



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم موسومة بـ

-الإضرابات ودورها في تحسين وضعية العمال.
دراسة بـ: مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب - فرع سونلغاز-تيارت.

تحت إشراف الأستاذ:

زيان عبد الوهاب.

من إعداد الطالبتين :

بن عبد الله شيماء.

بن زينب هجيره.

أمام لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذة محاضر(ب)	عرباوي نصيرة
مشرفا ومقرراً	أستاذ مساعد (أ)	زيان عبد الوهاب
مناقشا	أستاذ مساعد (أ)	عربات منير

السنة الجامعية: 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

نحمد الله عز وجلّ الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي، والذي ألهمنا
الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمدا كثيرا

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف " زيان عبد الوهاب "

على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء
موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة، كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء
لجنة المناقشة الموقرة، وبعدها فالشكر موصول لكل أساتذتنا في كل

مراحل دراستنا.

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى

وأهله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا

هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين

حفظهما الله وأدامهما نورا لدرينا

لكل العائلة الكريمة التي ساندتنا ولا تزال من إخوتنا وأخواتنا

وإلى خطيبي محمد،

خاصة لـ بن عبد الله أسماء، خليفة عبد القادر،

إلى من وهبنا الله وجودهم في حياتنا ومن كانوا عوناً لنا في رحلة بحثنا

وفي الأخير إلى كل من ساعدنا، وكان له دور من قريب أو من بعيد في إتمام هذه الدراسة

سائلين المولى عزّو جل أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والأخيرة

والحمد لله الذي تتم به الصالحات.

شيماء،

إهداء

الكلمات الطيبة النابعة من قلب وفيّ أقدم شكري وامتناني لمن
كانوا سبب استمرار واستكمال مسيرة حياتي من وقفوا معي بأشد
الظروف ومن حفّزوني على المثابرة والاستمرار.
أقدم لكم أجمل عبارات الشكر والامتنان من قلب فاض
بالاحترام والتقدير لكم.

لحظة لطالما انتظرتها وحلمتُ بها وأخيراً عانقتُ حلمي الجميل فالحمد لله
أكملت مسيرتي الجامعية وأهدي تخرجي إلى الذي لم يبخل عليّ بشيء
احتجته، إلى من تعب من أجل راحتي إليك نبع العطاء "أبي"
إلى "أمي" التي كانت تسعى لنجاحي رحمها الله.

إلى إخوتي أمين، توفيق، عزالدين وأخواتي، عائشة خالدية، عوالي،
هدى، نجاة، أمال،

إلى أصدقائي وأحبيتي بن ساعو، قرائف، بن جارة، زيادة، المشري، عبو.

هجير،

A decorative, ornate frame with intricate scrollwork and floral patterns, surrounding the central text.

قائمة المحتويات

شكر وتقدير.

إهداء.

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة أ-ب.

القسم النظري:

الفصل الأول: الإطار النظري والمنهجي:

1- إشكالية الدراسة..... 04

2- فرضيات الدراسة..... 05

3- تحديد المفاهيم 08

4- أسباب اختيار الموضوع 08

5- أهداف الدراسة 09

6- أهمية الموضوع..... 09

7- صعوبات الدراسة 09

8- الدراسات السابقة..... 12

9- المقاربة النظرية 13

10- منهج الدراسة 14

الفصل الثاني: الإضراب

- تمهيد 16

- 17..... 1-تعريف الإضراب
- 17..... 1-1 التعريف اللغوي للإضراب
- 17..... 2-1 التعريف القضائي للإضراب
- 17..... 3-1 التعريف العام للإضراب
- 18..... 2-التطور التاريخي لحق الإضراب:
- 18..... 1-2 التطور التاريخي لحق الإضراب " فرنسا نموذجا "
- 19..... 2-2 التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر
- 20..... 3-عناصر الإضراب:
- 20..... 1-3 العناصر المادية
- 20..... 1-1-3 التوقف عن العمل
- 20..... 2-1-3 التوقف الجماعي عن العمل
- 21..... 2-3 العناصر المعنوية
- 21..... 1-2-3 قصد الإضراب (نية الإضراب)
- 22..... 2-2-3 تدبير الإضراب
- 22..... 3-2-3 ارتباط الإضراب بالمطالب المهنية
- 23..... 4-أسباب الإضراب:
- 24..... 5-شروط الإضراب:
- 24..... 1-5 الشروط العامة
- 24..... 2-5 موافقة جماعة العمل على الإضراب
- 25..... 3-5 الإشعار المسبق بالإضراب

26.....	6- أشكال الإضراب:
26.....	6-1 الإضراب التقليدي
26.....	6-2 الإضراب الدائري
27.....	6-3 الإضراب القصير والمتكرر
27.....	6-4 الإضراب البطيء (إضراب الإنتاجية)
28.....	6-5 إضراب المبالغة في النشاط (الإيجابي أو الاندفاعي) والإضراب الإداري
29.....	7- نتائج الإضراب:
29.....	7-1- نتائج الإضراب بالنسبة للموظفين.....
29.....	7-2- نتائج الإضراب بالنسبة للإدارة.....
30.....	خلاصة

الفصل الثالث: وضعية العمال

32.....	تمهيد
33.....	1- تعريف ظروف العمل
33.....	2-1- تعريف ظروف العمل المادية
34.....	2-1-1- الأجر
34.....	2-2-2- المكافأة
35.....	2-2-3- الرواتب
36.....	2-2-4- الإضاءة
37.....	2-2-5- الضوضاء

38.....	6-2-2 الحرارة والرطوبة
39.....	7-2-2 التهوية
39.....	8-2-2 الغبار والأتربة
40.....	9-2-2 نظافة مكان العمل
41.....	10-2-2 الإجازات أو العطل
41.....	2-2 ظروف العمل المعنوية
41.....	1-2-2 الترقية
43.....	2-2-2 التدريب
44.....	3-2-2 التوظيف
45.....	4-2-2 المشاركة في اتخاذ القرارات
46.....	5-2-2 التكوين
46.....	1-5-2-2 مكان التكوين
46.....	1-1-5-2-2 التكوين في موقع العمل
47.....	2-5-2-2 التكوين خارج المؤسسة
48.....	6-2-2 الكفاءة
49.....	3- حقوق العمال
50.....	4- واجبات العمال
51.....	5 أهمية نقابات العمال
52.....	خلاصة

القسم الميداني:

54.....	1-مجالات البحث الثلاثة:
54.....	1-1-المجال البشري.....
54.....	1-2-المجال الزماني.....
56.....	1-3-المجال المكاني.....
57.....	2-أدوات جمع البيانات.....
57.....	2-1-الاستمارة.....
58.....	3-تحليل الجداول.....
64.....	3-1-تحليل بيانات الفرضية الأولى.....
89.....	3-2-تحليل بيانات الفرضية الثانية.....
109.....	4-مناقشة نتائج الدراسة.....
109.....	4-1-استنتاج الفرضية الأولى.....
110.....	4-2-استنتاج الفرضية الثانية.....
111.....	4-3-الاستنتاج العام.....
113.....	-خاتمة.....
114.....	-التوصيات.....
120.....	-قائمة المراجع.....
	-الملاحق.

فهرس الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
58	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	الجدول رقم (01)
59	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.	الجدول رقم (02)
60	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.	الجدول رقم (03)
61	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	الجدول رقم (04)
62	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئة السوسيو مهنية.	الجدول رقم (05)
63	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.	الجدول رقم (06)
64	يمثل العلاقة بين تفكير العمال بالإضراب عند ضياع الحقوق أو الإحساس بالإهانة ووجود تربصات في العمل	الجدول رقم (07)
65	يمثل العلاقة بين تفكير العمال بالإضراب عند ضياع الحقوق أو الإحساس بالإهانة وصب الأجرة في وقتها.	الجدول رقم (08)
66	يمثل العلاقة بين تفكير العمال بالإضراب عند ضياع الحقوق أو الإحساس بالإهانة وتحسن الأجور.	الجدول رقم (09)
67	يمثل العلاقة بين تفكير العمال بالإضراب عند ضياع الحقوق أو الإحساس بالإهانة الحصول على منحة المردودية.	الجدول رقم (10)
68	يمثل العلاقة بين تفكير العمال بالإضراب عند ضياع الحقوق أو الإحساس بالإهانة وظروف العمل.	الجدول رقم (11)
69	يمثل العلاقة بين الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب ووجود تربصات في العمل.	الجدول رقم (12)
70	يمثل العلاقة بين الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب وصب الأجرة في وقتها.	الجدول رقم (13)
71	يمثل العلاقة بين الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب وتحسين الأجور.	الجدول رقم (14)

72	يمثل العلاقة بين الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب والحصول على المردودية.	الجدول رقم(15)
73	يمثل العلاقة بين الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب ظروف العمل.	الجدول رقم(16)
74	يمثل العلاقة بين تحسين الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب ووجود تربصات.	الجدول رقم(17)
75	يمثل العلاقة بين تحسين الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب وصب الأجرة في وقتها.	الجدول رقم(18)
76	يمثل العلاقة بين تحسين الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب وتحسين الأجور.	الجدول رقم(19)
77	يمثل العلاقة بين تحسين الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب والحصول على منحة المردودية.	الجدول رقم(20)
78	يمثل العلاقة بين تحسين الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب وظروف العمل.	الجدول رقم(21)
79	يمثل العلاقة بين اعتبار الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق ووجود تربصات.	الجدول رقم(22)
80	يمثل العلاقة بين اعتبار الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق وصب الأجرة في وقتها.	الجدول رقم(23)
81	يمثل العلاقة بين اعتبار الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق وتحسين الأجور.	الجدول رقم(24)
82	يمثل العلاقة بين اعتبار الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق والحصول على منحة المردودية.	الجدول رقم(25)
83	يمثل العلاقة بين اعتبار الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق وظروف العمل.	الجدول رقم(26)
84	يمثل العلاقة بين إلغاء الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال ووجود تربصات.	الجدول رقم(27)
85	يمثل العلاقة بين إلغاء الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال وصب الأجرة في وقتها.	الجدول رقم(28)
86	يمثل العلاقة بين إلغاء الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال وتحسين الأجور.	الجدول رقم(29)
87	يمثل العلاقة بين إلغاء الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال والحصول على منحة المردودية.	الجدول رقم(30)
88	يمثل العلاقة بين إلغاء الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال وظروف العمل.	الجدول رقم(31)
89	يمثل العلاقة بين المشاركة في الإضراب ووجود تربصات.	الجدول رقم(32)
90	يمثل العلاقة بين المشاركة في الإضراب وصب الأجرة في وقتها.	الجدول رقم(33)

91	يمثل العلاقة بين المشاركة في الإضراب وتحسين الأجور.	الجدول رقم(34)
92	يمثل العلاقة بين المشاركة في الإضراب والحصول على منحة المردودية.	الجدول رقم(35)
93	يمثل العلاقة بين المشاركة في الإضراب وظروف العمل.	الجدول رقم(36)
94	يمثل العلاقة بين تحسين أوضاع العمال بالإضراب ووجود تريضات.	الجدول رقم(37)
95	يمثل العلاقة بين تحسين أوضاع العمال بالإضراب وصب الأجرة في وقتها.	الجدول رقم(38)
96	يمثل العلاقة بين تحسين أوضاع العمال بالإضراب وتحسين الأجور.	الجدول رقم (39)
97	يمثل العلاقة بين تحسين أوضاع العمال بالإضراب والحصول على منحة المردودية.	الجدول رقم(40)
98	يمثل العلاقة بين تحسين أوضاع العمال بالإضراب وظروف العمل.	الجدول رقم(41)
99	يمثل العلاقة بين تثمين الإدارة جهود العمال ووجود تريضات.	الجدول رقم(42)
100	يمثل العلاقة بين تثمين الإدارة جهود العمال وصب الأجرة في وقتها.	الجدول رقم(43)
101	يمثل العلاقة بين تثمين الإدارة جهود العمال وتحسين الأجور.	الجدول رقم(44)
102	يمثل العلاقة بين تثمين الإدارة جهود العمال والحصول على منحة المردودية.	الجدول رقم(45)
103	يمثل العلاقة بين تثمين الإدارة جهود العمال وظروف العمل.	الجدول رقم(46)
104	يمثل العلاقة بين تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب ووجود تريضات.	الجدول رقم(47)
105	يمثل العلاقة بين تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب صب الأجرة في وقتها.	الجدول رقم(48)
106	يمثل العلاقة بين تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب وتحسين الأجور.	الجدول رقم(49)
107	يمثل العلاقة بين تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب والحصول على منحة المردودية.	الجدول رقم(50)
108	يمثل العلاقة بين تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب وظروف العمل.	الجدول رقم(51)

مقدمة

يُعد الاضراب من المسائل التي حظيت بعناية كبيرة في تشريعات دول العالم بعد أن كان ممنوعاً يُعاقب عليه القانون، فتطورت نظرة المجتمع إلى الإضراب حيث أصبح أكثر شرعية خاصة على المستوى القانوني وأصبح حقا يُستعمل خاصة من أجل الدفاع عن حقوق العمال، ولكن في حدود وضوابط سليمة وشرعية.

فهو ظاهرة علمية في عالم الشغل نتيجة نضالات عمالية قادها العمال و النقابيون منذ بروز الحركة العمالية ، و هذا مما جعل الإضراب يتمتع بأهمية كبيرة في حياة الطبقة العاملة باعتباره أنجع الوسائل و السبل و الأكثر فعالية بين أيدي العاملين من أجل تحسين أوضاع العمال التي تدور مجملها حول ظروف العمل المادية و المعنوية المختلفة للعامل ، فهو يهدف إلى إيجاد الحلول المثلى لمعالجة النزاعات الجماعية بطريقة تخدم أطراف علاقات العمل داخل المؤسسة ، حيث يعد من بين أهم الطرق الممنوحة للعمال في الحصول على الكثير من مطالبهم الجماعية ، الأ أن هذا الحق من أكثر القضايا و التي أثارت خلافات في وجهة النظر بين مختلف دول العالم و يرجع ذلك إلى كون الحق في الإضراب أداة بيد الأجراء يوظفونها للدفاع عن مصالحهم المهنية ، فضلا عن إقراره بموجب المواثيق و الدساتير أصبح حقاً دستورياً للعمال و الاعتراف بحق الإضراب على المستوى الدولي و الداخلي الأمر الذي يجعله وسيلة دفاعية قانونية لمقاومة جميع أشكال الضرر و الصعوبات التي تواجه العمال ، و لهذا لقد تعددت أسبابه و التي تتمثل في الجوانب المادية كالإضراب على الأجر ، وقت العمل ، تحسين شروط و ظروف العمل المادية و المعنوية كالترقية ، الظروف الفيزيائية المتعلقة ببيئة العمل ...

ولقد اخترنا هذا الموضوع لما له أهمية كبيرة لمعرفة دور الإضرابات في تحسين وضعية العمال

في البداية قمنا بوضع مقدمة ثم قمنا بتقسيم الدراسة إلى أربعة فصول، الفصل الأول تضمن الجانب المنهجي حيث تناولنا فيه الإشكالية، الفرضيات، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة، أسباب اختيار الموضوع، أهداف وأهمية وصعوبات الدراسة، المقاربة النظرية ومنهج الدراسة.

أما في الفصل الثاني فتطرقتنا إلى موضوع الإضراب بالتفصيل، فقمنا بتعريفه وتطرقنا للتطور التاريخي له في البلدان الأوروبية (فرنسا) ثم في الجزائر، ثم عناصره وأسبابه وشروطه وأشكاله وأخيراً نتائجه.

أما في الفصل الثالث فتطرقتنا إلى موضوع وضعية العمال، فتناولنا فيه تعريف ظروف العمل المادية والمعنوية وذكرها لكل منهما بالتفصيل ثم تناولنا حقوق العمال وواجباتهم وأهمية نقابات العمال.

أما في الفصل الرابع تطرقنا فيه على مجالات الدراسة (المجال البشري، المجال الزمني، المجال المكاني) والإجراءات المنهجية حيث وصف خصائص العينة وأدوات الدراسة، ثم على عرض وتحليل البيانات من خلال عرض النتائج العامة لكل فرضية ثم إلى الاستنتاج العام وجاءت خاتمة الدراسة كحوصلة لدراستنا.

إشكالية الدراسة:

يعتبر الإضراب حقا من حقوق العمال إلا أنه لم يأت إلا بعد نضال طويل لهم عبر مختلف المراحل التاريخية ، فلم يعترف للعمال بحق الإضراب في البلدان الأوروبية بصورة صريحة دستوريا و قانونيا ، إلا ابتداء من منتصف القرن العشرين ، حيث ظلَّ الإضراب من الأمور الممنوعة التي يعاقب عليها قانون العقوبات بل إنَّ حتى التحالف بين جماعات العمال كان ممنوعا في أغلب الدول الأوروبية مثل فرنسا ألمانيا و بريطانيا ، ففي القرن الخامس عشر بالضبط ما بين سنة 1539 و 1572 قام عمال الطبقة الموجودة بمدينتي ليون و باريس بالعديد من الاحتجاجات العمالية و الإضرابات الكبرى أيضا مثل ما حدث في المطبعة التي أدخلها الألمان الى مدينة ليون و التي تعتمد فيها عمال المطبعة على ترك العمل كلما تضرر احدهم من تصرفات المستخدم¹ ، و كان أول إضراب عام في تاريخ بريطانيا شهر مايو عام 1926م و هو أكبر إضراب في تاريخ البلاد ، و من ثم إضراب ضد السلطات النازية في هولندا عام 1941م وقع إضراب شهير يتعلق بأحداث اقتصادية عُرف بإضراب فبراير ، و من ثم تم اعتراف الدستور الفرنسي سنة 1946م صراحة بحق العمال في اللجوء الى الإضراب بنصه في الفقرة السابعة من مقدمته "إنَّ حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه"².

أما في الجزائر فكانت البوادر الأولى للإضراب ترجع الى العهد الاستعماري حيث كانت الجزائر تابعة لفرنسا ، و لقد كان لظهور الإضراب في الجزائر ارتباطا وثيقا بوجود الحركات النقابية ، إذ كان أول إضراب في الجزائر هو إضراب ثمانية أيام من 28 جانفي الى 04 فيفري 1957 لشل الاقتصاد الفرنسي و إسماع صوت الجزائر المكافحة في الأمم المتحدة ، بالإضافة إلى الإضرابات التي رافقت التعددية لسنة 1989 و التي ارتبطت بأحداث 05 أكتوبر 1988 ، إذ يُعد دستور 23 فيفري 1989 الوثيقة القانونية التي تأسست من خلالها قاعدة التعددية الحزبية في الجزائر³ و التي لم تخرج عن طابعها المألوف و هو معالجة المشاكل المهنية و الاجتماعية و التنظيمية التي يعيشها العمال و التي ترجع في غالب الأحيان إلى عدم احترام قوانين العمل و الحقوق النقابية من طرف أرباب العمل .

1 -- شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2008-2009، ص 26.

2 - فوزي إبراهيم محمد دياب، (التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة)، مجلة البحوث القانونية، العدد 11، 2020، ص 15.

3 - نفس المرجع، شوقي بركاني، ص 40-41.

وعليه نطرح الإشكال التالي: ما هو دور الإضرابات في تحسين وضعية العمال؟

وتتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات التالية؟

-هل التهديد بالإضراب والاحتجاج يؤدي الى تحسين وضعية العمال؟

-هل ممارسة الإضراب على أرض الميدان تؤدي الى تحسين وضعية العمال؟

2 - فرضيات الدراسة:

2-1-الفرضية العامة:

-الإضراب يؤدي إلى تحسين وضعية العمال المادية والمعنوية.

2-2-الفرضيات الجزئية:

الفرضية الأولى:

-التهديد بالإضراب والاحتجاج يؤدي إلى تحسين وضعية العمال المادية والمعنوية.

الفرضية الثانية:

-ممارسة الإضراب على أرض الميدان تؤدي إلى تحسين وضعية العمال المادية والمعنوية.

3-تحديد المفاهيم:

3- 1- الإضراب:

-الإضراب هو امتناع عن العمل، بصفة جماعية ومنظمة بقصد حمل أصحاب الأعمال عن تحقيق مطالبهم فيم يتعلق بشروط العمل، فيُعد من أهم الوسائل التي يلجأ إليها العمال للضغط على أصحاب الأعمال ومساومتهم للوصول إلى مطالبهم، كذلك يعرف ب توقف الموظفين عن القيام بأعمالهم ومن ثم الامتناع عن أدائها معينة وبصورة مؤقتة ولكن من دون أن تنصرف نيتهم إلى ترك وظائفهم بصفة نهائية.¹

3-2-العامل:

-هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه، فالعامل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً أي لا يمكن أن يكون شخصاً معنوياً، ذلك أن الغاية من قانون العمل هي حماية الطابع الإنساني والاجتماعي للعمل، ومن ثم لا يسري إلا على العامل كإنسان.

وقد ورد وصف العامل مطلقاً ومن ثم فهو ينطبق على كل من يعمل في خدمة صاحب العمل لقاء أجر أيّاً كان نوعه وبغض النظر عن نوع العمل الذي يقوم به أو درجته أو مدى ارتقائه في السلم الوظيفي أو مركزه الاجتماعي ويستوي في ذلك العمل المادي أو العمل الذهني.²

3-3-المؤسسة:

-هي الوظيفة الرئيسية لإدارة التسويق في مؤسسة الأعمال هي العمل على توفير سلع أو خدمات، تستطيع بواسطتها تلبية حاجات ورغبات جمهور مستهدف من المستهدفين³

هي عبارة عن إطار قانوني لتجمع بشري هادف يتم في نطاقه توحيد وتنسيق جهود الأعضاء لتحقيق أهداف معينة⁴

1 - سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي -دراسة مقارنة-، مكتبة زين الحقوقية والأدبية، بيروت، لبنان، 2015، ط1، ص 16.

2 -نفس المرجع. محمد حسين منصور. ص 289.

3 -جمال محمد عبد الله: إدارة الأعمال مبادئ ومفاهيم، دار المعترف للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2015، ط1، ص 212.

4 -منير نوري وفريد كورتل، إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ط1، ص 22.

- كما يمكن اعتبارها بأنها نظام مستقل أنشئ من أجا غايات معينة ومحددة حسب طبيعة المؤسسة وهي مفتوحة على النظام الاقتصادي والذي من خلاله تحصل على عوامل الإنتاج وتؤثر فيه عن طريق منتجاتها، وهي أيضاً مركز اتخاذ القرارات¹

3-4-النقابة:

- يتصرف مفهوم النقابة إلى ذلك التنظيم الذي يمثل مصالح العاملين تُجاه الإدارة المستخدمة والاهتمام بقضاياهم المتمثلة في الأجور وساعات العمل وظروفه، وغالبا ما يشارك العاملون في إدارة النقابة ويدعمون نشاطهم من خلال دفعهم مبالغ نقدية كمستحقات مقابل الخدمات النقابية (الاشتراكات LES COTISATIONS)²

3-5-العمل:

- هو الجهد الإرادي العضلي أو العقلي الذي يبذله الإنسان لقاء أجر أو راتب معين ، علما بأن الجهد المبذول في خلق سلعة معينة أو تقديم خدمة نافعة يطور الفرد و المجتمع و يحقق أهدافها القريبة و البعيدة ، إن هناك شرطين أساسين توفرهما في العمل الأول هو أن العمل ينبغي أن يكون إراديا أي ينبع مع إرادة فاعلة تأتي من اندفاع الإنسان و رغبته في أداء العمل دون شرط أو قيود مفروضة عليه من قوى خارجية ، أما الشرط الثاني الذي يجب أن يتوفر في العمل هو أن يكون العمل لقاء ثروة أو كمية من المال يحصل عليها الشخص الذي يقوم بالعمل طالما أن العمل منهك لقوى الإنسان العقلية و العضلية .

- هناك تعريف آخر للعمل ينص على أنه نشاط و جهد بشري إرادي يبذل في الإنتاج من أجل الحصول على المال أو ثروة، إذن هو خدمة معقدة تتجسد في الجهود البشرية المبدعة والحلاقة التي يبذلها الإنسان في خدمة المجموع.³

1 -نوري منير: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 12.
 2 - سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 374.
 3 - إحسان محمد الحسن. علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2005، ط1 ص 83.

