

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

عنوان المذكرة:

النقابة وتأثيرها على الحراك الاجتماعي في
المؤسسة التعليمية

دراسة ميدانية على أساتذة التعليم الثانوي
(ثانوية بلهوشات الشريف و ثانوية ثرخوش أحمد)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع

تخصص: تنظيم وعمل LMD

إشراف الأستاذ:

- بليط عبد الله

إعداد الطالبين:

- بوكحول ابتسام

- بن عياد كريمة

لجنة المناقشة:

- 1- كواهي الربيع رئيسا
2- بليط عبد الله مشرفا ومقررا
3- خطابي إدريس مناقشا

السنة الجامعية: 2014 - 2015

شكر وتقدير

بسم الله الذي هدانا وأنار لنا طريق العلم وصلى الله وسلم على خاتم

النبيين.

وإمام المرسلين محمد صلى الله عليه وسلم.

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ الفاضل "بليط عبد الله"

لقبوله الإشراف على هذه المذكرة ودعمه العلمي وتوجيهاته القيمة.

شكر وتقدير لكل الأساتذة الذين كان لهم الفضل خلال مشواري

الدراسي.

وشكرا

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	فهرس الملاحق
أ	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الاطار النظري والمفاهيمي	
5	تمهيد:.....
6	أولا: اشكالية الدراسة.....
9	ثانيا: أسباب اختيار الموضوع.....
9	ثالثا: أهداف اختيار الموضوع.....
9	رابعا: أهمية اختيار الموضوع.....
10	خامسا: مفاهيم الدراسة.....
15	سادسا: الدراسات السابقة.....
26	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني: النقابات العمالية	
28	تمهيد.....
29	أولا: الانتماء النقابي.....
29	ثانيا: تصنيف النقابات العمالية.....
33	ثالثا: مبادئ النقابات العمالية.....
34	رابعا: مهام النقابات العمالية.....
36	خامسا: أهداف النقابات العمالية.....
37	سادسا: أساليب النشاط النقابي.....
41	خلاصة الفصل.....
الفصل الثالث: الحراك الاجتماعي	
43	تمهيد.....

44	أولاً: أشكال الحراك الاجتماعي.....
45	ثانياً: لأنماط الحراك الاجتماعي.....
52	ثالثاً: العوامل المساعدة على الحراك الاجتماعي.....
54	رابعاً: معوقات الحراك الاجتماعي.....
56	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: المداخل النظرية للدراسة	
58	تمهيد.....
59	أولاً: النظرية الماركسية.....
63	ثانياً: النظرية البنائية الوظيفية.....
65	ثالثاً: نظرية الصراع الاجتماعي.....
67	خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
الفصل الخامس: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
70	تمهيد.....
71	أولاً: مجالات الدراسة.....
72	ثانياً: فرضيات الدراسة.....
72	ثالثاً: منهج الدراسة.....
73	رابعاً: أدوات جمع البيانات.....
76	خامساً: العينة.....
77	سادساً: أساليب التحليل.....
78	خلاصة الفصل
الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات	
80	تمهيد.....
81	أولاً: عرض وتحليل البيانات المحور الأول.....
86	ثانياً: عرض وتحليل بيانات المحور الثاني.....
94	ثالثاً: عرض وتحليل بيانات المحور الثالث.....
102	رابعاً: عرض وتحليل بيانات المحور الرابع.....
118	خلاصة الفصل
الفصل السابع: مناقشة النتائج	

120	تمهيد.....
121	أولاً: مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة.....
125	ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.....
126	ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء المنظور النظري.....
127	رابعاً: الاستنتاج العام.....
129	خلاصة الفصل
131	خاتمة.....
قائمة المراجع	
الملاحق	
ملخص الدراسة باللغة العربية والانجليزية	

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
81	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	(1)
82	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	(2)
83	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	(3)
84	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	(4)
85	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس والانخراط	(5)
85	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية والأجر	(6)
86	يوضح سبب انخراط في النقابة	(7)
88	يوضح درجة انخراط الأساتذة في النقابة	(8)
89	يوضح استبصار الاساتذة بقضايا العمل	(9)
90	يوضح ازدياد تبصر الاساتذة والاستفادة منه	(10)
91	يوضح ما إذا كانت هناك امكانيات أخرى للتحسين الوضع المهني عدا ما تتضمنه القوانين	(11)
92	يوضح ما إذا كان الانتماء النقابي يجعل الاساتذة أكثر فهما للرهانات المهنية	(12)
94	يوضح إطلاع الاساتذة على القانون الداخلي	(13)
95	يوضح ما إذا كانت النقابة توفر المعلومات والمعايير المتعلقة بالعمل على تغييرها	(14)
96	يوضح التسلح بالثقافة القانونية وامكانية الارتقاء المهني	(15)
97	يوضح الاستفادة من النضال النقابي	(16)
98	يوضح ما إذا كانت معرفة اللوائح والقوانين تساعد على تحقيق الطموح المهني	(17)
99	يوضح دور النقابة في حل مشاكل الاساتذة والدفاع عن حقوقهم	(18)
101	يوضح دور النقابة في تحقيق المطالب التي يناشدونها الاساتذة في الوقت الحالي	(19)
102	يوضح الطرق التي تستخدمها النقابة عادة في الحصول على المطالب	(20)
104	يوضح المكاسب المحققة من النشاط النقابي	(21)
105	يوضح قوة النقابة في الدفاع عن مصالح الاساتذة	(22)
106	يوضح دور النقابة في تحسين وضع الاساتذة المهني والانجذاب لها	(23)
108	يوضح ما إذا كان النضال النقابي يمكن من الارتقاء في الوظيفة	(24)
109	يوضح رأي الاساتذة في المكتسبات المحققة من طرف النقابة	(25)

110	يوضح قدرة النقابة على تأثير على قرارات المؤسسة	(26)
111	يوضح ما إذا كانت النقابة قادرة على تحقيق الطموح المهني	(27)
112	يوضح ما إذا تقلد أحد الاساتذة منصب عمل تحت تأثير الانتماء النقابي	(28)
114	يوضح التهديد بالإضراب ونتائجه	(29)
115	يوضح القوة التنظيمية للنقابة وتقييم الاساتذة لها	(30)

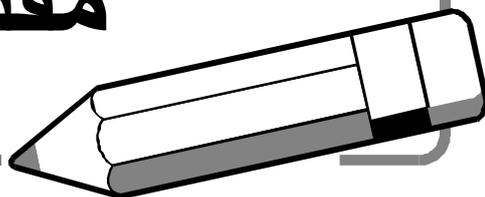
فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
81	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	(1)
82	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	(2)
83	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	(3)
84	يبين توزيع أفراد العين حسب متغير المؤهل العلمي	(4)
87	يبين سبب الانخراط في النقابة	(5)
89	يبين درجة الانخراط في النقابة	(6)
92	يبين امكانيات تحسن الوضع المهني عدا ما تتضمنه القوانين	(7)
93	يبين ما إذا كان الانتماء النقابي يجعل الاساتذة أكثر فهما للرهانات المهنية	(8)
97	يبين ما إذا زادت معلومات الاساتذة عن الارتقاء المهني بعد الالتحاق بالنقابة	(9)
98	يبين التسلح بالثقافة القانونية وامكانية الارتقاء في السلم المهني	(10)
99	يبين الاستفادة من النضال النقابي	(11)
105	يبين الطرق التي تستخدمها النقابة عادة في الحصول على المطالب	(12)
106	يبين المكاسب المحققة من النضال النقابي	(13)
107	يبين قوة النقابة في الدفاع عن مصالح الاساتذة	(14)
110	يبين ما إذا كان النضال النقابي يمكن الشخص من الارتقاء في الوظيفة	(15)
111	يبين رأي الاساتذة في المكاسب المحققة	(16)
112	يبين قدرة النقابة في التأثير على قرارات المؤسسة	(17)
113	يبين ما إذا كانت النقابة قادرة على تحقيق الطموح المهني للأساتذة	(18)

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
(1)	جدول للحساب الصدق الظاهري لاستمارة
(2)	جدول ايضاحي رقم 1 خاص بحساب (كا ²)
(3)	جدول ايضاحي رقم 2 خاص بحساب معامل التوافق المصحح
(4)	دليل المقابلة
(5)	قائمة الأساتذة المحكمين
(6)	جدول الدلالة الاحصائية حسب درجة الحرية عند المستويين 0,05-0,01
(7)	ملخص الدراسة
(8)	استمارة الدراسة

مقدمة



مقدمة:

لقد أصبحت التغيرات والتطورات التي شهدتها مجتمعاتنا اليوم بمثابة المحرك الرئيسي لأي عملية تنموية، والتي أدت إلى بروز حالة من التغير الاجتماعي الجذري والسريع لكافة أنظمة المجتمع بكل مظاهره ومؤثراته والتي من بينها حدوث حالة من الحراك الواسع النطاق اجتماعيا، أو مهنيا أو جغرافيا، أو سياسيا، فالدراسة الحالية تركز اهتمامها على الحراك الاجتماعي وبالأخص الحراك السوسيو مهني، حيث تحاول التعرف على العوامل التي لعبت دورها في إحداثه وبخاصة منها متغير النقابة باعتبارها جماعة مصلحة ومنظمة مؤسسية انشأت خصيصا لتحقيق أهداف معينة، حيث تعد في العصر الحديث من أهم قوى الضغط لدى علماء الاجتماع، تمارس من خلالها عدة ميكانزمات لدفاع عن المصالح والمطالبة بالحقوق، ونتيجة اختلاف زاوية النظر إلى هذه القوى أكد البعض على بنيتها، ويركز البعض على دورها وفعاليتها، ويركز البعض الآخر على أسباب وظروف نشأتها، حيث استطاعت الحركات النقابية العمالية في كثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة وأن تقود نضالها وأن تجعل من شروط العمل أكثر انسانية، حيث أنها ووضعت حدا الأشكال الاستغلال ورفع الظلم - هذا من خلال قرون مضت - ومازالت إلي حد الآن تقوم بوظيفتها كون المجتمع في ديناميكية متواصلة وعليه جاءت هذه الدراسة لتحاول التعرف على أثر الفعالية النقابية على الحراك المهني داخل المؤسسة التعليمية في ضوء مؤشرات الفعالية النقابية المتمثلة في الوعي النقابي، الثقافة القانونية، القوة النقابية، كما حاولت التعرف على اتجاه الحراك المهني للأساتذة سواء أفقيا أو عموديا في ضوء هذه المؤشرات الثلاثة.

وللتحقيق عدة الأهداف فإن الدراسة احتوت على شقين النظري والميداني من خلال خطة بحث اشتملت على مقدمة وسبعة فصول كل فصل يبدأ بتمهيد ويختم بخلاصة.

تضمن القسم النظري أربعة فصول : حيث تناولنا في الفصل الأول اشكالية الدراسة والتساؤلات التي طرحناها حولها، فأهمية الدراسة وأهدافها ودواعي اختيار الموضوع، ثم استعرضنا الدراسات السابقة الاستفادة منها، بعد التدقيق والتمحيص للمفاهيم الأساسية في البحث وهي: الفعالية النقابية، الحراك الاجتماعي، الحراك المهني، المؤسسة التعليمية وفي الأخير تم وضع الفرضيات التي نهدي بها طيلة هذه الدراسة.

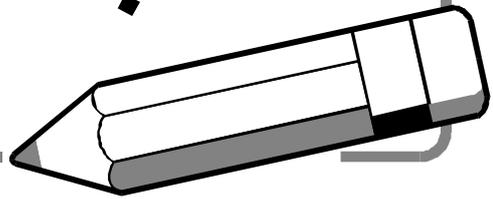
والفصل الثاني: النقابة العمالية من خلال عرض مفهوم الانتماء النقابي، تصنيف النقابات العمالية مبادئ النقابات العمالية، مهام وأهداف النقابات العمالية وصولاً إلى أساليب النشاط النقابي.

الفصل الثالث: تناولنا فيه الحراك الاجتماعي، أشكاله وأنماطه، العوامل المساعدة على حدوثه ثم معوقات الحراك الاجتماعي.

الفصل الرابع: تناولنا فيه أهم المداخل النظرية التي تناولت موضوع النقابة والحراك الاجتماعي ويخلص إلى تبني الاتجاه المناسب للدراسة.

أما القسم الميداني فقد احتوى على ثلاثة فصول : حيث جاء في الفصل الخامس عرض مختلف الاجراءات المنهجية لدراسة الميدانية بدءاً بتحديد مجالات الدراسة(المجال الجغرافي والبشري والزمني) ، ثم تحديد عينة الدراسة وتحديد المنهج المستخدم ،وأدوات جمع البيانات، وأخير تحديد الأساليب الاحصائية المستخدمة، أما الفصل السادس : فقد تم فيه تبويب البيانات، تحليل وتفسير البيانات، ثم الفصل السابع والأخير تم فيه مناقشة واستخلاص النتائج في ضوء الفرضيات ، ومقارنة هذه النتائج بماتلتها من الدراسات السابقة إضافة إلى التصور النظري لنصل في الأخير لوضع خاتمة استنتاجية.

الجانب النظري



الفصل الأول

الاطار النظري والمفاهيمي

تمهيد

أولاً: اشكالية الدراسة

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهمية اختيار موضوع الدراسة

رابعاً: أهداف موضوع الدراسة

خامساً: مفاهيم الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد الإطار النظري من الركائز الأساسية لأي بحث علمي والإطار المرجعي العام للبحث من الناحية السوسيولوجية، ومن أجل ذلك فإننا نسعي من خلال هذا الفصل إلى عرض إشكالية الدراسة وأهميتها، وأهدافها، والأسباب الكامنة وراء اختيارنا لموضوع الدراسة، وبناءا على ذلك قمنا بتحديد جملة من المفاهيم قصد إزالة الغموض عنها وكذا عرض مجموعة من الدراسات السابقة، إذ يعتبر هذا الفصل جوهر البحث العلمي نظرا لكونه يعطي تصورا واضحا لما يريد الباحث الوصول إليه.

أولاً: اشكالية الدراسة

لازمت الإنسان منذ أن وجد ظاهرة الحراك الاجتماعي، مارست عليه ولازمت تمارس عدة تأثيرات هائلة على مختلف جوانب حياته، الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية وحتى التكنولوجية، حيث أن هذه الأخيرة تمس قيمه، وتعليمه، ومهنته، ودخله، ومكانته الاجتماعية، ودوره داخل المجتمع الذي يعيش فيه، وهو في معناه الواسع يعني تغيراً في الأوضاع الاجتماعية للأفراد والأسر والجماعات وتحريكها إلى أعلى أو أسفل الهرم الاجتماعي، حيث ميز الكثير من علماء الاجتماع بين أشكال كثيرة من الحراك الاجتماعي المعاصر ومن بين تلك الأشكال التمييز بين الحراك العمودي والحراك الأفقي، حيث يعتبر الأول انتقال الأفراد أو الجماعات من فئة اجتماعية إلى أخرى وهذا التحريك يكون صاعداً عندما ينتقل الفرد من جماعة أدنى إلى جماعة أعلى ومثال ذلك -فرد متوسط الحال استطاع أن يمتلك ثروة وجاها مما عمل على رفع شأنه وأصبح قائداً بارزاً في مجتمعه وعزز صداقته بالفئات الأخرى، -أما الحراك الأفقي فهو انتقال فرد من وضع اجتماعي إلى وضع آخر بمستوى مماثل في المهنة ومثال ذلك -انتقال فرد من حزب سياسي إلى آخر ومن جماعة دينية إلى أخرى أو من مهنة إلى أخرى في نفس المستوى.

ولقد اتجهت الدراسات السوسولوجية إلى دراسة الأوضاع الاجتماعية للأفراد والجماعات وتغيير في المراكز وكيفية تدرج الأفراد من خلال الأبعاد الرأسية والأبعاد الأفقية، حيث يفسر "بتريم سوركين" ظواهر الحراك والتدرج في إطار الحراك الأفقي والحراك الرأسي من خلال التغيرات في الوظيفة الرتبة، وأن الوضع الاجتماعي للفرد يمكن تحديده بالنظر إلى المرتبة التي يشغلها داخل السلم الاجتماعي والوظيفة التي يؤديها كعضو في حياة الجماعة، والاطار المكاني والزمني الذي يعيش فيه الفرد وقد يكون التغيير المهني إلى الأمام أو إلى الخلف، أما بالنسبة للحراك الاجتماعي في الجرائر فهو مرتبط بجذوره التاريخية سواء بشكله الأفقي، أو العمودي على اعتبار أنه مجتمعا تقليديا يتسم ببنيات اجتماعية عريقة تاريخياً بالإضافة إلى نوع من الحداثة التي أماتها التنمية الاقتصادية والاجتماعية بعد الاستقلال، ويعد التغيير في الوضع المهني من مؤشرات الحراك الاجتماعي لأن المهنة هي الدالة على وضع الفرد الاقتصادي والاجتماعي، وبالتالي فإن الوضع المهني الدليل على الحراك الاجتماعي الذي هو ارتقاء في التركيب المهني سواء صعوداً أو هبوطاً، حيث يكون على أساس الخبرة أو الكفاءة، ولكن واقعياً نجد العكس إذ يوجد أفراد يترقون بسرعة في حين آخرون يترقون ببطيء، وهنا نلتصق نوع من الغموض ومما لا شك فيه

أن هذا الانتقال لا يتم عشوائياً وإنما تحكمه مجموعة من العوامل الموضوعية التي تبدو غير واضحة ومن هنا يتبادر إلى الذهن سؤال أولي مفاده: ماهي محددات التي تحكم هذا الانتقال؟

ويعتبر الحراك المهني من المواضيع الأساسية التي شغلت بال الكثير من المفكرين والعلماء من مختلف التخصصات والفروع العلمية، وهو التحرك من شريحة لشريحة أخرى من حيث التطبيق تكون عادة من جماعة مهنية إلى جماعة مهنية أخرى، في نطاق التنظيم الهرمي أو المتدرج ويكون عادة صعوداً أو هبوطاً، ويمكن أن نلتمس وجود اتجاهين متناقضين في تفسير ظاهرة (الحراك المهني) فنجد وفقاً للاتجاه الماركسي يكون طبقياً من حيث وجود طبقتين متعارضتين من حيث المصالح، الأولى مالكة للوسائل الإنتاج تبحث عن زيادة قوتها من خلال الاستغلال الأمتل لوسائل الإنتاج (من بينها العامل) والثانية لأتملك سوى قوة عملها لتبيعها، بمعنى أن هذا الاتجاه يؤكد على أهمية الصراع والاختلاف داخل المجتمع إذ يتألف هذا الأخير من جماعات متميزة تسعى لتحقيق أهدافها الخاصة، أي أن اختلاف الجماعات يترتب عنه تعارض المصالح، مما يؤدي إلى احتمال قيام الصراع ويكون بذلك الحراك عبارة عن قيام أفراد الطبقة العاملة بالثورة وهزيمتها للرأسمالية وانتقالها إلى أعلى، أي أن هذا الانتقال يكون على أساس خلفية اقتصادية (صراع المصالح) وقد يكون كذلك على أساس خلفيات طائفية، دينية، أو سياسية أو ثقافية... الخ.

وكإسقاط لظاهرة الحراك المهني في المؤسسة التعليمية وفقاً لهذا الاتجاه الماركسي نجد أن هناك طبقتين متعارضتين هما طبقة العمال (الأساتذة) المغلوبة على أمرها وطبقة الإدارة كطبقة مالكة، حيث يوجد بينهما تعارض في الأهداف والمصالح وهيمنة إحداهما على الأخرى بهدف أحداث التغيير الاجتماعي، وهذا الأخير لا يتم إلا من خلال ممارسة عدة أساليب التي من شأنها أن تحققه، ونجد من أهمها التنظيمات النقابية وجماعات المصلحة باعتبارها منظمة دائمة للعمال هدفها الدفاع عن المصالح المشاركة وتحسين أحوال معيشتهم، وهي كذلك عبارة عن تجمع بين مجموعة من الأفراد المشتركين في مهنة واحدة، وكذلك تنمية الوعي النقابي لهم من خلال الاجتماعات التي تجرى من فترة إلى أخرى، وهذا من شأنه أن يوسع شبكة العلاقات بينهم التي تتيح لهم الثقة المتبادلة والاحترام والتفاهم والعلاقات والصدقات الوثيقة بينهم التي تنعكس على انتمائهم النقابي وكذلك فعالية التنظيم (النقابة).

أما وفق الاتجاه البنائي الوظيفي فيتجلى في الانسجام والتوافق والتوازن حيث أن المجتمع عبارة عن أنساق ومنظمات ومؤسسات وفاعلون اجتماعيون بينهم اعتماد متبادل من خلال الدور والإسهام الذي

تقدمه البناءات الاجتماعية للكل، هذا يعني أن البنى الاجتماعية حتمية لا مفر منها هي وجود وظائف لها، فكل بنية اجتماعية وظيفة تؤديها وإذا كان كل شيء محكم فسوف تسير الأمور على ما يرام في المجتمع ككل دون ظهور صراعات وتوترات، فلمجتمع عبارة عن سفونية من الوظائف تتسم بالتوازن والتناسق وإذا حدث العكس فإن المجتمع أو البناء الكلي يؤمن لنفسه الاستقرار من خلال الاندماج الذي يكونه أجزائه، بمعنى أن المجتمع يميل إلى تحقيق توازن والمحافظة عليه، وكإسقاط لظاهرة الحراك المهني في المؤسسة التعليمية وفقا لهذا الاتجاه نجد أن هذه الأخيرة عبارة عن صورة مصغرة للمجتمع تتكون من عدة أنساق منها نسق التكوين، نسق الإدارة، ونسق الاتصال... الخ، وكل نسق من بين هذه الأنساق يقوم بوظيفة معينة من أجل الأداء والاسهام الذي يقدمه للكل (المؤسسة التعليمية) هذا في الحالة العادية، أما في حالة وجود خلل أو تغيير مثل: مطالبة الأساتذة بحقوقهم المادية والمعنوية من نسق الإدارة، حيث تتدخل جماعة الضغط باعتبارها مؤسسة وبنية من بنيات التنظيم الحديث، حيث أن النقابة تشكل منفعة ايجابية للنظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي، من خلال ما يمكن أن تسهم به في تحقيق الانسجام في العلاقات بين الإدارة العمال(الأساتذة) حيث أنها لا تتعارض مع الإدارة بل هي وسيط بين الإدارة والأساتذة من أجل التفاوض على حقوقهم ومطالبهم وعلى الأطر القانونية والمعايير بصفة عامة التي تحكم العلاقة بين الإدارة وبين الأساتذة، وبهذا التدخل قد خفضت التوازن والانسجام للبناء (المؤسسة التعليمية) وهنا تبرز فعالية هذا التنظيم (النقابة).

وانطلاقا من المدخلين النظريين السابقين، نتبنى المدخل الماركسي في دراستنا الراهنة التي تركز أساسا على ظاهرة الحراك المهني علي اعتبار أنه بعد من أبعاد الحراك الاجتماعي، منطلقة من اشكالية مبينة في صورة التالية: هل للفعالية النقابية تأثيرا على الحراك المهني للأساتذة في المؤسسة التعليمية؟

وقد انجر عن هذا التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية تتمثل فيما يلي:

- 1- هل كلما زاد الوعي النقابي زادت امكانية حدوث حراك أفقي للأساتذة؟
- 2- هل كلما تشبع الأستاذ بالثقافة القانونية كلما حصل على فرص الاختيار الوظيفي؟
- 3- هل كلما زادت قوة النقابة زادت إمكانية حدوث ارتقاء مهني للأساتذة؟

ثانياً: أسباب اختيار موضوع الدراسة

إن من بين الأسباب التي دفعتنا لاختيار موضوع الدراسة هي:

- 1- الرغبة الملحة في دراسة هذا الموضوع، هذه الرغبة في الواقع ليست وليدة اللحظة وإنما ترسخت بحكم أن هذه الدراسة في ميدان تخصصنا وكذلك بفعل الملاحظة والإطلاعات التي تم القيام بها.
- 2- من خلال الاطلاع والقراءات التي تم القيام بها حول الموضوع تبين أن هنالك قلة في الأبحاث التي ركزت أهميتها على هذا الموضوع.
- 3- محاولة معرفة الدور الحقيقي التي تلعبه النقابة داخل المؤسسة التعليمية في ظل التحولات والمستجدات وأثرها على الحراك المهني.
- 4- معرفة الأبعاد الحقيقية التي يتكون منها موضوع دراستنا الراهنة.

ثالثاً: أهداف الدراسة

- لكل موضوع بحث أهداف يسعى إلى تحقيقها وذلك للوصول إلى نتائج تفيد المجتمعات والبحث العلمي، ويمكن التطرق إليها في بحثنا في ما يلي:
- 1- التحقق من صحة الفرضيات التي تم وضعها بناء على تساؤلات الدراسة من أجل الخروج بنتائج.
 - 2- محاولة تسليط الضوء على موضوع النقابة والحراك الاجتماعي وبشكل خاص الحراك المهني.
 - 3- إبراز الدور الحقيقي الذي تلعبه النقابة في تنمية الحراك المهني داخل المؤسسة التعليمية.
 - 4- إضافة تراكم معرفي من خلال تزويد المكتبة بنسق من المعلومات للمساهمة في سد الفراغ القائم لدراسة هذا الموضوع وخاصة الدراسات الميدانية.
 - 5- تقديم اقتراحات وتوصيات واجتهادات في ضوء النتائج التوصل إليها في الأخير.

رابعاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية :

- 1- إظهار الحاجة للفهم واقع مجتمعي متعلق بالحراك المهني، بأنه ظاهرة تنظيمية غير مفهومة لذلك جاءت الدراسة الراهنة للاستجلاء هذا الغموض.
- 2- تقديم عدد من التوصيات التي من شأنها سد الثغرات التي لو تستطع الدراسة الحالية أن توفيقها حقها من الدراسة والبحث.

3- تتجلى أهمية هذه الدراسة في أنها تنطلق من الواقع وتجري على شريحة من المجتمع (الأساتذة).

خامسا: مفاهيم الدراسة

إن تحديد المصطلحات والمفاهيم باعتبارها خطوة من خطوات البحث العلمي تعد من المهام الصعبة التي تواجه الباحثين وبخاصة في العلوم الاجتماعية، نظرا الارتباط ظواهرها بالاتجاهات والميول وأنماط السلوك الأفراد والجماعات، ولتجنب أي لبس في المفاهيم المنوطة في هذه الدراسة، فإن الباحث يسعى إلى بيانها بدقة بما يخدم أغراض الدراسة.

1- مفهوم النقابة:

لغة: "كلمة النقابة باللغة العربية تقابل كلمة (syndicat) باللغة الفرنسية، وكلمة نقابة مشتقة من كلمة "نقيب" التي تعني كبير القوم كما تعني العميد"⁽¹⁾.

هي: "اشتقاق لكلمة نقيب التي تعني كبير القوم المعني بشؤونهم كما تعني العميد وبالفرنسية تعني المحامي، أو المدافع لأمام العدالة، أو الاهتمام بشؤون ومصالح الجماعة التي يعتبر عضوا فيها"⁽²⁾.

اصطلاحا:

- حسب معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية فإن النقابة هي: "عبارة عن جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم والدفاع عن مصالحهم أمام أرباب العمل والسلطات المتخصصة"⁽³⁾.

- حسب كارل ماكس فإن النقابة هي: "عبارة عن تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمل، وشروطه على كافة المستويات من أجل تحسين أوضاع العمال المادية والاجتماعية"⁽⁴⁾.

تعقيب: إن هذا التعريف بقدر ما هو موجز فهو يركز على مشاركة النقابة في تحديد ظروف العمل وشروطه.

(1) علي بن داهية وآخرون : القاموس الجديد للطلاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1979، ص1247.

(2) محمد حنفي : حوار المتمدن، العدد 848 www.regager.com/debat

(3) أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، فرنسي، عربي، انجليزي، مكتبة لبنان بيروت 1986، ص435.

(4) بن سلامة زهية: أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية ، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص45

- النقابة هي: "الاطار القانوني والشرعي، تحمي به العمال والاجراء قصد الدفاع عن ما يمكن أن يصدر عن الادارة".⁽¹⁾

تعقيب: هذا التعريف بين أن النقابة تنظيم قانوني وشرعي.

- كما عرفها احسان محمد الحسن على أنها: "منظمة من العمال لها حق المفاوضة والمساومة مع أرباب العمل من أجل تحقيق أهداف العمال في زيادة الاجور ،وتقليص ساعات العمل، وتحسين ظروف الانتاج، ورفع المستويات المادية والاجتماعية والثقافية للطبقة العاملة".⁽²⁾

تعقيب: في هذا التعريف النقابة تركز على تحقيق المكاسب الاجتماعية والثقافية للطبقة العاملة.

- كما ورد تعريف النقابة في الجريدة الرسمية على أنها: "تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام هذا القانون".⁽³⁾

- كما تعرف النقابة أنها: "تعتبر ردة فعل دفاعي تقوم به مجموعة العمال لحماية مصالحها، وهي ليست نزعة تعاونية تتكون تلقائيا وإنما هي أساس منظمة عمالية ذات طابع سياسي تقوم بأنشطتها في إطار النظام السياسي القائم".⁽⁴⁾

التعريف الاجرائي: النقابة هي عبارة عن منظمة مهنية تتكون من مجموعة من العمال (الأسانذة) تشارك في تحديد شروط العمل وظروفه على كافة المستويات في إطار قانوني، وشرعي بهدف تحقيق المكاسب المادية والاجتماعية والثقافية، للطبقة العاملة (الأسانذة).

المفاهيم المرتبطة بالنقابة العمالية:

للنقابة العمالية عدة مفاهيم مرتبطة بها نذكر البعض منها كما يلي:

- **جماعات المصلحة:** "جماعة تتكون خصيصا لتحقيق أهداف معينة، تحظى بأهمية خاصة عند أعضائها، ويرى بعض الدارسين أن جماعات المصلحة تتحول في بعض الأحيان إلى جماعات

(1) عيوش حورية: استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية ، دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين، مذكرة ماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2005، 2006، ص26.

(2) احسان محمد الحسن: علم الاجتماع الصناعي ، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة1، عمان، 2000، ص137.

(3) قانون العمل وتعديلاته، رقم 8، سنة1986، المنشرون على الصفحة، 1173، من الجريدة الرسمية، رقم 4113، بتاريخ16/4/1996، ص1.

(4)Touraine (Alain).le conscience ouvrière .ed de seil.paris.1966.p278

مصلحة خاصة، أو جماعات ضاغطة تعكس اهتمامات اقتصادية واضحة وذلك مثل: تنظيمات العمل وصغار رجال الأعمال، والمزارعين والتنظيمات المهنية.⁽¹⁾

- **الوعي الطبقي:** هو "الوعي الذي يسعى لدفع مصالح الطبقة في مواجهة المصالح الخاصة بطبقة أخرى، وهو شمل عدة عناصر من معتقدات والقيم والمعايير الناشئة بفضل هوية الجماعات سواء كانت حقيقية، أو محتملة."⁽²⁾

- **الإضراب:** وهو "امتناع العمال امتناعاً عن تنفيذ الأعمال الملتزمين بها بموجب عقود عمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال، ذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن شروط العمل."⁽³⁾

- **الفعالية النقابية:** هي "مدى قدرة النقابة على تحقيق الأهداف لمنتسبيها كالزيادة في الأجور وتحسين ظروف العمل، التأمينات الاجتماعية وغيرها، وهذا لا يكون الا بتنظيم دقيق وإدارة محكمة ودرجة عالية من الالتزام."

- **الثقافة القانونية:** "الإلمام ببعض القواعد القانونية التي تحكم سلوك الأفراد وهي تجنب الشخص للجزاء الخاص بهذه القواعد أو بهذا السلوك."⁽⁴⁾

- **القوة النقابية:** تتمثل في "تنمية الوعي النقابي لدي منتسبيها من خلال الدور الذي تلعبه كالتعبئة والتجنيد وهذا ما يؤدي إلى تدعيم التنظيم النقابي وزيادة عدد المنخرطين وبالتالي قدرتها على تحصيل نتائج ملموسة."

2- الحراك الاجتماعي:

- يعرفه معجم العلوم الاجتماعية بأنه: "انتقال الأفراد من مركز إلى آخر، ومن طبقة إلى أخرى أي أن الحراك الاجتماعي على نوعين، يكون أفقياً وهو تحرك الأفراد والجماعات من مركز اجتماعي إلى آخر في نفس الطبقة، وقد يكون رأسياً وهو انتقال الأفراد من طبقة إلى أخرى اجتماعية أعلى أو أرقى."⁽⁵⁾

(1) محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2006، ص 262.

(2) مشال مان: ترجمة عادل مختار الهواري وسعد عبد العزيز مصلوح: موسوعة العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1999، ص 123.

(3) أحمد زكي بدوي: مرجع سابق، ص 411.

(4) حسين عبد الحميد أحمد رشوان: الثقافة في علو الاجتماع الثقافي، مؤسسة، شباب الجامعة، الاسكندرية، 2006، ص 163.

(5) أحمد زكي بدوي: مرجع سابق، ص 277.

- ونجده أيضا قاموس علم الاجتماع بين أن: "الحراك الاجتماعي تحسنا أو تدهورا أو تغييرا في الوضعية أو في الدور، وبين أيضا الامتيازات اجتماعية نالها الفرد بالنسبة لأبيه (ابن عامل زراعي أصبح معلما أو قديسا)، أو الامتياز الذي يحصل عليه الشخص نفسه (الحرفي المستقل أصبح مأجور في مؤسسة) أما الحراك الاجتماعي الأفقي فيتسم بالتغيير في إطار الحياة أو السكن."⁽¹⁾

تعقيب: إن هذا التعريف يركز على التغيير في الوضعية أو الدور، والامتيازات الاجتماعية المصاحبة لهذا التغيير.

- ويشير مصطلح الحراك الاجتماعي إلى: "تحرك الأفراد والجماعات بين مواقع اقتصادية واجتماعية مختلفة، ويعني الحراك العمودي أو الشاقولي حركة الأفراد صعودا أو هبوطا على السلم الاجتماعي والاقتصادي، فيوصف من يحصلون على مكاسب في مجال التملك أو الدخل أو المكانة لأنهم يحققون حراكا إلى الأعلى بينما تنحدر مواقع من يفقدون هذه المكاسب في الاتجاه المعاكس إلى الأسفل."⁽²⁾

تعقيب: هذا التعريف ركز على الحراك العمودي مهملًا بذلك الحراك الأفقي.

- ويعرفه غريب سيد أحمد بأنه: "ظاهرة اجتماعية مرتبطة بظاهرة التغيير الاجتماعي حيث يتعرض لها الأفراد والجماعات أو الموضوعات أو القيم أو السمات الثقافية، ويشير إلى انتقال أو التحول من وضع اجتماعي إلى آخر ومن مكانة اجتماعية إلى أخرى لكونه ظاهرة اجتماعية فإنه مختلف باختلاف الزمان والمكان بحيث تتطابق تلك الظاهرة في المجتمعات المتشابهة."⁽³⁾

تعقيب: هذا التعريف يتسم بالشمولية حيث أنه تناول الظاهرة من مختلف جوانبها، كما أنه ربط الحراك الاجتماعي بظاهرة أخرى وهي التغيير الاجتماعي.

التعريف الإجرائي: الحراك الاجتماعي هو ذلك التغيير الاجتماعي والاقتصادي وخاصة في المهنة والدخل وأسلوب الحياة، ويكون صاعدا إذا تبعه انتقال الفرد من وضع اجتماعي أدنى إلى وضع اجتماعي أعلى، ويكون الحراك أفقيا إذا حدث تغيير في المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي، وأن للحراك

⁽¹⁾ عبد العزيز رأس المال: كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون، الطبعة 2، الجزائر، 1999، ص17.

⁽²⁾ أنطوني غدنز: ترجمة فايز الصياغ، علم الاجتماع، مركز الدراسات الوحدة العربية، الطبعة 1، بيروت لبنان، 2005، ص363.

⁽³⁾ غريب سيد أحمد: علم الاجتماع ودراسة المجتمع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1997، ص182.

الاجتماعي عدة أبعاد أشكال ونحن في دراستنا الحالية سنركز على الحراك المهني باعتباره من أهم أبعاده، وقد ورد عدة تعاريف لهذا الأخير نذكر البعض منها على النحو التالي:

- **الحراك المهني** هو: "التحرك من شريحة لشريحة أخرى، ومن حيث التطبيق تكون الحركة عادة من جماعة مهنية إلى جماعة أخرى، ويقع الحراك في نطاق تنظيم هرمي ويكون عادة صعوداً أو هبوطاً رغم أن بعض الحراك يكون على شكل حركة بين تجمعات تقع على مستوى واحد".⁽¹⁾

- يعرف الحراك المهني على أنه: "حركة الجماعة المهنية نفسها أو حركة فرد معين مشغول بمهنة من المهن، على أساس قياس دو بعد واحد أو تدريجي للمهن على أساس هياكل مهنة أو مكانتها، حيث يستخدم هذا التدرج أو الترتيب بعد ذلك أساساً للحكم على الحراك الذي يحدث، وهكذا يشير الحراك إلى الأسفل إلى فقدان الهيبة المهنية، بينما يعني الحراك إلى الأعلى زيادة هذه الهيبة".⁽²⁾

- يرى ريمون برودون في معجم النقدي للعلم الاجتماع أن: "الحراك المهني يشير إلى حركات الأفراد أو الوحدات العائلية داخل نظام الفئات الاجتماعية المهنية أو نظام الطبقات الاجتماعية، كما يورد بعض المؤلفون وصفه بحركة الأفراد بصورة عامة، الحركية داخل الأجيال وبصورة أدق تدرس الحركية بين الأجيال العلاقة بين الوضع الأصلي للأفراد وموقعهم الخاص في نظام الفئات الاجتماعية المهنية، كما أن هذا الشكل الأخير هو فن استحواذ بصورة عامة على انتباه علماء الاجتماع".⁽³⁾

وعليه نعرف الحراك المهني اجرائياً على أنه انتقال الأفراد العاملين من مركز عمل إلى مركز عمل آخر، إما أفقياً أو عمودياً في السلم المهني مما يؤدي إلى تغيير أسلوب حياته، ومركز الاجتماعي والاقتصادي.

المفاهيم المرتبطة بالحراك الاجتماعي:

- **التدرج الاجتماعي:** يعرف سوركين التدرج لاجتماعي بأنه: "المفهوم الذي يتضمن معناه تباين الناس في المجتمع، بترتيبهم عمودياً ضمن فئات وشرائح وطبقات، وحيث يعبر هذا التباين في الأوضاع عن المساواة في الحقوق والواجبات والامتيازات والقوة والنفوذ".⁽⁴⁾

(1) مراد رمزي خرموش: دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين في القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، دراسة ميدانية بولاية سطيف، مذكرة ماجستير، في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، 2013-2014، ص62.

(2) محمد الجوهري: علم الاجتماع الصناعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة 1، عمال، 2009، ص303.

(3) مراد رمزي خرموش: مرجع سابق، ص63.

(4) د إبراهيم عيسى عثمان: مقدمة علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة 2، عمان الأردن، 2012، ص267.

