

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة ماستر أكاديمي.

ميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة: بضياف مريم

بـعـنـوان:

# العمل النقابي ودوره في التضامن بين العمال داخل المؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية (SNVI) الوحدة 840 بورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2014/06/04

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ: كبار عبد الله أستاذ مساعد (أ) بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة-مشرفا

الأستاذ: بن زياني محفوظ أستاذ مساعد (أ) بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة-رئيسا

الأستاذ: بن داود العربي أستاذ مساعد (أ) بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة-مناقشا

السنة الجامعية: 2014/2013

## الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم {وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون} صدق الله العظيم.

الصلاة والسلام على سيدنا محمد وصلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين.

إلى أعلى وأظهر روح في الحياة، عانت كي تقدم لنا لحظة السعادة... إلى من أحمل اسمه بكل افتخار... إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد إلى طريق العلم... إلى من علمني العطاء بدون انتظار وأعطني الحب والوفاء "أبي العزيز".

إلى من أروضتني الحب والحنان... إلى رمز الحب وبلسم الشفاء إلى القلب الناصع... إلى ملكي في الحياة... إلى سر الوجود "أمي الحبيبة".

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس الصافية إلى رياحين حياتي جدي وقرة عيني "مسعودة" أطل الله في عمرها، وعائشة رحمة الله عليها.

إلى من حبهم يجري في عروقي وبلهج بذكراهم فؤادي "محمد عمر، عبد الحق، عبد السلام" وابن أعلى عم "حسام الدين"

إلى الأخوات العزيزات... إلى من تحلو بالوفاء والعطاء إلى ينايع الصدق الصافي إلى من هم سعادي وبرفتهم دروب الحياة في السراء والضراء "هاجر، شيماء، ربيعة، روميساء"

كما أهدى عملي هذا إلى جدي "محمد" وجدي "محمد" أطلب من الله الشفاء لهما.

إلى كتاكت العائلة "أحمد ياسين، إسراء، فضيلة، وصال، عائشة، فردوس، رحاب، مروان"

إلى أعز أعمام وعمات مكانتهم مثل مكانة أبي هم فرحي في الحياة "الشيخ، محمد عمران، عثمان، يوسف" وأهدي إلى زوجاتهم كل واحدة باسمها، وأعلى وأحلى عمات وأولادهم "عبر، أمينة"

وإلى شموع حياتي وأعز حالات "مسعودة، زهرة، عائدة" وإلى أخوال "مصطفى، بوجمعة أولاده" ماريه، أحلام، عبد الله، معتز بالله وزوجته"

الآن تفتح الأشرطة وترفع المرساة لتنتقل السفينة في عرض بحر واسع مظلم هو بحر الحياة وفي هذه الظلمة لا يضيء إلا قنديل الذكريات، ذكريات الأخوة البعيدة إلى الذين أحببتهم بكل صدق وحب وأحبوني أصدقاء الأعمام "سامية هادف، سامية لمرأوة، سهام بقاري، فاطمة مقراني، مسعودة موسى، عبد الوهاب، عبد الله"

إلى كل طلبة علم الاجتماع والأساتذة قسم علم الاجتماع، وكل من يحمل لقب "بضياف"

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وتنتزل برحمته البركات

وينفجر بقدرته الأزمت خالق الأرض والسموات

الذي أعاننا بفضلله وكرمه على إنجاز هذا العمل وإتمامه.

أوجه بالشكر الجزيل للأستاذ الفاضل المحترم

كبار عبد الله الذي لم يخل علينا بمجهدته بالإرشاد

والتوجيه لإتمام هذا العمل بشكله التام ومثابرتة معي جزاه الله خيرا

وأطال الله في عمره، كما لا ننسى الأساتذة الأفاضل الذين ساعدونا بما قدموه لنا من معلومات قيمة

ونصائح سديدة ونشكر كذلك عمال مكتبة العلوم الإنسانية والاجتماعية وإلى جميع طاقم عمال مؤسسة

السيارات الصناعية على مجهوداتهم الجبارة خاصة إدارة الموارد البشرية وبالأخص رئيس المصلحة

خنقاوي محفوظ وبضياف بلخير وشنين حسين وبولعجول إدريس وبشرى وعبد الكريم وأسامة، أحمد

حمدات.

وأشكر كل من وقف إلى جنبي سورية مدقن

وإلى كل من ساهم بالكثير والقليل من أجل إتمام هذه الدراسة.

والكمال لله وحده عز وجل وإليه يرجع الفضل والثناء كله،

هو نعم المولى ونعم النصير.

