

جامعة قاصدي مرباح . ورقلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع



مذكرة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم وعمل

ميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

من إعداد الطلبة:

بلمهدي سكينه

رمضاني حليلة

بعنوان:

الفعل النقابي و دوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال
دراسة ميدانية بشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير BATISUD ورقلة

تاريخ مناقشة البحث: 2013/06/10

لجنة مناقشة الموضوع:

أستاذ: رباب رايح / أستاذ محاضر/ جامعة قاصدي مرباح ورقلة / رئيسا.

أستاذ: بودبزة ناصر / أستاذ محاضر/ جامعة قاصدي مرباح ورقلة / مشرفا.

أستاذ: بن داود العربي / أستاذ محاضر / جامعة قاصدي مرباح ورقلة/ مناقشا.

السنة الجامعية 2012 / 2013

ملخص

يختلف الفعل النقابي من بلد الى آخر باختلاف الفاعلين ومواقفهم ضمن البناء الاجتماعي العام ، ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على تحقيق الفعل النقابي للمكاسب الاجتماعية للعمال ، من خلال أحد النقابات العمالية التابعة للاتحاد (و هي نقابة البناء للجنوب و الجنوب الكبير (فرع ورقلة) ، و هذا للتعرف على الصبغة U.G.T.A العام للعمال الجزائريين (الاجتماعية للنقابة محليا ، و كونها أحد التنظيمات الفرعية داخل أي تنظيم ، و عليه طرحنا التساؤل التالي " هل يعمل الفعل النقابي على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال ؟ اذا عمل على ذلك ؟ فما هي المكانز مات المتبعة من أجل تحقيقها ؟ و طرح ثلاث تساؤلات فرعية ، ومنه وضع فرضية عامة " يعمل الفعل النقابي على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال ، باستخدام مكانزات فعالة تساعده على ذلك " و تحتوي هي الأخرى على ثلاث فرضيات جزئية .

تم الاعتماد على ثلاث فصول ، تناول الفصل الأول البناء الاستمولوجي و المفاهيمي للدراسة ، و جاء في الثاني الإجراءات المنهجية ، وخصص الفصل الثالث و الأخير الى عرض البيانات و تحليل النتائج ، و هذا من خلال عينة متكونة من 80 عامل من مجموع العمال الذين ينتمون الى الفرع و 5% منهم 5 عمال نقابيين يمثلون الفرع النقابي لورقلة . هذا بعد سحب نسبة 12 البالغ عددهم 816 عامل ، و الاعتماد على المنهج الوصفي و تطبيق الاستمارة تم التوصل الى النتائج التالية .

أن الفعل النقابي لشركة البناء تقوم بتحسين ظروف العمل من خلال عملها على حل المشاكل و الدفاع عن بعض الحقوق لعمالها و تعزيز للعلاقات الاجتماعية ، و أنها تعمل أيضا على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال من خلال تقديم خدمات متنوعة داخل و خارج العمل ، ناهيك عن حرصها على الوفاء بالتزاماتها و دورها الايجابي عند حدوث نزاعات ، مما سجل رضا العمال نحوها ، و اعتمادها على كل من الإضرابات و الاحتجاجات و التوقف عن العمل كشكل من أشكال الإضراب ، بالإضافة إلى إبرامها لاتفاقيات جماعية حول الأجور و غيرها ، و تركيزها على الدور الاجتماعي في الشركة أكثر من أي دور آخر ، ومنه الخروج باستنتاج عام ، أن الفعل النقابي يعمل على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال . و هذا لايعني أن هذه النقابة لا تعاني من بعض النقائص ، من خلال وجود مؤشر عدم رضا الجميع بالنشاط النقابي ، و تصنيف عمالها الى أنها تنتمي الى النقابات المتوسطة ، و التي لها محاولات مستمرة ، وهو ما يجعله (الفعل النقابي) كمنسق مثل باقي الأنساق الفرعية يحاول أن يؤدي وظائفه المنوطة به حتى يحصل على درجة من التكيف .

الكلمات المفتاحية : الفعل النقابي ، الفعل الاجتماعي ، العمال ، النقابة العمالية ، المكاسب الاجتماعي

Summary

The union act is different from country to country depending on the actors and their positions within general social construction, and through this study, we tried to identify the achievement union act to gain social workers, through a trade union affiliate of the General Union of Algerian Workers (UGTA) and is the union construction of the South and South Grand (a branch of Ouargla), and this is to identify the nature of social locally union, and the fact that a regulation subsidiary within any organization, and it put forward the following question, "Does the act of trade union to achieve the social gains of the workers? If you work on it? what thesauruses Matt followed in order to achieve it?, and put three sub-questions, and it put the general hypothesis "works trade union action to achieve social gains for workers, using Mkanzmat the effective help him on that," and is the other contains a three hypotheses partial.

Been relying on three chapters, the first chapter discusses construction épistémologie and conceptual theme, and came in second action methodology, and devoted the third quarter and the last to view the data and analyze the results, and this through a sample composed of 80 workers, including 5 workers representing the branch union to Ouargla This after the withdrawal of 12% of the total workers who belong to the sect's 816 workers, and rely on the descriptive approach and the application form has been reached following results.

_That the act of trade union for a construction company are improving working conditions through its work to solve problems and to defend certain rights to their workers and strengthening of social relations, and it is also working to improve the social situation of workers by offering a variety of services both inside and outside of work, not to mention its commitment to fulfill its obligations and its positive role in the event of disputes, which scored satisfied workers so, and reliance on each of strikes and protests and work stoppages as a form of strike, in addition to the conclusion of collective agreements on wages and others, and focus on the social role in the company more than any other role, and from the exit conclusion, that the act of union work to achieve social gains for workers. This does not mean that this union does not suffer from some shortcomings, through the presence of index dissatisfaction with everyone active trade unionist, and rates their workers to belong to unions medium, and which have continuous attempts, which makes it (the act of trade union) format like other formats trying to lead a sub-functions entrusted to him until it gets on the degree of adaptation.

Key words: , trade union action ,social action, the trade union, social gains, workers

فهرس المحتويات

	ملخص الدراسة فهرس المحتويات فهرس الجداول
أ	المقدمة
	الفصل الأول : البناء الابستمولوجي و المفاهيمي للدراسة
05-03	1 الاشكالية
06	2 أسباب اختيار موضوع الدراسة
06	3 أهمية وأهداف الدراسة
07	4 المدخل النظري للدراسة
11	5- مفاهيم الدراسة
11	6-الدراسات السابقة
	الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة
14	تمهيد
15	1 المنهج المستخدم
16	2 مجالات الدراسة
17	3 عينة الدراسة
17	4 أدوات جمع البيانات
18	5 الالاساليب الاحصائية
19	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث : عرض البيانات وتحليل النتائج

21	تمهيد
47-22	1 عرض وتحليل البيانات
53-48	2 مناقشة النتائج
54	3 الاستنتاج العام
55	خلاصة
56	توصيات واقتراحات
58	خاتمة
60	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
22	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
23	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن	02
24	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	03
25	يمثل توزع أفراد العينة حسب الوظيفة في العمل	04
26	يمثل توزيع العينة حسب الخبرة في العمل	05
27	يمثل توزيع أعضاء العينة بين النقابيين الأعضاء و غير الأعضاء	06

28	يمثل مساهمة النقابة في تحسن شروط العمل	07
29	يمثل الجهة التي تعمل على حل المشاكل عند وقوعها	08
30	يمثل تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية	09
31	يمثل تدعيم النقابة بمشاركة العمال في اتخاذ القرار	10
32	يمثل دفاع النقابة على حقوق العمال	11
33	يمثل تنظيم الحفلات في المؤسسة	12
34	يمثل مساهمة النقابة في الحفاظ على المؤسسة و تطويرها	13
35	يمثل تقديم النقابة لخدماتها بين الأعضاء و بقية العمال	14
35	يمثل حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها	15
36	يمثل موقف النقابة في حال حدوث نزاع بين الادارة و العمال	16
37	يمثل مطالبة النقابة ببعض الخدمات لعمالها	17
38	يمثل رضا العمال عن نشاط النقابة	18
39	يمثل تقديم النقابة لتنازلات مادية مقابل التزامات اجتماعية من طرف الادارة	19
40	يمثل الافاق المستقبلية للنقابة فيما يخص تحسين الحالة الاجتماعية للعمال	20
41	يمثل تنظيم النقابة للاضرابات	21

42	يمثل الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة	22
43	يمثل أهم النقاط الأساسية التي ركزت عليها اتفاقية جماعية بين الإدارة و النقابة	23
44	يمثل رضا العمال حول النقابة	24
45	يمثل فتح النقابة المجال أمام العمال للتعبير عن مشاكلهم	25
45	يمثل الطرق التي تستعملها النقابة في تلبية بعض مطالب العمال	26
46	يمثل تصنيف النقابة	27
47	يمثل قدرة النقابة على تحقيق طموح و مطالب العمال	28



المقدمة

مقدمة

لقد استطاعت الحركات النقابية العمالية في الكثير من بلدان العالم ان تنظم صفوف الطبقة العاملة و أن تقود نضالها و أن تجعل من شروط العمل أكثر انسانية ، ووضعت حد لأشكال الاستغلال و رفع الظلم . هذا من خلال قرون مضت . و مازالت الى حد الآن تقوم بوظيفتها كون المجتمع في ديناميكية متواصلة ، و منه جاءت خلال هذه الدراسة لتحاول التعرف على دور الفعل النقابي في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال ، وللكشف عن هذا الموضوع أكثر و معرفة جوانبه الهامة قمنا بتقسيم العمل الى ثلاث أجزاء :

الفصل الأول : المعنون ب" البناء الاستمولوجي و المفاهيمي للدراسة " حاولنا فيه بناء الإشكالية من خلال تتبع التطور التاريخي لظهور النقابات العمالية عبر العالم مع الإشارة إلى ظهورها في بعض البلدان العربية و من ثم في الجزائر وصولا الى مرحلة التعددية الحزبية و التعددية النقابية . مع توضيح لفكرة الفعل النقابي و كيفية دراسته من خلال المؤسسة محل الدراسة ، و طرح إشكالية رئيسية هي " هل يعمل الفعل النقابي على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال اذا عمل على ذلك ؟ فماهي المكانز مت المتبعة من أجل تحقيقها " و منه ذكر أسباب و أهداف الدراسة و أهميتها و المدخل النظري المتبع . و تحديد المفاهيم الأساسية . و الدراسات السابقة .

الفصل الثاني : المعنون ب" الاجراءات المنهجية للدراسة " تناول هذا الفصل المنهج المستخدم ثم مجالات الدراسة و بعدها العينة و طريقة اختيارها و ذكر الادوات التي استعانت بها الدراسة و الأساليب الاحصائية .

الفصل الثالث : المعنون ب" عرض البيانات و تحليل النتائج " و هو آخر فصل في الدراسة ، حيث تناول بداية عرض و تحليل البيانات الذي تم فيه تفرغ بيانات الاستمارة في جداول و تفسيرها و تحليلها ، و انتقلنا الى مناقشة النتائج ثم الاستنتاج العام و الخروج بتوصيات و اقتراحات عامة . علما بوجود تمهيد و خلاصة للفصلين الأخيرين .

الفصل الاول :البناء الابستمولوجي والمفاهيمي للدراسة

- 1 الاشكالية
- 2 -اسباب اختيار موضوع الدراسة
- 3 -أهمية وأهداف الدراسة
- 4 -المدخل النظري
- 5 مفاهيم الدراسة
- 5-1 الفعل الاجتماعي
- 5-2 النقابة العمالية
- 5-3 الفعل النقابي
- 5-4 المكاسب الاجتماعية
- 5-5 العامل
- 6 الدراسات السابقة

1- الإشكالية

مع ظهور المجتمع الصناعي الحديث خلال القرن الثامن عشر، الذي صاحب الثورة الصناعية و موجة التغييرات التي اجتاحت العالم في تلك الفترة على مختلف الأصعدة ، و البدء في مرحلة جديدة متطورة قائمة على أساس علمي نتيجة سعي الإنسان لـ استخدام وسائل تكنولوجية متطورة من أجل تحقيق حياة اجتماعية أفضل ، أدى كل هذا إلى ظهور فئتين في المجتمع، الأولى ذات نفوذ وسلطة و هي البرجوازية المالكة لوسائل الإنتاج و الثانية الفئة الأكثر انتشارا و هي الطبقة العمالية التي تملك قوة عملها ، أي تلك الفئة التي يطلق عليها الماركسيون البروليتاريا، بحيث شهدت المناطق الصناعية إقبال متزايد لهذه الفئة بحثا عن العمل لتأمين لقمة عيشها و بالتالي قبول العمل في ظروف صعبة و بأجور زهيدة .

و بحسب ما تنبأ "كارل ماركس" ، فان هذه الطبقة العمالية لم تدم طويلا على هذه الحال ، فسرعان ما تشكل وعي نضالي و تظن العمال للظروف القاسية التي يعيشونها و التي تزيد فقرهم بالمقابل زيادة البرجوازية غنا ، فقامت حركات عمالية في مختلف أنحاء العالم خصوصا في البلدان الصناعية ، وان اختلفت في أسباب قيامها لكن يبقى الهدف واحد هو رفع الظلم عن هذه الطبقة و المطالبة بظروف عمل أحسن ، ضمن هذه الأوضاع تشكلت النقابات العمالية ، أي بتبلور فكرة تقسيم عناصر الانتاج بين رأسمال و قوة العمل ، وشعارها الأساسي في البداية كان الدفاع عن مصالح العمال و ضمان حقوقهم ، و شيئا فشيئا امتلكت النقابة الصبغة الشرعية و أصبحت حق من حقوق العامل .

و نتيجة لذلك ظهرت بوادر تشكيل النقابات في "بريطانيا" سنة " 1720 " عند عمال الخياطة و قد استغرقت عملية استقرار و شيوع قانونية التنظيم النقابي حوالي مائة عام ، بداية بتشكيل جمعيات تنادي بزيادة الأجور و تخفيض ساعات العمل وبعدها انتشار الاضرابات بين عمال النسيج ، و قد استمر هذا الوضع حتى 1826م لتصبح التكتلات فيما بعد مرخصة و تمارس حق التفاوض الجماعي ، أما فرنسا فقد ظهر العمل النقابي على شكل تعاونيات منذ عام 1791 م وهدفها محاولة انشاء صناديق للمعاش و التعويضات ، بينما ألمانيا فان محاولات تأسيسها للنقابات جاء متأخرا عن بريطانيا و كانت البداية بتأسيس نقابة عمال التبغ سنة 1865م ، و في الولايات المتحدة الأمريكية بدأت محاولات تشكيل النقابات مع أواخر القرن الثامن عشر أي بعد اندلاع اضطرابات عمال المطابع و الذي نشأ عنه تأسيس نقابة عمال المطابع في "نيويورك" و كذا نقابة عمال الخياطين .

و باختصار فان ظهور النقابات افريقيا قد ولد من رحم النضال الوطني ضد الاستعمار، و بالتالي فقد اتخذ النضال العمالي وجه سياسي و نقابي معا ، فالاتحاد العام لعمال "السودان" قد حصل على حق التنظيم النقابي بعد اضراب شامل لمدة 10 أيام لعمال

السكك الحديدية , ونفس الوضع ينطبق على الاتحادات القوية لعمال السكك الحديدية في "كينيا" و "افريقيا الغربية" أما أول نقابة في "نيجيريا" كانت في سنة 1940 م وصولا الى حوالي 62 نقابة بعد سنتين تقريبا ، و عموما فأن نشوء النقابات الافريقية هو امتداد بشكل أو بآخر للنقابات الأوروبية .

و نفس الشئ بالنسبة لباقي الدول العربية بحيث كان أول اعتراف قانوني بحق التنظيم النقابي في العراق ما ورد في قانون العمال لكنه لم يجد تأييدا , مما أدى الى انكماش و انحلال الكثير من النقابات و لكن تبلورها و ازدياد نشاطها لم يكن الا بعد الثورة أي بعد 1968 م ، في حين ارتبط ظهورها في المغرب بالاضرابات أي محاولة صناعة هوية نقابية مغربية و بالتالي تحول الكفاح النقابي الى نضال سياسي وطني ، وعليه أخذت مكانا ضمن حركات التحرر، هذا ان لم نقل أنها كانت تسير جنبا الى جنب المناهضة الاستعمار.

