التركيز على أهم التصورات التي قدمتها هاتان النظريتان في فهم قضية الطبقة والانتماء الطبقي.

عند محاولة عرض الإسهام النظري لهذين الاتجاهين، يذهب الكثير من الباحثين إلى اعتبار أن إسهام أحدهما قد جاء رد فعل لإسهام الآخر، بمعنى أن الإسهام الذي قدمته النظرية الوظيفية، داخل النظرية السوسيولوجية بشكل عام، وفي التحليل الطبقي بشكل خاص، قد جاء كرد فعل للنظرية الماركسية، ويصدق هذا الحكم على إسهامات ماكس فيبر و"تالكوت بارسونز"، فعلم الاجتماع يمثل امتداد للحوار مع شبح كارل ماركس، كما أن نظرية "تالكوت بارسونز" تعد استجابة أمريكية للنظرية الماركسية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- محمود عباس: النقابات العلية المصرية (رؤية ثورية)، مركز الدراسات الاشتراكية، ط1، مصر، 1996، ص.ص 6، 7.

<sup>2</sup>- أحمد عبد الله زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، ط2، القاهرة، 1984، ص. 93.

## 5-1- الاتجاه الوظيفي الكلاسيكي في التحليل الطبقي:

يرتكز التصور الوظيفي لقضية الطبقة والانتماء على فرضية أساسية هي أنه ليس ثمة مجتمع بلا طبقات، فلا يمكن أن يستمر مجتمع ما في وجوده بدون تدرج طبقي يقوم على عدم المساواة في توزيع المكافآت والامتيازات، فالتحليل السوسيولوجي لهذا الاتجاه في تناوله لقضايا الطبقة والتمايز الطبقي ينطلق إذا من مقولة أساسية مفادها أن الطبقة الاجتماعية عبارة عن جماعة من الناس تشكل أحد المكونات الأساسية للبناء الاجتماعي، وإذا كان ماركس يعتبر المنطق الأساسي في تحديد مفهوم الطبقة والتدرج الطبقي في الاتجاه الماركسي، فإن ماكس فيبر يعد بحق الرافد الثاني لدراسات التدرج الطبقي، فهو يرى أن الطبقة الاجتماعية يمكن تحديدها انطلاقاً من الوضعيات الاجتماعية على اعتبار أنها مجموعة من الأفراد لهم نفس وضع الطبقة.<sup>1</sup>

ويميز فيبر بين ثلاثة أصناف من التدرج، الاقتصادي والاجتماعي والتدرج السياسي، فالطبقة يحددها التدرج الاقتصادي، والمركز الاعتباري يحدده التدرج الاجتماعي، والحزب يحدده التدرج السياسي، وتوجد علاقات بين الأصناف الثلاثة من التدرج لكنها ليست حتمية، لذلك نجد اهتمام فيبر بفكرة القيم بدون إغفال دور العامل الاقتصادي في تناوله لمحددات الوضع الطبقي في المجتمعات الحديثة وعليه فالتدرج الاجتماعي عند ماكس فيبر يقوم على الطبقة والمكانة. أما "تالكوت بارسونز" فيحلل التدرج الطبقي في حدود الإطار المرجعي لنظرية الفعل الاجتماعي لديه، وهو يؤكد على القيم الاجتماعية والنسق القرابي كمحددان للطبقة، فالطبقة الاجتماعية في ضوء التصور "البارسونزي" عبارة عن حاصل جمع الوحدات القرابية التي تتقاسم أعضاؤها مكانة اجتماعية معينة في سياق هرم الترتيب الطبقي.

<sup>1</sup> - غريب سيد أحمد: مرجع سابق، ص 126.

وخلاصة ما يمكن قوله أن التحليل الوظيفي للبناء الطبقي يقوم على اختزال الطبقات إلى مجرد جماعات، تشترك في بعض الخصائص بدون أن يؤدي بها ذلك إلى حدوث صراع طبقي وتميل النظرية الوظيفية إلى التركيز على الدور المهم للطبقة الوسطى بوصفها عازلة بين الطبقتين البرجوازية والعاملة.

### 5-2- الاتجاه الماركسي الكلاسيكي في التحليل الطبقي:

ينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى الطبقة والانتماء الطبقي على أنه يتحدد بناء على الأوضاع البنائية المشتركة داخل التنظيم الاجتماعي للإنتاج، ويتحدد الوضع الطبقي للفرد بناء على وضعه الفعلي داخل علاقات الإنتاج.<sup>1</sup>

ويعد ماركس أول من استخدم المنهج العلمي المنظم في دراسة الطبقات، بهدف الوصول إلى القوانين التي تحكم التطور الاجتماعي، وفي هذا الصدد يعرف ماركس الطبقة أي تجمع لأشخاص يؤدون نفس الوظيفة في عملية التنظيم الإنتاجي، وتختلف الطبقات عن بعضها البعض على أساس أوضاعها الاقتصادية.<sup>2</sup>

ولقد جعل ماركس من الطبقة الاجتماعية مدخلا أساسيا لتحليل المجتمع وتحولاته، وإن كان بعض العلماء المعاصرين قد عارضوا الكثير من مقولاته حول الطبقة الاجتماعية، إلا أنهم قد وجدوا أنفسهم في حوار دائم معه، بحيث كان من الصعب عليهم تجاهل المقولات الماركسية، فالطبقات الاجتماعية عند ماركس هي عبارة عن حقائق تاريخية واجتماعية، تعكس التنظيم الاقتصادي، حيث تكون المواجهة بين أولئك الذين يملكون وسائل الإنتاج وأولئك الذين لا يملكون سوى قوة عملهم، وعليه فإن ماركس يميز بين الطبقات على أساس اقتصادي متعلق بنمط الإنتاج السائد، بحيث يوجد دائما على مر التاريخ طبقة مهيمنة وطبقة مهيمن عليها طبقة تملك وسائل الإنتاج وتشترى من الطبقة المهيمن عليها قوت عملها.

<sup>1</sup> السيد عبد الحليم الزيات: البناء الطبقي، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 39.

<sup>2</sup> غريب سيد أحمد: مرجع سابق، ص 65.

وكتابات ماركس بشكل عام، حول موضوع الطبقات تتسم بنوع من التناقض خاصة في تحديد عددها، حيث نجده يتحدث عن طبقتين في البيان الشيوعي، إذ يقول أن ما يميز عصرنا، عصر البرجوازية هو اختصار لصراع الطبقات فالمجتمع كله، يتجه إلى الانقسام إلى معسكرين عدوين، وإلى طبقتين كبيرتين تتصادمان بشكل مباشر: البرجوازية والبروليتارية، وهي الصبغة الأكثر استخداما في تحليلاته الطبقيّة، بينما تتحد في كتابه صراع الطبقات في فرنسا عن سبع طبقات هي:

1- الأرسراطية المالية.

2- البرجوازية الصناعية.

3- البرجوازية التجارية.

4- البرجوازية الصغيرة.

5- البرجوازية الفلاحية.

6- البروليتاريا.

7- حثالة البروليتاريا.<sup>1</sup>

أما في كتابة "رأس المال" وهو من أهم مؤلفاته فإن ماركس يتحدث عن ثلاث طبقات في الفصل الأخير من كتاب رأس المال هذا الذي حمل عنوان "الطبقات" وهو عبارة عن مسودة من صفتين غير مكتملتين، وكل ما قاله ماركس في هذه الأسطر أن مالكي قدرة العمل وملاك العقارين والذين تعتبر مصادر نحلهم على التوالي: الأجور، الفائض والعائد العقاري، إذا العمال، الأجراء، الرأسماليون، وملاك العقارين، يشكلون الطبقات الثلاثة الكبيرة للمجتمع الحديث القائم على نمط الإنتاج.

<sup>1</sup> - غريب سيد أحمد: مرجع سابق، ص.ص 65، 68.

فماركس في كتابه هذا يضع طبقة ثالثة وسطى بين الطبقة المهيمنة والمهيمن عليها، أطلق عليها الطبقة البرجوازية الصغيرة.

إن هذا الاختلاف في تعداد الطبقات داخل البناء الاجتماعي، حسب المحللين يرجع إلى التفرقة بين ماركس المؤرخ الذي يحاول رصد الواقع بأمانة، وماركس المنظر الذي يحاول اختزال هذا الواقع إلى صيغ نظرية.

هذه التناقضات كانت أحد أهم الأسباب التي أدت بالباحثين المتبنين للنظرية الماركسية إلى محاولة مراجعة بعض القضايا وفق التصورات الحادثة بالمجتمع.<sup>1</sup>

## 6- دور النقابة في تنمية الوعي لدى العامل في الجزائر:

إن الحديث عن الطبقة العاملة والنقابة العمالية في الجزائر تؤطره خصوصية المجتمع الجزائري واختلافه عن نظيره الأوروبي باعتبار ميلاد الحركة النقابية كان في أوروبا ارتبط بالتنظير الرأسمالي والاستغلال الوحشي للطبقة العمالية، بينما في الجزائر ودول العالم الثالث بصفة عامة ارتبط بتطور النضال وبت الوعي لدى الطبقة العاملة، وتحسيسها بمسئولياتها من أجل التحرر من السيطرة الاستعمارية، وحتى قبل الاستعمار الفرنسي بحيث كان هناك شبه غياب للطبقة العاملة بالمعنى الحقيقي، وذلك راجع إلى نمط الإنتاج الاقتصادي الجزائري، الذي تميز بالطابع الزراعي والتوجه القبلي العشائري.

قبل التطرق إلى فكرة تأسيس أول نقابة عمالية جزائرية وهو الاتحاد العام للعمال الجزائريين وجب التنبيه إلى نقطة أساسية تجلب في كون الممارسة النقابية في الجزائر إبان الاستعمار الفرنسي تخللها طرحين بارزين:

<sup>1</sup> - غريب سيد أحمد، مرجع سابق، ص 68.

- مناهضة الرأسمالية (تحسين شروط العمل).

- مطلب سياسي (مناهضة الاستعمار ونصرة القضية الجزائرية).

فالكنفيدالية العامة للشغل والقوى العاملة تأسست في نهاية الأربعينيات ثم تبنت التصور القائم على اعتبار الظاهرة الاستعمارية عنصر تقدم وتمدن، بينما هناك اتجاه مخالف واع ومدرك يسعى إلى حدوث التطور الإصلاحي وإلى الربط بين مناهضة الرأسمالية والمس بالكيان الاستعماري للجزائر، فإن هذا الاتجاه النقابي قد أدرج طرح القضية الوطنية في إطار استراتيجية الحركة العمالية اليسارية العامة على مناهضة الإمبريالية.<sup>1</sup>

وفي 24 فيفري 1956 وفي خضم معركة التحرير الوطني تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي جاء كاستراتيجية ثورية في التنظيم الجماهيري لمواجهة مختلف الأساليب القمعية التي كان يتبعها النظام الاستعماري، لفصل الشعب عن الثورة والاتحاد العام للعمال الجزائريين هو منظمة نقابية مطلية حرة ومستقلة عن وصاية حزبية وهو منظمة وحدوية ديمقراطية لكل الجزائريين،<sup>2</sup> ومن أهم أهدافه:

- الدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية.

- الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والسعي دائما إلى المزيد.

- تعزيز الوعي النقابي وترقية النقابة العمالية.

وتم احتكار العمل النقابي من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين وذلك تحت وصاية الدولة التي تحولت إلى رب عمل أساسي، هذه التجربة النقابية الأحادية أغرت غالبية عمال القطاعات الصناعية من كبار السن ذو الأصول الريفية الذين يتميزون بمستويات تعليمية ضعيفة نسبيا.

<sup>1</sup> - محمد فارس: أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة رابح بومحرز وآخرون، مجلة الثورة والعمل، الجزائر، العدد 2، 1985، ص ص07،06.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص07.

