



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY
UNIVERSITE DE LARBI TEBESSI TEEBSSA

جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

التخصص: تنظيم وعمل

العنوان:

دور النقابة في تماسك جماعات العمل في التنظيم

دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية - تبسة -

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر " ل . م . د "

دفعه: 2020

إشراف الدكتور:

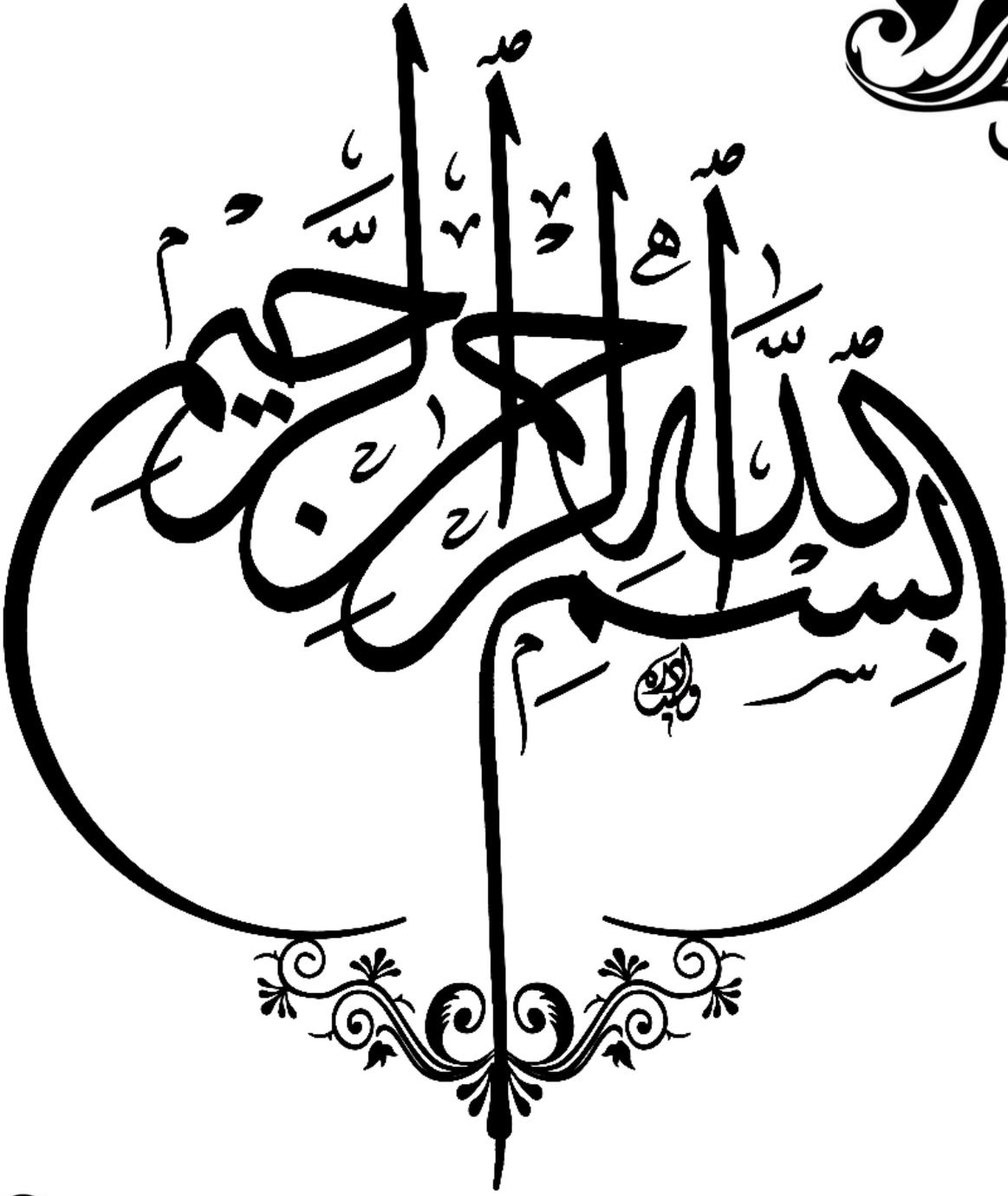
إعداد الطلبة:

- 1- زهية مسعي حاتي كريمة
- 2- نسرین سعودي

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
عاشور المولدي	أستاذ محاضر "أ"	رئيسا
حاتي كريمة	أستاذ محاضر "ب"	مشرفا ومقررا
صوالحية منير	أستاذ تعليم عالي	عضوا مناقشا





شكر و عرفان

على صفحات من نور وبحجر من ذهب نخط أسى الكلمات والشكر والتقدير وخالص عبارات الامتنان والعرفان لمن وفقنا لأن نتمم هذا العمل، لله جل جلاله وتعالى ذكره وتباركت أسماؤه وتقدس صفاته....

الشكر موصول إلى من كانت لهم يد في إتمام هذه الدراسة، فمن لا يشكر الناس لا يشكر رب الناس، وأولهم الأستاذة المشرفة د. حاتي كريمة على إشرافها هذه الدراسة وما قدمته لنا من نصح وإرشاد، وكانت لهم يد المساهمة ماديا ومعنويا في إنجاز البحث...



الإهداء

أهدي جهدي المتواضع من أمر الله بالإحسان إليها: "وبالوالدين إحساناً"

إلى من نشأت بينهم إخوتي الأعزاء

إلى زوجي الكريم

إلى من يسعدني لقاءهم ويحزنني فراقهم من عرفت معهم معنى الصداقة والحب

والإخلاص زمن المعاشرة الطيبة أصدقائي أجمعين

إلى كل من دعى لي بالتوفيق سراً وجهرًا

"والكتكوتة أنفال "

زهية





الإهداء

أهدي تخرجي ال من زرع الكأس فارغا
ليسقيني قطرة حب الى من حصد الاشواك
عن دربي ليمهد لي طريق العلم
"عائلي"

نسرين



فهرس

المحتويات



الصفحة	العنوان
	شكر وعران
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ-ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري والمنهجي للدراسة	
4	تمهيد
4	1- إشكالية
6	1-1 فرضيات الدراسة
6	2-1 أهداف الدراسة
6	3-1 أهمية الدراسة وأسباب الموضوع
7	2- تحديد مفاهيم الدراسة
9	3- الدراسات السابقة
15	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: أساسيات ومرتكزات النقابة وجماعات العمل	
17	تمهيد
17	1- النقابة
17	1-1 نشأة وتطور النقابة
20	2-1 أهداف المنظمات النقابية
21	3-1 أنواع النقابات
22	4-1 وظائف النقابة
22	5-1 تصرفات النقابات
23	6-1 الاتجاهات النظرية المفسرة للنقابة
29	7-1 تأسيس التنظيم النقابي

30	2- جماعات العمال
30	1-2 خصائص جماعات العمل
31	2-2 أنواع الجماعات
33	3-2 هيكلية الجماعات: groups structure
35	4-2 أسباب الانضمام للجماعات
35	5-2 تكوين الجماعات
36	6-2 أهمية جماعات العمل
37	7-2 تماسك جماعات العمل
40	8-2 نظريات تكوين الجماعات
41	9-2 مراحل تكوين جماعات العمل
42	خلاصة الفصل الثاني
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية والإجراءات المنهجية للدراسة	
44	تمهيد
44	1-مجالات الدراسة
44	1-1المجال المكاني
46	2-1المجال الزمني
46	3-1المجال البشري
47	2-الإجراءات المنهجية
47	1-2المنهج المستخدم
47	2-2العينة
48	3-2 الأساليب الإحصائية المطبقة في الدراسة
48	3- أدوات جمع البيانات
48	1-3 المقابلة
48	2-3 الإستمارة
49	خلاصة الفصل الثالث

الفصل الرابع: عرض وتحليل البيانات والنتائج

51	تمهيد
51	1- عرض وقراءة البيانات
51	2- تحليل البيانات
63	3- نتائج الدراسة
63	1-3 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
63	2-3 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
64	3-3 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
65	4- النتائج العامة
67	الخاتمة
69	قائمة المراجع
71	قائمة الملاحق

فهرس الجداول



الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	51
02	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	52
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	52
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب قسم العمل	53
05	يوضح كيفية توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	53
06	يوضح أفراد العينة حسب الحالة العائلية	54
07	يمثل تحقيق النقابة طموح العامل في المؤسسة	54
08	يوضح النقابة تطالب وتساهم في خلق نشاطات داخل المؤسسة	55
09	مساهمة النقابة في توفير مناخ ملائم وآمن من الأخطار المهنية والأضرار الصحية	55
10	إطلاع النقابة للموظفين على الوضعية المادية والمالية لمؤسستهم	56
11	يوضح تدعيم النقابة لمشاركة العمال في اتخاذ القرار	56
12	يوضح ما الذي نتج عن النشاط النقابي في التنظيم	57
13	تدافع النقابة على العامل حتى ولو كان غير كفاء.	57
14	توافق سياسة الترقية المعتمدة من قبل النقابة تتوافق مع طموحات العمال داخل التنظيم	58
15	منح الترقيات الوظيفية يؤثر إيجابا على الأداء الوظيفي	58
16	يوضح دفاع النقابة على الحقوق للعامل	59
17	يمثل تنظيم حفلات في المؤسسة	59
18	تنظيم النقابة إضرابات خلال مسيرتها	60
19	تقوم النقابة بحملات تحسين داخل المؤسسة	61
20	تقوم النقابة بتنظيم الندوات واللقاءات لتطوير أداء عمال المؤسسة	61
21	ساهمت النقابة من أجل الفصل والدفاع عن حقوق ومطالب الفئة العاملة	62
22	تعمل النقابة على نشر الثقافة العمالية بين العمال	62



مقدمة



تعد مسألة النقابة من المواضيع الجد هامة التي شغلت فكر علماء ومفكري علم الاجتماع حيث تعددت آرائهم تجاهها واعتبروها من أبرز المواضيع الأكثر التصاقا بعلم الاجتماع التنظيم والعمل، وأيدوا فكرة أن أي مؤسسة أو تنظيم سواء كان تعليمي أو اجتماعي، اقتصادي....

تكاد لا تخلو هذه الظاهرة، أي وجود تنظيم نقابي حول جزء كبير من العمال داخل المؤسسة، قصد تحقيق استراتيجيات شخصية ومهنية وكذلك توسيع مجال حرياتهم وتعزيز ما لم يكن وليد الصدفة انما من نضال مستمر من ما عاشته الطبقة حاولوا الخروج والتجمع في تكتلات مشكلين قوة في وجه هذا الصراع بين الطرفين نتج عنه بروز اتحادات عمالية تسعى لهدف واحد في مواجهة ارباب العمال هو الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم فكانت الثورة الصناعية هي العامل الأساسي في ظهور النقابات حيث شعر العمال بضرورة التصدي للطبقة الرأسمالية والاستغلال القائم آنذاك، هذا ما دفع العمال الى انشاء نقابات لرعاية مصالحهم وحقوقهم.

إن تأثير النقابات الجزائرية مرتبط كل الارتباط بالنقابات الفرنسية، إذ تعد هذه الأخيرة مصدر الحركة النقابية الجزائرية، لتجد نفسها بعد الاستقلال الوطني، غير أن واقع نظام السياسي واختياراته اية بيولوجية قد اقلت بصلاحها على واقع الحركة النقابية في الجزائر.

لأننا اعتبرنا أن النقابة وجدت أساسا لأجل تحقيق مطالب العمال والدفاع عن حقوقهم داخل التنظيم وخارجه وزيادة وعيهم كما حاولنا في موضوعنا هذا تسليط الضوء حول دور النقابة في تماسك الجماعات في التنظيم في احدى المؤسسات الجزائرية.

وقد جاءت دراستنا هذه مفصلة في ثلاث فصول هي كالآتي:

فيما يخص الفصل الأول تحت عنوان الإطار المنهجي للدراسة تضمنت مشكلة البحث وفرضياته، أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع، أهدافها، تحديد المفاهيم المستخدمة في الدراسة.

في حين الفصل الثاني بعنوان الإطار النظري للنقابة استعرضنا فيه نشأة النقابة، أهمية العمل النقابي، إضافة الى أهدافه، أيضا أنواع التنظيم النقابي، كذلك وظائف النقابة، كما تناولنا تصرفات النقابة والنظريات المفسرة للنقابة، اما ما يختم الفصل تأسيس التنظيم النقابي.

أما فيما يخص الفصل الثالث والمتضمن محور مرتكزات تماسك جماعات العمل فقد اشتمل بدوره على عدة عناصر، أهمها خصائص جماعات العمل، ثم التطرق الى أنواع جماعات العمل، وكذا هيكلية الجماعات، ثم أسباب انضمام للجماعة، إضافة الى تكوين الجماعة وأهميتها ولم نغفل عن الحديث عن تماسك جماعات العمل، ثم التعرض في الأخير الى نظريات المفسرة لجماعات العمل.

الفصل الأول

الإطار النظري والمنهجي للدراسة



تمهيد

إن الإطار المنهجي في البحوث والدراسات الأكاديمية التي تحكم لأدبيات البحث العلمي تعتبره مرحلة هامة وجد أساسية، فهذه المرحلة التي من خلالها يستطيع الباحث ان يوضح الخطوط العريضة التي يوجد عليها بحثه، وبالتالي ففي هذا الفصل سنتطرق الى توضيح أسباب اختيار الموضوع والأهداف لهذه الدراسة، مع توضيح إشكالية البحث من خلال التساؤلات المطروحة وبطبيعة الحال ستترتب هذه الأخيرة بفرضيات، مع محاولة تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، وسيكون في النهاية ذكر بعض من الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع.

1- إشكالية

لم يكن نشوء النقابات محض الصدفة، بل كان نتاجا لخروج الطبقة العاملة المضطهدة من تسلط لأصحاب العمل وسيطرتهم من نهب لحقوقهم، وانخفاض في اجورهم وقلة الامن، واستغلال النساء والأطفال بتشغيلهم وزيادة في ساعات العمل، هذه الظروف الاجتماعية والمهنية القاسية التي كان عليها العمال في أوروبا، ذلك منذ أواخر القرن الثامن عشر الى أوائل القرن التاسع عشر، هي مرحلة نشأة لمصنع او بدايات ظهور التصنيع، هذا الصراع بين العمال وأرباب العمل، انتهى الى خروج العمال عن صمتهم في شكل تكتلات واتحادات عمالية معبرة عن قوة موحدة لمجابهة أصحاب العمل والمطالبة بحقوقهم والدفاع عنها هذا ما يدل عن وجود وعي عمالي وتفطنهم لتحسين هذه الظروف القاسية التي يعيشونها

ان نشوء النقابات في العالم وتطورها كان مختلفا طبعا من بلد الى اخر، فنتيجة لذلك ظهرت ملامح الوجود النقابي في بريطانيا 1720 عند عمال الخياطة والنسيج بداية بتشكيل جمعيات تنادي بزيادة في الأجور التخفيض من ساعات العمل، أما في فرنسا كانت على شكل تعاونيات وكان من أهدافها أيضا زيادة الأجور هذا بعد ظهور الثورة الفرنسية 179 للقضاء على الطبقة المالكة الاقتصادية، ويعتبر قانون بوشابولية 1791 أحد النصوص الرسمية الأولى التي دعت الى وجود تنظيمات الأجواء الدائمة.

أما في الولايات المتحدة الامريكية بدأت محاولات بناء النقابات في أواخر القرن الثامن عشر بعد اندلاع اضطرابات عمال المصانع والتي نتج عنها تشكل نقابة عمال المطابع في نيويورك ونقابة عمال الخياطين

اولم تكن فارق الزمن كبير بين ظهورها في الدول الغربية ودول العالم الثالث التي كانت تحت طائلة الاستعمار مثلا في لبنان كان 1908 مولد النقابة العمالية الاولى هي جمعية عمال السكك الحديدية العمالية في لبنان حيث طالبوا بالترخيص لهم بإنشاء نقابة وزيادة في الأجور ودفع التعويضات العائلية

وفي موريتانيا انقسمت تشكل النقابات لمرحلتين أولها قبل الاستقلال، ففي 8_8_1944 أعطت حكومة فرنسا الحرية للعمال حق انشاء النقابات داخل موريتانيا مع شرط الحصول على شهادة الدروس الابتدائية لقادتها اما بعد الاستقلال كان المشروع الموريتاني مبني على التعددية النقابية، الا ان التنظيمات النقابية الموريتانية قررت تدمج تحت تنظيم رسمي وحيد سمي اتحاد العمال الموريتاني عقد في 1_5_1961، اما في مرحلة ما يسمى المرحلة التعددية تشكل العديد من النقابات المهنية ابتداء من 1993 في مختلف الميادين

اما في الجزائر كان مصدر تشكل النقابات هو ارتباطها بالنقابات الفرنسية خاصة منها الشيوعية يتراوح النضال الوطني الاقتصادي بالنضال التحرري الوطني، فان أول تنظيم نقابي كان من طرف عمال المطابع بقسنطينة سنة 1910 ثم انظم العمال الجزائريون بفرنسا بعد الحرب العالمية الأولى الى الاتحادية العامة للعمال لذلك اعتبر نشوء الاتحاد العام للعمال الجزائريين في شهر فيفري 1956 نتيجة للخبرة التي اكتسبها العمال في صفوف التنظيمات النقابية هي الانطلاقة الحقيقية للحركة النقابية والتي كان لها دور فعال في الثورة الجزائرية.

وفي هذا الصدد فان النقابات تختلف مهامها وأدوارها من مؤسسة ومن تنظيم لآخر، بحسب النشاط والحجم ومن مجال لآخر، فالفعل النقابي صورة السلوك الإنساني داخل التنظيم، والنقابة أيضا تعمل على تحسين العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، وبين العمال فيما بينهم وتعمل على تماسكهم وترابطهم كما تتيح المجال لهم التعبير على رغباتهم وآرائهم، وهو يعتبر من بين الأهداف الرئيسية التي تعتمد عليها جل النقابات، كما تسعى الى رفع الكفاءة المهنية للعمال والارتقاء بمستوياتهم المهني والفني.

وباعتبار ان الانسان مخلوق اجتماعي بطبعه يسعى الى الارتباط والعمل في جماعات متماسكة من اجل تحقيق حاجاته ورغباته والرفع من مستواه الاجتماعي والاقتصادي له ولعائلته، ولا يمكن فصله عن جماعة من اجل تحقيق الأهداف المنشودة داخل التنظيم فمن الوظائف الأساسية للنقابات العمل مع جماعة من اجل الاستطاعة على تحقيق هذه الأهداف.

وهو ما يقودنا الى معرفة الدور الذي تقوم به النقابة في تماسك جماعات العمل في التنظيم داخل مديرية الخدمات الجامعية تبسة، محل الدراسة لتكون نقطة انطلاق الإشكالية:

- ما هو دور النقابة في تماسك جماعات العمل في التنظيم؟

وتتدرج تحتها ثلاثة أسئلة فرعية وهي:

- هل للنقابة اثر في تماسك جماعات العمل داخل التنظيم؟
- الى أي مدى تساهم النقابة في تحقيق الرضى الوظيفي لجماعات العمل داخل التنظيم؟
- فيما يكمن دور النقابة في تعزيز العلاقات الاجتماعية لجماعات العمل داخل التنظيم؟

1-1 فرضيات الدراسة: ومنه حاولنا وضع فرضيات وهي:

- للنقابة أثر في تماسك جماعات العمل داخل التنظيم.
- تساهم النقابة في تحقيق الرضى الوظيفي لجماعات العمل داخل التنظيم.
- للنقابة دور في تعزيز العلاقات الاجتماعية لجماعات العمل داخل التنظيم.

