



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.
في علم الاجتماع عمل وتنظيم

تجربة العمل النقابي بالمؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية في ثانوية المقاوم سليمان بن حمزة

الإشراف:

أ/ زهواني عمر

إعداد الطالبتان:

بن رهيو عوالي

بن سعود فضيلة

لجنة المناقشة

		()
رئيسا	- -	خليفة محمد
	- -	زهواني عمر
	- -	مرباح مليكة

السنة الجامعية: 2021-2022

شكر وعرّفان

لله الشكر كله أن وفقنا وألمنا الصبر على المشاق التي واجهتنا لإنجاز هذا العمل المتواضع

نتقدم بأسمى معاني الشكر والتقدير والعرّفان إلى أستاذنا المشرف "زهواني عمر" على ما قدمه

لنا من نصائح قيمة نسأل الله أن نجعل ذلك في ميزان حسناته.

وإلى كل من الأساتذة المناقشين الذين قبلوا مناقشة هذه المذكرة ولنا عظيم الشرف أن نعمل بإرشادهم

التي ستثري عملنا بمعلومات جديدة.

إلى كل الأساتذة الذين كانوا عوناً لنا طوال مشوارنا الدراسي

كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بخالص الشكر لكل عمال ثانوية المقاوم سليمان بن حمزة وعلى

رأسهم مدير المؤسسة والمشرفة التربوية وكل من ساعدنا من قريب أو بعيد

"شكراً لكم جميعاً"

إهداء

إلى من قال الله في حقهما وبالوالدين إحسانا أُمي من كانت عوننا لي صاحبة القلب الطيب

إلى من كان لي سندا و قدوة في مشواري الدراسي أبي

أطال الله في عمركما

إلى الأستاذ المشرف زهواني عمر حفظه الله

إلى من ساعدني ودعمني أدامه الله لي "أيمن"

إلى إخوتي وأخواتي وصديقاتي كل باسمه

أهدي هذا العمل إلى شموع وزينة البيت البراعم الصغار فاروق، عماد، أيوب، رتاج، مرام، حسيبة

،هارون.

عوالي

إهداء

بدأنا بأكثر من يد وعيننا الكثير من الصعوبات وهانحن اليوم والحمد لله نظوي سهر الليالي وتعب الأيام
وخلاصة مشوارنا الدراسي بين طيات هذا العمل المتواضع.

إلى الينبوع الذي لا يميل العطاء إلا لمن حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها والتي كانت تحفزني
بركات دعائها إلى والدتي العزيزة "عائشة"

إلى من سعى وشقي وتعب على راحتي وهنائي الذي لم ييخل عليا بشيء من أجل إسعادي ودفعتني إلى
طريق النجاح الذي علمني وساندي والذي حفزني على الاجتهاد والمثابرة وعلمي الصبر والحكمة والذي
العزير "مفتاح"

أهدي هذا المجهود إلى رفيق دربي زوجي "عبد القادر"

إلى من حبهم يجري في عروقي وألهم بذكراهم فؤادي وسندي في هذه الحياة أخواتي
سعاد، نصيرة، نورية، إيمان، نوال، بشرى وأخي "أيمن" فاتح"

إلى من سرنا سويا ونعمل ونجتهد معا من أجل شق طريق النجاح والإبداع صديقاتي.

إلى من علمونا حروفا من ذهب وكلمات وعبارات من أجلى وأسمى العبارات في العلم إلى من أناروا
طريقنا بحروف من فكرهم التي أنارت لنا سيرة العلم والنجاح إلى الأساتذة الكرام.

فضيلة

ملخص الدراسة:

يختلف العمل النقابي من نقابة إلى أخرى وهذا باختلاف المؤسسة والمهنة، حاولنا التعرف على العمل النقابي بالمؤسسة التربوية الجزائرية بإجراء الدراسة الميدانية في ثانوية المقاوم سليمان بن حمزة ، حيث كان الهدف من الدراسة الوصول إلى مجموعة من الأهداف منها: التعرف والكشف عن تجربة العمل النقابي في المؤسسة التربوية نظرا لما يتميز بهذا القطاع التربوي من نزاعات بين الأساتذة والحكومة، إبراز الدور الذي تلعبه النقابة في الدفاع عن الأساتذة داخل المؤسسة التربوية، التعرف على الأساليب النقابية المتبعة لتحقيق المطالب المهنية والاجتماعية.

تم الاعتماد على الملاحظة السوسولوجية في المرحلة الاستطلاعية والاستكشافية وجميع مراحل الدراسة، كما تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة على ثانوية المقاوم سليمان بن حمزة في ولاية تيارت ومحاولة الكشف عن المتغيرات التي تتحكم في الممارسة النقابية الموجودة في هذه المؤسسة من خلال تطبيق تقنية الاستمارة التي تتوفر على مجموعة من المحاور التي تبحث عن العلاقة بين المتغيرات خلصت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

هناك انخراط في التنظيم النقابي على مستوى ثانوية المقاوم سليمان بن حمزة رغم أن درجة الإقناع متوسطة، النشاط النقابي على مستوى المؤسسة نزيه بالنسبة للمنخرطين في التنظيم النقابي وهذا ما يدل على احترام مبادئ العمل النقابي، وغير نزيه بالنسبة لغير المنخرطين في التنظيم النقابي النقابة على مستوى المؤسسة يعود إخفاقها في تحقيق المطالب إلى التماطل السياسي.

الكلمات المفتاحية: - النقابة - العمل النقابي - الأساتذة - التسييس - الأساليب المستخدمة - توحيد الأساتذة -

النزاهة- المؤسسة التربوي.

Study summary:

Union work differs from one union to another, and this varies according to the institution and profession. Educational, given that this educational sector is not distinguished by conflicts between teachers and the government, highlighting the role played by the union in defending teachers within the educational institution, identifying the union methods used to achieve professional and social demands.

The sociological observation was relied on in the exploratory and exploratory stage and all stages of the study. The case study method was also relied upon on the Suleiman bin Hamza Secondary School in the state of Tiaret and an attempt was made to reveal the variables that control the union practice in this institution through the application of the form technology that is available on the A set of themes that search for the relationship between the variables, the study concluded the following most important results:

There is involvement in the trade union organization at the secondary level of the resistance Suleiman bin Hamza, although the degree of

persuasion is medium. The union activity at the level of the institution is honest for those involved in the union organization, and this indicates respect for the principles of union work, and is dishonest for those who are not involved in the union organization. The union at the level of the institution. Its failure to achieve the demands is due to political procrastination.

Keywords: – union – union work – teachers – politicization – methods used – uniting teachers – integrity – educational institution

فهرس الموضوعات

شكر وعرفان

إهداء

ملخص الدراسة

أ..... مقدمة

الفصل الأول الإطار: المنهجي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع: 4
2. أهمية الدراسة: 4
3. أهداف الدراسة: 5
4. الإشكالية: 5
5. الفرضيات..... 7
6. تحديد المفاهيم: 7
7. المنهج والتقنيات المتبعة: 10
8. عينة البحث وكيفية إختيارها: 12
9. الدراسات السابقة: 12
10. صعوبات الدراسة: 17

الجانب النظري

الفصل الثاني: ماهية النقابة والعمل النقابي

- تمهيد 19
1. نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم: 21
2. مفهوم النقابة: 22

24	3. مفهوم العمل النقابي:
24	4. الاتجاهات النظرية المفسرة للنقابات العمالية:
28	5. تصنيفات النقابات العمالية:
29	6. أنواع النقابات العمالية:
30	7. مبادئ العمل النقابي:
31	8. وسائل الضغط عند النقابات:
32	9. أهداف النقابات العمالية:
33	10. مهام النقابات العمالية:
34	11. أهمية النقابات العمالية:
36	خلاصة
37	الفصل الثالث: نقابة العمالية في الجزائر
37	تمهيد
38	1. بداية العمل النقابي في الجزائر:
39	2. النقابات العمالية في الجزائر من الإستعمار حتى الإستقلال:
40	3. التعددية النقابية في الجزائر:
43	4. الهيكلة النقابية في الجزائر:
44	5. النقابات المستقلة:
49	7. النقابات المستقلة والإضرابات في قطاع التربية
	خلاصة
51	الفصل الرابع: خصائص أفراد مجتمع البحث، عرض ومناقشة الفرضيات
53	المبحث الأول: خصائص أفراد مجتمع البحث وعرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

55	1- خصائص أفراد مجتمع البحث:
64	2- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:
67	المبحث الثاني: عرض ومناقشة الفرضية الثانية
67	1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:
73	2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:
75	المبحث الثالث: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
75	1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة :
	2- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:
84	الإستنتاج العام:
88	خاتمة
90	قائمة المصادر والمراجع.

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	ترتيب
56	يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الجنس	01
56	يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب السن	02
57	يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الحالة العائلية	03
57	يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المنطقة السكنية	04
58	يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الأقدمية	05
58	يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب التخصص	06
59	يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الوضعية المهنية	07
59	يوضح انخراط الأساتذة في التنظيم النقابي	08
60	يوضح العلاقة بين الجنس والانخراط في النقابة	09
61	يوضح درجة إقناع الأساتذة للانخراط في التنظيم النقابي	10
61	يوضح العلاقة بين درجة إقناع الأساتذة والانخراط في النقابة	11
62	يوضح استجابة الأساتذة للإضرابات التي تدعوا إليها النقابة	12
62	يوضح دعم النقابة لبناء أي نظام سياسي	13
63	يوضح المطالب التي تسعى النقابة لتحقيقها	14
64	يوضح العلاقة بين المطالب التي تسعى النقابة إلى تحقيقها والانخراط فيها	15
68	يوضح تقييم النشاط النقابي في المؤسسة التربوية	16
69	يوضح العلاقة بين تقييم العمال للنقابي واستجابة الجهات الوصية للمطالب	17
69	يوضح المطالب الأساسية التي تسعى النقابة إلى تحقيقها	18
70	يوضح العلاقة بين المطالب الأساسية التي تشغل النقابة وسعيها لتنمية روح التضامن بين الأساتذة	19
71	يوضح عمل النقابة على تنمية روح التضامن بين الأساتذة	20
72	يوضح استجابة الجهات الوصية للمطالب بعد التصعيد	21
72	يوضح سبب الوضعية التي يعيشها الأستاذ في الوقت الراهن	22
73	يوضح العلاقة بين سبب الوضعية التي يعيشها الأستاذ واستجابة الجهات الوصية للمطالب بعد التصعيد.	23
76	يوضح قيام النقابة بوضع مصالحها الشخصية قبل العامة	24
77	يوضح العلاقة بين تحقيق المطالب الأساسية للمصلحة الشخصية قبل العامة من طرف النقابة.	25

77	يوضح مدى الرضى عن الوظيفة التي تقوم بها النقابة	26
78	يوضح العلاقة بين الأساليب التي تفضل أن تستخدمها ورضى الأساتذة عن الوظيفة التي تقوم بها النقابة	27
79	يوضح الأساليب التي تفضل أن تستخدمها النقابة	28
79	يوضح نجاح العمل النقابي في المؤسسة التربوية	29
80	يوضح سبب إخفاق النقابة في تحقيق المطالب	30
80	يوضح تحقيق النقابة للمطالب الضرورية للأساتذة	31
81	يوضح العلاقة بين تحقيق المطالب الأساسية للأساتذة ونجاح العمل النقابي في المؤسسة التربوية	32
82	يوضح تنازل النقابة عن مطالبها المرفوضة	33

مقدمة

مقدمة:

ارتبط ظهور النقابات العمالية بالتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتي أثرت بشكل كبير على تشكيل الطبقة العاملة فمع ظهور الثورة الصناعية والتغيرات التي ظهرت في العالم ظهرت الطبقة البرجوازية المالكة لوسائل الإنتاج والتي تمتلك والسلطة والطبقة العاملة التي تمتلك قوة العمل والتي عانت ظروف صعبة أدت إلى الوعي بضرورة اكتساب الحقوق بتشكيل نقابات عمالية تحميهم من جهة وتحقق مكاسبهم من جهة أخرى.

فكان ظهور هذه النقابات في مختلف دول العالم لتشمل مختلف الدول العربية ومن بينها الجزائر حيث عرفت هذه الأخيرة عدة تنظيمات نقابية في مختلف القطاعات ففي أواخر التسعينات من القرن العشرين شهدت الجزائر التعددية النقابية التي سمح بها دستور 1989م والتي عرفت ظهور العديد من النقابات المستقلة في القطاع التربوي والتي تسعى إلى تمثيل الأساتذة للدفاع عنهم وتحقيق مطالبهم المهنية والاجتماعية كالزيادة في الأجر وتحسين القدرة الشرائية تحسين الظروف الصحية، تحديد سن التقاعد المناسب. كل هذا كان دافعا من أجل الانخراط فيها والالتفاف حولها لإسماع صوتهم، فعملت هذه النقابات على دفع الحكومة لطاولة الحوار والمفاوضات حتى تتحقق مكاسب هذه الفئة.

تضمنت الدراسة أربعة فصول إلى جانب المقدمة وخاتمة وكانت الفصول كالاتي:

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة تمحور حول أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه إشكالية الدراسة فرضيات الدراسة بالإضافة إلى تحديد المفاهيم والمنهج والتقنيات المتبعة وكيفية اختيار العينة، كما تضمن هذا الفصل بعض الدراسات السابقة وأخيرا صعوبات البحث.

الفصل الثاني تطرقنا إلى ماهية النقابة والعمل النقابي من خلال بعض العناصر المتمثلة في نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم، مفهوم النقابة، مفهوم العمل النقابي، الاتجاهات النظرية المفسرة للنقابات العمالية تصنيفاتها وأنواعها مبادئ العمل النقابي وسائل الضغط عند النقابات أهداف النقابات العمالية مهامها أهميتها بالإضافة إلى تمهيد وخلاصة.

الفصل الثالث تطرقنا فيه إلى النقابة العمالية في الجزائر من خلال بعض العناصر المتمثلة في بداية العمل النقابي في الجزائر النقابات العمالية في الجزائر من الاستعمار إلى الاستقلال بالإضافة إلى التعددية النقابية في الجزائر والهيكلية النقابية كما تم التطرق إلى النقابات المستقلة في قطاع التربية وأهم النقابات التي برزت بالإضافة إلى النقابات المستقلة والإضرابات في قطاع التربية.

الفصل الرابع تمثل في الجانب الميداني للدراسة ضم ثلاثة مباحث: المبحث الأول بعنوان خصائص أفراد مجتمع البحث وعرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى أما المبحث الثاني جاء بعنوان عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية أما المبحث الثالث تمثل في عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع:

هناك العديد من الأسباب دفعتنا إلى دراسة هذا الموضوع المتمثل في "تجربة العمل النقابي في المؤسسة التربوية" ومن هذه الأسباب:

الأسباب الذاتية:

- الرغبة والميول في دراسة موضوع النقابات العمالية
- الإطلاع المسبق لهذا الموضوع نتيجة الميل والرغبة في دراستنا.
- هذه الدراسة تندرج ضمن تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم.
- محاولة كشف دور النقابات داخل المؤسسة التربوية.

الأسباب الموضوعية:

- اهتمام الكثير من الباحثين بموضوع النقابي ، فهي تمس شريحة كبيرة من المجتمع وهي العمال.
- يعتبر هذا الموضوع من المواضيع الحديثة والتي تحتاج إلى دراسات.
- تنامي الدور الكبير للتنظيمات النقابية في مختلف الميادين.
- إثراء مجال البحث العلمي عموما وميدان علم الاجتماع خصوصا.

2. أهمية الدراسة:

موضوع النقابة من أهم المواضيع التي لاقت اهتمام الكثير من الباحثين في مختلف التخصصات فدورها لم يقتصر على دفاع عن العامل فحسب بل توسع وشمل كافة اهتماماته وأصبحت تهتم بمختلف المجالات من بينها قطاع التربوي الذي تركز عليه الدولة في إعداد أجيال المستقبل فهو يمس شريحة فاعلة وهي الأستاذ وبالتالي فالاهتمام بهذا القطاع أصبح ضروريا.

3. أهداف الدراسة:

تسعى دراستنا إلى تحقيق عدة أهداف ومن بينها:

• التعرف والكشف عن تجربة العمل النقابي في مؤسسة تربوية نظرا لما يشهده هذا القطاع من نزاعات بين الأساتذة والحكومة.

• إبراز الدور الحقيقي الذي تلعبه النقابة في الدفاع عن الأساتذة داخل المؤسسة التربوية.

• التعرف على الأساليب النقابية المتبعة لتحقيق المطالب المهنية والاجتماعية.

4. الإشكالية:

استطاعت النقابات في كثير من البلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة وأن تجعل شروط العمل أكثر واقعية¹، فكان ظهورها مع بداية الثورة الصناعية وتطورت لتنتشر في مختلف المؤسسات وضعت هذه النقابات حد لجميع أشكال الظلم والاستغلال والقهر الاجتماعي التي تعرضت له الطبقة الكادحة من العمال من انخفاض في الأجر وزيادة ساعات العمل كل هذا كان سببا لتشكيل هذه التنظيمات النقابية والتي كان هدفها تحرير العامل من العبودية وتحسين ظروفه المهنية والاجتماعية .

بظهور هذه التنظيمات في المؤسسات اكتسب النضال النقابي سمعة الشرعية وأصبح حقا من حقوق العمال فكانت النقابة منظمة حاضرة فالجزائر كغيرها من بلدان العالم عرفت بعد الاستقلال ظهور مؤسسات في الكثير من المجالات ومن بينها المؤسسات التربوية. هذه الأخيرة مؤسسات ذات أهمية بالغة وحساسية، حيث برزت تنظيمات النقابية تدافع عن حقوق الأساتذة لتحسين ظروفهم، هذا القطاع شهد احتجاجات واسعة بظهور التنظيمات النقابية التي استطاعت إثبات ذاتها وأثرت في شريحة فاعلة في العملية التعليمية والتي تتمثل في فئة الأساتذة الذين يسعون للبحث عن التنظيمات تدافع عن مصالحهم المادية والمعنوية وحقوقهم المسلوبة، حيث تختلف توجهاتهم الإيديولوجية

1 حميد سالم الأصيغ، "مفهوم النقابة والاتجاهات النظرية في تقسيم نشأتها"، د، ط، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، دس، ص 299.

وانتماءاتهم الحزبية حيث تتوقف درجة انخراطهم على مدى نزاهة التنظيم النقابي وتحقيق المصالح من أجل مواجهة المشاكل التي يتعرضون لها داخل القطاع التربوي، ومن هنا فإن الحكومة تفاوض هذه النقابات على أساس مدخلات ومخرجات بين التنظيمين فتبلي مطالبهم أو جزء من المطالب لكن تعمل دائما للحصول على المقابل.