## الفهرس

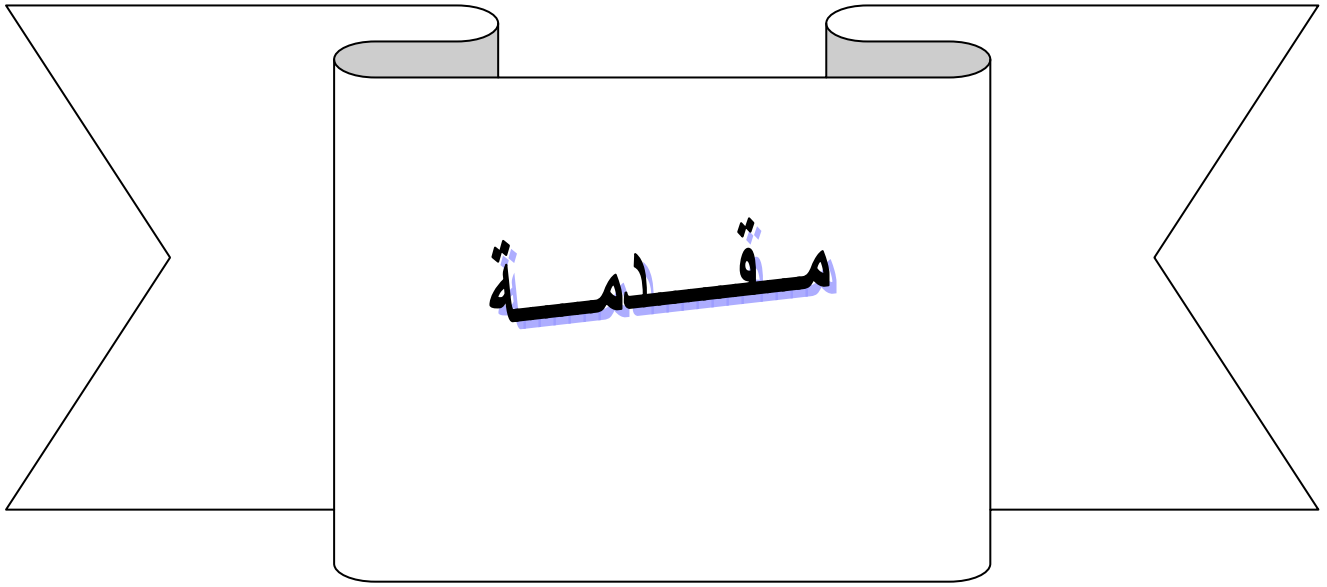
الصفحة	العنوان
-	الإهداء
-	شكر وتقدير
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول
أ-ب	مقدمة
<b>الفصل الأول: الاقتراب المنهجي والنظري للدراسة</b>	
3	1. أسباب اختيار الدراسة
3	2. أهمية الدراسة
3	3. أهداف الدراسة
4	4. إشكالية الدراسة
6	5. الفرضيات
6	6. تحديد مفاهيم الدراسة
12	7. الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
16	تمهيد
16	أولاً: التعريف بمجتمع البحث
16	ثانياً: مجالات الدراسة
23	ثالثاً: المنهج المستخدم في الدراسة
24	رابعاً: أدوات جمع البيانات الميدانية
26	خامساً: عينة الدراسة

26	سادسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة
27	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات</b>	
28	تمهيد
28	أولا: عرض وتحليل البيانات
62	ثانيا: تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات الدراسة
65	ثالثا: نتائج عامة للفرضيات الجزئية
67	خلاصة الفصل
68	النتائج العامة للدراسة
ج	خاتمة
71	قائمة المراجع
73	قائمة الملاحق
77	ملخص الدراسة

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
28	يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس	1
29	يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير السن	2
30	يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي	3
31	يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة	4
31	يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة المهنية	5
32	يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الأفراد المنخرطين وغير المنخرطين في النقابة	6
33	خاص بالعمال المنخرطين ضمن النقابة	7
33	يوضح مدة الانخراط العمال المنخرطين في النقابة	8
34	يوضح مدى مساهمة النقابة في الحفاظ على المؤسسة وتطويرها.	9
35	يوضح مدى دفاع النقابة عن مصالح العمال	10
35	يوضح عند تعرض العامل لمشكل مهني،تقوم النقابة بالتدخل بشكل فوري	11
37	يوضح تشجيع النقابة عن الاتصال بين العمال	12
38	يوضح مدى مساهمة العمل النقابي في توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة وجاذبة للعامل	13
39	يوضح روح التضامن بين العمال بسبب فعالية النضال النقابي	14
40	يوضح مدى تقييم العمال لأداء العمل النقابي	15
41	يبين أهم النتائج المحققة من طرف العمل النقابي داخل المؤسسة لصالح العمال	16
42	يوضح توزيع إجابات أفراد العينة عن ساعات العمل مرهقة	17
43	يوضح مدى وجود ضغوطات داخل المؤسسة تعرقل تواصل مع النقابة	18
44	يوضح حقيقة نضال النقابة من أجل حل الضغوطات التي تواجه العمال في العمل	19

45	يوضح واقع تضامن النقابة مع العمال أثناء وقوع حوادث داخل المؤسسة	20
46	يوضح واقع اتفاق النقابة مع الإدارة لحل مشاكل العمال	21
47	يوضح النقابة تبدل جهد من أجل تشجيع قيم التضامن مع العمال أثناء تعرض أحدهم لحادث معين	22
48	يبين علاقة تضامن النقابة مع رضى العمال	23
49	يوضح رضى العامل عن العلاقة بينه وبين من يمارسون العمل النقابي	24
50	مدى إنحياز النقابة إلى الإدارة في تحقيق مصالحها عوضا عن مصالح العمال	25
50	يوضح إرضاء العامل عن توافق عمله مع قدراته وإمكانياته	26
51	يوضح علاقة تضامن العمل النقابي بدفع العامل لبدل جهود إضافية في العمل	27
52	يبين رضى العامل للعمل النقابي الذي تقوم به النقابة الممثلة في المؤسسة	28
53	يبين دفاع النقابة عن مصالح العمال، وعلاقته بشعورهم بالرضا الوظيفي	29
54	يبين تقييم الشخصي لأداء نقابة المؤسسة وعلاقتها بترسيخ روح التضامن مع العمال	30
56	يوضح علاقة روح التضامن بين العمال نتيجة النضال النقابي حسب متغير السن	31
57	يوضح تقييم أداء العمل النقابي حسب الجنس	32
58	يبين علاقة الوظيفة بساعات العمل	33
59	يوضح العلاقة بين دور النقابة لحل المشكلات التي تواجه العامل والحفاظ على المؤسسة وتطويرها	34
60	يوضح رضى العامل عن العمل حسب المستوى التعليمي	35
61	يوضح العلاقة بين الدفاع عن المصالح و بدل جهد من طرف العمال	36