- **تنقل اجتماعي:** "حركة الفرد أو الجماعة من طبقة اجتماعية أو مستوى اجتماعي لأي طبقة أو مستوى آخر، ويشير الاستخدام المألوف لهذا المصطلح إلى حركة أعلى أو أدنى في التدرج الطبقي أي أنه مرادف لمصطلح التنقل الاجتماعي الرأسي".⁽¹⁾

- **الطبقة الاجتماعية:** "هي شكل من التدرج الاجتماعي الذي يكون فيه التوزيع الطبقي والعضوية الطبقيّة والعلاقات بين الطبقات محكوماً باعتبارات اقتصادية وليس بالقانون".⁽²⁾

3- تعريف المؤسسة التعليمية:

"هي كل مؤسسة حازت على ترخيص من سلطات المختصة في الدولة التي تنتمي إليها، أو التي تمارس النشاط على أراضيها بهدف العناية بشان التربوي العام، وتوفير الأنشطة التربوية للطلاب أو تدريب المهتمين على مهنة، أو حرفة، أو علم من العلوم الحياة المتنوعة، فكل معهد تعليمي، أو المدرسة أو الجامعة، أو كلية، أو دور حضانة يمكن أن تشكل مؤسسة تعليمية تعود إلى القطاع العام أو الخاص بهدف توفير العلم أو التربية للجميع".⁽³⁾

سادساً: الدراسات السابقة

إن الدراسات السابقة لها أهمية بالغة في تدعيم أي بحث جاري، لأنها توفر الكثير من المعلومات بغية الاستفادة منها في جميع مراحل البحث فهي توفر المعلومات النظرية والبيانات، والشواهد الواقعية لتكون انطلاقة يبنني على أسسها البحث وموضوع دراستنا الحالية هو حديث نوعاً ما هذا ما يفسر نقص الدراسات في هذا الصدد خاصة الدراسات التي تطرقت إلى نفس المتغيرات المتناولة في هذه الدراسة وفيما يلي سنقوم بعرض ما توصلنا إليه من الدراسات تتعلق بمتغيرات الدراسة وفق ترتيب زمني من الأقدم إلى الأحدث:

(1) محمد عاطف غيث: مرجع سابق، ص 266.

(2) ميشال مان : مرجع سابق، ص 114

(3) جرجس ميشال جرجس: معجم مصطلحات التربية والتعليم، فرنسي عربي، انجليزي، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 2005، ص 437.

- الدراسة الأولى:

من إعداد نجاح قدور بعنوان التعليم والحراك الاجتماعي بالمجتمع المغربي، رسالة دكتوراه، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، سنة 1999، هدفت هذه الدراسة إلى توضيح الدور الذي يقوم به التعليم في الحراك الاجتماعي من مؤشرات التي شملت المهنة، الدخل، أسلوب الحياة، المستوى الثقافي والاجتماعي للمجتمع المغربي والتعرف على اتجاه الحراك الاجتماعي بين الأجيال وذلك بمقارنة المبحوثين بأبائهم، بالإضافة إلى محاولتها بيان الآثار الناتجة عن التعليم بالنسبة للنواحي الاجتماعية الثقافية، السياسية، ولقد صيغت فروض الدراسة في فرض أساسي وأخرى فرعية، الفرض الأساسي مفاده: أن هناك علاقة ايجابية بين التعليم والحراك الاجتماعي، والفروض الفرعية شملت:

1- هناك علاقة ايجابية بين التعليم وكل من المهنة، الدخل، أسلوب الحياة، المستوى الثقافي.

2- هناك علاقة ايجابية بين التعليم وتغيير بعض الاتجاهات .

3- هناك علاقة ايجابية بين التعليم والآثار الناجمة عنه بالنسبة للمجتمع .

ولتحقيق فروض الدراسة اعتمد الباحث على مجموعة من المناهج المنهج الوصفي، منهج المسح الاجتماعية بالعينة، منهج المقارن، كما وظف صحيفة الاستبيان كأداة للجمع بيانات الدراسة وطبقها على عينة بلغت 272 مبحوث تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية من نقابات تظم خريجي من التعليم العالي والجامعي: الأطباء، المحامون، المهندسون ولقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

1- فيما تعلق بعلاقة التعليم بالمهنة أظهرت الدراسة وجود علاقة ايجابية إذا بينت أن جميع أفراد العينة حققوا حراكا صاعدا من أباؤهم، فالذين يمتنون مهنا مختلفة عن أباؤهم من أفراد العينة مرتفعة علاقة ايجابية ضعيفة بين التعليم والتوارث المهني بين المبحوثين وأباؤهم.

2- بينت الدراسة وجود علاقة ايجابية بين التعليم والدخل وقد أوضحت أن مستوى التعليمي يؤدي إلى زيادة الدخل وأكدت على حدوث حراك اجتماعي لدخل المبحوثين عن أباؤهم.

3- بينت الدراسة وجود علاقة بين التعليم وأوضحت ارتفاع نسبة للذين يمتلكون السكن عن الذين يستأجرونه بين أفراد العينة، وبينت المبحوثين الذين حصلوا على سكنهم من الدخل الناتج أكثر من للذين حصلوا عليه من طريق الميراث أو جهة العمل.

كما بينت نسبة للذين يمتلكون سكن فاخر (فيلا) بين عينة الأطباء لأكثر من العينتين الأخيرتين كما أوضحت وجود علاقة بين التعليم وقلة ثقافة السكن إذ بينت ارتفاع نسبة ثقافة السكن.

3- أفراد فأكثر للحجرة الواحدة- بعينة المهندسين (3،63%) والمحامين (25،41%) بمقابل نسبة قليلة من عينة الأطباء (5،12%) أخيرا بينت العلاقة بين التعليم ونوع السكن أقوى بالنسبة للمبجوثين عن آباءهم، مما يدل على أن المبجوثين حدث لهم حراك صاعد عن آباءهم بالنسبة للسكن ونوعه.

4- بينت الدراسة وجود تأثير ايجابي للتعليم عن المستوى الثقافي للأفراد العينة، إذ أوضحت أن معظم المبجوثين يهتمون بشراء الجرائد اليومية ويزيد الاقبال عليها لدى فئتي المحامين والأطباء عن فئة المهندسين وكذلك الحال فيما يتعلق في ملكية المكتبة بالمنزل، وعليه فإن المستوى الثقافي للأطباء والمحامين يزيد عن المهندسين، وعلى صعيد المقارنة بين المستوى الثقافي للأبناء والآباء بينت الدراسة عدم وجود اهتمام كل من الآباء بشراء الجرائد والمجلات وغالبية الآباء لا يمتلكون مكتبة بمنزلهم، كذلك يبقى أن المستوى الثقافي للآباء يزيد عن الآباء وأن فرص الحراك الثقافي متوفر أكثر منها لدى آباءهم.

5- أظهرت الدراسة وجود علاقة بين التعليم وتغيير بعض الاتجاهات بخاصة الاتجاه نحو تعليم الاسرة وأن الدافع وراءه هو أن يوفر لدى أفراد العينة الوقت والجهد للتربية الابناء والاعتناء بهم والخوف على صحة الأم، كما كشفت الدراسة على وجود رغبة شديدة بين أغلب أفراد العينة نحو تعليم البنات مثل الولد تماما، كما كشفت أغلبية العينة على عمل المرأة وأن السبب الرئيسي للعمل المرأة هو العامل الاقتصادي المتمثل في مساهمتها في تكاليف الحياة اضافة إلى شغل وقت فراغها.

6- بينت الدراسة أن للتعليم دورا بارزا في الحراك الاجتماعي بالنسبة للمجتمع بصفة عامة، كشفت الدراسة عن تخلص أفراد العينة من السلبية وتنمية الاتجاه نحو المحافظة على البيئة والمساهمة في ترشيد الاستهلاك، أما من حيث الآثار الاقتصادية للتعليم بينت الدراسة أنها ظهرت في تحقيق التنمية، والاعتماد على الوسائل التكنولوجية في العمل ورفع مستوى المعيشة الافراد وتعدد مصادر الدخل.

أما الآثار الثقافية للتعليم فقد ظهرت في زيادة معدل اطلاق اليومي وزيادة المشاركة في الندوات والمؤتمرات وبخصوص الآثار السياسية في التعلم فتمثلت في الوعي بالقضايا الوطنية والسياسية ومتابعة الأحداث الداخلية والخارجية في صنع القرار السياسي والانضمام إلى النقابات والأحزاب السياسية.⁽¹⁾

تعقيب على الدراسة السابقة:

بالنظر إلى أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية فيمكن القول أن الدرستان تتفقان في تناولهما لموضوع محدد تمثل في الحراك الاجتماعي، أما أوجه الاختلاف فقد اختلفت في أن الدراسة السابقة ناقشت موضوع الحراك الاجتماعي والتعليم في المجتمع المغربي، أما الدراسة الحالية ستناقش ظاهرة الحراك الاجتماعي في المجتمع الجزائري، كما شمل الاختلاف كذلك في المنهج ونوع العينة، حيث تعد اسهاما من طرف الباحث في كشف جوانب من ظاهرة الحراك الاجتماعي وعلاقته بالتعليم في المجتمع المغربي، التي كانت لها أهمية بالغة في اظهار العلاقة بين التعليم والحراك في أبعاده المهنة، الدخل، اسلوب الحياة، والمستوى الثقافي.

- الدراسة الثانية:

هذه الدراسة من اعداد محمود سالم على جدور بعنوان: أثر التعليم في الحراك الاجتماعي بالمجتمع الليبي، دراسة ميدانية على بعض دوى المهن المتخصصة بمدينة الزاوية، مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع سنة 2004-2005، حاولت هذه الدراسة التعرف على التغيرات التي طرأت على النظام التعليمي بمجتمع الليبي وعلى النظام التعليمي بمدينة الزاوية، كما أنها حاولت الكشف مع مساهمة التعليم في الحراك الاجتماعي للأفراد وترقيتهم في السلم الاجتماعي في المجتمع في ضوء مؤشرات الحراك الثلاثة: المهنة الدخل، أسلوب الحياة كما حاولت التعرف على اتجاه الحراك الاجتماعي بين الاجيال من خلال مقارنة المبحوثين بأبائهم في ضوء المؤشرات الثلاثة، التعرف على واقع التراتب الاجتماعي للأفراد في المجتمع باستناد إلى معايير الموضوعية والذاتية كذلك التعرف على الآثار المترتبة على التعليم في النواحي الاجتماعية والاقتصادية، الثقافية، السياسية منطلقا من سؤال رئيسي مفاده: ما الدور الذي يلعبه التعلم في الحراك الاجتماعي في المجتمع الليبي؟

(1) محمود سالم على جدور : أثر التعليم في الحراك الاجتماعي بالمجتمع الليبي، دراسة ميدانية على بعض المهن المتخصصة بمدينة الزاوية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، 2004-2005، ص180، ص181.

أما التساؤلات الفرعية:

- ماهي التغيرات التي طرأت على النظام التعليمي بالمجتمع الليبي؟
 - ماهي التغيرات التي طرأت على النظام التعليمي بمدينة الزاوية؟
 - ما مدى تأثير التعليم في كل من المهنة، الدخل، أسلوب الحياة؟
 - ما مدى تأثير التعليم في درجة الحراك الاجتماعي واتجاهاته بين الاجيال؟
 - ما هو واقع الترتب الاجتماعي في المجتمع؟
 - ما هي الآثار الناجمة عن التعليم بالنسبة للمجتمع في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية؟
- اعتمدت هذه الدراسة على منهج التكامل أي مجموعة متكاملة من المناهج طالما كان استخدامها ضرورة تقتضيها الدراسة إلى جانب توظيف الأسلوب الاحصائي وهذه المناهج والأساليب هي: المنهج التاريخي، المنهج المقرن، المسح الاجتماعي، أسلوب احصائي، على عينة بلغ عددها 235 بنسبة (3,33%) من الجنسين مختارة من نفس مجتمع البحث أي على المحامين الأطباء، المفتشين التربويين وأساتذة جامعة السابع من أبريل وجميعهم يعملون بالوظيفة العامة وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي:
- الأکید على حدوث حراك لجيل الابناء عن جيل الآباء، وأن المكون الأساسي لهذا الحراك هو التعليم.
 - الأکید على أن المرتبة الاجتماعية السائدة بمدينة الزاوية هي المرتبة الوسطى أن المحدد الأساسي لها هم المستوى التعليمي.
 - أن الاسهام التعليم في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية مزال محدودا.⁽¹⁾

(1) محمود سالم علي جدور: أثر التعليم في الح اك الاجتماعي بالمجتمع الليبي، دراسة ميدانية على بعض ذوي المهن المتخصصة بمدينة الزاوية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، 2005، 2004.

تعقيب على الدراسة:

أما بخصوص أوجه الشبه والاختلاف، فإن الدراستين تتفقان في معالجتهم لظاهرة الحراك الاجتماعي، وتختلفان في أسلوب المعالجة، حيث أن الدراسة السابقة تركز اهتمامها على التعليم وعلاقته بالحراك الاجتماعي بينما الدراسة الراهنة تركز على النقابة والحراك الاجتماعي، كما يظهر الاختلاف أيضا في عينة الدراسة حيث أخذت عينة الدراسة السابقة من المجتمع الليبي (مدينة الزاوية) بينما أخذت عينة الدراسة الحالية من المجتمع الجزائري (الأساتذة). كما أن هذه الدراسة السابقة تناولت الحراك الاجتماعي كظاهرة ماكروسوسولوجية بينما الدراسة الراهنة ستتناول ظاهرة تنظيمية محدودة وهي الحراك الاجتماعي.

لم تركز هذه الدراسة على محاولة التعرف على المتغيرات التي طرأت على النظام التعليمي في المجتمع الليبي، بل امتدت إلى الكشف عن مساهمة التعليم في الحراك الاجتماعي الأفراد في ضوء مؤشرات الحراك الثلاث: المهنة، الدخل، وأسلوب الحياة ومدى انعكاس التعليم عليه، فإن تسجيلنا لهذه الملاحظات لا يعني أن هذه الدراسة لم تأتي بفائدة، فهي ساهمت في اظهار العلاقة بين متغيرات الدراسة في ظل انعدام التراث النظري.

- الدراسة الثالثة:

هذه الدراسة من اعداد شطيبي حنان بعنوان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي وهي دراسة حالة-جامعة منتوري- قسنطينة 2009-2010، مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع، هدفت هذه الدراسة إلى البحث واكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية للأساتذة والعمال والأداء البيداغوجي على اعتبار الأستاذ هو جوهر العملية التعليمية والعمال بمختلف أصنافهم الوظيفية وهم مؤطرون لهذه العملية، وجاء سؤالها الرئيسي كما يلي: هل الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ أما التساؤلات الفرعية فجاءت كالتالي:

- هل الدفاع عن مصالح الأساتذة والعمال من قبل النقابة التي تمثلهم يؤدي هذا الأمر إلى تحسين أدائهم، وزيادة دافعيتهم للعمل؟ هل الأساتذة والعمال راضين عما تقوم به حركتهما النقابية في تحصيل مصالحهم؟

تقوم هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة وطبقت على عينة من 148 أستاذ، منهم 72 ذكور مانسبته 65،48%، و76 أنثى ما نسبته 35،51%، تتراوح أعمارهم من 25 إلى 59 سنة متحصلين على شهادات علمية ما بين الماجستير والدكتوراه، ضمن هذه العينة أيضا هناك 40 أستاذا المنتمين إلى مختلف الرتب المهنية منخرطين في التنظيم النقابي، بالمقابل يوجد 108 آخرين غير منخرطين إلى أي تنظيم نقابي، وقد أسفرت هذه الدراسة على مجموعة من النتائج هي :

1- نسبة الانخراط في التنظيمين الممثلين للأساتذة والعمال تتزايد كلما اقتربنا من قاعدة الهرم الوظيفي، وتنخفض كلما ارتقينا فيه.

2- أن الأساتذة والعمال غير راضين عن نقابتهم وهذا راجع الان هاتين الأخيرتين لم تستطعا كسب ثقة ممثليها. (1)

3- لقد أثبتت نتائج البحث عن وجود علاقة بين أداء الحركة النقابية والدافعية والرضا الوظيفي ذلك أنه كلما دافعت النقابتين على حد سواء على مصالح ممثليها كلما أثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي ودافعيته.

تعقيب على الدراسة:

بخصوص أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية يمكن القول أن الدراستين تتفقان في معالجهما لموضوع النقابة العمالية ومع ذلك فإنهما تختلفان في أسلوب المعالجة، فالدراسة السابقة حاولت اكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية للأساتذة والعمال والأداء البيداغوجي بينما الدراسة الحالية فإنها تهتم بدراسة العلاقة الموجودة بين الفعالية النقابية والحراك المهني، كما يظهر الاختلاف في مجتمع البحث، فالدراسة السابقة أجريت على الأساتذة والعمال في جامعة منتوري قسنطينة بينما الدراسة الحالية أجريت على أساتذة في طور التعليم الثانوي، حيث ركزت هذه الدراسة على محاولة اكتشاف الارتباط بين الحركة النقابية والأداء البيداغوجي، إلا أنها لم توضح ما إذا كانت هذه الحركة النقابية دافع أو معرقل بالنسبة للنتائج المتوصل إليها.

(1) شطبي حنان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، دراسة حالة بجامعة منتوري قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، 2010، 2009.

- الدراسة الرابعة:

هذه الدراسة من إعداد بلمهدي سكيينة، رمضان حليمة، بعنوان: الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال، مذكرة ماستر أكاديمي، دراسة ميدانية بشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير BATISUD، ورقلة، 2012-2013، حاولت هذه الدراسة التعرف على تحقيق الفعل النقابي للمكاسب الاجتماعية من خلال أحد نقابات العمالة التابعة للاتحاد وهي نقابة البناء للجنوب والجنوب الكبير (فرع ورقلة) وهذا للتعرف على الصيغة (A,T,G,U) العام للعمال الجزائريين (الاجتماعية للنقابة محليا وكونها أحد التنظيمات الفرعية داخل أي تنظيم، منطلقة من تساؤل رئيسي: هل يعمل الفعل النقابي على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال؟ إذا عمل ذلك؟ فما هي المكسبات المتبعة من أجل تحقيقها؟

أما التساؤلات الفرعية فهي كما يلي:

1- هل يعمل الفعل النقابي على تحسين ظروف العمل؟

2- هل يعمل الفعل نقابي على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال؟

3- ماهي الوسائل الناجعة لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال؟

حيث تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وهذا من خلال عينة متكونة من 80 عاملاً من مجموع العمال للذين ينتمون إلى الفرع منهم 5 بالمئة عمال نقابيين يمثلون الفرع النقابي بورقلة، هذا يعني سحب 12 بالمئة البالغ عددهم 816 عاملاً وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي:

1- أن الفعل النقابي للشركة البناء يقوم بتحسين ظروف العمل خلال عملها على حل المشاكل والدفاع عن بعض الحقوق للعمالها وتعزيز علاقات الاجتماعية.

2- تعمل على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال من خلال تقديم خدمات متنوعة داخل وخارج

العمل.

3- رضا العمال نحوها واعتمادها على كل من الاضرابات والاحتجاجات والتوقف عن العمل كشكل من أشكال الاضراب.⁽¹⁾

تعقيب عن الدراسة:

حول أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراستين يمكن القول أن الدراستين تتفقان في اختيار موضوع النقابة كموضوع للبحث، وتختلفان في أسلوب المعالجة إذ تناقش الدراسة السابقة دور الفعل النقابي في تحقيق المكاسب الاجتماعية بينما الدراسة الحالية فإنها تناقش الفعالية النقابية والحراك الاجتماعي كما الاختلاف يظهر في المجتمع البحث فالدراسة السابقة أجريت على عينة في الجنوب (ورقلة) أما الدراسة الحالية أجريت على عينة في الشمال (جيجل)، حيث أن من الأسباب التي جعلتنا نعتد جزئياً على هذه الدراسة أنها تتقاطع مع دراستنا الراهنة في كون الفعل النقابي يلعب دوراً في تحقيق المكاسب الاجتماعية الذي يعتبر أحد مؤشرات القوة النقابية وهذا ما دفعنا بدورنا إلى تبني هذه الأخيرة كإحدى فرضيات دراستنا الراهنة .

- الدراسة الخامسة:

هذه الدراسة من إعداد مراد رمزي خرموش، بعنوان: دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين في القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، دراسة ميدانية بولاية سطيف، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، 2013-2014، تحاول معرفة الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من خلال العدالة التنظيمية التي تعتبر أحد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي للمؤسسة، إضافة إلى أنها قيمة اجتماعية ونمط اجتماعي يمكن أن يؤدي غيابها إلى مخاطر تهدد استقرار المورد البشري في المؤسسة، فهي تؤثر مباشرة على دوافع العاملين وجهودهم الأمر الذي أدى إلى اعتبارها إحدى أهم نظريات السلوك التنظيمي للفترة طويلة، منطلقاً من سؤال رئيسي مفاده: هل للعدالة التنظيمية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع الصناعي العام؟

⁽¹⁾ بلمهدي سكيينة، رضاني حليلة: الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال، دراسة ميدانية بشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، ورقلة، 2012، 2013.

أما التساؤلات الفرعية فهي:

1- هل للعدالة التوزيعية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام؟

2- هل للعدالة الاجرائية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام؟

3- هل للعدالة التعاملية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام؟

حيث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والأساليب الاحصائية المستخدمة جداول التكرارات الاحصائية والنسب المئوية بالاستعانة (SPSS)، وأسلوب التحليل الكمي والكيفي، على عينة بلغت 95 عامل من شريحة العاملين المنقلين من العمل بالقطاع الخاص إلى القطاع العام، بولاية سطيف وقد انتهت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات هي:

1- تلعب العدالة التوزيعية دورا كبيرا في الحراك المهني للعاملين من القطاع الخاص إلى القطاع العام.

2- تلعب العدالة الاجرائية دورا كبيرا في الحراك المهني للعاملين من القطاع الخاص إلى القطاع العام.

3- لعبت العدالة التنظيمية دورا كبيرا في الحراك المهني للعاملين من قطاع الخاص إلى القطاع العام. (1)

تعقيب عن الدراسة:

أما عن أوجه الشبه والاختلاف بين الدراستين فيمكن القول: أنهما تتفقان في اختيارهما لموضوع الحراك كموضوع لدراسة، ورغم ذلك فإنهما تختلفان في أسلوب المعالجة فالدراسة السابقة حاولت أن تدرس متغيرات العدالة التنظيمية (الاجرائية، التوزيعية، التعاملية) وعلاقتها بالحراك المهني أما دراستنا الحالية

(1) مراد خرموش: دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين في القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، دراسة ميدانية بولاية سطيف. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، 2014، 2013.

تركز على الوعي النقابي والقوة النقابية وعلاقتها بالحراك المهني، كما شمل الاختلاف في مجتمع البحث والعينة.

أن هذة الدراسة مع كونها تعبيراً عن واقع اجتماعي له خصوصياته السوسيو مهنية فلها أهمية خاصة بالنسبة لدراستنا الحالية خصوصا ما تعلق بالمؤشرات التي تغطي الحراك المهني والعوامل المساعدة على حدوثه داخل المؤسسة التعليمية

خلاصة الفصل:

كل ما ورد في هذا الفصل من أفكار يعتبر بمثابة الإطار الذي سنلتزم به طوال مراحل البحث اللاحقة، وقد حاولنا أن نقدم نظرة عما نريد بحثه مع مراعاة الدقة في الطرح انطلاقاً من تحديد الإشكالية حتى تحديد المصطلحات الأساسية لمتغيرات الدراسة، والاستفادة من الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها وذلك بالتطرق إلى مجموعة من النقاط الأساسية والجوانب الضرورية بالنسبة للبحث، كما حاولنا من خلال هذا الفصل أن نربط الأفكار ببعضها البعض سواء المتعلقة منها بالحراك الاجتماعي للأساتذة أو بالفعالية النقابية، والمهم أن هدفنا الأساسي من كتابة هذا الفصل وإنجازه هو حصر المشكلة أكثر حتى تصبح قابلة لدراسة والبحث.

الفصل الثاني

النقابات العمالية

تمهيد

أولاً: الانتماء النقابي

ثانياً: تصنيف النقابات العمالية

ثالثاً: مبادئ التي تقوم عليها النقابات العمالية

رابعاً: مهام النقابات العمالية

خامساً: أهداف النقابات العمالية

سادساً: أساليب النشاط النقابي

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعتبر موضوع النقابات مسألة حديثة الظهور مقارنة بما سبقها الظواهر من الاجتماعية، نظرا لما تقوم من مهام تسعى من خلالها للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأعضاء وبناء للأهمية المتزايدة لذا فمن المنطقي أن تجرى الكثير من المحاولات للدر آستها، ومن خلال هذا كله تم التطرق في هذا الفصل كبداية الانتماء النقابي، تصنيف النقابات العمالية، تليها مبادئ العمل النقابي، وكذا الانتقال من مهام إلى الأهداف هذه الأخيرة، تم تسليط الضوء على أساليب النشاط النقابية.

أولاً: الانتماء النقابي

إن الانتماء النقابي ليس الهوية النقابية أو الحضور الشكلي والهامشي داخل مقرات النقابة وإنما هو: " الممارسات الفعلية التي يؤديها العامل النقابي داخل نقابته والتي من خلالها يستطيع تحقيق منجزات اقتصادية واجتماعية وسياسية له وللطبقة العاملة، وهناك ثلاثة أشكال أو درجات للانتماء النقابي، هذه الدرجات أضعفها سلوك العزوف ولامبالاة وأبعدها أثر درجة الاحترافية المميزة للأقلية المسيطرة لهياكل التنظيم والقرار والنواة الصلبة من العمال القريبة منها جهويًا ومركزيًا، وبينهما درجة وسطى هي منزلة السلوك الانتقائي الذي يوازن بين مستوي الاستثمار النقابي والمكاسب الفردية"⁽¹⁾.

وحسب ألان توران الحركة العمالية تتكون من فئتين مختلفتين من العمال العامل الأكثر مهنية والأكثر كفاءة والأكثر فتوية من جهة، والعامل الأكثر بروليتارية وأكثر تخصص والأكثر وعي بالانتماء الطبقي.

ثانياً: تصنيف النقابات العمالية

تطورت النقابات العمالية بفضل النضال المبرر، وكان من نتائج هذا التطور، بروز اختلاف بين النقابات نفسها مما أدى إلى أنماط مختلفة من التنظيمات النقابية لكل واحدة منها أسلوبها الخاص في حل المشاكل، كذلك فإن تصنيف النقابات فكرة تفترض نفسها ولكن محاولة وضع تصنيف للنقابات تصطم بصعوبة انتقاء معيار يحظى بموافقة أغلب الباحثين على الأقل، مما أدى إلى تعدد التصنيفات، فهناك تصنيف تقليدي وتصنيف على أساس سياسة النقابة:

1- التصنيف التقليدي: وعلى أساسه توحد نوعين من النقابات

أ- النقابات الحرفية:

"وهي عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين للذين ينتمون إلى حرفة واحدة بغض النظر عن المنشآت أو الصناعات التي ينتمون إليها، وعلى هذا الأساس نجد التكوين هو المستوى الأفقي، ومن الأمثلة: نقابة الأطباء، نقابة المحامين، نقابة المهندسين.. الخ"⁽²⁾.

⁽¹⁾ منير صوالحية: الانتماء النقابي والاضرابات في الجزائر، دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية، مجلة علوم الانسان والمجتمع، جامعة تبسة، العدد 10، جوان 2014، ص94.

⁽²⁾ د. زايد منير عبوي: ادارة الموارد البشرية، دار الكنوز للمعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان الأردن، 2007، ص141.

ويعكس هذا النمط من النقابات أن الحركة العمالية في بداية تكوينها، حيث لم تكن هناك وحدة في التطور للعمل النقابي، ولم تكن النظرة الشمولية في حل المشاكل التي حالت بين العمال وبين الحد من الاستغلال الرأسمالي المطرد، ولم يكن ممكناً استمرار هذا النمط من النقابات العمالية لأنه يحد من تيار تطور الحركة العمالية الأخذة في الاتساع، وقد ظهر هذا النمط في إنجلترا في أعقاب الثورة الصناعية واستمر فيها حتى منتصف القرن 19، وبينما استمر في الو.م.أ حتى النصف الأول من القرن 20.

ب- النقابات الصناعية:

وهي تشمل " كل من العمال للذين ينتمون إلى شركة أو صناعة معينة، بغض النظر عن المهنة التي ينتمون إليها، أي أن الأساس التكويني هو الانتماء الصناعي ومن الأمثلة على هذا النوع: نقابة العاملين بالسكك الحديدية، نقابة الغزل والنسيج، نقابة الحديد والصلب.. الخ"⁽¹⁾.

ويرجع ظهور النقابات إلى انتشار الصناعة وظهور المصانع الكبيرة بحجم الإنتاج الكبير بالإضافة إلى الرغبة في ضم العمال الغير فنيين إلى صفوف الحركة العمالية، حتى يشكلوا قوة تواجه أرباب العمل فإذا كان هذا النمط يمكن العمال من حل مشاكلهم فإنه لا يسمح للنقابات بأن تضع برنامج أكثر طموحاً كسعي إلى فرض إدارة العمال بغض النظر للصناعة التي ينتمون إليها على أرباب العمل، إنما وعدم الاكتفاء بالمطالبة برفع الأجور وتحسين ظروف العمل، وإنما تتعداه إلى طرح قضية مشاركة العمال في الإدارة.

ويقوم هذا النمط على أساس تقسيم العمل الاجتماعي، فنوع العمل هو الذي يحدد نشاط النقابة ووجودها وليس العكس، كما يحدد عدد النقابات التي يمكن تشكيلها داخل المجتمع الواحد.

بالرغم من أن هذا التصنيف لم يعد في ظل الظروف قادراً على استيعاب كافة التنظيمات النقابية لذا الكثير أصبح لا يتبنى فكرة الدفاع عن العمال صناعة دون أخرى وهذا لا يعني أن النقابات العمالية الحرفية والصناعية قد اختلفت مع تغير الظروف وتطور الحركات العمالية.

(1) عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعية، 2007، ص328.

2- التصنيف على أساس السياسة النقابية:

ويقصد بالسياسة النقابية الخطة أو الاستراتيجية المتبعة والتي تنتهجها النقابة من أجل تحقيق مطالب العمال المادية والمعنوية، اعتمادا على الأطر المرجعية المعينة والوسائل المحددة وعلى هذا الأساس نميز بين ثلاثة أنواع:

أ- النقابة الإصلاحية:

"تقوم النقابة الإصلاحية على مبدأ هام وهو الاعتراف بوجود النظام السياسي وضرورة التعامل معه، فهي لا تريد الدخول معه في صراع ومواجهة مباشرة، وبالتالي هدفها يركز حول تحسين ظروف العمل وكذا تخفيض ساعات العمل ورفع الأجر ووضع الضمان الاجتماعي مستعينة في ذلك بالوسائل السلمية ودورها في رفضها للنظام الاقتصادي القائم بل تحاول التكيف والتعامل معه بشرط أن هذا التعامل لا يتنافى مع مصالح العمال، ومن بين الدول التي عرفت هذا النوع من النقابات إنجلترا وألمانيا." (1)

وهناك من يطلق على هذا النوع من النقابات بالنقابة المراقبة التي تركز على ضرورة مراقبة المشروع، سواء من الناحية التنظيمية التقنية، أو من الناحية الاجتماعية، وهي في هذا تعتمد إما على المشاركة العمالية في الإدارة وكذلك في اتخاذ القرارات في وضع أهداف المشروع.

وبناء على ما سبق فإن هذا النوع من النقابات لا يجد حرجا في وجود النظام الرأسمالي ولا يعمل فكرة إعادة النظر في البناء الاجتماعي وإنما يحاول تحقيق المطالب العمالية ومعالجة المشاكل التي تعترض العمال.

ب- النقابة المعارضة:

"أن الظروف الصعبة التي كانت تعيشها الطبقة العاملة، من سوء ظروف العمل، وانخفاض الأجر وطول مدة العمل التي كانت تتعدى 17 ساعة في اليوم، كان محور اهتمام النقابات التي كافحت من أجل تحسين هذا الوضع، إلا أنها وجهت باعتراض شديد من طرف أرباب العمل الذين لم تكن لسلطتهم حدود، وكان هذا الوضع بمثابة حافز للنقابات لتعيد النظر بصفة جدية في هذا النظام." (2)

(1) جحا زهيرة : النقابة في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة، مذكره الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، 2012-2013، ص72.

(2) شطيبي حنان: مرجع سابق، ص35.

إذن ولهذا السبب كانت النقابات التي ظهرت في القرن الماضي في فرنسا تقوم على مبدأ مهم وهو رفض النظام القائم الذي تسيطر عليه الطبقة البرجوازية وتسعى إلى التغيير، لأنها ترى أن ما يوجد في المجتمع من مشاكل هي وليدة النظام الرأسمالي القائم على الصراع بين الطبقتين إضافة إلى ضعف الطبقة العاملة، هذا ما يجعل النشاط النقابي ذو طابع ثوري، لا يكفي بتحسين ظروف العمل وإنما يتعداها للسعي إلى إقامة علاقات صناعية لا تكون فيها السيطرة لأرباب العمل، إذن غايتها تغيير البناء الاجتماعي ككل حيث ترى هذه النقابات أن أسلوب التعامل التفاوضي والتحاوري لا يجدي نفعا لذلك فإنه من الضروري القضاء عليه، وهذا لم يتأتى إلا بالإضرابات والعنف وانتهاج السبل التي تعجل بالقضاء عليها.

ج- النقابة المشاركة في السلطة:

وهي نقابات تختلف عن النقابات الأخرى فصلاحياتها أوسع في المؤسسة وغم أنها لا تلجأ إلى سلاح الاضراب للتهديد أو الضغط لأنه محظور عليها وهذا النمط من النقابات لا يوجد إلا في البلدان الاشتراكية وفي بعض البلدان المستقلة حديثا .

"وأن بعض المجتمعات التي تبنت نقابات التسيير أدركت النقائص الموجودة في الجانب المطالب للعمال، كونها مرتبطة بالتنظيم ولا يسمح للعمال الرقي بمطالبهم وطموحاتهم، فأوجدت مجالس العمال كوسيلة لسد الفجوة وخلق نوع من التوازن في المؤسسة، حيث تقوم هذه المجالس بدور المسير، بينما تقوم النقابة بالدور المطالب كما هو الشأن في مؤسسات التسيير الذاتي في يوغسلافيا، كما حصل في التجربة الجزائرية لتسيير الاشتراكي للمؤسسات."⁽¹⁾

على العموم فإن هذا النمط من النقابات نتج عنه سلبيات كثيرة منها ظهور طبقة بيروقراطية تتمتع بكل الامتيازات على حساب مصالح العمال من فوارق في الأجور ناتجة عن عدم تطبيق معايير موضوعية لتحديداتها مما يفرز اختلالات في تسيير المؤسسات يكون لها الأثر المباشر على أوضاع العمال المهنية والاجتماعية، وبروز صراعات وتذمرات لدى العمال، تتمظهر بالخصوص في الاضرابات والتغيب، اللامبالاة والمظاهر السلبية التي أثرت على السير الحسن للوتيرة التنمية رغم الاجراءات القمعية المتخذة ضدهم .

(1) جحا زهيرة: مرجع سابق ، ص 75

ثالثا: مبادئ التي يقوم عليها عمل النقابات العمالية

يرتكز العمل النقابي على مبادئ عامة تقوم عليها كافة أشكال التنظيمات النقابية، ومع كون هذه المبادئ غير مكتوبة في بعض الأحيان في نصوص ولوائح النظام الداخلي للنقابة ومن أهمها ما يلي:

1- **مبدأ الاقتناع:** "أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعا بأهمية الممارسة النقابية في المحافظة على حقوق العمال وتحسين أوضاعهم وارتقاء بالوضع الموجود نحو الأفضل، وهذا الاعتبار ضرورة ملحة الاستمرار العمل النقابي والصمود أمام جميع الظروف الطارئة.

2- **مبدأ الديمقراطية المركزية:** يعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يركز عليه العمل النقابي ويعني بأن تكون إدارة النقابة كافة القرارات الصادرة عنها خاضعة لأليات الديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء، هذه الأليات تمنح الأعضاء حق اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلزم الأفراد بكل القرارات الصادرة من هذه المجموعة".⁽¹⁾

3- **مبدأ القيادة الجماعية:** هو مبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء والاندفاع خلف الرأي الفردي والأنانية ويتضح هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات بالاعتماد على الرأي الأكثرية والتزام الأقلية بها والدفاع عنها حتى وأن كانوا معارضين لهذه القرارات.

4- **مبدأ الذاتية الإيجابية:** يعتبر العمل النقابي عملا تطوعيا لذا تكمن أهمية الذاتية الإيجابية للأعضاء لتكون المحرك الأساسي للعمل والاستمرارية لتحقيق الأهداف المرجوة ويتميز هذا المبدأ بصفة الاستعداد والتضحية من أجل بلوغ الغايات المنتظرة.

5- **مبدأ موضوعية الاختيار:** "يجب اختيار الأعضاء المنتمين إلى النقابة التحلي بالموضوعية عند اتخاذ القرارات والابتعاد عن العاطفة والتأثير عن المصالح الفردية".⁽²⁾

⁽¹⁾ لصواني عبد القادر : تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة الماستر أكاديمي تخصص تنظيم سياسي واداري، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص3.

⁽²⁾ مرجع سابق: ص4.

6- **مبدأ النقد والنقد الذاتي:** النقد الذاتي كمبدأ هو حق لكل عضو نقابي بغض النظر عن موقفه النقابي ومن خلال هذا المبدأ يقوم بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعيًا الموضوعية في تناول المشكلة بعيدًا عن التجريح.

7- **مبدأ المراقبة والمحاسبة:** حين يفتقد العمل النقابي لمبدأ المراقبة والمحاسبة يتعرض التنظيم النقابي للفوضى والتسيب وتهدف الرقابة والمحاسبة بالدرجة الأولى إلى إثبات الخطأ وفرض العقوبات بقدر ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي.

8- **مبدأ المسؤولية الفردية:** يتحمل كل عضو في المنظمة النقابية مسؤولية ما يقوم به من وظائف ومهام ويخضع لعملية المراقبة والمحاسبة من القيادات وأيضًا الفوائد الدنيا للتنظيم النقابي.

رابعًا: مهام النقابات العمالية

كانت النقابات العمالية في المراحل الأولى من نشأتها تتحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل من أجل المحافظة على مستوى الأجور، حيث كان سوق العمل يعاني من كثرة اليد العاملة، مما أدى إلى ظهور المنافسة بين العمال في أماكن العمل المحدودة وبشروط صعبة للغاية مع معاناتهم من الاستغلال البشع من طرف أرباب العمل، إذن المهمة الأولى للنقابة العمالية هي العمل على رفع الأجور ولكن مع مرور الوقت تغيرت الأوضاع وأثبتت الدراسات العلمية أن مساعي التنظيمات النقابية، لا تتحصر في الدفاع عن مصالح الاقتصادية للعمال بل تتعداها إلى حاجات أخرى تطورت بتطور علاقات العمل والتغيرات في الأبنية الاجتماعية المختلفة، وعليه فإن التنظيمات النقابية يمكن أن تكون لها دورا مهما في العديد من النواحي منها:

1- الناحية الاقتصادية:

لقد كانت الطبقة العمالية تعاني من الاستغلال البشع من طرف أرباب العمل، وذلك في المراحل الأولى من تكوينها، حيث لم تكن مباشرتهم للعمل تخضع للضوابط فيما يخص ساعات العمل، وكذلك الأجور وظروف العمل، وعليه فمن الطبيعي أن يركز نشاط الحركة النقابية على المطالب الاقتصادية والمادية كالمنح العائلية وظروف الأمانة والصحية للعمال في بيئة العمل، بالإضافة إلى دوام العمل والحق في العطل والمدفوعة الأجر.