تتجه نقابات التربية إلى إبراز وجودها كجانب فعال داخل المنظومة التربوية من خلال قوة النقابة بهدف تحقيق مجموعة من المطالب على اعتبار أن مصداقية العمل النقابي مرتبطة بتوحيد الأساتذة¹ الذين انتقلوا إلى لعبة الروابط الاجتماعية والاتحادات ليكون التجمع أكثر وأشد تنظيماً¹ للتحرك إستراتيجياً. تعمل النقابة على تحسين الظروف السوسيو مهنية للأساتذة وأولها الأجر الذي يعد من المطالب الأساسية لتلبية الحاجيات والمتطلبات المادية وتحسين الظروف الصحية أثناء العمل والظروف اللازمة كالسكن وتوفير النقل، توفير القروض والإعانات، تحسين القدرة الشرائية وكذلك تحديد سن التقاعد المناسب من أجل الحفاظ على الصحة الجسدية والنفسية بالإضافة إلى القدرات العقلية لفئة الأساتذة .

حتى تتحقق المكاسب والمطالب هذه النقابات دائما ما تستخدم العديد من الإستراتيجيات والأساليب للحصول على المطالب الموجودة ويكون الجلوس على طاولة الحوار الأولى للأساليب الأولية المنتهجة للحفاظ على مستقبل التلاميذ والمنظومة التربوية كما تلجأ إلى أساليب أخرى كالمفاوضات والإشعارات بالإضراب في حالة عدم استجابة الجهات الوصية للمطالب المرفوعة يتم تقديم عرائض تتضمن شكاوي، كما تعتمد تنظيمات النقابية على أساليب مختلفة كالاحتجاجات والإضراب بكل أشكاله من أجل تحقيق مطالب وتسوية وضعية الأستاذ.

خلصت الإشكالية بطرح السؤال المركزي الآتي:

ماهو واقع تجربة العمل النقابي داخل المؤسسة التربوية الجزائرية بثانوية المقاوم سليمان بن حمزة ؟

1 منير صوالحية، "الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر، دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية، مجلة علوم الإنسان والكون"، العدد10، جوان2014، الجزائر، ص112.

الأسئلة الفرعية:

- ✓ كيف يَأثر التنظيم النقابي الميسر على نزاهته؟
- ✓ كيف تؤثر مصداقية العمل النقابي على تضامن الأساتذة؟
- ✓ هل هناك علاقة بين تحقيق المكاسب ونوعية الأساليب المستخدمة في العمل النقابي؟

5. الفرضيات:

- ✓ كلما كان التنظيم النقابي مُيسر كلما أثر ذلك على نزاهته.
- ✓ مصداقية العمل النقابي مرتبط ارتباطاً وثيقاً بتوحيد الأساتذة.
- ✓ تحقيق المكاسب له علاقة مباشرة بنوعية الأساليب المستخدمة في العمل النقابي.

6. تحديد المفاهيم:

1.6 النقابة:

"مجموع اتحادات للعمال الذين يعملون في مهن معينة تهدف هذه الاتحادات إلى تنظيم شؤون العمال والدفاع عن مصالح وتحديد الأجور وظروف العمل وشروطه وكل ما يتعلق بشؤون العاملين من أعضاء النقابة¹

"هي هيئة دائمة حرة لها شخصية معنوية تتمتع باستقلال إداري ومالي يكونها العمال بصرف النظر عن التوافق في عاداتهم²

1 رية بن حمزة، "الممارسات النقابية والشراكة الأجنبية في المؤسسة الجزائرية، مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية" 53، مجلد 24 2018 9.

2-هدى درهوني، "دور النقابات في ترسيخ القيم التنظيمية، دراسة ميدانية للمؤسسة لصناعة الكوابل الكهربائية الكبيرة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية" 27 ديسمبر 2016 99-107.

التعريف الإجرائي:

النقابة هي منظمة تتكون من مجموعة من الأعضاء والممثلين تكون هدف الدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروف عملهم، وحل المشكلات التي تواجههم وتنمية المصالح المشتركة حيث يشعر العمال في ظل الحماية في تحمل طياتها الكثير من الإيجابية لتحقيق .

2.6 التنظيم النقابي:

" العمالي الذي يهدف لتحقيق مصالح الطبقة العاملة والحفاظ عليها بشتى الوسائل

1

التعريف الإجرائي:

يقصد بالتنظيم النقابي تحقيق حقوق ومصالح العمال والحفاظ عليها مختلف الوسائل والضغط والتأثير في مختلف القرارات والمواقف الصادر .

3.6 العمل النقابي:

" هو كل نشاط يقوم به الاحتجاجية اهرات مع الآخرين للدفاع عن مصالح وحقوق كجمع التوقيعات ه² .

التعريف الإجرائي:

النقابي هو عبارة عن ممارسة المهام والأدوار التي تقوم بها

1 "صابر بركات، حملة معا من أجل إطلاق حريات النقابية واستقلالية النقابات العمالية وديمقراطيتها مركز هشام مبارك للقانون 2009 38.

2 "قاموس المصطلحات المدنية والسياسية، ط1، مركز إعلام حقوق الإنسان والديمقراطية 2014 135

4.6 النزاهة:

"هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل والمتصلة بالقيم الأخلاقية¹

التعريف الإجرائي:

هي مجموعة الصفات التي يتميز بها العامل داخل إطار العمل والتي تميزه عن حيث تعد من العوامل المهمة في العلاقات النقابية وهي مرتبطة على نحو وثيق بالثقة على مستوى مكان العمل ليكون واتخاذ والشفافية التي تجمع بين القرارات والإجراءات.

5.6 التسييس:

" عملية إصاق السياسة بمواضيع غير سياسية، أو تحويل موضوعات مختلفة إلى موضوعات سياسية، ويطلق على ذلك لفظ السياسة بين المجتمعات وكذلك البعد السياسي لنقابات العمل والنقابات والنوادي وغيرها"².
 " يعني في بعض الأحيان لصالح جهة معينة فإن تعني أبدا اللاتسييس،
 أما لاتعني الحياد السياسي بأي شكل من الأشكال"³.

التعريف الإجرائي:

تقيق مكاسب وجعلها في خدمة السلطة

لا يخرج عن عملية إخضاع المؤسسات والأفراد لغايات سياسية وجعلها قيد السلطة و حزبا.

6.6 المصالح:

"تتضمن المصالح كل مايساهم في زيادة صالح الفرد او يسهم في تحقيق"⁴.

1	"قاموس المصطلحات المدنية والسياسية، ط1	والديمقراطية فلسطين 2014	135.
2	إسماعيل عبد الفتاح عبد	"الموسوعة الميسرة للمصطلحات السياسية .	العربية القاهرة 2005 105.
3	"الاستقلالية والديمقراطية النقابية	فريدي ريش	2017 14.
4	"	1	2001 1355.

التعريف الإجرائي:

ت أو مطالب نخدم

7. المنهج والتقنيات المتبعة:

1.7 المنهج:

تم دراسة موضوع تجربة العمل النقابي في المؤسسة لتربوية

منهج يصف بدقة العمل النقابي في المؤسسة التربوية وهذا تم "مجموعة الإجراءات الدراسية التي تتكامل

على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا للوصول إلى نتائج أو

1

راسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل

"

إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها ويعد من أكثر المناهج ملائمة للواقع كسبيل لفهم ظواهره " 2.

2.7 التقنيات المتبعة:

الملاحظة السوسولوجية:

تعتبر أداة هامة من إذ عن طريقها نحصل على معلومات وحقائق لا نستطيع الحصول عليها

"تتضمن صورًا مبسطة من المشاهدة بغرض جمع معلومات أولية في دراسات ويقوم الباحث من خلالها بملاحظة

على الملاحظة البسيطة في في أثناء جمع المعلومات حول

النقابات في الجانب إضافة إلى الجانب الميداني عند ملاحظة إجابات الأساتذة عن الأسئلة

وتفسير البيانات المتحصل إليها.

1- الخياط" أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية" 1، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان 2009 135-136.
2- مريد يوسف " أهمية ومناهج كيف تكتب 1 القانونية القاهرة 2018 56.

أداة فاعلة في عملية جمع البيانات فهي "نموذج يضم مجموعة الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على

1

لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة والتي

42 " حمزة

وقد شمل نموذج على أسئلة مغلقة ومفتوحة ومغلقة ومفتوحة مقسمة إلى أربعة محاور:

المحور الأول: 7

المحور الثاني: العمل النقابي ونزاهته وفيه 5

المحور الثالث: يتعلق بمدى مصداقية العمل النقابي وتوحيد الأساتذة وفيه 5

المحور الرابع: 7

3.7 مجالات الدراسة:

1. المجال المكاني:

تم إجراء الدراسة الميدانية في ثانوية "المقاوم سليمان بن حمزة"، بعين الذهب والتي تقع بطريق

4879.95² 2435.30² لإجمالية 19 4 مخابر ومخبر

10

2. المجال الزمني:

حمزة 30 25 مارس إلى 24 2022

الميدانية الى مرحلتين:

1- عبد الرحمان التل وعيسى محمد قفل، " 2 2007 78.

المرحلة الأولى:

على ميدان الدراسة تضمنت هذه المرحلة إعلام مدير المؤسسة

التربوية على كيفية التطبيق ومعرفة الجدول الزمني للأساتذة وعددهم في

راد مجتمع البحث في توقيت واحد .

المرحلة الثانية: تم في هذه المرحلة تفريد بيانات وتحليلها وتفسيرها والخروج بنتائج هائية للدراسة.

3. المجال البشري: شملت الدراسة 42 "المقاوم سليمان بن حمزة"

8. عينة البحث وكيفية اختيارها:

يجب ان تكون هذه العينة ممثلة للمجتمع الكلي للد

فكان مجتمع البحث في

"المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات المتعلقة بأي وحدة سواء كانت فردا أم مؤسسة أم نظاما اجتماعيا أم مجتمعا محليا أم مجتمعا عاما

"¹. على مؤسسة تربوية واحدة هي ثانوية المقاوم سليمان بن حمزة "المقاوم سليمان بن حمزة" التي تتوفر على مجموعة

استرجاع 40

42

42

9. الدراسات السابقة:

من أبرز الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الذ :

الدراسة الأولى:

1. دراسة كاف موسى: إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي

02 2014 - 2015.

والتقني CNAPEST طروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم

الوعي النقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي والتقني نتيجة لتدهور ظروفهم المهنية

التساؤل المركزي:

فرضيات الدراسة:

1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2012 1.203

1-سماح سالم سالم، البحث الاجتماعي الأساليب. المناهج.

1. للأساتذة التعليم الثانوي والتقني ساهمت في رفع مستوى النقابي لديهم معتبرين الممارسة النقابية

2. نجاح تجربة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في التمثيل النقابي زادت من

مستوى النسق التربوي في التمثيل والوفاء لمطالب الأساتذة لإثبات ذاتهم والحفاظ على توازنهم وإستمراريتهم .

3. تعميم التجربة النقابية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على باقي الأطوار الثلاثة مرهونة بنوعية الإستراتيجية النقابية

التي يستدعيها في ظل الأوضاع السياسية

المنهج:

العينة: تمت الدراسة على المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني 159

أهم النتائج:

- أغلبية المنخرطين في العمل النقابي هم اللذين تتراوح أعمارهم ما بين 40 سنة فما فوق ومع تقدم الأساتذة في السن وتزايد

نتيجة عدم كفايته وعدم قدرته على تلبية حاجياته هذا الأمر جعله يتضامن مع بني جنسه لإنتاج واقع

ومهني

- أغلبية الأساتذة يعتبرون مهنة التعليم من

بينما في سنوات الأخيرة عرفت المنظومة التربوية العديد من المشاكل

التربوية

البيداغوجية والمهنية كانت سببا في تراجع المستوى التعليمي

عديد من آفات التربية التي يعيشها زاد من نوعه النقابي

واقع التربية يسير من سيء إلى ويجب تداركها معتبرين أن العمل النقابي هو الحل العقلاني لحل مشاكله مهنية

- يتقاضاه الأستاذ مقارنتا بقطاعات الأخرى على المستوى الوطني لا تتناسب مع الشهادة المتحصل عليها وجهد المبدول

كونه يمارس مهنته في حمار بأدوار متعددة ويقضي الفترة المسائية في تصحيح الواجبات وتحضير الدروس بصفة مستمرة.

- الذين يمارسون العمل النقابي إلى العمل النقابي

- النقابات العمالية لها علاقة بعمل على مستوى الدولي أو المجلس هنا العديد من المبحوثين منخرطين في التنظيم النقابي و أحزاب السياسة في آن الفئة التي لديها الخبرة نقابية تتراوح من 8 %76.09

- بكل نزاهة وشفافية لتسهيل التواصل مع المجلس الوطني.

دراسة الثانية:

دراسة شطبي حنان:

الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل

ماجستير في تسير وة . 2010/

التساؤل المركزي:

فرضيات الدراسة:

- في الجامعة الجزائرية.

- العمال تدافع عن مصالح الجماعة المهنية.

-

المنهج: المنهج التاريخي

العينة: 376

أهم النتائج:

- السبب الذي جعل الأساتذة لا ينخرطون في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي هو عدم المصالح

ج أن نقابة أساتذة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي لم تستطع أن %64.71

يكتسب ثقة الأساتذة وهذا ربما يرجع إلى في %66.89

اعتبروا ولا تقوم بواجبهم في سبيل تحصيل مصالحهم.

أما في علاقة النقابيين بالإدارة فنسبة 100% في هم النقابي وقد يرجع هذا إلى أن

لا يعارض مصالح الإدارة أو أن النقابيين لا يتمتعون بقوة الحاجة حتى يمثل

سيرين مقبولين.

98.64% اعتبروا ج عن هذا النشاط النقابي للمجلس الوطني

لأساتذة التعليم العالي هو تحسين ظروف العمل بنسبة 56.02% واعتبر 72.43%

الجهد الكبير لتوافق عليه .

أما في مدى رضا الأساتذة عن نقاباتهم 83.78% من الأساتذة غير راضين عن نقاباتهم.

الدراسة الثالثة:

دراسة جحا زهيرة "النقابة في المؤسسة الصناعية دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة، مذكرة

2013/2012 2

مكاملة لنيل شهادة الماجستير في علم

على هيكلية التنظيم النقابي ومطالبه وأساليب عمله في المؤسسة الصناعية؟

فرضيات الدراسة:

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بمدى قدرتها على الهيكلية.
- يتأثر نوع النقابة في المؤسسة الصناعية بقدرتها على التنظيم.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية المطالب العمالية.
- يتأثر دور النقابة في

التقنيات المستعملة:

المنهج:

العينة:

100

أهم النتائج:

77%

23% ترى عدم المصادقية في هذا التمثيل

م مصلحة العمال كل هذا أصفى عدم مصادقية النقابة في التمثيل.

33% من المبحوثين أن النقابة غير منظمة لعدم وجود ولاء بين أعضائها وهي غالبا ما تخفي أغراضا سياسية وراء أهداف

وحل نشاطها يقوم على تهديد دون التنفيذ وأن معظم أفرادها ليس لهم

إخلاص في العمل النقابي.

على المطالب المادية قبل غيرها لسد احتياجاتهم المتنامية خاصة مع غلاء الأسعار وانخفاض قدراتهم الشرائية.

كما أن دور النقابة يتأثر بنوعية الأساليب التي تستعملها لتحقيق أهدافها إذ نجد نسبة 64% من مجموع العمال المبحوثين

ثم أسلوب الاحتجاج ثم أسلوب تقييد إنتاج والأجراء وإجراء المفاوضات الجماعية

لمخص دور النقابة أيضا في نوعية الأساليب التي تستخدمها قصد احتكاك الحقوق وتحقيق المصالح وإتباع حاجيات

الدراسة الرابعة:

العمل النقابي

الباحث: عبد الطيف الغربي والأزهر ضيف.

جهة النشر: مجلة المعارف للبحوث والدراسات التاريخية.

التساؤل المركزي: هل توجد علاقة بين العمل النقابي والولاء التنظيمي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي لبلدية الوادي؟

فرضيات الدراسة:

➤ توجد علاقة بين العمل النقابي لأساتذة مرحلة التعليم الثانوي وبلدية الوادي وقبولهم بالأهداف المسطرة من طرف إدارة

➤ توجد علاقة بين العمل النقابي لأساتذة مرحلة التعليم الثانوي وبلدية الوادي وبذلهم أقصى جهد لتحقيق أهداف الثانوية.

➤ توجد علاقة بين العمل النقابي لأساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي والعمل في الثانوية بشكل دائم.

المنهج:

العينة: 67 أستاذ ثانوي منخرطين في 04 نقابات مختلفة CNAPEST- SNAPEST-

UNPEF- UCTA

أهم النتائج:

- 55% يرون أن هناك تفاوت بين أهدافهم الخاصة وأهداف الثانوية والتي يرون أنها غير واقعية وغير قابلة يدعمهم في ذلك من يعتقدون أن اللجوء إلى العدالة هي أفضل أساليب العمل النقابي.
- الأساتذة يبذلون جهودا كبيرة خلال عملهم ومستعدون لتقد يقدمونه وهذا يعني أنهم يبذلون أقصى جهودهم لتحقيق الأهداف انخراطهم في النقابة لم يؤثر على الجهود التي يقدمونها.
- تناقض وتضارب المصالح بين النقابات وبين المؤسسات التي تمارس فيها العمل ونجاح النقابات في حشد وتجسيد العمال حولها في تحقيق مكاسب مادية وقوة استشارتها لم

تتميز بين الصراع المتمثل في المطالبة بالحقوق وتحسين الظروف

10. صعوبات الدراسة:

يوجد أي بحث جاهز ومكتمل الجوانب في أي مجال علمي، لا بد أن تعثره بعض الصعوبات والعوائق من بينها:

النقص الذي تعاني منه مكتبة العلوم إضافة إلى

مستوى جامعة تيارت إلى أن هذا لم يمنعنا في التوجه إلى كليات أخرى للبحث من أجل

ناحية الجانب الميداني التأخر في الحصول على ترخيص لإجراء دراسة ميدانية بسبب البروتوكول الصحي مما أثر سلبا على الوقت المتاح

دراسة ميدانية في

نا صعوبة في

جرائها في مؤسسة تربية.

الجانب النظري

الفصل الثاني:

ماهية النقابة والعمل النقابي

تمهيد:

تعتبر النقابة العمالية بشكل عام على أنها منظمة تعمل وفق قانون وتتكون من مجموعة من الأشخاص
ة، وجدت هذه النقابات بشكل أساسي من أجل رعاية مصالح أعضائها نظم لها وجد للدفاع عن
مع الإدارة للوصول إلى حلول لهذه المشاكل التي كان يعاني منها العامل المنخرط للنقابة سواء
كان داخل عمله أو مرتبط بظروف العمل المختلفة فالنقابة العمالية، تعرف على أنها مختلف القطاعات
تمثل العمال في مستويات مختلفة كما أنها توفر الحماية لأعضائها.

1. نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم:

لم تكن الحركة العمالية وليدة الصدفة، فالتغيرات في البيئات التربوية

الحق في التنظيم والحق في المساواة والتفاوض والحق في تحسين شروط ومواصفات كانت السبب في تشكيل النقابات

تتطلع لحماية حقوق ومصالح العمال، ولقد شهد العالم ولادة الحركات النقابية منذ بداية ا

البشري من مجتمع الإقطاع إلى مجتمع الرأسمالية، وتعد النقابات من أكبر منظمات المجتمع المدني في العصر

يث ومن أهمها شأنًا وأكثرها نفوذًا، فلعبت دورًا أساسيًا في قيادة الطبقة الع

جماهير العمال إنقاذ الطبقة العاملة من الاستغلال الرأسمالي الذي كان يهدد

اتصالها وأن تجعل من اتصاتها هذه الحركات في معظم دول العالم

ولقد وصلت الحركات النقابية في العالم أيضا إلى في القرن العشرين وكانت

اللبنة الأساسية في بناء

وتعتبر بريطانيا

بات العمالية في 1720 عند عمال الخياطة

النقابي حوالي تشكيل جمعيات تنادي بزيادة وتخفيض ساعات

وقد استمر هذا الوضع حتى عام 1826

في فرنسا فقد ظهرت النقابات 1791

وفي 1865

ت مح

عنه تشكيل نقابة عمال المصانع في نيو يورك إلى نقابة عمال الخياطين¹ وفي إنجلترا

انونية التنظيم النقابي حوالي 100 ل فترة إلى صدمات

1 "دور النقابات العمالية في تحسين أداء العاملين (دراسة ميدانية عن نقابة عمال التبغ في دائرة جبلية"، مجلة جامعة تشيرين

دائمة مع تنظيمات أرباب العمل ومع السلطة السياسية والقانونية في

نقابي العمالي وإغلاق نقابات العمال وطردهم عن العمل وإحالتهم إلى المحاكم.

ز إلى أرباب العمل والطبقة في المجتمع وتقف

نضال وأماني وطموحات الطبقة العاملة. يد أبناء الطبقة البرجوازية، لكن شيوع معالم

التحضر والتصنيع في أغلب المجتمعات الأوروبية وزيادة همة الطبقة العاملة في أداء المهام والإنتاج والاستهلاك وسعة هذه الطبقة

التنظيم النقابي العمالي على أرباب العمل والحكومة، وهنا العمال تأسيس نقاباتهم المهنية في كل مكان لتكوين المعبر

وأماهم والإدارة الموضوعية التي من خلالها يستطيعون بلوغ أهدافهم¹.

2. مفهوم النقابة:

لغة: لكلمة نقابة من نقيب والتي تعني كبير القوم المعني بشؤونهم كما تعني أيضا وبالفرنسية لها معنى

مقارب لمعناها بالعربية فهي تعني المحامي أو المدافع أمام العدالة، أو المهتم بشؤون ومصالح الجماعة التي هو عضو فيها².

اصطلاحا: "تعرف النقابة على أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس أحوالهم والتعبير عنهم

الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة".

03 02

ع الجزائري لم يعطي تعريفا للنقابة

90/14 المؤرخ في 02 1990 الذي يتعلق بممارسة الحق النقابي³.

النقابة حسب إحسان محمد الحسن: "دائمة من العمال، تهدف إلى حماية العمال وتحسين ظروف عملهم أو هي

منظمة عمالية حرة يكون لها شخصية معنوية وتتمتع الإداري والمالي"⁴.

1 محمد الحسن إحسان، "علم الاجتماع الصناعي"، 1 2005 136-137.

2 أحمد مداس "التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة والمشاركة في التنظيم النقابي"، دراسة ميدانية للنساء العاملات في قطاع التربية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة زيان عاشور الخلفة، 2012 117.

3 نصيرة لوني، "النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر دراسات وأبحاث مجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد

04 11 2019، جامعة أكلي محمد أو لحاج البويرة، ص 257.

4 إحسان محمد الحسن، مرجع السابق، ص 139.

وهي أيضا هيئة قانونية تتكون من مجموعة من المواطنين الذين يتعاونون مهنة واحدة أو مهن متقاربة، وهي جمعية تشكل لأغراض المفاوضة الجماعية والمساومة الجماعية، كما تعرف بأنها جماعة من العمال تضم الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية والتي ترتبط بأعمالهم اليومية.

يعرفها أحمد : "أما تجمعات تشكلها العمال الراغبون في ذلك، بمحض ولا يجبرون على

1 .

يعرفها سيدني : تشير إلى رابطة دائمة بين الذين

2 .

وتعني النقابة عادة الهيئة التي تتفاوض بشكل جماعي بالنيابة عن الأعضاء،

إتحاد أصحاب الأعمال، أو مع عدد منهم كل على حدا ومثل هذه المفاوضات قد جماعية.³


، وهي وسيلة جماعية

وتتكون من جميع أبناء المهنة

المهن نفسها عن طريق مجالس يختارون أعضائها من بينهم.⁴

¹ جمال بوربيع ، "محاضرات سوسولوجيا الحركات العمالية، تخصص تنظيم وعمل"، جامعة الصديق بن يحي جيجل، 2016/2015 .08

² محمد عاطف غيث، "قاموس علم الاجتماع" .452

³ محمد سفيان، موسى كاف، "النقابة العمالية المستقلة واقع وتحديات"  س الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني

CNAPESTE، على مستوى قطاع التربية الوطنية ما بين 2011-2015، مجلة الآداب للعلوم الاجتماعية، العدد 16، ديسمبر 2016 .16-5

⁴ " النقابات والجماعات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن"، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الأردن،

2006 .62

3. مفهوم العمل النقابي:

بالاشتراك مع آخرين للدفاع عن مصالح وحقوق العمال

يعرف العمل النقابي

1.

كجمع التوقعات والتبرعات والوقفات

Jean Negre: أنه جملة من المهام والأدوار تقوم بها النقابات تتمثل غالبا في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية

2.

وهو أيضا تشكيل عمالي ينتظم في إطاره العاملون في نشأة معينة وفق قانون محدد يتم عليه في إطار هيئة تأسيسية

ويعرف أنه ممارسة يومية تحصل في إطار التشكيل النقابي من

للعامل عن طريق ترسيخ

B.J. Daniel : العمل النقابي يتجسد في الأدوار

الديمقراطية الصناعية للعمال وتهيئة الظروف الملائمة لهم.³

4. الاتجاهات النظرية المفسرة للنقابات العمالية:

1.4 النظرية الاجتماعية:

أولا: وجهة النظر البنوية:

تعتمد في دراسة النقابات على البنية الداخلية للنقابات أي دراسة الناحية التنظيمية للنقابة كبناء

محددة تساعد على العمل بصفة مستمرة ومستقرة وهم في هذا يركزون على الناحية البيروقراطية للنقابات⁴

البنى والهياكل تبقى قوة النقابة أو ضعفها لا يرتبط أساسا بنوع التنظيم بقدر ما يرتبط

-1 38.


-2 عبد اللطيف غربي، "العمل النقابي والولاء للمؤسسة، دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في ثانويات بلدية الوادي"، مجلة المعارف للبحوث والدراسات التاريخية الدولية المحكمة، جامعة الشهيد حمه لخضر، ص 466.

-3 اد عبد الرحمان، "دور العمل النقابي الطلابي على الأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية" *Langus medias Societes* 02 2021، جامعة طاهري محمد بشار، ص 345.

-4 "الحركة النقابية كظاهرة اجتماعية" مقارنة تاريخية سوسولوجية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، ص 330.

المستوى الأقصى والعلاقات العمودية بين القاعدة العمالية، والمركزية النقابية، وعليه فإن هذه النظرية أهملت الظروف الموضوعية التي
ست الهيكلية هي الكفيلة فقط ببناء نقابة بل يجب مراعاة المشاكل التي قد يختلف

ثانيا: وجهة النظر الوظيفية:

اهتمت هذه النظرية بالناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة المهام  بالوظائف التي تقوم بها

الذي تحياه ويرى أصحاب هذه النظرية أن دور النقابات مرتبط

المسيرين، وتركز بصفة خاصة على دراسات المفاوضات الجماعية وكيفية

1.

ثالثا: وجهة النظر الإيديولوجية:

وترى بان المحرك والتي تعمل وفقا لها

2.

زمننا طويلا من المبالغة في تقديرها وقد بولغ في الظن أن العقيدة هي المحرك لكل فعل، وفي

الحالة الخاصة لحركة طوعية، مثل الحركة العمالية يدخل عامل انحراف جديد، وهو التباعد بين الزعماء الذين يحتكرون التعبير الرسمي
والجمهور الكبير للأعضاء يتبعونهم عادة لأسباب غريبة عن فلسفتهم.³

1- هيرة جح "النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد

شهادة الماجستير في علم تخصص عمل وتنظيم، جامعة قسنطينة 2 2013/2012 97.

2- 331.

3- "رسالة في سوسيولوجية العمل" 2، منشورات عويدات، بيروت، ص 235.

النظرية الثورية:

أولاً: الاتجاه التفاوضي:

الاتجاه

من القواعد العامة في تحليل التطور التاريخي وإستشراق شكل المجتمع المستقبلي الذي يزول فيه كل مظاهر والاعتزاز الجماعي، ويعتقد ماركس أن فعالية النقابة ودورها في كبح انخفاض الأجور، يرى أن الرأسمالية يعتمد إلى حفظ الأجور إلى أدنى مستوى خاصة في الأزمات وفي غياب النقابات يرفض رفضاً حتى في حالات الوفرة والرخاء، وإنجلز في كتابة حالة الطبقة العاملة في إنجلترا 1844م، يقر بأن تاريخ النقابات ملئ بالهزائم الكارثية المتكررة التي ي

قليلة محدودة ومعزولة، ة الضعف هذه إلى خضوع الأجور إلى

العرض والطلب، فالنقابة مثلاً في الأزمات انخفاض إلا تعرضت للحل، في حين أنه في حالات الرخاء

ومن ثم فإن الدور الفعال والإيجابي للنقابات هو القيام

بالمعارضة العمالية، لأن أقصى مايمكن الحصول عليه من الكفاح النقابي هو الحصول على أجر مقابل قيمة

- فهناك العديد من العراقيل التي تواجه النقابات من بينها الأزمات الكساد التي قد تذهب بكل الجهود

للتقايين، وأهم عائق هو القانون ومن وراءه طبيعة النظام السائد.¹

ثانياً: الاتجاه التفاوضي:

الاتجاه يسير في الاتجاه المعاكس، يعتبر النقابي أقل فعالية في تحقيق مطالب العمال ويعتبر كل من لينين

وبرت ميتشلز في الاتجاه.

1- "دور النقابة في الأنظمة المقارنة قراءة سوسيو قانونية لواقع النقابات المعاصرة"، مجلة العلوم

1. **لينين:** من فكرة عدم الحتمية التلقائية في تشكيل النقابات العمالية، لم يعتقد بحتمية ثورة

إلا إذا تم تطهير إ
إذ يجب أن تتبنى

وجود مراقبة للدولة، وهذا تصبح النقابات العمالية حلقة وصل بين القيادات الحزبية والجماهير العمالية.

2. **روبرت ميتشل:** يعتقد أن النقابات العمالية لن تبقى على سعتها في تحقيق المكاسب للعمال والدفاع عن مصالحهم، وإنما

بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية المنتخبة القيادية، وتعمل هذه الأخيرة على تحقيق مصالحها والمحافظة على مكاسبها

، ويعتبر ميش أن عدم وجود ديمقراطية داخلية سوف يكون لها تأثير على

مصالح
ضافة إلى الأقلية الحاكمة مع مرور الوقت سوف تتخلى عن دورها في الدفاع عن

مصالح
الرأسمالية لأنها سوف تعمل على تحقيق مصالحها الخاصة والحفاظ عليها.¹

نظرية المضامين الاقتصادية:

هذه النظرية بر " " " سيدني ويب" تنطلق هذه النظرية في تحل وتفسير نشأة

دى إلى خلق ظروف وشروط عمل

جديدة، عملت على ظهور فجوة بين العامل ورب العمل، هذا الأخير الذي فرض شروطه على العامل الذي لم يجد أمامه سوى

، والعمل وفقها، غير أن هذا الوضع لم يستمر طويلا نتيجة لوعي العمال وإمامهم بضرورة التكتل من

تر :

، هذا من أجل رفع الظلم والغبن الواقع عليهم.

والثاني يتعلق بالعل وتحديددهم حسب عدد الوظائف بغية القضاء على المنافسة في:

1- حنان شطبي، "الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي دراسة حالة" رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010/2009 26-28.

.1

أو التوصل إلى

1.

- هذه النظرية اهتمت جوانب أخرى ولذلك فهي تجدد صعوبة في التعامل مع الواقع

الذي يحمل في طياته عدة تناقضات والمتمثلة في تطلعات وطموحات الأفراد، فمن المحافظ على اديكالي

وبناء على هذه النظرية قاصرة على الإحاطة بجميع ظروف العمل وتطلعات العمال المتغيرة.²

5. تصنيفات النقابات العمالية:

3 1.5 **النقابات المهنية:** تضم جميع العاملين الذين ينتمون لى مهنة ما بغض النظر عن الصناعة التي

الفرعية في تفاوضها مع الإدارة، لأن الإدارة ستجد نفسها في مواجهة الكثير من النقابات المهنية داخل الشركة الواحدة وم

المصالح لتأثيري.⁴

2.5 **النقابات الحرفية:** عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة، ويعكس هذا النمط

النقابات وضع الحركة العمالية في بداية تكوينها، ويعتبر من أقدم أشكال التنظيم مسيطرا على النقابات البريطانية حتى منتصف

5.

3.5 **النقابات الصناعية:**

إلى نشأة معينة بغض النظر عن المهن التي يقومون

الصناعي فهذا التكوين يشمل على مهن غير متجانسة مثلا نقابات العاملين في النسيج، نقابات

1- إبراهيمي محمد، "المشاركة العمالية في التنظيمات النقابية ممارسات وتمثلات، دراسة ميدانية على عمال ثلاث مؤسسات عمومية سعيدة"

56 25 2021 708.

2- ، 335-336.

3- محمد محمود الجوهري، "علم الاجتماع الصناعي والتنظيم" 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009 361.

4- "السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية" 2002 396-397.

5- محمد الصغير بن غربي، "العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية" مجلة الدراسات 38 2019 250-

العاملين في السكك ... الخ، يرجع ظهور هذا النمط من النقابة إلى وظهور المصانع الكبيرة ذي حجم الإنتاج الكبير.¹

6. أنواع النقابات العمالية:

• **وفق الموقع الجغرافي:** ويمكن أن تصنف النقابات وفقا للموقع الجغرافي الذي يعمل فيه إلى أربعة أنواع هي:

- أ. **النقابات المحلية:** م الأعضاء في منطقة جغرافية مح نقابة العمل في منطقة .
- ب. **النقابات الوطنية:** المحلية على مستوى البلد الواحد كإتحاد نقابات العمال في الأردن مثلا.
- ج. **النقابات الإقليمية:**

د. **النقابات الدولية:** وهي التي تأخذ طابعا إتحاديا دوليا كإتحاد الدولي للأطباء أو المح ... إلخ أي أنها نقابات ع المستوى الدولي () .

وفقا لأهداف: ويمكن أن نصنف هذه النقابات وفقا للأهداف إلى نوعين هما:

أ. **النقابات الثورية:** وتظم التنظيمات النقابية التي تسعى لإجراء التغييرات في الأنظمة السياسية المرتبطة بمصالح أعضائها.

ب. **النقابات الإصلاحية:** وتضم النقابات التي تسعى لتحقيق المصالح الخاصة بالأعضاء المنته والليبرالية.²

7. مبادئ العمل النقابي:

1.7 مبدأ الاقتناع: من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعا بأهمية الممارسة النقابية، و جودها في

نحو الأفضل، فهو ضرورة ملحة العمل النقابي والصمود

أمام جميع الظروف الطارئة.

2.7 مبدأ الذاتية الإيجابية: يعتبر العمل النقابي عملا تطوعيا لذا تكمن أهمية الذاتية الإيجابية للأعضاء لتكن المحرك

وتتبلور في هذا المبدأ عملية الإستعداد والتضحية لبلوغ الغايات المرجوة.

3.7 مبدأ الديمقراطية المركزية: يعتبر هذا المبدأ الذي يركز علىية النشاط النقابي والحياة التنظيمية

ويعني أن تكون إدارة النقابة وكافة القرارات والمواقف المعبرة عنها صادرة عن هيئات ديمقراطية يشارك فيها جميع

4.7 مبادئ القيادة الجماعية: وهو المبدأ الذي يجب عمل النقابة الأخطاء

المبدأ في اتخاذ

5.7 مبدأ العمل الجماعي أو الشورى: يشترط هذا المبدأ بأنه على كل نقابي قائد أو مسؤول

قيامه بالعمل النقابي بأراء أصحاب الخبرة إضافة إلى آراء زملائه.

6.7 مبدأ المسؤولية الفردية: كل نقابي مسؤول يتحمل نتائج ما يقوم به من وظائف ومهام النقابة فعند قيام العضو

النقابي بعملية يتعرض للمراقبة والمحاسبة من القيادات والأجهزة العليا والأجهزة الدنيا للتنظيم النقابي.

7.7 مبدأ المراقبة والمحاسبة: حينما يفتقد النشاط النقابي لمبدأ المراقبة والمحاسبة يتعرض التنظيم النقابي لنوع من

تخياره، فمبدأ الرقابة والمحاسبة لا يهدف إلى إثبات الخطأ وفرض العقوبات بقدر

ل إلى حد التلاشي ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي.

8.7 مبدأ النقد والنقد الذاتي: هو مبدأ أو حق لكل عنصر نقابي بغض النظر عن موقعه النقابي إذا كان عضواً في

مراعي الموضوعية في الموضوع تقاده

9.7 مبدأ تقبل الرأي المعارض: كل فرد في النقابة مهما كانت توجهاته عليه أن يتقبل الرأي المعارض بكل مرونة.

اتخاذ

10.7 مبدأ الموضوعية والاختيارأو التأثير عن المصالح الفردية.¹**8. وسائل الضغط عند النقابات:**

تستخدم النقابات العديد من الإستراتيجيات والوسائل للحصول على مطالبها وتمثل في الإضرابات والمفاوضات

- الإضرابلإعادة تكافئ بين فئتي مجتمع العمل²، وهو وسيلة إجرائية جماعية أكثر وضوحاً وأكثر خلافاً في نفسلوسيلة الوحيدة التي تتوفر لدى السلطات العمالية حتى تواصل مصالحها في إطار نزاع العمل.³

: "أنه توقف عن العمل متفق عليه مسبقاً، ومدعم بطلب تحديده قانوني يشير أساساً أنه قرار جماعي".

تري ويس: "أن الإضراب يعتبر عملية جماعية فإضراب فرد واحد فقط لا معنى له، فالإضراب ينبغي أن يكون فعالاً

لعدد كبير من العمال وهو جماعة العمال المأجورين لجعل جماعة أخرى أي أرباب العمل أو الدول

تغير موقفها".⁴

1- حمو عقلة العنزي، "المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي"، الإتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع جامعة الكويت، 2000 4-6.