2-1 أهداف الدراسة

- توضيح أهمية النقابة من خلال دورها في تماسك الجماعات.
- محاولة الإحاطة بمفهوم النقابة ودورها في التنظيم.
- معرفة مدى تأثير النقابة على الجماعات.
- الكشف عن علاقة النقابة بتماسك جماعات العمل في التنظيم.
- التعرف على الأساليب المتبعة للنقابة وعلاقتها بتماسك الجماعات.

3-1 أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع

تكمن أهمية الموضوع في إثراء المعلومات حول دور النقابة في تماسك في جماعة العمل حيث يعد هذا الموضوع من المواضيع الأكثر أهمية في مجال العمل، وإن النقابة مصدر تحدي تماسك الجماعة ونجاح المنظمة إذا فأهمية الدراسة تكمن من خلال التعرف على واقع النقابة في المؤسسة الجزائرية وإبراز موقف الجماعات تجاه النقابة وخدماتها.

وبفعل اهتمام الباحثين باختلاف تخصصاتهم بتطوير الجماعة وإبراز أهمية النقابة كسبب هام ومن أجل إعطاء صورة شاملة للموضوع من خلال معرفة دور النقابة في تماسك الجماعة داخل التنظيم ومعرفة مدى فعالية الدور النقابي في تماسك وضبط السلوك الجماعي داخل التنظيم، لفت انتباه المختصين للاهتمام أكثر في موضوع النقابة خاصة هذه الآونة الأخيرة لحساسية الأوضاع بالساحة الاجتماعية.

2- تحديد مفاهيم الدراسة:

❖ النقابة:

✓ **لغة:** مصطلح مشتقة لغوية من النقيب ويعرف في لسان العرب أنها: سيد وعريف القوم وجمعها نقب وهو شاهد القوم، وهو من ينقب عن أحوال قومه، بمعنى، يفتش في شؤونهم ويستدل أخبارهم.

- وفي المعنى اللغوي أيضا نجد النقابة بكسر النون وتمثل العمال وتدافع عن حقوقهم.
- كما نجد في أصلها اللاتيني لكلمة syndicat فهي مشتقة من الكلمة اللاتينية sundilos والتي تعني فرد يقوم باختيار من يمثله في جماعة مدنية. (1)

✓ **اصطلاحا:** قد لاقى المفهوم اختلافات كثيرة بسبب الأطر المرجعية والأيدولوجية الشيء الذي انعكس على صعوبة إيجاد تعريف جامع مانع يعترف به جميع المشتغلين في عالم الشغل. ومن الناحية السوسيولوجية فقد عرفت النقابة العديد من التعاريف:

- **عرفها أحمد زكي بدوي:** " أنها تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوالهم المعيشية".
- **عرفها أيضا آلان توران:** " أن النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أحسن ومن أجل أمن التوظيف وضد أوتوقراطية أرباب العمل". (2)

✓ **التعريف الإجرائي:** نقول أنه التنظيم القائم في مديرية الخدمات الاجتماعية من قبل النقابيين داخل هيئة أو جماعة أنشأت أساسا من أجل الدفاع على العمال ومصالحهم وتحسين ظروف العمل تضمهم مهنة أو أكثر.

(1) بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس: سوسيولوجيا الحركات العمالية، مطبوعة خاصة بالتأهيل الجامعي، 2017، ص13.

(2) رايس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، 2016، ص 06.

❖ التماسك:

- ✓ **لغة:** مسك بالشيء وأمسك وتمسك واستمسك ومسك، متماسك، الامسك ببعضها البعض. (1)
- ✓ **اصطلاحاً:** يقصد به مقدار المشاعر الايجابية التي يكنها أعضاء الجماعة لبعضهم البعض، ومدى حرصهم ورغبتهم في البقاء والاستمرار كأعضاء في هذه الجماعة وتتوقف درجة تماسك الجماعة على قوة الجذب التي تتمتع به الجماعة لإبقاء أعضائها داخلها وعدم انسحابهم منها. (2)
- يعني الترابط بين أفراد الجماعة وتوحدتهم وشعور الواحد بجاذبية عالية تجاه الآخر، والاستعداد لمساعدة الآخر.
 - يشير إلى درجة الترابط والتقارب في الأهداف والسلوك والاتجاهات بين الأفراد ومدى انجذاب الأعضاء لبعضهم البعض، واستعداد كل فرد لمساعدة الآخرين... مدى شعور الأفراد بـ "نحن" مدى الولاء، وتلاحم والتكاتف والاتحاد بين الأفراد.

❖ الجماعة:

- **الجماعة:** هي عبارة ثلاثة أو أكثر، يتفاعلون مع بعضهم أو مع كل أفراد الجماعة بينهم أهداف مشتركة يحكمهم نظام معياري من السلوك والاتجاهات.
- **تعريف آخر:** عرف "هومانز" الجماعة بأنها مجموعة أشخاص يتواصلون معاً لمدة من الزمن وتمكنهم قلة عددهم من أن يتواصلوا معاً وجهاً لوجه، وليس أناس آخرين.
- ويعرفها "كاست" بأنها مجموعة أو تجمع أشخاص تربطهم معاً روابط ومصالح مشتركة قد تتمثل في طبقة اجتماعية أو جنس أو مهنة أو ما إلى ذلك.
- تعريف آخر يعرفها "اولمشد" بأنها مجموعة من الأفراد تتصل ببعضها البعض وتهتم ببعضها وتدرك الأهمية الجماعية. (3)
- **تعريف جماعات العمل الإجرائي:** هي مجموعة من العمال بمديرية الخدمات الجامعية -تبسة- تربطهم علاقات اجتماعية وعوامل مهنية وأهداف مشتركة.

(1) رباطي صورية، الثقافة التنظيمية ودورها في تماسك جماعات العمل، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر، 2013، ص12.

(2) صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، دار الجامعة، جامعة الاسكندرية، دط، 2005، ص 178.

(3) محمد حسن محمد حمادات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011، ص98

❖ تماسك الجماعة

- يشير المصطلح إلى درجة الترابط والتقارب في الأهداف والسلوك والاتجاهات بين الأفراد، ومدى انجذاب الأفراد إلى بعضهم البعض. (1)
- يعبر تماسك الجماعة عن قوة جاذبية الجماعة للأفراد وتنشئ حالة تماسك الجماعة نتيجة لرغبة الاعضاء في البقاء داخل الجماعة من ناحية ونتيجة للضغوط التي تتعرض لها من ناحية أخرى.

❖ التنظيم:

هو هيكل للعلاقات والسلطات، يوضح التنظيم بم يتضمنه من شكل في الوظائف والاعمال. التوزيع النسبي لكمية السلطة المتاحة بداخل هذا التنظيم. وهذا الهيكل يوضح حجم السلطة المتاحة لكل جزء وفرد داخل التنظيم وتحدد أيضا نوع هذه السلطة المتاحة لكل جزء وفرد داخل التنظيم وتحدد أيضا نوع هذه السلطة (قانونية عقابية، أو شخصية، أو مستندة على الخبرة، أو منح العوائد). (2)

3- الدراسات السابقة

الثقافة التنظيمية ودورها في تماسك جماعات العمل. دراسة ميدانية بمبلينة الحضنة المسيلة للطالبة رباطي صورية واشرف الأستاذ الدكتور جغلوني يوسف 2012_2013 جامعة المسيلة، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، تضمنت هذه الدراسة جانبين الجانب النظري اشتمل على فصلين الفصل الأول الاطار النظري والمنهجي للدراسة والفصل الثاني بعنوان الثقافة التنظيمية واحتوى بدوره على مجموعة من العناصر والمفاهيم والجانب الميداني اشتمل على الفصل الأول والذي تم فيه تحديد مفهوم جماعة العمل وخصائصها وأنواعها والأسباب في تكوين الجماعة وكيفية جعل الجماعة تحقق أداء أفضل التنظيم حيث يرى رينيس ليكرت أنه من أجل تحقيق أداء أفضل للتنظيم يجب خلق جماعات عمل متماسكة تتسجم اهدافها مع أهداف إدارة التنظيم ويتم ذلك وفقا ليكرت بواسطة منسقين إكفاء اطلق عليهم محاور اتصال وربط يكونون أعضاء في أكثر من جماعة من هذه الجماعات وترتبط محاور الربط أو الاتصال هذه بين التفاصيل المحددة لإحدى الجماعات بأعضاء جماعات أخرى لها عمل مشترك أو متداخل مع الجماعة الأولى كما يمكن أن تتفق الجماعة الأولى على تفاصيل الجماعات الأخرى من خلال هذه المحاور كما تطرقت الطالبة في هذا الفصل الى نظريات الجماعة وتماسكها وديناميكية الجماعة وعلاقة الثقافة التنظيمية بتماسك الجماعة. وفي الفصل الرابع تم عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

(1) حسن حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، دط، ص 208.

(2) أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، مصر، الكويت، 2003، ص ص 247 435.

- النمط القيادي وعلاقته بتماسك الجماعة. دراسة نظرية لسماتي حاتم وإشراف الأستاذة حمداش نوال 2010-2011 جامعة منتوري قسنطينة دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تخصص علم النفس العمل والتنظيم.

مشكلة الدراسة تمحورت حول السؤال المركزي: هل يوجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي المتبع وتماسك جماعة العمل؟

أما التساؤلات الفرعية فكانت كالتالي:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الديمقراطي وتماسك جماعة العمل؟.
- هل توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي البيروقراطي وتماسك جماعة العمل؟.
- هل توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي البيروقراطي الحر وتماسك جماعة العمل؟.
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد العينة حول استجابتهم كمحاور للدراسة (النمط القيادي الديمقراطي، النمط القيادي البيروقراطي، النمط القيادي الفوضوي، تماسك الجماعة). باختلاف بعض المتغيرات الديمقراطية التالية (الجنس، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الوظيفة فالمؤسسة، سنوات الخبرة). وحدد الطالب منطلقات دراسته في مجموعة من الفرضيات:
- توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي المتبع وتماسك جماعة العمل لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز ببسكرة.

- توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الديمقراطي وتماسك جماعة العمل.

- توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي البيروقراطي وتماسك جماعة العمل.

- توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الفوضوي وتماسك جماعة العمل

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد العينة حول استجابتهم كمحاور للدراسة (النمط القيادي الديمقراطي، النمط القيادي البيروقراطي، النمط القيادي الفوضوي، تماسك الجماعة). باختلاف بعض المتغيرات الديمقراطية التالية (الجنس، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الوظيفة فالمؤسسة، سنوات الخبرة).

ومن خلال طبيعة الدراسة وهدفها فقد اعتمد الطالب على المنهج الوصفي التحليلي للوقوف على طبيعة العلاقة القائمة بين النمط القيادي وتماسك جماعة العمل.

كما يعرف هذا المنهج بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة. كما يرى الطالب ان المنهج الوصفي يهدف كخطوة أولى الى جمع بيانات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع اجتماعي وتحليل ما تم جمعه من بيانات بطريقة موضوعية كخطوة ثانية تؤدي الى تعرف العوامل المكونة والمؤثرة على الظاهرة خطوة ثانية. أما بالنسبة للعينة فقام الطالب باختيار عينة عشوائية بسيطة يوقع 28.57 % من المجتمع الأصلي في حدود 100 مفردة.

إن هذه الدراسة انطلقت من تحقيق مجموعة من الأهداف منها:

- التعرف على الأنماط القيادية السائدة في مؤسسة النسيج والتجهيز ببسكرة وعلاقتها بتماسك الجماعة.
- تقديم صورة حية للمؤسسة الجزائرية من خلال إبراز مخلفات الأنماط القيادية على تماسك الجماعة.
- الوقوف على هاته الأنماط القيادية.
- الوقوف على مدى تماسك جماعة العمل داخل المنظمة الجزائرية.
- بناء على التحليل الاحصائي لبيانات البحث الميدانية توصل الباحث الى النتائج التالية:
- تبين ان هناك توافر للأنماط القيادية الثلاثة حيث يمارس القادة في مؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة النمط القيادي الديموقراطي. بدرجة اقل النمط القيادي الفوضوي وفي الأخير النمط القيادي البيروقراطي.
- تبين ان هناك بعض العوامل والخصائص التي تساعد على زيادة تماسك الجماعة العمل في مؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة وأخرى تؤدي الى انخفاض تماسك الجماعة.
- اتضح أن هناك علاقة ارتباط قوية موجبة بين النمط القيادي الديموقراطي وتماسك جماعة العمل. في حين كانت هناك علاقة ارتباطية ضعيفة موجبة بين النمط القيادي الفوضوي وتماسك جماعة العمل أما فيما يخص النمط القيادي البيروقراطي فقد كانت العلاقة بينه وبين تماسك جماعة العمل سلبية.
- اتضح أيضا ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد العينة حول استجاباتهم كمحور للدراسة (النمط القيادي البيروقراطي، النمط القيادي الفوضوي، تماسك الجماعة) باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية التالية: (الجنس، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الوظيفة فالمؤسسة، سنوات الخبرة).

- النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية دراسة ميدانية لرايس رضا واشراف داود بلقاسم 2016_2015 جامعة العربي التبسي تبسة دراسة مقدمة لنيل شهادة الماستر وجاءت الدراسة مفصلة في خمس فصول وهي كالآتي: الفصل الأول تم فيه التطرق الى الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة.

اما الفصل الثاني الذي كان بعنوان الإطار المفاهيمي والنظري للنقابة حيث اشتمل على النقابة وما يرتبط بها من تاريخ نشأتها في دول أوروبا الشرقية والغربية وفي الولايات المتحدة الامريكية وفي الدول العربية مرورا بدول المغرب العربي وصولا الى نشأة النقابة في الجزائر وتم فيه التطرق الى ماهية النقابة واهميتها وأهدافها ومهامها وتصنيفاتها والنظريات المفسرة لنشأة النقابة. وفي الفصل الثالث تم التطرق الى دور النقابة في زيادة وعي الطبقة العمالية وتم تحديد مفهوم الطبقة العمالية ومراحل التي أدت الى تطور الوعي لدى العمال في ظل التطور النقابي وفي الجزء الأخير اهمية الوعي النقابي ودور النقابة في تنمية الوعي لدى العمال الجزائريين أما بالنسبة للفصل الرابع فقد تم فيه التطرق الى إجراءات المنهجية والفصل الخامس بعنوان تفرغ وتحليل البيانات.

دراسة عربية:

- تأثير الجماعات الغير رسمية على الإنتاجية دراسة ميدانية لسعد أكرم حجر الله اشراف الدكتور ياسر عبد طه الشرف. 2014_1436 لجامعة الإسلامية غزة.

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير بحث تكميلي في قسم إدارة الاعمال كلية الجارة. مشكلة الدراسة: ما أثر الجماعات غير الرسمية على الإنتاجية في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال بقطاع غزة؟

وحدد منطلقات دراسته في مجموعة من الفرضيات التالية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين سمات الجماعات غير الرسمية والإنتاجية وانبثقت منها الفرضيات التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $X=0.05$ بين أنشطة الجماعات غير الرسمية والإنتاجية. ثانيا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $X=0.05$ بين العلاقات الشخصية للجماعات غير الرسمية والإنتاجية، ثالثا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $X=0.05$ بين الاتصالات بين الجماعات غير الرسمية والإنتاجية. رابعا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $X=0.05$ بين الرضى الوظيفي للجماعات غير الرسمية والإنتاجية. خامسا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $X=0.05$

بين الرضى الوظيفي للجماعات غير الرسمية والإنتاجية. سادسا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $X=0.05$ بين مشاركة الجماعات غير الرسمية في اتخاذ القرارات والإنتاجية.

ومن أجل الوصول الى اهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول تقييم اثر الجماعات الغير رسمية على الإنتاجية، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على شركة ويحاول المنهج الوصفي التحليلي ان يقارن ويفسر ويقيم أملا في التوصل الى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع أما بالنسبة لمجتمع وعينة الدراسة فقد تمثل مجتمع الدراسة في العاملين في شركة جوال بقطاع غزة والبالغ عددهم 230 موظف، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم توزيع 144 استبانة وبلغ عدد الاستبانات المستردة 120، أي أن نسبة الاستجابة بلغت 83 % وبعد فحص الاستبانات المستردة لم يعيد أي منها نظرا لتحقيق الشروط المطلوبة وبالتالي تم تحليل 120 استبانة أي نسبة الاستبانات التي تم تحليلها هي نفس نسبة الاستجابة وهي 83 %.

- تماثلات الإطارات النقابية للمسالة الاجتماعية دراسة نظرية لكريمة حاتي وأشرف الدكتور بلقاسم نوبصر 2017_2018 جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، انطلقت مشكلة الدراسة من السؤال الرئيسي: ماهي تماثلات الإطارات النقابية للمسالة الاجتماعية في الجزائر؟

أما التساؤلات الفرعية فكانت كالتالي: ما هي التماثلات النقابية للمسالة الاجتماعية إزاء مسالة حماية مناصب العمل؟ كيف تتظر الإطارات النقابية نظرة واضحة اتجاه استراتيجية مواجهة تدني القدرة الشرائية؟ وللإجابة على هذه الأسئلة إرتأت الطالبة الى وضع فرضيات التالية: تحمل الإطارات النقابية سلبية إزاء مسالة ترقية المهنة والحفاظ على منصب العمل مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي تمثلها الاطار النقابي، تحمل الإطارات النقابية سلبية إزاء مسالة الحماية الاجتماعية للعامل، مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي تمثلها الاطار النقابي، هناك تماثلات واضحة لاستراتيجية الإطارات النقابية في مواجهة تدني القدرة الشرائية مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي تمثلها الاطار النقابي، وبما ان المنهج خطوة أساسية ارتات الطالبة ان المنهج الأنسب لها هو المنهج الوصفي من خلال وصف لتصورات الإطارات النقابية بالإضافة الى المنهج التاريخي من خلال الرجوع الى ظهور التنظيمات النقابية وقراءة في تاريخها كما اعتمدت الدراسة على المنهج الاحصائي الذي من خلاله يتم جمع كافة المعلومات بصورة كمية من اجل إتمام الدراسة ونظرا لمتطلبات الدراسة ولطبيعة الموضوع وبخصوصية لقد كان تحديد العينة بطريقة قصدية

عمدية مقسمة الى شقين وفقا لعدد النقابات المدروسة كما اعتمدت الطالبة على الأدوات البحثية التالية: المقابلة، الاستمارة، الأساليب الاحصائية.

وبناء على الأدوات البحثية توصلت الطالبة الى النتائج التالية:

يمارس العمل النقابي نشاطه بصورة مختلفة ما بين النقابيين حيث تلمس روح النضال لدى نقابة كنبست بالمقارنة مع نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

تمارس نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين نشاطها بتبعية كبيرة للسلطة فهي تدعمها بقوة.

تمارس نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين اللعبة السياسية مع موعد الانتخابات التشريعية وتبتعد كل البعد عن دورها النضالي.