وعليه "لعب العامل الاقتصادي دورا هاما في تنظيم العمال واتحادهم ضمن نقابات عمالية لدفاع عن مصالحهم والحد من منافسة التي تزيد من بؤس العمال وتزيد من ثراء أرباب العمل، كذلك طرحت النقابات فكرة اعادة النظر في بنية المجتمع أنداك وبقيت الروح الثورية تحرك بعض النقابات غير أن التطورات التي شهدتها المجتمعات الصناعية جعلت النقابة تغير من استراتيجيتها وأسلوب عملها، بحيث أصبحت تقوم بدور الممهّد للتوترات التي قد تظهر بين العمال والادارة من أجل أحداث نوع من التوازن."⁽¹⁾

2- الناحية الاجتماعية:

الانسان بطبعه اجتماعي والعامل انسان يرغب في العيش والعمل ضمن جماعة، والنقابة باعتبارها منظمة تعمل على اشباع الحاجات الاجتماعية تكسبه طابعا اجتماعيا معترف به ضمن المنشأة فيزيد من شعوره بالأمان وثقته بنفسه، ولقد كان نظام الطوائف الحرفية قديما يسيطر على الحياة الاقتصادية كانت الطائفة تعد بمثابة العائلة، حيث كان العامل يشعر بالأمان والاطمئنان لأنها تعطيه صفة اجتماعية، وبعد زوال هذا النظام وظهور المصنع ضعفت تلك الروابط وضعفت معها روح الاحساس بالانتماء وأصبح كل ما يربط العمال بالمصنع هو الأجر، وعليه" فإن النقابة تعيد للعامل مجتمعه وتعطيه احساسا بالزمالة وتقدم له دورا اجتماعيا يفهمه وتجعل لحياته معنى حيث يشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم كما أن التنظيم يعطي للعامل مكانة اجتماعية عالية حيث يستطيع الاتصال بالإدارة العليا والمساهمة في بحث الموضوعات المتعلقة بالمؤسسة وتقديم الاقتراحات التي تسهم في حل مشاكل العمل."⁽²⁾

3- من الناحية النفسية:

إن طبيعة نظام المصنع المتميز بالعلاقات الفردية والصراع بين العمال وأرباب العمل أذي إلى شعور العامل بالاعتراب عن العمل وعدم الرضا عن نفسه وعن النتيجة لبعده عن الجماعات التي كانت تعطيه الاحساس بالثقة والاستقرار النفسي، وهذا يؤدي إلى القلق وعد الانسجام بين العمال اضافة إلى الصراع فيما بينهم والمنافسة في العمل وهذا يؤدي بالعامل أن يكون خارج جماعة العمل وبالتالي عدم

(1) جحا زهيرة : مرجع سابق، ص76.

(2) مرجع سابق: 76.

شعوره بالإنتاج والرغبة في العمل، كما ان التخصص وتقسيم العمل، وتكليف العامل بمراحله الصغيرة والمتكررة قللت فيه القدرة على الابداع، والخلق والابتكار واستغلال كل طاقاته ومهارته، فولدت عنده الشعور بالتهميش والروتين، وكذلك الاحساس بعدم الرضا من نفسه وعن العمل، وعليه فإن انضمامه إلى نقابة يشعره بوجوده وكيانه بحيث يمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته وتطلعاته والعمل على تحقيقها كما تزيد من الشعور بالأمان والثقة في النفس.

4- من الناحية التنظيمية والتثقيفية:

من بين المقاصد التنظيمية التي تسعى إليها النقابة لم شمل العمال جميعهم على مستوى المنشأة مستعملة في ذلك الوسائل الادعائية والتثقيفية المشروعة، حيث تجند مجموعة من الأشخاص على مستوى المنشأة أو قطاع العمل بجلب العمال للانخراط فيها، كما تعمل على توضيح الحقوق والواجبات للعمال "فالنقابة العمالية منذ نشأتها كتنظيم يعمل على انشاء الاطار الصالح لجميع العاملين في وحدات لتوجيه انتسابهم إلى نظام مشترك يكون مجالاً لنضالهم وميداناً للتشاور فيما بينهم على مبدأ التضامن بين مجموعهم".⁽¹⁾

رابعاً: أهداف النقابات العمالية

يصنف علماء الاجتماع النقابات العمالية ضمن الجماعات الضاغطة التي تمثل القوة الشرعية في ممارسة وظائف في المنظمة تتمتع بوظائف متميزة ومتكاملة تهدف إلى احلال حالة من السلم الاجتماعي والمساواة والعدالة الاجتماعية والاستقرار داخل المجتمعات، وللنقابة العمالية أهمية قصوى في احداث الحراك الاجتماعي القوي، الذاتية التي تؤثر في مختلف الحياة السياسية والاقتصادية بالإضافة إلى سعيها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، ويمكن حصرها فيما يلي:

1- الأهداف وفق النظرية الماركسية:

- "نشر الوعي النقابي بما يؤدي إلى تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- المساهمة في إبداء الرأي في القوانين واللوائح التي تتصل بحقوق أعضائها وعائلاتهم.

⁽¹⁾ مصطفى الفيلاي: مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006، ص257.

- تهتم النقابات كذلك بإقامة الأندية، والمصاريف والمعسكرات، كما تعمل على توعية العمال وتقوم بإنشاء فصول دراسية ومكتبات للأعضاء.⁽¹⁾
- "المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج تدريب الأعضاء ها الارتقاء بمستواهم المهني.
- زيادة عدد الأعضاء وذلك استناد إلى قوة النقابة التي لا تتحقق إلا بزيادة عدد أعضائها نظرا لما يصاحب ذلك من زيادة في قدرتها على التفاوض الجماعي.
- رفع الكفاية المهنية لأعضائها والارتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسات فيما بينهم.⁽²⁾

2- الأهداف وفق النظرية البنائية الوظيفية:

- "الاشتراك مع الادارة في تحسين وتطوير نظم وأساليب العمل لما لذلك من انعكاس على قدرة المنشأة على زيادة الأجرور.
- إجراء المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية.
- تعظيم الفرص الخاصة بتأمين أعضائها ضد أي تصرفات انفرادية من جانب الادارة.
- إنشاء وإدارة المؤسسات والجمعيات والصناديق الثقافية والعلمية والاجتماعية والصحية الترفيهية التي تخدم أعضائها.
- المساهمة في حل النزاعات ومعالجة الخلافات بين العاملين وأصحاب العمل.
- ومن خلال ما سبق وبما أننا تبيننا الاتجاه الماركسي نحن مع أهداف هذا الاتجاه في كونها تعبر بصورة حقيقية عن أهداف النقابة.

خامسا: أساليب النشاط النقابي

- تعتمد النقابات العمالية عدد من الاستراتيجيات والتكتيكات التي تستخدمها كمدخل للحصول على مزيد من التنازلات من أصحاب العمل وتتمثل في مجموعة من الأساليب نذكر منها:

(1) مصطفى نجيب شاويش: ادارة الموارد البشرية(إدارة الأفراد)، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2005، ص298.

(2) مرجع سابق: ص 299.

1- المفاوضات الجماعية:

تعتبر المفاوضات الجماعية من أهم آليات النقابة العمالية، ذلك أن النقابات العمالية نشأت للدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب العمل الذين يتمتعون بمركز اقتصادي قوى" وهي عبارة عن الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وأرباب العمل أو منظماتهم من أجل:

- تحسين ظروف العمل وأحكام الاستخدام.

- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.

- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب العمل.⁽¹⁾

1-1- خصائص المفاوضات الجماعية:

تتميز المفاوضات الجماعية كوسيلة للتنظيم لعلاقات العمل بعدة خصائص هي:

- "المفاوضة الجماعية آلية جماعية ومباشرة وطوعية ذلك أنها تتم بين ممثلي العمال بصفة جماعية وتكون لها مصالح مشتركة، وتجرى بين طرفيها دون تدخل طرف ثالث.

- مرحلة تمهيدية لا يبرام اتفاقية العمل الجماعية.

- وسيلة متميزة فهي تتخذ شكل الحوار والنقاش وتبادل وجهات النظر وهي تكون لحل المنازعات العمالية.

- اطار لترجمة توازن القوى بين أطراف علاقة العمل ونجاحها يترجم التوازن النسبي في ميزان القوى بين أطراف المفاوضات.⁽²⁾

1-2- الموضوعات الأساسية في المفاوضات الجماعية:

تتعد الموضوعات التي يجري بشأنها ونذكر أهمها:

أ- **المفاوضات الجماعية بشأن الأجور:** "تعتبر الأجور أهم الموضوعات التي تطرح في

المفاوضات الجماعية في العصر الحديث فالنزاع بسبب الأجور السبب الرئيسي في الاضراب.

(1) رمضان عبد الله صابر: النقابات العمالية وممارسة حق الاضراب، دار النهضة العربية ، مؤسسة الطباعة الفنية والنشر، 2004، ص8.

(2) جحا زهيرة : مرجع سابق، ص87.

ب- **المفاوضة الجماعية بشأن ساعات العمل:** التفاوض الجماعي حول تخفيض ساعات العمل من أهم الموضوعات الأكثر شيوعا في العرض على المفاوضات الجماعية، حيث أن ساعات العمل تختلف من طائفة عمالية إلى أخرى، فهناك كبار السن من العمال والنساء وخفض ساعات العمل من أهم المطالب العمالية المطروحة حول التفاوض.

ج- **المفاوضة بشأن العطل:** للإجازات أو العطل أهمية خاصة بالنسبة للعمال، فلعامل بعدما يقوم بعمله فهو بحاجة ماسة للراحة التي تجدد نشاطه، وهي من أهم المسائل التي كافتحت من أجلها النقابات العمالية الإقرار ها ومنها: العطل الأسبوعية، عطلة العمل، والولادة للعاملات من النساء.

د- **المفاوضة بشأن السلامة والصحة المهنية:** التفاوض على هذا الموضوع بين النقابات وأصحاب الأعمال غاية في الأهمية من حيث، التهوية، الاضاءة، شروط السلامة... الخ⁽¹⁾

2- الاضراب باعتباره آلية نقابية:

"يعني التوقف الجماعي عن العمل لحين حدوث تغيرات في المكافآت أو ظروف العمل وهو مظهر تكتيكي للضغط، حيث يعبر بواسطته العامل عن الاستياء والاحتجاج أو اتخاده كأسلوب للإعلام الآخرين بوجود خلاف."⁽²⁾

"كما يعني التوقف الوقتي عن تقديم الخدمات لصاحب العمل كوسيلة للحصول على تنازلات حول ظروف وشروط العمل أكثر مما يعرضها على طاولة المفاوضات، وبذلك نجد التلميح به ما هو الإجراء المساومة بإمكانية الاضراب هي جزء من الضغط الاقتصادي على صاحب العمل لقبول البحث في مطالب العمال، بدون هذا الاجراء قد تتم المساومات بطريقة غير مجدية أما إذا كانت الاضرابات ممنوعة قانونا فإنه توجد أساليب أخرى يمكن للجوء إليها كبديل للمساومة الجماعية."⁽³⁾

(1) المرجع السابق : ص 89.

(2) الطاهر بلعبور : الاضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسولوجية ، مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، العدد16، (2012) 166-182، ص4.

(3) عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، 2007، ص334.

3- التوفيق والتحكيم:

"عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بين النقابة والادارة يرضى الطرفين بشأن موضوع المساومة فلابد من دخول طرف ثالث لمساعدتهما على التوصل إلى اتفاق معين، يحاول تقريب وجهات النظر ويكون محايد لاتخاذ أي قرار كحل يلزم به الطرفين. أما التحكيم فهو العملية التي يقوم فيها الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين المتنازعين لكي يتم التوصل إلى القرار الملزم للطرفين."⁽¹⁾

وعليه فإن كل من الموفق والمحكم طرف محايد غير أن المحكم يدخل كالقاضي يصدر القرار أو الحكم في الموضوع والملزم لطرفي النزاع، أما في حالة التوفيق فصاحب القرار فهم أطراف النزاع.

4- إصدار التشريعات:

تعتبر هذه الوسيلة أيضا من أهم الوسائل التي تنتهجها النقابة بغية ضمان حقوقها فهي تلجأ إلى محاولة استصدار قوانين تضمن من خلالها حقوقها وحقوق العمال، فتعتبر قوانين الصادرة سنة 1990 مثل القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية و 90/02 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية والقانون 90/14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي من بين تلك القوانين التي تضمن للعمال مجموعة من الحقوق .

إضافة إلى القوانين السالفة الذكر وغيرها هناك الاتفاقيات الجماعية الناتجة عن المفاوضات الجماعية كذلك قرارات التحكيم والأحكام والقرارات القضائية فكلها تعتبر نافذة في حق رب العمل وملزمة له.

(1) المرجع السابق، ص335.

خلاصة الفصل:

يتضح من خلال العرض السابق ان فكرة التنظيمات النقابية العمالية تبلورت بمجيء الثورة الصناعية وما أحدثته من تغييرات في النظام القائم نتيجة لإحلال الآلة مكان العامل وسيطرة الرأسمالين على الثورة، وقد مرت بعدة مراحل أدت إلى تطورها والاعتراف بها، حيث أصبحت تجمع اختياري منظم للعمال من أجل التمثيل وحماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأعضائها وأصبحت تنشط في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

وخلصنا كذلك إلى أنه ليس هناك نظرة واحدة في تفسير النقابات وهذا راجع إلى اختلاف في أنماط التنظيم النقابي اضافة إلى اختلاف أوضاع العمال في كل بلد ومن أجل تحقيق أهدافها تستخدم مجموعة من الوسائل، منها المفاوضات الجماعية، الاضرابات، التوفيق والتحكيم.

الفصل الثالث

الحراك الاجتماعي

تمهيد

أولاً: أشكال الحراك الاجتماعي

ثانياً: أنماط الحراك الاجتماعي

ثالثاً: العوامل المساعدة على الحراك الاجتماعي

رابعاً: معوقات الحراك الاجتماعي

خلاصة الفصل

تمهيد:

الحراك الاجتماعي من المواضيع الأساسية شغلت ولازالت تشغل بال المفكرين والعلماء من مختلف التخصصات والفروع العلمية التي تهتم بدراسة المؤسسات على أنواعها، الذي هو عبارة عن تحرك الأفراد والجماعات من المواقع الاجتماعية والاقتصادية في جانبه العمودي سواء صعوده أو هبوطه على السلم الاجتماعي والاقتصادي، ومنه جاء هذا الفصل ليتناول الحراك الاجتماعي: أنماطه وأشكاله، العوامل المساعدة على حدوثه،، للنصل في الأخير إلى المعوقات المعرّقة للحدوث هذه الظاهرة الاجتماعية.

أولاً: أشكال الحراك الاجتماعي

حدد علماء الاجتماع أشكال الحراك الاجتماعي داخل البناء الاجتماعي للمجتمع في الشكل الأفقي، الشكل الرأسي، بالإضافة إلى الحراك الاجتماعي بين الأجيال وهو ما سنتناوله بالشرح في مايلي:

1- الحراك الاجتماعي الرأسي:

يشير إلى انتقال الفرد من وضع اجتماعي إلى آخر إما صعوداً أو هبوطاً، حيث يدل الأول على انتقال الفرد أو الجماعة من طبقة أو مستوى اقتصادي أو اجتماعي أعلى ويصاحبه تحسن الظروف الاقتصادية مثال ذلك: شخص بدأ حياته المهنية كعامل بسيط في مؤسسة ومع مرور الوقت زائد الخبرة المهنية التي اكتسبها سوف يصبح رئيساً في قسم معين، ويصاحب ذلك زيادة في الأجر وكذلك المكانة الاجتماعية، أما الحراك الثاني يشير إلى انتقال الفرد من مستوى أو طبقة اجتماعية أعلى إلى طبقة اجتماعية أدنى وفي هذه الحالة يكتسب خصائص الوضع الجديد حيث "أن هذا النوع من الحراك يتم الانتقال ما بين الطبقات كأن ينتقل أحدهم من طبقة العاملة إلى طبقة النخبة ثقافية كانت ام سياسية."⁽¹⁾

وقد حدد بعض علماء الاجتماع عدداً من الأسس العامة للحراك الاجتماعي الرأسي أهمها:

"يختلف عمق وشمولية الحراك الرأسي من مجتمع الأخر.

- لا يوجد اتجاه دائم ومحدد نحو زيادة أو نقص عمق الحراك الاجتماعي.

- لا يمكن أن يوجد مجتمع يكون فيه الحراك الرأسي حراً بصورة مطلقة ويكون الحراك من طبقة إلى

أخرى من دون عقبات.

- يندر وجود مجتمع تكون فيه الطبقات مغلقة، لا يوجد فيها حراك اقتصادي ومكاني ومهني."⁽²⁾

2- الحراك الاجتماعي الأفقي:

يشير إلى انتقال الفرد من وضع اجتماعي معين إلى وضع أو مركز اجتماعي آخر في نفس المستوى دون أن يصاحبه تغيير يذكر في ظروفه الاقتصادية والاجتماعية، ومثال ذلك انتقال عامل من قسم إلى آخر في نفس المؤسسة دون أن يصاحبه تغييرات في راتبه أو مكانته الاجتماعية وعليه: "في

(1) صلاح الدين شروخ : علم الاجتماع التريوي، دار علوم النشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص227.

(2) <http://www.moqqtel-com/openshare/behoth/manfsia15> - على الساعة 11:02 ، اليوم 2014/12/11.

هذا النوع من الحراك يتم الانتقال من مركز إلى آخر داخل الطبقة ذاتها، فهو تغيير وضع الأفراد في نفس المستوى أي من وضع اجتماعي إلى آخر مع عدم وجود اختلافات في الدرجات بين الوضعيتين.⁽¹⁾

3- الحراك بين الأجيال:

يكون الحراك بين الأجيال بمقارنة مهنة الأب مع مهنة الأبن، ويطلق عليه أحيانا التوريث المهني والحراك داخل الجيل الواحد هو انتقال أفقي بين مكانات متعددة خلال فترة حياته المهنية، وهذا النوع من الحراك لا يتضمن أي تغيير حقيقي في المكانة المهنية أو تغيير في الطبقة الاجتماعية، حيث أن "الحراك الاجتماعي بين الأجيال يظهر عند مقارنة الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها كل من الأبناء وأبائهم وأجدادهم فإذا حقق الأبناء مستوى طبقياً أعلى من ذلك الذي ينتمي إليه أبائهم، فإنهم بذلك يكونوا قد أنجزوا حراكاً صاعداً عبر الأجيال، والعكس صحيح للحراك الاجتماعي الهابط عبر الأجيال."⁽²⁾

ثانياً: أنماط الحراك الاجتماعي

يشمل الحراك الاجتماعي عدة أنماط نعرض أهمها فيما يلي:

1- الحراك المهني:

ويقصد به احترام الفرد لمهنة أخرى غير مهنة أبيه بغض النظر عن أسباب التغيير، مثل التغيير نتيجة ازدياد التخصص المهني والتكنولوجي والتقني، ويساعد الحراك المهني: "على ارتقاء الفرد اجتماعياً واقتصادياً، وقد يؤدي إلى تغيير مكان إقامته ومعارفه وأصدقائه واختلاطه لبيئة اجتماعية مغايرة لأسلوب حياته ومركزه الاجتماعي الذي نشأ فيه، وهو ما أصبح ملحوظاً في المجتمع المعاصر حيث يعمل الآباء والأجداد في الحرف اليدوية ويعمل الأبناء في مهنة الطب والهندسة أو التدريس أو التجارة."⁽³⁾ ويعود ذلك إلى أسباب نذكر منها:

- التغيير الاجتماعي:

إن التغيير اليوم واقع معاش فنحن في عالم دائم التحرك أين يصبح التغيير أمراً ضرورياً وشرطاً لاستمرار الحياة، حيث يعرفه معجم العلوم الاجتماعية: "التغيير الاجتماعي على أنه كل تحول يقع في

(1) صلاح الدين شروخ: مرجع سابق، ص 228.

(2) د محمد حمدي السعيد: الحراك الاجتماعي والتحديات الأمنية، مركز الاعلام الأمني، مملكة البحرين، ص5

(3) المرجع السابق: ص6.

التنظيم الاجتماعي سواء في بنائه أو في وظائفه خلال فترة زمنية معينة ويشمل كل تغيير يقع في التركيب السكاني للمجتمع أو في بنائه الطبقي ونظمه الاجتماعية، أو في أنماط العلاقات الاجتماعية أو في القيم والمعايير التي تؤثر في سلوك الأفراد والتي تحدد مكانتهم وادوارهم في مختلف التنظيمات الاجتماعية التي ينتمون إليها⁽¹⁾"

"يساهم التغيير الاجتماعي في تسهيل الدخول الى طبقة ما أو الخروج منها وذلك بحسب نمط المجتمع أو البناء الاجتماع بالسائد، فلا وجود للحراك في المجتمعات الخالية من الانقسام الطبقي كالمجتمعات البدائية والمجتمعات بسيطة التركيب ولا وجود للحراك أيضا في مجتمع العبودية ومجتمع الاقطاع، الحراك ضعيف بصورة عامة في المجتمعات التقليدية خاصة تلك التي تمتهن الزراعة والرعي وضعيف أيضا في المجتمعات ذات الانساق الاجتماعية المغلقة وبالمقابل يوجد في المجتمعات ذات الانساق⁽²⁾ المفتوحة وهي مجتمعات تتميز بتعدد واختلاف الطبقات والفئات الاجتماعية وينهض فيها التمايز على اساس مقدرة الشخص في الانجاز والجهد ."

- تقسيم العمل:

"ويقصد بتقسيم العمل المهني(التخصص المهني) تخصص كل فرد في عمل محدد على شكل حرفة أو مهنة معينة، حيث ينقسم أفراد المجتمع إلى مزارعين حرفيين وصناعيين وتجار ومدربين واطباء مهندسين ومدراء... الخ."⁽³⁾

بمعنى أن تقسيم العمل هو منهج يتولد بفعل تخصص كل فرد في مرحلة معينة أو جزء محدد من العملية الانتاجية بدل القيام بكل العملية الانتاجية.

ويتأثر الحراك بدرجة تقسيم العمل إذا اتسع نطاق تقسيم العمل وتتنوع التخصص إلى درجة معقدة يمكن أن يخلق ظروف تعيق الانتقال السهل من طبقة إلى أخرى وأن ذلك يتوقف على طابع التنظيم الاجتماعي الذي يعين حدود دقيقة بين الأفراد، ظهرت الطبقات واضحة وارتفعت الحواجز وقل الحراك إذا كان التنظيم يعين حدود واسعة يكون الحراك ميسورا .

(1) أحمد زكي بدوي: مرجع سابق، ص

(2) لبصير عبدالمجيد: موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2007، ص203.

(3) مراد رمزي خرموش، مرجع سابق، ص87.

- وسائل الاتصال:

يشير الاتصال إلى العملية والطريقة التي تنتقل بها الافكار والمعلومات بين الناس داخل مركز اجتماعي معين يختلف من حيث الحجم.

حيث يرى كاتز وكاهن أن: "الاتصال تبادل المعلومات ونقل المعنى أما كونتر فهو يعتبر الاتصال عملية ارسال وتحويل المعلومات من المرسل إلى المستقبل مع ضرورة فهم المعلومات من قبل المستقبل."⁽¹⁾

حيث تلعب وسائل الاتصال دورا في تشجيع الحراك الاجتماعي بحيث أنها:

- "فتحت الأسواق أمام سلع وخدمات الدول المتقدمة والنامية.

- حولت العالم إلى قرية صغيرة بعد أن قرب المسافات وضغطت على عنصر الزمن بواسطة سهولة الاتصال.

- ساهمت في تحقيق أقصى سيطرة ممكنة على فيض المعلومات المتدفقة بالنسبة للباحثين والمهتمين ومتخذي القرارات في أسرع وقت وبأقل جهد عن طريق استحداث أساليب جديدة في تنظيم المعلومات تعتمد بالدرجة الأولى على الكمبيوتر واستخدام تكنولوجيا الاتصال لمساندة مؤسسات المعلومات ودفع خدماتها لتصل عبر القارات"⁽²⁾

ومنه يمكن القول أن الاتصال يحطم الحواجز ويؤمن تبادلا سريعا لقيم والمعتقدات بحيث تتميز المجتمعات بارتفاع مستويات الحراك في حالة كثرة وسائل الاتصال في حين أن القيود التي تضعها بعض الدول على عمليات الاتصال تعيق الحراك.

أشكال الحراك المهني:

أ- الترقية:

يعتبر مفهوم الترقية من المواضيع التي شغلت العديد من الباحثين على اعتبار أنها وسيلة هامة لأفراد لحصول على أجر أكبر، كما تمكنهم من النمو والتطور في السلم الوظيفي بالإضافة إلى تحسين المستمر لمكانتهم الاجتماعية، وقد وردت عدة تعاريف للترقية نذكر منها:

(1) لوكيا الهاشمي: السلوك التنظيمي، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، 2006، ص212.

(2) الأخرس ابراهيم : الآثار الاقتصادية والاجتماعية لثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات على الدول العربية، الأنترنت المحمول نموذجا، شرك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر ، ط1، 2008، ص 305.

سهيلة محمود عباس وعلى حسن: واللذان عرفها على أنها: "تقدم العاملين وانتقالهم من مستويات أدنى إلى مستويات أعلى أي انتقال الفرد من العمل ذوي المسؤوليات إلى العمل ذوي مسؤوليات ومكانة وموقع أفضل يتطلب مهارات أعلى قد تتبعها زيادة في الرواتب أو الأجور المدفوعة."⁽¹⁾

وفي تعريف آخر: "الجزء المادي والمحتوى على إبراز الكفاءة والقدرة على اتقان العمل والتفاني فيه وهي الاعتراف الصريح من المؤسسة بجدارة ومهارة العامل في قيامه بعمله والتشجيع المستمر له في مراحلها بدل الجهد والرفع من المستوى التقني والمردودية، فهي بذلك تشكل حافز للعامل للرفع من مستواه المهني والاجتماعي."⁽²⁾

وتتم العملية الترقية ضمن السلم المهني المرتب والمقرر من السلطة العامة أو بقرار صاحب العمل حيث يقسم كل سلم وظيفي إلى مجموعة من الدرجات، ابتداء من درجة الالتحاق بالمنصب إلى نهاية الحياة المهنية بترك العمل أو الطرد أو التقاعد.

وللترقية أسس ومعايير يتم أخذها بعين الاعتبار عند إجراء عملية الاختيار وهي كما يلي:

• الترقية على أساس الأقدمية:

تعتبر الأقدمية نظاماً تاريخياً قديماً، كما أنها تقدير من قبل الإدارة للعامل نظراً لتفانيه في عمله وتعني:

"صلاحية العامل للترقية بعد قضاء فترة زمنية معينة تحددها القوانين واللوائح المختلفة وهي الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة أو بطول مدة الخدمة بالمؤسسة عامة."⁽³⁾

ويلقى أساس الأقدمية قبولا عاما من النقابات العمالية، حيث شعرت هذه الأخيرة بعدالة هذا الأساس وبعده عن التحيز والحاجات الشخصية، ولكن رغم ذلك فإن أساس الأقدمية لا يصلح في المستويات الوظيفية الكبيرة التي تتطلب مواصفات وأبعاد تتعلق إلى حد كبير بالشخصية والقدرة الإدارية على تحقيق مستويات معينة من الانجاز الإداري.

ولهذا الأسلوب عدة مزايا نذكر منها:

-الأقدمية تحقق الموضوعية في شغل الوظائف.

(1) سهيلة عباس وعلي حسين علي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط1، الأردن، 2007، ص359.

(2) علي غربي: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2002، ص137.

(3) صلاح الدين عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 2000، ص322.

- يفضل العاملون الأقدمية لأنها تجعل الأقدم يشرف على الأحدث.
- لا يتيح هذا الأسلوب للإدارة اساءة استعمال السلطة.
- التشجيع على البقاء في المؤسسة ومنه التقليل من دوران العمل.
- الأقدمية قرينة واضحة على خبرة العامل المكتسبة وكفاءته.⁽¹⁾

• الترقية على أساس الكفاءة:

تفضل إدارة الأفراد اعتبار المقدرة كأساس للترقية، أي لأن كفاءة الفرد هي بمثابة جواز السفر للوصول إلى الوظيفة الأعلى في السلطات والمسؤوليات والأجر وعليه: "ويساعد هذا المعيار على تحفيز العاملين على تحسين أدائهم في الوظائف الحالية لأنه من المنطقي أن يرقى العامل على أساس قدراته ومهاراته بالاحتكام إلى تقارير كفاءة التي توضع بمعرفة القيادات الاشرافية في المؤسسة، ويشترط لنجاحها تقنين قواعد ومعايير الكفاءة داخل كل وحدة ادارية بما يتفق وطبيعة العمل داخل الوحدة."⁽²⁾

ويمكن إجمال مزايا الترقية على أساس الكفاءة في النقاط التالية:

- ترفع كفاءة وفعالية المؤسسة نتيجة الوظائف الأعلى للأكفاء القادرين على تحمل المسؤولية والقيام بواجباتهم بدرجة من الدقة والالتقان.
- ترفع مستوى الوعي لدى الموظفين بتنمية قدراتهم ومعلوماتهم العلمية.
- تنمية روح المنافسة بين الكفاءات وهذا ما يشجع على التطوير والابتكار الرفع من مستوى الاهتمام بتقارير تقييم الأداء.

• الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا:

يعتبر هذا الدمج أكثر ملائمة لطبيعة البناء التنظيمي ويكون أساسا سليما يقوم عليه نظام الترقيات لأي منظمة حيث: "يجري تصنيف الوظائف إلى فئات متعددة تتم الترقية في الفئات العليا منها على أساس الكفاءة التي تليها على أساس الأقدمية والكفاءة."⁽³⁾

وتتجلى مزايا الجمع بين معياري الأقدمية والكفاءة في:

- تحفيز الموظفين على الاستمرار في المؤسسة.

(1) المرجع السابق: ص 327.

(2) نبيل الحسيني النجار ، مدحت مصطفى راغب: ادارة الأفراد والعلاقات الانسانية ، الشركة العربية للنشر ، القاهرة، 1992، ص 512.

(3) سنان الموسوي: ص 204، 205.

- يحقق الرضا الوظيفي لقناعة العمال بعدالة الترقية.
- يحد من التمييز والمحاباة.
- الاعتماد على أكثر من مقياس مما يزيد من درجة الموضوعية.

ب- النقل الوظيفي:

النقل هو انتقال الفرد من عمله إلى عمل آخر مساوٍ له في المسؤوليات والمركز والأجر حيث يعبر عنه بالانتقال من وظيفة إلى وظيفة أخرى لا بقصد الترقية، بل لمعالجة بعض ضروريات العمل حيث يعرف على أنه: "حركة الفرد العامل من وظيفة إلى أخرى بنفس المستوى المهني بحيث لا يصاحب هذا التنقل أي تغيير في الأعباء والمسؤوليات أو زيادة في الأجر أو المزايا ويطلق على حركة الفرد العامل هذه بالنقل الأفقي أي بين الوظائف في نفس المستوى الإداري."⁽¹⁾

وتكمن أهميته في :

- يسعى النقل الوظيفي للاستجابة لحاجات العمل وإضفاء الحركة والمرونة على الوظائف وشاغليها.
- تحقيق التوافق بين كفاءات العمال المهنية ومستوى الوظائف المنسوبة إليهم.
- تمكين المؤسسة من تحقيق التطور النوعي لمواردها البشرية.
- سد حاجة العمل من الموظفين في مختلف المواقع الجغرافية.

ج- دوران العمل:

تعتبر ظاهرة دوران العمل من الموضوعات المهمة في الدراسات الاجتماعية ويعني دوران العمل ترك العامل وانتقاله من عمله إلى مكان آخر كما يقصد به حركة توظيف ومغادرة اليد العاملة للمؤسسة وهي نوعان : حركة غير ارادية ناتجة عن التجدد الطبيعي للمؤسسة مثل تلك الناتجة عن التقاعد وتوسيع المؤسسة وحركة ارادية ناتجة عن الحراك المهني للعمال.

(1) الطائي يوسف حجيم : الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الوراق للنشر ، الأردن ط1، 2006، ص501.

كما أن "دوران العمل يتمثل في مغادرة العامل للمنظمة ونشوء الحاجة للإيجاد بديل له".⁽¹⁾

حيث ينقسم دوران العمل من حيث النمط إلى نوعين هما:

- دوران العمل الطوعي: "يعني أن يغادر العاملون المنظمة بمليء إرادتهم التي تعاني من عجز مالي وتأخر عن دفع أجور العمال وعدم دفعها نهائياً، وهذا ما يدفع بالكثير من العمال إلى التخلي الإرادي عن العمل والبحث عن عمل آخر".

- دوران العمل الاجباري: يعني أن يتم انتهاء خدمة العامل إما لضعف مستوى أدائه أو لمخالفته للأنظمة النافذة، بدون إرادته، كنتقاعد أو الفصل من العمل أو الموت.

2- الحراك المكاني:

وهو أكثر أنماط الحراك الاجتماعي: "انتشاراً في المجتمع الصناعي، فأصبح من السهل انتقال الفرد من إقليم لآخر، كما أن تقدم وسائل المواصلات والنقل وتوفر مهن جديدة ذات أجر مرتفع نسبياً أدى إلى زيادة الحراك المكاني وهجرة الفرد من إقليم أسرته الأصلي إلى مواطن عمل جديدة"⁽²⁾

ولاحظ علماء الاجتماع أن الأفراد في المجتمع الحضري أصبحوا أقل ارتباطاً بالأرض التي ينشؤون فيها وزاد تحرك الأفراد من بلد لآخر وزاد تغيير الأفراد للوحدات السكانية وتبديلهم لجيرانهم.

3- الحراك الاقتصادي:

ويقصد به: "حدوث حراك اقتصادي نتيجة ازدهار الأحوال الاقتصادية أو تدهورها مثل ازدهار سوق العقار أو تدهور سوق الأوراق المالية، ويظهر الحراك الاقتصادي في حالة تغيير مركز الأبناء الاقتصادي عن مركز الآباء أو الأجداد، وقد يرجع ذلك إلى نشأة نظم جديدة للأجور وتقييم العمل على أساس إنتاج الفرد ومدى خبراته وقدراته".⁽³⁾

⁽¹⁾ روبير ماتيس : ترجمة محمود فتوح، ادارة الموارد البشرية، دار الشعاع للنشر والعلوم، مؤسسة محمد راشد آل مكتوم، سورية،

2009، ص105.

⁽²⁾ د. محمد حمدي سعيد : مرجع سابق، ص6.

⁽³⁾ المرجع السابق : ص7.

ومن تم يصبح الحراك الاقتصادي أكثر مرونة عن غيره من الأنماط، فمن السهل أمام الفرد الانتقال من مستوى إلى آخر بقدر ما يبده من جهد وعمل، وصار من الطبيعي أن تتخفف مكانة الأفراد الاقتصادية عن مكانة أسرهم إذا ما فشلوا في مهنتهم.

4- الحراك الفكري والثقافي:

ويقصد به مدى ارتباط الفرد بالقيم والمبادئ التقليدية الموروثة ومدى قدرته على مواكبة الأفكار المستحدثة المختلفة، قد ساعد الحراك الفكري والثقافي تقدم وسائل الاتصال في المجتمع العالمي وما أصبح يعرف بالعلومة أو القرية الكونية، وتعتبر المجتمعات التقليدية التي تستهلك الاعلام العالمي الحديث ومنتجاته هي الأكثر عرضة للحراك الفكري والثقافي من المجتمعات المصدرة للعلومة وهي الدول الغربية لما قد يحمله الاعلام من أفكار سلبية لا تتناسب مع عادات وتقاليد شعوبنا العربية فضلا عن مدى قابلية المتلقي للتفاعل مع هذا الغزو الفكري والثقافي.

ثالثا: العوامل المساعدة على الحراك الاجتماعي

يتحقق الحراك الاجتماعي إذا ما توفر عدد من العوامل التي تساعد على حدوثه داخل المجتمع وسوف نتعرض لها بإيجاز وهذه العوامل هي:

1-الهجرة: "تعتبر الهجرة عامل على درجة مرتفعة من التأثير المباشر على ظاهرة الحراك الاجتماعي وذلك نظرا لكثرة حدوثها في المجتمع المعاصر وأهمية دوافعها التي تتمثل في سعي الأفراد لتحسين ظروفهم اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا من حيث فرص التعليم، والعمل، ومستوى الدخل، الأعلى والرقي الاقتصادي والاجتماعي، وهو ما قد يؤدي إلى النمو المتزايد للمدن من جهة وانكماش المجتمع من جهة والقرى من الجهة المقابلة."⁽¹⁾

2-التعليم: "تأتي أهمية التعليم كأحد عوامل الحراك الاجتماعي لما يؤدي إليه من نتائج من تحقيق رقي في التقدم العلمي ومن ثم التقدم الاجتماعي وفرص عمل أفضل تعمل على تحفيز الفرد أو الجماعة بانتقال بمجتمعهم من مكانه معينة إلى مكانة أخرى أعلى."⁽²⁾

(1) مرجع سابق : ص4.

(2) المرجع السابق: ص5.

وقد أكدت بحوث علماء الاجتماع على تأكيد الإرتباط المباشر بين التعليم والحراك الاجتماعي ووجود ارتباطات قوية بين التحصيل الدراسي وارتفاع الدخل والحراك الاجتماعي على الاعتقاد بأن التعليم له قيمة في حد ذاته بصرف النظر عما يترتب عنه من نجاحات.

فالتعليم له قيمة رمزية وهي قيمة تختلف عن القيمة الوظيفية للتعليم المرتبطة بالمهن وصور الحراك التي يخلقها فلتعليم في ضوء ذلك يبقى وسيلة لا غنى عنها للآولئك الذين يسعون إلى المزيد من الصعود إلى الأعلى بصرف النظر عن المهن.

3- الأيدولوجية السياسية:

ويقصد بها النظام السياسي القائم على العدالة في التوزيع القيم والفرص وتتوفر لديه مقومات المجتمع المتحضر تتيح للفرد أن يرتقي في هرم التدرج الاجتماعي طالما يملك القدرات والكفاءات المطلوبة، تاركا أولئك الأفراد المتعثرين في تنمية قدراتهم في درجات أقل في هرم التدرج الاجتماعي.

4-التقدم التكنولوجي:

"يتسم التقدم التكنولوجي كأحد عوامل الحراك الاجتماعي بفعالية لما يحدثه من أثر إيجابي للحراك الاجتماعي، لأن الفرد الذي يمتلك القدرات والخبرات التقنية يستطيع أن يتدرج في الهرم الوظيفي للارتقاء بذاته اجتماعيا واقتصاديا."⁽¹⁾

5- التقدير الاجتماعي للوظيفة:

يختلف تقدير الأفراد للوظائف من فترة زمنية إلى أخرى داخل المجتمع الواحد وبين المجتمعات ويعتمد هذا التقدير على مجموعة من العوامل منها: أهمية هذه الوظيفة كل من الفرد والمجتمع، العائد المادي لها وعدد الأفراد الذين يشتغلونها معنى ذلك أن التقدير الاجتماعي للوظيفة يزداد كلما ازدادت أهميتها لكل من الفرد والمجتمع.