وبعد توسع الدولة الوطنية ومؤسساتها البيروقراطية فهؤلاء كانت لهم استراتيجية مختلفة فالعامل أو الموظف الشاب صاحب التعليم والتأهيل المتوسط أو العالي لم يتعامل مع المؤسسة النقابية إلا كمصعد اجتماعي للترقية ضمن قطاع الملك العام علاوة على الأدوار السياسية الرسمية التي اطلعت بها قيادات الاتحاد، حيث غابت الممارسة الديمقراطية والبرامج التوعوية التي تؤدي إلى النهوض بالعامل من حيث الإدراك والفهم وللدفاع عن حقوقه، وكانت تلك القيادات والأطر تقوم بها المؤسسة لمصلحة السلطة ومشاريعها المحلية، وبذلك حادت النقابة عن الطريق الذي تأسست من أجله.<sup>1</sup>

وبعد تعديل دستور سنة 1989 حدثت عدة تغييرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة خاصة السياسية منها، فقد تم الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي والذي تولدت عنه التعددية النقابية، وذلك بالنص على عدة حريات من بينها التعددية النقابية وممارسة الإضراب في إطار القانون.<sup>2</sup>

انطلاقاً من هذا تم تشكيل عدة نقابات في إطار من التعددية والشفافية، وقد تم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها رسمياً 47 منشأة نقابية وعليه نلاحظ أن الحرية النقابية أصبحت واقعا ملموسا يسعى من خلالها الأفراد والجماعات إلى تحقيق مصالحهم ومطالبهم المادية والمعنوية، وفقا للبرنامج والأفكار التي يؤمن بها كل فرد وكل مجموعة، وهذا لحماية الحريات العامة والخاصة وتعزيز الوعي النقابي.<sup>3</sup>

وعليه نستخلص أن السياسة النقابية هي سياسية إصلاحية محصورة بين أولويتين: المراقبة والتسيير، مراقبة الأوضاع وتسيير الأزمات التي عرفتها وتعرفها البلاد، فالنقابة تعمل على حبلين الأول المحافظة على الحقوق العمالية والمطالبة بها، والثاني يتمثل في التعامل مع النظام القائم كواقع موجود تسعى من جهة لانتزاع حقوقها منه بوسائل أقل حدة ومن جهة أخرى تعمل على المحافظة عليه واستمراره.

<sup>1</sup> - رايس رضا: مرجع سابق، ص 71.

<sup>2</sup> - جابي عبد الناصر: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001، ص 58.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص 58.

ولا يخفى عن أحد أن في السنوات القليلة الماضية ساهمت بعض النقابات المستقلة المتمثلة في النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي CNAPES، والمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي CNAPEST وأساتذة التعليم المتوسط وبعض النقابات الأخرى في تعزيز وتنمية الوعي لدى منخرطيها، وهذا ما أدى إلى انتزاع مجموعة من الحقوق من قبل الحكومة تمثلت في زيادة الأجور وتحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للأساتذة وبعض المطالب الأخرى.



# الفصل الرابع:

## الإجراءات المنهجية للدراسة

- 1- مجالات الدراسة.
- 2- تحكيم الاستثمار.
- 3- صدق الاستثمار.
- 4- المنهج المستخدم في الدراسة.
- 5- الأدوات المستخدمة في الدراسة.
- 6- عينة الدراسة.

## 1- مجالات الدراسة:

## - المجال الزمني:

لقد بدأنا تريبنا بمؤسسة فرفوس ببئر العاتر في 2018/03/18 حيث كان أول لقاء لنا مع مدير المؤسسة لسماحه لنا بإجراء الدراسة الميدانية في المؤسسة، وفي يوم 2018/03/20 كان حضورنا عبارة عن لقاءات مع عمال المؤسسة، أخذنا من خلالها لمحة عامة عن ظروف العمل في المؤسسة، وفي يوم 2018/03/25 كان لقاءنا مع بعض النقابيين ومن خلالهم قمنا بإجراء بعض التعديلات في الاستمارة، أما تطبيقنا للدراسة كان يوم 2018/04/03 إلى غاية 2018/04/13 قمنا بتوزيع الاستمارات واسترجاعها في عدة أيام بعد الإجابة عليها، وفي يوم 2018/04/17 قمنا بأخذ مجموعة من المعلومات تتعلق بالمؤسسة (التعريف بالمؤسسة، الهيكل التنظيمي).

## - المجال المكاني:

أنشأت المؤسسة الوطنية للحديد والفوسفات فرفوس، إثر إعادة هيكلة المؤسسة الوطنية للأبحاث المنجمية Sonarim بموجب المرسوم رقم 441/83 المؤرخ في 16 جويلية 1983 وحولت Sonarim المنجمية SBA إلى مؤسسة عمومية اقتصادية بتاريخ 22 ماي 1990 في شركة ذات أسهم تهدف إلى بحث تطور إنتاج استيراد وتصدير، توزيع المنتجات المنجمية للحديد والفوسفات.

حيث أن نشأة صناعة الفوسفات تعود إلى بداية القرن 19 بإدارة المؤسسة الوطنية للحديد والفوسفات فيرفوس بمدينة بئر العاتر الحدودية والتي تبعد عن مقر ولاية تبسة بـ90 كلم وهي تضم المركب المنجمي للفوسفات وهو مركز الصناعة الاستخراجية، أما موقعها فتقع في جبل العنق الذي يبعد بـ80 كلم عن مدينة بئر العاتر، وتقع على مسافة 5 كلم جنوب غرب بئر العاتر و340 كلم عن ميناء عنابة.

- المجال البشري:

يعتبر العامل من أحد العناصر التي يحتاجها الباحث من أجل الوصول إلى معلومات دقيقة وعلمية، وتعتبر مؤسسة فرفوس أحد المؤسسات التي تصلح لمثل هذا النوع من المواضيع، وبما أنه من الصعب الاتصال بعدد كبير من العمال، فإنه لا بد من اللجوء إلى تحديد عينة تمثل المجتمع الأصلي للدراسة حتى يتسنى لنا الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها على كافة المجتمع، والمجتمع الأصلي يقدر بـ 1046 عاملاً، أخذنا منه نسبة 10%.

2- تحكيم الاستبيان:

قمنا بتحكيم أداة الدراسة المستخدمة "الاستبيان" وذلك بعرضها على مجموعة من الأساتذة وعددهم 07

وهم الآتية أسماؤهم:

الرقم	الأساتذة المحكمين	الرتبة العلمية
01	حداد صونيا	أستاذ محاضر -أ-
02	شاوي رياض	أستاذ محاضر -ب-
03	براي محمد	أستاذ مساعد -أ-
04	توايحية رابح	أستاذ مساعد -أ-
05	بدرابي سفيان	أستاذ محاضر -ب-
06	ميهوبي إسماعيل	أستاذ محاضر -أ-
07	نور بورزق	أستاذ محاضر -ب-

جدول رقم (01): يوضح الأساتذة المحكمين.

## 3- صدق الاستمارة:

ويتم ذلك من خلال التعرف على الأسئلة التي تقيس الفرضية والتي لا تقيس الفرضية، وذلك باستخدام

علاقة "لاوشي".

المجموع	عدد الأساتذة المحكمين	N'	N	رقم السؤال
1	7	0	7	01
1	7	0	7	02
1	7	0	7	03
1	7	0	7	04
1	7	0	7	05
1	7	0	7	06
1	7	0	7	07
1	7	0	7	08
1	7	0	7	09
1	7	0	7	10
0,7	7	1	6	11
1	7	0	7	12
0,7	7	1	6	13
1	7	0	7	14
1	7	0	7	15

1	7	0	7	16
1	7	0	7	17
1	7	0	7	18
0,7	7	1	6	19
1	7	0	7	20
1	7	0	7	21
1	7	0	7	22
1	7	0	7	23
1	7	0	7	24
1	7	0	7	25
0,7	7	1	6	26
1	7	0	7	27
1	7	0	7	28
1	7	0	7	29

جدول رقم (02): يبين مستوى صدق الاستمارة.

حيث: N: عدد الأساتذة الذين قالوا يقيس

N': عدد الأساتذة الذين قالوا لا يقيس

Y: عدد الأساتذة المحكمين

Y': عدد البنود

$$\text{مثال: حساب صدق السؤال الأول في الاستبيان: } \frac{N-N'}{y} = \frac{7-0}{7} = 1$$

$$\text{حساب صدق السؤال 11 في الاستبيان: } \frac{N-N'}{y} = \frac{7-1}{7} = 0,7$$

$$\text{ومن هنا نقوم بحساب صدق الاستمارة: } \frac{\sum N-N'}{y'} \times 100\%$$

$$\text{ومنه: } \frac{27,9}{29} = 0,95 \cdot 100\%$$

$$=95\%$$

ومن نسبة صدق الاستمارة هو: 95%. وبما أنها صادقة فهي ثابتة ويمكن تطبيقها على عينة الدراسة.

#### 4- المنهج المستخدم في الدراسة:

إن اختيار منهج الدراسة عملية لا تخضع لإرادة الباحث بقدر ما تتعلق بطبيعة موضوع البحث والهدف المتوخى منه، وللقيام بأي بحث علمي منظم لابد من الاعتماد على منهج واتباع خطوات توصلنا إلى نتائج مضبوطة، فنوع الدراسة هو الذي يحدد نوع المنهج المتبع.

وبما أن موضوع دراستنا هو "النقابة العمالية ودورها في تنمية الوعي الطبقي العمالي" فهذا يتطلب منا استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه أكثر ملاءمة لهذا الموضوع، فالمنهج الوصفي التحليلي يعتبر من أهم المناهج الشائعة التي اشتغل بها العديد من الباحثين والمتعلمين، ويسعى إلى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة، ومن ثم يعمل على وصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها كفيها وكميا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي، للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.<sup>1</sup>

وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي بهدف الحصول على معلومات عن مجتمع البحث من خلال:

- جمع معلومات عن النقابة العمالية من حيث مفهومها، وطبيعتها.
- وسائل الضغط النقابي، وقد ذكرنا في الدراسة أهم الوسائل حيث نسعى إلى معرفة تأثير هذه الوسائل على العمال.
- معرفة دور النقابة في زيادة الوعي.
- تحليل البيانات وتفسيرها.

### 5- الأدوات المستخدمة في الدراسة:

يحتاج الباحث إلى أدوات لجمع البيانات المختلفة لإتمام بحثه، علماً أنه يوجد العديد من الأدوات لجمع البيانات، والتي يمكن للباحث أن يختارها منها ما يناسب بحثه، حيث أن دقة النتائج وتطبيقها مع الواقع تتوقف على الاختيار السليم وفي هذه الدراسة تم اختيار الأدوات التالية:

#### -الملاحظة:

تعرف الملاحظة بأنها مراقبة الباحث للمبحوث أثناء تأديته للسلوك المراد قياسه بهدف معرفة أو كشف جانب من جوانب الظاهرة المراد دراستها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - هشام حسان: منهجية البحث العلمي، مطبعة الفنون البيانية بالجلفة، ط2، الجزائر، 2007، ص73.

<sup>2</sup> - حسان محمد الحسن: الأسس العلمية لمنهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة، ط1، 1994، ص25.

فقد استخدمت الملاحظة منذ دخولي المؤسسة محل الدراسة، وكان ذلك من خلال ملاحظتي للعمال وهم يؤديون عملهم وكذلك أثناء فترات راحتهم ودخولهم وخروجهم من العمل وأثناء إجاباتهم عن أسئلة الاستمارة ومن هنا يمكننا معرفة وضعهم في العمل ومعرفة علاقة العمال مع النقابة والإدارة.

#### -المقابلة:

تعرف على أنها اللقاء المباشر بين فردين وجها لوجه، وتتحقق طريقة المقابلة في الدراسات الميدانية عن طريق أسئلة يليها السائل لمعرفة رأي المجيب في موضوع محدد.<sup>1</sup> وتعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية في جمع البيانات ودراسة الأفراد والجماعات، وهي أكثر الوسائل شيوعاً وفعالية في الحصول على البيانات الضرورية، وقد تم استخدام هذه التقنية في البحث من خلال المقابلة مع عمال مؤسسة فرغوس حيث تم عرض الموضوع على مدير المؤسسة وطرح بعض الأسئلة.

وكذلك تم طرحها على بعض عمال المؤسسة فقد تمثلت الأسئلة فيما يلي:

- هل مؤسستكم لديها نقابة عمالية؟

- هل النقابة تقف في صف العمال أم الإدارة؟

- هل النقابة تؤدي دورها على أكمل وجه؟

- هل تقوم النقابة بدورات توعوية للعمال؟

ومن خلال هذه الأسئلة تتمحور معظم إجاباتهم على أن المؤسسة لديها نقابة عمالية وهذه النقابة تقف مع العمال والإدارة معا وأنها تؤدي دورها بمساهم ضعيفة وتقوم بدورات في السنة مرة أو مرتان.

<sup>1</sup> - قباري محمد إسماعيل: الاتجاهات المعاصرة في مناهج علم الاجتماع، دار الطبعة العربية، ط1، بيروت، 1969، ص95.



## - الاستبيان:

وقد اعتمدنا على هذه الأداة لجمع البيانات لما له من أهمية في توفير الوقت والجهد، وقد تم تصميمه بالاعتماد على بعض الأساتذة المحنكين وذوي الخبرة.

ويعرف "بالمقاسم سلاطينية": على أنه مجموعة من المؤشرات يمكن عن طريقها اكتشاف أبعاد موضوع الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي، بحث ميداني على جماعة محددة من الناس، وهي وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث، وتحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص القضايا التي نريد معلومات عنها من المبحوث.<sup>1</sup>

حيث سهل علينا جمع المعلومات، حول النقابة العمالية ودورها في تنمية الوعي الطبقي داخل المؤسسة، وذلك بإعطاء العامل وقت للإجابة عن الأسئلة المطروحة بحرية، ويحتوي الاستبيان على 29 سؤال مقسمين على 3 محاور معبرة عن فرضيات الدراية، وهي على الشكل التالي.