4-أسباب اختيار الموضوع:

4-1-الأسباب الموضوعية:

- توضيح دور الإضرابات في تحسين وضعية العمال.
- قلة اهتمام المسؤولين في المؤسسة للإضرابات.
- يعتبر الاهتمام بموضوع الإضرابات أحد العوامل التي تساعد في تحسين وضعية العمال.
- القيمة العلمية للموضوع وقابلية للدراسة العلمية باعتبارها ظاهرة موجودة في مختلف القطاعات.
- جهل بعض العمال حول حقهم المتمثل في الإضراب المشرع له.

4-2-الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية في البحث في مثل هاته المواضيع التي تركز على وضعية العمال.
- اعتقاداً منا بأن الإضرابات لها دور كبير في تحسين وضعية العمال.
- الفضول العلمي وحب الاستطلاع.
- الرغبة بمعرفة الجوانب الخفية لهذا الموضوع.

5-أهداف الدراسة:

- محاولة التعرف على مدى تأثير الإضراب في تحسين وضعية العمال.
- التعرف على رأي العمال بخصوص الإضرابات.
- السعي لمعرفة الظروف التي تدفع العمال للإضراب.
- إثراء الرصيد العلمي والمعرفي في هذا الموضوع.

6-أهمية الموضوع:

- مدى تأثير حق الإضراب على تحسين وضعية العمال.
- بيان الطرق القانونية والسّوية التي يُقام فيها الإضراب وعدم تجاوزها.
- توعية العامل وبيان أحد الطرق القانونية للمطالبة بحقوقه.
- تبرز أهمية الدراسة أيضا في أن الإضراب لا يقوم من أجل تحقيق مطالب مهنية بل قد يقوم للإظهار السخط والتذمر أو التعبير عن الاحتجاج.

7-الصعوبات:

- قلة المراجع التي قامت بدراسة هذا الموضوع.
- نقص الدراسات السابقة والمتخصصة في هذا المجال.

8-الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

-قام بها الطالبتا هارون سامية وحاج عمر صارة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في علم النفس تخصص تنظيم وعمل لسنة 2019-2020 بجامعة البويرة بعنوان " واقع الإضراب العمالي في المؤسسة الاقتصادية " بحيث طرحتا التساؤل التالي: ما مدى تأثير واقع الإضراب العمالي داخل المؤسسة الاقتصادية وصاغتا الفرضيات التالية:

الفرضية العامة: مدى تأثير واقع الإضراب العمالي داخل المؤسسة الاقتصادية

الفرضيات الفرعية:

-عدم توفر ظروف العمل المناسبة سبب من أسباب قيام عمال المؤسسة الاقتصادية بالإضراب.

-سوء القيادة داخل المؤسسة الاقتصادية يعتبر عامل من عوامل الإضراب

-عدم إعطاء العامل حقه المادي المتمثل في الأجر عامل من عوامل الإضراب في المؤسسة الاقتصادية.

وتوصلتا إلى الاستنتاج التالي: بالنسبة لتحليل النتائج لم تتمكننا من إنجاز الجانب التطبيقي نظرا للظروف التي تعيشها البلاد جراء وباء كورونا لذا لم تتمكننا من مواصلة الدراسة في المؤسسة البحث.

-الدراسة الثانية:

-قام بها الطالب حرحار محمد: مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل: جامعة البويرة بعنوان

" الإضراب في المؤسسات العمومية الخدمائية " لسنة 2011-2012: وقد صاغ التساؤل الآتي: ماهي أسباب

الإضرابات التي أحدث مؤخرا داخل قطاع التعليم وصاغ مجموعة من الأسئلة الفرعية: ما مكانة الأجر في قطاع التعليم وما مدى تأثيره على المسار العام للعملية الإضرابية.

-هل كان الاحتجاج على ظروف العمل من بين الأسباب التي أدت إلى اندلاع الإضرابات الأخيرة في قطاع التعليم.

-هل الاحتجاج على القيادة هو سبب من أسباب التي أدت إلى قيام الإضرابات الأخيرة في قطاع التعليم.

وصاغ مجموعة من الفرضيات وهي كالتالي

الفرضية العامة: تتعدد أسباب الإضراب داخل المؤسسات العمومية التعليمية إما بسبب الاحتجاج على قلة الأجر وإما على القيادة داخل المؤسسة، أو من أجل المطالبة بتحسين ظروف العمل.

الفرضيات الفرعية:

- يعتبر عامل الأجر من أهم الأسباب التي تؤدي بالموظفين والمعلمين إلى الإضراب في قطاع التعليم.

- المطالبة بتحسين ظروف من العوامل التي تؤدي إلى الإضراب داخل القطاع التعليمي.

- الاحتجاج على القيادة يُعد من الأسباب التي تؤدي إلى الإضراب في القطاع التعليمي.

و قد استنتج من كل ما سبق أن الإضرابات الأخيرة كانت تطالب بزيادة الأجر و قد صنفه في الخانة الأولى ضمن مطالبها ، كما أن غالبية العمال اعتبروا الأجر الذي يتقاضونه ضئيل مقارنة مع الحجم الساعي الذي يعملونه و الجهود المبذولة كما يرون أن وضعية العامل في قطاع التعليم تعتبر صعبة و أن الظروف التي يعملون فيها تقلل من أدائهم المهني ، فزيادة على نقص الأمن ، و أن مكانة عملهم قرب الطريق العام و بدون وضع جدار فاصل عنه ، هذا و بدون أن ننسى أن اكتظاظ الأقسام زاد من سوء و تدهور الظروف العامة في عملهم ، و أن هذا ما يقلل من أدائهم و يجعلهم متدمرين .

-الدراسة الثالثة:

-قامت بها الطالبة وزاني أسماء، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، تحت عنوان " واقع النقابة في تسيير الإضراب " لسنة 2011-2012، وقد صاغت التساؤل الآتي: ما هو واقع النقابة في تسيير الإضراب بالمدرسة الابتدائية بمدينة عين البيضاء وقدمت الفرضيات التالية

الفرضية العامة: للنقابة دور فعال في تسيير الإضراب في المدرسة الابتدائية بمدينة عين البيضاء.

الفرضيات الجزئية:

- لا تعمل النقابة على تحقيق أهداف المعلمين المادية بالمدرسة الابتدائية.

- لا تعمل النقابة على تحقيق الأهداف المعنوية لمعلمي المدرسة الابتدائية.

-ترجع عدم فعالية الإضراب بالمؤسسة الابتدائية بمدينة عين البيضاء إلى سوء تسييره من طرف النقابات العمالية.

وقدمت الاستنتاج التالي:

الإيجابيات:

- تحقيق جميع مطالب الموظفين المادية وذلك بالتعجيل في دفع مستحققاتهم المالية العالقة منذ سنة 2007.
- الزيادة في رواتب موظفي المدرسة الابتدائية (معلمين ومدراء) لسنتين 2010-2011.
- تسوية ملفات تعويض الخبرة المهنية والتي يسعى كل من الاتجاه الوطني لعمال التربية والتكوين والمجلس الوطني المستقل للأساتذة التعليم الثانوي والتقني إلى تحقيقها.
- تقديم حوافر مادية طيلة السنتين 2010-2011.
- إطلاع النقابات على الخريطة الخاصة بالمناصب الشاغرة والقابلة للشغور قبل اعتماد عملية الحركة النقابية لسنة 2011-2012.

السلبيات:

- فشل كل المجالس في تحقيق المقرر الدراسي طيلة السنتين.
- إخفاقات طيلة السنتين فيما يتعلق بمسألة تحديد ساعات المعلم الابتدائي إلى 24 ساعة أسبوعيا والتي أهملت بشكل كبير نهائي خلال سنتي 2010-2012 من قبل وزارة التربية والتعليم.

9- المقاربة النظرية:

- يشكل الصراع لدى ماركس مظهراً من مظاهر الصراع الطبقي الذي ينشب بين العمال و أرباب العمل ، و هي عبارة عن ظاهرة متضمنة في طبيعة و سير المجتمع الرأسمالي ، حيث يرى ماركس أن البرجوازية من خلال مكانتها تسعى للحفاظ على مصالحها و الاستفادة منها بشكل مستمر، بينما يحاول العمال في صراعهم الطبقي إلى تحسين وضعيتهم أو مستوى معيشتهم ، و يرتبط موضوع الصراع ارتباطاً وثيقاً بظاهرة النضال العمالي حسب ماركس بحيث في بداية توسع النظام الرأسمالي ظهرت ملامح تشتيت الطبقة العاملة و عزل بين العمال و رب العمل حتى يتسنى له من موقع قوة أن يفرض شروط العمل على العامل و من هنا كان تكوين النقابات العمالية محرماً و تجلى في صورة واضحة عند رفض التفاوض بين العمال و رب العمل و لذا كان أن يثور العمال على هذه الأوضاع و يرفضونها لأنهم أدركوا أنه لا سبيل في مواجهة أرباب العمل إلا بالتضامن و النضال و استخدام نوع من الأساليب من بينها الإضرابات ، و يرى ماركس أن تحسين أوضاع العمال المادية و المعنوية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال نقابات تشارك في تحديد ظروف العمل و شروطه على كافة المستويات ، بالإضافة إلى أنه إذا كان يعتقد ماركس أن الصراع الطبقي سيؤدي حتماً إلى الثروة فهذا يخالف الأمر الواقع فنجد عدة مسالك لحل الصراعات ، إذن إذا كان الإضراب و تكتل العمال جريمة يعاقب عليها القانون في حل الصراعات فإن المجتمعات الصناعية الحديثة اتجهت اتجاهاً آخر بواسطة حق استخدام الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه و الاعتراف بحق تكتل العمال في النقابات للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية و ذلك بعد معارضة طويلة شديدة .

لذلك كان العمال يمتلكون وسائل مختلفة للضغط على أصحاب العمل كتقليل في الإنتاج والامتناع عن العمل ساعات إضافية وكذلك اللجوء إلى الإضرابات في أقصر الحالات، لتسوية وضعيتهم، بحيث كان العمال يمتلكون أكبر الوسائل للضغط على أصحاب العمل و تهديدهم بها من أجل ردّ حقهم المسلوب، والعلاقة بين بحثنا والنظرية هي أنّ الإضراب شكل من أشكال الصراع ضد أرباب العمل.

10- منهج الدراسة:

- المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة بهدف الإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث والوصول الى الإجابة السليمة.
- وعليه فإنّ المنهج يعتبر بمثابة العمود الفقري في تصميم البحوث لأنّه الخطة التي يسير عليها الباحث في مختلف مراحل دراسته للوصول إلى نتائج علمية يمكن تعميمها.
- إنّ المنهج المستخدم في أية دراسة يتحدد وفقا للمعلومات المستخدمة سواء كانت مستمدة من نظرية أو مفهومات إجرائية ومن طبيعة موضوع الدراسة وخصائصها المتميزة وطبيعة العلاقة التي تربط متغيراتها والأهداف التي يصبو الباحث لتحقيقها، كلها تجتمع وتفرض على الباحث المنهج الملائم¹
- واستنادا مما سبق فإنّ الهدف من الدراسة يركز أساسا على محاولة التعرف على دور الإضرابات في تحسين وضعية العمال كما هو محدد في إشكالتنا، ونظرا لذلك فإن أهم المناهج التي تتماشى مع طبيعة موضوعنا هو:

- المنهج الكمي:

- يعرف المنهج الكمي حسب موريس أنجوس بأنه: مجموعة من الإجراءات المتبعة لقياس الظاهرة محل الدراسة، فهو الطريقة المنظمة والمنسقة لجمع وتحليل البيانات التي تم جلبها من مختلف المصادر ويعتمد غالبا على الأساليب الإحصائية في جمع البيانات وتحليلها للاستخلاص النتائج.
- ويُعرف أيضا البحث الذي يعني بجمع البيانات من خلال استعمال أدوات القياس الإحصائية يتوافر فيها الصدق والثبات ويجري تطبيقها على عينة من الأفراد تمثل المجتمع الأصلي، ومن ثم معالجة البيانات بأساليب إحصائية تُقود في النهاية إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع الأصلي، وهو مجموع الدرجات المتحصل عليها من خلال الإجابة على فقرات مقياس هذا المفهوم.²

1 - بن سلامة زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية والديمقراطية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007. ص 37.

2 - منصور عبد الحق. مجلة التنمية البشرية. مجلة علمية دورية محكمة تهتم بالدراسات التربوية النفسية والاجتماعية، العدد 10، مارس 2018، ص 239.

الفصل الثاني

تمهيد

يعتبر الإضراب آخر الوسائل التي يمكن أن يلجأ إليها العمال للضغط على أرباب العمل للاستجابة إلى مطالبهم المهنية، حيث يعد من أهم الوسائل التي يستعملها العمال وذلك على اعتبار أنه يشكل سلاحا فعالا في أيديهم يؤدي إلى الضغط على أرباب العمل لتلبية مطالبهم المهنية إلا أنهم يلجؤون إليه مضطرين في محاولة للضغط على أرباب العمل، فتوقف العمل نتيجة للإضراب ، يؤدي إلى الإضرار بأطراف عقد العمل (أصحاب العمل، العمال)، و الواقع أنه مهما يقال في تقدير الإضراب كوسيلة من الوسائل التي يلجأ إليها العمال لتحقيق مطالبهم المهنية ، إلا أنه الأسلوب الأكثر ممارسة ، لذا في هذا الفصل سنتناول بالتفصيل الإضراب وأسبابه .

1-تعريف الإضراب:

1-1-التعريف اللغوي للإضراب:

-ويُعرف الإضراب لغة بأنه: الكف والإعراض. فيُقال "أضرب عن الشيء" أي كَفَّ وأعرضَ عنه، ويُقال أضرب العمال، أي كفوا عن العمل حتى يُجاب إلى مطالبهم، والإضراب مصدر من الفعل الرباعي "أضرب" وبالتالي الإضراب في اللغة: الإعراض عن القيام بشيء معين و"أضرب" في المكان أقام ولم يبرح وسكن لا يتحرك وأطرق العمال ونحوهم كفوا عن العمل حتى تُجاب مطالبهم¹

1-2-التعريف القضائي للإضراب:

-تعددت تعريفات الإضراب في القضاء المقارن، حيث عرّفته محكمة النقض الفرنسية بأنه: وسيلة من وسائل الدفاع عن مصالح العمال المهنية، وفي حكم آخر بأنه: توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقاً في النظم والاتفاقات الجماعية، لم يف بها المستخدم أو صاحب العمل.²

1-3-التعريف العام للإضراب:

-هو الامتناع عن العمل، بصفة جماعية ومنظمة بقصد حمل أصحاب الأعمال تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل، فالإضراب يُعد من أهم الوسائل التي يلجأ إليها العمال بالضغط على أصحاب الأعمال ومساومتهم للوصول إلى مطالبهم³

¹ هبة الله عيسى الداهاوك. الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام من كلية الشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية بغزة فلسطين، 1437، 2015، ص 39.

² - مرجع سابق، فوزي إبراهيم محمد دياب، ص 06.

³ -مرجع سابق. محمد حسين منصور، ص 130.

2- التطور التاريخي لحق الإضراب:

2-1- التطور التاريخي لحق الإضراب "فرنسا نموذجاً":

أن الإضراب كان يترتب عليه عقوبات جنائية في المراحل السابقة في فرنسا دائما وبعض البلدان الأوروبية الأخرى حيث أنه لم يعترف للعمال بممارسة حق الإضراب فيها بصورة صريحة دستورياً وقانونياً إلا ابتداءً في أوائل هذا القرن، حيث ظل الإضراب من الأمور الممنوعة التي تعاقب عليها قوانين العقوبات بل وحتى التحالفات والاتفاقات العمالية كانت ممنوعة في كل من فرنسا وألمانيا وبريطانيا ومل ينتهي هذا المنع في فرنسا مثلاً إلا بمقتضى قانون 25 ماي. 1864، و هو القانون الذي ألغى بمقتضاه قانون منع التحالف و الائتلاف بين العمال ، على أساس أنه إذ كان للعامل كفرد أن يتوقف عن العمل انطلاقاً من مبدأ الحرية في العمل الذي أقرته الثورة الفرنسية فإنه يجوز لجماعة العمال أن يتفقوا على توقيف العمل و أن يتمتعوا بنفس الحقوق كجماعة ، ما داموا يتمتعون بها كأفراد و من هنا أصبح التحالف بين العمال أمراً مشروعاً ، فقد منع كل تصرف يؤدي إلى المساس بحرية العمل ، أي تحريم الضغط على العمال في الدخول في إضراب عن طريق العنف و القوة أو التهديد أو ما شابه ذلك من التصرفات التي من شأنها التأثير على العمال و منعهم من أداء عملهم بحرية و تلقائية.

2-2- التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر:

-لقد اعتبر الإضراب في الجزائر وإلى وقت قريب من الأمور الممنوعة، خاصة في القطاع العام الذي يشغل أكثر من 80% من اليد العاملة الجزائرية حيث لا يجد المتصفح للقوانين المنظمة لهذا القطاع أية إشارة، ولو عابرة لمصطلح الإضراب وهذا نتيجة للتوجه الاشتراكي الذي أنتجته البلاد فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي بما فيه علاقات العمل والذي لم يعترف بحق الإضراب إلا بالنسبة لعمال القطاع الخاص ، و هو الاعتراف الذي يتسم بالطابع السياسي أكثر منه مبدأي أو قانوني ، حيث ظلت كافة القوانين المنظمة لحق الإضراب في القطاع الخاص جامدة دون أن تتبع بنصوص تنظيمية تضعها موضع التنفيذ.¹

1 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ط2، ص 141-142-144.

فأول نص تضمن إباحة الإضراب في هذا القطاع الخاص يعود إلى سنة 1971 حيث نصت المادة 15 من الأمر 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص بأنه لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية.

وهو النص الذي ربط حق الإضراب بعدة شروط أولية مما جعله حقاً مقيداً ومشروطاً بإجازة مفتش العمل.

أما من الناحية الدستورية فالأمر لا يختلف عن الوضع السابق فـدستور 1976 الذي نص في مادته 61 ف 2 على الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص فقط مع وجوب تنظيمه بواسطة قوانين خاصة وهي القوانين التي لم يصدر منها أي نص إلى غاية إلغاء هذا الدستور وبالتالي ضلّ حق الإضراب في هذا القطاع معترف به فقط كمبدأ عام.

أما بالنسبة للقطاع العام فلم يعترف فيه بحق الإضراب إلا بمقتضى دستور 23 فيفري 1989 ، حيث أنّ القانون الأساسي العام للعامل الصادر سنة 1978 في مادته 21 لم يأتي بأي جديد سوى تكرار ما نصت عليه المادة 61 من دستور 1976 ، كما أن القانون 82_05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها ، لم يشر و لو بصفة عابرة لموضوع الإضراب بل اعتبره ضمياً غير ممكن الحدوث نتيجة الإجراءات التي أقرها هذا القانون ، و مصادرة صريحة لحق العمال في استعمال الوسيلة الأكثر فعالية في الحصول على حقوقهم المهنية و المادية ، و في نفس الوقت تناقض صارخ مع مبدأ الحق النقابي المعترف به للعمال بمقتضى المادة 22 من القانون الأساسي العام للعامل ، هذا السكوت عن تناول حق الإضراب من قبل المشرع الجزائري في القوانين التي أشرنا إليها لا يمكن تفسيره إلا بالرفض التام لهذا الحق في القطاع العام.¹

¹ -مرجع سابق، أحمية سليمان، ص 145-146.

3-عناصر الإضراب:

-يتطلب الإضراب لتحقيقه توافر عناصر معينة، وقد تناولت التعريفات السابقة للإضراب في نسب غير متساوية هذه العناصر المادية والمعنوية، حيث يعتد بها لتحديد النتائج التي تترتب على الحالة الفعلية للإضراب، تأصيل ذلك أنّ الإضراب كالفكرة قانونية يقوم على التوقف عن العمل مساندة لمطالب مهنية بيد أن هذه العناصر اللازمة لوجود الإضراب تحتاج للإيضاحات عديدة، وسنحاول معالجتها من خلال ما يلي:

1-3 العناصر المادية:

1-1-3 التوقف عن العمل:

-يترادف التوقف عن العمل مع جوهر الإضراب، حيث يؤدي تخلفه إلى عدم إضفاء صفة الإضراب على التصرف الصادر عن العمل ونظراً لأهمية هذا العنصر فقد أثار تطبيقه العديد من المشاكل القانونية، حيث يتمثل التوقف عن العمل في امتناع العمال عن الذهاب إلى الأماكن المخصصة للعمل لتنفيذ العمل الملتمزين به أصلاً وأياً كان مصدر هذا الالتزام نصاً قانونياً أو وفقاً لشرط من شروط عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة داخلية. ولا يعد إضراباً التوقف عن العمل الذي يتم برضا صاحب العمل الصريح أو الضمني، كما لا يعد إضراباً التوقف عن العمل في أوقات اعتاد العمال على التوقف فيها عن العمل، ومثال ذلك توقف العمال عن العمل في الأول من شهر أيار/مايو من كل سنة، وما تجدر الإشارة إليه إلى إنه يجب أن يكون التوقف عن العمل توقفاً سليماً لا يؤدي إلى تخريب المنشأة التي يمارس فيها الإضراب.

2-1-3 التوقف الجماعي عن العمل:

-يتميز الإضراب بالتوقف الجماعي الكامل والفعلي عن العمل، حيث يعد هذا التوقف الجماعي والصريح عن العمل شرطاً لازماً لتكثيف الحركة الجماعية بأنها إضراب بعبارة أخرى لا يوجد إضراباً، إذا تحقق التوقف الجماعي خلال فترة استراحة، وهذا لا يمكن أن يقوم الإضراب بتصرف منفرد من جانب عامل واحد.¹

¹ -مرجع سابق، إبراهيم صالح الصرايرة، ص 29-30-43

فالذي يقرر بمفرده التوقف عن العمل للاحتجاج ضد فصل عامل آخر لا يدخل في مظلة قانون الإضراب وفي المقابل يمكن للعامل بمفرده أن يشارك في حركة عمالية تتجاوز إطار المنشأة التي ينتمي إليها بغرض تحقيق مطالب مهنية، فمثل هذا العامل لا يتعرض لجزاء تأديبي.

حيث أن التوقف الجماعي عن العمل يتطلب توقف عدد من العمال في المنشأة عن تنفيذ العمل، فإذا امتنع أحد العمال عن العمل بمفرده فلا يشكل امتناعه إضراباً، وذلك لتخلف صفة الجماعية في امتناعه، وعليه فإن حق الإضراب وإن كان حقاً فردياً إلا أنه يمارس بطريقة جماعية وتتمثل هذه الجماعية في امتناع عدد من العمال عن العمل ولذلك فإن امتناع عامل بمفرده عن تنفيذ العمل لا يشكل إضراباً وإنما خطأً جسيماً للالتزامات الناشئة عن عقد العمل، وهذا الخطأ الجسيم يبرر توقيع العقوبات التأديبية في هذه الحالة.¹

2-3 العناصر المعنوية:

1-2-3 قصد الإضراب (نية الإضراب):

- بمعنى أن تتجه الإرادة الفعلية للعاملين في المرافق إلى التحلل المؤقت عن تنفيذ العمل المكلفين بأدائه، كي يجبروا صاحب العمل أو السلطة العامة لمطالبهم المهنية والمشروعة أو الدفاع عنها وبخلافه إذا توقف العمال والموظفون عن العمل من أجل الإخلال بسير العمل أو لأغراض شخصية غير مشروعة فإن امتناعهم لا يُعد إضراباً إنما يعد جريمة جنائية معاقب عليها،² وبدون توافر هذه النية أو القصد لا يمكن إضفاء صفة الإضراب على التوقف عن العمل حتى ولو أخذ التوقف شكل الجماعية وهكذا لا يُعد الامتناع الذي يرجع لسبب خارجي كالقوة القاهرة أو خطأ صاحب العمل إضراباً لأن التوقف هنا يكون رغماً عن إرادة العمال و ليس برغبتهم ، كما لا يُعد إضراباً رفض العامل العمل أو الامتناع عن العمل و لو ضمناً لحمل صاحب العمل على تنفيذ التزاماته إذا قصر في الوفاء بها.³

1 - نفس المرجع، إبراهيم صالح الصرايرة، ص 43-44.