يمارس النشاط النقابي من طرف فئة شابة وواعية بالواقع الاقتصادي والسياسي للبلاد خاصة على مستوى نقابة كنبست وهذا ما جعلها تشكل خصما مزعجا للسلطات العمومية، يمتاز النشاط النقابي عموما بالركود والضعف وتبقى الممارسة النقابية هشة تقتصر فقط على خطابات جوفاء، حيث يفتقر برنامجها لطرح جيد لعناصر المسألة الاجتماعية ومع ذلك نجد أن نقابة كنبست تمتاز بالتنوع في مطالبها مقارنة بنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

تقييم ونقد الدراسات السابقة والمشابهة

امتازت الدراسات السابقة بالتنوع من حيث طبيعة التخصص والتباعد بين السنوات وطبيعتها العلمية، حيث اشتملت على رسالة دكتوراه وابحاث لبعض الطلبة، في مجملها تشتمل أحد المتغيرات الخاصة بموضوع الدراسة "النقابة" "تماسك جماعات العمل"

أما التنوع من حيث الحدود الجغرافية فقد اشتمل على دراسة عربية والباقي دراسات وطنية قسمت حسب التخصص كما يلي: دراسات في علم الاجتماع بمختلف فروع ودراسة في علم النفس، كذلك تنوع في المناهج كالمنهج الوصفي، التاريخي، ودراسة حالة والمنهج المقارن... كل حسب احتياجات دراسته، وهو الامر بالنسبة للأدوات جمع البيانات حيث كانت المقابلة والاستمارة هي الغالبة على باقي الأدوات، ورغم ذلك فوجودها لم يمنع حضور أدوات أخرى كالسجلات والوثائق...

بالنسبة لدراسة الطالب سماتي حاتم فقد حصرت عينة الدراسة ب100 مفردة تحت عنوان النمط القيادي وعلاقته بتماسك الجماعة. إن هذه الدراسات كانت لا تخلو من بعض النقائص كدراسة الطالب رايس

رضا الذي لم يتم بالتعقيب عن الدراسات السابقة وتقييمها كما نجد في مذكرة الثقافة التنظيمية ودورها في تماسك جماعات العمل للطالبة رباطي صورية التي قامت بالخلط بين الإطار المنهجي والنظري حيث تناولت نقاط من جانب المنهجي في الجانب النظري حيث تناولت نقاط من الجانب المنهجي في الجانب النظري كما قام الطالب سماتي حاتم في دراسته حول النمط القيادي وعلاقته بتماسك الجماعة بطرح السؤال العام للإشكالية على شكل تساؤل فرعي.

خلاصة الفصل الأول

يمكن القول في الأخير ان هذا الفصل المتعلق بموضوع الدراسة أنه يكتسب أهمية بالغة في البحث

العلمي

ولقد استطعنا في هذا الفصل توضيح أسباب اختيار الموضوع مع ذكر أهميته وأهدافه، كما قمنا بصياغة الإشكالية البحث مع تحديد الفرضيات ومع ذكر اهم المفاهيم المرتبطة بها، التي تم تعريفها وشرحها، وذكر بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

الفصل الثاني

أساسيات ومرتكزات النقابة وجماعات

العمل



تمهيد

نشأت النقابات وتطورت بظهور الطبقة العمالية بعد قيام الثورة الصناعية وذلك كنتيجة للظروف القاسية والمجحفة التي يعاملون بها العمال أي جماعات العمل التي لا يخلو أي تنظيم منها التي تجمعهم مصالح واحدة ومكان واحد، والذي يعد تماسك من صلاحيات النقابات.

1- النقابة

1-1 نشأة وتطور النقابة

عند تناولنا لنشأة وتطور النقابات نجد انها لم ظهر فجأة وانما كانت لها بدايات اخذت تطور حتى أصبحت بشكلها الحالي وهذه البدايات تمثلت في الطوائف التي يعتبرها البعض بداية ومقدمة لوجود النقابات، بل لوجود مؤسسات المجتمع المدني حيث اخذت هذه الطوائف في التطور ثم الضعف نتيجة والطور من بدايات وجود الحركة النقابية حتى وضعها الحالي.

- نشأة وتطور النقابات في فرنسا

لم يكن الوجود النقابي في فرنسا وليد الصدفة وانما مر هذا الوجود بمراحل عديدة وطويلة حتى تم الاعتراف القانوني بهذه النقابات، واكتسب وجودها الشرعية القانونية، ولا شك ان عوامل نشأة الحركة النقابية في فرنسا يختلف عن تلك العوامل التي أدت الى نشأة الحركة النقابية في مصر فهناك ظروف من بلد لآخر تتحكم في مجرياته، ويلاحظ ان النقابات في فرنسا نشأت متأخرة بعض الشيء بالقياس بمثيلاتها بالدول الأوروبية دول إنجلترا فقد نشأت النقابات في مصر في أواخر القرن التاسع عشر، وهي تتسم على الرغم من نشأتها المتأخرة عن مثيلاتها بالحركة الحيوية، وهناك عوامل أدت الى بزوغ هذه النقابات ووجودها والاعتراف القانوني بها واسامها بالحيوية والنشاط مقارنة بمثيلاتها. (1)

- نشأة وتطور النقابات في مصر

إذا كنا قد تناولنا في الفرع الأول نشأة وتطور النقابات في فرنسا فإننا في هذا الفرع سوق تناول نشأة وتطور النقابات في مصر حيث ان النقابات في مصر مثلها مثل فرنسا لم تظهر فجأة وانما هي الأخرى كانت لها بدايات ومقدمات اخذت تطور حتى اخذت شكلها الحالي، هذه البدايات او المقدمات تمثلت في

(1) محمد إبراهيم خيرى الوكيل، دور القضاء الإداري والدستوري في إدارة مؤسسات المجتمع المدني، دار الفكر الجامعي،

الإسكندرية، 2007، ص: 525-530.

الطوائف التي يعتبرها البعض مقدمة لبداية وجود النقابات بل لوجود مؤسسات المجتمع المدني واخذت هذه الطوائف في التطور ثم الضعف نتيجة لتطور الصناعات حتى ظهرت نتيجة للتطور الحالي.

- نشأة وتطور الوجود النقابي في مصر

بدأت رؤوس الأموال الأجنبية تتجه الى مصر وخاصة بعد انشاء المحاكم المختلطة سنة 1876 وقيام الضمانات التشريعية التي تؤمن نشاط راس المال الأجنبي.

ومع بداية الاحتلال سنة 1882 تدفقت رؤوس الأموال الأجنبية على مصر كما صدر كريتو ويناير 1890 الذي الغى نظام طوائف المهن وقرر حرية أي شخص في ان يمارس أي صنعة او الى المرافق العامة فظهرت الاحتكارات في مرافق مياه الشرب والكهرباء والغاز والسكك الحديدية، كما تم انشاء بعض مصانع الغزل والنسيج والسكر والاسمنت وغيرها وأقيمت ورش الصيانة الكبرى مثل عنابر السكك الحديدية والترسانة وورش القلعة.

ودخلت الاستثمارات الأجنبية في مجال الصناعة حيث أنشئت شركة الغزل والنسيج المصرية الإنجليزية عام 1899 كما أنشئت مصانع السجائر مثل ماتو سيان وخمسرجان وصناعة السكر التي بدأت عام 1855 والتي بلغت في 1905 خمس مصانع واستخدمت 17 ألف عامل وصانع مصري، وكذلك صناعة اليوت والصابون التي بدأت براس مال اجنبي وصناعة الطوب التي بدأت في 1910 وصناعة الكحول وملحقاتها في عام 1892 وكذلك الورق والبيرة، وعنابر السكك الحديدية والورش الخاصة بالترسانة التي انشأت في عام 1902 فقد أدى كل هذا الى انتقال الفلاحين المعدمين الى المراكز الحضرية عن العمل. (1)

ظهور الحركة الانتقالية في الجزائر

• خلال الفترة الاستعمارية:

الممارسات الاستعمارية وظهور العمل النقابي في الجزائر: حيث ظهر اول تنظيم نقابي في الجزائر يسمى نقابة عمال المطابع وذلك بمدينة قسنطينة الا ان ذلك لم يكن الجزائري الاصل، ففرنسا لم تكن تسمح للجزائريين بتكوين نقابات خاصة بهم بالتالي فهم محرومين من الكثير من حقوقهم المدنية أصدرت السلطات

(1) محمد إبراهيم خيرى الوكيل، دور القضاء الإداري والدستوري في إدارة مؤسسات المجتمع المدني، دار الفكر الجامعي،

الإسكندرية مرجع سبق ذكره، ص: 531.

الفرنسية قانون الأهالي سنة 1881 والذي ينص أحد بنوده على ان: أعضاء النقابات المهنية المكلفة بالإدارة وبالتسيير ينبغي ان يكونوا من الفرنسيين ويتمتعون بحقوقهم المدنية.⁽¹⁾

لقد بدا تشكيل تنظيمات نقابية في الجزائر من طرف أوروبيين سنة 1883 بقسنطينة ممثلة في نقابات عمال الحدادة، صانعي العريبات، عمال المطابع.... الخ وشملت بعدها قطاعات أخرى ماعدا قطاع الزراعة خاصة مع توسيع قانون 1884 الذي يسمح بتشكيل جمعيات المهنية في فرنسا حيث وصل عدد النقابات سنة 1901 حوالي 33 نقابة، وارتفع هذا العدد الى 47 نقابة سنة 1907، حيث تضم النقابة 101 فرعا، منهم 49 في مدينة الجزائر و30 في وهران و22 في قسنطينة وقفز الرقم الى 241 فرعا منهم 126 في الجزائر العاصمة، و61 في وهران و54 في قسنطينة.

كانت هذه النقابات تنشط تحت تأطير النقابة الفرنسية المسماة الكونفدرالية العامة للتشغيل CGT التي تأسست سنة 1895. وبعد الحرب العالمية الأولى اعادت فرنسا بناء مستقبلها المنهار من جراء الحرب مما دفع العمال الجزائريين للهجرة بحثا عن العمل بحيث ارتفع عدد المهاجرين من خمس الاف سنة 1912 الى 32الف مهاجر سنة 1923، كما كان انتقال الجزائريين للعمل في شركات Docks de Marseille في موانئ مرسيليا ما بين 1904-1907 عامل احتكاك بالعمال الفرنسيين ومشاركتهم في الاضطرابات وتضامنهم الطبقي معهم، ان نجاح الثورة في روسيا وانتصار البلشفية وما صاحبها من تأثيرات عالمية وبالتحديد في فرنسا التي أحدثت لها انقسام سياسي بين مؤيدي الإصلاحات ومؤيدي الثورة، مما أثر على التنظيمات العمالية حيث انقسمت صفوف الكونفدرالية العامة للشغل واس اخطار الثورة نقابة عليها اسم الكونفدرالية العامة للعمل الموحد CGTU كانت تنشط في أوساط العمال مطبقة المبادئ اللينة الممثلة في دعم الحركات التحريرية كما بدت الشعب الجزائري في مطالبة باستقلاله وكثفت نشاطاتها في الفترة الممتدة بين 19 الى 1939 وناضل تحت لوائها العديد من العمال الجزائريين.

اندلاع الثورة وميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

هنا حيث وبعد خروج عيسات ايدير وبن يوسف بن خدة من سجن برياروس ما بين أبريل وماي 1955 اعيد الاتصال بالنقابيين بما فيهم اتباع مصالي الحاج من بينهم محمد رمضان المتواجد بالجزائر العاصمة التي قام بخطوات لدى الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة CISL لتأسيس مركزية جزائرية وتمكن ان يلتحق عيسات ايدير بالمشروع. وفي نفس الوقت عجل المصاليون في اجتماع لهم في نهاية ديسمبر، قرروا

(1) حاتي كريمة، تمثلات الإطارات النقابية للمسالة الاجتماعية، رسالة دكتوراه قسم علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2017-2018 ص: 106-107.

استقبال الحركة ليؤسسوا في 18 فيفري 1956 اتحاد نقابات العمال الجزائريين USTA الذي قدم مكتبه بالعاصمة بمشاركة جوية لعمال الترامواي من بينهم محمد رضاني كأمين عام وازرقي جرمان.

- اتجه عمل الاتحاد العام للعمال الجزائريين نحو نضال سياسي في إطار تنظيم مستقل هيكليا عن جبهة التحرير الوطني، ففي تاريخ 01 ماي 1956 نظم الاتحاد مسيرات احتفالية في شوارع العاصمة بمناسبة العيد العالمي للعمال. أوقف من خلالها المناضلون النقابيون وفي 15 أوت من نفس السنة شن الاتحاد العام للعمال الجزائريين اضرابا عاما يطالب فيه بإطلاق سراح النقابيين المتواجدين في السجون وفي 28 جانفي 1957 قام الاتحاد العام للعمال الجزائريين بإضراب لمدة سبعة أيام يؤكد فيه دعمه لجبهة التحرير الوطني، ما جعله عرضة لعمليات قمعية متواصلة حيث تم توقيف 183 مسؤول نقابي وتفجير مقره الكائن بالقصبة، وتعليق حرية العامل الجزائري وحرية عن الظهور وتوقيف نشاط الأمانة الوطنية، بحيث توالى ونظرا للرقابة عليه من طرف الشرطة الفرنسية دخل الاتحاد في مرحلة العمل في الخفاء وانتقلت قيادته الى تونس، وتم صدور جريدة العامل الجزائري بتونس في أوت سنة 1958 تحت اشراف مبارك جيلاني، حيث تم سحب 32 عددا وزعت عبر العالم النقابي.

وبقي الاتحاد العام للعمال الجزائريين بتونس تحت وصاية جبهة التحرير الوطني الاستقلال.

كما تم انشاء الودادية العامة للعمال الجزائريين في فرنسا للواقع عن مصالح العمال الجزائريين في المهجر الى أن حلت من طرف السلطات الفرنسية عام 1958 واعيد تنظيمها سريريا. (1)

1-2 أهداف المنظمات النقابية:

- تهدف المنظمات النقابية بصفة عامة إلى تبني وحماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم، وتحسين ظروف وشروط العمل خاصة فيما يتعلق بالجوانب الآتية: (2)
- 1. نشر الوعي النقابي بما يؤدي إلى تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- 2. رفع المستوى الثقافي للأعضاء عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
- 3. رفع الكفاءة المهنية للأعضاء والارتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسات فيما بينهم.
- 4. تحسين المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وأسره.

(1) حاتي كريمة، الإطارات النقابية للمسالة الاجتماعية، رسالة دكتوراه قسم علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره، ص:

110_109.

(2) عبد الغفار حذفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الاسكندرية، دط، 2007، ص 202.

5. المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال للمساهمة في تحقيق هذه الخطط.

6. المشاركة في المجالات العمالية العربية والدولية.

1-3 أنواع النقابات:

بصفة عامة يمكن تصنيف النقابات إلى نوعين:

1. النقابات الصناعية.

2. النقابات المهنية.

1-1 النقابات الصناعية the Industrial Union

وتشمل كل العمال الذين ينتمون لشركة معينة أو صناعية معينة بصرف 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 أو بمعنى آخر فالنقابة هنا تشمل على كل العاملين بالإنتاج أو المجال الصناعي المعين بصرف النظر عن التخصص المهني، ومن امثلة هذا النوع نقابة العاملين بالغزل والنسيج، نقابة العاملين بالسكك الحديدية، نقابة العاملين بصناعة السيارات، نقابة العاملين بالحديد والصلب وأساس التجميع هو الانتماء للصناعة.

2- النقابات المهنية:

عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بصرف النظر عن الشركات أو الصناعات التي ينتمون إليها، ولذلك نجد أن أساس التكوين هنا المستوى الأفقي وليس الرأسي كما في النوع السابق، مثال ذلك نقابة الأطباء، نقابة المهندسين، نقابة الموسيقيين، نقابة التجاربيين، نقابة المعلمين... ويلاحظ أن التشكيل حسب المهنة قد يضعف موقف النقابة الفرعية في تفاوضها مع الإدارة لأن الإدارة ستجد نفسها في مواجهة الكثير من النقابات المهنية داخل الشركة الواحدة والمتعارضة المصالح مما يفقدها الجانب التأثيري كما إذا كانت النقابة مشكلة وفق للانتماء الصناعي بغض النظر عن المهن، فالاتحاد الذي يشمل على كل هذه المهن يمكنه إعلان المصنع والتأثير على الإدارة. (1)

(1) عبد الغفار حذفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 328.

1-4 وظائف النقابة:

أما لينين فنظر إلى وظائف النقابات بأنها حركة متجردة تسعى من خلالها لتعبئة العمال لمواجهة الصراعات التي يعرفونها داخل المؤسسة وتبني سياسة تسمح بالدفاع عن المصالح المهنية للعمال والقضاء على أسباب الصراع.

كتبسيط وباختصار مجموعة من الوظائف:

- تحسين ظروف العمل وزيادة أجور العمال وتقليص ساعات العمل.
- تكافح نقابات العمال من أجل تحقيق حالة الاستخدام الكامل، أي مقدرة العمال على إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابليتهم ومهاراتهم وأذواقهم.
- تطمح نقابات العمال أن يكون لديها النفوذ المؤثر في رسم سياسة المؤسسة وتحديد أغراضها الانتاجية والمشاركة مع الإدارة وأرباب العمل في إدارة شؤون المؤسسة.
- تطمح نقابات العمال بتوسيع قوتها السياسية والاقتصادية.
- تهدف نقابات العمال إلى رفع قيمة العامل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية في المؤسسة التي يعمل بها.
- تؤدي نقابات العمال وظيفة إحرار الضمانات الاجتماعية للعمال حيث تحققت للعمال في الكثير من البلدان ضمانات اجتماعية عديدة.⁽¹⁾

1-5 تصرفات النقابات

نتيجة النقابات أيضا إلى مقاومة التغيير، إلا إذا تم استشارتها رسمي أو غير رسمي، ليس كافيا إبلاغ للأفراد أو استشارتهم، ولكل نقابة حاجاتها المؤسسية التي يجب تحقيقها إذا أرادت كسب إخلاص أعضائها، إذا قامت الإدارة بعمل مع النقابة يمكن أن تتعاون النقابة في تبني التغيير. إذا أهملت الإدارة النقابة فإن الطريقة الوحيدة للنقابة لحماية وضعها هو مقاومة أفكار الإدارية.

ماذا يحصل إذا قررت إحدى الإدارات استخدام مهمات جديدة تتطلب إعادة تعليم الرجال لوظائف جديدة وتولي مسؤوليات جديدة؟ الأسلوب المثالي في بعض الشركات بأن يقوم المهندس بعمل الخطط اللازمة، ربما باستشارة رؤساء العمال. عند وصول المهمات يقوم رؤساء العمال بتوزيع الرجال على الواجبات

(1) بوربيع جمال، محاضرات في مقياس: سوسيولوجيا الحركات العمالية، قسم علم الاجتماع، الجزائر، 2016، ص 34-

الجديدة وتقوم دائرة الأفراد بتحديد سلم رواتب جديدة، ستجد النقابة أن هناك خطأ في التغيير وبالتالي فإنها ستقدم شكوى بهذا الخصوص وربما تتبنى اضراب عن العمل أو تأجيل العمل لماذا؟ إذا قبلت النقابة بإجراء الإدارة فإنها سوف تتخلى عن دورها الرئيسي. الطريقة الوحيدة لحماية ماء الوجه هي مقاومة التغيير.

في شركات أخرى تقوم الإدارة بإبلاغ النقابة بالتغييرات المتوقعة مدة كافية قبل التنفيذ، طالبين المقترحات ما سيتم في حال نل الأفراد، مساومين على مستوى الرواتب للأعمال الجديدة.