و يمكننا القول أن ظهور النقابات في الجزائر ارتبط بظهور التصنيع فيها و يعتقد المحللون أن أول تنظيم كان في سنة 1880 م، في حين يرى البعض الآخر أنه كان في سنة 1878 م، الذي شهد تجمع نقابي لعمال المعادن لمدينة الجزائر، و توالى بعدها تأسيس التنظيمات النقابية و التي مست العديد من الصناعات و المهن كغرف الطباعة الحجرية و عمال المطابع و التجليد... الخ و في الوقت الذي تم فيه تأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1919 م و التي جاءت لتكريس مجموعة من المبادئ و الأسس التي تحكم عمل النقابات ، ظهر نضوج النشاط النقابي الجزائري الذي يتزامن مع تاريخ تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956 م، و هي الانطلاقة الحقيقية للحركة النقابية، والتي كان لها دور فعلا ل في الثورة الجزائرية. وعلى اثر التغييرات السياسية و الاقتصادية والاجتماعية ، التي حدثت في الجزائر، ومع صدور دستور سنة 1989 م ، الذي نص على التعددية الحزبية و التعددية النقابية ، و التي كانت بمثابة نقطة الانطلاق للكثير من النقابات المستقلة. ومنه أخذ الفعل النقابي في الجزائر، حيزا كبيرا في مجال التنظيم الاجتماعي بصدور القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي .

و لأن كيفية تصور و فهم الواقع يختلف من شخص لآخر ، لوجود متغيرات متداخلة و متعددة فان العمل النقابي هو فعل اجتماعي يشترك فيه فاعلون واعون لأفعالهم و أفعال الآخرون ، و حسب ما ذكر "ماكس فيبر" في معرض حديثه عن الفعل فانه يعتبر المنشأة الرأسمالية نفسها (باعتبارها بناء) تستدعي فعلا جماعيا من نمط معين ، فان الفعل النقابي جزء من هذا كله فهو صورة للسلوك الإنساني داخل المؤسسة ، وان كانت وجهة نظر الاقتصاديون في أن الفعل النقابي إنما تعبير عن المساومة في الأجور، و عنصر من شأنه التأثير بطريقة أو بأخرى على البناء الاقتصادي، من خلال مؤشرات معينة ، فان هناك وجهة نظر أخرى و

جاءت لتعبر على أن الفعل النقابي فعل جمعي ، يعمل على تحسين العلاقات بين العمال و أصحاب العمل ، و بين العمال فيما بينهم ، كما يتيح المجال للتعبير عن رغباتهم و آرائهم ، وهو الهدف الرئيسي الذي يجب أن تركز عليه حل النقابات .

و انطلاقا من كون الفعل النقابي بناء اجتماعي عمالي يمنح النضال سمة شرعية وقانونية فهو تعبير جمعي عن الواقع الاجتماعي الذي تظهر فيه ، وبموجب ما ذكر "كارل ماركس" أن الفعل هو تعبير عن موقف الفاعل (مجموعة أو طبقة) من العالم الطبيعي و من العلاقات الاجتماعية و كذا من أسلوب الإنتاج و التكنولوجيا وهذا الموقف تحكمه قناعات تنعكس على الحالة النفسية السلوكية ، الاجتماعية ، الاقتصادية بذلك يكون الفعل النقابي تعبير عن بعض المعطيات الواقعية التي يعيشها العمال تعكس بذلك مطالب اجتماعية تطرأ من خلال علاقات العمل .

في ظل التغيرات القائمة سواء داخليا أو خارجيا ، و تجدر الإشارة إلى أن وظيفة النقابة تختلف من مؤسسة الى أخرى بحسب النشاط و الحجم الذي يؤثر على نسبة التمثيل النقابي دون نسيان أن الفعل النقابي مازال يتأرجح بين فكرة التسييرية و المطالبية وهو مايقودنا إلى معرفة الكيفية التي ينتهجها الفرع النقابي لشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير و رقلة محل الدراسة في مسيرته الدفاعية وفي اطار قيامه بفعل نقابي غير واضح الملامح عموما ، بالإضافة إلى وجود الكثير من الأسئلة حول واقع الفعل النقابي لتكون نقطة انطلاق لإشكالية رئيسية هي :

هل يعمل الفعل النقابي على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال ؟ اذا عمل على ذلك ؟ فما هي الميكانزمات المتبعة من أجل تحقيقها ؟

و تندرج تحته ثلاث تساؤلات فرعية هي :

هل يعمل الفعل النقابي على تحسين ظروف العمال ؟

هل يعمل الفعل النقابي على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال ؟

ماهي الوسائل الأنجع لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال ؟

و منه حاولنا وضع الفرضية العامة القائلة

يعمل الفعل النقابي على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال باستخدام مكانز مات فعالة تساعده على ذلك.

و الفرضيات الجزئية هي :

يعمل الفعل النقابي على تحسين ظروف العمال .

يعمل الفعل النقابي على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال .

هناك وسائل ناجعة لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال .

2- أسباب اختيار موضوع الدراسة : لكل موضوع أسباب معينة و دوافع اختيارنا لهذا الموضوع هي

محاولة إيجاد ربط علمي ممنهج عن ماهو متوفر حول موضوع النقابة نظريا بما هو موجود في الواقع من خلال المجلس النقابي لشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير .

من الأسباب التي أدت بالباحث إلى تبني هذا الموضوع ، بالإضافة إلى أنه من صميم التخصص ، هو معرفة ما إذا كان الفعل النقابي قد تبلور بالفعل في أوساط هذه الفئة العاملة ، أي المرحلة التي وصل بها الوعي النقابي في هذه الشريحة .

الرغبة القوية في دراسة الفعل النقابي محليا و هي فرصة للاحتكاك بالوسط المهني الخارجي ، وبالتالي الاستفادة من هذا العمل كباحثين و إفادة الغير كمطلعين .

3- أهداف دراسة الموضوع و أهميته :

توضيح الفكرة الغامضة للباحث عن طبيعة الفعل النقابي من خلال المؤسسة محل الدراسة ، هل يرتبط بالمهام الكلاسيكية الشائعة ؟ أم هناك إجراءات جديدة و أهداف أخرى يسعى الفعل النقابي إلى تحقيقها .

يأخذ موضوع الفعل النقابي قيمة كبيرة ذلك أنه يضم في طياته سلسلة أعمال متواصلة بطريقة منظمة من شأنها أن تؤثر على سير العمل بطريقة أو بأخرى .

إن الهدف من تناولنا هذا الموضوع الذي يدمج بين المجالين الاجتماعي و الاقتصادي هو محاولة اكتشاف ماهو اجتماعي و في كيفية تحقيقه باعتبار أن الفعل النقابي السند الأول للطبقة الأكثر انتشارا في المجتمع و هي الطبقة العاملة .

4- المدخل النظري للدراسة :

إن المتفحص للدراسات التي عاجلت قضية النقابة، يجد تنوع في المقاربات ، حيث نتاول **الطرح السيكلولوجي للنقابة** بداية

بنشأتها، حيث تنطلق من الجانب النفسي و الاجتماعي للعامل، وتعتبر المطالب المادية و الاقتصادية المتعلقة بالأجور و ظروف

العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل، وأن النقابة هي جماعة تحقق حاجات اجتماعية - و نفسية للعامل .بينما

الطرح الاقتصادي المتمثل في "نظرية المضامين الاقتصادية" ينطلق في تفسيره للنقابة من بدايات العمل الصناعي، فتعتبر أن العامل إنسان تحركه مصالح اقتصادية مباشرة و من ناحية يهتم بوضعه الاجتماعي، إذن وجدت النقابة العمالية للتخفيف من النتائج السلبية للمنافسة بين العمال، فهي وسيلة للحصول على القوة. أما " النظرية السياسية " ترى أن النقابة العمالية هي أداة الحكم في المجتمع، و أن هذا الأخير سيكون محصلة للعمل و النشاط النقابي بالتركيز على جانبيه السياسي و القانوني، بمعنى أن هذا الاتجاه يعتقد بجمتية سيطرة النقابة على المجتمع ككل.

أما المداخل السوسيولوجية فقد تنوعت و نذكر منها المدخلين : الماركسية و النظرية المتبناة في هذه الدراسة وهي البنائية الوظيفية -**النظرية الماركسية** : يرتبط موضوع النقابة ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي الذي كان نتيجة لاحتلال التوازن و هو ما عبر عليه " ماركس " بالصراع حيث ربط تصوره للدور المطلي للنقابة مع تطور الرأسمالية و استغلالها للطبقة العاملة ، و يرى فيها السبب الموضوعي لوجود النقابات ، هذا الوجود الذي لا يجب أن يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور و ظروف العمل ، بل أن تتخطاها إلى مطالب سياسية و اجتماعية . كما يرى الاتجاه الماركسي أن التنظيمات النقابية ليست أهدافا بحد ذاتها و إنما هي مؤسسات (سياسية) لزيادة التماسك بين العمال .

و يرى "ماركس" " أن تحسين أوضاع العمال المادية و الاجتماعية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمل و شروطه على كافة المستويات " ¹ . وهذا يعني تنبي الماركسية لفكرة الدور الذي يلعبه الفعل النقابي في احداث التغيير .

- **النظرية البنائية الوظيفية** : تعد البنائية الوظيفية من النماذج النظرية الأساسية في علم الاجتماع قائمة على عدد من المفاهيم التي تناسب موضوع الدراسة ، كالدور ، النسق ، الوظيفة ، نسق الفعل ، بحيث يحاول الفعل النقابي إيجاد نوع من التوازن داخل البناء المؤسساتي خصوصا و أن " كل من "بارسونز" و " ميرتون " و "إتريوني " و "مور " و غيرهم استعانوا بتحليلات الوظيفية التقليدية عندما حاولوا التركيز على فكرة المجتمع أو النسق الاجتماعي المعياري و حاجة الأفراد الى وجود يتسم بتحقيق الأمن و الاستقرار الاجتماعي " ² ، و في إطار هذا المدخل تصبح النقابة كنسق يقوم بوظائف دفاعية داخل بيئة العمل و يتطلب

¹ بن سلامة زهيه، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة ماجستير في تنمية و تسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر ، 2006 ،ص(45) .

² خالد حامد ، المدخل الى علم الاجتماع ، جسر للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008 ،ص 98

من هذا النسق التكيف مع محيطه ، وبالتالي يسهم الفعل النقابي في خفض معدلات الوتر أو التصدع (المحافظة على النمط بتعبير بارسونز) التي قد تنشأ خلال عمليات التفاعل الاجتماعي في نظر الوظيفيين .

و يتفق " ميرتون " مع آراء رواد النظرية البنائية الوظيفية كونه جزء منها بتأكيد على أن المجتمع هو بناء اجتماعي يتكون من أبنية فرعية تؤدي وظائف اجتماعية من شأنها تحقيق التوازن كخاصية جوهرية ، إلا انه أضاف شيء مهم في التنظيم وهي الظواهر الظاهرة والكامنة فالفعل النقابي هنا يقوم بوظيفة معينة حددها سالفنا واتفق المجتمع عليها عموما ونظر إليها على أنها ثابتة نسبيا ويمكنها أن تختلف باختلاف الأفراد والمواقف ، إلا أننا يمكن أن نورد فكرة أساسية ذات جذور اجتماعية بحثه مستقاة من أفكار " ميرتون " انه يمكن أن تكون هناك وظائف كامنة للفعل النقابي لا يصرح بها علنا أو أنها متفكة بين أعضائه فقط ، يمكن الكشف عنها من خلال موقف معين أو علاقات معينة .

5- مفاهيم الدراسة :

5-1- الفعل الاجتماعي :

من أجل فهم الفعل النقابي يجب المرور بالفعل الاجتماعي الذي يساعدنا على تفكيك هذا المفهوم إلى معنى واضح. على اعتبار أن الفعل الاجتماعي الموضوع الأساس لعلم الاجتماع وقد لاقى الطرح الوافر من قبل العديد من العلماء و المفكرين ، و مفاهيمهم باختصار جاءت كالتالي :

"ماكس فيبر" يرى أن هـ صورة للسلوك الإنساني الذي يشتمل على الاتجاه الداخلي أو الخارجي الذي يكون معبر عنه بواسطة الفعل و الإحجام عن الفعل¹.

في حين يرى "إميل دوركايم" أن الفعل الاجتماعي هي كل طرق السلوك و التفكير و الشعور و هذه الطرق خارجة عن الفرد ، وهي تتمتع بسلطة من القسر تفرض نفسها عليه . و لفهم الفعل عند دوركايم يجب أن نفهم الضمير الجمعي .

أما "فلوريد باريتو" فقد اختزل الفعل الاجتماعي في نموذجين من السلوك ، سلوك منطقي عندما يهدف الفاعل لتحقيق غاية بطريقة موضوعية تتفق معها الوسائل ، أما الأفعال التي تخرج عن هذا النطاق فتعتبر أفعالا غير منطقية²

¹ عديلة أمال، "الفعل التطوعي في ظل التغيير الاجتماعي في الجزائر"، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، كلية الآداب و العلوم الانسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2011، ص

² بودبزة ناصر، الفعل الاجتماعي و علاقته بالتنمية في المجال التربوي، مذكرة ماجستير في علم اجتماع التنمية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2005، ص 30، 31 .

و يشير مفهوم الفعل الاجتماعي عند "تالكوت بارسونز" إلى إدراك الفعل للبيئة و المشاعر و الأفكار ... فالفعل متبادل بين فاعلين أو أكثر ، و يتطور من خلال مجموعة من القواعد السلوكية ، و المعايير و القيم المجتمعية ... حيث ينظر للفعل على أنه سابق على النسق و في اعتقاده أن الفعل الاجتماعي هو الموضوع الحقيقي لعلم الاجتماع.¹

5-2- النقابة العمالية : وجدت تعاريف عدة للنقابة العمالية لخصناها كما يلي :

أشار " اميل دوركايم " في معرض حديثه عن النقابات و التعاونيات ، فتشير الأولى الى مجموعة معايير متعددة يمكن أن تكون سياسية ، طائفية و اقليمية ، فيمكن أن نجد تنظيمات تغطي من عدة نقابات و بالمقابل نجد أخرى لا تغطي من طرف أي نقابة و تشير الثانية الى ضرورة تواجد تعاونية لكل مهنة ..²

يعرفها " سيدني ويز " بأنها منظمة دائمة من العمال الأجراء ، تهدف الى تحسين ظروف العمل و صيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل و داخله.³

و قد أشار " يوسف القرعي " في كتابه " الحركة النقابية الإفريقية... " إلى ضرورة التفرقة بين النقابات العمالية و النقابات المهنية ، حيث قدم التعريف الذي وضعه " أحمد زكي بدوي " أن نقابات العمال هي تجمعات اختيارية يشكلها العمال الراغبون في ذلك بمحض اختيارهم ، و لا يجبرون على الانتماء إليها .⁴

كما ذكر " عبد الحميد رشوان " إلى أن النقابات تختلف في بيئتها و طبيعتها ووظيفتها حسب النظام الاجتماعي و السياسي و الاقتصادي للمجتمع و قد عرف النقابة العمالية بأنها هيئة أو جماعة أو منظمة دائمة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر الهدف الرئيسي منها تنظيم العلاقة بين العمال و أصحاب العمل ...⁵

- عرفها " أحمد زكي " بأنها تنظيم اختياري دائم للعمال ، يتولى رعاية مصالحهم و الدفاع عن شروط عملهم و تحسين أحوال معيشتهم و حمايتهم من الأخطار التي قد تدهمهم خارج العمل و داخله.⁶

¹ عبد العزيز بن علي الغريب ، تلخيص مساعد ابراهيم الطيار ، نظريات علم الاجتماع تصنيفاتها ، اتجاهاتها ، و بعض نماذجها التطبيقية

² MéLANIE PLOUVIEZ " Normes et normativité dans la sociologie d'émile Durkheim " ، école Doctorale de philosophie ، UNIVERSITÉ PARIS I –PANTHÉON- SORBONNE, p. 340 .

³ إحسان محمد حسن ، علم الاجتماع الصناعي ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2005 ، ص 137 .

