

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الصديق بن يحيى -جيجل-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

عنوان المذكرة:

اتجاهات العمال نحو المشاركة في الإضراب

دراسة ميدانية على أساتذة التعليم الثانوي

(ثانوية 8 ماي 1945، ثانوية كعولة تونس و ثانوية دراع محمد الصديق)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في

علم اجتماع

تخصص: تنظيم وعمل LMD

إشراف الأستاذ:

- بلياط عبد الله

إعداد الطالبتين:

بوجدنة إيتسام

-حداد وردة

السنة الدراسية 2015-2016

شكرو إهداء

في البداية نفتح باب

الشكر بحمد الله سبحانه وتعالى

على ما منه علينا بفضلته وكرمه و فيض عطائه و الذي وفقنا في إنجازة هذا العمل.

كما نرفع أسمى عبارات الشكر و التقدير إلى الأستاذ القدير "بليط عبد الله "

الذي تفضل مشكورا بالاشراف على هذه المذكرة والذي تتبع عملنا ولم يبخل علينا بتوجيهاته و نصائحه القيمة فجزاه الله ألف خير ، ليس كمشرف فقط و إنما كأستاذ

خلال السنوات الدراسية السابقة .

كما نتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى أساتذتنا الكرام على كل ما قدموه لنا بإخلاص خلال مشوارنا الدراسي .

كما لا ننسى من قدم لنا يد العون و إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل المتواضع من قريب أو من بعيد ولو بكلمة تشجيع و مواساة .

وردة

إبتسام

الألف من

فهرس المحتويات:

الصفحة	الموضوع
	شكر و تقدير
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	فهرس الملاحق
أب-ج	مقدمة
	الجانب النظري
	الفصل الأول:مدخل إلى موضوع الدراسة
06	تمهيد
07	أولا:إشكالية الدراسة
10	ثانيا: أسباب إختيار الموضوع
11	ثالثا: أهداف إختيار الموضوع
12	رابعا: أهمية إختيار الموضوع
13	خامسا: مفاهيم الدراسة
19	سادسا:الدراسات السابقة
28	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني:الإضرابات العمالية(الأساتذة)
30	تمهيد
31	أولا:التطور التاريخي للإضرابات
34	ثانيا: أسباب الإضرابات
35	ثالثا: أشكال الإضرابات
38	رابعا: أنواع الإضرابات
41	خامسا: عناصر الإضرابات
43	سادسا:أثار الإضرابات
45	سابعا:العوامل السوسولوجية لظهور الإضرابات في الجزائر
48	ثامنا:تنظيم الإضراب في الجزائر
51	خلاصة الفصل

	الفصل الثالث: المنظومة التربوية
53	تمهيد
54	أولا: تعريف المنظومة التربوية
55	ثانيا: بنية المنظومة التربوية
55	ثالثا: مراحل تطور المنظومة التربوية
61	رابعا: خصائص المنظومة التربوية
61	خامسا: العوامل المؤثرة في المنظومة التربوية
62	سادسا: أهمية المنظومة التربوية و أهدافها
62	سابعا: المبادئ الأساسية للمنظومة التربوية الجزائرية
63	ثامنا: التشريعات و القوانين الخاصة بالمنظومة التربوية
66	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: المداخل النظرية للدراسة
68	تمهيد
69	أولا: النظرية البنائية الوظيفية
73	ثانيا: النظرية الماركسية
79	ثالثا: نظرية التحليل الإستراتيجي
83	خلاصة الفصل
	الجانب الميداني
	الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة
86	تمهيد
87	أولا: مجالات الدراسة
88	ثانيا: فرضيات الدراسة
89	ثالثا: منهج الدراسة
90	رابعا: أدوات جمع البيانات
95	خامسا: العينة
96	سادسا: أساليب التحليل
98	خلاصة الفصل
	الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات
100	تمهيد

101	أولاً: عرض وتحليل بيانات المحور الأول
108	ثانياً: عرض وتحليل بيانات المحور الثاني
116	ثالثاً: عرض وتحليل بيانات المحور الثالث
126	رابعاً: عرض وتحليل بيانات المحور الرابع
138	خلاصة الفصل
	الفصل السابع: مناقشة نتائج الدراسة
140	تمهيد
141	أولاً: مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة
150	ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
152	ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء المنظور النظري
152	رابعاً: الاستنتاج العام
154	خامساً: صعوبات الدراسة
155	سادساً: الإقتراحات و التوصيات
156	خلاصة الفصل
160-159	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق
	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
102	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
103	يوضح يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن	02
104	يوضح يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	03
105	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	04
106	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	05
107	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة	06
108	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأجر الشهري	07
109	يوضح سبب الالتحاق بالمهنة	08
110	يوضح علاقة قيمة الأجر مع متطلبات المعيشة	09
111	يوضح علاقة قيمة الأجر مع الجهد المبذول لأداء العمل	10
111	يوضح علاقة نظام الأجور مع الجهد المبذول و ساعات العمل المقدمة	11
112	يوضح الرغبة في تغيير العمل للعمل بأجر أحسن	12
113	يوضح العلاقة بين الحوافز المادية المشجعة و عدم الاهتمام بالعمل و الاحتجاج لأسباب تافهة	13
113	يوضح الأجر المتقاضى و العمل بإخلاص	14
114	يوضح عدم كفاية المنح و التعويضات	15
115	يوضح مدى الرضا عن مكافأة نهاية الخدمة في قطاع التربية	16
116	يوضح علاقة دفع المستحقات المالية الناتجة عن الترقية بالصراع مع الوزارة	17
117	يوضح العلاقة بين الرضا عن الراتب و المشاركة في الإضراب	18
118	يوضح مدى تحقيق الذات أثناء القيام بالعمل	19
118	يوضح علاقة الإستقرار الوظيفي و الإلتحاق بمهنة التعليم	20
119	يوضح مدى تلاؤم العمل مع التخصص	21
120	يوضح توافق المهام الخاصة بالعمل و المؤهلات العلمية و العملية	22
121	يوضح الإلتزام بمواقف العمل	23
121	يوضح تدمر الأساتذة من كثافة ساعات العمل	24

122	يوضح مدى الرضا عن مدة الإستخدام	25
123	يوضح مدى رضا الأساتذة عن نظام التقاعد	26
123	يوضح إرتقاء الأساتذة في مسارهم المهني	27
124	يوضح مدى العدالة في تطبيق سياسة الترقية	28
125	يوضح مدى الإستفادة من طب العمل عند الأساتذة	29
125	يوضح مدى تضامن و إحتجاج الأساتذة مع أحد زملاء إذا تعرض لتعسف إداري	30
126	يوضح غياب العدالة في توزيع السكن الوظيفي و الإجتماعي و إحتجاج الأساتذة	31
127	يوضح العلاقة بين الإصلاحات التربوية و المشاركة الإضراب	32
128	يوضح مدى تحقيق وظيفة التعليم للأمن و الأمان	33
128	يوضح علاقة أوقات الفراغ بتحضير الدروس و إعادة إنتاج قوة العمل إجتماعيا	34
129	يوضح ما إذا كان وجود بيئة عمل غير مناسبة يدفع الإحتجاج	35
130	يوضح مدى الشعور بالحيوية و النشاط عند التوجه إلى العمل	36
131	يوضح مدى الشعور بالملل و الروتين عند أداء العمل	37
131	يوضح ما إذا كانت المهنة تحقق مكانة إجتماعية مرموقة	38
132	يوضح ما إذا كانت العلاقات الجيدة بين الزملاء تؤدي إلى العمل بشكل جيد	39
133	يوضح في حالة ما إذا وقعت مشكلة يجد الأستاذ مساندة و تأييد من زملائه في مجابتهها	40
134	يوضح ما إذا كانت طبيعة العلاقة مع الإدارة جيدة	41
134	يوضح العلاقة بين الوقوع في المشاكل و الساندة من الإدارة في التصدي لها	42
135	يوضح العلاقة بين الزملاء من نفس المنطقة	43
136	يوضح العلاقة بين الزملاء من نفس الجامعة	44
137	يوضح العلاقة بين الزملاء و اتخاذ قرار المشاركة في الإضراب	45
138	يوضح العلاقة بين التنظيم النقابي و المشتركة في الإضراب	46
138	يوضح العلاقة بين الخدمات الإجتماعية و المشاركة في الإضراب	47
95	يوضح معامل α كروتباخ لحساب الثبات	48
141	يبين نتائج الفرضية الأولى	49

144	يوضح نتائج الفرضية الثانية	50
147	يوضح نتائج الفرضية الثالثة	51

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
72	يوضح الأهداف و الوسائل مع التكيف في نظرية الإنحراف عند ميرتون.	01
102	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	02
104	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	03
105	يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.	04
106	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.	05
107	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل.	06
108	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة.	07
109	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأجر الشهري.	08

فهرس الملاحق:

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	الإستمارة
02	دليل المقابلة
03	قائمة الأساتذة المحكمين
04	مرسوم تنفيذي رقم 12-240 و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.
05	ملخص الدراسة

ملحق رقم 02: دليل القابلة

في المقابلة التي أجريناها مع الأساتذة على مستوى الثانويات (8 ماي 1945، كعولة تونس، دراعة محمد الصادق)، قمنا بطرح مجموعة من الأسئلة تدور في مجملها حول:

- ما هو رأيك في المنظومة التربوية؟

- ما هو تصورك للإضراب؟ وهل سبق لك أن شاركت فيه؟

- ما هي الأسباب التي جعلتك تقوم بالإضراب؟

حسب رأيك ما هي أهداف و الغايات التي دفعتك للمشاركة في الإضراب؟

ملحق رقم 03: قائمة الأساتذة المحكمين

رقم	لقب و إسم الأستاذ	مكان العمل
01	د. بواب رضوان	جامعة جيجل-تاسوست-
02	د. تالي جمال	جامعة جيجل-تاسوست-
03	أ. شربال مصطفى	جامعة جيجل-تاسوست-
04	د. كعبار جمال	جامعة جيجل-تاسوست-
05	أ. عبد المولى وليد	جامعة جيجل-تاسوست-
06	أ. منيغد أحمد	جامعة جيجل-تاسوست-

مقدمة

مقدمة:

رغم أن الثورة الصناعية كانت ثورة انجليزية في البداية إلا انها عرفت انتشارا واسعا في أوروبا كلها، ثم امتد هذا الانتشار ليشمل العالم بأكمله، ويعطي بذلك لهذه الثورة مزيدا من القوة لتؤسس لتحولات كثيرة لها أثرها البالغ على الفكر كما يرى روبرت نيسبت، من هذه التحولات، تغيير ظروف العمل، تحوّل الملكية ظهور المدينة الصناعية، التحولات الصناعية وظهور نسق المصنع. وكنتيجة لهذه التحولات اكتسبت الطبقة العاملة أهمية كبرى، حيث طرأ على ظروف العمل الكثير من التغيير، وصاحب ذلك الكثير من الحواجز والضوابط، وأدى إلى ظهور مشاكل جديدة ونزاعات دائمة بين العمال وأرباب العمل كانت تنتهي في أغلب الأحيان الى توقف العمال عن العمل أو ما يسمى بالإضراب.

ويعد الإضراب ظاهرة عالمية ظهرت مع ظهور المدن الصناعية في أوروبا، و تنامي نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز دور الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل. يمارسه العمال بهدف حمل صاحب العمل أو المؤسسات المستخدمة على الاستجابة لمطالب معينة كتحسين ظروف العمل أو الزيادة في الأجور.

غير أن الاضرابات العمالية عانت الكثير من التضيق بسبب القوانين المنظمة لعلاقات العمل، مما أدى إلى توتر العلاقات بين العمال وأرباب العمل، وازدادت حركة الاضراب وأهميته في العصور الحديثة تبعا لتطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وزيادة المشاكل والحاجات الفردية والجماعية، و قد كانت الاضرابات العمالية تندلع في بدايتها على شكل تجمعات عمالية بصفة عرضية و بصورة غير منتظمة لعدم وجود نقابات لتنظم حركة هذه الإضرابات، ولأنها كانت ممنوعة بنص القانون الذي يعاقب عليها بشدة، وظلت كذلك لفترة طويلة، ولقد مرت الاضرابات العمالية بعدة مراحل مختلفة، قبل أن تصبح واقعا اجتماعيا بدأ يقره تشريع الدول المصنعة، وهذا أحد نتائج التطور الفكري والاقتصادي والاجتماعي، الذي عرفته هذه الدول في نهاية النصف الاول من القرن التاسع عشر، حيث تم الاعتراف بحق الطبقة العاملة في حرية العمل، وفي التجمع، والإضراب، لمقاومة الظلم الواقع عليها، واستغلال وتعسف ارباب العمل، لتعرف أوضاع العمال تحسنا ابتداء من النصف الثاني من القرن التاسع عشر، بعد إضفاء الطابع الشرعي على مطالبهم، حيث أخذ موقف الدول يتجه تدريجيا نحو الاعتراف للعمال بحق الإضراب، وذلك بتنظيمه ومراقبة ممارسته، فقيدته بشروط معينة، لاسيما ترك المبادرة للنقابة لتقريره وتنظيمه حتى

تتمكن هذه الدول من السيطرة عليه، فأقرت فرنسا للعمال حقهم في الإضراب عن العمل عام 1864، وأقرته بلجيكا عام 1866، وبريطانيا عام 1871...

وهكذا أصبح الإضراب العمالي في الدول الرأسمالية حقا مشروعًا معترفًا به وإن كان تحت قيود كثيرة، وقد أقرت الكثير من دساتير دول العالم حق الطبقة العاملة في الإضراب عن العمل.

وبما أن الجزائر جزء لا يتجزأ من هذا العالم، فقد تأثرت بمثل هذه الأحداث والتغيرات خاصة في الفترة التي أعقبت الاستقلال، حيث ساد عالم الشغل العديد من الاضطرابات في القطاعين العام والخاص. وكان في أغلبها اللجوء الى ممارسة الاضراب هو الاجراء الحاسم لتحقيق مطالب و مكاسب معينة، رغم ان ممارسة حق الاضراب اقتصر على القطاع الخاص دون القطاع العام في ظل نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وهو ما تؤكد المادة 61 من دستور 1976 فحد ذلك وقلل من وجود نزاعات في ميادين وأنشطة القطاع العام. لكن هذه الاوضاع لم تدم طويلا نتيجة للحركة الاجتماعية والانفاضة الشعبية التي وقعت في اكتوبر 1988 م، تعبيرا عن الاوضاع المتدنية في الاوساط الشعبية والعمالية، والتي تولد عنها جملة من الاصلاحات السياسية و الاقتصادية والاجتماعية أبرزها التعددية الحزبية والنقابية، ففتح الباب واسعا امام النقابات الحرة، وقام المشرع الجزائري برفع الحظر عن حق الاضراب في دستور 1989 في المادة 54 منه، ليمارس هذا الحق في القطاعين العام والخاص، وتصدر بشأنه قوانين وتنظيمات قصد تنظيم ممارسته وإخضاعه للقانون، ورغم حساسية ظاهرة الاضراب كموضوع للدراسة والتحليل في بلادنا إلا ان هناك من الباحثين على قلتهم من خاض تجربة البحث فيه رغم تشعب هذه الظاهرة بين عدة تخصصات كالاقتصاد والسياسة والاجتماع...

وتتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تحاول ان تلامس هذا الموضوع الحساس ملامسة علمية متوخية في ذلك الحذر والدقة الابستمولوجية، المطلوبين في مقارنة موضوع بمثل هذه الحساسية، وتكمن قيمة هذه الدراسة في كون أن الواقع العلمي في بلادنا يشهد ندرة الدراسات السوسولوجية حول موضوع الاضرابات العمالية، وبوجه عام تتمثل اهداف هذه الدراسة في القاء الضوء على ممارسه الاضراب كفعل اجتماعي يعتبر بمثابة سلوك إرادي لدى الانسان لتحقيق هدف محدد، هذا الهدف هو نتاج تفكير عقلائي غايته ذات طابع جماعي بالأساس.

ونظرا للأهمية التي يكتسبها موضوع الاضرابات في عالم الشغل، بالإضافة الى شح وقله الدراسات السوسيولوجية لهذا الموضوع على مستوى الساحة الوطنية، رأينا بأن نسهم بهذه الدراسة ونحاول الكشف عن حيثيات هذه الظاهرة بالتقصي والتحليل العلميين آملين أن نوفق في ذلك.

تناولت هذه الدراسة موضوع الإضرابات العمالية كفعل اجتماعي عقلائي في جانب نظري وآخر ميداني احتوى الجانب النظري على الفصل الأول الذي خصص للإطار النظري والمفاهيمي، والفصل الثاني تناول فيه ظاهرة الاضراب تطورها التاريخي، أسبابها، أشكالها، أنواعها، عناصرها، آثارها، عوامل ظهورها في الجزائر وتنظيمها و الفصل الثالث فخصص للمنظومة التربوية، بنيتها، مراحل تطورها، خصائصها العوامل المؤثرة فيها، أهميتها، مبادئها والتشريعات والقوانين. وفصلا رابعا تناول فيه المداخل النظرية لدراسة النظرية البنائية الوظيفية، النظرية الماركسية، نظرية التحليل الاستراتيجي.

أما الجانب الميداني فشمّل الفصل الخامس، وتم فيه تناول منهج وتقنيات الدراسة، بالإضافة إلى خصائص عينة البحث وكيفية اختيارها، بينما خصص الفصل السادس والسابع لتحليل البيانات التي تم جمعها من الميدان الخاصة بفرضيات الدراسة.

الخطيب النظري

الفصل الأول: مدخل إلى موضوع الدراسة

تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: أسباب إختيار الموضوع

ثالثاً: أهداف إختيار الموضوع

رابعاً: أهمية إختيار الموضوع

خامساً: مفاهيم الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد:

من مميزات البحث العلمي عموماً و البحث الإجتماعي خصوصاً، انطلاق الباحث الاجتماعي في دراساته من جملة التساؤلات والسعي لإيجاد إجابات علمية وموضوعية لها وذلك عن طريق التقصي العلمي في شكل فرضيات تكون بمثابة الإجابات المؤقتة التي تخضع إلى المنطق العلمي وذلك بالإنقال من سؤال البحث الأولي، أي من الجانب المتميز بالعمومية و التجريد إلى الجانب الملموس للبحث، بمعنى أننا كلما تقدمنا في المجال العلمي لسؤال الإنطلاق كلما اتخذت المفردات التي استعنا بها الصفة الملموسة و الدقيقة، ومن هذا المنطلق جاء هذا الفصل الذي طرحنا فيه إشكالية الدراسة و أهميتها، و أهدافها و الأسباب الكامنة وراء اختيارنا لموضوع الدراسة، كما قمنا بتحديد جملة من المفاهيم قصد إزالة الغموض عنها وكذا عرض مجموعة من الدراسات السابقة.

إذ يعتبر هذا الفصل جوهر البحث العلمي كونه يعطي تصوراً واضحاً لما يريد الباحث الوصول إليه.

أولاً: الإشكالية

إن ظهور الحركات العمالية و النقابية مرتبط بشكل وثيق بانتصار النظام الرأسمالي على النظام الإقطاعي و ترسيخ الرأسمالية كنظام اقتصادي و اجتماعي، ومن الطبيعي أن تكون نشأت النقابات نتيجة موضوعية لتطور الرأسمالية و استغلالها للطبقة العاملة، ولهذا نجد أن الطبقة المستغلة قد وجدت و تكونت نتيجة هذا التطور، وكان الخيار أمامها للحفاظ على حقوقها هو تنظيم نفسها في جمعيات وإتحادات من أجل الدفاع عن حقوقها ضد القهر الإجتماعي و الإستغلال الرأسمالي، وتشير الأحداث التاريخية أن نضالاتها في البداية كانت عفوية، بعضها توجه لتحطيم الآلة لإعتقادهم بأن هذه الآلة هي سبب البلاء الذي حلّ بالعمال، وقد امتازت نضالاتها العفوية بأشكال متنوعة و مختلفة، وأدى هذا الإستياء من الإستغلال الرأسمالي إلى انتشار حركة تؤمن بإملاك الآلة بدلا من تحطيمها، وتعتبر هذه الحركة بداية لوعي العمال بوضعهم، حيث بدء يتبلور ويتطور مفهوم العمل وبدأت ممارسة الحركات الإحتجاجية و الإضرابية التي كانت غير منظمة في بداياتها لكن من خلال تراكم التجربة النضالية، ظهرت محاولات تنظيم العمل في سبيل الدفاع عن حقوق العمال من الرأسماليين، وأثناء هذه النضالات و الإضرابات تطورت الحركة العمالية، ممّا أدى إلى تأسيس الجمعيات والنقابات، وأدرك العمّال دورها في الدفاع عنهم، وأنها يمكن أن تكون أداة فعّالة لوقف الإنتاج بشكل عام، ممّا يؤدي إلى تقليص أرباح الرأسماليين من خلال قيام العمال بالإضراب بشكل جماعي.

ويعتبر الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل، و مُتَشَبَعَةٌ بين عدة تخصصات أهمها الإقتصاد و السياسة و علم الاجتماع، بإعتبارها كأية ممارسة إجتماعية لا تحصل في فراغ بل ضمن شروط إجتماعية و إقتصادية و سياسية، فهو نتيجة نضالات عمّالية قادها العمال و النقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، فتاريخيا عرف الإضراب تطورا حسب الأحقاب الزمنية التي مرت بها البشرية فقد اعتبر في الأول كجنحة ثم كخطأ، ليتم الإعتراف به أخيرا كحق من الحقوق السامية.

و أصبح ظاهرة مستمرة في المنظمات في ظل تعارض مصالح الجماعات و بالتالي فإن السلطة تعتبر مصدرا أساسيا للصراع، و من مؤشرات الإضراب عدم الرضا و التذمر فهو من طرق التعبير التي يلجأ إليها العمال سواء كانوا مجموعة صغيرة أو عددهم كبير للمطالبة ببعض الحقوق التي يرون بأنها مهضومة و الوضعية التي يعيشون فيها و التي تعاكس طموحاتهم و تطلعاتهم.

ولقد عاشت الجزائر أحداث و تغيرات في الفترة التي أعقبت الإستقلال حيث عرف عالم الشغل العديد من الإضطرابات في القطاعين العام و الخاص، و كان أغلبها اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، وهو الإجراء الحاسم لتحقيق مطالب ومكاسب معينة، رغم أن ممارسة حق الإضراب اقتصر على القطاع الخاص دون القطاع العام في ظل نظام التسيير الإشتراكي للمؤسسات، وهو ما تؤكد المادة 61 من دستور 1976م، فحد ذلك وقلل من وجود نزاعات في ميادين و أنشطة القطاع العام، لكن هذه الأوضاع لم تدم طويلا نتيجة للحركة الإجتماعية و الإنتفاضة الشعبية التي وقعت في أكتوبر 1988، كتعبير عن الأوضاع المتدنية في الأوساط الشعبية والعمالية، والتي تمخض عنها ولادة جملة من الإصلاحات السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية أبرزها التعددية الحزبية و النقابية، ففتح الباب واسعاً أمام النقابات الحرة، وقام المشرع الجزائري يرفع الحظر عن حق الإضراب في دستور 1989، في المادة 54 منه ليمارس هذا الحق في القطاعين العام و الخاص، وتصدر بشأنه قوانين و تنظيمات قصد تنظيم ممارسته و إخضاعه للقانون.

ولقد شهدت الساحة الجزائرية خلال السنوات الأخيرة موجة من الإضرابات العمالية في العديد من القطاعات أبرزها و أطولها مدة إضرابات الأساتذة، و لقد كانت هذه الإضرابات متكررة و مسّت جميع عمّال قطاع التربية و التعليم و على المستوى الوطني، ومن هنا يتبادر إلى الذهن سؤال أولي مفاده :

ماهي الأسباب السوسيوولوجية الكامنة وراء الإضراب؟

إنّ ظاهرة الإضراب كظاهرة إجتماعية متعددة و مرتبطة بالذات و الواقع الإجتماعي، وهو ما يدفع إلى اعتماد المقاربة المستوحاة من الإتجاه العقلاني، الذي يرفض فكرة أن تخضع

تصرفات الفاعلين إلى تحديدات أو توجيهات داخلية أو خارجية كانت، فهو يتصور الفرد كفاعل إجتماعي قادر أن يكون له سلوك وممارسة فعل مقصود وواعي وهاذف وموجه عقليا لإنجاز أهداف معينة، ومجموع الأفعال الفردية و إندماجها يمكن أن يؤدي إلى تحقيق هدف جماعي، إذن الفعل ذو الطبيعة الإجتماعية لا يمكن إنجازه دون أن يؤثر فيه، كأن يستفيد أو يتضرر منه، ولكل فعل دافع محدّد. وله هدف أو غاية محدّدة، وليس هناك أفعال عشوائية عديمة الأهداف أو الغايات كونها ناتجة عن أفراد يحركهم العقل، فهي أفعال ناتجة عن تفكير مسبق، والتفكير حالة من التعقل لإنجاز هدف أو غاية ما.

إنّ المشاركة في الإضرابات داخل المؤسسات التعليمية لم تكن محل اتفاق عام بين الأساتذة فمنهم من شارك، و منهم من امتنع، ومنهم من تذبذبت مشاركته، و هو ما يوحي بأنّ كل عامل في هذا القطاع يتمتع بهامش من الحرية يتيح له إمكانية الإختيار و المفاضلة بين المشاركة في الإضراب من عدمها، وبهذا فهو عقلائي بمشاركته فيه إذا كانت هذه المشاركة تكّال بتلبية مطالب المضربين، وهو عقلائي كذلك في حالة عدم المشاركة، إذا رأى أنّ هذه المشاركة لا تضمن له تحقيق المطالب المطروحة. بإعتبار العامل عاقلا بإمكانه حساب الفائدة و الخسارة قبل الإقدام على هذا الفعل و بالتالي فإنّ سلوكه ينبغي أن يحلّل كما لو أنّه ضمن إستراتيجية عقلانية، وذلك بقياس الفائدة و قيمة الهدف الذي من أجله تمّ بناء إستراتيجية للتعامل مع الإدارة التربوية، كفاعل إجتماعي و طرف ثاني في رهان الإضراب بالإضافة إلى التنبؤ بعواقب هذا الإضراب في حالة فشل النقابات العمالية للمفاوضة للوصول إلى تحقيق المطالب العمالية.

إذا فالتفاعل بين الأساتذة المضربين و الإدارة التربوية يعد لعبة (un jeu) يحاول فيها كل طرف كفاعل اجتماعي زيادة كسبه إلى الحدّ الأقصى بأقل الأضرار، فالأساتذة المضربين يحاولون تحقيق أكبر قدر ممكن من المطالب المطروحة، وفرض منطقهم ومحاولة إعادة النظر في العلاقات الإجتماعية بين القاعدة و قمة القطاع و إستمالة ميزان القوى الإجتماعي لصالحهم من خلال الإضراب، فيما تحاول الإدارة التربوية إجبار المضربين بالعودة إلى مناصب عملهم بتلبية أبسط و أقل عدد ممكن من مطالبه و بسط سيطرتها على القطاع، وهذا هو جوهر التصرف العقلائي.

إنّ الأساتذة المضربين لا يتعاملون مع الإضرابات بنفس الإستراتيجية، فهناك من يشارك في بعضها و يمتنع عن المشاركة في البعض الآخر، وهناك من يلتحق بالإضراب في يومه الثالث أو الرابع و هناك من هو مقتنع بالإضراب ولا يشارك فيه، وهناك بعض الأساتذة اللذين لا يعلمون ماهي المطالب المطروحة، وللعلم، فإنّ كل أستاذ مضرب يعيش وضعية إقتصادية معينة و يعمل ضمن شروط و ظروف إجتماعية معينة، وله خصائص شخصية تميزه عن المضربين الآخرين.

وإنطلاقاً من المقاربة المستوحاة من الإتجاه العقلاني و التي تبنيها في دراستنا الراهنة التي تركز أساساً على ظاهرة الإضراب على اعتبار أنّه فعل عقلائي. منطلقاً من إشكالية مبيّنة في صورة التّالية:

هل هناك علاقة بين أهداف و غايات العمال(الأساتذة) كفاعلين و مستوى مشاركتهم في الإضراب؟

و قد إنجر عن هذا التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية تتمثّل فيمايلي:

1. هل هناك علاقة بين الأهداف المادية و مستوى المشاركة في الإضراب؟
2. هل هناك علاقة بين الأهداف المهنية و مستوى المشاركة في الإضراب؟
3. هل هناك علاقة بين الأهداف الإجتماعية و مستوى المشاركة في الإضراب؟

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

من بين الأسباب التي دفعتنا لدراسة هذا الموضوع منها أسباب ذاتية و موضوعية و هي كالتالي:

أسباب ذاتية:

- الرغبة الشخصية و الميل لتناول الموضوع.

- نظرا للتحويلات السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية التي عرفتها الجزائر و التي أفرزت العديد من الإحتجاجات العمالية المؤدية غالبا إلى إضرابات عمالية، والتي مست العديد من القطاعات العمومية و قد تكررت هذه الإضرابات بشكل لافت حتى أصبحت حديث الساعة لدى العامة ووسائل الإعلام بشتى أنواعها مما أثار الفضول العلمي لدى الباحث كمحاولة لمعرفة الواقع الحقيقي لهذه المشكلة الإجتماعية ودراستها بعمق وللوقوف على بعض الحقائق العلمية المرتبطة بهذه الظاهرة.

أسباب الموضوعية:

- يمثل الموضوع ظاهرة إجتماعية جديدة نسبيا في الجزائر مقارنة بالدول الصناعية الغربية و أنّ الدراسات العلمية حولها لازالت في بداياتها في الجزائر وهذا فضلا عن صعوبتها من حيث التحكم العلمي الدقيق و صعوبة تفسيرها اعتمادا على تخصص علمي واحد كونها متشعبة بين عدة تخصصات، وهي الصعوبة التي تحدث عنها الكثير من المهتمين بالموضوع و على المستوى العالمي تقريبا على تفسير الظاهرة رغم التنوع المنهجي و الثراء المعرفي اللذان قد يتوفران لخوض مثل هذه الدراسات.

- الصعوبات المتعلقة في الحصول على المراجع و البيانات الإحصائية المختلفة .

- ظاهرة الإضرابات في الجزائر كونها ظاهرة ذات علاقة وطيدة ببعدي أمن و استقرار البلاد.

- إبراز دور أهمية معايير عقلانية لدى المضربين في كيفية التعامل مع الظاهرة.

- إلقاء الضوء كمحاولة لمعرفة الأسباب الكامنة وراء حدوث الإضرابات في قطاع الوظيف العمومي بصفة عامة و في قطاع التربية بصفة خاصة و الذي يُعدُّ قطاع حساس في المجتمع الجزائري و مصدر السلطة في الدولة وذلك على عكس المؤسسات الصناعية.

ثالثا: أهداف الدراسة

يحاول الباحث من خلال هذه الدراسة الوصول إلى تحقيق مجموعة من الأهداف و المتمثلة أساسا في:

- رغبة الباحث و فضوله العلمي في معرفة واقع ظاهرة الإضرابات العمالية في المؤسسة الجزائرية معرفة علمية و دراستها بعمق وذلك بحكم معاشته لهذا الواقع و معرفته السطحية العامة له.
- الوصول إلى الأسباب الحقيقية التي تجعل الأساتذة لا يتعاملون مع ظاهرة الإضرابات بنفس الإستراتيجية رغم التشابه في الوضعية الإقتصادية و الظروف الإجتماعية ويعملون في نفس الظروف المهنية.
- الوصول إلى معرفة أهم العوامل و الضغوطات الخارجية التي تحدد قابلية المشاركة أو عدم المشاركة في الإضراب و ما المعايير العقلية التي تمنح للعامل استقلالية إتخاذ هذا القرار.

رابعاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في كون الإضراب من بين أهم الظواهر التي انتشرت في العشرية الأخيرة و الممتدة من سنة 2001 إلى غاية 2014، وهي ظاهرة عرفت انتشاراً واسعاً بين القطاعات المختلفة المكونة للطبقة العاملة الجزائرية في القطاع العمومي تحديداً وهي بذلك تُعبر عن واقع معين متعدد الأبعاد منها السياسية و الإجتماعية و الإقتصادية، هذا الواقع الذي أفرزته تحولات إجتماعية و إقتصادية عالمية خاصةً في العالم الثالث.

ورغم أن الباحثون و المتخصصون في العلوم الإجتماعية على اختلاف تخصصاتها في الجزائر ركزوا في العديد من دراساتهم على السلوك و الفعل البشري في التنظيمات العمالية ولكن القليل منهم من تناول ظاهرة الإضرابات العمالية من البعد السوسيولوجي البحت و مع أن هذه الظاهرة أصبحت واقعا يفرض نفسه على المستوى الوطني و حتى الإقليمي.

وتتضح أهمية هذه الدراسة أكثر في مدى المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية الجزائرية بأحد المواضيع النادرة، فضلا على أنها قد تكون محفزاً لدراسات سوسيولوجية لاحقة لأن موضوع الإضرابات العمالية مازال مبهماً و يكتنّفه الكثير من الغموض.

خامساً: تحديد المفاهيم

تعدّ المفاهيم من بين الدعامات الأساسية التي يقوم عليها البحث السوسولوجي، وهذا ما جعل من تحديدها و ضبطها أمرا لا مناص لها، خاصة العلوم الإجتماعية فإذا كانت الرموز و المصطلحات في مجال العلوم الطبيعية تتسم غالبا بالثبات و الحصر و الوضوح، فإنّ الأمر في العلوم الإجتماعية على خلاف ذلك، فهي تعجّ بالعديد من المفاهيم و المصطلحات التي تتباين و تعدد التعريفات و التصورات التي تعطى لها. باختلاف المواقع الإيديولوجية و المذاهب السياسية و المدارس الفكرية، فالمفهوم الواحد قد يحمل أكثر من معنى و من تعريف و المفهوم هو أساس لغة التعامل الإنساني و وسيلة الإنسان للتعبير عن أفكار و حالات و أوضاع محدّدة. إذ يكتسي أهمية قصوى في البحث العملي عامة و البحث الإجتماعي خاصة.

فعن طريق هذا التحديد يمكن للباحث أن يحصر المعلومات التي عليه جمعها و يمكن أيضا للقارئ منذ البداية أن يعرف ماذا يقصد الباحث بهذا المفهوم أو ذلك.

وذلك أنّ العديد من المفاهيم قد يكون لها أكثر من معنى أو يعطى لها تفاسير مختلفة لها دلالة تختلف باختلاف المجتمعات و إختلاف العقائد.

قبل الخوض في التفاصيل و التشعبات و تحقيقا لشروط المعرفة الدقيقة و الموضوعية يستوجب منا تحديد المفاهيم ذات الصلة بموضوع الدراسة في إطارها المفاهيمي العام و الإجرائي وهي خاصية من الخصائص البحث العلمي و من ضمن هذه المفاهيم:

1- مفهوم الإضراب:

- لغة: يعرف الإضراب لغة بأنه من الفعل ضرب، وأضربت عن الشيء: كففت و أعرضت وأضرب عن الأمر: كف و أعرض، يقال أضربت عن الشيء كففت و أعرضت، وأضرب عنه أي أعرض و أضرب العمال عن العمل حتى تجاب مطالبهم، والإضراب مصدر أضرب وفي العرف كف عن عمل ما⁽¹⁾، أو الإعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه، وهو ترك العمال للعمل بصورة جماعية في وقت محدد.⁽²⁾

(1) إبراهيم أنس و آخرون: المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، ط3، القاهرة، 2001، ص200.

(2) حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، 2009، ص157.

- اصطلاحاً: أما اصطلاحاً فالإضراب هو امتناع العمال امتناعاً جماعياً عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب العمل، وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل.⁽¹⁾

وعرف كذلك بأنه التوقف عن العمل في مرفق معين أو عموم المرافق للإحتجاج أو المطالبة ببعض الحقوق أي الكف عن العمل كتعبير منهم على إنكارهم عملاً حكومياً.⁽²⁾

ولقد تنوعت و اختلفت التعاريف التي تناولت حق الإضراب نظرياً و قضائياً حيث بينت صعوبة وضع تعريف جامع مانع له و تحديد مفهوم له ويعود هذا إلى اختلاف المنطلقات الفكرية و النظرية و المحيط الذي تقع فيه ظاهرة الإضراب، ومن هذا المنطلق جاءت محاولات تعريف المفهوم متباينة و حتى متناقضة في بعض الأحيان. وقبل التعرض إلى هذه الإختلافات في تحديد مفهوم الإضراب تجدر الإشارة أن كلمة إضراب ما يقابله في اللغة الفرنسية و هي كلمة " grève " وبالرجوع إلى استخدام هذه الكلمة نجدها تعود للممارسة العمالية بباريس أين كان العمال يجتمعون في مكان يسمى ساحة الإضراب grève بغية طلب العمل. أما الأنجلو ساكسون فإنهم يعبرون عن الإضراب بكلمة strik، أما الألمان فاستعملوا لفظة steike، في حين استعمل الإسبان الكلمة التي تعني الراحة heulga، أما الإيطاليون فعبروا عن الإضراب بكلمة scopero والتي تعني البطالة أو التوقف عن الشغل.⁽³⁾

-حسب عبد السلام ذيب فإنّ الإضراب هو «الرفض الجماعي و المتفق عليه للعمل و المنطوي على نية العامل في جعل نفسه خارج عقد العمل ومنهم من عرفه بالتوقف المؤقت عن العمل بسبب مطالب من شأنها أن يستفيد منها بعض أو جميع العمال و التي تجد سنداً لدى مجموعة ذات تمثيل كاف للرأي العمالي». ⁽⁴⁾

⁽¹⁾ بدوي أحمد زكي: معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1986، ص 411.

⁽²⁾ العلوي الهادي: قاموس الدولة و الإقتصاد، دار الكنوز الأدبية، ط 7، بيروت، 1998، ص 255.

⁽³⁾ Gotez-Girey(R) le mouvement des grèves en France 1919-1962

⁽⁴⁾ عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003، ص 369.

تعقيب: إنّ هذا التعريف بقدر ما هو موجز فهو يركز على كون الإضراب رفض وتوقف جماعي عن العمل.

-كما عرفه أحمد زكي بدوي أنّه: «امتناع العمال امتناعاً عن تنفيذ الأعمال الملتزمين بها بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال ذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن شروط العمل.» (1)

تعقيب: في هذا التعريف يبين أن الإضراب امتناع العمال عن القيام بالأعمال الموكلة إليهم.

التعريف الإجرائي: فعل اجتماعي يعبر عن سلوك إرادي لدى العمال (الأساتذة) لتحقيق أهدافهم و غاياتهم. وعملية تتميز بطابع تعاوني صراعي بين الطرفين (الأساتذة والإدارة التربوية) كل طرف فيها لا يكون منتصراً إنتصاراً نهائياً و لا فشلاً كلياً.

تعريف الأستاذ:

عرف معجم مصطلحات التربية و التعليم المعلم (الأستاذ) بأنّه : «أساس العملية التعليمية و الركيزة المتينة التي تستند إليها المدرسة، وأدائه الناجح في إيصال المعرفة و تربية النشء يجدد كفاءته و مؤهلاته.» (2)

-كما يُعرف بأنّه : «الشخص الذي يقوم بعملية التعليم ونقل الخبرات و الأفكار و المعارف و غيرها إلى المتعلمين، و لا يقتصر دور المعلم على نقل المعرفة فقط بل يتعداه إلى دور آخر

(1) أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص411.

(2) جرجس ميشال: معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة، ط1، لبنان، 2005، ص500.

مهم و هو التربية الخلقية و الروحية و الإجتماعية و النفسية للمتعلمين، فهو الأب و الأخ الكبير و المربي، ومصدر الحنان وتهذيب سلوك المتعلمين.»⁽¹⁾

التعريف الإجرائي: الأستاذ هو عامل في قطاع التربية و التعليم يزاول مهنته في التدريس. وهو يتمتع بحقوق و عليه واجبات.

الفعل الاجتماعي:

لقد كان مفهوم الفعل الاجتماعي مركز تحليل و إهتمام معظم رواد علم الاجتماع و يحتل الصدارة في نسقهم الفكري و المفهومي.

فماكس فيبر الذي كرس له مجالا كبيرا في نظريته السوسيولوجية و يُعرف الفعل الاجتماعي على أنه: «فعل يتضمن كل أنماط السلوك الإنساني طالما أنّ الفاعل أو القائم به يضيف على فعله معنا ذاتيا.»⁽²⁾

كما يعرفه بأنه: «الفعل الذي يستخدم فيه الفاعل الوسائل الملائمة لتحقيق الأهداف العقلية المختارة.»⁽³⁾

يشير مفهوم الفعل الاجتماعي عند بارسونز إلى كل أشكال السلوك البشري التي تحركها و توجهها المعاني الموجودة في دنيا الفاعل، وهي معاني يدركها الفاعل و يستخدمها في ذاته.

«والفاعل يمكن أن يكون فردا أو جماعة أو تنظيمًا أو حتى مجتمعا. والفاعل هو أي كيان كبر حجمه أو صغر. يسلك في ضوء المعاني التي توجد في بيئته.»⁽⁴⁾

(1) أبو شعيرة خالد و آخرون: التربية و الأسس و التحديات، مكتبة العربي، ط1، الأردن، 2007، ص325.

(2) بن عيسى محمد المهدي: ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر، دراسة حالة بابب غاز بغرداية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص ص 52-53.

(3) علي الحوت: النظرية الاجتماعية، اتجاهات أساسية، منشورات شركة أجا-فليت، مالطا، 1998، ص98.

(4) أحمد زايد: علم الاجتماع بين الإتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، ط2، القاهرة، 1984، ص114.