وبذلك يتم حفظ حق النقابة وتبني المسؤولية لحل كل الاختلافات التي ستظهر للأعمال الجديدة، بالطبع يمكن أن تقوم الشركة أثناء المساومات على الأجور بتبني بعض التنازلات. لكن التكلفة العامة يمكن أن تكون أقل بكثير مما يمكن أن يحصل في حال مخالفة النقابة. بالنسبة للعمال يعملون أي تغيير غير مقبول سيكون نتيجة عالية. (1)

6-1 الاتجاهات النظرية المفسرة للنقابة:

لقد تنوعت النظريات المفسرة للنقابة نشأتها ومسارها، فكانت مختلفة في المناهج ومتباينة في التحليل السوسيولوجي، الأمر الذي يتطلب منا عرض الاتجاهات التي عالجت فكرة النقابة من حيث النشأة والتطور، وتفسيرها لأهداف النقابة ودورها في التنظيم، وطبيعة ايدولوجية النقابات، والتحليل الماركسي والثوري، وآخر يهتم بالإصلاحي والسياسي، (2) نستعرض البعض والأهم من هذه الاتجاهات النظرية ويكون كالآتي:

1- النظرية الاجتماعية:

في هذا السياق قسم ميشل كروزبي النظرية الاجتماعية المهمة بالنشاط النقابي والمفسرة لها خمس نظريات أساسية:

أ. وجهة النظر الوراثة:

تتطلق 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 اثرها الطبقة العاملة، في حين الفكرة الثانية والتي تتدرج في نفس

(1) محمد حسن محمد حمادات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، مرجع سبق ذكره، ص 214.

(2) حاتي كريمة، تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 96.

السياق يعود فيها الفضل للماركسيين حيث يرى هؤلاء أن بوجود التنظيمات العمالية قد تزامن مع انتشار التكنولوجيا وما كان لها من دور في حتمية التحرك العمالي، باعتبار أن الآلة تعتبر خطر على العمال وتهدد مستقبلهم فتنبؤهم بالبطالة.

ب. 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 تعيشه.

ويرى أصحاب هذه النظرية أن دور النقابة مرتبط بالفعل المباشر وردود الأفعال المترتبة عنه داخل المؤسسة الانتاجية، علاوة على نشاطها الملازم لمناقشة ظروف العمل والأجور، وكذا كيفية الحصول على استقلالية التنظيمات النقابية عن أرباب العمل أو المسيرين وتركز بصفة خاصة على دراسة المفاوضات الجماعية وكيفية إدارة الاتفاقيات الجماعية.

ج. وجهة نظر البنيوية:

تعتمد في دراستها للنقابات على البنية الداخلية لها، أي دراسة الناحية التنظيمية للنقابة كبناء اجتماعي متميز له محددة تساعده على العمل بصفة مستمرة ومستقرة وهي بهذا تركز على الناحية البيروقراطية للنقابات لكن على الرغم من تعدد بنى والهياكل يبقى أن قوة النقابة أو ضعفها لا يرتبط أساساً بنوع التنظيم بقدر ما يرتبط بالعلاقات القائمة داخل المؤسسات على المستوى الأفقي والعلاقات العمودية بين القاعدة العمالية، والمركزية النقابية، وعليه فإن هذه النظرية أهملت الظروف الموضوعية التي من شأنها السماح للنقابة بتجاوز مشاكلها، ولا يمكن اعتبار الهيكلة هي وحدها الكفيلة ببناء نقابة بل يجب مراعاة المشاكل التي قد تختلف وتتعدد باختلاف طبيعة الأنشطة للمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية. (1)

د. وجهة النظر الأيديولوجية:

ترى أن المحرك الأساسي للنقابات هو الأيديولوجية المتبناة والتي نعمل وفقاً لها وتسعى إلى تحقيق أفكاره ومبادئها بناء عليها.

والحركات العمالية في البلدان الغربية والنامية قد انطلقت من الأيديولوجية الثورية، فالنقابات في الولايات المتحدة الأمريكية تندمج بعمق في الحياة الاجتماعية، وأصبحت راسخة في الحياة المشروعات وهي

(1) حاتي كريمة، تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الاجتماعية، المرجع السابق، ص 97.

قادرة على وضع حلول المساعدة على تسوية الصراعات الكبيرة، كما أنها تمتلك أساليب تنظيم الضغط على أرباب العمل والسلطة معاً، الشيء الذي يؤكد استقلاليتها عكس الكثير من النقابات التي تعرفها المجتمعات.

في حين أن النقابات في أوروبا نجدها تحمل سمات مشتركة حيث لا يزال الجانب التقني والاقتصادي منفصل عن الجانب السياسي والاجتماعي وعلى المستوى الأفقي للسلطة تستطيع اسماع آرائها عن طريق المراقبة المباشرة والغير مباشرة لجهاز الدولة وذلك بالاشتراك مع الاحزاب العمالية.

أما في بلدان العالم الثالث فإنها تسعى لتمثيل الطبقة العمالية غير أنها لم تصل بعد إلى مستوى الذي وصلت إليه النقابات في المجتمعات الغربية وهذا يعود إلى طبيعة تكوينها وذهنياتها التي لا تزال مرتبطة بنماذج تنظيمية يغلب عليها الطابع التقليدي لهذه المجتمعات. (1)

هـ. وجهة النظر التغييرية:

تعتبر النقابات العمالية، عاملاً مهماً في أحداث عملية تغيير المجتمع الذي توجد فيه، لا تعتبرها وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع.

2- نظرية المضامين الاقتصادية:

ظهرت هذه النظرية في بريطانيا وأبرز ممثلها "بياتريس Beatrice" و "سدني ويب Sidney Webb" "تنطلق في تفسير نشأة النقابات العمالية من بداية العمل الصناعي، وكيفية القضاء على النظام الطائفي مما أدى إلى ظهور ظروف وشروط عمل مغايرة خلقت فجوة بين العمال وأرباب العمل، بحيث لا خيار للعمال سوى القبول بها والعمل ضمنها.

غير أنه مع تطور الوعي العمالي وإيمانهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمل وتحقيق مصالحهم الاقتصادية غيرت الأوضاع وأصبح التركيز على مطالب معينة منها الأجور، مدة العمل، الظروف الفيزيائية للعمل، الضمان الاجتماعي وغيرها.

فتعتبر هذه النظرية أن العامل إنسان تحركه مصالحه الاقتصادية المباشرة ومن ناحية أخرى يهتم بوضعه الاجتماعي، إذ يجد نفسه عاجزاً أمام رب العمل الذي يتمتع بالسلطة ومركز اقتصادي مهم ويضاف إلى ذلك أن العامل يجد نفسه في منافسة شديدة مع زملائه ومجبوراً على القبول بأي شرط من الشروط التي يفرضها صاحب العمل.

(1) حاتي كريمة، تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 98.

إذ وجدت النقابة للتخفيض من النتائج السلبية المنافسة وتحسين ظروف العمل إذن فهي وسيلة للحصول على القوة، فحسبهم تعمل النقابة على تحقيق هدفين أساسيين، الأول متعلق بشروط العمل وضرورة تحسينها، والثاني يتعلق بشروط الاستخدام داخل كل صناعة ومهنة وهذا التخفيض المنافسة بين العمال.

وفي سعيها لتحقيق هذه المطالب حددت هذه النظرية مجموعة من الوسائل يمكن اجمالها في ما يلي:

- طريقة الضمان المتبادل وذلك عن طريق وضع صندوق لتعويض العمال أثناء الاضرابات.
- المفاوضات الجماعية مع أرباب العمل، للوصول إلى ما يرضي الطرفين.
- الضغط على الحكومات فيما يخص تشريعات العمل لضمان حقوق العمال. (1)

3- النظرية الأخلاقية:

يرجع أصل هذه النظرية إلى القرن 19 في أوروبا من أشهر روادها "سان سيمون"، انتقد هؤلاء الاشتراكيون الخياليون النظام الرأسمالي وكشفوا عن عيوبه، وهاجموا حرية المنافسة ودعوا إلى تنظيم المجتمع الرأسمالي من جديد وإعادة توزيع الثروات توزيعاً عادلاً.

وتتم إعادة تنظيم تلك عند الاشتراكيون الخياليين من خلال النظام القائم والإلغاء التدريجي للمفاسد والمظالم، هذه العملية التدريجية هي التي ترسم دعائم النظام الاشتراكي.

وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعدل والمساواة يرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى أفكار الاشتراكية المثالية لذلك فإن هذه النقابات سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف بأنها أهم وسيلة للقضاء على اللاعدالة التي تنتج عن تراكم الثروة لدى مالكي وسائل الانتاج بينما الطبقة العاملة تزداد فقراً، لذلك كان من الضروري تشكيل نقابات بغية إعادة توزيع الثروة بصفة عادلة بين جميع أفراد المجتمع، وعليه فإن العدل كأساس لتكوين النقابات العمالية يمثل حصن في مواجهة استغلال أرباب العمل.

غير أن هذه النظرية تعرضت للعديد من الانتقادات، وذلك لعدم انطلاقها من المجتمع بحد ذاته، وإنما اعتمدت على أفكار وتصورات نظرية مثالية مبنية على العدل والمساواة في توزيع الثروة وتصورات معنوية أخرى غير واقعية التي انطلقت مما يجب أن يكون وليس مما هو كائن حقيقة لذلك فإن هذه النظرية ركزت على جوانب لا يمكن الاجماع 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

(1) حاتي كريمة، تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 99.

العمالية المطالبة والثورية، التي تسعى كل منها إلى تحقيق نتائج ملموسة لأعضائها وفقاً لأساليبها الخاصة فهذه النظرية كانت ضد النقابات الثورية والمطلبية وعملت على مواجهتها من خلال أفكارها وتصوراتها ذلك أن اعتبرت من خلال العدل والمساواة والقيم الدينية أخرى إذا تم بناء المجتمع وفقها وتأسيس النقابات العمالية الثورية والمطلبية وهذا ليس واقعياً. (1)

ثانياً: الاتجاه السياسي:

من بين أنصار هذا الاتجاه ما يلي:

أ- نظرية آلان توران Atotoine

إن دور النقابة في نظر "توران" لم تكن بما هو عمالي وإنما تعداه ليصل إلى كل ما هو سياسي، نسق يجمع العمال كفاعلين إجتماعيين لهم إيديولوجيات مختلفة منها الثورية المحاربة للنظام الرأسمالي، والتي تحدد مستوى الوعي الطبقي، والتي تدخل في صراع مع المالكين لوسائل الإنتاج. ويرى في مسألة الوعي العمالي أنه الإرادة العمالية في التغيير لمقاومة الاغتراب لكن الوعي العمالي يوجد بأشكال متباينة، فالوعي الطبقي للعمال الحرفيين ليس هو نفس الوعي عند طبقة عاملة مهنية، ويؤكد أن الجانب الثقافي والمستوى التأهيلي للعامل يزيد من وعيه بشكل أكثر أهمية ووضوح عبر الوسائل الإعلامية كالمناشير والندوات المؤطرة من خلال قادة ممثلة عن العمال، وعن طريق التكوين والانخراط في جمعيات وفي تنظيمات عمالية، وبين "توران" أنه ومنذ نهاية القرن 19، أن الحركة العمالية تكون ملحقة بالعمل السياسي والاحزاب الاشتراكية، أو الاشتراكية الديمقراطية أو العمالية أو الشيوعية لكن هذا الانتصار للعمل السياسي وليس إلا حيلة من حيل الترشيح لفرض حركة جماهير يقودها حزب يتحول بسهولة إلى سلطة ديكتاتورية.

ويرى توران هنا أن الوعي الطبقي كفعل وكشعور إرادي يحس به كل عامل ويوجد بطريقة غير منظمة، لأنه لا يمكن امتلاك في هذه الظروف أي مرجعية للتسيير وإرادة المجتمع الصناعي، ويعتبر الوعي العمالي ردة فعل يمكن ملاحظتها بسرعة أنها وسيلة للتحليل غير وصفية كما أن زيادة مستوى التكوين المهني والعام للعمال يؤدي به إلى الوقوف على مشاكل عديدة عند الدفاع عن المصالح العمالية وبالتالي يزداد مستوى الوعي الطبقي. (2)

(1) حاتي كريمة، تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 100.

(2) بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس، سوسيولوجيا الحركات العمالية، مرجع سبق ذكره، ص 51.

ويتحدد الوعي العمالي من خلال شروط أساسية منها: أن تسيطر على الطبقة العمالية... شعورا بانتماء لأدنى درجات السلم الاجتماعي، والتعويض يتجلى بالشعور بالتضامن العمالي... والعمل الاجتماعي للعمال يكون عن طريق التنظيم، وتثبت قوتها وكرامتها بتطوير المنظمات العمالية... المتجلية في النقابة والحزب.

وبالتالي يشكل الوعي الطبقي عنصراً أساسياً ضمن مسار النضال العمالي والعمل النقابي حيث لا يمكن تجاهل دور النقابة في تحقيق الوعي العمالي بالمصالح التي يسعون إليها مما يحقق تماسكهم وصلاً إلى تحقيق ذواتهم حسب رأي آلان توران.

ب- نظرية روبرت ميتشلز Robert Mitchels

هذه النظرية التي أطلق عليها اسم القانون الحديدي يرى "روبرت ميتشلز" افتراض تكوين قلة ممتازة تلازم كل أشكال التنظيم الاجتماعي، وذلك لاستحالة ممارسة السلطة على المستوى الكلي للمجتمع. كما يرى بأن النقابة هي حركة عمالية تسعى في نطاق الديمقراطية إلى أهداف سياسية، ولكن بعد أن يقوم العمال بانتخاب قادتهم وممثلهم يصلون إلى مناصب قيادية يتحولون إلى خدمة مصالحهم للبقاء في المنصب، حتى أنهم يعمدون إلى تحقيق نفوذ مادي بتشبيهم بالطبقة البرجوازية، ومن هنا يبتعدون عن العمل النقابي وتزيد القطيعة بينهم وبين القاعدة العمالية ومن جانب آخر تسعى الإدارة والدولة إلى كسب القائد النقابي وتدعيم مركزه حتى يبتعد عن خدمة الطلب العمالي ويستدل "ميتشلز" في هذا التحليل الواقعي من خلال دراسة قام بها على إحدى النقابات في إيطاليا، ويعتبر أن لامبالاة العمال يعزز أكثر الوقاية الأوليغاركية للقادة، وتصبح من مصلحتهم بقاء الطبقة العمالية من أجل انتخابهم. (1)

ج. نظرية هارولد لاسكي:

يحلل "هارولد" في كتابه "النقابات العمالية في المجتمع الحديث" أن النقابة تنظم عمالي في المجتمعات الرأسمالية وحتى الاشتراكية، كتنظيم قائم على خلفية سلطة الدولة بحيث لا تضع قرارات خاصة وإنما تقوم تطبيق ما يضعه المشرع والدولة في عملها داخل المنظمة الاقتصادية، وبين دور النقابة في تخطي هذه المرحلة بالوصول إلى العمل حيث يستطيع من خلال ذلك الضغط لتحقيق المطالب العمالية وكسب ثقتهم والوصول إلى هذه الخطوة يحدد "لاسكي" مسألة الديمقراطية في بناء النقابات وانتخاب أعضائها وتمكين كل الفئات القاعدية من طرح آرائها في المجال الاقتصادي والاجتماعي الذي يخدم كل الأطراف.

(1) بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس، سوسيولوجيا الحركات العمالية، مرجع سبق ذكره، ص 52.

وما يلاحظ في "هارولد" تأكيده على أهمية التدريب العمالي والرفع من مستوى الوعي العمالي وحتى يتمكنوا من مواجهة رجال الأعمال أثناء المفاوضات وأيضا يقترح مشاركة النقابات في التخطيط والتنمية الصناعية والاستفادة من المجالات العلمية، وأكد على أهمية النقابة في رفع الانتاج كخطوة للدفع من المستوى المعيشي للعمال كافة.

ثالثا: اتجاه نسق العلاقات الصناعية:

يعتبر هذا الاتجاه أوسع نطاق عند تحليل التنظيمات الصناعية وفعاليتها ويبرز العلاقة بين ثلاث متغيرات أساسية لهذا الواقع: الدولة، النقابات العمالية والمستخدمين.

وتظهر هذه المقاربة في أعمال الباحث "دانلوب جون Dunlop John" حيث تناول موضوع النقابات العمالية ومحيط المصنع الخارجي (المحيط العام الخارجي) الذي يمثل المحور المركزي بالنسبة "لدانلوب"، وإن وظيفة منظومة علاقات العمل إلى أقصى حد ممكن وتعد هذه المقاربة النظرية من التحليلات البنائية الوظيفية في مجال علاقات العمل، وفي هذا المضمون، يحلل "دانلوب" طبيعة الدور النقابي بكونه نسقا منفصلا عن الاقتصاد وأن يحمل منطلقات اجتماعية واقتصادية وسياسية كلها تجسد تفاعلا مستمرا ليس على مستوى مكان العمل فحسب، وإنما في شبكة علاقات واسعة تضم المحيط الأكثر والأشمل، وبالتالي تظهر الوظائف المتكاملة والموضوعية التي ستجيب للأهداف العامة.

وتتوضح في تحليل هذا الاتجاه مسألة المجتمع الأكبر ودور النقابات العمالية في الحراك الاجتماعي، لكنه يركز على فكرة الاستقرار، فالنقابة كتنظيم يحمل منطلقات اجتماعية واقتصادية، سياسية، كلها في تفاعل مستمر ليس على مستوى مكان العمل فقط، وإنما يتعدى إلى المحيط الاجتماعي، ويرى أن القوة لا تكمن في علاقة صراع بين الإدارة والنقابات، ولكن واحدة من صراع المجتمع الأوسع، وهي موزعة في النسق الاجتماعي العام الذي يساعد في تشكيل نسق العلاقات الصناعية. (1)

7-1 تأسيس التنظيم النقابي:

يمكن للعمال والمستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة أو قطاع النشاط الواحد، تأسيس تنظيم نقابي يتولى الدفاع عن مصالحهم المهنية، وذلك بطلب يقدمه الأعضاء المؤسسون إلى والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية المحلية أو إلى الوزير المكلف بالعمل فيها يتعلق بالتنظيمات النقابية المشتركة بين

(1) بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس، سوسيولوجيا الحركات العمالية، مرجع سبق ذكره، ص 53.

الولايات أو النقابات الوطنية. ويتم تأسيس النقابة بإيداع تصريح التأسيس لدى الهيئات العمومية المعنية، والذي يرفق وجود ملف يتكون من:

- قائمة بأسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذلك حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.
- نسختان مصادق عليهما من القانون الأساسي
- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

هذا ويتمتع أعضاء التنظيم النقابي بعد تأسيسه بالحقوق ويلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع والتنظيم الساري المفعول وكذلك القانون الأساسي للنقابة. (1)

2- جماعات العمال

2-1 خصائص جماعات العمل

- عدد أفراد الجماعة محدود نسبيا ليسمح بالتفاعل والوعي المتبادلين بين الأفراد.
- لدى هؤلاء الأفراد هدف أو رسالة مشتركة، أي أن الجماعة تشكل لتحقيق هدف مشترك. (2)
- أعضاء الجماعة يتصفون بالالتصاق الشديد بالجماعة والولاء لأعضائها بما فيهم قائد الجماعة.
- درجة ثقة عالية بين القائد والجماعة.
- تحاول الجماعة مساعدة أعضائها على النمو والتحقيق الطموحات.
- يشعر كل عضو بحافز قوي على مشاركة الآخرين تماما وبكل صراحة أية معلومات يمكن أن تساهم في تحقيق هدف الجماعة. (3)
- تطور الجماعة قواعد ومعايير تنظم وتضبط سلوك الأفراد في الجماعة وتحدد ما هو السلوك المتوقع والمرغوب فيه والمقبول، والسلوك غير المرغوب وغير المقبول. (4)

(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 1998، الجزائر، ص 202.

(2) حسين حريم، السلوك، التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، مرجع سبق ذكره، ص 182.

(3) عبد الرزاق الرحاحلة وزكرياء أحمد العزام، السلوك التنظيمي في المنظمات مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، ط 1، 2011، ص 215.