2 - محمد سليم محمد امين، نوزاد احمد ياسين. (انّ الإسلام يعتبر التفكير واستخدام العقل والتدبر في عوالم الطبيعة أعظم العبادات)، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية جامعة كركوك العدد 17، المجلد 5، 2-8-2017 ص 115-118.

3 - نفس المرجع، إبراهيم صالح الصرايرة، ص 52.

2-2-3 تدير الإضراب:

- يلزم لقيام الإضراب أن يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل المكلف بأدائه العمال ناتجاً عن اتفاق سابق أو لاحق بين العمال لتحقيق مطالب مهنية تخصهم جميعاً لذا لا يتحقق الإضراب بالمفهوم الدقيق إذا تعلق الأمر بمجرد تزامن لحالات توقف فردية للأسباب مختلفة، وقد عبرت المادة (124) من قانون العقوبات المصري عن هذا العنصر في تحديدها للإضراب المعاقب عليه جنائياً.

بقولها: ... أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك

فوحدة الهدف المهني تجعل تدير الإضراب متوافراً حتى ولو كان الاتفاق على التوقف لاحقاً وعليه إذا كان التوقف بالرغم من أنه تم بطريقة جماعية يختلف سببه من عامل إلى آخر فلا يكون هناك إضراباً.

3-2-3 ارتباط الإضراب بالمطالب المهنية:

- يتحدد الإضراب أخيراً بغايته لأنه وسيلة جماعية في يد العمال للضغط على أصحاب العمل ، بقصد تحقيق مطالب مهنية ، تتعلق مثلاً بزيادة الأجور أو بإنقاص ساعات العمل بعبارة أخرى : يعد تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب و يمثل الهدف النهائي من ممارسته ، و من المتصور أن يوجد التوقف الجماعي المدبر عن العمل دون وجود مطالب مهنية كما لو امتنع عدد من العمال عم أداء العمل لمتابعة مباراة مهمة أو المشاركة في موكب أحد كبار المسؤولين الذي يمر بجوار المنشأة أو بسبب قوة قاهرة أو للإجبار صاحب العمل على تنفيذ التزاماته ، و قد تتعلق المطالب المهنية بتحسين شروط العمل يدفع أجر للساعات الإضافية و بممارسة الحق النقابي و بطلبات تتجه إلى تنظيم الانتخابات المهنية في المنشأة و كذلك بالطلبات التي ترتبط بالدفاع عن العمل كالمنازعة في خطة إعادة هيكلة المنشأة.¹

1 - نفس المرجع، إبراهيم صالح الصرايرة، ص53-54-55.

4-أسباب الإضراب:

-هناك عدة أسباب مختلفة ومتنوعة لنشوب النزاعات الجماعية من بينها الإضراب، وتتلخص هذه الأسباب فيما يلي:

-تحسين ظروف العمل.

-امتناع صاحب العمل عن دفع الأجرة، أو تأخر في دفعها.

-إلغاء بعض الشروط وتغييرها، كشرط مدة ساعات العمل.

-حث صاحب العمل على دفع الأجرة.

-فقد الأمن الوظيفي أو الاستمرار في علاقات العمل غير المتكافئة.

-وعند النظر في هذه الأسباب نجد أنّ المضرب عن العمل يطالب بحقوق لم يفني بها صاحب العمل فالأخير هو

سبب هذا الإضراب حقيقة وما يلحق العامل من ضرر مادي وخسائر بسبب التزاماته والضرر الحاصل له بسبب ظروفه.¹

1 -علي بن عرار الدوسري، (إضراب عن العمل)، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الإشراف -دقهلية، العدد 24، الإصدار الأول ج 3، 2022، ص 1842.

5- شروط الإضراب:

5-1- الشروط العامة:

- المادة 24: إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكميات المحددة في أحكام هذا القانون.
- المادة 25: لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.
- المادة 26: (قبل إلغائها وتعويضها بالمادة 33 مكرر، طبقاً للقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991) - يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل، بمفهوم المادة الثانية أعلاه، والذي يحدث خرقاً للأحكام هذا القانون، خطأً مهنيًا جسيماً يرتكبه العمال الذين يشاركون فيه ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

5-2- موافقة جماعة العمل على الإضراب:

- المادة 27 (قبل تعديلها): تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 25 أعلاه، جماعة العمل المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، وتسمح جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بناءً على طلبهم.
- المادة 27 (معدلة بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991) تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 24 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 04 (الفقرة 2) من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.¹

1- عبد الرحمن يحيوي، النصوص التشريعية التنظيمية الخاصة بالعمل (مراجعة وفق التعديلات المدخلة)، قصر الكتاب للنشر والتوزيع، البلدة 129-130.

-المادة 28: يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري والموافقة بأغلبية العمال المنتمين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.¹

3-5-الإشعار المسبق بالإضراب:

-المادة 29: يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب

-المادة 30: تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام ابتداءً من تاريخ إيداعه.²

1 - نفس المرجع، عبد الرحمن يحيى، 130.
2 - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، ص 101.

6- أشكال الإضراب:

-التوقف عن الإضراب يأخذ أشكالا عديدة وهذا التعدد في الأشكال نابع عن اختلاف الزاوية التي ينظر من خلالها للإضراب، لذا سنتناول أهم أشكال الإضراب ما يلي:

6-1 الإضراب التقليدي:

- يقصد بهذا النوع من الإضراب انقطاع العمال المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل ، أو الامتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة منظمة و مدروسة مسبقا من حيث الكيفية و المدة ، آخذين في ذلك الوضعية الاقتصادية للمؤسسة و القدرات المالية للعمّال كتاريخ الوفاء بالأجور و التعويضات العائلية ، يلتزم منظّموه خلال كل ذلك بضمان استمرارية خدمة الأمن و تشكيل هيئة الطوارئ و السهر على عدم استخلاف العمّال المضربين ، يبرز فيها دور النقابات الممثلة بأن تسعى لمنع عمال المؤسسات الخاصة من تعويض عمال المؤسسات العامة المضربين أو الحلول محلهم، حفاظا على مناصبهم من جهة ، و تدعيما للحركة الاحتجاجية من جهة أخرى.

6-2 الإضراب الدائري:

-يفترض هذا النوع من الإضراب انسجاماً وتخطيطاً حقيقين، مع تحديد دقيق لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المؤسسة لتنظيم الإضراب و تحديد توقيت مضبوط للإضرابات المبرمجة ، يعتمد على تنفيذ فتوي و متتابع يقتصر على امتناع فئة من العمال عن العمل مدة معينة و محددة لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها ، أو امتناع عمّال قطاع نشاط معين مدة معينة ، ليليه امتناع عمال قطاع نشاط آخر بعد استعادة عمال القطاع الأول لنشاطهم ، فالإضراب الدائري يمثل الرّد على تقسيم العمل إذ يستلزم مخطط التحرك الأكثر دقة و الأكثر تنظيما ، لأنه يتطابق مع منطق التوقف عن العمل في شكل إضرابات دائرية متتالية دون شل حركات النشاط و المردودية في المؤسسة ، و هو في نفس الوقت تمهيد لتهيئة العمال للانقطاع التام عن العمل و هو أكثر ضررا من الانقطاع الجماعي عن العمل ، يكلف صاحب العمل مصاريف باهظة لاسيما أجور العمال الماكثين في مراكز عملهم رغم ما تكبّده المؤسسة من خسائر جرّاء نقص الموارد الناتجة عن نشاط العمال المضربين و لو استمر ذلك وقتاً أطول .¹

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر-مضمونها أنواعها طرق تسويتها، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ط، ص 119-120.

3-6 الإضراب القصير والمتكرر:

-و هو ما يعرف بالإضراب التوقيفي و هو عبارة عن توقفات عديدة و متكررة مع البقاء في أماكن العمل ، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان يمتنع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة ليستأنفوا العمل بعد ذلك ، فهم لا يخرجون و لا يعبرون عن احتجاجهم بتظاهرهم ، بل يحتل العامل المضرب موقع عمله بينما يمتنع العامل الغير المضرب عن ذلك و في كل ذلك يستحق العمال غير المضربون من جهتهم نفس الحق بسبب بقائهم في مواقع عملهم رغم أنّ الضرر الذي يصيب تنظيم الإنتاج في الإضراب القصير و المتكرر يكون أكثر جسامة من الضرر الناتج عن الإضراب الصريح و الطويل .

4-6 الإضراب البطيء (إضراب الإنتاجية):

-و هو ما يُعرف كذلك بالإضراب المستمر أو الجزئي ، و يتميز هذا النوع من الإضراب عن سابقه في التخفيض و التقليل من فعاليته و وتيرة الإنتاج بغرض المطالبة لمكافآت الإنتاجية أو تعديل شروطها ، و يستمر فيه العمال في ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كلياً عنه ، و ذلك وفق مخطط لتخفيض الإنتاج موضوع مسبقاً يأخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج و التقليل من فعاليته ، يصعبُ على صاحب العمل تحديدها أو إثباتها مما يُحمّله خسائر مادية خاصة إذا كانت طبيعة العقود توجب عليه دفع أجور و مرتبات العمال مقابل ساعات و عدد أيام عملهم الفعلي .

ولتجنب الأضرار الناتجة عن هذا النوع من الإضراب، غالباً ما تُبرم اتفاقيات مؤقتة بين إدارة المؤسسة والعمال، تحدد لمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود، لا يمكن تجاوزها غير أن هذا النوع من الإضراب البطيء يُعد حالياً أكثر ندرة، لأنه يبدو أقل فعالية لتحقيق المطالب العمالية.¹

1 - نفس المرجع، رشيد واضح، ص121-122.

5-6 إضراب المبالغة في النشاط (الإيجابي أو الاندفاعي) والإضراب الإداري:

-على عكس أنواع الإضراب الأخرى التي تمثل انقطاعاً جزئياً أو تاماً عن العمل أو تخفيضاً في النشاط، فإنّ إضراب المبالغة يتضمن زيادة وتصعيداً في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون بالغين بذلك حد التطرف وبصورة مفاجئة، مما يؤثر سلباً على المتعاملين مع المصالح العمومية ويؤثر على العلاقة بينهم مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته، لأنّ تطبيقه الحرفي في الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلاً بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية بالإضافة إلى ما يستجوبه تنظيمه من دقة و تخطيط مسبق عن طريق البحث عن نصوص و أنظمة و مناشير لتطبيقها حرفياً، و من جهته فإنّ الإضراب الإداري يتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمظربين مستمراً، فالإضراب مهما كان شكله أو التقنية المتبعة فيه إلاّ أنّه يبقى حركة مطلبية و احتجاجية يكون الغرض منها حمل الطرف الثاني على تلبية مطالب معينة سواء توقف فيها النشاط كلياً أو جزئياً أو أضرب جميع عمّال القطاع أو فئة فقط منهم ، طالت فيه المدة أو قصرت أو تُشن خلال نفس الحركة أشكال مختلفة من الإضراب ، ليبقى هذا الأخير آخر إجراء في يد العمال يسعون به إلى بلوغ مكاسب مهنية.¹

¹ -مرجع سابق، رشيد واضح، ص 123.

7- النتائج المترتبة عن ممارسة الإضراب:

1-1- نتائج الإضراب بالنسبة للموظفين:

ضمانا لفعالية الإضراب، فقد نظم المشرع الآثار المترتبة على ممارسته حيث أضفى حماية على هذا الحق، وذلك حينما نصّ في المادة 33 من قانون 90-02 على أنه " يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، كما أنه لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفق للشروط المنصوص عليها في هذا القانون"

إنّ أبرز نتيجة تنتج عن الإضراب، هي تعليق علاقة العمل، بسبب الامتناع عن تأدية عن أحد الالتزامات الأساسية المترتبة عن تلك العلاقة وأنّ أي عمل تقوم به الإدارة اتجاه ذلك يُعد مخالفة للقانون مما يتعين ابطاله.

إنّ التوقيت المؤقت الذي تشهده العلاقة الوظيفية التي تنتج عن ممارسة الموظفين لحق الإضراب تقودنا بالضرورة للحديث عن المزايا المرفقة لتلك العلاقة، أين يتمتع الموظف بحكم مركزه الإداري لجملة من الحقوق منها ما هو مشترك بين جميع الموظفين ينص عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

7-2- نتائج الإضراب بالنسبة للإدارة:

- ممارسة حق الإضراب لا تقطع علاقات العمل إنما توقفها، مع اعتبار الآثار الناتجة عن هذا التوقف.

- لا يمكن تسليط عقوبة على الموظفين الذين مارسوا بصفة شرعية قانونية حقهم في الإضراب.

- الحرق القانوني لحق الإضراب يشكل خطأً جسيماً.

- تطبيق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي.¹

1 - شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2008-2009، ص 147-148-149-158-159.

-خلاصة:

-إنّ موضوع الإضراب من المواضيع التي لا تزال تلاقي اهتمام كبير خاصة من جانب العمال الذين يعتبر أكبر سلاح بأيديهم للضغط على أصحاب العمل وإجبارهم على تحقيق مطالبهم كرفع الأجور أو تحديد ساعات العمل أو بسبب مطالب أخرى حقوقية، فظاهرة الإضراب لا تحدث بدون سبب وإنما أغلبها تنشأ بسبب عدم التزامات أصحاب العمل بمنح العمال حقوقهم المالية أو غيرها في موعدها المحدد، وهكذا حاولنا في هذا الفصل تقديم فصل الإضراب بالتفصيل الممل والتي تضمنت كل إجراءات سير الإضراب من حيث شروطه وتطوره وأهميته وغيرها....

الفصل الثالث: وضعية العمال

- تمهيد:

تعد ظروف العمل كل ما يحيط بالعامل من عناصر يحتمل أن تؤثر على صحته و سلامته و التي تساهم في رفع معنويات العامل و التي تلعب دوراً هاماً في تحديد الرضا عند العامل و تشمل ما هو مادي كالأجور و الرواتب و الظروف الفيزيائية المختلفة، و كل ما هو معنوي كالترقية و التدريب و التكوين و التوظيف و الكفاءة و غيرها ...، التي تساعد العامل على سرعة الإنتاج و تحسينه و قلة التعب أو الملل أو الإرهاق ، فتهيئة الظروف و توفير المتطلبات للعامل ضرورة حسب الدراسات لذلك سوف نعرض أهم ظروف العمل المادية و المعنوية التي تستدعي استقرار العامل في المؤسسة .

1-تعريف ظروف العمل:

- يعرفها جار ديلي: " إن ظروف العمل في مجاله الضيق لا يعني سوى الظروف الفيزيائية وفي مفهومه الواسع فإنّ مضمون هذا المصطلح يمتزج بمصطلح الحياة في العمل أو نوعية الحياة في العمل.
- في حين عزّفها صلاح الشنواني في كتابه التطورات التكنولوجية والإدارة الصناعية بأنها تشمل نواحي متعددة مثل: الإضاءة والحكم في الضوضاء والأتربة ودرجة الحرارة في المصنع.
- وفي كتاب آخر بعنوان: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية بأنها " كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر على سلوكه وأدائه وكذلك ميوله واتجاه عمله والجماعات التي يعمل معها، والإدارة التي يكون تابعا إليها والمشروع الذي ينتمي إليه. ¹

2-1 تعريف ظروف العمل المادية:

- تشمل الحوافز المادية إلى جانب الأجور والمرتببات أي صور نقدية أخرى مجمعة أو مجزأة على دفعات، يُقصد بها مجموعة الحوافز التي تشبع احتياجات الأفراد المادية فقط، دون غيرها مثل: الأجر الإضافي والعلاوات الدورية والاستثنائية والمنح بأنواعها والمكافآت التشجيعية. ²
- تُعرف على أنها ذات طابع نقدي أو مالي أو اقتصادي ويشمل ما يحصل عليه العاملون من مزايا وحقوق كالرواتب والأجور والعلاوات وبدلات المالية، والتعويضات والمكافآت والمعاشات التقاعدية والمشاركة في الأرباح. ³

1 -مرجع سابق، محروق رقية، ص 13-14.

2 - مرجع سابق، منير نوري، فريد كورتل، ص 271.

3 - عماد لعلاوي، (مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعية العمل)، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس وعلوم التربية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2011-2012، ص 06.

2-1-1-1 الأجر:

- هي كمية النقود التي يتقاضاها العمال لقاء قيامهم بأعمال معينة تخدم أرباب العمل والإدارة المسؤولة عن الإنتاج والخدمات.¹

أيضا تشير إلى جميع أشكال التعويضات المادية والخدمات والفوائد التي يحصل عليها الموظف من المنظمة مقابل الجهد الذي يبذله الشخص في العمل.² إذا كان العمل هو محل التزام العامل، فإن الأجر هو محل التزام صاحب العمل، بحيث يُعتبر الأجر الحق الأساسي للعامل والالتزام الرئيسي لصاحب العمل.

- يمكن تعريفه أيضاً بعبارة وجيزة على أنه: " المقابل المالي الذي يُدفع للعامل مقابل العمل الذي قدّمه لصاحب العمل"³

- إن الأجر هو كل ما يستحق للعامل في مقابل أداء العمل أيّاً كان نوعه أو تسميته أو طريقة احتسابه، وسواء التزم به صاحب العمل أو غيره وقد نصّت المادة الأولى من قانون العمل السابق (رقم 137 لسنة 1981) على أنه يُقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالأجر: كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً مضافاً إليه جميع العلاوات أيّاً كان نوعها.⁴

2-1-2 المكافأة:

- هو ما يدفعه صاحب العمل مقابلاً لجهد إضافي أو لعناية خاصة بُذلت في تنفيذ العمل، كما هو الشأن في المكافآت التي تُدفع لقاء زيادة معينة في الإنتاج، أو لقاء إنقاص نفقات الإنتاج أو للانضباط في المواعيد أو جودة الإنتاج، وبذلك تختلف مكافأة الإنتاج عن الأجر الأصلي وأجر الساعات الإضافية حيث سبب وشروط الاستحقاق، وكما تكون المكافأة فردية وقد تكون جماعية، حتى تعتبر المكافأة أجراً لا بد أن يكون صاحب العمل ملزماً بدفعها.⁵

1 - مرجع سابق، إحسان محمد الحسن، ص 90.

2 - فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2011، بدون ط، ص 107.

3 - أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ط، ج 2، ص 28-212.

4 عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد (رقم 12 لسنة 2003)، الناشر منشأة المعارف بالإسكندرية، سنة 2004، ط1، ص 343.

5 - همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 503-504.

-تقدم هذه المكافآت لكبار التخصّصين أو الفئات الإدارية بناء على الأداء العام للمنظمة ككل أو للأداء إدارتهم، ويقاس هذا الأداء العام بالأرباح عادة أو بكميات الإنتاج أو المبيعات وتتدخل المستوى الإداري في تحديد حجم المكافأة وقد تترك الحرية لكل إدارة في توزيع هذه المكافأة على مديري الإدارة وذلك وفق مؤشرات معينة.¹

-2-1-3 الرواتب:

- هو المبلغ النقدي الذي يتحصل عليه الموظف بعد أدائه للعمل، ويمكن تعريفها على أنّها أموال عمومية تمنحها الوصية بواسطة وموافقة وزارة المالية طبقاً للإجراءات إدارية صارمة ووضعية مالية محددة.²، كذلك يوجد ما يُعرف بالراتب التقاعدي:

- هو المبلغ الذي يقبضه الموظف أو الفرد المستحق لذلك، ويكون هذا المبلغ ثابتاً وبشكل دوري ومستمر، يقول الدكتور محمد نعيم ياسين: " هو مبلغ من المال يستحقه بصفة دورية شهرية للعامل أو الموظف الذي انتهت خدمته، على الدولة أو المؤسسة المختصة بالتأمينات الاجتماعية إذا تحققت فيه شروط معينة، وبالسن التي وصل إليها عند انتهاء خدمته والأسباب التي أدت إلى هذا الانتهاء.³

1 - بشار يزيد الوليد، المفاهيم الإدارية الحديثة، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ط1، ص 91.
 -فيساق جلول. (حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدي). مجلة آفاق للعلوم، العدد التاسع، سبتمبر 2017، ص 76.²
 3 - حنان رزق الله أبو مخ، (زكاة الرواتب)، ورقة مقدمة إلى مؤتمر الزكاة بعنوان "زكاة دخول الموظفين والمهنة الحرة"، كلية الشريعة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2011، ص 08.

4-1-2 الإضاءة:

-تعتبر الإضاءة مكان العمل في رأي الكثيرين هي أهم عامل فيزيقي، يُؤثر في العمال أثناء العمل، الإضاءة الجيدة هي أحد عوامل زيادة الإنتاج، وذلك لأن الكفاية الإنتاجية كثيراً ما تعتمد على سرعة الإدراك البصري، ثم إن الإضاءة السيئة كثيراً ما تتسبب في الشعور بالاكنتاب والانقباض، إلى جانب أنّها ترهق العين مما يؤدي إلى حدوث أخطاء، والضوء يجب أن يكون ثابتاً لا يتغير، كما يجب أن يكون كافياً بدرجة كبيرة وأن يكون موزعاً توزيعاً عادلاً بحيث لا يؤدي إلى الشعور بالاضطراب.

- وضوء الشمس قد لا يحقق هذه الظروف الواجب توفرها دائماً، لذلك يجب في أغلب الأحيان الاستعانة بالضوء الصناعي¹، وهناك بعض الأعمال التي تحتاج إلى إضاءة أشد من بعض الأعمال الأخرى، فالأعمال الكتابية تحتاج إلى ضوء أكثر من أعمال التحميل والتفريغ أو الأعمال الزراعية. وعلى كل حال دلت دراسة الضوء في المنازل والمدارس والمصانع والمكاتب على أن البريق والإضاءة أو كثافة الضوء ونوع لون الإضاءة وتوزيعها، أو تركيزها هي المسؤولة عن مشكلات الإضاءة، وكذلك انعكاس الضوء، فالوضع المثالي أن يركز الضوء على موضع العمل وليس على عين العامل.

- وسوء توزيع الإضاءة يسبب إجهاد العين ويضعف من القدرة البصرية ويمكن تحسين الإضاءة عن طريق إبعاد الأجسام البراقة، أو التي يُمكن أن تعكس الضوء كألواح المعدن أو حتى الأوراق اللامعة إبعادها عن مكان رؤية العامل.²

1 -طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، بدون ط، ص 127-128.
2 -عبد الرحمن محمد العيسوي، علم النفس والإنتاج، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، بدون ط، 1997، ص 132-133.

2-1-5 الضوضاء:

- أظهرت دراسات عديدة أن تأثير الضوضاء من حيث كونها عنصراً مزعجاً ومشتتاً للانتباه يتوقف على عوامل كثيرة.

ومن هذه العوامل: نوع العمل، ونوع الضوضاء إذا أنّ الضوضاء المتصلة، التي تستمر لفترة طويلة دون انقطاع، قد لا تكون ضارة بالعمال، عكس الضوضاء المتقطعة التي قد تكون لها تأثيرات سلبية عليه.¹

- معظم المصانع والمكاتب يُوجد بها قدر ما من الضوضاء، ولقد لاحظ المشرفون على الأعمال الصناعية أنّ الضوضاء عامل يعوق إنتاج العامل، ولذلك ابتكروا الحجرات المضادة للصوت Sound protfing ولكن من الممكن أيضاً أن يتكيف الفرد مع الضوضاء بمرور الوقت، كذلك من الملاحظ أن هناك بعض الأفراد الذين لا يتأثرون بالضوضاء ولقد وجد أن الأثر النفسي للضوضاء يتوقف على نوع هذه الضوضاء، وعلى الاتجاه النفسي نحوها بالقبول أو الرفض.

