

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: العلوم الاجتماعية

فرع: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل



كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

رقم: .....

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالب: سامية بوخلط

تحت عنوان:

**النقابة ودورها في تنمية الولاء التنظيمي**

**(نقابة الكناياست نموذجاً)**

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة المسيلة	- د. يوسف جغلولي
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	- د. جمال بن خالد
مناقشا	جامعة المسيلة	- د. فضيلة بلعباس

السنة الجامعية: 2017-2018

## **\*\* كلمة شكر وعرفان \*\***



بسم الله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده  
بداية أشكر الله عز وجل جزيل الشكر وعظيم العرفان على  
منه وكرمه عليّ " بأن سهل لي إتمام هذا العمل، فله الحمد  
والشكر من قبل ومن بعد ..

وشكر الناس من شكر الله تعالى، لذلك أتوجه بالشكر  
الجزيل والتقدير العميق إلى كل من ساعدني في إتمام هذا  
العمل من قريب أو من بعيد وأخص بالذكر الأستاذ المشرف  
الدكتور بن خالد جمال والدكتورة إسمهان بلوم وكل أساتذة  
قسم علم الاجتماع

## فهرس المحتويات

شكر وعرفان

ملخص الدراسة

فهرس المحتويات

فهرس الأشكال

فهرس الجداول

مقدمة

أ

### الفصل الأول: المقاربة المنهجية للدراسة النظرية

أولاً: الإشكالية

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: الدراسات السابقة

### الفصل الثاني: النقابة رؤية سوسيوتنظيمية

تمهيد

أولاً: النقابة العمالية في الفكر الإنساني

I- النقابة العمالية

II- الاتجاهات النظرية في تفسير نشأة النقابات العمالية

III- تصنيف النقابات وأنواعها

IV- مهام النقابات وأهدافها

V- تنظيم النقابات

VI- مبادئ العمل النقابي

VII- نماذج لنقابات مستقلة

ثانياً: نشأة وتطور الحركة النقابية في الجزائر

I- لمحة عن تاريخ الحركات العمالية العالمية

II- الحركة النقابية العمالية في الجزائر

خلاصة

### الفصل الثالث: الولاء التنظيمي رؤية سوسيوتنظيمية

تمهيد

أولاً: الولاء التنظيمي دلالة مفاهيمية

I- مفهوم الولاء التنظيمي

II- المتغيرات التنظيمية المرتبطة بالولاء التنظيمي

III -المقاربة النظرية للولاء التنظيمي

IV-أبعاد الولاء التنظيمي

V - خصائص الولاء التنظيمي

VI - أهمية الولاء التنظيمي

ثانيا: العوامل المساعدة في تكوين الولاء التنظيمي

I - نماذج تكوين الولاء التنظيمي

II -مراحل تطور الولاء التنظيمي

III - قياس الولاء التنظيمي

IV - آثار الولاء التنظيمي

V-معوقات الولاء التنظيمي

ثالثا: النقابة في ظل أبعاد الولاء التنظيمي

I-رفع مستوى المعيشي للعمال والولاء المستمر

II-تحسين ظروف العمل والولاء الأخلاقي

خلاصة

## الفصل الرابع: المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولا: مجالات الدراسة

I-المجال الزمني

II -المجال المكاني

III -المجال البشري

ثانيا: المنهج المتبع في الدراسة

ثالثا: أداة الدراسة

رابعا: الدراسة الاستطلاعية

خامسا: الأساليب الإحصائية

## الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها

أولا: عرض وتحليل نتائج الاستبيان

ثانيا: عرض وتحليل المقابلة

ثالثا: مناقشة الفرضيات على ضوء النتائج

رابعا: الاستنتاج العام

خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

## فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
	مدخلات ومخرجات الولاء التنظيمي عند ستيرز	1
	نموذج مارش وماناري/العوامل المساعدة في تفسير الولاء التنظيمي	2
	مراحل تطور الولاء التنظيمي عند مودي وبورتر	3
	بوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	4
	بوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	5
	بوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	6
	بوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد الأبناء	7
	بوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	8
	بوضح توزيع نسب أفراد عينة لدراسة حسب متغير سنوات الانخراط في النقابة	9

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	1
	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	2
	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	3
	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد الأبناء	4
	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	5
	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الانخراط	6
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (7)	7
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (8)	8
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (9)	9
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)	10
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)	11
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)	12
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)	13
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)	14
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)	15
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)	16
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)	17
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)	18
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)	19
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20)	20
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21)	21
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (22)	22
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 23	23
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (24)	24
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (25)	25
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (26)	26
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (27)	27
	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (28)	28

## مقدمة:

يعتبر المورد البشري أحد أهم عناصر الإنتاج، فبرغم تعاظم مكانة الآلة ونظم الاتصال في المجال الاقتصادي ألا أن العنصر البشري أثبت تميزه في صناعة الفارق وهو ما أكدته لنا التجربة اليابانية من خلال تصدرها للاقتصاد العالمي بفضل موردها البشري رغم افتقارها للموارد الطبيعية. ومع كبر حجم المؤسسات وتعدد العلاقات الإنسانية فيها أصبحت إدارة الموارد البشرية غاية في الصعوبة في ظل اشتداد المنافسة على الكفاءات والعمالة الماهرة على المستوى المحلي والعالمي. وأصبح الحفاظ على هذا المورد من أولويات إدارة المنظمات وشغلها الشاغل، فنجدها تسعى إلى تحسين مناخ العمل ومصالح الموظفين عبر إصلاح هياكل الأجور ونظم التحفيز أو عبر مشاريع التنمية البشرية المتمثلة في برامج التدريب والتأهيل المهني للوصول بالموظف أو العامل إلى الشعور بالانتماء للمنظمة والانغماس فيها وبذل الجهد والوقت من أجل إنجاحها، هذا الشعور الذي يعبر عنه العامل بالرغبة في البقاء والاستمرار في المنظمة اصطلح على تسميته بالولاء التنظيمي الذي يعتبر أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات ويتوقف عليها نجاحها أو فشلها.

والولاء التنظيمي حالة إيجابية غير ملموسة يشعر بها الفرد تجاه منظمته وتؤثر على أدائه وفعالته، ومن ثم على فعالية المنظمة أو المؤسسة وكفاءتها. وتساهم في نشأة هذا الشعور وتطوره عدة محددات من بينها الحوافز بنوعها المادية والمعنوية ومناخ العمل المتمثل في سياسة التنظيم وظروف العمل المادية ودرجة الاستقرار والأمن الوظيفي والمركز الاجتماعي والأجور وأسلوب الإشراف.

وتلعب النقابة دورا بارزا باعتبارها شريكا اجتماعيا في هذه المنظمات من خلال مراقبة المناخ التنظيمي والحرص على رفع المستوى المعيشي للعمال أو الموظفين بما يضمن لهم قدرا من الأهمية والمكانة الاجتماعية، وباعتبارها حلقة الوصل بين العمال وأرباب العمل أو رؤساء العمل فهي تعمل على تبليغ مطالب العمال أو الموظفين وانشغالهم وطموحاتهم إلى الرؤساء لبحثها وموازنتها مع إمكانيات المنظمة أو المؤسسة ولخروج بقرارات تضمن الاستقرار للعامل والاستمرار للمؤسسة.

لهذا قررنا في هذا البحث المتواضع أن عن نكشف عن دور النقابة في تحقيق الولاء التنظيمي للأفراد تجاه منظماتهم متخذين من الأسانذة الطور المتوسط المنخرطين في النقابة كمنابست كنموذج مجتمعا للدراسة.

## مقدمة

ولمعالجة هذا الموضوع اعتمدنا خطة العمل التالية:

-الفصل الأول: يتضمن المقاربة المنهجية للدراسة النظرية

-والفصل الثاني والثالث: يتضمنان الإطار النظري للدراسة

-الفصل الرابع: يتضمن المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية

- الفصل الخامس: يتضمن عرض وتحليل النتائج.



## أولاً: الإشكالية

أضحى التمثيل في الآونة الأخيرة يترسخ شيئاً فشيئاً في ثقافة وسلوك العمال، وبواسطة النضال الطويل اعترف به كجزء ضروري في عملية تحول المنظمات وإرساء مبادئ العدالة التنظيمية والمساواة بين العمال. حيث تسعى النقابات إلى تحسين أجور أعضائها وشروط العمل بالنسبة لهم والرقى بمستوى الصحة العالمية وتطبيق معايير السلامة المهنية وتدريب الهيئة العامة، فضلاً عن تحقيق منافع أخرى لهم.

وانطلاقاً من كون النقابة تنظيم ديمقراطي دائم للمأجورين، ينشؤونه وينخرطون فيه بشكل طوعي، ويسيرونه بأنفسهم من أجل الدفاع عن مصالحهم بالوسائل المشروعة التي يحددها، وباعتبارها نسق اجتماعي عالمي يمنح النضال سمة شرعية وقانونية، فإنما تعمل على خلق التفاعل والتماسك بين أعضاء التنظيم، مما قد يؤدي إلى التأثير على رضاهم في عملهم، هذا الأخير يمثل أحد أسباب المحافظة على بقاء المنظمة وسيرورتها ونجاحها، وبالتالي تتحقق الأهداف المشتركة، ويصل الرضا إلى مستوى الولاء في مراحلها الأخيرة كونه -الولاء - أشمل وأعم، فالفرد الموالي لمنظمته يكون مضحياً بنفسه من أجلها مهما كلفه ذلك من جهد ووقت، ويدافع دائماً عن شخصيتها، محاولاً تحقيق أهدافها محترماً لأنظمتها وقوانينها، ساعياً إلى تأمين العلاقة بين مختلف العاملين فيها، والتوفيق فيما بينهم، فسود الاحترام والإخلاص والصدق في العمل بدلاً من التناحر والتناحر، والولاء التنظيمي لا يتأتى من العدم، وإنما هو شعور يكتسب، والفرد منا يوالي من يحسن إليه، خاصة إذا وجد أن مصالحه تتحقق ضمناً خلال تحقيق مصالح الطرف الآخر، لذلك على المؤسسات خلال سعيها ولاء عمالها أن تحسسهم بأن أهدافهم تتحقق بتحقيق أهداف المؤسسة، لذلك شكل موضوع النقابة محور اهتمام علماء الاجتماع كظاهرة رافقت العمل الإنساني في الصناعة ومختلف المهن، ورغم تعدد آرائهم الفكرية حول هذه الظاهرة إلا أنهم يتفقون على تعدد أشكالها وتصنيفاتها. وإذا حاولنا التقرب من واقع النقابة كظاهرة في المؤسسات الاقتصادية والعمومية الجزائرية نجد أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأوضاع العمال الاجتماعية والمهنية، لذلك فهي تعد مجالاً خصباً لدراستها دراسة علمية كمؤشر يعكس الواقع المعيشي للفئات العاملة، وحالة من حالات التفاعل بين العاملين داخل المؤسسات (العمال وأرباب العمل)، مما يفرض عليها لعب دورها في تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والمهنية لكونها أصبحت طرفاً أساسياً في تنظيم علاقات العمل (مناخ العمل).

وانطلاقاً من أهمية العملية التربوية التعليمية في صناعة مستقبل الأمة، وباعتبار أن الأستاذ هو حجر الأساس فيها لأنه القائم على تنفيذها، وذلك بإيصال الخبرات والمعلومات التربوية وتوجيه سلوك المتعلمين، فلا بد أن يكون لهذا الأستاذ ولاء للمؤسسة التي يعمل بها حتى يستطيع أن يقدم أحسن ما عنده ويبدل قصارى جهده لإعداد أجيال صالحة، وقد عرف الولاء التنظيمي من طرف رونالدو ريجيو بأنه "يعني مشاعر الفرد نحو المؤسسة التي يعمل بها واتجاهاته، وترتبط هذه المشاعر بقبول الفرد لأهداف المؤسسة وقيمها واستعداده لبذل مجهود نيابة عنها ورغبته في البقاء عضواً فيها". (رونالدو ريجيو، 1999، ص 276) وهذا يعني أن الولاء التنظيمي هو درجة من الانسجام يصل إليها الفرد مع مؤسسته، تسمح له بتبني قيم هذه المؤسسة والعمل على تحقيق أهدافها ولو على حساب مصالحه الشخصية، وعليه فقد تناول بحثنا دور النقابة في تنمية مشاعر الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاث (العاطفي، الاستمراري، والمعياري) لدى أساتذة الطور المتوسط ومنه انبثقت إشكالية البحث على النحو التالي:

#### التساؤل الرئيسي:

هل تلعب النقابة دوراً في تنمية الولاء التنظيمي لدى أساتذة الطور المتوسط تجاه مؤسساتهم؟.

#### الأسئلة الفرعية:

- هل يؤدي مساهمة النقابة في رفع المستوى المعيشي لأساتذة الطور المتوسط إلى تكريس الولاء المستمر تجاه مؤسساتهم؟.

- هل تؤدي مساهمة النقابة في تحسين ظروف العمل إلى تكريس الولاء المعياري لدى أساتذة الطور المتوسط تجاه مؤسساتهم؟.

- هل تؤدي مساهمة النقابة في رفع المكانة الاجتماعية لأساتذة الطور المتوسط إلى تكريس الولاء العاطفي تجاه مؤسساتهم؟.

#### ثانياً: فرضيات الدراسة.

#### الفرضية العامة:

تلعب النقابة دوراً في تنمية الولاء التنظيمي لدى أساتذة الطور المتوسط تجاه مؤسساتهم.

#### الفرضيات الفرعية:

1 تؤدي مساهمة النقابة في رفع المستوى المعيشي لأساتذة الطور المتوسط إلى تكريس الولاء المستمر تجاه مؤسساتهم.

2- تؤدي مساهمة النقابة في تحسين ظروف العمل إلى تكريس الولاء المعياري لأساتذة الطور المتوسط تجاه مؤسساتهم.

3- تؤدي مساهمة النقابة في رفع المكانة الاجتماعية لأساتذة الطور المتوسط إلى تكريس الولاء العاطفي تجاه مؤسساتهم.

### ثالثا: أهمية الدراسة

تكمن الأهمية العلمية لهذا البحث في إبراز العلاقة بين النقابة والولاء التنظيمي للعامل في المؤسسة، وبالتالي إبراز دور النقابة في تحقيق المؤسسة لأهدافها وضمان استمراريتها من خلال تحقيق مناخ تنظيمي ملائم ومحفز للمورد البشري باعتبارها -النقابة- فعل جمعي يعمل على تحسين العلاقات بين العمال وأصحاب العمل والعمال فيما بينهم، كما يتيح المجال للتعبير عن رغباتهم وآرائهم.

كما تكمن أهميته في كون الولاء التنظيمي يعد من المواضيع بالغة الأهمية في مجال علم اجتماع التنظيم والعمل، كونه يرتبط ارتباطا وثيقا بسلوكيات الأفراد إذ أن شعور العامل بالولاء للمنظمة ينعكس إيجابا على أدائه وفعالته، مما يصنع الفارق والتميز للمنظمة. بالإضافة إلى ذلك فإن الدراسة تمس الطبقة العاملة، والتي تمثل الفئة الأكبر في المجتمع، حيث تعمل هذه الدراسة على زيادة المعلومات وإثراء التراث النظري فيما يخص الطرق والأساليب التي تساعد المؤسسة في زيادة دافعية أداء موردها البشري من خلال تنمية شعوره بالولاء والانتماء.

وبما أن موضوع النقابة يتصدر الأحداث على المستوى الوطني، حيث تصنع نقابة كواباست الحدث بتصعيد احتجاجات واضطرابات أساتذة الأطوار التعليمية الثلاث، وانطلاقا من أهمية العملية التربوية والتعليمية وباعتبار الأستاذة حجر الأساس فيها لأنه القائم على تنفيذها تظهر أهمية أن يكون للأستاذ ولاء للمؤسسة التربوية التي يعمل بها حتى يستطيع تقديم أفضل ما عنده لإعداد أجيال المستقبل تربويا وعلميا ارتأينا أن نبرز من خلال هذه الدراسة دور النقابة في تكريس ولاء الأساتذة لمؤسساتهم من خلال تهيئة الأجواء المناسبة لتحقيق الأهداف المرجوة.

### رابعا: أهداف الدراسة

إن الهدف من تناول هذا الموضوع هو توضيح فكرة الفعل النقابي من خلال المؤسسة محل الدراسة، وهل يرتبط بالمهام الكلاسيكية الشائعة مثل تحسين أجور العمال وظروف العمل أم هناك إجراءات جديدة وأهداف أخرى يسعى إلى تحقيقها كتكريس الولاء التنظيمي عند العمال، من خلال مساهمته في تحقيق المكاسب الاجتماعية لهم، والمتمثلة في تحسين ظروف العمل، ورفع مستوى

المعيشة. كما يهدف البحث إلى التعرف على النقابة من حيث هيكلتها وتنظيمها ومطالبها وأساليب عملها، وكذا الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

ويهدف أيضا إلى إعطاء نظرة سوسيوتنظيمية للولاء التنظيمي من خلال تحديد مفهومه وخصائصه ومقوماته ... الخ.

#### خامسا: الدراسات السابقة:

إنَّ من خصائص العلم التراكمية، فعندما يقوم باحث بدراسة مشكلة أو ظاهرة ما فإنه لا يبدأ من الصفر بل يبني دراسته على ما توصل إليه غيره من العلماء والباحثين باعتباره تراثا علميا يساعده على الكشف على حدود المعرفة التي وصلوا إليها وإمكانية تطويرها.

وبعد الإطلاع على العديد من الكتب والدراسات من مختلف الجامعات والتخصصات عن النقابة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لم نصادف دراسات سابقة مشابهة، بل تحصلنا على دراسات تمس أحد جوانب أو متغيرات الدراسة دون الآخر، لهذا قسمنا الدراسات السابقة إلى دراسات متعلقة بالنقابة ودراسات متعلقة بالولاء التنظيمي.

#### 1 - الدراسات المتعلقة بالنقابة:

أ- دراسة حسام نافذ أبو دلال بعنوان "النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين"، دراسة ميدانية على القوى العاملة مقدمة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير، قسم التاريخ والعلوم السياسية بجامعة الأزهر، غزة.

ويهدف بهذا البحث إلى دراسة واقع النقابات العمالية في فلسطين بهدف تحديد سبل تفعيل دور النقابات العمالية في التنمية السياسية في فلسطين، وقد تم من خلال هذا البحث الإجابة عن السؤال الرئيسي المتعلق بدور نقابة الخدمات الصحية في التنمية السياسية في فلسطين وللوصول إلى إجابة عن تساؤلات الدراسة استعان الباحث بالمقابلات الشخصية مع أصحاب العلاقة وتصميم استبانة خاصة لهذا الغرض وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- بينت الدراسة أن الوعي الفكري والسياسي لدى العاملين في نقابة الخدمات الصحية كان ذو مستوى جيد في تتبع مسيرة النقابات العمالية وعلى دورها في التنمية السياسية في فلسطين.

- أن برامج النقابات العمالية تخضع لمعايير العدالة في توزيع المساعدات التي تقدمها، كما أن نقابة العاملين في الخدمات الصحية لا تقوم بالترقية بين أبناء الشعب الواحد.

أن الأحزاب السياسية الفلسطينية تتدخل في العمل النقابي داخل النقابات العمالية في فلسطين.

-لدى النقابات العمالية عجز في تمرير خطط التنمية الاقتصادية والسياسية في ظل الانقسام الفلسطيني الجاري داخل الأراضي الفلسطينية .

-النقابات العمالية الفلسطينية عملت على تغيير مفهوم الوعي السياسي وفقا للواقع السياسي باتجاه تطور المجتمع ونهضته.

ب -دراسة زعموش فوزية بعنوان "علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر"، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم قانونية، شعبة القانون العام، فرع قانون دستوري.

وقد جاءت دراسة هذا الموضوع للقول أن المنظمات النقابية لا تستطيع لوحدها بناء نظام ديمقراطي، بل إنها الشريك الاجتماعي للأحزاب السياسية القادر على استيعاب مختلف فئات المجتمع الجزائري وإظهار مساهمته في رسم اختيارات أساسية لمستقبلها ومستقبل الأجيال القادمة.

وقد أكدت الدراسة أن هدف النقابة يختلف عن هدف الحزب السياسي فهذا الأخير يهدف إلى الوصول إلى السلطة وتشكيل الحكومة أو المشاركة فيها بينما هدف النقابة هو حماية مصالح أعضائها عن طريق التأثير على قرارات السلطة والمشاركة في صياغة القرار الاقتصادي والاجتماعي من أجل حماية تلك المصالح وتحقيق مطالبها.

ج -دراسة جحا زهيرة بعنوان: "النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم وعمل. وهي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة. وقد تمحورت هذه الدراسة حول الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما انعكاس التحولات السياسية والاقتصادية على هيكلية التنظيم النقابي ومطالبه وأساليب عمله في المؤسسة الصناعية؟ وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي في تحليل وتفسير البيانات المحصل عليها من الواقع الميداني باستخدام الاستمارة أو الاستبيان كأداة رئيسية للبحث مع الإستعانة ببعض الأدوات الأخرى مثل المقابلة والملاحظة وقد بينت الباحثة من خلال دراستها الإختلالات التي تقف وراء فشل النقابة في تأدية مهامها، والتي يكون مصدرها غالبا علاقة النقابة بالإدارة، كما خلصت إلى أن دور النقابة في المؤسسة الصناعية يتحدد بجملة من العوامل الهيكلية والتنظيمية ونوعية المطالب والأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف ومتدرجة في الوصول إلى ذلك من خلال الكشف عما يلي:

-النقابة الحالية للمؤسسة مكان البحث نقابة مهيكلة ضمن نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين ولها تنظيم خاص بها ولها قوانين.

-تقوم النقابة مكان البحث على جملة من العوامل التنظيمية سواء فيما يخص البرامج أو الأهداف أو القوانين ولها أيضا أجهزة تنظيمية تتولى نشر المعلومات ولها طرق تنظيمية للاتصال الداخلي والخارجي.  
-يهدف العمال في المؤسسة مكان العمل إلى تحقيق المطالب المادية المتمثلة في الأجر ثم الحوافز والمكافآت والترقية. وعلى ضوء هذه النتائج تم بناء جملة من الاقتراحات أهمها:

#### - بالنسبة للإدارة:

إعطاء مكانة لائقة للنقابة والتعامل معها بصورة جدية وجعلها وسيط بينها وبين العمال أثناء الاتصال وتبليغ القرارات وإشواكها في اتخاذ القرارات خاصة تلك التي تتعلق بظروف العمل وألا تعمل على استمالة أعضاء النقابة وكسب ولائهم على حساب مصالح العمال وتنظيم ملتقيات دورية تحضرها النقابة بجانب العمال لشرح ما جدّ من قرارات والفائدة التي تعود على المؤسسة والعمال من هذه القرارات.

#### - بالنسبة للنقابة:

رسم إستراتيجية واضحة للعمل النقابي في المؤسسة مكان العمل وخاصة فيما يخص الجانب المهني والاجتماعي للعمال، وخلق جو محفز على العمل وتحسين الأداء وتعبئة العمال وتهيئتهم للمطالبة بحقوقهم المهنية والاجتماعية بوسائل حضارية.

## 2 - الدراسات المتعلقة بالولاء التنظيمي

أ-دراسة مزوار منوية بعنوان "أثر الحوافز على الولاء التنظيمي"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير شعبة علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، حيث قامت الباحثة بدراسة حالة عينة من المؤسسات العمومية أبرزت من خلالها أن مستوى الرضا عن الحوافز المقدمة متوسط وكذلك مستوى الولاء التنظيمي، إضافة إلى ذلك توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين الحوافز والولاء التنظيمي معتمدة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي وكذا المنهج الإحصائي من أجل اختبار الفرضيات والإجابة على الإشكالية مستخدمة عدة طرائق في جمع المعلومات منها المسح المكتبي لمختلف الكتب والدراسات، الاستبيان لقياس التأثير بين المتغيرين وكذا المقابلات لاكتشاف مدى اهتمام المدراء بعملية التحفيز ومدى إدراكهم لأهمية كسب ولاء العاملين.

ب-دراسة بدر الدين محمد الجريسي بعنوان "الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي"، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، تم من خلالها الإجابة على التساؤل الرئيسي وهو علاقة الروح المعنوية بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمجلس في المرتبة

الخامسة إلى المرتبة الرابعة عشر والبالغ عددهم 575 موظف، وقد استخدم الباحث منهج المسح الوصفي واعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات وخلص في النهاية إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أن مستوى الروح المعنوية لدى العاملين بمجلس الشورى السعودي المرتفع.

- أن مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بمجلس الشورى السعودي مرتفع.

- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل بين مستوى الروح المعنوية ودرجة الولاء التنظيمي للعاملين في المجلس، حيث يتضح أنه كلما تحسن مستوى الروح لدى العاملين كلما زادت درجة ولائهم التنظيمي.

ج-دراسة فريدة زيني بعنوان "الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة وأثره على الأداء الوظيفي-دراسة مقارنة بين جامعات تونس-المغرب-الجزائر" أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال، تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على المستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة في الجامعات التونسية والمغربية والجزائرية، وتهدف أيضا إلى الوقوف على أثر العوامل الشخصية المتمثلة في الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي (الرتبة الأكاديمية)، عدد سنوات الخدمة والأجر الشهري، وكذا أثر العوامل التنظيمية المتمثلة في النمط القيادي والعلاقات الإنسانية بين الأفراد، والاستقلالية (الحرية) المتاحة للأستاذ والمعلومات المرتدة عن الأداء وتوفر الفرص البديلة وكذلك الإقرار بالإنجاز وأثر كل ذلك على الأداء الوظيفي. كما هدفت الدراسة على مقارنة مستوى الولاء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين في الجامعات المذكورة.

تكونت عينة الدراسة من 750 أستاذ جامعي يشكلون ما نسبته 35% من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة البالغ عددهم 2181 عضوا في الجامعات أعلاه وقد تم أخذ عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة، وتم توزيع 1100 استبانة على أفراد العينة في الجامعات المذكورة أعلاه وقد استردت الباحثة 410 استبانة صالحة للتحليل لنسبة استرداد بلغت 37.30%.

تمت معالجة البيانات باستخدام الرزمة الإحصائية، وتم استخراج التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة، وللإجابة على أسئلة الدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس درجة الموافقة على فقرات الاستبانة، كما تم استخراج اختبارات وتحليل التباين الأحادي (ف) ومعامل ارتباط بيرسون لاختبار فرضيات الدراسة.

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

-أظهرت النتائج بشكل عام مستوى متوسط من الولاء للجامعة من قبل الأساتذة.