## مقدمة:

إن المؤسسة هي عبارة عن مجموعة من الأفراد والتي تم تأسيسها من أجل تحقيق أهداف خاصة مثل: الأهداف الاقتصادية والإنتاجية والثقافية وتعمل على مسايرة التطور العلمي والتكنولوجي وتقييم الأدوار وتنظيم العلاقات بين أعضائها العاملين بها، من أجل حماية العامل داخل المؤسسة وخاصة المؤسسة الصناعية التي لها القدرة على تمثيلات العمال من خلال نجاحهم في العمل والذي يؤدي إلى تعزيز مكانة المؤسسة الصناعية في الحياة اليومية، وإبراز قيمتها أكثر خارج مجال العمل، والمؤسسة الناجحة هي المؤسسة التي تستطيع أن تحافظ على مناصب عمل عاملها ومن هنا فإن تمثالهم لعمالهم مرتبطة بمدى استطاعة هذه المؤسسة على تلبية حاجاتهم ومتطلباتهم المهنية، وتحقيق الشعور بالرضا للعامل من خلال الاستقرار الاجتماعي، ونظر للواقع الاجتماعي الذي تمر به البلادنا من تفشي البطالة، وأهم عند استقرار داخل المؤسسة أنهم يربطون مصير مستقبلهم المهني بمصير المؤسسة فتحسين وضعهم المادي، وضمن الاستقرار في مناصب العمل وتحسين النتائج المالية للمؤسسة ومن أجل تحقيق هذا يجب على العمال أن تكون لهم فناعة لممارسة أعمال موازية من أجل تلبية حاجاتهم، ويمكن أن تتعرض المصالح للتهديدات أو أضرار داخل مؤسسة لكونها لا تحتوي على منظمة للدفاع عن مصالحهم وفي هذه الحالة أن تنبع عندهم فكرة تشكيل التجمعات النقابية من طبيعة علاقات العمل والذي يتمثل في العمل النقابي للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم أمام أصحاب العمل وأن العمل النقابي يسعى داخل المؤسسة إلى تحسين الأجور، وشروط العمل بالنسبة لهم وذلك بالتفاوض مع ممثلي أصحاب الأعمال من خلال إجراء المساومة الجماعية كما تعمل على مراقبة الورشات من أجل صحة العمال، وتطبيق معايير السلامة المهنية وتدريب العمال، وأنها تقوم كذلك بمراقبة البضائع التي يشترونها للعمل داخل الورشات، وتسعى إلى تحديد ساعات العمل ومنح أجور عن أيام الإجازات وتعمل على تسوية النزاعات بين النقابة وصاحب العمل بإجراءات يوافق عليها الطرفان، ويعبر عن وحدة المصالح الاقتصادية المشتركة لأعضائها وتمثيلهم في مواجهة الآخرين، وتقوم على أسس وقواعد الديمقراطية، وأن النقابة تقوم بتدعيم العمال بكل الطرق والوسائل داخل المؤسسة ومنها التضامن مع العمال عند تعرضهم إلى خلافات أو مشاكل أو حوادث معينة داخل المؤسسة ويعتبر التضامن كشرط أساسي في العمل النقابي ودخل المؤسسة من أجل تحقيق مصالحهم وقضايا المؤسسة، ويستمد التضامن داخل المؤسسة بالنضال النقابي وهذا التضامن داخل المؤسسة يؤدي إلى تفعيل الروح النقابية وكذلك تضامن العمال مع النقابة من أجل تحقيق الأهداف ومطالب والعمل على زيادة الإنتاجية وتطوير المؤسسة والحفاظ على التضامن بين النقابة والعمال لأن التضامن هو جوهر العمل النقابي فلو لم تسمى النقابة لسمية "التضامن"

لأنها تعمل على تضامن بين كافة العاملين بالمؤسسة في مختلف الوحدات الإنتاجية وتتضامن مع المؤسسة والعمال لتحقيق أهدافهم، وتعمل لحل المشاكل الفردية والتزاع بالحوار الجماعي ومن خلال التضامن تخلق العلاقات الاجتماعية في إطار المؤسسة، لأن عند تضامن النقابة مع العمال داخل المؤسسة تخفف من الضرر للعمال وتأمين ما يحتاجه، وتعمل من أجل دفع العمال على حب بقاء داخل المؤسسة وإعطاء صورة إيجابية عن المؤسسة وفي وقتنا الحالي أن لا مؤسسة بلا منظومة دفاعية ومعدات، أي لا مؤسسة بلا استعداد ومواجهة العوائق داخل المؤسسة وأهم منظومة دفاعية داخل المؤسسة هي النقابة والعمل الذي تقوم به اتجاه العمال من خلال التضامن.

ومن خلال هذه الدراسة سنحاول التعرف أكثر تفاصيل على موضوع "العمل النقابي ودوره في تضامن بين العمال داخل المؤسسة"

بحيث قمت بتقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث فصول:

**الفصل الأول:** وهو "الاقترب المنهجي والنظري للدراسة" سعت فيه لثناء إشكالية الدراسة والتساؤل العام والتساؤلات الجزئية، والفرضيات وأسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديد المفاهيم بالإضافة إلى الدراسات السابقة.