- و على كل حال ، فإنّ كثيراً من العمال يقبلون درجة معينة من الضوضاء في خلفية العمل كضرورة يطلبها العمل ، كذلك يتوقف أثر الضوضاء على نوع العمل الذي يُؤديه الفرد فقط ، وجد مجلس البحوث الصناعية في بريطانيا أن الضوضاء لا تؤثر كثيراً على الأعمال الحركية البسيطة و لكنها تقلل من الكفاءة الإنتاجية في الأعمال الصعبة المعقدة ، لأنّ الأعمال المعقدة تحتاج إلى درجة عالية من التركيز ، و على كل حال في بعض الأحيان تساعد الضوضاء التي تصدر إشارات للعامل على زيادة انتباهه و دقة حركاته و إلى بذل كثير من الجهد و الطاقة والعناية بعمله و على العموم تسبب الضوضاء الشعور بالضيق و الشعور بالتوتر النفسي ، و يمكن أن تؤدي الضوضاء الشديدة إلى فقدان السمع عند العامل ، و هناك أجهزة مخصصة لقياس حدة الضوضاء و درجتها و مدى خطورتها على السمع و تحديد مدى استحقاق العامل لدفع تعويضات عما قد يُصيبه من عجز .²

1 - مرجع سابق، طارق كمال، ص131

2 - عبد الرحمن العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، بدون سنة، بدون ط، ص 49-51-50.

2-1-6- الحرارة والرطوبة:

- كثيراً ما يشكو العمال من برودة الجو أو من شدة الحرارة أثناء العمل و في الواقع عندما تتغير درجة الحرارة تتغير درجة الرطوبة ، و بطبيعة الحال تختلف درجة الحرارة اللازمة باختلاف فصول السنة و باختلاف طبيعة العمل ، فالأعمال الشاقة تحتاج إلى درجة حرارة أقل من الأعمال السهلة ، و في فصل الشتاء يحتاج العمال إلى درجة حرارة أعلى منها في فصل الصيف ، و يشعر العمال بالضيق إذا ارتفعت درجة الحرارة عن الحد المطلوب ، و لكنهم يتحملون درجة حرارة عالية إذا كانت درجة الرطوبة بسيطة ، فالرطوبة تُسبب شعور العامل بالضيق و الاختناق نسبياً ، و المعروف أن العمل في مكان ترتفع فيه درجة الحرارة فيه يُسبب التعب و الإرهاق و الضيق ، و زيادة نسبة العرق ، على كل حال يتوقف أثر درجة الحرارة و التهوية على مدى إحساس العامل بها أو إدراكه للظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل ، و لقد وجد أن الأعمال التي يؤديها العامل و هو جالس في فصل الشتاء إلى درجة حرارة تتراوح ما بين 68-73 درجة فهرنهايتية ، و يحتاج فصل الصيف درجة حرارة تتراوح ما بين 75 و 80 درجة ، و بالنسبة للأعمال الصعبة نسبياً في كل الفصول يلزم درجة حرارة قدرها 65 درجة فهرنهايتية أمّا الأعمال المجهدة فتحتاج إلى درجة حرارة 60 فقط .¹

كما ينبغي الإنسان أن يعمل في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة و سواء كان العمل عضلياً أو فكرياً ، فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب ، ذلك أن درجة الحرارة غير مناسبة في مكان العمل تسبب ضيقاً للعامل ، كما تؤثر سلباً على النواحي الفيزيولوجية مما يزداد إحساس العامل بالضيق ، و تقليل كفاءته في العمل ، فمن بين تأثيرات درجة الحرارة العالية ، الأداء ، التعب ، الانزعاج ، الإجهاد الحراري ، الصدمة الحرارية ، التشنجات ، و الحرارة المنخفضة تؤثر في الإنتاجية ، انخفاض السرعة عندما تنخفض حرارة الأنسجة ببعض الدرجات و تتعرض الوظائف اليدوية الأولية للاختلال عندما تكون البرودة أشد .²

1 - مرجع سابق، عبد الرحمن العيسوي، علم النفس والإنتاج، ص 138-139.

2 - حمدادة ليلي، دراسة أرغونومية للظروف الفيزيائية الضوئية، الحرارة، الإنارة وعلاقتها بحوادث العمل، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة وهران 2، كلية العلوم الاجتماعية، 2017-2018، ص 59-58-57-49.

2-1-7- التهوية:

- كثيرا ما يُصاب من يعمل في مكان سيء التهوية بالضيق والرغبة في النوم، وقد كان يعتقد أن ذلك يحدث بسبب زيادة نسبة ثاني أكسيد الكربون في المكان ولكن الدراسات أثبتت أن الموضوع ليس موضوع ثاني أكسيد الكربون وإنما هو موضوع عدم تحريك الهواء، وذلك للألّاء الهواء إذا لم يتحرك فإنّ هذا يؤدي إلى رفع درجة الحرارة وزيادة الرطوبة في آن واحد، لذلك يجب تحريك الهواء، دائما وبالذات في الغرف الضيقة وذلك لتقليل درجة الحرارة وتقليل الرطوبة في نفس الوقت¹، و هناك من الدراسات العديدة ما يشير إلى أن الإنتاج مؤشر لجودة التهوية، و قد أسفرت بعض الدراسات على عمال المناجم على أنّ معدل فترات الراحة غير المرخصة، أي التي يختلسها العمال تزيد من 7 دقائق إلى 22 دقيقة في الساعة الواحدة إن ساءت التهوية، أي إذا كان الجو حاراً و رطباً لا يتحرك الهواء فيه، هذا فضلاً عن تناقص الإنتاج بمقدار 41%، و زيادة نسبة التعرض للأمراض التنفس و الروماتيزم بوجه خاص.

2-1-8- الغبار والأترية:

- الغبار و التربة هي الجسيمات الصلبة الناتجة عن العمليات الميكانيكية: كالتحن، الطرق، الغرلة و غيرها، و لا شك أنّها تشبه في خواصها المادة الأصلية التي نتجت عنها و تنتشر تلك الأترية و الغبار في جو العمل حيث تؤثر على العاملين فتقلل من إنتاجهم، كما تصيبهم بالأمراض المختلفة، في حالة الصناعات الدقيقة أو التي تستخدم آلات تعمل بدرجة عالية من الدقة، يتطلب الأمر التخلص نهائياً من أي غبار أو أترية في جو المصنع حتى لا يؤثر ذلك في درجة الدقة المطلوبة في السلع المصنوعة، و في بعض الصناعات قد تصبح السلع المنتجة عرضة للتلوث بالغبار مثل: صناعات المواد الغذائية و الأدوية، بالإضافة إلى ذلك يُسبب الغبار أمراضاً للأفراد .

- وقد يكون الغبار المتولد من بعض العمليات الإنتاجية ساما إذا استنشقه الأفراد مثل: الرصاص، والمنغنيز مما يُجب اتخاذ احتياطات خاصة، كما قد يُسبب الغبار في حوادث العمل إذا تراكم مثل على أرضية المصنع أو السلاالم فيعرض الأفراد إلى الانزلاق، كما أن بعض أنواع الغبار تكون قابلة للالتهاب أو الانفجار مما يدعو إلى تجنب تراكمها في أي منطقة في المصنع، من ناحية أخرى قد يكون الغبار الناتج من عملية إنتاجية ذا قيمة عالية تُوجب تجميعه مثل: الصناعات التي تستخدم مادة كالذهب، كالصناعة الساعات الذهبية.²

1 - مرجع سابق، طارق كمال، ص 130-131.

2 - مشعلي بلال، (دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية)، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010-2011، ص 62-63.

2-1-9- نظافة مكان العمل:

- تولي إدارة المؤسسة أهمية بالغة لفعاليات التنظيف، لما لها دور كبير في توفير الجو الصحي المناسب الخالي من الروائح الكريهة والأدخنة عن طريق:
- التخلص من تجمعات الأوساخ والفضلات في جميع أرجاء المؤسسة بصفة دورية وبطريقة صحية.
- تنظيف الجدران والأسقف وغرف العمل بشكل دوري واللجوء إلى طلائها من حين لآخر.
- اتخاذ إجراءات لمحاربة ظاهرة التدخين في أماكن العمل.
- تلعب النظافة دورا هاما في الحفاظ على صحة العمال من خلال حمايتهم من أمراض وحوادث العمل، لأن معظم حوادث العمل كالانزلاق والحرائق تقع بسبب الإهمال ورمي الأوساخ والفضلات بشكل عشوائي في أماكن العمل، الشيء الذي يستلزم:
- توعية عمال المؤسسة بالأهمية الصحية والنفسية لنظافة مكان العمل.
- توفير حاويات رمي الأوساخ في كل أرجاء المؤسسة، مما لا شك فيه أنّ النظافة في مكان العمل من أهم العوامل التي تقوي ارتباط العامل بعمله وتحفزه على الأداء، في حين عدم توفر إجراءات النظافة الكافية يولد نفورا لدى العامل مما يسيء لنفسيته ويجعله غير مرتاح في عمله.¹

1 -سلمى لحر، تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحيى -جيجل-، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة قسنطينة 02، 2012-2013، ص 55-56.

2-1-10-الإجازات أو العطل:

- لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا للإجازة يستحقها وفق لما قررت به اللائحة ومعنى ذلك أنّ الإجازة هي الأيام التي ينقطعها العامل فعلاً عن عمله استعمالاً لحقه المقرّر باللائحة والإجازات حق من حقوق العامل ومن بين أنواعها: إجازة عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية، الإجازات الاعتيادية، الإجازات العارضة، الإجازات المرضية، إجازات خاصة بدون مرتب، إجازات خاصة بدون مرتب لرعاية الطفل إجازات خاصة بمرتب، إجازة الوضع، إجازة العامل المخالط لمريض بمرض معدي.

2-2-تعريف ظروف العمل المعنوية:

- هي التي تُخاطب في الفرد حاجات نفسية و اجتماعية و ذهنية ، و يُقصد بها تلك المكونات التي تتكون منها فلسفة التنظيم و تُشكل مع غيرها المناخ العام للمنظمة بحيث تساعد هاته المكونات على توفير الإشباع الكامل للاحتياجات أفراد التنظيم غير المادية و أمام الإدارة ، تشكيلة من الحوافز المعنوية على رأسها الوظيفة المناسبة للفرد و الإثراء الوظيفي من خلال فرص الترقية و التقدم في العمل و التناوب و المشاركة في اتخاذ القرارات و مناخ الإشراف ، مناخ الجماعة ، صورة المنظمة ، طبيعة العمل و التدريب و المهارات و جداول العمل المرنة و القيادة الفعالة للأفراد .

1

2-2-1-الترقية:

- يمكننا أن نعرف الترقية طبقاً لمفهوم للائحة نظام العاملين بأنهما: تنصيب العامل في مركز وظيفي أعلى من المركز الذي يشغله، سواء كان هذا المركز الوظيفي الأعلى وظيفة إشرافية من ذات المستوى، أو وظيفة نمطية أو إشرافية في المستوى الأعلى مباشرة وفق للتدرج الوارد بالهيكل التنظيمي.²

1 - مرجع سابق، منير نوري، فريد كورتل، ص 271.

2 - مرجع سابق، محمد الصيرفي، ص 40.

- أيضاً يترتب على عملية تقييم الأداء ترقية بعض الموظفين ممن حصلوا على تقدير ممتاز عن أدائهم طيلة العام شريطة أن يتوفر شاغل مناسب في درجة مباشرة أو على الوظيفة التي يشغلها الموظف المراد ترقيته.

وتحكم قرار الترقية عدة معطيات إدارية تتعلق بالمدة التي قضاها الموظف في الشركة وفي الدرجة تقديرات الأداء للسنوات السابقة، وتتبع عملية الترقية إلى وظيفة أعلى عملية تسوية مالية لتعديل الوضع بحيث يحصل الموظف في أسوأ الأحوال على بداية مربوط درجة الوظيفة الأعلى، إن لم يكن قد وصلها في نهاية درجته الحالية.¹

2-2-2 التدريب:

- التدريب عملية منظمة يتم من خلالها تغيير سلوكيات العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم، إنه إجراء منظم يستطيع الفرد من خلاله اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعده على تحقيق أهداف محددة، أو هو جهد مخطط من قبل المنظمة لتسهيل تعلم العاملين، وبهذا يتضح أنّ التدريب يركز على اكتساب معارف ومهارات جديدة من أجل إحداث التغيير في سلوك الفرد وتحسين أدائه في العمل.²

- كذلك هو الوسيلة التي يمكن بواسطتها تزويد العاملين بالمهارات والمعرفة الفنية في مجال معين، بهدف أن يؤدي ذلك على زيادة فاعلية المتدرب وكفاءته وعن طريق هذا التدريب يتسنى لمدراء الإدارات في المؤسسات استخدام القوى العاملة لديهم واستثمار قدراتها أفضل استثمار.

ويُعرف فليبو FLIPPO التدريب في كتابه " مبادئ إدارة الموارد البشرية " بأن يقول: هو العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة أو المهارة للأداء وتنفيذ عمل معين.³

1 - إبراهيم عباس الحلبي، تنمية الموارد البشرية واستراتيجيات تخطيطها، دار الفكر العربي، القاهرة، 2013، ط1، ص 115.

2 - مؤيد سعيد السالم. إدارة الموارد البشرية المعاصرة (مدخل استراتيجي تكاملي)، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2014، بدون ط، ص 270.

3 محمد فالج الصالح. إدارة الموارد البشرية (عرض وتحليل)، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2004، ط1، ص 101.

- أيضاً يُعرف بأنه: التطوير المنتظم للمعارف والمهارات والأفكار والاتجاهات اللازم توافرها لدى العاملين للأداء مهام عملهم بالصورة المطلوبة ولتوضيح أكثر لمفهوم التدريب يُمكن القول بأنه يتضمن العمل على تنمية النواحي التالية في الأفراد منها:

1- تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتدرب من بينها:

- معرفة تنظيم المنشأة وسياستها وأهدافها.
- معلومات عن المنشأة وأسواقها.
- معلومات عن إجراءات ونظم العمل بالمنشأة.
- المعرفة الفنية بأساليب وأدوات الإنتاج.
- معلومات عن المناخ النفسي والإنتاج للعمل.
- معلومات عن خطط المنشأة ومشاكل تنفيذها.
- المعرفة بالوظائف الإدارية الأساسية وأساليب القيادة والإشراف.

2- تنمية المهارات والقدرات للمتدرب ومن بينها:

- المهارات اللازمة للأداء العمليات الفنية المختلفة.
- المهارة القيادية، والقدرة على تحليل المشاكل والقدرة على اتخاذ القرارات.
- المهارات في التعبير والنقاش وإدارة الندوات والاجتماعات.
- المهارات الإدارية في التخطيط والتنظيم والتنسيق والرقابة.

3- تنمية الاتجاهات للمتدرب ومن بينها:

- الاتجاه لتفضيل العمل بالمنشأة.
- الاتجاه لتأييد سياسات وأهداف المنشأة.¹

1 - أنس عبد الباسط عباس، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011، ط1، ص 226.

2-2-3 التوظيف:

-تصاعد دور النقابات وأهميتها سيما في القرن العشرين، مما استطاعت أن تحلّف قاعدة واسعة الانتماء إليها، خصوصاً حينما فرضت بعض النقابات على أرباب العمل شروطاً تقضي بعدم تعيين وتوظيف العاملين غير المنتمين للنقابات.

-إن هذا الشرط يعتمد أساساً على قوة النقابة في التأثير على أصحاب الأعمال وقبولهم بمثل هذا الاتفاق الذي أسهم بشكل واسع في انتماء الأفراد الراغبين بالتعيين أو التوظيف في تلك النقابات، على الرغم من أن حرية العمل مكفولة لكل فرد وأن الانتماء للنقابات العمالية انتماء طوعي وغير إلزامي، لكنه يُصبح مع وجود هذا الشرط من الناحية العملية إلزامياً.

إذ أنّ الفرد لا يستطيع أن يحصل على التوظيف دون أن يكون قد حقق شرط الانتماء النقابي، ولذا فإنّ وجود هذا الاتفاق بين النقابة وإدارة المنظمة حقق العديد من التطلعات والطموحات للنقابات على وجه الخصوص، وهو عنصر تأثيري يُحقق الإسهام في تشغيل وتوظيف العاملين من جهة ويُحقق قدرة النقابة في التوسع في الانتماء من قبل هؤلاء الأفراد طالبي التوظيف أو التشغيل من جهة أخرى.¹

1 -خضير كاظم حمود. ياسين كاسب الخرشة. إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، 2009، 2010، ط1، ط2، ط3، ص 218.

2-2-4 المشاركة في اتخاذ القرار/ أو القرارات:

- يمثل اتخاذ القرار جوهر عملية الإدارة، كما أن اتخاذ القرار لا يُعد وظيفة إدارية مستقلة مثل التنظيم والتخطيط.....، ويُقصد بالقرار أنه البث النهائي والإدارة المحددة لصالح القرار بشأن ما يجب وما لا يجب فعله للوصول لوضع معين وإلى نتيجة محددة¹ ونهائية على أن هناك بعداً آخر يمكن أن يضاف إلى مفهوم القرار، فعملية اتخاذ القرار تُعد أمراً مهماً وذلك للأسباب متعددة ولعل أهم هذه الأسباب أنها تمثل الوسيلة الأكيدة التي تدفع الأفراد نحو التطوير، فبغض النظر عن نجاح أو فشل القرار، كما تبرز عملية صنع القرار مدى تعقد و تداخل الأمور والعلاقات الشوكة بينها، ويُعد ذلك من النقاط المهمة التي لا بد من وضعها في الاعتبار، يُعد حل المشكلات واتخاذ القرار من العوامل المحورية في ممارسة القيادة والعمل والحياة وكذلك النجاح، ولن يكون من المبالغ فيه إذا اعتبرنا أن هذه المهارات الإنسانية الجوهرية هي التي تحدد ملامح شخصياً وتساعدنا على إنجاز الأعمال، يُعد اتخاذ القرارات الجيدة وحل المشكلات الصعبة أمراً له أهمية كبيرة في حالات العلاقات المتبادلة و انتهاء الفرص و حدوث التغيير و المنافسة المتزايدة، و كذلك في أوقات الصعوبات².

ومهما يكن فإن مشاركة العمال في اتخاذ القرارات داخل المؤسسات سمح بمقارنة تأثير العمال في إعداد القرارات المتخذة على مستوى المؤسسات في مختلف القضايا.

-ويؤكد أن تغيير مشاركة العمال في اتخاذ القرارات أوسع من مشاركة العمال في الإدارة. ويُشير الكاتبان نويستروم وديفيس: إلى أن المشاركة تعني انغماس الأفراد ذهنياً وعاطفياً في العمل بما يشجعهم على المساهمة في أهداف الجماعة ومشاركة المسؤولية عنها، ويُمكن الافتراض أو القول بأن المشاركة العمالية، هي مشاركة العامل ذهنياً وجسدياً في العمل وفي نشاطاته والمساهمة في أهدافه، وتحمل المسؤولية إزاء أنشطة وأهداف المؤسسة.³

1- محمد عبد الفتاح محمد. إدارة الجودة الشاملة بمنظمات الرعاية الاجتماعية، 2008، بدون ط، ص 306.

2- جبرمي كوري. الخطوات العشر لاتخاذ القرار الصحيح، دار الفاروق للاستثمارات الثقافية، القاهرة، سنة 2007، ط1، ص 10.

3- بن داود العربي. (المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات الإنسانية من ركائز الاتصال الفعال في المؤسسة). مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، سبتمبر 2014: ص 173.

2-2-5 التكوين:

- يمكن تعريف التكوين مبدئياً كالتالي: هو مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي - المهني من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية.

يقوم على مجموعة من الاعتبارات ك:

- عملية منظمة، تهدف إلى إحداث تغيرات، يكون التغيرات مرغوبا فيها، تؤدي هذه التغيرات إلى التطور الكامل للشخصية من أجل التكيف.

2-2-5-1 مكان التكوين:

- يحدث أن تتم عملية التكوين في موقع العمل ولهذا الاجراء إجا بياته وسلبياته، كما يمكن أن يتم التكوين خارج موقع التكوين وهو إجراء له إجا بياته وسلبياته أيضا، ويكون التكوين والعينة المستهدفة وسياسة التنظيم في مجال التكوين المتواصل وتطوير المصادر البشرية.

2-2-5-1-1 التكوين في موقع العمل:

- عمليات التكوين يمكن أن تنظم في موقع العمل ، فبعض المؤسسات تتوفر على هياكل بيداغوجية من قاعات تدريس و معدات و مرافق ووسائل الدعم و الايضاح فيكون التكوين ضمن المؤسسة نفسها لكن بعيدا عن مركز العمل و قد يدخل في التكوين عمال مؤسسة أخرى ، كما يمكن أن يتم التكوين بالمؤسسة و لكن بمركز العمل و هو في هذه الحالة خاص بعمال المؤسسة فقط حيث توكل مهمة التكوين عادة للاحد الإطارات المؤهلة بالمؤسسة ، يساهم التكوين بمركز العمل في تحسين أداء العمال على المدى القصير في ميادين دقيقة كإلكترونيك و الإعلام الالي ، يسمح التكوين بموقع العمل للمسؤول المباشر أو أعوانه بإعطاء التوضيحات اللازمة للعمال الجدد عن كيفية أداء النشاطات المتوقعة منهم في مركز العمل¹

1 - عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 37-188.

و كيف يمكنهم تحسين معارفهم و اتجاهاتهم و سلوكهم ، يمكن الاستعانة ببعض الخبراء و المختصين من خارج المؤسسة إذا اقتضت الضرورة لذلك ، يبدو أن التكوين بموقع العمل يرفع من قدرات اندماج العامل في مركز عمله إذ تقوم تقنيات التكوين على نمذجة النشاطات في الواقع يوميا ، و من هذه التقنيات نذكر الدوران على مراكز العمل و الاشراف المباشر الذي يوكل إلى عامل مؤهل يستطيع من خلال سلوكه و توجيهاته و تعليماته و نفوذه المعنوي تسهيل تطور مهارات العامل الجديد بكيفية بيّنة ، قد يحدث أن تكون هذه المهارات غير متاحة داخل المؤسسة أو أن طبيعة المشكلة التي تم تشخيصها تحتاج إلى استخدام موارد خارجية متخصصة سواء تعلق الامر بالموارد البشرية أو الموارد المادية من مادة تعليمية أو أفلام.

2-2-5-2 التكوين خارج المؤسسة:

- يتم التكوين خارج المؤسسة بطريقة نظرية أكثر منها تطبيقية ، و هذا على عكس ما يحدث بداخل المؤسسة و بمركز العمل ، يطرح التكوين خارج المؤسسة عدة مشاكل إذ يجب تسريح العمال مؤقتا لمتابعة التكوين و ربما استخلافهم بعمال مؤقتين ، و هذا ليس سهلا دائما إذ قد تجد المؤسسة صعوبات في استقدام عمال مؤهلين كما يجب تنظيم تنقل العمال خاصة إذا كان مكان التكوين بعيدا عن المؤسسة مما يتطلب نفقات في النقل و الإيواء و هذه كلها نفقات تتحملها المؤسسة دون أن يكون عائد التكوين مضمونا ، مثله مثل التكوين داخل المؤسسة ، إذ لم يرتبط التكوين خارج المؤسسة بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة ، أو إذا كان يفتقر على أهداف محددة وواضحة أو إذا لم يتم التخطيط له في غياب اهتمام الإدارة العليا بالتكوين ، إذن فالتكوين خارج المؤسسة سيثبت عدم فعاليته رغم ارتفاع تكاليفه.¹

¹ نفس المرجع، عبد الكريم بوحفص، ص 189.

2-6-الكفاءة:

-عبارة الكفاءة من العبارات الشائعة الاستعمال غير أنه من الصعب تحديد معناها بالضبط، فهي تستخدم عادة إما للإشارة إلى القدرة على أداء مهمة على أحسن وجه، أو إلى التحكم في المعارف والمؤهلات والمهارات المطلوبة في ميدان معين، وهو المعنى المعطى لهذه العبارة في أغلب المعاجم.

يعرفه نوييه وبفيتو الكفاءة بأنها: إظهار في موقف مهني، القدرات التي تسمح بممارسة وظيفة أو نشاط بشكل مقبول.