ويقول علماء الاجتماع: «أنّ الفعل الاجتماعي يصبح اجتماعيا عندما يتصرف الفاعل بطريقة معينة تؤثر في تصرف الآخرين، والتصرف الاجتماعي هو أساس التفاعل الاجتماعي.»⁽¹⁾

الفاعل:

الفعل هو الذي يحدد الفاعل، فلا يمكن أن تكون أفعال بدون الفاعلين، والفاعل يكون إما فردا أو مجموعة من الأفراد، وقد استفاد ميشال كروزيه في تحليله الاجتماعي مما جاءت به نظرية الفعل الاجتماعي و يعرفه بأنه: «ذلك الفاعل الذي له القدرة على التدخل و المشاركة في مشكلة ما، أي أنه مرتبط أو معني بها إنطلاقا من رهانات يكتشفها ويتبناها، وذلك لأنّ أي فاعل عنده شكل من أشكال النفوذ أو التأثير يستطيع به تحريك أو استعمال موارد ضائعة في التنظيم.»⁽²⁾

النّوعية:

يميل التحليل السوسيولوجي بتعابير أخرى إلى تصحيح و تلمين النموذج النفعي بدلا من رفضه. لقد ساهم علماء الاجتماع أولا في إبعاد وهم إنسجام المصالح و التحول الضروري للأناية إلى الغيرة، فالمصالح الخاصة تساعد المصلحة العامة في بعض الحالات البارزة فقط. وبالمناسبة إنّ تلاقي المصالح حتى الصراعية منها ينقلب لفائدة مجموع الفرقاء، حلّ كروزي بدقة هذا النمط من العمليات في نظريته عن النزاعات. ولكن المصالح ليس لديها نزوع طبيعي وعام إلى التوافق أكثر من نزوعها إلى الإختلاف واتخاذ شكل اللعبة ذات النتيجة الأغبية، كل شيء يتعلق ببنية نظام النشاط المتبادل أو التبعية المتبادلة الذي تعبر هذه المصالح عن نفسها في داخله و قد ساهم التحليل السوسيولوجي إلى إيضاح نقطة ثانية: ليس مصالح الفاعلين الاجتماعيين قابلة للتبادل، فهي تتعمق بموقع الأفراد في البنية الاجتماعية وكذلك بمتغيرات الأوضاع المعقدة، وثمة نقطة ثالثة هي أنّ الفاعل نفسه يمكن أن يكون له

(1) عبد المجيد البصير: موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص ص 330-331.

(2) ريمون بودون وف بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 1986، ص 380.

مصالح متناقضة. يمكن أن يكون لي مصلحة في أن ترى الفئة التي أنتمي إليها وضعها يتحسن. ولكن يمكن كذلك أن يكون لي مصلحة بتحسين وضعي داخل هذه الفئة.⁽¹⁾

الحاجة:

حالة الشعور بالنقص لدى الأفراد و الجماعات إتجاه شيء مادي أو معنوي يدفع بهم إلى السعي بشتى الوسائل الرسمية و غير الرسمية من أجل تلبيتها.⁽²⁾

التعريف الإجرائي للأهداف المادية: هي تغيرات يسعى العامل إلى بلوغها و تكون ملموسة.

التعريف الإجرائي للأهداف المهنية: هي تغيرات يسعى العامل (الأستاذ) إلى تحقيقها داخل التنظيم و التي يبذل في سبيلها الجهد.

التعريف الإجرائي للأهداف الإجتماعية: هي تغيرات يسعى العامل (الأستاذ) إلى بلوغها، وقد تكون مادية أو معنوية أو متعلقة بالسلوك الإنساني و التنمية الإجتماعية.

المؤسسة التعليمية التربوية:

إنّ اصطلاح المؤسسة في علم الإجتماع يراد به مجموعة الأحكام و الضوابط و النظم الثابتة التي تحدد السلوك و العلاقات الإجتماعية في المجتمع. وقد استعمل هذا المصطلح كل من أوكست غونت، هربت سنبر، وليام كراهام سمنر.

هذا الأخير الذي يؤكد أنّ أغلب المؤسسات تنمو من السلوك الشعبي الذي يتحول إلى عادات إجتماعية لتصبح لاحقاً عرف إجتماعي ثم إلى ضوابط و أحكام ثابتة تفسر طابع المؤسسة

⁽¹⁾ ريمون بودبون وف بوريكو: المعجم النقدي لعلم الإجتماع، ترجمة سليم مراد، مؤسسة مجد للنشر و التوزيع، ط2، بيروت، 2007، ص583.

⁽²⁾ ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم إجتماع التنظيم و العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص58.

الإجتماعية فالمؤسسة حسب "سمنر" هي سلوك مهذب يتميز بالتطور والديمومة و الوعي العقلي، وهذا ما يميزه عن السلوك الشعبي.(1)

مؤسسة تربوية من أهم مؤسسات المجتمع تقوم بالدور التربوي وفق ما يتطلبه المجتمع المحلي وهي المؤسسة التربوية التي يتم بواسطتها إحداث التغييرات و التطورات المطلوبة في مختلف المجالات الثقافية و الإجتماعية و الإقتصادية و السياسية في المجتمع.(2)

المؤسسة التربوية كذلك هي: كل مؤسسة حازت على ترخيص من السلطات المختصة في الدولة التي تنتمي إليها، أو التي تمارس النشاط على أراضيها بهدف العناية بالشأن التربوي العام وتوفير الأنشطة التربوية للطلاب أو تدريب المهتمين على مهنة أو حرفة أو علم من علوم الحياة المتنوعة فكل معهد تعليمي أو مدرسة أو جامعة أو كلية أو دور حضانة... يمكن أن تشكل مؤسسة تربوية تعود للقطاع العام أو الخاص بهدف توفير العلم و التربية للجميع.(3)

تعقيب: أي أنّ المؤسسة التربوية هي امتداد طبيعي للأسرة أوكلت لها مهنة التربية و التعليم و التكوين العلمي و على هذا الأساس فإنّ المدرسة هي: الخلية الأساسية في المنظومة التربوية و تعد التربية باعتبارها إستثماراً إنتاجياً و استراتيجياً من الأولوية الأولى للدولة التي تسهر على تجنيد الكفاءات و الوسائل الضرورية لتكفل بالطلب الإجتماعي للتربية , و الوطنية و الإستجابة لحاجيات التنمية الوطنية.

وهذا طبقاً لأحكام القانون التوجيهي للتربية الوطنية 04-08 المؤرخ في 23-01-2008. فهي مؤسسة عمومية للتعليم تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي.

سادساً: الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة أو المتشابهة بمثابة إطار نظري أو مربع نظري يعود الباحث إليه ليستطيع تلمس كل جوانب موضوعه و الإستفادة مما وصلت إليه البحوث العلمية سواء في

(1) حسان محمد الحسن: موسوعة علم الإجتماع، الدار العربي للموسوعات، ط1، بيروت، 1999، صص 621، 622.

(2) محمد عاشور: دور مدير المدرسة الثانوية في تحسين العلاقة بين المدرسة و المجتمع، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، الأردن، العدد 1 مارس 2005، صص 89.

(3) جرجس ميشال جرجس: معجم مصطلحات التربية و التعليم، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2005، صص 438.

المجال النظري، حيث تساعده على طرح المشكلة بدقة و تحديد المفاهيم و المصطلحات و صياغة الفرضيات بشكل واضح، أو في الجانب الميداني إذ يتعرف على المناهج المستخدمة و أدوات البحث و كيفية توظيفها و كل هذا يساعده ويكون له عوناً مُرشداً في إنارة طريقه لتفادي الأخطاء و معرفة الصعوبات التي يضعها في الحسبان كما تمكنه من توضيح العلاقة بين دراسة الباحث و هذه الدراسات من خلال إبراز أوجه الإتفاق و أوجه الإختلاف بينهم من حيث الهدف من الدراسة و المناهج المعتمدة و مفردات و أنواع العينة، وكذا من حيث المتغيرات التي تناولتها الدراسات بالبحث، لأن تحديد العلاقة يمكن للباحث إبراز الإسهام الذي يرى أنه يستطيع تقديمه إنطلاقاً من تحليل هذه الدراسات، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات والتي كانت إنطلاقة يبنني على أساسها البحث وموضوع دراستنا الحالية التي تعتبر حديثة و هذا ما يفسر نُقص الدراسات في هذا الصدد خاصة الدراسات التي تطرقت إلى نفس المتغيرات المتناولة في هذه الدراسة.

- الدراسة الأولى:

وهي دراسة من إعداد سامر أحمد موسى بعنوان "إضراب العاملين في المرافق العامة" دراسة في النظام القانوني الفلسطيني و الفرنسي و الجزائري، وهي رسالة لنيل شهادة الدكتوراة سنة 2007-2008، حاولت هذه الدراسة الكشف عن مدى أهمية المرافق العامة و أثر الإضراب في حياة المواطنين الفلسطينيين و الفرنسيين و الجزائريين و لقد انطلق في ذلك من تساؤل رئيسي مفاده⁽¹⁾:

كيف و إلى أي مدى تتعارض أو تتفق فكرة الإضراب مع مبادئ و استمرارية و سيورة عمل المرافق العامة بانتظام و إضطراب؟

ولقد اندرجت تحت هذا السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية و هي كالاتي:

- فيما يتجلى التعريف القانوني و الفقهي للإضراب؟

- ما هي أشكال الإضراب و شروط ممارسته؟

(1) سامر أحمد موسى: إضراب العاملين في المرافق العامة، دراسة مقارنة في النظام القانوني الفلسطيني و الفرنسي و الجزائري، بوابة فلسطين القانونية، رسالة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، 2007-2008.

- كيف نظر التشريع الفلسطيني و الفرنسي و الجزائري إلى حق ممارسة الإضراب في المرافق العامة و هل نجح بهذا التنظيم؟

وقد اعتمد في هذه الدراسة على المنهج المقارن بصفة خاصة و المنهج التاريخي و التحليلي بصفة عامة ،وذلك من خلال تحليل أغلب النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع.

ولقد خلص الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات و ألحق بها توصيات و اقتراحات كحلول و من بين النتائج التي توصل إليها:

- أن الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل و أن تطورها يتزامن مع التطور التاريخي و توصل إلى مدى تأثير الشريعة الإسلامية على المبادئ مشروعية الإضراب وترسيخه لدى الطبقة العاملة وأن اختلاف تنظيم الإضراب يختلف و يتغير بتغير فلسفات المجتمعات، وأما التوصيات التي خرج بها تتجلى في مجموعة من الحلول نذكر منها:
- ضرورة أن يبقى الإضراب حركة مطلبية و احتجاجية بعيدة عن أي اتجاه سياسي.
- لا بد أن يكون الإضراب آخر إجراء في يد العمال و الموظفين لبلوغ المطالب المهنية.

تعقيب على الدراسة السابقة:

بالنظر إلى أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة السابقة و الدراسة الحالية فيمكن القول أن الدراستان تتفقان في تناولهما لموضوع الإضراب في القطاع العام، أما أوجه الاختلاف فقد اختلفت في أن الدراسة السابقة ناقشت موضوع إضراب العاملين في المرافق العامة كدراسة مقارنة في النظام القانوني الفلسطيني و الفرنسي و الجزائري حيث شملت دراسة قانونية بحثة .

أما الدراسة الحالية فستناقش ظاهرة الإضراب في قطاع التربية بالخصوص في المجتمع الجزائري كما أنها ستكون دراسة سوسولوجية، ويشمل الاختلاف كذلك في المنهج و نوع العينة ،حيث أجريت الدراسة السابقة على حياة المواطنين الفلسطينيين و الفرنسيين و الجزائريين ،بينما الدراسة الحالية فأجريت على أساتذة في طور التعليم الثانوي ،حيث ركزت هذه الدراسة على محاولة اكتشاف مدى تعارض و اتفاق فكرة الإضراب مع

مبادئ و إستمرارية و سيرورة عمل المرافق العامة، إلّا أنها لم توضح إذا كان هذا الإضراب دافع أو معرقل بالنسبة للنتائج المتوصل إليها.

الدراسة الثانية:

هذه الدراسة من إعداد الطالب **علي محمد الجبالي** بعنوان "أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني"، وهي دراسة ميدانية في إطار إنهاء رسالة الماجستير قسم القانون العام كلية الحقوق بجامعة الشرق الأوسط بالأردن سنة 2014-2015، هدفت هذه الدراسة إلى المزيد من التقصي عن تزايد الإضرابات بين الموظفين العاملين في الأردن للمطالبة بتحسين رواتبهم أو مكتسباتهم الوظيفية و إنعكاسات ذلك على الخدمات المقدمة للمواطنين علما أن التشريع الأردني لا يسمح بذلك مع وجود دعوات تطالب بتعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح بالإضراب. ولذلك اعتمد الطالب على مجموعة من الأسئلة:

- ما مدى فهم الموظف العام لحقوقه وواجباته الوظيفية و القوانين المنظمة لها؟
 - ما مدى معرفة الموظف بقانونية قيامه بالإضراب عن العمل أو الدعوة إلى الإضراب و العقوبات المترتبة عليها؟
 - ما مدى صلاحيات الإدارة بإيقاع عقوبات قانونية على الموظفين المضربين عن العمل؟
 - ما مدى مسؤولية الموظف عن تعطيل تقديم خدمات المُنتفعين من المرافق العامة أثناء تنفيذ الإضراب؟
 - ما مدى شرعية القانون الإداري في ظل معيار حقوق الإنسان الدولية و الوطنية ومبادئ الديمقراطية في عدم السماح بالإضراب في المؤسسات العامة؟
 - ما هي القواعد القانونية الناظمة للإضراب في الأردن؟
- وقد اندرجت هذه الدراسة ضمن المنهج الوصفي التحليلي، من خلال وصف شامل منظم لمفهوم الإضراب، و بين مضمونه و الحقائق المتعلقة به من خلال إخراج معطيات و نتائج هامة تتعلق بالدراسة و بتحليل النصوص بالإستناد إلى آراء الفقهاء والأحكام القضائية التي تناولت الموضوع.
- وهذا من خلال عينة تضم كل من النواب، و النقابات المهنية، و الأحزاب، و المواطنين، و ديوان المدنية، و المحامين، و القضاة.

ومن النتائج المتوصل لها من خلال هذه الدراسة نذكر منها:

- ضرورة تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح الموظف العام بالإضراب، كون الإضراب اكتسب في الوقت الحالي أهمية بالغة و أصبح الموظف يشعر بأهميته وفاعليته لتحقيق مطالبه ،و أنّ الإضراب لا تتوقف ممارسته على اعتراف النصوص القانونية به أم حظّته و أن تنظيم الإضراب يعد البديل السلمي للإحتجاجات التي قد تقام عشوائيا و يحد من الآثار السلبية التي قد تترتب عليها.(1)

تعقيب الدراسة الثانية:

وتكمن أوجه التشابه و الإختلاف بين الدراسة السابقة و الدراسة الحالية كونهما تتفقان في معالجتها لموضوع الإضراب في الوظيف العمومي، إلا أنّهما تختلفان في أسلوب المعالجة، فالدراسة السابق حاولت اكتشاف تزايد الإضرابات بين الموظفين العاملين في الأردن مع العلم أنّ التشريع الأردني لا يسمح بإضراب هذه الفئة، بينما الدراسة الحالية فإنّها تهتم بدراسة العلاقة الموجودة بين أهداف و غايات العمال كفاعلين اجتماعيين ومستوى المشاركة في الإضراب، كما يظهر الإختلاف في مجتمع البحث، فالدراسة السابقة أجريت على عينة متكونة من النواب و النقابات المهنية و الأحزاب و المواطنين و ديوان الخدمة المدنية و المحامين و القضاة، أما الدراسة الحالية فأجريت العينة على مجموعة متكونة من أسانذة التعليم للطور الثانوي.

والأسباب التي جعلتنا نعتد جزئيا على هذه الدراسة أنّها تتقاطع مع دراستنا الراهنة في كون الإضراب في قطاع الوظيف العمومي من أكثر المواضيع إثارة للتساؤل و النقاش في الوقت الحاضر، وعلى الرغم من أنّ المرفق العام خاضع لمبدأ الإستمرارية خدمة للجمهور إلا أنّه يتعرض و بصفة نظامية إلى حركات الإضراب و مطالبة لتحقيق أهداف غايات مهنية و إجتماعية.

-الدراسة الثالثة:(2)

(1) علي محمد الجبالي: أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني،دراسة ميدانية مكملة لنيل شهادة الماجستير،

قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط بالأردن،2014-2015.

(2) الطاهر بلعبور : الإضرابات العمالية في مجتمع المصنع، دراسة ميدانية بمصنع الخزف الصحي بالميلية، مذكرة لنيل شهادة الكتوراه في علم اجتماع التنمية بجامعة منتوري بقسنطينة،2005.

من إعداد الطاهر بلعيور بعنوان "الإضرابات العمالية في مجتمع المصنع" وهي رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية بجامعة منتوري قسنطينة سنة 2015، وقد أجريت هذه الدراسة بمصنع الخزف الصحي بالميلية.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين بناء القوة داخل المصنع و الإضرابات العمالية ومعرفة طبيعة هذه العلاقة.

ولقد تمّ صياغة التساؤل الرئيسي كالتالي:

- ما هو التفسير السوسيولوجي للإضراب نظريا و إمبيريقيا؟

ولقد هذا التساؤل تساؤلات تطرق إليها الباحث وحاول الإجابة عنها في هذه الدراسة وقد خّص إلى فرضيات عامة مفادها:

- ترتبط علاقة القوة في البناء التنظيمي بطبيعة و أشكال التعبئة العمالية.

- يوجد ارتباط بين تمركز السلطة وزيادة التناقضات داخل المصنع، ولتحقيق فرضيات الدراسة اعتمد الباحث على طريقة المسح بالعينة وهي تعد من إحدى طرق المنهج الوصفي و التي تسمح بالحصول على معلومات دقيقة توصف ظاهرة الإضراب، كما اعتمد على مجموعة من الأدوات المنهجية وذلك من أجل تحقيق الدقة العلمية وهي الملاحظة، الإستمارة، المقابلة ونظرا لكون مجتمع البحث غير متجانس والمتكون من 433 عامل فقد إختار الباحث عينة من 100 فرد بطريقة عشوائية وكانت عينة في حدود 22.6%.

ومن النتائج التي توصل إليها الباحث في نهاية دراسته أنّ فرضياته صحيحة وقد خلص إلى أنه كلما لجأت الإدارة إلى الهيمنة على القوة و الإستحواذ عليها،

كلما لجأت النقابة و الجماعات الغير رسمية لتعبئة العمال ضدّ الإدارة وأنّ بناء السلطة داخل المصنع يخدم مصلحة فئة عمالية قليلة على فئة عمالية كبيرة، ويكون السبب لخلق التناقضات و بالتالي صدق الفرضية السياسية التي انطلقت منها الدراسة وهي وجود علاقة ارتباطية بين طبيعة بناء القوة و الإضرابات العمالية.

تعقيب على الدراسة:

وبخصوص أوجه التشابه و الإختلاف فإنّ الدراستين تتفقان في معالجتها لظاهرة الإضراب العمالية وكلاهما دراستان سوسولوجيتان، إلاّ أنّهما تختلفان في أسلوب المعالجة،

حيث أنّ الدراسة السابقة تركز إهتمامها على معرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين بناء القوة داخل المصنع و الإضرابات العمالية، بينما الدراسة الراهنة تركز على إكتشاف العلاقة بين أهداف وغايات العمال كفاعلين اجتماعيين ومستوى المشاركة في الإضراب، كما يظهر الإختلاف أيضاً في عينة الدراسة حيث تمثلت عينة الدراسة السابقة في عمال المصنع للخزف الصحي بالميلية، بينما تمثلت عينة الدراسة الحالية في أساتذة الطور الثانوي. وتعدّ الدراسة إسهاماً من طرف الباحث في كشف جوانب من ظاهرة الإضرابات العمالية و علاقتها ببناء القوة داخل المصنع التي كانت لها أهمية بالغة في أظهار العلاقة بين البناء التنظيمي للمصنع و طبيعة و أشكال التعبئة العمالية و بين تمرکز السلطة وزيادة التناقضات داخل المصنع.

الدراسة الرابعة: (1)

وهي دراسة من إعداد علي غربي تطرقت إلى دور النقابات في إثارة الإضراب و الموسومة "العلاقات الصناعية و التيسر الإشتراكي" للمؤسسات والمقدمة لنيل شهادة الدكتوراه سنة 1989 أجراها بمصنع سوناكوم بقسنطينة و مصنع سنابياك بسكيكدة، وهي دراسة سوسولوجية للعلاقة بين الصراع الصناعي و التسيير الإشتراكي للمؤسسات، حيث أخذ الباحث في دراسة هذه الإضرابات كمؤشر للصراع الصناعي داخل المصنع وهدفت هذه الدراسة إلى محاولة فهم واقع العلاقات الصناعية في الجزائر من خلال تحليل ظاهرة الإضرابات العمالية داخل تنظيمين صناعيين(مصنع سوناكوم بقسنطينة و مصنع سنابياك بسكيكدة).

وقد انطلق الباحث من فرضية أساسية وتفرع منها إلى مجموعة من التساؤلات من بينها:

(1) علي غربي: العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع، دراسة سوسولوجية للعلاقة بين الصراع الصناعي و التسيير الإشتراكي للمؤسسات بالشرق الأوسط،مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة القاهرة،1989.

-هل هناك إرتباط بين ندرة الصراعات المتمثلة في الإضرابات خصوصا وبين فعالية التسيير الإشتراكي للمؤسسات، أم أنّ سبب ندرة الإضرابات يعود إلى ضعف التنظيم النقابي؟

إنّ طبيعة الموضوع فرضت على الباحث اتباع عدة مناهج حيث اعتمد على المنهج المقارن كمنهج أساسي و المنهج التاريخي، الوصفي و الإحصائي كمناهج مساعدة للمنهج المقارن.

بالإضافة إلى ذلك استعان الباحث بأدوات منهجية تتوافق و مجموعة المناهج التي استعان بها وهي الملاحظة، المقابلة، الإستمارة، الوثائق و السجلات.

وقد توصل الباحث في النهاية إلى عدة نتائج ومنها:

- إنّ تزايد هذه الظاهرة يقع على عاتق النقابة لأنها لم تعمل على التخفيف من حدتها، بل قامت بإثاراتها في بعض الأحيان.

- إنّ إثارة النقابة للإضرابات و تبنيها و مسانبتها للعمال المضربين جعلها عرضة لضغوطات قوية خصوصا في المجتمعات التي تطبق إقتصاد السوق، حيث يوجد تعارض واضح بين السعي لتحقيق ظروف العمل و حياة أكثر إنسانية و تخفيف حدة التفاوت الإقتصادي و الإجتماعي من جهة و الضغوط التي تمارسها لتحقيق أهداف و أولويات المنظمة في أسلوب الإنتاج الرأسمالي المعتمد على اقتصاد السوق من جهة أخرى، حيث غالبا ما تجد النقابة نفسها عرضة لضغوطات في حالة إعلانها أو تبنيها للإضراب.

التعقيب على الدراسة:

بالنظر إلى أوجه التشابه و الإختلاف بين الدراسة السابقة و الدراسة الحالية، فيمكن القول أنّ الدرستان تتفقان في تناولهما لموضوع محدد و المتمثل في الإضرابات العمالية، إنهما دراستان سوسيولوجيتان، أمّا أوجه الإختلاف فالدراسة السابق ناقشت موضوع الإضراب كمؤشر للصراع الصناعي و التسيير الإشتراكي للمؤسسات، أما الدراسة الحالية سنتاقش ظاهرة الإضرابات في قطاع التربية، كما يظهر الإختلاف أيضا في منهج و عينة الدراسة حيث أخذت عينة الدراسة السابقة من عمال المصانع في كل من سوناكوم بقسنطينة و سنابيك بسكيكدة، بينما أخذت عينة الدراسة الحالية من أساتذة التعليم الثانوي بجيجل.

حيث ركزت هذه الدراسة على محاولة فهم واقع العلاقات الصناعية في الجزائر من خلال تحليل ظاهرة الإضرابات العمالية داخل تنظيمين صناعيين، إلا أنها لم توضح إذا ما كانت النقابات أم التسيير الإشتراكي للمؤسسات دافع أو معرقل بالنسبة للنتائج المتوصل إليها.

الدراسة الخامسة: (1)

وهي دراسة قام بإعدادها محمد علي محمد في مصر، اهتمت هذه الدراسة بدراسة موقف العمال من النقابة داخل المصنع، وانطلق الباحث في هذه الدراسة من سؤالين رئيسيين هما:

- ما هي العوامل الداخلية و الخارجية التي تساهم في تحقيق التكامل بين الأعضاء و التنظيمات؟

- ما هي الظروف التي تؤدي إلى ظهور التناقض والصراع بين المستويات المختلفة في التسلسل التنظيمي؟

ولقد استعان الباحث بثلاث إجراءات هي :

- تصور العمال لفرص التقدم الوظيفي و التنقل المهني المساعد في التسلسل التنظيمي.
- التعرف على مدى إقتناع العمال بأن عملهم في التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا لهم. أم أنهم يفضلون تغيير عملهم الحالي و الانتقال إلى تنظيم آخر يمكن أن يتيح لهم فرصة أوسع للتقدم الوظيفي.

- الطلب من العمال أن يقارنوا بين استمرارهم في التنظيم أو تفضيلهم الانتقال إلى تنظيم جديد مع إفتراض تساوي الأجر و بعض الظروف الأخرى لكل من التنظيميين، ولقد اعتمد الباحث في دراسته على منهج دراسة الحالة واستعان بمجموعة من الأدوات المنهجية و هي الملاحظة المقابلة و الإستمارة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- لا يوجد اتصال بين العمال و النقابة مما يجعل العمال يقفون موقفا سلبيا من التنظيم النقابي و يفقدون الثقة فيه.

(1) محمد علي محمد: مجتمع المصنع، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، ط 1975، 2، ص70.

- انفصال أعضاء التنظيم النقابي عن العمل زيادة على سعي الإدارة إلى ترسيخ هذا الانفصال وذلك بمحاولتها جذب الأعضاء النقابيين واستخدامهم لصالحها على حساب العمال.

تعقيب على الدراسة:

حول أوجه التشابه و الإختلاف، يمكن القول أنّ الدراساتين تتفقان في تناولها للنقابة كجهة محرّكة للإضراب ونظام أين تطرح مختلف الطلبات وماله من دور هام يلعبه داخل التنظيم. وتختلفان في أسلوب المعالجة إذا تناقش الدراسة السابقة موقف العمال من النقابة داخل المصنع، بينما الدراسة الحالية فإنّها تناقش أهداف و غايات العمال كفاعلين إجتماعيين وعلاقتهم بمستوى المشاركة في الإضراب، كما يظهر الإختلاف في منهج و مجتمع البحث فالدراسة السابقة أجريت على عينة من عمال المصنع في مصر، أما الدراسة الحالية فأجريت العينة على أساتذة طور التعليم الثانوي بالجزائر، حيث أن من الأسباب التي جعلتنا نعتمد جزئياً على هذه الدراسة أنّها تتقاطع مع دراستنا الراهنة في كون العمل النقابي يلعب دوراً في تحقيق المكاسب الإجتماعية و المهنية الخاصة بالعمال ومدى رضاهم عن النتائج المتوصل لها من هذا التنظيم.

خلاصة الفصل:

كل ماورد في هذا الفصل من أفكار يعتبر بمثابة الإطار الذي سنلتزم به طول مراحل البحث اللاحقة، وقد حاولنا أن نقدم نظرة عما نريد بحثه مع مراعاة الدقة في الطرح من تحديد الإشكالية وصولاً إلى تحديد المفاهيم الأساسية كمتغيرات الدراسة، و الإستفادة من الدراسات السابقة التي تمّ الإضطلاع عليها وذلك بالتطرق إلى مجموعة من النقاط الأساسية و الجوانب المهمة و الضرورية بالنسبة لبحثنا. كما حاولنا من خلال هذا الفصل أن نربط الأفكار ببعضها البعض سواءً المتعلقة منها باتجاه العمال(الأسانذة) أو بمشاركتهم في الإضراب، و المهم أن الهدف الأساسي من إنجاز وتناول هذا الفصل هو حصر مشكلة الدراسة أكثر حتى تصبح قابلة للدراسة و البحث.

الفصل الثاني: الإضرابات العمالية

تمهيد

أولاً: التطور التاريخي للإضرابات

ثانياً: أسباب الإضرابات

ثالثاً: أشكال الإضرابات

رابعاً: أنواع الإضرابات

خامساً: عناصر الإضرابات

سادساً: آثار الإضرابات

سابعاً: العوامل السوسولوجية لظهور الإضرابات في الجزائر

ثامناً: تنظيم الإضراب في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

يحتل الإضراب مكانة استراتيجية في النزاعات العمالية و هو بذلك أحد طرق تسويتها وعادة ما يلجأ إليه العمال كمرحلة أخيرة بعد فشل الطرق الأخرى لتسوية هذه النزاعات، ويستمد قيمته من كونه وسيلة ضغط فعالة و ناجعة في كبح الإنتاج و إحداث إختلالات كبيرة في سيرورة العمل .

والإضراب جاء نتيجة نضالات عمالية قادها العمال و النقابيون منذ بروز دور الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل يمارسه العمال بهدف حمل صاحب العمل و المؤسسات المستخدمة على تلبية مطالب معينة واعتناق وجهة نظر معينة واعتناق وجهة في المنازعة القائمة لتنظيم العمل داخل المؤسسة أو من أجل العدول عن قرار معين اتخذ بشأن وبسبب سير العمل أو احترام قرارات معينة قصد حمل الطرف الآخر على الدخول في مفاوضات بغرض إيجاد حل وتسوية هذا النزاع القائم.

وهو امتناع العمال عن مزاولة العمل لمدة محدودة حيث يتمسك المضربون فيها بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط و التأثير على السلطة التي باستطاعتها تحقيق المطالب، فهو يقوم تحقيق المطالب عمالية سواء كانت مهنية أو اجتماعية وحتى شخصية، مما يدعو للقول أن الإضراب عملية إنسانية معقدة تمتزج فيها المتغيرات الاقتصادية و السياسية و القانونية و الانسانية تجعله بالغ الحساسية، أما من حيث نتائجه فبعضها يحسب ماديا بالربح أو الخسارة ، والبعض الآخر إعادة التوازن للعلاقات وتغيير الموازين القوى بين الفاعلين الاجتماعيين أي بين الطرفين المتنازعين ،عمال، أرباب العمل ،سلطة،مجتمع مدني.

وللإضراب أسباب معلنة وأسباب خفية ،كما له العديد من الأشكال و الأنواع والعناصر وله ارتباط بمجموعة من العوامل السوسولوجية لظهوره في الجزائر، وهذا ما سنحاول الكشف عليه من خلال هذا الفصل.

أولاً: التطور التاريخي للإضراب

إن الإضطهاد الذي عرفته البشرية في مجال العمل عبر الأزمنة خصوصاً في الحضارات الشرقية و الغربية القديمة كان كثيراً ما يجد العمال متنفساً في استعمال الإضراب للتعبير عن معاناتهم اليومية، ويؤكد المؤرخون على أن الإضرابات الاجتماعية كثيراً ما تحصل في عصور إنحطاط هذه الحضارات التي تدهورت أثناءها الأوضاع الاجتماعية، وحسب المؤرخون فإن أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث، حيث قام العمال بإضراب حين تشييدهم لقبر فرعون وذلك من أجل تسديد أجورهم وتحسين ظروف عملهم ويرى الفقهاء أن هذا الإضراب الذي لجأ إليه العمال لم يكن ليقع لولا الطابع النبيل و المقدس للمهمة المسندة لهؤلاء العمال والمتمثلة في تشييد قبر فرعون.⁽¹⁾

ومع بزوغ الثورة الصناعية وما صاحبها من مشاكل اجتماعية و مهنية وجد العمال في الإضراب ضالتهم المنشودة لخلق نوع من التوازن المفقود في علاقاتهم بأصحاب العمل، رغم اختلاف مواقف الدول في الإعتراف بمشروعية الإضراب، فبعضها لم تعترف بمشروعيته إلا بعد مرحلة من الكفاح قدّم فيها العمال توضيحات كبيرة حتى نجحت مساعيهم و تم الاعتراف بالإضراب كحق مشروع، مع أن بوادر الإضراب كحق عمالي بدأت تلوح في الأفق وتبرز تدريجياً بعد الثورة الصناعية وانقسام المجتمع إلى طبقتين: الطبقة البرجوازية (الطبقة الرأسمالية) و الطبقة العاملة (طبقة البروليتاريا) و ظهور الآلة التي حلت محل الآلاف من العمال و أصبح جهد العامل سلعة تشتري بأثمان زهيدة يحددها أرباب العمل.⁽²⁾

ويعود أول إضراب للعمال عام 1539 بفرنسا حيث أضرب عمال المطابع في مدينة ليون طيلة 4 أشهر للمطالبة برفع أجورهم التي قالوا أنها لا تتوافق مع الـ 15 ساعة عمل يوميا و بالفعل نجحوا في تعطيل صدور أي مطبوعة طيلة مدة الإضراب، و بالتالي لبيت مطالبهم وكنتيجة غير مباشرة لهذا الإضراب صدر أول قانون عام 1791 سمي لوشابولي **le chapelier**، حيث اعتبر هذا القانون الشهير كُلى تجمع أو تعاون أو محاولة اتحاداتها خارج القانون فهذا القانون ضيق الخناق على الطبقة العاملة و أخر العلاقات الاقتصادية و الإحتكام لقانون العرض و الطلب.

(1) عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص365.

(2) المرجع نفسه: ص369.

إذن، فمهما كانت طبيعة هؤلاء العمال فهُم معرضون للتوقف عن العمل في حالة محاولتهم تأسيس أي اتحاد أو حتى تسمية بعضهم بالرئيس، الأمين أو النقابي.

رغم الأوضاع المزرية التي عاشتها الطبقة العاملة و القوانين المجحفة التي سُنّت لكبح مسيرة العمال نحو تحسين ظروفهم المعيشية و المهنية فإنها لم تشكل عائقاً أو تمنع العمال من مواصلة النضال و الدفاع عن حقوقهم، و استمر الضغط على أرباب العمل و السلطات العامة إلى أن تم الاعتراف رسمياً بجواز تكوين تحالفات عمالية كحق شرعي يمارس بنص القانون الذي صدر عام 1864 والذي ألغى جنحة التحالف و عوضها بجنحة إعاقة حرية العمل.⁽¹⁾

إن الاعتراف بحق الإضراب في فرنسا جاء متأخراً نسبياً مقارنة بالدول الصناعية الأخرى فكندا مثلا اعترفت بحق الإضراب عام 1872 وبريطانيا سنة 1906، أما الولايات المتحدة الأمريكية فكان عام 1911 و في عام 1947 أصدرت قانونا يدعى قانون تافت هارتلي يقيد من حق الإضراب بإجراء الإخطار المسبق.⁽²⁾

وعن ظهور الإضراب في الجزائر فالبوادير الأولى له ترجع للعهد الإستعماري الفرنسي، حين كانت الجزائر جزءاً من التراب الفرنسي ولقد كان لظهور الإضراب في الجزائر إرتباطاً وثيقاً بوجود الحركات النقابية، إلا أنه ولكون المجتمع يغلب عليه الطابع الزراعي الرعوي كانت نسبة العمال المنتمين للنقابة ضئيل جداً، إذا لم نقل كان منعدماً إلا أن هذه النسبة التي شهدت ارتفاعاً محسوساً خاصة في عام 1936 حيث وصل عدد العمال الجزائريين المنتمين إلى النقابة الفرنسية إلى مائة و عشرون ألف (120.000) عامل من الفرنسيين و جزائريين و لعل الأسباب التي تعود إلى هذا الإرتفاع هو ما شهدته الساحة الدولية و الإقليمية من تغيير في طريقة تأسيس الحركة النقابية، ومن هنا نشير إلى إضراب عام 1936 الذي حدث في كل من وهران و الجزائر العاصمة .

- **حركة إضراب 1936 في وهران:** عرفت مدينة وهران خلال شهري جوان و جويلية لعام 1936 أعنف إضراب لم تره من قبل و لقد كان الإضراب مُدعم من النقابة الفرنسية ونتيجة لما عرفته الجزائر آنذاك من ارتفاع لغلاء المعيشة الذي أثر في نسبة زيادة البطالة هذا

⁽¹⁾ بن شرقي قریش:منازعات العمل في نطاق المؤسسة الاقتصادية، رسالة الماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية، 2001/2002، ص130.

⁽²⁾ المرجع نفسه: ص131.

الأمر الذي أدى إلى انشغال العمال الذين كانوا يرون يوماً بعد يوم انخفاض قدرتهم الشرائية ولذا كانت أول مطالبهم هي رفع قيمة الأجور الممنوحة لهم. وإن كانت هذه المطالب متواضعة في الشكل إلا أنها عنيفة في الموضوع وهذا ما جعل ردود أصحاب المصانع تصف بالحدق و العُنف حيث لجئوا إلى إفراغ أماكن العمل و غلقها و بعد إنتهاء مدة الإضراب عاد العمال إلى أماكن عملهم وتكرر أصحاب العمل للتعهدات التي التزموا بها.

- حركة إضراب 1936 في الجزائر: لم تبقى الجزائر بعيدة عن حركة الإضراب العنيفة التي كانت تقع في فرنسا حيث أثرت الأزمة الإقتصادية على العمال وانخفضت الأجور بسرعة مما أضعف القوة الشرائية للعمال خلال الشهور الأولى من سنة 1936.

و لقد أثرت كذلك حركة الإضرابات التي عرفتها فرنسا على الساحة الجزائرية رغم محاولة القائمين بسير النقابة آنذاك على إخفاء و عدم الإعلان عن تلك الإحتجاجات و الإضرابات و لقد أدت الوضعية المزرية التي كان يعيشها العامل الجزائري إلى ظهور الإضرابات و انتشارها خاصة في العاصمة و كان ذلك بتاريخ 08 جوان 1936 بمؤسسة البناء بخروبة، حيث قررت الإدارة في اليوم الثاني للإضراب على رفع أجور عمال هذا الإضراب أدى إلى التشجيع بالقيام بإضرابات أخرى، فلم تتوقف هذه الإحتجاجات إلى هذا الحد بل زاد إلى انتشارها خاصة بين 10 و 20 من شهر جوان من نفس العام حيث وصل عدد العمال المضربين آنذاك إلى خمسة عشر ألف (1500) عاملاً.

ورغم ما خلفه الإضراب من خسائر إلا أنه من خلال ما حدث استفاد العمال المتواجدين بالجزائر من نفس الإمتيازات التي تحصل عليها العمال بفرنسا فأحسن شيء تحصل عليه العامل هو خلق روح التضامن.⁽¹⁾

ثانياً: أسباب الإضراب

يُعد الإضراب ظاهرة اجتماعية معقدة وهو تعبير عن وضعية مهنية غير مرغوب فيها و يحمل الإضراب في طياته عدة عوامل و أسباب لحدوثه يمكن تلخيصها فيمايلي:

(1) سليمان أحمية: أليات تسوية منازعات العمل و التضامن الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص142.

1- الأسباب المعلنة: غالبا ما تكون هناك مبررات معلنة عند كل حركة إحتجاجية وذلك في إطار قانوني فقد تكون الأسباب قانونية ،اقتصادية أو سياسية.

أ- مبررات قانونية: نلاحظ أن ضمان حق اجتماعي متوسط هو جوهر الحركات الاحتجاجية التي يقوم بها العمال. وهناك نوعان من الحقوق أولها تخص مطالب حماية الحقوق الفردية و الأخرى للمطالبة بحماية الحق النقابي فحماية الحقوق الفردية التي تنتج صراعا في شكله الصغير ويكون الحل دوما بين المعنيين بالأمر. أما نهاية الحق النقابي فتكمن في حماية حرية اجتماعية حقيقية و التي تأتي عن طريق الاتفاقيات الجماعية ففي بعض الأحيان نجد أن الحق النقابي هو جوهر الصراع ومبدأ الاحتجاج.(1)

ب- مبررات السياسية: هذا النوع من الأسباب نجده تقريبا في كل الدول فتكون هذه الإضرابات

ضد السياسة الاقتصادية للحكومة ،أو ضد القوانين الخاصة بالعمال فكثيرا ما ينشب العديد من الإضرابات يكون الهدف منها سياسي «كالتدخل في أفعال مخصصة للسلطات العمومية»، ويرى البعض أن الإضراب «ليس له وظيفة تعبيرية لهدف مطلبى فقط و لكنه احتكاك بين قوة العمال و قوة المستخدمين هذه الأخيرة التي تمثل مظهرا خاصا لنظام عام للقوة السياسية و بالتالي فهو يحمل معنى سياسيا.» ونجد هذا المؤشر في الإضرابات الوطنية عامة و الجماهيرية خاصة.

ج-مبررات اقتصادية: يبدو أن الأسباب الاقتصادية الأكثر تداولاً و حضوراً في تفعيل الإضرابات العمالية حيث تمثل العنصر المادي الأساسي لسيرورة المجتمع عامة و المؤسسة خاصة ويتمثل المبرر الإقتصادي للإضرابات في القضية الأجور ففي فرنسا مثلا في الفترة الممتدة بين 1947 و1962 نجد أن الإضرابات ذات المطالب المتعلقة بالأجور و تمثل نسبة 79٪ من جموع الإضرابات ذات الأخرى، كما كانت المطالبة برفع الأجور وتحسين القدرة الشرائية للعمال وراء الإضرابات الكبرى عن العمل في مختلف دول العالم، ومن هذه الإضرابات إضراب أبريل 1965 لعمال شركة بيجو.

(1) قاسم إبراهيم: أسباب الإضرابات في القطاع العام، رسالة الماجستير، جامعة الجزائر، سنة 1984، ص42.

ونظرا للتطورات التي عرفتتها المجتمعات بدأ يقل مفعول هذا السبب نسبيا في تحريك موجات الإضرابات، ليظهر بجوانب أخرى أي نحو مطالب معنوية تتمثل في الأسباب التنظيمية للعمل كالترقية، التوظيف، التكوين و غيرها من المطالب المعنوية، ضيف إلى ذلك ظروف العمل التي كانت و لازالت تحتل مكانة أساسية ضمن المطالب العمالية خاصة في بعض المهن الخطيرة.⁽¹⁾

الأسباب الخفية: تأتي هذه الأسباب دوما بسبب الكبت الفردي لأسباب نفسية ليتحول هذا الأخير لكبت جماعي، فهذا الإضراب يكون ردا على كبت الإحتجاجات الفردية و الإحتجاجات الفسيولوجية و كذا الإنتماء و المشاركة و غيرها، وهذا النوع من الإضرابات يظهر على شكل حاجز يحول دون تحقيق الإحتجاج و كذا الضغط يزداد بزيادة تدعيم الحاجز بالكبت فنجد في الكثير من الأحيان أن هناك إضرابات ذات طابع معين أو أسباب معلومة تحتوي في الأصل على أسباب عميقة لا يمكن الإفصاح عنها لأنها تشكل عائقا أمام الإضراب و كثيرا ما تغطي الأسباب العميقة على الإضراب فيكون هذا الإضراب جملة من الأسباب غير المعلنة فيتم تقديم أسباب أو مطالب غير الأسباب الحقيقية التي تحرك من أجلها الإضراب و ذلك لإضفاء الشرعية عليه خاصة إذا تعلق الأمر بمبررات سياسية.⁽²⁾

ثالثا: أشكال الإضراب

كل حركة إضرابية يقوم بها العمال أو موظفوا المرافق العامة تفترض تنظيما محكما حتى لا تتحول إلى نوع من العصيان و عدم الإنصياع لأوامر المؤسسة المستخدمة أو أصحاب العمل، ولذلك يقوم العمال بتنسيق عملهم للتوصل إلى تحقيق مطالبهم، وقد تختلف كيفية التوقف عن العمل حسب شكل الإضراب فقد تكون بصفة جماعية أو فئوية أو قطاعية و فيمايلي سنرى الأشكال المختلفة للإضراب:

1-الإضرابات الكلاسيكية: عرف عالم الشغل هذا النوع من الإضرابات في ظل قانون 1865 الذي يقر حق إقامة الجماعات المهنية. إذ يقوم العمال في الإضرابات الكلاسيكية بالتوقف عن العمل و

⁽¹⁾ قاسم ابراهيم: المرجع السابق، ص43.