**المحور الأول:** يشتمل على البيانات العامة حول العمال، حيث يحتوي على 5 أسئلة مرقمة من 1 إلى 5.

**المحور الثاني:** يشتمل البيانات حول تحسين ظروف العمل للعامل من قبل النقابة، حيث يحتوي على 12 سؤال، وهي أسئلة تغطي الفرضية الأولى لموضوع الدراسة مرقمة من 6 إلى 17.

**المحور الثالث:** يشتمل على معلومات تتعلق بالأساليب المستخدمة من قبل النقابة لزيادة الوعي لدى العامل، حيث يحتوي على 12 سؤال، وهي أسئلة تغطي الفرضية الثانية لموضوع الدراسة مرقمة من 18 إلى 29.

<sup>1</sup> - بلقاسم سلاطينية وحسان الجيلاني: منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص282.

## 6- عينة الدراسة:

في كثير من الدراسات لا يمكن للباحث أن يتناول كل وحدات المجتمع الأصلي، لهذا يتعين عليه اختيار بعض الوحدات الممثلة له فالعينة من الخطوات المهمة والاساسية للبحث.

مجتمع البحث يتكون من العمال التابعين لمؤسسة الفرفوس، بئر العاتر، وقد اخترنا عينة عشوائية بسيطة، لأنها الأنسب في دراستنا، حيث كان مجتمع البحث الكلي هو 1046 عاملا، وقد قمنا باختيار 105 مفردة منهم، أخذنا نسبة 10%.

$$1046 \Rightarrow 100\%$$

$$X \Rightarrow 10\%$$

$$X = \frac{1046 \cdot 10}{100} = 104,6 \cong 105.$$

# الفصل الخامس:

## عرض وتحليل البيانات

1- عرض البيانات والتعليق عليها وتحليلها.

- عرض البيانات العامة وتحليلها (خصائص العينة).
- عرض البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى وتحليلها.
- عرض البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية وتحليلها.

2- نتائج الدراسة.

- مناقشة نتائج الدراسة حسب الفرضيات:
  - نتائج الدراسة حسب الفرضية الأولى.
  - نتائج الدراسة حسب الفرضية الثانية.
- مناقشة نتائج الدراسة حسب الدراسات السابقة.

1- عرض البيانات والتعليق عليها وتحليلها.

- عرض البيانات العامة وتحليلها (خصائص العينة):

جدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسب	التكرار	الاحتمالات
91.43%	96	ذكور
8.57%	09	إناث
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) نسبة الذكور بلغت 91.43% في حين لا تتعدى الإناث نسبة

8.57% من مجموع أفراد العينة.

ومنه نستطيع القول أن نسبة الذكور تفوق بكثير نسبة الإناث والسبب الرئيسي في هذا التفاوت راجع

إلى طبيعة عمل المؤسسة والعمل داخلها يتطلب جهدا كبيرا، بالإضافة إلى أن أعمالهم تدوم فترة طويلة من

النهار، هذا إلى جانب المجال الجغرافي الذي يمارس فيه النشاط والذي يتميز بالبعد عن المناطق الحضرية،

وهذا ما يفسر النسبة القليلة لتواجد العنصر النسوي واللاتي تشغل الأعمال الإدارية كموظفات في الإدارة

بحكم ثقافة المنظمة التي تقيد وظيفة المرأة المحصورة غالبا في الإدارة.

جدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية:

النسب	التكرار	الاحتمالات
%3.80	4	أقل من 25 سنة
%48.57	51	من 25 إلى 34 سنة
%22.86	24	من 35 إلى 44 سنة
%18.09	19	من 45 إلى 54 سنة
%06.67	07	أكبر من 55 سنة
%100	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن، أن أكبر نسبة والتمثلة في %48.57 عبرت عن أفراد العينة الذين يتراوح سنهم من 25 إلى 34 سنة، تليها نسبة %22.86 المحصورة بين 35 إلى 44 سنة، تليها نسبة %18.09 المحصورة بين 45 إلى 54 سنة، تليها نسبة %6.67 لمن يزيد سنهم عن 55 سنة، وأخيرا نسبة %3.80 لمن يقل سنهم عن 25 سنة.

ومن نستطيع القول أن نسبة الشباب كبير التي تتراوح بين 25 إلى 34 سنة، 35 إلى 44 سنة وهذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يتطلب نوعا من الجهد العضلي ودرجة عالية من التحمل، وهذه الفئة يمكنها أن تقدم أكثر في هذه المرحلة وفي مثل هذه الأعمال، أما الفئة العمرية من 45 إلى 54، وأيضا فئة الذين تفوق أعمارهم 55 سنة تعبر عن وجود عمال مهرة وذو خبرة وكفاءة لا تستطيع المؤسسة الاستغناء عنهم، بالإضافة إلى أن بعضهم يشغل وظائف إدارية، وبالتالي لا يتطلب منهم جهد كبير، أما بالنسبة للفئة العمرية أقل من 25 يتضح أن المستخدمين داخل المؤسسة يشترط توظيفهم على حصولهم خبرة وكفاءة.

جدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية:

النسب	التكرار	الاحتمالات
30.48%	31	أعزب
58.09%	61	متزوج
11.43%	13	مطلق
00%	00	أرمل
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) والمتمثل في توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية، أن أكبر نسبة والمتمثلة في 58.09% من فئة المتزوجين، تليها فئة العزاب المقدرة بـ 30.48%، تليها فئة المطلقين بنسبة 11.43%، أما فئة الأرامل فهي منعدمة.

ومنه نستطيع القول أن نسبة المتزوجين الأكبر والمقدرة بـ 58.09% حيث يتضح لنا أن أكثر عمال المؤسسة قادرين على تحمل المسؤوليات والمساهمة في زيادة الوعي فيما بينهم، وكذلك تحملهم مسؤوليات سابقة، وبالتالي العامل المتزوج هو الأكثر نشاط وحيوية وبإمكانه الدفاع عن مصالحه وتحقيق أهدافه، عكس الفئة التي تمثل العزاب والمقدرة بـ 30.48% والتي تكون في غالب الأمر غير مكترثة للأعمال وبما تقوم به وهذا يعود إلى قلة احتياجاتهم وتحملهم مسؤوليات سابقة عكس المتزوجين، أما فئة المطلقين المقدرة بنسبة 11.43% قليلة جدا وهذا لا يؤثر على المؤسسة كونهم عمال قليلون، أما فيما يخص فئة الأرامل فهي منعدمة داخل المؤسسة.

جدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسب	التكرار	الاحتمالات
17.14%	18	ابتدائي
23.81%	25	متوسط
26.66%	28	ثانوي
32.39%	34	جامعي
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) والتمثل في توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، حيث مثل المستوى الجامعي أكبر نسبة والتمثلة في 32.39%، تليها نسبة المستوى الثانوي المقدر بـ 26.66%، تليها نسبة المستوى المتوسط المقدر بـ 23.81%، وتليها آخر نسبة لتمثل المستوى الابتدائي المقدر بـ 17.14%.

ومنه نستطيع القول أن نسب توزيع أفراد العينة بين المستويات نسب متقاربة، وهذا يعود إلى طبيعة أغلب الأعمال التي لا تتطلب شهادات عليا، بقدر ما تحتاج إلى المرونة والتركيز في العمل، فأفراد عينة الجامعة هم المسيطرون داخل المؤسسة حيث أن أغلبيتهم إما إداريين أو أعضاء نقابة، ويمكن كذلك القول أن فئة الجامعيين والثانوي لديهم وعي في التعامل والتواصل وهذا يعني أن لهم معرفة بكيفية التسيير ولهم القدرة على تحقيق المصالح والأهداف المنشودة، أما أفراد عينة الابتدائي والمتوسط فهي لا تؤثر داخل المؤسسة كونها بحاجة عمال يعملون الأعمال الشاقة.

جدول رقم (07): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية:

النسب	التكرار	الاحتمالات
46.66%	49	أقل من 05 سنوات
18.09%	19	من 05 إلى 09 سنوات
15.24%	09	من 10 إلى 14 سنة
11.43%	16	من 15 إلى 19 سنة
08.58%	12	أكثر من 20 سنة
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) والمتمثل في توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية، أن أكبر نسبة والمتمثلة في 46.66% من أفراد العينة أقل خبرة في العمل أي أقل من 05 سنوات، وتليها نسبة 18.09% والتي تبين خبرة أفراد العينة ما بين 5 إلى 09 سنوات، تليها نسبة 15.24% والتي تبين خبرة أفراد العينة ما بين 10 إلى 14 سنة، وتليها نسبة 11.43% والتي تبين خبرة أفراد العينة ما بين 15 إلى 19 سنة، وأقل نسبة هي 8.58% جاءت لتعبر عن خبرة العمال الأكثر من 20 سنة.

ومنه نستطيع القول أن أغلبية أفراد العينة أقل خبرة في العمل وهذا يبين لنا أن المؤسسة تستند دائما إلى تجديد عمالها، ولا تحافظ على بقاء أغلبية العمال مدة طويلة في ميدان العمل، وهي تعتمد الشباب وهذا راجع إلى طبيعة عمل المؤسسة، مما يستدعي من النقابة تكثيف مجهوداتها في الدفاع عن العمال الذين هم في تغيير دائم، وتسريحهم مبكرا، أما فئة العمال أصحاب الخبرة العالية فأغليبتهم يشتغلون في الإدارة.



- عرض البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى وتحليلها:

جدول رقم (08): يمثل توزيع أفراد العينة بين النقابيين الأعضاء وغير الأعضاء:

النسب	التكرار	الاحتمالات
11.43%	12	أعزب
88.57%	93	متزوج
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن نسبة العمال غير الأعضاء تراوحت نسبتهم بـ 88.57%،

تليها 11.43% الممثلة لنسبة الأعضاء النقابيين.

ومنه نستطيع القول أن أغلبية العمال المستجوبين هم من فئة العمال غير الأعضاء والقانون لا يسمح لهم في الانخراط في النقابة وهذا يعود لعدة أسباب تخص المؤسسة، بالإضافة إلى استنتاجاتنا ان العضوية في النقابة ليس بالأمر السهل، فهي تعمل على تحمل مسؤولية كبيرة، أما الأعضاء النقابيين المقدره نسبتهم بـ 11.43% يمتلكون بطاقات انخراط ولديهم الثقة الكاملة في نقابتهم.

جدول رقم (09): يمثل الجهة التي تعمل على حل المشاكل حالة وقوعها:

النسب	التكرار	الاحتمالات
%8.57	09	الإدارة
%16.19	17	النقابة
%75.24	79	الإدارة والنقابة
%100	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن أغلبية أفراد العينة يرون أن الإدارة والنقابة هي الجهة التي تعمل على حل المشاكل حالة وقوعها بالمؤسسة بنسبة %75.24، وتليها نسبة %16.19 يرون أن النقابة هي التي تعمل على حل المشاكل حالة وقوعها، وأخيرا جاءت نسبة %8.57 ترى أن الإدارة هي التي تعمل على حل المشاكل حالة وقوعها.

ومنه نستطيع القول أن الإدارة والنقابة تعملان معا على حل المشاكل حالة وقوعها وهذا دليل على أن هناك تفاهم ووعي بين الطرفين وكذلك هناك حوار متبادل بين الطرفين، وهذا يعود بالفائدة لمصلحة العمال بالدرجة الأولى، وهناك فئة ترى أن النقابة هي التي تعمل على حل المشاكل حالة وقوعها باعتبارها الممثل الوحيد لهم، وكذلك هي التي تدافع عن حقوق العمال، وتسعى لتحقيق أهدافهم المنشودة داخل المؤسسة، بالمقابل يرى البعض أن الإدارة هي التي تعمل على حل المشاكل حالة وقوعها كونها تمثل السلطة العليا، فهناك مشاكل تحدث داخل المؤسسة لا يعمل الفصل فيها من غير مدير المؤسسة.

جدول رقم (10): يمثل سعي النقابة العمالية لأن تكون في صف الإدارة أو العمال:

النسب	التكرار	الاحتمالات
20%	21	الإدارة
80%	84	العمال
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن أكبر نسبة والمتمثلة في 80% من أفراد العينة الذين تسعى

النقابة لتكون في صفهم تليها نسبة 20% من أفراد العينة الذين تسعى الإدارة لتكون في صفهم.