⁴ القرعي أحمد يوسف ، الحركة النقابية الإفريقية في عالم متغير ، الهيئة العامة للكتاب ، مصر ، 2007 ، ص 15 .

⁵ حسين عبد الحميد رشوان ، العلاقات الإنسانية في مجالات: علم النفس، علم الاجتماع-علم الإدارة ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر، 1997 ، ص (260)

⁶ شرقي رحيمة ، النقابة العمالية ، محاضرة غير منشورة في مقياس ادارة الافراد و العلاقات الانسانية ، مستوى الثالثة علم الاجتماع تنظيم و عمل، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 11/01/16 ، ص 01 .

كما جاء تعريفها عند "الجوهري" أنها تنظيم للعاملين ينشأ بغرض إحلال أو محاولة إحلال المساومة الجماعية محل المساومة الفردية في سوق العمل . و أنها تسعى بصفة عامة الى ضمان أن الأجور و ظروف العمل تخضع لقواعد تطبق بصورة متسقة على كافة أعضائها ...¹

و النقابات في معظم البلدان الصناعية تعتبر الأداة الرئيسة التي تتعرف على حاجات و رغبات العمال من جهة و تقوم بالمفاوضات مع أرباب الأعمال من جهة أخرى . حيث تلعب دورا مستقلا و هاما في تقديم اهتمامات العمال للطرف الآخر الاستجابة في نفس الوقت لديناميكية بناها المؤسساتية.²

و جاء في معجم علم الاجتماع أن النقابة العمالية " هي رابطة اختيارية من العمال تنشأ للمحافظة على حقوقهم ومصالحهم أو لتقويتها , مع الاهتمام بصفة خاصة بالأجور , ساعات العمل , الشؤون الصحية , التأمين ...الخ³

5-3- الفعل النقابي: كتعريف اجرائي نقول أنه هو ذلك النشاط النقابي المقصود القائم في شركة البناء للجنوب و

الجنوب الكبير ، من قبل فاعلين نقابيين داخل مجلس نقابي أنشئ أساسا من أجل الدفاع عن العمال , و بالتالي إمكانية تحقيق مكاسب اجتماعية لهذه الفئة .

5-4- المكاسب الاجتماعية : هو مدى تحقيق الفعل النقابي للمطالب الاجتماعية للعمال و التي تخص تحسين

ظروف العمل و حالتهم الاجتماعية , باستخدام ميكانزمات فعالة تساعد على ذلك

5/ العامل: حسب تعريف قانون العمل المصري لسنة 1959 م في مادته الثانية هو "كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء

أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل و تحت سلطته و إشرافه "

أما القانون الجزائري 11/90 المتضمن علاقات العمل ، فقد عرف العامل في المادة 2 ، أن العمال الأجراء " كل

الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب ، في إطار التنظيم ، ولحساب شخص آخر طبيعي أو

معنوي عمومي أو خاص ، يدعى المستخدم " ⁴

¹ محمد محمود الجوهري ، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، ط 2 ، عمان ، 2011، ص 361 .

² ضياء مجيد الموسوي سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007 ، ص 74 .

³ علي محمود اسلام الفار، معجم علم الاجتماع -انجليزي -عربي ، دار المعارف ، مصر ، 2000 ، ص 527 .

⁴ عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008 ، ص (15) .

وكتعريف إجرائي فان العامل : هو كل شخص فاعل(عامل أو عاملة) ضمن شركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير محليا بغض النظر عن طبيعة عمله ، يملك بطاقة انخراط ، و من شأن النقابة الدفاع عنه و تحقيق مطالبه الاجتماعية.

6- : الدراسات السابقة :

بما أن العلم ذو خاصية تراكمية فان نهاية كل بحث هي بمثابة بداية آخر . و انطلاق لدراسة جديدة وذلك من اجل الكشف والتعرف على حدود المعرفة التي وصل إليها الباحثون وامكانية تطويرها . و بعد تفحص العديد من الكتب و الدراسات من مختلف الجامعات و التخصصات عن الفعل النقابي أو النقابات العمالية لم نتحصل على دراسات سابقة أو مشابهة الى حد ما ، بقدر ما وجدنا كم نظري في محتويات بعض الدراسات القريبة من الموضوع ، نذكر منها دراسة "أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية " ، مذكرة ماجستير تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية ، بجامعة منتوري قسنطينة ، من إعداد بن سلامة زهيه ، حيث اطلعنا على كيفية عرض كل من النظريات ، بالإضافة إلى الدراسة المتحصل عليها من الجامعة بعنوان " إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل التحولات الاقتصادية ، دراسة حالة الجزائر ، تونس و المغرب " من إعداد قاسم ميلود ، و هي رسالة دكتوراه في التنظيم السياسي و الإداري من قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية بكلية العلوم السياسية و الإعلام ، بجامعة يوسف بن خده ، و التي كان لها الفضل في توضيح مسار البحث ، بحيث حاولت الدراسة التركيز و الميل إلى ما هو سياسي أكثر و بالتالي إمكانية الفصل بين دراسة العمل النقابي من وجهة نظر العلوم السياسية و من وجهة نظر علم الاجتماع و العلوم الأخرى .

و الدراسة السابقة التي اعتمدها بعنوان " الحركة العمالية في الجامعة الجزائرية دافع او معرقل للأداء البيداغوجي ؟ " وهي رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية بجامعة منتوري قسنطينة، من اعداد شطبي حنان ، هدفت الدراسة بصفة عامة إلى اكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية للأساتذة و العمال و الأداء البيداغوجي في الجامعة من خلال عينة مكونة من 376 فرد ، 148 أستاذا و 228 عاملا ، واعتمدت الدراسة على المنهج التاريخي ، الوصفي ، التحليلي ، الإحصائي ومنهج دراسة الحالة . و كل من تقنية الاستمارة ، المقابلة ، بالإضافة إلى الوثائق و السجلات حول الحركة النقابية . من نتائج الدراسة

أن نسبة 82,1 من العمال اعتبروا نشاط "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" ليس دافع نهائيًا له و 61,4 منهم اعتبروه معرقلا له ، في حين 38,6 اعتبروه ليس دافع و ليس معرقلا للأداء البيداغوجي .

تشارك هذه الدراسة مع عينة بحثنا كونها تناولت أحد النقابات العمالية للاتحاد العام للعمال الجزائريين و التي نحن بصددها دراستها ، بالإضافة إلى الاطلاع على الجانب النظري و خطة الدراسة .

الفصل الثاني : الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1 - المنهج المستخدم

2 - مجالات الدراسة

2-1- المجال المكاني

2-2- المجال الزمني

2-3- المجال لبشري

3 - عينة الدراسة

3-1- مجتمع البحث وطريقة اختيار العينة

3-2- حجم العينة

4 - أدوات جمع البيانات

4-1- المقابلة

4-2- الاستمارة

5 - الأساليب الاحصائية

5-1- التكرارات

5-2- النسب المئوية

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعرض الفصل الثاني من الدراسة ، الجانب المنهجي الذي نحاول فيه عرض أهم الخطوات العلمية و الإجراءات المنهجية التي يستوجب على كل باحث المرور عليها للوصول إلى نتائج مرضية ، بداية بالمدخل النظري الذي أشرنا فيه إلى أهم الاتجاهات التي عاجلت موضوع النقابة و الفعل النقابي ، بالإضافة إلى النظريات السوسولوجية المتبناة ، وبعدها المنهج المستخدم (الوصفي) ، مع تحديد العينة و أدوات جمع البيانات مع الإشارة إلى الأساليب الإحصائية التي تم تطبيقها .

1- المنهج المستخدم :

يقول "ديكارت" ، لا نستطيع أن نفكر في بحث حقيقة ما اذا كنا سنبحثها بدون منهج ، و على حد تعبيرنا فانه ضرورة علمية ، و قد عرفه "مروان عبد المجيد" بأنه مجموعة من القواعد و الاجراءات و الأساليب التي تجعل العقل يصل الى معرفة حقة¹ ، و المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي عرف بأنه " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها و اخضاعها للدراسة"² ، و هو المنهج الأنسب لموضوعنا " الفعل النقابي "

2 - مجالات الدراسة :

1-2- المجال المكاني : بما أن موضوع الدراسة هو "الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال" فهو يستهدف بالدرجة الأولى النقابة و المجال الذي تنشط به على حد سواء ، و قد اخترنا المكتب النقابي لشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير BATISUD بورقلة ، حيث تأسست الشركة في 18 ديسمبر 1997 م المنبثقة من اعادة هيكلة مؤسسة البناء ECO ، حيث تقع الوحدة بجانب تعضديه الجنوب ، مقابل مفترق الطرق علي ملاح ، المنطقة الصناعية سكرة -ورقلة ، طريق غرداية . تتربع على مساحة تقدر ب 1697,77 و 2م

2-2- المجال الزمني : يشمل هذا الجانب المدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية ، أي من بداية نزولنا الى شركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير BATISUD لأول مرة بتاريخ 2013/04/14 ، ثم تقدم استمارة التسهيلات الى المدير العام و انتظار الموافقة التي استغرقت حوالى أكثر من أسبوع ، و من ثم شرعنا بتوزيع الاستمارة التجريبية على بعض أعضاء النقابة و تعديلها ، و اعادة توزيعها على أفراد العينة بتاريخ 2013/04/29 ، و استرجاعها غير كاملة عبر فترات الى غاية 2013/05/20 . و عليه أصبحت لدينا 83 استمارة بعد الغاء 3 منها غير كاملة أصبحت العينة تضم اجمالاً 80 مفردة .

2-3- المجال البشري : نقصد به في هذه الدراسة الأفراد الذين يعملون بشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير BATISUD ورقلة بما فيهم النقابيين ، بفروعها (فرع مركزية الاسمنت ، فرع وحدة الانجاز التكميلية ، الورشات) . و عددهم 816 عامل على مستوى ورقلة حالياً . اختيرت منهم نسبة 12 % لتصبح العينة 97 عامل . و بعد فرز الاستثمارات أصبحت العينة تضم 80 مفردة .

¹ مروان عبد المجيد إبراهيم ، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، الأردن ، ب س ط ، ص 64 ، 60 .
² خالد حامد ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، دار الجسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008 ، ص 86 .

3- عينة الدراسة : يعتمد الجانب الميداني على عنصر مهم و مهم جدا ، يجد فيه بعض الباحثين نوع من الصعوبة، وهي

العينة أو بالأحرى كيفية انتقائها من مجتمع البحث و قد عرفت بأنها " ذلك الجزء من المجتمع الأصلي ، يحتوي على بعض العناصر التي تم اختيارها منه بطريقة معينة و ذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي " ¹ وهي خطوة لا بد من المرور عليها مع التدقيق في كيفية اختيارها .

3-1- مجتمع البحث و طريقة اختيار العينة : يتكون مجتمع البحث من مجموع العاملين التابعين لشركة البناء للجنوب و

الجنوب الكبير ورقلة بما فيه النقابيين (فرع ورقلة) ، بحيث يضم الفرع 816 عامل حاليا . ونستطيع القول أنه تم اختيار هذه العينة عن طريق العينة العشوائية (الاحتمالية) البسيطة ، " يتم تشكيلها على أساس احتمال متساوي أمام جميع العناصر في مجتمع الدراسة للاختيار ، بمعنى أن فرص اختيار أي عنصر من مجتمع الدراسة متساوية لجميع أفراد المجتمع " ² . بداية باختيار عشوائي لشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير و التي تحتوي على خمس فروع : ورقلة ، حاسي مسعود ، المنيعه ، غرداية، تقرت ، وضعت في قصاصات و تم اختيار فرع ورقلة كعينة .

3-2- حجم العينة : إن عينة البحث تضم 97 عاملا ، منهم 5 أعضاء للمكتب النقابي ورقلة ، حسب ما جاء في " المادة

99 من الفصل الثالث من الباب الخامس من القانون المتعلق بعلاقة العمل و نصوصه التطبيقية ، أنه يحدد مندوبي العمال كالتالي من 20 الى 50 عامل : ممثل (01)

من 51 الى 150 عامل : ممثلان (02)

من 151 الى 400 عامل : أربعة ممثلين (04)

من 401 الى 1000 عامل : ستة ممثلين (06) و يضاف ممثل عن كل 500 عامل اذا تجاوز العدد 1000 عامل " ³ .

بالإضافة الى عضوين يمثلان المجلس النقابي ككل و هذا بعد انتقاء ما نسبته 12 % من مجموع العمال التابعين للفرع الذي

يضم حاليا 816 عامل من خلال إجراء المعادلة البسيطة التالية : حيث أن 816 تمثل المجتمع ،

12 % تمثل النسبة المسحوبة، 100 % تمثل النسبة الكاملة

¹ محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي ، البحث العلمي : الدليل التطبيقي للباحثين ، دار وائل للنشر ، 2001 ن ص 186 .
² ربحي مصطفى عليان ، عثمان محمد ، مناهج و أساليب البحث العلمي النظرية و التطبيق ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2000 ، ص 143 .

³M.arbi :.relation du travail :et textes y afférents lois et règlements.el-malakia-
Edition.impression.diffusion.alger.2001 p24

4- أدوات جمع البيانات :

4-1- المقابلة : تعد المقابلة إحدى أدوات جمع البيانات و قد اعتمدنا في هذه الدراسة على مجموع من المقابلات غير المقننة

، و قد أشار "رشيد زرواتي" الى أنها تلك المقابلة "التي لا يضع الباحث فيها أسئلة المحاور ، اذ لا يقيد الحديث ، و لكن فقط يحدد محاور الحديث عن الموضوع " ¹

البداية كانت بمقر الاتحاد الولائي للعمال الجزائريين و ذلك يوم ، 13/03/03 بحيث قمنا بزيارة سريعة و قابلنا خلالها سكرتارية الاتحاد و التي قامت بتوجيهنا الى الاتحاد المحلي للعمال الجزائريين على أساس أن مهمتهم (الاتحاد الولائي) تخص التنسيق بين مختلف النقابات التابعة للاتحاد عبر المناطق المجاورة للولاية (حاسي مسعود ، تقرت...) و أن الاتحاد المحلي سيفيدنا أكثر خصوصا و أنه مسؤول عن النقابات العمالية المحلية لولاية ورقلة .

و بعدها مباشرة اتجهنا إلى زيارة الاتحاد المحلي التابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، و فيها قابلنا أيضا سكرتارية الاتحاد (نسيمه) و التي قدمت لنا شرح مطول عن المجالس و الفروع النقابية المحلية ، التي تختلف و تتعدد باختلاف و تعدد النشاطات و منها توسيع الفكرة أكثر حول الموضوع بصفة عامة و الجانب الميداني بصفة أخص ، و أنه من الأفضل اختيار عينة عشوائية .

أما المقابلة الثالثة و الأخيرة فكانت مع الأمين العام المكلف بالتنسيق لدى المجلس النقابي لشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير ، "عقال محمد" و ذلك يوم 14 / 04 / 2013 ، على الساعة الثانية زوالا ، داخل المجلس النقابي ، و بما أنها كانت الدراسة الاستطلاعية الأولى ، فلم تكن هناك أسئلة محددة بقدر ما حاولنا معرفة المعلومات اللازمة حول هذه النقابة ، و تاريخ تأسيسها و دورها و عدد أعضائها و كانت نتائج المقابلة :

أنه طبقا للمادة 55. 73. 75. 77 . من النظام الداخلي عقدت الجمعية العامة للعمال المنخرطين في صفوف الاتحاد العام للعمال لمؤسسة وحدة الانجاز ورقلة و هذا في يوم 13 / 11 / 2011 ... و تم تنصيب 5 أعضاء للمكتب النقابي . بالإضافة إلى التعريف بالفروع النقابية التابعة للشركة .