نستشف من هذا التعريف تصورين للكفاءة، تصور أول وهو تصور واسع يتعلق بالنية العامة التي تعكسها كل عملية تكوين والمتمثلة في جعل الافراد يتحكمون في المعارف والمؤهلات والمهارات بالشكل الذي يغطي المتطلبات العادية لمراكز عملهم، أما التصور الثاني وهو تصور أضيق من الأول فيحدد الكفاءة بميدان أداء نشاط محدد، يترتب عن هذا الصور الثاني استبعاد كل تكوين عام قد يكون الحديث عن التدريب أكثر منه عن التكوين.¹

- حيث حظي هذا المفهوم باهتمام كبير نتيجة لمحدودية الموارد المتوفرة وللمنافسة الكبيرة بين المنظمات التي تحاول الحصول على أكبر قدر من تلك الموارد ويعتبر مؤشر الكفاءة من أهم المؤشرات المهمة في تحسين الأداء، ويقصد بها تطوير وسائل الإنتاج العصرية باستخدام التكنولوجيات الجديدة التي تمكن الإنتاج وتوزيع سلع الوحدة الاقتصادية بطريقة مناسبة.²

1 - نفس المرجع، عبد الكريم بوحفص، ص 56-57-189.
2 - فؤاد يوسف عبد الرحمن، سمية عباس مجيد، (بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية)، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة الخامسة والثلاثون-عدد 91، 2012، ص 191.

3- حقوق العمال:

- ممارسة الحق النقابي.
 - التفاوض الجماعي.
 - المشاركة في الهيئة المستخدمة.
 - الضمان الاجتماعي والتقاعد.
 - الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
 - الراحة.
 - المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.
 - اللجوء إلى الإضراب.¹
- المادة 06:** يحق أيضا، في إطار علاقة العمل ما يلي:
- التشغيل الفعلي.
 - احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.
 - الحماية من أي تمييز شغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.
 - التكوين المهني والترقية في العمل.
 - الدفع المنتظم للأجر المستحق.
 - الخدمات الاجتماعية.
 - كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطاً نوعياً.²

1 - مرجع سابق، عبد الرحمان يحيوي، ص 07-08.

2 - مرجع سابق، محمد الصغير بعلي، ص 53.

4- واجبات العمال:

- كل حق يُقابلة واجب إذا كان للعامل حقوق ومزايا كفلتها له اللوائح والقوانين فإنه من الطبيعي أن تفرض عليه التزامات وواجبات من بينها:

- تأدية العمل بنفسه بدقة وأمانة وإيجابية، وأن يخصص وقت العمل للأداء واجبات وظيفته.

- المحافظة على مواعيد العمل وإتباع الإجراءات التي تعددها المنظمة في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد.

- المحافظة على أموال وممتلكات المنظمة.

- حفظ المعدات والمهمات والآلات والدفاتر والملفات في الأماكن المخصصة لها بعد انتهاء العمل.

- المحافظة على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب وأن يحسن معاملة الجمهور.

- إبلاغ الجهة التي يعمل بها بعنوان مسكنه وكل تغيير يطرأ عليه أو على حالته الاجتماعية خلال شهر على الأكثر من تاريخ التعيين.

- أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل.

- أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر وذلك في حدود القواعد واللوائح والنظم المعمول بها.¹

¹ -مرجع سابق، محمد الصيرفي، ص 53-54.

5-أهمية نقابات العمال:

-النقابة عبارة عن منظمة يقيمها الأعضاء ليتعاونوا على خدمة و حماية مصالحهم و تلبية متطلباتهم الاقتصادية ، و الاجتماعية و الثقافيةإلخ ، و النقابات العمالية مظهر من مظاهر التقدم في الحركة العمالية و لذا نلاحظ أن النقابات العمالية القوية غالباً ما تظهر في البلدان المتقدمة اقتصادياً ، حينها تأسس النقابة قانون فإن الدولة تمنحها الترخيص اللازم و تحقق جراء ذلك منفعة عامة ، أي أنها خدمة مصالح المهنة أو العمل أو الحرفة و مصالح الأعضاء المرتبطين بها ، و تمكن أهمية النقابات العمالية بأنها تسعى إلى التركيز على المصالح الاقتصادية و الإنسانية لأعضائها من خلال العديد من الأهداف التي تتوخى بلوغها و يُمكن ايجاز ذلك ما يلي :

- 1-المساومة الجماعية: أن النقابات كممثل للعاملين فأنها تمارس المساومة الجماعية كممثل للعمال إزاء الإدارة، إذا أنها تؤمن للأعضاء فرص بالتحاور الجماعي بدلاً من مواجهة الفرد العامل بمفرده للمطالبة بحقوقه إزاء الإدارة، ولذا فإنّ النقابة تعطي قوة تساوميه أكبر من قدرة الأفراد بالدفاع عن حقوقهم أمام إدارات المنظمة.
- 2-الإشتراك مع إدارة المنظمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين، مثل تحديد نوعية التغيرات التي تحدث في إطار الأعمال المتعلقة بشؤون تلك العلاقات ومستويات الأداء وغيرها من المجالات التي ترتبط بمصالح العاملين.
- 3-الدفاع عن مصالح العاملين من الإجراءات التعسفية التي تمارسها إدارة المنظمة وتستطيع النقابة أن تمارس دورها كممثل للعامل عند تعرضه لأي قرار غير منصف لحقوقه ومصالحه في العمل.
- 4-تحسين مستويات الأجور وظروف العمل المادية، مثل تخفيض ساعات العمل اليومية، تخفيض عدد أيام العمل الأسبوعية وزيادة معدلات الأجور الإضافية، وتحسين نظم التقاعد ومكافآت الخدمة إلخ، من الأمور المرتبطة بمصالح العاملين.¹

1 - مرجع سابق، خضير كاظم، حمود ياسين الخرشة، ص204-205.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تعرفنا على أهمية ظروف العمل المادية والمعنوية التي قد تتواجد في لأي مؤسسة، والتي لها تأثير كبير وفعال على أداء العامل، ظروف معنوية تؤثر على نفسية العامل وظروف مادية تؤثر على تلبية احتياجاته المادية، وبالمقابل ظروف العمل الجيدة تدفع العامل نحو الإنجاز والتفوق وتكون حافزا له لتحقيق أهدافه وتحفزه للعمل أكثر.

القسم الميداني

1-مجالات البحث: لقد تضمن بحثنا ثلاثة مجالات وهي:

1-1-المجال البشري:

-بعد أن حددنا الإشكالية بدقة وأتضح لنا مجتمع البحث، تم التوجه مباشرة إلى العمال بالمؤسسة وقمنا بإجراء دراسة مسحية لهم، حيث تضم العينة 130 عاملا من عمال المؤسسة وهم ينقسمون في فئات مختلفة، ولقد تم اختيار العينة الغير العشوائية، وذلك حسب طبيعة موضوعنا، وتم اختيار أسلوب المسح الشامل هو الملائم لدراستنا هذه، بحيث كل أفراد مجتمع البحث سيتم مسحهم لأن عددهم محدود.

-مجتمع البحث: 130.

- نوع العينة: المسح الشامل.

- استرجاع 80 استمارة.

1-2-المجال الزمني:

-إن المجال الزمني الذي تمت فيه جمع البيانات انقسم إلى مرحلتين:

-المرحلة الأولى: في هذه المرحلة تركز فيها الجهد حول جمع المادة العلمية وقمنا بدراسة استطلاعية حول موضوعنا في ثانوية بعمر بوجمعة كارمان-تيارت-قمنا بتوزيع مجموعة من الاستبيانات التي تخدم موضوعنا، وهذا يوم 07 فيفري 2023.

المرحلة الثانية: تمثلت هاته المرحلة في الذهاب إلى الميدان الذي سننجز فيه دراستنا والمتمثل في مؤسسة توزيع

الكهرباء و الغاز للغرب - فرع سونلغاز - تيارت وهذا يوم 23 فيفري 2023، وتم فيه جمع الوثائق الخاصة بالمؤسسة بعد أن أخذنا الموافقة على إجراء دراستنا، ثم في يوم 26 فيفري 2023 أخذنا الوثائق الخاصة بالمؤسسة وامتدت دراستنا من 26 فيفري 2023 إلى 26 أبريل 2023 ، و في هاته المرحلة جمعنا المعلومات التي تخدم موضوعنا و قمنا بتوزيع الاستمارات التي أعدناها من أجل معرفة دور الإضرابات في تحسين وضعية العمال ، ثم استرجعنا الاستمارات عبر مراحل و تمثلت في 80 استمارة .

1-3 المجال المكاني: مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب - فرع سونلغاز تيارت-:

بطاقة تعريفية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب فرع سونلغاز:

- باعتبار شركة توزيع الكهرباء والغاز الجزائرية مؤسسة تعني بنقل وتوزيع الكهرباء والغاز بشكل يلبي حاجيات المواطنين والمستهلكين، فهي تنتمي لقطاع الطاقة والمناجم والذي يكمن مركز بحثه وتنقيبه على مختلف الطاقات والمحطات الإنتاجية والشبكات التي تعمل على نقل الغاز والكهرباء، فقد كان ولا يزال هذا القطاع يعني بمتطلبات العصر بالتكيف مع القواعد الصناعية والاقتصادية.

-الوظائف الأساسية للمؤسسة:

- مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب فرع سونلغاز واختصارا SDO مؤسسة ذات أسهم فرع لمجمع سونلغاز، للمؤسسة وظيفة أساسية هي التموين بالكهرباء والغاز، حيث يقوم الزبون بإيداع طلب لدى مصلحة سونلغاز مع وثيقة للمحل المراد توصيله، تقوم المصلحة بتسجيل الطلب ثم ترسل تقنيّين إلى عين المكان للقيام بالدراسة التقنية للطلب وتحديد التكاليف التي تقدم للزبون من أجل دفعها، وبعد التسديد توكل المؤسسة الأشغال إلى مقاولين متعاقدين مع متابعة ومراقبة الأشغال من طرف قسم دراسات وتنفيذ أشغال الكهرباء والغاز.
- تحصيل مبالغ فواتير الكهرباء والغاز وكذلك الانشغال بالنزاعات الحاصلة سواء مع العاملين أو الزبائن وهناك مكتب خاص لهذا الغرض.
- ضمان توزيع طاقة كهربائية بشكل فعال ومستمر.
- الصيانة والإصلاح إن كانت بسيطة تقوم بها المؤسسة وغير ذلك توكل للمقاولين المتعاقدين.
- تخطيط ووضع برامج سنوية متعددة السنوات حيز التنفيذ.
- إعداد مخططات رئيسية موجهة لتطوير الهياكل القاعدية للكهرباء والغاز لمواجهة متطلبات السوق¹.

1 - معلومات مأخوذة من مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب فرع سونلغاز تيارت.

-عملية التكوين:

تقوم المؤسسة في كل سنة بإشعار مصالحها بتحديد احتياجاتهم التدريبية، بعد تحديد الاحتياجات تقوم المؤسسة بأرسالهم إلى مدارس خاصة لتكوينهم حيث يتم إعطاء العامل هناك دروس نظرية وتطبيقية وكذلك دروس في شكل أقراص مضغوطة وكتب، أي أن العملية التدريبية موكلة لمؤسسات خاصة بالمؤسسة.

-أنواع التكوين: هناك العديد من التكوينات نذكر منها:

-التكوين المهني المختص : هو عملية ترمي إلى اكتساب تأهيل مهني لشغل منصب عمل محدد ويمكن أن يتم هذا التكوين بصورة مستمرة أو متقطعة.

-الإلتقان المهني : هو عملية تومي إلى تكيف دائم للعامل في كمنصب عمله بما في ذلك الجانب اللغوي (عربية، فرنسية، إنجليزية) لتحسين ناجعته وتمكينه من مواكبة التطورات التقنية، التكنولوجية وفي مجال التسيير.

-التكيف المهني للعمال الجدد : يتمثل في إتباع العمال الجدد نشاطات التعليم والإعلام بهدف تحضيرهم وشغل مناصب عملهم في أحسن الظروف.

-تكوين خاص بالترقية: هو تكوين مؤهل يسمح للعمال الراغبين في تمديد مساهم المهني إلى مجموعة مهنية أعلى من مجموعتهم بالحصول على المعارف والقدرات الضرورية.

-الدروس بالمراسلة: تعتبر وسيلة تعلم عن بعد توضع تحت تصرف العامل للسماح لو بالاشتراك في عملية التكوين أو متابعة عملية التكوين من مستوى أعلى.

-التمهين : هو عملية موجهة للشباب لتمكينهم من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية موازية لا يتلقونها عبر مراكز التكوين.¹

1 - معلومات مأخوذة من مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب فرع سونلغاز تيارت.

2- أدوات جمع البيانات: وقد تم الاعتماد على الأداة التالية:

الاستمارة:

-تعتبر استمارة البحث من أكثر أدوات جمع البيانات ... شيوعا في البحوث الاجتماعية، هذا ما يدفع الباحث إلى الاجتهاد أكثر من أجل صياغة استمارة البحث بصورة تؤدي إلى تحقيق أهداف الدراسة.¹

-الاستمارة هي ذلك النموذج الذي يضم مجموعة من العبارات في شكل تساؤلات أو عبارات، توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع ما أو مشكلة أو موقف، ويتم تطبيق الاستمارة عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى المبحوثين.²

ولقد تم استخدام الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة حيث شملت (28) سؤال وزعت على المحاور التالية:

المحور الأول: يضم أسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية المتعلقة بالمبحوث وهي معلومات تهدف إلى تحديد المواصفات الشخصية لمجتمع البحث.

المحور الثاني: يضم أسئلة تتضمن بيانات المتعلقة بالإضراب.

المحور الثالث: يضم أسئلة تتضمن بيانات المتعلقة بوضعية العمال.

1- جازية كيران، محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون الجزائر، 2008، ص 54.

2- عزيزون زهبة، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علو التسيير، كلية العلوم الاجتماعية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2006-2007، ص 176.

3-تحليل الجداول:3-1 تحليل الجداول البسيطة:- خصائص أفراد العينة:

الجدول رقم 01: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
75	60	ذكر
25	20	أنثى
100	80	المجموع

-من خلال الجدول رقم 01 الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب تغير الجنس نجد أنّ:

-60 مبحوثا من أفراد العينة وبنسبة تقدر ب 75% هم ذكور.

-20 مبحوثا من أفراد العينة وبنسبة تقدر ب 25% اناث.

وهذا يدل على الغالبية في العينة هم ذكور، وهذا طبيعي في مجتمعنا حيث نجد غالبية العمال من جنس ذكور في أي مؤسسة مهما كانت نوعها، غير أنّ العنصر النسوي بدأ شيئا فشيئا يثبت وجوده في سوق العمل في الجزائر.

الجدول رقم 02 يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة المئوية %	التكرار	السن
15	12	أقل من 30
29	23	من 30 إلى 40
44	35	من 40 إلى 50
12	10	من 50 فأكثر
100	80	المجموع

- نلاحظ من خلال الجدول رقم 02 الذي يُبين توزيع أفراد العينة حسب السن أنّ:

35 مبحوثاً من أفراد العينة بنسبة 44% تتراوح أعمارهم بين 40 إلى 50.

23 مبحوثاً من أفراد العينة بنسبة تقدر بـ 29% تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 40.

12 مبحوثاً من أفراد العينة بنسبة 15% تتراوح أعمارهم أقل من 30.

10 مبحوثاً من أفراد العينة بنسبة 12% تتراوح أعمارهم من 50 فأكثر.

نفسر من خلال الجدول أنّ أكبر نسبة كانت للفئة التي يتراوح سنّها من 40 إلى 50 سنة والتي قدرت بـ 44% ن في حين فئة من 30 إلى 40 تحتل المرتبة الثانية بنسبة 29% ونجد فئة أقل من 30 تأتي ثالثاً بنسبة 12% وتأتي في المرتبة الأخيرة فئة من 50 فأكثر بنسبة 10%.

من خلال هذه النسب يتّضح لنا أنّ هناك اختلاف في المستويات العمرية بين أفراد عينة الدراسة، لكن أصغر نسبة تمثل الأفراد الذين تفوق أعمارهم 50 سنة لأنها وريثة الاستعمار.

الجدول رقم 03 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية:

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية %
أعزب	20	25
متزوج	56	70
مطلق	02	03
أرمل	01	02
المجموع	80	100

- يتضح من خلال الجدول رقم 03 أنّ أكبر نسبة من العمال حالتهم المدنية هي متزوج، حيث يمثلون نسبة 70% من إجمالي العمال في حين نسبة 25% من العمال أعزب، بينما 03% مطلق، و 02% أرمل.

لقد وجد أنّ نسبة المتزوجين هي النسبة الغالبة، وهذا طبيعي في مجتمعنا فالفرد عندما يتحصل على عمل يضمن له معيشته لبناء أسرة، مما له تأثير على استقراره النفسي والاجتماعي وتأقلمه مع ظروف العمل، بينما تأتي حالة أعزب في المرتبة الثانية وهذا يدل على أنّهم لم يكملوا نصف دينهم.

الجدول رقم 04 يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى التعليمي
0	0	ابتدائي
01	01	متوسط
38	30	ثانوي
61	49	جامعي
100	80	المجموع

- يبين الجدول رقم 04 أنّ المستوى الجامعي يمثل أعلى نسبة من عينة الدراسة تقدر بـ 61% ويليه المستوى الثانوي بنسبة 38% وبعد ذلك المستوى المتوسط بـ نسبة 01% ثم المستوى الابتدائي بنسبة 0%.
من خلال الجدول نجد أنه أخذ الترتيب التنازلي من أعلى مستوى إلى أدنى مستوى، لأنّ أغلب الوظائف في هذه المؤسسة تتطلب مستوى جامعي.

الجدول رقم 05 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئة السوسيو مهنية:

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة السوسيو مهنية
31	25	تأطير
22	18	تحكيم
28	22	تنفيذ
19	15	عامل
100	80	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم 05 أنّ 25 من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 31% من إجمالي عينة الدراسة ففتهم السوسيو مهنية تأطير، في حين 22 منهم يمثلون ما نسبته 28% الذين ففتهم السوسيو مهنية تنفيذ، مقابل 18 منهم يمثلون ما نسبته 22% ففتهم السوسيو مهنية تحكيم، بينما 15 منهم يمثلون ما نسبته 19% من إجمالي الدراسة ففتهم السوسيو مهنية عامل.

من خلال الجدول نجد أنّ المؤسسة لديها إطارات ذو كفاءات وخبرات مختلفة حيث تعتمد على شهادات متنوعة التي تتناسب مع طبيعة العمل.

الجدول رقم 06 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية:

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	12	15
من 5 إلى 10 سنوات	20	25
من 10 إلى 15 سنة	22	28
من 15 إلى 20 سنة	18	22
من 20 سنة فأكثر	08	10
المجموع	80	100

تبين من خلال الجدول رقم 06 أنّ 22 من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 28% من إجمالي عينة الدراسة الذين لديهم خبرة مهنية من 10 إلى 15 سنة، في حين 20 منهم يمثلون ما نسبته 25% من إجمالي العينة الذين لديهم خبرة مهنية من 5 إلى 10 سنوات، بينما 18 منهم يمثلون نسبة 22% الذين لديهم خبرة مهنية من 15 إلى 20 سنة، في حين 12 منهم يمثلون نسبة 15% الذين لديهم خبرة مهنية أقل من 5 سنوات، وأخيراً تأتي 08 يمثلون نسبة 10% من إجمالي عينة الدراسة الذين لديهم خبرة مهنية من 20 سنة فأكثر.

هذا يدل أنّ المؤسسة لديها زاد بشري ذوي خبرة مهنية طويلة وهذا ما يساعد على سير المؤسسة بأحسن وجه لتفادي الأخطاء المهنية في المؤسسة.

2-3 عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى:

-تحليل الجدول رقم (07)

المجموع		لا		نعم		توجد تربصات في العمل تفكير العمال بالإضراب عند ضياع الحقوق أو الإحساس بالإهانة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	59	07	04	93	55	نعم
100	21	77	16	23	05	لا
100	80	25	20	75	60	المجموع

-يشير الاتجاه العام للجدول إلى أنه 75% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي توجد تربصات في العمل مقابل 25% منهم أجابوا ب لا أي لا توجد تربصات في العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 93% من الذين صرحوا أنهم يفكرون في الإضراب صرحوا أنه توجد تربصات مقابل 07% منهم صرحوا لا توجد تربصات، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لا يفكرون في الإضراب نجد أنه 23% منهم صرحوا أنه توجد تربصات مقابل 77% منهم صرحوا أنه لا توجد تربصات.

نلاحظ أنه كلما فكر العمال في الإضراب كلما وفرت الإدارة تربصات وعلى العكس كلما لم يفكر العمال في الإضراب كلما لم تتوفر تربصات، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول وجدناه مساوياً 0.70 أي أن العلاقة بين المتغيرين طردية قوية.

-إن التفكير في الإضراب يجعل المؤسسة تأخذ احتياطاتها لتجنب الإضراب لأنه يضر بها من عدة نواح خاصة الإنتاج والخسائر المادية وسمعة المؤسسة وهذا ما يجعلها تقدم خدمات وتحفيزات للعمال للتراجع عن فكرة الإضراب مثل التربصات والمنح.

تحليل الجدول رقم (08)

المجموع		لا		نعم		صب الأجرة في وقتها تفكير العمال بالإضراب عند ضياع الحقوق أو الإحساس بالإهانة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	59	29	17	71	42	نعم
100	21	81	17	19	04	لا
100	80	43	34	57	46	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 57% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي أنه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 43% منهم أجابوا بـ لا أي لا يتم صب الأجرة في وقتها.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 71% من الذين صرحوا أنّهم يفكرون بالإضراب عند ضياع حقوقهم والإحساس بالإهانة صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 29% منهم صرحوا أنّه لا يتم صب الأجرة في وقتها، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا يفكرون بالإضراب عند ضياع حقوقهم والإحساس بالإهانة نجد 19% منهم صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 81% صرحوا أنّه لا يتم صب الأجرة في وقتها.

- نلاحظ أنّه كلما فكر العمال في الإضراب عند ضياع الحقوق والإحساس بالإهانة كلما يتم صب الأجرة في وقتها، وعلى العكس كلما لم يفكر العمال في الإضراب عند ضياع الحقوق والإحساس بالإهانة لم يتم صب الأجرة في وقتها وعند تطبيق.

إن التفكير في الإضراب يجعل المؤسسة تأخذ احتياطاتها لتفادي إضراب العمال لهذا تستجيب لمطالبهم وذلك لتجنب الإضراب الذي يتسبب في خسائر مادية وعرقلة الإنتاج لذلك تقوم المؤسسة بصب الأجرة في وقتها من أجل كسب رضا العمال وعدم تفكيرهم في الإضراب، والدليل على أنّه ثمة علاقة طردية متوسطة بين تفكير العمال بالإضراب وقيام الإدارة بصب الأجرة في وقتها معامل فاي الذي يُساوي 0.46 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

تحليل الجدول رقم (09)

المجموع		لا		نعم		تحسن الأجور تفكير العمال بالإضراب عند ضياع الحقوق أو الإحساس بالإهانة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	59	41	24	59	35	نعم
100	21	86	18	14	03	لا
100	80	52	42	48	38	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول إلى أنه 48% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي تحسنت الأجور الآن مقابل 52% منهم أجابوا ب لا أي لم تتحسن الأجور الآن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 59% من الذين صرحوا أنهم يفكرون بالإضراب عند ضياع الحقوق والإحساس بالإهانة صرحوا أنه تحسنت أجورهم مقابل 41% منهم صرحوا أنه لم تتحسن أجورهم، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لا يفكرون بالإضراب عند ضياع الحقوق والإحساس بالإهانة نجد أنه 14% منهم صرحوا أنه تحسنت الأجور مقابل 86% منهم صرحوا أنه لم تتحسن الأجور.

- نلاحظ أنه كلما فكر العمال بالإضراب عند ضياع الحقوق والإحساس بالإهانة كلما تحسنت الأجور، وعلى العكس كلما تنازل العمال عن حقوقهم الضائعة كلما لم تتحسن الأجور. وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.39 أي العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

إن التفكير العمال بالإضراب يجعل المؤسسة تفكر في إيجاد حلول تجنبها من خسائر تعود على المؤسسة بالسلب، لذلك تقوم بتحسين أجور العمال لتفادي تفكيرهم في الإضراب، والدليل على ذلك قيمة الارتباط التي تساوي 0.36 وهذا دليل على أنه ثمة علاقة طردية متوسطة بين تفكير العمال في الإضراب وقيام الإدارة بتحسين وضعيتهم وذلك برفع الأجور.