وهناك عوامل أخرى تساعد على الحراك الاجتماعي وهي:

(1) محمود سالم علي جدور : مرجع سابق. ص100.

- "- تطور الاقتصاد وسوق العمل بدرجة تفوق النمو السكاني، مما يجعل الطلب عادة أكثر من العرض، فتنوفر فرص العمل وفرص جديدة للتحسين الوضع.
- توفر وسائل ومؤسسات وكسب مهارات والمعرفة التي تتيح للإنسان رفع مؤهلاته مما يتيح له تحسين وضعه أو على الأقل الإبقاء في حالة تطور متطلبات الدور.
- إعادة الانتاج، إن فشل الطبقات العليا في إعادة إنتاج نفسها، يتيح فرص الحراك للأعضاء الطبقات الأخرى من خلال شغل الأدوار الشاغرة، ونسبة متدنية للمواليد وتوسع سوق العمل وتحقق هذه الحالة."⁽¹⁾

رابعاً: معوقات الحراك الاجتماعي

مثلما توجد عوامل تساعد على الحراك الاجتماعي، كذلك توجد معوقات تحول دون حدوثه وهي:

- 1- الإنغلاق الطبقي: وهو يمثل مشكلة حقيقية تعوق عملية الحراك الاجتماعي ذلك أن: " الطبقة تحاول أن تحتفظ بمحدداتها الطبقيّة وقواعدها في تربية الأبناء وتنشئتهم، الأمر الذي يمنع حدوث الحراك الاجتماعي والمثال واضح بالانغلاق الطبقي المجتمع الطائفي في الهند.
- 2- رغبة البعض في الاحتفاظ بمكانتهم الاجتماعية المتوارثة: ويظهر ذلك عندما يرغب كبار السن في الاحتفاظ بتقاليد وأوضاع طبقة معينة وهذه الأوضاع تؤثر على الهبوط بمستوى المكانة الاجتماعية لهؤلاء الأفراد."⁽²⁾
- 3- تدبب عملية الحراك الاجتماعي تحت تأثير عامل التريف والتحضر: فالحراك داخل المجتمعات الريفية لا يمكن أن يجري الحراك في المجتمعات الحضرية في مستواه، وذلك بسبب ما يسود المجتمعات الريفية من عادات وتقاليد وقيم محافظة، بعكس المجتمعات الحضرية التي تعيش حالة التحضر الذي تؤثر مؤثراته وأبعاده في تشجيع الأفراد والجماعات على الحراك الاجتماعي.
- 4- تباين الأجيال في قدرتها على الحراك (الحراك الاجتماعي للأجيال المعاصرة): " عادة ما تكون فرصة أكبر من الأجيال السابقة، والسبب يعود إلى تباين المجتمعات في ظروفها الاجتماعية وارتفاع درجة التغيير الاجتماعي الذي تمر به، ويطلق على الأجيال المعاصرة أنها أجيال متحركة كما يلاحظ

⁽¹⁾ إبراهيم عيسى عثمان : مقدمة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط2، عمان الأردن ، 2012، ص294.

⁽²⁾ محمد حمدي سعيد : المرجع السابق: ص102.

وجود صراع قائم بين الأجيال السابقة المتمسكة بعاداتها وقيمها وبين الأجيال المعاصرة التي ترغب في التغيير تماشياً مع الظروف الاجتماعية التي تحتم عليهم ذلك، وبالتالي يحول تمسك الآباء بقيمهم ومعتقداتهم وأفكارهم في الحد من الحراك الاجتماعي للأبنائهم.⁽¹⁾

5- طبيعة النظام الاجتماعي والأيدولوجية السائدة في المجتمع: يلعب هذا العامل دوره الرئيسي في أحداث ظاهرة الحراك الاجتماعي وتسارع تجربته، وفي نفس الوقت يكون عاملاً للإعاقة والحد من تسارعه ففي المجتمعات ذات الأنظمة الاجتماعية المفتوحة التي تسودها إيديولوجية تؤمن بالديموقراطية والعدالة وتكافئ الفرص التعليمية والوظيفية، وتؤكد على المكانة الاجتماعية المنجزة وفقاً للميول والسمات الشخصية والجهد الذاتي، فإن فرص الحراك الاجتماعي للأفراد وحتى المجتمع بعامة يكون كبيراً، أما إذا كانت المجتمعات من النوع المغلق التي تسودها إيديولوجية تؤكد على المكانة الاجتماعية المتوارثة فإن الحراك الاجتماعي عندئذ يكون محدوداً وربما معدوماً بخاصة بين أفراد الطبقات الدنيا والوسطى.

6- الأسرة: من العوامل المنبثقة من الأسرة والتي قد تشكل عناصر إعاقة لظاهرة الحراك الاجتماعي عامل الزواج وحجم الأسرة، فالزواج غير المتكافئ وبخاصة إذا كان من عضو ينتمي إلى طبقة دنيا فإن ذلك يؤدي إلى الحط من مكانة الاجتماعية .

(1) محمود سالم علي جدور: المرجع السابق، ص 102.

خلاصة الفصل:

يمكن القول أن الحراك يرتبط بالتغيرات التي تحدث داخل البناء الاجتماعي، فكل مرحلة من مراحل البناء تتطلب مجموعة من الأنشطة التي تحقق الأهداف التي يسعى إليها كل من الأفراد والجماعات، بين مواقع اقتصادية واجتماعية مما يؤدي إلى تغيير الأنشطة المهنية للأفراد، فالأوضاع المهنية لا تستمر داخل البناء الاجتماعي على حالة واحدة من الاستقرار والثبات، فما يلاحظ هو حدوث الكثير من الظواهر التغيير وهذا ما يعني أن هناك قوى معينة تؤثر في تشكيل نمط الحياة المهنية والارتقاء المعني باتجاهاته المختلفة.

الفصل الرابع

المداخل النظرية للدراسة

تمهيد

أولاً: النظرية الماركسية

ثانياً: النظرية البنائية الوظيفية

ثالثاً: نظرية الصراع الاجتماعي (الماركسية المحدثه)

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر النظرية في علم الاجتماع ذات أهمية كبيرة، فهي بمثابة الدليل الذي يوجه الباحث إلى القضايا المهمة، حيث تزوده بمنظومة من المفاهيم التي تتيح له الفهم التجريدي للظواهر والعلاقات المنطقية بينها، لذلك أصبح وجود التصور النظري أكثر من ضرورة في البحث الاجتماعي وتطبيقا لهذا المبدأ ونظرا للأهمية البالغة التي تلعبها كل النقابة والحراك الاجتماعي داخل أي تنظيم اجتماعي ظهرت الحاجة إلى دراسة هذا الموضوع، من خلال محاولة الإلمام بما توفر من مختلف الاتجاهات النظرية في تفسير ظاهرة النقابة والحراك الاجتماعي.

تعتبر النظريات الأرضية التي ننطلق منها في جلب المعلومات، كما تعتبر نقطة استدلال الباحث حول موضوعه وهي الضامن لاندماج البحث في المجموعة العلمية، ذلك أن القيام بالبحث في المجال السوسيولوجي يتطلب أن يكون هذا البحث ضمن اطار نظري مقبول حتى يتخذ البحث مصداقيته والنظرية السوسيولوجية هي مجموعة بناءات فكرية تأملية تجريدية نحاول من خلالها تفسير الواقع، وعملا بهذا المبدأ في الدراسة الحالية والتي تعني بالمعالجة السوسيولوجية لظاهرة النقابة والحراك سنتطرق إلى مختلف الاتجاهات النظرية التي حددت تصورا واضحا لهذه الظاهرة.

أولاً: النظرية الماركسية

تنتقل النظرية الماركسية في تحليلها الظاهرة الحراك، من منظومة فكرية متكاملة وشاملة شكلت اتجاها فكريا موازيا للفلسفة التي يقوم عليها النظام الرأسمالي وقائما على انتقاد هذا النظام في بناءاته وأهدافه وعلاقاته.

وأن الفكرة الاساسية التي تقوم عليها هذه النظرية هي فكرة التغير والحراك، الذي ينبع من الصراع بين العناصر المتضادة والمتناقضة، وهذه العملية هي التي تحكم كافة أشكال الظواهر في المجتمع، حيث نجد التناقض والعداء بين الطبقات الاجتماعية، وبرزها تجسدت في العلاقة القائمة بين مالكي وسائل الانتاج ومالكي قوة العمل المنتجة، وانطلاقا من ذلك فإن الملكية الخاصة كانت ولازالت تستهدف الربح وفائض القيمة، ووضعية كهذه عملت تاريخيا على خلق فروق اجتماعية بين افراد المجتمع الواحد بسبب عوامل كثيرة سببها علاقات الانتاج الرأسمالية التي سادت المجتمعات الانسانية عبر مراحلها المختلفة وعلى هذا الأساس، فقد بدلت الرأسمالية كل ما في وسعها في سبيل شراء قوة العمل من الطبقة العاملة وكذلك انتزاع المهارة من العمال عن طريق رفع المستوى التكنولوجي والصناعي، وكذلك تقسيم العمل بالسيطرة النهائية على وسائل الانتاج في ظل هذه الوضعية كان لا بد ان ينقسم المجتمع الانساني إلى فئتين، فئة تملك وسائل الانتاج وكل اللوازم الضرورية للحياة وأخرى مجردة من هذه الوسائل، مما أدى إلى بروز المجتمع الطبقي، حيث أن العلاقة القائمة بين تلك الفئتين هي علاقة تناقض وصراع حيث أن هذا الأخير هو: "العامل الأساسي للتطور الاجتماعي والمحدد لطبيعة وبناء المجتمع أي أن ظاهرة

الصراع هي محور العلاقات الانسانية ويعتبر الآلية التي تخضع لها كافة الظواهر الاجتماعية، لأنها تتحكم في عملية التطور الاجتماعي.⁽¹⁾

فحسب رأي كارل ماركس فإن التاريخ يظهر الصراع الطبقي بين القوي والضعيف والمستغل والمستغل وفي خضم هذه الأوضاع يجدر من العامل تحقيق المصلحة، وذلك عن طريق إحداث تغييرا اجتماعيا والنهوض إلى تحسين الوضع الاقتصادي والمهني نظرا للظروف والأوضاع المزرية التي يعيشها ناهيك عن التغيرات الصناعية والتكنولوجية التي أصبحت تشكل هاجسا يقف في طريق تحقيق طموحه المهني والارتقاء إلى وضع أحسن وأفضل على ما هو عليه.

ونتيجة لهذه الأوضاع يكون رد فعل العمال في البداية عنيفا والذي يتمثل في تحطيم وسائل الانتاج والانقلاب على الرأسمالية ففي نظر كارل ماركس ان الصراع الطبقي يحدث في كل عهد تاريخي وتتبا بأن الطبقة العاملة سوف تتحرر من وعيها الزائف وتتطلق الى ثورة شاملة مبنية على وعي طبقي حقيقي وأنها سوف تكون مدركة لمستقبلها، ويكون ذلك عن طريق الصراع الاجتماعي داخل العمل الذي لا يمكن حله إلا عن طريق الثورة العمالية والإطاحة بالنظام الرأسمالي، وإحلال النظام الاشتراكي كعنصر جديد يحل هذا التناقض والاختلاف، ويشكل قوى ضغط تقوم بإدارة الصراع الاجتماعي باسمهم وهي النقابة ومن تلك اللحظة صار هذا الصراع في طرق عديدة وتطور إلى مستويات راقية ومتقدمة، وتاريخ تطور هذا الصراع وتاريخ نشأة الحركة العمالية.

ومن الملاحظ أن ظهور الصناعة وتقدمها كان من العوامل التي أدت إلى تكتل العمال في إطار تنظيمات نقابية للدفاع عن حقوقهم وهذا ما ركز عليه كارل ماركس في نظريته الثورية التي عالجت موضوع النقابة في إطار تحليل قيمة العمل، وعملية صراع الطبقات، وقوانين مجتمع فائض القيم ،ذلك ضمن مبادئ النظرية الماركسية كما ورد ذكر أهم مبادئها في نظرية الصراع حيث: "ان الرأسمالية هي النظام الذي من خلاله الطبقة البرجوازية هي التي تتحكم في الاقتصاد وكذلك النظام السياسي، تضطهد الأجراء (المنتجين) بحرمانهم من السيطرة الاقتصادية والعمل السياسي لعمالهم الذي تستغل ربحهم..."⁽²⁾ على اعتبار ان الماركسية كنظام إيديولوجي تختلف عن فرضية الرأسمالي، وتتطوي على مفهوم العمل

⁽¹⁾ خالد حامد : المدخل إلى علم الاجتماع، جسر للنشر والتوزيع ، ط1، المحمدية الجزائر، 2008، ص106.

⁽²⁾ fenaud paquet ،jeen François Tremblay et eric Gosselin :relations industrielles/ industriel relations ، vol ، 59، n2، 2004 ،p295- 320 ،des théories du syndicalisme –synthèses analytique et considérations contemporaines p13 .www ،érudit، org

النقابي حيث أن هذا الأخير مستند على المصالح المتضاربة بين الطبقات مما يجعل الصراع بين البرجوازية ولبروليتاريا أمرا لا مفر منه الاسقاط الرأسمالية، ذلك عن طريق تنظيم نقابي ثوري لتجمع العمال ومما يولد لديهم وعيا طبقيًا، حيث يرى ماركس أن تحرير العمال إنما هو من صنع العمال أنفسهم وليس من صنع مجموعات أقلية، كما أن هذا التنظيم النقابي يمكنهم من انتزاع الحرية لأنفسهم ولكل الكادحين والمستغلين .

أما عن الدور المطلي للنقابة حسب كارل ماركس يربطه مع تطور الرأسمالية المالكة لوسائل الانتاج وتعرف بالبرجوازية، واستغلالها للطبقة العاملة التي لا تملك إلا قوة عملها لتبيعها لرب العمل مقابل أجر زهيد لا يكفي لتجديد طاقتها والتي تعرف بالبروليتارية، ومن هذا فإنه يرى السبب الموضوعي لوجود النقابات لمدافع عن مصالحها والمطالبة بحقوقها، إذ لا يقتصر على المطالب الاقتصادية فقط والتمثلة في تحسين الأجور، ظروف وشروط العمل... إلخ، بل تتعداها إلى مطالب سياسية: "لأن مالكي وسائل الانتاج وبتحالف مع الدولة يسعون إلى التكتل وفرض ارادتهم وسيطرتهم على العمال والمطالبة بتبني قوانين ضد مصالح هؤلاء واللجوء إلى القمع كتكسير، الاضرابات وعدم دفع الأجور وأمام التحالف تدرك الطبقة العاملة حاجاتها وضرورة امتلاكها للسلطة السياسية لا سيما هي القوة الرئيسية في المجتمع." (1)

والخلاصة التي يمكن الخروج بها من خلال استعراض النظرية الماركسية التي اعتمدت على اظهار عنصر الصراع كعامل حاسم وجوهري في احداث عملية التغيير في مختلف المجتمعات على اعتبار أن الصراع ظاهرة لا يخلو منها أي تنظيم انساني، حيث يقول ماركس وانجلز أن: "...تاريخ المجتمعات إلى يومنا هذا صراع طبقات..." (2)

ولو أردنا اجراء مقارنة للآراء النظرية الماركسية لا سيما وجهة نظرها حول الصراع الذي هو الطريق الطبيعي للإحداث التأثيرات الاجتماعية والتاريخية في تفسير تأثير النقابة على الحراك وهو ما يخص دراستنا الحالية-، حيث أن إرتكازات هذا الاتجاه تؤكد أن مصدر هذه التأثيرات راجع أساسا إلى عامل الصراع كعنصر حاسم في احداث التغيير، لاشك أن كارل ماركس حاول تقديم نظرية منظمة عن التغيير الاجتماعي التي كان لها صدى كبير على الفكر السوسيولوجي لما أحدثته أفكاره من تأثيرات بعيدة

(1) جحا زهيرة: المرجع السابق، ص102.

(2) عبد العزيز رأس المال : المرجع السابق، ص34.

المدى في المجال العلوم الاجتماعية وعلم الاجتماع بصورة خاصة، غير أن لها من المأخذ أيضا ما يجعلها عرضة للكثير من الانتقادات لا سيما تركيزها المطلق على العامل المادي والاقتصادي غير أنه أغفل بعض الجوانب التي قد يكون لها دورا هام في نشأة النقابية العمالية وتطورها مثل الجانب النفسي والاجتماعي، والأخلاقي، واختلاف تطلعات الأفراد واعتبارها أيضا أن الصراع الطبقي هو المحرك الأساسي للتطور الاجتماعي والمحدد لطبيعة وبناء المجتمع، الذي يؤدي بدوره حتما إلى قيام الثورة، وهذا فيه الكثير من المبالغة والواقع اليوم يفند ذلك حيث ظهرت العديد من الطرق والوسائل التي من شأنها أن تؤدي إلى حل النزاعات ورغم كل هذا تبقى النظرية الماركسية ذات قيمة معرفية جديدة باهتمام.

وفي منحرج آخر نجد اتجاه الاصلاح الاجتماعي الذي أبرز ممثليه بياتريس وسدني ويب عام (1897)، حيث يرى ظهور النقابات العمالية كان في البداية العمل الصناعي الذي جاء على أنقاض النظام الطائفي، حيث أذي بروز ظروف وشروط عمل مغايرة خلقت فجوة بين العمال وأرباب العمل بحيث أنه لا خيار للعمال سوى القبول بها والعمل ضمنها، إذ يرى أصحاب هذا الاتجاه أن تلك الظروف هي التي دفعت بهم إلى تكوين فعل منظم يمارسون نشاطه في اطار نظامي ويسمى هذا الأخير بالنقابة، حيث أن العمال يبحثون دائما عن تحسين ظروفهم المعيشة من خلال المطالبة بتحسين ظروف عملهم والحصول على أجور أفضل وعمل آمن ومريح لا يؤثر على صحته: "و جميع هذه الظروف والمؤثرات دفعتهم للانخراط في تنظيم مهني يوحد وينسق جهودهم مع زملائهم في جماعة نقابية تحقق مطالبهم وتدافع عن حقوقهم وتؤمن مستقبلهم المالي، وتقلل من متاعبهم وتبعدهم عن تبعات المنافسة والبطالة والعجز."⁽¹⁾

ومن هنا يأتي الهدف الملح للحركة النقابية في وجودها أي تبلورت كنتيجة لتخفيف من النتائج السلبية المنافسة ولتحسين ظروف العمل، وليس نتيجة لظروف سياسية، أو دينية وهذا لن يتحقق إلا باستعمال عدة وسائل منها:

- التأمين المشترك الذي يضمن حقوق العمال ضد البطالة والتظاهرات والاضرابات وهذا من أجل ضمان حقوق العمال.

(1) معن خليل العمر : الحركات الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن ، 2010، ص100.

- المفاوضات الجماعية بين العمال والادارة والموازنة بين طلبات كل منها.

- الضغط على الحكومة فيما يخص ارساء قواعد العمل لضمان حقوق العمال.

ومما سبق ومع التطور العمالي وايمانهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمل وتحقيق مصالحهم الاقتصادية، غيرت الأوضاع وأصبح التركيز على مطالب معينة منها الأجور، مدة العمل، الظروف الفيزيائية للعمل، الضمان الاجتماعي، وغيرها.

يعد هذا الاتجاه من التيارات المهمة في دراسة النقابة العمالية حيث ركز على الجوانب المطالبية كشروط وظروف العمل، في مقابل ذلك أغفل جوانب أخرى مهمة بالنسبة للعامل من حيث أنها تؤثر على مصالحه، منها الجوانب النفسية الاجتماعية، والسياسية حيث أن العمال يختلفون في طموحاتهم فمنهم من يطمح إلى أكثر من تحسين الأجور، وظروف العمل إلى الارتقاء إلى وضع مرموق داخل المؤسسة كذلك العمل ضمن جماعة تلبى له حاجاته النفسية، والاجتماعية وهذا ما أدى بهذا الاتجاه إلى الوقوع في تناقضات مع الواقع في بعض جوانبه.

ثانياً: النظرية البنائية الوظيفية:

تعد البنائية الوظيفية من النماذج النظرية الأساسية في علم الاجتماع، قائمة على عدد من المفاهيم التي تتناسب مع موضوع الدراسة، كإنجاز، والنسق، والوظيفة، حيث تفسر هذه النظرية التفاوت والحراك بحسب كل من كنجلزلي ديفر ولبرت مور أنه موجود في توزيع الأوضاع المرغوبة كوسيلة لضمان أن معظم الأوضاع المهمة تكون محتلة من ذوى الكفاءات العالية، بالتالي فإن الأفراد في هذه المكنات ينجزون مهامهم باقتدار، حيث أن هذه المهام تكون أكثر أهمية من أعمال أخرى لأنها تتطلب الموهبة الخاصة والتدريب، "وفي سبيل الحصول على المكافأة المالية والمكانة الاجتماعية فإن الأفراد يسعون إلى بدل الكثير من الجهد لشغل هذه الأعمال، وبالتالي يجب تحفيزهم للقيام بتلك الأعمال بكفاءة عالية ومن هنا يجب أن تصرف المكافآت، والمكانة الاجتماعية لمن يؤدون عملهم أحسن من غيرهم وهذا للتمييز هم عن أولئك الذين يؤدون مهامهم بأقل كفاءة."⁽¹⁾

(1) محمود سالم علي جدور: المرجع السابق، ص73.

إذن ووفقا للنظرية الوظيفية فإن الحراك يكون ضروريا ووظيفيا في المجتمع، بحث يعتمد أصحاب هذه النظرية أن العمال لا يمكن أن يرتقوا أو يحسنوا من وضعهم إلا تحت تأثير قدرتهم على الانجاز أن العامل يضع لنفسه نقطة يصل لها مستوى طموحه وأن خبرات النجاح، أو الفشل هي التي تحفزه على وضع مستوى أعلى لطموحه مستقبلا كما أن القدرات الفردية تعتبر من العوامل المؤثرة على مستوى طموحه وأدائه، بحيث أن الانجاز يمكنه من تنمية وتطوير ذلك الارتقاء بمستوى أدائه الفعلي وبالتالي يخلق الفرصة لديه في امكانية الارتقاء أو الانتقال إلى مهن أخرى، وبالتالي تحقيق الأهداف وهنا يحدث حراك مهني سواء أفقي، أو عمودي الذي يكون محكوم بعمل وظائف اناسق أخرى كالتكوين، والتدريب والكفاءة... إلخ على اعتبار أن هذه الانساق تعمل في تناغم مع بعضها البعض لمصلحة الكل لتحقيق التوازن، والأمن، والاستقرار الاجتماعي.

ومن بين الانساق التي تعمل على حفظ التوازن والانسجام داخل البناء الكلي، نجد نسق النقابة الذي يقوم بوظائف دفاعية داخل بيئة العمل من أجل هذا النسق الذي يتكيف مع محيطه، وبالتالي يسهم الفعل النقابي في خفض معدلات التوتر والصراع التي قد تنشأ خلال عملية التفاعل الاجتماعي، وحسب ماكس فيبر في معرض حديثه عن الفعل النقابي "فإنه يعتبر المنشأة الرأسمالية نفسها (باعتبارها بناءا) تستدعي فعلا جماعيا من نمط معين، فإن الفعل النقابي جزء من هذا كله وهو صورة لسلوك الانساني داخل المؤسسة وان كانت وجهة نظر الاقصاديين فإن العمل النقابي إنما تعبير عن المساواة في الأجور وعنصر من نشأة التأثير بطريقة أو بأخرى في البناء الاقتصادي، من خلال مؤشرات معينة، فإن هناك وجهة نظر أخرى جاءت لتعبر على أن العمل النقابي فعل جمعي يعمل على تحسين العلاقات بين العمال واصحاب العمل، وبين العمال فيما بينهم، كما يتيح المجال للتعبير عن رغباتهم وآرائهم وهو الهدف الرئيسي الذي يجب أن تركز عليه النقابات..."⁽¹⁾

وعليه فإن النقابة تعتبر بنية من بنايات التنظيم الحديث، لا تتعارض مصالحها مع الإدارة وانما لها دور التوفيق بين مصالح الإدارة والعمال وكذلك بين العمال انفسهم من خلال تقليص روح المنافسة بينهم من خلال رفع كفاءة العمال في الاداء المهني.

(1) بلمهدي سكيبة، رضاني حليلة: مرجع سابق ص 4

ثالثا: نظرية الصراع الاجتماعي (الماركسية المحدثه)

جاءت أفكار هذه النظرية في موقع وسط بين نظرة الماركسية للصراع على أنه عنصر ثوري ضروري لتغيير المجتمع وبين نظرة وظيفية على أنه معوق وظيفي غير مرغوب فيه ،حيث يصنفونهم بالتوفيقين اذ وسع أصحاب هذه النظرية مجال الصراع الاجتماعي إلى مجالات متعددة، فقد يكون الصراع على المستوى الطبقي (صراع الطبقات) قائم على خليفة اقتصادية، أو يكون لخلفيات طائفية ،أو دينية، أو سياسية، ومن أبرز العلماء الاجتماعيين المعاصرين الممثلين لهذا الاتجاه نجد: زالف داهرنورف ولويس كوزر.

1- نظرية كوزر:

اعتبر لويس كوزر الصراع عملية اجتماعية ضرورية لفهم العلاقات الاجتماعية وتغيرها وقد ذهب إلى أن الصراع له دور وظيفي من أجل بقاء المجتمع، حيث يعمل على زيادة مشاعر التوحيد للجماعة، وبالتالي يصبح الاسلوب المنظم لتناول المسائل الهامة والكشف عنها.

وقد اعتمد كوزر في صياغة هذه النظرية على كل من زميل،، سيمون والوظيفيين من خلال جمعه لمفاهيم الصراع، التغيير والتكامل أي أن المجتمع يخضع لشكل من أشكال التغيير يتناسب طرديا مع الصراع، وفي مقابل ذلك يظهر ضوابط لإعادة التوازن وقد افترض لويس كوزر نتائج الصراع في شكل افتراضات مجردة على النحو التالي:

- "كلما كانت اهداف الأطراف المتنازعة غير محددة طالبت عملية الصراع الاجتماعي.

- إذا اعتقد أن الناس في انجازهم الكلي لأهدافهم سوف يكلفهم ما يفوق الانتظار الذي يتطلعون اليه فإن الصراع لن يستمر طويلا.

- كلما كان الصراع حادا وعنيفا كانت الجماعات المتصارعة بالغة التحديد والوضوح، حيث يشعر كل طرف اجتماعي أن أعضائه في سفينة واحدة، وأن من ليس معهم هو ضدهم وأن مصيرهم واحد ومشارك. (1)

إن طبيعة المجتمع بالنسبة لأصحاب الصراع الاجتماعي يتمثل في إنه نظام ينهل من أشكال توازن القوى بين الجماعات والتنظيمات المتصارعة والمتعارضة.

(1) خالد حامد: المدخل لعلم الاجتماع، جسور للنشر والتوزيع، ط1، المحمدية، الجزائر.

1- نظرية داهرنديروف:

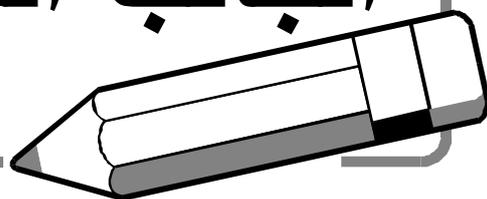
يذهب داهرنديروف إلى أن ضعف قوة رأسمال وقوة العمل في المجتمعات الحديثة بظهور فئات اجتماعية وظهور طبقة متوسطة، تستند على مصادرة قوة جديدة تضاهي أو تفوق المجال الاقتصادي. وأن الصراع والسلطة يشكلان عنصران أساسيان في كافة التنظيمات الاجتماعية، ففي أي تنظيم اجتماعي يتواجد شكل من أشكال السلطة، ونتيجة الصراع إلى أن يفرز حركة موجهة للتغيير الاجتماعي على النظم والمتوازن في النسق الاجتماعي وسوف يحدث التوازن الاجتماعي نتيجة لذلك (التغيير) ويحدث التغيير نتيجة لتغير السلطة ونظمها، وهذا ما يشكل مصدرا أساسيا من مصادر الصراع بما في ذلك الصراع السياسي كما يذهب إليه داهرنديروف بوضعه عاملا حاسما في التغيير الاجتماعي وليس بالمعنى الطبقي الذي ذهب إليه ماركس.

وفي الأخير نشير إلى وجود رؤى متنوعة في مرئياتها فيما يحصل في كل من الحراك الاجتماعي والنقابة العمالية، فمنها من تريد المحافظة على الوضع الراهن وتعارض كل تغير وصراع وذلك أنها تميل إلى الاستقرار في حين توجد رؤية مغايرة تماما ترغب في التغيير والصراع وذلك للحصول على منافع ومكاسب مادية ومعنوية، أي أنها ترغب في إعادة تنظيم المجتمع وتوزيع الثروة والانتاج، وبما أننا تبيننا المدخل الماركسي فقد أخذنا عنه مفهوم الحراك الاجتماعي على أنه شكل من أشكال الصراع الاجتماعي ويكون مبني أساسا على تناقض المصالح بين الطبقات، كما أخذنا عنه نظرية النقابة على أنها كانت نتيجة الاختلال التوازن وهو ما عبر عليه بالصراع حيث ربط تصوره المطالب للنقابة مع تطور الرأسمالية واستغلالها للطبقة العاملة، بمعنى أن هذا الاتجاه يعتقد بحتمية سيطرة النقابة على المجتمع ككل.

خلاصة الفصل:

وما نخلص إليه في الأخير هو أنه ظهرت مداخل كثيرة تتمثل في مختلف النظريات الاجتماعية التي تناولت متغيرات الدراسة، والعلاقة بينها مع اختلافها وتنوعها، ذلك أن كل مدخل له أهمية بالغة من حيث إسهامه في إثراء موضوع الدراسة وان النظريات كانت أقرب إلى الواقع الفعلي بحيث وجدنا فيها نوع من الواقعية لأنها تهتم بكيفية التي يتم بها الحراك الاجتماعي وكذلك نشأة النقابات العمالية.

الجانب الميداني للدراسة



الفصل الخامس

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: منهج الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خامساً: عينة الدراسة

سادساً: أساليب جمع البيانات

خلاصة الفصل

تمهيد :

إن دراسة أي بحث اجتماعي يقوم أساسا على الجمع بين النظري والميداني الذي يعتبر امتداد له وتجسيدا لما طرح من أهداف وما أثارته إشكالية الدراسة من قضايا تحتاج إلى التحقيق في الميدان، وهذا كله حتى يحظى البحث بقيمة علمية وسنحاول أن نتناول في هذا الفصل الاجراءات المنهجية والمتمثلة في المنهج الدراسة، عينة الدراسة، وكذلك أدوات جمع البيانات، كما تطرقنا في الأخير كذلك إلى مجالات الدراسة التي تتجسد في المجال الجغرافي والبشري والزمني.

1- 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 في ما بعد من مواجهة مشكلة البحث، ويجمع الدارسون لمناهج البحث الاجتماعي لأنه لكل دراسة ثلاثة مجالات رئيسية وهي المجال الجغرافي، البشري، الزمني.

أولاً: المجال الجغرافي والبشري

ويقصد به المكان الذي تجري فيه الدراسة الميدانية لموضوع أي بحث، وعليه فقد تم اختيارنا للمكان الذي تجرى فيه وهو على بعض ثانويات ولاية جيجل، الأولى ثانوية ثرخوش أحمد التي تقع ببلدية جيجل دائرة جيجل، حي أيوف، تقدر مساحتها بـ 5000م² مساحة المبنية و 2200م² مساحة غير مبنية، ويعود تاريخ بناؤها إلى عام 1981م، وسنة أول استعمال كانت عام 1982م، ويدرس فيها 1587 تلميذاً من مختلف الشعب الدراسية يقابلهم 84 أستاذ، والثانية ثانوية بلهوشات الشريف التي تقع ببلدية قاوس ولاية جيجل دائرة تاكسنة، حي جفال عبد الوهاب قاوس، حيث تم إنشاءها بقرار رقم 914/ز.ت/92 بتاريخ 13/9/1999، وتم إصدار قرار تسميتها بهذا الاسم بـ 2002/214 حيث يدرس فيها 820 تلميذاً موزعين على مختلف الشعب الدراسية، يقابلهم 57 أستاذاً.

1-2- المجال الزمني:

بعد ضبطنا لموضوع البحث واختيارنا للميدان المناسب للإجراء الدراسة الميدانية فيه، قمنا بزيارة استطلاعية للثانويتين لطلب الموافقة من المدير بغرض إجراء الدراسة الميدانية هناك، وكان ذلك يوم 10 فيفري 2015 لثانوية بلهوشات الشريف ويوم 11 فيفري 2015 لثانوية ثرخوش أحمد، وبعد حصولنا عليها قمنا بزيارات متتالية للمؤسسة بهدف جمع المعلومات عن الثانويتين، كما قمنا بإجراء مقابلة مع الأساتذة، هذه المعلومات إعتدنا عليها في صياغة أسئلة الاستمارة، وبعد الانتهاء من اعداد الاستمارة قمنا بتوزيعها على بعض الأساتذة للمعرفة جوانب النقص فيها وإعادة تعديلها انطلاقاً من ذلك، وبعد الاعداد النهائي لها قمنا بتوزيعها على الأساتذة وكان على مرحلتين يوم 7 أبريل 2015م في ثانوية ثرخوش أحمد وقد استغرقت مدة الاسترجاع الاستمارات يومين، وفي يوم 9 أبريل 2015م في ثانوية

بلهوشات الشريف وتم استرجاع الاستثمارات في يومها، وقد قمنا بعد ذلك بتفريغ البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج.

ثانيا: فرضيات الدراسة

يعتبر الفرض العلمي أحد المراحل يمر بها بناء المعرفة العلمية فهو نتاج للقراءات والتخمينات والملاحظات التي يخرج بها الباحث في فهمه النظري للظاهرة محل الدراسة، وانطلاقا من هذا المعنى للفرض العلمي وأهميته في سبيل تنظيم عملية البحث والبحوث السابقة، فقد ارتكزنا في الدراسة ظاهرة النقابة وأثرها على الحراك السوسومهني على فرضية عامة مفادها: للفعالية النقابية دورا في الحراك المهني للأساتذة في المؤسسة التعليمية.

ولأجل الامام بكل جوانب المشكلة، فقد استخرجت ثلاثة فرضيات من الفرض العام لأجل الاجابة على السؤال في البحث وعليه فالدراسة الحالية اعتمدت على الفروض التالية:

- 1- كلما زاد الوعي النقابي زادت إمكانية حدوث حراك أفقي للأساتذة.
- 2- كلما تشبع الأستاذ بالثقافة القانونية كلما حصل على فرص الاختيار الوظيفي.
- 3- كلما زادت قوة النقابة زادت امكانية حدوث ارتقاء مهني للأساتذة.

ثالثا: منهج الدراسة

من طبيعة العلوم الاجتماعية أنها تنتهج عدة مناهج، هذا نظرا للطبيعة الظواهر الاجتماعية التي تتناولها بالدراسة والبحث ومن هنا فإن اختيار الباحث للمنهج يتباين بحسب طبيعة الموضوع.

وقد تمت دراسة النقابة والحراك الاجتماعي للأساتذة في المؤسسة التعليمية وفقا للمنهج الوصفي لأنه الأنسب والأصلح للدراسة مشكلة البحث، باعتبار أننا بصدد إلقاء الضوء على الأثر الذي تلعبه النقابة في الحراك الاجتماعي للأساتذة في المؤسسة التعليمية، وهذا ما يجعل المشكلة جديرة بالتناول وقابلية التحليل مع تفادي كل التباس الذي قد يحيط بها، ومن أجل الوصول إلى وصف الظاهرة وصفا دقيقا وشاملا من كافة جوانبها، فالمنهج الوصفي هو المنهج الذي يحاول جمع البيانات الدقيقة حول الظاهرة التي تسعى للدرستها في ظروفها الراهنة.

كما أن المنهج الوصفي هو: " على أنه أسلوب للتفكير والعمل يعتمد الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع البحث." (1)

كما اعتمدنا في هذه الدراسة كذلك على منهج المسح الاجتماعي الذي هو: " طريقة لجمع البيانات وحقائق عن فئة من الناس في مجتمع معين عن طريق الاتصال بمفردات البحث سواء كان الاتصال مباشراً أو وجهاً للوجه أو عبر الهاتف أو من خلال استمارات تحتوي على أسئلة مقننة." (2)

رابعاً: أدوات جمع البيانات

تعتبر أدوات جمع البيانات الوسيلة الأساسية للحصول على الحقائق التي يسعى الباحث للوصول إليها باعتبارها من المراحل الهامة التي تتطلب عناية خاصة إذ أن طبيعة الموضوع تعرض علينا نوع الأدوات المناسبة لذلك، وكذا تتوقف على المنهج المتبع خلال الدراسة ولهذا كان اعتمادنا على:

1- الملاحظة البسيطة:

تعد الملاحظة من بين أهم الوسائل جمع البيانات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته من أجل تحليل وتفسير الظواهر المراد دراستها فهي تعرف على أنها: " مشاهدة الظاهرة محل الدراسة عن كثب في إطارها المتميز وفق ظروفها الطبيعية، حيث يتمكن من مراقبة تصرفات وتفاعلات المبحوثين." (3)

وقد استخدمنا الملاحظة البسيطة في دراستنا هذه من خلال بعض السمات التي تميز مجتمع البحث، وبصفة خاصة أفراد العينة كما أننا وظفنا الملاحظة أثناء توزيع الاستمارات قصد التعرف على ردود أفعال المبحوثين من مصطلح النقابة وأثرها على الحراك الاجتماعي في المؤسسة التعليمية، وأثناء ملئ الاستمارات حيث يمكن ملاحظة الأساتذة وهم يؤدون عملهم وأثناء فترات الراحة، ودخولهم وخروجهم من مكان العمل، وأثناء اجاباتهم عن أسئلة الاستمارة، وبهذا يمكن من معرفة حالة الرضا أو التذمر أو الاستياء من العمل ونحوه، ثم توظيف بيانات الملاحظة في تحليل وتفسير البيانات الميدانية حسب قيمة البيانات المتحصل عليها وقدرتها على تغيير المعطيات المتحصل عليها من الاستمارة.

(1) ربحي مصطفى عليان ، عثمان محمد غنيم: مناهج وأساليب البحث (النظرية والتطبيق)، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، 200، ص33.

(2) أسماء معيض الزهراني : أهمية المسح الاجتماعي في البحوث الاجتماعية، جامعة الدمام، المملكة العربية السعودية، ص5.

(3) أحمد مرسل: مناهج البحث العلمي في علوم الاعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2005، ص 203.

2- المقابلة:

"هي عبارة عن حوار يدور بين الباحث والشخص الذي تتم مقابلاته، حيث يقوم بطرح مجموعة من الأسئلة على الأشخاص المبحوثين وجها لوجه."⁽¹⁾

كما عرفها موريس أنجرس: "تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف المواجهة يحاول فيه الشخص القائم بمقابلة أن يجمع معلومات واداء، أو معتقدات شخص، أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية."⁽²⁾

وقد ساعدتنا المقابلة التي أجريناها مع الأساتذة في الحصول على معلومات مهمة في بناء استمارة الدراسة .