2- صليحة رحالي، "النشاط النقابي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة عينة من أساتذة التربية والتعليم"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية

36 2017 01 190.

3- الإتحاد العربي للنقابات، "الدليل النقابي إلى المفاوضات الجماعية"، الإتحاد العربي النقابي، ط1 2017 85.

4- "في سوسيولوجية العلاقات العمل، مجلة الأدب والعلوم الاجتماعية 15 207.

المفاوضات الجماعية: هي عبارة عن مساومة جماعية أو حوار أو مناقشة التي تجري

العمل من اجل الوصول إلى إتفاق مكتوب حول مسائل المتفاوض بشأنها تحقيق الأهداف المشتركة التي تدفعها للوصول إلى

للحفاظ على المصالح المشتركة التي تجمع بين الطرفين وتهدف المفاوضات الجماعية بوجه عام إلى:

- مناقشة المصالح للأهداف المشتركة.

يرها معايير وإجراءات مرتبطة بطرني التفاوض من أهمها:

- الإعتار الآخر اتخاذ قرارات تمكن من التوصل إلى

- القبول بالعمل النقابي ويتطلب ذلك من مسؤولي المؤسسات المرور من النظرة الأحادية إلى نظرة مزدوجة الأطراف.

- توفر جو نفسي يشعر فيه كل طرف بحرية المبادرة والاقتراح والتعامل مع الطرف الآخر من أجل التعاون.¹

9. أهداف النقابات العمالية:

- رعاية مصالح العاملين في

- العمل على تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام

- المساهمة في تفادي

- تمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية

- والمهني والثقافي للعمال وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ

2

- تقديم الخدمات الصحية

1- "النقابة بين المطالبة والمشاركة"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية المركز الجامعي تبسه، ص 97-98.

2- سماح سالم، "التشريعات الاجتماعية" 1 2012 .88

10. مهام النقابات العمالية:**1.10 المهمة الاقتصادية المادية:** إلى الرأسمالي

الاشتراكية سابقا، فلم تقتصر على الدفاع عن المصالح المادية لأعضائها فحسب وإنما توجهت إلى رفع إنتاجية العمال وتوعيتهم للعمل بجهد أكثر دون أن الدولة هي التي تتولى الدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم، وتقوم بذلك فيما يخص العمل والإنتاج بالإضافة إلى أنه كان هناك اتجاه في المجتمعات الاشتراكية سابقا نحو ، بمعنى ، الاتجاه لم يسمح للنقابات العمالية بالتدخل في

هذه السياسة ثم المشاركة في الرقابة على تطبيقها.¹

فهذه المهمة لها أهمية كبيرة وتعتبر من أولوية النق واطيع منها معايير العمل

2.10 المهمة الاجتماعية: الإنساني، يرغب في العيش والعمل ضمن جماعات، فتعتبر

معتزف به ضمن المنشأة، فتزيد في شعوره بالأمان والثقة بالنفس،

لدى العامل وتحقق رغبته في

انحلال

بالإضافة إلى تلك المعاملة السيئة والصراعات المستمرة مع أرباب العمل لم تسمح²

بالإضافة إلى التنظيم النقابي فهو وسيلة أخرى لإعطاء العامل مكانة

العليا عبر طريق الروتيني، ويساهم معهم كذلك في البحث عن الموضوعات المتعلقة بالمنشأة، وتقديم المقترحات التي

تساهم في مشاكل العمل والإنتاج.³

02، مجلة المداد، ديسمبر 2020

"التنظيمات النقابية ودورها في تحسين الخدمات الصحية"

-1

.291

2-حنان شطيبي، مرجع سابق، ص 38-39.

.292

-3

3.10 المهمة النفسية: " إن طبيعة نظام المصنع المتميز بالعلاقات الفردية والصراع بين العمال وأرباب العمل أدى إلى

بالاغتراب نفسه نتيجة لبعده عن الجماعات التي كانت تعطيه الإحساس بالثقة

وضمن هذا النظام لا يوجد التضامن فزيادة الإحساس بالفردية يؤدي إلى قلق وعدم بين العمال، ضف إلى ذلك الصراع فيما بينهم والمنافسة الشديدة في العمل، فكل هذا يجعل العامل خارج إطار جماعة العمل وبالتالي عدم شعوره والرغبة في العمل.

4.10 المهمة التنظيمية والتثقيفية:

التنظيمية التي تسعى إليها النقابة لم تشمل العمال جميعهم

على مستوى المنشأة، مستعملة في ذلك الوسائل الإبداعية والتثقيفية، حيث تجند مجموعة من الأشخاص

للاخراط

كما تنظيم يعمل على إنشاء الإطار الصالح لجميع العاملين في الوحدات التنظيمية، لتوحيد إلى نظام مشترك يكون مجالاً لنضالهم وميدانياً للتشاور فيما بينهم بناء على مبدأ التضامن بين مجموعهم، كما تعمل النقابة العمالية على التوعية للعمال بالحقوق والواجبات لما لها من ضوابط قانونية وتشريعية.¹

11. أهمية النقابات العمالية:

تكتسب النقابات العمالية أهمية كبرى تتزايد مع نمو الوعي النقابي سواء من جانب النقابة ذاتها أو من جانب العمال،

وترجع أهمية الدور الذي تقوم به النقابات العمالية، أنها تمثل أكبر قطاعات المجتمع وهو²، وتكمن أهميتها فيما يلي:

- تحقيق المساواة في

- التركيز على المصالح

3.

.79-78

1-زهيرة

2-مصطفى أحمد أبو عمر، "علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية"

.35 2005

3- محمد عباس، "إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي"، 2 2006 .282

- تخفيض ساعات العمل اليومية، تخفيض عدد أيام العمل الأسبوعية، زيادة
- التأثير في سياسة الدولة وقوانينها فالنقابات القوية تلعب دورا كبيرا في التأثير على خطط وسياسات الدول في مجال التشريعات
- التشغيل والتدريب وتوفير التأمين ضد البطالة فالنقابات العمالية القوية تقوم بتوفير الكثير من الفرص لأعضائها وتأمين فرص كبيرة لأعضائها ضد البطالة.¹

1-محمودكاظم حضير، ياسين الخرشنة، "إدارة الموارد البشرية"، 1 2، 3 دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2010 .205

خلاصة:

من خلال دراستنا نستنتج أن النقابة سمة وقانونية وتنظيم دائم، فهي المحرك الأساسي لأي منظمة وهي وسيلة ربط " " وتعتبر أداة التوفيق والتقريب بين المنظمات حيث يقوم الفعل النقابي في أساسه على الدفاع عن

هذا العمل النقابي في تحسين الظروف المادية

الفصل الثالث:

النقابة العمالية في الجزائر

تمهيد:

برزت الحركة النقابية في الجزائر الاتجاهات الاجتماعية في الوطني حيث مرت ؛
الاقتصادية التي آنذاك النقابي في بداياته
الوطني تي ضمنن إطار قانوني بإ مستقلة تختلف
وسائلها في الحصول على حقوقها المشروعة.

1. بداية العمل النقابي في الجزائر:

أولى النقابات العمالية
 1720 بربطان
 آخر في الجزائر المستعمرة وإلى غاية الح
 دى إلى
 وبالتالي ض
 الأمر الثاني من
 تنظيم نقابي خاص بهم
 الأندلسينا
 1881 الأهالي
 نقابي.¹
 ففي النصف الثاني من القرن 19 ير الحكم العسكري بالجزائر إلى حكم مدني
 المهيمنة على
 بدأت عملية التكتل المهني
 وكان أول تجمع عمالي ظهر في
 بمدينة الجزائر في 15 نوفمبر 1878² ك بدأ العمل النقابي في ال
 1901 لها
 49 في مدينة الجزائر و61 في وهران في 54 .
 :

الأول:

في مقدمة هذه القوانين قانون الأهالي³

و جمعية ويمنع حرية التعبير وإنشاء منظمات.⁴

الثاني:

في الصناعة لضعف

العمل في مختلف المهن، فقبل الحرب العالمية الأولى كان الجزائريون يشتغلون في إثنين من المهن المعروفة في تلك الفترة بينما العمال الأوربيون يشتغلون في 221 مهنة أي أن القوة العاملة الجزائرية كانت متمركزة في الريف بشكل أساسي، فبدأت الحرب العالمية الأولى

1- "العمل النقابي في الجزائر خلال فترة ما بين الحربين"، مجلة التاريخية الجزائرية، 8، سبتمبر 2017، 167.

2- جيلالي تكران، "دراسة تحليلية في خلفيات نشأة الحركة النقابية بالجزائر"، 255.

3- "الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين إشكالية العجز المزمع عن فك الارتباط بالمشروع الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية

نوفمبر 2007 150

4- مصطفى عيشاني، "الحركة النقابية الجزائرية نشأتها نظورها، نضالاتها"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية، الجزائر، نوفمبر 2019،

164.

ساهم عامل الهجرة نحو فرنسا في تكوين طبقة عاملة جزائرية فعلية في المهجر ولعدم وجود قيود قانونية تمنعهم من إلى النقابات الفرنسية، فذلك ساعد على تبلور الوعي النقابي لديهم.¹

الأمر الذي سمح بالقول أن النضال العمالي في الجزائر لم يكن بناء على تجربة ذاتية إنما مبنيا على عملية المقارنة مع الأوضاع السائدة في ذلك الوقت.²

2. النقابات العمالية في الجزائر من الاستعمار حتى الاستقلال:

1.2 فترة الاستعمار الفرنسي:

الرأسمالي في المجتمع الجزائري التقليدي إلى ظهور قوة عمل جديدة موازية للإدارة

العمل الفرنسيين منهم وغير الأمر الذي أسهم في تشكيل كيانات الرأسمالي الذي قام

بانتزاع الأراضي من الأهالي ومصادرتها وفرض ورchl السكان الأصليين إلى المناطق القاحلة أو الأقل خصوبة، وقد ذلك إلى الأوضاع لصالح

في النقابات الفرنسية وسعيهم لتحقيق المساواة مع العمال

وذلك سواء في شروط ويمكن تلخيص المشاكل التي واجهت العمال في بعد

تمثل في مسألة ملكية وبيع قوة العمل، إذ شغلت الطبقة العاملة الجزائرية أدنى السلم المهني، كذلك فإن التراكم الرأس

مالي كان يعود بالفائدة على الأوربيين وحدهم، إذا الرأس مالي على القطاعات التي تفيد المصالح

الزراعة والبناء والهيكل القاعدية، في حين

تركز على التراتب والتمايز الطبقي بحيث اعتبر الثانية تحكّمهم قوانين الأهالي التي لا

تطبق على الفرنسيين، هذا التمايز أدى إلى فروق جعلت العمال الأوربيين يشكلون برجوازية متميزة، في حين أن

1- 150.

2-نادية سماش، "سيرورة العمل النقابي في الجزائر دراسة سوسيو أنثروبولوجية"، مجلة التغيير 5 237.

3-أحمد مسعودي، "التعددية النقابية في الجزائر أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم ، جامعة أبي بكر الصديق تلمسان،

2015/2014 103-104.

الجزائريين هم عمال غير مهرة، إضافة إلى البعدين السابقين يمكن إضافة بعد يتعلق بالشق السياسي يعود ذلك ضعف الوعي الوطني¹.

لم يكن للعمال الجزائريين إلا أن يناضلوا في صفوف النقابات الناشطة آنذاك كإ

العامّة للعمل الّوحدوي، فقد شاركوا في هذا الإطار في عدّة إضرابات

التي كانت ترفضها لهم القوة الانخراط الفعلي للجزائريين في هذه النقابات منذ 1932 إلى عمال

الموانئ والبلديات الذين انضموا إلى النقابة العامة الفرنسية للشغل التي استعانت بهم في 1936

لمى تبني الإ ب تلبية لنداء هذه النقابة ومنها العمال الجزائريون من الحق في المشاركة بعد

صدور قانون يمنحهم حق النشاط في الجمعيات، لكن العمال لم يتحملوا ضعف التمثيل في المنظمات النقابية والقيادية فأسسوا

1947م لجنة التنسيق للنقابات المتحدة بالجزائر التي كانت لها لجنة تنفيذية ومكتب الأمانة.²

تعتبر الحركة الوطنية ممثلة في حزب حركة MTLD/PPA هي التي فكرت ابتداء من

حماية الأربعينيات في إنشاء تنظيم نقابي وطني يكون مستقلا عن التنظيمات النقابية الفرنسية، في هذه الفترة بدأت فكرة تشكيل

نقابة مستقلة عن النقابات الفرنسية تبلورت في "تتولى مهمة

إنشاء مركزية نقابية معترف بها دوليا غير أن هذه اللجان فشلت في تحقيق هذا الهدف، ففكرة العمل النقابي تبلورت

النقابي السياسي والثوري الذي هذا الوعي مهد نحو

3.

مع اندلاع الثورة التحريرية الجزائرية في الفاتح من نوفمبر 1954

1956

رغم العراقيل والصعوبات التي واجهها العمال الجزائريين سواء كانت

1- "دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر" 2014 51-52.

2- "إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية"، دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني

CNAPEST، رسالة دكتوراه في علم 02 2015/2014 124.

3- "المسيرة النضالية للحركة النقابية في الجزائر قراءة سوسولوجية، مجلة 11، ديسمبر 2011 177.

(L.V.G.S.A) التي كانت مدعومة من طرف

1.

السيجيتي والإتحاد النقابي للعمال الجزائريين (V.S.T.A)

الحركات النقابية منذ تأسيسها دورا فعالا إلى جانب حزب جبهة التحرير الوطني من أجل التحرر من سيطرة

وبالتالي إ ومن بين الأدوار التي ساهمت بها الحركات هي المشاركة في تعبئة

الجماهير والفئات العمالية لإنجاح الثورة المباركة ضد

القضية الوطنية إلى المحافل الدولية

قيادة نقابية في أقد

بالإضافة إلى وضع

وقبل مغادرة القيادات الأخرى نحو تونس نظم رابات سياسية ناجحة، وخلال الفترة 1962-1957

النقابة إستراتيجية جديدة متمثلة في لعب دور دبلوماسي لكسب تأييد المنظمات النقابية الدولية لصالح القضية الوطنية.²

2.2 بعد الاستقلال:

الاعتراف الجزائر وهذا بعد التوقيع على اتفاقيات إيفيان الثانية بتاريخ 18 1962م والتي

الفرنسي بالجزائر وأعلن بعده قيام الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ورثت الجزائر

وواجهت معضلات جم الأجنبية والتخريب العمدي الذي ارتكبه منظمة الجيش

السري الفرنسية في المصانع والمنشآت ولقد ركزت الأعمال الإنمائية في البداية على ترميم وتخليصه من آثار التخريب.³

1-جيلاني كويبي "العمل النقابي في الجزائر الإتحاد العام للعمال الجزائريين نموذجا" مجلة متون، العدد 01 09

2017 201-202.

2- 178-179.

3-زهيرة 122.

تحت مظلة جبهة التحرير الوطني عاجزا

تحقيقه للتوفيق بين نقابة مطلبية تعتمد على النضال المطلي كرفع الأجور، ونقابة تسييرية تشارك في تسيير وبناء الوطني.¹

3. التعددية النقابية في الجزائر:

كانت هذه المرحلة من أكثر المراحل على مستوى الطبقة العامة، حيث مهدت لفتح المجال أمام التغيير في

2.

1989م، حدثت عدة تغيرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة خاصة السياسية تمثلت

في من النظام الأحادي إلى التعددي الذي تولدت عنه التعددية النقابية³، فكان من العوامل التي أدت إلى ظهورها وبروزها

:

- التراكمات ورواسب الصراع القوى منذ الثورة، خاصة مع تضرر الاقتصاد الوطني واختيار

البترول إضافة إلى ارتفاع معدلات البطالة وأزمة السكن وتردي نوعية الخدمات اتجاه المواطن.

- سير والمطالبة بزيادة الأجور

- كما أن موجة التحولات التي شهدتها الأنظمة الشمولية في العالم بانتقالها من الأحادية الحزبية إلى التعددية في إطار التكيف مع

المبادئ الديمقراطية، إضافة إلى الفروض التي تلقتها السلطة من المؤسسات المالية دولية شكلت في مجملها ضغوطات باتجاه تبني

1989 م إلى تحقيق مكاسب نقابية غير 1990 م :

* كفالة الحق النقابي لكافة المواطنين.

* من المصالح المادية والمعنوية لأء .

1- "الحركة النقابية في الجزائر من المطالبة إلى التشاركية"، مجلة الدراسات والبحوث 22 2017

.116

2- "علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية"

للمصبرات، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم تنظيم وعمل، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2010/2009 95.

3- احمد مسعودي ، مرجع سابق، ص 111.



د العام للعمال الجزائريين، إضافة إلى عدم

*

1:

التربية، نقابة أساتذة التعليم العالي، فقد

كما جاء في المادة

د ما تولى ا

14.90

03

السلطات العمومية أول مرة في نفس الدستور بالحق في ممارسة العمل النقابي المستقل، ورغم ذلك فإن الإتحاد

في زمام العمل النقابي فبالنسبة له إعلان التعددية النقابية تعدّ هديداً للوحدة العمالية، الذي

الانخراط

يؤدي إلى

4. الهيكلة النقابية في الجزائر:

بعاد محلية أي على مستوى الولاية

واسترجاع

التدابير متعلقة بملف التدابير المتعلقة بملف

إلى النقابة ويسمح لكل الأجراء بالانخراط في أي نقابة تدافع عن حقوقهم المهنية ، وبشرط أن تنشط هذه

الإطار المهني، وأن تضم على الأقل 60% إجمال العمال.²

م يحدد التشريع والقانون الداخلي رأي نقابة نسبة معينة لعضوية النساء في النقابة ولكن من الملاحظة عزوف النساء عن

العمل النقابي في كافة النقابات، وهذا ما صرح به ميزان رئيس النقابة الوطنية المستقلة لعمال التربية وقد ارجع ذلك:

- الأعراف والتقاليد التي تعيق إنضمامها إلى هذا المجال في هذا القطاع، إضافة إلى غياب

التضامن بين النساء وهذا يعود بدوره الى

.119

-1 "الحركة النقابية في الجزائر من المطالبة إلى التشاركية"،

-2 حسين زويير، "الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر"، تقرير بحثي، معهد السياسيات بالجامعة، بيروت،

- انخراط في العمل النقابي¹ يتمثل في النظرة الدونية لها بالإضافة إلى

².