¹ رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2008 ، ص 212

4-2- الاستمارة :

تعرف الاستمارة بأنها "تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل ازاء الأفراد ، تتضمن عشرات الأسئلة تملأ من طرف المحوثين أنفسهم ، و القيام بسحب كمي بهدف ايجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات رقمية " ¹ .
و بعد تصميم الاستمارة و التي تحتوي على 28 سؤالاً ، مقسماً بين أربع محاور ، الأول يضم البيانات الشخصية ، و المحاور الأخرى معبرة عن الفرضيات الفرعية ، تم إخضاعها للتجريب بعد المقابلة بمحالي أسبوعين ، على أعضاء النقابة ، و هذا لمعرفة ما إذا كانت الأسئلة مناسبة . ولم يتغير الكثير ، فقط :

تم فيها تعديل السؤال 3 من المحور الأول باستبدال مصطلح " أمي " ب " بدون مستوى " خوفاً من جرح كرامة العامل .
و تبسيط صياغة السؤال 22 من المحور الرابع الذي كان صياغته " ماهي أهم البنود العريضة التي تضمنها ابرام اتفاقية جماعية بين... " و أصبح " ماهي أهم النقاط الأساسية التي ركزت عليها اتفاقية جماعية ... " على أساس أن معظم العاملين في الشركة ذو المستوى الضعيف ، و بالتالي إمكانية عدم فهم بعض المصطلحات الصعبة .

5- الأساليب الإحصائية : من الطرق أو الأساليب البسيطة المتبعة في تحويل المعطيات الكيفية الى بيانات كمية في

معظم البحوث عموماً و في هذه الدراسة خصوصاً مايلي :

5-1- التكرارات : و هي عملية تفرغ ، تستوجب تلخيص الإجابات المتحصل عليها عن طريق الاستمارة في جداول عادية ، و منها المركبة .

5-2- النسب المئوية : و هي وسيلة تفسير ، حيث إن عملية تحويل الأرقام إلى نسب مئوية يسهل عرض و تحليل النتائج و

فهمها و ذلك من خلال العملية التالية : عدد التكرارات * النسبة المئوية (100) / مجموع التكرارات .

¹ موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية : تدريبات عملية ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون ، دار القصبه للنشر ص 204.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل الذي تناول الإجراءات المنهجية المتبعة في موضوع الدراسة ، حاولنا اطلعكم على كل من النظرية التي تبنتها مجموعة البحث و هي البنائية الوظيفية بكل دعائمها المنهجية . و كذا المنهج ، و كيفية النزول الى الميدان من بداية توزيع الاستمارة الى غاية استرجاعها...و بالتالي تحديد حجم العينة الحقيقي ، و هذا لتقريبكم من الدراسة أكثر ، على اعتبار أنها المرحلة التمهيديّة قبل الوصول الى النتائج النهائيّة .

الفصل الثالث : عرض البيانات وتحليل النتائج

تمهيد

1 عرض وتحليل البيانات

1-1- عرض و تحليل بيانات المحور الاول

1-2- عرض و تحليل بيانات المحور الثاني

1-3- عرض و تحليل بيانات المحور الثالث

1-4- عرض و تحليل بيانات المحور الرابع

2-مناقشة النتائج

2-1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى

2-2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

2-3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

2-4- مناقشة نتائج الفرضية العامة

3-الاستنتاج العام

خلاصة الفصل

تمهيد

بعد تعرضنا في الفصول السابقة من هذه الدراسة إلى كيفية بناء خطة يسير على وفقها الموضوع من خلال بناء الاشكالية و ما يلحق بها الى غاية تحديد اهم المفاهيم، و الانتقال الى عرض جانب الاجراءات المنهجية , يبقى أن نصل الى نقطة أخيرة و هي النتائج من خلال هذا الفصل المعنون بعرض البيانات و تحليل النتائج ، و من هنا تظهر قدرة الباحث الشخصية ، و خلاله يتم تفريغ البيانات و محاولة تفسيرها و تحليلها ، للوصول الى استنتاجات تخص موضوع الدراسة .

1 - عرض و تحليل البيانات

1.1 عرض و تحليل بيانات المحور الأول

جدول رقم 01 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الاحتمالات	التكرار	النسب
ذكور	70	%87.5
اناث	10	%12.5
المجموع	80	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن نسبة الذكور في العينة بلغت 87.50 % في حين لا تتعدى الاناث . نسبة 12.50% من مجموع أفراد العينة .

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن السبب الرئيسي في هذا التفاوت راجع إلى طبيعة عمل الشركة المتخصصة في البناء (بناء وإنجاز المشاريع) بالإضافة إلى أن أعمالهم تدوم فترة طويلة من النهار , هذا إلى جانب المجال الجغرافي الذي يمارس فيه النشاط و الذي يتميز بالبعد عن المناطق الحضرية وفي بعض الأحيان النائية ، و هذا ما يفسر النسبة القليلة لتواجد العنصر النسوي و اللاتي تشغلن الأعمال الادارية كموظفات في الادارة . بحكم ثقافة المنطقة التي تقيد وظيفة المرأة المحصورة غالبا في الأعمال الادارية . بالإضافة الى طابعها البيولوجي .

جدول رقم 02 يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

الاحتمالات	التكرار	النسب
من 21 - 30	46	57.5%
من 31 - 40	21	26.25%
من 41 - 50	10	12.5%
من 51 - فما فوق	3	3.75%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (02) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن , نلاحظ أن أكبر نسبة والمتمثلة . في 57.50 % عبرت عن أفراد العينة الذي يتراوح سنهم من 21 - 30 سنة ، في حين جاءت نسبة 26.25 % لتمثل الفئة المحصورة بين 31 إلى 40 سنة ، أما أفراد العينة من 41 إلى 50 سنة ، فتمثلت نسبتهم ب 12.50% وأخيرا ، جاءت نسبة 3.75 % فقط لمن يزيد سنهم عن 51 سنة .

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن السبب في وجود نسبة الشباب كبيرة ضمن أفراد العينة راجع أيضا إلى طبيعة العمل (البناء) التي تتطلب نوعا ما جهد عضلي ودرجة عالية من التحمل وهي الفئة التي تستطيع أن تقدم أكثر في هذه المرحلة وفي مثل هذا النوع من العمل . أما عن وجود فئات عمرية كبيرة ضمن عينة الدراسة ، تعبيرا عن وجود مهرة و عمال ذو خبرة لا تستطيع الشركة الاستغناء عنهم ، بالاضافة الى الى أن بعضهم يشغل وظائف ادارية كرؤساء المخازن و بالتالي لا تتطلب جهد كبير .

جدول رقم 03 يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الاحتمالات	التكرار	النسب
بدون مستوى	19	23.8%
ابتدائي	18	22.5%
متوسط	12	15%
ثانوي	20	25%
جامعي	11	13.8%
المجموع	80	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن نسب أفراد العينة متقاربة من ناحية المستوى التعليمي ، حيث مثل المستوى الثانوي ما نسبته 25 % من أفراد العينة في حين مثلت نسبة 23.75 % من العينة بدون المستوى وتليها مباشرة المستوى الابتدائي بنسبة 22.50 %، وجاءت آخر نسبة لتمثيل المستوى الجامعي ب 13.75 % ، أما المتوسط فقد عبر عن 15 % من إجمالي العينة وكتأويل سوسيولوجي نقول أن سبب توزيع أفراد العينة بين جميع المستويات نسب متقاربة راجع إلى أن طبيعة أغلب الأعمال لا تتطلب شهادات عليا بقدر ما تحتاج الى المرونة والتركيز في العمل ، خصوصا أنهم يعملون في قطاع البناء والاشغال العمومية وهذا ما مثلته نسب كل من دون المستوى ، الابتدائي ، متوسط ، ثانوي و في حين فأفراد العينة الجامعيين هم إما الاداريين أو أعضاء النقابة .

جدول رقم 04 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة في العمل

الاحتمالات	التكرار	النسب
عمال دائرة الامداد	14	17,5%
عمال وحدة الانجاز	5	6,25%
عمال ادارة الوحدة	16	20%
عمال وحدة الوقاية و الأمن	9	11,3%
عمال ورشات الانجاز	36	45%
المجموع	80	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) النسبة الأكبر من أفراد العينة وهي 45 % من عمال ورشات الانجاز . وعبرت نسبة 20 % عن عمال الإدارة , وجاءت نسبة 17.50 % من أفراد العينة من عمال دائرة الإمداد , بينما نسبة عمال وحدة الوقاية والأمن مثلت 11.25 % وأخيرا نسبة عمال الإدارة هي 6.25 %

كتأويل سوسيولوجي نقول أن العينة توزعوا بين مختلف الوظائف والأعمال داخل الشركة , وهو الشيء الذي يعكس تنوع المناصب والتدرج الوظيفي مثل المهندس المدني , سائقي مختلف الأوزان والآلات , عمال البناء , عمال الإدارة , أعوان أمن , ورؤساء المشاريع , مسيري المخازن , وغيرهم وهذا من أجل الإشراف على إنجاز مشاريع البناء إلى غاية إتمامها مما يسهم , في تنوع الإجابات وبالتالي معرفة الوزن الحقيقي الذي تلعبه النقابة داخل مختلف الشرائح العمالية , خصوصا الفئة القريبة من الميدان (أعمال الورشات)

جدول رقم 05 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في العمل

الاحتمالات	التكرار	النسب
من شهر - 4 سنوات	60	75%
من 5 سنوات - 9 سنوات	11	13.75%
من 10 سنوات - فأكثر	9	11.25%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن أكبر نسبة والمتمثلة في 75% من أفراد العينة أقل خبرة في العمل , أي أقل من 4 سنوات وتليها نسبة 13.75% والتي تبين خبرة أفراد العينة ما بين 5- إلى 9 سنوات وأقل نسبة وهي 11.25% جاءت لتعبر عن خبرة العمال الأكثر من 10% .

وكتأويل سوسيلوجي نقول أن أغلبية أفراد العينة أقل خبرة في العمل يؤدي بنا إلى أن خصائص وسمات شركة البناء التي تستند دائما إلى تجديد عمالها , الناتج عن التنقل بين إنجاز المشاريع التي تأخذ فترات زمنية معينة , وبالتالي عدم بقاء أغلبية العمال مدة طويلة في ميدان العمل مما يستدعي من النقابة تكثيف جهوداتها في الدفاع عن العمال الذين هم في تغيير دائم , وكذا تغيير ظروف عملهم ومطالبهم .

جدول رقم 06 يمثل توزيع أعضاء العينة بين النقابيين الأعضاء و غير الأعضاء

الاحتمالات	مدة العضوية	التكرار	النسب
الأعضاء النقابيين	أقل من سنة	2	%2.5
	من سنتين الى ثلاث سنوات	3	%3.75
العمال غير الاعضاء	/	75	%93.75
المجموع	/	80	%100

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن العينة انقسمت الى نسبتين بين العمال الاعضاء و مثلت 6.25 % ، تتراوح عضويتهم بين أقل من سنة بنسبة 2.50 % ، و من سنتين الى ثلاث سنوات بنسبة 3.75 % و العمال المنخرطين (غير الأعضاء) تمثل نسبتهم 93.75 % من اجمالي افراد العينة .

وكتأويل سوسولوجي نقول أن التمثيل النقابي يكون على حسب عدد العمال و هذا استنادا للنصوص القانونية ، القانون الخاص بممارسة الحق النقابي 14/90 الصادر بتاريخ 6 جوان 1990 ، و تنطوي نقابة شركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير تحت لواء الاتحاد العام للعمال الجزائريين و تلتزم بتطبيق مبادئها ، بالاضافة الى استنتاجنا من الزيارة الميدانية أن العضوية في النقابة تكون على أساس القناعة الشخصية ، حتى يستطيع تقديم الكثير ، أما بقية العمال غير أعضاء فهم يمتلكون بطاقات انخراط ، و لديهم الثقة الكاملة في هذه النقابة .

1 - 2 - عرض بيانات المحور الثاني

جدول رقم 07 يمثل مساهمة النقابة في تحسين شروط العمل

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	60	75%
لا	20	25%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن هناك فارق بين النسبتين ، نسبة كبيرة من الاجابة ب "نعم" و مثلت 75 % ، و نسبة قليلة من الاجابة ب " لا " و مثلت 25 % .

وكتأويل سوسيوولوجي نقول أن مساهمة الفعل النقابي في تحسين شروط العمل استتجناه من خلال مقابلتنا و زيارتنا الميدانية ، حينما احتجت النقابة على اعادة تجهيز المكاتب ب (المكيفات الهوائية) و توفير وسائل الوقاية و الحماية من الأخطاء ، و كتفسير لما جاء أن هناك توفير لشروط العمل بدون تحديد نوعيتها يبرر وجودها و هذا ما ستؤكدده أو تنفيه الاجابات اللاحقة ، أما عكس ذلك أي أن النقابة لا تساهم في تحسين شروط العمل فهو اما راجع الى أنها لا تساهم في ذلك بطريقة واضحة و مباشرة ، أو ان هناك بعض العمال الجدد .

جدول رقم 08 يمثل الجهة التي تعمل على حل المشاكل عند وقوعها

الاحتمالات	التكرار	النسب
الادارة	14	14.58%
النقابة	37	38.54%
الادارة و النقابة	42	43.75%
أخرى	3	3.12%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ ان أغلبية أفراد العينة يرون أن الادارة و النقابة هي الجهة التي تعمل على حل المشاكل بالشركة بنسبة 43.75 % ، و تليها نسبة 38.45 % صرحوا بأن حل المشاكل يكون من طرف النقابة فقط ، في حين جاءت نسبة 14.58% ترى ان الادارة هي التي تتولى ذلك ، و آخر نسبة ترى أن هناك جهات أخرى تعمل على حل المشاكل مقدرة ب 3.12 % .

وكتأويل سوسولوجي نقول أن وجود اجابات أكثر تعبر على أن حل المشاكل يكون بالاتحاد بين النقابة و الادارة على حد سواء دليل على فتح باب الحوار بين الطرفين مما يعود بالمصلحة لفائدة العامل بالدرجة الأولى، وهناك من يرى ان النقابة هي التي تحل المشاكل باعتبارها الممثل الوحيد لهم ، وكما جاء بتعبير بارسونز أنه يوجد في التنظيمات وسائل لحل المشاكل و تعتبر النقابة احدى هذه الوسائل ، بحيث تسعى الى تحقيق نوع من التوازن الداخلي ، بالمقابل يرى البعض ان الادارة وحدها هي المسؤولة على حل المشاكل ، و هو الشيء الذي لا يجب اغفاله كونها تمثل السلطة العليا ، و بالتالي وجود بعض القرارات التي لا يستطيع الفصل فيها من غير المدير .

جدول رقم 09 يمثل تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية

الاحتمالات	نوع العلاقة	التكرار	النسب
نعم	بين الادارة والعمال	38	27.73%
	بين العمال و النقابة	50	36.49%
	العمال فيما بينهم	24	17.51%
	الجميع في المؤسسة	9	6.56%
لا	/	16	11.68%
المجموع	/	137	100%

من خلال الجدول رقم (09) جاءت نسبة أغلب أفراد العينة لتعبر عن الاجابة ب"نعم" و هذا من خلال 88.29 % ، منها النسبة الأكبر و هي تعزيز العلاقات بين العمال و النقابة ، بلغت 36.49 % ، أما بين الادارة و العمال فقد بلغت 27.73 % و تليها نسبة تعزيز علاقات العمال فيما بينهم ممثلة ب 17.51 % ، و أخيرا تعزيز النقابة لجميع العلاقات في الشركة بنسبة 6.56 % ، فيما جاءت نسبة الاجابة ب"لا" مقدرة ب 11.68 % .

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن وجود غالبية عظمى تصرح بان النقابة تقوم بتعزيز علاقات اجتماعية بين مختلف الأطراف في الشركة ، خصوصا بين العمال و النقابة دليل انها تفتح لهم قنوات للاتصال و مجال للحوار و بالتالي تسهل ايصال أفكار كل طرف للآخر ، هذا بالاضافة الى انها تعزز العلاقات الاجتماعية بين الادارة و العمال و هذا ما يقودنا الى نفي الفكرة الخاطئة حول أن النقابة دائما تكون ضد أرباب العمل ، ولكنها الى جانب أنها تقوم بدورها تحاول أن تزيد من تماسك المؤسسة ،

جدول رقم 10 يمثل تدعيم النقابة مشاركة العمال في اتخاذ القرار

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	47	58.75%
لا	33	41.25%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن نسبة الإجابة بنعم هي الأكثر ومثلت 58.75 % من أفراد العينة وبينما نسبة 41.52 % منهم أجابوا ب " لا " .