3- الاستمارة:

"تعرف على أنها أداة مهمة في جمع البيانات واختيار فروض الدراسة بحيث ان كل محور من محاورها يقيس فرضية او مؤشر بشكل منظم يحقق أهداف البحث."⁽³⁾

وان الاعتماد على الاستمارة كوسيلة لجمع البيانات تضمن العمل بها بإتباع الاجراءات وذلك أنها تصاغ باللغة العربية مع توخي ان تكون اللغة سليمة وغير معقدة، كما رعينا في صياغة الأسئلة جوانب عديدة منها الدقة والتحديد في صياغتها على :

- الأسئلة المغلقة وهذا لجمع المعلومات بشكل دقيق ومحدد.

- كما اعتمدنا على الأسئلة نصف مغلقة لأنها تعطي الفرصة للمبحوث في ابداء رأيه والتعبير عن وجهة نظره حول السؤال المطروح. كما يتم الاعتماد في ملئها على الالتقاء المباشر بين الباحث والمبحوث وذلك للحصول على البيانات دون الخروج عن اطار السؤال المحدد في الاستمارة، وكذلك تبسيط بعض المصطلحات كتوضيح الفكرة أو المقصود بالسؤال .

(1) ربحي مصطفى عليان ، عثمان محمد غنيم: مرجع سابق، ص102.

(2) موريس أنجرس : ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار القصة، الجزائر، 2009، ص96.

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

أما بالنسبة للاستمارة هذا البحث فقد اشتملت على 36 سؤال وقد صيغت أسئلتها وفق فروض البحث ومؤثراته، حيث قسمت الاستمارة هذا البحث إلى أربعة محاور وهي:

1- **المحور الأول:** يشمل على البيانات الشخصية وقد استعملت الأسئلة المتعلقة بالسن، الجنس، الحالة العائلية، المؤهل العلمي، الرتبة المهنية، الخبرة والأجر الشهري.

2- **المحور الثاني:** ويشمل على الوعي النقابي وامكانية حدوث حراك أفقي للأساتذة ومن بين الأسئلة التي طرحت في هذا المحور لماذا انخرطت في النقابة؟ كم هي مدت انخراطك في النقابة؟

3- **المحور الثالث:** ويشمل على التشبع بالثقافة القانونية وامكانية الحصول على فرص اختيار الوظيفي أما عن الأسئلة التي طرحت من بينها: هل انت مطلع على القانون الداخلي للمؤسسة؟ هل توفر النقابة المعلومات والوثائق والمعايير المتعلقة بالقانون الخاص؟..إلخ.

4- **المحور الخامس:** يحتوى هذا المحور على أسئلة لها علاقة بالقوة النقابية وامكانية حدوث ارتقاء مهني، وقد طرحت مجموعة من الأسئلة منها: ماهي المكاسب المحققة عن النشاط النقابي؟ هل تعتقد أن النضال النقابي يمكن الشخص من أن يرتقي في وظيفته؟...إلخ.

والإشارة فقط استرجعنا 67 استمارة من مجموع 70 استمارة وذلك لضياع 3 استمارات .

وحتى تكون نتائج الدراسة المحصل عليها ذات قيمة مرجوة فقد تم اعطاءها الأساتذة للتحكيم من أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، وقد استجبنا للملاحظات التي كانت فيما يخص ترتيب الأسئلة ومحاورها وضبطها لغويا، وللتأكد من صدق المحكمين إتبعنا الخطوات التالية فقد اعتمدنا على معادلة لوشيه لحساب صدق الظاهري والذي يعبر عن تحكيم الأساتذة (أنظر الملحق رقم1) والتي مفادها:

$$\frac{n1 - n2}{n} = \frac{25.25}{38} = 0.70$$

N1=عدد الأساتذة المحكمين اللذين قالو بأن البند يقيس

N2=عدد الأساتذة المحكمين اللذين قالما بأن البند لا يقيس

N=عدد البنود

وللتأكد من صدق المحتوى للاستمارة نستخدم معامل ألفا كرونباخ أولاً يجب حساب الثبات :الذي يشير إلى استقرار مقياس السلوك.⁽¹⁾

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \times 1 - \frac{S_{items}^2}{S_{totale}^2} = \frac{38}{38-1} \times 1 - \frac{24.45}{82.13} = 1.02 \times (1 - 0.29)$$

$$= 1.02 \times 0.29$$

$$= 0.72$$

وعليه فقيمة ثبات الاختبار تساوي 0.72 وهو أكبر من 0.60 مما يعني القول أن الاختبار ثابت

ولحساب الصدق : الذي هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات أي:

$$\sqrt{0.72} = 0.84$$

ومنه 0.84 عند مقارنتها ب 0.60 فهي أكبر وعليه فالاستمارة صادقة.

خامسا: العينة

بما أنه من الصعب الاتصال بكل أفراد مجتمع العينة وهذا عائد إلى ضيق الوقت ويحتاج إلى بيانات كبيرة، كما يستغرق وقتاً طويلاً ويبدل الباحث مجهودات كبيرة في جمع البيانات وتبويبها وتحليلها وتفسيرها لذلك على الباحث يعتمد على العينة تكتفي بدراسة جزء من المجتمع الأصلي وهذا حسب الوقت المتاح الامكانيات المتوفرة، ثم تعميم نتائجها على المجتمع على ان تكون العينة المختارة في مميزاتها وخصائصها من مجتمع البحث.

ولقد مر اختيارنا لعينة الدراسة على مجموعة من المراحل في المرحلة الاولى وقع اختيارنا على العينة بالمجموعات حيث اخترنا بعض ثانويات ولاية جيجل وذلك لعدة أسباب منها: القرب المكاني توفير الوقت والجهد، كما أنه استحالة اجراء ميدان الدراسة على جميع ثانويات ولاية جيجل، كما أن البحث أكاديمي محدد بمدة زمنية معينة.

(1) دوخان عبيدات وآخرون : البحث العلمي (مفهومه، أدواته وأساليبه)، دار الفكر للنشر، ط4، 2012، ص124.

وفي المرحلة الثانية كانت العينة القصدية حيث اخترنا الثانويتين من بيت ثانويات ولاية جيجل وذلك راجع إلى التمثيل النقابي القوي في هتين الثانويتين، وفي المرحلة الثالثة قمنا بمسح اجتماعي على جميع أساتذة المنخرطين في النقابة.

سادسا: أساليب التحليل

- الأسلوب الكمي: واقتصر على تكميم الظاهرة وحساب النسب المئوية
- الأسلوب الكيفي: اشتمل على تفسير وتحليل هذه المعطيات والبيانات في ضوء شواهد الواقعية والاطار التصوري للدراسة- معامل (كا²) للاختبار الدلالة الاحصائية.
- معامل ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات وصدق فقرات الاستمارة .
- معامل الارتباط التوافق للاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى اهم الاجراءات المنهجية التي قامت عليها دراستنا الميدانية، وأولها المنهج حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي والمسح الاجتماعي، كما اخترنا عينة قصدية تمثل جميع أساتذة المنخرطين في النقابة، أما بالنسبة للأدوات جمع البيانات فقد تم الاعتماد على الاستمارة كأداة أساسية ودعمناها بالمقابلة الحرة وكذلك الملاحظة البسيطة، وتطرقنا في هذا الفصل إلى مجالات الدراسة المتمثلة في المجال الجغرافي والبشري لثانويتين، وكذلك المجال الزمني الاجراء الدراسة.

الفصل السادس

عرض وتحليل البيانات

تمهيد

أولاً: تحليل بيانات المحور الأول

ثانياً: تحليل بيانات المحور الثاني

ثالثاً: تحليل بيانات المحور الثالث

رابعاً: تحليل بيانات المحور الرابع

خلاصة الفصل

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى تحليل البيانات الميدانية للبحث اعتماداً على مختلف الاجابات التي تم الحصول عليها من الأساتذة، كما سنقوم بعرض النتائج التي انتهى إليها البحث بترجمة المؤشرات كل مؤشر على حدى وصولاً إلى النتيجة الخاصة بكل مؤشر، وحاولنا في هذا الفصل تحليل وتفسير النتائج بكل موضوعية واعطاء الأهمية القصوى لكل جانب أو رأي أبداه الأساتذة وأخذناه بعين الاعتبار في تحليل وتفسير الجداول قصد الوصول إلى حقيقة أو الهدف الذي بني على أساسه بحثنا.

أولاً: تحليل بيانات المحور الأول

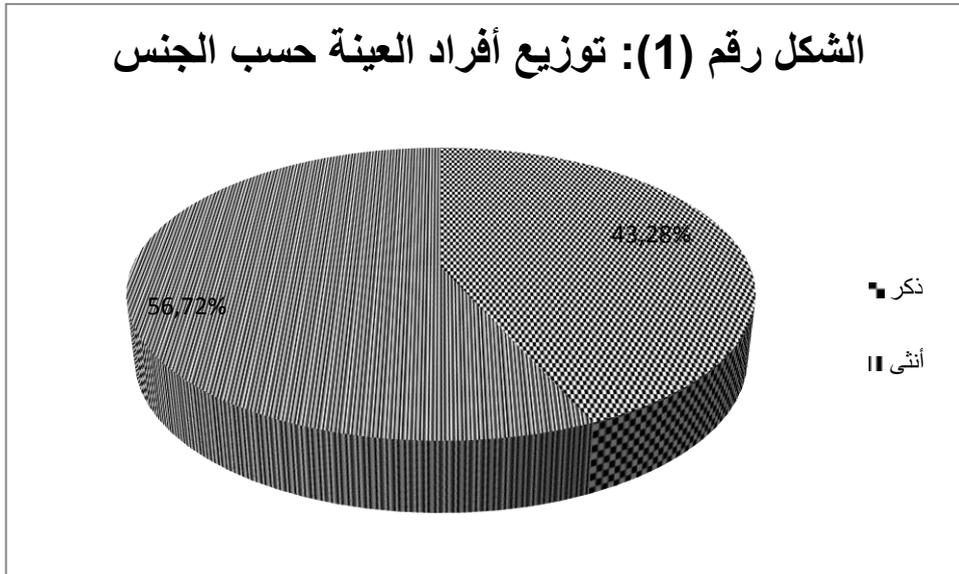
الجدول رقم 1: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
43,28%	29	ذكر
56,72%	38	أنثى
100%	67	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية

من خلال المعطيات المدونة في الجدول أعلاه، تشير الاحصائيات إلى أن نسبة الاناث داخل عينة الدراسة أعلى من نسبة الذكور، حيث تمثل نسبة الاناث 56,72% في مقابل نسبة الذكور 43,28%، وهذا راجع أساساً إلى طغيان النزعة الأنثوية على الذكورية في قطاع التعليم ويرجع ذلك إلى لجوء الذكور للعمل الذي يتناسب مع بنيتهم الجسمانية وهذا مالا يتناسب مع المرأة، بالإضافة إلى أن التحاق الذكور بمناصب عمل مباشرة بعد التخرج ليس ممكناً دائماً فهناك عقبة وجوب إنهاء التزام إتحاده الخدمة الوطنية هذا ما يعطي الفرصة للإناث عند تقديم ملفات وطلبات التوظيف، كما أن عامل الجنس قد يؤثر في الاستجابة نحو مختلف القضايا بالخاصة العمل النقابي من حيث وسائل الدفاع عن المصالح والعلاقات التي تربط الأساتذة بالنقابة.

والشكل التالي يوضح ذلك:

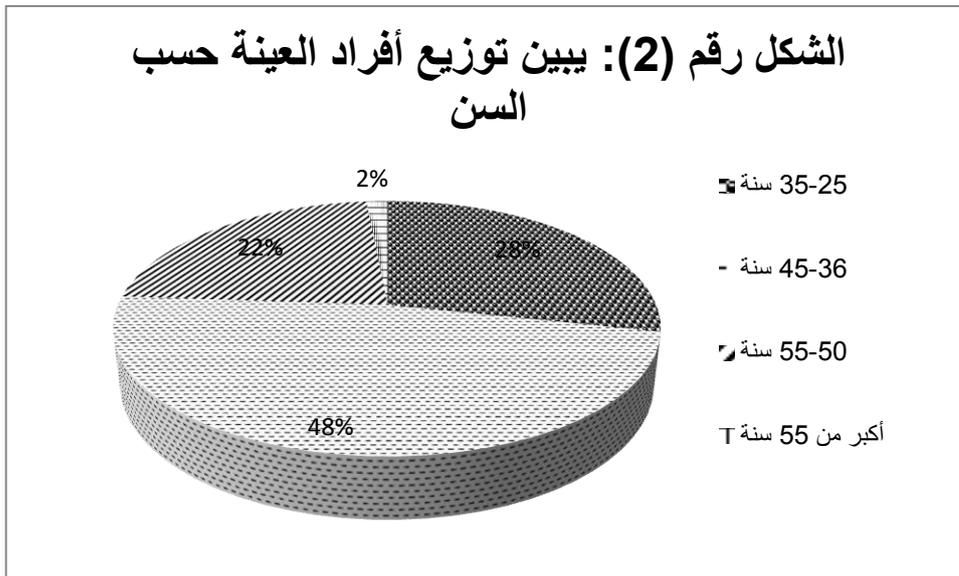


الجدول رقم 2: يمثل توزيع أفراد العين حسب السن

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات
		السن
28,35%	19	35-25 سنة
47,76%	32	45-36 سنة
22,39%	15	55-50 سنة
1,50%	1	أكبر من 55 سنة
100%	67	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية

من خلال الجدول رقم 2 يتضح لنا ان معظم أفراد العينة ينتمون إلى الفئة العمرية من (36-45) حيث تمثل هذه الفئة النسبة الأكبر من مجموع أفراد العينة، حيث قدرت بـ 47,76% تليها مباشرة فئة الأفراد الذين يتراوح أعمارهم بين (25-35) حيث قدرت بنسبة 28,35% من مجموع أفراد العينة، أما فيما يخص فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من (50-55 سنة) فكانت نسبتها أقل من الفئتين السابقتين، حيث تراوحت نسبتها 22,39%، وفي المرتبة الأخيرة نجد الفئة العمرية أكبر من 55 سنة والتي تقدر نسبتها بـ 1,50% ومنه أغلب الأساتذة ينتمون إلى الفئة العمرية المتوسطة، وهذا ما يسمح بزيادة استبصارهم بقضايا العمل ومصالحهم وأهدافهم وبالتالي يستطيعون عن طريق أسئلة البحث كشف تنظيم وفعالية النقابة من أجل الدفاع والمطالبة بالحقوق والمصالح والشكل التالي يوضح ذلك.



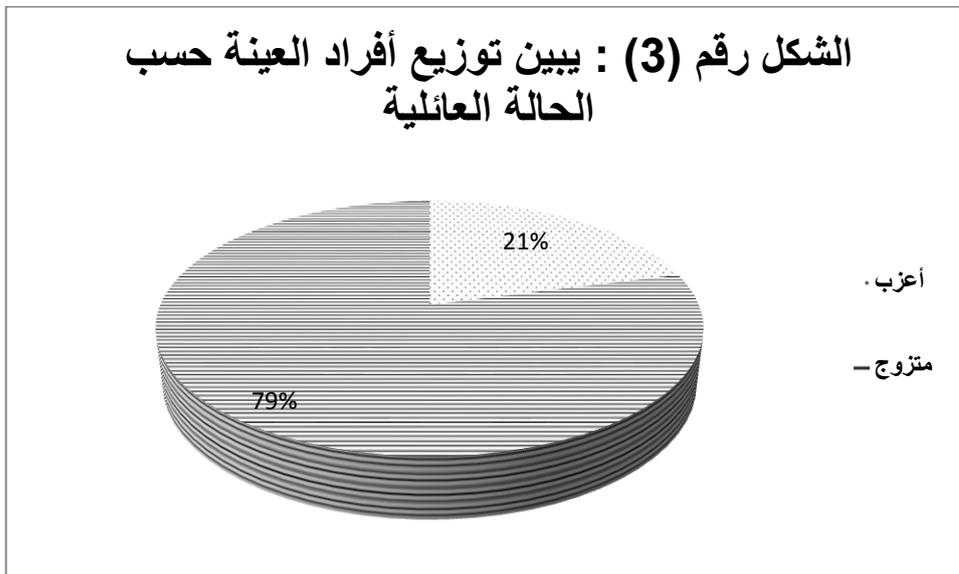
الجدول رقم 3: يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة	التكرار	التكرارات الاحتمالات
20,90%	14	أعزب
79,10%	53	متزوج
/	/	مطلق
/	/	أرمل
100%	67	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين حسب المعطيات الإحصائية

يوضح الجدول أعلاه ان نسبة 79,10% من المبحوثين من فئة المتزوجين، في حين تقابلها من فئة العزاب نسبة 20,90% وارتفاع نسبة المتزوجين راجع أساسا إلى أن الشخص المتزوج تلحقه اعباء الخاصة بالمعيشة وإعالة الأسرة والتكفل بحاجياتها الضرورية، وزيادة على ذلك الرغبة في الارتقاء في السلم المهني وما يلحقه من تحسن في الوضعية الاقتصادية والاجتماعية فكلما كان الأستاذ متزوج ومعيلا كلما كانت احتياجاته ومصالحه عونا لبقائه في العمل وهذا ما ينعكس على انتمائه للنقابة كي ترعى مصالحه وتدافع عن حقوقه على اعتبار ان النقابة تسعى إلى تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية الاساتذة.

والشكل التالي يوضح ذلك.

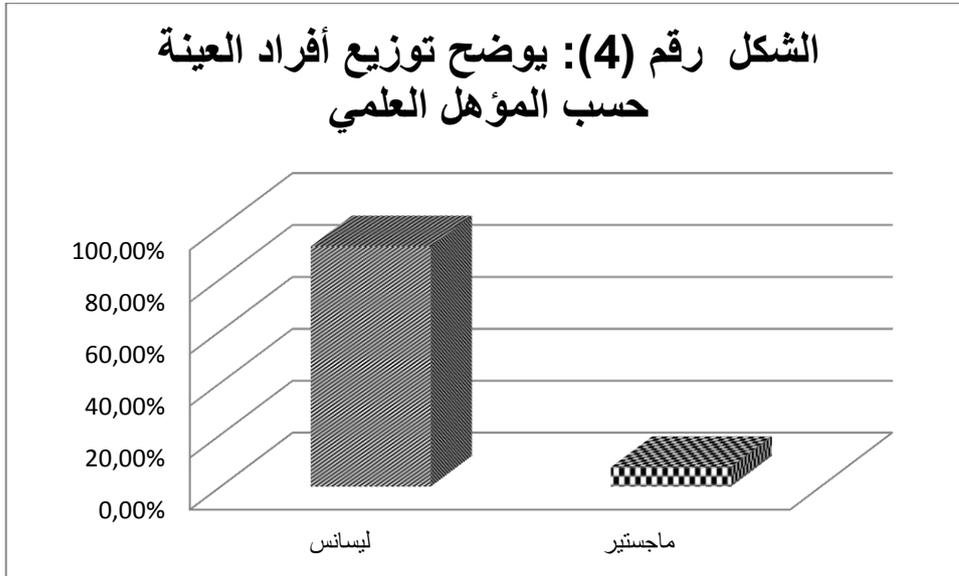


الجدول رقم(4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	التكرارات المؤهل العلمي
%92,53	62	ليسانس
%7,47	5	ماجستير
/	/	أخرى تذكر
%100	67	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين حسب المعطيات الإحصائية

يتضح من خلال الجدول رقم(4) ان المؤهل العلمي المتحصل عليه للأفراد العينة تتوزع على مستويين، إلا أن الحاملين للشهادة ليسانس يمثلون النسبة الأكبر في ترتيب عينة الدراسة حيث بلغ عددهم 62 أستاذًا بنسبة 92,53%، تليها نسبة 7,47% تتمثل في الأساتذة الحاملين لشهادة الماجستير والبالغ عدد 5 أساتذة فقط، وعليه فالمستوى يعبر عن مدى فهم وإدراك الأساتذة لمختلف الرهانات المهنية والتي تؤثر على وضعيتهم الاجتماعية والاقتصادية والمهنية، والشكل الاتي يوضح ذلك.



الجدول رقم(5): يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس وسنوات الانخراط في النقابة

الجنس	سنوات 1 إلى 5 سنوات		6-10 سنوات		11-15 سنة		16-20 سنة		المجموع	
	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
ذكر	8	11,94%	6	8,95%	13	19,40%	4	5,98%	31	46,27%
أنثى	19	28,35%	5	7,46%	8	11,94%	4	5,98%	36	53,73%
المجموع	27	40,29%	11	16,41%	21	31,34%	8	11,96%	67	100%

المصدر: إعداد الطالبتين حسب معطيات الاحصائية

يعتبر الجنس من المتغيرات البالغة الأهمية في عرض نتائج اي بحث اجتماعي والجدول رقم(5) يوضح لنا ان نسبة الذكور والاناث في عينة الدراسة وسنوات انخراطهم في التنظيم النقابي نلاحظ ان هناك تباين ما بين الجنسين فيما يخص عدد سنوات انخراطهم في النقابة، حيث تمثل الاناث 53,73% ونسبة الذكور 46,27%، اما فيما يخص سنوات الانخراط فتحتل الاناث نسبة 28,35% من (1 إلى 5 سنوات)، تليها نسبة 19,40% من الذكور الذين تتراوح سنوات انخراطهم ما بين (1 إلى 15 سنة) في حين تتساوى النسبتين 11,94% من الذكور والاناث فيما يخص سنوات الانخراط من (1 إلى 5 سنوات)، اما نسبة 8,95% من الذكور و 7,46% من الاناث الذين تتراوح عدد سنوات انخراطهم في النقابة من (6 إلى 10 سنوات)، أما النسبة الأخيرة 5,98% تتساوى سواءا بالنسبة للذكور أو الاناث في عدد سنوات الانخراط التي تتراوح ما بين (16 إلى 20) وهذا راجع إلى كون كلا الجنسين ينظمون تحت لواء النقابة بهدف حماية الحقوق والدفاع على المصالح الشيء الذي يمكنهم من تحقيق طموحاتهم المهنية.

الجدول رقم(6): يوضح توزيع الأساتذة حسب سنوات الخبرة والأجر

الأجر	من 30 إلى 35 ألف		من 36 إلى 41 ألف		فوق 41 ألف		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	9	13,43%	4	5,98%	/	/	13	19,40%
من 5 إلى 9 سنوات	2	2,98%	9	13,43%	1	1,50%	12	17,91%
من 10 إلى 14 سنة	/	/	5	7,46%	7	10,44%	12	17,91%
من 15 إلى 19 سنة	/	/	1	1,50%	6	8,95%	7	10,45%
أكثر من 19 سنة	/	/	/	/	23	34,32%	23	34,33%
المجموع	11	16,41%	19	28,37%	37	55,22%	67	100%

المصدر: إعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية

تبين لنا المعطيات الموضحة في الجدول رقم(6) والذي يمثل توزيع الأساتذة حسب سنوات الخبرة المهنية والأجر الشهري، حيث أن أغلب المبحوثين لديهم خبرة أكثر من 19 سنة وأجرهم يفوق 4000 دج إذ يمثلون نسبة 33,34 % من أفراد العينة، تليها النسبتين المتساويتين 13,43 % والتي تمثل الأساتذة الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات ومن 5 إلى 9 سنوات حيث يحصلون على أجر محصور ما بين 30000 إلى 41000 دج، ثم تليها نسبة 10,45 % التي تمثل فئة تفوق 41000 دج ونسبة 7,46 % من أفراد العينة تمثل الأساتذة الذين لديهم خبرة من 10 إلى 14 سنة قيمة أجرهم تنحصر في فئة الأجرية من 36000 إلى 4100 دج أما نسبة 4,98 % فتمثل المبحوثين الذين تتراوح سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات ويحصلون على أجر من 36000 إلى 41000 دج، أما الذين لديهم من 5 إلى 9 سنوات فتقدر نسبتهم 2,98 % ويحصلون على أجر من 36000 إلى 35000 دج في حين تتساوى النسبة 1,50 % من الأساتذة الذين لديهم من 5 إلى 9 سنوات خبرة و 15 إلى 19 سنة وأجرهم محصور ما بين 36000 إلى 41000 دج فما فوق، ويرجع السبب في ذلك إلى كون الأجر يزيد مع سنوات الخبرة فكلما زادت سنوات الخبرة زاد الأجر وهذه القيم الأجرية المتحصل عليها ناتجة عن الانخراط في النقابة التي تسعى إلى تحسين الوضعية المهنية الاساتذة بالارتقاء في السلم المهني في ظل تصاعد المطالب المهنية التي يناشدها الأساتذة حالياً، معتمدة في ذلك على المفاوضات والاضرابات التي عادت بنتائج وحقت زيادات نسبية في الأجور .

ثانياً: عرض وتحليل بيانات المحور الثاني

الجدول رقم(7): يبين سبب انخراط المبحوثين في النقابة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %	التكرار المتوقع	كا	معامل التوافق c
أنها تحمي حقوقك	48	71,64%	22,33	46,04	0,63
دافعت عنك ونجحت	14	20,89%			
لأن زملائك منخرطين	5	7,47%			
المجموع	67	100%			

المصدر: إعداد الطالبتين حسب المعطيات الإحصائية

يتضح من خلال الجدول رقم(7) والمتعلق بأسباب انخراط المبحوثين في التنظيم النقابي فجاءت

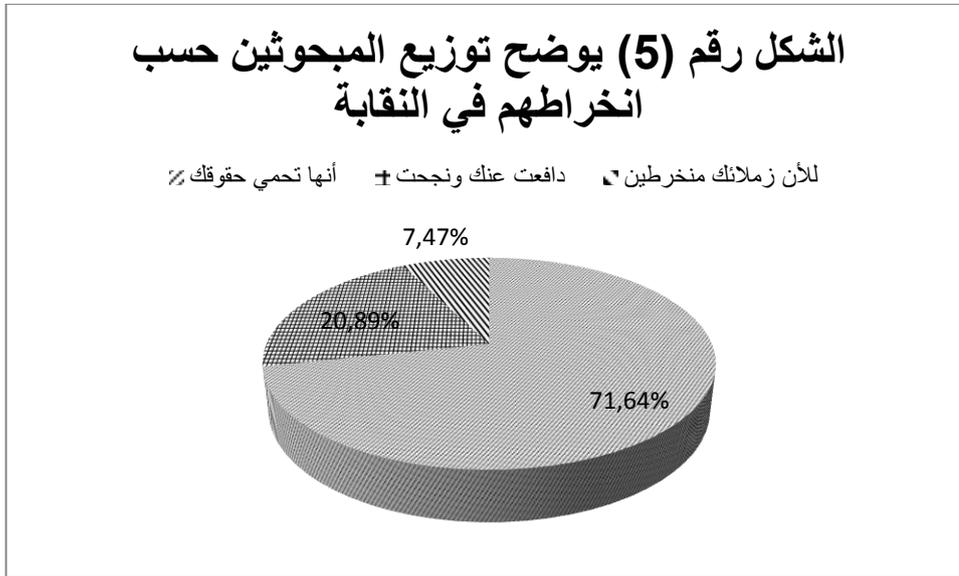
النتائج كما يلي:

- ينخرط افراد العينة في النقابة لاعتقادهم انها تحمي حقوقهم في العمل وهو الدور المنوط بها حيث تقدر نسبتهم ب71,64%.

- ينخرط 20,89% من أفراد العينة في النقابة لأنها دافعت عنهم وعن زملائهم وهذا ما تأكده النتائج الميدانية.

- ينخرط 7,47% من أفراد العينة في النقابة لأن زملائهم منخرطين.

وباختبار العلاقة بين أسباب انخراط المبحوثين للنقابة باستخدام (كا²) تبين وجود علاقة ذات دلالة احصائية إذ بلغت قيمة (كا²) المحسوبة (46,04) وهي قيمة دالة احصائيا عند المستويين 0,01-0,05 ودرجة الحرية (2)، كما ان قيمة معامل التوافق c التي بلغت 0,63 تعد قوية مقارنة بالقيمة القصوى لهذا المعامل، إن ملاحظة هذه النسب ومقارنتها يمكن أن نميز بين ثلاث عوامل لهم دلالة كبيرة في تحديد اتجاهات الأساتذة نحو الانخراط في النقابة، أولهما اعتقادهم بأنهم سوف يستفيدون من هذه الآلية التي تحمي حقوقهم وهي بنسبة عالية 71,64%، وكذا ممارسة النقابة للنشاطات المنوطة بها من أجل الدفاع عن حقوق الأساتذة 20,89% أما العامل الثالث والمتعلق بروتينية العملية التي تتم عن وعي محدود لدي الأساتذة 7,47%. والشكل الآتي يوضح ذلك.

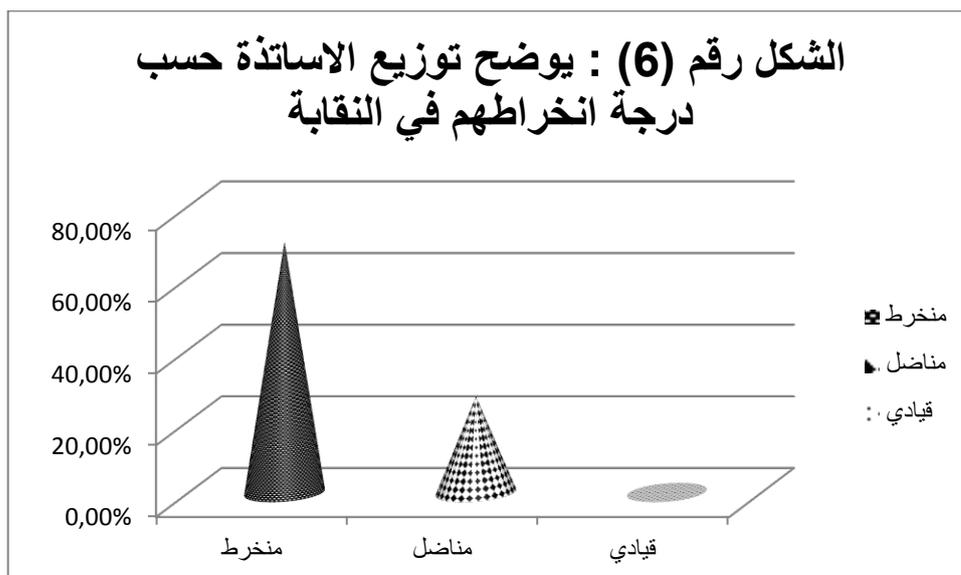


الجدول رقم(8): يوضح درجة انخراط الأساتذة في النقابة

البدائل	التكرارات	النسبة	التكرار المتوقع	كا2	معامل التوافق c
منخرط	47	70,14%	22,33	46,58	0,64
مناضل	18	26,87%			
قيادي	2	2,99%			
المجموع	67	100%			

المصدر: إعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية, درجة الحرية(2) ومستوى الدلالة (0,05-0,01)

يتضح من خلال الجدول رقم(8) والمتعلق بدرجة انخراط الأساتذة في التنظيم النقابي، أن نسبة 70,14% من المبحوثين منخرطين، و 26,87% مناضلين، في حين تقدر نسبة القياديين 2,99% ولاختبار الدلالة الاحصائية للفروق الموجودة في الاجابات المبحوثين ودرجة الانخراط في النقابة استخداما(كا²) حيث بينت النتائج الاحصائية المدونة في الجدول أعلاه أي أن (كا²) المحسوبة بلغت 46,58% وهي دالة احصائيا عند المستويين كما قدرت قيمة معامل التوافق c 64,0 وهي تعد قوية مقارنة بالقيمة القصوى لهذا المعامل المحصورة بين(0,51 إلى 1)، وكتأويل سوسولوجي وحسب المعطيات الاحصائية المحصل عليها في الجدول أعلاه، يمكن القول أن درجة الانخراط في عمل النقابي تدل على روح الفريق وكذلك على درجة تماسك الجماعة وهذا ما تعكسه المعطيات أعلاه، حيث نجد ان أغلبية الأساتذة منخرطين تليها نسبة قليلة من المناضلين، ثم تأتي فئة القياديين بنسبة أقل حيث أنه لا يمكن تصور الأساتذة كلهم قياديين أو كلهم منخرطين فقط، فكلما زادت درجة الانخراط زاد الوعي حول مختلف الرهانات المهنية والشكل الآتي يوضح ذلك:



الجدول رقم(9) يوضح توزيع الاساتذة حسب تبصرهم بقضايا العمل:

احتمال	fi	%	fe	كا2	c	احتمالات	fi	%	fe	كا2	c
نعم	56	83.58%	33.22	77.21	0.68	تحصيل المعلومات	9	16.07%			
لا	2	2.99%				ادراك المصلحة	14	25%			
أحيان	9	13.43%				فهم الرهانات	11	19.64%			
المجموع	67	100%				طرق وأساليب الضغط	12	21.42%			
						الحصول على الحقوق	10	17.86%			
	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

المصدر: إعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية درجة الحرية2، مستوى الدلالة 0,01-0,05

من خلال البيانات المدونة في الجدول رقم(9) أن نسبة 83,58% من الاساتذة يرون أنهم أصبحوا أكثر تبصرا بقضايا العمل عند انتمائهم إلى النقابة، وتأتي نسبة 13,43% من الاساتذة الذين يرون أنه أحيانا ما يتبصرون بقضايا العمل، في حين تقدر نسبة الاساتذة الذين لم يتبصروا بقضايا العمل نتيجة

لانتمائهم إلى النقابة 2,99%، ولاختبار العلاقة بين الانتماء النقابي والتبصر بقضايا العمل استخدمنا معامل حيث بلغت (كا²) المحسوبة 77,21 وهي دالة عند المستويين (0,01 و 0,05) عند درجة الحرية (2) أما بالنسبة لمعامل التوافق c فقد بلغ 0,68 وهي قيمة محصورة بين (0,51 — 1) وهي تدل على علاقة قوية مقارنة بالقيمة القصوى لهذا المعامل، من جهة أخرى نجد الاساتذة الذين يحسون بزيادة تبصرهم بقضايا العمل عند انتمائهم إلى النقابة تمثل في:

- 25% من الاساتذة تمثل في ادراك المصلحة.

- 21,42% من الاساتذة تمثل في طرق وأساليب الضغط.

- 19,64% من الاساتذة يتمثل في فهم الرهانات.

- 17,96% من الاساتذة تمثل في الحصول على الحقوق.

في حين أن نسبة 16,08% من الأساتذة يتمثل تبصرهم في تحصيل المعلومات، وبالاختبار

(كا²) للدلالة فقد بلغت نسبة 2,88% وهي غير دالة احصائيا عند المستويين (0,01 و 0,05) وعند

درجة الحرية (5) وهي علاقة ضعيفة بالنسبة لمعامل التوافق c والذي بلغ 0,22.

ونستشف من خلال هذه المعطيات الجزئية أن النقابة تعد من احدى الوسائل القادر على ايصال

القضايا والمطالب المهنية باعتبارها الممثل الشرعي والقانوني للأساتذة مما يؤدي إلى زيادة استبصارهم

بقضايا العمل وهذا إن دل على شيء إنما يدل على الفعالية التنظيم النقابي داخل ميدان الدراسة.

الجدول رقم (10): يوضح ازدياد تبصر الأساتذة (الوعي النقابي) والاستفادة منه

احتمال	fi	%	fe	كا ²	c	احتمالات	fi	%	fe	كا ²	c
نعم	52	77.61%	33,17	13,7	0,93	اكتشاف امكانيات مهنية	24	15,46%	33,22	81,61	0,68
لا	2	2,99%				زيادة الأجر	11	15,21%			
أحيان	13	19,40%				ارتقاء إلى رتب اعلى	17	70,32%			
المجموع	67	100%				/	/	/			

المصدر: اعداد الطالبتين درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0,01-0,05

من خلال المعطيات المدونة في الجدول أعلاه نلاحظ ان أغلبية أفراد العينة أجابوا بنعم حيث تقدر نسبتهم 61,77%، في حين تقدر نسبة الأساتذة الذي أجابوا بأحيانا ب 19,40% أما عن نسبة الأساتذة الذين لم يستفيدوا من الوعي النقابي او التبصر بـ 2,99% وباختبار العلاقة بين التبصر والاستفادة استخدمنا (كا²) حيث بينت النتائج أن (كا²) المحسوبة أكبر من الجدولة والمقدرة ب61,81 وهي دالة احصائية، عند المستويين (0,01-0,05) وعند درجة الحرية(2) وهي علاقة قوية بالنسبة للمعامل التوافق c الذي بلغ 0,68 وكتحليل أدق يمكن القول ان النسب الأكثر من أفراد العينة ترى أنها استفادت من التبصر النقابي من خلال العبارات التالية:

- باكتشاف امكانيات مهنية أخرى بـ 46,15%

- زيادة الأجر 21,15

- بارتقاء إلى رتب أعلى 32,70% وهذا راجع أساسا إلى الدور الفعال الذي يلعبه التنظيم النقابي والمتجسد في تنمية الوعي الذي يعزز بدوره روح التضامنية والنضالية بين المنخرطين وتحقيق طموحاتهم عن طريق العمل النقابي الذي يعمل على تعزيز العلاقات المهنية في جميع اتجاهاتها، ومنه تصبح النقابة محل ثقة الأساتذة، فكلما زادت ثقة الأساتذة بالنقابة كلما زادت درجة انخراطهم، وبالتالي أصبحوا أكثر تبصرا بقضايا العمل .

الجدول رقم(11): يوضح ما إذا كانت هناك امكانيات أخرى لتحسين أو تغيير الوضع المهني عدا ما تتضمنه القوانين

البدائل	التكرار	النسبة %	التكرار المتوقع	كا ²	التوافق c
نعم	44	65,68%	33.5	6.58	0.29
لا	23	34,32%			
المجموع	67	100%			

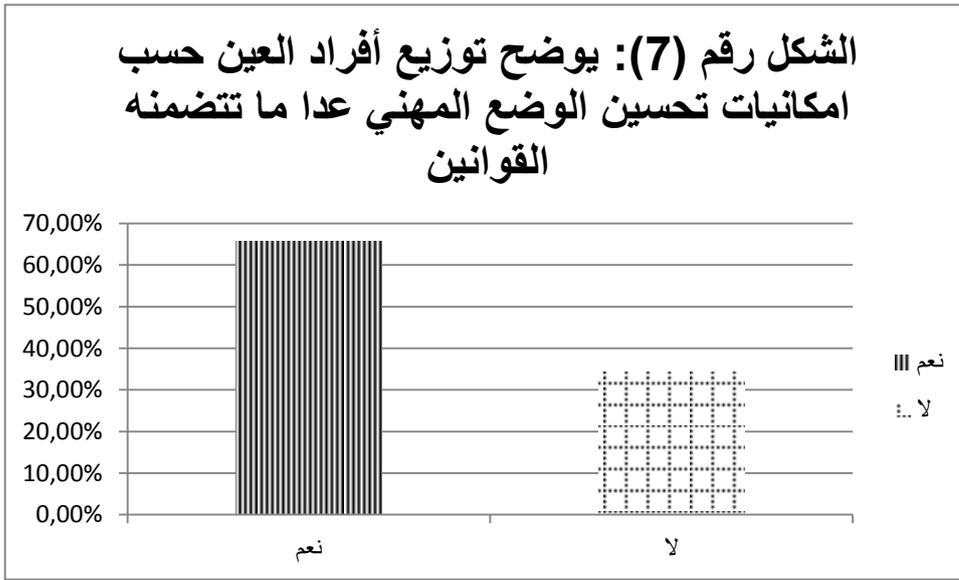
المصدر: إعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية درجة الحرية 1، مستوى الدلالة 0,01-0,05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) والمعنون بما إذا كانت هناك امكانيات أخرى لتغيير أو تحسين الوضع المهني عدا ما تتضمنه القوانين، حيث تقدر نسبة الذين أجابوا بنعم ب65,68% أما الذين أجابوا بلا فتقدر بـ 34,32%، ومن خلال الدراسة الاحصائية التي أجريت باستعمال اختبار (كا²) تبين لنا انه توجد دلالة احصائية الأنا نلاحظ أن (كا²) المحسوبة والمساوية 6,58 أكبر من الجدولة والمساوية عند مستوى الدلالة 0,05 لذلك نخلص إلى القول أنه توجد علاقة بين امكانيات المهنية و عدا

ما تتضمنه القوانين ولقياس شدة هذه العلاقة اعتمدنا مقياس C حيث ان قيمته بلغت 0,29 وهي علاقة ضعيفة مقارنة بالقيمة القصوى لهذا المعامل.