تحليل الجدول رقم 10

المجموع		لا		نعم		الحصول على منحة المردودية تفكير العمال بالإضراب عند ضياع الحقوق أو الإحساس بالإهانة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	59	07	04	93	55	نعم
100	21	48	10	52	11	لا
100	80	17	14	83	66	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 83% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي يتحصلون على منحة المردودية مقابل 17% منهم أجابوا بـ لا أي لا يتحصلون على منحة المردودية.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 93% من الذين صرحوا أنّهم يفكرون بالإضراب صرحوا أنّهم يتحصلون على منحة المردودية مقابل 07% منهم صرحوا أنّهم لا يتحصلون على منحة المردودية، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا يفكرون بالإضراب عند ضياع الحقوق والإحساس بالإهانة نجد أنّه 52% منهم صرحوا أنّهم يتحصلون على منحة المردودية مقابل 48% منهم صرحوا أنّه لم يتحصلوا على منحة المردودية.

- نلاحظ أنّه كلما فكر العمال بالإضراب كلما تحصلوا على منحة المردودية، وعلى العكس كلما لم يفكر العمال في الإضراب كلما حرموا من منحة المردودية، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.47 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية فوق المتوسطة.

تفكير العمال في الإضراب يجعل من المؤسسة القيام بأخذ إجراءات تستبعد بها الإضراب مثل مُراعاة مطالبهم المهنية والمتمثلة في تقديم لهم منح وحوافز تجنب تفكيرهم بالإضراب كمنح المردودية، والدليل على ذلك قيمة الارتباط التي تساوي 0.47 وهذا الدليل على أنّه ثمة علاقة طردية متوسطة بين تفكير العمال بالإضراب وحصولهم على منحة المردودية من قبل الإدارة.

تحليل الجدول رقم 11

المجموع		لا		نعم		ظروف العمل الحالية جيدة تفكير العمال بالإضراب عند ضياع الحقوق أو الإحساس بالإهانة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	59	32	19	68	40	نعم
100	21	86	18	14	03	لا
100	80	46	37	54	43	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول إلى أنّ 54% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 46% منهم أجابوا بـ لا أي ظروف عملهم ليست جيدة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 68% من الذين صرحوا أنّهم يفكرون بالإضراب صرحوا أنّ ظروف العمل الحالية جيدة مقابل 32% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية سيئة، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا يفكرون في الإضراب نجد أنّ 14% منهم صرحوا أنّ ظروف العمل الحالية جيدة مقابل 86% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم سيئة.

- نلاحظ أنّه كلما فكر العمال في الإضراب كلما حسّنت الإدارة ظروف العمل، وعلى العكس كلما لم يفكر العمال في الإضراب كلما لم تتحسن ظروف العمل، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.47 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية فوق المتوسطة.

عند التفكير في الإضراب يجعل المؤسسة تسعى إلى تحسين أوضاع العمال وذلك بتوفير لهم بيئة عمل مناسبة لكي تجنبهم التفكير بالإضراب، كتوفير الإضاءة والتهوية حتى تكون ظروف عملهم جيدة والدليل على ذلك قيمة الارتباط التي تساوي 0.47 علاقة طردية متوسطة بين التفكير في الإضراب وتحسين الإدارة ظروف العمل.

تحليل الجدول رقم 12

المجموع		لا		نعم		توجد ترخيصات في العمل الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب.
%	ك	%	ك	%	ك	
100	66	12	08	88	58	نعم
100	14	86	12	14	02	لا
100	80	25	20	75	60	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول إلى أنّ 75% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي توجد ترخيصات في العمل مقابل 25% منهم أجابوا بـ لا أي لا توجد ترخيصات في العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 88% من الذين صرحوا أنّ الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب وصرحوا أنّه توجد ترخيصات مقابل 12% الذين صرحوا بأنّه لا توجد ترخيصات، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا يوجد قانون داخلي يتضمن حق الإضراب، نجد أنّ 14% منهم صرحوا أنّه توجد ترخيصات مقابل 86% منهم صرحوا أنّه لا توجد ترخيصات.

- نلاحظ انه كلما كانت لهم دراية بقانون حق الإضراب كلما وفرت الإدارة ترخيصات، وعلى العكس كلما لم تكن لهم دراية بقانون الإضراب لم تتوفر ترخيصات، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.64 أي أن العلاقة بين المتغيرين فوق المتوسطة تقريبا قوية.

- لأنّه إذا كانت القوانين واضحة ومعلومة لدى الجميع لا شك أنّ الإدارة ستعمل على تطبيقها وتوفير المتطلبات حتى تتجنب المطالبة بها عبر مختلف الطرق ومن أهمها الإضراب.

تحليل الجدول رقم 13

المجموع		لا		نعم		صب الأجرة في وقتها الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	66	33	22	67	44	نعم
100	14	86	12	14	02	لا
100	80	43	34	57	46	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 57% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 43% منهم أجابوا ب لا أي لا يتم صب الأجرة في وقتها.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 67% من الذين صرحوا أنّ الإدارة لديها لديهم قانون داخلي يتضمن حق الإضراب وصرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 33% منهم صرحوا أنّه لا يتم صب الأجرة في وقتها، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي أنّ الإدارة ليس لها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب نجد أنّ 14% منهم صرحوا أنّه يتم صب الأجرة مقابل 86% منهم صرحوا أنّه لا توجد تربصات.

- نلاحظ أنّه كلما كان للإدارة قانون داخلي يتضمن حق الإضراب كلما يتم صب الأجرة في وقتها، وعلى العكس كلما لم يكن للإدارة قانون داخلي يتضمن حق الإضراب كلما لم يتم صب الأجرة في وقتها، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.41 أي أن العلاقة بين المتغيرين طردية المتوسطة.

إنّ دراية العمال بالقانون الداخلي للمؤسسة الذي يتضمن حق الإضراب فإنّ الإدارة تسعى إلى صب الأجرة في وقتها حتى تتفادى الخسائر العائدة على المؤسسة والدليل على ذلك قيمة الارتباط التي تساوي 0.41 وهذا دليل على أنّه ثمة علاقة طردية متوسطة بين قانون الإدارة وصب الأجرة في وقتها.

تحليل الجدول رقم 14

المجموع		لا		نعم		تتحسن الأجور الآن الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب
100	66	45	30	55	36	نعم
100	14	86	12	14	02	لا
100	80	52	42	48	38	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول إلى أنّ 48% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي تتحسن أجورهم الآن مقابل 52% منهم أجابوا ب لا أي لا تتحسن أجورهم الآن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 55% من الذين صرحوا أنّ الإدارة لديها لديهم قانون داخلي يتضمن حق الإضراب وصرحوا أنّ أجورهم تحسنت مقابل 45% منهم صرحوا أنّه لم تتحسن أجورهم الآن، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي أنّ الإدارة ليس لها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب نجد أنّ 14% منهم صرحوا أنّه الأجور تحسنت مقابل 86% منهم صرحوا أنّهم تتحسن أجورهم.

- نلاحظ أنّه كلما كان للعمال دراية بالقانون الداخلي الذي يتضمن حق الإضراب كلما تحسنت أجورهم، وعلى العكس كلما لم تكن لهم دراية بالقانون الداخلي الذي يتضمن حق الإضراب كلما لم تتحسن أجورهم، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.30 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة.

إن دراية العمال بالقانون الداخلي المتضمن حق الإضراب، فإنّ المؤسسة تسعى إلى تحسين أوضاعهم وذلك بتحسين ورفع أجورهم وهذا يدفعها إلى تفادي كل ضرر يمس المؤسسة من كل جوانبها والدليل على ذلك قيمة الارتباط التي تساوي 0.30 وهذا دليل على أنّه ثمة علاقة طردية ضعيفة بين الإدارة العمال بالقانون الداخلي للإدارة وتحسين.

-تحليل الجدول رقم(15)

المجموع		لا		نعم		تتصلون على منحة المردودية الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	66	09	06	91	60	نعم
100	14	57	08	43	06	لا
100	80	17	14	83	66	المجموع

-يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 83% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي يتصلون على منحة المردودية مقابل 17% منهم أجابوا بـ لا أي لا يتصلون على منحة المردودية.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 91% من الذين صرحوا أنّ الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب صرحوا أنّهم تحصلوا على منحة المردودية مقابل 09% منهم صرحوا أنّهم لم يتصلوا على منحة المردودية، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي ليس لهم دراية بالقانون الداخلي الذي يتضمن حق الإضراب نجد أنّ 43% منهم صرحوا أنّهم يتصلون على منحة المردودية مقابل 57% منهم صرحوا أنّهم لا يتصلون على منحة المردودية.

-نلاحظ أنّ كلما كان للإدارة قانون داخلي يتضمن حق الإضراب والعمال على دراية به كلما تحصلوا على منحة المردودية وعلى العكس كلما لم يعلم العمال بالقانون الداخلي كلما لم يتصلوا على منحة المردودية، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.48 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية فوق المتوسطة.

عندما تكون القوانين واضحة ومعلومة لدى العمال، فإنّ الإدارة ستعمل على تطبيقها وتوفير متطلبات ومن بينها منحة المردودية.

-تحليل الجدول رقم(16)

المجموع		لا		نعم		ظروف العمل الحالية جيدة الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	66	39	26	61	40	نعم
100	14	79	11	21	03	لا
100	80	46	37	54	43	المجموع

-يشير الاتجاه العام للجدول إلى أنّ 54% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 46% منهم أجابوا بـ لا أي ظروف عملهم ليست جيدة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 61% من الذين صرحوا بأنّ الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب صرحوا أنّ ظروف العمل الحالية جيدة مقابل 39% منهم صرحوا أنّ ظروف العمل سيئة، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي ليس لهم دراية بالقانون الداخلي الذي يتضمن حق الإضراب نجد أنّ 21% منهم صرحوا ظروف العمل الحالية جيدة مقابل 79% منهم صرحوا أنّ ظروف العمل الحالية سيئة.

-نلاحظ كلما كان للإدارة دراية بقانون الإضراب كلما كانت ظروف العمل جيدة وعلى العكس كلما لم يكن لهم دراية بقانون حق الإضراب كلما لم تكن ظروف العمل جيدة، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجدة يُساوي 0.29 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة.

إنّ دراية العمال بالقانون الداخلي الذي يتضمن حق الإضراب يدفع المؤسسة إلى الاهتمام بالعامل وذلك من خلال توفير ظروف عمل جيدة.

تحليل الجدول رقم (17)

المجموع		لا		نعم		توجد ترصبات في العمل تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	35	06	02	94	33	نعم
100	45	40	18	60	27	لا
100	80	25	20	75	60	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أنه 75% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي توجد ترصبات في العمل مقابل 25% منهم أجابوا بـ لا أي لا توجد ترصبات في العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 94% من الذين صرحوا أنّ الإدارة تستجيب لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب صرحوا أنّه توجد ترصبات مقابل 06% منهم صرحوا أنّه لا توجد ترصبات، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب نجد أنّ 60% منهم صرحوا أنّه توجد ترصبات مقابل 40% صرحوا أنّه لا توجد ترصبات.

-نلاحظ . كلما تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب كلما توفرت ترصبات وعلى العكس كلما لم تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب كلما لم تتوفر ترصبات، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.39 أي العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

عند ما يقوم العمال في الإعداد للإضراب أو التلويح به تبدأ الإدارة بالمسارعة باتخاذ بعض التدابير لتبين نيتها للعمال من أجل تجنب الإضراب، من بين هذه التدابير منح ترصبات للعمال للتطوير مهاراتهم ولتشجيعهم من جهة أخرى ومحاولة تفادي الإضراب.

تحليل الجدول رقم (18)

المجموع		لا		نعم		صب الأجرة في وقتها تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	35	03	01	97	34	نعم
100	45	73	33	27	12	لا
100	80	43	34	57	46	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 57% من أفراد العينة الذين أجابوا بـ نعم أي يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 43% منهم أجابوا بـ لا أي لا يتم صب الأجرة في وقتها.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 97% من الذين صرحوا أنّ الإدارة تستجيب لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 03% منهم صرحوا أنّه لا يتم صب الأجرة في وقتها، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب نجد 27% منهم صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 73% منهم صرحوا أنّه لا يتم صب الأجرة في وقتها.

- نلاحظ أنّه كلما استجابت الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب كلما يتم صب الأجرة في وقتها وعلى العكس كلما لم تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب كلما لم يتم صب الأجرة في وقتها، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.70 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية قوية جداً.

تعتبر الأجور محفزاً مادياً أساسياً للعامل كما أنّ صب الأجرة في الوقت ترفع من معنويات العمال وعندئذ يقل تحمسهم للإضراب وربما يضرب العمال أساساً من أجل الأجور أو الزيادة فيها لذلك فأي تأخر عن صب الأجرة يزيد من توتر العمال.

تحليل الجدول رقم (19)

المجموع		لا		نعم		تتحسن الأجور الآن تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	35	14	05	86	30	نعم
100	45	82	37	18	08	لا
100	80	52	42	48	38	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 48% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي تتحسن أجورهم الآن مقابل 52% منهم أجابوا بـ لا أي لا تتحسن أجورهم.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 86% من الذين صرحوا أنّ الإدارة تستجيب لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب صرحوا أنّ الأجور تتحسن مقابل 14% منهم صرحوا أنّ الأجور لا تتحسن، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي أنّ الإدارة لا تستجيب لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب نجد أنّ 18% منهم صرحوا أنّ الأجور تتحسن مقابل 82% صرحوا أنّ الأجور لا تتحسن.

- نلاحظ أنّ كلما استجابت الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب كلما تحسنت أجورهم وعلى العكس كلما لم تبالي الإدارة لمطالب العمال كلما ساءت الأجور، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.67 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية متوسطة.

إنّ التهديد بالإضراب يُعتبر عاملاً أساسياً لدى عمال المؤسسة من أجل تسوية أوضاعهم المادية مما يجعل الإدارة التعجيل بالاستجابة لمطالبهم وذلك برفع الأجور حتى تكسب ودّهم ويقبل تفكيرهم بالإضراب.

تحليل الجدول رقم (20)

المجموع		لا		نعم		الحصول على منحة المردودية تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	35	03	01	97	34	نعم
100	45	29	13	71	32	لا
100	80	17	14	83	66	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 83% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي يتحصلون على منحة المردودية مقابل 17% منهم أجابوا ب لا أي لا يتحصلون على منحة المردودية.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 97% من الذين صرحوا أنّ الإدارة تستجيب لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب صرحوا أنّهم يتحصلون على منحة المردودية مقابل 03% منهم صرحوا أنّهم لا يتحصلون على منحة المردودية، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي أنّ الإدارة لا تستجيب لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب نجد أنّ 71% منهم صرحوا أنّهم لا يتحصلون على منحة المردودية.

- نلاحظ أنّه كلما استجابت الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب كلما تحصلوا على منحة المردودية وعلى العكس كلما لم تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب كلما لم يتحصلوا على منحة المردودية، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.33 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية ضعيفة.

تعتبر منحة المردودية حافزاً مادياً إضافياً بعد الأجور لذلك تُحاول الإدارة منح العمال المردودية الكاملة وفي وقتها حتى تكسب رضی العمال وتثنيهم عن العزم على الإضراب.

تحليل الجدول رقم (21)

المجموع		لا		نعم		ظروف العمل الحالية جيدة تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب
		%	ك	%	ك	
100	35	09	03	91	32	نعم
100	45	76	34	24	11	لا
100	80	46	37	54	43	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 54% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 46% منهم أجابوا بـ لا أي ظروف عملهم ليست جيدة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 91% من الذين صرحوا أنّ الإدارة تستجيب لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب صرحوا أنّ ظروف العمل الحالية جيدة مقابل 09% منهم صرحوا أنّ ظروف العمل سيئة، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي أنّ الإدارة لا تستجيب لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب نجد أنّه 24% منهم صرحوا أنّ ظروف العمل جيدة مقابل 76% منهم صرحوا أنّ ظروف العمل سيئة.

- نلاحظ أنّه كلما استجابت الإدارة لمطالب العمال جراء التهديد بالإضراب كلما كانت ظروف العمل جيدة وعلى العكس كلما تماطلت الإدارة للاستجابة كلما زادت ظروف العمل سوءاً، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.66 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية فوق متوسطة.

تعمل الإدارة على تحسين ظروف العمل التي تلعب دوراً كبيراً لدى العمال، لأنّ الظروف ربما تجعل العمال يتذمرون من محيط العمل ولذلك تسعى الإدارة دائماً إلى تحسين أوضاع العمال لإرضائهم وتحفيزهم، وقد كانت بداية التفكير في ظروف العمل بفضل العالم التون مايو الذي اكتشف دور ظروف العمل الفيزيائية لتحفيز العمال لزيادة الإنتاج.

تحليل الجدول رقم (22)

المجموع		لا		نعم		توجد تریصات في العمل يعتبر الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق
%	ك	%	ك	%	ك	
100	68	16	11	84	57	نعم
100	12	75	09	25	03	لا
100	80	25	20	75	60	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 75% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي توجد تریصات في العمل مقابل 25% منهم أجابوا بـ لا أي لا توجد تریصات في العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 84% من الذين يعتبرون الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق صرحوا أنّهم توجد تریصات في العمل مقابل 16% صرحوا أنّهم لا توجد تریصات، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي يعتبرون الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق نجد أنّ 25% منهم صرحوا أنّهم توجد تریصات مقابل 75% منهم صرحوا أنّهم لا توجد تریصات.

- نلاحظ أنّ كلما اعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق كلما وفرت الإدارة تریصات وعلى العكس كلما لم يعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق كلما لم تتوفر تریصات، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجد أنه يساوي 0.41 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين متوسطة.

باعتبار الإضراب وسيلة لتحقيق المطالب وليس عملاً اعتباطياً فإنّ الإدارة تعمل على إجراء التریصات والتكوين لأهمّها من أولويات العمال.

تحليل الجدول رقم (23)

المجموع		لا		نعم		صب الأجرة في وقتها يعتبر الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق
%	ك	%	ك	%	ك	
100	68	34	23	66	45	نعم
100	12	92	11	08	01	لا
100	80	43	34	57	46	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 57% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 43% منهم أجابوا بـ لا أي لا يتم صب الأجرة في وقتها.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 66% من الذين يعتبرون الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 34% منهم صرحوا أنّه لا يتم صب الأجرة في وقتها، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا يعتبرون الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق نجد 08% منهم صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 92% منهم صرحوا أنّه لم تصب الأجرة في وقتها.

- نلاحظ أنّه كلما اعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق كلما تم صب الأجرة في وقتها وعلى العكس كلما لم يعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق كلما لم يتم صب أجرتهم في وقتها، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.41 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

بما أنّ الإضراب يعتبر السلاح الفعال لتحقيق مطالب العمال فتعمل الإدارة على صب الأجرة في وقتها لتفادي تفكيرهم بالإضراب.

تحليل الجدول رقم (24)

المجموع		لا		نعم		تتحسن الأجور الآن يعتبر الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق
%	ك	%	ك	%	ك	
100	68	46	31	54	37	نعم
100	12	92	11	08	01	لا
100	80	52	42	48	38	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 48% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي تتحسن أجورهم الآن مقابل 52% منهم أجابوا بـ لا أي لا تتحسن أجورهم الآن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 54% من الذين اعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق صرحوا أنّهم لا تتحسن أجورهم مقابل 46% صرحوا أنّهم لا تتحسن أجورهم، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا يعتبرون الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق نجد 08% منهم صرحوا أنّهم لا تتحسن أجورهم مقابل 92% منهم صرحوا أنّهم لا تتحسن أجورهم.

- نلاحظ أنّهم كلما اعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق كلما تحسنت أجورهم وعلى العكس كلما لم يعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق كلما لم تتحسن أجورهم، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.32 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة.

إنّ الإدارة تعمل على تحسين أجور العمال حتى تجنب تفكير العمال بالإضراب باعتباره الوسيلة الأنجح للحصول على الحقوق.

تحليل الجدول رقم (25)

المجموع		لا		نعم		الحصول على منحة المردودية يعتبر الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق
%	ك	%	ك	%	ك	
100	68	15	10	85	58	نعم
100	12	33	04	67	08	لا
100	80	17	14	83	66	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أن 83% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي يتحصلون على منحة المردودية مقابل 17% منهم صرحوا بـ لا أي لا يتحصلون على منحة المردودية.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 85% من الذين اعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق صرحوا أنه يتحصلون على منحة المردودية مقابل 15% منهم صرحوا أنه لم يتحصلوا على منحة المردودية، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا يعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق نجد 67% منهم صرحوا أنهم تحصلوا على منحة المردودية مقابل 33% منهم صرحوا أن هم يتحصلوا على منحة المردودية.

- نلاحظ أنه كلما اعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق كلما تحصلوا على منحة المردودية وعلى العكس كلما لم يعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق كلما لم يتحصلوا على منحة المردودية، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.29 لأي أن العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة.

بما أن الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق فإن الإدارة تقوم بمنح العمال منحة المردودية من أجل كسب ودهم.

تحليل الجدول رقم (26)

المجموع		لا		نعم		ظروف العمل الحالية جيدة يعتبر الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق
%	ك	%	ك	%	ك	
100	68	41	28	59	40	نعم
100	12	75	09	25	03	لا
100	80	46	37	54	43	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 54% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 46% منهم أجابوا بـ لا أي ظروف عملهم ليست جيدة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 59% من الذين اعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق صرحوا أنّ ظروف العمل الحالية جيدة مقابل 41% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية ليست جيدة، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا يعتبرون الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق نجد 25% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 75% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم ليست جيدة.

- نلاحظ أنّه كلما اعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق كلما كانت ظروف عملهم جيدة وعلى العكس كلما لم يعتبروا الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق كلما لم تكن ظروف عملهم جيدة، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.24 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة.

عند اعتبار العمال الإضراب وسيلة للدفاع على حقوقهم مثل ظروف عمل جيدة فتقوم الإدارة بتوفيرها للعمال لثجنبهم اللجوء إلى الإضراب.

تحليل الجدول رقم (27)

المجموع		لا		نعم		توجد تربصات في العمل يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال
%	ك	%	ك	%	ك	
100	68	13	09	87	59	نعم
100	12	92	11	08	01	لا
100	80	25	20	75	60	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 75% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي توجد تربصات في العمل مقابل 25% منهم أجابوا بـ لا أي لا توجد تربصات في العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 87% من الذين يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال صرحوا أنّه توجد تربصات في العمل مقابل 13% منهم صرحوا أنّهم لا توجد تربصات، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال نجد 08% منهم صرحوا أنّه توجد تربصات مقابل 92% منهم صرحوا أنّه لا توجد تربصات في العمل.

- نلاحظ أنّه كلما يلغى الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال كلما وفرت الإدارة تربصات وعلى العكس كلما لا يلغى الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال كلما لم توفر تربصات، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.84 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية قوية.

أحيانا تقوم الإدارة بتوفير بعض الحوافز حتى ولو كان ذلك في آخر لحظة أو عند تلميح العمال بالإضراب، فإنّها تسعى لتحقيق بعض المطالب وتوفير بعض الحوافز لثني العمال على مقصدهم، ومن أهم تلك المحفزات، التربصات التي تصقل مهارات العمال وتمنح لهم متنفساً، وهي من بين حقوق العمال التي يتنافسون من أجلها لذلك وجدنا في الجدول إلى أكبر نسبة 87% الذين أجابوا بـ نعم أي الإدارة تقوم بتوفير التربصات ويلغى الحق.