(4) محمد حسن حمادات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، مرجع سبق ذكره، ص 102.

- ضرورة وجود تفاعل، واتصال مستمرين أعضاء الجماعة، وأيضا اعتماد تأثير متبادل فيما بينهم، وهذا يعني أن مجرد تجمع عدد من الأفراد في مكان واحد لا يشكل بالضرورة جماعة فيما بينهم، بل لا بد من وجود تفاعل، ولذلك فأفراد الأسرة يكونون جماعة فالأب والأم والأبناء والبنات تنشأ فيما بينهم علاقات متصلة وتأثير متبادل، فالارتباط المادي والمعنوي متوافر فيما بينهم. (1)

2-2 أنواع الجماعات

❖ الجماعات الرسمية

إن أفضل طريقة للتمييز بين الأنواع المختلفة للجماعات هي تصنيفها إلى جماعات رسمية وجماعات غير رسمية كما هو موضح في الشكل رقم 01.

والجماعات الرسمية formal groups يتم تأسيسها وتصميمها بشكل معتمد من قبل المنظمة لتوجيه أعضائها لأجل هدف تنظيمي هام.

والنوع الأول من الجماعات الرسمية يطلق عليه اسم جماعات الأوامر، وهي جماعات تتحدد بالروابط المحددة بين الأفراد الذين يشغلون المناصب الرسمية بالمنظمة والذين لهم حق إصدار الأوامر للآخرين، فعلى سبيل المثال يمكن أن تتشكل جماعة أوامر بواسطة نائب مدير التسويق بالشركة، الذين يجمع كل مديري التسويق، الإقليميين بالمنظمة ليعرف أفكارهم مقترحاتهم بخصوص حملة إعلامية جديدة يراد تدشينها على مستوى الدولة.

وقد تشكل الجماعة الرسمية حول مهمة محددة وفي الحالة يطلق على هذه الجماعة اسم جماعة مهام، وعلى العكس من جماعات الأوامر فإن جماعات المهام تتشكل من أفراد لهم مصلحة خاصة أو خبرة في مجال ما بغض النظر عن مواقعهم في الهيكل التنظيمي للمنظمة، فمثلا يمكن أن يكون لدى شركة ما لجنة مختصة بالنظر في شؤون تساوي فرص العمل وهي لجنة يعهد إلى أعضائها بمراجعة سياسات التوظيف بالشركة للتأكد من عدالتها وعدم تحيزها أطراف معينة. (2)

ومن المنطقي أن تتشكل مثل هذه اللجنة ومن الخبراء شؤون الموارد البشرية بالمنظمة ونواب رئيس مجلس الإدارة وبعض العاملين.

(1) صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، دار الجامعة، مصر، ص 169.

(2) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، مرجع سبق ذكره، ص 202.

ولكن لا بد أن نعلم ليس كل الجماعات الموجودة بالمنظمات جماعات رسمية. كذلك التي عرضنا لها أعلاه، فالمنظمات في كل ما تحتوي على العديد من الجماعات ذات الطبيعة غير رسمية. (1)

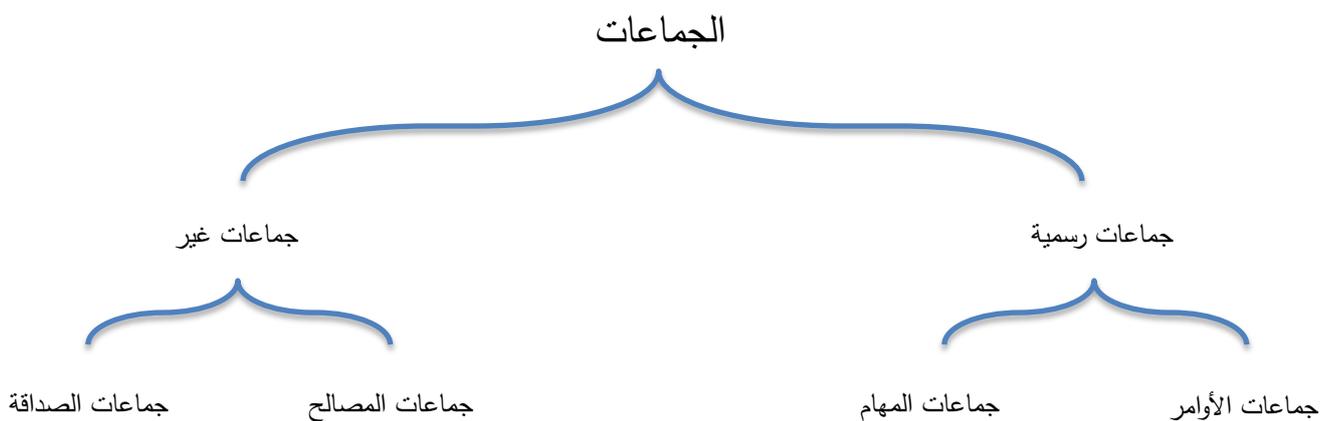
❖ الجماعات الغير الرسمية

إن وجود هذا النوع من الجماعات في المؤسسة أمر لا يرد منه، والإداري الناجح هو الذي يستطيع أن يحسن استغلالها لتكون مصدر قوة. بدل أن تكون مصدر إزعاج، وهي تتشكل من نفس مجموعة العمل الرسمية، ولكن تحكمها ظروف متشابهة لأفرادها، أشجع على وجودها، إذا كان المسؤول واعيا ومدركا لأهدافها، وبذلك تكون عامل دعم ومساندة للجماعة الرسمية، وتزيد من توفير جو مريح للاتصال والتأثير في اتخاذ القرار إذا أحسن المسؤول إدارتها.

أما إذا كان المدير غير واعيا أو مدركا لأهمية مثل هذه الجماعات ومدى تأثيرها على المؤسسة، يؤدي ذلك إلى أن تصبح مصدر إزعاج وقلق للمدير وإلى سيطرتها وعدم تمكن المدير من السيطرة على الوضع وتقلت زمام الأمور من يده.

وقد تنشأ الجماعة غير الرسمية نتيجة لوجود مصلحة مشتركة بين العاملين تدفعهم لقضاء الوقت مع بعضهم البعض وخارج نطاق العمل لممارسة الأنشطة الرياضية أو الذهاب لدور العرض السينمائي وما إلى ذلك، ويعرف هذا النوع من الجماعات غير الرسمية بجماعات الصداقة. (2)

الشكل رقم 01: شكل يوضح أنواع جماعات العمل



(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، مرجع سبق ذكره، ص 282.

(2) محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، دط، الاسكندرية، 2003، ص 282.

3-2 هيكليّة الجماعات: groups structure

لمعرفة حقيقة سلوك الجماعة بشكل عميق لا بد من مناقشة هيكلية، الجماعة التي تتضمن البنود التالية:

1- تركيب الجماعة groupe formation

مما لا شك فيه أن سلوك الجماعة نابع من السلوك الفردي فيها ونجد أحيانا أن الأفراد يتشابهون في دوافعهم وحاجاتهم وشخصياتهم وبهذا تكون الجماعة متجانسة (Homogenous) وفي أحيان أخرى نجد اختلافا في احتياجات ودوافع أفراد الجماعة وبهذا تكون غير متجانسة (Homogenous) ويكون تأثير الجماعة أكثر في الأعمال الروتينية البسيطة بينما نجد تأثير الجماعة غير المتجانسة في قدرتها على معالجة المشاكل المعقدة وخاصة المشاكل التي تحتاج إلى الأساليب الإبداعية.

2- المعايير السلوكية: Norms

هي القواعد السلوكية التي تحددها الجماعة والتي توفر للفرد الأساس الضروري من أجل التنبؤ بسلوك الأعضاء الآخرين.

ومن أجل ادراك تطور هذه القواعد السلوكية ومدى تأثيرها على سلوك الجماعة فلا بد من معرفة النواحي التالية: (1)

أ. أن الجماعة تضع قواعد ذات فائدة كبيرة.

ب. يطبق جزء من هذه القواعد على جميع أعضائها بينما يطبق الجزء الآخر على أفراد معينون.

ج. درجة تقبل القواعد متفاوتة من قبل أفراد الجماعة.

د. تعتبر القواعد متفاوتة من حيث تساهلها تجاه الانحراف

هناك أسباب تدفع الأفراد نحو عدم احترام قواعد الجماعة والانسحاب منها وأهمها:

عوامل شخصية: مثل السن والجنس والذكاء وعدم وضع التعليمات ودرجة العلاقات بين الأفراد ومدى

الانتماء.

(1) محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن ط3 2005، ص190.

1- الأدوار Rôles

وهي السلوكيات المتوقعة للأفراد، وميز العلماء بين ثلاثة أنواع من الأدوار وهي: الدور المتوقع والدور المدرك من الفرد نفسه والدور الحقيقي الذي يقوم به الفرد، ويعتبر عدم الوضوح في الدور من المعوقات الرئيسية في تحسين الدور المتوقع والدور المدرك.

4- المنزلة statuts

ويشير هذا المفهوم إلى وضع أو مركز الفرد في التنظيم أو الجماعة ولذلك نجد تفاوتاً بين مراكز الأشخاص.

5- الترابط والتماسك cohesiveness

يدل هذا المفهوم على درجة التقارب والتماسك في العلاقات بين أفراد الجماعة، حيث أشارت الدراسات الدالة في حالة التماسك القوي فإن أفراد الجماعة يكون لديهم دافع الاستمرار في الجماعة بينما حالة الترابط والتماسك الضعيف يميل الأفراد إلى ترك الجماعة.

6- القيادة Leadership

يعتبر عنصر القيادة من أهم العوامل في هيكلية الجماعة، وهنا نستطيع الإشارة إلى نوعين من القيادة: القيادة الرسمية وهي محددة من قبل سياسات التنظيم وتعطي الفرد حق في شؤون مرؤوسيه. بينما القيادة الغير الرسمية وهي أن الشخص يعطي السلطة من قبل أفراد الجماعة أنفسهم ايماناً منهم بأنه يمثل قيمهم ويساعدهم في تحقيق أهدافهم المشتركة. (1)

(1) محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، مرجع سبق ذكره، ص 191.

4-2 أسباب الانضمام للجماعات:

جدول رقم 01: يوضح بعض الأسباب التي تجعل الأفراد ينضمون إلى الجماعات. (1)

السبب أو الدافع	المعنى المقصود
إشباع المصالح أو الغايات المشتركة	عن طريق التكتل مع بعضهم البعض يتسنى للأفراد مشاركة الآخرين في اهتماماتهم وتحقيق أهدافهم المشتركة
تحقيق الأمان للأفراد	توفر الجماعات لأعضائها فرص الشعور بالأمان في مواجهة عدو مشترك
إشباع الحاجات الاجتماعية	العفوية ببعض الجماعات تساعد أصحابها على إشباع حاجاتهم الاجتماعية للبقاء بصحبة الآخرين وذلك وفقا لهيكلية أو هرم Maslou للحاجات البشرية
إشباع الحاجة للشعور بتحقيق الذات	العفوية ببعض الجماعات تتيح للناس فرص للشعور بالرضا عن أنفسهم وعن إنجازاتهم

5-2 تكوين الجماعات:

ويمكن تلخيص العوامل التي تؤدي بالأفراد إلى تكوين الجماعات والانضمام إليها في الآتي:

1- الأسباب الاقتصادية: لعل من أهم الأسباب التي تدفع الفرد إلى الانتماء إلى جماعة معينة، هي قدرتها على توفير بعض المزايا والوفورات الاقتصادية، وهي أمثلة ذلك اعتقاد بعض العاملين أنه زيادة أجورهم عن طريق العمل والتعاون الجماعي، وأيضا انضمام العاملين إلى نقابة معينة أو جمعية خاصة بهم تحقق لهم مزايا اقتصادية.

2- الأسباب الاجتماعية: قد ينتمي الفرد إلى جماعة معينة لأن هذه الجماعة تساعده على إشباع حاجاته الاجتماعية والنفسية ومن أمثلة هذه الحاجات الحاجة إلى الأمان، الحاجة إلى الاحترام من الآخرين. توفير فرض التقدم والمنافسة بين الأعضاء: وقد يلتحق الفرد بجماعة معينة، إذ وجد أنها تقدم له مساعدة على التقدم والمنافسة وإذا أحسن أن فيها مجالا لاختبار قدراته وطموحاته، ومن أمثلة هذا النوع من

(1) محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 283.

الجماعات، تجمع الأفراد ذوي القدرات النادرة في مجال معين بطريقة تمكنهم من الاتصال ببعضهم البعض، وممارسة الأنشطة التي تشبع حاجاتهم المتعلقة بتحقيق الذات.

3- التفهم والمشاركة الوجدانية: أن انتماء الفرد لجماعة معينة تساعده على التخلص من القلق

والهموم التي تصادفه في حياته اليومية فالفرد دائم البحث عن من يشاركه أحزانه.

4- الدفاع عن مصالح الأعضاء: تقوم الجماعة بتقديم الحماية لأعضائها تجاه الضغوط الخارجية

التي قد يتعرض لها ولتأخذ مثلا على ذلك لو أن أحد الرؤساء اتخذ قررا معيناً بتحديد كمية إنتاج وجودة معينة مطلوبة من الأفراد العاملين تحت رئاسته، فإنه قد تجد صعوبة في التنفيذ إذ لم يكن حريصاً على كسب ثقة جماعة العمل التي يرأسها، فهذه الجماعة تستطيع فرض نوع من الضغوط على أعضائها لتقليل كمية الانتاج أو التباطؤ في العمل حدوث عيوب في الانتاج مما يجعل الرئيس في مركز حرج أمام رؤسائه.

5- المساعدة في حل مشاكل العمل: قد يكون العمل في شكل جماعة أفضل من أداء العمل بصفة

منفردة، فالجماعة تعمل دائما على تشجيع أعضائها وارشادهم إلى الطرق الصحيحة للأداء، كما يزيد من قدرة الفرد على التعلم واكتساب الخبرة في وقت أقل، كما يمكن للجماعة أن تساعد أعضائها على التعليق على مشاكل العمل لأعضائها عن طريق التكامل والمساندة للعضو. (1)

2-6 أهمية جماعات العمل:

إن أهمية جماعات العمل تتبع من حقيقة أن معظم الأنشطة التي تتم ممارستها داخل منظمات الأعمال يوميا عادة ما تتم داخل جماعات العمل، فإنه من المهم للمدير أن يتذكر دائما أنه من خلال أنشطة وسلوكيات جماعات العمل يمكن تحقيق الأهداف التي يعد مسؤولاً عنها شخصيا والتي تعد بدورها جزءا من اهداف المنظمة ككل وخير دليل على أهمية، جماعات العمل وتأثيرها على الارتقاء بالأداء ذلك الجدال الساخن والذي يدور حاليا حول نمط الإدارة الياباني والذي اصطلح على تسميته بنمط (Z) حيث التركيز على تحقيق الأهداف من خلال جماعات العمل وما يرتبط بذلك من مبدأ الإدارة بالإجماع ودوائر الجودة التي غير ذلك من أساليب العمل الجماعي- مقارنة بالإدارة الغربية بصفة عامة والأمريكية بصفة خاصة، وخلاصة هذا الجدال أن التقدم الاصطناعي الياباني خلال الثلاثين عاما الأخيرة والذي لا تستطيع الولايات المتحدة مجاراته خصوصا معدل النمو في الإنتاجية والسيطرة على سوق الصادرات العالمي- يرجع بالدرجة

(1) صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 176-178.

الأولى إلى نمط الإدارة الياباني والذي يركز على اتخاذ القرارات من خلال جماعات العمل وما يترتب على ذلك من الارتقاء بمستوى العلاقات الإنسانية نتيجة المشاركة في اتخاذ القرارات داخل جماعة العمل. (1)

إن العلاقات الجامعة أمر محتم كمثل جميع جوانب العلاقات الإنسانية، الإداريون التربويون يواجهون جماعات المعلمين والطلاب والآباء وزملائهم الإداريون وممثلي المنظمات والمجتمع وغيرهم.

وقد تكون هذه الجماعات منظمة تجمع في أوقات محددة أو لا تكون، فالجماعات لا يمكن تجنبها، لأنها ترضي حاجات إنسانية هامة. فكل فرد بحاجة لأن يرتبط بغيره، والجماعات تستطيع تحقيق حاجات الفرد للاهتمام بالآخرين بقيمته.

أيضا الجماعات ضرورية لتوفير الاتصالات التنظيمية المناسبة ولاتخاذ القرارات الفعالة وتهيئة الفرد للنمو المهني، وتستطيع القول أنه كلما زاد انتماء العاملين لجماعتهم وازداد اعتزازهم بها، ازداد إنتاج تلك الجماعة.

لذلك فإن ولاء أفراد الجماعة لبعضهم البعض، قد يفشل أو ينجح أهداف المؤسسة سواء كجماعة رسمية أو غير رسمية. (2)

2-7 تماسك جماعات العمل:

1- العوامل المؤثرة في تماسك الجماعة:

- نجاح الجماعة في القيام بأنشطة العمل الواجب وأنشطة بناء الجماعة والمحافظة عليها يزيد من تماسك المحافظة.
- **حجم الجماعة:** كلما سمح الحجم للأفراد واتاح لهم فرصة التفاعل الكثيف وجها لوجه زادت درجة تماسك الجماعة.
- التماثل Homogénéité: كلما زاد تماثل الأفراد في الخصائص والاتجاهات والقيم والمراكز وغيرها زادت درجة تماسك الجماعة.

2- أهمية تماسك الجماعة وتربطها.

تشير الدراسات المتعددة إلى أهمية تماسك الجماعة وتربطها في نجاح الجماعة وفعاليتها وأن تماسك الجماعة يمكن إلى نتائج إيجابية كثيرة، إن كان على مستوى الفرد أم المنظمة. ومن هذه النتائج تحقيق

(1) عبد الرزاق الرحاحلة وزكرياء أحمد العزام: السلوك التنظيمي في المنظمات، مرجع سبق ذكره، ص 211.

(2) محمد حسن حمادات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، مرجع سبق ذكره، ص 99-100.

رضى أكبر للعامل وتحسين مستوى أدائه ونتاجية أعلى للمنظمة. ولوحظ أنه كلما زاد تماسك الجماعة، زادت احتمالية مشاركة أعضائها لنفس الاتجاهات والقيم وأنماط السلوك. كما يساعد على تماسك الجماعة قيام الجماعة بممارسة الضغط على الأفراد غير الملتزمين والممثلين للجماعة والتأثير على الفرد للامتثال بمعايير الجماعة، وهناك علاقة ترابط وتفاعل ما بين التماسك والامتثال للمعايير، حيث يعتمد الواحد على الآخر ويعززان بعضهما البعض.

3- مميزات الجماعة المتماسكة: (1)

- تقارب المستوى الثقافي الاجتماعي للأعضاء
- الاحتفاظ بالأعضاء لمدة طويلة
- بناء معاييرها على أسس موضوعية
- قدرة على ممارسة التأثير والضغط على الخارجين.
- شعور بين الأعضاء بأهمية الحاجة الاعتمادية
- انخفاض حدة الصراع
- وجود روح التنافس مع الجماعات الأخرى.
-

4- الأحوال المساعدة على تماسك جماعات العمل:

- 1- تأكيد الجماعة للمركز الاجتماعي لأعضائها بهدف قيمة مكانتهم الاجتماعية.
- 2- تنمية الجماعة لروح الوفاء لأفرادها، والاعتراف بالفضل في أداء العمل وتحقيق الهدف.
- 3- الهجوم الخارجي يزيد مما لا شك فيه من تماسك الصف الداخلي، حيث أن طبيعة الإنسان تميل الواحدة في الأزمات لمواجهة العدو الخارجي.
- 4- التقويم الخارجي، فمثلا في الجماعة الوظيفية إذا جاء مفتش من خارج الجماعة يريد أن يقيم عملاتها وهي ليست متماسكة فإن تماسكها سيزداد حتما.