ومنه نستطيع القول أن النقابة لا تقتصر على تشكيل مجالس الإدارة فقط، بل تتعدى ذلك فهي تسعى

جاهدة إلى طموح وتطلعات العاملين ودعم مطالبهم المستحقة، فالنقابة أساساً نشأت من أجل العمال والدفاع

عنهم، بالمقابل نجد أن النقابة تقف في صف الإدارة وهذا عائد لعدة أسباب أهمها النقابيين لا يودون أن

تكون بينهم وبين الإدارة مشاكل لأن الإدارة هي الجهة العليا والمسيطرة، كذلك الاشتراك في مصالح شخصية

تخدم الإدارة والنقابة معاً، وكذلك هدف النقابة من هدف الإدارة.

جدول رقم (11): يمثل نوع المطالب التي ينشدها العمال في الوقت الحالي:

النسب	التكرار	الاحتمالات
39.05%	41	مادية
12.38%	13	معنوية
48.57%	51	مادية ومعنوية
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) والتمثل في المطالب التي ينشدها العمال في الوقت الحالي هي مطالب مادية ومعنوية حيث تقدر بنسبة 48.57% تليها نسبة 39.05% من العمال الذين مطالبهم مادية، وآخر نسبة للعمال الذين مطالبهم معنوية والتمثلة في 12.38%.

ومنه نستطيع القول أن معظم العمال يطلبون في الوقت الحالي المطالب المادية والمعنوية والنتيجة منطقية لكون العامل عنصر مهم وفعال داخل المؤسسة، فالمطلب المادي يساعده في تلبية حاجاته المختلفة والمطلب المعنوي يرفع من وجه المعنوية وهذا يؤدي به إلى الزيادة في تقديم الأفضل للمؤسسة، وكذلك نجد نسبة 39.05% من مجموع أفراد العينة أن المطالب الإلحاحية في الوقت الحالي مطالب مادية من أجر وملحقاته، أي تلك المطالب التي تحقق الإشباع المادي، في المقابل نجد أن هناك عمال ينشدون بإلحاح للمطالب المعنوية وهذا لشعورهم بالانعزال عن بقية أفراد العينة وقلة الاهتمام بهم.

جدول رقم (12): يمثل الطرق التي تستخدمها النقابة العمالية لمعالجة المشاكل:

النسب	التكرار	الاحتمالات
93.34%	98	التوجه إلى الإدارة
6.66%	07	الاحتجاج والمطالبة بتوقف العمل
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) والتمثل في الطرق التي تستخدمها النقابة العمالية لمعالجة المشاكل، أن أكبر نسبة والتمثلة في 93.34% من أفراد العينة أن إجاباتهم عبرت على أن النقابة العمالية تلجأ إلى التوجه إلى الإدارة لمعالجة مشاكلها، تليها نسبة 6.66% معبرة عن الاحتجاج والمطالبة بتوقف العمل لمعالجة المشاكل.

ومنه نستطيع القول أن العلاقة بين النقابة العمالية والإدارة جيدة كونها تلجأ إليها في معالجة مشاكلها بدلاً من الاعتماد على طرق أخرى كالإضراب والتوقف عن العمل، فلجوءها إلى الإدارة يسهل عليها تحقيق مطالب العمال، كما أن نسبة 6.66% ترى أن النقابة العمالية تلجأ إلى الاحتجاج والمطالبة بتوقف العمل وهذه آخر طريقة تلجأ إليها النقابة العمالية، ومنه النقابة تبدأ بطرح المشكل على الإدارة أولاً، فإذا لم يكن هناك استجواب من قبل الإدارة تتوجه إلى آخر حل وهو الاحتجاج والمطالبة بتوقف العمل.

جدول رقم (13): يمثل الاقتراحات التي يقدمها العمال لإصلاح وضع النقابة:

النسب	التكرار	الاحتمالات
38.10%	40	الزيادة في التنظيم
20.95%	22	إعادة الهيكلة
40.95%	43	تعديل القوانين
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) والمتمثل في الاقتراحات التي يقدمها العمال لإصلاح وضع

النقابة أن أكبر نسبة والمتمثلة في 40.95% من فئة العمال الذين يريدون تعديل القوانين، تليها نسبة 38.10% فئة العمال الذين يريدون الزيادة في التنظيم، تليها نسبة 20.95% فئة العمال الذين يريدون إعادة الهيكلة.

ومنه نستطيع القول أن نسبة 40.95% من أفراد العينة تقترح تعديل القوانين كونها تلعب دور كبير في حياة العامل وتحقيق حاجاته ومصالحه المادية وغيرها، وكذا التقليل في ساعات العمل في المقابل نجد نسبة 38.10% من العمال تقترح الزيادة في التنظيم وهذا في تنظيم النقابة من الناحية الإدارية وكذا من ناحية تنظيم البرامج والمشاريع، وتقترح من ناحية أخرى إعادة الهيكلة بما يتماشى مع الوضع الحالي للعمال.

جدول رقم (14): يمثل مشاركة العمال في صنع القرارات:

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	98	%93.33
لا	07	%6.67
المجموع	105	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) والمتمثل في مشاركة العمال في صنع القرارات أن نسبة الإجابة

بنعم هي الأغلبية والمتمثلة في %93.33 من أفراد العينة، بينما نسبة %6.67 منهم أجابوا بـ "لا".

ومنه نستطيع القول أن أغلبية العمال يشاركون في صنع القرارات ومنه يتضح لنا أن النقابة العمالية

تدعم عمالها في المشاركة في صنع القرار، كما اتضح لنا من خلال الملاحظة لأعضاء النقابة استعداد

العمال من حين إلى آخر، والاستفسار منهم في حالة سير العمل، وهذا يدل على أن النقابة العمالية تضع

هذه العملية من أولوياتها والدليل أنها تحاول أن تشارك بعض العمال في الأخذ بأرائهم، كما جاءت نسبة

%6.67 ليس لهم الحق في صنع القرار وهذا يعود إلى أن هناك عمال غير مؤهلين وليست لديهم الخبرة

الكافية للأخذ بأرائهم، فهذا سيؤثر على العمل بالمؤسسة وعلى مستقبلها، كما أن النقابة العمالية لا تعطي

الثقة الكاملة في كافة العمال، كما نجد بعض العمال لا يهتمون بمثل هذه الأمور كون مستواهم التعليمي لا

يسمح لهم بالمشاركة في صنع القرارات.

جدول رقم (15): يمثل تحقيق النقابة لمطالب العمال:

النسب	التكرار	الاحتمالات
61.90%	65	نعم
38.10%	40	لا
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) والمتمثل في إجابة المبحوثين حول تحقيق النقابة العمالية لمطالب العمال، أن أكثرية العمال ترى أن النقابة العمالية حققت مطالبهم، وذلك بنسبة 61.90%، تليها نسبة 38.10% من العمال الذين لم تحقق النقابة العمالية مطالبهم.

ومنه نستطيع القول أن النقابة العمالية أثبتت وجودها من خلال تحقيقها لمطالب العمال كزيادة الأجور وتعويضات للعمال وغيرها فالنقابة العمالية نشأت أساساً من أجل الدفاع عن حقوق العمال ومطالبهم بصفة خاصة وعن العامل بصفة عامة، وهذا ما يجعل العلاقة متينة بين الطرفين، في حين نجد هناك عمال لم تلبى مطالبهم من قبل النقابة الحالية وهذا يعود إلى أن العمال غير مهتمين بالنقابة العمالية وليس لديهم العلم بها أساساً.



جدول رقم (16): يمثل مساهمة النقابة في الحفاظ على استقرار المؤسسة وتطويرها:

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	93	84.77%
لا	12	11.43%
المجموع	105	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن نسبة المجيبين بـ "نعم" بلغت 84.77% أما النسبة الباقية

فهي المعبرة عن الإجابة بـ "لا" وقد مثلت 11.43%.

ومنه نستطيع القول أن النقابة العمالية تعمل على المساهمة في الحفاظ على استقرار المؤسسة

وتطويرها فهي تسعى جاهدة للقيام بمهامها على أكمل وجه وهذا يدل على أنها تبذل جهد كبير من أجل

النهوض بالمؤسسة كونها جزء منها فمساعدتها للعمال وتلبية حاجاتهم والوقوف على حل مشاكلهم والتقليل

من وقوع المشاكل يؤدي إلى استقرار المؤسسة وتطويرها، وكذلك علاقتها الجيدة مع الإدارة، أما الذين يرون

العكس فهم يعتبرون أن النقابة ليس لها دور في الحفاظ على استقرار المؤسسة وتطويرها كون النقابة العمالية

غير قادرة على تحمل هذه المسؤولية.

جدول رقم (17): يمثل مواجهة النقابة العمالية صعوبات إدارية تعرقل أهدافها:

النسب	التكرار	الاحتمالات
%80.95	85	نعم
%19.05	20	لا
%100	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) والتمثل في إجابة الباحثين حول مواجهة النقابة العمالية صعوبات إدارية تعرقل أهدافها، أن أكثرية العمال ترى أن النقابة العمالية لا تواجه صعوبات إدارية تعرقل أهدافها، تليها نسبة 19.05% من العمال الذين يرون أن النقابة العمالية تواجه صعوبات إدارية تعرقل أهدافها.

ومنه نستطيع القول أن النقابة العمالية لا تواجه صعوبات إدارية تعرقل أهدافها، حيث تسعى إدارة المؤسسة إلى الرفع من قيمة نقابتها العمالية، فالنقابة العمالية والإدارة يعملان معا على دعم نشاطاتها وبرامجها لتحسين نوعية حياة العمال، فالإدارة تنمي مهارات عمالها، والنقابة العمالية تقوم بدعمهم للعمل بهذه المهارات، أما عكس ذلك أي النقابة العمالية تواجه صعوبات إدارية تعرقل أهدافها فهو إما راجع إلى أن هناك بعض العمال الجدد، وإما أن العمال ليس لهم علم بما بين الإدارة والنقابة العمالية من اتفاقيات.

جدول رقم (18): يمثل مساهمة النقابة العمالية داخل المؤسسة في تحسين ظروف العمل:

النسب	التكرار	الاحتمالات
80%	84	نعم
20%	21	لا
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) والتمثل في إجابة المبحوثين حول مساهمة النقابة العمالية

داخل المؤسسة في تحسين ظروف العمل، أن نسبة كبيرة من الإجابة بـ "نعم" مثلت 80% ونسبة قليلة من الإجابة بـ "لا" مثلت 20%.

ومنه نستطيع القول أن النقابة العمالية تساهم في تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة، وهذا راجع

إلى أنها نقابة عمالية جيدة ومستعدة لتقديم الأفضل إلى عمالها وكذلك تحاورهم معها، واحتجاجها لتسوية وضع العمل، وتوفير وسائل الوقاية والحماية من الأخطار، أما عكس ذلك أي النقابة العمالية لا تساهم في تحسين شروط العمل فهو راجع لعدة أسباب من بينها أنها لا تساهم بطريقة واضحة ومباشرة، وأن هناك بعض العمال الجدد لم يعرفوا ما تقدمه النقابة لهم بعد، كما أن ليس لهم الوقت الكافي لمعرفة ما تقدمه النقابة العمالية داخل المؤسسة.

## 19: إجابة المبحوثين حول الوسائل التي يلجؤون إليها لتحقيق المطالب:

من خلال إجاباتهم تعددت آرائهم وهي كالآتي:

- الاتصال والتعامل مع الإدارة مباشرة، كون الإدارة تمثل السلطة العليا ولها القدرة على التحكم داخل المؤسسة.
- إعادة طلب تحقيق المطالب.
- الإضراب كونه وسيلة قانونية وقد نصت عليها العديد من الدساتير والتشريعات الدولية حيث يلجأ العمال أو ممثليهم لتحقيق مطالبهم، ففي البلدان المتقدمة تكون الإضرابات على أشياء جوهرية، ونحن نقابنتا ما زالت تجري وراء الزيادة في الأجور وغيرها، فهنا العمال يلجؤون إلى التوقف عن العمل، وهذا يؤثر بالسلب على المؤسسة.
- اللجوء إلى المحسوبة (المعرفة).
- التوجه إلى النقابة كونها تدافع عن مطالب العمال.
- هناك بعض العمال لا يلجؤون إلى أي وسيلة وهذا لقلّة وعيهم وضعف شخصيتهم وخوفهم على رزقهم.

- عرض البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية وتحليلها:

جدول رقم (19): يمثل إجابة المبحوثين حول عمل النقابة على تعريفهم بحقوقهم وواجباتهم:

النسب	التكرار	الاحتمالات
84.76%	89	نعم
15.24%	16	لا
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) والمتمثل في إجابة المبحوثين حول النقابة العمالية على تعريفهم بحقوقهم وواجباتهم، أن نسبة كبيرة من الإجابة بـ "نعم" مثلت 84.76% وتليها نسبة 15.24% في الإجابة بـ "لا".

ومنه نستطيع القول أن الفئة الأغلبية تتجاوب مع نقابتهم العمالية وهذا يعود إلى محدودية مستواهم التعليمي، بعكس الفئة الأخرى المقدره بنسبة 15.24% لا يعطون أدنى اهتمام للنقابة العمالية في مثل هذا المجال كما أن أغلبية أفراد العينة يتمتعون بمستوى تعليمي عالي، ولا يحتاجون للنقابة العمالية لكي تعرفهم بحقوقهم وواجباتهم.