- أظهرت النتائج رضا متوسطا من الأساتذة نحو النمط القيادي السائد في الجامعات محل الدراسة، وكان اتجاههم نحو نظام الحوافز ومكافأة الأفراد العاملين في الجامعات استنادا على أدائهم الجيد منخفضا.
- كانت اتجاهات الأساتذة نحو العلاقات بين الأفراد المتوسطة.
- أظهرت النتائج مستوى متوسط من الاستقلالية المتاحة للأساتذة العاملين بهذه الجامعات.
- كانت اتجاهات الأساتذة نحو المعلومات المرتدة عن الأداء عالية حيث يستطيعون اكتشاف مواهبهم وقدراتهم في إنجاز العمل المكلفين به بشكل عال، إلا أن تزويدهم بالمعلومات حول أدائهم للأعمال الموكلة إليهم أول بأول كان بشكل متوسط.
- أن اتجاهات الأساتذة نحو الإقرار بالإنجاز كان عاليا.
- كانت اتجاهات عينة الدراسة نحو توفر الفرص البديلة متوسطة بشكل عام.
- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة تعزى للجنس.
- عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة نحو جامعتهم تعزى للحالة الاجتماعية.
- عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة تعزى للمؤهل العلمي.
- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة نحو جامعتهم تعزى للعمر.
- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة تعزى لعدد سنوات الخدمة.
- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة تعزى للجامعة التي يعملون بها.

وقد خلصت إلى تقديم مجموعة من الاقتراحات:

#### \*موجهة للمنظمات:

- القيام ببحوث عن مستوى الولاء التنظيمي بين الأقسام المختلفة للمنظمة في سبيل التعرف على الأقسام التي تعاني نقص ولاء أفرادها لمعالجته.
- إخبار العاملين بأن الهدف من هذه البحوث هو التعرف على معوقات العمل لذا يتوجب عليهم تقديم المعلومات الصحيحة.
- لما كان الولاء يتناسب طرديا مع مدة العمل، فيتطلب الأمر إعطاء أهمية كبيرة للعمال الجدد.
- بث روح العمل الجماعي خاصة للعاملين صغار السن حيث يتطلب الأمر توجيههم واطلاعهم على طبيعة العمل.



- وضع برنامج عادل للأجور يعتمد على الرتبة الأكاديمية والأقدمية.
  - عدم إغفال أهمية الحوافز المعنوية كحسن المعاملة والثناء و المديح و إظهار التقدير.
- \*موجهة للدولة:**

- توفير كل الامتيازات للأستاذ الجامعي والتي من شأنها أن تقطع عليه التفكير بترك جامعته والعمل في جامعة أخرى خارج دولته (هجرة الأدمغة).
  - أن تتبنى الدولة نظام مكافآت وحوافز فعال بشقيه المادي والمعنوي.
  - أن أفراد العينة موافقون على السبل المقترحة لرفع الروح المعنوية.
- التعقيب على الدراسات السابقة:**

لقد تناولت الدراسات السابقة متغير النقابة والولاء التنظيمي من خلال ربطهما بمتغيرات تنظيمية أخرى، بينما حاولت دراستنا الكشف عن دور النقابة في تنمية الولاء التنظيمي. كما أجريت هذه الدراسات السابقة في منظمات مختلفة منها الصناعية، الحكومية والصحية...بينما أجريت دراستنا في مؤسسة تربوية، وتعتبر كدراسة جديدة تبحث في العلاقة بين النقابة والولاء التنظيمي. كل الدراسات السابقة تدرج ضمن تخصصات إدارة الأعمال، العلوم القانونية، التاريخ والعلوم السياسية، بينما دراستنا تدخل ضمن مجال علم الاجتماع التنظيم والعمل الشيء الذي يعطي للمتغيرين بعدا سوسيولوجيا.

وقد أعطت الدراسات السابقة الفرصة للباحث للاستفادة منها في مواطن عدة في الدراسة أهمها:

- تقديم فكرة موجزة عن طرائق البحث التي اتبعتها الدراسات السابقة وأهم النتائج التي توصلت إليها
- والاستفادة منها في صياغة إشكالية البحث الحالية، ومناقشة الفرضيات في ضوء البيانات المتحصل عليها في الميدان.

تمهيد:

تعد النقابات أكبر منظمات المجتمع المدني في العصر الحديث وأهمها شأنًا وأكثرها نفوذًا، حيث لعبت دورا هاما في قيادة الطبقة العاملة للحد من أشكال الاستغلال والابتزاز، ورفع الظلم والاضطهاد عن جماهير العمال، وجعل شروط العمل أكثر إنسانية.

وقد ظهرت الحركات النقابية منذ مطلع القرن التاسع عشر ووصلت إلى أوج قوتها في القرن العشرين. حيث كانت تشكل اللبنة الأساسية في بناء الإقتصاد والعمل والإنتاج، ورسم السياسات الاقتصادية والاجتماعية للعديد من الدول، ولازالت إلى حد الآن تقوم بوظيفتها كون المجتمع في ديناميكية متواصلة.

ومما لا شك فيه أن اختيار الموضوع يثير في ذات الباحث تساؤلات عدة حول ما يود الوصول إليه أو ما يهدف إلى اكتشافه، وبما أن سيرورة البحث تقتضي الانتقال من الطابع المجرد إلى الطابع الإجرائي كان لزاما البحث عن إجابات لهذه التساؤلات في أدبيات العمل النقابي قبل النزول إلى الميدان، ومن هذا المنطلق تم تقديم هذا الفصل لنعرض من خلاله كل ما يتعلق بالنقابات من حيث المفهوم، الأنواع، الوظائف، الاتجاهات المفسرة للحركة النقابية، التطور التاريخي للنقابات...

أولاً: النقابة العمالية في الفكر الإنساني:

### I- النقابة العمالية:

#### 1- المفهوم اللغوي:

جاء في المنجد في اللغة والأعلام نقب نقابة على القوم بمعنى صار نقيبا عليهم، والنقابة جماعة مؤلفة من أصحاب الفنون أو المهن للمدافعة عن حقوقهم المشتركة". (المنجد في اللغة والأعلام، 2000، ص829)

كما أشار جبران مسعود في معجمه "الرائد" يكون مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة. (جبران مسعود، 1969، ص152)

يقابل هذا المصطلح باللغة الفرنسية (Syndicat) ويعني الشخص الذي يتم اختياره لتمثيل مجموعة أو مدينة. (جحا زهيرة، 2013، ص16)

#### 2- المفهوم الاصطلاحي:

أما اصطلاحاً فقد لاقى المفهوم اختلافات كثيرة بسبب الأطر المرجعية والإيديولوجية، واختلاف الحركات العمالية باختلاف المجتمعات، الشيء الذي وقف حائلاً دون إيجاد تعريف جامع مانع يعترف به جميع المشتغلين. ومن بين التعاريف التي طرحت من قبل المفكرين والدارسين:

-تعريف "ج. كول" حيث عرف النقابة على "أنها تتكون من العمال الذين تضمهم مهنة أو أكثر أنشئت أساساً من جعل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بحياتهم اليومية". (جون ب كول، بدون سنة، ص7)

وعرفها سيدني وبيز بأنها منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم داخل وخارج العمل.

كما عرفها إحسان محمد حسن بأنها: "منظمة من المستخدمين لها حق المفاوضة والمساومة مع أرباب العمل حول شروط الاستخدام وتحقيق أهداف العمال والمستخدمين". (إحسان محمد حسن، 2005، ص101)

أما أحمد زكي بدوي فيرى أنها "تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم". (أحمد زكي بدوي، 1983، ص297)

ويعرفها عبد الغفار الحنفي بأنها: "عبارة عن تنظيم يجمع الموارد البشرية يتم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه، لذلك ينصب العمل النقابي على تحسين الأجور، وتخفيض ساعات العمل وتحسين ظروف العمل". (عبد الغفار الحنفي، 2007، ص 202).

كما ذهب آلان تورين Alain Tourain إلى القول بأن "النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل التوظيف وضد أوتوقراطية أصحاب العمل..". (Alain Tourain, 1965, p346)

وما يلاحظ على هذه التعاريف هو اختلافها حول مفهوم النقابة، فهي تعكس اختلاف الظروف وواقع الطبقة العاملة ووضع النقابات واختلاف دورها وأهدافها والمنطلقات الفكرية والإيديولوجية والبيئية. كما أنها -النقابة- تتأثر بخصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه وعليه نجد أن النقابة في الجزائر قد تأثرت بخصوصية المجتمع الجزائري فتحوّلت وظيفتها تبعاً لتحوّل النظام الاقتصادي والسياسي للمجتمع. ففي سنة 1976م صوّت الميثاق الوطني الجزائري النقابة على أنها "تنظيم يقوم بتربية وتنظيم العمال، وهي جزء لا يتجزأ من السلطة القائمة في إطار دولة اشتراكية". وبعد هذا التعريف الاشتراكي للنقابة، جاء في دستور 23 فيفري 1989 ليعطي إشارة انطلاق تغييرات أساسية في بنية المجتمع الجزائري بفتح المجال أمام التعددية الحزبية والنقابية وإعلان التوجه نحو مبادئ اقتصاد السوق.

وقد جاء في المادة 3 من القانون 91-30 المتعلق بالحقوق النقابية "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية أُنخرطوا انخراطاً حراً وإرادياً في تنظيمات نقابية موجودة".

ومنه جاء تعريف الإتحاد العام للعمال الجزائريين في مؤتمره التاسع للنقابة بأنها: "عبارة عن منظمة عمالية مطلبية حرة ومستقلة عن كل وصاية حزبية وإدارية وأرباب العمل، وتنظم الذين يتقاضون أجره من حاصل عملهم اليدوي أو الفكري" (لحاج زهير، 2013، ص 19).

ومن هنا يمكننا صياغة مفهوم إجرائي للنقابة يتمشى ومتطلبات الدراسة الحالية كالتالي: "النقابة هي عبارة عن تنظيم حر ومستقل وإرادي، يضم العمال الأجراء، يهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضاءه وحقوقهم الشرعية في إطار ما يحدده القانون. ويستخدم في ذلك أساليب ذات طابع تنازعي مثل الإضراب وأساليب ذات طابع تعاوني مثل المشاركة في اتخاذ القرارات بجعل مناخ العمل أكثر ملائمة لخصائص العمال واحتياجاتهم".

وهنا لا بد أن نفرق بين مفهوم النقابة ومفهوم العمل النقابي، فهذا الأخير كما ذهب إليه جون دانيال رينو يتجسد في أدوار النقابات التي ترمي إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال عن طريق المفاوضات الجماعية وترسيخ الديمقراطية الصناعية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمل. (jean daniel, 1995, p113)

إذن فالعمل النقابي هو جملة الأدوار والمهام التي تقوم بها النقابات وتتمثل غالباً في المتابعة الدائمة للقضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال كأوقات العمل، الوقاية، الأمن، الأجور...

## II- الاتجاهات النظرية في تفسير نشأة النقابات العمالية:

### 1- النظرية الاجتماعية:

قسم ميشال كروزي النظرية الاجتماعية المهتمة بالنشاط النقابي والمفردة له إلى خمس توجهات أساسية:

#### أ- وجهة النظر الوراثة:

تتطلق من أصل ونشأة النقابة وموقعها في المجتمع وذلك بدراسة أصولها والظروف التي ساهمت في تشكيلها. ويمثل هذا الاتجاه "إدوارد برت" و"جورج سوريل" و"سيدني ويب" و"بياتريس" و"سولاج بيرلمان" و"فرانك تانباوم". فقد ذهب كل من إدوارد برت وجورج سوريل إلى أن نشأة الحركة النقابية كان على وعي بضرورة الثورة على النظام الأروستقراطي. ومن طبقة واعية المبدأ أو مثقفة (جورج فريدمان وبيارنافيل، 1985، ص218).

أما سولاج بيرلمان فقد ركز في تحليل نشوء الحركة النقابية على الأسباب والدوافع. (السيد حنفي عوض، بدون سنة، ص141). حيث يرى أن النقابة وليدة الوعي بالندرة في العمل والرغبة في الضمان الوظيفي. في حين حاول فرانك تانباوم تفسيره بشعور العمال بالاغتراب في مكان عملهم ومجتمعهم والأدوات المستعملة في العمل واحساسهم بعدم وجود علاقات بينهم وبين زملائهم بمعنى أنه ركز على الدوافع الاجتماعية والسايكولوجية ثم الاقتصادية بعكس ما ذهب إليه كل من سيدني ويب وبياتريس اللذان يرجعان نشأة الحركة النقابية إلى العوامل الاقتصادية فقط على أساس أن الإنسان تحركه دوافع اقتصادية مباشرة للعمل.

**نقد الاتجاه الوراثة:** يمكن القول أن الاتجاه الوراثة الذي فسر حركة النقابة من حيث نشأتها قد أرجع عوامل نشأة الحركة النقابية إلى عوامل ثقافية نفسية واجتماعية واقتصادية. واختلاف وجهات نظر علماء هذا الاتجاه يكمن في المتغير الذي يراه كل عالم منهم الأهم في نشأة وتطور النقابة.

## ب - وجهة النظر الوظيفية:

اهتمت هذه النظرية بالناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة المهام المنوطة بها والوظائف التي تؤديها والمرتبطة أساسا بالواقع الاجتماعي للعمال. حيث يرى أصحاب هذا التوجه أن دور النقابة مرتبط بالفعل المباشر وردود الأفعال المترتبة عنه داخل المؤسسة الإنتاجية وعلى مناقشة ظروف العمل والأجور وكيفية الحصول على استقلالية التنظيمات النقابية عن أرباب العمل. غير أن الواقع يثبت أن دور النقابات يتعدى هذه الأدوار خاصة في المجتمعات التي عانت من الاستعمار حيث سجل التاريخ التحام النقابات بالحركات السياسية من أجل القضاء على الاستعمار، كما أن وظيفة النقابة تختلف باختلاف التوجه السياسي والاقتصادي والاجتماعي فدور النقابات في المجتمعات الصناعية يختلف عن دورها في المجتمعات الاشتراكية والمجتمعات السائرة في طريق النمو (جحا زهيرة، 2013، ص 97).

وقد قاد هذا الاتجاه كل من هارولد لايسكي وديفيد جورج وروبرت ميشلز وماركوس، حيث نجد أن هارولد لايسكي قد ركز في نظريته على أهمية الثقافة العمالية في رفع قدرة العمال على إدراك المشاكل العمالية وبالتالي النهوض بالتنظيم النقابي، كما ركز على ضرورة إشراك الجميع في عملية اتخاذ القرار. بينما يرى ديفيد جورج مور أن الاهتمام بالتنظيم النقابي يبرز من خلال النشاط الذي يقوم به كل عضو، والذي يعد أحد العوامل المساهمة في استمرار التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه المنشودة باعتبار أن النقابات هي تنظيم رسمي يقوم على إدارة جماعة من المتطوعين الذين يؤمنون بمبادئ الديمقراطية التي تقوم على أساس سلطة الأعضاء.

أما روبرت ميشلز فترتكز نظريته على "القانون الحديدي" أو ما يسمى "بالأوليغاركية" التي تفترض اجتماع القوة في أيدي القلة الممتازة وهذا لعدم إمكانية ممارسة القوة على مستوى أكبر لأعضاء التنظيم وبالتالي فهو يرفض مبدأ الديمقراطية الذي دعا إليه كل من لايسكي ومور باعتباره مطلباً مثاليا يصعب تحقيقه خاصة في التنظيمات الكبرى وفي ظل وجود المنافسة داخلها. (السيد حنفي عوض، د ت، ص 158)

في حين ركزت نظرية ماركوس على كيفية تأثير التغيرات التي طرأت على الصناعة والتكنولوجيا في وظيفة النقابات كالحجم وتركيب العضوية والعلاقة بين المستويات التنظيمية ودرجة البيروقراطية غير أنها أغفلت وظائف النقابات العمالية داخل المنظمات. (باركر سميث، 1979، ص 189).

## ج -وجهة النظر البنوية:

تعتمد في دراستها للنقابات الدالة لها، أي دراسة الناحية التنظيمية كبناء اجتماعي له خصائصه ومميزاته التي تساعده على الاستقرار والاستمرار لكن قوة النقابة أو ضعفها لا يرتبط أساسا بنوع التنظيم بقدر ما يرتبط بالعلاقات القائمة داخل المؤسسات وعليه فإن هذه النظرية قد أهملت الظروف الموضوعية التي من شأنها السماح للنقابة بتجاوز مشاكلها. (جحا زهيرة، 2013، ص 97).

## د -وجهة النظر الإيديولوجية:

ترى أن المحرك الأساسي للنقابات هو الإيديولوجية المتبناة والتي تعمل وفقها وتسعى إلى تحقيق أفكارها ومبادئها استنادا عليها. ونجد أن الحركات العمالية في البلدان الغربية والنامية قد انطلقت من الإيديولوجية الثورية واستطاعت في الولايات المتحدة الأمريكية أن تندمج بعمق في الحياة الاجتماعية وترسخ في حياة المشروعات كما أنها تملك القدرة على وضع الحلول المساعدة على تسوية الصراعات الكبيرة وتملك أساليب تنظيم الضغط على أرباب العمل والسلطة معا. في حين نجد النقابات في أوروبا تشترك في كون الجانب التقني والاقتصادي لا يزال منفصلا عن الجانب السياسي والاجتماعي، وتستطيع إسماع صوتها عن طريق المراقبة المباشرة والغير مباشرة للدولة بالاشتراك مع الأحزاب العمالية. بينما تسعى في الدول النامية إلى تمثيل الطبقة العاملة غير أنها لم تصل إلى المستوى الذي وصلت إليه في الدول الغربية، وهذا يعود إلى طبيعة تكوينها.

## هـ -وجهة النظر التغييرية:

تعتبر النقابة عاملا مهما في إحداث عملية التغيير في المجتمع لأنها تعتبر وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع.

## 2- النظرية الأخلاقية:

ظهرت هذه النظرية في القرن التاسع عشر، ومن أشهر روادها سان سيمون وبرودون، وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعمل والمساواة ويرى أصحابها أن نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الاشتراكية المثالية والمسيحية لذلك فإن هذه النقابات سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف لأنها أهم وسيلة للقضاء على اللاعدالة التي تنتج عن تراكم الثروة لدى مالكي وسائل الإنتاج. (عبد المنعم غزالي الجبيلي، دون سنة، ص 51).

**نقد النظرية الأخلاقية:** تعرضت هذه النظرية لعدة انتقادات من بينها عدم انطلاقها من الواقع واعتمادها على التصورات الخيالية والأفكار المثالية. كما أنهم لم يتبينوا تغيير المجتمع الرأسمالي الذي لا يمكن أن يتم وفق المبادئ الإصلاحية والمشاعر الإنسانية وافتقدوا المعرفة بقوانين التطور الاجتماعي.

### 3- النظرية الثورية:

ظهرت على أنقاض الفكر الاشتراكي وتنقسم إلى قسمين الأول تفاولي يرى أن النقابة وسيلة فعالة في نصرته العمال والثاني تشاؤمي يعتقد بمحدودية النقابة وعدم قدرتها على تحقيق مصالح العمال. ، يمثل الاتجاه الأول كارل ماركس حيث أبدى اهتماما كبيرا بالنقابة كأداة لتجمع العمال واتصالهم مما يولد لديهم وعيا طبقيًا، فهو يرى أن تحرير العمال إنما هو من صنع العمال أنفسهم وليس من صنع مجموعات من المتأمرين أو من صنع أقلية أو من صنع إرادة خيِّرة.

ومما لا شك فيه أنه نجح في وضع أسس نظرية للممارسة النقابية انطلاقًا من الواقع المادي للرأسمالية حيث ظل الصراع الطبقي المحرك الرئيسي للحركات العمالية. غير أنه أغفل بعض الجوانب التي قد يكون لها دور هام في نشأة النقابة وتطورها كالبعد النفسي والاجتماعي واختلاف تطلعات الأفراد وتطور النظام الرأسمالي واهتمامه بالجانب الإنساني في العمل نتيجة لدراسات عديدة.(عبد المنعم الغزالي الجبيلي، ص53).

أما الاتجاه الثاني فيمثله لينين "Lenine" وهو استمرار للاتجاه السابق غير أنه يعتبر النشاط النقابي أقل فاعلية في تحقيق مطالب العمال، وكذلك بالنسبة للناحية التعبيرية في المجتمع. ويرى أن نجاح النقابات العمالية لن يتحقق إلا إذا توفر التأثير الإيديولوجي والإشراف السياسي للدولة أي يجب أن تتبنى النقابات العمالية أفكار سياسية وتعمل على تحقيقها واقعيًا مع مراقبة الدولة لها. غير أنه أغفل الكثير من الجوانب التي تهتم بها النقابات وتساهم في تطويرها كالجوانب الاقتصادية والنفسية والاجتماعية. بالإضافة إلى أنه ليس من الضروري أن تتبنى النقابات العمالية أفكار سياسية وأن تكون مراقبة من طرف الدولة.(عبد الله محمود عبد الرحمان، 1994، ص185)

### III- تصنيف النقابات وأنواعها:

نتج عن تطور النقابات واختلاف وظائفها وأدوارها ظهور أنواع مختلفة من التنظيمات النقابية وهذه الأنواع تخضع إلى عدة تصنيفات فهناك التصنيف التقليدي الذي قسمت بمقتضاه النقابات إلى صنفين:



## أ- نقابات حرفية:

وهي التي تظم عمال الحرفة الواحدة بغض النظر عن نوعية الصناعة أو المنشأة أو المشروع الذي يعملون فيه كنقابة عمال البناء أو المواصلات أو الخدمات... إلخ، فمهما تكن نوعية المؤسسة التي يعملون فيها فهم ينتمون إلى نقابة الحرفة التي يزاولونها.

## ب - نقابات صناعية:

وهي نقابات مفتوحة أمام جميع عمال قطاع صناعي معين. حيث تضم العمال المهرة وغير المهرة دون تميز ودون مراعاة تقسيم العمل داخل المنشأة أو التنظيم الصناعي. ويرجع ظهور هذا النمط من النقابات إلى كبر حجم الوحدات الإنتاجية وظهور المصانع الكبرى، والرغبة في ضم العمال غير الفنيين للنقابة لتشكيل قوة تواجه أرباب العمل الجدد في الصناعات الكبيرة. (باركر وآخرون، ص 187)

ومع تطور الحركة العمالية ظهرت تصنيفات جديدة للنقابة من بينها تصنيف "Clegg" كالج الذي يميز بين خمس نماذج للنقابات وهي: (باركر وآخرون، دون سنة، ص 188).

أ- النقابة العامة: وهي التي تضم عمالا يشتغلون في صناعات متعددة.

ب- نقابات الصناعة الواحدة: وهي التي تضم العمال الذين ينتمون إلى صناعة واحدة.

ج- نقابات العمال المهرة: وتضم العمال الذين اكتسبوا مهارة معينة بالانتقال من مستوى إلى مستوى أعلى منه في العمل.

د- نقابات الحرف الاستثنائية: تضم العمال المهرة وغير المهرة وهي تشبه النقابات الحرفية في التصنيف التقليدي ما عدا في إمكانية انخراط العمال الغير مهرة.

هـ- نقابات عمال الياقة البيضاء: وتضم العمال القائمين بالأعمال الكتابية والإدارية والفنية ومن الجدير بالذكر أن كالج وزملائه قد اعتمدوا تقسيم العمل الاجتماعي كمعيار للتصنيف وهو نفس المعيار الذي بني عليه التصنيف التقليدي ولكن بتحديد أكثر، ونجد إلى جانب هذا المعيار معيار السياسة النقابية أي الخطة أو الإستراتيجية التي تتبعها النقابة من أجل تحقيق مطالب العمال المادية، وعلى هذا الأساس نميز بين ثلاثة أنواع من النقابات:

- النقابة الإصلاحية: هدفها تحسين ظروف العمل كالتخفيف من ساعات العمل ورفع الأجور، ووضع نظام للضمان الاجتماعي دون رفضها للنظام الاقتصادي والسياسي القائم والدخول معه في صراع، بمعنى أنها تهتم بالناحية المطالبية المتعلقة بالظروف المهنية والاجتماعية للعمال، وعلى هذا الأساس أطلق عليها أيضا اسم النقابة المراقبة.

-النقابة الثورية: تقوم على مبدأ هام وهو رفض النظام القائم والسعي إلى تغييره فهي ترى أن مشاكل المجتمع وأزماته هي وليدة النظام الرأسمالي وأن أسلوب الحوار والتفاوض لا يجدي نفعا لذلك فإنه من الضروري القضاء على هذا النظام والسيطرة على وسائل الإنتاج وتشكيل علاقات إنتاج وأساليب جديدة في إطار مجتمع جديد، ويطلق على هذا التشكيل أيضا النقابات المعارضة.

-النقابات المشاركة في السلطة: وهي نقابات لا تفاوض ولا تستعمل سلاح الإضراب ما دامت مشاركتها في الجهود المبذولة للتنمية وتنظيم الإنتاج ممكنة، إذن فهذا النوع من النقابات لا يكتفي بالمراقبة فقط بل يشارك أيضا في اتخاذ القرارات. (جورج فريدمان وبيارنافيل، بدون سنة، ص 232، 242)

#### IV - مهام النقابات وأهدافها:

##### 1 - مهام النقابات:

لقد كانت المهمة الأساسية والمطلب الأول لنقابات هو رفع الأجور وهو ما عبر عنه DUNLOP في قوله: "النقابة العمالية منظمة تسعى إلى رفع الأجر إلى أقصى حد ممكن". لكن الدراسات العلمية أثبتت أن مهام النقابة لا تنحصر فقط في الدفاع عن المصالح الاقتصادية للعمال بل تتعدى ذلك إلى تلبية حاجات أخرى وعليه فإن مهام النقابات تتمثل فيما يلي:

##### أ- المهمة الاقتصادية المادية:

في المراحل المبكرة من نشوء وتطور النقابات تركز نشاطها على المطالب الاقتصادية المادية الخاصة بالأجور، المنح العائلية، الظروف الأمنية، الحق في العطل المدفوعة الأجر... الخ. فالعامل الاقتصادي لعب دورا هاما في تجميع العمال واتحادهم ضمن نقابات للدفاع عن مصالحهم. (ضياء محمد الموسوي، 2007، ص 75)

##### ب- المهمة الاجتماعية:

يقول تانتباوم "أن النقابة تعيد للعامل مجتمعه وتعطيه إحساسا بالزمالة ونقدم له دورا اجتماعيا يفهمه وتجعل لحياته معنى حيث يشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم". ومن هنا نجد أن للنقابة دورا اجتماعيا يتمثل في تلبية حاجات العامل الاجتماعية بمنحه الأمان والمكانة الاجتماعية المرتفعة التي تمكنه من الاتصال بالإدارة العليا والمساهمة في بحث الموضوعات المتعلقة بالمنشأة وتقديم الاقتراحات لحل مشاكل العمل والإنتاج. (عبد الباسط محمد حسن، 1972، ص 298)

## ج- المهمة النفسية:

تعمل النقابة على التقليل من شعور العامل بالاغتراب عن العمل في تعطيه فرصة للتعبير عن طموحاته والعمل على تحقيقها، كما تشعره بالأمن والثقة بالنفس والتقدير في ظل الصراعات القائمة والمنافسة الشديدة في العمل والتي تجعله في حالة من القلق وعدم الانسجام مع جماعة العمل. (شطبي حنان، 2010، ص 65)

## د- المهمة التنظيمية والتثقيفية:

تعمل النقابة منذ نشوئها على جمع العمال في وحدات تنظيمية من أجل تحصيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم فتقوم بتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم وكيفية التوصل إلى تحقيقها. كما تقوم بتثقيف مؤطريها وأعضائها من أجل التمثيل الجيد والفهم العميق للأمور وتعتمد في هذا بداية على الخطط أو البيانات الصادرة عن المسؤولين... إلخ (مصطفى الفيلاي، 2006، ص 257).