⁽²⁾ المرجع نفسه: ص 44.

مغادرة أماكن العمل.⁽¹⁾ وهو الشكل الأكثر انتشاراً أو يتم فيه انقطاع المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بالك مواقع العمل و الإمتناع عن الإلتحاق بها بطريقة محكمة و منظمة بحيث تأخذ النقابات أو ممثلي العمال فيه جميع الإحتياجات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه، حيث تراعي فيه الظروف الإقتصادية العامة وكذا الوضعية الإقتصادية للمؤسسة أو القطاع وقد يعمد العمال إلى تشكيل لجان تسمى لجان الإضراب تكمن مهمتها في متابعة تنفيذ القرارات الخاصة بالإضراب و السهر على منع صاحب العمل من إحلال عمال جدد محل العمال المضربين ،و لا يخفى ما للدور الذي تلعبه هذه اللجان من أهمية، إذ أنّ نجاحها في منع إحلال عمال جدد محل العمال المضربين هو الذي يجبر أصحاب العمل على الإستجابة لمطالبهم حتى يتوخى ما يترتب على الإضراب من خسائر⁽²⁾.

2-الإضرابات غير الكلاسيكية:وهي تلك الإضرابات التي لا يغادر فيها العمال أماكن عملهم و لا يتوقفون عن العمل بل يجعلونه ضعيفا و من بينها نذكر :

أ-الإضراب المتقطع:هذا النوع من الإضراب ينتقل من ورشة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر بالتناوب دون إنقطاع فبدلاً من التوقف عن العمل في وقت واحد فإنّ العمال يتوقفون فئة بعد أخرى.

ب-الإضراب اللؤلؤي: عندما يقوم العمال بهذا النوع من الإضراب لا يتوقفون نهائياً عن العمل بل يخفضون من فاعليته و يكون بشكل إداري و يعتمد على تقليص وتيرة الإنتاج.

إنّ القانون يعتبر هذا النوع من الإضرابات غير شرعي، إذ أنّه يعود بالسلب على العامل و المستخدم لأنّ خفض وتيرة الإنتاج يعني تقليص مداخيل المؤسسة و هذا يؤدي إلى تقليص الأجور.⁽³⁾

(1) عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، دراسة سوسيولوجية للإضرابات العمالية في الجزائر، دار الحكمة، الجزائر، 1995،ص33.

(2) مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديد للنشر، مصر،2005،ص358.

(3) Sinay Hélène:la grève,Lib Dallaz,Paris,1981,P37.

ج-الإضراب بالتنفيذ المفرط: هذا النوع هو عكس الإضرابات الكلاسيكية الأخرى لأنه يتم بصفة عكسية، إذ يتميز عن غيره من الإضرابات بالزيادة المفرطة للإنتاج بهدف إحداث نوع من التوتر على مستوى الإدارة و التنظيم.

3-الإضراب التقليدي: ويشكل هذا النوع من الإضراب صورة من صور التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية و الإجتماعية بحيث ينقطع العمال المضربون في وقت واحد عن العمل تاركين بذلك مواقع العمل، أو يمتنعون عن الإلتحاق بطريقة محكمة و منظمة و مدروسة مسبقا من حيث الكيفية و المدة، كما يطلق عليه مجموعة التحريض على الإضراب les piquets de grève، بحيث تتبنى مجموعة من العمال الإضراب وهم على العموم ممثلوا العمال النقابيين أو المنتخبين خصيصا لهذا الغرض.

وتقوم هذه المجموعة بإقناع وحمل باقي العمال على المشاركة في الإضراب مستعملين كل الوسائل ماعدا ما كان منها ممنوعا كالتهديد و إحتلال أماكن العمل و استعمال العنف.⁽¹⁾

4-الإضراب الدائري: ويتسم هذا الشكل بالتخطيط المحكم بحيث تمتنع كل فئة أو صنف مهني عن العمل مدة معينة و محددة لتليها فئة أخرى بعد إستعادة الفئة الأولى لنشاطها دون توقف تام للمصلحة أو المصالح ويكون في شكل إضرابات دائرية متتالية، وعند عدم إستجابة السلطة العامة لمطالب المضربين يلجأ العمال للإنتقطاع التام عن العمل.

كما يطلق عليه كذلك بإضراب التناوب وكانت فرنسا من أكثر الدول تأثرا بهذا الشكل من الإضرابات.⁽²⁾

5-الإضراب المتكرر و القصير: ويتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين أو البدء التأخر عن مزاوله العمل، ويكون الإضراب بهذه الطريقة أكثر جسامة على صاحب العمل من

(1) عبد الرحمان خليفي: الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008، ص 67-68.

(2) المرجع نفسه: ص68.

الإضراب التقليدي، لأنه يؤدي إلى إضراب نظام الإنتاج نتيجة للتوقف القصير عن العمل في فترات زمنية متواترة و فجائية.(1)

6-الإضراب البطيء(الإنتاجية):ويطلق عليه كذلك إضراب الإنتاجية ويتم في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل إرادي و ملموس وبالتالي يستتبع وجود تخطيط مسبق لعدد القطع الواجب إنتاجها خلال فترة حركة المطالبة ويعد هذا النوع من الإضراب الأقل حدوثا لأنه لا يناسب إلا عددا قليلا من الأنشطة و الأعمال يؤدي على أي حال إلى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل.(2)

7-إضراب المبالغة في النشاط و الإضراب الإداري:يتضمن إضراب المبالغة زيادة وتصعيدا في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون بالغين بذلك حدّ التطرف و بصورة مفاجئة، مما يؤثر سلبا على المتعاملين مع المصالح العمومية ويؤثر على العلاقة بينهم مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقل من ممارسته لأنّ تطبيقه الحرفي في المنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلا بسبب الإزدحام المتزايد في المصالح العمومية بالإضافة إلى ما يستوجبه تنظيمه من دقة وتخطيط مسبق عن طريق البحث عن نصوص و أنظمة و مناشير لتطبيقها حرفيا.

ومن جهة أخرى، فإنّ الإضراب الإداري فيتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الإحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمرا.(3)

8-الإضراب السياسي:الإضراب السياسي و هو توقف العمال عن أداء العمل بهدف الضغط على الحكومة أو السلطات العامة لحملها على تبني وجهة نظر سياسية معينة أو إعاقته في تحقيق أهداف سياسية محددة أو للإحتجاج على عمل معين قامت به الحكومة،وقد يتمثل هدف هذا الإضراب أيضا في تأييد موقف سياسي خارجي أو داخلي اتخذته الحكومة وعند اعتراض العمال المضربين على

(1) بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، جسر للنشر و التوزيع، ط2، الجزائر،2009،ص 220.

(2) المرجع نفسه: ص ص 220-221.

(3) رشيد واضح: منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع،ط4،الجزائر،2007،ص123.

بعض سياسات الحكومة فهم لا يقدمون تصورا أو برنامجا لما يجب أن تتبعه الحكومة من سياسات جديدة، كما يحدث في الإضراب المهني كما لايرجى منه تحقيق مطالب مهنية.⁽¹⁾

رابعا:أنواع الإضراب

وتتعدد أنواع الإضرابات بتعدد أهدافها و اختلاف المعطيات التي أفرزتها، كما أنها ترتبط بنوع المطالب المقدمة.

فقد تكون المطالب مهنية لا يتعدى صداها مهنة معينة أو قطاع بعينه، وقد تكون المطالب عامة ترتبط بالسياسة العامة أو التوجه الإقتصادي و قد تكون المطالب اجتماعية ومن هنا نستعرض الأنواع التالية من الإضراب:

1-الإضرابات المحددة:ويتم فيها تحديد مدة الإضراب مسبقا وتكون غالبا مطالبه موجهة للقائمين على اتخاذ القرار(السلطة)، أي أنها مرتبطة بالسياسة الإقتصادية عامة مثل ما يجري في الدول الغربية على الخصوص ضدّ سياسة الحكومات في مجالات حيوية(الشغل، الخصخصة ...) وفي الجزائر يمكن ذكر إضراب أوت 1997، و إضراب 9 و 10 مارس 1998، و إضراب 25-26 فيفري 2003 من طرف نقابة الإتحاد العامة ضدّ سياسة الخصخصة وغلق المؤسسات الإقتصادية العمومية والمطالبة بالمشاركة في مناقشة الملفات المتعلقة بعالم الشغل لكنها تبقى إضرابات تعبيرية أكثر منها إضرابات محققة لنتائج إيجابية.⁽²⁾

2-الإضرابات المفتوحة:وذلك بالإعلان المسبق أنّ الإضراب مفتوح تتوقف نهايته على النتائج المترتبة عنه و عن ردود الأفعال إزاءه ونتيجة لموازن القوى بين أطراف النزاع، ويمارس غالبا هذا الشكل على مستوى المؤسسات المختلفة، لأنّ مدة الإضراب تعد في ذاتها أداة ضغط و تعبير عن قدرة المضربين على الصمود و التأثير خاصة في القطاعات الإستراتيجية التي لا يتوقف تأثيرها على القطاع المعني فقط و لكن يمتد إلى قطاعات أخرى خاصة الإستراتيجية منها

(1) عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل، دارالنصر للنشر و التوزيع، القاهرة، 1998، ص145.

(2) خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، 2011، ص248.

مثل (صناعة الحديد و الصلب، النقل، الموني...). فقد يباشر الطرفان الحوار بشكل مباشر أو عن طريق الوساطة بهدف الوصول إلى اتفاق يرضي الطرفين.

و بالتالي ينتهي الإضراب، وقد ينتهي بعد إخفاقات و تنازلات من الطرفين و في هذا الخصوص تجدر الإشارة إلى أن الإضرابات التي شهدتها مركب الحجار منذ إقرار حق الإضراب (1990، 1992، 2000) قد انتهت باتفاقيات مبرمة بين طرفي النزاع، وأحيانا قد تُسدُّ أبواب الحوار و التفاوض مما يؤدي إلى التصعيد و التعفن و طول مدة الإضراب و قد ينتهي الإضراب عن طريق التحكيم أو الوساطة، كما قد يضطر المضربون إلى إنهاء الإضراب من طرف واحد تجنباً للأثار السلبية التي قد تلحق بهم، أي الإنسحاب بأقل الخسائر الممكنة.

ويكفي أن نشير في هذا المجال إلى موجة إضرابات 2003 التي مست عدة قطاعات و بالأخص قطاع التربية، حيث كان إضراب أساتذة الثانويات من أطول الإضرابات الوطنية وقد رجع ذلك لعدم مباشرة الحوار مع ممثلي المضربين نقابة أساتذة التعليم الثانوي و التقني **cnapest** بحجة عدم اعتمادها رسمياً، إذ امتد الإضراب من نهاية شهر أكتوبر إلى شهر ديسمبر ورغم زيادة أجور الأساتذة إلا أن السلطة المعنية رفضت الحوار مع ممثلي المضربين مستعملة التهديد وذلك بالتوقيف و المتابعة القضائية مما جعل المضربين يعلقون الإضراب في 7 ديسمبر 2003 من جانب واحد⁽¹⁾.

وفي كتاب **غالب علي الداودي الموسوم شرح قانون العمل**، نجده وضع تصنيف آخر لأنواع الإضراب وذلك حسب درجات خطورته وهي كالآتي:

1. فقد يكون إضراب العمال من أجل إنذار و تنبيه صاحب العمل إلى أهمية وجدية ما يطالبون به وتكون مدة هذا النوع من الإضراب محدودة كبضع ساعات أو يوم واحد.
2. وقد يكون الإضراب مفاجئاً ولمدة قصيرة في الغالب للتعبير عن عدم ارتياح العمال من عمل قام به صاحب العمل كالإضراب بسبب فصل عامل و المطالبة بإعادته إلى العمل.

(1) خالد حامد: المرجع السابق، ص 249-250.

3. وهناك الإضراب الدوري الذي يتفق فيه عمال مؤسسة على وقف العمل بالتناوب لفترة زمنية للمحافظة على استمرارية الإضراب من جهة، وعدم حرمان العمال من كل أجورهم من جهة أخرى خلال فترة الإضراب.

4. ويحدث أحيانا أن يتفق العمال على الإضراب ولكن بدلا من الإمتناع عن العمل كليا فإنهم يستمرون على عملهم بشكل صوري أي يقومون بإنجاز العمل بصورة بطيئة وغير متقنة ويسمى هذا النوع من الإضراب بالإضراب الجزئي غير الصريح أو كما يسمى أحيانا بالإضراب بالقطارة.

5. وقد يكون الإضراب مصحوبا بإحتلال محل العمل وهو ما يسمى بالإعتصام و في الغالب يكون هدف للعمال من هذا الإعتصام هو منع صاحب العمل من تشغيل العمال غير المضربين أو من تعيين عمال جدد ليقوموا بالعمل.⁽¹⁾

خامسا: عناصر الإضراب

يتضح جليا من خلال التعريفات المتعددة و المختلفة للإضراب أنه يتكون من عناصر مادية وأخرى معنوية، حيث تتمثل العناصر المادية في التوقف الكامل و الجماعي عن العمل و أن يكون العمل ملزما للعمال أما العناصر ذات الطبيعة المعنوية فتتمثل في أن يكون الإضراب مقصودا و مدبرا وأن يهدف إلى تلبية مطالب مهنية مشروعة للعمال.

1. العناصر المادية للإضراب:

أ. التوقف عن العمل: يمثل التوقف عن العمل أحد عناصر الإضراب الأساسية و هو امتناع العمال عن مباشرة عملهم الملزمين به بموجب القانون أو عقد العمل.⁽²⁾

ولا يشترط في التوقف عن العمل شكل معين من أشكال الإضراب ويكفي أن يكون لمدة معينة من الزمن ولو لبضعة دقائق معدودة، فالعبرة هنا في عدم الوفاء بالوقت المحدد للعمل لا غير. ولكي يكون التوقف عن العمل عنصرا ماديا في الإضراب يجب أن يستوفي بعض الشروط التي نوجزها فيمايلي: * التوقف الكامل عن العمل: فعند التوقف الكامل عن العمل يعبر العمال بصورة واضحة

(1) غالب علي الداودي: شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط1، الأردن، عمان، 2011، ص224.

(2) السيد عيد نايل: قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص677.

عن رغبتهم في الإضراب و بالتالي فرب العمل غير ملزم بأداء الأجر خلال فترة التوقف وهو ما لا يتحقق في حالة الإضراب البطيء.

* أن يكون الإمتناع عن العمل ملزم: إن الإمتناع عن أداء أي عمل لا يعد إضرابا إلا إذا كان هذا العمل ملزما للممتنع عن أدائه ويكون مصدر هذا الإلزام عقد عمل فردي أو اتفاقية عمل جماعية أو قانون أو لائحة مؤسسة، كما لا يعد التوقف عن العمل إضرابا إذا كان هذا التوقف في أيام العطل الرسمية أو كان بالتراضي بين العمال وصاحب العمل أو لأسباب خارجة عن إرادة العمال كنفاد المواد الأولية أو انقطاع التيار الكهربائي أو تعطل الآلات لأن الإضراب هنا يكون رغما عن إدارة العمال وليس برغبتهم ويمكن أن يمثل عدم التواجد في أماكن العمل معيارا أو وسيلة لإثبات عنصر التوقف عن العمل.(1)

* التوقف الجماعي عن العمل: يعتبر التوقف الجماعي عن العمل هو العنصر الثاني من العناصر المادية للإضراب، ويقصد بالتوقف الجماعي امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعا مدبرا بمعنى توقف عامل بمفرده لا يعد إضرابا و الإضراب و إن كان حقا فرديا فإن ممارسته تتم بصفة جماعية.(2)

2. العناصر المعنوية للإضراب:

إلى جانب العناصر المادية للإضراب هناك عناصر أخرى ذات طابع معنوي تتمثل في النية أو القصد من الإضراب أو الإتفاق أو التدبير له، بالإضافة إلى أن يكون هادفا لإجبار صاحب العمل على تلبية المطالب المهنية المشروعة للعمال.

أ. قصد الإضراب: هو النية التي يوحى بها تصرف العامل من أنه يريد الخروج عن إطار عقد العمل أو التحلل مؤقتا من تنفيذ بنوده بغية إحداث اختلال في سيرورة العمل وحتى يتحقق هذا العنصر يجب أن يكون العمال على درجة من الوعي بأن العمل الملزم الممتنعين عن أدائه هو من بين بنود عقد العمل أو اللوائح الإلزامية للمؤسسة كما يفترض أن يكون سبب التوقف عن العمل بصفة مقصودة صادر عن إرادة العمال أو موظفي المرافق العامة و تعبيرهم الصريح بالدخول في

(1) مصطفى أحمد أبو عمرو: مرجع سابق، ص 347.

(2) المرجع نفسه: ص 348.

إضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانوناً، إذ لا يعتبر بناءً على هذا إضراباً، كما لا يعتبر إضراباً كذلك التوقف الجماعي عن العمل إذا كان سببه راجعاً لصاحب العمل.⁽¹⁾

ب.تدبير الإضراب:قد يتحقق التوقف الجماعي عن العمل ولكن لأسباب مختلفة بمعنى أن الأمر لا يعدو أن يكون مجرد تزامن لحالات توقف فردية لأسباب مختلفة و حينها لا يتحقق الإضراب بمعناه الدقيق لغياب العامل الإتفاقي في الإضراب، أو من أجل تغيير الأوضاع السائدة في العمل و التي لا ترضي العمال، أو من أجل تغيير بعض بنود عقد العمل و بصفة عامة فإن تدبير الإضراب يتحقق في حالتين:

***الاتفاق السابق :** على الإضراب وتلاقي النوايا عند الإعلان عن الإضراب بإتفاق العمال على اللجوء إلى الإضراب للضغط على رب العمل بغض النظر عن الطريقة التي يتم بها هذا الإتفاق ويعلن من خلال المنظمة النقابية العمالية.

***الإتفاق اللاحق :** والذي تتلاقى فيه نوايا العمال في الإضراب بصفة عفوية، بمعنى أن يكون كل عامل من المنظمين للإضراب قد توقف عن العمل لذات السبب الذي من أجله توقف باقي العمال، ويعني ذلك أنّ وحدة الهدف المهني حتى في حالة عدم الإتفاق السابق يجعل تدبير الإضراب متحققاً.⁽²⁾

ج.**المطالب المهنية الممكنة و المشروعة:**يعد تحقيق المطالب المهنية الممكنة و المشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب ويجب أن تكون هذه المطالب قد رخصت من قبل، بمعنى أن يكون هناك مقاصد متوخاة من الإضراب قد تكون لأسباب مهنية كالأجور و تحسين ظروف العمل أو من أجل الحصول على المزيد من الحقوق و الإمتيازات المهنية و الإجتماعية وقد يحدث أن يكون الدافع للإضراب تحقيق أغراض أو بواعث سياسية لا مطالب مهنية.⁽³⁾

سادساً: آثار الإضراب

(1) عبد السلام ذيب: المرجع سابق، ص371.

(2) مصطفى أحمد أبو عمرو: مرجع سابق، ص351.

(3)المرجع نفسه: ص352.

يترتب على ممارسة حق الإضراب و الشروع فيه وفقا للإجراءات التي يحددها التنظيم المعمول به، بعض الأثار يمكن إدراجها فيمايلي:

1.وقف علاقة العمل:يترتب على ممارسة حق الإضراب وفقا لإحكام التشريع المعمول به وقف أو تجميد علاقة العمل دون إنهاؤها وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه و التشريع الحديثين.ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب سببا لإنهاء العقد بل سببا للفسخ عند اللزوم و بالتالي يتوجب على صاحب العمل الإحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين و أقدميتهم في العمل وعدم تغيير رتبهم.إضافة للإمتناع عن تعيين عمال آخرين قصد الإستخلاف إلبا في حالات التسخير التي تأمر بها السلطة الإدارية في المؤسسة أو في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة.(1)

وعليه لا يجوز لصاحب العمل فرض أي تسريح أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع بمن فيهم ممثلي العمال اللذين يقومون بدور المفاوضات مع صاحب العمل و تستثنى من ذلك حالات الخطأ الجسيم التي تستوجب توقيع العقوبات التأديبية وفقا لما هو منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة كما هو الشأن بالنسبة للقيام بأعمال العنف ضد الأشخاص أو الإلتفاف العمدي للأشياء و الممتلكات أو الإحتلال بنظام الأمن و غيرها من الحالات التي تجيز التسريح لسبب حقيقي وجدي.

هذا يترتب على وقف علاقة العمل وفقا لما توصل إليه إجتهد القضاء الفرنسي تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب حيث تختفي علاقة التبعية خلال هذه الفترة مما يجعل التعويض عن الأضرار يقع على عاتق العمال المتسببين فيه كما يتحملون نتائج الأضرار التي تلحق بهم، كما هو الحال بالنسبة لحوادث العمل وحوادث الطريق التي لا تكون مضمونة من طرف صندوق الضمان الإجتماعي إضافة إلى عدم إحتساب أيام الإضراب ضمن العطلة السنوية وكذا التعويض عن عدم التمتع بها.

2.توقف الأجر عن فترة الإضراب:تتوقف علاقة العمل خلال فترة الإضراب عن إنتاج أثارها مما يستتبع عدم تنفيذ الإلتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل إنطلاقا من الصفة التبادلية

(1) بشير هدي:مرجع سابق، ص ص 221-222.

للإلتزامات في عقد العمل. كما يكون بقدر الخسارة التي لحقت صاحب العمل إذا كان الإضراب غير المشروع أي مخالفاً للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به و التي تشمل وفقاً للتشريع الجزائري مايلي:

- استكمال جميع شروط التسوية الودية للنزاع.
- موافقة العمال على الإضراب في إطار جمعية عامة تعقد لهذا الغرض بحضور نصفهم على الأقل و بموجب الأغلبية المطلقة و عن طريق الإقتراع السري.
- إنتهاء أجل الإشعار المسبق الذي يجب أن لا يقل عن ثمانية أيام إبتداءاً من تاريخ إيداعه لدى المستخدم.

هذا ويمكن أن يكون الأجر عن فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد إنتهاء الإضراب، حسب الحكم الوارد في نص المادة 33 / 02 من القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية.

وكذلك إذا كان سبب القيام بالإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر أو المطالبة بالحق في الوقاية و الأمن.⁽¹⁾

سابعاً: العوامل السوسيوولوجية لظهور الإضرابات العمالية

إن الإضرابات العمالية لم توجد من العدم بل هناك العديد من العوامل الإقتصادية و السياسية و الاجتماعية ساهمت في ظهورها و نموها، ودون التقليل من دور العوامل الأخرى سنركز على أهم العوامل السوسيوولوجية التي لها ارتباط وثيق بخلق و نمو الظاهرة الإضرابية و نذكر منها:

1. كبر حجم اليد العاملة: حيث عرفت الجزائر بعد الإستقلال العديد من المشاكل الاجتماعية منها البطالة التي كانت منتشرة بشكل واسع داخل المجتمع الجزائري وللتخفيف من حدّها حاولت الدولة الحديثة خلق استثمارات كبيرة بغرض تحقيق التنمية، و إستيعاب الأيدي العاملة المتزايدة وقد بلغ عددهم سنة 1963 حوالي 110.000 عاملاً، وأمام التحدي الذي كان يواجهه الدولة

(1) بشير هدي: مرجع سابق، ص ص 222-223.

المستقلة و المتمثل في تلبية حاجيات مواطنيها وهي أحد المبادئ الأساسية التي كانت تهدف إليها الثورة و توفير حياة أفضل للمواطن والتي لا تتحقق إلاّ بخلق مناصب عمل تسمح لطالبي الشغل بالعمل.

وقد زادت حجم الإستثمارات وركزت على القطاع الصناعي لقدرته على استيعاب عدد كبير من اليد العامل وقد تحقق لها ذلك حيث بلغ عددهم سنة 1969 أكثر من 240.000 عاملا وتجاوز 360.000 عامل سنة 1973 ووصل إلى 697.000 عامل سنة 1977 و تجاوز 1150.000 عاملا سنة 1983، زيادة على ذلك وفرد القطاعين الزراعي و الخدماتي عددا لا بأس به من الوظائف بلغ 1.608.000 عاملا سنة 1978 هذا التزايد الملحوظ في اليد العاملة زاد في حجم الطبقة العاملة و قوتها التفاوضية وقد قابل هذا زيادة في حدة الإضرابات العمالية رغم كونها ممنوعة من الناحية القانونية في تلك المرحلة وممنوع تناولها إعلاميا.

وبعد التحولات السياسية وما صاحبها من تحولات اقتصادية بعد أكتوبر 1988 وما إنجر منها من اصلاحات اقتصادية تحت تسميات متعددة منها إعادة الهيكلة، الخصخصة و الإصلاح الإقتصادي... إلخ، وغيرها ما أدى إلى غلق بعض المؤسسات الإقتصادية خصوصا الصناعية و تسريح العمال.

فقد تراجع حجم اليد العاملة في هذه القطاعات على عكس المؤسسات الإدارية و التربوية و الخدماتية فقد زاد حجم التشغيل فيها أكثر وهذا ما يفسر زيادة عدد الإضرابات في هذه القطاعات مقارنة مع القطاع الصناعي.

2. ظهور التنظيمات النقابية: يعد الإتحاد العام للعمال الجزائريين (U.G.T.A) أول تنظيم نقابي في الجزائر وكان ذلك سنة 1956 بقرار من حزب جبهة التحرير الوطني حيث ركز الإتحاد العام للجزائريين على العمل الدبلوماسي من خلال العمل على كسب تأييد التنظيمات النقابية الدولية لصالح الثورة التحريرية وذلك إلى الإستقلال سنة 1962، بعد هذا التاريخ عرف البناء الوظيفي للنقابة تغيرات تتناسب مع تغير أوضاع وظروف المجتمع الجزائري ويمكن أن نميز مرحلتين أساسيتين للتنظيمات النقابية في الجزائر و هما:

1. المرحلة الأولى (1962-1988): في هذه المرحلة عملت الدولة على السيطرة في النقابة بحجة المهام الوطنية المستعجلة و الضخمة الناتجة عن حزب التحرير، كبناء الإقتصاد الوطني و التكفل بالمشاكل الإجتماعية الخطيرة التي ورثتها البلاد، وكانت الهجمات و الضغوطات التي تعرضت لها القيادة النقابية من مركز القرار السياسي بهدف إدماجها و جعلها منظمة جماهيرية تابعة للحزب في مبادئها وطرق تسييرها و تمويلها. سهل من إدماجها داخل هياكل الحزب وبذلك أصبح تعيين القيادات النقابية المحلية أو الوطنية من إختصاص الحزب وهذا ما سهل بدوره إحتواء الحزب للنقابة وتجلي هذا الإحتواء بعد صدور ميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسات في 17 نوفمبر 1971.

كما أنّ التوجه الإقتصادي الذي اتبعته الجزائر بعد الإستقلال فرض عليها خلق نقابة تعبوية مهمتها الأساسية تعبئة العمال من أجل إنجاح المشروع الإشتراكي وذلك من خلال تكوين العمال و أصبح يقوم بحملات واسعة لصالح مشاريع السلطة كالثورة الزراعية الإشتراكية مقابل استفادة القادة النقابيين من بعض الإمتيازات داخل المصنع ، وبذلك أصبحت النقابة تمثل الدولة لدى العمال مما جعلها عرضة للضغوطات من القاعدة العمالية وتجسدت هذه الضغوطات أساسا في إضرابات عمالية مطلبية من خارج النقابة وهذا ماشكل قطيعة بين الحركة العمالية و النقابية، حيث اعتبرت تلك الإضرابات كتمارس اجتماعية مرتبطة بالقوة لها أهداف سياسية وهي تهديم سلطة الدولة.

2. المرحلة الثانية (1988-2011): إن تراكم المشاكل الإقتصادية و الإجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري بوجه عام أدت إلى إنفجار عنيف في أكتوبر 1988، و الذي أصبح يعتبر كنقطة تحول على المستوى السياسي و الإقتصادي و القانوني و قد اختلفت الآراء حول أسباب هذه الأحداث، فهناك من أرجعها إلى أزمة النظام السياسي و صراع الأجنحة و المؤسسات حول ممارسة القوة، وهناك من حاول ربطها بالحركة العمالية على اعتبارها كانت إضرابات عمالية منظمة تم إخراجها إلى الشارع بطريقة سلمية، وكانت أسبابها الإقتصادية و الإجتماعية متمثلة في الأجور و ظروف العمل و العلاقات بالإضافة إلى الأسباب المتمثلة في الممارسة غير الشرعية داخل أماكن العمل وصعوبة ممارسة الحق النقابي و السلوك السيئ غير المقبول للمدراء و المسيرين إتجاه العمال و التدبير و إستعمال الوسائل الخاصة للمؤسسات بالمصنع.

إنّ استقلال الإتحاد العام للعمال الجزائريين عن الدولة نظريا نتج عنه محاولة تغيير أدواره التقليدية داخل الهياكل النقابية القاعدية دون أن تمس هذه الديموقراطية السلطة النقابية التي مازالت تحتكر القوة والنفوذ نتيجة تمسكها بنفس الممارسات القديمة المستمدة من قيم و ممارسات النظام السياسي و النقابي الأحادي القديم المبني على رفض الاختلاف، رغم هذا فقد حاول الإتحاد التخلي عن الخطاب التعبوي الذي كان سائدا أو انتقاله إلى محاولة بناء استراتيجيات مطلبية متخذة من الإضرابات العامة طريقا لذلك.

وبصدور القرار 40-14 المؤرخ في 02 جويلية 1990 و الخاص بالحق في ممارسة العمل النقابي سمح بإنشاء تنظيمات نقابية قطاعية مثل(نقابة الأساتذة الجامعيين و نقابة الأطباء و النقابة الخاصة بعمال التربية... إلخ) وغيرها من النقابات العمالية الأخرى.

وعلى الرغم من التعددية النقابية التي عرفتها الجزائر، إلا أنّ نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين تعتبر أقوى تنظيم نقابي في الجزائر كونه يحظى بمعاملة خاصة من طرف السلطات العمومية، بسبب نشأته ونموه في أحضان الدولة.

3.تدني المستوي المعيشي للطبقة الشغلية: أصبحت من الصور المألوفة في المدن الجزائرية هي صور تعكس عملية الإفطار التي تعرضت لها فئات إجتماعية كبيرة جراء الإصلاحات الإقتصادية التي باشرتها الجزائر في نهاية الثمانينيات و اتجاهها الوجه الليبرالية ، وهذا ماكان حافظا قويا لقيام العمال بالإضراب و المطالبة بتحسين أوضاعهم، وإن إحساس غالبية الفئات العمالية بتدني مستواها المعيشي دفعها في الكثير من المرات إلى اتخاذ قرار الإضراب كوسيلة للتعبير عن تلك الفجوة الكبيرة بين الإرتفاع المستمر في الأسعار وعدم زيادة الأجور بطريقة تتوافق مع ذلك الإرتفاع.وهذه الظروف المعيشية الصعبة التي يعيشها العمال خصوصا في السنوات الأخيرة أدت إلى بروز بوجازية جديدة قامت بإستغلال الأوضاع و الظروف التي تمر بها البلاد وعالم الشغل لتجمع ثروة مأخوذة من عرق العمال وعلى حسابهم مما زاد من إحساس العمال بالتهميش و أدى هذا إلى بروز وعي بين أفراد الفئات العمالية المأجورة للدفاع عن مصالحها و حقوقها و امتيازاتها التي تحصلت عليها بنضالاتها و المتمثلة أساسا في المبادرات التي تقوم بها الدولة لتحسين الظروف العمال وذلك من خلال إقرار بعض الزيادات

في أجور العمال و الموظفين غير أنّ نظرتهم إلى هذه الزيادة غالبا ما تكون سلبية لأنها لا تلبّي حاجياتهم و مطالبهم.⁽¹⁾

ثامنا:تنظيم الإضراب في الجزائر

على غرار الدساتير و التشريعات العمالية المقارنة فقد أقر الدستور الجزائري لسنة 1989 الإعتراف بحق الإضراب في المادة 54 منه بنصها على أنّ «الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون»، و دستور 1996 في المادة 57 منه، وأخضعها ممارسته للتشريع الذي ينظمه و يحدد شروطه و ضوابطه و كفاياته من أجل تكييف ممارسته مع توجهات النظام الجديد الذي تصبوا إليه السياسة العامة في البلاد.حرصا منها على استمرارية الأنشطة في بعض المرافق العمومية ذات الحيوية و الحركية في المجتمع و ذلك بإلزام إستمرارية بعض الأنشطة الضرورية في كل قطاع في شكل توفير قدر أدنى من الخدمة، أو وضع حدود لممارسته و منعه في ميادين إستراتيجية معينة كالدفاع و الأمن الوطنيين أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.

ولقد حقق القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 القطاعات و المصالح التي تستلزم تنظيم و توفير قدر أدنى من الخدمة وذلك لإرتباطها بمرافق عمومية أو أنشطة إقتصادية حيوية في المادة 37 منه بنصه على أنّه «إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أنّ انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الإقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود.

⁽¹⁾ الطاهر بلعبور: الإضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسيولوجية، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، العدد16،(2012)، 166-182، ص 171-176.

«حتى لا تؤثر ممارسة حق الإضراب سلباً على سير الحياة العامة للمواطن و الإقتصاد بصورة عامة.

ومن جهته يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الإقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على القضاة الموظفين المعيّنين بمرسوم أو اللذين يشغلون مناصب في الخارج، أعوان مصالح الأمن، الأعوان المدنيين لمصالح الحماية المدنية، أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارة الداخلية أو الخارجية لإدارة السجون، ويمارس العمال حقهم في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط و الكيفيات المحددة في القانون على ان تتوقف ممارسة الإضراب و يوقف في اللحظة التي يتفق فيها طرفا الخلاف على عرض هذا الخلاف على التحكيم.⁽¹⁾

وبعد أن يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري، تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال اللذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية ينفقون فيها على مدو أو مهلة الإشعار المسبق ليشرعوا في الإضراب عند حلول أجلها، وذلك ابتداءً من تاريخ إيداع أجل هذا الإشعار لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً على أن تكون هذه المدة محددة في اتفاقيات العمل الجماعية عن طريق المفاوضات على أن لا تقل عن ثمانية أيام من تاريخ إيداعها.

وحفاظاً على السير الحسن و المنظم للإضراب يلتزم العمال المضربون بالإمتناع عن احتلال الأماكن و المحلات المهنية للمستخدم كلما استهدف هذا الإحتلال عرقلة لحرية العمل و في هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناءً على طلب المستخدم يفرض على العمال الإمتثال لتنفيذ هذا الأمر القضائي حتى لا يشكل رفضهم و تعنتهم لذلك عرقلة أخرى لحرية العمل تستوجب اتخاذ إجراءات قضائية تزيد الطين بلة.

غير أنه وفي حالة استمرار الخلاف و تمسك كل طرف بموافقة فقد أوجب المشروع في المادة 45 من القانون رقم 02/90 ضرورة الإستمرار في المفاوضات لتسوية الخلاف الواقع بينهما و

(1) رشيد واضح: مرجع سابق، ص ص 125-126.

الذي كان سببا في هذا الإضراب، إلا أنه في حالة إذا ما ظهرت صعوبات في ذلك فإنه يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يتدخل و يعين وسيطا كفنّا بموجب المادة 45 من نفس القانون.

كما يجوز لهم إحالة هذا النزاع الجماعي على اللجنة الوطنية للتحكيم و ذلك بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال للفصل فيه، وذلك بعدما تلقى جميع المعلومات التي لها صلة بموضوع هذه الخلافات الجماعية و كل وثيقة أعدت إطار إجراء المصالحة أو الوساطة ثم تصدر قراراتها و تصبح نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا بعد تبليغها ذلك لطرفي الخلاف في الأيام الثلاثة الموالية لتاريخ صدورها.⁽¹⁾

⁽¹⁾رشيد واضح:مرجع سابق، ص ص 127-128.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره يتضح لنا أنّ الإضراب مهما كان شكله أو سببه و حتى العوامل التي تحكمه أو التقنية المتبعة بصفة عامة في إجراءاته يبقى حركة مطلبية أو احتجاجية يكون الغرض منها الضغط على صاحب العمل أي المستخدم وحتى على السلطة العامة لإجبارها على تلبية مطالب معينة سواء تم التوقف عن النشاط كلياً أم جزئياً أو إضراب جميع عمال القطاع أو فئة فقط منهم طالبت فيه المدة أو قصرت.

يبقى هذا الإضراب آخر إجراء ووسيلة يتم اللجوء لها من طرف العمال سواءً كان تابعا للقطاع العام أو الخاص يسعى من خلاله إلى بلوغ بعض المكاسب و الغايات المهنية أو الحفاظ على مكتسبات قديمة.

الفصل الثالث: المنظومة التربوية

تمهيد

أولاً: تعريف المنظومة التربوية

ثانياً: بنية المنظومة التربوية

ثالثاً: مراحل تطور المنظومة التربوية

رابعاً: خصائص المنظومة التربوية

خامساً: العوامل المؤثرة في المنظومة التربوية

سادساً: أهمية المنظومة التربوية و أهدافها

سابعاً: المبادئ الأساسية للمنظومة التربوية الجزائرية

ثامناً: التشريعات و القوانين الخاصة بالمنظومة التربوية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تشير الدراسات الاجتماعية إلى أن المجتمع يتكون من أنساق مختلفة، ومرتبطة ارتباطاً وثيقاً تهدف إلى تحقيق التكيف الاجتماعي للفرد مع بيئته و عواملها، تبرز هذه الأنساق من خلال منظومات متعددة، لعل المنظومة التربوية من أبرز هذه الأنظمة التي تلعب دوراً بارزاً في إرسال القيم الاجتماعية والمساهمة في تطوير المجتمعات، وأن تأخر الشعوب أو تقدمها مرهون بمدى استجابة هذه المنظومة للتحديات التي يعرفها العالم، نتيجة لتزايد التراكم المعرفي وتعقد أساليب الحياة.

أولاً: تعريف المنظومة التربوية

المنظومة التربوية من الكلمات الحديثة على الأقل في مفهومها الاصطلاحي و هي تعني في الاستعمال الحديث الإطار الذي يندرج تحته كل ما يتعلق بالتربية و التعليم من فلسفة و أهداف و سياسة و مناهج و برامج و طرائق و إدارة و معلمين و هيكل و سلم تعليمي، و غير ذلك، و هذه العناصر التي تتكون منها المنظومة التربوية يفترض فيها أن تكون مترابطة متناسقة متكاملة، يرتبط بعضها ببعض، و يترتب بعضها على بعض إلى درجة أنه يمكن ترتيبها في شكل رأسي عمودي أو هرمي و المنظومة التربوية في أي مجتمع تكون وثيقة الارتباط بنظم المجتمع الأخرى : اجتماعية، اقتصادية، سياسية يتبادل التأثير والتأثر معها، ولا يمكن أن ينظر أو يخطط لها بمعزل عن هذه النظم⁽¹⁾ و الأنظمة التربوية تعتبر صورة لحياة المجتمع تعكس فكرة الاجتماعي وتشير إلى مدى نموه و تطوره وتحدد طموحه وتطلعاته المستقبلية.⁽²⁾

تعقيب:

المنظومة التربوية حقل لاكتشاف و تطور الأهداف و الغايات المادية و المهنية و الاجتماعية التي يمكن أن يستهدفها العامل في المنظمة.

ثانياً: بنية المنظومة التربوية

لكل منظومة تربوية مراحل و حلقات تعليمية معينة و تكون مرتبة و متدرجة و مترابطة و كل مرحلة تتميز بأهداف محددة، و برامج تعليمية معينة و يتفاوت عدد هذه المراحل من بلد لآخر و المتمثلة في:

1- مرحلة ما قبل المدرسة وتسمى بدور الحضانة أو رياض الأطفال.

2- المرحلة الابتدائية.

3- المرحلة المتوسطة.

(1) عمر محمد التومي: الفكر التربوي بين النظرية و التطبيق، المنشأة العامة للنشر و التوزيع، ليبيا، 1985، ص ص 94-95.

(2) محمد مقبل عليمات: النظام التربوي الأردني في ضوء الأنظمة التربوية المعاصرة، جامعة اليرموك، الأردن، بدون تاريخ النشر، ص 8.

4- المرحلة الثانوية.

5- مرحلة التعليم العالي⁽¹⁾

تعقيب:

تنقسم مراحل التعليم في الجزائر إلى خمسة مراحل متدرجة، قسمت نتيجة لتصور علمي سابق هو أن الإنسان يمر بأدوار معينة في مراحل حياته وأن لكل مرحلة فيها معالمها التي تميزها عن غيرها من المراحل الأخرى، و من هنا قسم التعليم إلى مراحل متتالية لكل منها سنوات محددة ومختلفة.

ثالثا: مراحل تطور المنظومة التربوية الجزائرية

لقد مرت المنظومة التربوية الجزائرية بعدة مراحل شهدت من خلالها عدة تغيرات جوهرية فيما يخص تحقيق الأهداف الاستعجالية التي كانت الدولة الجزائرية تصبو إلى تحقيقها، و لعل من أهم المحطات التي تستوجب الوقوف عندها و هي الوصول إلى تحقيق نسب التمدرس العالية عبر كامل التراب الوطني، و العمل على تحقيق بعض المبادئ الأساسية فيما يخص ديمقراطية التعليم و إجباريته و مجانيته، و لقد تطور النظام التربوي وفق عدة فترات و هي:

1. المرحلة الأولى 1962-1970:

و لقد تميزت هذه المرحلة بإرادة سياسية و شعبية قويتين لتحقيق تمدرس شامل على مستوى التعليم الابتدائي، مع تعريب محتوياته و مضامينه، و لقد تم تنصيب لجنة عليا للإصلاح بتاريخ 15/02/1962م، و اللجنة الوطنية للمواقيت و البرامج والتي نشرت تقريرها في سنة 1964م، ثم بعد ذلك تم تنصيب اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية.

و لقد اتسمت هذه الفترة بنوع من عدم الاستقرار و قلة الموارد، و التي لم تكن تستجيب للوضعية الاقتصادية و الاجتماعية المزرية في دولة حديثة النشأة بعد المخالفات و المشاكل التي تركها الاستعمار الفرنسي، و مع هذا فلقد سجل ارتفاع محسوس في عدد التلاميذ المتمدرسين في المرحلة

(1) محمد مقبل عليما: المرجع السابق، ص22.