وما نترجمه من خلال المعطيات الاحصائية المدونة أعلاه، أن الاساتذة الذين يعتقدون أنه لا توجد هناك امكانيات أخرى لتغيير أو تحسين الوضع المهني، بل يتم ذلك وفق القوانين والمعايير الموضوعية، حسب ما صرح به بعض الاساتذة أن الارتقاء في الوظيفة أو المرتبة أعلى يتم عن طريق الكفاءة وحسب الأداء، في حين الذين يعتقدون أنه هناك امكانيات أخرى لتحسين أو تغيير الوضع المهني ذكر أغلبهم أن النقابة وممارسة الفعل النقابي الذي يؤدي إلى زيادة استبصارهم بقضايا العمل وبالتالي اطلاعهم على القوانين وبالتالي ادراك تلك الحقوق .

ومنه يمكن القول بأن العمل النقابي يساهم بدرجة كبيرة في رسم صورة واضحة عن الوضع المهني للأساتذة مما يؤدي إلى تحسين وتغيير الوضع المهني، والشكل التالي يوضح ذلك

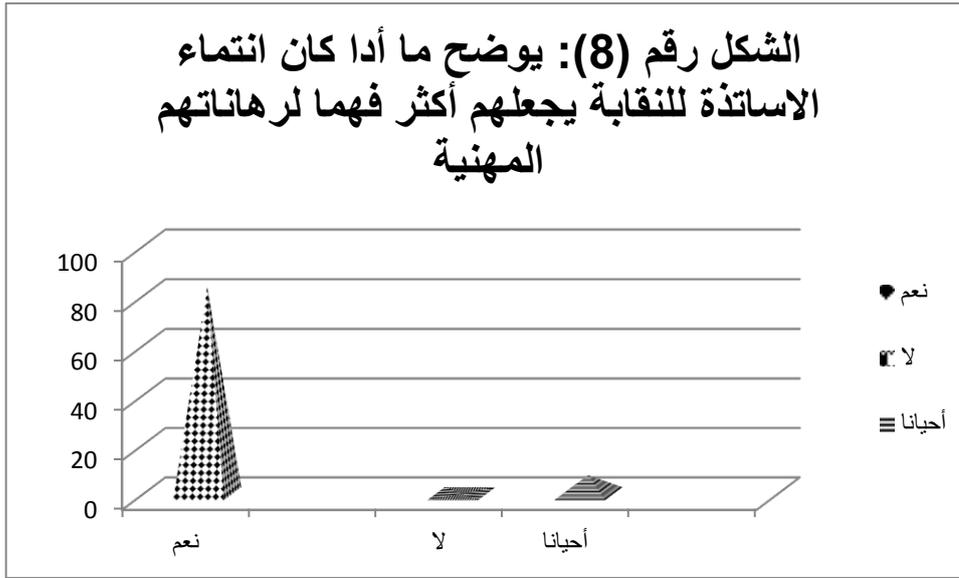


الجدول رقم(12): يبين انتماء الأساتذة للنقابة يجعله أكثر فهما لرهاناته المهنية

التوافق c	كا	التكرار المتوقع	النسبة %	التكرار	البدائل
0,68	76,14	22,33	83,58%	56	نعم
			8,95%	6	لا
			7,47%	5	أحيانا
			100%	67	المجموع

المصدر : إعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية 2، مستوى الدلالة عند 0,01-0,05

يتضح من خلال الجدول رقم (12) ما يلي: أن أكثر من ثلثي 83,58% من أفراد العينة يعتقدون أنهم أصبحوا أكثر فهما لرهاناتهم المهنية عند انتمائهم للنقابة، وبذلك يأتون في المرتبة الأولى وجاء، في المرتبة الثانية من أفراد العينة الذين لم يتمكنوا من فهم الرهانات المهنية عند انتمائهم للنقابة فقد بلغت نسبتهم ب 8,95%، لتأتي المرتبة الثالثة فئة الأساتذة الذين أحيانا ما يفهمون رهاناتهم المهنية عند انتمائهم للنقابة، حيث قدرت نسبتهم ب 7,47%، وباختبار العلاقة بين الانتماء إلى النقابة وفهم الرهانات المهنية لعينة الدراسة، باستخدام (كا²) تبين وجود علاقة ذات دلالة احصائية إذ بلغت قيمتها 76,14 وهذه القيم دالة احصائيا عند المستويين (0,05-0,01) ودرجة الحرية (2) ولقياس شدة العلاقة استخدمنا معامل التوافق C حيث بينت النتائج وجود علاقة قوية (0,68) مقارنة مع القيمة القصوى لهذا المعامل، حيث تعطي هذه النسب مؤشرا على أنه كلما زاد الانتماء النقابي كلما زادت امكانية فهم الرهانات المهنية، والشكل التالي يوضح ذلك.



ثالثا: عرض تحليل بيانات المحور الثالث

الجدول رقم (13): يبين اطلاع على القانون الداخلي للمؤسسة

c	كا ²	fe	%	fi	الاحتمالات	c	كا ²	fe	%	fi	احتمال
0,61	21,2	11,66	22,86%	8	اجتهاد خاص	0.54	28,31	22,33	52,23%	35	مطلع
			17,14%	6	المؤسسة				2,99%	2	غير مطلعاً
			60%	21	النقابة				44,78%	30	على جزء منه
			100%	/	/				100%	67	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية درجة الحرية (2)، مستوى الدلالة عند 0,01-0,05

تبين الشواهد الكمية في الجدول لرقم (13) ان نسبة 52,23% من اجابات أفراد العينة مطلعين على القانون الداخلي للمؤسسة، أما نسبة 44,78% من الأساتذة أجابوا بأنهم مطاعين على جزء منه في حين تقدر نسبة الغير مطلعين من الأساتذة بـ2,99%.

ومن جهة أخرى نجد أن الأساتذة الذين يطلعون على القانون الداخلي للمؤسسة وعند ما طلب منهم ذكر مصدر اطلاعهم تبين نسبة 60% من الأساتذة كانت النقابة هي التي توفر لهم الوثائق المتعلقة بسيرها، بينما نسبة 22,86% كان اجتهاد خاص منهم، ليأتي في الأخير 17,14% كانت المؤسسة هي التي توفر لهم ذلك، وباختبار العلاقة بين اجابات الاساتذة حول مصدر الاطلاع استخدمنا معامل (كا²) إذ بلغت 2,21 وهي دالة عند كلا المستويين ودرجة الحرية (2)، كما أن معامل التوافق c بلغ 0,61 وهو يدل على علاقة قوية مقارنة مع القيمة القصوى لهذا المعامل التي تنحصر (0,31 و0,50) و وهذا راجع إلى الدور الذي تقوم به النقابة من توعية وارشاد لمنتسبيها فيما يخص المعلومات المتعلقة بسير القوانين الداخلية، وهذا ما يؤدي بهم إلى معرفة الاجراءات اللازمة في حالة تعرضهم إلى المشاكل داخل المؤسسة .

الجدول رقم(14): يبين توزيع المبحوثين حسب اعتقادهم ما إذا كانت النقابة توفر المعلومات والوثائق المتعلقة بالقانون الخاص والعمل على تغييرها

احتمال	fi	%	fe	كا ²	c	احتمالات	fi	%	fe	كا ²	c
نعم	42	62,68%	22,33	29,75	0,54	نعم	34	95,80%	14	42,99	0,62
لا	6	8,96%				لا	3	7,14%			
أحيانا	19	28,36%				أحيانا	5	11,90%			
المجموع	67	100%				/	/	/			

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية(2)، عند مستوى الدلالة 0,05-0,01

من خلال البيانات المحصل عليها رقم(14) نلاحظ أن معظم المبحوثين أجابوا بأن النقابة توفر المعلومات والمعايير المتعلقة بالقانون الخاص وهذا بنسبة 62,68%، أما نسبة 28,36% من الأساتذة يعتقدون أنه أحيانا ما توفر النقابة تلك المعلومات والوثائق والمعايير، في حين نجد العكس من الأساتذة الذين يرون بأن النقابة لا توفر ذلك حيث تقدر نسبتهم ب 8,96% ومن خلال الدراسة الاحصائية التي أجريت باستعمال اختبار(كا²) تبين لنا أنه توجد دلالة احصائية لأننا نلاحظ من الجدول أن (كا²) المحسوبة والمساوية 29,75 أكبر من الجدولة عند مستويين (0,05-0,01) ودرجة الحرية(2)، كما أم معامل التوافق c التي بلغت 0,54 تعد قوية مقارنة مع القيمة القصوى لهذا المعامل، أما فيما يخص الأفراد الذين أجابوا بنعم فإن القيمة(كا²) المحسوبة ب42,99، كما أن قيمة معامل التوافق التي بلغت 0,62 تعد قوية مقارنة بالقيمة القصوى لهذا المعامل.

ان ملاحظة هذه النسب يتضح لنا بأن النقابة لها دور وهو تحقيق المصالح العمالية سواء المهنية والاجتماعية وذلك باعتمادها على جملة من العوامل التنظيمية والمتعلقة بالبرامج والأهداف والقوانين والعمل على تغييرها، وبالتالي تكسب هي الأخرى ومكانة لائقة عند منتسبيها والتعامل معها بصورة

جدية والوفاء لها بالتزامها ووعودها حتى تعزز الثقة وتحسن العلاقات، مما يؤدي بشعور الأساتذة بمكانة النقابة وقدرتها على تحقيق مطالبهم .

الجدول رقم(15): يبين ما إذا زادت معلومات الأساتذة عن فرص الارتقاء المهني بعد التحاق بالنقابة

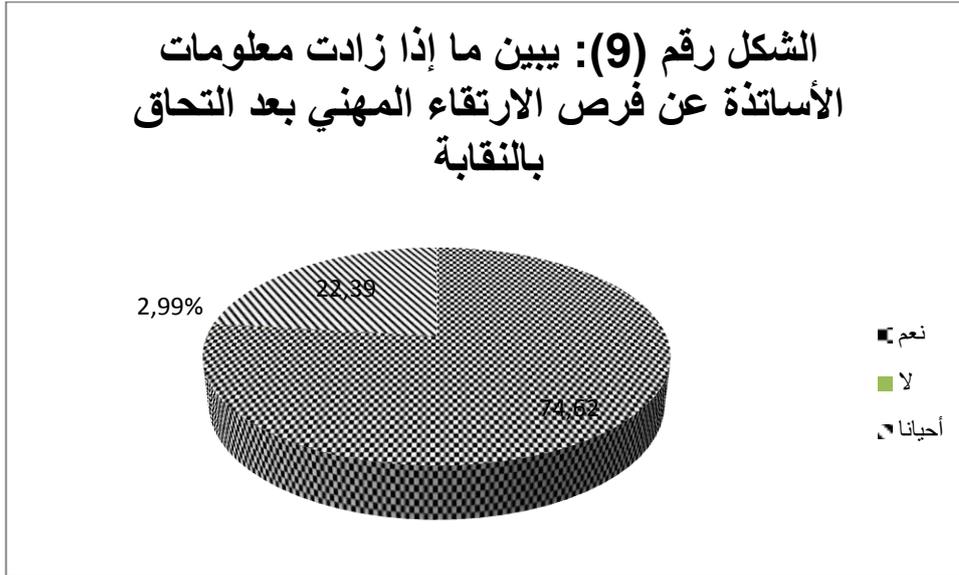
التوافق c	كا 2	التكرار المتوقع	النسبة %	التكرار	البدائل
0,67	55,18	22,33	%74,62	50	نعم
			%2,99	2	لا
			%22,39	15	أحيانا
			%100	67	المجموع

المصدر: اعداد الطالبين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية(2)، ومستوى الدلالة عند 0,05-0,01

يتضح من الجدول رقم(15) أن أكثر من ثلثي %74,62 من أفراد العينة زادت معلوماتهم عن فرص الارتقاء المهني بعد التحاقهم بالنقابة، في حين تقدر نسبة المبحوثين الذين يرون بأنه أحيانا ما تزيد معلوماتهم عن فرص ارتقاء المهني بعد التحاقهم بالنقابة%22.39، اما المبحوثين الذين لا تزيد معلوماتهم عن فرص الارتقاء بعد المهني بعد التحاقهم بالنقابة فتقدر نسبتهم ب%2,99، وباختبار العلاقة بين زيادة فرص الارتقاء المهني والالتحاق بالنقابة باستخدام (كا²) تبين وجود علاقة ذات دلالة احصائية اذ بلغت قيمتها 55,18 وهذه القيم دالة احصائيا عند المستويين (0,05-0,01) ودرجة الحرية(2)، كما ان قيمة معامل التوافق c التي بلغت 0,67 تعد قوية مقارنة بالقيمة القصوى للمعامل.

ونستشف مما سبق أن التحاق الاساتذة ضمن صفوف التنظيم النقابي انعكس على زيادة معلوماتهم عن فرص الارتقاء المهني، وذلك نتيجة المحاورات التي قمنا بها مع الاساتذة وهذا ما يفسر دور النقابة في افتكاك الحقوق وتحقيق المصالح وتبيان حاجيات الأساتذة عن طريق استراتيجيات واضحة للعمل النقابي داخل المؤسسة التعليمية وخاصة فيما يخص الجانب المهني والاجتماعي للأساتذة، فكلما زاد التحاق الاساتذة بالنقابة كلما زاد معلوماتهم عن ارتقاء المهني، والشكل الاتي

يوضح ذلك



الجدول رقم(16): المتعلق بالتسلح بالثقافة القانونية والارتقاء في السلم المهني

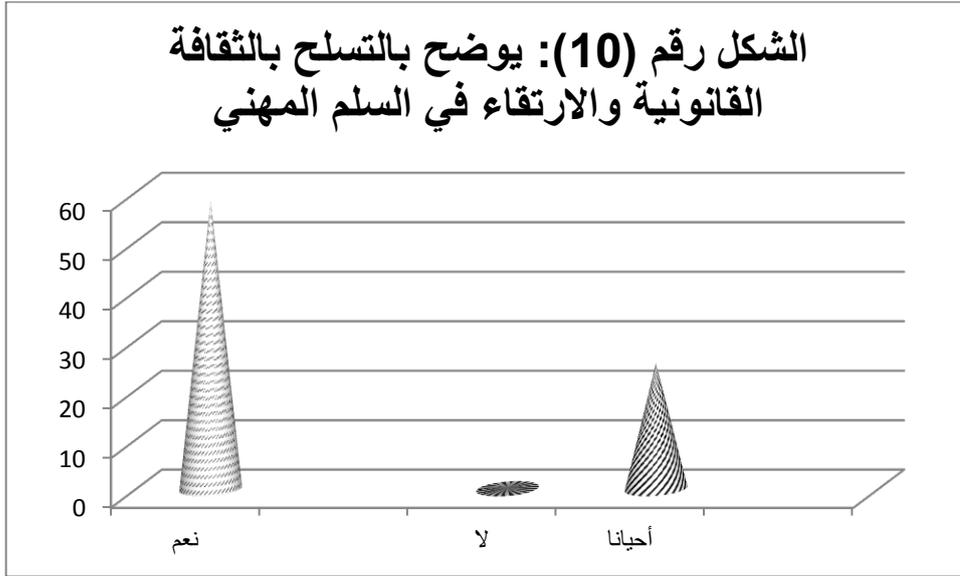
التوافق c	كا	التكرار المتوقع	النسبة %	التكرار	البدائل
0,47	19,45	22,33	58,20%	39	نعم
			16,41%	11	لا
			25,39%	17	أحيانا
			100%	67	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية(2)، مستوى الدلالة عند 0,01-0,05

نلاحظ من خلال الجدول رقم(16) أن معظم الأساتذة يرون بأن التشبع بالثقافة القانونية يؤدي إلى الارتقاء في السلم المهني، حيث بلغت نسبته الذين أجابوا بنعم 58,20 %، أما الذين أجابوا بأحيانا فكانت نسبتهم 25,39 %، أما نسبة للذين كانت اجابتهم بلا فبلغت نسبتهم 16,41 %، واختبار علاقة تأثير الثقافة القانونية والارتقاء في السلم المهني عن طريق استخدام (كا²) إذ بلغت 19,45 % وهي دالة احصائيا عند المستويين 0,01-0,05 وعند درجة الحرية(2)، كما أن معامل التوافق c بلغ 0,47 وهو يدل على علاقة متوسطة مقارنة بالقيمة القصوى لهذا المعامل التي تتحصر بين (0,31 و0,50).

وما نترجمه من خلال هذه الارقام والنتائج أن للنقابة أجهزة تنظيمية التي تعمل على جملة من القوانين، تتولى خلالها نشر المعلومات والمعايير والوثائق المرتبطة بقضايا العمل باستخدام ميكانزمات فعالة تساعد على ذلك الذي من شأنه يسمح لها بممارسة مهامه في المؤسسة التعليمية المتمثلة في

تحقيق الأهداف، وبالتالي تسلح منتسبيها بتلك المعايير التي تتولى نشرها وتوعيتهم، وهذا ما يسمح لهم بزيادة استبصارهم بمختلف القضايا التي تربط علاقاتهم بالمؤسسة -مكان العمل- فعندما تعاق الأهداف ولم تحقق فإن النقابة تعمل على ارغام الادارة على تلبية هذه الأهداف المتمثلة في حقوق الأساتذة ومصالحهم المادية والمعنوية حتى المهنية والاجتماعية منها، فكلما تشبع الأسناذ بالثقافة القانونية كلما مكنه ذلك من الارتقاء في السلم المهني، والشكل يوضح ذلك.



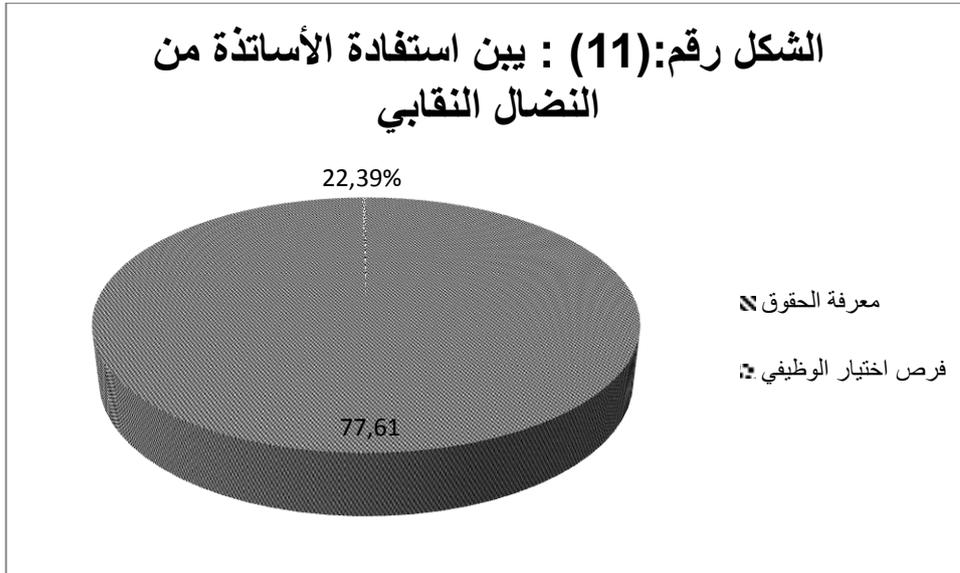
الجدول رقم(17): بين استفادة الأساتذة من النضال النقابي

التوافق c	كا 2	التكرار المتوقع	النسبة %	التكرار	البدائل
0,48	20,42	33,5	77,61%	52	معرفة الحقوق
			22,39%	15	فرص اختيار الوظيفي
			100%	67	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية(1)، مستوى الدلالة عند 0,05-0,01

يظهر من خلال الجدول رقم(17) أن 77,6% من الأساتذة استفادوا من النضال النقابي والمتمثل في معرفة الحقوق، في حين تقدر نسبة الأساتذة الذين استفادوا من فرص الاختيار الوظيفي ب22,39%، وباختبار العلاقة بين النضال النقابي ومعرفة الحقوق وفرص الاختيار الوظيفي عن طريق استخدام(كا²) الحسوبة 20,42 وهي دلة احصائيا عند المستويين 0,05-0,01 وعند درجة

الحرية(1)، كما أن معامل التوافق c بلغ 0,48 وهو يدل على علاقة متوسطة مقارنة مع القيمة القصوى لهذا المعامل والتي تنحصر بين (0,31 و0,50)، وكتأويل سوسيولوجي فإن السبب راجع أساساً إلى العمل النقابي الدؤوب الذي يؤدي على احسن وجه، الشيء الذي يؤدي إلى تحفيز الأساتذة إلى انخراط تحت لواء النقابة كنتيجة للمكاسب التي تقوم بتحقيقها على أرض الواقع، إضافة إلى ذلك توفير المعلومات والوثائق اللازمة التي تمكن الاساتذة من معرفة حقوقهم فيما يخص ميدان العمل، كما أن النضال النقابي يمكن من تحقيق الطموح والسند المادي والمعنوي وحتى المهني والاجتماعي، يؤدي بهم إلى ارتفاع أدائهم وبالتالي معنوياتهم، ويفتح آفاق وفرص وظيفية أخرى تمكن الاساتذة من الاختيار والارتقاء في المسار المهني الخاص بهم، حيث أنه كلما زادت فعالية النضال النقابي كلما زادت معها معرفة الحقوق وانعكس ذلك بالإيجاب على فرص الاختيار الوظيفي، والشكل التالي يوضح ذلك.



الجدول رقم(18): يبين ما إذا كانت معرفة اللوائح والقوانين تساعد على تحقيق طموحهم المهني

التوافق c	كا	التكرار المتوقع	النسبة %	التكرار	البدائل
0,47	19,45	22,33	58,20%	39	نعم
			16,41%	11	لا
			25,39%	17	أحياناً
			100%	67	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعلومات الاحصائية، درجة الحرية(2)، مستوى الدلالة عند 0,01-0,05

تأتي احصائيات الجدول أعلاه لتؤكد احصائيات الجدول رقم (16) والتي تكشف عن مدى تسلح الأساتذة بالثقافة القانونية وامكانية الارتقاء المهني، فهل معرفة اللوائح والقوانين تساعدهم على تحقيق طموحاتهم المهنية؟، و توضح احصائية الجدول أعلاه أن 58,20% من افراد العينة ساعدتهم اللوائح والقوانين على تحقيق طموحهم المهني، في حين تقدر نسبة الأساتذة اللذين أحيانا ما يتحقق ذلك الطموح ب25,38%، أما نسبة 16,42% من أفراد العينة رأو بأن معرفة اللوائح والقوانين لا تساعدهم على تحقيق طموحهم المهني، وباختبار العلاقة بين معرفة اللوائح والقوانين وتحقيق الطموح المهني استخدمنا (كا²) حيث تقدر نسبتها ب19,45 وقد أظهرت النتائج وجود دلالة احصائية عند المستويين وعند درجة (2) كما أن قيمة معامل التوفيق التي بلغت 0,47 تعد متوسطة مقارنة مع القيمة القصوى لهذا المعامل.

وكتأويل سوسيوولوجي أخر وحسب النتائج التي خرجنا بها من خلال معالجتنا لهذه المعطيات أن معرفة اللوائح والقوانين تساعد الاساتذة على تحقيق طموحهم المهني، خاصة فيما يتعلق بخبايا العمل التي نادرا ما يصرح بها ويكون الأستاذ مغفلا عنها، وعند محاورتنا لبعض الاساتذة اللذين أكدوا لنا ذلك حيث صرحوا بعبارة- ما هو لك وما هو عليك- أن تكون على دراية بواجبتك وحقك وتقدمه في أحسن صورة، وهذا ان دل على شيء انما يدل على دور هذه الاخيرة، في تحقيق احتياجات ومطالب الاساتذة

الجدول رقم(19): يوضح دور النقابة في حل المشاكل والدفاع عن الحقوق

احتمال	fi	%	fe	كا2	c	احتمالات	fi	%	fe	كا2	c
نعم	15	%22,39	3.75	9.24	0.61	دفعت ونجحت	8	%53.33			
						لم تستطع	1	%6.67			
						لم تفعل شيء	1	%6.67			
						لم ألجا لها	5	%33.3			
لا	52	%77,61	/	/	/	/	/	/	/	/	
المجموع	67	%100	/	/	/	/	/	/	/	/	

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية(1) ومستوى الدلالة عند 0,05-0,01

من خلال المعطيات المدونة أعلاه نلاحظ أن هناك معدلا معتبرا من المبحوثين لو يسبق لهم أن تعرضوا للمشاكل مع الادارة، حيث يمثل ثلثي المجموع الكلي بنسبة %77,61 ونسبة %22,39 سبق لهم وان تعرضوا للمشاكل، وبالإختبار العلاقة بين حدوث المشاكل للأساتذة وتدخل النقابة في معالجتها وظف معامل (كا²) ولقد أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية، إذ بلغت قيمتها المحسوبة ب 20,42 وهذه القيمة دالة احصائيا عند المستويين (0,05-0,01) ودرجة الحرية (1)، كما أن معامل التوافق c التي بلغت 0,48 تعد متوسطة مقارنة مع القيمة القصوى لهذا المعامل، أما فيما يخص موقف النقابة في تسوية المشاكل التي تعرض لها الاساتذة فكانت على النحو التالي:

- 53,33% من مجموع الاساتذة اللذين حظوا باهتمام ومساندة من النقابة.

- 6,67% من مجموع الاساتذة اللذين لم تفلح النقابة في الدفاع عنهم.

- 6,67% من مجموع الاساتذة يرون أن النقابة لو تفعل شيئا من أجل مساندهم.

أما نسبة 33,33% من الأساتذة الذين تعرضوا للمشاكل وفضلوا أن يسلكوا اتجاهها آخر للبحث عن حلول للمشاكل هم. وكتفسير سوسولوجي نقول أنه للنقابة دورا في الاهتمام بمشاكل الاساتذة وانشغالهم وأخذ بعين الاعتبار والسعي إلى تسويتها وهذا من خلال الاجابات السابقة، فقد أظهرت النتائج باستخدام (كا²) وجود علاقة ذات دلالة احصائية حيث قدرت قيمة(كا²) المحسوبة ب9,24 عند المستوى 0,05 ودرجة الحرية(3) كما ان قيمة معامل التوافق c التي بلغت 0,61 تعد قوية مقارنة بالقيمة القصى للهدأ المعامل.

والخلاصة يمكن القول أن النقابة أصبحت كميكانيزم للضغط على الادارة من أجل افتكاك حقوق الاساتذة والدفاع عن مصالحهم، فكلما نجحت النقابة في الدفاع عنهم كلما تشبثوا بها واستجابوا لطلباتها ومنه تصبح محل ثقتهم.

رابعا: عرض وتحليل بيانات المحور الرابع

الجدول رقم(20): يبين دور النقابة في تحقيق مطالب الاساتذة التي يناشدونها في الوقت الحالي

احتمال	fi	%	fe	كا ²	c	احتمالات	fi	%	fe	كا ²	c
نعم	56	%83,59	22.33	56.50	0.67	مادية	10	%17.86	18.66	30.1	0.59
						معنوية	8	%14.29			
						مادية ومعنوية	38	%67.85			
لا	0	0	/	/	/	/	/	/	/	/	/
أحيانا	11	%16.41	/	/	/	/	/	/	/	/	/
المجموع	67	%100	/	/	/	/	/	/	/	/	/

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية(2)، مستوى الدلالة عند 0,01-0,05

تقوم النقابة باستشارة منتسبيها لكي تضع الخطط والبرامج المتعلقة باحتياجاتهم ومصالحهم الاستعجالية والأنية والغير الاستعجالية، التي يمكن تحقيقها على المدى القصير أو البعيد، وهذا يتوقف على نوعية المطالب التي يناشدونها الاساتذة في الوقت الحالي فيما تتمثل نوعية هذه المطالب؟

حيث عبرت احصائيات الجدول أعلاه أن نسبة 83,59% من مجموع افراد العينة أكدوا أن النقابة تسعى إلى تحقيق المطالب التي يناشدونها حالياً، في حين تقدر نسبة الذين أجابوا بأن النقابة أحياناً ما تسعى إلى تحقيق هذه المطالب بـ 16,41%، في حين تتعدم نسبة الاساتذة الذين يرون أن النقابة لا تسعى إلى تحقيق هذه المطالب، والاختبار مدى سعى النقابة في تحقيق مطالب الاساتذة وظف معامل (كا²) ولقد أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية إذ بلغت قيمته المحسوبة بـ 56,50 وهذه القيمة دالة عند المستويين (0,01-0,05) كما أن قيمة معامل التوافق c التي بلغت 0,64 تعد قوية بالمقارنة مع القيمة القصوى لهذا المعامل.

حيث عبرت نسبة 67,85% من مجموع أفراد العينة أنها تتناشد المطالب المادية والمعنوية، في حين نجد نسبة الاساتذة الذين يناشدون المطالب المادية تقدر بـ 17,86% وكما عبرت نسبة الاساتذة التي تطلب في الوقت الحالي المطالب المعنوية بـ 14,29% . ولمعرفة مدى تطابق اجابات المبحوثين مع دور النقابة في تحقيق مطالب وظف اختبار (كا²) حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية إذ بلغت قيمته المحسوبة بـ 30,1 وهذه القيمة دالة احصائياً عند المستويين (0,01-0,05) كما أن قيمة معامل التوافق c التي بلغت 0,59 تعد قوية مقارنة بالقيمة القصوى لهذا المعامل.

ومنه يمكن القول أن النقابة تعمل على تحقيق طموح الاساتذة إلى درجة كبيرة وهذا من خلال اجابات السابقة، سواء التي تخص الجانب النظري كزيادات في الاجور والمطالبة بالتعويضات أو الجانب المعنوي كالترقية وغيرها، وكلها تصب في اطار الخدمات الاجتماعية التي يناشدها الاساتذة في الوقت الحالي، ومما لاشك فيه جملة المتغيرات التي تم التطرق اليها سابقاً (الجنس، الأقدمية و الحالة العائلية) جعلت المبحوثين يطالبون بنوعية هذه المطالب (المادية والمعنوية) كونهم متزوجون يعيلون أسراً وذلك لسد حاجاتهم المختلفة ومنه فكلما زاد اصرار الاساتذة على هذه المطالب كلما زاد سعي النقابة على تحقيقها.

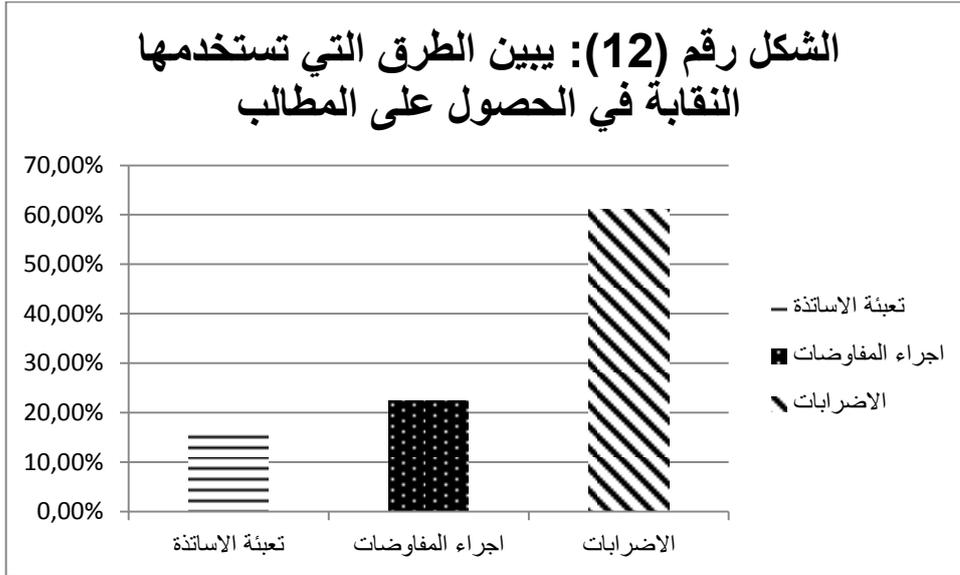
الجدول رقم(21): يبين الطرق التي تستخدمها النقابة في الحصول على المطالب

التوافق c	كا	التكرار المتوقع	النسبة %	التكرار	البدائل
0.51	23.74	22,33	16.41%	11	تعبيئة الاساتذة
			22.39%	15	اجراء المفاوضات
			61.20%	41	الاضرابات
			100%	67	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية(2)، مستوى الدلالة عند 0,01-0,05

من خلال المعطيات المدونة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن النقابة تلجأ إلى وسيلة الاضراب للحصول على المطالب وذلك بنسبة 61,20 % وهي في المرتبة الأولى، ثم تأتي في المرتبة الثانية وسيلة اجراء المفاوضات بنسبة 22,39 % أما فيما يخص المرتبة الثالثة والتي تقدر ب 16,41 % المتمثلة في تعبيئة الاساتذة، والاختبار العلاقة بين استخدام النقابة لهذه الطرق والحصول على المطالب تم استخدام معامل (كا²) تبين وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند المستويين (0,01-0,05) بدرجة الحرية(2) والتي بلغت 23,74 كما أن قيمة معامل التوافق c التي بلغت 0,51 تعد قوية مقارنة بالقيمة القصوى للمعامل.

وما نترجمه من خلال هذه النتائج الاحصائية المتحصل عليها أنه في سبيل تحقيق المطالب المادية والمعنوية المذكورة في الجدول رقم(20) يستدعي اعتماد النقابة على مكانزمات مختلفة كتتنظيم الاضرابات وهو من أكثر الوسائل شيوعا في مجال قطاع التربية وانها تستخدم أسلوب التعبيئة تم يأتي اجراء المفاوضات الجماعية، ومن تم يمكن القول بأنه توجد علاقة بين استخدام النقابة لهذه الطرق والحصول على المطالب



الجدول رقم(22):يبين المكاسب المحققة من النشاط النقابي

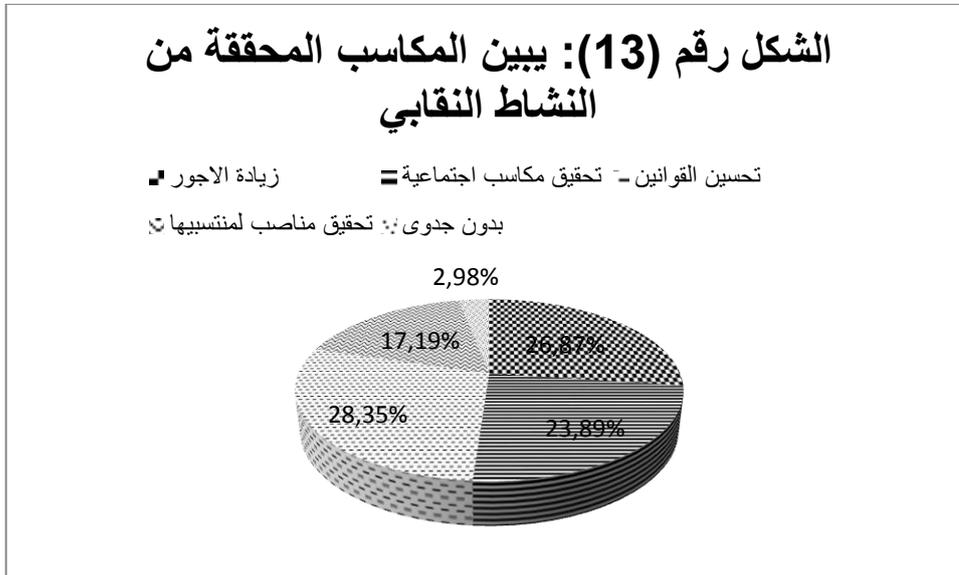
التوافق c	كا	التكرار المتوقع	النسبة %	التكرار	البدائل
0.41	14.24	13.4	26,87%	18	زيادة الاجور
			23,89%	16	تحقيق مكاسب اجتماعية
			28,35%	19	تحسين القوانين
			17,19%	12	تحقيق مناصب لمنتسبيها
			2,98%	2	بدون جدوى
			100%	67	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعلومات الاحصائية، درجة الحرية (4)، مستوى الدلالة عند 0,01-0,05

من احصائية الجدول أعلاه(22) والمتعلق بالمكاسب المحققة من النشاط النقابي نجد نسبة 28,35% من مجموع افراد العينة اشتركوا في أن تحسين القوانين من اهم ما يحققه النشاط النقابي تليها زيادة الاجور ب 26,87%، ثم تليها نسبة 23,89% من مجموع أفراد العينة اجمعت على ان تأتي تحقيق المكاسب الاجتماعية في المرتبة الثانية، أما فيما يخص تحقيق مناصب للمنتسبيها جاءت في المرتبة الرابعة وبنسبة 17,91%، أما نسبة 2,98% جاءت في المرتبة الاخيرة أي أن النقابة لم تحقق شيء (بدون جدوى)

والاختبار العلاقة بين المكاسب المحققة والنشاط النقابي وظف معامل (كا²) تبين وجود علاقة ذات دلالة احصائية إذ بلغت قيمة (كا²) المحسوبة 14,24 وهذه القيمة دالة احصائيا عند المستويين كما أن قيمة معامل التوافق c بلغت 0,41 وتعد متوسطة مقارنة بالقيمة القصوى لهذا المعامل.

من خلال هذه الأرقام الاحصائية نستخلص أن أغلب أفراد العينة يرون بأن النشاط النقابي حقق مجموعة من المكاسب وذلك بنسب متفاوتة وهذا راجع أساسا إلى العمل النقابي والروح النضالية التي يتمتع بها قياداته، حيث أن العمل النقابي يعمل على افكاك حقوق ومصالح منتسبيه وذلك من خلال استخدام عدة أساليب للضغط وهذا ما جاء في الجدول السابق(21) وهذه المكاسب هي عبارة عن انعكاس للعمل الجاد للعمل النقابي، والشكل التالي يوضح ذلك.