## 2- أهداف النقابات:

يصنف العلماء النقابات ضمن الجماعات الضاغطة التي تهدف إلى إحلال حالة من السلم الاجتماعي والمساواة والعدالة الاجتماعية والاستقرار داخل المجتمعات. وهي بذلك تكتسي أهمية قصوى في أحداث الحراك الاجتماعي الداخلي إلى جانب هذا تعمل النقابات على تحقيق جملة من الأهداف العامة يمكن إجمالها فيما يلي:

- نشر الوعي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
- رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني الفني.
- تشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج.
- رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.
- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط تنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف الخطط والإسهام في تنفيذها.
- الإطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين فيها المادية والاجتماعية ودراستها ثم تحويلها إلى مطالب. (جحا زهيرة، 2013، ص 80)

هذا وتختلف أهداف النقابات من دولة إلى أخرى ففي الدول الرأسمالية نجد أن عمل النقابات يأخذ شكل الصراع بين الإدارة وأصحاب رؤوس الأموال من ناحية وبين العمال والنقابات التي تمثلهم من

ناحية أخرى سعياً للحصول على أكبر أجر مقابل الجهد المبذول وكذا جعل رؤوس الأموال تخدم المجتمع وتلبي حاجاته ولا تخدم مصالح الطبقة الرأسمالية فقط.

في حين نجد هدف النقابات في الدول الاشتراكية هو دعم النظام الاشتراكي وذلك بالقيام بمهام محددة ترسمها وتقررها السلطات العامة مثل تعبئة العمال وراء الحزب الحاكم وحثهم على تنفيذ مخططات الدولة السياسية والاقتصادية. أما في الجزائر فيعتبر الإتحاد العام للعمال الجزائريين المنظمة الرئيسية التي تمثل العمال الأجراء، وهو نقابة تابعة لحزب جبهة التحرير الوطني هدفها تدعيم النظام الحاكم وتزكية قراراته، لكن بتغيير بنية المجتمع الجزائري واعتماد التعددية السياسية والنقابية والتوجه نحو تطبيق اقتصاد السوق ظهرت نقابات عديدة في مختلف المجالات تهدف إلى:

-رفع أجور العمال وتحسين القدرة الشرائية.

-إعادة النظر في القوانين الأساسية للعاملين.

-إعادة النظر في شبكة الأجور.

-تحسين ظروف العمل وطبيعة العمل على مستوى الأمني والصحي والحماية من حوادث العمل.

-إعادة النظر في نظام التقاعد.

-ضمان ممارسة الحقوق النقابية: تكوين النقابات والانخراط فيها وضمان التسهيلات لمزاولة

النشاط النقابي... الخ (جحا زهيرة، 2013، ص 82)

## V -تنظيم النقابات:

يندرج ضمن هذا العنصر كل من الهيكل التنظيمي للنقابة، المصادر المالية، وأخيراً الأساليب المتبعة في تحقيق المطالب المادية والمعنوية للأعضاء.

### 1-الهيكل التنظيمي:

ينتظم البنيان النقابي في شكل هرمي مكون من ثلاث طبقات:

أ-**اللجان النقابية:** تشكل قاعدة التنظيم النقابي، ويمكن تشكيل لجنة نقابية لعمال المنشأة التي يبلغ عدد الراغبين من عمالها في الانضمام إليها خمسون عاملاً.

ب-**النقابة العامة:** تتكون من مجموع اللجان النقابية التي تضم العمال المشتغلين في مجموعات مهنية أو صناعات مماثلة، ويجوز للنقابة العامة أن تشكل نقابات فرعية في الولايات التي لا يقل عدد اللجان النقابية فيها عن خمسة.

ج-الإتحاد العام للعمال: ويعتبر قمة التنظيم النقابي، يتكون من جميع النقابات العامة، يقود الإتحاد الحركة النقابية ويرسم سياستها العامة ويضع خططها وبرامجها المحققة لأهدافها داخليا وخارجيا.(جحا زهيرة، 2013، ص83)

## 2-المصادر المالية:

تتمتع النقابة باعتبارها شخصا اعتباريا بذمة مالية مستقلة، وقد بين المشرع إيراداتها وأوجه إنفاقها والمزايا والإعفاءات التي تتمتع بها وفرض عليها رقابة معينة.

أ-الإيرادات: تتمثل في رسم الانضمام، الاشتراكات الشهرية، ربح الحفلات التي تقيمها، الإعانات والهبات والوصايا المقبولة قانونا، أرباح المطبوعات، فوائد أموالها وأرباح عقاراتها، المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام النقابة.

ب-أوجه الإنفاق: يضع الإتحاد العام للعمال لنقابات العمال لائحة مالية تلتزم بها المنظمات النقابية في عملها ونشاطها، ويصدر بها قرار من الوزير المختص. تتضمن هذه اللائحة نسب توزيع الاشتراك على مستويات التنظيم النقابي والأغراض التي تصرف حصيلتها فيها.

ج-المزايا والإعفاءات: قرر المشرع إعفاء النقابات من الكثير من الضرائب والرسوم كذلك المقررة على المباني والعقارات، والرسوم الجمركية ورسوم العقود والمحركات...إلخ. وتعفى أيضا من دفع ثلاثة أرباع قيمة استهلاك الماء والكهرباء والهاتف، تخفيض أجور السفر بوسائل النقل الداخلي المملوكة للدولة والقطاع العام.(مصطفة فيلاي، 2006، ص257)

## 3-أساليب عمل النقابة:

تعتمد النقابات في سعيها إلى تحقيق المطالب المادية والمعنوية للعمال على عدة أساليب من

بينها:

أ-المفاوضات الجماعية: تعتبر المفاوضات الجماعية أحد العناصر الجوهرية للعمل النقابي، وأكثرها استعمالا باعتبارها وسيلة سلمية تسعى من خلالها النقابة إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي واستقرار علاقات العمل. وتقوم على الرضا والحوار والتشاور بين العمال وأصحاب الأعمال لتنظيم شروط العمل وظروفه وتسوية النزاعات فيما بينهم والتعاون بين الطرفين لدفع عجلة التنمية الاجتماعية.(محمد أحمد اسماعيل، 2002، ص15).

ب-الإضراب: يعرف الإضراب على أنه الانقطاع عن العمل هدفه الضغط المؤجر للحصول على تنازلات أكثر، وهو من حيث كلفه يتخذ أشكالا متعددة، فهو إما تهديدي (يوم واحد مثلا) أو مفاجئ (لمدة قصيرة

أيضا) أو دوري أو بطيء، ويتم تنفيذه بعد إتباع الإجراءات المنصوص عليها قانونا. (عبد الباسط عبد المحسن، 1992، ص06)

ج-التوفيق والتحكيم: عند تعذر الوصول إلى اتفاق بين الإدارة والنقابة تتم الاستعانة بطرف ثالث يعمل على التوفيق بين الطرفين بتقريب وجهات النظر، ويكون طرفا محايدا لا يتخذ أي قرار كحل يلزم به الطرفين هذا. عن التوفيق، أما التحكيم فالمقصود به أن يقوم الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين المتنازعين لكي يتم التوصل إلى القرار الملزم للطرفين. وعليه فالموفق والحكم كلاهما طرف محايد غير أن الحكم يدخل كالقاضي يصدر القرار أو الحكم ويلزم به الطرفين المتنازعين، أما في حالة التوفيق فصاحب القرار هو الأطراف المتنازعة. (جحا زهيرة، 2013، ص92)

د-استصدار التشريعات: تلجأ النقابة إلى محاولة استصدار قوانين تضمن حقوقها وحقوق العمال، وتعتبر قوانين العمل الصادرة سنة 1990 مثل قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية و 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وحق الإضراب والقانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية والقانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي من بين تلك القوانين التي تضمن للعمال مجموعة من الحقوق. بكيفية ممارسة الحق النقابي من بين تلك القوانين التي تضمن للعمال مجموعة من الحقوق. إضافة إلى ذلك هناك الاتفاقيات الجماعية الناتجة عن المفاوضات الجماعية وكذلك قرارات التحكيم والأحكام والقرارات القضائية فكلها تعتبر نافذة في حق رب العمل وملزمة له. (الجريدة الرسمية، العدد6، الصادرة بتاريخ 11 رجب 1420هـ)

## VI - مبادئ العمل النقابي:

### 1-مبدأ الاقتناع:

قوام العمل النقابي اقتناع الفرد بأهمية الممارسة النقابية في المحافظة على الحقوق وتحسين الأوضاع وهو ضرورة ملحة للاستمرار والصمود أمام الظروف الطارئة.

### 2-مبدأ الذاتية الإيجابية:

يعتبر العمل النقابي عملا تطوعيا وتكمن أهمية الذاتية الإيجابية في كونها المحرك الأساسي للعمل والمثابرة لتحقيق الأهداف المرجوة والتضحية في سبيل بلوغها.

### 3-مبدأ الديمقراطية المركزية:

ويعني بأن تكون إدارة النقابة وكافة القرارات والمواقف المعبرة عنها صادرة وفق آليات ديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء.

**4- مبدأ العمل الجماعي:**

ويكون ذلك باعتماد رأي الأغلبية عند اتخاذ القرارات والتزام الأقلية بها والدفاع عنها حتى في حال معارضتها.

**5- مبدأ القيادة الجماعية:**

يشترط هذا المبدأ أنه على كل قائد أو مسؤول أن يستعين ويسترشد خلال قيامه بالنشاط النقابي بأراء أصحاب الخبرة وآراء زملاءه حتى يتم ترشيد آلية اتخاذ القرار.

**6- مبدأ المراقبة والمحاسبة:**

حين يفتقر النشاط النقابي لهذا المبدأ يتعرض التنظيم النقابي للفوضى والتسيب تصل أحيانا إلى حد التلاشي الفعلي للعمل وانهيائه ولا يهدف هذا المبدأ إلى إثبات الخطأ وفرض العقوبات بالدرجة الأولى بقدر ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي ورفع إنتاجيته.

**7- مبدأ النقد والنقد الذاتي:**

النقد كمبدأ هو حق لكل عنصر نقابي بغض النظر عن موقعه يقوم من خلاله توجيه انتقاداته للجهة المسؤولة بكل موضوعية بعيدا عن التجريح.

**8- مبدأ تقبل الرأي المعارض:**

فعلى كل فرد في النقابة مهما كانت توجهاته أن يتقبل الرأي المعارض بمرونة مهما كانت صحته ومدى مخالفته لرأيه.

**9- مبدأ موضوعية الاختيار:**

ومعناه البعد عن العاطفة والمصالح الفردية عند اتخاذ القرارات.

**10- مبدأ المسؤولية الفردية:**

وكل نقابي مسؤول يتحمل نتائج ما يقوم به من وظائف ومهام نقابية فخلال قيامه بعمله يتعرض للمراقبة والمحاسبة من القيادات العليا ومن القواعد الدنيا للتنظيم النقابي (حمود عقلة العنزى، نقلا عن موقع العمال)

**VII - نماذج لنقابات مستقلة:**

أكدت المادة الثالثة من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان المشار إليه سابقا على أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو القطاع الواحد أو النشاط الواحد أن يكونوا تنظيماً نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية كما

أكدت المادة الثالثة من نفس القانون على أنه يحق للعمال الأجراء والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات، فشهدت بداية تطبيق هذا القانون الإقبال الكبير من قبل العمال على إنشاء وتكوين التنظيمات النقابية الجديدة يمكن ذكر البعض منها حسب التوزيع التالي: (زعموش فوزية، 2012، ص84-87).

### 1 - نقابات أرباب العمل

تجتمع نقابات المستخدمين للقطاعين الخاص والعام في ثلاث تنظيمات كبيرة سواء اتحادات أو كفدراليات وهي:

-الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين. CNPA

-الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل CPA.

-الكنفدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين الجزائريين CGEA.

### 2 - النقابات المستقلة للأجراء حسب طبيعة نشاطها

توزع النقابات المستقلة للأجراء حسب طبيعة نشاطها إلى :

#### \*الإدارة العمومية:

-النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP.

-النقابة الوطنية المستقلة لموظفي وزارة الشؤون العامة.

-النقابة الوطنية المستقلة للحماية المدنية.

-الرابطة الإسلامية للإدارة العمومية والوظيفة العامة.

-النقابة الوطنية لكتاب الضبط.

-النقابة الوطنية للقضاة.

-النقابة الوطنية لإتحاد القضاة الجزائريين.

-النقابة المستقلة لعمال الضرائب.

#### \*قطاع الصناعة:

-الرابطة الإسلامية للصناعات.

-النقابة الوطنية لقطاع الصناعات.

-النقابة المستقلة لعمال البترول.



- النقابة الوطنية لقطاع Amoniac emgrair.
- نقابة عمال النسيج.
- النقابة الوطنية لقطاع تسويق وتوزيع المواد البترولية.
- النقابة المستقلة لعمال المؤسسة الوطنية لإنجاز المجاري.
- \*قطاع الأشغال العمومية والعمران:**
- الرابطة الإسلامية للأشغال العمومية والعمران.
- التجمع النقابي للمهندسين.
- \*قطاع الصحة والشؤون الاجتماعية:**
- الرابطة الإسلامية للصحة والشؤون الاجتماعية.
- النقابة الوطنية لعمال الصحة.
- النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية CNPSP (1991).
- النقابة الوطنية لأساتذة التعليم العالي وأساتذة العلوم الطبية CNPDSM (1991).
- النقابة الوطنية للأساتذة المساعدين في العلوم الطبية.
- نقابة مسيري الصحة (20).
- \*قطاع التربية والتكوين:**
- الرابطة الإسلامية للتربية والتعليم والتكوين.
- النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF.
- الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNEF.
- النقابة الوطنية للتوجيه المدرسي والمهني.
- النقابة الوطنية لمديرية التربية.
- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- النقابة الوطنية لعمال التربية CNTE.
- المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع الثلاثي الأطوار للتربية CNAPEST.
- \*قطاع النقل:**
- الرابطة الإسلامية لنقل السياحة والاتصالات.
- النقابة الوطنية للطيارين.

-النقابة الوطنية لمراقبي الملاحة الجوية.

-النقابة الوطنية لقطاع النقل.

-النقابة الوطنية لتقنية الصيانة الجوية.

#### \*قطاع الزراعة:

-الرابطة الإسلامية للزراعة والري والغابات.

#### \*قطاع المالية والتجارة:

-الرابطة الإسلامية للمالية والتجارة.

-النقابة الوطنية للديوان الجزائري.

#### \*قطاع الإعلام والثقافة:

-الرابطة الإسلامية للإعلام والثقافة.

-النقابة الوطنية لصحافي التلفزيون.

-النقابة المستقلة للتراث الأثري والتاريخي.

-النقابة الوطنية لصحافي وكالة الأنباء.

ثانيا: نشأة وتطور الحركة النقابية في الجزائر

#### I -لمحة عن تاريخ الحركات العمالية العالمية:

بعد القضاء على النظام الإقطاعي وظهور الثورة الصناعية التي صحبتها الكثير من الاختراعات والاكتشافات وظهور النظام الرأسمالي القائم على الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج بعد ذلك، وانتشار المعامل والمصانع الكبرى أصبح لزاما الاعتماد على اليد العاملة المؤهلة والمدربة لاستعمال الآلات فظهر العمل بالأجر. وسجل في هذه المرحلة احتكاك بين العمال وظهور وعي بالمشكلات المشتركة لديهم كعدم وجود التغطية الصحية وعدم الاهتمام بالجانب النفسي والوضعية الاجتماعية للعمال، وأكثر من هذا ظهور تقييم حقيقي للمنى خاصة من الناحية الاقتصادية والمالية وإجراء مقارنة بين الإنتاج وعائدات هذه المصانع وبين أجره العاملين التي لا يمكن إيجاد مجال لمقارنتها. كل هذا جعل العمال يفكرون في موقعهم وعلاقتهم وأدى إلى انتظامهم في حركات عمالية مطالبة بإعادة الإنسانية للإنسان وتحقيق الرفاه الاقتصادي وإحراز مكانة ودور اجتماعي حسب ما يبذلونه من جهد فنشأ صراع طبقي بين العمال وأرباب

العمل تطلق عليه الصراع الطبقي الأولي للبروليتاريا\* تمحورت حوله ثلاث مطالب أولها زيادة الأجور وثانيها تعديل ساعات العمل بما يتناسب وقدرات العمال وتوزيعهم دون المساس بالأجر، وثالثها حرية التنظيم، لأن العلاقة دوما تكون في صالح ملاك المصانع ورؤوس الأموال. فحينما يكون طالب العمل أكثر من عروضه تلجأ الشركات إلى خفض الأجور والتحفيزات، والخوف من شبح البطالة يضطر العديد من الأشخاص لقبول الأجور الزهيدة وحتى إلى عدم إجراء تأمينات لنصل إلى مرحلة الوعي الطبقي للبروليتاريا وظهور التضامن الطبقي ووجود الإضراب كحل للمشكلات. ثم جاءت الاشتراكية الطوباوية\*\* باهتمامها بالمساواة الاجتماعية بين الناس ورفض كل أشكال العبودية والاستغلال الإنساني للإنسان ورسم المجتمع الإنساني المثالي وعرض النظام الاشتراكي على أنه الخلاص كمرحلة ثانية. تلتها ولادة النظرية الماركسية وهي شكل من أشكال الوعي الطبقي لدى البروليتاريا ليرتقي الوعي إلى ضرورة تشكيل أحزاب عمالية مستقلة كمرحلة الثالثة. ومن ثم كانت ولادة الحركة العمالية.

وقد كان أول ظهور لها لبريطانيا كونها السبابة صناعيا حيث ظهر أول اتحاد للعالم في النصف الأول من القرن الثامن عشر وتحديدًا سنة 1720م تحت مسمى جمعية الخياطين (بوريي جمال، 2016، ص12) بعد رفع شكاويهم إلى البرلمان ومطالبتهم بتكوين جمعية مهنية تمثلهم وتدافع عن حقوقهم، تلتها محاولات أخرى لنفس الغرض في مختلف القطاعات لكنها لاقفت معارضة شديدة من طرف الدولة وأرباب العمل، ولمواجهة هذه المعارضة أعطى العمال تسميات عديدة تضيي الطابع الإنساني على هذه التنظيمات مثل "جمعيات مساعدة العمال" و"نوادي الصداقة". وأمام تجاهل الدولة وأرباب العمل لهذه التنظيمات تبنى العمال اتجاه المقاومة لمواجهة هذا الاستغلال مستخدمين في ذلك كل أشكال الصراع من إضراب، وتغيب عن العمل وتحطيم الآلات... إلخ وتعدت هذه المقاومة محيط العمل لتتحول إلى أعمال عنف ومظاهرات كتلك التي حدثت في لندن ضد جورج الثاني وسياسة وزيره الأول والتي لم تجد الحكومة لها حلا سوى الاعتراف بحق العمال في تكوين نقابات تمثلهم وتدافع عنهم وهذا ما سمح بتكوين أول نقابة رسمية في بريطانيا سنة 1843م. (بوبر بوخريسة وآخرون، 2008، ص223)

وفي فرنسا كانت النقابات في البداية على شكل تعاونيات تزاوّل نشاطها تحت صور تقديم شكاوي العمال ومطالبهم ومساعدة المرضى، وكان الأعضاء يلجئون إلى الإضراب عن العمل لرفع أجورهم

\* - البروليتاريا: جاء في معجم المعاني الجامع أن كلمة بروليتاريا هي اسم وتعني طبقة العمال الكادحين المستغلة التي تكونت مع بداية العصر الرأسمالي في إنجلترا أولا ثم في أوروبا وهي تعمل دون أن تملك شيئا  
 \*\* - الاشتراكية الطوباوية: حسب معجم المعاني الجامع تعني الاشتراكية التي تحلم بمجتمع خال من الصراع تسعى إلى تحقيق مثل عليا بعيدة عن الواقع .

وخفض ساعات العمل كما تحددت مطالبهم في إنشاء صناديق للمعاش وتعويضات في حالة حوادث العمل وحرية التجمعات. إلا أن الحكومة الفرنسية نشأت حربا على هذه التعاونيات وكانت تواجه تجمعاتهم بالقمع والقوة ومن أمثلة هذه التجمعات مظاهرات ليون 1831 واستمرت هذه التجمعات إلى أن أقر البرلمان عام 1848 بحرية تكوين الجمعيات في فرنسا وتم التصويت بالإيجاب على هذا الحق في 21 مارس 1884 بتأثير من فالداك روسو. وأول نقابة ظهرت في فرنسا كانت تحت اسم الكنفدرالية العامة للعمل CGT سنة 1895. (بوربيع جمال، 2016، ص13)

أما في ألمانيا فقد تكون اتحاد قومي عالمي للدفاع عن حقوق العمال ونجح حتى عام 1854م إلا أن انتشار أفكار كارل ماركس وأنجلز آنذاك وكذا العالم الاجتماعي "لاسال" الذي كان يناهز بتكوين حزب عمالي اشتراكي كبير ساهم في اندلاع ثورة مضادة تطالب بإلغاء هذه الجمعيات.

وفي الإتحاد السوفياتي انتشرت النقابات في شكل جمعيات منذ عام 1980، اتسم بعضها بالسرية، تلاها ظهور الحزب الثوري وتبنيه التوجه الاشتراكي وتأثره بأفكار كارل ماركس الثورية وحمل على عاتقه الدفاع عن حقوق ومصالح العمال كشكل من أشكال الممارسة النقابية ذات الطابع الاشتراكي. (تباري محمد إسماعيل، 1977، ص106)

وفي أمريكا بدأت الحركة النقابية تتبلور مع تأسيس "اتحاد العمل الأمريكي سنة 1881م" بزعامة صاموئيل جومبرز الذي كان مهتما في بادئ الأمر بالحركات الاشتراكية إلا أنه سرعان ما توصل إلى حقيقة مفادها أن أي حركة تعارض الرأسمالية لن تزدهر على التراب الأمريكي، فكانت استراتيجيته بأن يقتصر العمل النقابي على الأعمال (رفع الأجور، تحسين ظروف العمل، وتقليل ساعاته، تحسين العلاوات...). (بول سامويلسون وويليام مور هاوس، 2006، ص321)

أما في المجتمعات العربية فقد تأثرت الحركات النقابية العربية بالحركات النقابية في أوروبا وهذا راجع إلى الموجة الاستعمارية الأوروبية التي اجتاحت الوطن العربي وديمومة تأثيرها إلى ما بعد الاستقلال، وقد كانت وظيفة النقابات العربية أثناء الاستعمار هي النضال والكفاح لاسترداد الحرية، وبعد الاستقلال ثبت النشاط المطلبي الذي كان مؤجلا. ففي مصر ظهر النشاط المطلبي منذ عام 1908م إلا أن المشروع لا يعترف به رسميا إلى في عام 1942م بسبب فرض بريطانيا وصايتها على مصر، أما في العراق فكان أول اعتراف بحق تنظيم نقابي عراقي ورد في قانون العمال رقم 72 لسنة 1936م وتم تعديله في إطار قانون 36 لسنة 1942م لكن مواده بقيت عاطلة إلى غاية 1944م، ولم تلقى النقابات في هذه المرحلة أي تأييد يذكر مما أدى بها إلى الانحلال غير أنه وفي سنة 1958م أظهرت الحكومة اهتماما

جديدا بالعمال ونقاباتهم فسنت قانون العمل الجديد رقم 01 لسنة 1958م والذي تم تعديله بموجب القانون رقم 82 لنفس السنة وتمكنت النقابات حينها من تكوين اتحاد عام لها في أواخر سنة 1959م، لكن الحركة النقابية في العراق تبلورت وازداد نشاطها وفعاليتها بعد ثورة 17-30 تموز عام 1968. (إحسان محمد حسن، 2005، ص164).

وفي المغرب العربي أنشأت نقابات عمالية ذات طابع سياسي زمن الكفاح التحريري نظرا لتعرض المغرب وتونس والجزائر إلى الاحتلال الفرنسي وتأثرها بالنقابات الفرنسية، ولم تكن القيادات العمالية تخفي الجانب السياسي من نضالها منذ التأسيس، بل فرضت نفسها بمثابة العامل الحاسم للكفاح ضد الاستعمار في مختلف مراحلها. أما بعد الاستقلال فقد كان الامتزاج المسؤوليات الحزبية والمسؤوليات النقابية عند القيادات العمالية دور في توجيه السياسات الوطنية وجهة اجتماعية. (مصطفى فيلاي، 2006، ص252)

## II- الحركة النقابية العمالية في الجزائر:

لم يكن الفاصل الزمني بين نشأة الحركات العمالية في دول المغرب العربي، فقد كان العامل المشترك بينها هو وجودها تحت سيطرة المستعمر الفرنسي وكذا الإسباني مما جعل خيبراتها موجهة لهذه الدول سواء أكانت زراعية، منجمية أو صناعية ومشغلة من جانب الشركات الرأسمالية الفرنسية والإسبانية وكذا الإيطالية واقتصادها يشكو من التبعية للاقتصاد المركزي. والحديث عن نشأة الحركات العمالية في الجزائر يضطرنا للبحث في الظروف الموضوعية التي ظهر فيها العمل المأجور وبالتالي ظهور طبقة عمالية تسعى لتنظيم نفسها لمواجهة الاستغلال، فقبل الاحتلال الفرنسي كان هناك غياب كلي للطبقة العاملة وهذا يعود إلى كون الجزائر بلدا زراعيا ريفيا، حيث كان أغلب سكانه يقطنون الأرياف ويعيشون على زراعة وتربية المواشي.