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن الدليل على تدعيم النقابة مشاركة عمالها في إتخاذ القرار يتضح من خلال الزيارات الميدانية لأعضاء النقابة إلى ورشات العمل والتحاوور مع العمال ، كذلك استدعاء العمال من حين إلى آخر و الإستفسار منهم عن حالة سير العمل ، عقد جمعية عامة للعمال . وكلها تعكس محاولات الفعل النقابي على أرض الواقع خصوصا وأنه في حال تغيير مكان العمل و المشروع يستدعى العامل من طرف النقابة ويستشار في الأمر . فهي بذلك تضع هذه العملية من اولوياتها و الدليل أنها تحاول ان تشرك بعض العمال التي ترى فيهم النقابة امكانية الأخذ بأرائهم و ليس كل العمال كما جاء في نتائج الجدول ، كون أن عملية إتخاذ القرار و كيفية صنعه سيؤثر على سير العمل بالشركة و على مستقبلها ككل .

جدول رقم 11 يمثل دفاع النقابة على حقوق العمال

الاحتمالات	التكرار	النسب
الحق في النقل	64	43.83%
الحق في الاجازة	14	9.58%
الحق في الترقية	62	42.46%
أخرى	6	4.1%
المجموع	146	100%

من خلال الجدول رقم (11) الذي يحاول ابراز توزيع النسب على أفراد العينة ، حول الحقوق التي دافعت عليها النقابة ، نلاحظ أن هناك حقان من حقوق العمال جاءت بنسب متقاربة و هي الحق في النقل و مثلت 43.83 % ، و الحق في الترقية مثلت 42.46 % ، أما نسبة 9.58 % فقد عبرت عن الحق في الاجازة بالاضافة الى حقوق أخرى مثلت 4.10 % .

وكتأويل سوسولوجي نقول أن الفعل النقابي أثبت وجوده ، و هذا من خلال توفير الحق في النقل كأحد الحقوق الأساسية التي يجب توافرها في مثل هذه الشركة ، كونها تحتوي على ورشات تتوزع عبر مناطق عدة ، و بالتالي استحسان العمال لمثل هذه الخدمة ، بالاضافة الى انها تحاول توفير الحافز المعنوي ، الذي من شأنه زيادة أداء العامل و هو الحق في الترقية ، أما بالنسبة الى الحق في الاجازة ، فيمكن أن توفرها الشركة في حد ذاتها ، فيتوقف الدور هنا (النقابة) في ممارسة الفعل النقابي لنوع من الضغط و الاحتجاج في بعض الأحيان ، و لم تتوقف مطالب النقابة هنا بل تعدت إلى المطالبة ب اللباس في العمل وكل ما يتعلق بالحراسة الليلية ، و الوقاية و الأمن من الأخطار التي يمكن أن تدهم العمال .

جدول رقم 12 يمثل تنظيم الحفلات في المؤسسة

الاحتمالات	المناسبات	التكرار	النسب
	عيد الاستقلال	2	%1.72
	عيد العمال	34	%29.31
	ذكرى تأسيس ا.ع.ع.ج	5	%4.31
نعم	عيد المرأة	66	%56.89
لا	/	9	%7.75
المجموع	/	116	%100

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن النسبة الغالبة في الجدول والمتمثلة في 92.25 % من أفراد العينة أجابوا بأن النقابة تقوم بتنظيم حفلات في الشركة وقسمت هذه النسب بين 56.89 % حول عيد المرأة ب 29.31 % حول عيد العمال , و 4.31 % بذكرى الاتحاد العام للعمال الجزائريين , بينما جاءت 1.72 % لعيد الاستقلال في حين عبرت نسبة 7.75 % فقط عن عدم تنظيم النقابة للحفلات في المؤسسة .

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن وجود نسبة عالية تعبر على أن النقابة تقوم بتنظيم حفلات بالشركة دليل على أنها تحاول جاهدة من أجل رفع مكانة العامل و إحساسه بقيمته , بالإضافة إلى أنها تولي اهتماما كبيرا بالمرأة وهنا لعدم إشعارها بالهيمنة الذكورية الغالبة بالشركة . أما الذين أجابوا أن الشركة لم تقم بتنظيم حفلات في بعض المناسبات هذا ما يأول عدم حضورهم ودرائتهم أو إلى عدم اهتمامهم بهذا الجانب .

جدول رقم 13 يمثل مساهمة النقابة في الحفاظ على المؤسسة و تطويرها

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	65	%81.25
لا	15	%18.75
المجموع	80	%100

من خلال الجدول رقم (13) تبين لنا أن نسبة المجيبين ب " بنعم " بلغت 81.25 % أما النسبة الباقية فهي المعبرة عن الإجابة ب " لا " و قد مثلت 18.75 % من مجموع الإجابات .

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن نتائج هذا الجدول جاءت لتعبر عن فكرة رئيسية مفادها أن النقابة لا تقف أمام تطوير الشركة وازدهارها , بقدر ما تسعى جاهدة إلى القيام بمهامها على أكمل وجه , كالوقوف على تجهيز المكاتب بما يلزمها من أجهزة وأكبر دليل على ما ذكر سالفا أنها تحرص على إتقان إنجاز المشاريع (البناء) التي أعطيت لها , ومراقبة سير الأشغال في ورشات العمل ، هذا بالإضافة إلى أنها تقف كطرف اجتماعي . إما الذين يرون عكس ذلك فجاءت من خلال تعبيرهم أنها لا تعرف التحكم بين النشاط النقابي و قدرة المؤسسة ، و يمكن إرجاع هذا السبب إلى عامل برمجة نشاطاتها و إمكانية تكيفها مع المستجدات بتعبير

البعض

1-3- عرض بيانات المحور الثالث

جدول رقم 14 يمثل تقديم النقابة لخدماتها بين الأعضاء و بقية العمال

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	22	27.5%
لا	58	72.5%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن الإجابات المعبرة عن الاحتمال " نعم " قد مثلت ب 72.50 % بينما النسبة الباقية وهي 27.50 % فترى عكس ذلك و هي احتمال الإجابة ب "لا" وكتأويل سوسيولوجي نقول أن ما يفسر عدم فصل النقابة بين مصالح أعضائها و مصالح بقية العمال وهو ما جاء في " أدبيات العمل النقابي ضمن مبدأ الاقتناع بأهمية الممارسة النقابية وجدواها في المحافظة على حقوق جميع العمال بدون استثناء " ¹ . و أنه يمكن أن تكون هناك وظائف كامنة يسعى الفعل النقابي إلى تحقيقها ليست واضحة عند الجميع بل القلة فقط داخل النسق التنظيمي و هو الشركة .

جدول رقم 15 يمثل حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	64	80%
لا	16	20%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن نسبة 80 % من إجابات المبحوثين أفادوا أن النقابة تحرص على الوفاء بالتزاماتها تجاه العمال , أما الذين يرون عدم وجود ذلك أي أن النقابة لاتلتزم بوفائها فكانت نسبتهم 20 % فقط .

¹ حمود عقلة العنزوي، المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، إصدار الاتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع الجامعة، الكويت، 2000، ص 04

وكتأويل سوسيوولوجي نقول أن النتائج المتحصل عليها والمعبرة عن وجود نسبة كبيرة من أفراد العينة صرحوا أن نقابة شركة البناء للجنوب والجنوب الكبير (فرع ورقلة) توفى بالتزاماتها تجاه عمالها يجعلها محل الثقة وبمثابة المرجعية الأولى للعامل , وقد استشفينا ذلك عند إجرائنا للمقابلة في تقديم قرض و صادفنا حينها تقديم قرض لمساعدة أحد العمال و هذا ما يجعلها تساهم في تحسين الحالة الاجتماعية للعامل و هي من بين الأسباب التي تجعله يحس بالقبول الاجتماعي و أن هناك من يقدره و يحس بوجوده كفاعل يمكنه أن يقدم الكثير في مجال العمل . في المقابل يرى البعض أن النقابة لا تحرص على الوفاء بالتزاماتها و هذا ما يفسره الاجتماعيون إلى أن أفعال الأفراد الفاعلين في حركية دائمة و بالتالي عدم استطاعتنا الوقوف عند أفعال معينة أو التحكم في عدم تغييرها .

جدول رقم 16 يمثل موقف النقابة في حال حدوث نزاع بين الإدارة و العمال

الاحتمالات	التكرار	النسب
ايجابي	70	87.5%
سلي	10	12.5%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (16) يتبين لنا أن هناك فرق واضح بين النسب الموضحة , حيث عبر 87.50 % من أفراد العينة عن الموقف الإيجابي للفعل النقابي في حالة حدوث نزاع بين الإدارة والعمال بالمقابل عبر 12.50 % منهم على أن موقف الفعل النقابي في هذه الحالة سلي .

وكتأويل سوسيوولوجي نقول أن الموقف الإيجابي للفعل النقابي يتضح من خلال العبارات المتكررة لبعض أفراد العينة (تدخل النقابة) التدخل لحل النزاع والتدخل والاستماع إلى الطرفين , بالإضافة إلى وجود إجابات واقعية مثل "عقد اجتماعات طارئة " و " التدخل بسرعة و حرص و اتخاذ الإجراءات اللازمة " و "أنها تقوم بواجبها النقابي " و هذا ما يعكس الفعل النقابي داخل الشركة و تصرفه في بعض الأحيان بموضوعية من خلال انه إذا اكتشف أن العامل مخطئ تضع له عقوبة ، و يمكن أن يصل الأمر إلى إخضاعه إلى مجلس تأديبي إذا لزم الأمر ، و كما صرح البعض أن كل هذا يعتبر من صلاحياتها كنقابة . ومن جهة نخرم الآراء القائلة أن النقابة سبب في " كثرة البلبلة " و أنها محاولاتها تتوصل إلى نتيجة نخدم النقابة .

جدول رقم 17 يمثل مطالبة النقابة ببعض الخدمات لعمالها

الاحتمالات	التكرار	النسب
التعاقد مع شركات السيارات	8	5.23%
رياض الأطفال	0	0%
التعاقد مع مصحاة خاصة	53	34.65%
شراء أجهزة منزلية بالتقسيط	71	46.4%
أخرى	21	13.72%
المجموع	153	100%

من خلال الجدول (17) نلاحظ أن النسب تتوزع بين كل الخدمات التي تطالب بها النقابة بداية بأعلى نسبة وهي 46.40 % والتي تمثل توفير خدمة شراء أجهزة منزلية بالتقسيط وتليها 34.65 % والتعاقد مع المصحاة خاصة إضافة إلى خدمة التعاقد مع شركات السيارات والتي مثلت نسبة 5.23 % مع عدم وجود أي نسبة تمثل خدمة رياض الأطفال بالمقابل نجد بعض الخدمات الأخرى والتي ذكرها المبحوثين بنسبة 13.72 % .

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن النقابة عموماً تحاول دائماً أن توفر الخدمات الاجتماعية لعمالها ليس فقط داخل نطاق العمل ولكن حتى خارجه ك شراء أجهزة منزلية بالتقسيط ، و التعاقد مع مصحاة خاصة وهو الذي أشار إليه " صابر بركات " في كتابه كيف تؤسس نقابة عمالية ، أن من بين الأهداف التي تسعى النقابة إلى تحقيقها " هو رفع المستوى الصحي لعمالها وعائلاتهم¹ كما أفاد البعض الآخر بأن النقابة تبقى دائماً حريصة على تقديم أضحية العيد للعمال وأدوات مدرسية ومحافظ لأبنائهم وإقامة رحلات صيفية والشيء الذي يستحسنه الكثير هو منح سلفيات للعمال تقدر ب50.000.00دج في كل شهر .

¹ صابر بركات ، كيف تأسس نقابة عمالية ، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، سلسلة العمال و الحراك الاجتماعي العدد الثاني ، مصر ، ب س ن ، ص 12 .

جدول رقم 18 يمثل رضا العمال عن نشاط النقابة

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	62	77.5%
لا	18	22.5%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (18) يتضح لنا أن أغلب أفراد العينة راضون عن نشاط نقابتهم و ذلك بنسبة 77.5 % ، بينما النسب المتبقية و هي 22.5 % غير راضون عن نشاطها .

وكتأويل سوسولوجي نقول ان وجود البعض يرون أن النقابة تدافع عن حقوق العمال ، و يرى البعض الآخر أنها تمثل العامل أمام الادارة في أثناءه غيابه ، بينما صرحوا آخرون أنها تقوم بالعمل على أحسن وجه و تتدخل باتخاذ جلسات تأديبية عند تطاول أحد العمال بالإضافة إلى العبارات الواردة " تساعدنا على حل مشاكلنا " "تدافع نيابة عنا عن حقوقنا " دليل واضح انها حققت بعض مطالب العمال من جهة ، و أنها تقوم بمحاولات دوما من جهة أخرى ، دون نسيان قول أحد العاملين أنها لاترى سبب يجعلها غير راضية عن نشاط النقابة ، بالمقابل نجد العبارات القائلة " مدار و والو " " لم يقدموا لنا أي شيء يذكر " تعبيرا عن عدم الرضا ، و هذا ما يفسر إما أنهم لم يصادفوا موقف يمكن أن يظهر فيه الفعل النقابي نفسه لهم ، أو أنهم عمال جدد على اعتبار أن عينتنا تضم بعض العمال الذين لديهم خبرة بضعة أشهر في العمل .

جدول رقم 19 يمثل تقديم النقابة لتنازلات مادية مقابل التزامات اجتماعية من طرف الإدارة

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	19	23.75%
لا	41	51.25%
بدون إجابة	20	25%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (19) يتبين لنا أن النسبة الأكبر و البالغة 51.25 % من أفراد العينة ،عبرت إجاباتهم ب"لا" ، بينما نسبة 25 % منهم لم ترد إجاباتهم بالمرّة أي بدون إجابة ، و أخيرا ،جاءت نسبة 23.75 % لتعبر عن الإجابة ب "نعم" وكتأويل سوسيولوجي نقول أن وجود نصف أفراد العينة تقريبا يرون أن النقابة لم تقدم تنازلات مادية مقابل التزامات اجتماعية من طرف الإدارة ، يعبر على أن الفعل النقابي يولي اهتماما للجوانب المادية أكثر من الاجتماعية ، كذلك يمكن أن تقودنا هذه الإجابات إلى أن مثل هذه العملية لم يسبق لها و أن حدثت في الشركة ، و أن عدم إجابة البعض يفسر قريبا من أعضاء النقابة و الإدارة أنفسهم أكثر من العمال ، بالإضافة إلى أنه بإمكاننا أن نورد احتمال عدم فهم البعض للسؤال ، أما الإجابات الدالة على وجود تنازلات من قبل يفسر الاهتمام النسبي للفعل النقابي بالجانب الاجتماعي .

جدول رقم 20 يمثل الآفاق المستقبلية للنقابة فيما يخص تحسين الحالة الاجتماعية

للعمال

الاحتمالات	التكرار	النسب
آفاق جيدة	47	58.75%
محاولة التغيير	22	27.5%
مستقبل مجهول	3	3.75%
بدون اجابة	8	10%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (20) الذي يحاول أن يقسم نسب إجابات أفراد العينة حول الآفاق المستقبلية للنقابة فيما يخص تحسين الحالة الاجتماعية للعمال ، نجد 58.75 % منهم يرون أن لها آفاق جيدة ، و جاءت نسبة 27.50 % أنها تحاول التغيير ، و النسبة و النسبة التي تليها مباشرة أي 10 % لم يقدموا أي إجابات تذكر حول هذا العنصر ، و أخيرا نسبة 3.75 % يرون وجود مستقبل مجهول للنقابة .