5. النقابات المستقلة:

بالتعددية في دستور 1989 مما أدى التسابق نحو إنشاء أكثر من نقابة في المهنة الواحدة هذه الفئة ت لم يبق منها إلى القليل هم هذه النقابات التي برزت على الساحة تي عرفت بنشاطها ونضالها والتي لا تزال مستمرة في عملها بإستقلالية رغم لإفشالها ما يلي:³

1.5. نقابة المجلس الوطني المنتقل لأستاذة التعليم الثانوي و التقني CNAPEST:

سلسلة من الإضرابات في صفوف
نوفمبر 2003، هذه الإضرابات التي كاز
تخص ساتذة التعليم الثانوي و التقني،
التاريخ أصبحت تنشط في العمل النقابي ولم تمنح
10 2007 وعند تأسيسها كانت تسمى المجلس الوطني
لأساتذة التعليم الثانوي والتقني حيث تقرر توس
للأطوار الأخرى، إضافة إلى التعليم الثانوي ليصبح شاملا لطور
⁴.

1- حسين زبير 15

2- احمد مداس .03

3- محمد الحسن بن مالك " إشكالية العمل النقابي في ظل الانفتاح السياسي في الجزائر " مجلة القانون والجمع، العدد 01 09 2021 189 190.

4- عبد الواحد حسني، "النقابة وقيم المواطنة، مقارنة سوسولوجية لنقابة الكنايست المجلس الولائي"، عين تموشنت، مذكرة شهادة الماجستير في 02 2015- 2016 90.

من بين أهداف نقابة CNAPESA:

- الدفاع من المصالح المادية والمهنية لكل أسلاك في قطاع التربية الوطنية.
-
- المساهمة في تحسين ظروف الحياة وظروف العمل.
- ترقية التكوين النقابي ونشر ثقافة قانونية.
- المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية.
- نشر ثقافة المواطن في المحيط التربوي.¹

2.5 نقابة الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF:

- تعتبر هذه النقابة أحد النقابات المستقلة في
- في الطور المتوسط والطور
- الوطني لعمال
- التربية والتكوين والذي يعد منظمة نقابية مستقلة² 2003، رئيس المكتب الوطني الحالي هو:

من مطالبها:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع.
-
- تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية
-
- المشاركة في جل الثلاثيات وال
- باعتبار هذه النقابة مستقلة عن كل وصاية

-1 "الكتابست أزمة نقابة أم أزمة قطاع"، مجلة متون، العدد 03 11 2020 109.

-2 88.

- " " من تاريخ إنشاء ملف الخدمات في الجزائر سنوات الثمانينيات إلى غاية 1994 تحول الملف إلى يد المركزية النقابية " " مقابل التنازل عن طلبها باسترجاع وصب تلك الأموال، نظرا للوضع المأساوي الذي كانت تعيشه البلاد وتأثيره على الوضعية .
- كشف المتحدث أن تسيير الملف عرف تجاوزات رهيبية منذ سيطرة المركزية النقابية عليه، في حين حرم مئات الآلاف من السيارات أو شراء السكنات، وأشار في هذا الخصوص إلى من شراء شقق وفيلات وسيارات لهم ولأولادهم بأموال العمال الكادحين في قطاع التربية، ويضيف من هذا المنطلق بدأ الصراع، وكان هذا الإنشغال أيضا سببا في زعزعة قطاع التربية لعدة سنوات إلى غاية أن قررت الحكومة تجميد القانون الذي كان يسير الملف خلال سنة 2010، إضافة إلى 700 2011
- 2000 مليار سنتيم، تأمل النقابة في استغلالها لإنجاز مشروع الح موظفي القطاع على غرار مشروع سكني أو مستشفى خاص بهم، والأهم أهما ولائحة تسهر على ترشيد صرف هذه الأموال الآن فصاعدا مع تكريس مبدأ التضامن الوطني، وقد الوصاية لهذا المطلب أخيرا وتوصلت إلى حل نهائي يتمثل في إنتخاب ه اللجان وتنصيب¹.

3.5. النقابة الوطنية المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF:

تعتبر أول نقابة في قطاع التربية والتعليم تأسست في 23-03-1990 بتبزي وزو أمينها العام الحالي السيد:

من مطالبها:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع.

- نشر الثقافة النقابية والتربوية.

- المساهمة في بناء المدرسة الجزائرية في إطار تدوين الفوارق .

- تكريس ديمقراطية التعليم ومجانيته.

-1 "الفعل الاحتجاجي وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني"، قراءة في إنتاجات العمل النقابي المستقل، مجلة الحكمة

4.5. النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE:

تأسست النقابة الوطنية لعمال التربية 30-11-1999 أمينها الحالي عبد الكريم بوجناح.

من أهدافها:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع.
- العودة إلى النظام الكلاسيكي في السنوات السابقة لـ وذلك جراء النتائج الكارثية التي تحصل عليها أغلب تلاميذ
- ضرورة مراجعة المناهج والبرامج التربوية بشكل صحيح ب المتمردين المعلومات والمعارف التي تمكنهم من ال
- طور إلى طور إلى غاية الوصول إلى الجامعة.
- تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية بين صفوف المعلمين والأساتذة.
- 1.

5.5 النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST:

تأسست في 02 2006 المنسق الوطني الحالي السيد مزيان

الرؤى والإستراتيجيات، حسبما أدلاه لنا المنسق الوطني

والتصعيد الغير مبرر واللامبالاة لمصالح الأساتذة.

2007 17

من مطالبها:

- 100%

- تخفيض سن التقاعد.

- إصدار قانون خاص بأساتذة التعليم الثانوي والتقني.

6.6 التنسيق الوطنية لمعلمي الطور الابتدائي وأساتذة التعليم المتوسط تحت لواء

الإيناف UNPEF:

وأساتذة التعليم المتوسط تحت لواء النقابة الوطنية لعمال التربية والتكوين برئاسة

المنسق الوطني "الطاهر حمروش" بتاريخ 13 2013.

وأوضح المنسق الوطني أن الإجحاف والضرر اللذان مسا فتتي

315/08 بي الخاص ي التربية الوطنية

وأساتذة التعليم المتوسط التي انعقدت مؤخرا بحضور أزيد من 150 31

والنقائص التي تضمنتها القانون الأساسي للتربية الوطنية بخصوص فتتي معلمي الابتدائي وأساتذة الطور

38 37 36 35 34

39 الخ 51 50 49 تعليم المتوسط من المرسوم إضافة إلى تعديل مادتي 47 59

1. 73 240/12

المطالب الأساسية للتنسيقية:

- حساب سنوات الخدمة الوطنية ضمن الأقدمية العامة.

- يحول للأستاذ الحصول على سكن بحيث لا يؤثر على القدرة الشرائية والعيش الكريم.

- أبعاد الخدمات آليات بحيث يستفيد منها كل

-1 " 273

- شراك الأسرة التربوية وأولياء التلاميذ وكل الشخصيات الوطنية دون
- الأستاذ في التقاعد بعد 28 .
- إعادة النظر في قانون المنهج والتعويضات بما يضمن
- 1.

7. النقابات المستقلة والإضرابات في قطاع التربية:

1990

2011/30-29

وبخصوص موقف

، فقد نظمت نقابات التربو 29 سبتمبر 2011

الثلاثية، وقد تم الإتفاق على التجمع الإحتجاجي وذلك في إطار مابين النقابات بالتوازي مع

87، ورفع الحد الأدنى للأجور إلى 35

في باقي الدول.

2:

وبخصوص الإضرابات في قطاع التربية فكانت

-إعادة النظر في القانون الأساسي لعمال التربية لتدارك الناجمة في التصنيف والترقية والإدماج لبعض الأسلاك.

-إعادة مراجعة النظام التعويضي لموظفي التربية لتدارك الناجمة في التصنيف والترقية والإدماج.

- يبر أموال الخدمات هما أما اليوم أصبحت تتغير بالتغيرات

الناجمة في التصنيف والترقية و الأسلاك.

ومن أهم الإضرابات التي قامت بها النقابات المستقلة في قطاع التربية كقطاع إستراتيجي يهتم

الدينامية التبادلية التي تتكون بين المجموعة وبيئتها نذكر منها: الإضراب الوطني الشامل 08 نوفمبر 2009

حوالي أربعة وعشرون إضراب آخر شامل وطني بدءا من 24 فبراير 2010 ته أسبوع وتم تجديده لأسبوع

ثاني، وقد قام الوزارة بتوجيه تهديدات صريحة للنقابات

-1 273-274

-2 نير صوالحية 96-97

27/26/25

من طرفي نقابتي الكنا ، وتم تعليقه بالنظر إلى الموقع مع وزارة التربية.¹

2009

2012/2011

عدد المطالب في كل مرة ، بادرت الوزارة إلى دعوة نقابات التربية لعقد لقاء في 09 سبتمبر 2011

وبحضور ممثلين عن وزارة المالية والم بحضور ممثلين عن وزارة المالية والم

حققته لعمال التربية، رغم أن الأمر كان مجرد وعود مؤجلة وقرارات يتأمل

وبالعودة إلى ما من قرارات ومحاضر إليها إلى 2011

2012م في ما يلي:²

- الراتب الأساسي أو القاعدي زائد الخبرة المهنية بدلا من الأجر الأساسي.

نظام له علاقة بجميع المنهج والعلاوات القديمة والجديدة بما فيها منحة الخبرة البيداغوجية ومنحة

تحسين الأداء التربوي، وفيما يتعلق بمنحة الخدمات اللجنة المشتركة من وزارة التربية الوطنية و

التربية لدراسة الملف، وفي هذا الصدد ألغي 158/98 المتضمن كيفية تسيير الخدمات

تبركة، لكن هذا لم يمنع النقابات من تحديد الإضراب

كل تلك الوعود حبرا على ورق فقط ولم حيث سلطة عقوبات على الأساتذة المحتجين كالحصم من

³، فلا زالت النقابات المستقلة تعاني التهميش والتصنيف من قبل

الحكومة على أساس أنها لم ترق بعد لدرجة أن تكون ذلك الشريك المعترف به.⁴

1- معاشو الجيلاني كويبي، "الإضرابات العمالية في المؤسسات التربوية بين المطالب والتحقيق"، مجلة الناصرية للدراسات والتاريخية،

01 08 2017 338-339

2- منير صو الحيه، مرجع سابق، 98

3- منير صو الحيه، المرجع نفسه، ص 399

4- "النقابات المستقلة حداثة الآلية وخصوصية الحراك نقابة الكنايست في سعيدة نموذجا"، مجلة أفاق علمية، عدد 02

مجلة 12 2012 318-319

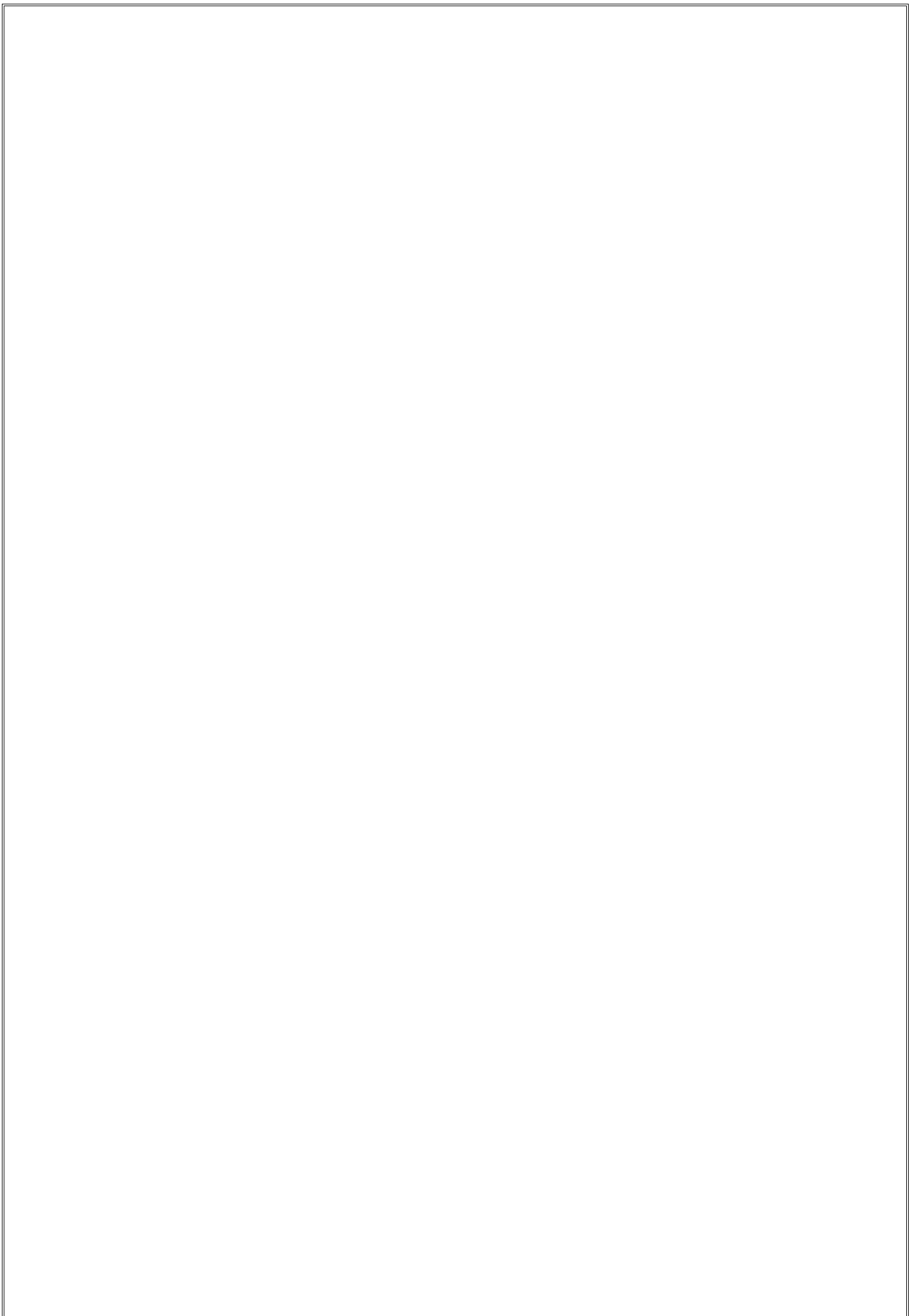
خلاصة:

من خلال ما ورد في هذا الفصل رغم الصعوبات التي مرت بها من طرف الفرنسي وأساليبه القمعية للقضاء على هذه الحركة، إلا أن كل هذا زاد من قوتها وإصرارها على مواصلة النضال، وهذا لم يمنع من ظهور نقابات مستقلة في مختلف الميادين والتي كان هدفها الدفاع عن العمال وتحقيق مطالبهم.

الفصل الرابع:

خصائص أفراد مجتمع البحث

وعرض ومناقشة الفرضيات



المبحث الأول: خصائص أفراد مجتمع البحث وعرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

1- خصائص أفراد مجتمع البحث:

جدول رقم (01):

45%	18	
55%	22	
100%	40	

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الجنس، أن نسبة الإناث

(55%) وبالتالي فمعظم أساتذة ثانوية سليمان بن حمزة نساء وهذا ما تميز به

القطاع التربوي عموماً.

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب السن.

20%	8	20 إلى 30
60%	24	30 إلى 40
15%	6	40 إلى 50
5%	2	50
100%	40	

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أفراد الفئة العمرية (30 إلى 40)، هي الأكبر في مجتمع البحث،

خصائص أفراد مجتمع البحث وعرض ومناقشة الفرضيات

:

20%	(20 إلى 30) وعدده 8	60%
5%	(50) لم تتعدى 5%	(40 إلى 50) 6 15%

ما يعادلها مبحوثين.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الحالة العائلية.

35%	14	
65%	26	()
% 100	40	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل الحالة العائلية لأفراد مجتمع البحث أن نسبة (65%) من أفراد مجتمع البحث متزوجون ويعادلهم 26 (65%) عزاب ويعادلها 14 (35%).

نستنتج من خلال هذه المعطيات، أن نسبة المتزوجين هي أكبر نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، وهذه راجع إلى أن هذه الفئة متعودة على تحمل المسؤوليات أكثر من الفئات الأخرى وهذا يدل عن تحمل المسؤوليات النقابية.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المنطقة

% 95	38	
% 05	02	
% 100	40	مجموع

يمثل الجدول أعلاه المنطقة السكنية لأفراد مجتمع البحث حيث نلاحظ أن نسبة 90% من أفراد مجتمع البحث يعيشون في مكان حضري، أما الذين يعيشون في مكان شبه حضري وريفي فنسبتهم 100%

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الأقدمية.

20 %	08	05
27.5 %	11	05 سنوات إلى 10
42.5 %	17	10 إلى 20
10 %	04	20
100 %	40	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه المتعلق بالأقدمية في العمل 42.5 % من أفراد مجتمع البحث هي الأعلى نسبة حيث بلغ

17 (10 سنوات إلى 20) 27.5 % 11
 10 (05 سنوات إلى 10) 20 % 08
 % يعادلها 04 20 .

الجدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب التخصص

		تخصص
10%	04	
12.5%	05	أدب عربي
22.5%	09	
12.5%	05	
5%	02	
7.5%	03	
10%	04	
2.5%	01	
5%	02	
2.5%	01	
2.5%	01	إعلام آلي
2%	02	
1%	01	
100%	40	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، والذي يمثل تخصص أفراد مجتمع البحث أن نسبة (22.5%) من الباحثين تخصصهم لغات، في حين نجد كل من تخصص أدب عربي ورياضيات وإنجليزية نسبتهم متساوية تقدر بـ (12.5%)، ثم كل من تخصص علوم (10%)، ثم نجد تخصص فلسفة بنسبة (7.5%)، ثم تخصص علوم إسلامية وعلوم

(%05) (%2.5)

وإعلام آلي والتربية الموسيقية.

الجدول (07): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الوضعية المهنية.

95%	38	مترسم
5%	02	
100%	40	إجمالي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، والذي يمثل الوضعية المهنية لأفراد مجتمع البحث حيث نلاحظ أن نسبة (95%) مرسمين، تليها نسبة (5%) .

عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

الجدول رقم (08): يوضح انخراط الأساتذة في التنظيم النقابي.

65%	26	
35%	14	
100%	40	إجمالي

الجدول أعلاه انخراط الأساتذة في التنظيم النقابي، حيث تمثل نسبة 65% الباحثين الذين انخرطوا في التنظيم النقابي ما يعادل

26 مبحوث، أما غير المنخرطين في التنظيم النقابي فيمثلون نسبة 35% 14 .

نستنتج من خلال هذا الجدول أن التنظيم النقابي لم يستطع استقطاب كل الأساتذة، فالآراء والمواقف مختلفة للأساتذة لأنهم يدركون مبادئ العمل النقابي وأهميته، فالمنخرطون يعتقدون بأن التنظيم النقابي إيجابي ويسعى لتحقيق مطالب . وفي المقابل نجد الفئة الغير منخرطة ليس لها ثقة في التنظيم، ويمكن إرجاع ذلك إلى توجه النقابة لتحقيق أهداف سياسية تتنافى مع تحقيق مصالح الأساتذة.