5- الفوائد من الجماعة المتماسكة:

- 1- الجماعة المتماسكة تقدم لكل عضو من أعضائها مساندة قوية وفعالة كلما قابل العضو عراضا مثيرا مقلقا.

(1) حسين حريم، التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، مرجع سبق ذكره، ص 209-210.

- 2- تقدم الجماعة لأعضائها شعوراً ذاتياً يرضي كل فرد من أفراد الجماعة عن عضويته في الجماعة، وهذا الرضا يشبع لديه الاحتياجات المختلفة الشخصية والاجتماعية والوظيفية.
- 3- زيادة التوافق بين اتجاهات أعضاء الجماعة، وهذه النقطة بالذات في غاية الأهمية فالجماعة المتماسكة لها أفكار وأهداف متحدة يسعى الجميع بإخلاص إلى تحقيقها.
- 4- زيادة حجم التعامل بين أفراد الجماعة وزيادة الاتصالات المختلفة بين هؤلاء الأفراد. (1)

5- سلبيات زيادة تماسك الجماعة:

غالبا ما تكون زيادة التماسك وحت التفكير الجماعي في صالح أهداف المنظمة، وفي المقابل قليل من الحالات قد يؤدي إلى سلبيات منها:

- التفكير الجماعي يعني مبدأ استحالة حدوث خطأ في القرارات والبدائل.
- التماسك الشديد قد يؤدي إلى موافقة وعدم ابداء الرأي رغم عدم القناعة.
- إن وجد معارض تمارس عليه الضغوط.
- انعدام للاختلافات والحرمان من الاستفادة في الرأي الآخر.
- رفض أي انتقادات خارجية.

6- نتائج تماسك الجماعة:

تؤثر الجماعة المتماسكة أكثر من الجماعة المفككة على أعضائها بشكل ملحوظ فالجماعة تحدد معايير العمل، وتؤثر في الأدوار التي يلعبها الأعضاء، وتؤثر في المكانة والنفوذ الذي يتمتع به الأعضاء، وهو ما سنشرحه في السطور التالية:

1- معايير العمل Norms

تشير إلى أنماط العمل، والقواعد، ومؤشرات الأداء والتصرف، وتساعد هذه المعايير في تشكل سلوك أعضاء الجماعة بشكل ثابت وقابل للتنبؤ. والمشرفون المنتبهون إلى أهمية هذه المعايير يستطيعون التأثير فيها، وبالتالي في سلوك أعضاء الجماعة التي يشرفون عليها.

2- الأدوار Roles

تمثل الأدوار والتصرفات والسلوك المتوقع من العضو في مركز وظيفي، وهي مثل هذه الأدوار والتي يلعبها الممثلون. والدور الذي يلعبه مدير عام الشؤون المالية بإحدى الشركات يكون واسع وأعم من الدور

(1) عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008، ص 116-118.

الذي يلعبه مدير التكاليف بنفس الشركة، وهذا الأخير يكون دوره واسع وأعم من رئيس قسم التكاليف الصناعية بنفس الشركة.

3- المرتبة status

تشير المرتبة إلى المركز النسبي أو المنزلة التي يتمتع بها الفرد داخل جماعته، كما تشير إلى القوة والنفوذ والمكانة النسبة التي يتمتع بها هذا الفرد وتستطيع الجماعة أن تؤثر جزئياً على درجة المرتبة أو المكانة التي يخلتها الفرد دخل الجماعة من خلال التأثير في شكل المزايا والخدمات الخاصة التي تقدمها الجماعة (أو التنظيم) لأحد الأفراد مثل مكان العمل والألقاب والملابس والتجهيزات المكتبية وسكرتيرة، أو طاقم مساعدين، أو حسابات أو علاوات أو أي مزايا عينية أخرى.

2-8 نظريات تكوين الجماعات:

إن من بين المواضيع التي حظيت باهتمام الكتاب والباحثين في هذا المضمار هو محاولة إيجاد تفسير لتشكيل الجماعات وبطبيعة الحال لا يوجد تفسير واحد أو نظرية واحدة فقط تجيب على هذا السؤال. وإنما ظهرت نظريات عديدة ستتطرق إليها بإيجاز.

1- نظرية التقارب المكاني والجغرافي: propinquity theory

واستناداً لهذه النظرية فإن الأفراد المتجاورين الذين يجلسون بجوار بعضهم البعض أو يعملون في مكان واحد متجاورة يميلون للالتقاء وتكوين الجماعات.

2- نظرية التوازن balance theory

وتستند هذه النظرية إلى Theodore Newcomb وترى أن الأفراد ينجذبون لبعضهم البعض على أساس وجود اتجاهات ومواقف مشتركة لديهم نحو أشياء أو أهداف مشتركة، فالأفراد الذين يتشابهون في اتجاهات ومواقفهم السياسية والدينية والاجتماعية أو نحو الزواج والعمل أو السلطة... إلخ يميلون إلى التفاعل وتكوين العلاقات وهكذا توجد الجماعة.

وإذا ما تكونت الجماعة، تسعى الأفراد لتحقيق توازن متناسق بين الانجذاب والاتجاهات المشتركة، وإذا لم يكن بالإمكان تحقيق هذا التوازن فستنتهي العلاقة والجماعة وهذه النظرية تأخذ في الاعتبار عامل التقارب والتفاعل. (1)

(1) حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، مرجع سبق ذكره، ص 187.

وترتبط هذه النظرية باسم الباحث ثيودور نيكوب والتي تقوم على افتراض مفاده أن تجاذب الأفراد إلى بعضهم البعض، إنما أساسه تشابه الاتجاهات والآراء اتجاه الموضوعات والأهداف المشتركة. (1)

3- نظرية التبادل: Exchange

وهي مستمدة من نظرية Peter plau في التبادل الاجتماعي وترتكز على علاقة العائد بالتكلفة نتيجة أي تفاعل، فالفرد لا يجذب ولا يميل للتفاعل على الغير وتكوين الجماعات إلا إذا كان العائد من وراء ذلك يزيد ولو قليلا على التكلفة والعوائد من التفاعل تلي الحاجات، بينما التكلفة تسبب في القلق والإحباط والإحراج والإرهاق.

وهكذا فإن النظرية تبني على ثلاثة عوامل: التقارب بين الأفراد، التفاعل، اتجاهات مشتركة.

4- نظرية التفاعل - الأنشطة - المشاعر: Interaction-activités-sentiments

تنتسب هذه النظرية إلى العالم George Homans وتعتمد على ثلاثة أبعاد أو جوانب ترتبط ببعضها البعض وتتفاعل مع بعضها البعض، وهذه الأبعاد هي:

الأنشطة **activités**، والتفاعلات **Interaction** والمشاعر **sentiments** ترى النظرية أن انضمام الفرد للجماعات هو محصلة تفاعل العوامل الثلاثة فكلما زادت تفاعلاتهم والأعمال المشتركة والأنشطة التي يشارك الأفراد في إنجازها. وزادت تفاعلاتهم مع بعضهم البعض. قويت مشاعرهم وهنا يزيد من تفاعلاتهم الذي يزيد بدوره الأنشطة والمشاعر المشتركة، وكلما زادت مشاعر الأفراد في تجاه بعضهم البعض زادت تفاعلاتهم والأعمال المشتركة. وهكذا العنصر الرئيسي هنا هو التفاعل، والأفراد يتفاعلون هنا مع بعضهم البعض وليس بمعنى التجاور والتقارب المكاني ولكن لتحقيق أهداف الجماعة مثل التعاون وحل المشكلات (2).

2-9 مراحل تكوين جماعات العمل:

تتطلب الجماعة مهما كانت بسيطة، قدر من الوقت للنقائب والتجربة والخطأ قبل أن تعمل الجماعة، وتقيم علاقات حقيقية كجماعة.

(1) أسعد أكرم حرز الله، أثر الجماعات غير الرسمية على الانتاجية، رسالة لاستكمال درجة الماجستير (بحث تكميلي)، 2014، ص23.

(2) حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، مرجع سبق ذكره، ص188.

فلا بد من اتصال أفراد الجماعة وليتعارفوا على بعضهم البعض قبل تكوين فرق العمل فالتآلف بين الأفراد لا يحل محل ضرورة تطور الجماعة.

تمر أي جماعة بعدد من المراحل على مر الزمن، كل تقدم بعض التحديات للأفراد والتي يجب أن يتخطوها لكي يتقدموا للمرحلة الثانية للنمو وتتمثل هذه المراحل في:

1. التشكيل: تعد هذه المرحلة (مرحلة حبس نبض) بمعنى أن الأفراد في المرحلة يحاولون الإجابة على بعض التساؤلات ومنها: ما تفعل هنا؟ ماذا يجب الآخرون؟ ما هو غرضنا؟ فالموقف هنا تسوية الكثير من الغموض ويكون الأفراد على اعتمادهم على بعضهم البعض.

2. العصف: وفي هذه المرحلة يظهر الصراع، وتبدأ الانتقادات لتحديد ما إذا كان الأفراد سيستمرون في النمو والتطور بالطريقة التي ترغبها الجماعة وتبدأ في هذه المرحلة تحديد الواجبات والمسؤوليات

3. المعايير: وفي هذه المرحلة يقوم الأفراد بمحاولة تنمية الاجماع الاجتماعي وهنا تكون الحلول الوسطى مطلوبة وهامة وفي هذه المرحلة يدرك الأفراد اعتمادهم وتداخلهم مع بعضهم البعض.

وماهي المعايير المتفق عليها، وتصبح الجماعة أكثر تماسك وتدفق المعلومات والآراء بحرية.

4. الأداء: بعد تحديد الهيكل الاجتماعي للجماعة، تكثر الجماعة نفسها وجهودها وطاقتها لتحقيق المهام المطلوبة، وتظهر أهمية الإنجاز والخلق والمساعدة المتبادلة.

5. الانتهاء: بعض الجماعات مثل اللجان، الجماعة التي تقوم لأداء مهمة بأنها فقط مثل تصميم جسر أو أي مشروع آخر، هذه النوعية من الجماعات لها نطاق زمني وعمر مفترض محدد ينتهي بانتهاء الغرض من قيام الجماعة.

خلاصة الفصل الثاني:

تعرفنا في هذا الفصل على علاقة النقابة بتماسك الجماعة داخل التنظيم وأهم مرتكزات كل منهم وما يعني كل مفردة منهم.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية والإجراءات

المنهجية للدراسة



تمهيد

بعد التطرق في الفصلين السابقين إلى الإطار المنهجي والفكري لمفهوم النقابة وتماسك جماعات العمل سيتم في الجانب التطبيقي الذي يعد محورياً مهماً ورئيساً في الدراسة، وإسقاط الجانب النظري على مؤسسة مديرية الخدمات الجامعية - تبسة - طريق قسنطينة، للحصول على البيانات المطلوبة المتعلقة بالموضوع من أجل التحليل الإحصائي والتوصل إلى النتائج التي سيتم الإطلاع عليها وبالتالي الوصول إلى هدف الدراسة.

1- مجالات الدراسة:

1-1 المجال المكاني:

لمحة عن نشأة مديرية الخدمات الجامعية ومشتملاتها:

تعتبر مديريات الخدمات الجامعية مرفقا عموميا ذا طبيعة إدارية تستهدف تقديم خدمات جامعية للطلبة الجامعيين.

قبل إستحداث مديريات الخدمات الجامعية كانت كشؤون الطلبة الجامعيين تسير، من طرف مركز الخدمات الاجتماعية الجامعية (COSU) وهو عبارة عن هيكلية تنظيمية تابعة للمركز الجامعي سابقاً، إلا أن هذا الأخير عرف عدة مشاكل تنظيمية وإدارية ولا سيما ما يتعلق بصرف النفقات ونوعية الخدمات الجامعية الشيء الذي كان له الأثر الحاسم في ظهور نظام الإقامات حيث تمتعت باستقلال مالي وإداري يخضع للسلطة المباشرة للديوان الوطني للخدمات الجامعية (ONOU) الذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95/84 المؤرخ في 22 مارس 1995 المتضمن إنشاء وتسيير الديوان الوطني للخدمات الجامعية المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 03-312 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003.

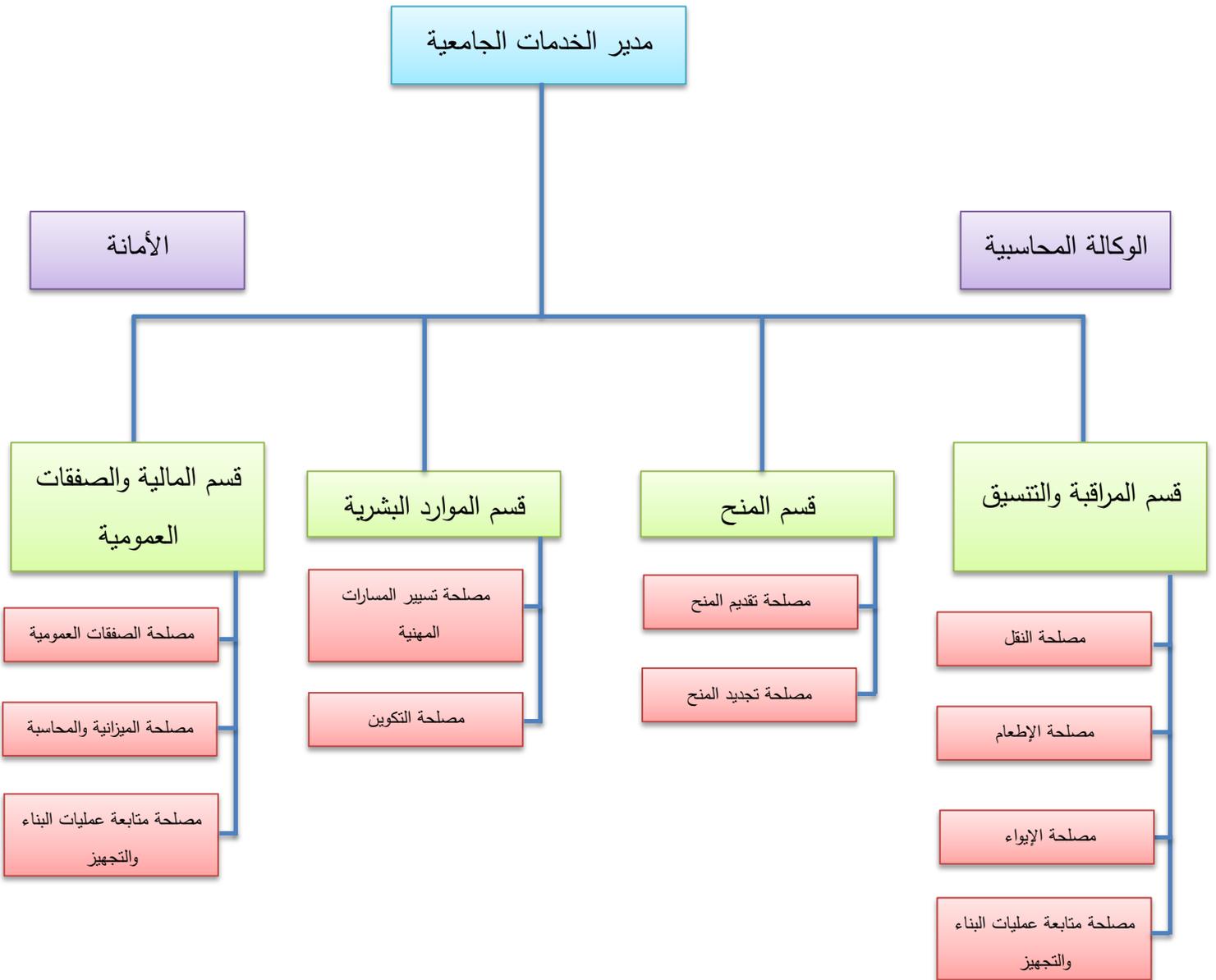
تم استخدام مديرية الخدمات الجامعية ومنها مديرية الخدمات الجامعية - تبسة والتي نشأت بموجب القرار الوزاري المشترك الصادر في 24 ديسمبر 2005 المتمم للقرار الوزاري المشترك الصادر في 22 ديسمبر 2004 والمتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتعيين مقرها والإقامات التابعة لها ومشتملاتها.

• موقع المؤسسة مديرية الخدمات الجامعية - تبسة -:

تقع مديرية الخدمات الجامعية - تبسة - بطريق قسنطينة.

تتوسط عدد من الكليات وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية الهندسة، كلية البيولوجيا، تضم عدد من الإقامات الجامعية وتتوزع على نفس المحور تقريباً، وقد زادت وتيرة تشييد هذه الإقامات بصفة متسارعة، وهذا بالنظر لارتفاع عدد الطلبة من جهة وكذا الرغبة الملحة من المسيرين في المساهمة التنموية المحلية وتشمل 72 عامل.

الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية - تبسة -



2-1 المجال الزمني

- كانت الدراسة الميدانية بالمؤسسة، مديرية الخدمات الجامعية -تبسة- لأول مرة يوم 08 مارس 2020، التعرف على المؤسسة والعمال، ومدى ملائمتها بموضوع الدراسة، وأخذ الإذن بالموافقة لتكون المؤسسة محل دراسة.
- نظراً للظروف الحاصلة في الآونة الأخيرة وانتشار جائحة كورونا ارتأينا أن نرجع في تاريخ شهر جوان من 2020/09/08 لأخذ معلومات حول المؤسسة والحزب النقابي الممثلين لها، ولكن نجد غياب بعض منهم بسبب الظروف الراجعة لإنتشار الفيروس، وغياب وسائل النقل الاجتماعي.
- في 23 أوت 2020 قمنا بتوزيع الإستمارة على المبحوثين المعنيين، والقيام بشرح مفردات ومعلومات الإستمارة لتسهيل الإجابات.
- في 26 أوت 2020: إسترجاع الإستمارات الموزعة وتفريغ البيانات وتحويلها إلى معطيات رقمية وتحليل الجداول يدوياً باستعمال التكرار والنسب المئوية.

3-1 المجال البشري:

بعد التطرق للمجال المكاني والزمني للدراسة والمتمثل في مديرية الخدمات الجامعية -تبسة- قمنا بدراسة المجال البشري لهذه المؤسسة الذي يشمل بدور على 72 عامل مقسمة حسب الجدول التالي:

النسبة	التكرار	الفئات
23.80%	5	قسم المراقبة والتنسيق
23.80%	5	قسم المنح
28.57%	6	قسم الموارد البشرية
23.80%	5	قسم المالية والصفقات العمومية
100%	21	المجموع

2- الإجراءات المنهجية

1-2 المنهج المستخدم:

أحد العناصر الأساسية في البحث العلمي التي لا يمكن الإستغناء عنها هي المنهج، حيث يقول أحد الباحثين يمكن اعتبار المنهج سلسلة من العمليات العقلية يقوم بها الباحث حتى يصل إلى نتيجة معلومة، ويعتبر المنهج ضروري لأي بحث علمي، لأنه بمثابة المسار الذي يتوحيه الباحث قصد الوصول إلى نتائج علمية في دراسة موضوع معين وعلى هذا استخدمنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي ويهدف المنهج الوصفي إلى وصف الظواهر وأحداث أو أشياء معينة وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها ووصف الظروف الخاصة بها، وتصوير النتائج التي تم التوصل إليها إلى أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.