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن النسب الأكثر من أفراد العينة و التي ترى آفاق جيدة للنقابة جاءت من خلال العبارات التالية " جيدة " و أنها " جيدة من حيث التنظيم " و عبارة " نأحجة أي في المستوى " بالإضافة إلى أن هناك من ذكر " إذا واصلت النقابة على ما هي عليه بخدماها و دفاعها عن حقوقنا فان نجاحها سيبقى مستمرا " و من جهة يرى البعض أن " لها مستقبل زاهر " في حين نجد إجابات ترى أنها تحاول التغيير في المستقبل فهو عنصر من شأنه أن يدعم فكرة أنها جيدة ، و هذا من خلال إجابة أنها سوف تزيد من دفاعها حول موضوع الأجر القاعدي و حول الزيادة في الأجور هذا المشكل الذي يبقى مطروح دائما ليس في هذا الميدان من العمل فقط ، و أما عدم وجود إجابات فيقدم تفسير واضح عن عدم وجود الوعي النقابي لدى بعض العمال لأن احتمال عدم فهمهم للسؤال يبقى احتمال ضعيف لبساطته . و هناك من يرى أنها ليست بالكافية لتحسين الحالة الاجتماعية للعمال عموما أي أن مستقبلها مجهول خصوصا من خلال عبارة " العلم لله "

1-4- عرض بيانات المحور الرابع

جدول رقم 21 يمثل تنظيم النقابة للإضرابات

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	80	100%
لا	00	00%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (21) و الذي يبرز بوضوح أن نسبة 100 % من أفراد العينة أجابوا أن النقابة نظمت إضرابات خلال مسيرتها النضالية ، مع عدم وجود أي إجابة تعبر على عكس ذلك .

وكتأويل سوسولوجي نقول أن ممارسة النقابة " للفعل الاضرابي " لا يأتي من فراغ بقدر ما هو طريقة للتعبير عن المطالبة بحقوق معينة كالأجور و تسبقيها و (دفعها في 5من كل شهر) و عدم الأخطاء فيها ، بالإضافة إلى ضمان الأجر القاعدي للعامل ، على اعتبار أن هذا العنصر بالذات كأحد " أهداف النقابة على المستوى المباشر كما جاء في مذكرة الدكتوراء " لقاسم ميلود " ¹ هذا من جهة ، وكذا قيام الإضرابات حول المطالب الاجتماعية وحول تحسين الأوضاع ، عموما من جهة ثانية ، ناهيك عن المطالب منحة التنقل والزيادات والتعويضات والعطل السنوية . وهو ما يفسر وجود فعل نقابي مطلي وخصوصا وأن مذكرة علاقات العمل قد أشارت إلى أن الإضراب عملا جماعيا و لكي يؤدي وظيفته لا بد أن يكون من فعل أكبر عدد ممكن من العمال .

¹ قاسم ميلود : "إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل التحولات لإقتصادية دراسة حالة الجزائر التونس المغرب "، مذكرة دكتورا في التنظيم السياسي وإداري ، مذكرة غير منشورة ، جامعة سعد دحلب ، البليدة ، الجزائر ، 2010 ، ص 27

جدول رقم 22 يمثل الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة

الاحتمالات	التكرار	النسب
الدور الاقتصادي	22	27,5%
الدور الاجتماعي	36	45%
الدور الثقافي	22	27,5%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ أن نسبة 45 % من مجموع أفراد العينة جعلوا الدور الاجتماعي هو الدور الأول الذي

تلعبه النقابة , وجاءت نسبة 27.50 % لكل من الدور الاقتصادي والثقافي على حد سواء .

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن الدور الاجتماعي أخذ الحظ الوافر من إجابات المبحوثين كدور أولي تقوم به النقابة , وهذا ما

أكدته النتائج بعض الجداول السابقة من خلال أن النقابة تساعد على حل المشاكل , وتمثلهم حتى في غيابهم تطالب بالزيادات

والتعويضات تقدم له أضحى العيد (العمال ليسوا في نفس المستوى) و أدوات مدرسية لأبنائهم وكونها تلعب دور اقتصادي

وثقائي أيضا يظهر جليا من خلال المطالبة بالأجور والزيادات والتعويضات ومن خلال إقامة بعض الحفلات أيضا .فهذا التنوع في

الأدوار الذي تلعبه النقابة يعزز من مكانتها بين العمال وبالتالي صمعتها كنقابة بين صفوف الإتحاد العام للعمال الجزائريين .

جدول رقم 23 يمثل أهم النقاط الأساسية التي ركزت عليها اتفاقية جماعية بين الإدارة و

النقابة

الاحتمالات	التكرار	النسب
المكافآت المرتبطة بنتائج العمل	50	28,10%
الأجور الأساسية	74	41,57%
التعويضات	51	28,65%
اجراءات المصالحة في حال وقوع نزاع	02	1,12%
التغييرات الخاصة	01	0,56%
المجموع	178	100%

من خلال الجدول رقم (23) الذي يحتوي على نسب عديدة تترجم تكرارات أفراد العينة نلاحظ أن نسبة الأجور الأساسية هي الأعلى ومثلت 41.57 % وبعدها التعويضات بنسبة 28.65 % وتليها مباشرة النسبة المعبرة عن المكافآت المرتبطة بنتائج العمل في حين توزعت النسب الباقية بين كل من 1.12 % الإجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع 0.56 % بالنسبة للتغييرات الخاصة .

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن سبب وجود إتفاقية جماعية حول كل من الأجور الأساسية التي أشار إليها الموسوي " أن تكون الأجور كافية لتغطية حاجات أسر العمال للتمتع بمستوى معيشي جيد " ¹ والتعويضات والمكافآت المرتبطة بنتائج العمل وغيرها , هو في الأصل نتاج لوجود مفاوضات جماعية من قبل بين النقابة والادارة , وهو من أحد الحقوق المتأصلة في " دستور منظمة العمل الدولية وقد أعاد المجتمع الدولي تأكيد قيمتها الأساسية لاسيما في مؤتمر القمة العالمي للتنمية الإجتماعية عام 1995 في

¹ ضياء مجيد الموسوي , مرجع سابق , ص 69 .

كوبنهاجن ضمن كتاب الحرية النقابية " ¹

وتأكيدا لما قبل فقد جاء في مذكرة "سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة " ² أن الدوران الأساسيات للنقابات العمالية يتمثل بالتفاوض على الأجور وشروط العمل وتمثيل مصلحة العمال وقد لمسنا هذا من خلال إجابات الباحثين وعليه فإن الإقرار بوجود مفاوضة جماعية هو أساس تمثيل العمال ومصالحهم .

جدول رقم 24 يمثل رضا العمال حول النقابة و مدى رغبتهم في تغييرها

الاحتمالات	التكرار	النسب
أعضاء النقابة	19	22,09%
برامج النقابة	22	25,58%
كل شيء يتعلق بالنقابة	9	10,46%
حاليا لا شيء	36	41,86%
المجموع	86	100%

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ نسبة كبيرة من أفراد العينة لا يرغبون في تغيير أي شيء يخص النقابة وهذا نسبة 41.86

% . أما الذين لديهم الرغبة في تغيير برامجها فكانت نسبتهم 25.58 % وتليها الرغبة في تغيير أعضاء النقابة معبرة بنسبة

22.09 % وأخيرا نسبة 10.46 % منهم لديهم الرغبة في تغيير كل شيء يتعلق بالنقابة .

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن أغلبية أفراد العينة راضون عن النقابة وليست لديهم الرغبة في تغيير أي شيء يتعلق بها حاليا ، دليل

أن لديها قبول من طرف العمال خصوصا وأنا لاحظنا أن بعض أعضائها لديهم 3 سنوات أي أنها ليست حديثة الوجود وبالتالي

فإجاباتهم بينت على أساس ظروف قبلية معاشة ومن خلال كامل الإجابات الواردة في الاستمارات ، والتي تتوزع فيها النسب

وتختلف فيها الآراء وهو ما يعكس رغبة البعض في تغيير برامج النقابة ورغبة البعض الآخر في تغيير أعضائها كذلك هناك من

¹ التقرير العالمي بموجب متابعة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المباديء و الحقوق الأساسية في العمل ، " الحرية النقابية على أرض الممارسة : الدروس المستخلصة " ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 97 ، جنيف سويسرا 2008 .

² سامية البطمة ، "سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة " ، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) ، فلسطين ، 2007 ، ص 05 .

يفضل تغيير كل شيء يتعلق بهذه النقابة يبقى احتمالا واردا يخص الطبيعة الاجتماعية المتصفة بالتغيير كالعلاقات والمصالح الشخصية مثلا.

جدول رقم 25 يمثل فتح النقابة المجال أمام العمال للتعبير عن مشاكلهم

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	62	77%
لا	18	23%
المجموع	80	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) فارق كبير بين النسبتين حيث مثلت الأولى و هي 77 % على الإجابة "بنعم" ، أما النسبة الثانية و هي 23 % فهي مجموع إجابات المبحوثين ب " لا "

و كتأويل سوسولوجي نقول ان النقابة تقوم بمجهودها تجاه العمال و تحاول أن تأخذ شكواويهم بعين الاعتبار حتى تكون محل ثقة العمال ، والاتحاد العام للعمال الجزائريين ، الذي حدد ضمن أي تنظيم نقابي يكون تحت لوائه مجموعة من المهام منها اتخاذ التدابير اللازمة من أجل رفع الخدمات التي تقدمها النقابة ، و يعتبر التعرف على المشاكل و محاولة حلها إحدى أهم هذه المهام و تفسيراً للبعض الذي يقر ان النقابة لا تقوم بفتح المجال أمام العامل للتعبير عن مشاكله ، فيمكن أن يكون هذا فعلاً لأن النقابة ليست حاضرة دائماً لبعض المشاكل التي تخص أفراد معينين و إنما مشاكل الأغلبية العظمى ، و أن هناك بعض الأهداف التي تسعى النقابة الى تحقيقها ، فيتحقق منها جزء معين .

جدول رقم 26 يمثل الطرق التي تستعملها النقابة في تلبية بعض مطالب العمال

الاحتمالات	التكرار	النسب
توقف عن العمل	47	58,75%
تباطؤ	0	0%
اجراء آخر	33	41,25%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن أكبر إجابات المبحوثين عبرت على أن الفعل النقابي يستخدم طريقة التوقف عن العمل بنسبة 58.75 % ، و يأتي في المرتبة الثانية نسبة 41.25 % معبرة عن وجود إجراء آخر ، أما عن التباطؤ في العمل فلم تكن هناك إجابات تماما أي بدون نسبة .

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن الظروف الاجتماعية للعمل و العامل و التي تمتاز بالتغيير من حين لآخر تستدعي دائما وجود مطالب ، أو البحث عن حلول لبعض المشاكل داخل مجال العمل ، و هو مايفسر اعتماد الفعل النقابي على ميكانزمات مختلفة و هذا لتحقيق مطالب عمالها كتنظيم الإضرابات (الإجابات الواردة سابقا من أفراد العينة) . و هو من أكثر الوسائل انتشارا في جميع المجالات ، وأن استخدام أسلوب التوقف عن العمل يعتبر إحدى الطرق المهمة في مثل هذا النوع من العمل و من شأنه أن يوقف سير أنجاز المشاريع و إتمامها في وقتها ، هذا بالإضافة إلى اجراءات أخرى أفادنا بها أفراد العينة و تكررت بشدة و هي القيام بوقفات احتجاجية و كذا مراسلة المدراء و الجهات المعنية ، مع عدم استخدام النقابة لأسلوب التباطؤ و هذا راجع إلى خصوصيات النقابة في حد ذاتها .

جدول رقم 27 يمثل تصنيف النقابة

الاحتمالات	التكرار	النسب
النقابات الجيدة	20	25 %
النقابات المتوسطة	53	66,25 %
النقابات الضعيفة	07	8.75 %
المجموع	80	100 %

من خلال الجدول رقم (27) تبرز لنا نسبة أفراد العينة الذين اختاروا أن النقابة متوسط و هي أعلى نسبة ب 66.25 % ، أما الذين ذكروا أن نقابتهم من النقابات الجيدة فكانت بنسبة 25 % ، في حين أضعف نسبة مثلت أن النقابة ضعيفة ، هي 8.75 %

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن الذين يرون أن نقابة شركة البناء من النقابات المتوسطة ، بنسبة أكبر ، هذا يؤكد ان لها محاولات تسعى بها جاهدة الى أن تحصد أكبر عدد من النقاط في سجل تاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالدرجة الثانية و ضمن مجالها

الذي تنشط به بالدرجة الأولى ، وفي اعتبار البعض أنها من النقابات الجيدة يبرهن بقوة كل النتائج السالفة الذكر بان لها دور ايجابي سواء من حيث تقديم الخدمات الاجتماعية على اختلافها و محاولة تحسينها ، و الدفاع عن بعض الحقوق و مساهمتها في الحفاظ على المؤسسة وغيرها ، وأن النقابة في نظر البعض الآخر من النقابات الضعيفة يفسر هو الآخر النسبية الواردة كذلك في اجابات المبحوثين ، أي أن هناك فئة لا تقف في صف النقابة و لا تراها بعين الاعتبار . و اما لأنها تعاني في الوقت الحالي من بعض النقائص ، يمكن أن تكون نقطة انطلاق لبرامج معينة في المستقبل .

جدول رقم 28 يمثل قدرة النقابة على تحقيق طموح و مطالب العمال

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	59	73,75 %
لا	21	26,25 %
المجموع	80	100 %

من خلال الجدول رقم (28) نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة جاءت اجابتهم ان النقابة قادرة على تحقيق مطالب و طموح العمال بنسبة 73.75 % أما عكس ذلك فجاءت بنسبة 26.50 % .

وكتأويل سوسيولوجي نقول ان الفعل النقابي بمقدوره تحقيق طموح العامل الى درجة كبيرة و هذا من خلال الاجابات السابقة سواء التي تخص الجانب المادي كزيادة الأجور و منح القروض و المطالبة بالتعويضات ، أو الجانب المعنوي كالترقية و كلها تصب في اطار الخدمات الاجتماعية كالتعاقد مع مصحاة خاصة و تقديم أضحاي العيد ، و ادوات مدرسية ، و اقامة رحلات صيفية ، و هذا من شأنه زيادة طموح العامل ، ومنه تصبح النقابة محل ثقة جميع العمال ، أما الاجابات الأخرى فتؤكد على عدم الاقتناع بالوجود النقابي .

2 - مناقشة النتائج

2 + مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى

من خلال المعطيات السابقة في المحور الثاني و الموضحة من خلال الجداول (13.12.11.10.09.08.07)

المخصصة للإجابة على الفرضية الجزئية الأولى : يعمل الفعل النقابي على تحسين ظروف العمال تبين لنا :
أن النقابة تعمل على تحسين شروط العمل و هذا بنسبة 75 % ، بالإضافة إلى أن الفعل النقابي لديه موقف إيجابي يحسب لصالحه و هذا من خلال وجوده جنباً إلى جنب مع الإدارة في حل المشاكل التي تواجه العمال ، و كذا توليه لحل بعض المشاكل بطريقته الخاصة، و ممارسته في حدود صلاحياته و بالتالي الحفاظ على نوع من التوازن داخل التنظيم (العمل) و هذا ما تحاول الوصول إليها النظرية البنائية الوظيفية .

أن الفعل النقابي يعمل على تعزيز العلاقات الاجتماعية في جميع الاتجاهات ، بينه و بين العمال ، و هذا من أجل نشر الوعي النقابي، و بين العمال و الإدارة ، مما يدل على أن نقابة البناء للجنوب لا تقف في وجه أرباب العمل (الإدارة) و هذا ما جاءت به نتائج الجدول رقم (09)

كما نلاحظ من خلال تحليل الجدول رقم (10) أن اتخاذ القرارات في الشركة ، أفقي يساهم في زيادة تماسك النسق العام لها ، و هذا بنسبة تقدر ب 58.75 % ، إلى جانب العمل الروتيني للنقابة ، كمطالب ، توفير النقل و تشجيع الترقية ، إضافة إلى ذلك دعم الجوانب المعنوية و النفسية للعمال من خلال إقامة بعض الحفلات في الشركة ، كعيد المرأة بالرغم من قلة العنصر النسوي و حضوره في الشركة و هذا ما يبينه الجدول رقم (12) . وقد لوحظ أن النقابة تمارس مهامها كشريك فعلي و إيجابي و ليس كما هو سائد عند الجميع .

الفرضية الأولى تحققت لأن النقابة ممثلة في هيئاتها التي تعمل جاهدة على السهر لتحسين ظروف العمال المهنية و الاجتماعية ، و ما لوحظ أن نقابة شركة البناء لا تتبنى الصراع كأسلوب مطلبي بل تتمتع بالوعي النقابي الإيجابي اتجاه العمال و الشركة على حد سواء لأن مصلحة العمال من مصلحة مجال العمل الا وهو الشركة .