جدول رقم (20): يمثل فتح النقابة العمالية المجال أمام العمال للتعبير عن مشاكلهم:

النسب	التكرار	الاحتمالات
%75.24	79	نعم
%24.76	26	لا
%100	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) والمتمثل في إجابة المبحوثين حول فتح النقابة المجال أمام

العمال للتعبير عن مشاكلهم، أن نسبة كبيرة من الإجابة بنعم مثلت %75.21 ونسبة قليلة بالإجابة بـ "لا" مثلت بـ %24.76.

ومنه نستطيع القول أن النقابة العمالية تقوم بمجهودات كبيرة وتحاول أن تأخذ شكاويهم بعين الاعتبار، حتى تكون محل ثقة العمال، فالتعرف على مشاكل العمال ومحاولة حلها إحدى أهم مهام النقابة العمالية، وهذا راجع إلى أن هذه الفئة المتمثلة في نسبة %75.24 لها وعي بأن التعبير عن المشاكل لا يأتي إلا بفتح مجال للتعبير عنها، أما الفئة الأخرى المتمثلة في نسبة %24.76 ترى أن النقابة لا تقوم بفتح مجال أمام العمال للتعبير عن مشاكلهم، فيمكن أن يكون هذا فعلا لأن النقابة العمالية ليست دائما حاضرة لتحل المشاكل التي تخص أفراد معينين، وإنما مشاكل الأغلبية العظمى، وأن هناك بعض الأهداف التي تسعى النقابة العمالية إلى تحقيقها فيتحقق منها جزء معين.

جدول رقم (21): يمثل مدى توفر النقابة العمالية على إعلام قوي:

النسب	التكرار	الاحتمالات
%71.31	75	نعم
%28.57	30	لا
%100	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) والمتمثل في إجابة المبحوثين حول توفر النقابة العمالية على إعلام قوي، أن نسبة 71.34% ترى أن النقابة تتوفر على إعلام قوي، تليها نسبة 28.57% ترى أن النقابة العمالية لا تتوفر على إعلام قوي.

ومنه نستطيع القول أن أغلبية المبحوثين ترى أن النقابة العمالية لها إعلام قوي داخل المؤسسة، فالإعلام يساهم في تبسيط وتوضيح الموضوعات والعامل يكون على علم بكل ما هو جديد، كما أنه يساهم في تنمية الوعي بين الفئة العمالية، أما الفئة الممثلة في نسبة 28.57% ترى أن النقابة العمالية لا تتوفر على إعلام قوي وهذا يدل على أن النقابة العمالية لا تساهم في وعي العامل، وقد يكون السبب راجع إلى عدم اهتمام العامل بهذه الإعلانات وأن هذه الإعلانات لا تعن له شيئاً.

جدول رقم (22): يمثل إشراف النقابة العمالية على تنظيم دورات للعمال:

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	88	%83.81
لا	17	%16.19
المجموع	105	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) والتمثل في إجابة المبحوثين حول إشراف النقابة العمالية على

تنظيم دورات تكوينية، أن نسبة %83.81 ترى أن النقابة العمالية تقوم بتنظيم دورات تكوينية، تليها نسبة

%16.19 ترى أن النقابة العمالية لا تقوم بتنظيم دورات تكوينية.

ومنه نستطيع القول أن وجود نسبة غالبية من أفراد العينة تعتبر أن النقابة العمالية تقوم بتنظيم دورات

للعمال، حيث أن هذه الدورات تنمي العامل وهذه الدورات مختلفة حيث تتمثل في الدور التدريبي والدور

التوعوي والدور الإعلامي، كل دورة من هذه الدورات تعود بالفائدة على العامل وعلى المؤسسة في حين نجد

هناك فئة قليلة أجابوا أن المؤسسة لا تشرف على دورات للعمال وهذا راجع إلى عدة أسباب منها كون العامل

وقت هذه الدورات لا يكون في المؤسسة وكذلك هناك العمال الذين يعملون في الفترات الليلية لا يمكنهم

الحضور إلى مثل هذه الدورات.



جدول رقم (23): يمثل تنظيم النقابة العمالية للإضرابات:

النسب	التكرار	الاحتمالات
%88.57	93	نعم
%11.43	12	لا
%100	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) والتمثل في إجابة المبحوثين حول تنظيم النقابة العمالية للإضرابات، أن النسبة الأكبر والبالغة %88.57 من أفراد العينة عبرت إجاباتهم بـ "نعم"، تليها نسبة %11.43 عبرت عن الذين إجاباتهم بـ "لا".

ومنه نستطيع القول أن ممارسة النقابة العمالية للفعل الإضرابي لا تأتي من فراغ بقدر ما هو طريقة للتعبير عن المطالبة بحقوق معينة كالأجور، كذلك تلبية المطالب الاجتماعية حول تحسين الأوضاع، والإضراب يجب أن يكون جماعيا لكي يؤدي وظيفته، ويجب أن لا يدوم الإضراب فترات طويلة من الزمن لأن هذا يؤثر على نشاط المؤسسة وقد يؤدي إلى إفلاسها، حيث أن الأسباب والظروف التي تؤدي للجوء إلى الإضراب تختلف، ولكن الإضرابات عادة ما يتم اللجوء لها إثر فشل المؤسسة لتلبية حاجات العمال، فالإضراب يستخدم كوسيلة ضغط على أصحاب العمل، ونسبة الإجابة بـ "لا" لا تؤثر على هذا، والمؤسسة لا تستطيع النهوض بنسبة قليلة.

جدول رقم (24): يمثل رضا العمال حول النقابة العمالية:

النسب	التكرار	الاحتمالات
17.14%	18	أعضاء النقابة
29.52%	31	برامجها
5.72%	06	كل شيء يتعلق بالنقابة
47.62%	50	حاليا لا شيء
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (24) والمتمثل في إجابة المبحوثين حول رضا العمال عن نقابتهم العمالية، أن أكبر نسبة من أفراد العينة لا يرغبون في تغيير أي شيء يتعلق بالنقابة وذلك بنسبة 47.62%، وتليها نسبة أفراد العينة الذين يرغبون في تغيير برامجها والمقدرة بـ 29.52%، تليها نسبة أفراد العينة الذين يرغبون في تغيير أعضاء نقابتهم، وأخيرا نسبة أفراد العينة الذين يرغبون في تغيير كل شيء يتعلق بالنقابة والتمثلة في 5.72%.

ومنه نستطيع القول أن أغلبية أفراد العينة لهم الرضا عن نقابتهم العمالية وهذا يعود إلى عدة أسباب من بينها أن النقابة العمالية تؤدي أعمالها على أحسن وجه ولديها قبول من طرف العمال، في المقابل نجد بعض من أفراد العينة يرغبون في تغيير برامج النقابة وهذا لا يدل على أنهم غير متحدين مع نقابتهم، وهناك من يرى أن أعضاء النقابة يجب استبدالهم وهذا يعود لأسباب شخصية تتعلق بالعامل، كما نجد أن هناك فئة قليلة من المبحوثين تريد تغيير كل شيء يتعلق بالنقابة وهذا راجع إلى قلة وعيهم ودرايتهم بما تقدمه لهم.

جدول رقم (25): يمثل مساهمة النقابة العمالية في تنظيم ندوات ولقاءات لتطوير الأداء داخل المؤسسة:

النسب	التكرار	الاحتمالات
%78.10	82	نعم
%21.90	23	لا
%100	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) والتمثل في إجابة المبحوثين حول مساهمة النقابة العمالية في تنظيم ندوات ولقاءات لتطوير الأداء داخل المؤسسة، أن نسبة %78.10 ترى أن النقابة العمالية تساهم في تنظيم ندوات ولقاءات لتطوير الأداء داخل المؤسسة، تليها نسبة %21.90 من أفراد العينة الذين أجابوا بـ "لا".

ومنه نستطيع القول أن مساهمة النقابة العمالية في تنظيم ندوات ولقاءات لتطوير الأداء داخل المؤسسة وهذا يعود إلى رضا العمال على الجهود المبذولة من قبل نقابتهم، ويتضح لنا أن النقابة العمالية لديها وعي للنهوض بعمالها وعدم الانسحاب عنهم، حيث أن هذه الندوات واللقاءات تنمي من قدرات العامل وتزيد ثقة العامل بالنقابة، في المقابل نجد فئة قليلة من أفراد العينة ترى أن النقابة العمالية لا تساهم في تنظيم ندوات ولقاءات لتطوير الأداء داخل المؤسسة وهذا راجع إلى عدة أسباب من بينها عدم اهتمام العامل بمثل هذه الأمور وكذلك ضيق الوقت حيث أن العمال لديهم مسؤوليات أخرى لا تسمح له بحضور مثل هذه الندوات واللقاءات داخل المؤسسة.

جدول رقم (26): يمثل زيادة الحوافز المادية والمعنوية يؤدي إلى زيادة الوعي والشعور بالانتماء:

النسب	التكرار	الاحتمالات
%89.52	94	نعم
%10.48	11	لا
%100	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) والمتمثل في إجابة المبحوثين حول زيادة الحوافز المادية والمعنوية يؤدي إلى زيادة الوعي والشعور بالانتماء، أن نسبة %89.52 أجابوا بـ "نعم"، تليها نسبة %10.48 أجابوا بـ "لا".

ومنه نستطيع القول أن زيادة الحوافز المادية والمعنوية يؤدي إلى زيادة الوعي والشعور بالانتماء، فالعامل يعمل داخل المؤسسة من أجل تقاضي راتب وهذا الراتب قد لا يكفي لتلبية حاجاته المختلفة فزيادة الحوافز المادية والمعنوية تجعله يقدم أكثر للمؤسسة فالتحفيز المادي والمعنوي الذي تساهم به النقابة العمالية من أهم العوامل المساعدة التي تؤدي بالعامل إلى زيادة الوعي وشعوره أكثر بالانتماء، حيث تعمل الحوافز على زيادة تقديم الأفضل للمؤسسة، في المقابل نجد فئة قليلة لا تهمها هذه الزيادة فهي مكتفية بأجرهم الذي يتقاضونه.

جدول رقم (27): يمثل تنظيم الحفلات في المؤسسة:

النسب	التكرار	الاحتمالات
92.38%	97	نعم
7.62%	08	لا
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) والتمثل في إجابة الباحثين حول تنظيم الحفلات في المؤسسة، أن الأغلبية والتمثلة نسبتهم 92.38% من أفراد العينة أجابوا بـ "نعم"، تليها نسبة 7.62% الذين أجابوا بـ "لا".

ومنه نستطيع القول أن وجود نسبة عالية من أفراد العينة تعبر على أن النقابة العمالية تقوم بتنظيم حفلات داخل المؤسسة وهذا يدل على أنها تعمل جاهدة من أجل رفع مكانة العامل، وإحساسه بقيمته، بالإضافة إلى أنها تولي اهتماماتها بالمرأة وهنا لعدم إشعارها بالهيمنة الذكورية الغالبة بالمؤسسة، وهذه الحفلات تقوم حول عيد المرأة، وعيد العمال، وعيد الاستقلال وغيرها من الأعياد، أما الفئة الذين أجابوا بأن المؤسسة لم تقم بتنظيم حفلات فهذا يدل على عدم حضورهم وعدم درايتهم واهتمامهم بهذا الجانب.

جدول رقم (28): يمثل مساهمة النقابة العمالية في تنمية الوعي داخل المؤسسة:

النسب	التكرار	الاحتمالات
77.14%	81	مساهمة جيدة
19.05%	20	مساهمة ضعيفة
3.81%	04	لا تساهم
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) والمتمثل في إجابة المبحوثين حول مساهمة النقابة العمالية في تنمية الوعي داخل المؤسسة، أن الأغلبية والمتمثلة نسبتهم 77.14% من أفراد العينة يرون أن نقابتهم تساهم مساهمة جيدة في تنمية الوعي داخل المؤسسة، تليها نسبة 19.05% من أفراد العينة يرون أن نقابتهم تساهم مساهمة ضعيفة، وآخر نسبة 3.81% من أفراد العينة يرون أن نقابتهم لا تساهم في تنمية الوعي داخل المؤسسة.

ومنه نستطيع القول أن المساهمة في تنمية الوعي داخل المؤسسة مساهمة جيدة وهذا راجع إلى اعتمادها في حرصها على عمالها وكذلك من خلال مساهمتها في تنظيم ندوات ولقاءات لتطوير الأداء داخل المؤسسة وهذا ما يوضحه الجدول رقم (25) وكذلك من خلال الدورات التي تقوم بها من توعية وتدريب وإعلام، كما أن العلاقة بين العمال والنقابة علاقة جيدة وهذا يؤدي إلى تنمية الوعي أما فئة العمال الذين يرون أن النقابة العمالية تساهم مساهمة ضعيفة هذا راجع إلى عدم تقبلهم هذه الفكرة، حتى وإن كانت مساهمة ضعيفة فهي تساهم بقدر المستطاع، أما الفئة التي ترى أن النقابة لا تساهم فهذا راجع إلى تدني مستواهم التعليمي أو إلى أمور شخصية.