### 1- الحركة الوطنية النقابية العمالية في ظل الاستعمار الفرنسي:

رغم القهر الذي مارسه فرنسا ضد الجزائر بين لشل نشاطهم المناهض لها بسن قوانين تحرم على الجزائريين ممارسة الحريات الأساسية وعلى رأس هذه القوانين قانون الأهالي الصادر سنة 1874 والذي كان يمنع الجزائريين من تنظيم أي تجمعات أو تشكيل تنظيمات بما فيها التنظيمات النقابية. إلا أن الجزائريين قد مارسوا النشاط النقابي من خلال النقابات الفرنسية التي أنشئ أول فرع نقابي لها بالجزائر سنة 1880م من طرف عمال الطباعة بقسنطينة، وكانت الدافع القوي لنشوء نقابات أخرى منها نقابة الطباخين التي تأسست في 1886 والغرفة النقابية لعمال المعادن سنة 1887. لكن دافع الاستعمار من

دمج الجزائريين في هذه النقابات لم يكن تنظيمهم نقابيا بل كان من أجل كسر الإضرابات التي كان ينظمها النقابيون في الجزائر، وقد ساهم عمال الهجرة إلى فرنسا في تكوين بروليتاريا جزائرية فعلية في المهجر. وقد انخرط الجزائريون في النقابات الفرنسية دون قيود حيث أن قانون الأهالي لم يكن مطبقا على العمال في فرنسا وبحكم تأثيرهم بالأوضاع السياسية والاجتماعية السائدة في البلاد فقد كانوا يمارسون النشاط السياسي داخل النقابات الفرنسية والملاحظ أنه بعد الحرب العالمية الأولى لم يعد من السهل التمييز بين الحركة النقابية والحركة السياسية وخير دليل على ذلك تأسيس حزب عمال شمال إفريقيا من طرف العمال الذين كانوا منظمين لنقابات فرنسية في المهجر. وكان من بين القرارات التي انبثقت عن انعقاد أول مؤتمر نجم شمال أفريقيا سنة 1930 هو تحويل اسم الاتحادية العامة للعمال المغاربة إلى الاتحادية العامة لعمال الجزائريين كمحاولة لتأسيس أول نقابة عمالية جزائرية. وبفضل النضال المستمر استطاع العمال الجزائريون الحصول على حق الانخراط في النقابات الفرنسية المتواجدة في الجزائر، فأصبحوا يتمتعون رسميا بالحريات الديمقراطية الأولية من خلال حق الاجتماع والانضمام في النقابات وشغل مناصب نقابية بها وبهذا ألغى قانون الأهالي. وقد حظيت اللجنة العامة للعمال المستخدمين (CGTU) بأكبر عدد من المنخرطين الجزائريين وهي النقابة الوحيدة التي دعمت حق الشعب الجزائري في الاستقلال. وفي عام 1947 بادرت حركة الانتصار للحريات الديمقراطية بعد ظهورها إلى تكوين لجنة عمالية برئاسة عيسات إدير غير أنها عرفت عراقيل كثيرة من بينها تشكل مركزية نقابية خاصة بالعمال الجزائريين نابعة من السياسة الفرنسية عام 1954 عرفت باسم الإتحاد العام لنقابات الجزائريين (UGSA) والتي لم تلقى صدى لدى العمال.

بعد اندلاع الثورة بسنتين أسس مجموعة من النقابيين الإتحاد العام للعمال الجزائريين وذلك في 24 فيفري 1956 بمبادرة من جبهة التحرير الوطني فالتف حوله العمال لما رأوا فيه من إدارة التعبير عن آراءهم وآمالهم وطموحاتهم بين الحرية والاستقلال باعتباره نقابة نابعة من حزب جبهة التحرير الوطني. فقد كان الإتحاد يهدف إلى تمثيل العمال وتوحيد صفوفهم والعمل من أجل الاستقلال الوطني وتجلي ذلك في نشاطاته ومواقفه السياسية مثل إضراب 5 جويلية 1956 الذي دعا إليه حزب جبهة التحرير الوطني. (جحا زهيرة، 2013، ص121، 120)

## 2- العمل النقابي في الجزائر بعد استقلال:

ورثت الجزائر غداة الاستقلال اقتصادا متخلفا، وواجهت مشكلات كثيرة بسبب انسحاب الاستثمارات الأجنبية والتخريب العمدي الذي قامت به منظمة الجيش السري الفرنسي في المصانع والمنشآت.

وشهدت المؤسسة العمومية الاقتصادية كخلفية أساسية في الاقتصاد الوطني تعاقب أنظمة تسيير عديدة تأثرت بها باعتبارها نسقا مفتوحا، كما وعرف دور النقابة أيضا تطورا في هذه المراحل نوجزه فيما يلي:

## أ- النقابة والتسيير الذاتي (1963-1970):

في السنوات الأولى للاستقلال الوطني وجدت النقابة العمالية نفسها على هامش الأحداث السياسية، فبعد مؤتمر طرابلس المنعقد في جوان 1962 والذي لم يشارك فيه الإتحاد العام للعمال الجزائريين رغم أهميته في وضع أسس الدولة الجزائرية المستقلة ورسم سياستها المستقبلية والمتمثلة في التسيير الذاتي للمؤسسات الاقتصادية الصناعية والزراعية التي تركها المعمرون بعد رحيلهم عام 1963. طالبت النقابة بالمشاركة في السياسة الاقتصادية من أجل تمثيل العمال والدفاع عنهم وفتح الحوار مع الدولة لتحديد العلاقة بين الطرفين غير أن السلطة عملت على تأكيد مبدأ النقابة الدولية لتجعل منها أداة لتنفيذ سياستها وإضفاء الشرعية على قراراتها حسب ما جاء في خطاب بن بلة في افتتاح مؤتمر النقابة الأول في فيفري 1963، ورغم ما أثاره المؤتمر من صراعات بين حزب جبهة التحرير الوطني والنقابيين حول دور النقابة وعلاقتها بالسلطة إلا أن الأمر حسم لصالح الدولة لأن الحزب هو الذي أنشأ هذه النقابة وسمح لها بتمثيل العمال في مختلف دول العالم، وبهذا تخلت النقابة عن وظيفتها المطلبية وأصبحت لا تمثل سوى وسيط بين العمال والهيئات الوطنية. (جحا زهيرة، 2013، ص123)

## ب- النقابة والتسيير الاشتراكي للمؤسسات (1971-1980):

ظهرت على مستوى مؤسسات التسيير الذاتي بعض التناقضات والاختلالات في تسييرها وضعف في مردوديتها، وظهر هذا جليا في إضرابات العمال التي بدأت تتصاعد حدها في القطاع العام، حيث وصل عددها سنة 1969 إلى 72 إضراب، مما دفع السلطات لإعادة تنظيم القطاع الصناعي. فجاء التسيير الاشتراكي للمؤسسات بأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 كمحاولة لتنظيم المؤسسة وفق قانون جديد يراعي مشاركة العمال في تسيير ومراقبة مؤسسات القطاع العام، وبتطبيقه نشأت في المؤسسات العمومية مجالس عمالية منتخبة تمارس احتجاجاتها في المسائل التي تهم تسيير المؤسسات

وسياسة التشغيل وقضايا العمال المختلفة بواسطة لجنة دائمة وللمرة الثانية تجد النقابة نفسها أداة لإعادة خطاب السلطة على مستوى المؤسسات لا غير فمنذ المشروع في تطبيق هذا النمط من التسيير واجهت النقابة صراعات عدة مع الإدارة لتداخل صلاحياتهما واختصاصاتهما، كما وصل المساس بالحرية النقابية أعلى درجاته من خلال جعل مسؤولي الهياكل النقابية مناضلين في الحزب.

### ج- النقابة والإصلاحات الاقتصادية خلال الثمانينات:

لم تحقق مرحلة النظام القديم (التسيير الذاتي والاشتراكي) الأهداف التي وضعت من أجلها، فبات من الضروري التغيير من أجل إعادة التوازن للمؤسسات الاقتصادية في الجزائر. وتجسد هذا التغيير في اللجوء إلى إصلاحات اقتصادية لتجاوز العراقيل والنقائص التي خلفها النظام القديم، وممرت هذه الإصلاحات بمرحلتين:

#### \*مرحلة إعادة الهيكلة (1982):

جاءت هذه الإصلاحات لإعادة النظر في الجانب الهيكلي للمؤسسات بمبرر أن أكبر حجمها هو السبب في عدم فعاليتها، فتم تفتيتها إلى مؤسسات أصغر وصل عددها إلى 450 مؤسسة. هذا عن إعادة الهيكلة العضوية أما إعادة الهيكلة المالية فتمثلت في إصلاحات تنظيمية وتسييرية من أجل التحكم في النفقات وتخفيض سعر التكلفة بتقليص المصاريف، وإجراءات تحسين إنتاجية العمل بواسطة إعادة هيكلة الجماعة العمالية بإعطائها أسبقية لمراكز العمل المنتجة مباشرة. وإجراءات مالية تتمثل في إعطاء المؤسسات رأس مال خاص حسب حجمها وطبيعة نشاطها، تمكين المؤسسة من مال متداول يضمن الأمن للمؤسسة، تسوية جميع الديون ما بين المؤسسات وتغيير شكل تمويل الاستثمارات. وكان لهذه المرحلة الانتقالية التي مر بها الاقتصاد الوطني انعكاسات سلبية على دور النقابة وبنيتها البشرية، فقد عرفت تقليصا في عدد المنخرطين والذي أعاده الأمين آنذاك إلى نقص التكفل بالمشاكل الاجتماعية والمهنية للعمال ومتابعتها ميدانيا، بالإضافة إلى العجز الذي كانت تعاني منه المؤسسات، غير أنه تم إدراك الوضع الذي آلت إليه النقابة بسعيها لإحداث التغيير على مستوى البنية البشرية للمؤسسة بالاعتماد على جميع العمال في توقيف المسؤولين الذين تهاونوا في تحقيق أهداف المؤسسة، حيث برزت النقابة كعنصر فاعل في تحديد سياسة إعادة الهيكلة.

#### \*استقلالية المؤسسات 1988:

بالرغم من الإصلاحات التي انتهجتها الدولة الجزائرية إلا أن الأزمة ازدادت تفاقما حيث ارتفعت مديونيتها من 14.8 مليار إلى 20.6 مليار خلال سنة واحدة، كما انخفضت مداخلها إلى 40% مما



أدى إلى تأزم الأوضاع فارتفعت نسبة البطالة وتدهورت القدرة الشرائية، الشيء الذي زاد حدة الاستياء لدى فئات المجتمع. فأجبرت الدولة على إثرها بالقيام بإصلاحات أخرى تمثلت في استقلالية المؤسسات، وهي نمط تسييري جديد يطمح إلى إدخال المؤسسة الإنتاجية العولمة الاقتصادية من خلال المنافسة على المستوى المحلي والعالمي. وهي بذلك تهدف إلى تحرير المؤسسة من الضغوط الإدارية وتحسين فعاليتها على مستوى نموها الخاص، غير أن هذه الإصلاحات الاقتصادية أدت إلى وقوع إضرابات واحتجاجات في صفوف العمال بسبب الوضعية المزرية التي آلوا إليها والتي تميزت بتراجع القدرة الشرائية وتوقف الزيادات في المنح والتي كانت مقيدة بقوانين صارمة.

إلى جانب الدور المحدود للنقابة آنذاك والذي دفع بالعمال إلى محاولة تغيير الوضع بإجراء تجديد نقابي مطلبى يدافع عن حقوقهم ويعمل على تحسين وضعهم. إلا أن هذه المحاولات قمعت من طرف السلطات الرافضة لمثل هذه النشاطات. (جحا زهيرة، 2013، ص 128-131)

### 3-مرحلة التعددية النقابية (ابتداء من 1989):

نتج عن أحداث أكتوبر 1988 التي عاشتها الجزائر ظهور إطار دستوري وقانوني جديد سنة 1989 تمخضت عنه عدة تغييرات خاصة في الجانب السياسي، حيث تم الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي والذي تولدت عنه التعددية النقابية التي أصبح بمقتضاها من حق العمال تكوين النقابات مستقلة تمثلهم وتدافع عن حقوقهم ومصالحهم المهنية والاجتماعية، وهو ما أقرته المادة 03 من قانون 90-14 المتعلق بالحقوق النقابية "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة". وتولدت عن هذه القوانين أوضاع جديدة تختلف جذريا عن فترة الأحادية نوجزها في:

-الحق النقابي مضمون لكل مواطن.

-هدف النقابات هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال.

-إلغاء احتكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين للعمل النقابي.

-تسهيلات قانونية لتشكيل النقابات.

-انفصال النقابات عن الأحزاب أو النظام الحاكم.

كما أصبح من حق أرباب الأعمال أيضا تكوين نقابات تمثلهم وتدافع على مصالحهم باعتبارهم

طرفا أساسيا في المعادلة الاقتصادية للنظام الرأسمالي.

وعليه تم إنشاء نقابات مستقلة بمختلف القطاعات الإدارية والخدماتية والاقتصادية والتربوية بالإضافة إلى الإتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره الشريك الاجتماعي الوحيد المقابل للدولة والأرباب العمل.

#### 4-النشاط النقابي (ابتداء من 1994):

إن السياسة اللاعقلانية التي انتهجتها الجزائر في تسيير مؤسساتها الاقتصادية وتراجع مواردها البترولية التي كانت تعتمد عليها في تغطية عجز هذه المؤسسات، وكذا المديونية والبطالة وتزايد المطالب الاجتماعية وحالة العنف التي اجتاحتها في السنوات التسعينيات جعلها تلجأ مضطرة إلى إعادة جدولة ديونها والاتفاق مع الصندوق النقد الدولي على قروض بقيمة 1.04 و1.8 مليار دولار على مرحلتين مقابل شروط قاسية كان من بينها غلق وحل المنشآت وتسريح العمال، مما اضطرها إلى إنتهاج سياسة الحماية الاجتماعية أصدرت من خلالها مجموعة من المراسيم التشريعية المتعلقة بالمحافظة على مناصب العمل وحماية الأجراء والتقاعد المسبق وصندوق التأمين على البطالة وكان أنجح حل عادة على العمال بالفائدة هو التقاعد المسبق فقد نتج عن هذه الاتفاقيات بيع العديد من المنشآت الاقتصادية وتسريح العمال وكانت ردود فعل النقابة حيال ذلك محتشمة لم تتعدى بعض التصريحات التي لم يكن لها أي صدى. فالظروف التي مرت بها البلاد في محالة لانتقالها إلى نظام الخصخصة جعل نشاط النقابة ممثلا في الإتحاد العام للعمال الجزائريين منصبا على كيفية المحافظة على مناصب العمل كما جعلها تسعى لأن تكون شريكا اجتماعيا فاعلا وتساهم في اتخاذ اقرارات المهمة على جميع الأصعدة، إلا أن دورها لم يكن في مستوى الأحداث رغم نجاحها في رفع الأجور خلال الاتفاق الذي تم سنة 1997، لأن هذه الزيادة قابلها تسريح 8800 عامل وزيادة في سعر المواد الاستهلاكية. بالمقابل نجد أن النقابة المستقلة في هذه الفترة قامت بعدة محاولات لترسيخ وجودها وتحقيق أهدافها مستعملة الإضراب كوسيلة للضغط.(ججا زهيرة، 2013، ص132-136)

## خلاصة:

تستند فكرة العمل النقابي على مبدأ الانتقال من الجهد الفردي إلى الجهد الجماعي أي تقديم العمال كمجموعة لها صوت واحد. وقد ارتبط ظهور النقابات العمالية في العالم بظهور الثورة الصناعية، حيث أقيمت المشروعات الصناعية الضخمة واشتدت المنافسة بين أرباب العمل لتحصيل المكاسب المادية من خلال استخدام طاقات العمال مقابل أجور زهيدة مع عدم مراعاة شروط السلامة والصحة المهنية الشيء الذي أدى إلى تدني مستوى الحالة المادية والصحية للعمال، مما دفعهم إلى توحيد كلمتهم في الدفاع عن حقوقهم بإنشاء جمعيات ذات طابع نقابي وأندية اجتماعية تطورت لتأخذ شكل النقابات العمالية فيما بعد.

## تمهيد:

يعتبر المورد البشري أهم مدخلات المنظمة وأكثرها تأثيرا كونه المحرك الأساسي لجميع الأنشطة التي ينتج عنها تحويل المدخلات إلى مخرجات، فهو الذي يوزع الأعمال وينظمها ويوفر الموارد ويستخدمها. لذلك سعت مختلف المنظمات لتوفير ظروف عمل تساعد على رفع الروح المعنوية عند العمال وتحقق الاستقرار والانسجام بينهم من أجل دفعهم إلى زيادة الأداء لتحقيق الفعالية التنظيمية، فالمناخ التنظيمي الجيد من شأنه أن يخلق لدى العمال ما يسمى بالشعور بالانتماء والولاء للمؤسسة والذي ينعكس بدوره إيجابا على أداء العاملين ورغبتهم في تحقيق الرقي وازدهار للمؤسسة. ومن هذا المنطلق حضى مفهوم الولاء التنظيمي باهتمام الباحثين والدارسين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي لاستثماره في النهوض بالمؤسسات ومن ثم دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية. ونظرا للأهمية التي يكتسبها الولاء التنظيمي في حقل الإدارة سنقوم من خلال هذا الفصل بتسليط الضوء على أدبياته من أجل تعميق الفهم حول ما يعتريه من غموض.

أولاً: الولاء التنظيمي دلالة مفاهيمية

### I- مفهوم الولاء التنظيمي:

#### 1- المفهوم اللغوي:

الولاء لغة هم اسم مصدر من والى يوالي موالاة وولاء، ويقال والى فلاناً بمعنى نصره وأحبه (فايزة رويم، 2010، ص101). ولكلمة ولاء مدلولات كثيرة في اللغة فهي تعني "العهد، القرب، النصر، المحبة والالتزام" (موسى اللوزي، 2010، ص118) كما تعني "المحبة والصدقة" (المنجد في اللغة والإعلام، 2009، ص919). ويرى مدحت محمد أبو النصر أن مصطلح الولاء لغوياً يشير إلى "الإخلاص والوفاء والعهد والالتزام والارتباط والنصرة" (مدحت محمد أبو نصر، 2005، ص32). نستنتج مما سبق أن الولاء حالة شعورية تنمو داخل الفرد اتجاه شيء مهم في حياته فيبدي له الإخلاص والمحبة ويشعر بالمسؤولية اتجاهه.

#### 2- المفهوم الاصطلاحي:

رغم شيوع مصطلح الولاء التنظيمي وتميزه عن العديد من المصطلحات التنظيمية إلا أنه لا يوجد تعريف موحد له، وذلك بسبب الاختلاف في مداخل دراسته وتعدد العوامل والمتغيرات المؤثرة فيه والنتيجة عنه. ولكونه ظاهرة نفسية لم تحظى باهتمام الباحثين إلا في نهاية الستينات وبداية السبعينات فقد عرّفه كل من موداي وستيرز وبورتر (Mowday, Steers, And Porter, 1974) بأنه "مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل بها (حمدان، 2008، ص30). كما عرفه شيلدون (Shelden) على أنه "التقويم الإيجابي للمنظمة والنية للعمل من أجل تحقيق أهدافها" (الرواشدة، 2007، ص86). ويرى بوشنان (Buchanan) بأن "الولاء التنظيمي هو اقتران فعال بين الفرد والمنظمة، بحيث يبدي الموظفون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير برغم حصولهم على مردود أقل" (حمدان، 2008، ص30-31).

أما روبنز (Robbins) فيرى بأنه: "سلوك ليس من ضمن متطلبات العمل الرسمية إلا أنه يؤثر على فاعلية الأداء في المنظمة" (المحتسب وجعود، 2007، ص108-109) وعرفه وينر بأنه "شعور داخلي يضغط على الفرد بالعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة (سامي إبراهيم حماد حنونة، 2008، ص27) لقد عرّفه موسى اللوزي بأنه "حالة يتمثل فيها الفرد بقيم وأهداف المنظمة ويرغب الفرد في المحافظة على عضويته فيها لتسهيل تحقيق أهدافه (موسى اللوزي، 2010، ص121).

من خلال التعاريف السابقة يتضح لنا أن الولاء التنظيمي عبارة عن شعور وجداني يتحقق عندما يؤمن العمال بقيم المنظمة ويسعون إلى تحقيق أهدافها كأنها أهدافهم. وعليه يمكن صياغة المفهوم الإجرائي للدراسة الحالية كما يلي:

### 3- المفهوم الإجرائي للولاء التنظيمي:

يعبر الولاء التنظيمي على الارتباط القوي للفرد بمنظمته ورغبته في البقاء فيها واعتزازه بالانتماء إليها والتزامه بقيمها وبذل الجهد الكافي لتحقيق أهدافها. كما يعبر على الدرجة التي يتحصل عليها العامل على مقياس الولاء التنظيمي والتي تبين قوة ارتباطه بمكان عمله وانتمائه له.

## II- المتغيرات التنظيمية المرتبطة بالولاء التنظيمي:

### 1- الفاعلية التنظيمية:

تعرف بأنها قدرة إدارة المنظمة والعاملين على استغلال البيئة في الحصول على الموارد المناسبة بشكل مناسب يمكن من تحقيق أهدافها المسطرة الأمر الذي ينتج عنه تعظيم العائد والقيمة الاقتصادية والاجتماعية للمنظمة. إذا فاعلية المنظمة تكمن في رضا العاملين على إدارة المنظمة مما يؤدي إلى الإنتاجية والتطور التنظيمي، وهذا بالقدرة على استثمار الموارد وتحقيق الأهداف المنشودة، ومنه فالولاء التنظيمي شرط لتحقيق الفاعلية.

### 2- التوازن التنظيمي:

هو اتجاه تبادلي يجعل التنظيمات وأعضائها في علاقات متبادلة فالتنظيم يطلب من أفرادها الالتزام بقيمه وأهدافه وتقديم أعلى كمية وأفضل نوعية ممكنة من الإنتاج وكذلك بالولاء له وعدم تركه بعد أن تكلف الكثير من المال والجهد والوقت لإعدادهم، وبالمقابل فإن العامل يطالب منظمته أن تساهم في إشباع حاجاته المختلفة، وأن توفر له المكان والاستقرار، فالتوازن أو العلاقات التبادلية هي المشاعر التي تنتج أثناء تفاعل الفرد مع منظمته ومدى قوتها التي تتحدد من خلال الروح المعنوية العالية والحماس الكبير لأداء العمل كمسار إيجابي أو الصراع التنظيمي وضعف الإنتاج كمسار سلبي، ومن خلال نوع المسار يحدد مدى ولاء الأفراد لمنظمتهم.

### 3- الانتماء التنظيمي:

الانتماء يعني شعور الفرد بالمحبة نحو موضوع ما ينتسب إليه، لذا يعتبر الانتماء التنظيمي انتساب الفرد لمنظمة ما وارتباطه بها، إلا أن الولاء التنظيمي أعم وأشمل منه لذلك فالانتماء التنظيمي هو أحد مسببات الولاء. (عبوي، 2006، ص 207).

## 4-الالتزام التنظيمي:

هو الإيمان بقيم المنظمة وأهدافها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم، إذا فالالتزام التنظيمي ما هو إلا مرادف للولاء التنظيمي. (عبوي، 2006، ص 207)

## III-المقاربة النظرية للولاء التنظيمي

كما سبقت الإشارة إليه فإن الاختلاف في تحديد مفهوم الولاء عند العلماء والباحثين مرجعه إلى المدخل الذي اعتمده كل عالم أو باحث في تعريفه، ففي أدبيات الولاء التنظيمي نجد ثلاث مقاربات رئيسية لدراسة هذا الموضوع وهي:

## 1-المدخل التبادلي:

اعتمد هذا المدخل في الستينات من قبل (Gary Backer, 1960) ومفاده أنه كلما كان استثمار العامل في المؤسسة كبيرا كانت تكاليف تركه للعمل مرتفعة وبالتالي يميل إلى البقاء في عمله وعدم ترك المؤسسة، وهنا أكبر استثمار للعامل في المؤسسة هو أقدميته، بصيغة أخرى ميل العمال للبقاء في المؤسسة يكون كلما زادت مكاسبه فيها والعكس صحيح. وقد تبني العديد من الباحثين هذا المدخل أمثال (Hrebiniake et alluto 1972).

## 2-المدخل العاطفي:

ظهر أواخر السبعينات على يد Staw، واعتمده العديد من الباحثين أمثال Zeffane، Mowwday L.W Poter et col وحسب هذا المدخل يقاس الولاء التنظيمي بدرجة تطابق الفرد مع المؤسسة، فعندما تصبح قيم العامل ومعتقداته وأهدافه متطابقة مع قيم وأهداف ومعتقدات المؤسسة فإنه يبذل مجهودا مضاعفا في العمل بالرقى بمؤسسته ولا يفكر في تركها أبدا.

## 3-المدخل المعياري:

ظهر هذا المدخل في الثمانينات، وقد أضاف البعد الأخلاقي للولاء، التنظيمي للعمال، إذ حسب هذا المدخل الولاء التنظيمي هو عبارة عن التزام أخلاقي للبقاء في المؤسسة، لكن هذا الالتزام ليس بالضرورة بسبب اتفاقية مبرمة بين الطرفين وإنما هو عبارة عن عقد وهمي مدعوم بأخلاقيات العمل. (مزوار منوبة، 2013، ص 59-60)

## IV- أبعاد الولاء التنظيمي

تشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للولاء التنظيمي، ورغم اتفاق غالبية الباحثين على هذا إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد (الأحمدي، 2004، ص13) ونجد أن أكثر التصنيفات قبولاً لأبعاد الولاء التنظيمي هو ما يراه ماير وزملاؤه حيث حددوا ثلاثة أبعاد للولاء التنظيمي وهي (إيهاب أحمد عويضة، 2008، ص35،36):

## 1- الولاء التنظيمي العاطفي:

يرتبط هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته لخصائص عمله ودرجة استقلالية وأهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له. كما يتأثر بدرجة إحساسه بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات المتعلقة به أو بالعمل، مما يجعله يفخر بانتمائه لمنظمتة والحديث عنها بشكل إيجابي أمام الآخرين وتبنى مشاكلها كما لو كانت مشاكله هو والشعور بجو أخوي يربطه بعمله.

## 2- الولاء التنظيمي المستمر (البقائي):

ويشير إلى نزعة أو ميل الفرد للبقاء في المؤسسة بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة وحاجته الماسة للعمل، خاصة مع ارتفاع نسبة البطالة، ويستند هذا النوع إلى افتراض أن الولاء التنظيمي يعبر عن تراكمات المصالح المشتركة مثل (الترفقيات، التعويضات، المكافآت) بين الفرد والمؤسسة أكثر من كونها عملية عاطفية وأخلاقية (عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، 2008، ص222).

## 3- الولاء المعياري (الأخلاقي):

غالباً ما يكون المصدر الأساسي لهذا الولاء نابع من القيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمؤسسة أي من الأسرة أو التطبيع الاجتماعي أو بعد التحاقه بالمنظمة من التطبيع التنظيمي، وبالتالي يكون سلوك الأفراد انعكاساً لما يشعرون به ولما يعتقدون أنه أخلاقيات العمل. (محمد صلاح الدين أبو العلا، 2009، ص45). وتتمثل أهمية هذا التصنيف في أنه توجد محددات لكل بعد فالولاء العاطفي يرتبط جوهرياً بالخصائص التنظيمية (الخبرة الوظيفية والأقدمية) والسمات الشخصية أما الولاء المستمر فيتطور نتيجة للتكاليف المرتبطة بترك العمل كما أنه يرتبط بحجم وجاذبية فرص التوظيف البديلة، في حين يتطور الولاء المعياري نتيجة الاستثمارات التنظيمية للمؤسسة في الفرد كالتدريب، والترقية، كما ينمو بزيادة الخبرات الاجتماعية التي تحدد القيمة التي يعطيها الفرد لعلاقته بالمؤسسة.