1 - 2 - 3 مناقشة نتائج الفرضية الثانية

من خلال المعطيات السابقة في المحور الثالث والموضحة من خلال الجداول (20.19.18.17.16.15.14) مخصصة للإجابة على الفرضية الجزئية الثانية : يعمل الفعل النقابي على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال تبين لنا أن النقابة تلتزم بمبدأ هام و هو المساواة بين الجميع و هذا من حيث أنها لا تفصل بين تقديم خدمات لأعضائها على بقية العمال و هذا دليل أنها تراعي البعد الاستهلاكي للعمال و هذا بنسبة 72.50 % ، كما أنها تحرص كل الحرص على الوفاء بالتزاماتها تجاه العمال ، و هو كشرط أساسي لتكون محل ثقة للعمال ، و هو ما أوضحه الجدول رقم (15) .

كما أن النقابة تقف موقف إيجابي في حال حدوث نزاع بين الإدارة و العمال بنسبة كبيرة و هي 87.5 % و هذا يعقد اجتماعات طارئة بين الأطراف الثلاث الإدارة و العامل و النقابة للوصول الى نتائج ترضي جميع أطراف النزاع .

كما أن فعالية النقابات عموماً تقاس من خلال توفير الخدمات المختلفة و قد لمسنا هذا أن الفعل النقابي هنا يقوم بدوره من خلال توفيره للعديد من الخدمات الاجتماعية تتوزع بين توفير شراء أجهزة منزلية بالتقسيط و هذا بنسبة 46.40 % وتوفر نوع من الرعاية الصحية للمجال الأسري الذي يمثل أساس إنتاج قوة العمل و استقرار العامل و راحته و ليس داخل مجال العمل و هذا من خلال الجدول رقم (17) كما أن نتائج الجدول رقم (18) سجل رضا العديد من العمال حول نشاط نقاباتهم بنسبة 77.50 % و هذا بناء على ما تقوم به من خلال تمثيلها الجيد للعمال و دفاعها عنهم و المطالبة بحقوقهم خصوصاً الاجتماعية منها . و هذا ما يفسر وجود نسبة 58.75 % من أفراد العينة الذين يرون وجود آفاق مستقبلية جيدة للنقابة فيما يخص تحسين الحالة الاجتماعية للعمال ، بالإضافة

الفرضية الثانية تحققت يعني ان نقابة الشركة من اهم انجازاتها تحسين الظروف الاجتماعية للعامل خارج مجال العمل من توفير مواد استهلاكية تزيد من رفاهية العامل داخل مجال الاسرة و توفير التغطية الصحية المناسبة بالتعاقد مع القطاع الخاص و هذا يمثل قفزة نوعية للخدمات .

1 - 2 - 4 - مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

من خلال المعطيات السابقة في المحور الرابع و الموضحة من خلال الجداول

(28.27.26.25.24.23.22.21) مخصصة للاجابة على الفرضية الجزئية الثالثة : " هناك وسائل ناجعة

لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال " تبين لنا :

قيام نقابة شركة البناء بالاضرابات خلال مسيرتها النضالية و هذا من خلال اجابات المبحوثين بنسبة مثلت 100

% ، بخصوص عدة مطالب اجتماعية هذا بالاضافة الى العمل على تحسينها ، و هو ما يفسر وجود فعل نقابي

مطلبي نوعا ما . و أنها تلعب الدور الاجتماعي بالدرجة الأولى بنسبة 45 % دون اغفالها للدورين الاقتصادي و

الثقافي ، هذا بالاضافة الى اعتمادها طرق سلمية و مجدية يتمثل في تفاوضها مع الادارة و الخروج باتفاقيات

جماعية حول الأجور الأساسية و هذا من خلال الجدول رقم (23) بنسبة 41.57 % و حول التعويضات

ومسائل أخرى تخص العامل .

و كنتيجة أخرى عبرت عليها الجداول السابقة في هذا المحور هو أن معظم العمال لديهم رضا تجاه النقابة و ليست

لديهم الاستعداد في تغيير اي شيء يتعلق بها بنسبة 41.86 % ، كونها تفتح لهم المجال دائما للتعبير عن

مشاكلهم الشيء الذي من شأنه أن يوازن بين أهداف كل من النقابة و العمال و هذا ما جاء في نتائج الجدول

(25) بنسبة 77 % .

بالإضافة إلى الوسائل المذكورة سالفا ، تعتمد النقابة على وسيلة لا تقل أهمية عن ذي قبل و هو التوقف عن

العمل و القيام بالاحتجاجات و هو ما أوضحه الجدول رقم (26) ، و عليه فان أغلبية أفراد العينة يصنفونها

ضمن النقابات المتوسطة التي تحاول باستمرار ، و يرى فيها البعض الآخر أنها من النقابات الجيدة التي تحاول تحقيق الطموحات الاجتماعية لعمالها ، من خلال عملها الجدي في المستقبل ، بناء على حاضرها و ما كانت عليه في المستقبل .

الفرضية الثالثة تحققت لأن النقابة تستعمل الوسائل المتعارف عليها مثل الإضرابات و الاحتجاجات والوقفات، غير أن ما يلاحظ أن نقابة الشركة ايجابية مع كل الأطراف، وهذا أن دل إنما يدل على أنها نقابة تسييرية تابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، لها نموذجها المتناغم مع خطاب السلطة، وهذا ليس عيب ما دام يساهم في ضمان الاستقرار، من خلال دينامية الفاعلين و أدوارهم داخل النسق العام، بالرغم من وجود معيقات وظيفية من بيروقراطية رأسيية، الى طبيعة عمل الشركة الذي لا يلاءم العنصر النسوي... و غيرها .

1 - 2 - 5 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية العامة

بناء على أسئلة استمارة الدراسة و ما أسفرت عليه ، توصلنا الى نتائج الفرضيات الجزئية الثلاث و هي كالتالي: بحسب نتائج الدراسة يتبين لنا أن النقابة تحسن من شروط العمل ، و تحاول أن تكون طرف أساسي و مرن في حل المشاكل داخل الشركة بالاعتماد على أساليبها الخاصة بعقد اجتماعات طارئة و بالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة و التي يمكن أن تكون ايجابية أو سلبية ، هذا بالإضافة إلى أن الفعل النقابي يعمل على تعزيز العلاقات الاجتماعية بين مختلف الأطراف في الشركة مما يفتح المجال أمام الحوار الاجتماعي الذي يعزز من تماسك العمال فيما بينهم و نشر الوعي النقابي ، ويبدو أن الفعل النقابي يدعم مشاركة العمال في اتخاذ بعض القرارات سواء المتعلقة بالعامل ضمن الشركة أو بالنقابة من خلال الزيارات الميدانية للنقابة من حين لآخر ، مما يساعد على تحديد المكانة الاجتماعية للنقابة ، بما أن نسق المكانة يتحدد من خلال الدور أو الوظيفة الجزئية التي يقوم بها الفاعل داخل النسق الاجتماعي العام. دون نسيان أن الفعل النقابي جعل من حقوق العمال محور أساسي لنشاطه النقابي الذي يحاول أن يحسن من الظروف الاجتماعية للعامل ، كذلك إيمانها بأن سبب وجودها هو

العامل لان تجعله راض من نواحي عدة خصوصا الجانب الاجتماعي و بالتالي فان وقوفها أمام تطور الشركة
يبعدها عن وجودها الحقيقي

كذلك من خلال نتائج الفرضيات أن هناك وظائف ظاهرة (حسب ميرتون) للفعل النقابي تظهر من خلال مساواتها و دفاعها على جميع العمال بدون استثناء ، و الحرص على الوفاء بالتزاماتها تجاههم ، و أنه قد نتج من ممارسات الفعل النقابي محاولة التحسين من الحالة الاجتماعية للعامل داخل و خارج مجال العمل من خلال المطالبة بالخدمات الاجتماعية المختلفة ، وهذا مايفسر الرضا الكبير للعمال نحوه ، مع عدم حدوث تنازلات لمطالب مادية مقابل أخرى اجتماعية بينة الإدارة و النقابة ، كذلك تشير مؤشرات الدراسة الميدانية إلى وجود آفاق جيدة لنقابة شركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير (فرع ورقلة) فيما يخص تحسين الحالة الاجتماعية للعمال كذلك تعكس النتائج السابقة أن الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة هو الدور الاجتماعي الذي لديه أثر كبير على العامل،و الذي يكمل من خلال الدورين الاقتصادي و الثقافي هذا باستخدام كل من الإضرابات و الاحتجاجات و أسلوب التوقف عن العمل و غيرها ، في وجود اتفاقيات جماعية حول الأجور الأساسية للعمال و كذا الحوافز المادية و التعويضات كمرجعية يمكن أن تدعم الوجود النقابي و مكانته بين صفوف الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، و لكي تخطو النقابة خطوة نجاح في مسيرتها النضالية ، تفتح النقابة للعمال التعبير عن مشاكلهم و هذا لرسم خطة يسير عليها الفعل النقابي، و يجعله في مرتبة متوسطة و هو كذلك حاليا من خلال الإجابات المذكورة من طرف الباحثين . و اذا قمنا بترجمة تحقيق المطالب الاجتماعية هو في الأصل تحقيق لمكاسب اجتماعية من هذا النوع يمكن حينها صدق الفرضية العامة أن الفعل النقابي يعمل على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال باستخدام مكانزومات فعالة تساعده على ذلك .

من حيث الناحية الوظيفية نقابة الشركة نقابة ناجحة، لأنها استطاعت أن توفق ما بين دورها الاجتماعي العمالي، الاصيل، و تموقها في النسق العام للشركة و حفاظها على استمرارية الانتاج، في البعد الاقتصادي الذي يعد محرك لنجاح كل السياسات

الاجتماعية النقابية

الاستنتاج العام :

حاولت الدراسة المتواضعة معرفة الوجه الحقيقي للفعل النقابي ، كونه فعل اجتماعي قائم داخل نسق مؤسسي ، يمارس بين الفاعلين داخل نسق الشركة، ان نقابة شركة البناء للجنوب والجنوب الكبير (فرع ورقلة) ، و ما تمثله من ثقل اقتصادي خارج المحروقات ، و تواجدها في منطقة استراتيجية بالنسبة للدولة الجزائرية، و بالرغم مما تشهده معظم القطاعات عبر المستوى الوطني من شلل عام، وهذا في وجود إضرابات مفتوحة تحاول النقابة من خلالها الوصول إلى أهداف معلنة و أخرى غير معلنة ،وعليه هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كان الفعل النقابي يعمل على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال ، كهدف رئيسي معلن و شرعي، وهذا من خلال عينة مكونة من 80 عامل ، و بعد عرض نتائج كل فرضية على حدى نحاول الآن التقرب من الاستنتاج العام و هو يلجأ الفعل النقابي بصفة دائمة الى إتباع الإجراءات القانونية بغيت تحقيق الأهداف ، حتى لا يترك المجال للإدارة لمناورته وحتى لا يكون في موقع مخالف القانون .

يعتمد الفعل النقابي أثناء ممارسة نشاطه على مجموعة من الوسائل بناء على نوعية المطالب التي يصبو إلى تحقيقها ، إضافة إلى نوعية الظروف المحيطة بنشاطه ، مثل الإضراب و الاحتجاجات و التوقف عن العمل، و ان تكن هذه الأساليب مجدية للنقابة و العمال ، الا أنه يشكل خطر على الشركة ، و أنه يمكن أن تكون هناك وسائل أخرى لحل النزاع تخدم جميع الأطراف .
وأن انخراط جميع العمال في النقابة ، هذا ما يسمح لها بالضغط أكثر ، و هذا لا ينفى أنها تحاول التعاون مع الادارة من أجل محافظة على وجود الشركة .

ساهم الفعل النقابي في توفير بعض الخدمات الاجتماعية ، زيادة على ذلك توفير بعض الحقوق للعمال (الاجر ، النقل ، التعويضات ، الحق في الترقية ، منح قروض مساعدة ، ...)

يساهم الفعل النقابي مساهمته ايجابية في تجسيد المشروع الاجتماعي الاقتصادي على أرض الواقع بإعتباره يمثل الدينامية الاجتماعية ما بين الفاعلين داخل الشركة، و يجسد لنا الواقع الاجتماعي المعاش، ان حالة الاستقرار التي تعيشها الشركة هي حالة من التفاعل الايجابي للأنساق الفرعية الممثلة في نسق النقابة و نسق العمال و نسق الادارة ، مشكلتا استمرارية للشركة التي تعرف استقرار عام للنسق الكلي ، هذا ما يساهم حقا في تجسيد المشروع الاقتصادي والاجتماعي

و أخيرا فان وجود نشاط نقابي فعال من شأنه أن يقوم بالكثير لصالح العمال المنخرطين فيه ، و هذا لا ينفي رغبة البعض في تغيير بعض الأشياء التي تتعلق بتنظيمه ، و هو ما يفسر النسبية في بعض إجابات المبحوثين.

خلاصة الفصل

قد أشرنا سابقا إلى أن هذا الفصل هو آخر فصل يعرض في هذه الدراسة ، لأن في هذا الفصل تمت مناقشة النتائج المتحصل عليها من العينة مع الفرضيات التي تم الانطلاق منها، وصولا إلى الاستنتاج العام، و عليه فان تحقق أو عدم تحقق الفرضيات مرتبط بتحليل المطيات الكمية لعينة الدراسة ، . و منه وجدنا أن الفعل النقابي له دور كبير في تحقيق المكاسب الاجتماعية لفئة العمال . كما تم استنتاج شيء هام جدا ألا وهو يجب المطالبة بمكاسب عمالية على أن لا تتعارض مع مصلحة الشركة، و المصلحة العامة ، لأن الكل مربوط ببعضه البعض، ان كل شركة ناجحة هي ثمرة النشاط العمالي و كل نشاط عمالي هو ثمرة عمل النقابة الفاعلة .

توصيات و اقتراحات

من خلال قيامنا بهذه الدراسة صادفتنا عدة مواقف و ملاحظات ، يمكننا ان تصادف أي باحث علمي في المستقبل . يمكن ان

تكون أنت أيها القارئ في يوم ما ؟ و توصياتنا لن تخص الموضوع في حد ذاته و إنما البحث العلمي عموماً ، الذي لن يختفي

مادام هناك عنصر بشري يؤدي أدوار ووظائف معيقة و بالتالي تقبل أي ظرف كان :

القيام بمبادرات جادة تستهدف تعزيز و تشجيع مشاركة المرأة في العمل النقابي .

زيادة و نشر الوعي النقابي داخل أوساط العمال لأننا مازلنا نلاحظ هذا التأخر الواضح .

حتى يؤدي الفعل النقابي دوره الفعال لا بد ان يكسر جميع الحواجز بينه و بين المجتمع و أن يتبنى فكرة المطالبة أكثر من

التسييرية .

مراعاة الفعل النقابي للظروف الحاصلة في المجتمع ، و محاولة التكيف معها حتى يكون اقرب من واقع العامل و مشكلاته ، و

بالتالي ، صعود نقابة شركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير في هذه الحالة الى مرتبة أعلى .

تقبل بعض المواقف التي قد يصادفها الباحث خصوصاً في الجانب الميداني و هو الأمر الذي يزيد من قيمة الموضوع .

إيمان النقابة بفكرة أن الاضراب ليس الوسيلة الوحيدة و الناجعة لحل المشاكل ، و أن التسرع مباشرة لمثل هذه الوسيلة لا يمثل

القوة دائماً .

اضافة الى اهتمام النقابة بالجانب الاجتماعي ، يجب على النقابة وضع نصب عينيها كل من الجانب الاقتصادي و الثقافي ،

و هذا من شأنه زيادة تماسك المؤسسة .