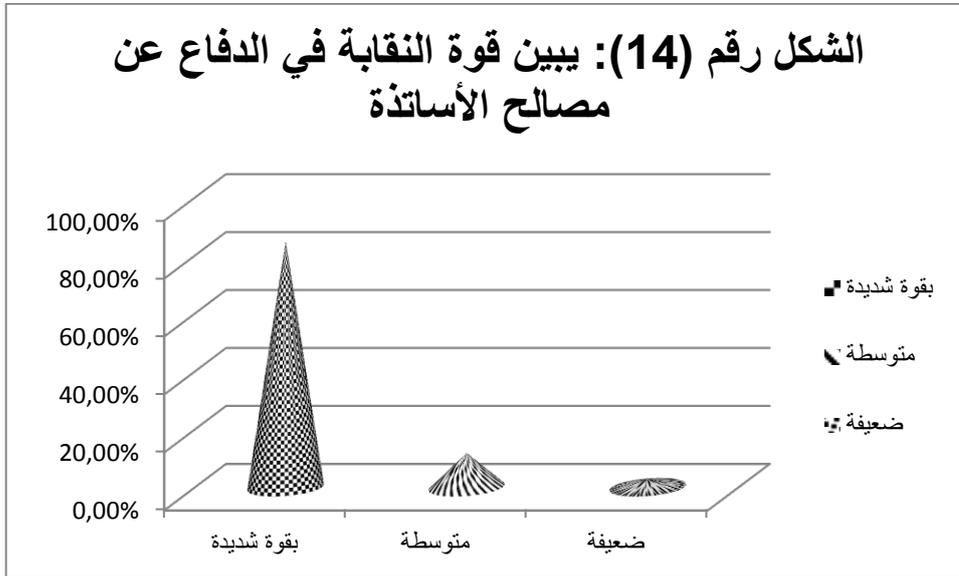
الجدول رقم(23): الذي يبين قوة النقابة في الدفاع عن مصالح الأساتذة

التوافق c	كا ²	التكرار المتوقع	النسبة %	التكرار	البدائل
0.74	81.51	22,33	85.08%	57	بقوة شديدة
			11.94%	8	متوسطة
			2.98%	2	ضعيفة
			100%	67	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية(2)، مستوى الدلالة عند 0,01-0,05

اوضحت نتائج الاستمارات الموضحة في الجدول رقم(23) أن قرابة نصف أفراد العينة أجابوا بأن النقابة تدافع عن مصالحهم بقوة شديدة حيث قدرت نسبتهم بـ85,08%، في حين نجد نسبة 11,94% منهم أقروا بأن النقابة تدافع عنهم بقوة متوسطة، أما نسبة 2,98% من مجموع أفراد العينة يعتقدون بأن النقابة تدافع عن حقوقهم بضعف، والاختبار العلاقة بين مدى قوة العلاقة والدفاع عن مصالح الاساتذة استخدمنا (كا²) حيث بينت النتائج بأن قيمته المحسوبة 81,51 وهي دالة احصائية، وبلغت قيمة معامل التوافق C 0,74 وهي تدل على علاقة قوية مقارنة بالقيمة القصوى لهذا المعامل.

ومنه نستخلص من خلال هذه النتائج الاحصائية، بما أن النقابة الحالية للمؤسسة مكان البحث حققت جملة المكاسب المذكورة في الجدول السابق، نظرا لخبرتها في التسيير وبالتالي فهي مؤهلة للعب دور ايجابي في حياة الاساتذة الاجتماعية والمهنية من خلال اعتمادها على مجموعة من الوسائل في سبيل تحقيق ذلك، الشيء الذي يخولها الآن تكون فعالة وقوية في ميدان المبحوثين من جهة ومن جهة أخرى مستوى الأداء المتمثل في الدور الذي تلعبه داخل المؤسسة التعليمية من أجل افتكاك الحقوق والشكل التالي يوضح ذلك.



الجدول رقم(24): يبين دور النقابة في تحسين وضع الاساتذة المهني والانجذاب إليها

احتمال	fi	%	fe	كا2	c	احتمالات	fi	%	fe	كا2	c
نعم	58	%86.57	22.33	64.92	0.70	نعم	48	%82.75	19.33	65.42	0.72
						لا	1	%1.72			
						أحيانا	9	%15.51			
لا	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
أحيانا	9	%13.43	/	/	/	/	/	/	/	/	/
المجموع	67	%100	/	/	/	/	/	/	/	/	/

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، ودرجة الحرية(2)، مستوى الدلالة عند 0,01-0,05

من خلال احصائيات الجدول رقم(24) الذي يبين دور النقابة في تحسين وضع الاستاذ المهني وأن معظم افراد العينة يجمعون على أن للنقابة دورا في تحسين وضعهم المهني وذلك بنسبة تقدر ب%86,57، في حين نجد نسبة 13,43% من افراد العينة الذين يرون بأن النقابة أحيانا ما تحسن وضعيتهم المهنية، والاختبار العلاقة بين تحسن وضع الاستاذ المهني ودور النقابة استخدمنا (كا²) حيث تبين وجود علاقة ذات دلالة احصائية إذ بلغت 64,92 وهذه القيمة دالة احصائيا عند المستويين(0,05-0,01)، كما ان قيمة معامل التوافق التي بلغت 0,72 تعد قوية مقارنة مع القيمة القصوى لهذا المعامل.

ومنه فإن للنقابة دورا في تحسين وضع الاستاذ المهني وهذا ما يجعل الأساتذة أكثر انجذابا لها وهذا ما عبرت عليه النتائج المدونة أعلاه، حيث قدرت نسبة الأفراد الذين أجابوا بنعم ب%82,72 وهو ما يقارب ثلثي أفراد العينة، تليها نسبة اللذين يرون انهم أحيانا ما ينجذبون إليها 15,51%، أما الذين لا ينجذبون إليها فتقدر نسبتهم ب%1,72 وبالاختبار علاقة دور النقابة والانجذاب إليها باستخدام (كا²) تبين وجود علاقة ذات دلالة احصائية إذ بلغت قيمتها المحسوبة 65,42 وهي قيمة دالة عند المستويين كما ان قيمة معامل التوافق c التي بلغت 0,72 تعد قوية مقارنة بالقيمة القصوى للمعامل.

وما نستخلصه من هذه النتائج الاحصائية هو بما أن وضع الاساتذة المهني تحسن كنتيجة لعمل النقابة الأمر الذي أدى بهم إلى الانجذاب لها وهذا حسب الشواهد الكمية التي تحصلنا عليها، وان نسبة المنخرطين تفوق نسبة الغير منخرطين في ميدان دراستنا بمعنى أنها جندتهم في صفوفها بالعمل النقابي.

الجدول رقم(25): يبين ما إذا كان النضال النقابي يمكن الشخص من الارتقاء في الوظيفة

التوافق c	كا	التكرار المتوقع	النسبة %	التكرار	البدائل
0,50	22,7	33,5	79,10%	53	نعم
			20,90%	14	لا
			100%	67	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية(1)، مستوى الدلالة عند 0,01-0,05

من خلال نتائج الاستمارات المدونة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن نسبة 79,10% من مجموع أفراد العينة يرون بأن النضال النقابي يمكن الشخص من الارتقاء في وظيفته، بينما يرى العكس بقية أفراد العينة ونسبتهم 20,90%، والاختبار مدى تطابق اجابات المبحوثين فيما إذا كان النضال النقابي يمكن الشخص من الارتقاء الوظيفي استخدمنا (كا²) حيث بينت النتائج وجود دلالة احصائية عند المستويين وبدرجة الحرية(1) حيث قدرت قيمته ب22,7، كما ان قيمة معامل التوافق c التي بلغت 0,50 تعد متوسطة بمقارنة مع القية القصوى للمعامل.

وما نفسره من خلال هذه المعطيات الاحصائية يمكننا من القول بأنه وبفضل النتائج الميدانية المحققة من النشاط النقابي تمكن الاساتذة من الارتقاء في وظيفتهم، كما فتح لهم فرص مهنية أخرى وهي مطالب ملحة بالنسبة للأساتذة، ومن هنا يتضح تأثير دور النقابة بهذه المطالب وعليها ترسم الاستراتيجية خاصة بتحقيق هذه المطالب لأنه بدون تحقيقها يؤول العمل النقابي إلى الفراغ على اعتبار أن النقابة السند المادي والمعنوي وحتى المهني والاجتماعي لهم يؤدي بهم إلى تحسن أدائهم وبالتالي معنوياتهم، والشكل التالي يوضح ذلك.



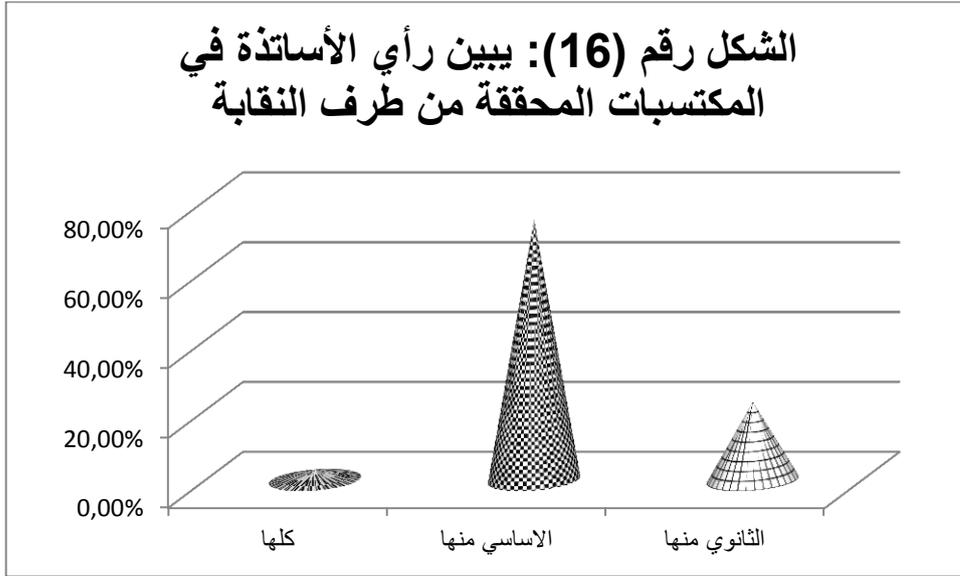
الجدول رقم(26): يبين رأي الأساتذة في المكتسبات المحققة من طرف النقابة

التوافق c	كا	التكرار المتوقع	النسبة %	التكرار	البدائل
0,73	78,43	16,75	2,99 %	2	كلها
			74,62 %	50	الاساسي منها
			22,38 %	15	الثانوي منها
			/	/	لو تحقق شيئاً
			100 %	67	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية(3)، مستوى الدلالة عند 0,01-0,05

من خلال النتائج المدونة في الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة 74,62% من مجموع أفراد العينة يرون بأن النقابة حققت لهم المكتسبات الأساسية، وهو ما اجمع عليه 50 أستاذ في حين ترى نسبة 22,39% من الباحثين بأن النقابة حققت لهم الثانوية منها، أما الاساتذة الذين رأوا بأن النقابة حققت لهم كل المطالب والمكتسبات نجد نسبتهم 2,99%، ولمعرفة مدى تطابق للآراء الاساتذة فيما يخص المكاسب المحققة من طرف النقابة استخدمنا (كا²) حيث بينت النتائج بأن قيمتها المحسوبة قدرت ب78,43 وهي دالة احصائيا عند المستويين بدرجة الحرية (3)، كما ان معامل التوافق c بلغ 0,73 وهو يدل على علاقة قوية مقارنة بالقيمة القصوى له.

وما نفسره من خلال هذه المعطيات هو أنه على اعتبار أن النقابة تدافع عن مصالح الاساتذة بقوة شديدة بنسبة 85,09% كما جاء في الجدول رقم(23)، اضافة إلى انها معتمدة من طرف الدولة وقادرة على التفاوض لها خبرة واطارات مؤهلة مكنها من ان تحقق جملة من المكاسب ليس كلها وانما الاساسية منها ،وهذا ان دل على شيء انما يدل على فعالية النقابة التي تقاس من خلال تحقيق المطالب التي يناشدها منتسبيها، والشكل الاتي يوضح ذلك.



الجدول رقم(27): الذي يبين قدرة النقابة على التأثير على قرارات المؤسسة

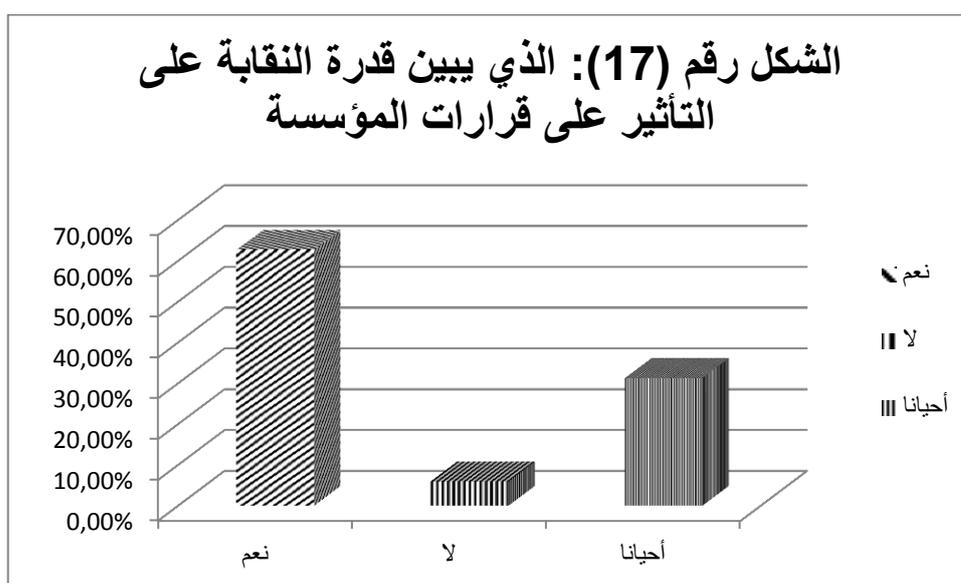
التوافق c	كا	التكرار المتوقع	النسبة %	التكرار	البدائل
0,53	32,43	22,33	62,68%	42	نعم
			5,97%	4	لا
			31,34%	21	أحيانا
			100%	67	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية(2)، مستوى الدلالة عند 0,01,0,05

من خلال نتائج الجدول الموضحة أعلاه نلاحظ أن نسبة 62,69% ترى بأن النقابة لها القدرة على التأثير على قرارات المؤسسة، في حين تقدر نسبة المبحوثين الذين يرون بأن النقابة أحيانا ما تؤثر على قرارات مؤسستهم بـ 31,34% ،أما نسبة 5,97% من مجموع أفراد العينة يرون بأن النقابة لا تؤثر على قرارات المؤسسة ،وللمعرفة مدى تأثير النقابة على قرارات المؤسسة وظف اختبار(كا²) حيث بينت

النتائج بأنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية حيث قدرت ب32,43 وهي دالة احصائيا عند المستويين ودرجة الحرية(2) كما أن معامل التوافق c التي قدرت ب0,57 وهي قوية مقارنة بالقيمة القصوى له.

وما نترجمه من خلال هذه المعطيات الاحصائية يمكن القول بأن النقابة لها قدرت التأثير على قرارات المؤسسة خاصة تلك المتعلقة بحقوق الاساتذة إذا ما تعرضوا إلى مشاكل مع الادارة، وهي بذلك تلجأ إلى استخدام وسائل الضغط المختلفة، وهذا يدل على مساندة الاساتذة بغية تعزيز ثقتهم بها والشكل التالي يوضح ذلك.



الجدول رقم(28): يبين ما إذا كانت النقابة قادرة على تحقيق الطموح المهني للأساتذة

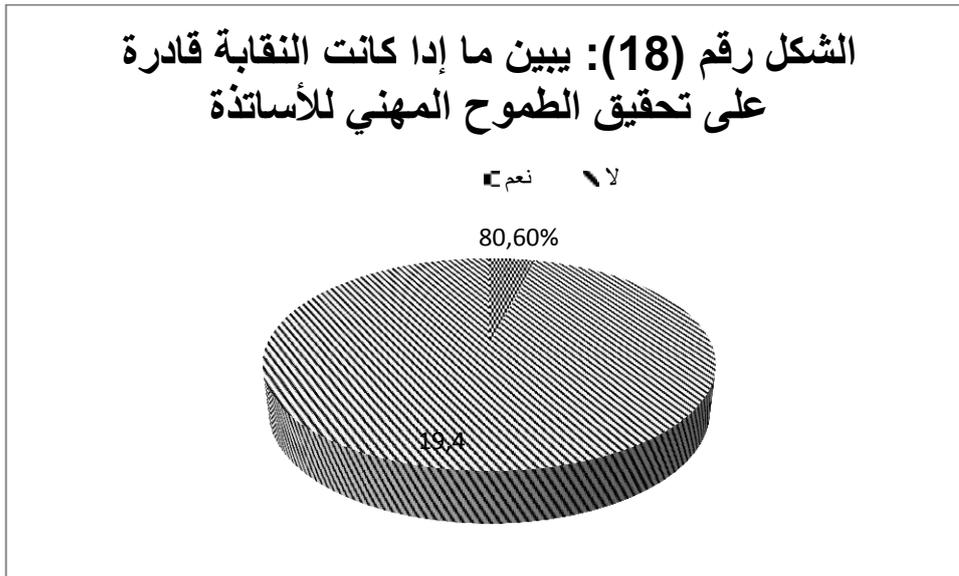
التوافق c	كا	التكرار المتوقع	النسبة %	التكرار	البدائل
0,52	25,08	33,5	80,60%	54	نعم
			19,40%	13	لا
			100%	67	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية (1)، مستوى الدلالة عند 0,01, 0,05

تأتي احصائيات الجدول أعلاه لتؤكد احصائيات الجدول السابق رقم (18) والتي تكشف مدى معرفة الاساتذة للوائح والقوانين التي تمكنهم من تحقيق طموحهم المهني، حيث عبرت نسبة 80,60% من اجابات المبحوثين ان النقابة قادرة على تحقيق طموحهم المهني، حيث عبرت نسبة 19,40% من اجابات المبحوثين أن النقابة غير قادرة على تحقيق طموحهم المهني، وللمعرفة مدى تطابق اجابات

المبوهين حول قدرة النقابة على تحقيق الطموح المهني الأساتذة وهذا كان عن طريق اجراء اختبار (كا²) حيث بينت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة احصائية حيث قدرت ب25,08 وهي دالة احصائيا عند المستويين ودرجة حرية (1)، كما ان معامل التوافق قدرت قيمته ب52,0 وهي تدل على علاقة قوية مقارنة بالقيمة القصوى له.

وما يفسر من خلال هذه المعطيات الاحصائية هو أن النقابة قادرة على تحقيق الطموح المهني للأساتذة وهو ما أكدت عليه اجابات المبوهين، وهذا راجع أساسا إلى الدور الفعال الذي تلعبها داخل المؤسسة التعليمية التي شهدت حراك اجتماعيا والذي يعود إلى الانجازات المتوصل إليها، حيث تسعى هذه الاخيرة إلى تحقيق المنفعة لمنتسبيها، كونها المحرك الاساسي الأهداف والمصالح الاجتماعية والمهنية وهذا ما يؤدي بالأساتذة إلى زيادة ولائهم للنقابة، وبالتالي فكلما ارتقي الاساتذة في درجة الانخراط دل ذلك على تحقيق طموحهم وحبهم للعمل النقابي، والشكل التالي يوضح ذلك.



الجدول رقم(29): الذي يوضح ما إذا تقلد أحد الاساتذة منصب تحت تأثير الانتماء النقابي ونوع هذا المطالب

c	كا	fe	%	fi	الاحتمالات	c	كا	fe	%	fi	احتمال
0,10	0,3	14,5	44,82	13	أفقي تغيير الوظيفة	0,13	1,2	33,5	43,29	29	نعم
			55,17	16	عمودي تغيير رتبة						
/	/	/	/	/	/	/	/	/	56,71	38	لا
/	/	/	/	/	/	/	/	/	%100	67	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعلومات الاحصائية, درجة الحرية(1), مستوى الدلالة عند 0,05-0,0

من خلال المعطيات المدونة في الجدول رقم (29) الذي يبين ما إذا تقلد أحد الاساتذة منصب تحت تأثير الانتماء النقابي، ونوعية هذا التأثير تبين لنا بأن نسبة 56,71% من مجموع أفراد العينة أجابوا ب لا، أما نسبة 43,28% من مجموع المبحوثين أجابوا ب نعم وتمثل هذا التأثير أولاً في تغيير الوظيفة إلى الأحسن حيث كانت نسبتها 44,82%، و الثاني عمودي إي الارتقاء في الرتبة بنسبة 55,17%، و لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين تقلد الأساتذة لأحد المناصب والانتماء النقابي وظف اختبار (كا²) حيث بينت النتائج الاحصائية عن عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية حيث قدرت قيمتها المحسوبة ب1,2 و0,3 عند المستويين بدرجة الجرية (1) كما أن قيمة معامل التوافق c بلغت 0,10 و0,13 التي تعد ضعيفة مقارنة بالقيمة القصوى لهذا المعامل.

و ما نفسره من خلال هذه النتائج أنه ليس هناك علاقة بين تأثير الانتماء النقابي وتقلد الاساتذة للمناصب، وهذا راجع أساساً وأن الحراك بنوعيه سواء أفقي أو عمودي داخل المؤسسة التعليمية لا يكون إلا حسب المعايير والقوانين المعمول بها وهذا حسب ما صرح به معظم المبحوثين.

الجدول رقم (30): يبين التهديد بالضراب ونتائجه

التوافق c	كا 2	سلبية وإيجابية	سلبية	إيجابية	البدائل
31,0	7.62	fo=11	fo==0	fo=7	1
		%25.5	/	%25.93	
		fe=10,74	fe=0	fe=7,25	
		f _o =4	f _o =0	f _o =10	2
		%10	/	%37.04	
		fe=8,35	fe=0	fe=5,64	
		fo=25	fo=0	fo=10	3
		%62.5	/	%34.04	
		fe=20,89	fe=0	fe=14,10	
		40	0	27	المجموع
%100	/	%100			

قوة العلاقة	المصححة c	c قيمة
0,48	0,38	0,31

الدالة الاحصائية	كا 2 المجدولة	كا 2
غير دالة	9,49=05,0	62,7
غير دالة	13,28=0,01	

المصدر: إعداد الطالبتين حسب المعطيات الإحصائية، درجة الحرية (4)، مستوى الدلالة عند 0,01-0,05

من خلال النتائج المستقاة من الاستمارات المدونة في الجدول أعلاه نلاحظ أن 62,5% من مجموع الافراد العينة الذين رأوا بأن نتائج الاضرابات كانت إيجابية وسلبية معا وهي الفئة التي أجابت بقيام النقابة بتهديد بالضراب 3 مرات، في حين تساوت النسبتين 37,04% الذين أجابوا بأن نتائج الاضرابات ايجابية أن التهديد يكون من مرتين إلى ثلاثة مرات، تتأتي النسبة 25,93% من مجموع أفراد العينة الذين أجابوا بأن النقابة هددت بالضراب مرة واحدة وكانت نتائجه ايجابية، كذلك نسبة 25,5% من مجموع المبحوثين الذين أجابوا بأن النقابة هددت بمرة واحد فقط بالضراب وكانت نتائجه سلبية وإيجابية، وفي الأخير تقدر نسبة 10% من مجموع أفراد العينة الذين أجابوا بأن النقابة هددت مرتين بالضراب حيث كانت نتائجه سلبية وإيجابية، ولمعرفة مدى تطابق إجابات المبحوثين استخدمنا (كا²) حيث بينت النتائج المتحصل عليها عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية حيث قدرت (كا²)

المحسوبة 7,62 وهي غير دالة احصائيا عند المستويين ودرجة حرية (2) كما ان قيمة معامل التوافق C التي بلغت 0,31 كما أن قيمة C المصححة بلغت 0,48 التي تعد متوسطة مقارنة بالقيمة القصوى له.

ما نترجمه من خلال هذه النتائج الاحصائية هو ان التهديد بالإضراب او التلميح به ما هو إلا اجراء اساسي في عملية المساومة والضغط، كما انه عبارة عن فعل يظهر من خلاله مدى قوة النقابة الممثلة للأساتذة، يهدف الى احداث تغيير في الاوضاع وافتكاك المطالب حيث ان مجمل افراد العينة اجمعوا على ان النتائج المحققة من اسلوب الاضراب عبارة عن نتائج ايجابية في بعض الاحيان وسلبية في البعض الاخر، فكلما كان العمل جماعيا عاد بالفائدة للجميع وهذا كتكريس لمبدأ التعاون والاتحاد الذي تعتمد عليه النقابة في سبيل تحقيق المطالب العمالية.

الجدول رقم (31): رضا الاساتذة عن النشاط والقدرة التنظيمية للنقابة

الاحصاء			المجموع		غير راضي		راضي		البدائل
			%	fi	%	fi	%	fi	
0,60	39,52	22,33	64,18%	43	/	/	64,18%	43	قوية
			34,32%	23	23,88%	16	10,44%	7	متوسطة
			1,50%	1	/	/	1,50%	1	ضعيفة
			100%	67	23,88%	16	76,12%	51	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين حسب المعطيات الاحصائية، درجة الحرية(2)، مستوى الدلالة عند 0,01,0,05

نلاحظ من خلال الجدول المدون اعلاه ان نسبة 64,18% من مفردات العينة انهم راضون عن النشاط النقابي الذي تقوم به النقابة الممثلة لهم حيث اقر 43 استاذ انها قوية، في حين تقدر نسبة 23,88% من مفردات العينة الذين يرون بانهم غير راضون عن النشاط النقابي، وهذا ما اكده 16

استاذ بان القوة التنظيمية للنقابة متوسطة، اما نسبة 1,50 % من مجموع افراد العينة يرون بان القوة التنظيمية للنقابة التي ينتمون اليها ضعيفة وهذا ما اقره استاذ واحد فقط، من خلال الدراسة الاحصائية التي أجريت باستعمال اختبار (كا²) بين النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية حيث نلاحظ أن قيمتها المحسوبة والمقدرة ب22,33% عند المستويين دالة احصائيا.

لذلك نخلص بأنه توجد علاقة بيت الرضا والقوة التنظيمية للنقابة الاساتذة، ولقياس شدة هذه العلاقة اعتمدنا معامل التوافق c حيث بينت النتائج أن العلاقة قوية الأن قيمته 0,60 تعد قوية مقارنة مع قيمته القصوى.

وما نترجمه من خلال هذه المعطيات الاحصائية نجد أن وكما ذكرنا في تحليلاتنا السابق ان النقابة في تعبير عن قوتها تستخدم عدة ميكانزمات للمطالبة والضغط من أجل الحصول على المنافع والمزايا للأساتذة، الشيء الذي يؤدي بهم إلى تحقيق طموحاتهم المهنية، كما انهم ومن خلال الاجابات المتحصل عليها يعبرون عن رضاهم على المستوى الذي وصلت إليه نقابتهم وهذا إن دل على شيء إنما يدل على القوة والفعالية التي تتمتع بها هذه النقابة خاصة في قطاع التربية والنتائج المحققة بفضل عملها الجاد تؤكد ذلك.

خلاصة الفصل:

تعتبر مرحلة عرض وتحليل النتائج من أهم مراحل في البحوث الميدانية لأن الهدف من تفرغ البيانات والمعلومات هو تحويلها من الصيغة النوعية التي كانت عليها في الاستمارة إلى الصيغة الكمية التي يمكن عرضها في جداول وأشكال، وهذا ما قومنا به في هذا الفصل حيث أن البيانات أصبحت جاهزة للحسابها وإجراء الاختبارات الاحصائية عليها، لتصل في الأخير إلى تحليلها سوسيولوجيا وذلك بهدف الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها فيما بعد.

الفصل السابع

مناقشة النتائج

تمهيد

أولاً: مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء المنظور النظري

خلاصة الفصل

تمهيد:

تهدف هذه الدراسة إلى إثراء البحث العلمي، ولذلك فهي تحاول الوصول إلى نتائج تكون مبنية على حقائق علمية وتكون مستقاة من معطيات الواقع الميداني بعيدة عن التحليل الذاتي للموضوع وكشفت عن واقع الفعالية النقابية وتأثيرها على الحراك المهني للأساتذة في المؤسسة التعليمية، وقد تم عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات، كذلك في ضوء الدراسات السابقة وأخيرا في ضوء المنظور النظري.

أولاً: مناقشة النتائج في ضوء فروض الدراسة

- 1- بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى: والتي مفادها أنه كلما زاد الوعي النقابي زادت امكانية حدوث حراك أفقي الأساتذة، من خلال النتائج السابقة تبين ما يلي:
- بالنسبة للجدول رقم(7) فقد تبين ان نسبة 71,64 % من أفراد العينة يرون بأن سبب الانخراط في النقابة الاعتقاد هم أنها تحمي حقوقهم وهو واقعا الدور النظري المنوط بها.
- من خلال الجدول(8) فقد تبين ان نسبة 70,14 % من أفراد العينة الذين أكدوا بأنهم منخرطين فقط في التنظيم النقابي ،وهذا ما يفسر ظاهرة الانتماء الجماعي لها والرغبة في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للجماعة المهنية(الأساتذة).
- تبين من خلال الاحصائيات الجدول رقم(9) ان نسبة 83,58 % من أفراد العينة أكدوا على أنهم أصبحوا أكثر تبصرا بقضايا العمل عند انتمائهم للنقابة، حيث يتمثل هذا التبصر في ادراك المصلحة وذلك بنسبة 25 % كون النقابة تعد إحدى الوسائل القادرة على إيصال القضايا والمطالب المهنية باعتبارها الممثل الشرعي والقانوني للأساتذة.
- نلاحظ من الجدول رقم (10) ان نسبة 77,61 % من الأساتذة الذين أقروا بأنهم استفادوا من الوعي النقابي حيث تمثل هذا التبصر باكتشاف إمكانيات مهنية أخرى وذلك بنسبة 46,15 % وهو كمؤشر مهم للفعالية النقابية التي تساهم في تنمية الوعي وتعزيز الروح التضامنية والنضالية بين المنخرطين.
- حسب نتائج الجدول رقم(11) يتبين بان 65,68 % من الأساتذة أكدوا أنه توجد امكانيات أخرى للتحسين الوضع المهني عدا ما تتضمنه القوانين، وهذا ما يفسر مكانة النقابة في تحقيق مطالب الاساتذة كمنحهم فرص للتزقي الوظيفي أفضل من المناصب التي يشغلونها، حيث تعمل هذه الأخيرة على كسب ثقة الأفراد المنخرطين فيها.
- إن نسبة 83,58 % المدونة في الجدول رقم (12) من مجموع أفراد العينة الذين اعتبروا أن الانتماء للنقابة يجعل العامل أكثر فهما لرهاناته المهنية، وهذا راجع أساسا للأجهزة التنظيمية التي تتبناها النقابة من أجل نشر الوعي لدى منتسبيها فيما يخص مختلف الرهانات المهنية.

من خلال هذا الطرح وعلى ضوء هذه البيانات نجد أن الفرضية الفرعية تحققت لنا بنسبة كبيرة وهذا راجع إلى ارتفاع النسب كما هو ملحوظ وهي نتائج مجسدة واقعيًا، حيث نقول أنه كلما زاد الوعي النقابي زادت إمكانية حراك أفقي للأساتذة.

2- بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية: والتي مفادها التشبع بالثقافة القانونية وإمكانية الحصول

على فرص الاختيار الوظيفي، ومن خلال النتائج السابقة تبين ما يلي:

- بالنسبة للجدول رقم (13) فقد تبين أن نسبة 52,23% من أفراد العينة أكدوا على أنهم مطلعون على القانون الداخلي للمؤسسة وأن مصدر إطلاعهم كان النقابة بنسبة 60% وهذا ما يفسر أن النقابة توفر لهم المعايير والوثائق المتعلقة بتسيير المؤسسة التي يعملون بها الشيء الذي يؤدي بهم إلى معرفة القوانين المعمول بها داخل المؤسسة في حالة تعرضهم لأي عقبات تصادفهم.

- أما بخصوص دور النقابة في توفير المعلومات والوثائق والمعايير المتعلقة بالقانون الخاص والعمل على تغيير تلك القوانين، فنجد بأن الأساتذة قالوا أن النقابة تعمل على توفير المعلومات والوثائق والمعايير المتعلقة بالقانون الخاص، حيث نجد أن، نسبتها 62,86%، أما نسبة 80,95% من مفردات العينة الذين أقرروا بأن النقابة تعمل على تغيير تلك المعايير لتحسين وضعهم المهني، وهذا ما يفسر الدور الفعال الذي تقوم به النقابة في تنمية الحراك السوسيو مهني للأساتذة مما يؤدي إلى تحسين واستقرار الوضع المهني للأساتذة وهذا ما يوضحه الجدول رقم (14).

- أما بخصوص زيادة المعلومات عن فرص الارتقاء المهني بعد الالتحاق بالنقابة فنجد أن نسبة 74,62% من مفردات العينة قالوا أن معلوماتهم عن فرص الارتقاء زادت بعد التحاقهم بالنقابة، وهو ما أوضحه الجدول رقم (15) وهذا ما يفسر التحاق الأساتذة ضمن صفوف التنظيم النقابي الذي انعكس بدوره على زيادة معلوماتهم عن فرص الارتقاء المهني، وهو ما يبرز دور النقابة في تجسيد فعاليتها المتمثلة في تحسين المسار المهني للأساتذة.

- بالنسبة للجدول (16) فقد تبين أن نسبة 58,20% من مجموع أفراد العينة أقرروا بأنهم كلما تسلحوا بالثقافة القانونية كلما أدى بهم إلى الارتقاء في السلم المهني، وهذا ما يسمح بزيادة استبصارهم بمختلف قضايا العمل التي تدور وترتبط علاقاتهم بالمؤسسة.

- لقد أقر ما نسبتهم 77,61% من مفردات العين انهم لم يتعرضوا إلى مشاكل مع الإدارة، أما الذين سبق وأن تعرضوا للمشاكل نجد نسبة الذين دافعت عنهم النقابة ونجحت 53,33% و هذا ما أوضحه الجدول رقم (19) على اعتبار أنها الحل الوحيد في الدفاع عن الأساتذة وافتكك مطالبهم.

- و من خلال هذا الطرح وعلى ضوء هذه البيانات نجد الفرضية الفرعية تحققت بنسبة كبيرة وهذا راجع إلى ارتفاع النسب كما هو ملحوظ، حيث نقول أنه كلما تشبع الاستاذ بالثقافة القانونية كلما حصل على فرص الاختيار الوظيفي.

3- بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة: والتي مفادها أن القوة النقابية وإمكانية ارتقاء مهني من

خلال النتائج السابقة تبين ما يلي:

- أما بخصوص دور النقابة في تحقيق المطالب التي يناشدها الأساتذة في الوقت الحالي، فنجد أن الأساتذة أكدوا أن النقابة تسعى إلى تحقيق المطالب وذلك بسبة 83,59%، أما نسبة 67,85% من أفراد العينة أقرروا بأن المطالب التي يناشدها في الوقت الحالي هي المادية والمعنوية، وهذا ما يفسر إصرار النقابة على حماية منتسبيها والدفاع عن مصالحهم خاصة وأن معظمهم متزوجون عليهم عدة مسؤوليات وواجبات وعلى هذا الأساس فهم يناشدون هذا النوع من المطالب وهذا ما يوضحه الجدول رقم (20).

- بالنسبة للجدول رقم (21) فقد تبين أن نسبة 61,20% من مجموع أفراد العينة أجمعوا على أن النقابة تستخدم طرق عديدة في الحصول على مطالب ومنها طريقة الإضراب، وهذا راجع إلى أن النقابة تعتمد على الاضراب كوسيلة للضغط فيما يخص المطالب التي تقوم بالتفاوض عليها، كما أنه يلعب دورا مهما في الحراك السوسيو مهني للأساتذة خاصة أنه يعتبر آلية من آليات الحراك الاجتماعي.

- لقد أقر ما نسبته 28,35% من مفردات العينة أن من المكاسب المحققة عن النشاط النقابي يتمثل في تحسين القوانين وهذا ما يؤكد الجدول رقم (22) وهذا ما يفسر القوة النقابية حيث أنها حققت مكاسب أخرى مختلفة ولكن بالدرجة الأولى حسب المبحوثين كان لها دور في تحسين القوانين الخاصة بهم وهذا يدل على انه كلما زادت القوة النقابية كلما زادت المكاسب المحققة في الواقع.

- بالنسبة للجدول رقم (23) فقد تبين أن نسبة 85,08% من أفراد العينة صرحوا بأن النقابة التي ينتمون إليها تقوم بالدفاع عن مصالحهم بقوة شديدة وهذا يمكن ارجاعه الى الميكانيزمات التي تعتمدها

النقابة في سبيل تحقيق المكاسب لمنتسبيها، كذلك توفرها على قيادات كفئة إضافة إلى الخبرة في التسيير وكل هذا يخولها أن تكون قوية بالقدر المناسب في افتكاك المطالب.

- تبين من خلال احصائيات الجدول رقم (25) أن نسبة 86,57% من افراد العينة أكدوا أن للنقابة دورا في تحسين وضع الاستاذ المهني، اما نسبة 82,75% أكدوا أن هذا الدور الذي تلعبه النقابة يجعل الأساتذة أكثر انجذابا لها، وهذا يمكن ارجاعه إلى الثقة التي يضعها الأساتذة في النقابة على اعتبار أنها تسعى إلى تحسين وضعهم المهني بالترقيات أو غيرها، كما أنها تساعدهم وتدعمهم في كل الظروف.

- نلاحظ أن نسبة 79,10% من الأساتذة الذين أكدوا بأن النضال النقابي يمكن الشخص من الارتقاء في وظيفته، وهذا راجع أساسا إلى أن العمل النقابي يفتح أمام الأساتذة فرص مهنية تمكنهم من تحسين وضعهم المهني وكذا الاجتماعي والارتقاء من رتبة إلى أخرى في السلم الوظيفي وهذا ما أوضحه الجدول رقم (26).

- أما بخصوص رأي الأساتذة في مكاسبهم المحققة من طرف النقابة، فنجد أن نسبة 62,74% من مفردات العينة أكدوا على أنها حققت المطالب الأساسية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (27) والسبب يعود إلى فعالية النقابة التي تقاس من خلال النتائج المحققة إضافة إلى قدرتها على التفاوض واعتمادها على اساليب ضغط مجدية وفعالة.

- لقد أقر ما نسبته 62,68% من مفردات العينة أن النقابة قادرة على التأثير على قرارات المؤسسة وهذا ما يفسر المساندة التي يحظى بها الأساتذة من طرف النقابة التي تمثلهم خاصة في حالة التعرض لمضايقات من طرف الإدارة وذلك من خلال استخدام ميكانيزمات مختلفة خاصة بها وهذا ما يبينه الجدول رقم (28).

- بالنسبة للجدول رقم (30) فقد تبين أن نسبة 56,71% من مفردات العينة لم ينقلد زملائهم أي مناصب عمل تحت تأثير انتماءهم النقابي، ذلك أن الحصول على مناصب العمل يكون وفق المعايير والقوانين المعمول بها.

- تبين من خلال احصائيات الجدول رقم (31) أن نسبة 37,31% من أفراد العينة أكدوا على أن التهديد بالإضراب كان ثلاث مرات، أما عن نتائج هذه الإضرابات فقد كانت مزيج بين سلبية وإيجابية

وذلك راجع إلى أن الإضرابات من الأساليب التي تستخدمها النقابة أو تلمح بها عادة لحماية المصالح وارغام الطرف المفاوض على تلبية المطالب التي يناشدها الأساتذة.

- من خلال الجدول (32) فقد تبين أن نسبة 64,18% من أفراد العينة يرون أن النقابة التي ينتمون إليها قوية وهذا ما يدفع بهم إلى التأكيد على أنهم راضون عن الأداء الذي تقوم به، كذلك ثقة الأساتذة في النقابة التي وهذا إن دل على شيء إنما يدل على الصورة الحقيقية للعمل النقابي في المؤسسة التعليمية.