جدول رقم (29): يمثل سعي النقابة لتوعية عمالها أكثر من بقية أعضائها:

النسب	التكرار	الاحتمالات
75.24%	79	نعم
24.76%	26	لا
100%	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) والتمثل في إجابة المبحوثين حول سعي النقابة لتوعية عمالها أكثر من بقية أعضائها، أن الأغلبية والتمثلة نسبتهم بـ 75.24% من أفراد العينة أجابوا بـ "نعم"، تليها نسبة 24.76% من أفراد العينة أجابوا بـ "لا".

ومنه نستطيع القول أن النقابة العمالية تسعى جاهدة إلى توعية عمالها أكثر من توعية أعضائها، وهذا دليل على أن للنقابة العمالية دور فعال ومهم بالنسبة للعمال، فهي تعمل على الحفاظ على جميع العمال دون استثناء، مما يجعلها محل ثقة للجميع وهذا يجعل النقابة العمالية تشعر بالقبول وتقديم الكثير في مجال العمل داخل المؤسسة، في المقابل يرى البعض أن النقابة العمالية تسعى لتوعية أعضائها وهذا راجع إلى أن أعضاء النقابة يشعرون أنهم مثلهم مثل العمال، أو قد يعود إلى أسباب خاصة.

29: إجابة المبحوثين عن النقابة العمالية بصفة خاصة وعن زيادة الوعي لدى الطبقة العاملة بصفة

عامة:

- المبحوثين يرون أن النقابة العمالية تعمل على تحسين ظروف العمل وتحقيق مصالحهم.
- النقابة العمالية منظمة يكونها العمال في صناعات أو مهن متقاربة، وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهم.
- النقابة العمالية مهما كان نمطها، تتولى مهمة الدفاع عن مصالح العمال.
- النقابة جيدة من حيث التنظيم، فإن واصلت ما هي عليه فإن نجاحها سيبقى مستمر، ومن جهة أخرى يرى البعض أن لها مستقبل زاهي.
- زيادة الوعي لدى الطبقة العاملة مرتبط بالنقابة العمالية.
- زيادة الوعي لدى الطبقة العاملة يؤدي إلى تقديم الأفضل إلى المؤسسة.
- الاهتمام والحرص من طرف النقابة العمالية يؤدي إلى زيادة الوعي لدى الطبقة العاملة.
- ما تقدمه النقابة العمالية من دورات مختلفة يؤدي إلى زيادة الوعي لدى الطبقة العاملة.



## 2- نتائج الدراسة:

مناقشة نتائج الدراسة حسب الفرضيات:

- نتائج الدراسة حسب الفرضية الأولى:

من خلال المعطيات السابقة في المحور الثاني والموضحة من خلال الجداول (8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18) المخصصة للإجابة عن الفرضية الجزئية الأولى: النقابة العمالية تعمل على تحسين ظروف العمل للعامل تبين لنا: معظم العمال ليسوا أعضاء في النقابة العمالية وهذا بنسبة 88.57%، بالإضافة إلى أن الإدارة والنقابة يعملان معا لحل المشاكل حالة وقوعها وهذا بنسبة 75.24%، كما أن النقابة العمالية تسعى جاهدة لتكون في صف عمالها وهذا بنسبة 80%، وهذا ما تريد الوصول إليه، والعامل بدوره ينشد في الوقت الحالي بتلبية مطالبه المادية والمعنوية معا وهذا بنسبة 48.57%، وأن الطرق التي تستخدمها النقابة العمالية لمعالجة مشاكلها هي توجيهها إلى الإدارة وهذا بنسبة 93.34%، ومعظم الاقتراحات التي يقدمها العامل لإصلاح وضع النقابة العمالية تعديل قوانينها والزيادة في التنظيم وهذا بنسبة 40.95% و 38.10%، كما أن العمال يشاركون في صنع القرار وهذا بنسبة 93.33%، بالإضافة إلى تحقيق النقابة العمالية مطالب العمال والمساهمة في المحافظة على استقرار المؤسسة وتطويرها وهذا بنسبة 84.77%، والنقابة العمالية لا تواجه صعوبات إدارية تعرقل أهدافها وهذا بنسبة 80%، والوسائل التي تلجأ إليها عادة إلى تحقيق مطالبها هي: التوجه إلى الإدارة والإضراب بنسب مرتفعة.

**الفرضية الأولى:** تحققت لأن النقابة العمالية تعمل على تحسين ظروف العمل للعامل وأن مؤسسة فرفوس لا تتبنى الصراع كأسلوب للدفاع عن مطالبها، بل تتمتع بالوعي النقابي، وهذا يعود إلى أن مصلحة العامل من مصلحة النقابة على حد سواء.

## - نتائج الدراسة حسب الفرضية الثانية:

من خلال المعطيات السابقة في المحور الثالث والموضحة من خلال الجداول (19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29) المخصصة للإجابة عن الفرضية الجزئية الثانية: الأساليب المستخدمة من قبل النقابة العمالية لزيادة الوعي لدى العامل تبين لنا: أن النقابة العمالية تعمل جاهدة على تعريف العمال بحقوقهم وواجباتهم وهذا بنسبة 84.76%، بالإضافة إلى أنها تفتح لهم مجالاً للتعبير عن مشاكلهم وهذا بنسبة 75.24%، كما أنها تتوفر على إعلام قوي وهذا بنسبة 71.34%، في حين أنها تشرف على تنظيم دورات للعمال وهذا بنسبة 83.89%، كما أنها تقوم بتنظيم إضرابات وهذا بنسبة 88.57%، ومعظم العمال لديهم رضا تجاه نقابتهم وهذا بنسبة 47.62% وليس لديهم الاستعداد في تغيير أي شيء يتعلق بها، كونها تساهم في تنظيم ندوات ولقاءات لتطوير أداء عمالها داخل المؤسسة وهذا بنسبة 78.10%، وكنتيجة أخرى عبر عليها الجدول رقم 26 أن زيادة الحوافز المادية والمعنوية يؤدي إلى زيادة الوعي والشعور بالانتماء إلى المؤسسة، وهذا بنسبة 89.52%، كما أنها تقوم بتنظيم حفلات في المؤسسة كعيد المرأة بالرغم من قلة هذا العنصر وحضوره في المؤسسة، عيد العمال وهذا بنسبة 92.38%، وقد تبين لنا أن النقابة العمالية تساهم في تنمية الوعي داخل المؤسسة مساهمة جيدة بنسبة 77.14%، كما أنها تسعى لتوعية عمالها أكثر من أعضائها وهذا بنسبة 75.24%، بالإضافة إلى أن أغلبية العمال من أفراد العينة يرون أن النقابة العمالية تعمل على تحسين ظروف العمل وتحقيق مصالحهم، والنقابة جيدة من حيث التنظيم، فإن واصلت ما هي عليه فإن نجاحها سيبقى مستمر، وزيادة الوعي لدى الطبقة العاملة مرتبط بالنقابة العمالية، وزيادة الوعي لدى الطبقة العاملة يؤدي إلى تقديم الأفضل إلى المؤسسة، وما تقدمه النقابة العمالية من دورات مختلف يؤدي إلى زيادة الوعي لدى الطبقة العاملة.

**الفرضية الثانية:** تحققت لأن النقابة العمالية تستخدم أساليب لزيادة الوعي لدى العامل مثل: افتتاحها لهم مجالاً للتعبير عن مشاكلهم، وتنظيم ندوات خاصة بهم، وتقوم بزيادة حوافز مادية ومعنوية، وتساهم مساهمة جيدة في تنمية الوعي داخل المؤسسة.

**ومنه فإن الفرضية العامة:** للنقابة العمالية دور في تنمية الوعي الطبقي العمالي تحققت استناداً إلى تحقق الفرضيتين، الأولى والتي نصت على أن النقابة العمالية تعمل على تحسين ظروف العمل للعامل، والثانية التي نصت على أن النقابة تستخدم أساليب لزيادة الوعي لدى العامل.

#### • مناقشة نتائج الدراسة حسب الدراسات السابقة:

من خلال نتائج الدراسة السابقة "شطيبي حنان" بعنوان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دوافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ حيث تمثلت نتائج دراستها في: الأساتذة والعمال اعتبروا نقابتهم ليست دافعا نهائيا للأداء البيداغوجي، وفي المقابل هناك من اعتبروها معرقلًا له، ورأيهم في نقابتهم أنها لا تدافع عن مصالحهم وهم غير راضين عن نقابتهم، في حين جاءت نتائج دراستنا كالاتي: النقابة العمالية والإدارة يعملان معا لحل المشاكل حالة وقوعها، كما أنها تسعى جاهدة لتكون في صف عمالها، والعامل بدوره ينشد في الوقت الحالي بتلبية مطالبه المادية والمعنوية، والطرق التي تستخدمها النقابة لمعالجة مشاكلها توجهها إلى الإدارة، كما أن العمال يشاركون في صنع القرارات، والنقابة العمالية لا تواجه صعوبات إدارية تعرقل أهدافها، ومنه هذه الدراسة جاءت مخالفة لنتائج دراستنا.

نتائج دراسة "بلمهدي سكينه"، رضاني حليلة بعنوان: الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال حيث تمثلت نتائج دراستها في: الفعل النقابي يعمل على تحسين ظروف العمل ويحسن الحالة الاجتماعية للعامل، كما أن هناك وسائل ناجعة لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال، وتحاول أن تكون طرف أساسي في حل المشاكل داخل المؤسسة، وهذا الدراسة جاءت مطابقة لدراستنا.

خاتمة

وفي الأخير نستنتج أن النقابة العمالية لم تأت من فراغ وبسبب وجودها بالدرجة الأولى والأخيرة هو العامل، كونه كان يعاني الكثير، حيث أنها ترمي بواسطة هيكلها النقابية وأعضاءها إلى حماية المصالح المهنية المادية والمعنوية، وانشغالاتهم بمشاكلهم كونها جزء منهم، والنقابة العمالية لها دور في زيادة تنمية الوعي وهذا من خلال تلبية طموحات العامل ومساهمتها الفعالة في تنمية قدراته، وهذا من خلال تحملها مسؤوليات كثيرة، من خلال إتباعها ميكانيزمات معينة في إطار قانوني، ولا يسعني إلا التأكيد على أن النقابة العمالية ليست بالأمر الهين، وإنما هو مجهود متواصل نحو تحقيق أهداف العمال، وهذا لا يأتي إلا بالعمل المستمر المبني على خطط واضحة تأخذ في جعبتها جميع ظروف العمال، ولكن وجودها أدى إلى تقديم الأفضل وتنمية العمال في مختلف النواحي وهذا ما حاولت دراستنا الوصول إليه.

## التوصيات والاقتراحات:

- إعطاء النقابة مكانة لائقة والتعامل معها بجدية من قبل الإدارة حتى تكون هناك ثقة متبادلة بين الطرفين.
- وضع خطط واضحة المعالم للعمال في المؤسسة خاصة ما يتعلق بالجانب المهني والاجتماعي للعامل.
- الأخذ بأراء العمال ومناقشتهم والاحتكاك بهم.
- خلق جو عمالي ملائم يسمح من خلاله بتعبئة العمال نحو دفعهم للعمل وتحسين الأداء.
- التقليل من الإضرابات والاحتجاجات فهذا يؤثر على مستقبل المؤسسة.
- أن تجعل الإدارة النقابة وسيطا بينها وبين العمال أثناء الاتصال وتبليغ القرارات، حتى لا تشعر أن الإدارة تتجاوزها، ويشعر العمال بعدم فعالية النقابة.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

## إذن بالطبع

أنا الموقع أسفله الأستاذ(ة):... ب... ج... د... هـ...  
المشرف على مذكرة تخرج الليسانس / ماستر المعنونة ب:

التقارير الجمالية و دورها في تنمية الوعي الوطني العالي

تخصص: ... تنظيم و تهيئة .....

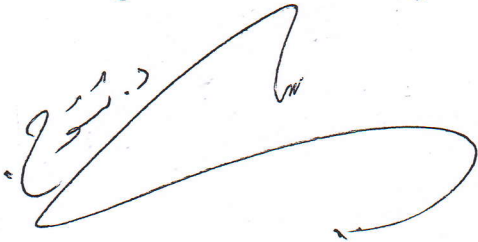
من إعداد الطالب (ة): بوضيح سليمة

أشهد بان المذكرة تستوفي كل الشروط العلمية والمنهجية والقانونية التي تؤهلها أن

تصبح قابلة للمناقشة، وعليه امضي هذا الإقرار والإذن بالطبع

في: //

إمضاء الأستاذ المشرف





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي التبسي \* تبسة\*  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

المرجع: ..... ق.ع.ا.ا. / 2017/2018

تبسة في: / /

إلى السيد: مدير مؤسسة فرخوس

بيش المعاصر

إذن بالدخول

بعد التحية والاحترام؛

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع.