وانطلاقاً من هذه المحددات فالمؤسسة لا يمكنها الاعتماد على العامل ذو الولاء المستمر المرتفع في أوقات الشدة والأزمات المالية، لأنه في مثل هذه الظروف تضطر المؤسسة إلى الحد من الامتيازات التي تمنحها لعمالها، بل عليها دعم هذا المكون بالمكون العاطفي والأخلاقي حتى تضمن وقوف عمالها إلى جانبها وقت الشدائد.

#### V - خصائص الولاء التنظيمي

يتميز الولاء التنظيمي بعدة خصائص نوجزها فيما يلي:

- أنه محصلة لتفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى.
- أنه حالة غير ملموسة يستدل عليها من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم.
- أنه يفتقد لخاصية الثبات، فهو قابل للتغيير حسب درجة تأثير العوامل المسببة أو المؤدية إليه.
- أنه متعدد الأبعاد، كما أن أبعاده تؤثر في بعضها البعض.
- يتأثر الولاء التنظيمي بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل بمعنى أن الولاء يصنع ويكتسب وليس فطري. (الرواشدة، 2007، ص92).

#### VI - أهمية الولاء التنظيمي

للولاء التنظيمي أهمية بالغة داخل التنظيم تكمن فيما يلي:

يمثل الولاء التنظيمي عنصراً هاماً في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين فيها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات تقديم حوافز ملائمة لرفع دافعيتهم للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز. (محمد صلاح الدين أبو العلا، 2009، ص39)

أن ولاء الأفراد لمنظمتهم يعتبر مؤشراً هاماً في التنبؤ بفعالية المنظمة.

- أن الولاء التنظيمي من أكثر المسائل التي شغلت بال العلماء وإدارة المنظمات كونه سلوكاً مرغوباً فيه.  
 أن الولاء التنظيمي يعتبر مؤشراً في التنبؤ بالعديد من السلوكيات التنظيمية مثل دوران العمل، الأفراد الأكثر ولاءاً لمنظمتهم هم أكثر ميلاً للبقاء فيها وتحقيق أهدافها.. (صلاح الدين عبد الباقي، 2004، ص182)

أن ولاء الأفراد لمنظمتهم يعتبر عاملاً هاماً في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها، بالإضافة إلى قدرتها على المنافسة في ظل الانفتاح على اقتصاد السوق. (الرواشدة، 2007، ص93)

-أن الولاء التنظيمي يخفف عبء الرؤساء في توجيه المرؤوسين لأن الأفراد يستجيبون بطريقة أفضل لتعليمات الرئيس ويحاولون العمل بكيفية أفضل تحقق لهم الثقة والود مع رؤسائهم. (مصطفى عنيزة، 2015، ص75)

-يعتبر الولاء التنظيمي أحد المقومات الأساسية والمؤثرة في خلق الإبداع لدى العاملين في المؤسسة. (أهر عبد الرحيم عاطف، 2011، ص277)

-أن الولاء التنظيمي مؤشر أفضل للتوقع من الرضا الوظيفي كونه أكثر عملية وأكثر ديمومة للمنظمة. (ماجدة عطية، 2003، ص103)

أن ولاء الأفراد لمنظمتهم يعني العمل بجدية فلا تقصير ولا تفريط، بل العمل على الإلتزام باللوائح والقوانين والتعليمات. (محمد حنين العجمي، 2008، ص112)

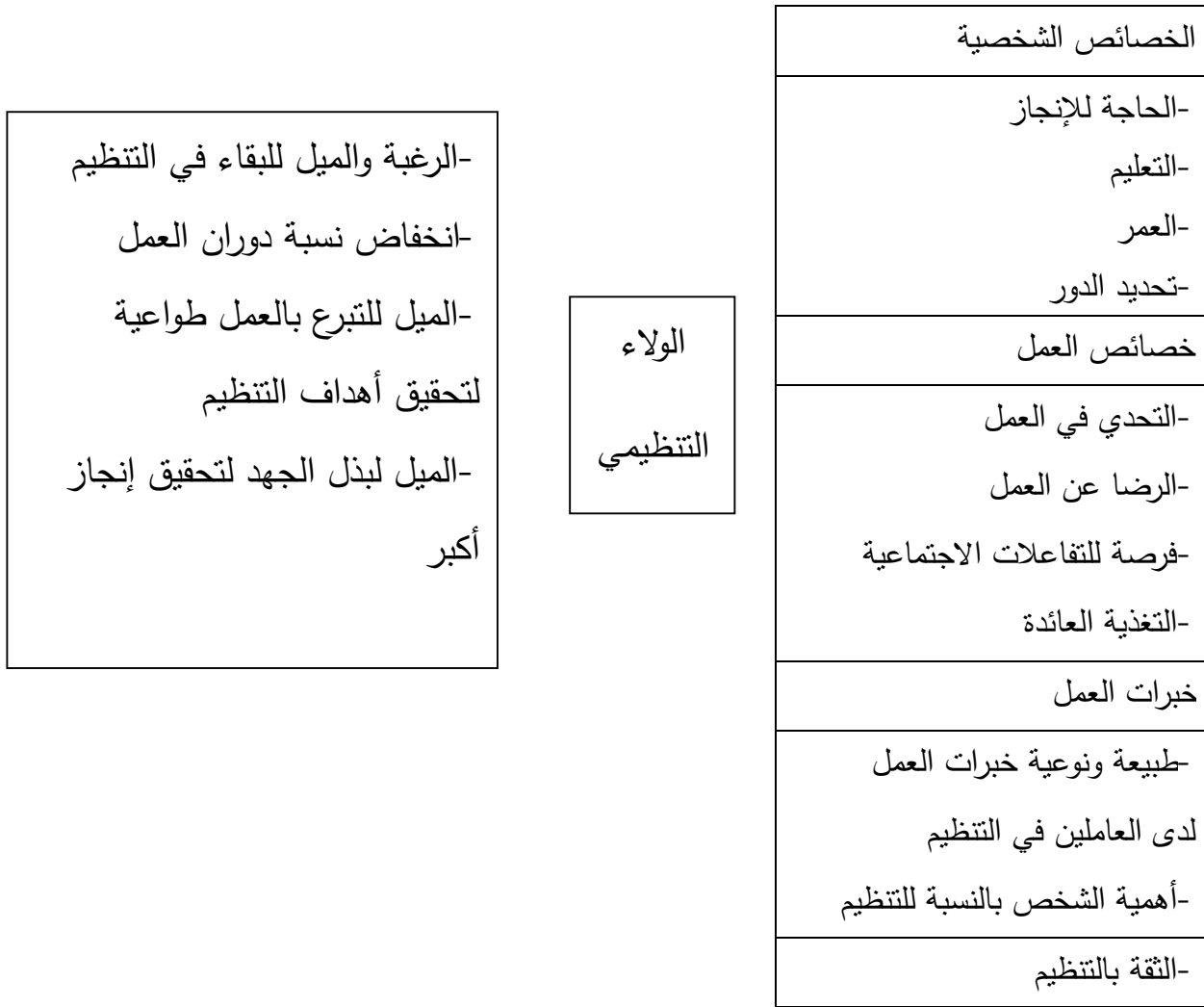
### ثانيا - العوامل المساعدة في تكوين الولاء التنظيمي

في محاولة لفهم العوامل المؤثرة في تكوين الولاء التنظيمي لدى العاملين توصل الباحثون إلى وضع نماذج مختلفة تبين هذه العوامل وتوضح السلوك الذي قد يظهر نتيجة لهذا الولاء، ومن بين هذه النماذج ما يلي:

#### I - نماذج تكوين الولاء التنظيمي:

##### 1-نموذج ستييرز (Steers, 1977):

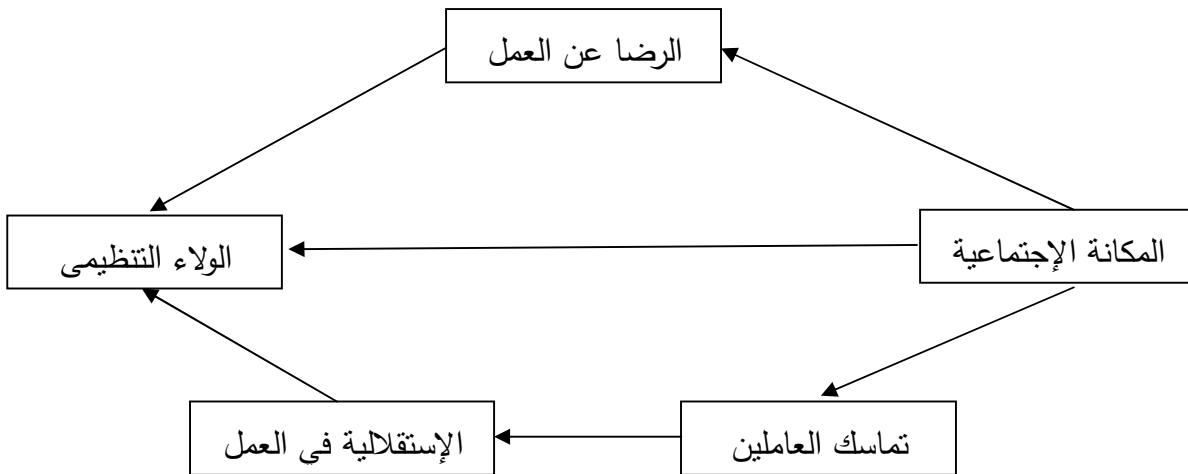
قسم ستييرز العوامل التي تؤثر في تكوين شعور الولاء التنظيمي لدى العمال إلى ثلاث مجموعات كما هو موضح في الشكل 1.



شكل 1: مدخلات ومخرجات الولاء التنظيمي عند ستيرز (العنزي، 2008، ص 20)

2- نموذج مارش وماناري (March et Mannari): يبين هذا النموذج العوامل المساعدة في تكوين

الولاء التنظيمي والعلاقة بين هذه العوامل بعضها ببعض.



شكل 2: نموذج مارش وماناري/العوامل المساعدة في تفسير الولاء التنظيمي(الرواشدة، 2007، ص 96)

3 - نموذج مودي وبورتر:

كما ذهب كل من مودي وبورتر في دراستهما عام 1982م أن تكوين الولاء التنظيمي وتطوره لدى العاملين يمر بثلاث مراحل زمنية متتابعة هي مرحلة ما قبل العمل مرحلة البدء في العمل ومرحلة الترسخ كما هو مبين في الشكل التالي:

شكل 3: مراحل تطور الولاء التنظيمي عند مودي وبورتر (بدر محمد الجريسي، 2010، ص 63)

مرحلة الترسخ	مرحلة البدء في العمل	مرحلة ما قبل العمل
*تعزيز الاتجاهات الإيجابية *دعم القيم *اكتساب أنماط السلوك من التفاعل مع المنظمة *دعم الانتماء الاجتماعي	*اكتساب خبرات تتعلق بالعمل *تطور الاتجاهات نحو العمل *تنمية الولاء للعمل	*مستويات مختلفة من الخبرات والميول *استعدادات تؤهل الفرد للدخول *توقعات بالنسبة للعمل

شكل 3: مراحل تطور الولاء التنظيمي عند مودي وبورتر (بدر محمد الجريسي، 2010، ص 63)

وعلى العموم فإن معظم الدراسات التي أجريت في مجال الولاء التنظيمي أشارت إلى أن أهم العوامل التي تساهم في تنمية ولاء العاملين لتنظيماتهم هي:

أ- **المكانة الاجتماعية:** وهي "الترتيب النسبي لمرتبة الفرد داخل جماعة ما أو تنظيم معين" وقد أثبتت دراسات مارش وماناري أن الولاء للتنظيم والاستمرار فيه وبذل أقصى جهد في العمل ينجم بشكل أساسي عن رغبة العاملين في استمرار تحقيق درجة أعلى من المكانة، مما يزيد من تماسك الجماعة وينعكس إيجاباً على حسن أدائهم وزيادة إنتاجيتهم فيخدم التنظيم ويحقق أهدافه. (المعاني، 1996، ص 39، 41)

ب- **وضوح الأهداف وتحديد الأدوار:** وضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها وينطبق ذلك على تحديد الأدوار، فحين يعرف كل فرد دوره ومكانته في العمل تسير العجلة بنظام وسلاسة وانسجام، ويقبل الصراع داخل المنظمة، وبالتالي ينمو ولاء الفرد نحو منظمته. (غنام، 2005، ص 45)

ج- **السياسات وحاجات العاملين:** على المنظمات العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين، فكما هو متعارف عليه يوجد عند أي إنسان مجموعة من الحاجات المتداخلة

تساعد على تشكيل سلوكه الوظيفي، ويعتمد السلوك في شدته وإيجابيته وسلبيته على قدرة الفرد على إشباع هذه الحاجات، فإذا أشبعت هذه الحاجات فإن ذلك يترتب عنه سلوك إيجابي، وهذا السلوك الإيجابي الناتج عن مساندة التنظيم للفرد في إشباع حاجاته يتولد عنه الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء ثم الولاء التنظيمي. (اللوزي، 1999، ص126)

د- **الرضا الوظيفي:** يرى لولر Lawler أن الرضا الوظيفي هو "محصلة الفرق بين شعور الفرد نحو ما ينبغي أن يحصل عليه من التنظيم وما يحصل عليه فعلاً" فكلما قل الفرق بينها ازدادت درجة الرضا الوظيفي لدى الفرد. وقد كشفت الدراسات وجود ترابط بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للفرد، فالبيئة التنظيمية التي تسودها درجة عالية من الرضا التنظيمي يكون أفرادها أكثر ولاءً من غيرهم. (المعاني، 1996، ص43)

هـ- **نظام الحوافز:** للحوافز دور فاعل في تعزيز العلاقات فيما بين التنظيم والعاملين فيه فهي تحفز القوى الدافعة بغية تحقيق أهداف المنظمة، وهذه الحوافز تكون مادية أو معنوية، فردية أو جماعية، يتوقف تأثيرها على قدرتها في إثارة الدافعية للأفراد وتعزيز حماسهم وتقتهم بالتنظيم وولائهم له. لذا فإن توافر أنظمة مناسبة من الحوافز سواء مادية أو معنوية يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل، وبالتالي زيادة الولاء التنظيمي وارتفاع معدلات الإنتاج وتقليل التكاليف. (الدوسري، 2002، ص89)

و- **المناخ التنظيمي:** ويقصد به "محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة كما يعيها أفرادها وكما يفسرونها ويحللونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستخلصوا فيها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأدائهم ودرجة انتمائهم وولائهم للمنظمة" (الكبيسي، 1998، ص57) وقد أظهرت الدراسات في هذا المجال أن التنظيمات ذات البيئة الإيجابية والمشجعة للعمال والتي تتصف بدرجة عالية من الإحساس بالمسؤولية نحو العاملين، وتعمل على خلق المناخ التنظيمي الجيد وتحقيق الأهداف والاهتمام بالإنسان هي تنظيمات ناجحة في خلق الولاء التنظيمي لدى أفرادها. (غنام، 2005، ص45)

ز- **الثقة التنظيمية:** هي "توقع الفرد أو المجموعة بتحقيق الوعود المكتوبة أو الشفهية التي تصدر عن الآخرين أفراداً أكانوا أم جماعات". وقد ساهم اعتماد المنظمات على العنصر البشري في تحقيق كفاءة وفعالية التنظيم في تقديم الخدمات المتميزة لأفرادها بهدف رفع درجة الثقة بين العاملين والتنظيم، لأن عامل الثقة له أهمية في تماسك الجماعة وفي تنمية الولاء للمنظمة وزيادة درجة الابتكار والإبداع، لذلك يجب على المنظمة تنفيذ سياسات إدارية واضحة تحقق العدالة وتطبق النظام دون تحيز والحرص على

التعامل بمصادقية وزيادة المشاركة والترحيب بالآراء والمقترحات في روح من التسامح بعيدا عن التسلط. (العتيبي، 2008، ص72)

ح-ثقافة المنظمة: إن اهتمام المنظمة بإشباع حاجات موظفيها وتوفير بيئة عمل يسودها العدل والاحترام بين الموظفين والمنظمة وترسيخ معايير الأداء المتميز بين الموظفين، وتشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرارات يؤدي إلى زيادة قوة وتماسك التنظيم وزيادة الولاء بين الموظفين للمنظمة.

ط-التطبيع الاجتماعي: هو عملية يكتسب فيها الفرد "القيم والاتجاهات والمعايير وأنماط السلوك التي تتوافق مع مصالح المنظمة وأهدافها" (الهدلول، 2002، ص31). وللتطبيع التنظيمي دور مهم في تحقيق كفاءة المنظمات وفعاليتها، وسرعة التطبيع تؤثر في تحديد إنتاج الفرد وإخلاقه وولائه وتمسكه بالمنظمة. (المعاني، 1996، ص55)

ي-أسلوب القيادة: تناول الباحثون مفهوم القيادة في الكثير من الكتابات والأبحاث نظرا لأهميته كمدخل في تنمية الولاء التنظيمي لدى الأفراد في منظمات العمل. ويرى العنزي أن مسؤولية تهيئة بيئة عمل مناسبة ونظم فاعلة وعادلة ومحفزة للموظفين تقع على عاتق القيادة والإدارة لأن سلوك الموظفين في المنظمة وممارسة التنظيم كعملية إدارية يتأثران إلى حد كبير بممارسات الإدارة لذا ينبغي عليها الموازنة بين العناصر المتداخلة والحاجات المتعارضة التي تشكل المنظمة ككل سواء سياسات وأنظمة وموظفين لتحقيق توافق بين حاجات الموظفين وبين متطلبات وأهداف المنظمة. (العنزي، 2008، ص19)

ك-مشاركة العاملين في التنظيم: إتاحة الفرصة للعاملين للمساهمة بأفكارهم وتشجيعهم لتحمل المسؤولية من شأنها تقوية الروابط وإيجاد الجو النفسي والاجتماعي البناء في بيئة العمل، فقد قامت الكثير من الدراسات على بحث أهمية مشاركة العاملين في تكوين الولاء التنظيمي وكانت معظم نتائجها تؤكد على أن إشراك العاملين في قرارات المؤسسة وفي وضع قوانينها يؤدي إلى زيادة نمو الولاء التنظيمي لديهم سواء كانت مشاركة عقلية أم وجدانية أو وجدانية. (غنام، 2008، ص44).

ل-الروح المعنوية: يذكر اللوزي أن المعنويات المرتفعة إلى زيادة درجة الولاء التنظيمي عكس الروح المعنوية المنخفضة.

## II - مراحل تطور الولاء التنظيمي

تتوعد آراء الباحثين حول مراحل تطور الولاء التنظيمي، فمنهم من يرى أن لتطور الولاء مرحلتين، ومنهم من يرى بأنه يمكن حصرها في ثلاث مراحل كما ذهب إليه بوشنان وهي:

- **مرحلة التجربة:** تبدأ من تاريخ التحاق الفرد بمنظمتة وتمتد لمدة عام واحد يكون الفرد خلالها خاضعا للتدريب والإعداد والتجربة، حيث ينصب اهتمامه على تأمين قبوله في المنظمة ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد (بيئة المنظمة واتجاهاتها).

- **مرحلة العمل والإنجاز:** تلي مرحلة التجربة وتدوم من عامين إلى 4 أعوام يسعى خلالها الفرد إلى تأكيد مفهومه للإنجاز وتبلور في ذهنه وضوح الولاء والعمل والمنظمة.

- **مرحلة الثقة بالتنظيم:** تبدأ من السنة الخامسة تقريبا من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى ما بعد ذلك، حيث يزداد ولاء الفرد وتقوى علاقته بالتنظيم. (محمد صلاح الدين أبو العلا، 2009، ص40)

## III - قياس الولاء التنظيمي:

مما لا شك فيه أن جميع المنظمات تعمل بشكل يساعد على تحقيق مستويات معيشية جيدة لأفرادها، ولكي تستطيع هذه المنظمات الوصول إلى هذا الهدف لابد للقائمين عليها أن يتابعوا تقويم نشاطها من وقت لآخر للتعرف على ما قد تحققه لأفرادها من مكاسب مادية ومعنوية من ناحية، وعلى قوة الترابط بين أفرادها من ناحية أخرى ونظرا للارتباط القائم بين ما تحققه المنظمات لأفرادها من مكاسب مادية ومعنوية وبين ولائهم لها، فإنه يمكن عن طريق قياس مدى ولاء الأفراد لمنظمتهم تقدير نجاح هذه المنظمة أو فشلها، وهنا تكمن أهمية قياس الولاء التنظيمي. وقد تطور بعض الباحثين المهتمين بدراسة الولاء التنظيمي بدراسة الولاء التنظيمي عددا من المقاييس تباينت في طبيعتها ومكوناتها، ومن بين هذه المقاييس.

- **مقياس بورتر وزملاؤه:** يتكون من 15 فقرة تستهدف قياس درجة الولاء التنظيمي للأفراد بالمنظمة وإخلاصهم لها والرغبة في مضاعفة الجهود لتحقيق أهدافها وقبول قيمها. (الوزان محمد أحمد، 2006، ص44)

- **مقياس توشن:** وقد احتوى هذا المقياس على خمس فقرات سداسية الاستجابة لقياس الولاء التنظيمي، كما تضمن المقياس ثماني فقرات أخرى رباعية وخماسية الاستجابة بقياس الولاء المهني.

-مقياس مارش وسافري: وهو مقياس للولاء التنظيمي مدى الحياة، يتكون من أربعة فقرات وقد استخدم هذا المقياس كأداة لقياس إدراك الفرد لكيفية تعميق الولاء مدى الحياة، وتعزيز استحسان المنظمة، وحث الفرد على الالتزام بقيم العمل وأخير إبراز فيه الفرد للقاء في المنظمة. (أحمد بطاح، 2006، ص189).

-مقياس جورج وزملاؤه: وهو محاولة لقياس الولاء التنظيمي القيمي من خلال مجال التخصص، العمل مع الزملاء بكفاءة عالية، وبناء سمعة جيدة له، العمل على مواجهة الصعوبات والتحديات، المساهمة بأفكار جديدة في حقل التخصص.

#### IV - آثار الولاء التنظيمي:

تتضمن نتائج الولاء التنظيمي على جميع المستويات نتائج إيجابية وأخرى سلبية، منها ما يعود على الفرد ومنها ما يعود على الجماعة ومنها ما يعود على المنظمات.

**1- على مستوى الفرد:** تؤكد النتائج الإيجابية أن ارتفاع مستوى الولاء التنظيمي يرتبط بالعديد من النتائج أو المخرجات الإيجابية للأفراد مثل زيادة مشاعر الانتماء، الأمان التصور الذاتي الإيجابي، القوة، وجود أهداف في حياة الفرد. كما تؤدي زيادة الولاء التنظيمي إلى زيادة المكافآت تشجيعاً لهم على بذل جهد أكبر.

بينما تؤكد النتائج السلبية أن المزايا والمنافع التي تعود على الأفراد من ولائهم للمنظمة تكون مرتبطة بالتكاليف، ورغم ذلك فهناك بعض الآثار السلبية التي يخلفها الولاء التنظيمي على الفرد منها:

-قلة الفرص المتاحة للتطور والنمو الذاتي.

-زيادة الضغوط العائلية والاجتماعية بسبب الالتزام اتجاه المنظمة وبذل الوقت والجهد بها مما يؤثر على الالتزامات الأخرى للفرد.

**2- على مستوى الجماعة:** حيث تتمثل النتائج الإيجابية للولاء لجماعات العمل فيما يلي:

كلما زادت درجة الولاء عند جماعة العمل كلما زاد استعدادها لبذل جهد أكبر وبالتالي زيادة فاعليتها في المنظمة.

كلما زادت درجة الولاء عند جماعة العمل كلما زادت درجة التماسك بينهم. في حيث أن النتائج السلبية للولاء على مستوى الجماعة تتمثل في:

-انخفاض القدرة على الإبداع والابتكار والتكيف من خلال استقرار العمالة.



-انخفاض معدل دوران العمل وبالتالي عدم دخول أفراد لديهم أفكار جديدة ونافعة، ومن هذا المنطلق يرى أوليفر (Oliver) أنه من الخطأ الاعتقاد بأن ارتفاع معدل الدوران يمثل مؤشرا سلبيا دائما، فعندما يترك الأفراد الأقل ولاء أو التزاما المنظمة قد يأتي أفراد آخرون لديهم أفكار جديدة ونافعة بصورة تفضل.

-العمل الجماعي يجعل مجموعة العمل أقل انفتاحا على الآراء والقيم الجديدة.

-زيادة فرصة الصراع بين المجموعة و المجموعات الأخرى.(محمد أحمد الوزان، 2006، ص49)

**3- على مستوى المنظمة:** أما بالنسبة للنتائج الإيجابية للولاء على مستوى المنظمة فتتمثل فيما يلي:

-زيادة فرص الفاعلية التنظيمية وذلك من خلال زيادة الجهد المبذول، انخفاض نسبة الغياب والتأخر، انخفاض معدل دوران العمل.

-زيادة جاذبية المنظمة للأفراد الموجودين خارج التنظيم، لأن الأفراد الأكثر ولاء يعطون صورة إيجابية وواضحة للمنظمة مما يجعلها أكثر قدرة على جذب الأفراد ذوي المهارات العالية.(مزباني محمد، 2003، ص33).

-اتخاذ القرارات الصحيحة فهناك من أشار إلى أن قوى الولاء تساهم في القرار الصحيح للمنظمة والذي يخدم مصالحها ويحقق أهدافها بدلا من إعاقته، فيتم اتخاذ القرارات من منظور الأهداف العامة وذات المستوى الرفيع والمدى الطويل.(العنزي، 2008، ص24،23)

كما أنه كلما زاد شعور العاملين بالولاء التنظيمي كلما ساعد ذلك على تقبلهم لأي تغيير في صالح المنظمة.(العتيبي، 2008، ص78)

وتتلخص النتائج السلبية للولاء التنظيمي على المنظمة فيما يلي:

-انخفاض القدرة على الابتكار والتكيف، إذ أن الأفراد الذين يوالون بدرجة كبيرة للتنظيم يميلون إلى منافسة سياسات المنظمة مما يحد من قدرة المنظمة على الابتكار(محمد أحمد الوزان، 2006، ص51)

#### V- معوقات الولاء التنظيمي:

تقع بعض العوامل عائقا أمام تحقيق الولاء عند العمال نذكر من بينها:

1-قلق العاملين على مستقبلهم وذلك نظرا لتدني الوضع الاجتماعي والمادي لهم.

2-عدم تكريس الموظف نفسه للعمل حيث يقضي الموظفون أوقات قليلة في مكاتبهم لإثبات دوامهم، أو يجمعون مع عملهم عملا إضافيا في مهنة أخرى، كما أنهم لا يبذلون خلال الساعات القليلة التي يقضونها في عملهم كل طاقاتهم لأن انشغالهم منصب على مسؤوليتهم الخاصة.

3-انعدام الطاعة التسلسلية وعدم الاكتراث لأوامر الرؤساء.

4- الإهمال الوظيفي وعدم المحافظة على أسرار المهنة من أجل قضاء المصالح الذاتية.