تحليل الجدول رقم (28)

المجموع		لا		نعم		صب الأجرة في وقتها يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال
		%	ك	%	ك	
100	68	34	23	66	45	نعم
100	12	92	11	08	01	لا
100	80	42	34	58	46	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 58% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 42% منهم أجابوا ب لا أي لا يتم صب الأجرة في وقتها.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 66% من الذين يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 34% منهم صرحوا أنّهم لم يتم صب الأجرة في وقتها، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لا يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال نجد 08% منهم صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 92% منهم صرحوا أنّه لا يتم صب الأجرة في وقتها.

- نلاحظ أنّه كلما يلغى الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال كلما تم صب الأجرة في وقتها وعلى العكس كلما لا يلغى الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال كلما لم يتم صب الأجرة في وقتها، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.41 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

عند لجوء العمال إلى الإضراب فإنّ الإدارة تسعى لتحقيق مطالبهم من بينها صب الأجرة في وقتها لأنّه حق من حقوق العمال.

تحليل الجدول رقم (29)

المجموع		لا		نعم		تتحسن الأجور الآن يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال
		%	ك	%	ك	
100	68	46	31	54	37	نعم
100	12	92	11	08	01	لا
100	80	52	42	48	38	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 48% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي تتحسن أجورهم الآن مقابل 52% منهم أجابوا بـ لا أي لا تتحسن أجورهم الآن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 54% من الذين يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال صرحوا أنّه أجورهم تحسنت مقابل 46% منهم صرحوا أنّ أجورهم لم تتحسن، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال نجد 08% أي أجورهم تحسنت مقابل 92% منهم صرحوا أنّ أجورهم لم تتحسن.

- نلاحظ أنّه كلما يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال كلما تحسنت أجورهم وعلى العكس كلما لا يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال كلما لم تتحسن أجورهم، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.32 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة.

إنّ مشاركة العمال في الإضراب تساهم بشكل كبير في جعل الإدارة تستجيب لمطالبهم من أجل تحسن أجورهم.

تحليل الجدول رقم (30)

المجموع		لا		نعم		الحصول على منحة المردودية يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال
%	ك	%	ك	%	ك	
100	68	12	08	88	60	نعم
100	12	50	06	50	06	لا
100	80	17	14	83	66	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 83% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي يتحصلون على منحة المردودية مقابل 17% منهم أجابوا ب لا أي لا يتحصلون على منحة المردودية.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 88% من الذين يلغى الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال صرحوا أنه تحصلوا على منحة المردودية مقابل 12% منهم صرحوا أنّهم لم يتحصلوا على منحة المردودية، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لا يلغى الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال نجد 50% منهم صرحوا أنّهم تحصلوا على منحة المردودية مقابل 50% منهم صرحوا أنّهم لم يتحصلوا على منحة المردودية.

-نلاحظ أنّه كلما يلغى الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال كلما تحصلوا على منحة المردودية وعلى العكس كلما لا يلغى الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال كلما لم يتحصلوا على منحة المردودية، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.35 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

عندما تعمل الإدارة على منح حوافز للعمال كمنحة المردودية تجعل العمال يلغون فكرة بالإضراب وذلك لتفادي وقوع خسائر تعود على المؤسسة.

تحليل الجدول رقم (31)

المجموع		لا		نعم		ظروف العمل الحالية جيدة يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال
%	ك	%	ك	%	ك	
100	68	41	28	59	40	نعم
100	12	75	09	25	03	لا
100	80	46	37	54	43	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 54% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي ظروف عملهم جيدة مقابل 46% منهم أجابوا بـ لا أي ظروف عملهم ليست جيدة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 59% من الذين يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 41% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية ليست جيدة، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال نجد 25% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 75% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية ليست جيدة.

-نلاحظ أنّه كلما يلغى الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال كلما كانت ظروف عملهم الحالية جيدة وعلى العكس كلما لا يلغى الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال كلما لم تكن ظروف عملهم جيدة، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.24 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة.

عندما لجوء العمال إلى الإضراب يجعل المؤسسة تسعى جاهدة لتحسين ظروف العمل التي تلعب دور كبير لدى العمال من أجل ارضاءهم تحفيزهم على العمل.

- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية:

تحليل الجدول رقم (32)

المجموع		لا		نعم		توجد ترébصات في العمل سبق لهم المشركة في الإضراب
		%	ك	%	ك	
100	30	07	02	93	28	نعم
100	50	36	18	64	32	لا
100	80	25	20	75	60	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 75% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي توجد ترébصات في العمل مقابل 25% منهم أجابوا ب لا أي لا توجد ترébصات في العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 93% من الذين سبق لهم أن شاركوا في الإضراب صرحوا أنّه توجد ترébصات مقابل 07% صرحوا أنّه لا توجد ترébصات، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لم يسبق لهم أن شاركوا في الإضراب نجد أنّ 64% منهم صرحوا أنّه توجد ترébصات مقابل 36% منهم صرحوا أنّه لا توجد ترébصات.

- نلاحظ أنّ كلما شاركوا في الإضراب كلما وفرت الإدارة ترébصات وعلى العكس كلما لم يشاركوا في الإضراب كلما لم تتوفر ترébصات، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.40 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

عند مشاركة العمال في الإضراب يدفع المؤسسة تأخذ احتياطاتها لتفادي الإضراب، لأنّه يعود عليها بعدة خسائر لهذا يجعلها تقدم تحفيزات للعمال للتراجع عن الإضراب ومنها الترébصات المختلفة.

تحليل الجدول رقم (33)

المجموع		لا		نعم		صب الأجرة في وقتها سبق لهم المشاركة في الإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	0	0	100	30	نعم
100	50	68	34	32	16	لا
100	80	43	34	57	46	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 57% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 43% منهم أجابوا بـ لا أي لا يتم صب الأجرة في وقتها.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 100% من الذين سبق لهم أن شاركوا في الإضراب صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لم يسبق لهم أن شاركوا في الإضراب نجد أنّ 32% منهم صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 68% منهم صرحوا أنّه لم يتم صب الأجرة في وقتها.

- نلاحظ أنّ كلما شاركوا في الإضراب يتم صب الأجرة في وقتها وعلى العكس كلما لم يشاركوا في الإضراب كلما لم يتم صب الأجرة في وقتها، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.65 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية فوق المتوسطة.

إنّ المشاركة في الإضراب تساهم بشكل كبير في الضغط على الإدارة، وأول استجابة تكون في صب الأجرة في وقتها لأنّ هذا حق من حقوق العامل التي لا نقاش فيها.

تحليل الجدول رقم (34)

المجموع		لا		نعم		تحسنت الأجور الآن سابق لهم المشاركة في الإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	30	09	70	21	نعم
100	50	66	33	34	17	لا
100	80	52	43	48	38	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 48% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي تحسّن أجورهم الآن مقابل 52% منهم أجابوا بـ لا أي لا تحسّن أجورهم الآن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 70% من الذين سبق لهم أن شاركوا في الإضراب صرحوا أنّهم تحسّن أجورهم مقابل 30% منهم صرحوا أنّهم لم تحسّن أجورهم، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لم يسبق لهم أن شاركوا في الإضراب نجد أنّ 34% منهم صرحوا أنّهم تحسّن أجورهم مقابل 66% منهم صرحوا أنّهم لم تحسّن أجورهم.

- نلاحظ أنّ كلما سبق لهم المشاركة في الإضراب كلما تحسّن أجورهم وعلى العكس كلما لم يسبق لهم المشاركة في الإضراب كلما لم تحسّن أجورهم وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.34 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة.

الإضراب وسيلة للدفاع عن حقوق العمال مثل الزيادة في الأجور التي تقوم الإدارة بإعطائها للعمال للتعبير عن تكلفتها بهم ولو أنّ هذه حقوق العمال لكن الزيادة يطالب بها العمال لتتماشى مع غلاء المعيشة.

تحليل الجدول رقم (35)

المجموع		لا		نعم		الحصول على منحة المردودية سبق لهم المشاركة في الإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	0	0	100	30	نعم
100	50	28	14	72	36	لا
100	80	17	14	83	66	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 83% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي يتحصلون على منحة المردودية مقابل 17% منهم أجابوا بـ لا أي لا يتحصلون على منحة المردودية.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 100% من الذين سبق لهم أن شاركوا في الإضراب صرحوا أنّهم تحصلوا على منحة المردودية، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لم يسبق لهم أن شاركوا في الإضراب نجد أنّ 72% منهم صرحوا أنّهم تحصلوا على منحة المردودية مقابل 28% منهم صرحوا أنّهم لم يتحصلوا على منحة المردودية.

- نلاحظ أنّ كلما شاركوا في الإضراب كلما تحصلوا على منحة المردودية وعلى العكس كلما لم يشاركوا في الإضراب كلما لم يتحصلوا على منحة المردودية، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.35 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

نظراً أنّ الإضراب هو الحل الأمثل للحفاظ على حقوق العمال مثل منحهم منحة المردودية والتي تقوم المؤسسة بإعطائها للعمال للتعبير عن اهتمامها بالعمال.

تحليل الجدول رقم (36)

المجموع		لا		نعم		ظروف العمل الحالية جيدة سبق لهم المشاركة في الإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	07	02	93	28	نعم
100	50	70	35	30	15	لا
100	80	46	37	54	43	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 54% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 46% منهم أجابوا بـ لا أي ظروف عملهم الحالية ليست جيدة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 93% من الذين سبق لهم أن شاركوا في الإضراب صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 07% صرحوا أن ظروف عملهم الحالية ليست جيدة، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لم يسبق لهم أن شاركوا في الإضراب نجد أنّ 30% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 70% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية ليست جيدة.

- نلاحظ أنّ كلما شاركوا في الإضراب كلما كانت ظروف عملهم الحالية جيدة وعلى العكس كلما لم يشاركوا في الإضراب كلما لم تكن ظروف عملهم جيدة، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.61 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

عندما يحظى العامل بظروف عمل جيدة من طرف المؤسسة تجعله يتراجع تفكيره بالإضراب.

تحليل الجدول رقم (37)

المجموع		لا		نعم		توجد تریصات في العمل	تتحسن أوضاع العمال بالإضراب
100	50	08	04	92	46	نعم	
100	30	53	16	47	14	لا	
100	80	25	20	75	60	المجموع	

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 75% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي توجد تریصات في العمل بمقابل 25% منهم أجابوا بـ لا أي لا توجد تریصات في العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 92% من الذين تتحسن أوضاعهم بالإضراب صرحوا أنّه توجد تریصات مقابل 08% صرحوا أنّه لا توجد تریصات، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا تتحسن أوضاع العمال بالإضراب نجد أنّ 47% منهم صرحوا أنّه توجد تریصات مقابل 53% منهم صرحوا أنّه لا توجد تریصات.

-نلاحظ أنّ كلما تتحسن أوضاع العمال بالإضراب كلما وفرت الإدارة تریصات وعلى العكس كلما لم تتحسن أوضاع العمال بالإضراب كلما لم تتوفر تریصات، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.47 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

عندما يفكر العمال بالإضراب فإنّ الإدارة تلي طلباتهم لتفادي الإضرار الناجمة عنه، لذلك تقوم بوضع تریصات داخل المؤسسة لكسب العمال، وعدم تفكيرهم بالإضراب.

تحليل الجدول رقم (38)

المجموع		لا		نعم		صب الأجرة في وقتها تحسن أوضاع العمال بالإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	50	10	05	90	45	نعم
100	30	97	29	03	01	لا
100	80	43	34	57	46	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 57% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي يتم صب الأجرة في وقتها بمقابل 43% منهم أجابوا ب لا أي لا يتم صب الأجرة في وقتها.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 90% من الذين تتحسن أوضاعهم بالإضراب صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 10% صرحوا أنّه لم يتم صب الأجرة في وقتها، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لا تتحسن أوضاع العمال بالإضراب نجد أنّ 03% منهم صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 97% منهم صرحوا أنّه لا يتم صب الأجرة في وقتها.

- نلاحظ أنّ كلما تتحسن أوضاع العمال بالإضراب كلما يتم صب الأجرة في وقتها وعلى العكس كلما لم تتحسن أوضاع العمال بالإضراب كلما لم يتم صب الأجرة في وقتها، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.84 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية قوية.

عندما تتخوف الإدارة من الإضراب أو عقبها يقوم العمال بالإضراب فإنّ المؤسسة تستجيب لمطالبهم لكي تنفادى الإضراب الذي يعود على المؤسسة بخسائر مادية كبيرة، لذلك تقوم بصب الأجرة في وقتها لكسب ودّ العمال وعدم تفكيرهم بالإضراب والدليل على ذلك قيمة الارتباط التي تساوي 0.84 وهذا دليل على أنّه ثمة علاقة طردية قوية بين إضراب العمال وقيام الإدارة بصب الأجور في وقتها.

تحليل الجدول رقم (39)

المجموع		لا		نعم		تتحسن الأجور الآن
						تتحسن أوضاع العمال بالإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	50	30	15	70	35	نعم
100	30	90	27	10	03	لا
100	80	52	42	48	38	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 48% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي تتحسن أجورهم الآن بمقابل 52% منهم أجابوا بـ لا أي لا تتحسن أجورهم الآن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 70% من الذين تتحسن أوضاعهم بالإضراب صرحوا أنّهم تحسنت أجورهم مقابل 30% صرحوا أنّهم لم تتحسن أجورهم، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا تتحسن أوضاع العمال بالإضراب نجد أنّ 10% منهم صرحوا أنّهم تتحسن أجورهم مقابل 90% منهم صرحوا أنّهم لم تتحسن أجورهم.

- نلاحظ أنّ كلما تحسنت أوضاع العمال بالإضراب كلما تحسنت أجورهم وعلى العكس كلما لم تتحسن أوضاع العمال بالإضراب كلما لم تتحسن أجورهم، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.58 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

تخوف المؤسسة من الإضراب يدفعها لتسوية أوضاعهم المادية وذلك بالزيادة في الأجرة حتى يتفادى العمال التفكير بالإضراب.

تحليل الجدول رقم (40)

المجموع		لا		نعم		الحصول على منحة المردودية تحسن أوضاع العمال بالإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	50	10	05	90	45	نعم
100	30	30	09	70	21	لا
100	80	17	14	83	66	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 83% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي يتحصلون على منحة المردودية مقابل 17% منهم أجابوا بـ لا أي لا يتحصلون على منحة المردودية.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 90% من الذين تتحسن أوضاعهم بالإضراب صرحوا أنّهم تحصلوا على منحة المردودية مقابل 10% صرحوا أنّهم لم يتحصلوا على منحة المردودية، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا تتحسن أوضاع العمال بالإضراب نجد أنّ 70% منهم صرحوا أنّهم تحصلوا على منحة المردودية مقابل 30% منهم صرحوا أنّهم لم يتحصلوا على منحة المردودية.

- نلاحظ أنّ كلما تتحسن أوضاع العمال بالإضراب كلما تحصلوا على منحة المردودية وعلى العكس كلما لم تتحسن أوضاع العمال بالإضراب كلما لم يتحصلوا على منحة المردودية، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يُساوي 0.25 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة.

نستخلص أنّ الذي يتحصل على منحة المردودية لا يفكر في الإضراب كوسيلة للحصول على مطالبه بل ربما يكون يدعون للإدارة للإبعاد أي مشاكل عمالية.

تحليل الجدول رقم (41)

المجموع		لا		نعم		ظروف العمل الحالية جيدة تتحسن أوضاع العمال بالإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	50	30	15	70	35	نعم
100	30	73	22	27	08	لا
100	80	46	37	54	43	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 54% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي ظروف عملهم الحالية جيدة بمقابل 46% منهم أجابوا ب لا أي ظروف عملهم الحالية ليست جيدة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 70% من الذين تتحسن أوضاعهم بالإضراب صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 30% صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية ليست جيدة، بينما لدى الذين أجابوا ب لا لا تتحسن أوضاع العمال بالإضراب نجد أنّ 27% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية ليست جيدة مقابل 73% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية ليست جيدة.

- نلاحظ أنّ كلما تتحسن أوضاع العمال بالإضراب كلما كانت ظروف عملهم الحالية جيدة وعلى العكس كلما لم تتحسن أوضاع العمال بالإضراب كلما لم تكن ظروف عملهم جيدة، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.42 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

أنّ العامل الذي يحظى بظروف عمل جيدة ويتلقى تشجيعاً في المؤسسة يجعله يتخطى التفكير في الإضراب.

تحليل الجدول رقم (42)

المجموع		لا		نعم		توجد تربصات في العمل تتمن الإدارة جهود الإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	29	03	01	97	28	نعم
100	51	37	19	63	32	لا
100	50	25	20	75	60	المجموع

-يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 75% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي توجد تربصات في العمل مقابل 25% منهم أجابوا ب لا أي لا توجد تربصات في العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 97% من الذين تتمن الإدارة جهود الإضراب صرحوا أنّ توجد تربصات مقابل 03% منهم صرحوا أنّ لا توجد تربصات، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لا تتمن الإدارة جهود الإضراب نجد أنّ 63% منهم صرحوا أنّه توجد تربصات مقابل 25% منهم صرحوا أنّه لا توجد تربصات.

-نلاحظ أنّ كلما تتمن الإدارة جهود الإضراب كلما وفرة الإدارة تربصات وعلى العكس كلما لم تتمن الإدارة جهود الإضراب كلما لم تتوفر تربصات، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.31 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة.

عند اعتبار العمال الإضراب وسيلة التي يمكن ان يلجأ إليها للضغط على أرباب العمل للاستجابة مطالبهم فإنّ الإدارة تعمل على تقديم خدمات متنوعة كتوفير لهم تربصات داخل المؤسسة أو خارجها.

تحليل الجدول رقم (43)

المجموع		لا		نعم		تتمن الإدارة جهود الإضراب صب الأجرة في وقتها
%	ك	%	ك	%	ك	
100	29	03	01	97	28	نعم
100	51	65	33	35	18	لا
100	80	43	34	57	46	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 57% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 43% منهم أجابوا ب لا أي لا يتم صب الأجرة في وقتها.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 97% من الذين تتمن الإدارة جهود الإضراب صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 03% منهم صرحوا أنّ لا يتم صب الأجرة في وقتها، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لا تتمن الإدارة جهود الإضراب نجد أنّ 35% منهم صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 65% منهم صرحوا أنّه لا يتم صب الأجرة في وقتها.

- نلاحظ أنّ كلما تتمن الإدارة جهود الإضراب كلما يتم صب الأجرة في وقتها وعلى العكس كلما لم تتمن الإدارة جهود الإضراب كلما لم يتم صب الأجرة في وقتها، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.66 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

بالرغم من أهمية الإضراب بالنسبة العمال فإنهم يستعملونه للإلحاق ضرر كبير بأرباب العمل هذا مما يدفع المؤسسة تعمل صب أجرة العمال في وقتها لتفادي أي ضرر يعود على المؤسسة.

تحليل الجدول رقم (44)

المجموع		لا		نعم		تتحسن الأجور الآن تتمن الإدارة جهود الإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	29	0	0	100	29	نعم
100	51	82	42	18	09	لا
100	80	52	42	48	38	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 48% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي تتحسن أجورهم الآن مقابل 52% منهم أجابوا ب لا أي لا تتحسن أجورهم الآن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 100% من الذين تتمن الإدارة جهود الإضراب صرحوا أنّهم تتحسن أجورهم ، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لا تتمن الإدارة جهود الإضراب نجد أنّ 18% منهم صرحوا أنّهم تتحسن أجورهم مقابل 82% منهم صرحوا أنّهم لا تتحسن أجورهم.

- نلاحظ أنّ كلما تتمن الإدارة جهود الإضراب كلما تحسنت أجورهم وعلى العكس كلما لم تتمن الإدارة جهود الإضراب كلما لم تتحسن أجورهم، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.79 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية قوية.

بما أنّ العمال يلجؤون إلى الإضراب فإنّ الإدارة تعمل على التدخل لمنع ممارسة هذا الحق والتضييق من نطاقه فإنّها تعمل على تحسين الأجور لهم.

تحليل الجدول رقم (45)

المجموع		لا		نعم		الحصول على منحة المردودية تتمن الإدارة جهود الإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	29	07	02	93	27	نعم
100	51	24	12	76	39	لا
100	80	17	14	83	66	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 83% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي يتحصلون على منحة المردودية مقابل 17% منهم أجابوا بـ لا أي لا يتحصلون على منحة المردودية.

وعند الدخول إلى خانة التقاطع نجد أنّ 93% من الذين تتمن الإدارة جهود الإضراب صرحوا أنّهم يتحصلون على منحة المردودية مقابل 07% منهم صرحوا أنّ لا يتحصلون على منحة المردودية، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا تتمن الإدارة جهود الإضراب نجد أنّ 76% منهم صرحوا أنّهم يتحصلون على منحة المردودية مقابل 17% منهم صرحوا أنّهم لم يتحصلوا على منحة المردودية.

- نلاحظ أنّ كلما تتمن الإدارة جهود الإضراب كلما تحصلوا على منحة المردودية وعلى العكس كلما لم تتمن الإدارة جهود الإضراب كلما لم يتحصلوا على منحة المردودية، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.21 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة.

عند توقف العمال عن العمل بشكل جماعي بهدف المطالبة بحقوق معينة فتذهب الإدارة إلى منحهم منح وخدمات مختلفة كمنح المردودية لتفادي لجوؤهم إلى الإضراب.

تحليل الجدول رقم (46)

المجموع		لا		نعم		ظروف العمل الحالية جيدة تتمن الإدارة جهود الإضراب
		%	ك	%	ك	
100	29	31	09	69	20	نعم
100	51	55	28	45	23	لا
100	80	46	37	54	43	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 54% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 46% منهم أجابوا ب لا أي ظروف عملهم الحالية ليست جيدة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنّ 69% من الذين تتمن الإدارة جهود الإضراب صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 31% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم ليست جيدة، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لا تتمن الإدارة جهود الإضراب نجد أنّ 45% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 55% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم ليست جيدة.

- نلاحظ أنّ كلما تتمن الإدارة جهود الإضراب كلما كانت ظروف العمل جيدة وعلى العكس كلما لم تتمن الإدارة جهود الإضراب كلما لم تكن ظروف العمل جيدة، وعند تطبيق معامل فاي على الجدول نجده يساوي 0.23 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة.

من بين المميزات المعروفة على قانون العمل الذي يهدف إلى حماية العامل من كافة الأخطار سواء من رب العمل أو من ظروف العمل أثناء عمله فإنّ الإدارة تعمل على تخفيف من هاته الأضرار وذلك توفير لهم ظروف عمل جيدة.

تحليل الجدول رقم (47)

المجموع		لا		نعم		توجد تربصات في العمل تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	61	10	06	90	55	نعم
100	19	74	14	26	05	لا
100	80	25	20	75	60	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 75% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم أي توجد تربصات في العمل مقابل 25% منهم أجابوا بـ لا أي لا توجد تربصات في العمل.

وعند الدخول على خانات التقاطع نجد أنّ 90% أنّ الإدارة تتخذ إجراءات عند التهديد بالإضراب صرحوا أنّه توجد تربصات مقابل 10% منهم صرحوا أنّه لا توجد تربصات، بينما لدى الذين أجابوا بـ لا أي لا تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب نجد أنّ 26% منهم صرحوا أنّه توجد تربصات مقابل 74% صرحوا أنّه لا توجد تربصات.

- نلاحظ أنّ كلما تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب كلما وفرت الإدارة تربصات وعلى العكس كلما تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب كلما لم تتوفر تربصات، وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجده يساوي 0.62 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

عند تهديد العمال بالإضراب لسبب من الأسباب لتحقيق مصلحة خاصة بهم كرفع ضرر يروونه واقعا عليهم فإنّ الإدارة تتخذ إجراءات من بينها توفير لهم خدمات كالتكوينات، منح وغيرها ومن بين هاته الخدمات توفير تربصات لهم.

تحليل الجدول رقم (48)

المجموع		لا		نعم		صب الأجرة في وقتها تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	61	28	17	72	44	نعم
100	19	89	17	11	02	لا
100	80	43	34	57	46	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 57% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 43% منهم أجابوا ب لا أي لا يتم صب الأجرة في وقتها.