يرجى منكم السماح للطلاب (ة) بإجراء الدراسة الميدانية في مؤسستكم

الطالب (ة): بو صبح سليمة

المستوى: ماجستير

التخصص: تنظيم وتنمية

موضوع البحث: النقابة العمالية و دورها في تنمية الوعي الطبقي العمالي

ختاما تقبلوا فائق الاحترام والتقدير

المؤسسة المستقبلية

رئيس القسم

الأستاذ المشرف



د. نور الدين جليل

Société des Mines de Phosphates  
SOMIPHOS Spa Filiale du Groupe MANAL  
Complexe Minier de Djebel Onk



**Fiche d'Evaluation Stagiaire**

Bir El Ater le, 25-04-2018

Nom : Bousba Salima  
Prénom : Salima  
Structure : Departement Ressources Humaines

	Niveau de rendement du stagiaire			Observations
	Satisfait aux exigences	Satisfait occasionnelle	Ne satisfait jamais aux exigences	
Quantité de Stage		X		
Qualité de Stage		X		
Initiative		X		
Aptitude à la communication		X		
Ponctualité		X		
Autre Profil		X		
Evaluation Finale		X		

Quelle sont les principales réalisations de l'intéressé :  
Le Syndicat et Roles de developpement des Ressources Humaines  
Quelle sont ses faibles: Neant  
Commentaires : Stage à effectuer dans les normes

Visa Encadreur

Visa de l'Employeur





**Société des Mines de Phosphates  
SOMIPHOS spa Filiale du Groupe MANAL  
Complexe Minier de Djebel Onk**



**Feuille de présence stagiaire.**

Entreprise / société : **Société des Mines de Phosphate/SPA/Complexe Minier Djébel-Onk/BIR EL-ATER.**

Nom et prénoms : **BOUSBA Salima**

Année : **2017/2018**

Périodes du : **18.03.2018** au : **17.04.2018**

Nombre total de journées de présences : **23 jours**

Dates	Emargements	Observations
18.03.2018		
19.03.2018		
20.03.2018		
21.03.2018		
22.03.2018		
25.03.2018		
26.03.2018		
27.03.2018		
28.03.2018		
29.03.2018		
01.04.2018		
02.04.2018		
03.04.2018		
04.04.2018		
05.04.2018		
08.04.2018		
09.04.2018		
10.04.2018		
11.04.2018		
12.04.2018		
15.04.2018		

16.04.2018  
17.04.2018

**VISA ENCADREUR.**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي التبسي \* تبسة\*  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

المرجع: ..... ق.ع.ا.ا / 2018/2017

تبسة في: / /

إلى السيد: مدير مؤسسة فرخوس

ببشر العائش

إذن بالدخول

بعد التحية والاحترام؛

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع.

يرجى منكم السماح للطالب (ة) بإجراء الدراسة الميدانية في مؤسساتكم

الطالب (ة): بو صبح نسليمة

المستوى: حاضنة

التخصص: تخطيط و تنمية

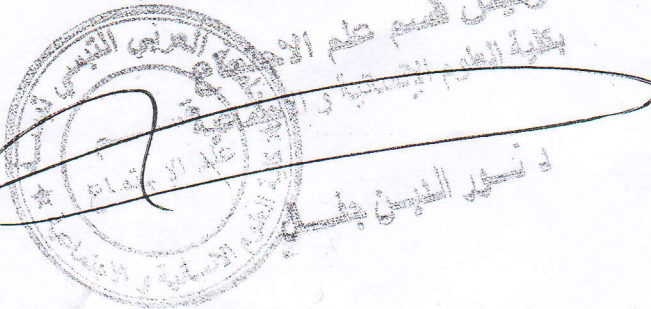
موضوع البحث: التقاية العمالية و دورها في التنمية الوعي الطبقي العمالي

ختاما تقبلوا فائق الاحترام والتقدير

المؤسسة المستقبلة

رئيس القسم

الأستاذ المشرف



Signature of the supervisor professor.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي التبسي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
شعبة علوم الاجتماعيات

اتفاقية تربص ميداني

المادة الأولى:

هذه الاتفاقية تضبط علاقات جامعة العربي التبسي تبسة ممثلة من طرف عميد كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعيات من جهة.  
و مؤسسة مناجم الفسفاط - المركب المنجمي جبل العنق بئر العاتر ممثلة من طرف مدير المركب من جهة أخرى.

المادة الثانية:

هذه الاتفاقية تهدف إلى تنظيم تربص ميداني للطلبة الآتية أسماؤهم :

- 1- بوضيح سليمة
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

المادة الثالثة:

يهدف هذا التربص إلى ضمان تطبيق الدراسات المعطاة في القسم و المطابقة للبرنامج و المخططات التعليمية في تخصص الطلبة المعنيين:

المادة الرابعة:

التربص التطبيقي يجري في مصلحة : د. أ. محمد المصطفى

في الفترة الممتدة من : 18.03.2018 إلى : 17.04.2018

المادة الخامسة:

برنامج التربص المعد من طرف الكلية مراقب عند تنفيذه من طرف جامعة تبسة و المؤسسة المعنية.

المادة السادسة:

برنامج التربص المعد من طرف الكلية مراقب عند تنفيذه من طرف جامعة تبسة و المؤسسة المعنية.

### المادة السابعة:

وعلى غرار ذلك تتكفل المؤسسة بتعيين عون أو أكثر يكلف بمتابعة بتنفيذ التربص هؤلاء الأشخاص مكلفون أيضا بالحصول المسابقات الضرورية للتنفيذ الأمثل للبرنامج وكل غياب للمتربص ينبغي أن يكون على استمارة متابعة الحضور المسلمة من طرف الكلية.

### المادة الثامنة:

خلال التربص التطبيقي و المحدد بـ: يوم يتبع المتربص مجموع الموظفين في واجباته المحددة في النظام الداخلي و عليه يحسب على المؤسسة أن توضع للطلبة عند وصولهم لأماكن تربصهم مجموع التدابير المتعلقة بالنظام الداخلي في مجال الأمن و النظافة و تبين لهم الأخطاء الممكنة.

### المادة التاسعة:

في حالة الإخلال بهذه القواعد فالمؤسسة لها الحق في إنهاء تربص الطالب بعد إعلام القسم عن طريق رسالة مسجلة و مؤمنة الوصول.

### المادة العاشرة:

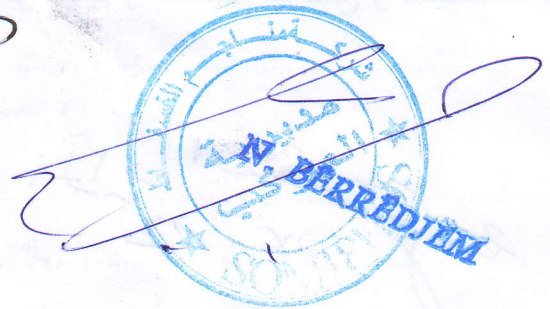
تأخذ المؤسسة كل التدابير اللازمة لحماية المتربص ضد مجموع مخاطر حوادث العمل و تسهر بالخصوص على تنفيذ كل تدابير النظافة و الأمن المتعلقة بمكان العمل المعين لتنفيذ التربص.

حررت هذه الاتفاقية بتاريخ: 18.03.18 في شراك

رئيس القسم



ممثل المؤسسة



بصحة سليمة  
الطالبة ماسند  
تنظيم وتهيئة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
\*جامعة العربي التبسي تبسة\*



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الرقم : ل.ع.إ / 2017/2018

من السيد // رئيس قسم علم الاجتماع

إلى السيد // مدير مؤسسة فرغوس

بئر العاتر ولاية تبسة

الموضوع // طلب الموافقة على إجراء بحث ميداني

بعد التحية والاحترام؛

بغرض إجراء بحث ميداني لطلبة الماستر جميع تخصصات علم الاجتماع على إجراء

بحث ميداني في مؤسستكم.

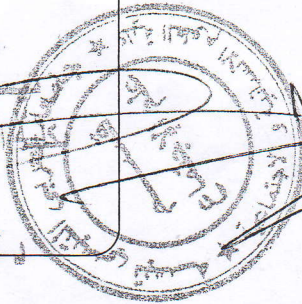
نشكر لكم تعاونكم وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

رئيس قسم علم الاجتماع

رئيس قسم علم الاجتماع  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

أ. نسر الدين بنسور

موافقة مسؤول المؤسسة المستقبلة



ملحق القرار رقم: 933 المؤرخ في: 28 جويلية 2016

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مؤسسة التعليم العالي:

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

أنا الممضي أدناه،

السيد: بوجميج سليمان..... الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم: طالبي.....  
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 1021606000 والصادرة بتاريخ: 1.1.2016  
المسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية  
و المكلف بإنجاز أعمال بحث ( مذكرة التخرج ، مذكرة ماستر ، مذكرة ماجستير ، أطروحة  
دكتوراه )، عنوانها: المقارنة الاقتصادية والاجتماعية بين تونس والجزائر  
.....  
.....

أصرح ب في أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات  
المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: .....

إمضاء المعني

مظفر  




2018  
أستاذ باحث  
و باحث دائم  
مكلف  
بإنجاز  
البحوث  
العلمية





إدارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي التبسي - تبسة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

## تعهد

أنا الموقع أسفله الطالب (ة): بوصبح نسليمة

المعدة (ة) للمذكرة المعنونة بـ:

المتفانية العمالية ودورها في تنمية الوعي الطبقى  
العالي

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: تنظيم وتنمية

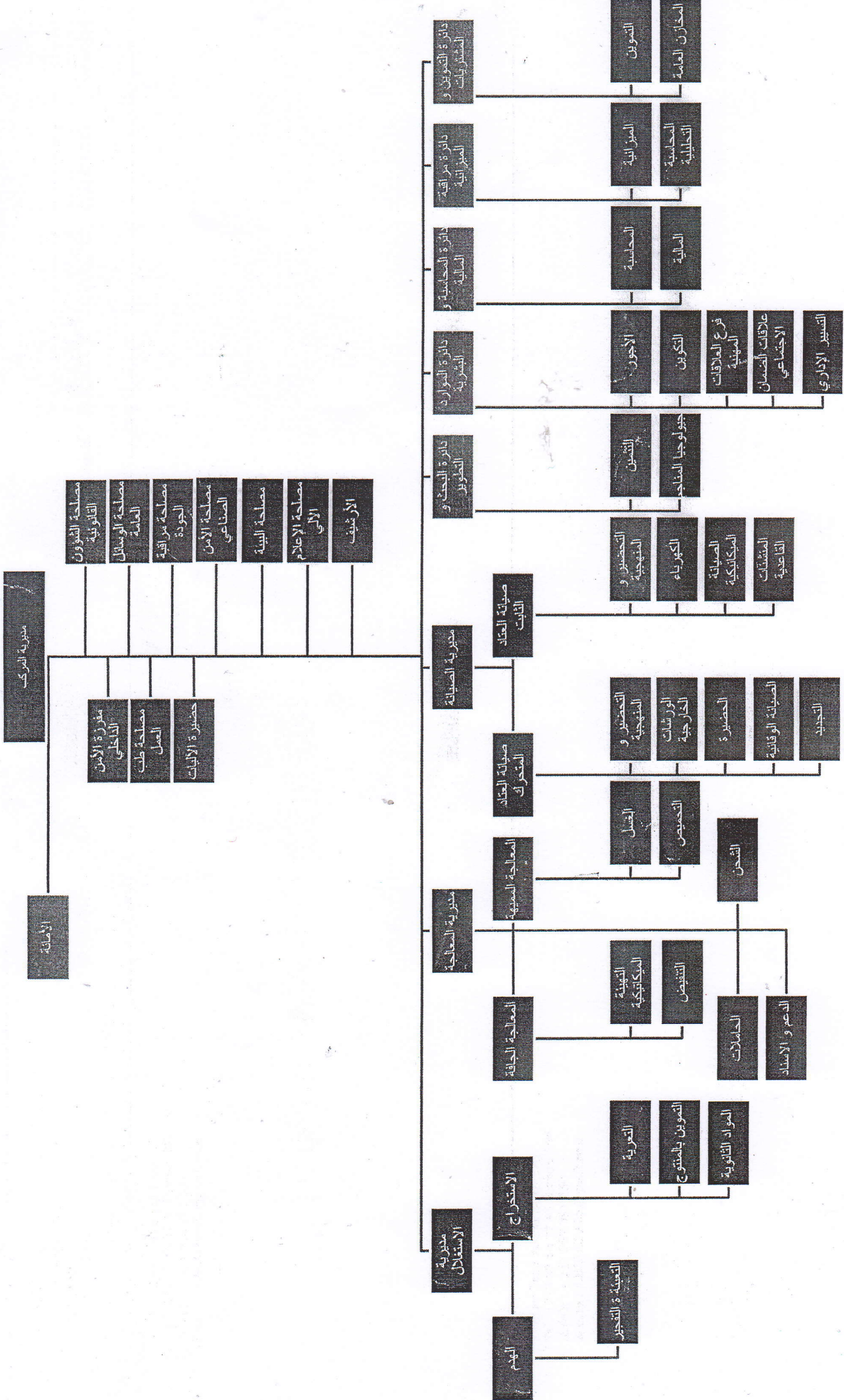
وبعد اطلاعي على القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها لا سيما المادة 03، المادة 07، المادة 19، المادة 35 منه:

أتعهد بتحمل المسؤولية العلمية والقانونية حول هذا العمل كما أشهد بخلوه من كل انتحال لأعمال الغير، اقتباس غير منسوب لصاحبه، ترجمة دون ذكر المصدر، وضع أشكال بيانية أو خرائط أو صور دون الإشارة إلى المصدر، أو ذكر أسماء محكمين دون علمهم أو موافقتهم أو مشاركتهم وعليه أمضي بهذا التعهد.