2-2 العينة:

- مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين⁽¹⁾
- أن تكون مجموعة جزئية يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها، ويجب أن تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي.⁽²⁾
- لاختيار العينة نجد عدة طرق حسب طريقة مجتمع البحث وظروف بحثنا في هذه الدراسة، تم اختيار العينة القصدية على أنها إحدى أنواع العينات غير العشوائية تستخدم من أجل تحديد مواضيع بقصد محدد بما يخدم أهداف دراسة البحث.
- وعلى هذا الأساس قمنا باختيار بطريقة قصدية العينة تمثلت في 24 مفردة في مديرية الخدمات الجامعية-تبسة- تابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين وهذا خدمة لأهداف الدراسة والمتمثلة في معرفة دور النقابة في تماسك جماعات العمل في التنظيم، وعلى إثر ذلك تم إلغاء ثلاث مفردات لعدم اكتمال إجابة المبحوثين.

(1) موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص301.

(2) حسن المنسي، منهجية البحث التربوي، دار الكندي، الأردن، 1999، ص92.

2-3 الأساليب الإحصائية المطبقة في الدراسة:

لدراسة العلاقات بين المتغيرين وأكثر يتم الاعتماد على الطرق الإحصائية حيث يتم وصف المتغيرات وتحديد نوعية العلاقات الموجودة بينهما.

• **التكرارات والنسب المئوية:** وهي التي نحصل عليها بجمع الإجابات البسيطة المقابلة لكل فئة وذلك من بداية الجدول إلى نهايته حيث استخدمت في وصف خصائص مجتمع الدراسة، ولتحديد الإستجابة

$$\text{النسب المئوية} = \frac{\text{تكرار المجموعة} \times 100}{\text{التكرار الكلي للمجموع}}$$

3- أدوات جمع البيانات:

1-3 المقابلة:

تعد من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات في دراسة الأفراد والجماعات الإنسانية، كما أنها تعد من أكثر الوسائل لجمع المعلومات شيوعاً وفعالية في الحصول على البيانات الضرورية لأي بحث. (1)

أيضاً تعد بأنها محادثة موجهة بين القائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو عدة أشخاص. (2)

وهذا ما دفعنا لاستعمال المقابلة والاستفادة منها في صياغة الاستمارة، أما فيما يخص المقابلة، فقمنا بمقابلة مع رئيس قسم المراقبة والتنسيق.

2-3 الإستمارة:

الإستمارة تقنية مباشرة للتقصي العلمي، تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة، والقيام بسحب كمي بهدف إلى إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنة رقمية. (3)

(1) موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، مرجع سبق ذكره، ص 204.

(2) فاطمة عوض صابر، مريفت علي خفافة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية مصر، 2002، ص 131.

(3) موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، مرجع سبق ذكره، ص 204.

الإستمارة هي مجموعة من الأسئلة المصنفة حسب محاور وكل محور، يمثل بعد أو جانب في مشكلة الدراسة وتعرف على أنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع البحث. (1)

خلاصة الفصل الثالث:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل توضيح أهم الخطوات المنهجية تم استخدامها في الدراسة والتعرف على الأدوات المنهجية التي استخدمت في جميع البيانات وتحليلها بالإضافة إلى هذا التعرض إلى مجالات الدراسة الثلاث، المنهج المستخدم، العينة الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة إضافة إلى ذلك الدراسة الاستطلاعية التي استفدنا منها كثيرا في الربط بين ما هو نظري وما وجدنا في مديرية الخدمات الجامعية كانت في نفس الوقت بمثابة الجسر الذي مكننا من المرور إلى المراحل الأخيرة من البحث الميداني، والمتمثلة في مرحلة تحليل وتفسير البيانات ومن ثم الحصول أو التوصل إلى نتائج صادقة.

(1) رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث والعلوم الاجتماعية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص162.

الفصل الرابع

عرض وتحليل البيانات

والنتائج



إن معالجتنا للمعطيات الميدانية، تقودنا إلى تفريغ البيانات التي قمنا بجمعها من ميدان الدراسة، وتحليلها وتفسيرها بالاعتماد على ما تطرقنا إليه في الإطار النظري وهذا من أجل إثراء البحث وربط الجانب الميداني بالجانب النظري، ومحاولة تحويل البيانات من كمية إلى كيفية ومنه الوصول إلى النتائج وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1- عرض وقراءة البيانات:

وذلك بتفريغ البيانات المتحصل عليها من الاستمارة ووضعها في جداول نستطيع فيما بعد تحليلها وتفسيرها، ولقد خصصنا المحور الأول للبيانات العامة والخاصة بكل مفردة من مفردات البحث ويشمل المحور الأول:

- 1) الجنس
- 2) السن
- 3) المستوى التعليمي
- 4) المسمى الوظيفي
- 5) سنوات الخبرة
- 6) الحالة العائلية
- 7) جهة العمل

2- تحليل البيانات

الجدول رقم 01: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة	التكرار	الجنس
61.90	13	ذكر
38.09	8	أنثى
%100	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من الجدول يتضح أن نسبة 61.90% هم ذكور، أي أن العينة المأخوذة كانت أغلبها ذكور، ونسبة 38.09% هم إناث أي أن الوظائف الإدارية في مديرية الخدمات يشغلها نسبة كبيرة من الذكور، أما نسبة الإناث فكانت قليلة وهذا راجع إلى سياسية المؤسسة ونمط التوظيف وأيضا إلى نوعيتها.

الجدول رقم 02: يبين توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة	التكرار	الفئة
19.04	4	[30-20]
76.19	16	[41-31]
4.76	1	[52-42]
%100	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول رقم (2) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن نلاحظ أن الفئة العمرية الأكبر نسبة والمتمثلة في 76.19% عبرت عن أفراد العينة الذي يتراوح سنهم ما بين [41-31]، في حين جاءت نسبة 4% لتمثل الفئة العمرية المحصورة بين [30-20]، أما أفراد العينة [52-42] سنة، فتمثلت نسبتهم ب1% وهذا دليل على أن أغلبية العاملين من فئة المبحوثين.

الجدول رقم 03: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
0	0	ابتدئي
0	0	متوسط
42.85	9	ثانوي
57.14	12	جامعي
%100	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يلاحظ من خلال الجدول والمتعلق بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي أن 57.14% ذوي المستوى الجامعي من المستحوذين، في حين كانت 42.85% من المستوى الثانوي، أما ذوي المستوى الابتدائي والمتوسط معدومة، وهذا يدل أن المؤسسة تهتم بالكفاءات والمهارات ولديها كفاءات بشرية لا بأس بها.

الجدول رقم 04: يوضح توزيع أفراد العينة حسب قسم العمل.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
23.80%	5	قسم المراقبة والتنسيق
23.80%	5	قسم المنح
23.57%	6	قسم الموارد البشرية
23.80%	5	قسم المالية والصفقات العمومية
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 23.80% هم من قسم المراقبة والتنسيق و 23.80% هم من قسم المنح أي أن هذان القسمان متناسقان و 23.57% هم من قسم الموارد البشرية و 23.80% هم من قسم المالية والصفقات العمومية وهذا راجع للتنوع أقسام العمل في المديرية.

الجدول رقم 05: يوضح كيفية توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

النسبة	التكرار	الفئة
28.57%	6	أقل من 10 سنوات
57.14%	12	من 10 إلى 19 سنة
14.28%	3	أكثر من 19 سنة
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة لسنوات الخبرة في العمل كانت لفئة من (10 إلى 19 سنة) بنسبة 57.14% وهي نسبة مرتفعة ومنطقية خاصة وأن عمر المؤسسة حوالي 16 سنة، وهذا يدل على أن المؤسسة توظف كفاءات شابة وتستغل من خلال توظيف جهودها وطاقتها تليه فئة 10 سنوات فأقل بنسبة 28.57%، أما الفئة الأكثر من 19 سنة فكانت 14.28%.

الجدول رقم 06: يوضح أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
28.57%	6	أعزب
66.66%	14	متزوج
0%	0	أرمل
4.76%	1	مطلق
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

نلاحظ من الجدول رقم (06) أن أعلى نسبة كانت لدى فئة المتزوجين التي بلغت 66.66% حيث تعتبر هذه الفئة الأكثر أهمية بحيث تعمل على تقديس العمل باعتباره المصدر الوحيد للرزق وذلك بتقديم كافة الجهود لديها، تليها فئة العازبين يقدر ب 28.57%، أما فئة المطلقين فجد ضئيلة فبلغت 4.76% تتنظر هذه الفئة نظرة أخرى للعمل، في حين انعدمت في فئة أرمل.

بيانات متعلقة بالمحور الثاني: أثر النقابة في تماسك جماعات العمل داخل التنظيم

الجدول رقم 07: يمثل تحقيق النقابة طموح العامل في المؤسسة.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
19.04%	4	نعم
80.95%	17	لا
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من الجدول رقم (07) نلاحظ أن الأغلبية بنسبة 80.95% ترى أن النقابة لا تحقق طموحات العمال لأنها خرجت عن مهامها الأساسية وهي الدفاع عن حقوق العمال وصارت تجسد طموح فئة دون الأخرى بينما نسبة 19.04% ترى أن النقابة حققت مطالب وطموحات الطبقة العاملة في المؤسسة.

الجدول رقم 08: يوضح النقابة تطالب وتساهم في خلق نشاطات داخل المؤسسة.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
42.85%	9	نعم
57.14%	12	لا
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول يتضح أن نسبة 57.14% قالوا "لا" ونسبة 42.85% قالوا نعم، وهذا راجع إلى طبيعة العمل في المؤسسة وأوقات العمل الخاصة بكل عامل فمنهم من قالوا لا تقوم النقابة ولا تطالب في خلق نشاطات داخل المؤسسة، فهذا يدل على أن منهم من يهتم بنشاطات النقابة ومنهم من لا يهتم بذلك.

الجدول رقم 09: مساهمة النقابة في توفير مناخ ملائم وآمن من الأخطار المهنية والأضرار الصحية.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
14.28%	3	نعم
85.71%	18	لا
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يوضح الجدول أن نسبة 85.71% من الموظفين يقولون أن النقابة لا تساهم في توفير جو ملائم وآمن من الأخطار المهنية والأضرار الصحية وهذا يدل على أنها تعطي الأولوية لمصالحها الشخصية ولا تهتمها صحة العامل بقدر ما تهتمها أن تتقدم في عملها فقط.

الجدول رقم 10: إطلاع النقابة للموظفين على الوضعية المادية والمالية لمؤسستهم.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
19.04%	4	نعم
80.95%	17	لا
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يوضح الجدول رقم (10) أن إجابات أفراد العينة حول ما كانت النقابة تطلعهم على الوضعية المادية والمالية لمؤسستهم فهي لا تأخذ بقراراتهم تجاه ما يخص المؤسسة ولا تشاركهم في اتخاذ القرارات لهذا كانت الأغلبية 80.95% قالوا "لا" وأما الآخرين فقلة قليلة منهم يتركون الوضعية الخاصة بمؤسستهم بنسبة 19.04%.

الجدول رقم 11: يوضح تدعيم النقابة لمشاركة العمال في اتخاذ القرار.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
23.80%	5	نعم
76.19%	16	لا
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن نسبة الإجابة لا هي الأكثر مثلت 76.19% من أفراد العينة وبينما نسبة 23.80% أجابوا ب نعم نقول أن الدليل على النقابة لا تدعم عملها في اتخاذ القرار يعني غياب

الزيارات الميدانية لأعضاء النقابة إلى مكان العمل والتحاوور مع العمال، وعدم مراعاة سير العمل، وهذا ما يرجع سلبا على العمال والعمل.

بيانات متعلقة بالمحور الثالث

الجدول رقم 12: يوضح ما الذي نتج عن النشاط النقابي في التنظيم.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
%33.33	7	تحسين الأجور
%66.66	14	تحسين ظروف العمل
%100	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 12 المبين لنتيجة لنشاط النقابي أن نسبة 66.66% يقولون أن النقابة تعمل على تحسين ظروف العمل عكس تحسين الأجور بنسبة 33.33%، وهذا ما يدل على أن النقابة يهتما تحقيق ظروف عمل مريحة من تحسين جو ومناخ عمل جيد وهذا ما يزيد من تحفيز العمال.

الجدول رقم 13: تدافع النقابة على العامل حتى ولو كان غير كفاء.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
%38.09	8	نعم
%61.90	13	لا
%100	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول أن النقابة لا تعمل على الدفاع على العامل حتى ولو غير كفاء هذه نسبة من قالوا لا 61.90%، أما من قالوا نعم فهم ينظرون إلى ذلك بنظرة أخرى بنسبة 38.09% وهذا راجع إلى سياسة التوظيف ومبادئ النقابة.

الجدول رقم 14: توافق سياسة الترقية المعتمدة من قبل النقابة تتوافق مع طموحات العمال

داخل التنظيم.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
19.04%	04	نعم
80.95%	17	لا
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

نلاحظ من خلال الجدول أن الأغلبية أجابوا ب لا بنسبة 80.95%، وأما نسبة 19.04% أجابوا بنعم، هذا راجع إلى سياسة عمل النقابة فهي تعمل على تفضيل فئة على فئة أخرى وهذا ما يخلق جو مشحون بالصراع والمنافسة مما يساهم في تعكر سير العمل.

الجدول رقم 15: منح الترقيات الوظيفية يؤثر إيجابا على الأداء الوظيفي.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
80.95%	17	نعم
19.04%	4	لا
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يوضح الجدول رقم 15 أن الأغلبية قالوا بنسبة 80.95% أن منح الترقيات الوظيفية يؤثر إيجابا على الأداء الوظيفي ويشعر العاملين بالرضى تجاه وظائفهم ويغرس فيهم روح المنافسة والتحفيز أما من قالوا "لا" بنسبة 19.04% فهم ينظرون إلى ذلك بنظرة معاكسة أو لم تمنح لهم فرص الترقيات.

الجدول رقم 16: يوضح دفاع النقابة على الحقوق للعامل.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
38.09%	8	الحق في النقل
38.09%	8	الحق في الترقية
23.80%	5	الحق
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول رقم (16) الذي يحاول إبراز توزيع أفراد العينة، حول الحقوق التي دافعت عليها النقابة، نلاحظ أن هناك حقان بنسب متساوية 38.09% وهما الحق في النقل والحق في الترقية، أما نسبة 23.80% فقد عبرت عن الحق في الإجازة.

نقول أن الفعل النقابي أثبت وجوده، وهذا من خلال توفير الحق في النقل كأحد الحقوق الأساسية التي يجب توافرها في مثل المؤسسة، بالتالي استحسان العمال لمثل هذه الخدمة وبالإضافة أنها توفره الحافز المعنوي الذي من شأنه زيادة أداء العامل وهو الحق في الترقية، أما بالنسبة لحق في الإجازة فيمكن أن توفرها المؤسسة في حد ذاتها، فيتوقف الدور هنا (النقابة) في ممارسة الفعل النقابي لنوع من الضغط والاحتجاج في بعض الأحيان.

الجدول رقم 17: يمثل تنظيم حفلات في المؤسسة.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
47.61%	10	نعم
52.38%	11	لا
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول رقم "17" أن النسبة العالية في الجدول والمتمثلة في 52.38% من أفراد العينة تقول أن النقابة لا تنظم حفلات بالمؤسسة هذا يدل على عدم درايتهم أو إلى عدم اهتمامهم بهذا الجانب، أما الذين أجابوا بنعم بنسبة 47.61% فهي نسبة لابأس بها مما يعني أن النقابة تحاول جاهدة من أجل رفع مكانة العامل ورفع من قيمة المرأة.

بيانات متعلقة بالمحور الرابع

الجدول رقم 18: تنظيم النقابة إضرابات خلال مسيرتها.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
66.66%	14	نعم
33.33%	7	لا
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول رقم (18) والذي يبرز بوضوح أن نسبة 66.66% من أفراد العينة أجابوا أن النقابة نظمت إضرابات خلال مسيرتها النضالية أما نسبة 33.33% أجابوا ب لا يعني ذلك أن ممارسة النقابة " للفعل الإضرابي " لا يأتي من فراغ بقدر ما هو طريقة للتعبير عن المطالبة بحقوق معينة، وإجراء الإضرابات حول المطالب الاجتماعية وحول تحسين الأوضاع ومن جهة ثانية ناهيك عن المطالب منحة التنقل والزيادات والتعويضات والعطل السنوية.

الجدول رقم 19: تقوم النقابة بحملات تحسين داخل المؤسسة.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
%9.52	2	نعم
%90.47	19	لا
%100	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول "19" المعبر عن إجابة المبحوثين حول مساهمة النقابة بالحملات التحسيسية داخل المؤسسة مديرية الخدمات الجامعية بتبسة أن الأغلبية قالوا بنسبة 90.47% أنه لا وجود لهذا النوع من الحملات داخل المؤسسة وهذا لعجز النقابة في رفع مكانتها ومساهمتها في توعية العمال وتحسينهم ورفع الوعي ونشره بينهم أما الأقلية فكانت إجاباتهم بنسبة 9.52%.

الجدول رقم 20: تقوم النقابة بتنظيم الندوات واللقاءات لتطوير أداء عمال المؤسسة.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
%4.76	1	نعم
%95.23	20	لا
%100	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول رقم "20" أن الأغلبية بنسبة 95.23% قالوا أن النقابة لا تقوم بعقد ندوات ولقاءات لتطوير أداء المورد البشري وإن ساهمت فذلك بقليل فقط وهذا راجع لغياب العمل النقابي في المؤسسة وخرج عن المبادئ التي أنشأت من أجلها النقابة في حين نجد 4.76% من المستجيبين ترى أن هناك رضى من العمال عن الجهود المبذولة من قبل النقابة لتطوير أداء المورد البشري داخل المؤسسة.

الجدول رقم 21: ساهمت النقابة من أجل الفصل والدفاع عن حقوق ومطالب الفئة العاملة.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
%42.85	9	نعم
%57.14	12	لا
%100	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول يتضح إجابة المبحوثين نسبة 57.14% أجابوا بـ لا أي أنهم لم يرو أن النقابة ساهمت في ذلك مع أنه من مهام النقابة الرئيسية الدفاع عن حقوق ومطالب الفئة العاملة ونسبة 42.85% أجابوا نعم.

الجدول رقم 22: تعمل النقابة على نشر الثقافة العمالية بين العمال.

النسبة	التكرار	العينة الأبعاد
%33.33	7	نعم
%66.66	14	لا
%100	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول "22" يتضح أن النقابة لم تعمل على نشر الثقافة العمالية بين العمال بالرغم من أن هذا الأمر مهم للغاية ويعتبر من أساسيات العمل في المؤسسة لذلك قال المبحوثين ذلك بنسبة 66.66% وأما النسبة 33.33% قالوا نعم وهذا راجع على إطلاعهم من تلقاء أنفسهم على هذا الأمر.

3- نتائج الدراسة

1-3 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال المعطيات السابقة في المحور الثاني من الجداول (7،8،9،10،11)، المخصصة للإجابة على الفرضية الجزئية الأولى: أثر النقابة في تماسك جماعات العمل داخل التنظيم تبين أن:

- أن النقابة لم تعمل على تحقيق طموح العامل في المؤسسة وذلك بنسبة 80.95% ولكن جسد طموح فئة دون أخرى بإستعمال المحسوبية وأساليب الوساطة وذلك بنسبة 19.04%.
- النقابة لا تساهم وتطالب في خلق نشاطات داخل المؤسسة مديرية الخدمات الجامعية -تبسة وذلك بنسبة 57.14% وهذا يدل على أن النقابة لا تراعي شعور موظفيها، حتى ولو كان نشاط ثقافي أو ترفيهي هذا سيحفز على زيادة النشاط.
- لا تعمل النقابة حتى في توفير جو ملائم وآمن من الأخطار المهنية والأضرار الصحية وذلك من خلال النسبة المئوية 85.71% مقابل النسبة 14.28% فهذا يدل أن النقابة لا تعتني بموظفيها ولا بصحتهم هنا دورها ووجودها منعدم.
- النقابة لا تطلع موظفيها على وضعية مؤسستهم المالية ولا المادية من خلال إجابة المبحوثين بنسبة 80.05% وهذا يعني أن النقابة تعتقد أن هذا ليس من اختصاصاتها أو أن دورها في هذه النقطة معدوم بنسبة 19.04%، ولا تشاركهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بمؤسستهم المالية ولا مادية من خلال إجابة المبحوثين.