وعند الدخول على خانات التقاطع نجد أنّ 72% أنّ الإدارة تتخذ إجراءات عند التهديد بالإضراب صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 28% منهم صرحوا أنّه لا يتم صب الأجرة في وقتها، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لا تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب نجد أنّ 11% منهم صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها مقابل 89% صرحوا أنّه لا يتم صب الأجرة في وقتها.

- نلاحظ أنّ كلما تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب كلما تم صب الأجرة في وقتها وعلى العكس كلما تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب كلما لم يتم صب الأجرة في وقتها، وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجده يساوي 0.53 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

تخوف الإدارة بالتهديد العمال بالإضراب فإنّها تعجل بصب الأجرة في وقتها وذلك لتفادي أيّة مشاكل داخل المؤسسة.

تحليل الجدول رقم (49)

المجموع		لا		نعم		تتحسن الأجور الآن تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	61	41	25	59	36	نعم
100	19	89	17	11	02	لا
100	80	52	42	48	38	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 48% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي تتحسن الأجور الآن مقابل 52% منهم أجابوا ب لا أي لا تتحسن أجورهم الآن.

وعند الدخول على خانات التقاطع نجد أنّ 59% أنّ الإدارة تتخذ إجراءات عند التهديد بالإضراب صرحوا أنّ الأجور تتحسن مقابل 41% منهم صرحوا أنّ أجورهم لا تتحسن، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لا تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب نجد أنّ 11% منهم صرحوا أنّه تتحسن أجورهم مقابل 89% صرحوا أنّ أجورهم لا تتحسن.

- نلاحظ أنّ كلما تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب كلما تحسنت أجورهم وعلى العكس كلما تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب كلما لم تتحسن أجورهم، وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد يساوي 0.41 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة.

عند إحساس العمال بأنّ هناك انعدام كبير للحوافز الممنوحة لهم مما يدفعهم إلى التهديد بالإضراب فتعمل المؤسسة إلى رفع معنوياتهم ومن خلال تحسين أجورهم.

تحليل الجدول رقم (50)

المجموع		لا		نعم		الحصول على منحة المردودية تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	61	0	0	100	61	نعم
100	19	74	14	26	05	لا
100	80	17	14	83	66	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 83% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي يتحصلون على منحة المردودية مقابل 17% منهم أجابوا ب لا أي لا يتحصلون على منحة المردودية.

وعند الدخول على خانات التقاطع نجد أنّ 100% أنّ الإدارة تتخذ إجراءات عند التهديد بالإضراب صرحوا أنّهم يتحصلون على منحة المردودية بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لا تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب نجد أنّ 26% منهم صرحوا أنّهم يتحصلون على منحة المردودية مقابل 74% صرحوا أنّهم يتحصلوا على منحة المردودية.

- نلاحظ أنّ كلما تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب كلما تحصلوا على منحة المردودية وعلى العكس كلما تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب كلما لم يتحصلوا على منحة المردودية، وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجده يساوي 0.82 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية قوية جداً.

عند تهديد العمال بالإضراب فإنّ المؤسسة تعمل على توفير حوافز للعاملين منها الزيادة في رواتبهم أو منحهم منح مختلفة من بينها منحة المردودية من أجل كسب رضاهم واستقرارهم في المؤسسة.

تحليل الجدول رقم (51)

المجموع		لا		نعم		ظروف العمل الحالية جيدة تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	
100	61	33	20	67	41	نعم
100	19	89	17	11	02	لا
100	80	46	37	54	43	المجموع

- يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 54% من أفراد العينة أجابوا ب نعم أي ظروف عملهم الحالية جيدة مقابل 46% منهم أجابوا ب لا أي ظروف عملهم الحالية ليست جيدة.

وعند الدخول على خانات التقاطع نجد أنّ 67% أنّ الإدارة تتخذ إجراءات عند التهديد بالإضراب صرحوا أنّ ظروف عملهم جيدة مقابل 33% منهم صرحوا أنّ ظروف عملهم الحالية ليست جيدة، بينما لدى الذين أجابوا ب لا أي لا تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب نجد أنّ 11% منهم صرحوا أنّ ظروف العمل الحالية جيدة مقابل 89% صرحوا أنّ ظروف العمل الحالية ليست جيدة.

- نلاحظ أنّ كلما تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب كلما كانت ظروف العمل جيدة وعلى العكس كلما تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب كلما لم تكن ظروف العمل الحالية جيدة، وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجده يساوي 0.46 أي أنّ العلاقة بين المتغيرين طردية فوق المتوسطة.

عند تهديد العمال بالإضراب فإنّ الإدارة تعمل على توفير ظروف عمل جيدة وذلك لرفع الروح المعنوية لهم وتحسين الجو للعمال من أجل التفاني في العمل وتفادي الإضراب.

-استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال جداول الفرضية الأولى من الجدول رقم (07) إلى الجدول رقم (21) وجدنا أنّ العلاقة بين التهديد بالإضراب وتحسين وضعية العمال قائمة وسببية، إذا من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أنّ 93% من الذين صرحوا أنّهم يفكرون في الإضراب صرحوا أنّهم توجد تربصات في العمل ويؤكد قيام العلاقة وقوة الارتباط في الجدول (07) حيث وجدنا معامل فاي مساويا لـ 0.70 أي أنّ العلاقة طردية قوية.

كما أنّه حسب الجدول رقم (12) فإنّ 88% من أفراد العينة الذين صرحوا أنّ الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب صرحوا أنّهم توجد تربصات في العمل ويؤكد قيام العلاقة وقوة الارتباط في الجدول (12) حيث وجدنا معامل فاي مساويا لـ 0.64 أي أنّ العلاقة طردية متوسطة.

وأنّه حسب الجدول رقم (18) فإنّ 97% من أفراد العينة الذين صرحوا أنّهم تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب صرحوا أنّهم يتم صب الأجرة في وقتها، ويؤكد قيام العلاقة وقوة الارتباط في الجدول (18) حيث وجدنا معامل فاي مساويا لـ 0.70 أي أنّ العلاقة طردية قوية.

كما أنّه حسب الجدول رقم (21) نلاحظ أنّ 91% من الذين صرحوا أنّهم تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب، كما صرحوا أنّ ظروف العمل الحالية جيدة ويؤكد قيام العلاقة وقوة الارتباط في الجدول (21) حيث وجدنا معامل فاي مساويا لـ 0.66 أي أنّ العلاقة طردية فوق المتوسطة.

وهذا يدل على أنّ العلاقة بين التهديد بالإضراب وتحسين وضعية العمال، وهذا منطقي لأنّ الإدارة تسعى إلى تجنب الإضراب بقدر المستطاع لأنّه يؤثر عليها سلباً من حيث خدماتها أو أرباحها أو من حيث سمعتها.

-استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال جداول الفرضية الثانية من الجدول (33) إلى الجدول رقم (50) وجدنا أنّ العلاقة بين ممارسة الإضراب على أرض الميدان تؤدي إلى تحسين وضعية العمال قائمة وسببية، إذ من خلال الجدول رقم (33) نلاحظ أنّ 100% من الذين صرحوا أنّهم سبق لهم المشاركة في الإضراب كما صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها ويؤكد قيام العلاقة وقوة الارتباط في الجدول (33) حيث وجدنا معامل فاي مساوياً لـ 0.65 أي أنّ العلاقة طردية فوق المتوسطة.

كما أنّه حسب الجدول رقم (38) فإنّ 90% من أفراد العينة الذين صرحوا أنّه تتحسن أوضاع العمال بالإضراب كما صرحوا أنّه يتم صب الأجرة في وقتها ويؤكد العلاقة وقوة الارتباط في الجدول (38) حيث وجدنا معامل فاي مساوياً لـ 0.84 أي أنّ العلاقة طردية قوية جداً.

وأنّه حسب الجدول رقم (44) فإنّ 100% من الذين صرحوا أنّه تثن الإدارة جهود بالإضراب، كما صرحوا أنّه تتحسن الأجور ويؤكد قيام العلاقة وقوة الارتباط في الجدول (44) حيث وجدنا معامل فاي مساوياً لـ 0.79 أي أنّ العلاقة طردية قويّة.

كما أنّه حسب الجدول رقم (50) فإنّ 100% من الذين صرحوا أنّه تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب، كما صرحوا أنّه يحصلون على منحة المردودية ويؤكد قيام العلاقة وقوة الارتباط في الجدول (50) حيث وجدنا معامل فاي مساوياً لـ 0.82 أي أنّ العلاقة طردية قويّة جداً.

وهذا يدل على أنّ العلاقة بين ممارسة الإضراب على أرض الميدان وتحسين وضعية العمال، وهذا منطقي لأنّ الإدارة تسعى إلى تجنب الإضراب بقدر المستطاع لأنّه يؤثر عليها سلباً من حيث خدماتها أو أرباحها أو من حيث سمعتها.

-الاستنتاج العام:

من خلال نتائج جداول الفرضيتين الأولى و الثانية ، تبين لنا أنّ العلاقة بين الإضرابات و بين تحسين وضعية العمال علاقة ارتباطية سببية راجعة عوامل جوهرية و ليس صدفية و هذا ما تأكد لنا من خلال النسب الكبرى للجداول التي يصرح فيها العمال الذين يهددون بالإضراب أو الذين يمارسونه أنّ الإدارة تستجيب لمطالبهم ، كصب الأجرة في وقتها أو توفير فرص التكوين أو تحسين وضعية العمال أو أجورهم و كذلك من خلال حساب معاملات الارتباط ، في كثير من الجداول حيث وجدنا العلاقة طردية قوية ، يعتبر الإضراب حقاً مشروعاً للعامل و هو وسيلة كثيراً ما يلجأ إليها العمال لاستخدامها من أجل استرجاع حقوقهم أو من أجل تحقيق المطالب أو من أجل تحسين وضعيتهم.

-خاتمة:

-من خلال دراستنا لموضوع الإضراب نستنتج أنه أداة و حق يلجأ إليه الأجراء كوسيلة قسرية لحل نزاعاتهم و خلافاتهم الجماعية بينهم و بين أرباب العمل ، لأنّ الإضراب يفتح المجال أمام العمال من أجل الاستجابة لمطالبهم المهنية ، كما أصبح يحظى بحماية قانونية باعتباره أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها الحق النقابي و ذلك وفق شروط قائمة لا يمكن تجاوزها على أن يتوقف عن هذه الممارسة (الإضراب) في اللحظة التي يعرض فيها النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم ، كما أنّ للإضراب عدة تأثيرات متفاوتة و هذا يرجع في أغلب الأوقات إلى شكل الإضراب المتخذ من قبل النقابة ، حيث أنّ الإضرابات لا يمكن أن تنجح إلّا حينما يكون العمال على قدر كاف من الوعي مع اختيار اللحظة و الوقت المناسب للقيام بالإضراب و معرفة كيفية التقدم بمطالبهم ، و لكي يتحقق الإضراب يجب توافر عنصرين مهمين أحدهما مادي يتحقق بالتوقف عن العمل و الآخر معنوي و يكون بوجود نية الإضراب و وجود مجموعة من الأهداف المبتغاة من تنفيذ الإضراب ، حيث كان للعمال شريك اجتماعي تمثل في الحركات النقابية التي كانت في صف العمال للدفاع عن مطالبهم الشخصية و وضعت حدا لكل أشكال الاستغلال و رفع الظلم على غرار تحسين الأجور و تحسين ظروف العمل المختلفة ، فكان للإضراب دور كبير في تحسين وضعية العمال في ميدان العمل ، حيث يتأثر العمال بظروف عملهم حيث كلما كانت ظروف العمل جيدة كلما تحسن أدائهم وذلك سيزيد من الإنتاجية فإنّ العمال سيقدمون كل ما عندهم من أجل تحقيق رضا و تكيف مع الأوضاع المهنية التي تشمل كل ما هو مادي كالظروف الفيزيائية (الضوضاء ، الحرارة و الرطوبة ، التهوية ، الإضاءة، ...)، و الاجازات و المنح و الأجور و غيرها ، و كل ما هو معنوي(كالترقية ، التكوين ، و التوظيف ...)و غيرها ، حيث لها أثر كبير على صحة و نفسية العمال.

وتبقى هذه الدراسة مجرد محاولة لموضوع يُعد من أهم المواضيع التي تجرى على شريحة من العمال التي لم تلقى الاهتمام الكافي بالنظر إلى الظروف التي تعمل فيها.

وفي الأخير يمكننا القول إنه لا يمكن التغاضي عن المعاناة التي يوجهها العمال في مختلف القطاعات من جراء مختلف الظروف المادية والمعنوية في محيط العمل، وبالتالي يتوجب إعادة النظر في القوانين التي تضبط شروط العمل من أجل الحفاظ على أمن وصحة العمال الذي يعتبر الركيزة الأساسية في المؤسسة، وذلك قصد إحداث التوازن بين ما يقدمه العامل وما يتلقاه في المقابل، رغم ما توصلنا عليه من نتائج إلّا أنّ بحثنا حول الإضراب و دوره في تحسين وضعية

العمال ، يمكن أن يكون من المبادرات كمنطلق للدراسات الأخرى نظرا الأهمية الموضوع و الذي يتمركز على العمال داخل المؤسسة.

توصيات:

- 1-الحرص على تحسين ظروف العمل بشكل جيد يتلاءم مع العمال.
- 2-تشجيع روح العمل الجماعية داخل المؤسسة ورفع معنويات العمال.
- 3-تشجيع نسبة الترقية والتكوين والتوظيف حفاظاً على استمرارية العمال وسير العمل ويجب أن يكون الهدف منها أن تستخدم كحافز لتشجيعهم وتحسين مستواهم ورفع درجة كفاءتهم في أداء الوظائف والأعمال الموكلة إليهم.
- 4-توفير جو مناسب للعمل.
- 5-تقليص ساعات العمل أو وضع فترات الراحة تسمح للعمال من استرجاع طاقتهم وحمائتهم من كل ظروف العمل المحيطة بهم.

قائمة المراجع

-قائمة المراجع:

(1) الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ط1.
2. أحمية سليمان، آليات نسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ط2.
3. أنور سليم عصام، أصول قانون العمل الجديد (رقم 12 لسنة 2003)، الناشر منشأة المعارف بالإسكندرية، 2004، ط1.
4. بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة.
5. بوحفص عبد الكريم، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ط.
6. حسونة فيصل، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2011، ط.
7. حسين منصور محمد، قانون العمل في مصر و لبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995، ط.
8. سعيد السالم مؤيد، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (مدخل استراتيجي تكاملي)، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ط.
9. صالح الصرايرة إبراهيم، مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية-دراسة مقارنة-، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ط1.
10. الصيرفي محمد، تنمية المهارات الإدارية والسلوكية للعاملين الجدد، مؤسسة حورس الدولية للنشر، الإسكندرية، 2009، ط.
11. عباس الحلبي إبراهيم، تنمية الموارد البشرية واستراتيجيات تخطيطها، دار الفكر العربي، القاهرة، 2012، ط1.
12. عباس عبد الباسط أنس، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011، ط1.

13. علي غافل سعيد، الإضراب الوظيفي-دراسة مقارنة-، مكتبة زين الحقوقية والأدبية، بيروت، لبنان، 2015، ط1.
14. العيسوي عبد الرحمن، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، الإسكندرية، بدون سنة، ط.
15. فالخ الصالح محمد، إدارة الموارد البشرية (عرض وتحليل)، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ط1.
16. كاظم حمود حظيم: كاسب الخرشنة ياسين، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، 2009، 2010، ط1، ط2، ط3.
17. كمال طارق، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ط.
18. كوري جريمي، الخطوات العشر لاتخاذ القرار الصحيح، دار الفاروق للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2007، ط1.
19. كيران جازية، محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2008، ط.
20. محمد الحسن إحسان، علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2005، ط1.
21. محمد العيسوي عبد الرحمن، علم النفس والإنتاج، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط.
22. محمد عبد الفتاح محمد، إدارة الجودة الشاملة بمنظمات الرعاية الاجتماعية، 2008، ط.
23. محمد عبد الله جمال، إدارة الأعمال مبادئ ومفاهيم، دار المعتز للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2015، ط1.
24. محمود زهران محمد همام، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ط.
25. مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ط.
26. منير نوري، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ط.

27. نوري منير، كورتل فريد، إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ط1.

28. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر-

مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها-، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ط.

29. يحيى عبد الرحمن، النصوص التشريعية التنظيمية الخاصة بالعمل (مراجعة وفق التعديلات

المدخلة إلى غاية يونيو 1998)، قصر الكتاب للنشر والتوزيع، البليدة، بدون سنة.

30. يزيد الوليد بشار، المفاهيم الإدارية الحديثة، دار الذاكرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ط1.

-المجلات:

1. إبراهيم محمد دياب فوزي، (التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة)، مجلة البحوث القانونية، العدد 11، 2020.

2. أحمد ياسين نوزاد، محمد سليم محمد أمين، (إنّ الإسلام يعتبر التفكير واستخدام العقل والتدبر في عوالم الطبيعة أعظم العبادات)، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية جامعة كركوك، العدد 17، المجلد 5، 02 أوت 2018.

3. جلول فيساق، (حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل الفردي)، مجلة آفاق للعلوم، العدد التاسع، سبتمبر 2017.

4. رزق الله أبو مخ حنان، (زكاة الرواتب)، ورقة مقدمة إلى مؤتمر الزكاة بعنوان زكاة دخول الموظفين والمهن الحرة)، كلية الشريعة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2011.

5. عبد الحق منصوري، (مجلة التنمية البشرية)، مجلة علمية دورية محكمة تهتم بالدراسات التربوية النفسية والاجتماعية، العدد 10، مارس 2018.

6. العربي بن داوود، (المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات الإنسانية من ركائز الاتصال الفعال في المؤسسة)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، سبتمبر 2014.

7. يوسف عبد الرحمن فؤاد، عباس مجيد سمية، (بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية)، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة الخامسة والثلاثون، العدد 91، 2012.

الرسائل والمذكرات:

1. بن سلامة زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية والديمقراطية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007.
2. حمادة ليلي، دراسة أرغونومية للظروف الفيزيائية الضوضاء، الحرارة، الإنارة وعلاقتها بحوادث العمل، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة وهران 02، كلية العلوم الاجتماعية، 2017/2018.
3. شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2008/2009.
4. عزيزون زهية، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاجتماعية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2006/2007.
5. عيسى الداووك هبة الله، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام من كلية الشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2015/1437.
6. لحر سلمى، تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحيى-جيغل -، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة قسنطينة 02، 2012/2013.
7. لعلاوي عماد، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعية العمل، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس وعلوم التسيير، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2011/2012.
8. محروق رقية، تأثير ظروف العمل على الأداء في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 02، 2010/2011.

9. مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011/2010.

10. معلومات مأخوذة من مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب فرع سونلغاز - تيارت.

الملاحق

جامعة ابن خلدون

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث ميداني حول

الإضرابات ودورها في تحسين وضعية العمال
دراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز فرع سونلغاز -
تيارت-

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. زيان عبد الوهاب.

إنجاز الطالبين:

بن زينب هجيره.

بن عبد الله شيماء.

نحن طلبة علم الاجتماع السنة الثانية ماستر يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي أعدت خصيصا للقيام بدراسة علمية أكاديمية لتحضير مذكرة التخرج والتي تحمل عنوان الإضرابات ودورها في تحسين وضعية العمال. لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على هذه الأسئلة بكل وضوح وموضوعية من أجل الخروج بدراسة علمية ذات مصداقية وذلك بوضع علامة (x) في المكان المناسب.

ملاحظة: بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

السنة الدراسية: 2023/2022

أ- البيانات الشخصية:

1-الجنس:

2-أنثى

1-ذكر

2-السن:

2-من 30 إلى 40

1-أقل من 30

4-من 50 فأكثر

3-من 40 إلى 50

3-الحالة المدنية:

2-متزوج

1-أعزب

3-أرمل

3-مطلق

4-المستوى التعليمي:

4-جامعي

3-ثانوي

2-متوسط

1-ابتدائي

5-الفئة السوسيو مهنية:

4-عامل

3-تنفيذ

2-تحكيم

1-تأطير

6-سنوات الخبرة:

3-من 10 إلى 15 سنة

2-من 5 إلى 10 سنوات

1-أقل من 5 سنوات

5-من 20 سنة فأكثر

4-من 15 إلى 20 سنة

ب-بيانات المتعلقة بالإضراب:

- 1-هل لك دراية بقانون الإضراب؟ نعم 1- لا 2-
- 2-هل يفكر العمال بالإضراب عند ضياع الحقوق أو الإحساس بالإهانة؟ 1-نعم 2-لا
- 3-هل سبق لك أن شاركت في الإضراب؟ 1-نعم 2-لا
- 4-هل الإدارة لديها قانون داخلي يتضمن حق الإضراب؟ 1-نعم 2-لا
- 5-هل تتحسن أوضاع العمال بالإضراب؟ 1-نعم 2-لا
- 6-هل تغيرت أوضاع العمال بمجرد التهديد بالإضراب؟ 1-نعم 2-لا
- 7-هل لديكم نقابة؟ 1-نعم 2-لا
- 8-هل تثنم الإدارة جهود الإضراب؟ 1-نعم 2-لا
- 9-ما هي أوضاع العمال حالياً؟ 1-نعم 2-لا
- 10-هل تستجيب الإدارة لمطالب العمال عند التهديد بالإضراب؟ 1-نعم 2-لا
- 11-هل تتخذ الإدارة إجراءات عند التهديد بالإضراب؟ 1-نعم 2-لا
- 12-هل يلغي الإضراب عند استجابة الإدارة لمطالب العمال؟ 1-نعم 2-لا
- 13-هل يعتبر الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق؟ 1-نعم 2-لا

ج-البيانات المتعلقة بوضعية العمال:

- 1-هل توجد ترخيصات في العمل؟ 1-نعم 2-لا
- 2-هل يوجد تكوين؟ 1-نعم 2-لا
- 3-هل تقوم الإدارة بإرسال بعثة عمال إلى خارج المؤسسة أو خارج البلاد؟ 1-نعم 2-لا
- 4-هل يتم صب الأجرة في وقتها؟ 1-نعم 2-لا
- 5-هل تحسنت الأجور الآن؟ 1-نعم 2-لا
- 6-هل تتحصلون على منحة المردودية؟ 1-نعم 2-لا
- 7-هل ظروف العمل حالياً جيدة؟ 1-نعم 2-لا
- 8-هل تشارك في اتخاذ القرار؟ 1-نعم 2-لا
- 9-هل تحصل على ترقيةك بشكل دوري؟ 1-نعم 2-لا
- 10-هل الإضاءة كافية لتأدية عملك؟ 1-نعم 2-لا
- 11-هل تتوفر التهوية الكافية في بيئة عملك؟ 1-نعم 2-لا
- 12-هل ترى محيط عملك امنا؟ 1-نعم 2-لا



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

إستمارة تصحيح المذكرة

أنا الممضي أسفله الأستاذ (ة): زيار عبد الوهاب

أرخص للطلبة الآتية أسماؤهم بإيداع المذكرة في المكتبة بعد أن قاموا بتصحيحها

الإسم و اللقب : بن زبير هجيرة

الإسم و اللقب : بجراح الله شيماء

التخصص : علم الاجتماع تطبيع وعمل

عنوان المذكرة :

الحوار بين دور عالمي محسب وهفتية
العمال

تيارت : 2023/07/03



ز

إمضاء الأستاذ (ة) المشرف :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رقم القيد: 29. /ق ع / ك ع / 2023/ 11

إلى السيدة (ة) محترم (ة) مدير مؤسسة سونلغاز - تيارت -

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء بحث

تحية طيبة وبعد:

في إطار تتمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم الاجتماع يشرفني أن أتمس من سيادتكم

الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

- بن زينب هجيرة

- بن عبد الله شيماء

يندرج هذا الترخيص ضمن البحث الأكاديمي لمستوى الماستر من أجل مذكرة التخرج لنيل

هذه الشهادة .

تيارت في: 2023/02/23



كرطالي نور الدين
رئيس قسم علم الاجتماع
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



26/02/23