**الفصل الثاني:** هو "الإجراءات المنهجية للدراسة" تم فيه الخطوات الرئيسية لدراسة من تعريف المؤسسة محل الدراسة، أهداف المؤسسة وفروعها والهيكل التنظيمي للمؤسسة، وكذلك المنهج المستخدم، وعينة الدراسة، والأدوات التي تم الاعتماد عليها لجمع البيانات بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستعملة.

**الفصل الثالث:** والذي تناولت "تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات"، شمل على كل البيانات التي تم جمعها من الميدان، حيث قمت بعرضها وتفريغها في جداول وقمت بتحليلها وصولا إلى تفسير ومناقشة الفرضيات والخروج بأهم نتائج الدراسة. وأخيرا وأنهيت هذه الدراسة بقائمة المراجع والملاحق المتعلقة بهذه الدراسة.

## الفصل الأول

### الاقتراب المنهجي والنظري للدراسة

1. أسباب الدراسة
2. أهمية الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. الإشكالية
5. الفرضيات
6. تحديد مفاهيم الدراسة
7. الدراسات السابقة

## 1. أسباب اختيار الموضوع:

يتمثل الهدف الرئيسي للعمل النقابي في معالجة القضايا التي تمه العمال والمؤسسة حيث يهدف العمل النقابي أو النقابة لتوفير أفضل الأجواء للعمل وكذلك الدفاع عن مطالب العمال، بالإضافة إلى العمل على التضامن بين العمال من خلال العمل أو التضامن الخاص بالعمل النقابي، ويهوى العمل النقابي لتحسين أوضاع العمال وترجع دواعي اختيار الموضوع إلى الدور الذي يلعبه العمل النقابي في التضامن الاجتماعي للعمال داخل المؤسسة، ويمكن إجمال هذه الأسباب فيما يلي :

- حادثة موضوع التضامن بين العمال الناتج عن العمل النقابي.
- يحدد موضوع العمل النقابي من الانشغالات السائدة داخل المؤسسات.
- الاتجاه المتزايد للاهتمام بالعمل النقابي من طرف الباحثين.
- تدخل العمل النقابي في الخدمات الاجتماعية للعمال.
- استناد العمال إلى النقابة داخل المؤسسة لحل مشاكلهم.

## 1. أهمية الدراسة: تتجلى أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع نفسه كذلك من خلال أهمية العمل النقابي حيث أن

العمل النقابي هو تجسيد للعمل الجماعي المنظم والتضامن العمالي وكما أنه يعمل على تحسين أوضاع العاملين في الجوانب المادية والمعنوية وعليه يمكن توضيح أهمية الدراسة في :

- من خلال أهمية العمل النقابي ودوره في التضامن تستمد المشكلة .
- القيمة العلمية للموضوع حيث يحظى موضوع العمل النقابي بأهمية بالغة في ميدان البحوث الصناعية والاجتماعية.
- تبرز أهمية الدراسة في محاولة استنتاج قيمة التضامن بين العمال وعلاقتها بأدائهم داخل المؤسسة الحديثة.

## 2. أهداف الدراسة:

قبل القيام بأي عمل يجب تحديد الهدف وفي البحث العلمي فإن تحديد الأهداف من الأولويات التي يجب أن تتم قبل بدأ مختلف الخطوات وعليه فقد حددت مجموعة من الأهداف التي سعت الوصول إليها خلال الدراسة وهي كما يلي:

- معرفة دور العمل النقابي داخل المؤسسة.

- ماهي العلاقة بين العمل النقابي والتضامن بين العمال.
- محاولة إبراز دور العمل النقابي في تضامن العمال نتيجة الوظائف.
- معرفة مدى إهتمام العمال بالعمل النقابي داخل المؤسسة.
- إبراز مساهمة العمل النقابي في الدفاع عن مصالح العمال.

### 3. الإشكالية:

لقد أدى ظهور الثورة الصناعية في القرن 18 إلى إضمحلال الكثير من الأوضاع الاجتماعية التقليدية والروابط الذاتية بين الطبقات كما أدت إلى خلق وضع جديد، أصبحت فيه الرأسمالية هي الطبقة السائدة في المجتمع وذلك بسبب سيطرتها على وسائل الإنتاج، وقد استطاعت أن تنمي نفسها بواسطة استغلال جهود الطبقة العاملة، وفي هذا الاستغلال حيث وجدت نفسها أمام وضع تتفاقم فيه التناقضات والمشكلات كما وجدت بأن المساومات الفردية مع الرأسمالية لا يمكن أن تحل مشكلاتها أو على هذا الأساس إلى خلق واقع خاص بها تستطيع من خلاله حل مشكلاتها وطرح مطالبها وتشريع القوانين التي تمنحها حقوقها المشروعة والثابتة.