### ثالثا النقابة في ظل أبعاد الولاء التنظيمي:

تسعى النقابة من خلال نشاطها إلى تحقيق المطالب الاجتماعية للعمال والمتمثلة في رفع الأجور وتحسين القدرة الشرائية، وبالتالي رفع المستوى المعيشي للعمال كما تسعى إلى تحسين ظروف العمل وطبيعة العمل على المستوى الأمني والصحي والحماية من الحوادث.

### I- رفع مستوى المعيشي للعمال والولاء المستمر:

يقاس الولاء التنظيمي المستمر بالقيمة الاستثمارية التي يمكن أن يحققها الفرد لو استمر في المنظمة مقابل ما سيخسره لو التحق بمؤسسات أخرى لذلك فإنه ينبغي على المنظمات أن تولي الاهتمام المطلوب بالعاملين وتعمل على تلبية احتياجاتهم لكسب ولائهم وذلك من خلال رفع الأجور والمنح والعلاوات وتحسين الخدمات الاجتماعية والترفيهية للعمال لجعلهم يسلكون السلوك الإيجابي تجاه أنفسهم وتجاه منظماتهم على حد سواء نتيجة وعيهم بالتكاليف المترتبة على ترك المنظمة. وتعتبر النقابات في معظم البلدان الصناعية الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى فهي تلعب دورا هاما في تقديم اهتمامات العمال للطرف الآخر، وقد توسع نشاطها بحيث مست جميع النواحي التي تخص الفئات العمالية (مهنية، اجتماعية، ثقافية واقتصادية) وأصبحت تتدخل في كل ما يتعلق بالفئة العمالية كتقديم الخدمات الاجتماعية من توفير سيارة الإسعاف، طبيب للعمال، السكنات الاجتماعية، مساعد اجتماعي، اتفاقيات مع عيادات خاصة أو عامة، رحلات... إلخ من أجل تحقيق الاستقرار الأسري والاجتماعي للعامل حتى يستطيع الخروج بنجاح من الصراع النفسي الناتج بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الاجتماعية والأسرية ومن ثم التركيز على أداءه في العمل والرغبة في الاستمرار في منظمته وعدم تركها لأي سبب لأنها تشبع حاجاته المتعددة والمختلفة خاصة المادية منها، ولا يمكن تعويضها ولا إيجاد أفضل منها في مكان آخر في تصوره الشيء الذي يخلق عنده نوعا من الولاء للمنظمة يسمى الولاء المستمر وهو ما ذهب إليه ستيرز Steers 1977 الذي يتبنى في تعريفه للولاء المدخل التبادلي والذي يؤكد أن الفرد يبقى في منظمته إذا كانت عوائده التي يحصل عليها من تلك المنظمة مرضية بالنسبة له. ويتفق مع نظرية المضامين الاقتصادية المفسرة لنشأة النقابة والتي ترى أن العامل يسعى إلى إشباع حاجاته الاقتصادية وتحسين وضعه الاجتماعي وأمام عجزه أمام أرباب العمل الذين يتمتعون بالسلطة المطلقة يلجأ إلى النقابة التي

وجدت حسب هذه النظرية من أجل ضمان حقوق العمال المادية أو الاقتصادية وتحسين ظروف العمل المتعلقة بشروط الاستخدام وكذا الظروف الفيزيائية والأجور ومدة العمل والضمان الاجتماعي وغيرها.

## II- تحسين ظروف العمل والولاء الأخلاقي:

يرى سولومو Solommo أن الولاء التنظيمي يتحقق وينمو لدى العاملين من خلال ثلاثة أفعال تقوم بها المنظمة وهي:

معاملة العاملين بوصفهم شركاء لا مجرد أفراد.

منح مزايا مادية وأخرى معنوية.

- إتاحة فرص التطور المهني والوظيفي (فاطمة آل خليفة، عصام سعد الربيعان، بدون سنة، ص 21).

وانطلاقاً من هذا الرأي نجد أن الدعم الجيد الذي يتلقاه الأفراد من المنظمة والمتمثل في إتاحة فرص التطور المهني والوظيفي بتوفير التكوين الدوري لهم والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في تطبيق الإجراءات وإنجاز العمل بل المساهمة أيضاً في وضع الأهداف والخطط ورسم السياسة العامة للمنظمة من شأنه أن يعزز شعورهم بالالتزام الأخلاقي نحو منظماتهم عرفانا منهم بالمجهود الذي تبذله من أجل الرقي بهم وبمكانياتهم الاجتماعية، إضافة إلى توفير شروط عمل مناسبة سواء ما تعلق منها بالظروف الفيزيائية التي تضمن سلامة الوضع الصحي لهم أو ما تعلق بساعات العمل وتناسبها مع الأجر، مما يؤكد على أهمية المناخ التنظيمي أو البيئة المحيطة بالعمل في نشأة وتطور شعور الولاء عند العاملين. غير أن المنظمات لا تكون دائماً قادرة على توفير مثل هذا المناخ التنظيمي المثالي لعمالها، فالوضع الاقتصادي للدول وللنظمات غالباً ما تنعكس نتائجه إما سلباً أو إيجاباً على العمال، حيث يضطر أصحاب العمل أو الحكومات إلى التخلص من هذا الوضع من خلال خفض أجور العمال وامتيازاتهم الأخرى والتقليل من فرص التكوين مما يؤثر على وضعهم الاقتصادي والاجتماعي. وهنا يبرز دور النقابات في حماية حقوق العمال والموازنة بين مصالحهم ومصالح أرباب العمل من خلال تمثيلهم في المفاوضات مع أرباب العمل من أجل إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل وتدعيم الروابط مهنية واجتماعية فهي قناة الاتصال المحورية بين العمال وأرباب العمل ولها سلطة المشاركة في صنع القرار بما يكفل المساواة والعدالة الاجتماعية ويوفر الاستقرار والسلم الاجتماعي من خلال تعزيز علاقة العامل بمنظّمته وولائه لها نتيجة شعوره بالأمن الوظيفي.

## خلاصة:

يعد موضوع الولاء التنظيمي من الموضوعات المهمة في حقل الإدارة، كونه يؤثر في مستقبل المنظمة والفرد على حد سواء، فهو يساهم بشكل كبير في تحقيق الفعالية في الإنتاج والكفاءة في العمل. وتتبلور مشاعر الولاء من خلال قدرة القائد على توفير مناخ تنظيمي محفز يشبع حاجات العاملين المتعددة والمختلفة خاصة منها الأمان الوظيفي والثقة التنظيمية، حينها يتحقق الرضا الوظيفي لدى العامل فيقدم للمنظمة أقصى ما لديه في ضمان استمراريتها وتحقيق أهدافها.

تمهيد:

يعد الجانب النظري الإطار المرجعي في الدراسات والبحوث لذا وجب الانطلاق منه لاكتشاف أدق المعلومات حول الموضوع ثم إثراءه بالجانب الميداني الذي يعد أهم خطوة في البحث العلمي ويتطلب منا هذا الجانب معرفة الإجراءات المنهجية المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة بدءا بالمنهج المتبع في الدراسة وأدوات البحث وتقديم عينة البحث ومجالاته الزمانية والمكانية وكذا الأساليب الإحصائية المتبعة في عرض وتحليل البيانات المتحصل عليها من خلال أدوات البحث المختلفة.

أولاً: مجالات الدراسة

### I-المجال الزمني:

تمت الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة بين 2018/02/04 إلى 2018/05/17 قمنا خلالها بإجراء دراسة استطلاعية ودراسة أساسية كما قمنا خلالها بإجراء بعض المقابلات مع مسؤولين في نقابة "كناباست".

### II-المجال المكاني:

تم إجراء الدراسة الميدانية في متوسطين الأولى بالقطب الحضري والثانية بحي المويحة. كما تم اختيار نقابة كناباست كنموذج وذلك للأسباب التالية:

-احتواء هاتين المتوسطين على أكبر عدد من المنخرطين في نقابة كناباست.

-تعتبر نقابة كناباست من بين النقابات الفاعلة في القطاع التربوي.

\***التعريف بنقابة الكناباست:** حسب القانون الأساسي للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (CNAPESTE).

**المادة 2:** المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية نقابة مطلية وطنية مفتوحة لكل أسلاك التدريس في قطاع التربية الوطنية للأطوار الثلاث الابتدائي، المتوسط، الثانوي عبر كامل تراب الجمهورية.

**المادة 3:** المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية نقابة وطنية مستقلة عن وصاية الأحزاب وعن النقابات وعن أرباب العمل.

**المادة 4:** المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

**المادة 6:** مدة نشاط المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية غير محدودة.

**المادة 7:** مقر المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية بالجزائر العاصمة.

**المادة 8:** أهداف المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس لقطاع ثلاثي الأطوار للتربية:

1-الدفاع عن المصالح المادية المهنية والاجتماعية لكل أسلاك التدريس للتربية الوطنية.

2-تحسين الوسائل والظروف البيداغوجية.

3-المساهمة في تحسين ظروف الحياة وظروف العمل.

4-ترقية التكوين النقابي ونشر الثقافة القانونية.

5-المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية.

6-نشر ثقافة المواطنة في المحيط التربوي.

**المادة9:** ينشط المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية على مستوى كامل تراب الجمهورية.

**المادة 10:** العضوية في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية فعل شخصي وطوعي لكل أسلاك التدريس للأطوار الثلاث الابتدائي، المتوسط، الثانوي للتربية الوطنية.

**المادة 15:** يتكون المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية من هيئات وهياكل.

**المادة 16:**

أ-الهيئات هي:

1-الجمعية العامة للفرع

2-المجلس الولائي ( المجلس الولائي للنقابة - المجلس الولائي للأطوار).

3-المجلس الوطني.

-المجلس الوطني للنقابة.

-المجلس الوطني للأطوار.

4-المؤتمر الوطني

ب-الهياكل:

1-مكتب الفرع للمؤسسة.

2-المكتب الولائي للنقابة.

3-المكتب الوطني للنقابة.

- التعريف بمتوسطة المجاهد سرايش علي.

اسم المؤسسة بلدية المسيلة ولاية المسيلة

تاريخ الافتتاح: 2015/08/30

النظام: نصف داخلي .

الهيكل: الحجرات الدراسية 20 - المخابر 03 - الورشات 02

- مخبر الإعلام الآلي 01 - المطعم 01 - قاعة الاجتماعات 01

- الإدارة 06 مكاتب - الساحة 01 - الملعب 01 - دور المياه 02

\* التعريف بمتوسطة الشهيد يحيايوي محمد الطاهر

النشأة :

تم إنشاؤها بمقتضى مرسوم تنفيذي رقم 249/12 المؤرخ في 04 جوان 2012 والمتضمن إنشاء متوسطات وإلغاء أخرى تحت تعريف وطني رقم 7622 بعد افتتاحها بشهادة مؤقتة بتاريخ 09/2011/05، وبعد صعوبات مت بها في السنوات الأولى بحكم حداتها نظرا للبعض النقائص المسجلة من حيث الانجاز والتأطير.

الهيكل:

- حجرات التدريس 20 - الورشات 02 - المخابر 03

- مخبر الإعلام الآلي 01 - المكتبة 01 - الملعب 01 - الساحة 01

- قاعة أساتذة 01 - مكاتب إدارية 05 - مخبر الوسائل العلمية 01

III-المجال البشري:

1-أسلوب اختيار عينة البحث:

يعد اختيار العينة من الأمور الضرورية والمهمة في الدراسة وتوجد عدة طرق تساعد على اختيارها. وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة التي يعرفها فؤاد البهي السيد بأنها: "طريقة تعتمد على المساواة بين احتمالات الاختيار لكل فرد من أفراد الأصل، أي أنها تعتمد على فكرة الصدفة العشوائية أو القرعة". (فؤاد البهي السيد، 1978، ص305)

وقد تمثلت عينة الدراسة لمجموعة من أساتذة التعليم المتوسط المنخرطين في نقابة كساباست التي اختيرت كنموذج لملاءمتها لموضوع بحثنا وعينته.



## 2- خصائص العينة:

تمت دراسة هذه العينة من ناحية الخصائص التالية (السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، الأقدمية

في العمل)

أولاً: بيانات متعلقة بالحالة الاجتماعية والاقتصادية

## 1 - الجنس:

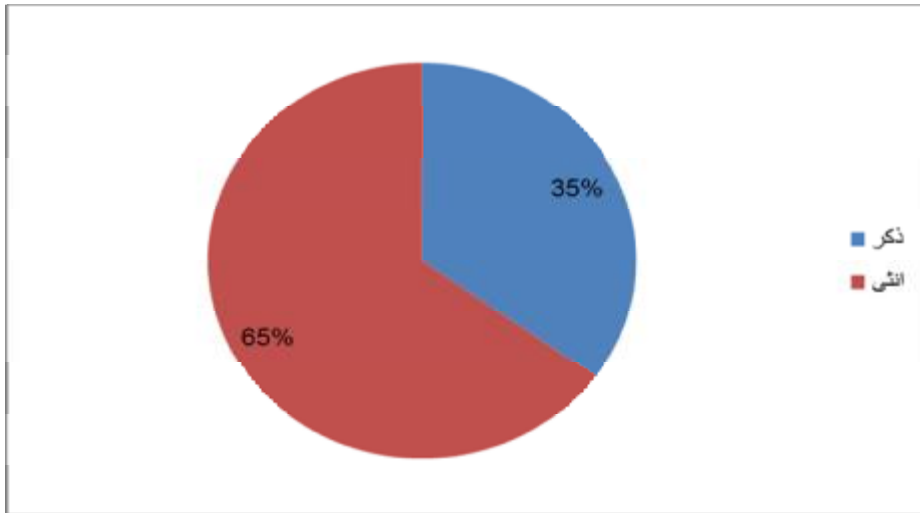
الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
35	14	ذكر
65	26	أنثى
%100	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (40)

فرداً، نلاحظ أن عدد الذكور بلغ ( 14 ) ذكر بنسبة بلغت 35%، أما الإناث فقد بلغ (26) أنثى بنسبة

قدرت بـ 65% وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:



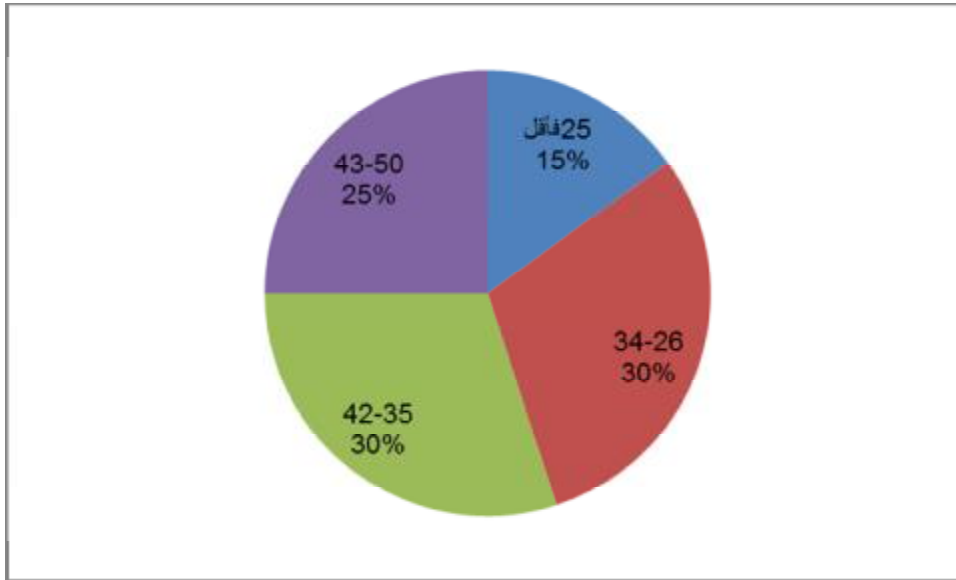
الشكل رقم (04) "يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

2-العمر:

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
15	6	25 فأقل
30	12	من 26 الى 34 سنة
30	12	من 35 الى 42 سنة
25	10	من 43 الى 50 سنة
%100	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 40 فرداً، نلاحظ أن (6) فرد 25 سنة فأقل بنسبة بلغت 15%، أما الذين تتراوح أعمارهم بين 26 إلى 34 سنة فقد بلغ عددهم (12) فرداً بنسبة قدرت بـ 30%، أما الذين تتراوح أعمارهم بين 35 إلى 42 سنة فقد بلغ عددهم (12) فرداً بنسبة قدرت بـ 30%، في حين أن الذين تتراوح أعمارهم من 43 إلى 50 سنة فقد بلغ عددهم (10) بنسبة 25%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



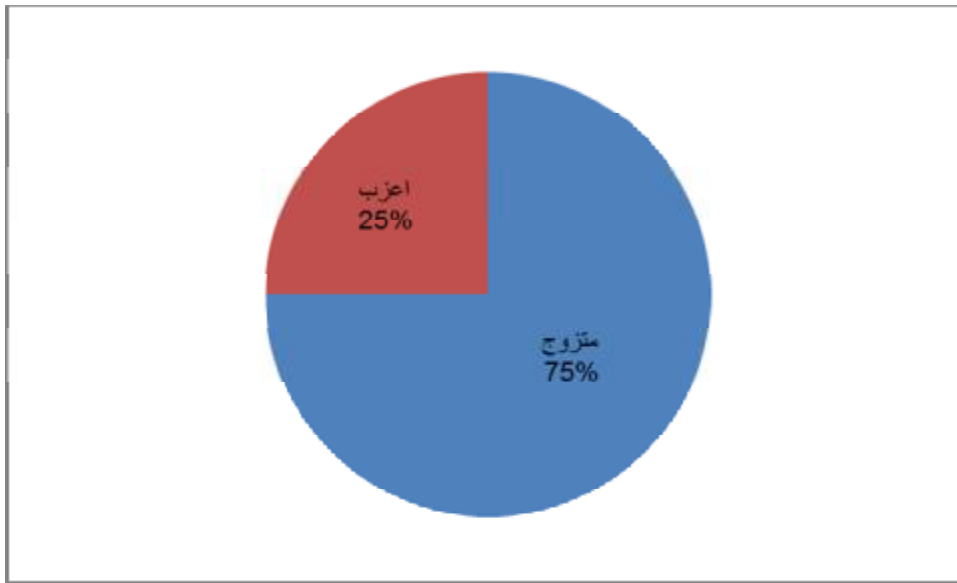
الشكل رقم (05) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

## 3- الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
75	30	متزوج
25	10	أعزب
%100	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (40) فرداً، نلاحظ أن عدد من حالتهم الاجتماعية "متزوج" قدر بـ (30) فرد بنسبة مئوية بلغت 75%، في حين قدر عدد من الغير متزوجين بـ (10) بنسبة قدرت بـ (25%). كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



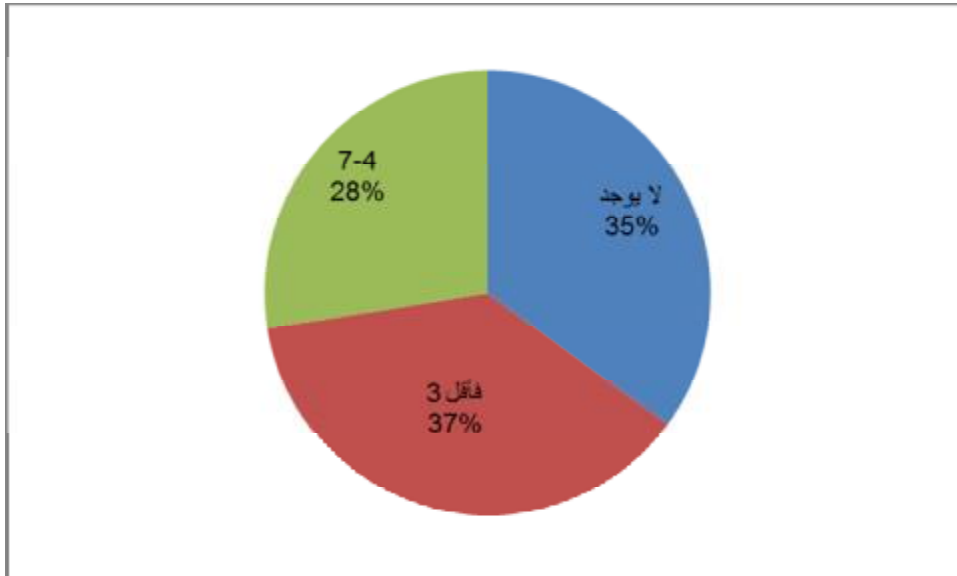
الشكل رقم (06) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

## 4- عدد الأبناء:

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد الأبناء

عدد الأبناء	التكرارات	النسبة المئوية
لا يوجد	14	35
3 فأقل	15	37,5
4- 7	11	27,5
أكثر من 8	0	0
المجموع	40	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (40) فرداً، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين ليس لديهم أبناء بـ (14) بنسبة بلغت 35%، في حين قدر عدد الأفراد الذين لديهم 3 أبناء فأقل بـ (15) بنسبة قدرت بـ (37.5%). وقد قدر عدد من لديهم أبناء بين (4-7) بـ (11) بنسبة قدرت بـ (27.5%). في حين قدر عدد من لديهم 8 أبناء فأكثر بـ (0) بنسبة قدرت بـ (0%). كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



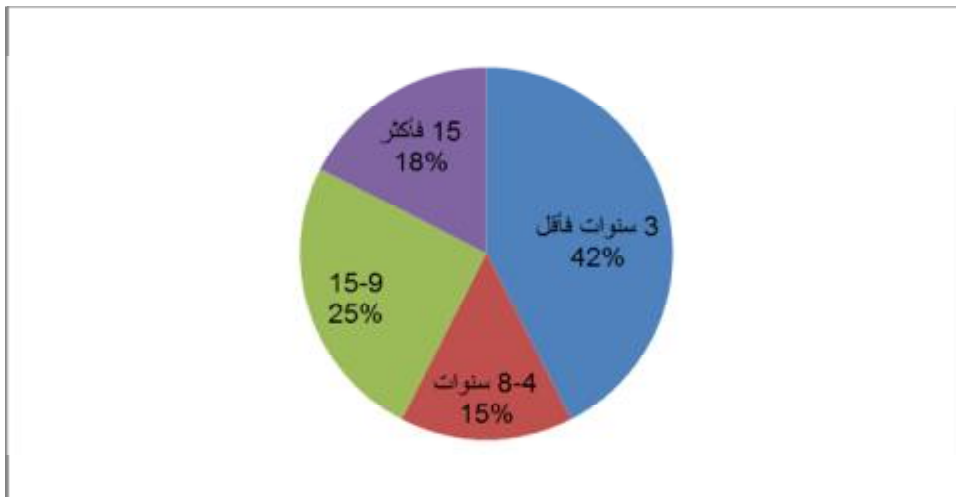
الشكل رقم (07) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد الأبناء

5- سنوات الخبرة:

الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
3 سنوات فأقل	17	42,5
4- 8 سنوات	6	15,0
9- 15 سنة	10	25,0
15 سنة فأكثر	7	17,5
الإجمالي	40	100,0

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 40 فرداً، نلاحظ أن (17) فرد لديهم خبرة 3 سنوات فأقل بنسبة بلغت 42.5%، أما الذين لديهم خبرة بين 4 إلى 8 سنة فقد بلغ عددهم (6) فرداً بنسبة قدرت بـ 15%، أما الذين لديهم خبرة تتراوح بين 9 إلى 15 سنة فقد بلغ عددهم (10) فرداً بنسبة قدرت بـ 25%، في حين قدر عدد من لديهم خبرة من 15 سنة فأكثر بـ (7) أفراد بنسبة مئوية قدرت بـ 7.5%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



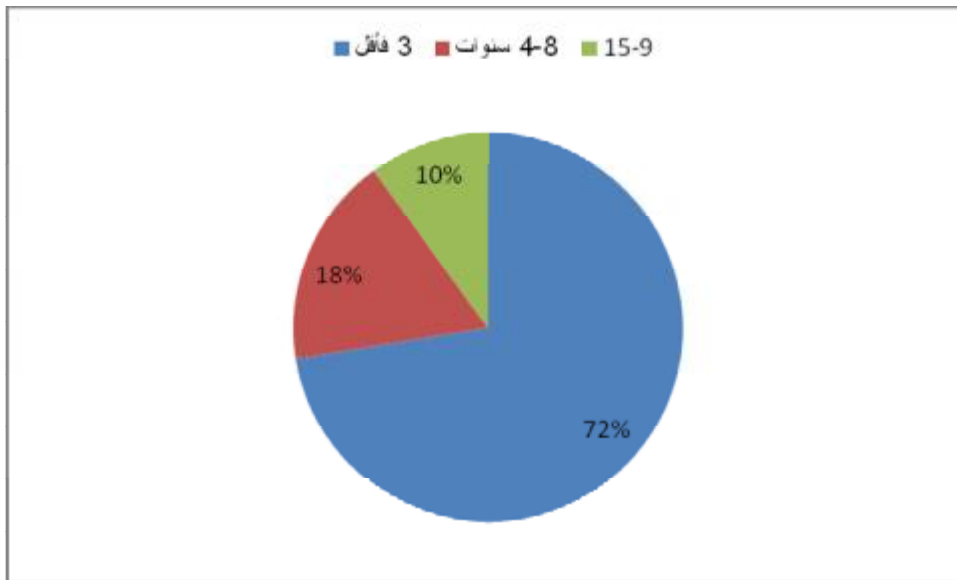
الشكل رقم (08): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

## 6- سنوات الانخراط في النقابة:

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الانخراط

النسبة المئوية	التكرارات	الانخراط
72,5	29	3 سنوات فأقل
17,5	7	4-8 سنوات
10	4	9-15 سنة
00	00	15 سنة فأكثر
100	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 40 فرداً، نلاحظ أن (17) فرد لديهم فترة انخراط 3 سنوات فأقل بنسبة بلغت 72.5%، أما الذين لديهم مدة انخراط بين 4 إلى 8 سنة فقد بلغ عددهم (7) فرداً بنسبة قدرت بـ 17.5%، أما الذين لديهم مدة انخراط تتراوح بين 9 إلى 15 سنة فقد بلغ عددهم (4) فرداً بنسبة قدرت بـ 10%، في حين قدر عدد من لديهم خبرة من 15 سنة فأكثر بـ (00) أفراد بنسبة مئوية قدرت بـ 00%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (09): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الانخراط في النقابة

## ثانيا: المنهج المتبع في الدراسة

يعتبر المنهج مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة. (صلاح الدين شروخ، 2003، ص90)

ويرتبط اختيار المنهج أساسا بطبيعة موضوع البحث وقد تم اختيار المنهج الوصفي في هذه الدراسة لأنه يتلاءم وطبيعتها الرامية إلى اكتشاف الدور الذي تلعبه النقابة في تحقيق الولاء التنظيمي لدى الأسانذة.