الابتدائية وذلك من 777636 تلميذ خلال السنة الدراسية 1962-1993 إلى 1851416 في السنة الدراسية 1970-1971.

و مع ذلك فقد ظل معدل الانتساب إلى التعليم الابتدائي منخفضاً، و لم يكن هناك تغيير جدير بالذكر في الهيكلية و المضامين، كما أن التعليم التحضيري لم يكن منصوصاً عليه في الهيكلية في هذه المرحلة.

2. المرحلة الثانية 1971-1979:

تميزت هذه المرحلة بوضع المخططات الكبرى للتنمية الشاملة كالمخطط الرباعي الأول [1969 - 1973] و المخطط الرباعي الثاني [1974 - 1977].

و ظهر مشروع إصلاح التعليم العالي سنة 1971 و لقد شرع في تطبيقه ابتداءً من الدخول المدرسي 1971-1972، و تم من خلاله جزأة جميع مناهج العلوم الإنسانية، وكذلك توسيع المرافق و بناء مرافق جديدة، و ذلك بهدف إدماج الجامعة في سيرورة حركة التنمية في إطار المخططات التنموية، و كذلك ديمقراطية التعليم و التوجيه.

و تم في هذه المرحلة كذلك، إعداد مشروع وثيقة إصلاح التعليم سنة 1974، و التي صدرت بعد تعديلها في شكل أمر 35-76 الذي يهدف إلى استبدال المدرسة الابتدائية و المتوسطة في مرحلة واحدة تسمى التعليم الأساسي و هي مكونة من ثلاثة أطوار، و كل طور بثلاث سنوات. إن هذا الأمر 35-76 يكمل الخطوط التوجيهية لتنظيم المدرسة الأساسية، و قد تم تحديد التدابير الواجب اتخاذها لهذا الشأن بالمرسوم 76-71 الصادر في 16-04-1976.

إن كل تلك القوانين الصادرة بشأن التعليم جاءت نتيجة الحاجة الملحة للإطارات و اليد العاملة المؤهلة التي تحمل على عاتقها مهمة التنمية الوطنية.

3. المرحلة الثالثة 1980 - 1987م:

تميزت هذه المرحلة بتعميم التعليم الأساسي ابتداءً من السنة الدراسية 1980-1981م و ذلك وفقاً لما ينص عليه الأمر 35-76، و الذي ينص على مبدأ حق الجميع في التعليم و مبدأ مجانية التعليم و إجباريته بالنسبة لكل الأطفال التي تتراوح أعمارهم ما بين 06 و 16 سنة، كما أن الأمر 76-

35 تضمن مرحلة التعليم التحضيري كأساس للتعليم الأساسي، و لقد أسفرت كل تلك الجهود المبذولة على نتائج معتبرة و لعل أهمها:

- تعميم التعليم في التعليم الأساسي بأطواره الثلاثة.
- تطور معتبر في أعداد التلاميذ في جميع مراحل التعليم.
- تطور و زيادة معتبرة في عدد طلبة التعليم العالي.
- التعريب العام للتعليم و توحيدة من السنة الأولى أساسي إلى نهاية المرحلة الثانوية.
- الجزأة الكاملة للمعلمين و الأساتذة (باستثناء بعض التخصصات).
- تطور هام في هياكل الاستقبال في كل الولايات.
- إنشاء جامعة التكوين المتواصل UFC.

و بالرغم من النتائج الإيجابية المحققة ظهرت هناك بعض الاختلالات بين مختلف مراحل التعليم، مما أدى إلى حدوث تفكك داخلي في مختلف النظم الفرعية، و أدى ذلك إلى سير ذاتي مركز لكل نظام على حدى، و إلى تطوير يكاد يكون مستقلا لكل طور.

و قد تم الكشف عن كل تلك الاختلالات خلال عملية التقييم الشاملة التي شرع فيها و بمشاركة القاعدة التربوية العريضة ابتداء من سنة 1987م، على إثر ذلك أعد الملف التشخيصي و التقييمي و عرض على اللجنة المركزية في ذروتها العشرين بتاريخ 21-22 جوان 1988م، حيث تمت المصادقة عليه، و أصدرت بشأنه توصيات تتعلق بالمبادئ الأساسية للإصلاح، و من أهم التوصيات التي خلصت إليها هي:

- ضمان حق التعليم الإلزامي لكل الأطفال في مرحلة التعليم الأساسي.
- مراجعة المناهج بإعادة بنائها حسب المتطلبات البيداغوجية و العمل على توزيعها بما يتوافق مع مستوى الدارسين لتحقيق مردود مدرسي جيد.
- مراجعة نظام الانتقال في مختلف المستويات بإتباع مقاييس تراعي مستوى التحصيل و التأهيل العلميين.
- تجديد معارف المعلمين و الأساتذة و تحسينها باستمرار، و إعادة النظر في تكوين هذا السلك، و تنظيم العمل بما يضمن النوعية و الارتقاء في المستوى.

- مواصلة الجهود المبذولة في تحقيق الجزأة الشاملة للمعلمين و الأساتذة.
- وضع خطة وطنية متناسقة لتنظيم تعليم اللغات الأجنبية بما يضمن التحكم فيها و الاستفادة منها في مختلف مجالات البحث و العلوم.
- توسيع قدرات المدارس العليا للأساتذة (ENS) و تعزيز دورها لتوفير الأعداد الكافية من الأساتذة و خاصة أساتذة المواد العلمية و التقنية.
- تأسيس نظام شامل للبحث التربوي، توفر له كامل الإمكانيات المادية و البشرية و تحدد مسؤولياته في مجال التجديد و التطوير، و تشجيع التنافس في مجال الإبداع و التأليف المدرسي و إنتاج الوسائل و المواد البيداغوجية.

4. المرحلة الرابعة 1988-1999:

تميزت هذه المرحلة بأخذ الحكومة على عاتقها ملف الإصلاح و تطبيق التوصيات، حيث سجل الملف كمحور أساسي في برنامج عملها لسنة 1989م، فتم تنصيب لجنة وطنية لإصلاح منظومة التربية و التكوين و التعليم العالي في 15 جانفي 1989م.

و كلفت هذه اللجنة بتوفير الشروط العامة للشروع في عملية الإصلاح، إنطلاقا من التوصيات السابقة الذكر، و تم تنصيب لجنة استشارية تقنية للشعب و البرامج كانت مؤلفة من ممثلي عدة مقاطعات لها علاقة مباشرة بالملف، و قدمت نتائج أعمالها و من أهم ما جاء فيها اقتراح المبادئ التي يجب إعتماؤها لمراجعة البرامج و المواقيت و الأساليب و نظم و آليات التسيير.

و خلال السنة الدراسية 1990-1991 شرعت وزارة التربية الوطنية في تطبيق مجموعة من الإجراءات الرامية إلى إدخال التصحيحات الضرورية بهدف تحسين نوعية التعليم و رفع مستوى الأداء التربوي بما يتوافق مع التطورات الاجتماعية و الاقتصادية و التكنولوجية.

و كان التركيز واضحا على مرحلة ما بعد الأساسي و خاصة في تجسيد التميز بين نمطي التعليم المتمثلين في:

- التعليم الثانوي العام و التكنولوجي لجعله مواكبا للحركة الواسعة للمعرفة و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال.

- التعليم التأهيلي الذي يضمن تأهيلا و اندماجا اجتماعيا لائقا.
- اعتماد ترتيبات جديدة تمس كل من الهيكلية و التنظيم و المضامين.

و قد تبنت إعادة الهيكلة التي تم الشروع في تطبيقها في الدخول المدرسي 1992-1993 مجموعة من العناصر أهمها:

- تطوير العلاقة بين المعلم و المتعلم.
- اعتماد مقاربة الأهداف في التدريس و في بناء المناهج.
- اعتماد منطق التكوين بدلا من التعليم، و منطق التعلم بدلا من منطق التعليم الذي ظل سائدا لفترة طويلة.

5. مرحلة ما بعد سنة 2000م:

لقد تم تصيب لجنة وطنية لإصلاح المنظومة التربوية في 13 ماي 2000م و لقد أخذت على عاتقها بالاعتماد على مختلف المعايير العلمية و البيداغوجية - مهمة تقييم النظام التربوي- و ذلك بغرض تشخيص و تحديد أهداف كل العناصر المكونة للنظام التربوي و التكوين المهني و التعليم العالي، و بالاعتماد على هذا التقييم، تتم دراسة الإصلاح الشامل و العام للنظام التربوي، و لقد عملت هذه اللجنة على وضع مشروع يحدد العناصر المكونة للسياسة التربوية الجديدة و ذلك من خلال اقتراح نموذج يشمل على المبادئ العامة، و الأهداف و الاستراتيجيات و كذا الفترات الزمنية المحددة للتنفيذ التدريجي لهذه السياسة من ناحية، و من ناحية أخرى تنظيم الأنظمة الفرعية و تقويم الموارد البشرية و المالية و المادية الواجب توفيرها لنجاح ذلك المشروع، و لقد نشرت اللجنة تقريرها في 15 مارس 2002م.

إن مشروع الإصلاح التربوي هو بمثابة الاتجاه العام لإصلاح المنظومة التربوية الذي وضعته الحكومة من بين أولوياتها و ذلك نتيجة عوامل داخلية و خارجية، و لعل من أهمها الانتقادات اللادغة فيما يخص عدم كفاءة و نجاعة تلك المنظومة التربوية من خلال نتائج مختلف الشهادات السنوية و خاصة شهادة البكالوريا و لقد تعززت و تأكدت لتحقيق أهداف تحسين نوعية التعليم و التكوين و كذا تكوين مختلف الكفاءات و المهارات التي سنتولى مهمة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية الوطنية، و لقد

شرعت وزارة التربية الوطنية في الموسم الدراسي 2003-2004 بالانطلاق في تنفيذ إصلاح المنظومة التربوية التي صادق عليها مجلس الوزراء في أفريل 2002.(1)

6. المرحلة الخامسة من 2003 إلى يومنا هذا:

لقد حققت الجزائر من خلال التحسينات و الإصلاحات التي تم إدراجها على النظام التربوي خلال ما يربو عن أربعة عقود من الزمن، مجموعة من الإنجازات يمكننا أن نلخصها فيما يلي:

- 1- بنية قاعدية لهياكل تربوية ضخمة من مدارس و متوسطات و ثانويات و مراكز جامعية و جامعات و معاهد للبحث و التوثيق.
- 2- جزارة كاملة للقائمين على الشأن التربوي في كافة مراحل و مختلف مستوياته.
- 3- مخزون بشري و رأسمال كبير يوجد بين أحضان الوسط التربوي.
- 4- تحقيق مستوى عال من ديمقراطية التعليم و مجانيته من خلال القضاء على الفوارق بين أبناء الجزائر و التحصيل الدراسي و تقريب المدرسة و الجامعة من كل مواطن.
- 5- تطور ملحوظ للطلبة الجامعيين في كل التخصصات.
- 6- اتساع مجال التكوين المهني و التمهيدي و إعادة تنظيمه و هيكلته ليستجيب لمتطلبات البلاد من الأيدي العاملة و الفنية.

هذه أهم الانجازات التي تمت خلال هذه العقود الماضية من التنظيم و الإصلاح في المنظومة التربوية الجزائرية، لا يمكن لأي ناقد أن يجحدها أو ينكرها غير أن عملية التغيير سمة من سمات الحياة، و المنظومة التربوية كنسق من منظومة المجتمع و المعبر عن آمالها و طموحاتها يجب أن يكون دوما مواكبا للجديد على كافة المجالات.(2)

رابعا: خصائص المنظومة التربوية

لأي منظومة تربوية خصائص معينة هي:

- 1- هناك حلقات أو مراحل تعليمية مترابطة.

(1) [www.médecation.édu.dz].22/02/2016.21 :15 :12

(2) http :www.ons.dz/ELEVES_etudiants_entre,39htm. 26/02/2016. 22 :30 :32

- 2- تنطلق المنظومة التربوية من بداية واحدة حيث يبدأ باستيعاب جميع الناشئين و يضعهم تحت ظروف موحدة لعدة سنوات ليبدأ بعدها في التفرع.
- 3- تكون المنظومة التربوية واسعة في المدخل (الصف الأول ابتدائي) حيث يستوعب كل من يلتحق بسن التمدرس، و يكون هناك حد معين من السنوات الإلجبارية التي يتعين على التلميذ أن يقضيها.
- 4- قمة أي منظومة تربوية و المتمثلة في التعليم العالي ضيقة و محدودة.
- 5- توجد بين القمة و القاعدة تفرعات مختلفة و متنوعة من حيث التخصصات و فرص العمل.

خامسا: العوامل المؤثرة في المنظومة التربوية

تختلف النظم التربوية من بلد لآخر و مرد ذلك اختلاف الظروف السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية لكل بلد، و درس كثير من العلماء علاقة الأنظمة التربوية بهذه الظروف مثل عالم الإحصاء الفرنسي - إيفازير- حيث بين العلاقة بين الدين و السلالة و المناخ مع التعليم و شنايدر الألماني، الذي اهتم بالعوامل التي أثرت في نظريات التربية كشخصية الأمة و الموقع الجغرافي و التاريخ و الدين.⁽¹⁾

و كان العالم هانز (hans) أشهر هؤلاء حيث حدد العوامل المؤثرة في النظم التربوية إلى ثلاث مجموعات:

1- مجموعة العوامل الطبيعية.

2- مجموعة العوامل الدينية.

3- مجموعة العوامل الدنيوية أو الإنسانية.

و يقصد بالعوامل الطبيعية العوامل التي لا دخل للإنسان فيها و هي العوامل الجنسية أو العنصرية و العوامل اللغوية و العوامل الجغرافية و الاقتصادية، و يقصد بالعوامل الدينية العوامل التي تتصل بمسائل العقيدة أما العوامل الدنيوية فيقصد بها العوامل التي تتصل بالحركات الإنسانية أي تلك الأفكار التي ابتكرها الإنسان لإصلاح عالمه كالاشتراكية و القومية.⁽²⁾

(1) محمد مقبل عليما: مرجع سابق، ص ص 14.15

(2) عبد الغني جواد: الأيديولوجيا و التربية، دار الفكر العربي، ط2، القاهرة، 1976، ص131.

سادسا: أهمية المنظومة التربوية و أهدافها

تزداد أهمية التربية كنظام اجتماعي مع تقدم المجتمع و ازدهاره، كلما سار المجتمع في طريق التصنيع و التحديث و التعقيد، أصبحت النظم التربوية أكثر تعقيدا و أشد اتصالا ببقية المجتمع و يصبح نظام التعليم مطلبا ضروريا بين مطالب الاقتصاد بوصفه حلقة الاتصال بين حاجات العلم و القوى البشرية المطلوبة لانجاز هذه الأعمال ، كما يلعب النظام التعليمي دورا هاما في تحديد حجم و طبيعة القيم التي يراد توجيهها، و من الأهداف التي يتطلع النظام التعليمي لتحقيقها نجد:

الأهداف الإدراكية (المعرفية) التي تعنى بتعليم الأفراد المهارات و المعارف، و نجد الأهداف القيمية: أي إعداد الأفراد لكي يكتسبوا المواطنة و خلق مواطن يحتفظ بالقيم الصحيحة للحياة، و ثالث هذه الأهداف تتمثل في التنشئة الاجتماعية بجعل الأفراد يدخلون في علاقات شخصية متبادلة مع الآخرين.

و أخيرا الحراك الاجتماعي، حيث يتمكن الأفراد من الارتقاء في السلم الاجتماعي و تحسين ظروفهم.⁽¹⁾

سابعا: المبادئ الأساسية للنظام التربوي في الجزائر

هناك أربعة مبادئ أساسية تحكم سياسة التربية و المكونين في الجزائر بعد الاستقلال نصت عليها كل مواثيق الثورة الجزائرية و قوانين التربية و التعليم و التكوين تتمثل في المبادئ التالية:

- 1- الديمقراطية (ديمقراطية التعليم في جميع مراحل ثم ديمقراطية الثقافة و التعليم).
- 2- التعريب (تعريب التعليم في جميع المراحل مع التفتح على اللغات الحية في العالم).
- 3- الاتجاه العلمي و التكنولوجي في التعليم في مختلف المراحل.
- 4- الجزائر (جزارة إطارات التعليم و الإدارة و جزارة الكتاب و المنهج و فلسفة التعليم إلى آخره...).

و يهمننا مبدأ الديمقراطية التي تعني تحقيق الأمور التالية:

(1) حمدي علي أحمد: مقدمة في علم اجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1997، ص ص 18-20.

- 1- إتاحة الفرص المتكافئة في التعليم أمام جميع الأطفال الجزائريين كل حسب كفاءته العقلية و استعداداته الذهنية بقطع النظر عن غناه أو فقره و بقطع النظر كذلك عن مكانة أسرته الاجتماعية...
- 2- تعميم المدارس و معاهد التعليم في جميع أرجاء الوطن الجزائري بحيث تصل إلى المقيم في أعماق الريف و الصحراء بنفس الطريقة و نفس المستوى الذي تصل به إلى ابن المدينة و القرى العصرية.
- 3- توفير الرعاية الاجتماعية و الاقتصادية لأبناء الطبقات الفقيرة حتى يتمكنوا من الاستفادة من فرص التعليم مثل زملائهم من أبناء الأغنياء و تقديم رعاية خاصة للمتفوقين منهم حتى يواصلوا دراستهم إلى أعلى المستويات العلمية ف مراحل التعليم المختلفة.⁽¹⁾

ثامنا: القوانين و التشريعات الخاصة بالمنظومة التربوية

- تستمد القوانين و التشريعات الخاصة بالمنظومة التربوية الجزائرية من مجمل النصوص الأساسية و التنظيمية المعمول بها و هي:
- 1- دستور الدولة الجزائرية.
 - 2- القانون التوجيهي للتربية.
 - 3- قوانين العمل.
 - 4- المراسيم و القوانين الخاصة لمستخدمي قطاع التربية و الأسلاك المشتركة و العمال المهنيين.
 - 5- البعد العالمي: النصوص و الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر.

1. حقوق و واجبات الجماعة التربوية:

- 1- احترام أعضاء الجماعة التربوية و الشركاء الاجتماعيين (النقابات و جمعيات أولياء التلاميذ و الأولياء).
- 2- السهر على أن يتطابق سير و تنظيم المؤسسة التربوية مع المقاييس المحددة في التشريع المعمول به خاصة في مجال الصحة و الأمن.

⁽¹⁾ تركي رابح: أصول التربية و التعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1989، ص ص 460.461.

2. حقوق و واجبات الأساتذة:

1. حقوق الأساتذة (المعلمين):

- 1- ضمان الاستقرار المهني و الاستمرار في العمل و منح المعلمين (الأساتذة) الحماية الكافية ضد الإجراءات التي من شأنها الإضرار بحاضرهم المهني أو مستقبلهم.
- 2- الحرية المهنية: يجب أن تتمتع مهنة التدريس بحرية أكاديمية خلال الممارسة.
- 3- مرتبات المعلمين: يجب أن تعطى أهمية خاصة لمرتبات المعلمين بحيث تتساوى على الأقل مع نظائرهم في المهن الأخرى، فإنه طبقاً للأحوال السائدة في العالم تتوقف المكانة المعترف بها للمعلمين (الأساتذة) في المجتمع و الأهمية التي تعطى لعملهم على الوضع الاقتصادي المحدد لهم كما أن توفير الأجور العادلة لهم ييسر لهم عملية إتقان عملهم، و يجب أن تكون مرتبات المعلمين (الأساتذة)، بحيث تعكس أهمية التعليم بالنسبة للمجتمع و بالتالي تعكس أهمية المعلمين (الأساتذة) و المسؤوليات المتنوعة التي تلقى على عاتقهم منذ دخولهم المهنة.
- بحيث يمكن مقارنتها بنظائرهم في المهن الأخرى التي تتطلب مؤهلات مماثلة أو معادلة.
- بحيث تضمن للمعلمين (الأساتذة) مستوى عادلاً للمعيشة لهم و لأسرهم، و بما يسمح لهم بتحسين قدراتهم المهنية عن طريق الاستمرار في الدراسة أو متابعة نواحي النشاط الثقافي، بحيث تأخذ في الاعتبار المؤهلات و الخبرات التي تتطلبها وظائف التعليم.
- يجب أن تكون الاختلافات في المرتبات قائمة على أسس الموضوعية كالمؤهلات و الإقدمية و مدى المسؤولية مع تدرج معقول من أدنى المرتبات إلى أعلاها.
- الترقيات ينبغي أن يتسع المجال أمام كل المعلمين (الأساتذة) إلى وظائف التفتيش و الإدارة التعليمية أو أية وظيفة أخرى، مع مراعاة أن تركز الترقيات على تقويم موضوعي لما تتطلبه الوظيفة الجديدة من مؤهلات و استعداد مهني طبقاً لشروط تحدد الاتفاق مع منظمات المعلمين (الأساتذة).⁽¹⁾

(1) تركي رابع: مرجع سابق، ص 440.439.

2- واجبات الأستاذ:

- 1- يسعى الأستاذ لتحسين كفاءته المهنية بصفة مستمرة.
- 2- أن يكون على دراية بالنصوص التشريعية و التنظيمية.
- 3- يساهم بشكل فعال في التنظيم و التأطير الجيد للمؤسسة.
- 4- التفاعل مع الزملاء الجدد لتبادل التجارب و الخبرات.
- 5- إبعاد المؤسسة عن التأثير السياسي و الإيديولوجي و الحزبي.
- 6- يقوم بغرس الحس الوطني لدى التلاميذ.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تطرقنا إلى المنظومة التربوية في الجزائر، و التي لا تختلف عن الأنظمة التعليمية في العالم، فهي تتشابه في المنطلقات و الأبعاد من حيث المفهوم العام، لأنها كلها تسعى إلى التنمية البشرية وإعداد الفرد للحياة و لا يميزها سوى التوجهات الخصوصية في النمط الثقافي و الاجتماعي و الاقتصادي السائد في المجتمع، كما يكمن في المرجعية التي هي مصدر فلسفته و تشريعاته، و في برامج حكوماته التي تتحدد أهدافه و مراميه و غاياته.

و المنظومة التربوية تشكيلة لجهاز إداري تنظمه علاقات قانونية و اجتماعية و دوافع تربوية و ثقافية مؤطرة سياسيا و اقتصاديا.

الفصل الرابع: المداخل النظرية للدراسة

تمهيد

أولاً: النظرية البنائية الوظيفية

ثانياً: النظرية الماركسية

ثالثاً: نظرية التحليل الإستراتيجي

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر النظريات الارضية التي تنطلق منها في جلب المعلومات التي تخص الدراسة كما تعتبر نقطة استدلال الباحث حول موضوعه و هي الضامن لاندماج البحث في المجتمعات العلمية.

وذلك أن القيام ببحث في المجال السوسيولوجي يتطلب أن يكون هذا البحث ضمن إطار نظري مقبول يجب أن يتقيد به الباحث الذي يتخذ البحث مصداقيته.

والنظرية السوسيولوجية هي مجموعة من البناءات الفكرية تأملية تجريدية نحاول من خلالها تفسير الوقائع والتعبير عن مصداقيته.

يُعرف **محمد علي** النظرية بقوله "أنها الأداة التي تنظم الوقائع فتجعلها ذات معنى و دلالة" فكانت النظرية العلمية احتمالية بطبيعة تكوينها، و لا يمكن أن تصبح النظريات العلمية مطلقة، و هذا ما يفسر العلاقة الترابطية بين النظرية و الواقع. فالنظرية تتغير بتغير الواقع و الباحث على استعداد دائم للتخلي عن النظرية إذا استوجبت وقائع و معطيات و تصبح النظرية في هذه الحالة لا تخدم بحثي.

كما يمكن القول أن ملاحظة الظواهر و تتبعها على أرض الواقع و دراستها دراسة علمية يسمح لنا بتطوير النظرية و تجديدها و إعادة توجيهها.

ومن هنا نحاول في هذا الفصل مناقشة أهم و مختلف النظريات في ضوء عرض مرتكزاتها وأسسها المعرفية والمزالق المنهجية والنظرية التي تعترضها وذلك لكي نتمكن في النهاية من وضع مقارنة نظرية تمكنا من دراسة ظاهرة الاضراب العمالية في قطاع التربية والتعليم.

أولاً: النظرية البنائية الوظيفية:

نرى بأن المجتمع يتكون من مجموعة من الأنساق الفرعية التي تتداخل و تتكامل في انسجام من أجل المحافظة على بقاء و استمرار النسق ككل من خلال الأدوار و الوظائف التي تؤديها هذه الأنساق الفرعية في استمرار و ضمان توازن النسق الأكبر، فالأنساق الفرعية المكونة للنسق الكلي تكون في حالة تكامل و تبادل وظيفي.

و يكون التركيز عند الوظيفيين منصبا على مظاهر التكامل في المجتمع و على الميكانيزمات التي من خلالها يتحقق هذا التكامل، و كذلك يؤكدون على وجود نوع من التوازن و الاستقرار بين أطراف التنظيم و إن اختلفت أهدافهم و مساعيهم و بذلك إذا حدث تعارض في المصالح و لجأ أحد الأطراف إلى الاضراب فإن ذلك سوف يسبب اختلالا في النسق و يعيق المؤسسة في تحقيق أهدافها.

وفق هذا المدخل النظري البنائي الوظيفي هذا الأخير الذي مثله مجموعة من أبرز علماء الاجتماع من أمثال " تالكوت بارسونز " و " روبرت ميرسونز " و غيرهم، حيث رأى بارسونز بأن المجتمع عبارة عن نسق اجتماعي ينقسم بدوره إلى أنساق فرعية و لكل نسق أربعة وظائف (التكيف، تحقيق الهدف، التكامل، المحافظة على النمط)، و هي ترتبط بروابط تبادلية بحيث يظهر المجتمع في النهاية و كأنه قائم على درجة عالية من التنظيم و الاستقرار.

و المنظومة التربوية كنسق فرعي ضمن النسق الاجتماعي تسعى إلى تحقيق أربعة وظائف أساسية هي: التكيف مع الأوضاع الاجتماعية الحاصلة و ذلك من خلال الاطلاع على الانشغالات داخل المؤسسات التربوية و تبنيها كما تعمل على تحقيق التكامل بينها و بين الإدارة التربوية، و بهذا فهي تسعى إلى تحقيق أهداف الأفراد كجماعات تنظيمية فاعلة تعمل على تحقيق أهداف الأفراد الاجتماعية النفسية و المادية و ذلك يكون بتحسين ظروف العمل و ضمان أجر قاعدي مناسب، هذا يضمن حالة من الاستقرار و التوازن و هو ما عبر عنه بارسونز بوظيفة الحفاظ على النمط.

هذا و قد بدأ **بارسونز** تحليله للنسق الاجتماعي من أصغر مكونات أي من التفاعل الاجتماعي فالنسق الاجتماعي هو شبكة العلاقات بين الأفراد و الجماعات، أي أن فئة الأساتذة و الإدارة التربوية

كمجموعة من الفاعلين تنظم بينهما علاقات اجتماعية مستقرة، هذا التفاعل الاجتماعي تحكمه مجموعة من العناصر:

1- التوقعات المتبادلة بين الأساتذة و الإدارة التربوية و التي تجعل كل منهم يضع في اعتباره سلوك الآخر.

2- القيم و المعايير التي تحكم التفاعل و تحدد شكل التوقعات المتبادلة بين الأساتذة و الإدارة التربوية.

3- الجزاءات التي تظهر في أشكال تحسين الأجور و ظروف العمل أو اختلافات و نزاعات داخل أماكن العمل بذلك درجة من ضبط التفاعل.⁽¹⁾

أما بالنسبة لروبرت كنج ميرتون الذي تميزت أبحاثه بالبعد الإمبريقي فقد جاءت أفكاره مؤيدة لأفكار علماء النظرية البنائية الوظيفية فهو يتفق معهم إلى حد كبير في تخيل المجتمع على أنه نسق و أجزاء مترابطة كما كان "ميرتون" مهتم بعمق التكامل الاجتماعي او التوازن فهو يحلل المجتمع مثل "دوركايم " و "بارسونز" بالرجوع إلى البناءات الثقافية و الاجتماعية فيما إذا كانت بشكل جيد أو لا.

كما أنه يهتم بمساهمات الاعراف و المؤسسات في استمرارية المجتمع و هو يعرف الوظائف بأنها المساهمات أو النتائج التي تؤدي إلى تكييف أو توافق نسق معين، فالإضرابات لها وظيفة أساسية في تحقيق تكييف و توافق النسق الاجتماعي و الاقتصادي حسب هذا الطرح و من بين ما أسهم به "ميرتون" في إثراء المدخل البنائي الوظيفي قوله: بالمعوقات الوظيفية و التي وضحاها في فكرتين متكاملتين لكنهما منفصلتين:

(1) أحمد زايد: علم الاجتماع النظريات الكلاسيكية و النقدية، نهضة مصر للطباعة و النشر و التوزيع، ط1، مصر، 2006،

الأولى: ترى بأن الاضرابات و مساهماتها أو ما عبر عنه "بالنتائج" قد تقلل من تكيف أو توافق النسق.

و **الفكرة الثانية:** أن هذه النتائج قد تلعب دورين حسب المتحدث عنها، دور وظيفي بالنسبة للأساتذة في تحقيق مساعيهم و بالتالي ضمان الاستقرار لهم و دور معرقل وظيفي للإدارة و المؤسسة التعليمية و المتمثل في تعطيل العمل أو خسائر مالية.

فمن جهة، مساعي الاضرابات مشروعة من الناحية الاجتماعية و بهذا يكون دورها وظيفيا للمجتمع و من جهة أخرى معوقا وظيفيا ليس فقط للمؤسسة بل للمجتمع.⁽¹⁾

كما تحدث "ميرتون" عن نوعين من الوظائف هما:

الوظائف الظاهرة *manifeste fonctions*: و هي الوظائف و الآثار المقصودة و المعترف بها اجتماعيا.⁽¹⁾

و **الوظائف الكامنة** *latent fonctions*: و هي آثار غير مقصودة و غير معترف بها إلى حد أكبر.⁽²⁾

حيث يمكن للإضراب أن يكون وظيفة للمطالبة و السعي باجتهد لتحقيق مصالح العمال و أهدافهم الاجتماعية و المهنية و النفسية المعترف بها و أيضا يمكن أن يقوم بوظائف كامنة يمكن تمييزها من خلال المبالغة في المطالب و أيضا من خلال الممارسات المتشددة من أجل خلق ضغط على الإدارة التربوية للرضوخ لمطالبها تكمن وراءها أهداف خفية و هي ممارسة السلطة و امتلاك القوة.

كما قدم "ميرتون" فكرة البدائل الوظيفية " و أكد على أنه ليس هناك سبب لافتراض بأن مؤسسات بعينها فقط هي القادرة على القيام بوظائف معينة". دون سواها و يقر بأن هناك دائما بدائل وظيفية تقوم بها جهة أو هيئة أو مؤسسة أو جماعة محددة تساهم في " منع السخط و الاستياء و

⁽¹⁾ رث و الاس أسون وولف: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع تمدد آفاق النظرية الكلاسيكية، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، دار مجدلوي للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2010، ص99.98.

⁽²⁾ خالد حامد: مدخل إلى علم الاجتماع، دار الجسور للنشر و التوزيع، ط2، الجزائر، 2012، ص102.

الانحراف"، تحقيق التوازن، فالمطالبة بحقوق العمال لا يقتصر فقط على وظيفة الاضراب بل هناك وظائف بديلة لاسترجاع حقوق الأساتذة.

بالإضافة إلى نظريته حول الانحراف و هي إحدى أبرز و أشهر أعماله و التي يمكن توضيحها من خلال المخطط الذي حاول فيه تحديد خمس أنماط للتكيف و خمس أنماط للانحراف انطلاقاً من تحديده لمفهومه الأنومي كمتغير مستقل و الذي قال بأنه الانفصال بين الأهداف الثقافية و الوسائل الشرعية اللازمة لبلوغها.

و أتبع بأنماط التكيف أو تمييط الانحراف كمتغير تابع، و في وصفه نموذجاً بيانياً يستخدم "ميرتون" إشارة (+) للإشارة إلى قبول هدف النجاح، أو الوسائل اللازمة للوصول إلى الهدف و يستخدم الإشارة (-) ليشير إلى رفض (أو عدم توفر) الهدف أو الوسائل اللازمة لتحقيقه.

(الانحراف) Y	← (الأنومي) X		
صيع	الوسائل الممارسة	أهداف الإدارة التربوية	أهداف الأساتذة التكيف
التوافق	+	+	+
التجديد	-	-	+
الطقوسية	+	+	-
الانسحابية	-	-	-
الثورية	+	+	+
	-	-	-

الشكل يوضح: الأهداف، الوسائل، و صيع التكيف في نظرية الانحراف عند ميرتون

يمكن أن نقتنع بصيغة التوافق CONFORMITY بالنسبة للأساتذة من خلال المطالبة بحقوقهم المشروعة، و نعترف بها و هذا ما تمثله الوظيفة الظاهرة لأهداف الأساتذة، أما بالنسبة للتجديد Innovation (على سبيل المثال) و الطقوسية Ritualism (المعوق الوظيفي) على أنهما الأنومي كما عرفه "ميرتون" فيمكن ملاحظة الانفصال الواضح بين الأهداف و الوسائل أما الانسحابية Retraction (على سبيل المثال تحقيق الإضراب لمطالب الأساتذة) فهي تمثل عدم تحقيق كلا من

حقوق العمال و الوسائل المفضية إليه، أما فيما يخص الصيغة الثورية Rébellion فهي اقتران بين تخلي الأساتذة عن أهدافهم و استبدالها بأهداف و وسائل أخرى تكون أكثر شدة، و هو ما دفع "ميرتون" لتوقع انحراف كبير داخل المجتمع و الذي يمكن أن ينعكس بشكل كبير على الفئات الدنيا.⁽¹⁾

النظرية الماركسية:

تعد النظرية الصراعية من أبرز المداخل النظرية الكبرى في علم الاجتماع التي تحاول تقديم تحليل للبناء العام للمجتمع في ضوء الصراع بين مختلف طبقاته "قماركس" ينظر إلى أن المجتمع يتكون من

طبقتين أساسيتين تتشكلان نتيجة العوامل الاقتصادية و تقوم هذه النظرية على أساس ثلاث افتراضات أساسية هي:

الافتراض الأول: هو أن الناس يمتلكون العديد من المصالح الأساسية و هي تمثل أشياء يريدونها و يحاولون تحقيقها.

الافتراض الثاني: و هو الافتراض المركزي بالنسبة لجميع منظورات الصراع، يتمثل في التركيز على القوة باعتبارها تقع في صميم العلاقات الاجتماعية فهم لا ينظرون إلى القوة على أنها فقط نادرة و مقسمة بشكل غير متساوي و لهذا تمثل مصدرا للصراع لكنها أيضا قهرية بالضرورة.

الافتراض الثالث: في هذه النظرية تعتبر القيم و الأفكار كأسلحة تستخدم من قبل الجماعات المختلفة لتدعيم أهدافها أكثر من كونها وسائل للتعريف بهوية المجتمع و أهدافه ككل.

كما " يعتبر الصراع محتوم و متعذر اجتنابه و يمثل جانبا أساسيا مستقرا في الحياة الاجتماعية." حسب النظرية الماركسية.

⁽¹⁾ رث و الاس السون وولف: مرجع سابق، ص ص107-110.

هذا و أعطى ماركس " أولوية لتكنولوجيا و أنماط الملكية الخاصة في تحديد طبيعة حياة الناس و الصراع الاجتماعي".⁽¹⁾

و حسب الفكر الماركسي الصراعى فإن البرجوازية و من خلال مؤسساتها تحاول تحقيق أهدافها و مصالحها على حساب الطبقة العمالية هذه الأخيرة حسب "ماركس" تحاول الدفاع عن مصالحها و التخلص من الاستغلال الطبقي و ذلك حسبه لا يكون إلا بعد تشكل الوعي الطبقي لدى الطبقة العمالية بإدراكها لحقوقها و أهدافها و وحدة أعضائها ضد الطبقة البرجوازية هذا التناقض بين مصالح و أهداف الطبقتين يأخذ منحى صراعى من خلال الثورة التي ستقوم بها الطبقة العمالية لاسترجاع حقوقها. و ينظر "ماركس" بينهما بأنه صراع مقدر و ضروري من أجل الانتقال و التغيير في الوضع الاجتماعي للطبقة العمالية، و هو ما يضمن الانتقال من المجتمع الرأسمالي الاستغلالي حسب ما يرى "ماركس" إلى المجتمع الاشتراكي العادل.

فحسب هذه النظرية يعتبر السبب الرئيسي لظاهرة الإضراب، هو سوء توزيع القوة بطريقة متساوية، حيث أن الطبقة العمالية (طبقة الأساتذة) يجب عليها أن تثور و تكافح من أجل إحداث تغيير و استرجاع ما سلب منها من حقوق و تحقيق أهدافها النفسية و الاجتماعية و المهنية، و هذا عن طريق الإضراب و الذي يعتبر سلاح في يد الأساتذة للضغط على الإدارة التربوية.

لويس كوزر: إن الإسهامات التي قدمها "لويس كوزر" في كتابه "وظائف الصراع الاجتماعي" تعكس تأثره الكبير بما قدمه "زيمل" حول وظائف الصراع و الذي قال بأن هناك وظائف إيجابية و أخرى سلبية له و تتمثل الوظائف الإيجابية في المنافسة و الوظيفة السلبية في الصراع، كما أن "كوزر" لم يتأثر "بزيمل" فقط بل حتى "بجورج سيمبسون" و الذي ركز على "الطابع التكاملي للصراع و ما يسهم به من وظائف في التنظيم الاجتماعي و قسمه إلى صراع مشترك و هو الصراع الموجه إلى خارج الجماعة و صراع غير مشترك و هو الذي يحدث بين مكونات المجتمع نفسه".⁽²⁾

⁽¹⁾ رث و الاس السون وولف، المرجع السابق، ص ص130-135.

⁽²⁾ أحمد زايد: مرجع سابق، ص152.

يقول كوزر بأن "الصراع ليس عاملا من عوامل الفرقة و الاضطراب بقدر ما هو وسيلة للمحافظة و الإبقاء على المجتمع".⁽¹⁾

كما يعتبر الصراع بأنه "عملية اجتماعية ضرورية لفهم العلاقات الاجتماعية، و اعتبره نضالا و كفاحا حول القيم و المكانات و مصادر القوة".⁽²⁾

من زاوية أخرى ينظر إلى الصراع على أنه المحدد الرئيسي لفهم و معرفة طبيعة العلاقات القائمة بين أعضاء التنظيم الواحد كجماعات الأساتذة و الإدارة التربوية، كما رأى في الصراع الطريقة التي تناضل بها جماعات التنظيم من أجل تحقيق مصالح أعضائها من خلال ممارسة الضغط عن طريق الإضراب على الإدارة التربوية لضمان مركزها و مكانتها الاجتماعية.

كانت دراسة "كوزر" موجهة أساسا لدراسة وظائف الصراع الاجتماعي و كيف يسهم في تحقيق التكامل، يقول "كوزر" يساهم الصراع داخل الجماعة في إقامة الوحدة و الاتساق عندما تكون الجماعة

مهدة بالمشاعر العدائية و المتعارضة بين أعضائها، و تتوقف فائدة الصراع في تحقيق التكيف الداخلي على نمط المسائل المتصارعة عليها و نمط البناء الاجتماعي الذي يظهر داخله الصراع.

حسب رأيه فإن الوحدة بين أعضاء التنظيم تزيد بشكل كبير عند تعارضها إلى ضغوطات أو صعوبات أو تهديدات من طرف الإدارة التربوية، و هذا ما يجعل أعضاء التنظيم موحدين و منسقين حول أهدافهم و من الصراع يحصل التكيف و الانسجام الداخلي بين أعضاء التنظيم.

و هذا و قد ميز "كوزر" بين نوعين من الصراع هما: الصراع الداخلي و الذي قد يكون مرتبطا بالصراع على الأهداف و القيم و المصالح الرئيسية للجماعة، و هذا ما يؤدي إلى التكامل، و من الناحية الأخرى قد يقوم على قيم متنافسة متنافرة حيث لا يتفق طرفا الصراع على مجموعة من القيم تقوم عليها شرعية النسق.⁽³⁾

(1) السيد عبد العاطي السيد: النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، بدون سنة، ص152.

(2) أحمد زايد: مرجع سابق، ص152.

(3) أحمد زايد: مرجع سابق، ص152.153.

هذا يتضح في قوله "تستطيع الأنساق الاجتماعية عندما تسمح بالتغيير المباشر عن الدعاوى المتصارعة أن تستعيد توافق بناءاتها و ذلك عن طريق إقصاء و استبعاد مصادر عدم الرضا، إن الصراعات المتعددة التي تمر بها الأنساق الاجتماعية يمكن أن تفيد في اقتلاع أسباب الفرقة و في تشييد الوحدة من جديد إن هذه الأنساق تستطيع من خلال إجازة الصراع و إعطائه الصفة التنظيمية، أن تفيد بعضها البعض كميكانيزمات للثبات و الاستقرار.(1)

يقصد "كوزر" بالصراع الداخلي ذلك الصراع الناشئ بين أعضاء التنظيم (جماعات الأساتذة و المنظمة الممثلة لها)، و الذي من خلاله يتم التعرف على الأفراد غير المنسجمين و غير المتوافقين مع قيمها و معاييرها و أهدافها و من ثم إقصائهم من أجل المحافظة على وحدة التنظيم، و بهذا يكون الصراع وظيفيا بالنسبة لجماعات التنظيم حيث يساعد على إعادة التوازن و التكامل بين أعضاء المنظمة.

أما الصراع الخارجي فيقصد به "كوزر" صراع جماعات التنظيم مع الإدارة التربوية، مثل هذا الصراع يزيد من التماسك الداخلي لجماعات التنظيم، حسب "كوزر" فهو يحرك كل قوى و طاقات أعضائها نحو مواجهة الإدارة التربوية، في هذه الحالة تقل الصراعات الداخلية إلى أقصى درجة.

و قال بأن الصراع الداخلي يختلف باختلاف جماعات التنظيم و النقابة المدافعة عنهم فجماعات التنظيم المترابطة و التي يوجد داخلها درجة عالية من التفاعل و الاندماج الشخصي في البناء الاجتماعي تميل إلى كبت الصراع ما يؤدي إلى تراكمه و الذي إذا ما ظهر كان صراعا عنيفا مدمرا لها، أما جماعات التنظيم التي يتميز بناؤها بطابع انقسامي فهي جماعات يتسع بناؤها لصراعات متعددة، فطاقات أعضائها تتحرك في اتجاهات متعددة و من ثم لا تجتمع في خط صراعي واحد ينفذ خلال بناء الجماعة نفسها.(2)

فجماعات التنظيم (الأساتذة) التي تخبر الصراع الخارجي يكون أفرادها مجتمعين حول هدف واحد كذلك بالنسبة للصراع و الذي يتجسد في شكل إضراب يكون موجه نحو الإدارة التربوية للمطالبة بحقوقهم هذا ما يزيد في توازن و استقرار التنظيم.