جامعة تبسة في: .....

توقيع الطالب





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشيخ العربي التبسي - تبسة -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية  
تخصص: تنظيم وتنمية

استبيان حول النقابة العمالية ودورها في تنمية الوعي الطبقي العمالي  
دراسة ميدانية بشركة مناجم الفوسفات (فيرفوس) - بئر العاتر -

إشراف الدكتورة: شتوح فاطمة

إعداد الطالبة: بوصبع سليمة

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وتنمية نضع بين أيديكم استمارة البحث التالية والتي نرجو أن تقرؤوا أسئلتها بتمعن وتجيّبوا عليها بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

ونحيطكم علما بأن المعلومات التي ستدلون بها ستبقى في كنف السرية التامة ولن تستغل إلا لأغراض علمية فقط.

السنة الجامعية: 2017-2018

## المحور الأول: البيانات العامة

1-الجنس:

 ذكر  أنثى

2- السن:

- أقل من 25 سنة  - من 25 إلى 34 سنة  
 - من 35 إلى 44 سنة  - من 45 إلى 54 سنة  
 - من 55 سنة فأكثر

3- الحالة المدنية:

- أعزب/عزباء  - متزوج(ة)  
 - مطلق(ة)  - أرمل(ة)

4- المستوى التعليمي:

- ابتدائي  - جامعي  
 - متوسط  - ثانوي

5- الخبرة المهنية:

- أقل من 5 سنوات  - من 5 سنوات إلى 9 سنوات  
 - من 10 إلى 14 سنة  - من 15 إلى 19 سنة  
 - أكثر من 20 سنة

### المحور الثاني: النقابة العمالية تعمل على تحسين ظروف العمل

6- هل أنت عضو في النقابة العمالية؟

- نعم  - لا

7- في حالة وقوع مشاكل داخل المؤسسة من يعمل على حلها؟

- الإدارة  - النقابة  - الإدارة والنقابة معا

8- هل نقابتكم تسعى دائما لتكون في صف؟

- الإدارة  - العمال

9- ما نوع المطالب التي تتشدها كعامل في الوقت الحال؟

- مادية  - معنوية  - معا

10- ما هي الطرق التي تستخدمها النقابة العمالية لمعالجة المشاكل؟

- التوجه إلى الإدارة  - الاحتجاج والمطالبة بتوقيف العمل   
- أخرى:.....

11- ما هي الاقتراحات التي تقدمها كعامل لإصلاح وضع النقابة حاليا؟

- الزيادة في التنظيم  - إعادة الهيكلة  - تعديل القوانين

12- هل تشارك كعامل في صنع القرارات؟

- نعم  - لا

13- هل حققت النقابة مطالبك كعامل؟

- نعم  - لا

14- هل تساهم نقابتكم في الحفاظ على استقرار المؤسسة وتطويرها؟

- نعم  - لا

15- هل تواجه النقابة العمالية صعوبات إدارية تعرقل أهدافها؟

- نعم  - لا

16- هل نقابتكم ساهمت داخل المؤسسة في تحسين ظروف العمل؟

- نعم  - لا

17- عندما لا تتحقق المطالب، ما هي الوسائل التي يلجأ إليها عادة العمال لتحقيق هذه المطالب؟.....

المحور الثالث: الأساليب المستخدمة من قبل النقابة لزيادة الوعي لدى العامل:

18- هل تعمل النقابة العمالية على تعريفكم بحقوقكم وواجباتكم؟

- نعم  - لا

19- هل تفتح لكم النقابة العمالية مجالاً للتعبير عن مشاكلكم؟

- نعم  - لا

20- هل تتوفر النقابة العمالية على أعلام قوي؟

- نعم  - لا

21- هل تشرف النقابة العمالية على تنظيم دورات للعمال؟

- نعم  - لا

- إذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه الدورات؟

- دور تكويني  - دور توعوي  - دور تدريبي  - دور إعلامي

22- هل نظمت نقابتكم إضرابات خلال فترة عملك في المؤسسة؟

- نعم  - لا

- إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي أسباب تنظيم هذه الإضرابات؟

23- ما هو الشيء الذي لست راضيا عنه في النقابة العمالية؟

- أعضاء النقابة  - برامجها

- كل شيء يتعلق بالنقابة  - حاليا

24- هل تساهم النقابة العمالية في تنظيم ندوات ولقاءات لتطوير أدائك داخل المؤسسة؟

- نعم  - لا

25- هل زيادة الحوافز المادية والمعنوية يؤدي إلى زيادة الوعي و الشعور بالانتماء إلى

المؤسسة؟ - نعم  - لا

26- هل تقوم نقابتكم بتنظيم حفلات في مؤسستكم؟

- نعم  - لا

27- كيف تكون المساهمة في تنمية الوعي داخل المؤسسة؟

- مساهمة جيدة  - مساهمة ضعيفة  - لا تساهم

28- هل تسعى النقابة لتوعية أعضائها أكثر من بقية العمال؟

- نعم  - لا

29- ما الذي يمكن قوله عن النقابة العمالية بصفة خاصة وعن زيادة الوعي لدى الطبقة

العاملة بصفة عامة؟ .....

.....

# قائمة المراجع



1. إبراهيم عواد المشافية وهايل عبد المولى طشطوش: مهارات تطوير الأداء والذات، دار جرير، عمان، 2005.
2. أبو الحسن عبد الموجود، إبراهيم أبو زيد: التنمية الاجتماعية وحقوق الإنسان، المكتب الجامعي الحديث، ط1، أسوان، 2009.
3. إحسان محمد الحسن، عدنان سليمان الأحمد: المدخل إلى علم الاجتماع، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2009.
4. أحمد عبد الله زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، ط2، القاهرة، 1984.
5. إسماعيل الغزال: القانون الدستوري والنظم السياسية، المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، ط4، لبنان، 1989.
6. بلقاسم سلاطينية وحسان الجيلاني: منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
7. جابي عبد الناصر: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001.
8. جورج فريدمات: رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة: حسن حيدر، منشورات عويدات، ط1، بيروت، 1985.
9. حامد أحمد رمضان بدر: إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، ط2، القاهرة، 1993.
10. حسان محمد الحسن: الأسس العلمية لمنهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة، ط1، 1994.

11. حسن بزاز: إدارة الأزمات الأمنية بين نقطتي الغليان والتحول، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، ط1، لبنان، 2001.
12. حسين عبد الحميد رشوان: علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005.
13. حنفي علي: الجوانب النظرية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، ط2، مصر، 2008.
14. خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007.
15. سعاد نائف نوطي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، ط1، عمان، 2001.
16. سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 2003.
17. السيد عبد الحليم الزيانت: البناء الطبقي، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 2003.
18. سيد محمد جاد الرب: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمؤلف، السويس، 2009.
19. صلاح الدين محمد عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للطبع والنشر، الإسكندرية، 2000.
20. عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 1972.
21. عبد الرحمان خليفي: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
22. عبد الرحيم تمام أبو كريشة: دراسات في علم اجتماع التنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003.
23. عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للطباعة والنشر، الجزائر، 2003.

24. عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2007.
25. عبد الله محمد عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم، النشأة والتطور، دار المعرفة، ط1، الإسكندرية، 1998.
26. علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، الهدى للطباعة والنشر، الجزائر.
27. غريب سيد أحمد: الطبقات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995.
28. فواز طرابيسي: تاريخ لبنان الحديث، دار رياض للكتب والنشر والتوزيع، بيروت، 2004.
29. قباري محمد إسماعيل: الاتجاهات المعاصرة في مناهج علم الاجتماع، دار الطبعة العربية، ط1، بيروت، 1969.
30. محفوظ أحمد جودة: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2014.
31. محمد الجوهري وآخرون: تاريخ التفكير الاجتماعي (الرواد)، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011.
32. محمد السويدي: علم الاجتماع السياسي، ميدانه وقضاياها، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1991.
33. محمد ثابت الفندي: الطبقات الاجتماعية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1949.
34. محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الأزراطية، مصر، 2007.
35. محمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، بيروت، 1993.
36. محمد ظريف: الحقل السياسي المغربي، الأنشطة الحاضرة والأجوبة الغائبة، منشورات المحلية المغربية لعلم الاجتماع السياسي، مطبعة النجاح الجديدة، ط1، المغرب، 2002.
37. محمد علي جعلوك: القادة هل يولدون؟ ... أم يصنعون، موسوعة العلوم الإدارية، دار الراتب الجامعية، ط1، بيروت.

38. محمد قاسم القيروني: **الوجيز في إدارة الموارد البشرية**، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2010.
39. محمد محمود الجوهري: **علم الاجتماع الصناعي والتنظيم**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009.
40. محمود عباس: **النقابات العلية المصرية (رؤية ثورية)**، مركز الدراسات الاشتراكية، ط1، مصر، 1996.
41. مصطفى نجيب شاويش: **إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد**، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2005.
42. معن خليل عمر: **التغير الاجتماعي**، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2004.
43. ممدوح مبروك: **دور الحركات العمالية في دعم الديمقراطية**، الباحث بمكتبة الإسكندرية، ط1، القاهرة.
44. منصور أحمد منصور: **قراءات في تنمية الموارد البشرية**، وكالة المطبوعات، الكويت، 1992.
45. هشام حسان: **منهجية البحث العلمي**، مطبعة الفنون البيانية بالجلفة، ط2، الجزائر، 2007.

### ثانيا: القواميس

46. علي بن داهية وآخرون: **القاموس الجديد للطلاب عمادة النقيب**، تونس، 1976.
47. محمد عاطف غيث: **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2006.

### ثالثا: المجالات

48. محمد فارس: **أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية**، ترجمة رابح بومحرز وآخرون، مجلة الثورة والعمل، الجزائر، العدد 2، 1985.

49. بلمهدي سكيبة ورمضاني حليلة: الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية، مذكرة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة ورقلة، 2013/2012.
50. جحا زهيرة: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة.
51. ريس رضا: النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر "ل.م.د" في علم الاجتماع، تنظيم وتنمية، جامعة تبسة، 2016/2015.
52. سعاد قراش: عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع والديموغرافيا، تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017/2016.
53. شطبي حنان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري -قسنطينة-، 2010/2009.

## ملخص الدراسة:

موضوع النقابة العمالية والوعي الطبقي العمالي له أهمية كبيرة في عالم الشغل حيث يهدف موضوعنا إلى كشف الدور الذي تلعبه النقابة العمالية في تنمية الوعي الطبقي، حيث تم بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الذي مفاده: ما هو دور النقابة العمالية في تنمية الوعي الطبقي العمالي؟

أجريت هذه الدراسة في مؤسسة فرغوس ببئر العاتر ولاية تبسة، كعينة عن باقي المؤسسات الأخرى، وقد استخدمنا عينة عشوائية بسيطة كونها الأنسب لدراستنا، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، القائم على وصف وتحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة الملاحظة والاستبيان والمقابلة، وبعد تحليلها وتفسيرها توصلنا إلى نتائج الدراسة.

## Résumé :

Le sujet de l'union du travail et de la conscience de classe des travailleurs est d'une grande importance dans le monde du travail, notre but est de découvrir le rôle joué par le syndicat dans le développement de la conscience de classe.

Cette étude a été basée sur l'approche analytique descriptive, basée sur la description et l'analyse des données recueillies par observation, questionnaire et interview, et après analyse et interprétation. Nous avons atteint les résultats de l'étude.