ويعرف المنهج الوصفي على أنه المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصفها وصفا دقيقا والتعبير عنها كميا وكيفيا. فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا دقيقا يوضح مقدار الظاهرة ودرجتها. (جابر عبد الحميد وأحمد خيرى كاظم، 1984، ص135)

## ثالثا: أداة الدراسة

تختلف أدوات جمع البيانات من دراسة إلى أخرى حسب طبيعة الموضوع ونوع البيانات المراد جمعها، وبناء على ما تقتضيه أهداف البحث تم الاعتماد على استبانة تم تصميمها من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة بموضوعية وتغطي متغيرات الدراسة. وتعرف الإستبانة والاستمارة على أنها تقنية مباشرة للتقصي العملي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية. (طاهر حسو الزبياري، 2011، ص129). حيث تم إخضاع الأفراد المبحوثين لمجموعة من الأسئلة المفتوحة والأسئلة المغلقة معتمدين في صياغتها على فرضيات الدراسة.

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

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

وقد تضمنت الإستبانة ثلاث محاور:

-المحور الأول: بيانات حول الخلفية الاجتماعية والاقتصادية ويحتوي على خمس أسئلة.

-المحور الثاني: بيانات حول مساهمة النقابة في رفع المستوى المعيشي ودورها في تنمية الولاء المستمر.

-المحور الثالث: بيانات حول مساهمة النقابة في تحسين ظروف العمل ودورها في تنمية الولاء الأخلاقي.

-المحور الرابع بيانات حول مساهمة النقابة في رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ ودورها في تنمية الولاء العاطفي

كما تم أيضا الاعتماد على أداة المقابلة التي تعد كذلك من الأدوات المهمة لجمع المعطيات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث نظرا لما تقدمه من إجابيات واقعية وموضوعية لتصورات نظرية وصولا إلى نتائج تتسم بالضرورة بالدقة، الوضوح وبخاصية التعميم. (محمد شفيق، 1985، ص85)

وتم من خلالها طرح مجموعة من الأسئلة المفتوحة على الأمين العام لنقابة كناباست بالمسيلة

#### رابعا: الدراسة الاستطلاعية

تتطلب أي دراسة ميدانية إجراء دراسة استطلاعية من أجل الاستعداد لتطبيق أدوات جمع البيانات

دون عراقيل أو صعوبات، حيث يتم من خلالها:

- معرفة مدى ملائمة الأداة المستخدمة للدراسة.

- معرفة مدى تجاوب أفراد العينة مع الأداة أي معرفة مدى ملائمة الأداة لمستوى أفراد العينة.

- معرفة العقاب والصعوبات التي قد تصادف الباحث أثناء التطبيق.

- استدراك النقائص الموجودة في الأداة أو تعديلها.

#### \*عينة الدراسة الاستطلاعية:

طبقت الاستمارة في شكلها الأول على عينة مكونة من 15 أستاذ تم اختيارهم عشوائيا، وقد بينت

الدراسة الاستطلاعية عم جدوى الاستمارة الأولية فتم استبدالها باستمارة أخرى مختلفة تماما من حيث

البناء ومتشابهة من حيث المضمون .

#### خامسا: الأساليب الإحصائية

تم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية في معاينة ومقارنة البيانات من بينها النسب المئوية

واختبار الدلالة الإحصائية كا<sup>2</sup>.



أولاً: عرض وتحليل نتائج الاستبيان:

1 - مساهمة النقابة في رفع المستوى المعيشي والولاء المستمر

س7- ما مدى تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي.

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (7)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال
دال عند مستوى 0.01	,000	18,400 <sup>a</sup>	3	4,0	10,0	35	14	ضعيف
				8,0	10,0	45	18	متوسط
				-2,0	10,0	20	8	جيد
				-10,0	10,0	0	0	ممتاز
				//////		100%	40	Total

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى أربع مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (7) بالبديل " ضعيف " وقد بلغ عددهم (14) فرداً بنسبة مئوية بلغت 35%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " متوسط " والبالغ عددهم (18) بنسبة مئوية قدرت بـ 45% أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " جيد " والبالغ عددهم (8) بنسبة مئوية قدرت بـ 20%، أما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " ممتاز " والبالغ عددهم (0) بنسبة مئوية قدرت بـ 0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 18,400<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين الأربع لصالح المجموعة الثانية (متوسط)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن التلاؤم بين الراتب الشهري والمستوى المعيشي

متوسط

س8 - هل تسعى النقابة لزيادة أجرك وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية؟  
وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (8)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.01	,002	10,000a	1	10,0	20,0	75	30	نعم
				-10,0	20,0	25	10	لا
						100,0	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (8) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (30) فرداً بنسبة مئوية بلغت 75% أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 10 بنسبة مئوية قدرت بـ 25%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 10,000<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن النقابة تسعى دائماً لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية.

س9- هل مساهمة النقابة في زيادة أجرك يجعلك ترفض عروض العمل الأخرى وتفضل البقاء في المؤسسة؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:  
الجدول رقم (09) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (9)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
غير دالة إحصائياً	,752	,100 <sup>a</sup>	1	1,0	20,0	52,5	21	نعم
				-1,0	20,0	47,5	19	لا
						100,0	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (9) بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم ( 21) فرداً بنسبة مئوية بلغت 52.5 % أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 19 بنسبة مئوية قدرت بـ 47.5 % وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 100<sup>a</sup>, وهي قيمة غير دالة إحصائياً ، وبالتالي فإنه لا يوجد هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) .

بمعنى أن أفراد عينة الدراسة انقسموا إلى مجموعتين المجموعة الأولى ترى بأن مساهمة النقابة في زيادة الأجر يجعلهم يرفضون عروض العمل الأخرى ويفضلون البقاء في المؤسسة في حين ترى مجموعة ثانية ترى عكس ذلك.

س10 - هل تناسبك الخدمات الترفيهية والتعاونيات المقدمة للأستاذ؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
غير دالة إحصائياً	,114	2,500 <sup>a</sup>	1	5,0	20,0	62,5	25	نعم
				-5,0	20,0	37,5	15	لا
				/////		100	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (10) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (25) فرداً بنسبة مئوية بلغت 62.5 % أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 15 بنسبة مئوية قدرت بـ 37.5 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 2,500<sup>a</sup> وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإنه لا يوجد هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) .

بمعنى أن أفراد عينة الدراسة انقسموا إلى مجموعتين المجموعة الأولى ترى بأن الخدمات الترفيهية والتعاونيات المقدمة للأستاذ تناسبهم والمجموعة الثانية ترى بأن الخدمات الترفيهية والتعاونيات المقدمة للأستاذ لا تناسبهم.

س11 - هل تناسبك خدمة الرعاية الصحية أو طب العمل في مهنتك كأستاذ؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال
دال عند مستوى 0.01	,000	24,200 <sup>a</sup>	3	10,0	10,0	50,0	20	غير مناسبة
				-6,0	10,0	10,0	4	غير مناسبة جدا
				5,0	10,0	37,5	15	مناسبة
				-9,0	10,0	2,5	1	مناسبة جدا
				///////		100	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى أربع مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (11) بالبديل "غير مناسبة" وقد بلغ عددهم (20) فرداً بنسبة مئوية بلغت 50%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "غير مناسبة جداً" والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 10% أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "مناسبة" والبالغ عددهم (15) بنسبة مئوية قدرت بـ 37.5%، أما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "مناسبة جداً" والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 2.5%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية 3 قدرت بـ 24,200<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين الأربعة لصالح المجموعة الأولى (غير مناسبة)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يرون بأن خدمة الرعاية الصحية أو طب العمل في مهنتهم

كأستاذ غير مناسبة

س12 - هل تعمل النقابة على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.01	,001	12,100a	1	11,0	20,0	77,5	31	نعم
				-11,0	20,0	22,5	9	لا
						100,0	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (12) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (31) فرداً بنسبة مئوية بلغت 77.5 % أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 9 بنسبة مئوية قدرت بـ 22.5 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 12,100<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن النقابة تعمل على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية

س13- هل مساهمة النقابة في تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية يجعلك على استعداد لتقديم جهود أكبر من المطلوب لإنجاح هذه المؤسسة؟

ويعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.01	,000	14,400 <sup>a</sup>	1	12,0	20,0	80,0	32	نعم
				-12,0	20,0	20,0	8	لا
				////		100,0	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (13) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (32) فرداً بنسبة مئوية بلغت 80% أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 8 بنسبة مئوية قدرت بـ 20%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 14,400<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن مساهمة النقابة في تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية يجعلهم على استعداد لتقديم جهود أكبر من المطلوب لإنجاح هذه المؤسسة

ثالثاً: مساهمة النقابة في تحسين ظروف العمل والولاء المعياري

س14 - هل أنت راض عن مسارك التكويني؟

ويعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.01	,000	16,900 <sup>a</sup>	1	13,0	20,0	82,5	33	نعم
				-13,0	20,0	17,5	7	لا
				////		100	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (14) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (33) فرداً بنسبة مئوية بلغت 82.5% أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 7 بنسبة مئوية قدرت بـ 17.5%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 16,900<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة راضون عن مسارهم التكويني



س15- هل تلعب النقابة دورا في تحسين مسارك التكويني؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.01	,004	8,100 <sup>a</sup>	1	9,0	20,0	72,5	29	نعم
				-9,0	20,0	27,5	11	لا
				/////		100,0	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (40) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (15) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (29) فردا بنسبة مئوية بلغت 72.5 % أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 11 بنسبة مئوية قدرت بـ 27.5 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 8,100<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان النقابة تلعب دورا في تحسين مسارهم

التكويني

س16- هل مساهمة النقابة في تحسين مسارك التكويني يجعلك تشعر بالالتزام الأخلاقي للاستمرار في العمل في مؤسستك؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:  
الجدول رقم (16) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.01	,000	14,400 <sup>a</sup>	1	12,0	20,0	80,0	32	نعم
				-12,0	20,0	20,0	8	لا
				////		100,0	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (16) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (32) فرداً بنسبة مئوية بلغت 80 % أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 8 بنسبة مئوية قدرت بـ 20 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 14,400<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن مساهمة النقابة في تحسين مسارهم التكويني يجعلهم يشعرون بالالتزام الأخلاقي للاستمرار في العمل في مؤسستهم

س17- ما مدى تلاؤم الراتب الشهري مع ساعات العمل؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال
دال عند مستوى 0.01	,007	12,200 <sup>a</sup>	3	4,0	10,0	35,0	14	ضعيف
				0,0	10,0	25,0	10	متوسط
				5,0	10,0	37,5	15	جيد
				-9,0	10,0	2,5	1	ممتاز
				//////		100	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى أربع مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " ضعيف " وقد بلغ عددهم (14) فرداً بنسبة مئوية بلغت 35%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " متوسط " والبالغ عددهم (10) بنسبة مئوية قدرت بـ 25% أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " جيد " والبالغ عددهم (15) بنسبة مئوية قدرت بـ 37.5 ، أما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " ممتاز " والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 2.5 % ، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 12,200<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين الأربع لصالح المجموعة الثالثة (جيد)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان تلاؤم الراتب الشهري مع ساعات العمل

جيد

س18- هل تعمل النقابة على تخفيض ساعات العمل وملائمتها مع الأجر؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.01	,011	6,400 <sup>a</sup>	1	8,0	20,0	70,0	28	نعم
				-8,0	20,0	30,0	12	لا
				////		100,0	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (18) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (28) فرداً بنسبة مئوية بلغت 70 % أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 12 بنسبة مئوية قدرت بـ 30 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 6,400<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان النقابة تعمل على تخفيض ساعات العمل وملائمتها مع الأجر.

س19 - هل مساهمة النقابة في تخفيض ساعات العمل وملائمتها مع الأجر يجعلك تقدم أفضل ما عندك من ناحية الأداء؟

ويعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.01	,000	14,400 <sup>a</sup>	1	12,0	20	80	32	نعم
				-12,0	20	20	8	لا
				////		100	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (19) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (32) فرداً بنسبة مئوية بلغت 80 % أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 8 بنسبة مئوية قدرت بـ 20 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 14,400<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن مساهمة النقابة في تخفيض ساعات العمل وملائمتها مع الأجر يجعلهم يقدمون أفضل ما عندهم من ناحية الأداء.

20- كيف تقيم علاقتك مع زملاء العمل؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (20) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال
دال عند مستوى 0.01	,000	24,200 <sup>a</sup>	3	-9,0	10,0	2,5	1	ضعيف
				1,0	10,0	27,5	11	متوسط
				12,0	10,0	55,0	22	جيد
				-4,0	10,0	15,0	6	ممتاز
				//////		100	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى أربع مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (20) بالبديل " ضعيف " وقد بلغ عددهم (1) فرداً بنسبة مئوية بلغت 2.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " متوسط " والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 27.5% أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " جيد " والبالغ عددهم (22) بنسبة مئوية قدرت بـ 55% ، أما المجموعة لرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " ممتاز " والبالغ عددهم (6) بنسبة مئوية قدرت بـ 15% ، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية 3 قدرت بـ 24,200<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين الأربع لصالح المجموعة الثالثة (جيد)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن علاقتهم مع زملائهم في العمل جيدة

21 - هل تساهم النقابة في تحسين علاقات العمل داخل مؤسستكم؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.05	,011	6,400 <sup>a</sup>	1	8,0	20,0	70,0	28	نعم
				-8,0	20,0	30,0	12	لا
				/////		100,0	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (21) بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (28) فرداً بنسبة مئوية بلغت 70 % أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 12 بنسبة مئوية قدرت بـ 30 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 6,400<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن النقابة تساهم في تحسين علاقات العمل داخل مؤسستهم.

س22- هل مساهمة النقابة في تحسين علاقتك مع الزملاء يجعلك تفضل أن تقضي حياتك المهنية في مؤسسة واحدة؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (22) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (22)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.01	,000	14,400 <sup>a</sup>	1	12,0	20,0	80,0	32	نعم
				-12,0	20,0	20,0	8	لا
				/////		100,0	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (22) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (32) فرداً بنسبة مئوية بلغت 80% أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 8 بنسبة مئوية قدرت بـ 20%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 14,400<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن مساهمة النقابة في تحسين علاقتهم مع الزملاء يجعلهم يفضلون أن يقضون حياتهم المهنية في مؤسسة واحدة



رابعاً: مساهمة النقابة في رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ والولاء العاطفي

س23-احترام الآخرين لإنجازاتك المهنية؟

ويعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (23) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم 23

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال
دال عند مستوى 0.01	,000	25,800 <sup>a</sup>	3	8,0	10,0	45,0	18	راض
				8,0	10,0	45,0	18	راض جدا
				-7,0	10,0	7,5	3	غير راض
				-9,0	10,0	2,5	1	غير راض جدا
				////////		100	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرداً قد انقسمت إلى أربع مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (23) بالبديل "راض" وقد بلغ عددهم (18) فرداً بنسبة مئوية بلغت 45%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "راض جداً" والبالغ عددهم (18) بنسبة مئوية قدرت بـ 45% أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "غير راض" والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 7.5%، أما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "غير راض جداً" والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 2.5%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 25,800<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين الأربعة لصالح المجموعة الأولى (راض) والمجموعة الثانية (راض جداً)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن احترام الآخرين لإنجازاتك المهنية يجعلهم راضون عن أنفسهم بدرجة عالية.

س24- هل تسعى النقابة إلى جعل الآخرين يحترمون انجازاتهم ويقدرونها؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (24) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (24)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.01	,000	19,600 <sup>a</sup>	1	14,0	20,0	85,0	34	نعم
				-14,0	20,0	15,0	6	لا
				/////		100,0	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (24) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (34) فرداً بنسبة مئوية بلغت 85 % أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 6 بنسبة مئوية قدرت بـ 15 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 19,600<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أنهم راضون جداً على احترام الآخرين لإنجازاتهم المهنية وتقديرهم.

س25- هل مساهمة النقابة في جعل الآخرين يحترمون انجازاتهم يجعلك تحس بارتباط عاطفي تجاه مؤسستك؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (25)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.01	,000	19,600 <sup>a</sup>	1	14,0	20,0	85,0	34	نعم
				-14,0	20,0	15,0	6	لا
				/////		100,0	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (25) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (34) فرداً بنسبة مئوية بلغت 85% أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 6 بنسبة مئوية قدرت بـ 15%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 19,600<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على مساهمة النقابة في جعل الآخرين يحترمون انجازاتهم يجعلهم يحسون بارتباط عاطفي تجاه مؤسستهم.

س-26- نظرة المجتمع للأستاذ؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (26) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (26)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال
دال عند مستوى 0.01	,000	19,400 <sup>a</sup>	3	-3,0	10,0	17,5	7	راض
				10,0	10,0	50,0	20	راض جدا
				2,0	10,0	30,0	12	غير راض
				-9,0	10,0	2,5	1	غير راض جدا
				////////		100	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى أربع مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " راض " وقد بلغ عددهم (20) فرداً بنسبة مئوية بلغت 7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "راض جدا" والبالغ عددهم (20) بنسبة مئوية قدرت بـ 50 % أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غير راض " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 30 %، أما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غير راض جدا" والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 2.5 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 19,400<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين الأربعة لصالح المجموعة الثانية (راض جدا)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أنهم راضون جدا على نظرة المجتمع

للأستاذ.

س27- هل تساهم النقابة في تحسين نظرة المجتمع للأستاذ؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (27) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (27)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.01	,000	16,900 <sup>a</sup>	1	,031	20,0	82.5	33	نعم
				,03-1	20,0	17.5	7	لا
				////		100,0	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (27) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (33) فرداً بنسبة مئوية بلغت 82.5 % أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 7 بنسبة مئوية قدرت بـ 17.5 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 16,900<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على مساهمة النقابة في تحسين نظرة المجتمع

للأستاذ

28- هل مساهمة النقابة في تحسين نظرة المجتمع للأستاذ يجعلك تشعر بالاعتزاز حينما تتحدث عن مكان عملك أمام الآخرين؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (28) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (28)

القرار	مستوى الدلالة	K <sup>2</sup> قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال عند مستوى 0.01	,000	28,900 <sup>a</sup>	1	,071	20,0	92,5	37	نعم
				,07-1	20,0	7,5	3	لا
				////		100,0	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (28) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (37) فرداً بنسبة مئوية بلغت 92.5% أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم 3 بنسبة مئوية قدرت بـ 7.5%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 28,900<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين البديلين (نعم/ لا) لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن مساهمة النقابة في تحسين نظرة المجتمع للأستاذ يجعلهم يشعرون بالاعتزاز حينما يتحدثون عن مكان عملهم أمام الآخرين

## ثانيا: عرض وتحليل المقابلة:

بعد عرض وتحليل البيانات السابقة والمتعلقة بعينة المبحوثين المكونة من الأساتذة المنخرطين غي نقابة كساباست بالمجال المكاني المذكور آنفا ارتأينا أن نجري هذه المقابلة في إطار نقابة كساباست وهو السيد (ح، ي) منسق النقابة .

**\* السؤال الأول: يتعلق بالأساليب التي تتبعها النقابة في نشر الثقافة النقابية بين الأساتذة:**

وكان الجواب التالي : بأن نقابة كساباست أو أي نقابة أخرى هي شريك اجتماعي فعال بالنسبة للتربية وأن إستراتيجيتها في كسب ود الأعضاء وتشجيعهم على الانخراط فيها هو محاولة حل مشاكل الأساتذة خاصة ما تعلق منها بالمضايقات التي يتعرضون لها أثناء تأدية مهامهم وكذا صراعاتهم مع الإدارة .

**\* السؤال الثاني: حول تخوف الأساتذة خاصة منهم الجدد في الانخراط في النقابة.**

يقول السيد (ح، ي) أن أطرافا تسعى لتشويه صورة النقابة وتخويف الأساتذة من الانضمام إليها.

**- بالنسبة للزيارات النقابية:**

يقول السيد (ح، ي) أن نقابة كساباست تقوم بزيارات ميدانية لتوعية الأساتذة بواجباتهم قبل حقوقهم لأنها شريك اجتماعي أيضا لقطاع التربية وتحرص على نجاحه وهي تسعى إلى إفشاء روح التعاون بين الأساتذة والإدارة لتحقيق أفضل النتائج وأنها لا تهدف إلى خلق التوتر والصراعات وتفضل دائما الوصول إلى تحقيق المطالب بالطرق الودية التي لا تضر أي طرف ، وما الإضراب إلا وسيلة تلجأ إليه النقابة كآخر الحلول لكسب الحقوق .

**- بالنسبة للمطالب التي تسعى النقابة لتحقيقها وترتيبها حسب الأولوية:**

يقول السيد (ح، ي) أن المناهج التربوية هي أولوية الأولويات حيث تطالب النقابة بتطبيق برامج عربية، ثم تأتي المطالب المهنية والخدمات الاجتماعية في مقدمتها طلب العمل، ورفع منحة الامتياز والترقية الآلية التي تم تقليصها من طرف الجهات المعنية وكذا التعيينات العشوائية التي تجعل الأستاذ يعمل في ظروف صعبة.

**- بالنسبة للأساليب التي تتبعها النقابة في تحقيق مطالب أعضائها:**

يقول السيد (ح، ي) أن النقابة تسعى إلى عقد جلسة حوار تطرح من خلالها المشاكل أو الانشغالات المطروحة من الأعضاء أو تجري مراسلات للجهات المعنية مرفقة بالحلول المقترحة وإذا لم تكن هناك استجابة لهذه المطالب تلجأ في الأخير إلى أسلوب الإضراب.

- بالنسبة للسؤال المتعلق بنضر السلطات لمطالب الأساتذة:

يقول السيد (ح،ي) أن السلطات تنتظر إليها على أنها مطالب مادية صعبة التحقيق لكبر عدد الأساتذة ولا تنتظر إلى ما تعود به هذه المطالب من نفع على القطاع عامة وعلى المؤسسات التربوية خاصة.

- بالنسبة إلى السبب وراء استجابة السلطات لبعض المطالب:

يرجعه السيد (ح، ر) إلى مشروعية المطالب وقوة الإضراب بعد غلق أبواب الحوار من طرف السلطات.

- بالنسبة للسؤال المتعلق بتحسين السلطة بضرورة توفير مناخ تنظيمي ملائم يبعث على رفع الدافعية للعمل وتحسين الأداء:

يقول السيد (ح، ر) أ، النقابة تقوم بذلك وتؤكد على ضرورة تحسين ظروف العمل والرفع من المستوى المعيشي للأستاذ لأنه يؤثر إيجاباً في أدائه ويعزز ولاءه لمؤسسته وللقطاع ككل، لكن السلطات تتجاهل ذلك وخير دليل ما حصل في الإضراب الأخير من فصل وحسم لرواتب الأساتذة المضربين.

- بالنسبة لمساهمة النقابة في تحقيق المطالب الاجتماعية ودورها في تكريس الولاء والالتزام التنظيمي لدى الأستاذ تجاه مؤسسته :

يقول السيد (ح، ر) أن النقابة ما وجدت إلا للدفاع عن حقوق العمال المهضومة سواء الاجتماعية أو المهنية والأستاذ حيث يعمل في ظروف جيدة بعيد عن الضغوطات والمضايقات يؤدي عمله على أكمل وجه ويلتزم أخلاقياً بتحقيق أفضل النتائج على مستوى المؤسسة والقطاع ككل.



## ثالثاً: مناقشة الفرضيات على ضوء النتائج.

الفرضية الفرعية الأولى: "تؤدي مساهمة النقابة في رفع المستوى المعيشي لأستاذ الطور المتوسط إلى تكريس الولاء المستمر لمؤسسته".

من خلال الأسئلة التي طرحناها على الأساتذة فيما يخص :

مدى ملائمة الراتب الشهري مع القدرة الشرائية: نجد أن أغلبية الأساتذة والمقدرة نسبتهم ب 45 % يؤكدون أن التلاؤم بين الراتب الشهري والمستوى المعيشي متوسط ويرجعون ذلك إلى غلاء المعيشة وكثرة الأولاد وغياب السكن.

-إما سعي النقابة لزيادة اجر الأستاذ وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية فنجد أن أغلبية أفراد العينة والمقدرة نسبتهم 75% يؤكدون بان النقابة تسعى دائما لزيادة اجر الأستاذ وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية .

-وعن مساهمة النقابة في زيادة اجر الأستاذ ودورها في جعله يرفض عروض العمل الأخرى ويفضل البقاء في المؤسسة فقد انقسم أفراد العينة إلى مجموعتين ترى احدهما أن مساهمة النقابة في زيادة الأجر تجعلهم يرفضون عروض العمل الأخرى وكانت نسبتهم 52.5 % في حين أكدت المجموعة الثانية عكس ذلك وكانت نسبتهم 47.5% وارجعوا ذلك إلى أسباب ذاتية كحبهم لمهنة التعليم وإيمانهم بالرسالة التي يؤدونها

-الخدمة الترفيهية والتعاونية نجد أن أفراد العينة أيضا انقسموا إلى قسمين أو مجموعتين ترى أحدهما أن الخدمات الترفيهية والتعاونية المقدمة للأستاذ مناسبة وقدرت نسبتهم ب 62.5% في حين ترى الأخرى ونسبتهم 37.5% أنها غير مناسبة ويرجعون ذلك لعدة أسباب منها منحها على أساس القرعة وعلى أساس العلاقات الشخصية (المعارف) ومنهم من يرى غيابها كليا .

-خدمة الرعاية الصحية أو طب العمل : نجد أن أغلبية أفراد العينة والمقدرة نسبتهم ب 50% يرون بأن خدمة الرعاية الصحية او طب العمل في مهنتهم كأستاذ غير مناسبة ويرجعون ذلك لكثرة الوثائق المطلوبة مما يجعلها غير فعالة كما أنها بعيدة عن المستوى المطلوب .

أما فيما يخص عمل النقابة على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والرضية فقد أكد أغلبية أفراد العينة والمقدرة نسبتهم ب 77.5% بان النقابة تعمل على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية .

-أما السؤال الأخير والذي يخص مساهمة النقابة في تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية ودورها في جعل الأستاذ على استعداد لتقديم مجهود أكبر من المطلوب لإنجاح المؤسسة فقد أكدت أغلبية أفراد

العينية والمقدرة نسبتهم ب 80% أن مساهمة النقابة في تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية يجعلهم على استعداد لتقديم مجهود اكبر من المطلوب لإنجاح هذه المؤسسة , وعلى ضوء البيانات المتحصل عليها نجد إن الفرضية الفرعية الأولى لو تحقق نسبة كبيرة إذ أن النقابة لم يكن لها دور كبير في خلق وتنمية مؤشرات الولاء التنظيمي الاستمراري عند أستاذة الطور المتوسط كما دلت عليه النسب المذكورة . وهو ما يتناقض مع ما جاء في تحليل المقابلة التي أجريت مع رئيس النقابة السيد (ح.ي) الذي لنا أن سعي النقابة إلى زيادة أجور الأساتذة وجعلها تتناسب مع القدرة الشرائية في محاولة لرفع المستوى المعيشي للأستاذ وكذا تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية إنما المستوى المعيشي للأستاذ وكذا تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية إنما هو من أجل الوصول بالأستاذ إلى درجة من الاستقرار النفسي والرضا الوظيفي الذي يجعله يعمل بارتياح ويقدم أفضل ما لديه للمؤسسة وللقطاع ككل .