إن حرية تأسيس النقابات والعمل النقابي من الحقوق الأساسية التي نصت عليها القوانين الدولية وأكدها القوانين والتشريعات الوطنية، وقد جاء هذا الحق بعد دافع قوى وصراع خاضته الطبقة العاملة خاصة في أوروبا منذ فترة غير قصيرة ويرجع الفضل في ذلك إلى رواد الحركة النقابية البريطانية الذين كانوا أول من أنشأ النقابات في أواخر القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر (سنة 1720) حيث كان العمال قبل ظهورها يجتمعون في شبه جمعيات ونوادي للصدقة حيث كان الهدف منها هو إعداد لإضراب ما أو تقديم شكاوى، عندما كانت الرأسمالية الصاعدة تشق طريقها بصرامة ولا تعرف الرحمة وتحقق تراكماتها واستغلال العامل، فقد بدأ الاعتراف رسمياً بالنقابات في سنة 1871م، وفي فرنسا سنة 1791م حيث كان ظهورها من خلال مطالبهم، وتحدد في إنشاء صناديق المعاش والتعويض في حوادث العمل وحرية التجمعات، وكانت في ألمانيا في سنة 1854 وفي الإتحاد السوفيتي سنة 1880 عرف باسم جمعيات الصداقة والتعاون، أما في الولايات المتحدة الأمريكية بدأت النقابات تظهر بعد الحرب الأهلية (من

1871 إلى غاية 1873) وقد زادت قوة النقابات العمالية وأصبحت أكثر علواً وأرفع شأن في العصر الحديث، ثم اعترف بها في بلدان العالم، والنقابة العمالية هي المؤسسات الاجتماعية التي تلعب دوراً مهماً وأساسياً في الدفاع عن حقوق العمال والمستخدمين وتحسين ظروف حياتهم وأصبح لها اليوم دوراً أكبر في حياة المجتمعات وعلى مختلف المستويات، ويرى ماركس<sup>1</sup> إن تحسين أوضاع العمال المادية والمعنوية لا يأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمل وشروطه في كافة المستويات ولا يمكن للعمال من عمل شئ فعال إلا بوجود حد أدنى من التنظيم في إطار الرابطة التي تربط ظهور النقابات" وكان ظهورها في الجزائر في سنة 1878م حين شكل عمال المعادن والطباعة غرفتين نقابيتين بمدينة الجزائر وحسب إحصائيات سنة 1901م كانت توجد 101 نقابة منها 49 بالجزائر، و 30 بوهران و 54 بقسنطينة ثم زادت في سنة 1911 إلى 241 نقابة منها 126 بالجزائر و 61 بوهران و 54 بقسنطينة<sup>1</sup>، إن الحركات النقابية كانت نضوج نشاطها وتبلورها يتطابق مع تاريخ الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي تم تأسيسه في 24 فيفري 1956 وهي انطلاقة حقيقي وقوية لها، وبعد صدور دستور سنة 1989 الذي نص على التعددية الحزبية والتعددية النقابية التي تعد بمثابة نقطة انطلاق للكثير من النقابات المستقلة ومنه أخذ النضال النقابي في الجزائر حيزاً كبيراً في مجال التنظيم الاجتماعي بصدور القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي وهكذا أصبح العمل النقابي ضرورة للعامل كمنظمة يدافع بها عن حقوقه ويحققه مطالبه وأنه يقوم بدور هام في إعادة شعور إتمام وتضامن العامل لمصنعه أو مهنته ونقابته بحيث يشعر العمال بالتضامن مع بعضهم البعض وأن التضامن يتأصل في المجتمعات الإسلامية أكثر من المجتمعات الأخرى لأنه راسخ في عقيدتها المستمدة من شريعتها والتي تحت في مجملها على التعاون والتضامن والتكافل بكل أشكالها وكذلك له أهمية في المجتمعات الغربية، حيث ينظر "دوركايم"<sup>2</sup> أن تضامن الأفراد وتماسكهم هو نتاج لتباينهم وتعبيراً عن هذا التباين في الوقت نفسه لأن الأفراد يتغيرون ويتبادلون فهم يتفقون ويحدث بينهم الالتقاء<sup>3</sup> بالإضافة إلى كل من "سبنسر" و"كونت" و"تونيز" و"سيميل" و"فيبر" و"لوبلاي" وغيرهم ولكن "دوركايم" كان هدفه واضحاً في اهتمامه بفكرة التضامن الاجتماعي ليعبر عن النزعة الليبرالية المحافظة من أجل تماسك ومواجهة المشاكل والأزمات التي ظهرت نتيجة الاستغلال، ومن خلال هذا تعمل النقابة على تشجيع تضامن العمال والتضامن معهم.

وقد تجسد السؤال الرئيسي لهذه الدراسة فيما يلي: هل للعمل النقابي في المؤسسة الصناعية دور في ترقية التضامن بين العمال؟

<sup>1</sup> - عيوش حورية، إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين، رسالة شهادة الماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2005، ص 79

• **التساؤلات الفرعية:**

- هل يساهم العمل النقابي عن طريق إحياء ثقافة التضامن بين العمال على تحسين ظروف العمل؟
- ماهي أهم المعوقات الوظيفية (التنظيمية) التي تعرقل التضامن بين العمال؟
- ما موقف العمال من دور النقابة في تحقيق التضامن بينهم؟

**4. الفرضيات:**

• **الفرضية العامة:**

- يساهم العمل النقابي في تحقيق التضامن فيما بين العمال داخل المؤسسة الصناعية.

• **الفرضيات الجزئية:**

- تسعى النقابة إلى إيجاد نوع من التكامل عن طريق إحياء ثقافة التضامن بين العمال بهدف تحسين ظروف عملهم.
- يحتمل ضغوط العمل المتزايدة كمعوقات وظيفية تحول دون تحسين التضامن الفعال بين العمال.
- هناك رضا وظيفي بين العمال يتجسد في نوع من التضامن بينهم وبين نقابتهم في المؤسسة.

**5. تحديد المفاهيم:** أن أهم المفاهيم المعتمدة في الدراسة تتمثل في:

النقابة، العمل النقابي، التضامن، العمال، المعوقات الوظيفية، الرضا الوظيفي، التكامل، المؤسسة الصناعية.