الجدول رقم (09): يوضح العلاقة بين الجنس والانخراط في النقابة

الجنس	الانخراط في النقابة		
	نعم	لا	المجموع
الذكور	12	07	19
	%63.15	%36.84	%100
الإناث	14	07	21
	%66.66	%33.33	%100
المجموع	26	14	40
	%65	%35	%100

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يميل نحو فئة المبحوثين المنخرطين في النقابة وذلك بنسبة 65% والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي فئة إناث ب 66.66%، وكان اتجاه انخراط الإناث في النقابة أقوى من الذكور

العدد الإجمالي للإناث والذكور حيث نلاحظ 21 14

19 12 منخرط في النقابة للسياسة بصفة عامة والعمل النقابي

وفي المقابل نجد غير منخرطين في النقابة وذلك بنسبة 35% والنسبة المؤثرة في هذه النسبة

الإجمال 36.84% أما الإناث الغير منخرطات في التنظيم النقابي 33.33%

نلاحظ عدم الانخراط في التنظيم النقابي، وهذا لكون العمل النقابي يخضع لعدة

المشارك ، في حين أن معظم الإناث لا يتوفر لهم الوقت والجهد

الجدول رقم (10): يوضح درجة إقناع الأساتذة للانخراط في التنظيم النقابي:

72.5%	29	
27.5%	11	
100%	40	الإجمالي

علاه درجة إقناع الأساتذة للانخراط في التنظيم النقابي، حيث أن نسبة 72.5%

27.5%

ومنه نستنتج أن نسبة كبيرة من الأساتذة أقرروا بمتوسط درجة الإقناع للانخراط في النقابة لعدم قيام النقابة بدورها الكافي من أجل الانخراط فيها، حيث نجد أن هناك اختلاف بين اجابات الأساتذة فهناك اختلاف كبير بين النسب وهذا لعدم قيام النقابة بدورها الكافي من أجل الانخراط فيها وغياب طرق الإقناع من طرفها، في حين نجد أن درجة الإقناع جيدة، وهذا لفاعلية ونزاهة النشاط النقابي في تحقيق المطالب.

والانخراط في النقابة

الجدول رقم (11):

			الانخراط	
29	11	18		
100%	37.93%	62.06%		
11	03	08		
100%	27.27%	72.72%		
40	14	26		الإجمالي
100%	35%	65%		

الانخراط فيها متوسطة

نلاحظ أن الإتجاه العام للجدول يميل نحو فئة المبحوثين

المنخرطين في

65% والفئة المؤثرة في هذه النسبة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 62.06%

التنظيم النقابي، بينما نجد نسبة 37.93% من المبحوثين الغير المنخرطين يرون أن درجة إقناع النقابة متوسطة.

وبالتالي نلاحظ أن درجة إقناع النقابة غير كافية لإستقطاب أكبر عدد من الأساتذة للإضراب فيها، وبالإضافة المنخرطين في التنظيم النقابي الذين يعتبرون أن درجة إقناعهم متوسطة، فقد تكون مسألة تعاطف من طرف الأساتذة دفعهم في الإضراب في التنظيم.

وأخيرا نجد نسبة 35% الإضراب فيها جيدا، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 27.27% وهم الفئة الغير المنخرطين في التنظيم النقابي وليس لديهم .

الجدول رقم (12): يوضح استجابة الأساتذة للإضرابات التي تدعوا إليها النقابة

65%	26	
35%	14	
100%	40	

26 نلاحظ من خلال الجدول علاه الذي يمثل استجابة 65%

14 35% لا تستجيب للإضرابات التي تدعوا .

نستنتج مما سبق أن هناك اختلاف في الأساتذة للإضرابات التي تدعوا إليها النقابة لفاعليتها في الدفاع عن مصالحهم

ومطالبهم، وفي رأي أحد المبحوثين أن الأساتذة يستجيبون للإضرابات من أجل إيصال انشغالهم للوزارة الوصية.

وفي المقابل نجد الذين لم يستجيبوا للإضرابات ربما يعود لها لعدم الإقتناع بالتنظيم النقابي.

الجدول رقم (13):

45%	18	
55%	22	
100%	40	

نلاحظ من خلال معطيات الجدول والذي يمثل دعم النقابة لبناء نظام سياسي أن نسبة 55% من أفراد مجتمع البحث ترى أن

18 45% 22 .

النقابة ليست داعم حقيقي لبناء أي نظام سياسي يمكن تفسير ذلك أن

تحقق أهداف ومصالح سياسية، وفي المقابل نجد أن النقابة مستقلة عن أي نظام سياسي وبعيدة عن أي ممارسة سياسية

وتطالب بحقوق الأستاذ وتنقل صوته من خلال الإطلاع على الجدول رقم (08) انخراط الأساتذة في التنظيم النقابي

(11) وجدنا أن المبحوثين المنخرطين في النقابة هم الذين أقرروا أن النقابة داعم لبناء نظام سياسي، وهذا راجع إلى

درايتهم بطريقة سير النظام النقابي.

الجدول رقم (14): يوضح المطالب التي تسعى النقابة لتحقيقها

90%	36	
7.5%	3	
2.5%	1	
100%	40	

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يتمثل في المطالب التي تسعى إلى تحقيقها النقابة، ان نسبة 90%

يروون أن النقابة تحقق مصلحة الأستاذ بالدرجة الأولى وعددهم 36

7.5%

3

النقابة تهتم بدرجة كبيرة بمصلحة الأستاذ باعتبارهم شريحة مهمة في سير العملية التعليمية وهذا من خلال

تحقيق مصالح التنظيم النقابي الذي يسعى لتحقيق مصلحة الحزب ليس بتنظيم نقابي يدافع من أجل من

يمثلهم بل يستغلهم للوصول إلى مصالح

الجدول رقم (15):

المطالب التي تسعى إلى تحقيقها النقابة و الانخراط .

			الانخراط	
36	11	25		
%100	%30.55	%69.44		
03	02	01		
%100	%66.66	%33.33		
01	01	00		
%100	%100	%00		
40	14	26		بج
%100	%35	%65		

نلاحظ الإتجاه العام للجدول يميل نحو فئة المبحوثين

65%، والفئة الأكثر تأثيراً هم الأساتذة الذين

69.44%

وفي المقابل نجد فئة المبحوثين ليسوا منخرطين في التنظيم النقابي بنسبة 35% والأكثر تأثيراً من حيث عدد

11 30.55% صرحوا أن النقابة تعمل تحقيق مصلحة الحزب، في حين نجد مبحوثين من مجموع 03

غير منخرطين في النقابة، أجابوا بأن النقابة تعمل على تحقيق مصلحة حزبية مسيسة في نفس الإتجاه

، وأشار إلى وجود

() .

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

جداول الفرضية الأولى والتي مفادها "كلما كان التنظيم النقابي ميسر كلما أثر على نراه".

- هناك انخراط في التنظيم النقابي على مستوى ثانوية المقاوم سليمان بن حمزة (65%)، وهذا ما يجعل العمل النقابي ذي قوة وفاعلية، في المقابل نجد نسبة (35%) غير منخرطين يمكن إرجاع ذلك إلى توجه النقابة لتحقيق أهداف سياسية مما يتنافى مع تحقيق مصالح الأساتذة .

- فئة المبحوثين المنخرطين في النقابة وذلك بنسبة 65% والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي فئة إناث ب 66.66%

63.15% اتجاه انخراط الإناث في النقابة أقوى من الذكور إذ أخذنا بعين الاعتبار العدد الإجمالي للإناث

والذكور حيث نلاحظ إن عدد الإناث 21 14 19 12 منخرط في النقابة، وكما

للسياسة بصفة عامة والعمل النقابي بصفة خاصة أكثر من الإناث.

وفي المقابل نجد فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم غير منخرطين في النقابة وذلك بنسبة 35% والنسبة المؤثرة في هذه النسبة

الإجمالية، هي نسبة الذكور ب 36.84% أما الإناث الغير منخرطات في التنظيم النقابي فكانت نسبتهم 33.33%

نلاحظ عدم الانخراط في التنظيم النقابي، وهذا لكون العمل النقابي يخضع لعدة منها ما يحتاج من

الفرد المشارك الوقت والجهد، في حين أن معظم الإناث لا يتوفر لهم الوقت والجهد

- درجة إقناع الأساتذة للانخراط في التنظيم النقابي، حيث أن نسبة 72.5%

27.5%

ومنه نستنتج أن نسبة كبيرة من الأساتذة أقرروا بمتوسط درجة الإقناع للانخراط في النقابة لعدم قيام النقابة بدورها الكافي

من أجل الانخراط فيها، حيث نجد أن هناك اختلاف بين اجابات الأساتذة فهناك اختلاف كبير بين النسب وهذا لعدم قيام

النقابة بدورها الكافي من أجل الانخراط فيها وغياب طرق الإقناع من طرفها، في حين نجد أن درجة الإقناع جيدة، وهذا لفاعلية

ونزاهة النشاط النقابي في تحقيق المطالب.

- الانخراط 65% والفئة المؤثرة في هذه

النسبة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 62.06%، وتمثل فئة المبحوثين المنخرطين في التنظيم النقابي، بينما نجد نسبة 37.93% من المبحوثين الغير المنخرطين يرون أن درجة إقناع النقابة متوسطة.

وبالتالي نلاحظ أن درجة إقناع النقابة غير كافية أكبر عدد من الأساتذة للانخراط

المنخرطين في التنظيم النقابي الذين يعتبرون أن درجة إقناعهم متوسطة، فقد تكون مسألة تعاطف من طرف الأساتذة دفعتهم في الانخراط في التنظيم.

وأخيرا نجد نسبة 35% الانخراط فيها جيدا، والفئة المؤثرة في

هذه النسبة الإجمالية هي 27.27% وهم الفئة الغير المنخرطين في التنظيم النقابي وليس لديهم .

- نجد أن هناك محل الدراسة وذلك بنسبة (65%) فالنقابة لها

في الدفاع

النقابي.

- (55%) وهذا مي يبين لنا المؤسسة محل الدراسة بعيدة عن

فكرة التسييس وهذا ما يضيفي النزاهة على العمل النقابي، في المقابل نجد نسبة (45%)

- 65%، والفئة الأكثر تأثيرا

69.44%

وفي المقابل نجد فئة المبحوثين ليسوا منخرطين في التنظيم النقابي بنسبة 35%، والفئة المؤثرة والأكثر تأثيرا من حيث عدد

11 30.55% صرحوا أن النقابة تعمل تحقيق مصلحة الحزب، في حين نجد مبحوثين من مجموع 03

غير منخرطين في النقابة، أجابوا بأن النقابة تعمل على تحقيق مصلحة حزبية مسيسة ذات أهداف سياسية، وفي نفس الإتجاه

ونفس الموقف مبحوث آخر أجاب على السؤال المفتوح وصرح أن النقابة تعمل على مصلحة أعضائها فقط، وأشار إلى وجود

() .

المبحث الثاني: عرض ومناقشة الفرضية الثانية

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

الجدول رقم (16): يوضح تقييم النشاط النقابي في المؤسسة التربوية

النشاط النقابي		
	31	%77.5
غير نزيه	8	%20
	1	%2.5
	40	%100

خلال الجدول أعلاه والذي يمثل تقييم النشاط النقابي في المؤسسة التربوية، أن نسبة %77.5

العمل النقابي نزيه وعددهم 31 %20 ترى بأن نشاط العمل النقابي غير نزيه، وعددهم 8

وأخيرا نجد نسبة %2.5

ن أغلب المبحوثين يرون أن النشاط النقابي نزيه، وهذا لفاعلية النقابة واهتمامها بتوحيد الأساتذة

وتحقيق مطالبهم، كما أن هناك التزام بمبادئ النقابة من طرف النقائيين وهذا ما قد يدل على أن العمل النقابي مستقل، ومن جهة

أخرى فإن النشاط النقابي غير نزيه، ويمكن تفسير ذلك بالتلاعب في النشاط النقابي.

الجدول رقم (17): يوضح العلاقة بين تقييم العمل النقابي

الدرجة	تقييم العمل النقابي		
	ممتاز	جيد	غير نزيه
31	12	19	
%100	%38.70	%61.29	
08	06	02	غير نزيه
%100	%75	%25	
01	00	01	
%100	%00	%100	
40	18	22	ممتاز
%100	%45	%55	

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يميل نحو فئة المبح يقيمون العمل النقابي وذلك بنسبة 55% في هذه

النسبة الإجمالية هي 61.29% ، وفي المقابل نجد نسبة

45% من المبحوثين صرحوا بأن العمل النقابي غير نزيه والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 75%

، وبالتالي قد تكون المطالب التي لا تستجيب لها الجهات الوصية لا

تخدم هذه الفئة من المبحوثين.

حيراً نجد نسبة 100%

الجدول رقم (18): يوضح المطالب الأساسية التي تسعى النقابة إلى تحقيقها

3	7.5%	
7	17.5%	التقاعد النسبي
9	22.5%	
21	52.5%	
40	100%	ممتاز

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن النقابة تركز على مطلبين وهما تحسين الظروف الصحية بالدرجة الأولى والتقاعد

النسبي بالدرجة الثانية، وهم مطلبين أساسين خاصة وأن تحسين الظروف الصحية لها دور في ممارسة

التربوية لوجود حوادث داخل العمل أو إجراءه لعملية جراحية، ونجد المطلب الثاني وهو التقاعد النسبي فتقدم الأستاذ في السن

وفي الأخير نجد مطلب الزيادة في الأجر وهذا لبذل الأستاذ جهد لفترة طويلة وعدم تناسب

الشرائية، وهذا ما طالبت به أحد النقابات المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST

100%

وأخيرا نجد أكبر نسبة من الأساتذة طالبوا بتحقيق جميع المطالب زيادة الأجر، التقاعد النسبي، تحسين الظروف الصحية

52.5%.

الجدول رقم (19): يوضح العلاقة بين المطالب الأساسية التي تشغل النقابة وسعيها لتنمية روح التضامن بين الأساتذة

الأساسية			
	01	02	03
التقاعد النسبي	33.33%	66.66%	100%
	07	03	10
	70%	30%	100%
	09	00	09
	100%	00%	100%
	15	03	18
	83.33%	16.66%	100%
	32	08	40
	80%	20%	100%

نلاحظ الإتجاه العام للجدول يميل نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا في تنمية روح التضامن وذلك بنسبة 80%، والفئة الأكثر تأثيرا

83.33% فمعظم إجابات المبحوثين أشاروا إلى ضرورة تحقيق كل المطالب المذكورة في البدائل

الصحية، التقاعد النسبي، زيادة الأجر تليها فئة المبحوثين الذين يعتقدون بضرورة تحسين الظروف الصحية بنسبة 100% ثم 07 مبحوثين يعتقدون بضرورة مطلب التقاعد النسبي، تليها مبحوث أجاب عن زيادة الأجر.

وفي المقابل نجد نسبة 20% والفئة الأكثر تأثيراً

يعتقدون بضرورة تلبية مطلب التقاعد النسبي ب30% 3

الشرائية تحسين الظروف الصحية، التقاعد النسبي وز

66.66%

الجدول رقم (20):

77.5%	31	
22.5%	9	
100%	40	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل عمل النقابة على تنمية روح التضامن بين الأساتذة أن نسبة 77.5%

31 مبحوث، في حين نجد 22.5%

9

أعلاه

المحرك الأساسي

يرجع إلى تحقيق المصلحة الشخصية، ما المبحوثين الذين ص

وغياب روح الجماعة التي لا يسمح لها بالظهور.

الجدول رقم (21):

%50	20	
%40	16	
%10	04	
%100	40	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه %50 من المبحوثين يرون أن الجهات الوصية تستجيب للمطالب بعد التصعيد، في

%40

الجهات الوصية تستجيب للمطالب عند الضغط عليها من طرف التنظيم النقابي، وكلما كان التصعيد أكثر

، وبالتالي فعدم استجابة الجهات الوصية للمطالب المرفوعة بعد التصعيد، هذا يدل على تسليط

د عدد المطالب في كل مرة.

الجدول رقم (22): يوضح سبب الوضعية التي يعيشها الأستاذ في الوقت الراهن.

		سبب الوضعية التي يعيشها
%7.5	03	
%10	04	
%80	32	
%2.5	01	
%100	40	

نلاحظ من خلال المعطيات في الجدول أن نسبة %80 من أفراد عينة البحث يرون أن الوضعية التي يعيشونها سببها الوضعية،

%10 يرون أن النقابة هي السبب، في حين نجد %7.5

%2.5

نستنتج من خلال المعطيات السابقة أن الوضعية التي يعيشها الأستاذ سببها الوضعية وهذا يدل على تعنت الوزارة الوصية في

تحقيق المطالب وأن وعودها كانت حبر على ورق، أما النقابة فيرى بعض المبحوثين أنها السبب في ذلك وبالتالي

عد عاملا قويا في سبب الوضعية إلى

ة الممثلة لها.

سبب الوضعية التي يعيشها الأستاذ واستجابة

الجدول رقم(23):

03	02	01			
%100	%66.66	%33.33			
04	02	02			
%100	%50	%50			
31	14	17			
%100	%45.16	%54.83			
02	00	02			
%100	%00	%100			
40	18	22			
%100	%45	%55			

نلاحظ أن الإتجاه العام للجدول يميل نحو فئة الأساتذة الذين يرون أنهم سبب الوضعية التي يعيشونها وذلك بنسبة 55%

المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 33.33%

50% من المبحوثين الذين إستجابة لهم الجهات

66.66% من الجهات الوصية لم تستجب لـ

مطالبهم، وفي المقابل نجد الذين لم تستجب لهم الجهات الوصية نسبتهم

وفي المقابل نجد الذين لم تستجب لهم

كانت متساوية في حين أن الوصاية هي سبب الوضعية التي يعيشها الأستاذ وقد تتماطل الوصاية في تحقيق المطالب.

التلميذ والمؤسسة ومصلحة الأعضاء والمعارف بالدرجة الأولى.

وفي الأخير نجد نسبة 100%

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

- ول الفرضية الثانية والتي مفادها "مصادقية العمل النقابي مرتبط ارتباط وثيق بتوحيد
- النشاط النقابي على مستوى ثانوية المقاوم سليمان بن حمزة نزيه وذلك بنسبة (77.5%) وهذا ما يدل على إحترام مبادئ (23.5%) يعتقدون أن النشاط النقابي غير نزيه وهذا للتلاعب بالنشاط النقابي.
- الذين يقيمون العمل النقابي وذلك بنسبة 55%، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 61.29 %
- أقروا بأن الجهات الوصية تستجيب للمطالب ، وفي المقابل نجد نسبة 45% ل النقابي غير نزيه والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 75 %
- وبالتالي قد تكون المطالب التي لا تستجيب لها الجهات الوصية لا تخدم هذه الفئة من المبحوثين.
- وأخيرا نجد نسبة 100%
- النقابة على مستوى ثانوية المقاوم سليمان بن حمزة تسعى لتحقيق المطالب الأساسية كتحسين الظروف الصحية والتقاعد النسبي . فئة المبحوثين الذين أجابوا في تنمية روح الـ 80%
- الأكثر تأثيرا أخرى تذكر بـ 83.33% فمعظم إجابات المبحوثين أشاروا إلى ضرورة تحقيق كل المطالب المذكورة في البدائل تحسين الظروف الصحية، التقاعد النسبي، زيادة الأجر تليها فئة المبحوثين الذين يعتقدون بضرورة تحسين الظروف الصحية بنسبة 100% ثم 07 مبحوثين يعتقدون بضرورة مطلب التقاعد النسبي، تليها مبحوث أجاب عن زيادة الأجر.
- وفي المقابل نجد نسبة 20% من المبحوثين الذين أجابوا بأن النقابة لا تنمي روح التضامن والفئة الأكثر تأثيرا هم الأساتذة الذين يعتقدون بضرورة تلبية مطلب التقاعد النسبي بـ 30% 3
- الشرائية تحسين الظروف الصحية ،التقاعد النسبي وزيادة الأجر، تليها فئة المبحوثين الذين يعتقدون بعدم ضرورة تحقيق مطلب زيادة 66.66%
- (77.5%) وهذا ما يبين مصادقية العمل النقابي في تضامن وتلاحم الأساتذة، في المقابل نجد نسبة (22.5%)
- روح الجماعة التي لا يسمح لها بالظهور.