(1) السيد عبد العاطي السيد: مرجع سابق، ص310.

(2) أحمد زايد: مرجع سابق، ص154.

كما ركز "كوزر" على جوانب الصراع التي تحقق الاستقرار و التكامل، فجماعات التنظيم المتصارعة مع الإدارة يعتمد كل طرف منها على الآخر إلى جانب الخطوط الصراعية المتقاطعة ترتبط أجزاء النسق الاجتماعي بعضها ببعض، فالصراع الذي يمارسه الطرفين (أساتذة و الإدارة التربوية) يخفف:

أولاً: حدة التوتر بين الأطراف المتصارعة و يعمل باستمرار على تقليل أسباب التفكك و إعادة الوحدة و الترابط.

ثانياً: يساعد على إعادة المعايير القائمة أو على ظهور معايير جديدة فهو بهذه الطريقة يعد ميكانيزما لتكييف مجموعة من المعايير تتلاءم مع الظروف الجديدة التي يخلقها.

ثالثاً: يعمل على تأكيد قوة المصالح المتعارضة داخل البناء و هو بهذه الطريقة يخلق توازناً مستمرا في بناء القوة.

رابعاً: يؤدي إلى تقليل العزلة الاجتماعية بين الأساتذة و الإدارة التربوية و هو بذلك يؤدي إلى ترابطها بصرف النظر عن كونها تحمل مشاعر عدائية.

خامساً: المحافظة على الحدود الفاصلة بين الأساتذة و الإدارة التربوية فالصراع بهذه الطريقة يحدد مراكز لكل جماعة فرعية داخل النسق و حدود العلاقات بين الأساتذة و الإدارة التربوية.⁽¹⁾

رالف دارندورف: انطلق "دارندورف" في أفكاره من نقد نظرية النسق و التوازن و تبنيه لنموذج الصراع الذي لديه قدرة لتقديم فهم للتغيير فالصراع هو القوة الخلاقة التي تصاحب التغيير لكن رالف دارندورف بالرغم من تبنيه لنموذج الصراع لا يتخلى عن نموذج التوازن فالمجتمع في نظره له وجهان متسويان.

الأول: يكشف عن الاستقرار و التآلف و الاتفاق العام.

الثاني: يكشف عن التغيير و الصراع و القوة، " فليس بمقدورنا تصور الواقع تصوراً حقيقياً إلا إذا وضعنا أيدينا على التفاعل الجدلي بين الثبات و التغيير و التكامل و الصراع حسب رالف

(1) أحمد زايد: مرجع سابق، ص 154.

دارندورف فالصراع لدى ماركس أصبح لا يخدم التحليل السوسيولوجي للظواهر الاجتماعية بحكم التغيرات التي عرفها المجتمع الصناعي الرأسمالي بالإضافة إلى أن الصراع حسب "ماركس" ناتج عن علاقات الاستغلال التي تمارسها طبقة مالكة لأدوات الإنتاج على طبقة مسلوقة القوة تعمل و لا تملك.

أما "رالف دارندورف" فيرى أن الصراع ناتج عن علاقات السلطة و يظهر هذا في قوله " ففي المشروعات الصناعية في المجتمع الرأسمالي يوجد أفراد يفرض عليهم عملهم التحكم في أفعال الآخرين و إصدار الأوامر لهم، و أفراد يفرض عليه عملهم أن يتركوا أنفسهم لحكم الآخرين و إطاعة أوامرهم..."⁽¹⁾

في ضوء ما قاله رالف بأن النزاعات و الصراعات التي تقوم بها مجموعات التنظيم (الأساتذة) ضد الإدارة التربوية هي ناتجة عن سلطة و سيطرة الأخيرة ما يؤدي بهما إلى صراع محتوم حفاظا على مصالحهما.

حسب "دارندورف" يتضح أن هناك انفصالا بين الأدوار الاجتماعية داخل الجماعات المنظمة، و هذا الانفصال يعد حقيقة من حقائق البناء الاجتماعي، فعلاقات السلطة تكشف على ثنائية حادة بالرغم من أن الواقع الاجتماعي يكشف عن تباين و تداخل بين الجماعات المسيطرة، فأينما وجدت جماعة منظمة يوجد نمطان من شاغلي الأدوار.

شاغلي أدوار السيطرة الإيجابية (المالكين لزاما السلطة) و الممتلكات في الإدارة التربوية، و شاغلي أدوار السيطرة السلبية (الممثلين للسلطة) و هي جماعات التنظيم (الأساتذة) بصفة عامة و ممثلهم النقابيون بصفة خاصة و بين هذين النمطين يتولد الصراع.

أ- يكون شاغلي أدوار السيطرة الإيجابية و السلبية "شبه الجماعات" لها مصالح كامنة متعارضة، ترتبط مصلحة أدوار السيطرة الإيجابية للإدارة التربوية بالمحافظة على الوضع القائم باعتباره يخدم مصالحها بينما ترتبط مصلحة الأدوار الأخرى لأعضاء التنظيم (الأساتذة) بتغيير الوضع بما يمكنها من تحقيق مصالح أعضائها.

(1) المرجع نفسه: ص ص 162-167.

فالإدارة التربوية تمارس سيطرتها الإيجابية باعتبارها مالكة للسلطة و القوة، أما أعضاء التنظيم (الاساتذة) فهي تمارس السيطرة السلبية أمام سلطة الإدارة التربوية و هو ما يدفعها للصراع.

ب- ما تلبث "شبه الجماعات" هذه أن تتبلور في جماعات منظمة كالأحزاب و النقابات و ما تلبث المصالح الكامنة أن تتفتح و تصبح ظاهرة و تتبلور في برامج و إيديولوجيات.

ج- تدخل جماعات الاساتذة و الإدارة التربوية كجماعات المصلحة في صراع مضاد فيما يتعلق بالمحافظة على الوضع القائم و تغييره.

د- يؤدي الصراع بين جماعات الأساتذة و الإدارة التربوية بهذا المعنى إلى التغيرات في بناء العلاقات الاجتماعية القائمة من خلال التغيرات التي تحدث في علاقات السيطرة.⁽¹⁾

كما حدد "دارندورف" كذلك ثلاثة عوامل هامة تؤثر في شدة و كثافة الصراع منها: أولاً: الدرجة التي تكون جماعات الأساتذة في مواقع الخضوع ضمن رابطة واحدة يوجدون في نفس الموقع في روابطهم الأخرى.

ثانياً: و هو عامل موازي للأول و هو الدرجة التي عندها احتلال السلطة من قبل الإدارة التربوية التي توجد في القمة ضمن مناحي أخرى أي بتعبير دارندورف ما إذا كانت مواقعهم "تعددية" أو فوق المواقع الأخرى و هكذا فإذا كان قادة الصراع من الملاك و إذا كانوا يستخدمون ثروتهم و مواقعهم للتحكم في السياسة يستطيع المرء أيضاً أن يتنبأ بصراعات شديدة.

الفكرة الثالثة: لدى دارندورف تتمثل في أنه كلما كان الحراك أكبر بين المواقع فإن شدة الصراع و كثافته تكون أقل، و من ناحية أخرى إذا كان هناك حراك قليل يصبح الصراع أكثر شدة و كثافة.⁽²⁾ فرالف دارندورف يقصد بأن توزيع الحراك على أكثر من موقع يضعف من شدة الصراع بين جماعات الأساتذة و الإدارة التربوية على عكس إذا كان الحراك يشمل موقعا محدد و واضحا فهو سيكون أكثر شدة و قوة من خلال توجه طاقات الاطراف المتصارعة لخدمة أهداف و مصالح محددة.

ثالثاً: ميشال كروزيه و نظرية التحليل الإستراتيجي

⁽¹⁾ أحمد زايد: مرجع سابق، ص ص168.169.

⁽²⁾ المرجع السابق، ص ص231.232.

تعتبر أبحاث و أعمال عالم الإجتماع الفرنسي "ميشال كروزيه" حول الإدارات و المؤسسات بداية لظهور نظرية التحليل الإستراتيجي للمنظمة و تعد الإنتقادات التي وجهت للنظريات التي تتناول الفرد أو الجماعة في التنظيم بمعزل عن إستراتيجية التنظيم، بمثابة نقطة إنطلاق، هذا النموذج بقيادة كل من "ميشال كروزيه" و "إرهارد فريديبارغ" اللذان يعتبران أول من حاولا دراسة التنظيم كظاهرة مستقلة و عليه فهما يعتبران المنظمة ظاهرة مستقلة و إصطناعية يجب تفسير تواجدها كبناء محتمل و معنى ذلك أن سير التنظيم في داخلها يعتمد على إستراتيجيات متعددة و مختلفة فلكل فئة أو جماعة إستراتيجياتها الخاصة بها، كما أن لكل فرد عامل إستراتيجية، و بالتفاعل يملك هامش من الحرية بالنسبة للنسق الموجود فيه، و يرتبط ذلك بمتابعة أعماله.⁽¹⁾

و يرى كل من "كروزيه" و "فريديبارغ" أن سلوك الأفراد داخل المنظمة ليس إستجابة الية أو أوتوماتيكية للوضعية المهنية التي يعيشها هؤلاء الأفراد (الفاعلون) داخل المنظمة. و إنما هو فعل واع و نابع من إختياراتهم و هو الإستجابة التي يختارها الفاعلون للوضعية المهنية أو الإشكالية المطروحة عليهم، حيث يعد هذا السلوك فعلا إستراتيجيا يترجم إختيارات الفاعل الدفاعية و الهجومية في علاقته بالبيئة التنظيمية و عواقبها، لهذا السبب يستعمل هؤلاء المؤلفين مصطلح الفاعل عندما يتكلمون عن الفرد في علاقته بالمنظمة لكون أن هذا الفاعل _ حسب تصورهم _ يتمتع داخل المنظمة بهامش من الحرية، و بدرجة من الإستقلالية عن النسق التنظيمي القائم، و هذا ما يوحي بأن الفاعلين سواء كانوا أفرادا أم جماعات داخل المنظمة لهم أهدافا شخصية يسعون إلى تحقيقها، و أن التنظيم الرسمي مهما كانت درجة تشكيله دقيقة و صارمة تتخلله دائما ثغرات تترك مجالاً للتحرك و المناورة، يستغله هؤلاء الفاعلون من أجل تحقيق أهدافهم الشخصية أو الجماعية المترتبة عن ظروف الوضعية المهنية التي يعيشونها داخل المؤسسة فسلوك الفاعل في هذه الحالة، هو إجابته المقدمة للوضعية التي يجابهها، فهو تكيف إيجابي و عقلائي من وجهة نظره، مع كل العوائق و الفرص التي إستطاع أن يدركها في سياق عمله و نشاطه داخل المنظومة و إنطلاقاً من الوضعية التي يعيشها بصورة ملموسة وواقعية. و ليس نظريا لأن كل وضعية مهنية هي نوعية و خاصة، هذا يعني أن التشابه في مناصب العمل أو درجة التأهيل أو أماكن ممارسة العمل لا يؤدي بالضرورة إلى وضعية مهنية متشابهة من حيث الرهانات التي تتضمنها هذه الوضعية، التي من

(1) فاروق مداس: التنظيم و علاقات العمل، دار مدني، الجزائر، 2002، ص34.

خلالها يحسب الفاعلون المعنيون بها ما يربحونه أو ما يخسرونه في سبيل تحقيق الهدف فالرهانات حسب تصور هذه المقاربة يعني كل ما يشكل ما يريد الفاعل أن يحافظ أو يحصل عليه أو أن يتخلص منه في هذه الوضعية المهنية المعاشة من طرفه.

فالفاعل يعي جيدا و يميز بين الأوراق الراجعة و الموارد المتاحة التي توفرها له هذه الوضعية المهنية و العوائق التي يمكنها أن تنتج عن نفس الوضعية.

(أي ما يعتقد ضارا أو نافعا, مقبولا أو غير مقبول, يمكن فعله أو لا يمكن فعله.....) فكل فعل حسب هذه المقاربة هو نتاج لعدة عوامل مترابطة فيما بينها و هي:

_ الوضعية التنظيمية و خصائصها.

_ إدراك الفاعل لرهانات هذه الوضعية و أهميتها بالنسبة له.

_ المزايا التي توفرها هذه الوضعية و العوائق الناجمة عنها.

إن السلوك الاستراتيجي في المنظمة يهدف دائما إلى الحصول على كل ما يعتقد الفاعل أنه يشكل رهانا بالنسبة إليه في الوضعية التنظيمية و المهنية التي يعيشها بناء على الموارد التي هي بحوزته و الأخذ بالحسبان العوائق التي تتضمنها هذه الوضعية، أي ظاهرة الإضرابات العمالية كفعل اجتماعي يعتبر بمثابة سلوك إرادي لدى الإنسان لتحقيق هدف محدد الذي هو نتاج تفكير عقلائي غايته ذات طابع جماعي بالأساس في المؤسسات التربوية كبيئة عمل تعدد فيها استراتيجيات الفاعلين من أجل تحقيق غاياتهم و أهدافهم.

و قد ركز نموذج التحليل الاستراتيجي على مسلمات رئيسية هي:

أ_ أن الأفراد لا يتقبلون أبدا أن يعاملوا كوسائل تشغل لتحقيق أهداف المنظمة المسطرة من طرف المسؤولين إنما لكل فرد أهدافه و طموحاته الخاصة به. و التي يمكن أن تتعارض مع أهداف المنظمة فهذه الأخيرة تسير على ضوء تعدد الأفراد العاملين بها.

ب_ الحرية النسبية للفاعلين و الذين يملكون مجالا من الحرية يمارسون فيه نوعا من الاختيار.

ج_ إستراتيجية الفاعل تنبثق دوما من العقلانية بشرط أن تكون محدودة.

د_ البناء التنظيمي عبارة عن بناء أو نسق يضم سلسلة من المتغيرات ما يصيب أحدها يصيب حتما الاخرين, فهو بناء إنساني مهيكّل يضم أعضاء يطورون استراتيجيات خاصة, يتأثر نظام علاقاتها بضغوط المحيط الدائم التغير.⁽¹⁾

و يرى " كروزيه" أن كل تنظيم خاضع بصفة مستمرة لمناطق عدم اليقين في كل الميادين التقنية أو الإدارية، فالذي يتحكم أحسن في هذه المناطق بفضل قدراته و مؤهلاته يستطيع أن يتنبأ و يستحوذ على أكثر منابع السلطة لذلك و من أجل فهم استراتيجية الفاعل فردا كان أو جماعة يجب التطرق إلى دراسة و معرفة مناطق عدم اليقين التي تتيح إيجاد الحرية النسبية للفاعل الاجتماعي، و تسمح له بالحرية و الديناميكية داخل النسق التنظيمي.⁽²⁾

و تركز نظرية التحليل الاستراتيجي على ثلاث مبادئ أساسية هي:

المبدأ الأول: مبدأ السلطة

حيث يرى كروزيه من خلال دراسته لظاهرة البيروقراطية أن مختلف الفاعلين يتواجدون في صراع من أجل البقاء أو المزيد من السلطة و الوسيلة الأساسية للحصول عليها هي مراقبة عامل الشك أما عن المصادر أو منابع الكفيلة بضمان لهذه السلطة هي:

المنبع الأول: التحكم في العلاقات مع المحيط.

المنبع الثاني: التحكم في الاتصال الداخلي.

المنبع الثالث: استعمال القواعد التنظيمية.⁽³⁾

و هذه المصادر توجه للتحكم في منطق الشك.

⁽¹⁾ عبد القادر خريش: التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه- "النظرية و المفاهيم"، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية،

جامعة باتنة، مطبعة القدس، بسكرة، العدد 16، جوان 2007، ص 141-142.

⁽²⁾ فاروق مداس: مرجع سابق، ص 37-38.

⁽³⁾ فاروق مداس: مرجع سابق، ص 37.

المبدأ الثاني: منطقة الشك

لكل وضعية تنظيمية هامش من الشك و المتحكم في هذا الهامش يمكنه السيطرة على منافذ السلطة، من خلال استحواده على منطقة لا يتحكم فيها الآخرون و تجعل سلوكه غير متوقع، إذ لا يكفي الفرد الاستقلالية ليمتلك السلطة، بل عليه أن يجعلها غير متوقعة و يقوم بإخفاء مناورته لأن الفاعل الأكثر تحكما في المناورة بواسطة كفاءته و شبكة علاقاته الاتصالية يستطيع التنبؤ بسلوكات الآخرين و بالتالي فهو يتمتع و يتوفر على أكبر مصدر للسلطة بخلق مناطق للشك تعتبر فضاء للمناورة و مصدر للصراع من أجل البقاء و اكتساب أكثر للسلطة.

المبدأ الثالث: نسق الفعل الملموس

و هو جملة العلاقات التي تنمي اعضاء التنظيم و التي تساعد على حل المشكلات الملموسة، و لا تستطيع المؤسسة التنبؤ بهذه العلاقات إلا من خلال الاهتمام بالقواعد غير الرسمية الضرورية لسير المؤسسة و يعرف "كروزيه" نسق الفعل الملموس على أنه جماعة انسانية مهيكلة تنسق أفعال اعضائها آليات المناورة التي تضمن البناء بواسطة وليات الضبط التي تبني بدورها مناورات أخرى، و يؤكد "كروزيه" على أن ضغوطات التنظيم تكون الممر المفروض للسلطة.⁽¹⁾

(1) عبد القادر خريش: التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه- "النظريتيو المفاهيم"، مرجع سابق ص ص 143-148.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم التطرق إلى أهم المقاربات النظرية التي لها علاقة بموضوع الدراسة و هو الاضراب في قطاع التربية، حيث تم انتقاء النظرية البنائية الوظيفية و التي تؤكد على وجود نوع من التوازن و الاستقرار بين أطراف التنظيم و إن اختلفت أهدافهم و مساعيهم و بذلك إذا حدث تعارض في المصالح و لجأ أحد الأطراف إلى الاضراب، فإن ذلك سوف يسبب اختلالاً في النسق و يعيق المؤسسة في تحقيق أهدافها، أما النظرية الماركسية فتعتبر السبب الاساسي للإضراب هو سوء توزيع القوة بطريقة متساوية، حيث أن الطبقة العمالية يجب عليها أن تثور و تكافح من أجل إحداث تغيير و استرجاع ما سلب منها من حقوق و تحقيق أهدافها، أما نظرية التحليل الاستراتيجي فقد اعتبرت ظاهرة الإضرابات العمالية كفعل اجتماعي يعتبر بمثابة سلوك إرادي لدى الإنسان لتحقيق هدف محدد.

الخطيب الميداني

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: منهج الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خامساً: العينة

سادساً: أساليب التحليل

خلاصة الفصل

تمهيد:

إنّ دراسة أي بحث اجتماعي يقوم أساسا على الجمع بين النظري والميداني الذي يعتبر امتدادا له وتجسيذا لما طرح من أهداف وما أثارته إشكالية الدراسة من قضايا تحتاج إلى التحقيق في الميدان، والمعرفة الإنسانية تزداد وتتراكم بطرق شتى ولعل أبرزها البحث العلمي الذي يعتمد على وتقنيات ومناهج تجعل من تلك المناهج أكثر موضوعية وصدقا ومنطقا من غيرها، وكل هذا من أجل أن يحظى البحث بقيمة علمية، وسنحاول في هذا الفصل أن نتناول الإجراءات المنهجية و المتمثلة في منهج الدراسة، عينة الدراسة، وكذلك الأدوات جميع البيانات، كما تطرقنا إلى مجالات الدراسة التي تتجسد في المجال الجغرافي والبشري والزمني.

أولاً: مجالات الدراسة

يعتبر التعرف على مجال الدراسة من أهم النقاط الأساسية في البحث الاجتماعي وذلك لما يكسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية، حيث تدرك مسبقاً أنه كلما دققنا في تحديد مجالات الدراسة تمكنا فيما بعد من مواجهة مشكلة البحث، ويجمع الدارسون لمناهج البحث الاجتماعي أنه لكل دراسة ثلاثة مجالات رئيسية وهي المجال الجغرافي، البشري، الزمني.

1. المجال الجغرافي والبشري: ويقصد به المكان الذي تجري فيه الدراسة الميدانية لموضوع أي بحث و عليه فقد تم اختيارنا للمكان الذي تجري فيه ،وهو على بعض ثانويات ولاية جيجل، الأولى ثانوية 8 ماي 1945 التي تقع ببلدية جيجل، دائرة جيجل بحي موسى وتقدر مساحتها الكلية ب 5888م² والمساحة المبنية 2200م² والساحة 1200م² ، ويعود تاريخ بناءها إلى سبتمبر 2001، ويدرس فيها حوالي 819 تلميذاً من مختلف الشعب الدراسية و يقابلهم 42 أستاذاً، والثانوية الثانية هي دراع محمد الصادق التي تقع الأخرى ببلدية جيجل، دائرة جيجل بشارع أول نوفمبر ،و تقدر مساحتها الكلية 4975م² و المساحة المبنية تقدر ب 3010.44م² نظامها داخلي، ويعود تاريخ إنشائها إلى 1 جويلية 2000 ويدرس فيها 851 تلميذاً من مختلف الشعب الدراسية و يقابلهم 51 أستاذاً، أما الثانوية الثالثة فهي ثانوية كعولة تونس التي تقع ببلدية جيجل، دائرة جيجل، طريق قسنطينة ،وتقدر مساحتها الكلية ب 1هكتار و 300آر والمساحة المبنية فتقدر ب 1هكتار، ويعود تاريخ إنشائها إلى سبتمبر 1977 ويدرس فيها 744 تلميذاً بمختلف الشعب ويقابلهم 54 أستاذاً.

2. المجال الزمني: تعتبر الدراسات الإمبريقية من الدراسات التي تمتد إلى النزول للميدان، ينزل إليه الباحث بغية الحصول على المعلومات الأولية وذلك لتدعيم المعلومات النظرية الخاصة بدراسته و تأكيد أو نفي الفرضيات أين يكون الميدان هو المحك لإختبارها بصورة واقعية وصادقة، وبعد ضبط موضوع البحث واختيار الميدان المناسب لإجراء الدراسة الميدانية فيه.

قمنا بزيارة استطلاعية للثانويات لطلب الموافقة من المدير بغرض إجراء الدراسة الميدانية هناك، وكان ذلك يوم 08 مارس 2016 بثانوية 8 ماي 1945 و 09 مارس 2016 بثانوية دراع محمد الصادق، أما بيوم 24 أبريل 2016 فبثانوية كعولة تونس، وبعد حصولنا عليها قمنا بزيارات متتالية للمؤسسات بهدف جمع المعلومات الهامة، كما قمنا بإجراء مقابلة مع الأساتذة لمعرفة جوانب النقص فيها وإعادة تعديلها انطلاقاً من ذلك، وبعد الإعداد النهائي لها قمنا بتوزيعها على الأساتذة وكان على مرحلتين يوم 21 أبريل في "ثانوية 8 ماي 1945" و"ثانوية دراع محمد الصادق" وقد استغرقت مدة استرجاع الإستمارات يومين وفي يوم 25 أبريل 2016 في "ثانوية كعولة تونس" وتم استرجاع الإستمارات في يومها، وقد قمنا بعد ذلك بتفريغ البيانات و تحليلها و استخلاص النتائج.

ثانياً: فرضيات الدراسة

تؤدي الفرضيات العلمية دوراً أساسياً في توجيه البحث وأبعاده العموميات والتشتت كما تعتبر أحد المراحل التي يمر بها بناء المعرفة العلمية فهو نتاج للقراءات والتخمينات والملاحظات التي يخرج بها الباحث في فهمه النظري للظاهرة محل الدراسة.

وانطلاقاً من هذا المعنى للغرض العلمي وأهميته في سبيل تنظيم عملية البحث العلمي وأهميته في سبيل تنظيم عملية البحث والبحوث السابقة، فقد ارتكزنا في دراسة اتجاهات العمال (الأساتذة كمجتمع بحث) نحو المشاركة في الإضراب على فرضية عامة مفادها: هناك علاقة بين أهداف وغايات العمال (الأساتذة) كفاعلين ومستوى مشاركتهم في الإضراب ولأجل الإلمام بكل جوانب المشكلة، فقد استخرجت مجموعة فرضيات من الفرض العام لأجل الإجابة على السؤال في البحث وعليه فالدراسة الحالية اعتمدت على الفروض التالية:

1. كلما تبين للعامل أن أحد أو أكثر من هدف مادي ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاهه إيجابياً نحو المشاركة في الإضراب.
2. كلما تبين للعامل أن أحد أو أكثر من هدف مهني ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاهه إيجابياً نحو المشاركة في الإضراب.

3. كلما تبين للعامل أن أحد أو أكثر من هدف اجتماعي ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاهه ايجابيا نحو المشاركة في الإضراب.

ثالثا: منهج الدراسة

المنهج هو الأسلوب الذي يتبعه الباحث و السار الذي يرسمه لبلوغ أهدافه و للقيام بأي بحث علمي منظم، لا بد من اتباع خطوات المنهج العلمي و الإعتماد على منهج معين بغية الوصول إلى نتائج علمية و موضوعية و دقيقة. ويعد المنهج العلمي الركيزة الأساسية دراسة خاصة في العلوم الإجتماعية مما يدعو الباحث إلى التحلي بالدقة و التبصر في اختيار المنهج الذي يتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة.

ويعرف لويس كوهن المنهج على أنه «الأساليب و المداخل المتعددة للباحث التي يستخدمها في جمع البيانات اللازمة في بحثه و التي يصل من خلالها إلى نتائج أو تفسيرات أو تنبؤات». (1)

كما يعد المنهج بمثابة العمود الفقري في تصميم البحوث الإجتماعية لأنه يسمح بتحديد المفاهيم و شرح المعاني الإجرائية وتحديد مجتمع البحث. (2)

وبما أن الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن اتجاه العمال (الأساتذة) نحو المشاركة في الإضراب كممارسة إجتماعية بين طرفي النزاع، الأساتذة من جهة و الوزارة الوصية من جهة خرى كفاعلين اجتماعيين رأى الباحث أن أنسب منهج يمكن أن يتناول من خلال هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، وهو طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى محددة لوضعية أو مشكلة اجتماعية أو إنسانية معينة.

ويقول عمار بحوش بخصوص «المنهج الوصفي التحليلي يساعد على دراسة الظاهرة كما هي الظاهرة ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، فالأول

(1) لويس كوهن: مناهج البحث العلمي في العلوم الإجتماعية و التربوية، ترجمة كوثر حسين كوجك، دار العربية للنشر، ط1، القاهرة، 1990، ص 62.

(2) محمد شفيق: البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية، المطبعة المصرية، ط1، الإسكندرية، 1986، ص79.

يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما الثاني فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجات إرتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى»⁽¹⁾.

كما أن المنهج الوصفي هو «أسلوب للتفكير و العمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره و تحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الظاهرة»⁽²⁾.

فالمنهج الوصفي يساعد الباحث على تحديد الخصائص الظاهرة، ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها، و أسبابها واتجاهاتها و التعرف على حقيقتها في الواقع، وهو يعتمد على تفسير الوضع القائم (أي ما هو كائن) وتحديد العلاقات الموجودة بين المتغيرات.

رابعاً: أدوات جمع البيانات

تعد أدوات جمع البيانات وسيلة الباحث العلمية التي بواسطتها يمكنه جمع البيانات المطلوبة للإجابة عن تساؤلات الدراسة وتتعدد و تختلف هذه الأدوات بتعدد و اختلاف و تنوع طبيعة البيانات المراد الحصول عليها من جهة، واختلاف المفردات المبحوثة في طبائعهم و مستوياتهم الثقافية ووظائفهم ومكانتهم الإجتماعية من جهة أخرى.

وانطلاقاً من هذا اعتمدنا على الأدوات التالية:

1. الملاحظة: تعتبر الملاحظة من الأدوات المنهجية المهمة في الدراسات الاجتماعية و التي تزود الباحثين بالمعلومات و البيانات و الحقائق من الحق الإجتماعي، كونها تمكن الباحث من الحصول على بيانات لا يمكن الحصول عليها بوسائل أخرى.⁽³⁾ وبالتالي فهي تقدم لنا صوراً واقعية عن الظاهرة المدروسة وما يتصل بها من متغيرات آنية.

⁽¹⁾ أعمار بحوش، محمود الدنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص129.

⁽²⁾ ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: مناهج و أساليب البحث (النظرية و التطبيق)، دار الصفاء للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2000، ص33.

⁽³⁾ عبد الباسط محمد حسن: البحث العلمي، دار النصر للتوزيع و النشر، ط2، القاهرة، 1982، ص121.

كما تعرف على أنها «مشاهدة الظاهرة محل الدراسة عن كثب في إطارها المتميز وفق ظروفها الطبيعية حيث يتمكن من مراقبة تصرفات و تفاعلات المبحوثين.⁽¹⁾»

وهي عبارة عن معاينة مباشرة قمنا بها للكشف عن تفاصيل الظاهرة المدروسة و عن العلاقة الموجودة بين اتجاه العمال(الأساتذة) ونسبة مشاركتهم في الإضراب.

حيث يتجلى استعمال الملاحظة في دراستنا هذه أثناء إجراء الزيارات الإستطلاعية للثانويات وأثناء توزيع الإستمارات قصد التعرف على ردود أفعال المبحوثين من موضوع الدراسة و الإطلاع على الجو السائد في المؤسسة التربوية بالإضافة إلى هذا فقد ساعدتنا على معرفة مدى رضا و تذمر أو إستياء العمال(الأساتذة) من العمل ثم توظيف بيانات الملاحظة في تحليل و تفسير البيانات الميدانية حسب قيمة البيانات المتحصل عليها وقدرتها على تغيير المعطيات المتحصل عليها من الإستمارة.

2.المقابلة:وهي من الأدوات المنهجية التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات و البيانات من الميدان الإجتماعي، وهي عبارة عن مواجهة بين الباحث و المبحوث ،تستخدم في الدراسات الميدانية التي ترمي إلى تجميع البيانات الأصلية من وحدات مجتمع البحث وعن طريقها يكون الباحث متأكدا من صحة المعلومات التي تحصل عليها بطريقة مباشرة.⁽²⁾

كما عرفها موريس أنجرس «أنها تفاعل لفظي عن طريق موقف المواجهة يحاول فيها الشخص القائم بمقابلة أن يجمع معلومات و أداء أو معتقدات شخص أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية.»⁽³⁾

ولقد استخدمنا في دراستنا هذه المقابلة مع العمال(الأساتذة) حيث ساعدتنا في الحصول على معلومات مهمة في بناء إستمارة الدراسة.

(1) أحمد مرسي: مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الإتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2005 ص203.

(2) عمار بوحوش: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص93.

(3) موريس أنجرس: ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصب، الجزائر، 2009، ص96.

3. الإستمارة: من البديهي أنّ نتائج البحث تتوقف على المعلومات و البيانات المتحصل عليها ميدانيا، وذلك على إثر استخدام بعض التقنيات السوسولوجية كالإستمارة التي تعرف أنّها أداة مهمة في جمع البيانات و إختيار فروض الدراسة، بحيث أن كل محور من محاورها يقيس فرضية أو مؤشر بشكل منظم يحقق أهداف البحث.⁽¹⁾

وقد اعتمدنا في دراستنا لإتجاه العمل(الأساتذة) نحو المشاركة في الإضراب في المؤسسة التربوية في مدينة جيجل على تقنية الإستمارة واجتهدنا في بنائها وفقا للتساؤلات المطروحة في الإشكالية، والتي تضمنت ثلاثة محاور يحتوي كل منها على مجموعة من الأسئلة حسب الحاجة التي تقتضيها الدقة العلمية لكل فرضية.

1.المحور الأول:خُصص هذا لخصائص مفردات العينة، والتي يحتوي على البيانات الشخصية لوصف عينة الدراسة من الجنس، السن، الحالة العائلية، المؤهل العلمي، الأقدمية في العمل، الأجر الشهري.

2.المحور الثاني: و يشمل على الأهداف المادية ومستوى المشاركة في الإضراب، أما عن الأسئلة المطروحة فمن بينها:

- يتناسب أجري الحالي مع الجهد المبذول لأداء عملي؟

- لست راض عن مكافئة نهاية الخدمة في قطاع التربية؟

3.المحور الثالث: و يشمل على الأهداف المهنية ومستوى المشاركة في الإضراب، أما عن الأسئلة المطروحة فمن بينها:

- أدمر من كثافة ساعات العمل؟

- أشعر بعدم وجود عدالة في تطبيق سياسة الترقية؟

(1) فضيل دليو: أسس المنهجية في العلوم الإجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999، ص142.

4. المحور الرابع: و يشمل على الأهداف الإجتماعية ومستوى المشاركة في الإضراب، أما عن الأسئلة المطروحة فمن بينها:

- عدم وجود بيئة عمل مناسبة تدفعني إلى الإحتجاج؟

- أتناقش و أتشاور مع زملائي قبل اتخاذ قرار المشاركة في الإضراب؟

وكون الإستمارة عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي توجه بعدة صيغ للمبحوث للإجابة عليها فقد اعتمدنا على الأسئلة المغلقة وهذا لجمع المعلومات بشكل دقيق ومحدد، كما اعتمدنا على الأسئلة المفتوحة.

ولإعداد الإستبيان فقد قمنا باستخدام مقياس ليكيرت ثلاثي لتدرج في قياس الإتجاهات حسب التصنيف(موافق-موافق إلى حد ما-غير موافق) في تحديد إجابات كل عبارة وتحدد بدائل الإجابة التي انطوى عليها استبيان هذه الدراسة في ثلاث بدائل:

موافق ← 3

موافق إلى حد ما ← 2

غير موافق ← 1

وللإشارة فقد استرجعنا 66 استمارة من مجموع 66 استمارة، أي تم استرجاعها كلها.

وحتى تكون النتائج المحصل عليها بواسطة أي أداة من أدوات جمع البيانات في الدراسة ذات فائدة مرجوة ينبغي التأكد من سلامة و صحة شروطها السيكومترية(الصدق و الثبات). والتي مفادها:

1. صدق المحتوى (صدق المحكمين): قمنا بحساب كل بند بصفة منفردة وفق المعادلة الإحصائية التي اقترحها لوشيه: $(N_1 - N_2) / N$

حيث:

N_1 : عدد المحكمين الذين قالوا أن البند يقيس وعددهم 5.

N_2 : عدد المحكمين الذين قالوا أن البند لا يقيس وعددهم 6.

N:المجموع الكلي والذي يساوي 6.

بالتعويض نجد:

$$(N_1 - N_2) / N = (5 - 1) / 6 = 4 / 6 = 0.66$$

ومنه 0.66 أكبر من 0.60 و بالتالي الإستبيان قابل للتطبيق.

2. حساب الصدق والثبات باستخدام برنامج SPSS:

أ.الثبات:لحساب الثبات قمنا بحساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS حيث:

$$\alpha = N(N-1) * 1 - (S^2_{items} / S^2_{total})$$

N: عدد بنود الإختيار.

S^2_{items} : مجموع تباين البنود.

S^2_{total} التباين الكلي للإختبار.

-جدول يوضح معامل α كرونباخ لحساب الثبات:

عدد البنود	α كرونباخ
40	0.80

قيمة ثبات الإختبار تساوي 0.80 وهي أكبر من 0.60 مما يعني القول أن الإختبار ثابت.

ب.الصدق:لحساب صدق استبيان الدراسة تم الإعتماد على المعادلة التالية: معامل الثبات $\sqrt{0.80}$

$$\sqrt{0.80} = 0.89 \quad \text{أي:}$$

ومنه:0.89 عند مقارنتها ب 0.60 فهي أكبر و عليه فالإستمارة صادقة.

خامسا: العينة

تتطلب دراسة ظاهرة أو مشكلة ما توفر المعلومات و بيانات ضرورية عن هذه الظاهرة أو المشكلة كي يتمكن الباحث من اتخاذ قرارا أو حكما مناسباً حيالها، و يعد التحديد الواضح لمجتمع الدراسة و الذي يقصد به جميع العناصر أو المفردات التي سيدرسها الباحث أمر ضروري جدا لأنه يساعده في تحديد الأسلوب العلمي الأمثل لدراسة هذا المجتمع.

ولما كان من العسير في كثير من البحوث الإجتماعية القيام بدراسة شاملة لجميع مفردات مجتمع البحث أو ما يسمى بالمجتمع الأم، كما أن في أغلب الأحيان يجد الباحث نفسه في حاجة لإتخاذ قرارات سريعة بخصوص مشكلة أو ظاهرة ما، مما لا يمكنه دراسة جميع عناصر المجتمع فهو يلجأ في مثل هذه الحالات إلى استخدام أسلوب العينة بدلا من أسلوب المسح الشامل.

وتعد العينة إحدى الدعائم الأساسية للبحث العلمي و البحث الإجتماعي خاصة حيث أنها: «تسمح بالحصول في حالات كثيرة على المعلومات المطلوبة مع اقتصاد ملموس في الموارد البشرية و الإقتصادية وفي الوقت دون أن يؤدي ذلك إلى الإبتعاد عن الواقع المراد معرفته.»⁽¹⁾

وتماشيا مع مقتضيات موضوع الدراسة و الذي يهدف إلى محاولة الكشف عن العلاقة بين أهداف و غايات العمال(الأساتذة) كفاعلين و مستوى مشاركتهم في الإضراب كفعل إجتماعي مارسه العمال(الأساتذة)على المستوى الوطني و تحديدا في مدينة جيجل.

ولقد مرّ اختيارنا لعينة الدراسة على مرحلتين وهما كالتالي:

المرحلة الأولى وقع اختيارنا على العينة بالمجموعات حيث اخترنا بعض ثانويات مدينة جيجل وذلك لعدة أسباب منها:القرب المكاني، توفير الوقت و الجهد، كما أنه استحالة إجراء ميدان الدراسة على جميع ثانويات مدينة جيجل ، كما أن البحث الأكاديمي محدد بمدة زمنية معينة.

وفي المرحلة الثانية كانت العينة القصدية حيث اخترنا هذه الثانويات من بين ثانويات جيجل وذلك راجع إلى نسبة المشاركة العالية في الإضرابات في هذه الثانويات.

(1) بلقاسم سلاطينة، حسان الجلاي: منهجية العلوم الإجتماعية، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2004، ص118.

وقد تكون مجتمع الدراسة من 147 أستاذ حيث أخذنا نسبة 45% منه و يمكن حساب النسبة المئوية لعينة الدراسة كمايلي:

$$\left\{ \begin{array}{l} 100 \longrightarrow 147 \\ X \longrightarrow 45\% \end{array} \right.$$

ومنه

$$X=(45\%*147)/100\%=66$$

ومنه فالعدد كافي لإجراء الدراسة.

سادسا: أساليب التحليل

أساليب التحليل المستخدمة في الدراسة هي : حيث تم الإعتماد على أسلوبين هما :

1.الأسلوب الوصفي: لمعالجة المعطيات الكمية الناتجة عن تطبيق إستمارة البحث وقد تم الإستعانة بالبرمجة الإحصائية للعلوم الإجتماعية(SPSSV20).

-وتتمثل أدوات الإحصاء الوصفي في:

أ.التكرارات و النسب المئوية: لمعرفة الصفات الشخصية لأفراد عينة الدراسة و إستجاباتهم نحو عبارات المحاور الرئيسية لإستمارة البحث.

ب.المتوسط الحسابي: للتعرف على مستوى إستجابات الأفراد عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة.

وحتى نتمكن من تحديد درجة الموافقة أو عدم الموافقة أو الموافقة إلى حد ما من خلال المؤشرات الإحصائية المستخدمة في القياس.يجب تعيين مجالات الموافقة وعدم الموافقة أو الموافقة إلى حد ما الواردة في المقياس و الخاصة بالمتوسط الحسابي حسب الطريقة التاية:

-حساب المدى: حيث يعبر عن الفرق بين أكبر قيمة و أصغر قيمة حسب المعطيات المراد تحليلها وبحسب البدائل التي تضمنها القياس فإن:

المدى: 3-1 ويساوي 2.

-حساب طول المدى: $0.66 = (2/3)$. أي أن طول المدى فهو 0.66.

لتحديد حدود الفئات نضيف طول المدى 0.66 إلى القيمة الدنيا لتحديد الحد الأعلى للفئة الأولى. والذي يمثل الحد الأدنى للفئة التالية و نتبع نفس الخطوات مع باقي الفئات للحصول على المجالات الموضحة أدناه:

-حدود المجال الأول: [1-1.66] غير موافق وبدرجة ضعيفة.

-حدود المجال الثاني: [1.67-2.33] موافق إلى حد ما وبدرجة متوسطة.

-حدود المجال الثالث: [2.34-2.99] موافق وبدرجة عالية.

ج. الانحراف المعياري: يفيدنا الانحراف المعياري في معرفة طبيعة توزيع أفراد عينة الدراسة، أي مدى إنسجامها، وهو يتأثر بالمتوسط و الدرجات المتطرفة أو تشتتها.
-أما بالنسبة لأدوات الإحصاء الإستدلالي فتمثل في:

-معامل ألفا ونباخ للتعرف على ثبات فقرات الإستمارة.

-إختبار كا² لمعرفة الفروق بين متغيرات الدراسة.

2. الأسلوب الكيفي: لتحليل المعطيات و النتائج المحصل عليها بعد المعالجة الإحصائية و تدعيمها بالشواهد و الدراسات و النظريات التي تم طرحها في الجانب النظري.

خلاصة الفصل:

تعرضنا في هذا الفصل لإجراءات منهجية المتبعة في دراستنا والتي تعتبر الركيزة الأساسية لأي بحث علمي، بدأ بتحديد مجالات الدراسة من خلال المجال الجغرافي و البشري و الزمني، وكذلك نوعية المنهج المعتمد عليه و المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي.

وبعد ذلك قمنا بعرض أدوات جمع البيانات و التي تمثلت في الملاحظة، المقابلة و الإستمارة، وبعد ذلك قمنا بالتحدث عن العينة، والتي كانت عينة قصدية تمثل أساتذة الطور الثانوي، كما تم توضيح الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة.

الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل بيانات المحور الأول

ثانياً: عرض وتحليل بيانات المحور الثاني

ثالثاً: عرض وتحليل بيانات المحور الثالث

رابعاً: عرض وتحليل بيانات المحور الرابع

خلاصة الفصل

تمهيد:

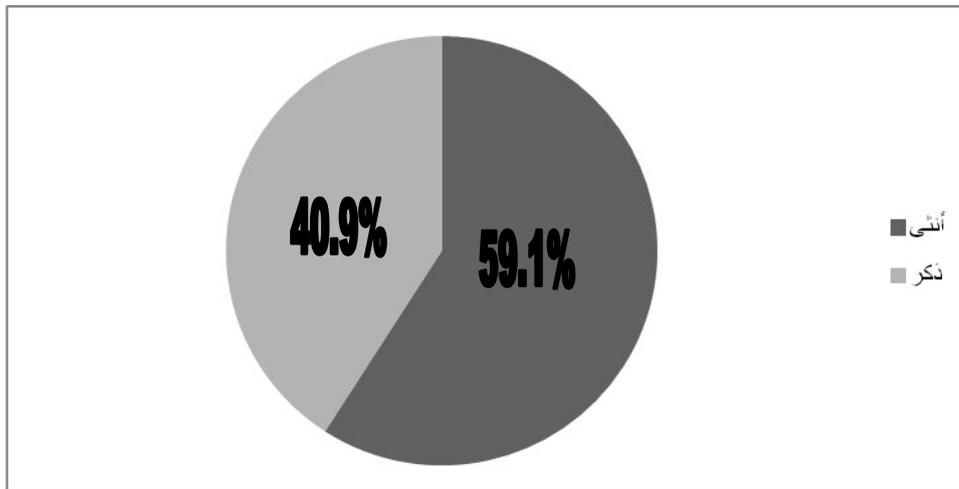
تعد مرحلة عرض وتحليل البيانات واحدة من أهم أساسيات البحث العلمي ومقتضياته خلال التطرق إلى الجانب الميداني للدراسة، وهذا نظرا لأهمية البيانات المتحصل عليها وعلاقتها بمشكلة البحث وأهدافه وفروضه، حيث تسعى دراستنا الحالية للوقوف على اتجاهات العمال (أساتذة التعليم الثانوي) ومستوى المشاركة في الإضراب، وذلك من خلال تحليل بيانات استمارة البحث الميداني بعد ترميزها وتفريغها على برنامج (SPSS) ومعالجتها إحصائياً، وسوف يتم عرض النتائج التي تتعلق بدرجة المقياس الكلية نحو مستوى المشاركة في الإضراب ومن ثم إجراء تحليل لكل مجال على حد المعرفة أهداف وغايات الأساتذة نحو كل فقرة من فقرات الاستبيان.

أولاً: تحليل بيانات المحور الأول

الجدول رقم (1): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
40,9 %	27	ذكر
59,1 %	39	أنثى
100	66	المجموع

من خلال البيانات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية و المدونة في الجزء أعلاه و التي تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس نجد أن عدد الإناث يساوي 39 وحدة بنسبة تقدر ب 59,1% من مجموع أفراد العينة مقابل 27 وحدة من الذكور والمقدرة بنسبة 40,9% وهذا راجع إلى هيمنة الفئة الأنثوية على الذكورية في قطاع التعليم حيث نسجل تواجد عنصر الإناث بقوة في مجال التربية والتعليم على عكس ما هو مألوف في ميادين عمل خاصة تلك التي تعتمد على القوة العضلية والتواجد في أماكن العمل على مدار اليوم، وهذا الارتفاع في نسبة تواجد الإناث في ميدان التربية والتعليم طبيعي جدا ومستحسن اجتماعيا بالنظر إلى طبيعة مهنة التدريس والتي مهامها عملية التربية قبل عملية التعليم وما لعنصر الإناث من صفات تميزها عن الذكور في عملية التربية، كما أن عامل الجنس قد يؤثر على اتجاه الأساتذة نحو المشاركة في الإضراب، والشكل التالي يوضح ذلك:

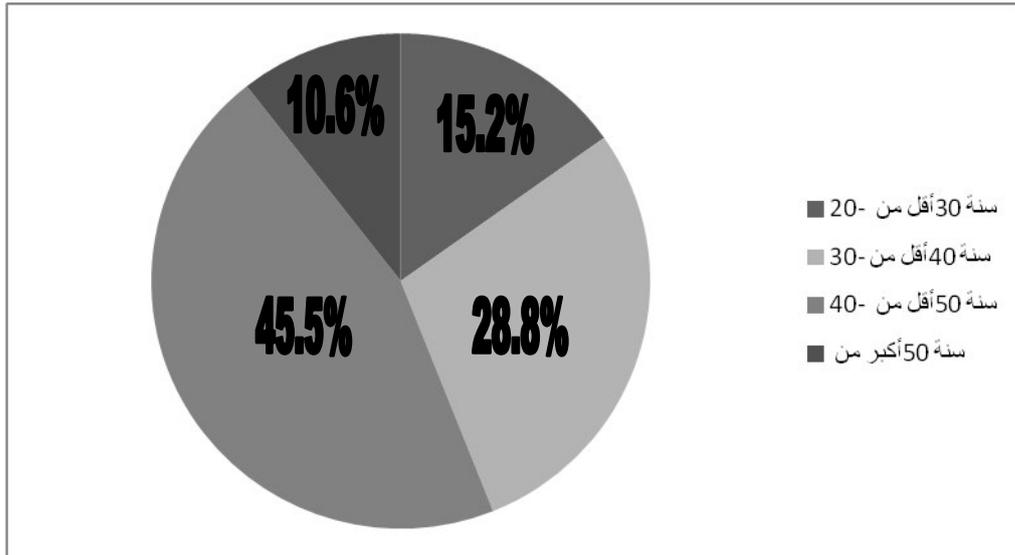


الشكل رقم (1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجدول رقم (2): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن التكرارات
15,2%	10	20- أقل من 30 سنة
28,8%	19	30- أقل من 40 سنة
45,5%	30	40- أقم من 50 سنة
10,6%	07	أكبر من 50 سنة
100	66	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع مفردات العينة حسب الفئات العمرية، حيث نجد أعلى نسبة هي 45,5% في الفئة العمرية [40- أقل من 50 سنة]، تليها الفئة العمرية [30- أقل من 40 سنة] كأكبر ثاني نسبة والمقدرة ب 28,8% ثم الفئة العمرية [20- أقل من 30 سنة] بنسبة قدرت ب 15,2%، بينما مثلت نسبة 10,6% وهي أصغر نسبة الفئة العمرية الأكبر من 50 سنة، وعليه فسلك التربية والتعليم ليس حكرا على فئة عمرية معينة رغم تسجيل ارتفاع ملموس في بعض الفئات، ومنه فبعض الأساتذة ينتمون إلى الفئة العمرية المتوسطة مما يوحي مسبقا أن ذوي الخبرة المهنية في ميدان التربية والتعليم هم الشريحة الغالبة عليه يكونوا على دراية تامة بحقوقهم و مصالحهم التي يسعون لتحقيقها عن طريق المشاركة في الإضراب والشكل التالي يوضح ذلك:



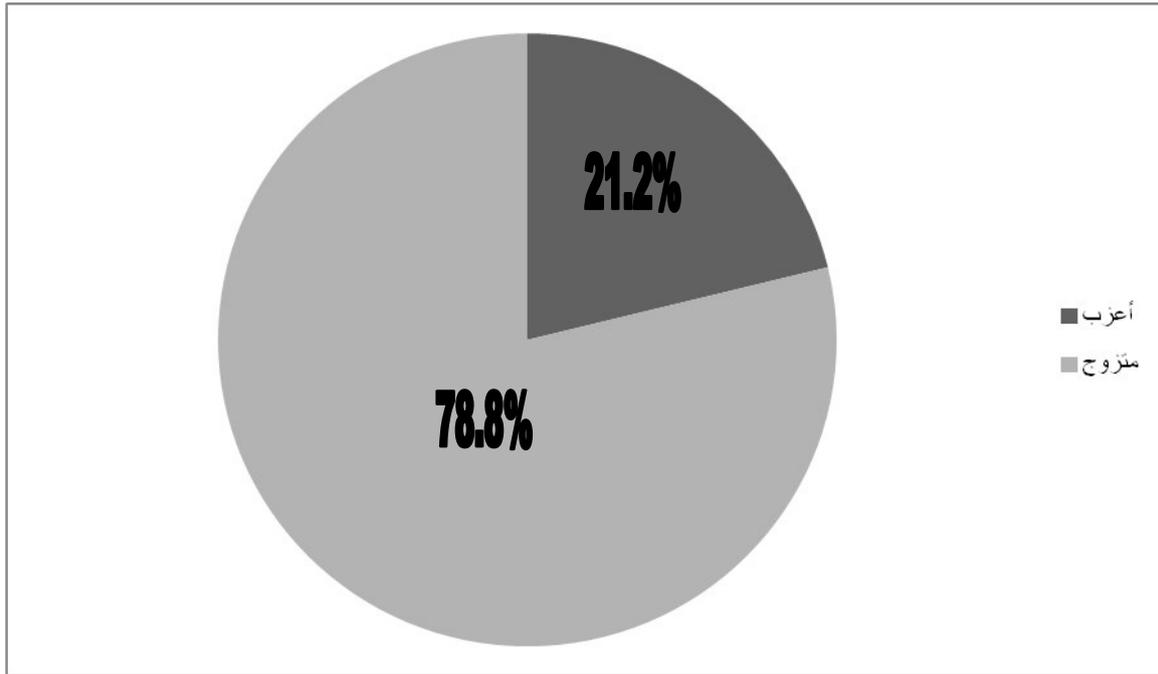
الشكل رقم (2): يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

الجدول رقم (3): يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات التكرارات
21,2%	14	أعزب/ عزباء
78,8%	52	متزوج(ة)
100%	66	المجموع

تشير البيانات الرقمية للجدول أعلاه أن مفردات العينة تنقسم إلى فئتين، فئة المتزوجين بنسبة 78,8% و فئة العزاب بنسبة 21,2% مما يدل على ان جل المبحوثين أرباب أسر و بالتالي ذوي مسؤوليات عائلية و عليه فظروفهم الاجتماعية و المادية تختلف عن المبحوثين العزاب ما يجعلنا نتنبأ بالمشاركة الواسعة لهذه الفئة في الإضرابات تحقيقا لمطالبهم و احتياجاتهم أكثر من فئة العزاب.

و الشكل التالي يوضح ذلك:



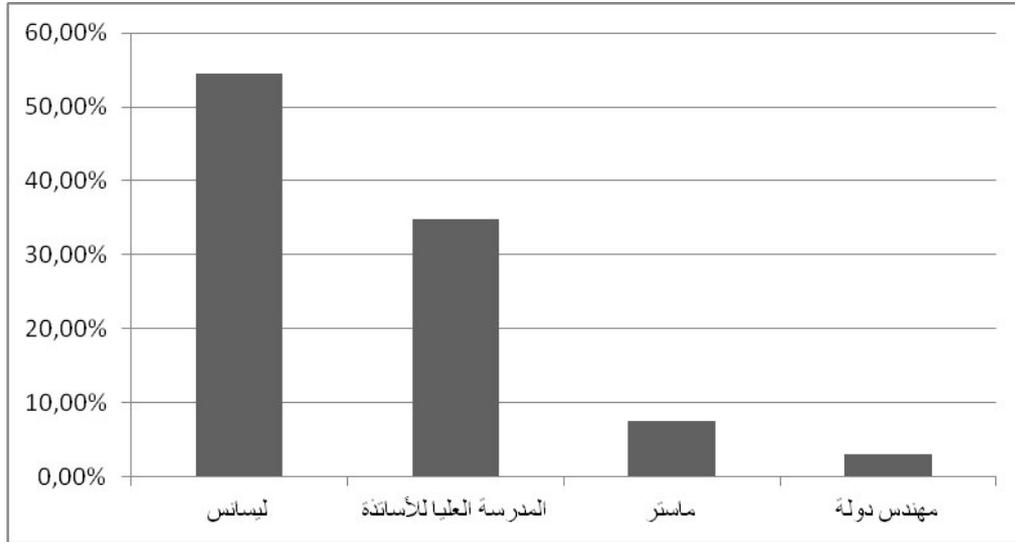
الشكل رقم (3): يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الجدول رقم (4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي التكرارات
54,5%	36	ليسانس
7,6%	05	ماستر
3,0%	02	مهندس دولة
34,8%	23	المدرسة العليا للأساتذة
100%	66	المجموع

إن القراءة الاحصائية لبيانات الجدول أعلاه ،و المتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي تبين أن أعلى نسبة سجلت لحاملي شهادة ليسانس حيث بلغ عددهم 36 أستاذاً بنسبة قدرت 54,5% تليها نسبة 34,8% و تتمثل في الأساتذة الحاملين لشهادة المدرسة العليا للأساتذة و البالغ عددهم 23 أستاذاً، ثم نسبة 7,6% لحاملي شهادة الماستر و البالغ عددهم 5 أساتذة،و في الأخير تأتي نسبة 3,0% و عليه فالمستوى يعبر عن مدى فهم و إدراك الأساتذة لمختلف الرهانات المهنية و التي تؤثر على

وضعتهم الاجتماعية و الاقتصادية و المهنية و سعيهم للحصول على أكبر قدر ممكن لحقوقهم في مسارهم المهني، و الشكل الآتي يوضح ذلك:



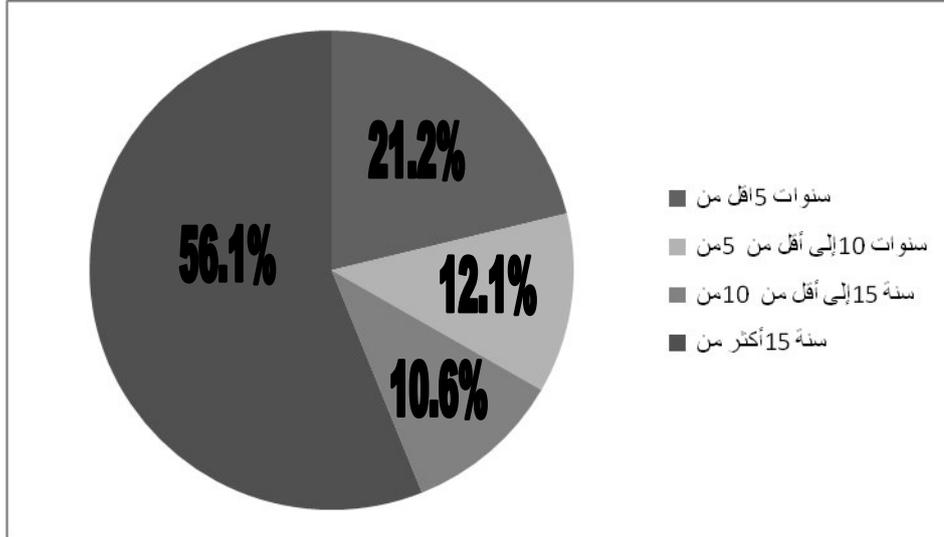
الشكل رقم (4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

الجدول رقم (5): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

النسبة المئوية	التكرارات	الأقدمية في العمل التكرارات
21,2%	14	أقل من 5 سنوات
12,1%	08	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
10,6%	07	من 10 إلى أقل من 15 سنة
56,1%	37	أكثر من 15 سنة
100%	66	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه و الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية في العمل أن الفئة الغالبة من المبحوثين هي التي كانت خبرتها أكثر من 15 سنة بنسبة قدرت ب 56,1% تليها فئة الأساتذة التي دامت خبرتها أقل من 5 سنوات بنسبة 21,2%، أما الفئة التي تتراوح خبرتها ما بين 5 إلى أقل من 10 سنوات و كانت نسبتها 12,1%، و في الأخير تأتي الفئة التي تتراوح خبرتها ما بين 10 إلى

أقل من 15 سنة بنسبة 10,6% كأقل نسبة من مجموع النسب، و هذه النسب دليل على أن أغلب الأساتذة لديهم خبرة في مجال التربية و التعليم و بالتالي تتصاعد المطالب المهنية و المادية و الاجتماعية التي يناشدها الأساتذة حاليا و ذلك باعتمادها على المفاوضات و المشاركة في الإضرابات للمطالبة بتحقيقها، و الشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (5): يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

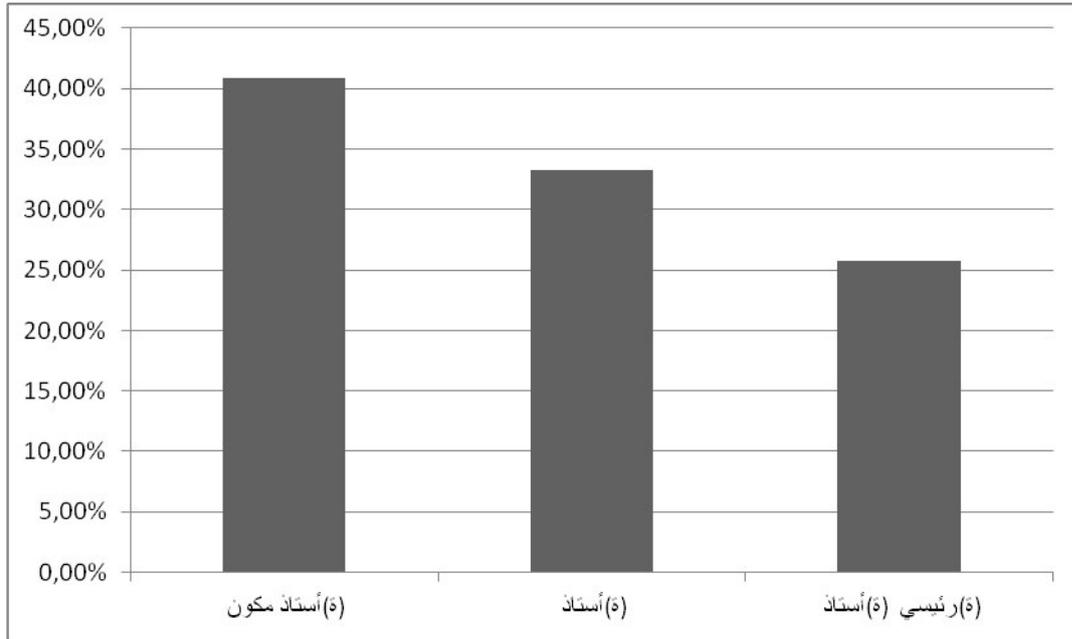
الجدول رقم (6): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة

النسبة المئوية	التكرارات	الرتبة التكرارات
33,3%	22	أستاذ (ة)
25,8%	17	أستاذ (ة) رئيسي (ة)
40,9%	27	أستاذ (ة) مكون (ة)
100%	66	المجموع

تبين لنا المعطيات الموضحة في الجدول (6)، و الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرتبة، أن الأساتذة المكونين الذين بلغ عددهم 27 أستاذا يمثلون أكبر نسبة و التي قدرت ب 40,9%، تليها نسبة الأساتذة التي قدرت ب 33,3% و البالغ عددهم 22، لتأتي في الأخير نسبة الأساتذة الرئيسيين المقدره

ب 25,8% كأقل نسبة، أي رتب الأساتذة و فرصهم في التكوين و مزاولة الدراسات العليا من اجل طلب الترقية و الظفر بامتيازات مادية و مكانة اجتماعية أفضل من جهة و من جهة أخرى تطوير الزاد المعرفي لان القضية تتعلق بتنشئة و تكون جيل المستقبل.

و الشكل التالي يوضح ذلك:



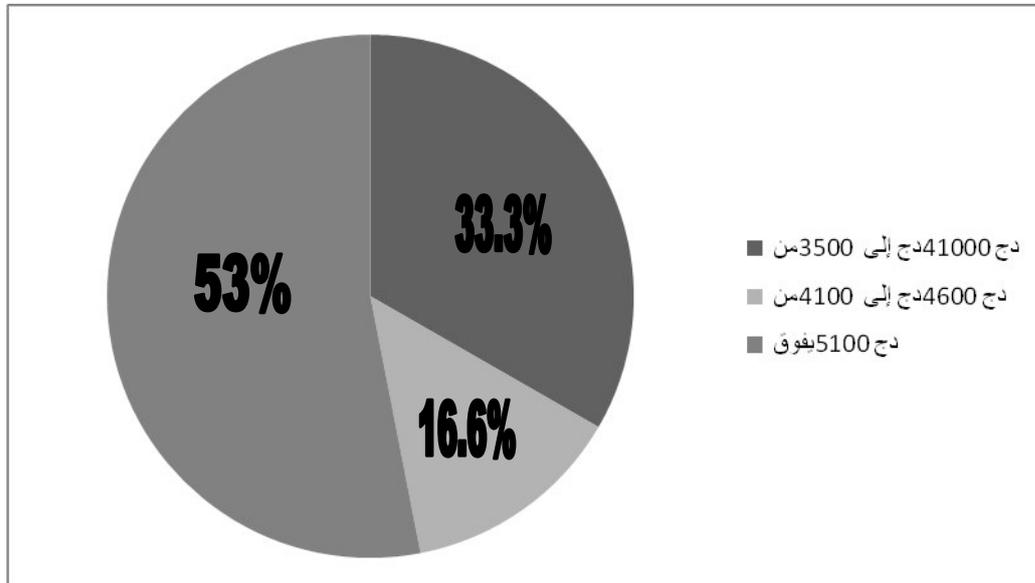
الشكل رقم (6): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة

الجدول رقم (7): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأجر الشهري

النسبة المئوية	التكرارات	الأجر الشهري التكرارات
33,3%	22	من 35000 دج إلى 41000 دج
16,6%	09	من 41000 دج إلى 46000 دج
53%	35	يفوق 51000 دج
100%	66	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه و الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأجر الشهري، حيث أن أغلب المبحوثين أجرهم يفوق 51000 دج و المقدرة بنسبة 53% من أفراد العينة، تليها نسبة 33,3% من أفراد العينة حيث تمثل الأساتذة الذين تنحصر قيمة أجرهم بين 3500 دج و 4100 دج، و المرتبة الأخيرة نجد نسبة 13,6% و التي تمثل الأساتذة الذين تنحصر قيمة أجرهم بين 41000 دج و 46000 دج و هذه القيمة الأجرية المتحصل عليها ناتجة عن تحسن الوضعية المهنية للأساتذة في السنوات الأخيرة و الارتقاء في السلم المهني، و هذا ناتج عن المطالب المهنية التي ناشدها الأستاذ باعتمادهم على المفاوضات و الإضرابات التي عادت بنتائج و حققت زيادات نسبية في الأجور.

و الشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (7): يبين توزيع افراد العينة حسب الأجر الشهري

ثانيا: تحليل بيانات المحور الثاني

الجدول رقم (8): يبين سبب الالتحاق بالمهنة

التكرار المتوقع	النسبة %	التكرارات	الاحتمالات
33	97,0%	64	غير موافق
	3,0%	02	موافق إلى حد ما

	المجموع	66	%100
--	---------	----	------

يتبين لنا من الجدول أن هناك إجماع من قبل الأساتذة، و ذلك بنسبة 97% من أفراد العينة على أن الأجور المغربية ليست هي السبب في التحاقهم بمهنة التدريس، ما يفسر أن الالتحاق بهذه المهنة لا يكون لأسباب مادية بحتة بل راجع إلى كون هذه المهنة ذات قيمة اجتماعية سامية، و من المهن النبيلة في المجتمع الجزائري الذي يستمد ثقافته من الدين الإسلامي الذي يعظم هذه المهنة، فالأستاذ يؤدي هذه المهمة النبيلة الموكلة إليه و المتمثلة في توجيه و إرشاد و سوق الأجيال نحو العلم و الرقي، و تحقيق الثقافة السليمة و الغنى الفكري.

الجدول رقم (9): علاقة قيمة الأجر مع متطلبات المعيشة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة%	التكرار المتوقع
غير موافق	42	63,6%	22
موافق إلى حد ما	21	31,8%	
موافق	03	4,5%	
المجموع	66	100%	

يتضح لنا من الجدول أعلاه، الذي يمثل علاقة قيمة الأجر مع متطلبات المعيشة، أن أغلبية أفراد العينة غير موافقين و ذلك بنسبة 63,6%، في حين 4,5% من أفراد العينة موافقين، أي أن هناك فرق كبير بين النسبتين، حيث يتبين لنا أن هناك شبه إجماع عند الأساتذة على عدم تناسب الأجر الشهري مع الغلاء الفاحش الذي عرفته الأسواق الوطنية الخاصة في المواد الغذائية، ذات الاستهلاك و عدم قدرتهم على توفير الحاجات الأساسية لحياتهم و حياة أبنائهم، فمن الطبيعي أن تدفع مسألة الأجور المتدنية و الضائقة المالية الخانقة التي يعيشونها خاصة في الظروف الراهنة إلى التفكير في كيفية تغيير هذا المستوى الاقتصادي و التغلب عليه.

الجدول رقم (10): علاقة قيمة الأجر مع الجهد المبذول لأداء العمل

التكرار المتوقع	النسبة %	التكرارات	الاحتمالات
22	60,6%	40	غير موافق
	36,4%	24	موافق إلى حد ما
	03%	02	موافق
	100%	66	المجموع

تبين البيانات الكمية للجدول (10) و المتعلق بعلاقة قيمة الأجر مع الجهد المبذول لأداء العمل، أن معظم الباحثين غير راضيين على ذلك بنسبة قدرت ب 60,6%، بينما كانت نسبة 36,4% من أفراد العينة راضين إلى حد ما عن تناسب الأجر مع الجهد المبذول، في حين كانت نسبة 03% منهم راضية و هي نسب متباينة إلى حد كبير، و كل هذا يفسر عدم تناسب الأجر المتقاضى مع ما يقدمونه من جهد عضلي و فكري كمربين يعملون للمحافظة على كينونة المجتمع و ثقافته من خلال تعليم و تربية الأجيال إضافة إلى ما يواجهونه في عملهم من تحديات كبيرة في مواجهة بعض الثقافات الدخيلة التي فرضت على أبنائها تبعاً للتطور التكنولوجي الحاصل و الانفتاح المذهل على العالم.

الجدول رقم (11): علاقة نظام الأجور مع الجهد المبذول و ساعات العمل المقدمة

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	66,7%	44	غير موافق
	30,3%	22	موافق إلى حد ما
	03%	02	موافق
	100%	66	المجموع

تبين النتائج الإحصائية للجدول أعلاه و المتمثلة في علاقة نظام الأجور مع الجهد المبذول و ساعات العمل المقدمة أن نسبة الأساتذة الغير راضيين عن نظام الأجور مقارنة لما قدموه من جهد و ساعات

عمل قدرت ب 66,7%، في حين نجد نسبة الأساتذة الراضيين عن ذلك مقدرة ب 03% و هي نسب متباعدة بدرجة كبيرة فالأستاذ يقيم وضعيته المادية و المهنية من جوانبها المتعددة و يقيم الوضع الاجتماعي و الاقتصادي العام، الذي ينعكس بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على سلوكه كفرد فاعل في المجتمع في جميع مجالات الحياة الاجتماعية، لا سيما ساعات العمل و الجهد المبذول من قبله خاصة إذا ما قارنه مع القيمة المتدنية للأجر، هذا التقييم لهذه الوضعية يجعل الأستاذ فردا عقلانيا، ينتهج إستراتيجية معينة يتم بناؤها انطلاقا من الموارد المتاحة لديه، يسعى من خلالها إلى تحقيق غايات تشبع حاجته الآنية أو المستقبلية.

الجدول رقم (12): يبين الرغبة في تغيير العمل للعمل بأجر أحسن

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	57,6	38	غير موافق
	15,2	10	موافق إلى حد ما
	27,3	18	موافق
	100	66	المجموع

يتضح من خلال النتائج الإحصائية للجدول أعلاه، و المتمثلة في الرغبة في تغيير العمل للعمل بأجر أحسن، أن نسبة الأساتذة الغير راضيين عن تغيير مهنتهم قدرت ب 57,6%، في حين أن 27,3% من أفراد العينة عبروا عن رضاهم في تغيير العمل بأجر أحسن، فيما عبرت النسبة المتبقية و المقدرة ب 15,2% عن رضاها إلى حد ما في تغيير عملها.

و يفسر هذا بأن كل أستاذ موظف بصفة رسمية و يتمتع بنوع من الاستقرار الوظيفي، إذا ما اعتبرنا أن هذا الاستقرار يتمثل في الحصول على وظيفة قارة، تضمن لصاحبها مرتبا شهريا قارا و امتيازات وظيفية أخرى، كما يمتلك فرصة تغيير الوضعية المهنية في حدود الإمكانيات المتاحة له كفاعل عن طريق الترقية و التكوين، لكن اتساع حجم الهوة بين رواتب المدرسين و القدرة الشرائية، و تدني مستوى المعيشة هي التي أدت إلى تغليب التفكير المادي النفعي.

الجدول رقم (13): يبين العلاقة بين الحوافز المادية المشجعة و عدم الاهتمام بالعمل و الاحتجاج لأسباب تافهة

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	77,3%	51	غير موافق
	18,2%	12	موافق إلى حد ما
	4,5%	03	موافق
	100%	66	المجموع

نستنتج من البيانات الإحصائية للجدول رقم (13) و المتعلق بالعلاقة بين الحوافز المادية المشجعة و عدم الاهتمام بالعمل و الاحتجاج لأسباب تافهة بأن معظم أفراد العينة غير موافقين و ذلك بنسبة قدرت ب 77,3% و هي نسبة مرتفعة، بينما كانت نسبة المبحوثين الموافقين 4,5%، و هذه النسب دليل على أن الحوافز المادية ليست هدفاً أو غاية يسعى من خلالها الأساتذة إلى الاحتجاج أو المماطلة في عملهم، فسلوك الفرد ما هو إلا ردة فعل واعية منطلقة من قراءة ذكية للوضعية المهنية و الاجتماعية التي يعيشها الأستاذ، فالرهانات حسب تصور مقارنة التحليل الاستراتيجي تعني كل ما يريد الفاعل أن يحافظ أو يحصل عليه أو أن يتخلص منه في هذه الوضعية المهنية و الاجتماعية و حتى المادية المعاشة من طرفه.

الجدول رقم (14): يبين الأجر المتقاضى و العمل بإخلاص

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	92,4%	61	غير موافق
	6,1%	04	موافق إلى حد ما
	1,5%	01	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح لنا جليا من الجدول أعلاه، و المتمثل في الأجر المتقاضى و العمل بإخلاص أن أغلبية المبحوثين غير راضين و ذلك بنسبة 92,4% و هي نسبة شبه شاملة لكافة أفراد العينة، في حين كانت نسبة المبحوثين الراضين إلى حد ما 6,1% و الراضين قدرت نسبتهم ب 1,5% و هما نسبتان متقاربتان، و هذا ما يفسر بأن التفاوت الملحوظ يعود إلى الموروث الثقافي المرتبط بطبيعة المجتمع الجزائري كمجتمع مسلم يؤمن بأن العمل جهاد في سبيل الله بغض النظر عن الأجر و أن يكون العمل بإخلاص و إتقان، و هذا ما جاء في حديث رسول الله (ص) "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه".

فالأستاذ يدرك جيدا مدى صعوبة مهنته و أنها تتطلب كفاءات خاصة مكونة للقيام بهذه المهنة يتوفر فيها الحس التربوي مما يدل على أن الأجر المتقاضى للأستاذ لا يؤثر على موروثه الثقافي و على مدى إتقانه و إخلاصه لعمله و المتمثل في تربية أجيال المستقبل.

الجدول رقم (15): يبين عدم كفاية المنح و التعويضات

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	24,2%	16	غير موافق
	34,8%	23	موافق إلى حد ما
	40,9%	27	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح من خلال النتائج الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه، و الذي يبين عدم كفاية المنح و التعويضات التي يستفيد منها الأساتذة حيث قدرت نسبة الأساتذة الذين عبروا عن عدم رضاهم على هذه المنح و التعويضات ب 40,9%، أما الأساتذة الراضين إلى حد ما فقد قدرت نسبتهم 34,8% من أفراد العينة، في حين أن 24,2% عبروا عن رضاهم عن هذه المنح و التعويضات التي يستفيدون منها.

ما يفسر أن المنح و التعويضات التي يستفيد منها الأساتذة رمزية، حيث مردوديتها ضعيفة و لا تكفي في إعالتهم خاصة بالنسبة للأساتذة الرجال باعتبارهم هم المسؤولون عن التكفل المادي و الإنفاق على

الأسرة، فمتطلبات المعيشة تغيرت و أصبح الأساتذة و أبناؤهم في حاجة إلى ضمان شروط الحياة الكريمة، حيث في الوقت الذي كان فيه الأساتذة يسعون إلى رفع قيمة المنح و التعويضات التي من حقهم الاستفادة منها قامت الدولة بإلغاء البعض منها.

الجدول رقم (16): يبين مدى الرضا عن مكافأة نهاية الخدمة في قطاع التربية

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	%25,8	17	غير موافق
	%19,7	13	موافق إلى حد ما
	%54,5	36	موافق
	%100	66	المجموع

يتضح من خلال النتائج الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه ،و التي تبين مدى رضا الأساتذة عن مكافأة نهاية الخدمة في قطاع التربية، حيث عبر ما قدرت نسبتهم ب %54,5 من أفراد العينة عن عدم رضاهم عن مكافأة نهاية الخدمة أما %25,8 من أفراد العينة عبروا عن رضاهم عن مكافأة نهاية الخدمة.

مما يدل على أن منحة نهاية الخدمة في قطاع التربية و المقدرة ب 25 مليون و التي يستفيد منها الأساتذة عند حصوله على التقاعد و إنتهائه سنوات الخدمة، غير كافية خاصة بالنظر إلى خصوصية هذه المهنة و الجهد العضلي و الفكري المقدم طيلة سنوات و كذلك تعرض الأساتذة إلى بعض الأمراض المهنية و حتى النفسية، و ارتفاع أسعار العلاج، و لأن قطاع التربية من أهم القطاعات في الجزائر فمكافأة نهاية الخدمة منخفضة بالمقارنة مع بعض القطاعات الأخرى.

الجدول رقم (17): علاقة دفع المستحقات المالية الناتجة عن الترقية بالصراع مع الوزارة

	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
16,636	22	54,5%	36	غير موافق
		31,8%	21	موافق إلى حد ما
		13,6%	09	موافق
		100%	66	المجموع

يتضح من خلال النتائج الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه و التي تبين العلاقة بين دفع المستحقات المالية الناتجة عن الترقية بالصراع مع الوزارة الوصية.

حيث عبر الأساتذة بنسبة 54,5% عن عدم موافقتهم على تعطيل دفع المستحقات المالية الناتجة عن الترقية و أنها هي السبب في صراعهم مع الوزارة الوصية في حين أقرت ما نسبته 31,8% من أفراد العينة بموافقتهم إلى حد ما على أن عدم دفع المستحقات المالية الناتجة عن الترقية هي سبب صراعهم مع الوزارة أما النسبة المتبقية و المقدرة ب 13,6% أكدوا على موافقتهم على أن السبب في صراعهم مع الوزارة هو عدم حصولهم على المستحقات المالية الخاصة بالترقية.

ما يفسر أنه تم تسوية المخلفات العالقة أو تسوية الأثر المالي الرجعي لمعظم الأساتذة المكونين، فيما بقيت بعض الملفات الخاصة بالتسوية المالية الناتجة عن الترقيات عالقة على مستوى مديريات التربية، و يجدر الإشارة إلى أن تسوية وضعية الأساتذة المصنفين في الرتب الآيلة للزوال هم الفئة التي لم تتحصل على جميع مستحقاتها المالية الناتجة عن الترقية و التي تؤدي بها إلى الصراع مع الوزارة حيث تجد هذه الفئة من الأساتذة مساندة و تأييد من زملائهم من الأساتذة.

الجدول رقم (18): يبين العلاقة بين الرضا عن الراتب و المشاركة في الإضراب

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	19,7%	13	غير موافق
	22,7%	15	موافق إلى حد ما
	57,6%	38	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح من خلال النتائج الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه ،و التي تبين العلاقة بين الرضا عن الراتب و المشاركة في الإضراب أن قيمة الأساتذة الموافقين على عدم رضاهم عن الراتب هو سبب مشاركتهم في الإضراب نسبتهم بلغت 57,6% أما نسبة 19,7% من أفراد العينة فقد اكدوا أن الراتب ليس هو السبب في مشاركتهم في الإضراب.

يتبين لنا أن عدم الرضا عن الراتب الشهري يتناسب مع متغير المشاركة في الإضراب فمسألة الأجور المتدنية و الضائقة المالية الخانقة التي يعيشها الأساتذة خاصة في الظروف الراهنة، يدفعهم على التفكير في كيفية تغيير هذا الواقع و التغلب عليه، فكان الإضراب هنا كفعل اجتماعي، هو الأداة الفعالة للحد من الواقع المزري الذي يعيشه الأستاذ، و لا يعد استجابة آلية لهذا الواقع، بل هو ردة فعل منطقية و محسوبة بطريقة عقلانية انطلاقاً من وجهة نظر المضربين، و ما في حوزتهم من قناعة في قدرتهم على شل هذا القطاع الحساس كوسيلة ضغط يستعملونها في هذا الرهان، و علمهم على قدرة الدولة في الرفع من مستوى الأجور، فاختيارات المضربين هنا نابعة من العقل و الإدراك للقضية كرهان، سواء في اختيار الأهداف أو في اختيار الوسائل التي يرونها مناسبة لتحقيق تلك الأهداف، فتحدد العقلانية من خلال توقعاتهم للاختلالات التي قد يحدثها الإضراب، و توقعاتهم كذلك لسلوك القائمين على القطاع و مدى استجابتهم لهذه المطالب، و الوضعية المالية للبلاد، فهم يمارسون نوعاً من السلطة على الوزارة الوصية، هذه السلطة تتمثل في يقين كل أستاذ أن مساهمته في سير القطاع أمر لا مناص منه، و بالتالي اعتقاده في قدرته على إملاء و فرض شروطه و مطالبه في المفاوضات مع وزارة التربية و التعليم، خاصة و أن الأساتذة يتصورون ما سوف يترتب على هذا الإضراب من اختلالات في البنى

الاجتماعية الأخرى و على رأسها الأسر العاملة (عمل الأبوين)، و ما قد ينجم عن هذا الاختلال من

انحرافات لبعض التلاميذ نظرا للفراغ اليومي أو العطلة الإجبارية التي يجدون أنفسهم فيها، و هذا ما قد يؤدي إلى ظواهر اجتماعية جديدة غير مرغوب فيها في الوسط المدرسي، كانحراف المتدربين أو التسرب المدرسين فضلا عن تلويح المضربين بشبح السنة البيضاء و ما يترتب عنها من عواقب وخيمة.

ثالثا: تحليل بيانات المحور الثالث

الجدول رقم (19): يبين تحقيق الذات أثناء القيام بالعمل

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	03%	02	غير موافق
	21,2%	14	موافق إلى حد ما
	75,8%	50	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح لنا من البيانات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية في الجدول أعلاه و التي تبين تحقيق الذات أثناء القيام بالعمل أن 75,8% من المبحوثين ممن يرون بأنهم يحققون ذاتهم حينما يقومون بعملهم، و قد قدرت نسبة من يرون بأنهم لا يحققون ذاتهم ب 03% و من هنا يمكن القول بأن الأستاذ من خلال طبيعة العمل الممتعة التي يشعر فيها بأنه حقق ذاته، و أنه يؤدي دورا اجتماعيا هاما تسمح له بالصعود في سلم الحراك الاجتماعي، يسعى إلى أن يحتل مكانة تولد لديه الشعور بالرضا عن أداء رسالته و احترام و تقدير الآخرين له، و أن المادة ليست المطلب و المحفز الأساسي، حسب بعضهم، فهي تلبى الحاجات الأساسية أو الفسيولوجية، لكن الإنسان له احتياجات اجتماعية و احتياجات الاحترام و التقدير.

الجدول رقم(20): يبين علاقة الاستقرار الوظيفي و الالتحاق بمهنة التعليم

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	13,6%	09	غير موافق
	21,2%	14	موافق إلى حد ما
	65,2%	43	موافق
	100%	66	المجموع

من خلال البيانات المدونة في الجدول (20)، و المتمثل في علاقة الاستقرار الوظيفي و الالتحاق بمهنة التعليم يتضح لنا أن معظم أفراد العينة التحقوا بمهنة التعليم بحثا عن الاستقرار الوظيفي و قد قدرت نسبة ذلك ب 65,2%، في حين قدرت نسبة المبحوثين المعارضين لذلك ب 13,6% كأخفض نسبة.

و هذا ما يبين جليا أن الأساتذة في هذا القطاع الحساس المشكل و الموجه للعقل البشري يبحثون عن الأمان و الاستقرار المهني، فالأستاذ كفاعل في هذه الحالة يدرك هدفه بوضوح، و من ثم يسعى على جمع الوسائل التي تمكنه من تحقيقه فالإنسان بطبعه يسعى إلى تحقيق العديد من الاحتياجات بغض النظر عن تنوعها و اختلافها و أولويتها و من بينها البحث عن الاستقرار الوظيفي للعمل في أريحية تامة بعيدا عن الضغوطات النفسية و الاجتماعية و خاصة المهنية.

الجدول رقم(21): يبين مدى تلاؤم العمل مع التخصص

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	9,1%	06	غير موافق
	9,1%	06	موافق إلى حد ما
	81,8%	54	موافق

	المجموع	66	100%
--	---------	----	------

يتضح لنا من خلال الجدول (21) المتعلق بمدى تلاؤم العمل مع التخصص العلمي للأستاذة، أن أغلب أفراد العينة يرون بأن تخصصهم العلمي يتلاءم مع المهنة و قدر ذلك بنسبة 81,8%، بينما كانت النسبة المتبقية متساوية بين الذين يرون بأنها لا تتلاءم إطلاقاً و الذين يرون بأنها تتلاءم إلى حد ما و كان ذلك بنسبة 9,1% لكلا الفئتين.

و من هنا يتبين أن للتخصص العلمي أهمية كبيرة في تعزيز و تقوية الضمير المهني للأستاذ لإيصال المعلومة للمتعلمين و صقل عقولهم و تحفيزهم على التعلم و تعظيم البناء الروحي و الفكري و العقلي لهم و هذا ما يمكن المدرسة الجزائرية الساعية من خلال سياساتها و برامجها المعلنة من تحسين مخرجات التعليم علمياً و فكرياً و حتى سلوكياً و الوصول إلى تحقيق الأهداف التربوية و التنموية المسطرة.

الجدول رقم (22): يبين توافق المهام الخاصة بالعمل و المؤهلات العملية و العلمية

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	6,1%	04	غير موافق
	22,7%	15	موافق إلى حد ما
	71,2%	47	موافق
	100%	66	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه، و المتعلق بتوافق المهام الخاصة بالعمل و المؤهلات العملية و العلمية الخاصة بالأستاذ أن معظم المبحوثين يوافقون على ذلك بنسبة 71,2%، بينما كانت نسبة الفئة الموافقة إلى حد ما ب 22,7%، لتأتي في الأخير نسبة الفئة الغير موافقة ب 6,1% كأقل نسبة.