**6-1- النقابة العمالية:**

يعرفها "سيدني وير" بأنها: منظمة دائمة من العمال الأجراء وتهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تداهمهم خارج العمل وداخله<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -احسان محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار الواصل للنشر، الأردن، ط1، 2005، ص 137

وأشار "اميل دوركايم" للنقابة العمالية في معرض حديثه عن النقابات والتعاونيات فتشير الاولى إلى مجموعة متعددة يمكن أن تكون سياسية طائفية وإقليمية فيمكن أن نجد تنظيمات تغطي من عدة النقابات وبالمقابل نجد أخرى لا تغطي من طرف أي نقابة وتشير الثانية إلى ضرورة تواجد تعاونية لكل مهنة<sup>1</sup>

و النقابة العمالية هي: أي تنظيم للعاملين ينشأ بغرض إحلال أو محاولة إحلال المساومة الجماعية محل المساومة الفردية في سوق العمل وتسعى النقابة بصفة عامة إلى ضمان الأجور وظروف العمل وتخضع لقواعد تطبق بصورة متسقة على كافة أعضائها<sup>2</sup>

#### التعريف الإجرائي للنقابة العمالية :

النقابة العمالية هي إتحاد يضم العمال المشتغلين في مهنة أو حرفة معينة بغرض تحسين أحوال عملهم من حيث الأجور، ساعات العمل والظروف التي يعملون فيها حيث يتمثل الهدف الأسمى للنقابة العمالية في تدعيم الوضع المهني للعمال.

#### 6-2- العمل النقابي:

يعرف العمل النقابي في المعاجم اللغوية:

**النقيب:** تعريف الجماعة والجمع نقباء، والنقيب العريف وهو شاهد الجماعة وضمينهم، ونقب عليهم ينقب، نقابة عرف

**والعمل:** هو بدل جهد عضلي أو فكري<sup>3</sup>

ويعرف أيضا: هو ممارسة يومية تحصل في إطار التشكيل النقابي من أجل التعرف على المشاكل والمطالب العمالية، والعمل وفق

برنامج محدد في إطار النقابة لإيجاد حلول للمشاكل وتلبية المطالب المختلفة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - بالمهدي سكينه رمضاني حليلة، **الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال**، مذكرة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ورقلة، 2013، ص 09

<sup>2</sup> - محمد محمود الجوهري، **علم الاجتماع الصناعي والتنظيم**، دار الميسرة، عمان، الأردن، ط 1، 2009، ص 361.

<sup>3</sup> - [www.s.oman.net.04/01/2014/13:56](http://www.s.oman.net.04/01/2014/13:56)

<sup>4</sup> - مقال مارك برس، **العمل النقابي**، أخبار 24 ساعة، مصدر التجديد، المغرب، 29 نوفمبر 2012، [www.marocpress.com](http://www.marocpress.com)



ويعرف العمل النقابي: مختلف الجهود والأعمال النقابية التي ترمي إلى إنصاف العمال والمستخدمين وغيرهم وتحسين أوضاعهم والدفاع عن حقوقهم ورفع الظلم عنهم<sup>1</sup>

### التعريف الإجرائي للعمل النقابي :

العمل النقابي هو عمل تطوعي من أجل خدمة العمال ويدفع نحو تحسين الحالة المادية و الاجتماعية للعامل وفق القانون ويتم الاتفاق عليه في إطار هيئة تأسيسية تتمتع بصلاحيات مستقلة.

### 6-3- التضامن:

#### مفهوم التضامن:

يعرفه د. "عدنان أبو مصلح" بأنه التماسك الذاتي للجماعة وهو مصطلح شاع استخدامه منذ أن أستعمله "أوغيست كونت" للدلالة على عملية التآزر أو الاعتماد المتبادل كما تظهر في الحياة الاجتماعية ويرجع معناه الأصلي، حسبه على التشريع الروماني حيث كانت تشير إلى تضامن الفرد مع جماعته في المسؤولية.<sup>2</sup>

ويعرفه "محمد عاطف غيث" بأنه حالة أو ظرف، تتميز به الجماعة يسود فيه الالتحام الاجتماعي والتعاون والعمل الجمعي الموجه نحو إنجاز أهدافها.<sup>3</sup>

**المفهوم الاجتماعي:** ويطبق هذا المصطلح بمعناه العام حسب د"محمد عاطف غيث" على الكائنات الانسانية ويشير إلى أي سلوك أو إتجه يتأثر بالخبرة الحاضرة أو الماضية لسلوك أشخاص آخرين أو السلوك الذي يتجه نحو الآخرين.

وقد ميز "إميل دوركايم" بين نوعين من التضامن الاجتماعي وهما:

<sup>1</sup> - مقال مارك برس، نفس المرجع السابق.

<sup>2</sup> - عدنان أبو مفلح، معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 2006، ص 132 .