- نستنتج مما سبق أن الفرضية الأولى لم تحقق، وأن أثر النقابة في المؤسسة يكاد منعدم وهذا راجع إلى غياب الدور النقابي في هذا المحور.

2-3 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تساهم النقابة في تحقيق الرضى الوظيفي لجماعات العمل.

تمحورت أسئلة هذه الفرضية التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من

(13،14،15،16،17) تبين أن:

- أن النقابة تعمل على تحسين ظروف العمل بنسبة 66.66%، أكثر ما تعمل على تحسين الأجور بنسبة 33.33% وهنا تبين أن النقابة تعمل على تلبية تحقيق الرضا للعامل من خلال تحسين ظروف العمل بالمؤسسة هذا ما يزيد على تحفيزهم.
- لا تدافع النقابة على العامل الغير كفاء حسب المبحوثين 61.90% والآخرين يقولون عكس ذلك 38.08% الخلل في عمل النقابة هنا.
- من خلال إجابات المبحوثين فإن سياسة الترقية المعتمدة من طرف النقابة لا تتماشى وفق طموحاتهم بنسبة 80.95% والقلّة القليلة توافقت طموحاتهم مع ذلك بنسبة مئوية 19.04% السياسة التي تعتمد عليها النقابة قد تكون فاشلة، وهذا لم يحقق رضى عند الموظفين
- لقد حققت منح الترقيات الوظيفية الذي يؤثر إيجاباً على الأداء الوظيفي الرضى لدى جماعات العمل بنسبة كبيرة 80.95% وهذا ما يزيد من تحفيزهم وأدائهم.
- نعم دافعت النقابة على الحقوق التالية للعمال فقدرت نسبة الحق في التنقل، وحق الترقية بنسبة متساوية 38.09%، وأما الحق في الإجازة فقدرت 23.80%.
- هنا النسبة متقاربة في إجابتهم هي أن النقابة تنظم حفلات في مؤسستهم بنسبة 47.61% أجابوا بنعم أما نسبة 53.38% أجابوا بلا ومنه نقول أن هذه الفرضية لم تحققت حسب إجابات المبحوثين.

3-3 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال المعطيات السابقة في المحور الرابع والموضحة من خلال الجداول (18،19،20،21،22) مخصصة على الإجابة على الفرضية الجزئية الثالثة: للنقابة دور في تعزيز العلاقات الاجتماعية لجماعات العمل. تبين أن:

- أن النقابة تقوم بإضرابات خلال مسيرتها النضالية وهذا من خلال إجابات المبحوثين بنسبة 66.66% بخصوص عدة مطالب وهو ما يفسر وجود دور للنقابة في هذه النقطة.
- من خلال النسبة 90.47% أن النقابة لم تقم برحلات تحسين داخل المؤسسة ونسبة ضئيلة يقولون بذلك 9.52%.

- غياب شبه كلي للنقابة من خلال تنظيم الندوات واللقاءات لتطوير أداء عمال المؤسسة فكانت النتيجة 95.23%.
- يرى الأغلبية أن النقابة لم تساهم ولا بحتى طريقة من أجل الفصل والدفاع عن حقوق العمال ومطالبهم داخل المؤسسة، وهذا يدل خروج النقابة عن الدور الذي أنشأت من أجله وهو عكس هذا.
- لا أثر لمثل هذه النشاطات كنشر الثقافة العمالية بين العمال الأمر الذي سيكون سببا في زيادة تماسكهم وتلاحمهم لأن النقابة داخل المؤسسة لا يكاد أن تكون هياكل بيروقراطية تخدم مصالحها كما هو مبين في الجدول رقم 23 بنسبة 66.66%.

4- النتائج العامة:

من خلال مناقشة وتحليل النتائج التي توصلنا إليها الدراسة الراهنة وبعد عدم تحقق الفرضيات وبعد تعرضنا في بحثنا لكل الجوانب التي نجدتها بأنها تقييد الموضوع المقدم وهذا من خلال الجزء النظري والتطبيقي والذي حاولنا من خلاله الإجابة عن الإشكالية المطروحة وما هو دور النقابة في تماسك جماعات العمل في التنظيم واستخلاص النتائج التالية:

- أن الدور النقابي يعيد ظل البعد عن إبراز دوره داخل المؤسسة.
- أن النقابة لم تقم بدورها الكامل الذي أنشأت من أجله في الدفاع عن العمال وحقوقهم حسب رأي المبحوثين.
- عدم تحقق الرضى الوظيفي لدى العمال وهذا من غياب الدور النقابي وما لم توفره من أجل ذلك.
- توضح نتائج الدراسة أن النقابة في دورها لم تسعى إلى تحفيز العمال وبالتالي عدم تعزيز العلاقات أي أن أثر النقابة لم يكن بارز في المؤسسة.
- إن النتائج تقول أن النقابة بعيدة كل البعد عن الإنشغالات العمالية وطموحاته، أي أنها تعتبر أو هي عبارة عن منشآت بيروقراطية.



الخاتمة



إن دراستنا التي تمحورت حول دور النقابة في تماسك جماعات العمل، لم يكن هذا الدور عند طموحات العمال النقابيين والطبقة العاملة ككل من خلال الدفاع عن مصالحها، وتحقيق رضاها الوظيفي، ومن خلال دراستنا الميدانية لاحظنا أنه تواجد هوة كبيرة بين العامل والنقابة والنقابيين ، وهذا ما أدى إلى وثيقهم في التنظيم النقابي، لذلك نستنتج من خلال م أدلو به من معلومات وإجابات أن الدور النقابي بعيد كل البعد عن المؤسسة كتنظيم والعمال كنقابيين هذا ما يفسر أن النقابة عبارة عن تنظيم هيكلية لا فعلي.



قائمة المصادر والمراجع



أولاً: المراجع

1- الكتب:

- ✓ أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، مصر، الكويت، 2003.
- ✓ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 1998، الجزائر.
- ✓ حسن المنسي، منهجية البحث التربوي، دار الكندي، الأردن، 1999.
- ✓ حسن حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، دط.
- ✓ رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث والعلوم الاجتماعية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
- ✓ صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، دار الجامعة، جامعة الاسكندرية، دط، 2005.
- ✓ عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008.
- ✓ عبد الرزاق الرحاحلة وزكرياء أحمد العزام، السلوك التنظيمي في المنظمات مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، ط1، 2011.
- ✓ عبد الغفار حذفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الاسكندرية، دط، 2007.
- ✓ فاطمة عوض صابر، مريفت علي خفاقة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية مصر، 2002.
- ✓ محمد إبراهيم خيرى الوكيل، دور القضاء الإداري والدستوري في إدارة مؤسسات المجتمع المدني، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
- ✓ محمد حسن محمد حمادات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011.
- ✓ محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، دط، الاسكندرية، 2003.
- ✓ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن ط3 2005.
- ✓ موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

2- الأطروحات والرسائل:

- ✓ حاتي كريمة، تمثلات الإطارات النقابية للمسالة الاجتماعية، رسالة دكتوراه قسم علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2017-2018.
- ✓ أسعد أكرم حرز الله، أثر الجماعات غير الرسمية على الانتجائية، رسالة لاستكمال درجة الماجستير (بحث تكميلي)، 2014.

- ✓ رابيس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، 2016.
- ✓ رباطي صورية، الثقافة التنظيمية ودورها في تماسك جماعات العمل، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر، 2013.
- ✓ صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، دار الجامعة، مصر.
- 3- المحاضرات:**
- ✓ بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس: سوسيولوجيا الحركات العمالية، مطبوعة خاصة بالتأهيل الجامعي.
- ✓ بوربيع جمال، محاضرات في مقياس: سوسيولوجيا الحركات العمالية، قسم علم الاجتماع، الجزائر، 2016.



قائمة الملاحق





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



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

التخصص: تنظيم وعمل

السنة الثانية ماستر

استمارة استبيان لدراسة بعنوان

دور النقابة في تماسك جماعات العمل في التنظيم

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر " ل . م . د "

دفعة: 2020

فرع: علم الاجتماع

إشراف الأستاذة:

د. حاتي كريمت

من إعداد الطالبتين:

مسعي زهيت

سعودي نسرين

ملاحظة: المعلومات التي ستدلي بها في هذه الاستمارة إلا لغرض الدراسة لذا نأمل منكم

التكرم بالإجابة عن هذه الأسئلة بوضع إشارة (X) أمام الإجابة التي تتوافق مع وجهة نظرك.

السنة الجامعية 2019/2020

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: من 20 سنة إلى 30 سنة من 31 سنة إلى 41 سنة من 41 سنة إلى 60
- 3- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4- المسمى الوظيفي:
- 5- الخبرة: أقل من 10 من 10 إلى 19 سنة من 20 سنة إلى 30 سنة أكثر من 30 سنة
- 6- الحالة العائلية: أعزب متزوج أرمل مطلق

المحور الثاني: أثر النقابة في تماسك جماعات العمل داخل التنظيم

- 7- هل عملت النقابة على تحقيق طموحك كعامل في المؤسسة؟
نعم لا
- 8- هل تطالب النقابة وتساهم في خلق نشاطات داخل المؤسسة؟
نعم لا
- 9- هل ساهمت النقابة في توفير مناخ ملائم وآمن من الأخطار المهنية والأضرار الصحية؟
نعم لا
- 10- هل تطلعكم نقابتكم على الوضعية المادية والمالية لمؤسستكم؟
نعم لا
- 11- هل تدعم النقابة مشاركتكم في اتخاذ القرار
نعم لا

المحور الثالث: تساهم النقابة في تحقيق الرضى الوظيفي لجماعات العمل

- 12- ماذا نتج عن النشاط النقابي داخل التنظيم؟
تحسين الأجور تحسين ظروف العمل
- 13- هل تدافع النقابة على العامل حتى ولو كان غير كفاء؟

نعم لا

14- هل تتوافق سياسة الترقية المعتمدة من قبل النقابة مع طموحاتكم داخل التنظيم؟

نعم لا

15- هل تعتقد أن منح الترقيات الوظيفية يؤثر إيجابا على الأداء الوظيفي؟

نعم لا

كيف:

16- هل سبق وأن دافعت نقابتكم على الحقوق التالية للعمال؟

- الحق في النقل
- الحق في الترقية
- الحق في الإجازة

المحور الرابع: للنقابة دور في تعزيز العلاقات الاجتماعية لجماعات العمل

17- هل نظمت نقابتكم إضرابات خلال مسيرتها؟

نعم لا

وبخصوص ماذا إذا كانت الإجابة بنعم:

18- هل تقوم النقابة بحملات تحسيس اخل المؤسسة؟

نعم لا

حول ماذا:

19- هل تقوم النقابة في تنظيم الندوات واللقاءات لتطوير أداء عمال المؤسسة؟

نعم لا

- ما محتواها هذه اللقاءات:

20- هل سبق أن ساهمت النقابة من أجل الفصل والدفاع عن حقوق ومطالب الفئة العاملة داخل المؤسسة؟

نعم لا

كيف ذلك:.....

21- هل تعمل النقابة على نشر الثقافة العمالية بين العمال؟

نعم لا

هل ذلك عن طريق:

المجالات والمطبوعات المؤتمرات والدورات

شكرا على تعاونكم

الملحق رقم 02: مقابلة



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



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

عنوان الدراسة

دور النقابة في تماسك جماعات العمل في التنظيم

دليل المقابلة:

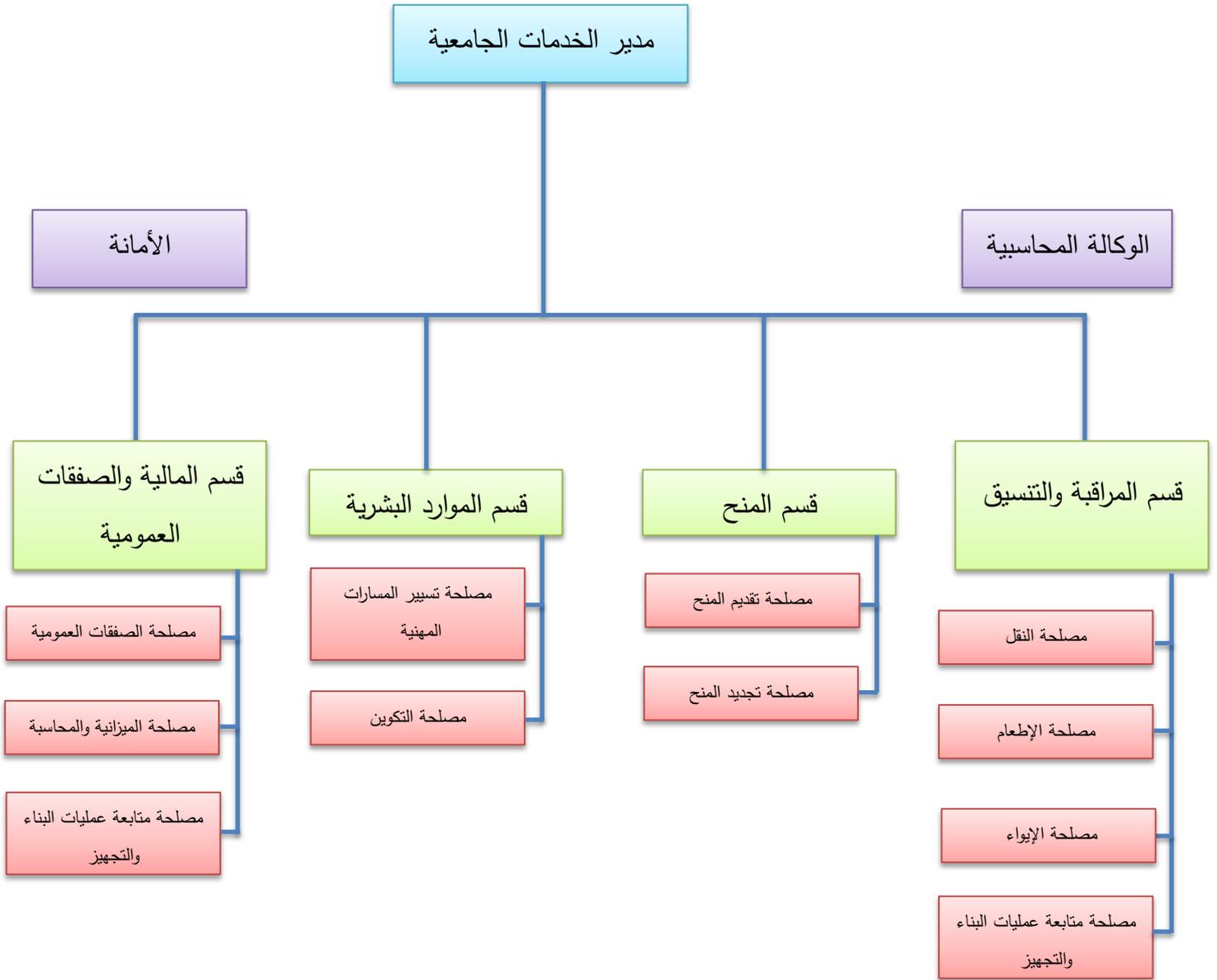
1. البيانات الأولية:

- السن
- المستوى التعليمي
- المهنة
- الأقدمية في التنظيم النقابي

2- أسئلة المقابلة:

- كإطار نقابي فيما تتمثل الجهود المبذولة من طرف نقابتكم؟
- ماذا ينتج عن النشاط النقابي داخل المؤسسة؟
- هل نقابتكم تؤدي النشاط الذي أنشئت لأجله؟
- هل ترى أن نقابتكم تحسن من ظروف العمل؟

الملحق رقم 03: الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية - تبسة-





تبسة في: 2020/06/06

الرقم: 09.03.2020 / 2020

ق.ع.ا.ج.لمت

إلى السيد:

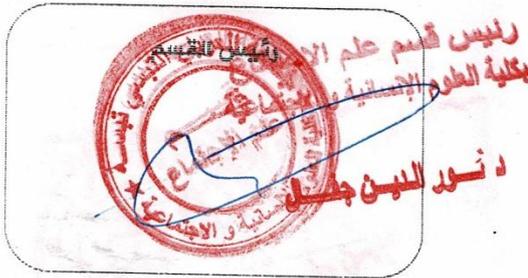
الموضوع: طلب الموافقة على إجراء تربص ميداني

بعد أداء واجب التحية والاحترام،

بغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع يرجى من سيادتكم السماح للطلاب بإجراء تربص ميداني بمؤسستكم، في حالة تأشيركم بالموافقة على إجراء الدراسة الميدانية، شاكرين لكم حسن تعاونكم ومساهمتم في إثراء تكوين طلبة جامعة العربي التبسي كشركاء اجتماعيين.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الطالب (ة): **هدى ز. زهدية**
الطالب (ة): **د.س.و.ذ.ك. ز.س.ر.ر.**
التخصص: علم الاجتماع كمنظومة وعمل...
المستوى: **حما.ب.م.ر.م.**
موضوع البحث: **ج.و.و.ا.م.ك.ب.م.م.ج.ب.م.ب.ر.ج.ب.ب.ا.ج.ا.ن.العمل في الس.م.ل.ح**





استمارة متابعة الحضور اليومي.

تعاد إلى إدارة القسم في ظرف مغلق ومختوم.

ق.ع.ا.ج.ب.ت
ق.ع.ا.ل.ا.

63 / 2020

اسم ولقب المتربص:

الرقم	التاريخ	ملاحظات تتضمن الحضور والغياب
.1		
.2		
.3		
.4		
.5		
.6		
.7		
.8		
.9		
.10		
.11		
.12		
.13		
.14		
.15		
.16		
.17		
.18		
.19		
.20		

رئيس قسم علم الاجتماع
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة العربي التبسي - تبسة
تأشيرة رئيس القسم
د. نور الدين جلي

تأشيرة الإدارة المستقبلية
رئيس قسم المراقبة والتنسيق
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

المخلص

إن موضوع النقابة لم يأت من فراغ فمنذ ظهور بدايته كان الهدف منها الدفاع عن الحقوق العمالية المنهوبة، وعليه أخذنا مؤسسة الخدمات الجامعية - تبسة - كعينة لتبيين الدور الذي تلعبه النقابة في تماسك جماعات العمل. وعليه تناولنا الإجابة عن الإشكال على شكل معطيات من تساؤلات من ثم إلى فرضيات. قدم تم الإجابة منها من خلال ربط كل ما هو نظري بما وجد في الميدان البحثي، وقد قسمت الدراسة إلى قسمين نظري وتطبيقي.

Abstract

The issue of the union did not come from a vacuum since its inception, its aim was to defend the stolen labour rights, and the refore we took the University Services Foundation - tebessa - as a sample to show the role played by the union in the cohesion of the labor groups. We therefore addressed the answer to the problem in the form of data from questions and therefore to hypotheses. The study was presented by linking all that is theoretical to what was found in the research field, and the study was divided into two theoretical and practical sections.