- الضغط عليها وهذا ما يبين المصادقية في (50%)
- ممارسة العمل النقابي والعمل بأهم مبادئه وهو الدفاع عن الأساتذة وتحقيق مطالبهم، بينما نسبة (40%)
- في كل مرة.
- سليمان بن حمزة يرون أن سبب وضعيتهم في الوقت الراهن هي الوصاية وذلك بنسبة (80%) الوصية في تحقيق المطالب.
- فئة المبحوثين الذين أجابوا في تنمية روح التضامن وذلك بنسبة 80%، والفئة الأكثر تأثيراً أخرى تذكر ب 83.33% إيجابيات المبحوثين أشاروا إلى ضرورة تحقيق كل المطالب المذكورة في البدائل تحسين الظروف الصحية، التقاعد النسبي، زيادة الأجر
- 100% ثم 07
- التقاعد النسبي، تليها مبحوث أجاب عن ز .
- وفي المقابل نجد نسبة 20% من المبحوثين الذين أجابوا بأن النقابة لا تنمي روح التضامن والفئة الأكثر تأثيراً هم الأساتذة الذين
- يعتقدون بضرورة تلبية مطلب التقاعد النسبي ب30% 3
- تحسين الظروف الصحية، التقاعد النسبي وزيادة الأجر، تليها فئة المبحوثين الذين يعتقدون بعدم ضرورة تحقيق مطلب زيادة
- 66.66%
- "مصادقية العمل النقابي" () ."

المبحث الثالث: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة .

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة :

الجدول رقم (24):

%60	24	
%40	16	
%100	40	إجمالي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل قيام النقابة في تحقيق مصالحها الشخصية قبل الفئة الممثلة لها، نجد نسبة 60%

%40

24

16

النقابة على مستوى المؤسسة تسعى إلى تحقيق المصلحة الشخصية قبل المصلحة

العامة، وبالتالي فالتنظيم النقابي غير مهتم بمصير منخرطيه بل يستغل الفئة الممثلة بالوصول إلى المصالح الشخصية فقط، أما الذين

صرحوا بأن النقابة تحقق المصلحة العامة هذا إن دل فإنما يدل على إهتمام النقابة والغير منخرطين فيها وهذا يجسد

مبادئ التنظيم النقابي.

الجدول رقم (25):

06	02	04		لم تحقق شيئاً
% 100	% 33.33	%66.66		
34	24	10		
%100	%70.58	%29.41		
40	26	14		
%100	%65	%35		

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يميل نحو فئة المبحوثين الذين يرون عدم تحقيق المطالب الأساسية لم تحقق شيئاً وذلك

65%، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 33.33%

66.66% من المبحوثين الذين يرون تحقيق المطالب الأساسية لم تحت شيئاً وبالتالي

نلاحظ أن النقابة لم تحقق المطالب المرفوعة، وهذا لعدم فاعلية النقابة في تحقيق المصالح العام .

وفي المقابل نجد نسبة 35% تؤثر في هذه النسبة

الإجمالية هي 70.58% الفئة الذين أقرروا أن النقابة حققت بعض المطالب وهنا تجدر الإشارة إلى أن النقابة حققت بعض

المطالب ويعود هذا في الجدول البسيط رقم (14) المتعلق بالمطالب الأساسية التي تسعى النقابة إلى تحقيقها كالتقاعد النسبي وزيادة

الجدول رقم (26): يوضح مدى الرضا عن الوظيفة التي تقوم بها النقابة .

%70	28	
%30	12	
%100	40	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه 70% راضون عن الوظيفة التي تقوم بها النقابة، في حين نجد 30% غير راضون

مما سبق نلاحظ مدى رض الأساتذة عن الدور الذي تقوم به النقابة لتحقيق إحتياجاتهم بدرجة كبيرة فالنقابة هنا تهتم بمشاغل الأساتذة وتسعى إلى تلبية مطالبهم ، وهذا ما يجعل النقابة محل ثقة ، وبالمقابل نجد الفئة الغير راضية عن وظيفة النقابة ، ويمكن

الجدول رقم (27): الأساليب التي تفضل أن تستخدمها ورضى الأساتذة عن الوظيفة التي تقوم بها النقابة.

			الأساليب التي تستخدمها النقابة	
29	07	22		
%100	%24.13	%75.86		
10	04	06		
%100	%40	%60		
01	00	01		اللجوء إلى العدالة
%100	%00	%100		
40	11	29		
%100	%27.5	%72.5		

نلاحظ الاتجاه العام للجدول يميل نحو فئة المبحوثين الراضون عن الوظيفة التي تقوم بها

72.5 %، والفئة الأكثر تأثيراً هي اللجوء إلى العدالة بـ 100 %

60 %، ثم المبحوثين الذين أجابوا عن الحوار والتفاوض بـ

75.86 %.

وفي المقابل نجد نسبة 72.5 % من المبحوثين الذين أجابوا بأن الأساتذة ليسوا راضون عن الأساليب التي تستخدمها

النقابة، هو الأسلوب التي تفضل أن تستخدم الفئة الأكثر تأثيراً هم الأساتذة الذين يرون أن

ت والإضرابات تحقق لهم مطالبهم، وذلك بنسبة 40 %.

الجدول رقم (28): يوضح الأساليب التي تفضل

72.5%	29	
25%	10	
2.5%	1	اللجوء إلى العدالة
100%	40	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل الأساليب التي تفضل أن تستخدمها النقابة نجد نسبة 72.5%

25%

، أما من يفضلون اللجوء إلى العدالة فنسبتهم 2.5%.

نلاحظ من خلال المعطيات أن الأسلوب المفضل والذي يجب على النقابة أن تستخدمه هو أسلوب الحوار والتفاوض

، وهو الأسلوب الأول الذي تعتمد عليه لحل المشاكل وتحقيق المطالب ،ومن ثم نجد الاحتجاجات والإضرابات كأسلوب ثاني عند

فشل الحوار للضغط على الوصاية أكثر ، أما اللجوء إلى العدالة .

الجدول رقم (29): يوضح نجاح العمل النقابي في المؤسسة التربوية .

		نجاح العمل النقابي	
57.5%		23	
7.5%	42.5%	3	17
7.5%		3	
27.5%		11	
100%		40%	

نلاحظ من خلال الجدول الذي يمثل نجاح العمل النقابي أن نسبة 57.5% بالنسبة لهم وعددهم 23

42.5% 27.5% يرجعون سبب نجاح العمل النقابي إلى تماطل الوصاية ،بينما نجد نسبة 7.5% يرجعون ذلك إلى

مما سبق نستنتج أن العمل النقابي في المؤسسة ناجح وذلك بنسبة معتبرة قد يرجع ذلك إلى الوظيفة التي تقوم بها النقابة

والدور الذي تلعبه ،فالعمل النقابي ناجح هو الذي له ممارسة فعلية حقق من خلالها عدة مطالب يسعى لتحقيقها .

ويتجلى هذا في الجدول رقم 19 ويمكن إرجاع ذلك إلى الوظيفة التي تقوم بها النقابة في الدفاع عن الأساتذة .

الجدول رقم (30): يوضح سبب إخفاق النقابة في تحقيق المطالب .

27.5%	11	سوء التسيير في النقابة
50%	20	
20%	8	عراقيل بيروقراطية
2.5%	1	
100%	40	

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا أن أغلب أفراد عينة البحث ترجع بأن التماطل السياسي سبب فشل النقابة في تحقيق المطالب

50% 27.5% يرجعون ذلك إلى سير التسيير في النقابة ، أما نسبة 2.5% يرجعون ذلك إلى عراقيل

بيروقراطية.

لمطالب التي تطالب بها في أي لحظة والتخلي عنها

، بينما نجد سوء التسيير في النقابة يجعلها تفشل في تحقيق المطالب لعدم قيامها بدورها على أكمل وجه

البيروقراطية في تطبيق القانون ومنع العمال من

الجدول رقم (31):

90%	36	
10%	04	لم تحقق شيئا
100%	40	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل تحقيق المطالب الضرورية 90%

36 مبحوث، في حين نجد أن نسبة 10% من أفراد عينة البحث يرون أن النقابة لم

وإن كان بالمطالب القليلة فقط، فليس من المعقول أن تحقق جميع المطالب، لأن هناك طرف الهيئة يجعل تحقيق كل المطالب أمر صعب وع

النسبي.

نجاح العمل النقابي في المؤسسة التربوية.

الجدول رقم (32):

		نجاح العمل النقابي		
35	14	21		
%100	%40	%60		
05	03	02		لم تحقق شيئا
%100	%60	%40		
40	17	23		
%100	%42.5	%57.5		

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يميل نحو فئة المبحوثين الذين

57.5% والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية 60%، تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأن العمل النقابي ناجح في

وفي المقابل نجد نسبة 42.5% من المبحوثين ترى بأن العمل النقابي لم يحقق شيئا، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية 40%، وتمثل المبحوثين الذين أقروا بعدم نجاح العمل النقابي على مستوى مؤسستهم، فنلاحظ أن نجاح العمل النقابي من عدمه يرتبط بالمطالب المحققة، فكل المبحوثين الذين أقروا بأن العمل النقابي ناجح في المؤسسة محل الدراسة نجدهم صرحوا بأن هذا التنظيم النقابي حقق البعض منها، وهذا لا يتفق مع إجابات المبحوثين الذين صرحوا بنجاح العمل النقابي على مستوى المؤسسة التربوية "سليمان بن حمزة" في حين كانت إجاباتهم لم تحقق شيئا عندما تعلق بالعمل النقابي.

الجدول رقم (33):

22.5%	9	
75%	30	
2.5%	01	
100%	40	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل تنازل النقابة عن مطالبها المفروضة، نجد نسبة 75%

يرون أن النقابة لم تنازل عن مطالبها وعددهم 30 مبحوث في حين نجد 22.5%

09 2.5%

نستنتج من خلال الجدول أن النقابة لم تنازل عن مطالبها بدرجة كبيرة، وإلا سوف تراجع مكانتها وستفقد ثقة

منخريها، وبالتالي عدم التنازل عن مطالبها سيزيد .

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

بعد تحليل جداول الفرضية الثالثة والتي مفادها "تحقيق المكاسب له علاقة مباشرة بنوعية الأساليب المستخدمة في العمل

النقابي

- النقابة في ثانوية " سليمان بن حمزة" تضع مصالح الشخصية قبل المصلحة العامة من لفئة الممتثلة لها

(60%) يرون أن النقابة تحقق المصلحة العامة وتتم بالمنخرطين والغير منخرطين فيها وهذا ما يجسد مبادئ التنظيم النقابي.

- فئة المبحوثين الذين يرون عدم تحقيق المطالب الأساسية لم 65%، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية

33.33%

66.66% من المبحوثين الذين يرون تحقيق المطالب الأساسية لم تحت شيئا وبالتالي نلاحظ أن النقابة لم تحقق المطالب المرفوعة،

وهذا لعدم فاعلية النقابة في تحقيق المصالح العامة.

وفي المقابل نجد نسبة 35% من المبحوثين الذين يرون تحقيق بعض المطالب الأساسية والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي

70.58% الفئة الذين أقرروا أن النقابة حققت بعض المطالب وهنا تجدر الإشارة إلى أن النقابة حققت بعض المطالب ويعود

هذا في الجدول البسيط رقم (14) المتعلق بالمطالب الأساسية التي تسعى النقابة إلى تحقيقها كالتقاعد النسبي وزيادة الأجر وتحسين

- محل الدراسة راضون عن وظيفة النقابة بنسبة (70%)

(30%) غير راضون عن وظيفة النقابة هذا ما يدل على ضعف التنسيق بين النقابيين وضعف

- يرون عدم تحقيق المطالب الأساسية لم تحقق شيئا وذلك بنسبة 65%، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية

33.33%

66.66% المبحوثين الذين يرون تحقيق المطالب الأساسية لم تحت شيئا وبالتالي نلاحظ أن النقابة لم تحقق المطالب المرفوعة،

وهذا لعدم فاعلية النقابة في تحقيق المصالح العامة.

وفي المقابل نجد نسبة 35% من المبحوثين الذين يرون تحقيق بعض المطالب الأساسية والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي

70.58% وهم الفئة الذين أقرروا أن النقابة حققت بعض المطالب وهنا تجدر الإشارة إلى أن النقابة حققت بعض المطالب ويعود

هذا في الجدول البسيط رقم (14) المتعلق بالمطالب الأساسية التي تسعى النقابة إلى تحقيقها كالتقاعد النسبي وزيادة الأجر وتحسين

- "المقاوم سليمان بن حمزة"

النقابة في تحقيق مطالبها وهذا يدل على الوعي في ممارسة العمل النقابي.

- العمل النقابي في الثانوية ناجح بنسبة (57.5%) ابي الناجح هو الذي له ممارسة فعلية لتحقيق المطالب العمالية

بمختلف الآليات القوية الفعالة.

- 57.5% والفئة المؤثرة في هذه

النسبة الإجمالية 60% عمل النقابي ناجح في مؤسستهم.

وفي المقابل نجد نسبة 42.5% من المبحوثين ترى بأن العمل النقابي لم يحقق شيئا، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي

40%، وتمثل المبحوثين الذين أقروا بعدم نجاح العمل النقابي على مستوى مؤسستهم، فنلاحظ أن نجاح العمل النقابي من

يرتبط بالمطالب المحققة، فكل المبحوثين الذين أقروا بأن العمل النقابي ناجح في المؤسسة محل الدراسة نجدهم صرحوا بأن هذا

التنظيم النقابي حقق البعض منها، وهذا لا يتفق مع إجابات المبحوثين الذين صرحوا بنجاح العمل النقابي على مستوى المؤسسة

التربوية " حمزة" في حين كانت إجاباتهم لم تحقق شيئا عندما تعلق بالعمل النقابي.

- النقابة على مستوى الثانوية يعود سبب إخفاقها في تحقيق المطالب للتماطل السياسي وذلك بنسبة (50%).

- (90%)، وبالتالي فالنقابات تحاول قدر

من المطالب المهمة والأساسية التي يطالب بها الأستاذ، في المقابل نسبة (10%) صرحوا أن النقابة لم تحقق شيئا يدل ذلك على

أن هناك ضغط من الوزارة الوصية وهذا ما يجعل تحقيق كل المطالب أمر صعب.

- النقابة على مستوى الثانوية لم تتنازل عن مطالبها (75%)، فالنقابة لم عن مطالبها بدرجة كبيرة

وإلا سوف تتراجع مكانتها وتفقد ثقة منخرطيها.

- ومنه نستنتج أن الفرضية التي مفادها "ة في العمل النقابي تحققت".

الاستنتاج العام:

- المبحوثين الذين أجابوا بأنهم غير منخرطين في النقابة وذلك بنسبة 35% والنسبة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية، هي نسبة

36.84% أما الإناث الغير منخرطات في التنظيم النقابي فكانت نسبتهم 33.33%، حيث نلاحظ عدم

الذكور من الإنخراط في التنظيم النقابي، وهذا لكون العمل النقابي يخضع لعدة منها ما يحتاج من الفرد المشارك الوقت

والجهد، في حين أن معظم الإناث لا يتوفر لهم الوقت والجهد أخرى، فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم غير

منخرطين في النقابة وذلك بنسبة 35% والنسبة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية، هي نسبة الذكور ب 36.84%

الغير منخرطات في التنظيم النقابي فكانت نسبتهم 33.33%.

- للأستاذ من أجل الإنخراط فيها متوسطة وذلك بنسبة 65% والفئة المؤثرة في هذه النسبة المؤثرة في هذه

النسبة الإجمالية هي 62.06% مثل فئة المبحوثين المنخرطين في التنظيم النقابي، بينما نجد نسبة 37.93% من المبحوثين الغير

وبالتالي نلاحظ أن درجة إقناع النقابة غير كافية أكبر عدد من الأساتذة للانخراط

منخرطين في التنظيم النقابي الذين يعتبرون أن درجة إقناعهم متوسطة، فقد تكون مسألة تعاطف من طرف الأساتذة دفعتهم في

الانخراط في التنظيم.

وأخيرا نجد نسبة 35% من المبحوثين الذين أقرروا بأنهم بدرجته إقناع النقابة للأستاذ من أجل الإنخراط

المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 27.27% وهم الفئة الغير المنخرطين في التنظيم النقابي وليس لديهم إهتمام به.

- 65%، والفئة الأكثر تأثيرا

69.44%

وفي المقابل نجد فئة المبحوثين ليسوا منخرطين في التنظيم النقابي بنسبة 35%، والفئة المؤثرة والأكثر تأثير

11 30.55% صرحوا أن النقابة تعمل تحقيق مصلحة الحزب، في حين نجد مبحوثين من مجموع 03

غير منخرطين في النقابة، أجابوا بأن النقابة تعمل على تحقيق مصلحة حزبية مسببة ذات أهداف سياسية، وفي نفس الإتجاه

على السؤال المفتوح وصرح أن النقابة تعمل على مصلحة أعضائها فقط، وأشار إلى وجود

() .

- وأخيرا نستنتج أن التنظيم النقابي المسيس والذي يحمل أهداف سياسية تتنافى مع مصالح الفئة الممثل لها، لا يميل له الاساتذة

- فئة الباحثين الذين يقيمون العمل النقابي وذلك بنسبة 55%، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 61.29%

المبجوثين الذين أقرأ بأن الجهات الوصية تستجيب للمطالب ، وفي المقابل نجد نسبة 45%

النقابي غير نزيه والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 75%

لتحقيق مطالب الأساتذة، وبالتالي قد تكون المطالب التي لا تستجيب لها الجهات الوصية لا تخدم هذه الفئة من الباحثين.