<sup>3</sup> - محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006، ص 340

التضامن الآلي: عرفه "دوركايم" على أنه تضامن جمعي يقوم على تجانس القيم والسلوك ووجود الضبط الاجتماعي القوي والولاء للترات والقرابة ، ويطبق هذا المصطلح عادة على المجتمعات الصغيرة غير المتمدينة التي تتميز ببساطة تقسيم العمل والتخصص الضئيل للغاية والأدوار الاجتماعية المحدودة والفردية المقيدة.<sup>1</sup>

التضامن العضوي: عرفه بأنه نموذج التضامن الاجتماعي المميز للجميع الصناعي الحديث والذي تقوم لوحده فيه على الاعتماد المتبادل بين عدد كبير جدا من الأدوار المتخصصة الموجودة في نسق تقسيم العمل المعقد الذي يتطلب تعاون جميع الجماعات والأفراد في المجتمع.<sup>2</sup>

ويعرف "عبد الله محمد عبد الرحمان": بأن التضامن الاجتماعي يقوم أساسا على مبدأ تقسيم العمل والاتجاه نحو المزيد من التخصص في الوظائف واستقلالية الفرد الذاتية عن الجماعة التي ينتمي إليها.<sup>3</sup>

### التعريف الاجرائي للتضامن :

هو عملية إندماج في مجتمع ما أو بين مجموعة من الاشخاص ونوع ذلك الاندماج ودرجته وهو يشير إلى الروابط في المجتمع التي تصل بين شخص وآخر ، حيث يرى أنه القوة المحركة التي تصنف القوى العاملة بشكل مثالي ويستخدم المصطلح في علم الاجتماع والعلوم الاجتماعية.

### 4-6-العمال:

حسب القانون الجزائري 11/90، فقد عرف العامل في المادة 2 أن العمال الأجراء هم كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم وحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> -نفس المرجع،ص 378.

<sup>2</sup> -محمد عاطف غيث،نفس المرجع،م،ص 340.

<sup>3</sup> -عبد الله محمد عبد الرحمن،النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية ،ط 1،2003،ص 229.

<sup>4</sup> -عبد الرحمن خليفي،الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي،دار العلوم للنشر والتوزيع،الجزائر،ط1،2008،ص 15.

التعريف الاجرائي للعمال:

العمال جمع العامل وهو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر ولو كان بعيدا من نظارته ويكون كذلك عامل داخل المؤسسة من أجل تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة.

6-5- المعوقات الوظيفية:

يعرف بارسونز "المعوقات الوظيفية بأنها شيء غير مألوف ماله عرضية"

تعريف ميرتون "وقد أكد على وجود التغير الذي يفرض نفسه وينبثق من داخل التنظيم، كما أكد على وجود الضغوط التي تفرض على التنظيم من الخارج عن طريق تدخل الدولة والحكومة".<sup>1</sup>

التعريف الاجرائي للمعوقات الوظيفية:

هي ذلك الكل المركب من القيم والعادات والتقاليد السالبة وانخفاض مستويات التعليمية وانخفاض الوعي التنظيمي والإجراءات الروتينية والتعقيدات الإدارية والتحيز في تطبيقها والضغوط الداخلية والخارجية وانعدام المشاركة الداخلية والخارجية في تفاعلها داخل النسق التنظيمي مما تحول إلى حد ما دون أداء العمليات التنظيمية لوظيفتها مما ينعكس سلبا على أهداف وفعالية المنظمة.

6-6- الرضا الوظيفي:

قد يكون من الصعب إيجاد تعريف متفق عليه بين الباحثين للرضا الوظيفي نظرا لكونه ظاهرة نفسية مرتبطة بالإنسان، الذي يتصف بأنه مخلوق ذو طبيعة نفسية معقدة لديه حاجات ورغبات متعددة ومتغيرة من وقت لآخر، وقد انعكس هذا كله على ظهور العديد من التعريفات التي أعطيت للرضا الوظيفي.

<sup>1</sup> إسماعيل، قباري محمد، مدخل إلى علم الاجتماع المعاصر مشكلات التنظيم والإدارة والعلوم السلوكية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط1 1988، ص 290.

<sup>2</sup> - سامي بن عبد الله الباحثين، الرضا الوظيفي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 14، عدد 02، جامعة الكويت، ماي 2007، ص 243.

يعرف "إدوين لوك" الرضا الوظيفي بأنه الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة.<sup>2</sup>

كما يعرف "بلجن" الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد اتجاه وظيفته وأن هذا الشعور يعكس درجة التفاعل بين خصائص الفرد والوظيفة والمؤسسة.<sup>1</sup>

### التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي:

أقصد بالرضا الوظيفي بأنه ذلك الشعور الايجابي الذاتي الذي يحمله المورد البشري لوظيفته عموماً (الرضا العام عن الوظيفة) وللعناصر المكونة لها خصوصاً (الرضا عن الاجر، محتوى العمل، نمط الاشراف، فرص الترقية، جماعات العمل، ظروف العمل)

### 6-7- التكامل:

تعريف التكامل: لغة: تكامل العمل: كونه كاملاً وتاماً

تكامل جهود الافراد: تكميل بعضهم بعض

اصطلاحاً: هو ترابط أجزاء النسق الاجتماعي وتماسكه لكي يصبح كيان كلياً موحداً والتكامل درجات ولكل نسق اجتماعي ينبغي أن يتمتع بدرجة معينة من التكامل.<sup>2</sup>

ويعرف أيضاً: التكامل هو يلقي الضوء على العلاقة بين الأجزاء المكونة للكل بحيث يكون للكل صفاته التي يختص بها وحدوده التي تسهل إدارته كوحدة بنائية متميزة، والعلاقات بين أجزاء الكل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - حنان عبد الرحيم الأحمدى، الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين، المجلة العربية للعلوم الادارية، مجلد 13، عدد 03، جامعة الكويت، سبتمبر 2006، ص 308 .