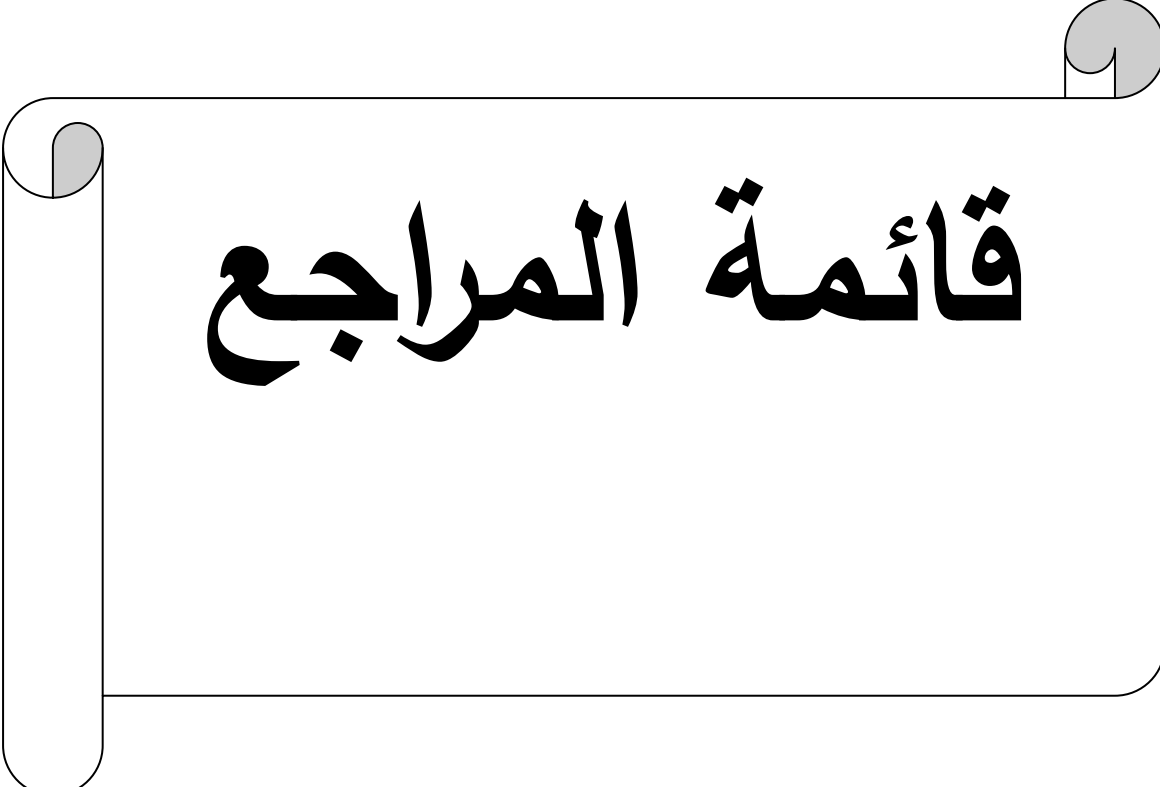
الخاتمة

خاتمة

ان الوجود النقابي لم يأتي من فراغ و لكن سببه وجود هضم لحقوق معينة و ان بداية نضاله في أيامه الأولى تختلف عن طبيعتها اليوم نتيجة للتغيرات المستمرة على مختلف المستويات ، و قد يختلف المنظور الاجتماعي لهذا التنظيم على باقي الاتجاهات الأخرى و يفتح مجالات عديدة لدراسته من عدة جوانب ، على اعتبار أن العمل النقابي هو فعل نقابي يدخل ضمن الأفعال الاجتماعية الأخرى و بالتالي هناك مجال لتحديد الفاعلين و سبب قيامهم بفعل معين على غرار أفعال أخرى .

و الشيء الذي لا يفوتنا أن نذكر به في هذا الصدد هو أن الفعل الاجتماعي من صميم موضوعات علم الاجتماع ، و من اهتمامات رواد النظرية البنائية الوظيفية ، و قد جاء تأكيدها لضرورة وجود فعل واعي يساهم في تحقيق التوازن ، و هي السمة الظاهرة للفعل النقابي ، كونه جاء ليعمل على تحقيق نوع من هذا التوازن داخل المجال الذي ينشط به ، من خلال إتباعه لمكانز ما ت معينة في إطار قانوني ، و هذا ما حاولت الدراسة الوصول اليه بتركيزها على الجانب الاجتماعي ، و هو معرفة الدور الذي يلعبه الفعل النقابي في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال .

و لا يسعنا في الأخير إلا التأكيد على أن الفعل النقابي ليس بالامر الهين و انما هو مجهود متواصل نحو تحقيق الأهداف العمالية و هذا لا يأتي الا بالعمل المستمر المبني على استراتيجية واضحة تاخذ في اعتبارها جميع ظروف العمال و ليس الوجود الهيكلي فقط كمنقابة ، و لكن وجودها في مرتبة تشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم .



قائمة المراجع

المعاجم :

1- علي محمود اسلام الفار,معجم علم الاجتماع -انجليزي -عربي , دار المعارف

مصر ، 2000

الكتب باللغة العربية :

2- احسان محمد الحسن , علم الاجتماع الصناعي , دار وائل للنشر ، الاردن ، 2005 .

3 - القرعي أحمد يوسف ، الحركة النقابية الافريقية في عالم متغير ، الهيئة العامة للكتاب

مصر ، 2007

4- حمود عقلة العنزي ، المفاهيم العشر في ادارة العمل النقابي ، اصدار الاتحاد الوطني لطلبة الكويت ، فرع الجامعة ،

2000

5- خالد حامد ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الانسانية ، دار الجسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008 .

6- خالد حامد ، المدخل الى علم الاجتماع ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008

7- رنجي مصطفى عليان ، عثمان محمد ، مناهج و أساليب البحث العلمي النظرية و التطبيق ، دار صفاء للنشر و التوزيع ،

الأردن ، 2000 .

8- رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 2 ، الجزائر ،

2008 .

9- صابر بركات ، كيف تأسس نقابة عمالية ، المركز المصري للحقوق الاقتصادية و

الاجتماعية ، سلسلة العمال و الحراك الاجتماعي العدد الثاني ، مصر ، ب س ن ،

10- ضياء مجيد الموسوي , سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007 .

11- عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان أاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008

12- عبد الفتاح حافظ الصيرفي ، البحث العلمي : الدليل التطبيقي للباحثين ، دار وائل للنشر ، 2001 .

13- محمد محمود الجوهري ، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، ط2 ، عمان، 2011

14- مروان عبد المجيد ابراهيم ، أسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، الأردن . 2000.

15- مورييس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية :تدريبات عملية ،ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون ، دار القصبية للنشر ، الجزائر .


مراجع باللغة الأجنبية :

16- MéLANIE PLOUVIEZ " Normes et normativité dans la sociologie d'émile Durkheim " , école Doctorale de philosophie , UNIVERSITÉ PARIS I –PANTHÉON- SORBONN,2010 .

17-M.arbi.relation du travail :et textes y afférents lois et règlements.el-malakia- Edition.impression.diffusion.alger.2001

المذكرات :

- 18- التقرير العالمي بموجب متابعة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل ،"الحرية النقابية على أرض الممارسة : الدروس المستخلصة " ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 97 ، جنيف سويسرا 2008 .
- 19- بن سلامة زهية ، " أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية " ، مذكرة ماجستير في تنمية و تسيير الموارد البشرية ، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا ، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر 2006
- 20- بودبزة ناصر ، " الفعل الاجتماعي و علاقته بالتنمية في المجال التربوي " ، مذكرة ماجستير في علم اجتماع التنمية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر ، 2005 .
- 21- شطبي حنان ، " الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البداغوجي ؟ " رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية ، مدرسة الدكتوراء جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2010 .
- 22- شرقي رحيمة ، **النقابة العمالية** ، محاضرة غير منشورة في مقياس ادارة الافراد و العلاقات الانسانية ، مستوى الثالثة علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 11/01/16.
- 23- عديلة آمال ، "الفعل التطوعي في ظل التغير الاجتماعي في الجزائر" ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية الآداب و العلوم الانسانية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2011
- 24- قاسم ميلود ، " اشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل التحولات الاقتصادية : دراسة حالة الجزائر، تونس و المغرب " ، رسالة الدكتوراه في التنظيم السياسي و الاداري ، كلية العلوم السياسية و الاعلام ، جامعة يوسف بن خدة 2009



الملاحق

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

استمارة استبيان

بصدد إعداد رسالة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بعنوان " **الفعل النقابي و دوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال** " ، نتشرف بوضع هذا الاستبيان بين أيديكم ، والذي يدخل ضمن الشق التطبيقي من الدراسة ، وكلنا ثقة بأن تركزوا جيدا مع الأسئلة و أن تتكرموا بالإجابة ، ونعدكم أن كل ماتصرحون به سيستعمل لغرض البحث العلمي فقط .

ولكم منا كل الشكر

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس : ذكر مؤنث

2- السن :

3- المستوى التعليمي : بدون مستوى ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

4- الوظيفة في العمل

5- الخبرة : شهر سنة

6- هل أنت عضو في النقابة ؟ نعم لا

ماهي مدة العضوية :

المحور الثاني : الفعل النقابي وتحسين ظروف العمال

7- هل ترى أن نقابتكم تساهم في تحسين شروط العمل؟ نعم لا

8- في حالة حدوث مشاكل داخل المؤسسة ، من يعمل على حلها ؟

الإدارة . الإدارة والنقابة النقابة

أخرى تذكر

9- هل تعمل نقابتكم على تعزيزي العلاقات الاجتماعية ؟ نعم لا اذا كانت كذلك فانها :

بين الادارة و العمال

بين العمال فيما بينهم

بين العمال و النقابة

بين الجميع في المؤسسة

10 - هل تدعم النقابة مشاركتكم في اتخاذ القرار ؟ نعم لا

11- هل سبق و أن دافعت نقابتكم على الحقوق التالية للعمال ؟

الحق في النقل

الحق في الترقية

الحق في الإجازة

أخرى تذكر:

-
- 12- هل تقوم نقابتكم بتنظيم حفلات في مؤسستكم؟ نعم لا إذا كانت الاجابة بنعم؟
- ماهي هذه المناسبات؟ عيد الاستقلال
- عيد العمال
- ذكرى تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين
- عيد المرأة

- 13- هل تساهم نقابتكم في الحفاظ على المؤسسة و تطويرها؟ نعم لا

كيف

؟

.....

المحور الثالث: الفعل النقابي وتحسين الحالة الاجتماعية للعمال .

- 14- هل تسعى النقابة إلى تقديم خدمات لأعضائها أكثر من بقية العمال؟ نعم لا
- 15- هل تحرص النقابة بالوفاء بالتزاماتها تجاه العمال؟ نعم لا
- 16- في حال حدوث نزاع بين الادارة وأحد العمال, ما هو موقف النقابة؟

.....

..

- 17- هل سبق و أن طالبت نقابتكم بالخدمات التالية : (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

- التعاقد مع شركات السيارات رياض الأطفال
- التعاقد مع مصحاة خاصة شراء أجهزة منزلية بالتنقيط

أخرى تذكر

18- هل أنت راض عن نشاط نقابتكم ؟ نعم لا اذا كان نعم أو لا لماذا ؟

.....
.....

19- هل سبق و أن قدمت نقابتكم تنازلات لمطالب مادية مقابل التزامات اجتماعية من طرف الإدارة ؟
نعم لا

20- ماهي الآفاق المستقبلية التي ترونها لنقابتكم فيما يخص تحسين الحالة الاجتماعية للعمال ؟

.....
.....

المحور الرابع: الوسائل الأنجع لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال .

21- هل نظمت نقابتكم إضرابات خلال مسيرتها ؟ نعم لا و بخصوص ماذا ؟

.....

22- رتب هذه الأدوار بحسب ما تركز عليه نقابتكم 1.2.3 ؟

دور اقتصادي دور اجتماعي دور ثقافي

23- ماهي أهم النقاط الأساسية التي ركزت عليها اتفاقية جماعية بين الإدارة و النقابة ؟

المكافآت المرتبطة بنتائج العمل الأجور الأساسية

التعويضات إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع

التغيبات الخاصة

24- ماهو الشيء الذي لست راضيا عنه في النقابة و لديك الرغبة في تغييره؟

أعضاء النقابة برامجها

كل شيء يتعلق بالنقابة حاليا لا شيء

25- هل تفتح لكم النقابة مجالاً للتعبير عن مشاكلكم ؟ نعم لا

26- ماهي الطرق التي تستعملها النقابة من أجل تلبية بعض المطالب ؟

توقف عن العمل

تباطؤ

إجراء آخر

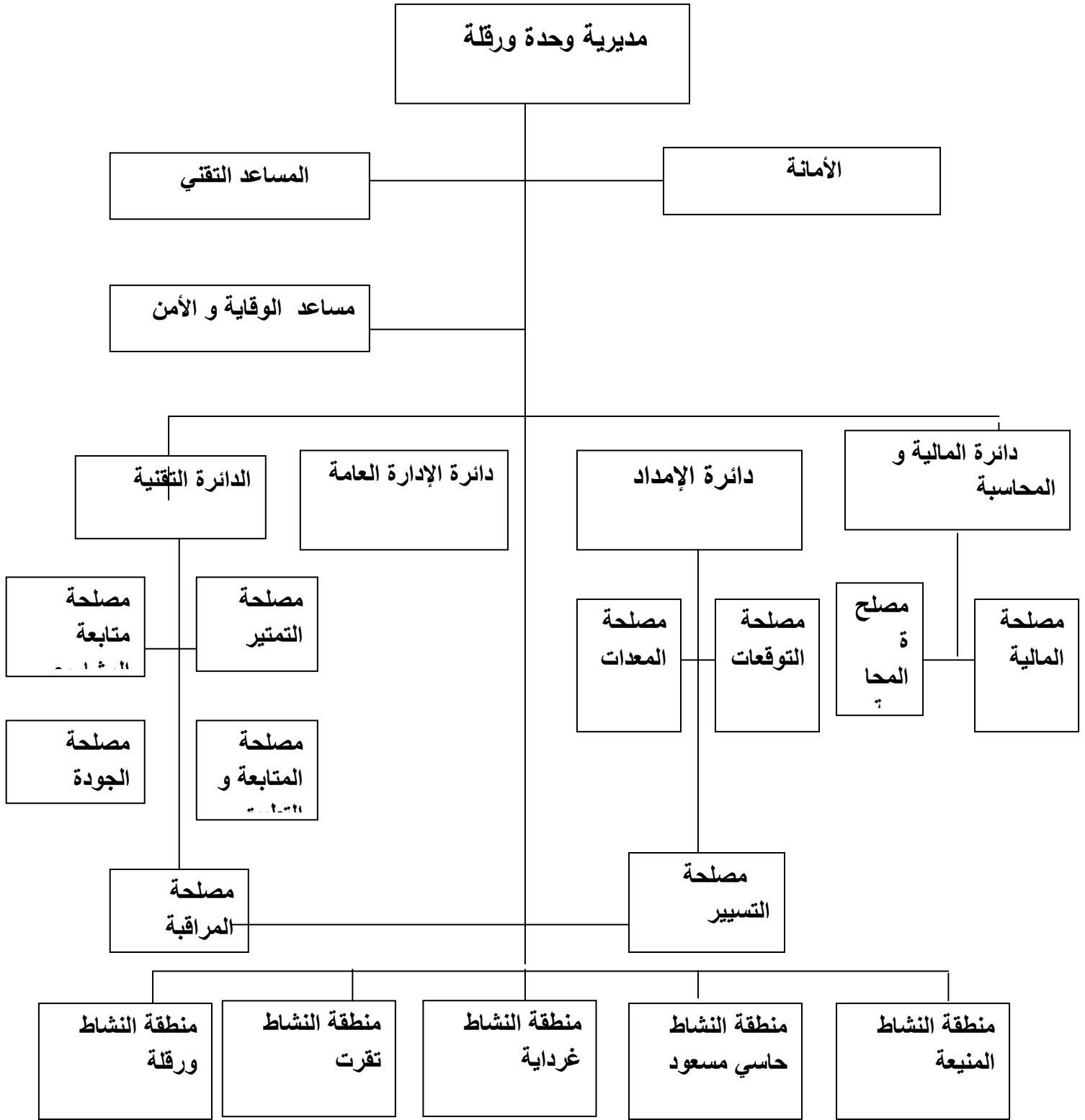
27- مقارنة مع باقي النقابات يمكن تصنيف نقابتكم من :

النقابات الجيدة(دور ايجابي) ،

النقابات المتوسطة (لها محاولات)،

النقابات الضعيفة (وجود هيكل فقط)

28- هل ترى أن النقابة قادرة على تحقيق مطالبك و طموحاتك ؟ نعم لا



الهيكل التنظيمي لشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير BATISUD