- وأخيرا نجد فئة الباحثين الذين أجابوا في تنمية روح التضامن وذلك بنسبة 80%، والفئة الأكثر تأثيرا أخرى تذكر ب

83.33% فمعظم إجابات الباحثين أشاروا إلى ضرورة تحقيق كل المطالب المذكورة في البدائل تحسين الظروف الصحية، التقاعد

النسبي، زيادة الأجر تليها فئة

النسبي، زيادة الأجر تليها فئة

بضرورة مطلب التقاعد النسبي، تليها مبحوث أجاب عن زيادة الأجر.

وفي المقابل نجد نسبة 20% من الباحثين الذين أجابوا بأن النقابة لا تنمي روح التضامن والفئة الأكثر تأثيرا هم الأ

يعتقدون بضرورة تلبية مطلب التقاعد النسبي ب30% 3

الشرائية تحسين الظروف الصحية ،التقاعد النسبي وزيادة الأجر،تليها فئة الباحثين الذين يعتقدون بعدم ضرورة تحقيق مطلب زيادة

66.66%

100%

- فئة الأساتذة الذين يرون أنهم سبب الوضعية التي يعيشونها وذلك بنسبة 55% والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي

66.66% من الجهات الوصية لم

33.33%

50% من الباحثين الذين إستجابة لهم الجهات الوصية لمطالبهم.

وفي المقابل نجد الذين لم تستجب لهم الجهات الوصية لمطالبهم، وفي المقابل نجد الذين لم تستجب لهم الجهات الو

كانت متساوية في حين أن الوصاية هي سبب الوضعية التي يعيشها الأستاذ وقد تماطل الوصاية في تحقيق المطالب.

وفي الأخير نجد نسبة 100% من الباحثين الذين أجابوا التلميذ والمؤسسة ومصلحة الأعضاء والمعارف بالدرجة الأولى.

- قوي رابط العلاقات بين الاساتذة المنخرطين، والذين لهم مناصب في التنظيم النقابي

لاسترجاع وتحسين ظروفهم من الناحية المادية والمهنية والمعنوية والبيداغوجية، وحماية

التربوي، وهذا ما يجسد مصداقية العمل النقابي في الدفاع عنهم .

- فئة الباحثين الذين يرون عدم تحقيق المطالب الأساسية لم تحقق شيئا وذلك بنسبة 65%، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية

33.33%

66.66% من الباحثين الذين يرون تحقيق المطالب الأساسية لم تحث شيئا وبالتالي نلاحظ أن النقابة لم تحقق المطالب المرفوعة،

وهذا لعدم فاعلية النقابة في تحقيق المصالح العام .

وفي المقابل نجد نسبة 35% من الباحثين الذين يرون تحقيق بعض المطالب الأساسية والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي

70.58% وهم الفئة الذين أقرروا أن النقابة حققت بعض المطالب وهنا تجدر الإشارة إلى أن النقابة حققت بعض المطالب ويعود

هذا في الجدول البسيط رقم (14) المتعلق بالمطالب الأساسية التي تسعى النقابة إلى تحقيقها كالتقاعد النسبي وزيادة الأجر وتحسين

- 57.5% والفئة المؤثرة في هذه

النسبة الإجمالية 60% باحثين الذين صرحوا بأن العمل النقابي ناجح في مؤسستهم.

وفي المقابل نجد نسبة 42.5% من الباحثين ترى بأن العمل النقابي لم يحقق شيئا، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي

40%، وتمثل الباحثين الذين أقرروا بعدم نجاح العمل النقابي على مستوى مؤسستهم، فنلاحظ أن نجاح العمل النقابي من عدمه

يرتبط بالمطالب المحققة، فكل الباحثين الذين أقرروا بأن العمل النقابي ناجح في المؤسسة محل الدراسة نجدهم صرحوا بأن هذا

التنظيم النقابي حقق البعض منها، وهذا لا يتفق مع إجابات الباحثين الذين صرحوا بنجاح العمل النقابي على مستوى الم

التربوية "سليمان بن حمزة" في حين كانت إجاباتهم لم تحقق شيئا عندما تعلق بالعمل النقابي.

- 57.5% والفئة المؤثرة في هذه

النسبة الإجمالية 60% الذين صرحوا بأن العمل النقابي ناجح في مؤسستهم.

وفي المقابل نجد نسبة 42.5% من المبحوثين ترى بأن العمل النقابي لم يحقق شيئاً، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 40%، وتمثل المبحوثين الذين أقرّوا بعدم نجاح العمل النقابي على مستوى مؤسستهم، فنلاحظ أن نجاح العمل النقابي من عدمه يرتبط بالمطالب المحققة، فكل المبحوثين الذين أقرّوا بأن العمل النقابي ناجح في المؤسسة محل الدراسة نجدهم صرحوا بأن هذا التنظيم النقابي حقق البعض وهذا لا يتفق مع إجابات المبحوثين الذين صرحوا بنجاح العمل النقابي على مستوى المؤسسة التربوية "سليمان بن حمزة" في حين كانت إجاباتهم لم تحقق شيئاً عندما تعلق بالعمل النقابي.

- تكمن في قدرتها على الإعتماد على مبادئ وقواعد تساعد على الوصول إلى مطالبها بناء على مجموعة من الخطط لوضع إستراتيجيات نضالية تسعى من خلالها للوصول إلى تحقيق الأهداف وتعزيز مكانتها وإرغام الجهات الوصية للإعتراف بها، فنجاح العمل النقابي مرتبط بهذه الإستراتيجيات التي تستخدم في تحقيق مختلف المكاسب العمالية نظراً لدورها م في نجاح النشاط النقابي.

خاتمة

خاتمة:

يعد موضوع النقابة من أبرز المواضيع التي نالت الكثير من الباحثين والدارسين، فلا تكود تخلوا أي مؤسسة من وجود تنظيم نقابي يسعى لتحقيق مصالح الفئة العاملة وحماية حقوقها.

في ظهور العمل النقابي الذي ساهم في تحسين

في محيط العمل وتحقيق مطالبها لتخلص من التهميش والتمييز الطبقي هذه

التنظيمات النقابية في العالم، لتشهد الجزائر العديد من النقابات، فكان للعمل النقابي أهمية كبيرة في مختلف

الخصوص القطاع التربوي في الجزائر إذ يعتبر هذا الأخير وسيط بين الأساتذة والوزارة الوصية،

للنظر في كيفية حلها والنيابة عنهم في

الكثير من الأمور وحماية مصالحهم المادية والمهنية، هذا دفعهم للانخراط

النقابي دورا في ت ()

التنظيم النقابي في رفع المطالب

يتبنى أساليب نضالية، فنجاح العمل النقابي مرتبط بنجاح هذه

عمل النقابي الدور الفعال في إنتاج واقع سوسيو مهني جديد مبني على إستراتيجيات لتحقيق مصالح

العمال بالدرجة الأولى.

ختاما يتسنى لنا القول أن موضوع تجربة العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية لا يزال في حاجة الكثير من الدراسات

أسراره، وما كانت دراستنا هذه إلا محاولة يسيرة نتمنى أننا وفقنا ولو بجزء بسيط منها.

قائمة المصادر والمراجع

الكتب النظرية:

1. أبو عمر مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية المفاوضات النقابات العمالية، إتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضة . 2005
 2. الإتحاد العربي للنقابات، الدليل النقابي إلى المفاوضات الجماعية، الإتحاد العربي النقابي، ط 1 2017.
 3. الأصمعي حميد سالم ، مفهوم النقابة والاتجاهات النظرية في تقسيم نشأتها .
 4. الجوهري محمد محمود، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
 5. حسين زويبر، الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر، تقرير بحثي بالجامعة الأمريكية بيروت، 2017.
 6. السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، 2002.
 7. السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد ، 1997.
 8. دور النقابات والجماعات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن، المركز الوطني لتنمية 2006.
 9. سالم سماح، التشريعات الاجتماعية 1 2012.
 10. حملة معا من أجل إطلاق حريات النقابية وإستقلالية النقابات العمالية وديمقراطيتها، مركز هشام مبارك للقانون، القاهرة، 2009
 11. عباس محمد سهيلة، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي 2 2006.
 12. العنتري حمو المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، الإتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع جماعة الكويت، 2000.
 13. رسالة في سوسيولوجية العمل 2، منشورات عويدات، بيروت.
 14. كاظم محمود حضير ، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، 3، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
 15. محمد الحسن إحصان، علم الاجتماع الصناعي 1 2005.
 16. مصطفى أحمد محمد ، الاستقلالية والديمقراطية النقابية، د ط، مؤسسة فريديش، مصر، 2017.
 17. دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر ، 2014.
- كتب المنهجية:
18. التل وائل عبد الرحمان، قحل عيسى محمد ، البحث العلمي 2 2007.
 19. الخياط ماجد محمد أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، 1 2009.

20. تقنيات المعاينة في العلوم الإنسانية والاجتماعية 2015.
21. سالم سالم سماح البحث الاجتماعي. الأساليب. المناهج 1 2012.
22. قحل محمد عبد الرحمان وائل وعيسى التل، البحث العلمي 2 2007.
- أسس البحث العلمي أهميته، مناهجه، كيف تكتب بحثك 1 2018.

المجلات:

23. إبراهيمي محمد، المشاركة العمالية في التنظيمات النقابية ممارسات وتمثلات 56 25 2021.
24. لفعل الإحتجاجي وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني، قراءة في إنتاجات العمل النقابي المستقل، مجلة الحكمة للدراسات 5، مجلد 3 2013.
25. بن حمزة الممارسات النقابية والشراكة الأجنبية في المؤسسة الجزائرية، مجلة التواصل في العلوم الإنسانية 53، مجلد 24 2018.
26. بن غربي محمد الصغير، العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية مجلة الدراسات الاقتصادية، 38 2019.
27. بن مالك محمد الحسن "إشكالية العمل النقابي في ظل الإنفتاح السياسي في الجزائر" مجلة القانون والمجتمع، العدد 01 09 2021.
28. الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين إشكالية العجز المزمع عن فك الارتباط بالمشروع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية ، نوفمبر 2007.
29. الحركة النقابية كظاهرة اجتماعية، مقارنة تاريخية سوسولوجية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية.
30. تکران جيلالي ، دراسة تحليلية في خلفيات نشأة الحركة النقابية بالجزائر،
31. النقابة بين المطالبة والمشاركة، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي تبسة.
32. "دور النقابات العمالية في تحسين أداء العاملين (دراسة ميدانية عن نقابة عمال التبغ في دائرة جبلية"، مجلة جامعة تشيرين للبحوث والدراسات العلمية، العدد 03 2015 economic and legal science sers voll
33. درهوني دور النقابات في ترسيخ القيم التنظيمية، دراسة ميدانية للمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية الكبيرة، مجلة 27 ديسمبر 2016

34. "العمل النقابي في الجزائر خلال فترة ما بين الحربين"، المجلة التاريخية الجزائرية، العدد 8، سبتمبر 2017.
35. رحالي. النشاط النقابي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة عينة من أساتذة التربية والتعليم، مجلة العلوم 36 2017 01.
36. الكنايست أزمة نقابة أم أزمة قطاع، مجلة 03 11 2020.
37. "النقابات المستقلة حديثة الآلية وخصوصية الحراك نقابة الكنايست في سعيه نموذجاً"، مجلة أفق 02، مجلد 12 2012.
38. محمد. النقابة العمالية المستقلة واقع وتحديات، دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPESTE، على مستوى قطاع التربية الوطنية ما بين 2011-2015، مجلة الآداب للعلوم 16، ديسمبر 2016.
39. سماش، سيرورة العمل النقابي في الجزائر دراسة سوسيوأنثربولوجية، مجلة التغير الاجتماعي، العدد 5.
40. صوالحية منير، الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر، دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية، مجلة علوم 10 2014.
41. عرابي جاب الله سعد. التنظيمات النقابية ودورها في تحسين الخدمات الصحية 02، مجلة المداد، ديسمبر 2020.
42. عيشاني مصطفى، الحركة النقابية الجزائرية نشأتها، تطورها، نضالاتها، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية الجزائر، نوفمبر 2019.
43. غربي. العمل النقابي والولاء للمؤسسة لمنقابات المستقلة في ثانويات بلدية الوادي، مجلة المعارف للبحوث والدراسات التاريخية الدولية المحكمة، جامعة الشهيد حمه لخضر.
44. في سوسيوولوجية العلاقات العمل، مجلة الأدب والعلوم 15.
45. المسيرة النضالية للحركة النقابية في الجزائر قراءة سوسيوولوجية، مجلة المعارف، العدد 11، ديسمبر 2011.
46. ني "الإضرابات العمالية في المؤسسات التربوية بين المطالب والتحقيق"، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، العدد 01 08 2017.
47. كويبي معاشوجيلاني، "العمل النقابي في الجزائر الإتحاد العام للعمال الجزائريين نموذجاً"، مجلة متون 01 09 2017.
48. لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم 04 11 2019، جامعة أكلي محمد أو لحاج البويرة.

49. دور النقابة في الأنظمة المقارنة قراءة سوسيو قانونية لواقع النقابات المعاصرة، مجلة العلوم الاجتماعية
12.

50. "الحركة النقابية في الجزائر من المطالبة إلى التشاركية"، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، العدد
22 2017.

لرسائل الجامعية:

51. جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة،
رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم، جامعة قسنطينة 2 2013/2012.

52. شطبي ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي دراسة حالة
منتوري قسنطينة، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010/2009.

53. عبد الواحد حسني، "النقابة وقيم المواطنة،
شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي، جامعة وهران 02 2016 - 2015.

54. "علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية"
دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، ج
مختار عنابة، الجزائر، 2010/2009.

55. استراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية، دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم
الثانوي والتقني CNAPEST، رسالة دكتوراه في علم
2015/2014 02.

56. أحم التشنة الاجتماعية للمرأة العاملة والمشاركة في التنظيم النقابي، دراسة ميدانية للنساء العاملات في
قطاع التربية، رسالة ماجستير في علم
2012.

57. مسعودي أحمد، التعددية النقابية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم
جامعة أبي بكر
2015/2014.

القواميس:

58. الجبالي صقر وآخرون، قاموس المصطلحات المدنية والسياسية 1
2014.

59. غيث محمد عاطف ، قاموس علم الاجتماع،

الموسوعات:

60. موسوعة علم الاجتماع 1، المركز المصري العربي، مصر، 2001.

61. عبد الكافي إسماعيل عبد الفتاح، الموسوعة الميسرة للمصطلحات السياسية .
2005.

المحاضرات:

62. جمال، محاضرات سوسولوجيا الحركات العمالية، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الصديق بن يحي جيجل،
2016/2015.

ملاحق



_ جامعة ابن خلدون _ تيارت



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: العلوم الاجتماعية

تخصص: الاجتماع عمل و تنظيم _ ماستر 2 _

الاستمارة

() تحية طيبة وبعد:

في إطار إعداد بحث علمي نضع بين أيديكم جملة
كل عبارة بتركيز و تمعن، و الاجابة بصدق لما ترونه مناسباً بوضع
(x) أمام كل عبارة، علماً أنه لا توجد إجابة صحيحة و إجابة خاطئة.

ونعلمكم أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولا
العلمي، نرجوا منكم أن لا تتركوا أي عبارة دون أن تجيبوا عليها وشكراً على

:

❖ محور البيانات الشخصية:

- 01- الجنس:
- 02- الفئة العمرية: 20 إلى 30 31 إلى 40 41 إلى 50 50
- 03- الحالة العائلية:
- 04- المنطقة السكنية:
- 05- الاقدمية: 5 5 إلى 10 10 إلى 15 20
- 06- التخصص:
- 07- الوضعية المهنية:

المحور الأول: كلما كان التنظيم النقابي السياسي كلما أثر على نزاهة التنظيم النقابي

08- هل أنت منخرط في التنظيم النقابي؟

" "

- تجاهلك للنقابة عدم إستوفاء الشروط للانخراط
- ضعف النشاط النقابي المصالح لشخصية للنقابة
- الانتماء الحزبي للنقابة الاختلاف الايديولوجي
- " "

- الحصول على امتيازات لتحقيق المصالح الشخصية
- تحقيق المصالح الجماعية

09- كيف تقيم درجة إقناع الاساتذة من أجل انخراط نقابي؟

10- هل يستجيب الأساتذة للاضرابات التي تدعو إليها التنظيمات النقابية؟

ماذا في كلتا الحالتين:

11- هل النقابة داعم حقيقي لبناء أي نظام سياسي؟

.....

12- ما هي المطالب التي تسعى النقابة إلى تحقيقها؟

أخرى تذكر:

المحور الثاني: مصداقية العمل النقابي مرتبط إرتباط وثيق بتوحيد الأساتذة.

13- كيف تقيم العمل النقابي في مؤسستكم؟

غير نزيه

أخرى تذكر:

14- ما هو المطلب الأساسي الذي يشغل النقابة والذي يسعى إلى تحقيقه؟

النسبي

أخرى تذكر:

15- هل تعمل النقابة على تنمية روح التلاحم بين الأساتذة؟

..... " "

16- هل تستجيب الجهات الوصية للمطالب بعد اللجوء للتصعيد؟

17- هل تعتقد أن الوضعية التي يعيشها الأستاذ في الوقت الراهن سببها؟

أخرى نذكر:

المحور الثالث: تحقيق المكاسب له علاقة مباشرة بنوعية الأساليب المستخدمة في العمل النقابي

18- هل النقابة تضع مصالحها الشخصية قبل مصالح الفئة الممثلة لها؟

19- هل أنت راضي على الوظيفة التي تقوم بها النقابة؟

20- ما هي أفضل الأساليب التي تفضل أن تستخدمها النقابة لتحقيق مطالبها؟

اللجوء إلى العدالة

أخرى تذكر:

21- هل العمل النقابي في مؤسستكم ناجح؟

" "

.....

22- هل ترى سبب إخفاق النقابة في تحقيق المطالب راجع إلى؟

سوء التسيير في النقابة عراقيل بيروقراطية

23- هل حققت النقابة المطالب الأساسية الضرورية للأساتذة في المؤسسة؟

لم

24- هل تنازلت النقابة عن بعض المطالب المرفوضة؟

" "

.....

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

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

إلى السيد: مدير ثانوية مساهة
بجاية

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار ترميم وترقية البحث العلمي لطلبة قسم العلوم الاجتماعية يشرفني أن ألتبس من سيادتكم الترخيص

لطلبة: د. بن بوعزيز... بجمهورية الجزائر...

السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل لإجراء دراسة ميدانية لمدة

تيارت في: 2019 / 01 / 22

العصيد



مدير ثانوية مساهة
بجاية

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

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

إلى السيد : م. د. بن بوعزيز
أبي حشيشة - عين بشار

الموضوع طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تجربة طبية وبعد:

في إطار ترميم وترقية البحث العلمي لعنابة قسم العلوم الاجتماعية يشرفني أن أتنس من سيادتكم الترخيص

للتالبة: م. د. بن بوعزيز

لسنة التالية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل لإجراء دراسة ميدانية لمدة

تيارت في: 24/03/2021
العميد



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