وبالمقارنة مع الدراسات السابقة فنجد ان النقابات المهنية في الجزائر لا تخضع لمعايير العدالة في توزيع الخدمات الاجتماعية والمهنية بعكس ما توصلت إليه دراسة حسام نافذ أبو دلال والمعنوية ب: "النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين بينما نتوافق مع دراسة زعموش فوزية المعنوية ب" علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر" والتي توصلت إلى أن هدف النقابة هو حماية مصالح أعضائها عن طريق التأثير على قرارات السلطة والمشاركة في صياغة القرار الاقتصادي من أجل حماية تلك المصالح وتحقيق مطالبها .

**الفرضية الفرعية الثانية:** "تؤدي مساهمة النقابة في تحسين ظروف العمل إلى تكريس الولاء المعياري لدى أستاذ الطور المتوسط تجاه مؤسسته".

من خلال الأسئلة التي طارحناها على الأساتذة فيما يخص:

-رضا الأستاذ عن مساره التكويني حيث نجد ان اغلبيه أفراد العينة والمقدرة نسبتهم ب 82.5% راضون عن مسارهم التكويني .

-دور النقابة في تحسين المسار التكويني للأستاذ ونجد أن أغلبية أفراد العينة والبالغة نسبتهم 72.5% يؤكدون على ان النقابة تلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني .

-مساهمة النقابة في تحسين المسار التكويني للأستاذ ودورها في جعله يشعر بالالتزام الأخلاقي أو المعياري للاستمرار في مؤسسته: فقد أجابت أغلبية أفراد العينة والبالغة نسبتهم 80% بالإيجاب .

-تلائم الراتب الشهري مع ساعات العمل: نجد أن أغلبية أفراد العينة والمقدرة نسبتهم ب 37.5% يؤكدون على إن تلائم الراتب الشهري مع ساعات العمل الجيد .

-عمل النقابة على تخفيض ساعات العمل وملاءمتها مع الأجر: نجد أن أغلبية أفراد العينة والمقدرة نسبتهم ب 70 % يؤكدون على ان النقابة تعمل على تخفيض ساعات العمل وملاءمتها مع الأجر .  
-مساهمة النقابة في تخفيض ساعات العمل وملاءمتها مع الأجر ودورها في جعل الأستاذ يقدم أفضل ما عنده من ناحية الأداء: نجد أن أغلبية أفراد العينية والقدرة نسبتهم ب80% قد أجابوا بالإيجاب .  
- تقييم الأستاذ لعلاقاته مع زملاء العمل: نجد أن أغلبية أفراد العينية والبالغة نسبتهم 55% يؤكدون على ان علاقاتهم مع زملائهم في العمل جيدة.

- مساهمة النقابة في تحسين علاقات العمل داخل المؤسسة: نجد أن أغلبية أفراد العينة والمقدرة نسبتهم ب70% يؤكدون على ان النقابة تساهم في تحسين علاقات العمل بين الزملاء داخل مؤسستهم.  
-أما السؤال الأخير في هذا المحور والمتعلق بمساهمة النقابة في تحسين علاقات الأساتذة بزملائهم ودورها في جعلهم يفضلون قضاء حياتهم المهنية في مؤسسة واحدة فاحتا نجد أغلبية أفراد العينة أيضا والبالغة نسبتهم 80% يؤكدون ان مساهمة النقابة في تحسين علاقاتهم داخل المؤسسة يجعلهم يفضلون قضاء حياتهم المهنية في مؤسسة واحدة.

وعلى ضوء البيانات المتحصل عليها نجد ان الفرضية الفرعية الثانية قد تحققت ونسبة كبيرة أي ان مساهمة النقابة في تحسين ظروف عمل الأستاذ داخل مؤسسته يؤدي إلى تكريس الولاء المعياري لديه تجاهها وهو ما يتوافق مع ما جاء في تحليل المقابلة مع رئيس النقابة والذي أكد لنا ان النقابة تسعى بكل جهدها لتوفير شروط عمل مناسبة للأستاذ ومدرائهم كان من الممكن ان تؤدي إلى عواقب وخيمة كما يتوقف مع ما تم التوصل إليه من طرف الباحثة مزوار منوية في دراستها المعنوية "بأثر الحوافز على الولاء التنظيمي" حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين الحوافز والولاء التنظيمي حيث يعتبر توفير المناخ الصحي الملائم من علاقات طيبة بين الزملاء وكذا توفير فرص التكوين من بين الحوافز المعنوية التي تشبع حاجة الفرد للشعور بان المؤسسة تهتم لمصيره وتسعى لتطوير الشيء الذي يزيد من ولاءه للمؤسسة.

-كما تتوافق مع دراسة بدر الدين محمد الجريسي بعنوان "الروي المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي" والذي توصل إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الروح المعنوية ودرجة الولاء التنظيمي للعاملين كلما زادت درجة ولائهم التنظيمي ,حيث تعتبر ظروف العمل ومتطلباته من توافر علاقات طيبة بين العاملين وتوفر فرص التقدم والتطور في العمل من

بين العوامل المؤثرة في الروح المعنوية لدى العمال وسعي النقابة ومساهمتها في تحسين هذه الظروف هي مساهمة في رفع الروح المعنوية للأساتذة والتي من شأنها زيادة إحساسهم بالولاء تجاه مؤسساتهم .  
**الفرضية الفرعية الثالثة:** تؤدي مساهمة النقابة في تحسين المكانة الاجتماعية لأستاذ الطور المتوسط الى تكريس الولاء العاطفي لديه تجاه مؤسسته .

من خلال الأسئلة التي طرحناها على الأساتذة فيما يخص:

-احترام الآخرين لانجازاتهم وتقديرها : نجد أن أغلبية أفراد العينية والبالغة نسبتهم 36% يؤكدون على أن أنهم راضون جدا على احترام الآخرين وتقديرهم لانجازاتهم.

-سعي النقابة إلى جعل الآخرين يحترمون انجازاتهم ويقدرونها: نجد أن أغلبية أفراد عينة الدراسة والبالغة نسبتهم 85% يؤكدون على أن النقابة تسعى إلى جعل الآخرين يحترمون انجازاتهم ويقدرونها .

-مساهمة النقابة في جعل الآخرين يحترمون انجازاتهم ويقدرونها في جعلك تشعر بالارتباط العاطفي تجاه مؤسستك نجد أغلبية أفراد عينة الدراسة والمقدرة نسبتهم 85% يؤكدون على أن مساهمة النقابة في جعل الآخرين يحترمون انجازاتهم ويقدرونها يجعلهم يشعرون بارتباط عاطفي تجاه مؤسساتهم.

-نظرة المجتمع للأساتذة نجد أن أغلبية أفراد عينة الدراسة والمقدرة نسبتهم 50% يؤكدون على أنهم راضون جدا عن نظرة المجتمع للأساتذة.

-مساهمة النقابة في تحسين نظرة المجتمع للأساتذة ودورها في جعل الأستاذ يشعر بالاعتزاز حينما يتحدث عن مكان عمله أمام الآخرين: أكدت أغلبية أفراد العينية والمقدرة نسبتهم 92.5% على أن مساهمة النقابة في تحسين نظرية المجتمع للأساتذة جعلهم يشعرون بالاعتزاز عندما يتحدثون عن مكان عملهم أمام الآخرين.

وعلى ضوء البيانات المتحصل عليها نجد إن الفرضية الفرعية الثالثة أيضا تحققت بنسبة كبيرة أي أن مساهمة النقابة في تحسين ورفع المكانة الاجتماعية للأساتذة تؤدي إلى تكريس الولاء العاطفي لديه تجاه مؤسسته وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة بدر الدين محمد الجريسي المشار إليها سابقا حيث إن احترام الآخرين وتقديرهم لانجازات العامل والموظف ونظرة المجتمع الايجابية له تجعله يشعر بمكانته الاجتماعية وهو ما يزيد من الروح المعنوية لديه ويجعله يشعر بالاعتزاز والفخر لانتمائه للمؤسسة وللقطاع عموما وبالتالي الشعور بالارتباط العاطفي تجاه مؤسسته ومهنته وهي المؤشرات الدالة على الولاء العاطفي للأساتذة اتجاه مؤسسته.

## رابعاً: الاستنتاج العام:

رغم تحقق الفرضية الفرعية الأولى بشكل جزئي إلا أنه يمكننا القول أنه قد تأكد دور النقابة في تنمية الولاء التنظيمي لدى أستاذ الطور المتوسط تجاه مؤسسته وبالعودة إلى النظريات المفسرة لكل من النقابة كتنظيم والولاء التنظيمي نجد أن الدراسة الحالية تدعم الاتجاه العاطفي والمعياري للولاء التنظيمي والذي يؤكد أن تطابق قيم الموظف أو العامل ومعتقداته وأهدافه مع قيم وأهداف ومعتقدات المؤسسة التي يعمل بها يجعله يبذل مجهوداً مضاعفاً في العمل للرفي بمؤسسته، ولا يفكر في تركها أبداً ويعتبر ذلك إلزاماً أخلاقياً لا دخل للأمر المادية فيه وهنا يستبعد الاتجاه التبادلي بشكل جزئي.

أما بالنسبة للنقابة فإسناداً إلى نظرية المضامين الاقتصادية التي يمثلها بياتريس وسيدني ويب والتي تنطلق في تفسير نشأة النقابات العمالية من شعور العمال بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمال من خلال التركيز على مطالب معينة مثل الأجور، مدة العمل، الظروف الفيزيائية، الضمان الاجتماعي... الخ فإن العامل إنسان يسعى إلى إشباع حاجاته الاقتصادية وتحسين وضعه الاجتماعي الشيء الذي يولد لديه نوعاً من الارتياح والاستقرار النفسي والاجتماعي ويجعله متوافقاً مع نفسه ومع محيطه يؤثر ويتأثر به إيجاباً لا سلباً خاصة محيط العمل، لهذا نجد أن النقابات العمالية ومنها نقابة كنباست تهتم بالمطالب المادية للعمال (الأساتذة) وتضعها ضمن أولوياتها كما تبين من خلال هذه الدراسة.

## التوصيات:

على ضوء نتائج الدراسة الحالية ونتائج الدراسات السابقة وعلى ضوء ما أدلى به الأساتذة من خلال إجاباتهم على الأسئلة المفتوحة حول دور النقابة في الرفع من مؤشرات الولاء التنظيمي لديهم فإننا توصلنا إلى حملة من التوصيات وهي:

**\* بالنسبة للنقابة:**

- الاحتكاك بالأساتذة ومناقشتهم حول مختلف القضايا المتعلقة بالعمل خاصة ما جدّ منها وذلك بإنشاء مصلحة للعلاقات الاجتماعية ضمن الهيكل التنظيمي لكل مؤسسة تعليمية لمتابعة تطر الظروف الاجتماعية وتعريفهم أو إطلاعهم على مختلف الخدمات الاجتماعية والمهنية التي يمكنهم الاستفادة منها خاصة الأساتذة الجدد وتيسير ذلك لهم.

- تنسيق الجهود مع الحكومة لتوفير مناخ عمل ملائم للأساتذة حتى يقوموا بالعملية التعليمية التربوية على أكمل وجه.

- الابتعاد عن المحسوبة والجهوية والقرباية قدر الإمكان حتى لا يفقد الأساتذة ثقتهم بهذا التنظيم الذي يمثل في الأساس السند والحماية لهم.

- تقديم الحوافز والمزايا والخدمات في حينها حسب ظروف الأساتذة واحتياجاتهم.

**\* بالنسبة للأساتذة:**

- مطالبة النقابة بعقد جلسات وملتقيات دورية تشرح لهم فيها ما جدّ من قرارات ويعرض من خلالها الأساتذة ما جدّ من طالب واهتمامات وانشغالات.

**\* بالنسبة للمجتمع:**

- إعطاء مكانة لائقة للأستاذ داخل للمجتمع من خلال تقدير مجهوداته واحترام انجازاته لأن ذلك يمدّه بالدعم المعنوي ويشعره بالرضا عن ذاته ويعزز ارتباطه بمهنته وبمؤسسته.

- الاهتمام الفعلي بتحسين ظروف العمل وتوفير الوسائل التي تساعد الأستاذ في تأدية مهامه.

**المواضيع المقترحة للدراسة**

- المكانة الاجتماعية للأستاذ ودورها في تعزيز الولاء الأخلاقي والعاطفي .

- الوعي النقابي وعلاقته بإقبال الأساتذة على الانخراط في النقابات .

- دور النقابة في تحسين المناخ التنظيمي.

خاتمة :

أتاحت لنا هذه الدراسة تفسير الكثير من الغموض الذي كان يحيط بموضوع النقابة كظاهرة مرتبطة بأكبر شريحة في المجتمع، ألا وهي شريحة العمال والموظفين ودورها في توعية العمال وتعبئتهم للدفاع عن حقوقهم المشروعة بشتى الوسائل المتاحة حسب سياسة كل نقابة ووفق الايديولوجية والمبادئ والأفكار التي تتبناها بغية الوصول في النهاية إلى إحلال حالة من السلم الاجتماعي والمساواة والعدالة الاجتماعية، والاستقرار داخل المنظمات ومنه المجتمعات .

إذ أن النقابات تمتلك وسائل ضغط مختلفة يتم توظيفها للدفاع عن مصالح أعضائها وحل المشكلات التي تواجههم أملا في توفير مناخ تنظيمي ملائم للعمال، سواء في سلك التربية أو التعليم أو في أي قطاع آخر، وكذا رفع المستوى المعيشي للعمال لتحريرهم من الضغوطات والمشاكل التي يتخبطون فيها، وتقف عائقا أمام تأدية واجبهم تجاه وظائفهم على أكمل وجه وتحقيق نتائج مرضي الإدارة وترضيهم.

## قائمة المصادر والمراجع

1. آل خليفة فاطمة، عصام سعد الربيعان: قياس إدراك المدراء للولاء والإبداع في العمل الحكومي في دولة الكويت، المجلة العربية، مج7، ع1، جامعة الكويت .
2. أبو العلاء محمد صلاح الدين(2009): ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي-دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة -، مذكرة ماجيستر في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
3. أبو النصر مدحت محمد(2005): تنمية مهارات بناء وتدعيم الولاء المؤسسي (لدى العاملين داخل المنظمة)، ط1، إيتراك، القاهرة.
4. الأحمدى طلال عايد(2004): الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة، مج 24، المجلة العربية للإدارة.
5. إسماعيل محمد أحمد(2002): المفاوضة الجماعية في تنظيم علاقات العمل، دط، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر .
6. آل قاسم رؤى رشيد سعيد(2012): أثر الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة المصرفية - دراسة تطبيقية على عينة من البنوك التجارية الأردنية، مذكرة ماجيستر، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
7. باركر واخرون (د س): علم الاجتماع الصناعي، تر مجموعة من الأساتذة، منشأة المعارف، الإسكندرية.
8. بدوي أحمد زكي (1983): علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة، بيروت .
9. بطاح أحمد (2006): قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، ط1، دار الشروق، عمان.
10. بن حفيظ شافية(2014): مستوي الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية، مذكرة ماجيستر منشورة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 17.
11. بوربيع جمال (2016): محاضرات في مقياس سوسيولوجيا الحركات العمالية، سنة ثانية ماستر تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل .
12. جبران مسعود (1969): الرائد، معجم لغوي عصري، ط1، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان.
13. جحا زهيرة (2013): النقابة في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجيستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة قسنطينة 2.
14. الجريسي بدر محمد (2010): الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.



## قائمة المصادر والمراجع

15. حريم حسين (2004): السلوك التنظيمي - سلوك الأفراد والجماعات في منظمة الأعمال، دط، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن.
16. حسن إحسان محمد (1985): البناء الاجتماعي والطبقية، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
17. حسن إحسان محمد(2005): علم الاجتماع الصناعي، دار الوائل للنشر، عمان، الأردن.
18. حسن عبد الباسط محمد(1972): علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
19. حمدان دانا لطفى(2008): العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، نابلس.
20. حمود عقلة العنزي: المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، مراجعة وتقديم محمد الدلال، نقلا عن موقع [WWW.ALOMANI.COM](http://WWW.ALOMANI.COM).
21. الحنفي عبد الغفار(2007): السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر.
22. ختام عبد الله علي غنام(2005): السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية بالمدارس الحكومية بمحافظة نابلس، مذكرة ماجستير في الإدارة التربوية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
23. دانيال جون، بيار كول(د س): الحركة النقابية، تر السيد حسين محمود، دار القومية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
24. الرواشدة خلف سليمان(2007): صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي، دار الحامد، عمان.
25. رويم فايزة (2013): فاعلية الاتصال الإداري في المؤسسات العامة وعلاقته بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للموظفين، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس الاجتماعي ، كلية العلوم الإنسانية، جامعة قصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
26. الزيباري طاهر حسو(2011): أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

## قائمة المصادر والمراجع

27. شريط شريف محمد (2009): الاتصال التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي - دراسة ميدانية على هيئة الإطارات الوسطى لمؤسسة سونلغاز -، مذكرة ماجستير، تخصص علم النفس تنظيم وعمل، جامعة منتوري محمود، قسنطينة.
28. شطبي حنان (2010): الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير، جامعة منتوري محمود، قسنطينة.
29. شفيق محمد (1985): البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، ط1، مطبعة مصرية، الإسكندرية، مصر.
30. عاطف زاهر عبد الرحيم (2011): الهيكل التنظيمي للمنظمة، ط1، دار الياض للنشر والتوزيع، الأردن.
31. عبد الباسط عبد المحسن (1992): الإضراب في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة.
32. عبد الباقي صلاح الدين (2004): السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
33. عبد الحميد جابر، أحمد خيرى كاظم (1984): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
34. عبد الرحمان عبد الله محمود (1994): علم اجتماع التنظيم، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
35. عبوي زيد (2006): التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
36. العتيبي مشعل حمس (2008): دور البرامج التدريبية في رفع مستوى الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
37. العجمي محمد حنين (2008): القيادة الإدارية والتنمية البشرية، ط1، دار الميسرة، عمان، الأردن.
38. عطية ماجدة (2003): سلوك المنظمة (سلوك الفرد والجماعات)، ط1، دار الشروق، عمان، الأردن.
39. العنزي فياض احمد (2008): مستوى الولاء التنظيمي للموظفين المدنيين والعسكريين في كلية الملك خالد العسكرية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.

## قائمة المصادر والمراجع

40. عنيزة مصطفى(2015): دور العدالة التنظيمية في ترسيخ الولاء التنظيمي، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنمية موارد بشرية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، الجزائر .
41. عوض السيد حنفي(د س): التنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة، مكتبة النهضة، القاهرة، مصر .
42. عويضة إيهاب أحمد (2008): أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدي العاملين في المنظمات الأهلية محافظات غزة، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال ،كلية التجارة ،الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين .
43. فريدمان جورج، بيارنافيل(1985): رسالة في سوسولوجيا العمل، تر حسين حيدر، ج2، منشورات عويدات، بيروت، لبنان.
44. الفيلاي مصطفى(2006): مجتمع العمل، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان.
45. القانون 30/91 لمؤرخ في 1991/12/21، المعدل للقانون 4/90 لمؤرخ في جوان 1990 التعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (راجع قانون العمل للجمهورية الجزائرية، ط5، مطبعة بارني، الجزائر، 2011).
46. القانون الأساسي للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار لتربية .
47. قباري محمد اسماعيل(1977): علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف للنشر والطباعة الإسكندرية، مصر .
48. الكبيسي عامر(1998): السلوك التنظيمي -التنظيم الحكومي والإداري بين التقليد والمعاصرة -، ج2، مطابع دار الشرق، الدوحة، قطر .
49. اللوزي موسى (1999): التطوير التنظيمي -أساسيات ومفاهيم حديثة-، دار وائل للطباعة والنشر، عمان .
50. مزوار منوية(2013): أثر الحوافز على الولاء التنظيمي- دراسة حالة عينة من المؤسسات العمومية -، مذكرة ماجستير، قيم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، الكلية الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس .
51. المعاني أيمن (1996): الولاء التنظيمي -سلوك منضبط وانجاز مبدع -، مؤسسة الوراق، عمان .
52. المغربي عبد الفتاح عبد الحميد(2009): الاتجاهات الحديثة في دراسة وممارسات إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية ، مصر .

## قائمة المصادر والمراجع

53. المنجد في اللغة والإعلام، ط38، دار المشرق، بيروت، لبنان .
54. الموسوي ضياء محمد(2007): سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحر، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.
55. الوزان خالد محمد أحمد(2006): المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

## الملاحق

الملحق رقم 01: قائمة المحكمين

اسم ولقب الأستاذ	التخصص	الدرجة العلمية	الجامعة
محمد غزال	علم الاجتماع	أستاذ محاضر	جامعة سطيف
ذبيحي لحسن	علوم التربية	باحث دكتوراه	جامعة سطيف
بحاش عبد الحق	القياس وبناء الاختبارات	باحث دكتوراه	جامعة سطيف
زلاقي وهيبة	علم اجتماع	أستاذ محاضر (أ)	جامعة المسيلة

## الملاحق

الملحق رقم 02: الاستمارة في صورتها النهائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة المسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع  
تخصص: تنظيم وعمل



استمارة استبيان حول

# النقابة ودورها في تنمية الولاء التنظيمي نابة كساباست نموذجاً

سيدي الفاضل /سيدتي الفاضلة:

في إطار انجاز بحث علمي لتحضير شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بعنوان " النقابة ودورها في تنمية الولاء التنظيمي " نرجو منكم الإجابة بموضوعية بوضع علامة (x) في المكان المناسب وليكن في علمكم أن الهدف منه علمي بحث.

إشراف الأستاذ

د. بن خالد جمال

إعداد الطالبة

بوخلط سامية

السنة الجامعية : 2018/2017

## الملاحق

أولاً: بيانات متعلقة بالحالة الاجتماعية والاقتصادية

- 1- الجنس: ذكر 5 أنثى 5
  - 2- العمر: 25 فأقل 5 34-26 5 425-35 5 50-43 5 50 فأكثر 5
  - 3- الحالة الاجتماعية: متزوج 5 أعزب 5
  - أخرى تذكر.....
  - 4- عدد الأبناء: لا يوجد 5 3 فأقل 5 7-4 5 أكثر من 8 5
  - 5- سنوات الخبرة: 3 سنوات فأقل 5 8-4 سنوات 5 15-9 5 15 فأكثر 5
  - 6- عدد سنوات الانخراط في النقابة 3 سنوات فأقل 5 8-4 سنوات 5 15-9 5 15 فأكثر 5
- ثانياً: رفع المستوى المعيشي والولاء المستمر
- 7- ما مدى تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي؟  
ضعيف 5 متوسط 5 جيد 5 ممتاز 5
  - إذا كان الجواب ضعيف أو متوسط لماذا؟
  -

8- هل تسعى النقابة لزيادة أجرك وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية؟  
نعم 5 لا 5

- إذا كان الجواب لا لماذا؟

9- هل مساهمة النقابة في زيادة أجرك يجعلك ترفض عروض العمل الأخرى وتفضل البقاء في المؤسسة؟  
نعم 5 لا 5

- إذا كان الجواب لا لماذا؟

10- هل تتناسبك الخدمات الترفيهية والتعاونيات المقدمة للأستاذ؟

- نعم 5 لا 5

- إذا كان الجواب لا لماذا؟

11- هل تتناسبك خدمة الرعاية الصحية أو طب العمل في مهنتك كأستاذ؟

غير مناسبة 5 غير مناسبة جدا 5 مناسبة 5 مناسبة جدا 5

- إذا كانت غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا؟

12- هل تعمل النقابة على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية؟

نعم 5 لا 5

- إذا كان الجواب لا لماذا؟

13- هل مساهمة النقابة في تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية يجعلك على استعداد لتقديم مجهود أكبر من المطلوب لإنجاح هذه المؤسسة؟

- نعم 5 لا 5

- إذا كان الجواب لا لماذا؟

ثالثاً: تحسين ظروف العمل والولاء المعياري

14- هل أنت راض عن مسارك التكويني؟

- نعم 5 لا 5

## الملاحق

- إذا كان الجواب لا لماذا؟

.....

15- هل تلعب النقابة دورا في تحسين مسارك التكويني؟

نعم لا

- إذا كان الجواب لا لماذا؟

.....

16- هل مساهمة النقابة في تحسين مسارك التكويني يجعلك تشعر بالالتزام الأخلاقي للاستمرار في العمل في مؤسستك؟

- نعم 5 لا 5

- إذا كان الجواب لا لماذا؟

.....

17- ما مدى تلاؤم الراتب الشهري مع ساعات العمل؟

ضعيف 5 متوسط 5 جيد 5 ممتاز 5

- إذا كان الإجابة بضعيف أو متوسط لماذا؟

.....

18- هل تعمل النقابة على تخفيض ساعات العمل ولائمتها مع الأجر؟

- نعم 5 لا 5

- إذا كان الجواب لا لماذا؟

.....

19- هل مساهمة النقابة في تخفيض ساعات العمل وملائمتها مع الأجر يجعلك تقدم أفضل ما عندك من ناحية الأداء؟

- نعم 5 لا 5

- إذا كان الجواب لا لماذا؟

.....

20- كيف تقيم علاقتك مع زملاء العمل؟

ضعيف 5 متوسط 5 جيد 5 ممتاز 5

- إذا كانت ضعيفة أو متوسطة لماذا؟

.....

21- هل تساهم النقابة في تحسين علاقات العمل داخل مؤسستكم؟

- نعم 5 لا 5

- إذا كان الجواب لا لماذا؟

.....

22- هل مساهمة النقابة في تحسين علاقتك مع الزملاء يجعلك تقضل أن تقضي حياتك المهنية في مؤسسة واحدة؟

- نعم 5 لا 5

- إذا كان الجواب لا لماذا؟

.....

رابعا: المكانة الاجتماعية والولاء العاطفي

23- احترام الآخرين لانجازاتك المهنية

راض 5 راض جدا 5 غير راض 5 غير راض جدا 5

- كان الجواب غير راض أو غير راض جدا لماذا

24- هل تسعى النقابة إلى جعل الآخرين يحترمون انجازاتك ويقدرونها

- نعم 5 لا 5



## الملاحق

إذا كان الجواب لا لماذا؟

.....  
- 25- هل مساهمة النقابة في جعل الآخرين يحترمون انجازاتك يجعلك تحس بارتيباط عاطفي تجاه مؤسستك؟

- نعم 5 لا 5

- 26- نظرة المجتمع للأستاذ؟

راض 5 راض جدا 5 غير راض 5 غير راض جدا 5

- إذا كان الجواب غير راض أو غير راض جدا لماذا؟

.....  
- 27- هل تساهم النقابة في تحسين نظرة المجتمع للأستاذ

- نعم 5 لا 5

- إذا كان الجواب لا لماذا؟

.....  
- 28- هل مساهمة النقابة في تحسين نظرة المجتمع للأستاذ يجعلك تشعر بالاعتزاز حينما تتحدث عن مكان عملك أمام الآخرين؟

- نعم 5 لا 5