مما يوحي بأن التخصص العلمي للأستاذ و ما له من تأثير على كينونة الأستاذ و ضميره المهني يفتح له العديد من الغايات و الأهداف السامية التي تتوافق مع المهام الموكلة له و مع مؤهلاته العملية و

العلمية على اعتبار مهنة التعليم ذات طبيعة حساسة في المجتمع الجزائري و ما للأستاذ من مكانة و هبة و هامش من الحرية النسبية و ما يملكه من إمكانيات لتطوير استراتيجياته من اجل تحقيق أهدافه بما يتناسب مع مؤهلاته.

الجدول رقم (23): يبين الالتزام بمواقيت العمل حتى في عدم وجود رقابة إدارية

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	6,1%	04	غير موافق
	1,5%	01	موافق إلى حد ما
	92,4%	61	موافق
	100%	66	المجموع

تبين لنا الإحصائيات الميدانية في الجدول أعلاه ، و المتعلق بالالتزام بمواقيت العمل حتى في عدم وجود رقابة إدارية، أن كامل أفراد العينة تقريبا ملتزمون بالمواقيت بنسبة قدرت ب 92,4%، في حين كانت نسبة المبحوثين غير الملتزمين و الملتزمين إلى حد ما ب 6,1 % و 1,5% على التوالي، و هي نسب شبه منعدمة مقارنة مع الأفراد الملتزمين، و هو ما يدل أن الأستاذ كفاعل اجتماعي ذو طبيعة اجتماعية مدرك و واعي لحقوقه و واجباته و عقلاني بإمكانه حساب الفائدة أو الخسارة قبل الإقدام على أي فعل و بالتالي فإن سلوكه ينبغي أن يحلل كما لو أنه ضمن إستراتيجية عقلانية و ذلك بقياس الفائدة و قيمة الهدف الذي من أجله تم بناء إستراتيجية للتعامل مع الإدارة.

الجدول رقم (24): يبين تدمير الأساتذة من كثافة ساعات العمل

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	22,7%	15	غير موافق
	53%	35	موافق إلى حد ما

	24,2%	16	موافق
	100%	66	المجموع

يوضح الجدول (24) ،و المعنون بتذمر الأساتذة من كثافة ساعات العمل أن أعلى نسبة هي 53% و هي خاصة بفئة المبحوثين الموافقين إلى حد ما عن هذا التذمر، في حين كانت النسبة المتبقية متقاربة بين الفئة الموافقة و المعارضة بنسب قدرت ب 24,2% و 22,7% على التوالي، و تبين لنا هذه الأرقام أن هناك تحفظ نوعا ما من طرف الأساتذة للإدلاء الصريح بإجاباتهم التي كانت معظمها تختبئ وراء الإجابة التي تحتل الرضا و عدم الرضا في آن واحد مع العلم أن هذه الإجابة تتجه إلى الرضا من عدم الرضا و لكن لا يعطون هذا المطلب أهمية كبيرة من التذمر بقدر المطلب الأساسي الذي يسعون إليه و الذي يستوفي حاجاتهم المادية.

الجدول رقم (25): يبين مدى الرضا عن مدة الاستخدام

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	15,2%	10	غير موافق
	12,1%	08	موافق إلى حد ما
	72,7%	48	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح من خلال الأرقام الإحصائية المبينة في الجدول (25)،و التي تبين مدى رضا الأساتذة عن مدة الخدمة التي يقضونها في هذا القطاع أن الأغلبية منهم و المقدره نسبتهم ب 72,7% من افراد العينة يؤكدون على عدم رضاهم عن مدة الاستخدام و هي 32 سنة، أما النسبة 15,2% من أفراد العينة فعبروا عن رضاهم على مدة الخدمة.

يتبين أن إجماع الأساتذة على عدم رضاهم عن مدة الاستخدام راجع إلى كثرة المسؤوليات و الالتزامات المهنية و إلى ما تتطلبه هذه المهنة من تجديد للمعارف و الأفكار، و من مواظبة و متابعة للتلاميذ و مراقبتهم و تقديم الأفضل، مما يجعل الأستاذ يستنزف كل طاقاته و قدراته مما يجعله

عرضة للكثير من الأمراض: كالأعصاب و الدوالي و الحساسية، لهذا باعتبار الأستاذ كفاعل عقلائي يضع ضمن أهدافه تقليل سنوات الخدمة إلى حد أدنى.

الجدول رقم (26): يبين مدى رضا الأساتذة عن نظام التقاعد

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	12,1%	08	غير موافق
	19,7%	13	موافق إلى حد ما
	68,2%	45	موافق
	100%	66	المجموع

يتبين من خلال الأرقام الإحصائية المبينة في الجدول (26)، و الذي يبين مدى رضا الأساتذة عن نظام التقاعد حيث أكد ما نسبته 68,2% من أفراد العينة على أنهم موافقون على أن نظام التقاعد يحتاج إلى الإصلاح و هو غير عادل، في حين أن النسبة المتبقية المقدرة ب 12,1% أقرروا بأنهم غير موافقين أي أنهم يعتبرون نظام التقاعد عادلا و لا يحتاج للإصلاح.

يتبين أن معظم الأساتذة غير راضون عن نظام التقاعد في قطاع التربية، و ذلك باعتبار أن التقاعد من بين الحقوق المشروعة لهم عند أدائهم سنوات الخدمة كاملة، لكن التعديلات التي تمس نظام التقاعد تمس حقوقهم المكتسبة، خاصة فيما يخص التقاعد النسبي لأن العديد من الأساتذة يجبرون في كثير من الحالات على العمل رغم تدهور أوضاعهم الصحية، كقصر النظر و تضرر الحبال الصوتية، مما يجعل التقاعد النسبي السبيل الوحيد لهم، لكنهم يتحصلون على عطل مرضية لفترة ثم يعودون لمزاولة مهنتهم مما يؤثر على صحتهم من جهة و على التلاميذ من جهة أخرى.

الجدول رقم (27): يبين ارتقاء الأستاذ في مساره المهني

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	18,2%	12	غير موافق
	30,3%	20	موافق إلى حد ما
	51,5%	34	موافق
	100%	66	المجموع

تؤكد النسب المسجلة في الجدول أعلاه، و المتعلق بارتقاء الأستاذ في مساره المهني أن أعلى نسبة تمثل 51,5% لدى الفئة الموافقة على أن مهنة التعليم سمحت له بالارتقاء في مساره المهني، لتأتي نسبة الفئة المعارضة تماما على ذلك بنسبة 18,2%.

مما لا شك فيه أن أي وظيفة كانت تسمح لشاغرها بالارتقاء إذا توفرت فيه كافة الشروط الضرورية، و خاصة وظيفة التعليم التي يرى فيها الأستاذ امتيازات مادية و بيئة عمل أفضل تفسح له المجال للارتقاء درجات السلم الوظيفي، و احتلال مكانة اجتماعية مرموقة، مما يدل على أن كل أستاذ كفاعل اجتماعي يؤثر في المجتمع بقدرته على إحداث اختلال و لو نسبي في توازن هذا المجتمع.

الجدول رقم (28): يبين مدى العدالة في لتطبيق سياسة الترقية

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	24,2%	16	غير موافق
	31,8%	21	موافق إلى حد ما
	43,9%	29	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح من خلال النتائج الإحصائية المبينة في الجدول الذي يبين العدالة في تطبيق سياسة الترقية، حيث أكد ما نسبته 43,9% من أفراد العينة أنه لا توجد عدالة في تطبيق سياسة الترقية، في حين أن 24,2% من أفراد العينة اقرروا بأن هناك عدالة في تطبيق سياسة الترقية.

نفسر هذا بأن سلوك الأفراد داخل المنظمة يتميز بالاستقلال النوعي عن نسقها التنظيمي، و أن سلوك الفرد ماهو إلا ردة فعل واعية منطلقة من قراءة ذكية للوضع المهنية التي يعيشها الأستاذ، فهو يقارن

بين عوائد الوظيفة و بين أعبائها و متاعبها، و قدرته على التعديل أو التغيير من هذا الواقع، و يعد موضوع الترقية من بين الموضوعات الحاضرة في استراتيجيات بعض الأساتذة، فما إن يباشرون وظائفهم و يستقرون فيها و يبلغون سنا معينة في الأقدمية، حتى يبدأ اهتمامهم ينصب على المستقبل الوظيفي، و على المزايا و المكاسب التي سيحصلون عليها إثر تدرجهم عبر وظائفهم، و تعد الإضرابات أحد الطرق أو الوسائل التي تمكن من تحقيق هذا المطلب خاصة و أنه أصبح من بين المطالب الأساسية المطروحة في مفاوضات ممثلي الأساتذة مع وزارة التربية و التعليم قبل شن الإضراب.

الجدول رقم (29): يبين مدى الاستفادة من طب العمل عند الأساتذة

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	21,2%	14	غير موافق
	15,2%	10	موافق إلى حد ما
	63,6%	42	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح من خلال الأرقام الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه و الذي يبين مدى الاستفادة من طب العمل في حالة الإصابة بمشاكل صحية ،حيث أكد ما نسبته 63,6% من المبحوثين أنهم لا يستفيدون من طب العمل، في حين أن نسبة 15,2% من أفراد العينة أقرروا بموافقتهم إلى حد ما من الاستفادة من طب العمل إذا ما تعرضوا لمشاكل صحية.

يتبين أن أغلبية المبحوثين أكدوا على غياب طب العمل رغم أنه من بين المطالب الأساسية التي رفعوها و لم تستجب لها الوزارة بعد ، خاصة و أن بعض الأساتذة يعملون رغم تدهور أوضاعهم الصحية و يجبرون على العلاج من رواتبهم.

الجدول رقم (30): يبين مدى تضامن و احتجاج الأساتذة مع أحد الزملاء إذا تعرض للتعسف الإداري

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	6,1%	04	غير موافق
	6,1%	04	موافق إلى حد ما
	87,9%	58	موافق
	100%	66	المجموع

تبين النتائج الإحصائية للجدول (30) و الذي يمثل مدى تضامن و احتجاج الأساتذة مع أحد الزملاء إذا تعرض للتعسف الإداري أن معظم المبحوثين يحتجون مع زميلهم في حالة تعرضه للتعسف الإداري و ذلك بنسبة 87,9%، بينما كانت نسبة الأفراد المعارضين و الموافقين إلى حد ما 6,1% بالتساوي.

و هذا ما يدل على قوة العلاقة بين الأساتذة و التي تؤثر بشكل ملحوظ على اتجاهاتهم فيما يتعلق بالاحتجاج مع الزميل في حالت تعرضه للتعسف الإداري، و هذا ما دلت عليه النسب المعروضة في الجدول، حيث كلما كانت العلاقات القائمة بين الأساتذة جيدة كلما كانت نسبة التعاون و التضامن عالية و العكس صحيح.

الجدول رقم(31): يبين غياب العدالة في توزيع السكن الوظيفي و الاجتماعي و احتجاج الأساتذة

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	10,6%	07	غير موافق
	24,2%	16	موافق إلى حد ما
	65,2%	43	موافق
	100%	66	المجموع

يبين الجدول أعلاه و المتعلق بغياب العدالة في توزيع السكن الوظيفي و الاجتماعي و احتجاج الأساتذة أن أكبر نسبة قدرت ب 65,2% بالنسبة للفئة الموافقة، أما الفئة المعارضة فقد قدرت نسبتها ب 10,6% كأقل نسبة.

و يتضح هنا غياب شبه تام للعدالة في تطبيق سياسة توزيع السكنات الوظيفية و الاجتماعية و هو المشكل الذي يعاني منه معظم الأساتذة ،و يعد أحد المطالب التي تؤدي بهم إلى الاحتجاج مطالبين

بتحقيق هذه السياسة على أرض الواقع بعيدا على الورق الذي طال انتظاره ،مع كثرة الوعود الكاذبة و الأسباب التافهة لتغيير مجرى الاحتجاج قبل وصوله للإضراب الشامل و العام.

الجدول رقم (32): يبين العلاقة بين الإصلاحات التربوية و المشاركة في الإضراب

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	12,2%	14	غير موافق
	37,9%	25	موافق إلى حد ما
	40,9%	27	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول الذي يبين العلاقة بين الإصلاحات التربوية و المشاركة في الإضراب، حيث أكد المبحوثون بنسبة 40,9% أن الإصلاحات التربوية هي سبب مشاركتهم في الإضراب، أما نسبة 37,9% من المبحوثين فأكدوا موافقتهم إلى حد ما في كون الإصلاحات هي سبب مشاركتهم في الإضراب، أما النسبة المتبقية و المقدرة ب 21,2% فأكدوا أن لا علاقة للإصلاحات بمشاركتهم في الإضراب.

يفسر هذا بأن الأساتذة إذا كونوا اتجاهات ايجابية نحو الإصلاح التربوي و التغيير الحاصل في المنظومة التربوية، فإنهم يستقبلونه و يتحمسون له، أما إذا كونوا اتجاهات سلبية نحوه فإنهم سيرفضونه و يقاومونه، كما يتأثر تقييمهم للإصلاحات بخبراتهم و معلوماتهم السابقة، فإذا أدرك الأساتذة أن الإصلاحات فاشلة فسوف يعبرون عن رفضهم بشكل صريح، و إذا لم تهتم الوزارة بمعالجة الموقف يزداد احتمال حدوث الإضرابات العمالية التي يشارك فيها الأساتذة و هي ذات طبيعة عقلانية و هي تمثل وسيلة جماعية تعمل على تحقيق أهداف مهنية، يسعى من خلالها المضربون إلى تغيير واقع مهني غير مرغوب فيه وفقا لاستراتيجيات فردية أو جماعية.

رابعاً: تحليل بيانات المحور الرابع

الجدول رقم (33): يبين مدى تحقيق وظيفة التعليم للأمن و الأمان

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	18,2%	12	غير موافق
	45,5%	30	موافق إلى حد ما
	36,4%	24	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح لنا من خلال البيانات المعروضة في الجدول أعلاه ، و المتمثل في مدى تحقيق وظيفة التعليم للأمن و الأمان، و قد كانت النتائج متباينة حيث قدرت نسبة المبحوثين الموافقين إلى حد ما ب 45,5% كأكبر نسبة، ثم تأتي نسبة المبحوثين الموافقين ب 36,4%، و نسبة المعارضين ب 18,2% كأقل نسبة.

و من خلال هذه المعطيات البيانية يتضح لنا جليا أن الأساتذة في هذا القطاع الحساس يفتقدون للإحساس بالأمن و الأمان في كثير من الأحيان ، و هذا ما تبينه النتائج التي كانت حيادية بدرجة اكبر حيث تشكل لديهم ما يعرف بالقلق الوظيفي الناتج عن انعدام الثقة بين الأساتذة و الوزارة الوصية في الوفاء بتنفيذ الوعود الخاصة بتحسين ظروف العمل ، و خاصة ما تعلق باستقرارهم و تحقيق لهم الأمن و الأمان.

الجدول رقم (34): يبين علاقة أوقات الفراغ بتحضير الدروس و إعادة انتاج قوة العمل اجتماعيا

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	27,3%	18	غير موافق
	36,4%	24	موافق إلى حد ما
	36,4%	24	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح من خلال الأرقام الإحصائية المبينة في الجدول، و الذي يوضح مدى كفاية أوقات الفراغ للتوفيق بين تحضير الدروس و إعادة قوة العمل اجتماعيا حيث كانت نسب المبحوثين متقاربة نوعا ما، إذ عبر 36,4% من أفراد العينة على أن أوقات الفراغ غير كافية لتوفيقهم بين تحضير الدروس و إعادة إنتاج قوة العمل اجتماعيا في حين أكد 27,3% من أفراد العينة على كفاية أوقات الفراغ.

هذا التفاوت يعود إلى الموروث الثقافي المرتبط بطبيعة المجتمع الجزائري كمجتمع مسلم له واجبات دينية يقوم بها و ممارسات اجتماعية كزيارة أقاربه و تربية أولاده، خاصة بالنسبة للأساتذة الإناث للاستفادة من هذه الأيام كعطلة تفسح لهن المجال لقضاء الحاجيات العالقة و القيام ببعض الواجبات، كذلك استغلال أوقات الفراغ في مضاعفة مجهودهن لتعويض أبنائهن و منحهن المزيد من الرعاية، كذلك مهنة التدريس لها خصوصية تميزها حيث يكون الأستاذ ملزم بتحضير الدروس و تجديد طاقاته و قدراته الذهنية و الجسمية و حتى النفسية.

الجدول رقم (35): يبين ما إذا كان وجود بيئة عمل غير مناسبة يدفع إلى الاحتجاج

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	21,2%	14	غير موافق
	33,3%	22	موافق إلى حد ما
	45,5%	30	موافق
	100%	66	المجموع

من خلال المعطيات المدونة في الجدول رقم (35)، الذي يبين ما إذا كان وجود بيئة عمل غير مناسبة يدفع إلى الاحتجاج، نرى بأن 45,5% من أفراد العينة ترى بأن عدم وجود بيئة عمل مناسبة تدفعهم

إلى الاحتجاج، في حين تقدر نسبة المبحوثين المحايدين ب 33,3%، أما نسبة 21,2 من أفراد العينة يرون بأن عدم وجود بيئة عمل مناسبة لا تدفعهم إلى الاحتجاج، مما يعني و بالرغم من كون هذا القطاع حساس في الجزائر، إلا أنه لم يعرف الاستقرار بسبب مختلف الاحتجاجات خاصة ما تعلق بتحسين ظروف العمل و بيئة العمل مما يساعد الأستاذ على إيصال رسالته العلمية النبيلة على أكمل وجه و إعداد جيل المستقبل الكفاء و توجيه و إرشاد الأفراد نحو العلم و الرقي و تحقيق الثقافة السلمية و الغنى الفكري، كل هذا لا يتحقق إلا بتوفير الجو الملائم للأستاذ للعمل و إتقانه و الرفع من مستوى دافعيته نحو العمل و الذي يمكنه من تفجير قدراته و طاقاته و نقل خبراته إلى الأجيال اللاحقة.

الجدول رقم (36): يبين مدر الشعور بالحيوية و النشاط عند توجهه إلى العمل

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	13,6%	09	غير موافق
	47%	31	موافق إلى حد ما
	39,4%	26	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح من خلال النتائج الإحصائية المبينة في الجدول (36) ،و الذي يبين مدى الشعور بالحيوية و النشاط عند توجهه إلى العمل حيث أقر ما نسبته 47% من أفراد العينة بأنهم موافقون إلى حد ما على أنهم يشعرون بالحيوية و النشاط حينما يكونون متوجهون إلى عملهم، في حين أن 39,4% من أفراد العينة يقرون أنهم موافقون على أنهم يشعرون بالحيوية و النشاط حينما يكونون متوجهون إلى عملهم، أما النسبة المتبقية و المقدرة ب 13,6% من أفراد العينة غير موافقون على أنهم يشعرون بالحيوية و النشاط حينما يكونون متوجهون إلى عملهم.

ما يفسر أن الأستاذ يجب أن يتمتع بشخصية قوية كي يستطيع أن يسيطر على نفسه و أحاسيسه حتى يتمكن من تأدية رسالته، فهو بالإضافة إلى كونه أستاذ في مادة معينة و محيط بجوانبها إلى أنه كذلك مربى و موجه لتلامذته، لهذا فلا يمكن للأستاذ أن يخلط بين مشاكله الشخصية الخاصة، و أدائه لعمله لذا عليه أن يجدد شعوره كل يوم و يحاول التحلي بالنشاط و الحيوية.

الجدول رقم (37): يبين مدى الشعور بالملل و الروتين عند أداء العمل

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	59,1%	39	غير موافق
	36,4%	24	موافق إلى حد ما
	04,5%	03	موافق
	100%	66	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ،و الذي يبين مدى الشعور بالملل و الروتين عند أداء العمل أن نسبة 59,1% من إجابات المبحوثين عبرت عن معارضتها و عدم موافقتها للشعور بالملل و الروتين عند أداء العمل، في حين عبرت نسبة 04,5% من إجابات المبحوثين على أنها موافقة و تشعر بالملل و الروتين أثناء القيام بالعمل، و ما يفسر من خلال هذه المعطيات الإحصائية أن الأستاذ كفاعل اجتماعي واعي و عقلائي يدرك هدفه بوضوح و يسعى إلى تحقيقه باللجوء إلى الوسائل التي تمكنه من ذلك فيما انه أستاذ فقد اختار مهنة التعليم و أصبح على عاتقه تربية و إرشاد أجيال المستقبل ،و حبه لعمله ما يعزز دافعيته نحو العمل بعيدا على الملل و الروتين الذي من شأنه تعطيل الدافعية و تراجع القدرة التي تعد أساسية و ضرورية عند الأستاذ أثناء أدائه عمله.

الجدول رقم (38): يبين ما إذا كانت المهنة تحقق مكانة اجتماعية مرموقة

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	36,4%	24	غير موافق

	25,8%	17	موافق إلى حد ما
	37,9%	25	موافق
	100%	66	المجموع

من خلال نتائج الجدول الموضحة أعلاه نلاحظ أن نسبة 37,9% من أفراد العينة ترى بأن مهنة التعليم تحقق مكانة اجتماعية مرموقة، في حين نسبة 36,4% من المبحوثين ترى بأن هذه المهنة لا تحقق مكانة اجتماعية مرموقة، أما نسبة 25,5% من مجموع أفراد العينة يرون أنها تحقق و في نفس الوقت لا تحقق، و هذا إن دل على شيء إنما يدل على مدى اختلاف وجهات النظر و اتجاهات الأساتذة نحو ما تحققه مهنة التعليم من مطالب و غايات، فلكل فاعل غاية و هدف يسعى إليه، و تحقيق مكانة سامية و مرموقة اجتماعيا هي الدافع و الامتياز الذي يسعى إليه أغلبية الأساتذة و إن كان مخفيا وراء دوافع ظاهرة فهي تعد من المطالب و الغايات الكامنة التي تولد لديه الشعور بالرضا عن أداء رسالته و احترام و تقدير الآخرين له.

الجدول رقم (39): يبين ما إذا كانت العلاقة الجيدة بين الزملاء تؤدي إلى العمل بشكل جيد

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	4,5%	03	غير موافق
	22,7%	15	موافق إلى حد ما
	72,7%	48	موافق
	100%	66	المجموع

من خلال إحصائيات الجدول رقم (39) الذي يبين ما إذا كانت العلاقة الجيدة بين الزملاء تؤدي إلى العمل بشكل جيد، يتضح لنا أن معظم أفراد العينة يجمعون أن للعلاقات الجيدة بين الزملاء دورا في تأدية العمل بشكل جيد و ذلك بنسبة تقدر ب 72,7%، في حين نجد نسبة 4,5% من أفراد العينة الذين لا يرون في العلاقات الجيدة بين الزملاء دورا في تأدية العمل بشكل جيد، و منه فالعلاقات القائمة بين الأساتذة تؤثر بشكل ملحوظ على اتجاهاتهم فيما يتعلق بتأدية العمل بشكل جيد، حيث أنه كلما كانت هذه

العلاقة جيدة كلما كان العمل متقنا و الشعور بالرضا عن قراراته يعزز، فطبيعة العلاقات الاجتماعية هي إحدى العوامل القوية و المؤثرة في سلوك و اتجاهات الأساتذة و هي تسهم بشكل أو بآخر في تشكيل الوعي الفردي حول مختلف القضايا التي يناشدها و ربطها بأبعاد الواقع المعيش و هذا ما يؤدي إلى خلق فهم مشترك بين الأساتذة.

الجدول رقم (40): يوضح في حالة ما إذا وقعت مشكلة يجد الأستاذ مساندة وتأييد من زملائه في مجابته.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	التكرار المتوقع
غير موافق	09	%13,6	22
موافق إلى حد ما	18	%27,3	
موافق	39	%59,1	
المجموع	66	%100	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (40) و الذي يوضح في حالة ما إذا وقعت مشكلة يجد الأساتذة مساندة و تأييد من زملائه في مجابته، أن معظم المبحوثين يساندون و يقفون مع زميلهم في التصدي للمشكلة و قدرت نسبة ذلك ب %59,1، أما نسبة الذين كانت إجابتهم بعدم المساندة و التأييد قدرت ب %13,6.

و ما نترجمه من خلال هذه الأرقام و النتائج أن التفاعل القائم بين الأساتذة ينعكس على سلوكياتهم حيث يؤثر كل منهم في الآخر و يتأثر به تحقيقا لأهداف خاصة أو أهداف مشتركة بينهم، لما يجمعهم من روابط متعددة، منها ما هو مستمد من وعيهم بسلطتهم و قوتهم كطبقة اجتماعية لها وزنها في المجتمع، و منها ما هو مستمد من وحدة الهدف الذي يسعون لتحقيقه، و لذلك نجد المساندة بين الأساتذة في حالة وقوع أي مشكلة لأحد الزملاء في بيئة العمل، و يسعون للمحافظة على استمرار كل العلاقات و بقائها لإحساس هذه الفئة بالتوازن داخل هذا البناء الاجتماعي.

الجدول رقم (41): يبين ما إذا كانت طبيعة العلاقة مع الإدارة جيدة

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	06,1%	04	غير موافق
	31,8%	21	موافق إلى حد ما
	62,1%	41	موافق
	100%	66	المجموع

أوضحت النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول رقم (41) الذي يبين ما إذا كانت طبيعة العلاقة مع الإدارة جيدة، أن معظم المبحوثين علاقتهم جيدة و ذلك بنسبة قدرت ب 62,1%، أما نسبة 6,1% من مجموع أفراد العينة يقرون بأن علاقتهم مع الإدارة ليست جيدة، و نستخلص من خلال هذه النتائج الإحصائية أن طبيعة العلاقة بين الأساتذة و الإدارة الوصية علاقة مصلحية، أي أخذ و عطاء فلا يستطيع أي طرف من الطرفين التخلي عن الآخر، فمصلحة الفاعل (الأستاذ) سواء كانت مصلحة ذاتية أم مصلحة جماعية تغلب عن ولائه للمؤسسة و المهنة النبيلة التي أوكلت إليه و لهذا يسعى أغلب الأساتذة للحفاظ على قوة العلاقة الجيدة مع الإدارة الوصية حفاظا على المصلحة الشخصية علما أن العلاقة تأخذ منحى صراعي تعاوني.

الجدول رقم (42): يبين العلاقة بين الوقوع في المشاكل و المساندة من الإدارة في التصدي لها

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	15,2%	10	غير موافق
	47%	31	موافق إلى حد ما
	37,9%	25	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح من خلال الأرقام الإحصائية الموضحة في الجدول (42) ،و الذي يبين العلاقة بين الوقوع في المشاكل و مساندة الإدارة في التصدي لها، حيث بينت النسب أن 47% من أفراد العينة موافقين إلى حد ما على أنه في حالة وقوعهم في مشاكل يجدون مساندة و تأييد من الإدارة في التصدي لها، أما

النسبة المقدرة ب 37,9% من أفراد العينة اقرروا بأنهم موافقون على أنه في حالة وقوعهم في مشاكل يجدون مساندة و تأييد من الإدارة في التصدي لها.

ما يفسر أن الأستاذ كفاعل يستجيب بطريقة نمطية أو بطريقة منتظرة للخيارات المفروضة عليه، إذ مقارنة التحليل الاستراتيجي تسلم بوجود فاعلين أحرار لهم أهداف خاصة بهم، لأن التنظيمات و إن كانت كآلات معقنة فهي ليست مطلقة العقلانية، و لأن الأستاذة يملكون إمكانية تطوير استراتيجياتهم من أجل تحقيق أهدافهم باستعمال الموارد المتاحة لديهم بطريقة محسوبة تبعاً لظروف مهنية معينة، تركز

هذه المقاربة على الاستقلالية الذاتية للفاعل لا يعني إغفال تسوية هذه الحرية و المتمثلة في مفهوم السلطة و الذي يتمركز في قلب التحليل الاستراتيجي و لا يؤسس أبداً على القهر و التسلط، و لكنه يستمد و يبني عن طريق العلاقات بين مختلف الفاعلين داخل المؤسسة.

الجدول رقم (43): يبين العلاقة بين الزملاء من نفس المنطقة

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	63,6%	42	غير موافق
	27,3%	18	موافق إلى حد ما
	09,1%	06	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح من خلال البيانات الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه، و الذي يبين العلاقة بين زملاء العمل من نفس المنطقة أن عدد المبحوثين الذين أقرروا بأنهم غير موافقين بلغت نسبتهم 63,6% من أفراد العينة في حين كانت نسبة 27,3% من المبحوثين إجابتهم تقرر بأنهم موافقون إلى حد ما على أنهم يميلون في صداقتهم إلى زملائهم من نفس المنطقة.

توضح بيانات الجدول أن العلاقات القائمة بين الأساتذة لا تحكمهم الجهوية و أكدوا على تفاعلهم مع بعضهم البعض عن طريق المناقشة و الحوار، و لأن الأستاذ يتم نقله في بعض الأحيان من مؤسسة إلى أخرى فهو مطالب بأن يتأقلم مع الظروف و بأن تكون علاقاته جيدة مع الآخرين من أجل ضمان بيئة عمل مناسبة على العمل.

الجدول رقم (44): يبين العلاقة بين الزملاء من نفس الجامعة

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	56,1%	37	غير موافق
	21,2%	14	موافق إلى حد ما
	22,7%	15	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح من خلال الأرقام الإحصائية في الجدول أعلاه و الذي يوضح العلاقة بين الزملاء من نفس الجامعة أن النسبة المقدرة ب 56,1% غير موافقين على أن يشكلوا جماعات عمل لأنهم كانوا زملاء في نفس الجامعة، في حين أن النسبة المقدرة ب 22,7% من أفراد العينة موافقين على تشكيل جماعات عمل لأنهم زملاء من نفس الجامعة، أما النسبة المتبقية و المقدرة ب 21,2% فوافقوا إلى حد ما.

ما يفسر أن معظم الأساتذة لا يميلون إلى تشكيل جماعة مرجعية في العمل باعتبارهم كفاعلين اجتماعيين ينتمون إلى تنظيم معين يسعون إلى تحقيق أهداف و غايات، فيسعون إلى أن تكون علاقاتهم مع زملائهم في العمل جيدة من أجل تحقيق مصالحهم، و الأستاذ بطبعه اجتماعي فهو يميل في علاقاته إلى الأفراد الذين تكون قد جمعهم به تعاملات سابقة فيستطيع توقع تصرفاتهم.

الجدول رقم (45): يبين العلاقة بين الزملاء و اتخاذ قرار المشاركة في الاضراب

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
-----------------	----------------	-----------	------------

22	%13,6	09	غير موافق
	%16,7	11	موافق إلى حد ما
	%69,7	46	موافق
	%100	66	المجموع

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه، و التي تبين العلاقة بين الزملاء و اتخاذ قرار المشاركة في الإضراب، حيث تقدر قيمة الأساتذة الموافقين على أنه يتم التناقش و التشاور فيما بين الزملاء قبل اتخاذ قرار المشاركة في الإضراب بلغت نسبتهم 69.7 % من أفراد العينة، أما نسبة 13.6% من أفراد العينة فأكدوا على أنهم غير موافقين.

وعليه توضح بيانات الجدول أن العلاقات القائمة بين الأساتذة تؤثر بشكل ملحوظ على اتجاهاتهم فيما يتعلق بالمشاركة في الإضرابات العمالية. وهذا ما دلت عليه النسب المعروضة في الجدول، وذلك لما ينجم عن مثل هذه العلاقات من تفاعل بين الأساتذة عن طريق المناقشة و تحليل الموقف العمالي إزاء الإضراب كموقف اجتماعي، و ماله من أثر في تغييره خاصة عند الأساتذة الذين يعيشون حالة من التردد في اتخاذ قرار المشاركة و لم يحسموا أمرهم فيه بعد، أو لديهم نوع من التخوف من عواقبه. فهم في حاجة إلى من يعزز قراراتهم في المشاركة. و بما أن الاتفاق مع الآخرين يمنح الفرد شعورا بالرضا عن قراراته فهو يفضل التشابه مع الآخرين، عن الاختلاف عنهم، إذا كان يتفق قرار الفرد في إعلان المشاركة مع ما يعتقد داخل طبعه، و ما يعتقد داخل يتأثر بالمعيار الجمعي، فالمشاركة هنا في الإضراب كسلوك يسلكه الفرد ليست لمسايرة زملائه المشاركين دون تفكير سابق أو دون قناعة بقيمة هذا السلوك و حساب ما ينجر عنه من نتائج، و هو ما يعرف في العلوم الاجتماعية بالتأثير الاجتماعي على سلوك و أفعال الأفراد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، إذا فطبيعة العلاقات الاجتماعية هي أحد العوامل القوية و المؤثرة في سلوك و اتجاهات الأساتذة. و هي تسهم بشكل أو بآخر في تشكيل الوعي الفردي حول قضية الإضراب و ربطه بأبعاد الواقع المعيش، و هذا ما يؤدي إلى خلق فهم مشترك بين الأساتذة و بناء استراتيجية معينة سواء كانت فردية أو جماعية تحدد كيفية التعامل مع هذا الواقع.

الجدول رقم (46): يبين العلاقة بين التنظيم النقابي و المشاركة في الاضراب

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	16,7%	11	غير موافق
	36,4%	24	موافق إلى حد ما
	47%	31	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الموضحة في الجدول (46)، و الذي يبين المشاركة في الإضراب و علاقتها بالتنظيم النقابي. حيث بلغت نسبة الأساتذة الموافقين على المشاركة في الإضراب لأن التنظيم النقابي الداعي لذلك قادر على تحقيق مطالبهم ب 47% من أفراد العينة، في حين أقرت نسبت 16.7% بعدم الموافقة. و يفسر هذا بأن الإضراب يعد ظاهرة معقدة، و هو تعبير عن وضعية مهنية غير مرغوب فيها، و من بين الأسباب التي تؤدي إلى الإضراب نسلج أن الأسباب الاقتصادية و المتمثلة في الحوافز المادية و المطالبة برفع الأجور هي الأكثر تداولاً في شن الإضرابات في قطاع التربية و التعليم كما هو متداول، بالإضافة إلى أن هناك أسباب خفية وراء شنها كالانتماءات لبعض التنظيمات النقابية أو التيارات السياسية، إذا و بناء على ما سبق ذكره، تختلف استراتيجيات الأساتذة اتجاه الإضراب باختلاف وضعياتهم المهنية و الاجتماعية، و انتماءاتهم النقابية و السياسية، و الأمر الغالب في المشاركة في الإضرابات حسب المبحوثين هو المطلب، و الذي يعد وليد لوضعية معينة يعيشها الأساتذة سواء كانت وضعيات مهنية أو إجتماعية.

الجدول رقم (47): يبين العلاقة بين الخدمات الاجتماعية و المشاركة في الاضراب

التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
22	15,2%	10	غير موافق
	25,8%	17	موافق إلى حد ما
	59,1%	39	موافق
	100%	66	المجموع

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الممثلة في الجدول أعلاه، و الذي يبين العلاقة بين الخدمات الاجتماعية و المشاركة في الإضراب، حيث نلاحظ أنه قدرت نسبة الأساتذة الموافقين ب 59.1% من أفراد العينة في حين أن الأساتذة غير موافقين على أن الإضراب طريقة ناجعة لتحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لهم ب 15.2% من أفراد العينة.

ما يفسر أن هناك انعدام الثقة بين الأساتذة و الوزارة الوصية في الوفاء بتنفيذ الوعود الخاصة بتحسين ظروف العمل و الامتيازات المادية المعلن عنها و تشمل جميع ما يتقاضاه الأساتذة من أجر

و امتيازات مثل العلاج، الإجازات، المواصلات، و ملف الخدمات الاجتماعية بالإضافة إلى أن الزيادات المادية حتى و إن كانت زيادات معتبرة لا تلبي الاحتياجات الاجتماعية للأساتذة و احتياجات الاحترام و التقدير، لأن الأستاذ كإنسان يريد أن يحظى بتقدير و احترام المجتمع، له فكره و له شخصيته و تأثيره و بصماته في الفعل التربوي و لا يواجه بالتهديد بالفصل من الوظيفة إذا حاول المطالبة ببعض حقوقه كإنسان، ثم كمربي أنيطت به المحافظة على كينونة المجتمع و ثقافته من خلال تعليم و تربية الأجيال.

خلاصة الفصل

تعتبر مرحلة عرض و تحليل النتائج من أهم المراحل في البحوث الميدانية، و ذلك بتفريغ البيانات و تحويلها إلى نسب مئوية، و معالجتها وفق أساليب إحصائية، لأن ذلك يعد أمر مهم و ضروري في هذه المرحلة و ذلك من أجل قراءتها قراءة صحيحة و دقيقة يسهل بعدها استخلاص النتائج و التأكد من صحة الفرضيات التي تم وضعها مسبقا و ذلك في مراحل لاحقة، حيث اعتمدنا على برنامج SPSS للحصول على المخرجات الرقمية و تفريغ البيانات.

الفصل السابع: مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء المنظور النظري

رابعاً: الاستنتاج العام

خامساً: صعوبات الدراسة

سادساً: الإقتراحات و التوصيات

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد التطرق في الفصل السابق إلى عرض وتحليل بيانات الدراسة، وسنقوم في هذا الفصل بمناقشة نتائج الدراسة ومعالجتها إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية من أجل الوصول إلى نتائج الدراسة، وذلك إنطلاقاً من مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات التي انطلقنا منها في الجانب النظري، ثم إبراز علاقة نتائج الدراسة بنتائج الدراسات السابقة، وأخيراً مناقشتها في المنظور النظري.

أولاً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

1. مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

جدول (48): يبين نتائج الفرضية الأولى و التي تقول أن: كلما تبين للعامل أن أحد أو أكثر من هدف مادي لم يتحقق كلما كان إتجاهه إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب.

العبارات	المتوسط الحسابي	درجة التقدير	الانحراف المعياري	كا ²	درجة الحرية
1. الأجرور المغربية و الحوافز الأخرى هي التي جعلتني ألتحق بالمهنة.	1.03	ضعيف	0.173	58.242	2
2. يتناسب أجري الحالي مع الواقع الإقتصادي الذي أعيشه.	1.41	ضعيف	0.581	34.636	2
3. يتناسب أجري الحالي مع الجهد المبذول لأداء عملي.	1.42	ضعيف	0.556	33.091	2
4. نظام الأجرور يراعي الجهد العضلي و الفكري و ساعات العمل التي أقدمها.	1.36	ضعيف	0.545	40.364	2
5. لدي رغبة في تغيير عملي للعمل بأجر أحسن.	1.70	متوسط	0.877	18.909	2
6. عدم وجود حوافز مادية مشجعة يجعلني لا أهتم بعملتي و أحتج لأنفقه الأسباب.	1.27	ضعيف	0.542	59.182	2

2	103.909	0.339	ضعيف	1.09	7. الأجر الذي أتقضاه لا يجعلني أعمل بإخلاص.
2	2.818	0.796	متوسط	2.17	8. المنح و التعويضات التي أستفيد منها غير كافية.
2	13.727	0.855	متوسط	2.29	9. لست راض عن مكافئة نهاية الخدمة في قطاع التربية .
2	16.636	0.723	ضعيف	1.59	10. تعطل دفع المُستحقات المالية الناتجة عن الترقية جعلني أشارك في الإضراب.
2	15.636	0.799	مرتفع	2.38	11. عدم الرضا عن الراتب هو سبب مشاركتي في الإضراب.
			ضعيف	1.61	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال نتائج الجدول رقم (48) المتعلق بالفرضية الأولى، و التي تتمحور حول أنه كلما تبين للعامل أنّ أحد أو أكثر من هدف مادي ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاهه إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب.

ولقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل قيمة وعبارة، وبناء على ما ورد في هذا الجدول فإن القيمة السائدة أولا هي الأجر بمتوسط حسابي وصلت قيمته إلى (2.38) وهو يشير إلى درجة مرتفعة، وانحراف معياري كانت قيمته (0.799)، وهذا ما يدل على أن الأجر من بين أهم الأهداف التي يسعى العمال (الأساتذة) إلى تحقيقها بمختلف الوسائل والطرق الشرعية ومنها الإضراب.

كما نجد قيمة المنح و المكافئات جاءت ثاني وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.17-2.29) أي بدرجة متوسطة، وانحصر إنحرافها المعياري ما بين (0.796-0.855)، وهذا ما يشير أن الفاعلين (الأساتذة) يسعون إلى تحقيق أهدافهم وغاياتهم حسب أولية و ترتيب كل هدف ضمن إستراتيجياتهم، أما قيمة الحوافز و المستحقات فقد انحصرت متوسطاتها الحسابية الحسابية بين (1.27-1.59) أي بدرجة ضعيفة و انحرافها المعيارية فانحصرت ما بين (0.542-0.723)، وهذا ما يشير إلى أن اتجاهات العمال(الأساتذة) نحو المشاركة في الإضراب تختلف حسب ضرورة كل هدف وغاية بالنسبة لهم.

ومن خلال استعراضنا لنتائج الجدول رقم(48) يمكننا القول أنّ المتوسط الحسابي العام لهذه الفرضية قد قُدر ب(1.61) أي بدرجة ضعيفة.

وللتحقق من الفرضية الأولى ومعرفة ما إذا كان للأهداف المادية علاقة بمستوى المشاركة في الإضراب تم إجراء إختبار(كا²) عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة(0.01-0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات أفراد عينة الدراسة. وينفي الفرض الصفري الذي يدل على أنّ كلما كان للعامل أحد أو أكثر من هدف مادي ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاهه إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب و منه الفرضية غير محققة.

2. مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الثانية:

جدول رقم (49) يبين نتائج الفرضية الثانية التي تقول بأن: كلما تبين للعامل أن أحد أو أكثر من هدف مهني ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاهه إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب.

العبارات	المتوسط الحسابي	درجة التقدير	الإنحراف المعياري	كا ²	درجة الحرية
12. أشعر أنني أحقق ذاتي حينما أقوم بعملتي.	2.73	مرتفع	0.513	50.727	2
13. البحث عن الإستقرار الوظيفي هو الذي جعلني ألتحق بهذه المهنة.	2.52	مرتفع	0.728	30.636	2
14. العمل الذي أقوم به يتلاءم تماما مع تخصصي.	2.73	مرتفع	0.621	69.818	2
15. أستمتع بأداء المهام الخاصة بعملتي لأنها تتوافق و مؤهلاتي العملية و العلمية.	2.65	مرتفع	0.595	45.364	2
16. ألتزم بمواقيت العمل حتى في عدم تواجد رقابة إدارية.	2.86	مرتفع	0.493	103.909	2
17. أتذمر من كثافة ساعات العمل.	2.02	متوسط	0.690	11.545	2

2	46.182	0.745	مرتفع	2.58	18.لست راض عن مدة الاستخدام لمدة 32 سنة
2	36.636	0.704	مرتفع	2.56	19.نظام التقاعد الحالي يحتاج للإصلاح و هو غير عادل .
2	11.273	0.771	متوسط	2.33	20.وظيفتي تسمح لي بالإرتقاء في مساري المهني.
2	3.909	0.808	متوسط	2.20	21.أشعر بعدم وجود عدالة في تطبيق سياسة الترقية.
2	27.636	0.824	مرتفع	2.42	22.في حالة إصابتي بمشاكل الصحية لا أستفيد من طب العمل.
2	88.364	0.524	مرتفع	2.82	23.إذا تعرض زميل لي للتعسف الإداري أحتج معه.
2	31.909	0.683	مرتفع	2.55	24.أشعر بعدم وجود عدالة في تطبيق سياسة توزيع السكن الوظيفي و الإجتماعي يؤدي بي للإحتجاج.
2	4.455	0.769	متوسط	2.20	25.الإصلاحات التربوية سبب مشاركتي في الإضراب.
			مرتفع	2.51	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال معطيات الجدول (49) المتعلق بالفرضية الجزئية الثانية، و التي تتمحور حول أن أحداً أو أكثر من هدف مهني ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاهه إيجابياً نحو المشاركة في الإضراب. ثم حساب المتوسطات و الانحرافات المعيارية لكل قيمة و عبارة.