ومن خلال هذا الطرح وعلى ضوء هذه البيانات نجد أن الفرضية الفرعية تحققت لنا بنسبة كبيرة وهذا راجع إلى ارتفاع النسب كما هم ملحوظ، حيث نقول أنه كلما زادت القوة النقابية زادت امكانية حدوث ارتفاع مهني.

ثانيا: مناقشة الناتج في ضوء الدراسات السابقة

رغم ان نتائج الدراسة الميدانية ترتبط بعدة عوامل كطبيعة ميدان الدراسة، الاطار الزمني، الاطار التصوري، الاجراءات المنهجية ونطاق الدراسة إلا ان هذا لا يلغي أهمية المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، حيث توصلت جل الدراسات مجملها إلى نتائج لا يمكن القول أنها تتفق إلى حد كبير مع الدراسة الراهنة، لكن يمكن القول أنها تقترب منها.

فمناقشة نتائج الدراسة الحالية على ضوء دراستين سابقتين لكل من نجاح قدور وسالم علي قدور نجد أنهما ركزا على دراسة التعليم والحراك الاجتماعي من وجهة نظر ماكرو سوسولوجية، حيث توصلت نتائج الدراستين إلى أن الأفراد يحققون حراك اجتماعيا في المجتمع المغربي والمجتمع الليبي، وهو ما توصلنا إليه في دراستنا الحالية أي أن الأساتذة يحققون حراكا سوسيو مهنيا نتيجة للتأثيرات المختلفة التي يمارسها متغير العملية النقابية داخل المؤسسة التعليمية، أما الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج الدراستين السابقتين فيمكن في أن هذه الدراسة قد قامت بالبحث في ظاهرة تنظيمية محددة ألا وهي ظاهرة الحراك المهني في المؤسسة التعليمية، أما نجاح قدور وسالم علي قدور فقد عمما نتائج دراستهما على المجتمع المغربي والمجتمع الليبي -على الترتيب- في تناولهما للظاهرة الحراك الاجتماعي من وجهة نظر ماكرو سوسولوجية.

أما فيما يخص دراسة بلمهدي سكيينة ورمضاني حليمة فقد حاولت هذه الدراسة التعرف على تحقيق الفعل النقابي للمكاسب الاجتماعية من خلال أحد النقابات العمالية التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين وهي نقابة البناء للجنوب والجنوب الكبير (فرع ورقلة) حيث توصلت أن الفعل النقابي لشركة البناء يقوم بتحسين ظروف العمل من خلال عملها على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال، وذلك عن طريق تقديم خدمات متنوعة داخل وخارج العمل بالإضافة إلى رضا العمال واعتمادها على الإضرابات والاحتجاجات والتوقف عن العمل كشكل من أشكال الإضراب، وهو ما توصلت إليه الدراسة الحالية أي أن النقابة تعمل على تحسين الوضعية المهنية والظروف الاجتماعية للأساتذة المنخرطين فيها وذلك الاعتماد ها على جملة من الميكانزمات للضغط على المصالح المعنية كتعبئة الأساتذة وإجراء المفاوضات ثم الإضرابات وهو ما أوضحه الجدول (21) باعتبارها الحل الوحيد في افتكاك المطالب المادية والمعنوية المنشودة من طرف الأساتذة الجدول رقم (22)، هذا ما يؤدي بهم إلى تحقيق حراك سوسومهنى سواء أفقيا أو عموديا، وهو ما أوضحه الجدول رقم(30)، أما فيما يخص دراسة شيطبي حنان التي هدفت إلى البحث واكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية الأساتذة والعمال والأداء البيداغوجي، حيث أثبتت نتائج هذه الدراسة على وجود علاقة بين الأداء الحركة النقابية والدافعية والرضا ذلك أنه كلما دافعت النقابتين على حد سواء على مصالح ممثليهما، كلما أثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي ودافعيتهم، وهو ما توصلت إليه الدراسة الحالية إلى أن الأساتذة راضون عن النشاط النقابي الذي تقوم به النقابة الممثلة لهم (الجدول رقم 32) كونها حققت لهم جملة من المكاسب قاموا بالمطالبة بها (الجدول رقم 26).

ثالثا: مناقشة النتائج في ضوء التصور النظري

قبل أن نشرع في تفسير النتائج في ضوء التصور النظري تجدر الإشارة إلى أننا تسرعنا نوع الما في اختيار ظاهرة النقابة كمتغير مستقل في تفسير ظاهرة الحراك الاجتماعي، وهذا راجع إلى ضيق الوقت إضافة إلى أن البحث أكاديمي مرتبط برزنامة زمنية محددة، إلا أننا تداركنا هذا التسرع من خلال البناء المنطقي للموضوع محل الدراسة الناتج عن القراءات الاستكشافية المعمقة حول هذا الموضوع، وجاءت النتائج الميدانية المحصل عليها مدعمة لهذا الطرح، حيث إطلاقا في دراستنا السوسولوجية لظاهرة النقابة والحراك الاجتماعي على اعتبار أنها حالة تعارض وتصادم المصالح الناتجة عن الصراع بين الطبقات المتمثلة في طبقة الأساتذة وطبقة الإدارة، ومن أجل حل هذا التعارض لابد من أحداث تغيير في

أوضاع الطبقة الأولى، حيث أصبح هذا الأخير هاجسا من أجل تحقيق طموحاتهم المهنية والارتقاء إلى وضع أحسن أفضل على ما هم عليه، ونتيجة لهذه الأوضاع يكون رد فعل النقابة قويا والمتمثل في استخدام ميكانزمات للضغط على الجهة الوصية من أجل افتكاك المكاسب حيث يكون ذلك بعدة وسائل منها اجراء المفاوضات وشن الإضرابات وهذا ما يؤدي بالأساتذة إلى تحقيق نوع من الحراك السوسيو مهني داخل المؤسسة التعليمية.

وقد نجحت هذه النظرة إلى حد كبير في تفسير هذه الظاهرة وأن الدراسة بينت أن للفعالية النقابية تأثيرا على الحراك المهني وذلك من خلال التحليلات السابقة التي أكدت ذلك.

الاستنتاج العام:

من خلال قيامنا بالدراسة الميدانية وتوزيع الاستمارات واجراء المقابلات على مستوى الثانويتين وبعد جمع المعطيات وتفريغها في جداول احصائية تم التوصل إلى أنه:

وبعد عرض نتائج كل فرضية على حدى وبواسطة الأساليب الاحصائية المعتمدة في ذلك والتي حاولنا من خلالها تبيان ما إذا كان هناك دلالة احصائية مدعمين بذلك أكثر بمعامل التوافق C لمعرفة إذا كانت العلاقة قوية أو متوسطة أو ضعيفة بين المؤشرات الرئيسية التي تناولناها سابقا وفعلا بينت النتائج وجود دلالة احصائية وعلاقة قوية بين المتغيرات وهذا ما يؤكد على أن الفرضيات الفرعية الثلاث المتمثلة في:

- كلما زيادة الوعي النقابي زادت إمكانية حدوث حراك أفقي للأساتذة.

- كلما التشبع الاستاذ بالثقافة القانونية كلما حصل على اختيار الوظيفي.

- كلما زادت القوة النقابية كلما زادت إمكانية حدوث ارتقاء المهني .

تحققت بنسبة كبيرة كما هو ملحوظ ، وهي عبارة عن مؤشرات تشكل في مجملها أليات الحراك الاجتماعي ، ومنه نستخلص أن الفرضية العامة تحققت بناءا على تحقق الفرضيات الفرعية ، ومنه يمكن القول أن للنقابة تأثير على الحراك الاجتماعي في المؤسسة التعليمية وذلك من خلال دور النقابة في الحفاظ على الحقوق والحصول على المكاسب والمطالب المهنية ،إضافة إلى أن الدراسة خلصت إلى النتائج التالية:

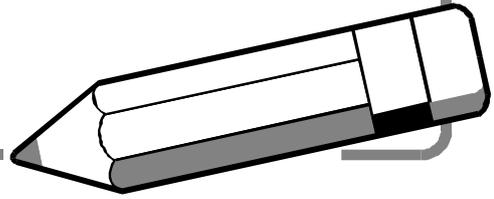
- زيادة الوعي النقابي يؤدي إلى إمكانية حدوث حراك أفقي للأساتذة.

- أن التشبع بالثقافة القانونية يؤدي بالأساتذة إلى الحصول اختيار الوظيفي.
- القوة النقابية تؤدي إلى حدوث ارتفاع المهني .
- أن انتهاج أسلوب الأضراب يعتبر السبيل الوحيد في انتهاك الحقوق وتحصيل المكاسب.
- تبين من خلال الدراسة أنه كلما زادت درجة الانخراط في التنظيم النقابي كلما تمكن الأساتذة من تحسن وضعهم المهني بالارتقاء إلى رتب أعلى.
- من خلال اجراء هذه الدراسة اتضح لنا بأن النضال النقابي حقق للأساتذة مكتسبات التي كانوا يناشدونها وهذا يدل على الفعالية النقابة التي ينتمون إليها.
- إن إمام الأساتذة بمختلف اللوائح والقوانين المرتبطة بظروف عملهم تساعدهم لا ما حالة في تحقيق طموحاتهم المهنية، وهذا راجع إلى الدور الفعال الذي تقوم به النقابة من خلال توفير مختلف المعلومات والوثائق والمعايير المتعلقة بالقانون الخاص، وبالتالي العمل على تغيير تلك المعايير للصالح الأساتذة وهذا يؤدي بهم إلى تحسن وضعهم المهني ارتفاعهم إلى رتب أعلى.

خلاصة الفصل:

لقد أشرنا سابقا أن هذا الفصل هو آخر فصل يعرض في هذه الدراسة، الآن فيه تمت مناقشة النتائج المتحصل عليها من العينة ومع الفرضيات التي تم الانطلاق منها، وصولا إلى الاستنتاج العام وعليه فإن تحقق أو عدم تحقق الفرضيات مرتبط بتحليل المعطيات الكمية لعينة الدراسة، ولقد خلاص البحث من خلال النتائج المتوصل إليها أن للفعالية النقابية تأثيرا على الحراك المهني الأساتذة في المؤسسة التعليمية طور التعليم الثانوي.

خاتمة



خاتمة:

لقد تم التطرق من خلال فصول هذه الدراسة إلى أحد أهم المتغيرات التنظيمية التي تشهدها معظم المؤسسات وبالأخص المؤسسات التربوية، على -اعتبار أن هذه الأخيرة شهدت خلال السنوات القليلة الماضية وحاليا توترات على جميع الأصعدة- ألا وهي ظاهرة الحراك الاجتماعي الذي لا يتم عشوائيا وإنما تحكمه مجموعة من العوامل الموضوعية التي تساهم في انتقال الأساتذة وارتقائهم في السلم المهني سواء أفقيا، أو عموديا وذلك كان نتيجة لتأثير تلك العوامل على وضعيتهم المهنية.

ولقد تم تناول هذه الدراسة وفق المنظور الصراعى كحالة من التناقض والاختلاف اضافة إلى المنهج الوصفي التحليلي المعتمد، مستخلصين أن تلك العوامل والمحددات التي تحكه انتقال الاساتذة كان نتيجة للتكتلهم ضمن وحدة تنظيمية تدافع عنهم وتحمي حقوقهم، وهذا ما يؤدي بهم إلى تحسين وضعيتهم المهنية والاجتماعية على حدا سواء وهي النقابة التي تعد أحد الوسائل القادرة على اىصال القضايا والمطالب العمالية باعتبارها الممثل الشرعي والقانوني للتعامل مع الادارات المعنية، إضافة إلى انتهاجها وسائل فعالة واستراتيجيات التي تستخدمها للحصول على المزيد من التنازلات وتحقيق المطالب التي جاءت من أجلها.

إلا اننا ومن خلال دراستنا الميدانية توصلنا وبالرغم من قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع إلى نتائج هامة حول قدرة النقابة على التأثير في الوضعية المهنية الأساتذة من خلال نشر الوعي الذي يساهم في تشكيل نضال نقابي قوى يدركون من خلاله أهم الرهانات ،وبالتالي امكانية ارتقائهم في السلم المهني، علاوة على ذلك فإن النقابة تعتمد على أسلوب التفاوض والحوار بغية الحصول على اتفاق حول القضايا المطروحة ولتحقيق المطالب المنشودة أو لفض النزاعات المهنية، وما لوحظ على هذه التنظيمات أنها تعتمد أكثر على أساليب القوة والضغط المؤثرة كالإضرابات والاحتجاجات، إلخ وهي ان نهجت هذا الأسلوب فهذا يدل على القوة النقابية نظرا لما تحققه من نتائج إيجابية تعود بالمنفعة على الاساتذة وعلى التنظيم النقابي على العكس من ذلك فهو يضر مصلحة التلميذ بالدرجة الأولى وبالتالي التأثير على تحصيله الدراسي.

لقد أتاحت لنا هذه الدراسة تفسير هذه الظاهرة التي أصبحت في غاية الأهمية بحكم ارتباطها بحياة الأفراد في المجتمع التي لا يخلو منها أي تنظيم انساني، وتتويجا لجهد المبذول في كل البحث

بشقيه النظري والميداني نستطيع أن نجيب على السؤال الرئيسي لدراسة بقولنا للفعالية النقابية تأثير على الحراك المهني الأساتذة في المؤسسة التعليمية.

الاقتراحات والتوصيات:

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

- على الممثلين النقابيين مراعاة مصلحة التلميذ بانتهاج أساليب بديلة عن الاضراب الذي يؤثر على تحصيلهم الدراسي، إضافة إلى ذلك الايمان بفكرة أن الاضراب ليس الوسيلة الوحيدة الناجعة لحل المشاكل، وأن التسرع مباشرة لمثل هذه الوسيلة لا يمثل القوة دائماً.

- تنمية الوعي النقابي للمنخرطين من الأساتذة من خلال إقامة دورات تكوينية

- لا بد من اطلاع الأساتذة على مختلف القوانين وخاصة المتعلقة بهم وهذا لكي يتمكنوا من اكتشاف فرص مهنية أخرى.

- اشراك الأساتذة أثناء رسم خطط وبرامج من خلال تقديم مقترحاتهم حول المطالب التي يريدونها.

- ضرورة تحسين ظروف عمل الأساتذة لتفادي الوقوع في المشاكل التي تعيق وتحد من مستوى

الأداء.

- تعامل الأطراف كشركاء والعمل على حل المشاكل المطروحة بدلاً من التعامل كأعداد.

الصعوبات والعراقيل:

قبل الوقوف على هذه النتائج اعترضتنا وكبائي الدراسات مجموعة من الصعوبات والعراقيل والتي

نذكر أهمها:

- ضبط موضوع الدراسة في وقت متأخر.

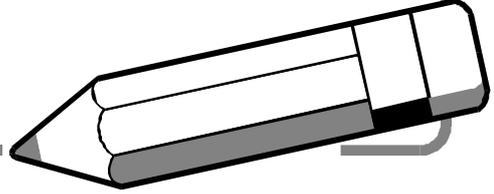
- نقص الدراسات التي تناولت نفس موضوع دراستنا، إضافة إلى نقص المراجع بصفة عامة حول

الموضوع.

ﺧﺎﺗﻤﺔ

- أﺛﻨﺎء ﺗﻮﺯﻳﻌﻨﺎ ﺍﻻﺳﺘﻤﺎﺭﺓ ﺻﺎﺩﻗﺖ ﻓﺘﺮﺓ ﺇﺟﺮﺍﺀ ﺍﻻﻣﺘﺤﺎﻧﺎﺕ ﻣﻤﺎ ﺗﻌﺪﺭ ﻋﻠﻴﻨﺎ ﺗﻮﺯﻳﻌﻬﺎ ﻓﻲ ﺍﻟﻮﻗﺖ ﺍﻟﻤﺤﺪﺩ، ﺇﺿﺎﻓﺔ ﺇﻟﻰ ﺍﻣﺘﻨﺎﻉ ﺑﻌﺾ ﺍﻻﺳﺎﺗﺬﺓ ﻋﻠﻰ ﺍﻟﺘﻌﺎﻭﻥ ﻣﻌﻨﺎ ﻭﻟﻴﺠﺎﺑﻬﻪ ﻋﻠﻰ ﺍﻻﺳﺘﻤﺎﺭﺓ ﺍﻟﺒﺤﺚ.

قائمة المراجع



أولاً: المراجع باللغة العربية

أ/ الكتب:

- 1) إبراهيم عيسى عثمان : مقدمة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط2، عمان الأردن ، 2012.
- 2) احسان محمد الحسن: علم الاجتماع الصناعي ، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة1، عمان 2000.
- 3) أحمد مرسلي : مناهج البحث العلمي في علوم الاعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط1، 2005.
- 4) الأخرس ابراهيم : الآثار الاقتصادية والاجتماعية لثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات على الدول العربية، الأنترنت المحمول نموذجا، شراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر ، ط1 2008.
- 5) أنطوني غدنز : ترجمة فايز الصياغ، علم الاجتماع ، مركز الدراسات الوحدة العربية، الطبعة 1، بيروت لبنان، 2005.
- 6) حسين عبد الحميد أحمد رشوان :الثقافة في علو الاجتماع الثقافي ، مؤسسة ، شباب الجامعة الاسكندرية ، 2006.
- 7) خالد حامد : المدخل إلى علم الاجتماع، جسر للنشر والتوزيع ، ط1، المحمدية الجزائر 2008.
- 8) دوخان عبيدات وآخرون : البحث العلمي (مفهومه، أدواته وأساليبه)، دار الفكر للنشر، ط4 2012.
- 9) ربحي مصطفى عليان ، عثمان محمد غنيم: مناهج وأساليب البحث (النظرية والتطبيق)، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، 2000.
- 10) روبر ماتييس : ترجمة محمود فتوح، ادارة الموارد البشرية، دار الشعاع للنشر والعلوم مؤسسة محمد راشد آل مكتوم، سورية، 2009.
- 11) زايد منير عبوى: ادارة الموارد البشرية، دار الكنوز للمعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان الأردن، 2007.
- 12) سهيلة عباس وعلي حسين علي: إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، ط1، الأردن 2007.

- 13) صلاح الدين شروخ : علم الاجتماع التربوي، دار علوم النشر والتوزيع، الجزائر، 2004 .
- 14) صلاح الدين عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر ، الاسكندرية، 2000.
- 15) الطائي يوسف حجيم : الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الوراق للنشر ،الأردن ط1، 2006.
- 16) عبد العزيز رأس المال :كيف يتحرك المجتمع ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية بن عكنون ، الطبعة 2، الجزائر، 1999.
- 17) عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعية، 2007.
- 18) علي غربي : تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر 2002.
- 19) غريب سيد أحمد :علم الاجتماع ودراسة المجتمع ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية 1997.
- 20) فضيل دليو : أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة 1999.
- 21) لبصير عبدالمجيد :موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2007.
- 22) لوكيا الهاشمي: السلوك التنظيمي، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، 2006
- 23) محمد الجوهري :علم الاجتماع الصناعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة 1 عمال ، 2009.
- 24) مشال مان :ترجمة عادل مختار الهواري وسعد عبد العزيز مصلوح :موسوعة العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 1999.
- 25) مصطفى الفيلاطي: مجتمع العمل ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ، 2006.
- 26) معن خليل العمر : الحركات الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن 2010.
- 27) موريس أنجرس : ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية دار القصبه، الجزائر، 2009.
- 28) نبيل الحسيني النجار ، مدحت مصطفى راغب :إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية ، الشركة العربية للنشر ، القاهرة، 1992.

ب/ المعاجم والقواميس

- 1) أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، فرنسي، عربي، انجليزي، مكتبة لبنان بيروت .
- 2) جرجس ميشال جرجس: معجم مصطلحات التربية والتعليم ، فرنسي عربي ، انجليزي ، دار النهضة العربية ، بيروت لبنان ، 2005.
- 3) علي بن داهية وآخرون :القاموس الجديد للطلاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر1979.
- 4) محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية ، 2006.

ج/ المجلات:

- 1) الطاهر بلعيرور : الاضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسولوجية ، مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، العدد16، (2012) 166-182.
- 2) قانون العمل وتعديلاته، رقم 8، سنة1986، المنشورون على الصفحة، 1173، من الجريدة الرسمية، رقم 4113، بتاريخ16/4/1996.
- 3) منير صوالحية: الانتماء النقابي والاضرابات في الجزائر، دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية، مجلة علوم الانسان والمجتمع، جامعة تبسة، العدد 10، جوان 2014.

د/ المذكرات والرسائل العلمية

- 1) أسماء معيض الزهراني : أهمية المسح الاجتماعي في البحوث الاجتماعية، جامعة الدمام المملكة العربية السعودية.
- 2) بن سلامة زهية: أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر، 2006.
- 3) جحا زهيرة : النقابة في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة، مذكرة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، 2012-2013.
- 4) رمضان عبد الله صابر: النقابات العمالية وممارسة حق الاضراب، دار النهضة العربية مؤسسة الطباعة الفنية والنشر، 2004.

- (5) عيوش حورية: استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية ، دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين، مذكرة ماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2005، 2006.
- (6) لصواني عبد القادر : تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة الماستر أكاديمي تخصص تنظيم سياسي واداري، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- (7) محمد حمدي السعيد : الحراك الاجتماعي والتحديات الأمنية، مركز الاعلام الأمني، مملكة البحرين.
- (8) محمود سالم على جدور : أثر التعليم في الحراك الاجتماعي بالمجتمع الليبي، دراسة ميدانية على بعض المهن المتخصصة بمدينة الزاوية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، 2004-2005.
- (9) مراد رمزي خرموش : دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين في القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، دراسة ميدانية بولاية سطيف ، مذكرة ماجستير، في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ، 2013-2014.

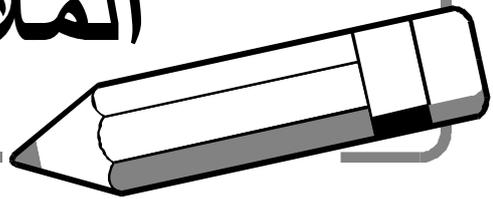
ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- 1) Fenaud paquet ,jeen François Tremblay et eric Gosselin : relations industrielles/ industriel relayions ، vol ،59 ،n2 ،2004 ،p295-320 ،des théories du syndicalisme –synthèses analytique et considérations contemporaines p13 .www .érudit.org
- 2) Touraine (Alain).le conscience ouvrière .ed de seil.paris.1966.p278

ثالثا: المواقع الالكترونية

- 1) محمد حنفي :حوار المتمدن، العدد 848 www.regager.com/debat
- 2) <http://www.moqqtel-com/openshare/behoth/manfsia15> على الساعة 11:02 اليوم 2014/12/11.

الملاحق



المحق رقم(1):

حساب الصدق الظاهري لاستمارة:

جدول يبين استجابات عينة المحكمين على بنود الاستمارة وقيم صدقها

قيمة الصدق	رأي المحكمين يقيس لا يقيس		البنود	قيمة الصدق	رأي المحكمين يقيس لا يقيس		البنود	قيمة الصدق	رأي المحكمين يقيس لا يقيس		البنود
0,33	1	2	25	0,33	2	1	13	0,33	2	1	1
0,33	2	1	26	1	0	3	14	0,33	1	2	2
0,33	1	2	27	1	0	3	15	1	0	3	3
1	0	3	28	1	0	3	16	0,33	1	2	4
1	0	3	29	0,33	2	1	17	1	0	3	5
0,33	1	2	30	1	0	3	18	0,33	1	2	6
1	0	3	31	1	0	3	19	1	0	3	7
1	0	3	32	1	0	3	20	0,33	2	1	8
1	0	3	33	1	0	3	21	0,33	1	2	9
0,33	1	2	34	1	0	3	22	0,33	1	2	10
1	0	3	35	1	0	3	23	0,33	2	1	11
1	0	3	36	1	0	3	24	0,33	1	2	12

مجموع صدق محتوى البنود

25.25

الملحق رقم (2): الجداول الإيضاحية

الجدول: يبين سبب انخراط المبحوثين في النقابة

معامل التوافق C	كا ²	النسبة %	التكرارات	الاحتمالات
0,63	46,04	%71,64	F _o =48 F _e =22.33	أنها تحمي حقوقك
		%20,89	F _o =14 F _e =22.33	دافعت عنك ونجحت
		%7,47	F _o =5 F _e =22.33	لأن زملائك منخرطين
		%100	67	المجموع

$$X^2 = \left(\frac{F_O - F_E}{F_E} \right) = \left(\frac{48 - 22.33}{22.33} \right) = 29.50$$

$$= \left(\frac{14 - 22.33}{22.33} \right) = 3.10$$

$$= \left(\frac{5 - 22.33}{22.33} \right) = 13.44$$

$$X^2 = 29.50 + 3.10 + 13.44$$

$$X^2 = 46.04$$

$$C = \frac{\sqrt{X^2}}{X^2 + N}$$

$$C = \sqrt{\left(\frac{46.04}{46.04+67}\right)}$$

$$C = 0.63$$

-الجدول الايضاحي رقم:2: ال

جدول رقم :يبين التهديد بالضراب ونتائجه

التوافق C	كا ²	سلبية وايجابية	سلبية	ايجابية	البدائل
0,31	7.62	f _o =11	f _o =0	f _o =7	1
		%25.5	/	%25.93	
		f _e =10,74	f _e =0	f _e =7,25	
		f _o =4	f _o =0	f _o =10	2
		%10	/	%37.04	
		f _e =8,35	f _e =0	f _e =5,64	
		f _o =25	f _o =0	f _o =10	3
		%62.5	/	%34.04	
		f _e =20,89	f _e =0	f _e =14,10	
				40	0
		%100	/	%100	

قيمة C	C المصححة	قوة العلاقة
0,31	0,38	0,48

بما أن عدد الأسطر مساوية لعدد الأعمدة نقوم بحساب القيمة المصححة كآتي:

$$C_{corige} = \frac{c}{\text{الحد الأعلى الاقسام المتغير}}$$

$$\text{الحد الاعلى الاقسام المتغير} = \sqrt{\frac{\text{عدد أقسام المتغير} - 1}{\text{عدد أقسام المتغير}}}$$

$$\text{الحد اقسام المتغير} = \sqrt{\frac{3 - 1}{3}} = 0,81$$

$$C_{corige} = \frac{0,31}{0,81} = 0,38$$

حساب قوة العلاقة:

$$c = \sqrt{\frac{c^2}{1 - c}} = \sqrt{\frac{0,38^2}{1 - 0,38}} = 0,48$$

-قوة العلاقة بالنسبة لمعامل التوافق C:

-0,10 إلى 0,30 علاقة ضعيفة

-0,3 إلى 0,50 علاقة متوسطة

-0,51 إلى 1 علاقة قوية

ملحق رقم 4: دليل المقابلة

في المقابلة التي أجريناها مع أساتذة على المستوى الثانويين (بلهوشات الشريف وثرخوش أحمد)

قمنا بطرح مجموعة من الأسئلة تدور في مجملها حول:

- ما هو تصورك عن التنظيم النقابي؟

- في رأيك ما هي الأسباب التي دفعتك إلى الانخراط في النقابة؟

- على أي أساس يتم ارتقاء الاساتذة أفقيا أو عموديا داخل المؤسسة التعليمية؟

- في ما تتمثل المطالب التي يناشدها الاساتذة في الوقت الحالي؟

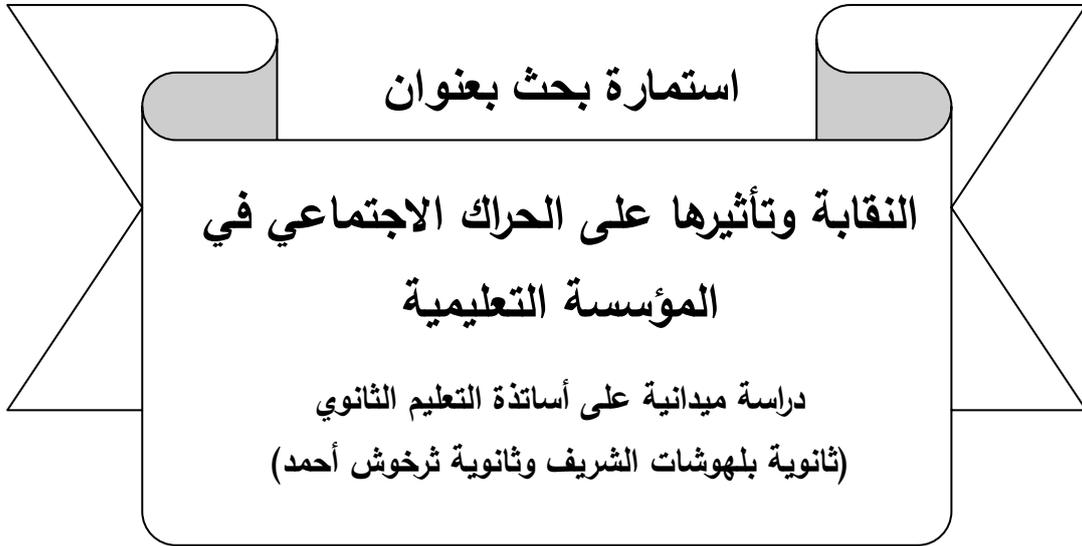
ملحق رقم 5:

قائمة الاساتذة المحكمين

رقم	للقب واسم الاستاذ	مكان العمل
(1)	د-كوسة بوجمعة	من جامعة جيجل
(2)	د-بولفلفل ابراهيم	من جامعة جيجل
(3)	أ-عباسي يزيد	من جامعة جيجل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع

تخصص: تنظيم وعمل LMD

إشراف الأستاذ:

- بليط عبد الله

إعداد الطالبين:

- بوكحول ابتسام
- بن عياد كريمة

نحن طالبة بالسنة الثانية ماستر تخصص تنظيم وعمل بجامعة محمد الصديق بن يحيى، يشرفنا أن نلتزم من سيادتكم المحترمة ملاً هذه الاستمارة والتعاون معنا من أجل بحثنا هذا، وذلك بوضع العلامة (X) في المكان المناسب.

علما أن بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية: 2014 - 2015 - 145

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1-الجنس: ذكر أنثى
- 2-السن: من 25 سنة الى 35 سنة من 36 سنة الى 45 سنة من 50 سنة الى 55 سنة
أكبر من 55 سنة
- 3-الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
- 4-المؤهل العلمي: ليسانسر ماجستير
- 5-الرتبة المهنية: أستاذ استاذ رئيسي أستاذ مكون
- 6-الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5 الى 9 سنوات من 10 الى 14 سنة
من 15 الى 20 سنة أكثر من 20 سنة
- 7-الأجر الشهري: 30000 دج الى 35000 36000 دج الى 40000
يفوق 40000

المحور الثاني: الوعي النقابي وامكانية حدوث حراك أفقي للأساتذة:

- 8-لماذا انخرطت في النقابة؟
للإعتقادك أنها تحمي حقوقك لأنها دافعت عنك أو عن زملائك من قبل
للأن زملائك منخرطين
- 9- كم هي مدة الانخراط؟:
1- 5 سنوات 6-10 سنوات 11-15 سنة 16-20 سنة
- 10-ما درجة انخراط في النقابة؟
منخرط مناضل قيادي

11- في انتماؤك للنقابة هل تحس أنك أصبحت أكثر تبصرا بقضايا العمل؟

نعم لا أحيانا

-إذا كانت الاجابة بنعم: فيما يتمثل هذا التبصر (الوعي)؟

تحصيل معلومات ادراك المصلحة فهم الرهانات طرق وأساليب الضغط
الحصول على الحقوق

12- هل استقدت من هذا التبصر؟

نعم لا أحيانا

-إذا كانت الاجابة بنعم: كيف ذلك؟

باكتشاف امكانيات مهنية أخرى زيادة في الأجر بالارتقاء إلى رتب أعلى
13- هل توجد امكانيات أخرى لتغيير أو تحسين الوضع المهني عدا ما تتضمنه القوانين؟
نعم لا

14_ هل تعتقد أن الانتماء إلى النقابة يجعل العامل أكثر فهما لرهاناته المهنية؟

نعم لا أحيانا

المحور الثالث: التشبع بالثقافة القانونية وامكانية الحصول على فرص اختيار الوظيفة.

15- هل أنت مطلع على القانون الداخلي للمؤسسة؟

مطلع غير مطلع على جزء منه

-إذا كنت مطلع: ما هو مصدر معلوماتك؟

اجتهاد خاص المؤسسة النقابة

16- هل توفر النقابة المعلومات والوثائق والمعايير المتعلقة بالقانون الخاص؟

نعم لا أحيانا

-إذا كانت الاجابة بنعم: هل تعمل النقابة على تغيير تلك المعايير لتحسين الوضع المهني؟

نعم لا أحيانا

17_ هل زادت معلوماتك عن الفرص ارتقاء المهني بعد التحاقك بالنقابة؟

نعم لا أحيانا

18- هل التسلح بالثقافة القانونية لديك يؤدي بك الى الارتقاء في السلم المهني؟

نعم لا أحيانا

19- ماذا استفدت من النضال النقابي؟

معرفة الحقوق والواجبات فرص الاختيار الوظيفي

20_ هل معرفة اللوائح والقوانين تساعدك على تحقيق طموحك المهني؟

نعم لا أحيانا

21_ خلال مدة عمالك هل صادفتك مشكلة مع الادارة ؟

نعم لا

-إذا كانت الاجابة بنعم: كيف كان موقف النقابة؟

دافعت عنك ونجحت دافعت عنك ولم تستطع لم تفعل شيئاً

المحور الرابع: القوة النقابية وامكانية حدوث ارتقاء مهني.

22- ما نوع المطالب التي ينشدها الأساتذة في الوقت الحالي؟

مادية معنوية مادية ومعنوية

23- هل النقابة التي تنتمي إليها تسعى الى تحقيق هذه المطالب؟

نعم لا أحيانا

24- ما الطرق التي تستخدمها النقابة عادة لحماية المصالح والحصول على مطالب جديدة؟

تعبئة العمال اضرابات اجراء مفاوضات

25- ما هي المكاسب المحققة عن النشاط النقابي للمؤسسة؟

زيادة الأجور تحقيق مكاسب اجتماعية تحسين القوانين تحقيق مناصب للمنتسبيها بدون جدوى

26- النقابة التي إليها تقوم بالدفاع عن مصالح الأساتذة؟

بقوة شديدة متوسطة ضعيفة

27- هل تعتقد أن للنقابة دور في تحسين وضع الأساتذة المهني؟

نعم لا أحيانا

-في حالة الاجابة بنعم: هل هذا يجعل الأستاذ أكثر انجذابا للنقابة ؟

نعم لا أحيانا

28- هل تعتقد أن النضال النقابي يمكن الشخص من أن يرتقي في وظيفته؟

نعم لا

29- هل نقابتك الممثلة لك حققت مكتسبات قمت بمطالبة بها؟

كلها حققت الأساسية منها حققت الثانوي منها لم تحقق شيئا

30- هل تعتقد أن نقابتكم لها قدرة للتأثير على قرارات المؤسسة؟

نعم لا أحيانا

31- هل ترى بأن النقابة قادرة على تحقيق طموحك المهني؟

نعم لا

32- هل حدث وأن تقلد أحد زملائك مناصب عمل تحت تأثير انتمائهم النقابي؟

نعم لا

-في حالة الاجابة بنعم: ما نوع هذا التأثير؟

أفقي (تغيير الوظيفة الى الأحسن) عمودي (الارتقاء في الرتبة) أخرى تذكر

33- كم مرة قامت النقابة بالتهديد بالإضرابات؟

مرة واحدة مرتين ثلاثة مرات

34- ما نتائج تلك الاضرابات؟

إيجابية سلبية ايجابية سلبية

35- ما تقييمك للقدرة التنظيمية للنقابة التي تنتمي إليها؟

قوية متوسطة ضعيفة

36- هل أنت راض عن النشاط النقابي الذي تقوم به النقابة الممثلة لك؟

راض غير راض أحيانا

المخلص :

يرجع تفسير ظاهرة الحراك الاجتماعي في إطاره (الأفقي أو العمودي) إلى التغيرات التي تمس الوظيفة أو المرتبة، وأن الوضع الاجتماعي للفرد يمكن تحديده بالنظر إلى المرتبة التي يشغلها في السلم المهني، ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على محددات والعوامل التي تحكم هذا التغيير على اعتبار أن النقابة العامل الرئيسي المفسر لتلك التغيرات وهذا للتعرف على الفعالية النقابية وتأثيرها على الحراك المهني للأساتذة في المؤسسة التعليمية في ضوء الفرضيات الثلاثة:

- كلما زاد الوعي النقابي زادت امكانية حدوث حراك أفقي للأساتذة.

- كلما تشبع الأستاذ بالثقافة القانونية كلما حصل على فرص الاختيار الوظيفي.

- كلما زادت قوة النقابة كلما زادت امكانية الارتقاء المهني للأساتذة.

وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، كذلك منهج المسح الاجتماعي لملائمته للطبيعة الدراسة واخترنا عينة قصدية تتمثل في 70 مبحوث من الاساتذة التعليم الثانوي المنخرطين في النقابة.

وجاءت هذه الدراسة في سبعة فصول، الأول البناء المنهجي والمفاهيمي، الثاني والثالث النقابات العمالية والحراك الاجتماعي، وجاء الرابع متضمنا المداخل النظرية للدراسة، وخصص الخامس للإجراءات المنهجية، أما السادس لعرض وتحليل البيانات ، أما الاخير فتناول مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات الدراسات السابقة، المنظور النظري، حيث توصلنا إلى نتائج الدراسة باستخدام الاستمارة، الملاحظة الاستمارة وتتمثل في:

- زيادة الوعي النقابي يؤدي إلى إمكانية حدوث حراك أفقي للأساتذة.

- أن التشبع بالثقافة القانونية يؤدي بالأساتذة إلى الحصول ا خيار الوظيفي.

- القوة النقابية تؤدي إلى حدوث ارتقاء المهني .

وفي الأخير كشفت الدراسة على أن للفعالية النقابية تأثير على الحراك المهني للأساتذة، ومنه يمكن القول أن النقابة لها تأثير على الحراك الاجتماعي.

Abstract

The explanation of the phenomenon the occupational mobility (horizontal and vertical) to the changes that touches position and rank, and that the individual's social situation can be determined by the position he holds in the career progression. And through current study we tried to know the determinations and factors which control that change taking into consideration that the syndicate is the principal factor that explains these changes, and this is to know the effectiveness of the syndicate and its effects on the teachers' occupational mobility in the educational institution, on the light of three hypotheses:

-Whenever awareness of trade union is raised, the chance for a horizontal movement to take place raised.

-Full cultural awareness of the teachers and the possibility of getting the chance of choosing the position.

-The power of the syndicate and the possibility of a professional promotion.

We have used the descriptive analytical method, and also the social survey methodology which suits the study, choosing a sample of 70 researched teachers of the secondary school who are engaged in the syndicate.

The study is divided into 7 chapters; the first is about the methodological and systematic construction of the study, the second and third chapters are about trade union and the occupational mobility, the fourth is about the theoretical trends of the study, whereas the fifth chapter is about the methodological procedures, the sixth shows the data gathered and the analysis of the results obtained from the questionnaire while the last is devoted for the discussion of the results on the light of the hypotheses, the previous studies and the theoretical perspective. Thus, the results obtained using the questionnaire, the observation and the interview all fall to prove the three hypotheses of this study.

At the end we can say this study has revealed that the syndicate has an effect on the occupational mobility of the teachers.