وبناء على ما ورد في هذا الجدول فإنّ القيمة السائدة أولاً هي تحقيق الذات و الإستقرار المهني بمتوسط حسابي تراوح بين (2.52-2.73) أي بدرجة مرتفعة، وانحراف معياري انحصر بين (0.513-0.728) وهذا يشير إلى أنّ العمال(الأساتذة) إلتحقوا بهذه المهنة عن رضا تام حيث حققوا بعض من أهدافهم الفردية.

أما قيمة تلاؤم التخصص و المؤهلات مع المهنة فجاء في المرتبة الثانية، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.65-2.73) أي بدرجات مرتفعة، وانحراف معياري ينحصر ما بين (-0.595-0.621) و هذا ما يشير أن الفاعلين(الأساتذة) متمكنين من أداء المهام المنوطة إليهم مما يجعل أهدافهم واضحة، كما أنهم يملكون إمكانية تطوير استراتيجياتهم من أجل تحقيق أهدافهم الخاصة باستعمال الموارد المتاحة إليها.

و في المرتبة الأخيرة جاءت قيمة الترقية بمتوسط حسابي قدرت قيمته ب(2.33) أي بدرجة متوسطة وقيمة الانحراف المعياري ب(0.771)، هذا ما يشير إلى أنّ الأستاذ فرد عقلاي ينتهج استراتيجية معينة يتم بناءها إنطلاقاً من الموارد المتاحة لديه يسعى من خلالها إلى تحقيق غايات تشبع حاجته الآنية أو المستقبلية، فاخياره للتطوير من زاده العلمي و الفكري أو من وضعيته المهنية، يتحدد بموجب مجموعة من الموجهات العقلية الغائية لإحتياجاته، وبذلك فهو يعي جيداً و يميز بين الأوراق الرابحة و الموارد المتاحة التي توفرها له الوضعية المهنية من جهة، ومؤهلاته العلمية من جهة أخرى.

ومن خلال استعراضنا لنتائج الجدول (49) يمكننا القول أن المتوسط الحسابي العام لهذه الفرضية قد قدر ب(2.51) أي بدرجة مرتفعة.

وللتحقق من الفرضية الثانية و معرفة ما إذا كان للأهداف المهنية علاقة بمستوى المشاركة في الإضراب، تم إجراء إختيار (كا²) عند درجة الحرية(2) ومستوى الدلالة(0.05-01.0)، مما يدل

على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات أفراد عينة الدراسة، ويقبل الفرض الصفري الدال على أنه كلما كان للعامل أحد أو أكثر من هدف مهني ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاههم إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب، ويرفض الفرض البديل. ومنه فالفرضية محققة.

3. مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:

جدول رقم (50) يبين نتائج الفرضية الثالثة التي نقول بأنّ كلما تبين للعامل أنّ أحد و أكثر من هدف إجتماعي ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاهه إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب.

العبارات	المتوسط الحسابي	درجة التقدير	الإنحراف المعياري	كا ²	درجة الحرية
26.حققت لي هذه الوظيفة الأمن و الأمان.	2.18	متوسط	0.721	7.636	2
27.أوقات الفراغ غير كافية لتوفيقي بين تحضير الدروس و إعادة إنتاج قوة العمل إجتماعيا.	2.09	متوسط	0.799	1.091	2
28.عدم وجود بيئة عمل مناسبة تدفعني إلى الإحتجاج.	2.24	متوسط	0.786	5.818	2
29.أشعر بالحيوية و النشاط حينما أكون متوجها إلى العمل.	2.26	متوسط	0.686	12.091	2
30.أشعر بالملل و	1.45	ضعيف	0.587	29.727	2

					الروتين عند أدائي عملي.
2	1.727	0.868	متوسط	2.02	31.أسعى من خلال هذه المهنة إلى تحقيق مكانة اجتماعية مرموقة.
2	49.364	0.559	مرتفع	2.68	32.العلاقات الجيدة بيني و بين زملائي تجعلني أعمل بشكل جيد.
2	21.545	0.727	مرتفع	2.45	33.في حالة وقوع مشكلة أجد مساندة و تأييد من زملائي في مجابتهها.
2	33.354	0.583	مرتفع	2.58	34.علاقتي مع الإدارة جيدة.
2	10.636	0.697	متوسط	2.23	35.في حالة وقوع مشكلة أجد مساندة و تأييد من الإدارة في التصدي لها.
2	30.545	0.661	ضعيف	1.45	36.أميل في صداقاتي إلى الزملاء من نفس المنطقة.
2	15.364	0.829	متوسط	1.67	37.أشكّل مع زملائي جماعات عمل لأننا كنا زملاء في نفس الجامعة.

2	39.364	0.726	مرتفع	2.56	38.أنتاقش و أتشاور مع زملائي الأساتذة قبل اتخاذ المشاركة في قرار الإضراب.
2	8.708	0.744	متوسط	2.29	39.أشارك في الإضراب لأن التنظيم النقابي الداعي لذلك قادر على تحقيق مطالبتي.
2	20.818	0.747	مرتفع	2.44	40.الإضراب طريقة ناجعة لتحسين الخدمات الإجتماعية المقدمة لي.
			متوسط	2.33	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال معطيات الجدول رقم (50) المتعلق بالفرضية الجزئية الثالثة ،و التي تتمحور حول أنه كلما تبين للعامل أن أحد أو أكثر من هدف اجتماعي ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاهه إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب.تمّ حساب المتوسطات و الانحرافات المعيارية لكل قيمة و عبارة، وبناء على ما ورد في هذا الجدول فإنّ قيمة السائدة أولا هي العلاقات الإنسانية بمتوسط حسابي تراوح بين (2.45-2.68) أي بدرجة مرتفعة، وإنحراف معياري إنحصر بين (0.559-0.727) ،وهذا ما يشير إلى أن طبيعة العلاقات القائمة بين العمال(الأساتذة) تؤثر سلبا أو إيجابا على قرار المشاركة في الإضراب.فطبيعة هذه العلاقات تعدّ أحد العوامل القوية و المؤثرة في سلوك واتجاهات الأساتذة وهي تسهم بشكل أو بآخر في بناء إستراتيجية جماعية يتم من خلالها تسيير الإضراب و ربطه بأبعاد الواقع المعاش، وهذا ما يؤدي إلى خلق فهم مشترك بين الأساتذة، أما المرتبة الثانية فقد جاءت قيمة بيئة العمل بمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.24-2.26) أي بدرجات متوسطة، وإنحراف معياري ينحصر ما بين (0.686-0.789) وهذا ما يشير إلى أنّ وجود بيئة عمل مناسبة

تزيد من دافعية العمال (الأساتذة) نحو العمل و بالتالي يؤدي إلى تنمية الولاء التنظيمي لديهم و العكس.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت قيمة قرار المشاركة في الإضراب و تحسين الخدمات الإجتماعية بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (2.44-2.56) أي بدرجة مرتفعة، وإنحراف معياري ينحصر ما بين (0.747-0.726) وهذا ما يدل على أنّ الإضراب يعد أنجع الوسائل المتاحة للأساتذة للتغيير من الواقع فهم يرونه وسيلة فعالة في الحصول على بعض الإمتيازات المادية و الإجتماعية، وهو بذلك فعل عقلائي رشيد يستخدم فيه الفاعلين الحسابات العقلية التي سمحت لهم بإختيار و تقدير المشاركة فيه.

ومن خلال استعراضنا لنتائج الجدول رقم (50) يمكننا القول أن المتوسط الحسابي العام لهذه الفرضية قد قدر ب (2.33) أي بدرجة متوسطة.

وللتحقق من الفرضية الثالثة ومعرفة ما إذا كان للأهداف الإجتماعية علاقة بمستوى المشاركة في الإضراب.

تم إجراء إختبار (كا²) عند درجة الحرية (2) ومستوى الدلالة (0.01-0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات أفراد عينة الدراسة، ويقبل الفرض الصفري الدال على أنه كلما كان للعامل أحد أو أكثر من هدف إجتماعي ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاههم إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب، ويرفض البديل، ومنه الفرضية محققة.

ثانيا: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

إنّ النتائج التي توصلنا إليها من خلال مناقشتها لفرضيات هذه الدراسة، هو وجود نقاط اتفاق و أيضا نقاط إختلاف بين نتائج دراستنا الحالية ونتائج الدراسات السابقة، حيث توصلت جّل الدراسات إلى نتائج لا يمكن القول أنّها تتفق إلى حد كبير مع الدراسة الراهنة لكن يمكن القول أنّها تقترب منها.

فمناقشة نتائج الدراسة الحالية على ضوء الدراسة السابقة لسامر أحمد موسى نجد أنه ركز على كشف مدى أهمية المرافق العامة، وأضر الإضراب في حياة المواطنين (الفلسطينيين، الفرنسيين والجزائريين) حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل و أن تطورها يتزامن مع التطور التاريخي، كما توصل إلى مدى تأثير الشريعة الإسلامية على مبادئ مشروعية الإضراب و ترسيخه لدى الطبقة العاملة و أن إختلاف تنظيم الإضراب يختلف و يتغير بتغير فلسفات المجتمعات، وهو ما توصلنا إليه في دراستنا الحالية أن الإضراب كفعل إجتماعي يندرج ضمن استراتيجية عقلانية إزاء قرار الأساتذة بالمشاركة فيه أو عدم المشاركة. أما الإختلاف بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج الدراسة السابقة فيمكن في أن هذه الدراسة ناقشت ظاهرة الإضراب في قطاع التربية و بالخصوص في المجتمع الجزائري في حين كانت دراسة سامر أحمد موسى على حياة المواطنين الفلسطينيين و الفرنسيين و الجزائريين وكانت دراسة قانونية بحتة.

أما فيما يخص دراسة علي محمد الجبالي فقد حاولت هذه الدراسة التقصي عن تزايد الإضرابات بين الموظفين العاملين في الأردن، بهدف المطالبة بتحسين رواتبهم و مكتسباتهم الوظيفية وانعكاسات ذلك على الخدمات المقدمة للمواطنين علما أن التشريع الأردني لا يسمح بذلك مع التأكيد على وجود دعوات تطالب بتعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح بالإضراب. حيث توصلت الدراسة إلى ضرورة تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب كون الإضراب اكتسب في الوقت الحالي أهمية بالغة و أصبح الموظف يشعر بأهميته و فاعليته لتحقيق مطالبه، وهو ما توصلت إليه الدراسة الحالية أن قرار المشاركة في الإضراب يعود بالدرجة الأولى لما تقتضيه مصلحة الفاعل سواء كانت مصلحة ذاتية أو مصلحة جماعية و بالتالي تغلب المصالح الشخصية عن ولائهم للمهنة النبيلة التي أوكلت إليهم.

أما فيما يخص الدراستين السابقتين لكل من الطاهر بلعور و علي غربي، نجد أنهما ركزا على دراسة الإضراب في مجتمع المصنع و من جهة نظر سوسيولوجية. حيث توصلت نتائج الدراستين إلى أنه كلما عمدت الإدارة إلى الإستحواذ على القوة كلما لجأت النقابة و الجماعات الغير رسمية لتعبئة العمال ضد الإدارة، وقيام الصراعات ومنها الإضراب نظرا لعدم إعطاء فرص حقيقية للمشاركة العمالية في الإدارة و التسيير، وهو ما توصلنا إليه في دراستنا الحالية أي أن الإضرابات العمالية التي يشارك فيها الأساتذة ذات طبيعة عقلانية وهي تمثل وسيلة جماعية تعمل على تحقيق

أهداف مادية ومهنية و إجتماعية، ويسعى من خلالها المضربون إلى تغيير واقع مهني غير مرغوب فيه وفقا لإستراتيجيات فردية أو جماعية، أما الإختلاف بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج الدراساتين السابقتين فيكمن في أن هذه الدراسة ركزت على إكتشاف العلاقة بين أهداف و غايات العمال كفاعلين إجتماعيين و مستوى المشاركة في الإضراب، أما الطاهر بلعور و علي غربي فقد ركزوا اهتمامهما على معرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين بناء القوة داخل المصنع و الإضرابات العمالية، و ركزت على الإضراب كمؤشر للصراع الصناعي و التسيير الإشتراكي للمؤسسات على الترتيب في تناولها لظاهرة الإضراب في المصنع.

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المنظور النظري

حيث قدمت نظرية التحليل الإستراتيجي تصورا جديدا نسبيا لعلاقة الأفراد بالمنظمة، فالفاعل ليس إستجابة آلية للوضعية المهنية التي يعيشها الفاعل، بل هي ردّة فعل منطقية و محسوبة بطريقة عقلانية إنطلاقا من وجهة نظر الفاعل و من الموارد التي بحوزته في بيئة عمله، فهو يفكر بطريقة حسابية بإمكانية الربح و إحتمال الخسارة في رهان معين وفي حدود إستراتيجية معينة داخل التنظيم (عقلانية محدودة بهامش حرية الفاعل و بمعلوماته المتوفرة).

ونجد أن أغلب الأفكار التي جاءت بها نظرية التحليل الإستراتيجي تتوافق مع دراستنا التي تناولت ظاهرة الإضرابات العمالية كفاعل إجتماعي عقلاني في المؤسسات التربوية كبيئة عمل تتعدد فيها إستراتيجيات الفاعلين من أجل بلوغ أهداف معينة.

رابعا: الإستنتاج العام

من خلال قيامنا بالدراسة الميدانية وتوزيع الإستمارات و إجراء المقابلات على مستوى الثانويات (8 ماي 1945، كعولة تونس، دراعة محمد الصادق) وبعد جمع المعطيات وتفريغها بالإعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS تمّ التوصل إلى أنّه:

وبعد عرض نتائج كل فرضية على حدى وبواسطة الأساليب الإحصائية المعتمدة في ذلك والتي حاولنا من خلالها تبيان ما إذا كان هناك دلالة إحصائية مدعّمين ذلك أكثر بإختبار (كا²)، لمعرفة إذا كانت هناك فروق، و بالمتوسط الحسابي لمعرفة ما إذا كانت درجة التقدير منخفضة أو متوسطة أو

مرتفعة، وبينت النتائج على وجود دلالة إحصائية في فرضيتين في حين كانت الفرضية الأولى غير دالة وهذا ما يؤكد على أن الفرضيات الفرعية الثلاث متمثلة في:

- كلما تبين للعامل أن أحد أو أكثر من هدف مادي ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاهه إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب.
- كلما تبين للعامل أن أحد أو أكثر من هدف مهني ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاهه إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب.
- كلما تبين أن أحد أو أكثر من هدف إجتماعي ممكن لم يتحقق كلما كان اتجاهه إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب.
- وبناء على تحقيق الفرضيات الفرعية الثانية و الثالثة يمكننا القول أن الفرضية العامة والتي مفادها أن هناك علاقة بين أهداف و غايات العمال كفاعلين و مستوى مشاركتهم في الإضراب تحققت بشكل جزئي.

إضافة إلى أن الدراسة خلصت إلى النتائج التالية:

- أن قرار المشاركة في الإضراب يعود بالدرجة الأولى لما تقتضيه مصلحة الفاعل سواء كانت مصلحة ذاتية أو مصلحة جماعية، وهذا ما يدعو للقول أن ولاء بعض من الأساتذة للمصالح الشخصية وهو الغالب أكثر عن ولائهم للمؤسسة و المهنة النبيلة التي أوكلت إليهم.
- أن الأجر من بين أهم الأهداف التي يسعى العمال(الأساتذة) إلى تحقيقها بمختلف الوسائل و الطرق الشرعية منها الإضراب.
- أن الفاعلين(الأساتذة) يسعون إلى تحقيق أهدافهم و غاياتهم حسب أولوية و ترتيب كل هدف ضمن إستراتيجياتهم.
- أن الأستاذ فرد عقلاي ينتهج إستراتيجية معينة يتم بناءها إنطلاقا من الموارد المتاحة لديه يسعى من خلالها إلى تحقيق غايات تشبع حاجته الآنية أو المستقبلية فإختياره للتطوير من زاده العلمي و الفكري أو من وضعيته المهنية.

يتحدد بموجب مجموعة من الموجهات العقلية الغائية لاحتياجاته وبذلك فهو يعي جيدا و يميز بين الأوراق الرابحة و الموارد المتاحة التي توفرها له الوصفية المهنية من جهة، ومؤهلاته العلمية من جهة أخرى.

-أنّ طبيعة العلاقات القائمة بين العمال(الأساتذة) تؤثر سلبا أو إيجابا على قرار المشاركة في الإضراب، فطبيعة هذه العلاقات تعد أحد العوامل القوية و المؤثرة في سلوك واتجاهات الأساتذة.

-أنّ الإضراب يعد أنجع الوسائل المتاحة للأساتذة للتغيير من الواقع فهم يرونه وسيلة فعالة في الحصول على بعض الإمتيازات المادية و المهنية و الإجتماعية، وهو بذلك فعل عقلاني رشيد يستخدم فيه الفاعلين الحسابات العقلية التي سمحت لهم بإختيار و تقدير المشاركة فيه.

ومن خلال ما تمّ عرضه من تحليل البيانات الميدانية و النتائج التي توصلت لها الدراسة قد يكون حققنا الأهداف المنتظرة و لو بشكل جزئي.

خامسا: صعوبات الدراسة

ما من بحث يقوم به الباحث إلا و واجهته صعوبات مختلفة، منها ما يتعلق بصعوبة الحصول على الأدبيات التي تناولت الموضوع ،ونقصد به المراجع ذات الصلة بالموضوع الدراسة ، ومنه ما يتعلق بخصائص عينة الدراسة وتحليل المعطيات ، ومنها ما يتعلق بطبيعة الموضوع بحد ذاته ، وقد واجهتنا جملة من الصعوبات أثناء إنجازنا لهذه الدراسة والتي نوجزها في النقاط التالية :

1- نقص المراجع التي تناولت ظاهرة الإضراب بصفة عامة ، وعدم توفرها في المكتبات الجامعية ، وإن توفرت يكاد يكون مستحيلا الحصول عليها ولا في المكتبات الخاصة بالإضافة إلى نقص الدراسات السوسولوجية في الجزائر حول هذا الموضوع.

2- ضيق الوقت المخصص لإنجاز هذه الدراسة وارتباطنا بالدراسة والامتحانات في السداسي الأول بالإضافة إلى الضغط الذي مارسته الإدارة بتحديد فترة تسليم المذكرة مبكرا.

3- امتناع بعض المبحوثين عن الإجابة على بعض أسئلة استمارة الاستبيان من جهة وعدم جديتهم ومصداقيتهم في ملئها من جهة أخرى ، وصعوبة التعامل و التجاوب معهم.

4- كما واجهتنا صعوبة في تحليل المعطيات في ظل مقارنة التحليل الاستراتيجي نتيجة كون هذه المقاربة تم تطويرها في بيئة غربية. أين يتمتع العامل بنوع من الأمان والاستقرار المفقودين لدى العامل الجزائري نتيجة مآسي العشرية السوداء التي مرت بها البلاد والتي جعلته يكتسب ثقافة الخوف والشك في الغير وعدم الاجابة بصدق خاصة وأن الأمر يتعلق بجمع المعلومات حول ظاهرة الإضراب التي تتضمن بعدا أمنيا.

5- صعوبة استخدام البرنامج الإحصائي SPSS وذلك لعدم تطرقنا إلى دراسة كافية لتعلمه خلال مشوارنا الجامعي وما تم إنجازه خلال هذا البحث بهذا الأسلوب كان من اجتهادنا نحن الطلبة.

سادسا: الاقتراحات والتوصيات

من خلال قيامنا بهذه الدراسة صادفنا عدة مواقف وملاحظات يمكننا أن تصادف أي باحث في المستقبل وتبعا لهذه الملاحظات نرى أنه من واجبا تقديم بعض الاقتراحات التي نوجزها في النقاط التالية :

- ضرورة إجراء دراسات مستقبلية في مجال ظاهرة الاضرابات وعلاقتها بغايات وأهداف العمال في مختلف القطاعات كالقطاع التربوي والصناعي.
- إجراء دراسات مستقبلية في مجال الكشف عما إذا كان هناك علاقة بين الإضرابات العمالية لمدرسي قطاع التربية والتعليم وبين معايير العقلانية بمعنى هل المشاركة في هذه الاضرابات المتكررة التي عرفها هذا القطاع مشاركة عفوية تتأثر بالتجاه العام للمضربين ، أم أنها خاضعة لمعايير العقل و حسابات الربح و الخسارة الناتجة عنها.
- ضرورة تغيير الأساتذة من واقعهم المهني وذلك عن طريق متابعة دراسات عليا أو تكوين خارج إطار وزارة التربية والتعليم بهدف الترقية أو التغيير إلى مهنة أخرى أحسن حالا من مهنة التعليم من الناحية المادية والمكانة الاجتماعية.

- لابد من الانتشار الجيد للنقابات العمالية في قطاع التربية والتعليم خاصة في الطور الثانوي.
- ضرورة تحسين ظروف عمل الأساتذة لتفادي مختلف النزاعات و الاحتجاجات التي تعيق وتحد من مستوى الاداء وفعاليتته.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل توصلنا إلى أنّ الفرضية العامة للدراسة قد تحققت، وذلك إنطلاقاً من تحقق الفرضيات الجزئية الأولى و الثانية و الثالثة وذلك بناء على النتائج المتحصل عليها في ضوء فرضيات الدراسة.

والتطرق إلى علاقة نتائج الدراسة بنتائج الدراسات السابقة، وبالتالي يمكن القول أنّ هناك علاقة بين أهداف و غايات العمال(الأساتذة) كفاعلين ومستوى مشاركتهم في الإضراب.

الأختام

خاتمة:

تعد المنظمة محور العملية الإنتاجية، وبيئة للتفاعل الاجتماعي، كما يعد فهم السلوك البشري والفعل الاجتماعي داخل المنظمة كبيئة للتفاعل موضوعا للعديد من النظريات والمقاربات السوسولوجية، ويرى بعض المفكرين أن أفعال الأفراد في المنظمة ما هي إلا ردود أفعال واعية لوضعيات مهنية واجتماعية محددة يعيشها الفاعلون، وهي بذلك واقعية ومرتبطة بظروف العمل في حد ذاته، وهذا ما يعني أن المنظمة هي محصلة أو نتيجة للرهانات الداخلية والخارجية فؤ تفاعلها مع مختلف استراتيجيات الفاعلين في المنظمة.

والمنظمة من منظور مقارنة التحليل الاستراتيجي هي عبارة عن بناء، اجتماعي يشكله المدرسون الفاعلون وهي بذلك فضاء للديناميكية الاجتماعية، ومجال لبناء نسيج اجتماعي يعبر عن اختيارات واعية للفاعلين حيال القضايا والرهانات التي تعترضهم في هذه المؤسسات، ومن بين هذه الرهانات التي برزت ووسمت بموضوع العشرية الأخيرة، ظاهرة الاضرابات العمالية، التي مست جل إن لم نقل كل المؤسسات التربوية على المستوى الوطني.

يعد الاضراب أحد عناصر الحريات العامة، ووسيلة العمال الفعالة للدفاع عن مصالحهم المهنية، ويتم اللجوء إليه من قبل العمال للدفاع عن حقوق مكتسبة، أو اكتساب حقوق مهنية جديدة وطرح بعض المطالب المادية والمعنوية، أو لإبداء عدم رضاهم عن الأوضاع السائدة داخل المؤسسة المستخدمة وهو طريقة من الطرق المكشوفة الواضحة المعالم التي يلجأ إليها العمال سواء بالتمثيل النقابي أو بدون هذا التمثيل.

ومنه كانت ظاهرة الاضرابات العمالية موضوع هذه الدراسة حيث انحسر ميدان هذه الدراسة و عينة البحث على ثلاثة مؤسسات تربوية (ثانويات) لمدينة جيجل، ونظرا لصعوبة التحقيق العلمي الدقيق في هذه الظاهرة وفي تفسيرها ، وتشعبها بين العديد من التخصصات، كعلم الاقتصاد وعلم السياسة والاجتماع فهي تتجاوز بكثير الأهداف التي حددتها من خلال هذه الدراسة.

وبعد جمع البيانات الميدانية وتنظيمها وعرضها في شكل جداول احصائية وتحليلها خلصت الدراسة إلى أن الاضرابات العمالية التي مورست كفعل اجتماعي في قطاع التربية والتعليم، هي عبارة عن أفعال واعية ومحسوبة خاضعة لمعايير العقلانية، وهي تمثل وسيلة جماعية تعمل على تحقيق أهداف مادية ومهنية واجتماعية، ويسعى من خلالها المضربون إلى تغيير واقع مهني واجتماعي غير مرغوب فيه وفقا لاستراتيجيات فردية أو جماعية.

كما توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن الأهداف والغايات ذات الصيغة المادية ليست السبب في اتجاه العمال نحو المشاركة الاضراب، أما الأهداف والغايات المهنية والاجتماعية تعد من بين أسباب مشاركة العمال في الإضراب.

وعليه فإن الإقدام على المشاركة في الإضراب بالظروف المهنية والاجتماعية للأساتذة.

رغم أننا لا نستطيع تعميم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، لاقتصاره على حالة واحدة، المؤسسة التربوية لمدينة جيجل، لكن يمكننا أن نخلص إلى أن ظاهرة الاضراب متشعبة ومتداخلة.

لأن الفرد الجزائري غير صريح في عدم إظهار الاهتمام بالجانب المادي وهذا راجع إلى كون المسألة ثقافية تحتاج إلى تعمق في سلوكيات وتوجهات أخلاقية ومهنية، ومنه يمكن أن تكون هذه الدراسة بداية أو محفز لدراسات لاحقة، ولتساؤلات أخرى كأن نتساءل:

هل الضائقة المالية للعمال هي التي تؤدي للإضراب أم أن البحبوحة المالية للدولة هي التي تشجع على الإضراب ؟

الأمر الج

أولا :مراجع باللّغة العربية:

1/الكتب:

- 1.أبو شعيرة وآخرون: التربية و الأسس و التحديات، مكتبة العربي، ط1، الأردن، 2007.
- 2.أحمد زايد: علم الإجتماع بين الإتجاهات الكلاسيكية و النقدية، دار المعارف، ط2، القاهرة، 1984.
3. أحمد زايد: علم الإجتماع بين الإتجاهات الكلاسيكية و النقدية، نهضة مصر للطباعة و النشر و التوزيع، ط1، عمان، 2010.
- 4.أحمد مرسي: مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الإتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2005.
- 5.بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر و التوزيع، ط2، الجزائر، 2009.
- 6.بلقاسم سلاطنية، حسان الجاللي:منهجية العلوم الإجتماعية، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2004.
- 7.حمدي علي أحمد: مقدمة في علم اجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997.
- 8.لويس كوهن: مناهج البحث في العلوم الإجتماعية و التربوية، ترجمة كوثر حسين كوجك، دار العربية للنشر، ط1، القاهرة، 1990.
- 9.موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبه، الجزائر، 2009.
- 10.محمد مقبل عليّامات: النظام التربوي الأردني في ضوء الأنظمة التربوية المعاصرة، جامعة اليرموك، الأردن، ب س.
- 11.محمد علي محمد: مجتمع المصنّع، الهيئة المصرية للكتاب، ط2، مصر، 1975.

12. محمد شفيق: البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية، المطبعة المصرية، ط1، الإسكندرية، 1986.
13. مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديد للنشر، مصر، 2005.
14. السيد عبد العاطي السيد: النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، ب س.
15. السيد عيد نايل: قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
16. سليمان أحمية: آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
17. عبد الباسط محمد حسن: البحث العلمي، دار النصر للتوزيع و النشر، ط2، القاهرة، 1982.
18. عبدالباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل، دار النصر للتوزيع و النشر، القاهرة، 1998.
19. عبد الناصر جابي: الجزائر تتحرك دراسة سوسولوجية للإضرابات العمالية في الجزائر، دار الحكمة، الجزائر، 1995.
20. عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصبه، الجزائر، 2003.
21. عبد الرحمن خلفي: الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008.
22. عبد الغني جواد: الإيديولوجيا و التربية، دار الفكر العربي، ط2، القاهرة، 1976.
23. عمار بوحوش: دليل الباحث في المنهجية و كتابة الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.
24. عمار بوحوش، محمود الدنبيات: مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.

25. علي الحوت: النظرية الإجتماعية، إتجاهات سياسية، منشورات شركة لجا، فليتا-مالطا، 1998.

26. عمر محمد التومي: الفكر التربوي بين النظرية و التطبيق، المنشأة العامة للنشر والتوزيع، ليبيا، 1985.

27. فاروق مداس: التنظيم و علاقات العمل، دار مدني، الجزائر، 2002.

28. فضيل دليو: أسس المنهجية في العلوم الإجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999.

29. ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: مناهج و أساليب البحث (النظرية و التطبيق)، دار الصفاء للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2000.

30. رشيد واضح: منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، ط4، الجزائر، 2007 .

31. رث والاس ألسون وولف: النظرية المعاصرة في علم الإجتماع تمدد آفاق النظرية الكلاسيكية، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2010 .

32. تركي رابح: أصول التربية و التعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1989 .

33. خالد حامد: مدخل إلى علم الإجتماع، دار الجسور للنشر و التوزيع، ط2، الجزائر، 2012.

34. خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيوإقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

35. غالب علي الداودي: شرح القانون العمل، دار الثقافة لنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2011.

2/ المعاجم و القواميس:

36. إبراهيم أنس و آخرون: المعجم الوسيط، مجمع اللّغة العربية، ط3، القاهرة، 2001.

37. بدوي أحمد زكي: معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1986 .

38. جرجس ميشال: معجم مصطلحات التربية و التعليم، دار النهضة، ط1، الأردن، 2007.

39. حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، 2009.

40. ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم إجتماع التنظيم و العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

41. العلوي هادي: قاموس الدولة و الإقتصاد، دار الكنوز الأدبية، ط7، بيروت، 1998.

42. ريمون بودون وف بوريكو: المعجم النقدي لعلم الإجتماع، ترجمة سليم مراد، مؤسسة مجد للنشر والتوزيع ، ط2، بيروت، 2007.

43. ريمون بودون وف بوريكو: المعجم النقدي لعلم الإجتماع، ترجمة سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، ط1، الجزائر، 1986.

3/موسوعات:

- 44.عبد المجيد البصير: موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010.
- 45.حسان محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، الدار العربي للموسوعات، ط1، بيروت، 1999.

4/المجلات و الجرائد:

- 46.محمد عاشور: دور مدير المدرسة الثانوية في تحسين العلاقة بين المدرسة و المجتمع، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، الأردن، العدد 1مارس 2005.
- 47.عبد القادر خريش: التحليل الإستراتيجي عند ميشال كروزيه«النظرية و المفاهيم»، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة باتنة، مطبعة القدس، بسكرة، العدد 16، جوان 2007.
- 48.الطاهر بلعيور: الإضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسيولوجية، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، العدد16 (2012)، ص166-182.
- 49.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد34.240/12، جويلية2012.

5/المذكرات و الرسائل العلمية:

- 51.بن شرقي قريش: منازعات العمل في نطاق المؤسسة الإقتصادية، رسالة الماجستير، جامعة الجزائر، 2001/2002.
- 52.الطاهر بلعيور: الإضرابات العمالية في مجتمع المصنع، دراسة ميدانية بمصنع الخزف الصحي بالميلية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم إجتماع التنمية بجامعة منتوري، قسنطينة، 2006.

53. سامر أحمد موسى: إضراب العاملين في المرافق العامة، دراسة مقارنة في النظام القانوني الفلسطيني و الفرنسي و الجزائري، بوابة فلسطين القانونية، رسالة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، 2008/2007.

54. علي محمد الجبالي: أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، دراسة ميدانية مكملة لنيل شهادة الماجستير، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط بالأردن، 2015/2014.

55. علي غربي: العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع، دراسة سوسيولوجية للعلاقة بين الصراع الصناعي و التسيير الإشتراكي للمؤسسات بالشرق الأوسط، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة القاهرة، 1989.

56. قاسم إبراهيم: أسباب الإضرابات في القطاع العام، رسالة الماجستير، جامعة الجزائر، 1984.

ثانيا: مراجع باللّغة الأجنبية:

57. Sinay. Hélène: la grève-lib Dollez. pris, 1981.

58. Gotez Girey: Le Movement des Grèves en France, 1919-1962, PP57-

ثالثا: المواقع الإلكترونية:

59. WWW.médecation.èdu.dz.22/02/2016,21:15:12.

60. http://WWW.ans.dz/eleves-étudiants.entre.39htm, 26/02/2016.

الأملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الصديق بن يحيى -جيجل-
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم الاجتماع

استمارة بحث تحت عنوان:

اتجاهات العمال نحو المشاركة في الإضراب

دراسة ميدانية على أساتذة التعليم الثانوي

(ثانوية 8 ماي 1945، ثانوية كعولة تونس و ثانوية دراع محمد الصديق)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في
علم اجتماع

تخصص: تنظيم وعمل LMD

إشراف الأستاذ:

- بليط عبد الله

إعداد الطالبتين:

- بوخدنة إبتسام

- حدّاد وردة

السنة الجامعية: 2015-2016

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن : من 20 سنة إلى 30 سنة من 30 سنة إلى 40 سنة
- من 40 سنة إلى 50 سنة أكبر من 50 سنة
3. الحالة العائلية: أعزب/عزباء متزوج/ة
- مطلق/ة أرمل/ة
4. المؤهل العلمي: ليسانس ماجستير
- ماجستير مهندس دولة
- المدرسة العليا للأساتذة
5. الصفة: دائم/ة متعاقد/ة
6. الأقدمية: أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى 10 سنوات
- من 10 إلى 20 سنة أكثر من 20 سنة
7. الرتبة: أستاذ/ة أستاذ/ة مكون/ة أستاذ/ة رئيسي/ة
8. الأجر الشهري: من 35000 دج إلى 41000 دج
- من 41000 دج إلى 46000 دج
- يفوق 51000 دج

المحور الثاني: الأهداف المادية و مستوى المشاركة في الإضراب

الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
9	الأجور المغربية و الحوافز الأخرى هي التي جعلتني ألتحق بالمهنة.			
10	يتناسب أجري الحالي مع الواقع الإقتصادي الذي أعيشه.			
11	أستعين بمصادر أخرى لدخل غير الأجر الشهري.			
12	يتناسب أجري الحالي مع الجهد المبذول لأداء عملي.			
13	نظام الأجور يراعي الجهد العضلي و الفكري و ساعات العمل التي أقدمها.			
14	لدي رغبة في تغيير عملي للعمل بأجر أحسن.			
15	عدم وجود حوافز مادية مشجعة يجعلني لا أهتم بعملي و أتغيب لأتفه الأسباب.			
16	الأجر الذي أتقاضاه لا يجعلني أعمل بإخلاص.			
17	المنح و التعويضات التي أستفيد منها غير كافية.			
18	لست راض عن مكافئة نهاية الخدمة في قطاع التربية .			
19	تعطُّل دفع المُستحقات المالية الناتجة عن الترقية جعلني أشارك في الإضراب.			
20	عدم الرضا عن الراتب هو سبب مشاركتي في الإضراب.			

المحور الثالث : الأهداف المهنية ومستوى المشاركة في الإضراب

الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
21	أشعر أنني أحقق ذاتي حينما أقوم بعملتي.			
22	البحث عن الإستقرار الوظيفي هو الذي جعلني ألتحق بهذه المهنة.			
23	العمل الذي أقوم به يتلاءم تماما مع تخصصي.			
24	أستمتع بأداء المهام الخاصة بعملتي لأنها تتوافق و مؤهلاتي العملية و العلمية.			
25	ألتزم بمواقيت العمل حتى في عدم تواجد رقابة إدارية.			
26	البرنامج الساعي لأوقات العمل لا يتناسب مع قدراتي الجسيمة وطاقاتي			
27	الفكرية.			
28	تقليص الحجم الساعي للعمل من متطلباتي الأولية.			
29	أعتبر فترة الإستخدام لمدة 32 سنة طويلة جدًا في مهنتي.			
30	نظام التقاعد الحالي لا يراعي ظروفي الصحية .			
31	حققت إرتقاء مهني في مساري الوظيفي.			
32	أشعر بعدم وجود عدالة في تطبيق سياسة الترقية.			
33	في حالة إصابتي بمشاكل الصحية لا أستفيد من طب العمل.			
34	زيادة تخصصات الطب العمل من مطلبي الضرورية.			
35	أشعر بعدم وجود عدالة في تطبيق سياسة توزيع السكن الوظيفي و الإجتماعي.			
	تعديل المنظومة التربوية سبب مشاركتي في الإضراب.			

المحور الرابع : الأهداف الإجتماعية و مستوى المشاركة في الإضراب

الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
36	حققت لي هذه الوظيفة الأمن و الأمان.			
37	أوقات الفراغ غير كافية لتفريقي بين تحضير الدروس و إعادة إنتاج قوة العمل إجتماعيا.			
38	عدم وجود بيئة عمل مناسبة و الإلتزامات الأسرية تدفعني إلى التغيب.			
39	أشعر بالحيوية و النشاط حينما أكون متوجها إلى العمل.			
40	أشعر بالملل و الروتين عند أدائي عملي.			
41	أسعى من خلال هذه المهنة إلى تحقيق مكانة إجتماعية مرموقة.			
42	العلاقات الجيدة بيني و بين زملائي تجعلني أعمل بشكل جيد.			
43	في حالة وقوع مشكلة أجد مساندة و تأييد من زملائي في مجابتهها.			
44	علاقتي مع الإدارة جيدة.			
45	في حالة وقوع مشكلة أجد مساندة و تأييد من الإدارة في التصدي لها.			
46	أشكّل مع زملائي جماعات مرجعية لأننا من نفس المنطقة.			
47	أشكّل مع زملائي جماعات مرجعية لأننا كنا زملاء في نفس الجامعة.			
48	أنخرط في إحدى التنظيمات النقابية.			
49	إذا تعرض زميل لي إلى التعسف الإداري أتضامن معه.			

			أُتفاقش و أُنشاور مع زملائي الأساتذة قبل اتخاذ المشاركة في قرار الإضراب.	50
			أشارك في الإضراب لأن التنظيم النقابي الداعي لذلك قادر على تحقيق مطالبتي.	51
			الإضراب طريقة ناجعة لتحسين الخدمات الإجتماعية المقدمة لي.	52

الألف

ملخص الدراسة

يُعد الإضراب أحد عناصر الحريات العامة، ووسيلة العمال الفعالة للدفاع عن مصالحهم المهنية. ويتم اللجوء إليه من قبل العمال قصد إبداء عدم رضاهم عن الأوضاع السائدة داخل المؤسسة المستخدمة.

ولقد هدفت الدراسة الراهنة إلى محاولة معرفة العلاقة بين أهداف و غايات العمال (الأساتذة) كفاعلين و مستوى مشاركتهم في الإضراب، في المؤسسة التعليمية في ضوء الفرضيات الثلاثة:

1. كلما تبين للعامل أنّ أحد أو أكثر من هدف مادي ممكن لم يتحقق كلما كان إتجاهه إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب.

2. كلما تبين للعامل أنّ أحد أو أكثر من هدف مهني ممكن لم يتحقق كلما كان إتجاهه إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب.

3. كلما تبين للعامل أنّ أحد أو أكثر من هدف اجتماعي ممكن لم يتحقق كلما كان إتجاهه إيجابيا نحو المشاركة في الإضراب.

ولقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة واخترنا عينة قصدية تتمثل في 66 مبحوث من أساتذة التعليم الثانوي.

وجاءت هذه الدراسة في سبعة فصول وتتمثل في الأول وهو مدخل إلى موضوع الدراسة، الثاني و الثالث الإضرابات العمالية و المنظومة التربوية، وجاء الرابع متضمنا المداخل النظرية للدراسة، وخصّص الخامس للإجراءات المنهجية، أمّا السادس لعرض و تحليل البيانات، أمّا الأخير فتناول مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسات السابقة، المنظور النظري، حيث توصلنا إلى نتائج الدراسة باستخدام الملاحظة و الإستمارة كأداة رئيسية للبحث وذلك بتطبيق مقياس ليكرت.

وبعد المعالجة الإحصائية بالإعتماد على برنامج SPSS توصلت الدراسة إلى أنّ هناك علاقة بين أهداف و غايات العمال (الأساتذة) كفاعلين و مستوى مشاركتهم في الإضراب.

Abstract:

The strike is one of the elements of public freedoms, and a means of effective workers to defend their interests . the workers engaged in the strike in order to express their dissatisfaction with the prevailing situation inside the institution used.

The aim behind our study is to find out the relationship between the objectives and purposes of workers (teachers) as actors and their levels of participation in the strike, in an educational institution in the light of three hypotheses:

1. Every time the workers show that one or more of their material objectives and purposes do not realize,so their direction will be positive about participating in the strike.
2. Every time the workers show that one or more of their professional objectives and purposes do not realize, so their direction will be positive about participating in the strike.
3. Every time the workers show that one or more of their social objectives and purposes do not realize ,so their direction will be positive about participating in the strike.

We have relied on the descriptive and analytical approach to the appropriateness of the nature of the study and chose intentional sample represented in 66 Researched of secondary school teachers.

Those findings were in seven chapters, the first was the entrance to the subject of the study, the second and the third were the labor strikes and the educational system, came fourth, including entrances theory to the study, and devoted the fifth methodological procedures, and the sixth to view and analyze the data, while the latter took up the discussion of the results in light of the Previous hypotheses studies, theoretical perspective, where we came

to the results of the study using observation and form a major tool for research and applying the Likert scale.

After statistical treatment depending on SPSS Program study found that there is a relationship between the goals and objectives of the workers (teachers) as actors and the level of their participation in the strike.