<sup>2</sup> - طارق السيد، علم الاجتماع الصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، ط1، 2008، ص 166

<sup>3</sup> - طارق السيد، علم الاجتماع الصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، ط1، 2008، ص 166

### التعريف الاجرائي للتكامل

لقد قصدت بالتكامل صيانة انسجام الجماعة ويشمل ذلك محاربة التفكك والعدوان والانتقاص من قدر الآخرين، وتأكيد الذات أو الدفاع عنها وإظهار التماسك ورفع مكانة الآخرين وتقديم العون والمساعدة والمكافأة.

### 6-8- المؤسسة الصناعية:

#### تعريف المؤسسة:

عرفها مؤيد سعيد السالم: أنها وحدة اجتماعية هادفة إنما تكوين اجتماعي منسق بوعي يتفاعل فيه الافراد ضمن حدود محددة وواضحة نسبيا من أجل تحقيق أهداف مشتركة.

وعرفها "ورين" بأنها كيان اجتماعي مفتوح منسق بطريقة واعية راشدة وله حدود شبه معروفة ويعمل بصور منتظمة ومستمر إلى حد ما لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة.<sup>1</sup>

وعرفها أيضا "بارسونز" على أنها وحدة اجتماعية تقوم وفقا لنموذج بنائي معين لكي يحقق أهداف محددة.<sup>2</sup>

#### التعريف الاجرائي للمؤسسة:

المؤسسة هي عبارة عن كيان اجتماعي متكامل يتم تشكيله بطريقة مقصودة من أجل تحقيق أهداف مشتركة بين مجموعة من الافراد ويسودها تفاعل متبادل بينهم، كما أنها خاضعة للوائح وقيم تنظيمية وقانونية.

#### المؤسسة الصناعية:

تعرف هي وحدة نشاط داخل القطاع الصناعي لذلك فهي تضم الوحدات الإنتاجية التي تقوم بإنتاج سلع متقاربة أي تستخدم نفس المادة الخام أو نفس طريقة الصنع.

وتعرف بأنها "مجموعة المؤسسات التي تقدم منتجات أو خدمات المستفيد في اسواق معينة، ولها قدرة للقيام بتقديم منتجات بديلة لكل من المؤسسات الأخرى.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بن سلامة زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة، مذكرة الماجستير، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة قسنطينة، 2006، ص 9 .

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 10.

<sup>3</sup> - بن بريكة عبد الوهاب، مقال تسيير الإستراتيجي للمؤسسات، مجلة الهيكل فالي الدواكي في الجزائر، جامعة بسكرة، العدد السابع، جوان 2011، ص 53

### التعريف الاجرائي للمؤسسة الصناعية:

هي فضاء لإنتاج المواد والسلع الجاهزة للاستهلاك، وكذلك توفير المعدات والآلات التي تنتج وسائل الانتاج بالإضافة إلى الوسائل المادية والبشرية التي ترتبط بالعملية الإنتاجية بصفة عامة.

### 6. الدراسات السابقة :

**الدراسة الأولى:** رسالة ماجستير في تسير الموارد البشرية تحت عنوان "الحركة العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي"، دراسة الحالة بجامعة متنوري قسنطينة، 2011، من إعداد "شطبي حنان"، وتحت إشراف الأستاذ "عبد الكريم بن اعراب". وكان السؤال الرئيسي: هل الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟

### التساؤلات الفرعية:

- 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؟

### الفرضيات:

- الحركة النقابية للعمال والأساتذة دافع الأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية .
- الحركة النقابية للأساتذة والعمال تدافع عن مصالح الجماعة المهنية.
- العمال والأساتذة راضين على نقاباتهم.

وحيث أن الهدف من دراسة هذا الموضوع: هو التوصل إلى هدف علمي يتمثل في الغوص في تاريخ الحركة النقابية في الفكر الإنساني والتعرف على تاريخها في الجزائر بإضافة إلى تناوله للحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة جذورها وتنظيماتها المختلفة. وهدف تطبيقي يتمثل في معرفة واقع الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية واتجاه تأثيرها على أداء الموارد البشرية.

والكلمات المفتاحية للدراسة هي: النقابة العمالية، النقابة العمالية في الجزائر، نقابة العمال والأساتذة في الجامعة، الأداء البيداغوجي.

واعتمدت الدراسة على المنهج التاريخي الوصفي، التحليلي في الدراسة بالإضافة إلى الإحصائي، ومنهج دراسة الحالة، واعتمدت في جمع البيانات على الاستمارة، المقابلة، الوثائق والسجلات حول الحركة النقابية وكانت العينة متكونة من 376 فرد، 148 أستاذا، 228 عاملا، وهي عينة العشوائية البسيطة.

وكان من نتائج هذه الدراسة أن نسبة 82,1 من العمال اعتبروا نشاط "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" ليس دافعاً لهم، و61,4 منهم اعتبروه معرقلاً له، في حين 38,6 اعتبره ليس دافعاً وليس معرقلاً للأداء البيداغوجي.

حيث أنني كطالبة قد استفدت من هذه الدراسة في بعض المفاهيم كالنقابة العمالية، بإضافة إلى نشأة النقابة في الجزائر.

**الدراسة الثانية:** وهي رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، بعنوان إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية "دراسة منوغرافية النقابية للطيارين المدنيين الجزائريين، بجامعة الجزائر 2005، من إعداد عيوش حورية تحت إشراف الاستاد كلودين شولية .

وكان السؤال الرئيسي: إلى أي حد سيدفع الطيار الجزائري بنشاطه النقابي؟

### التساؤلات الفرعية:

-هل أن الأمر مجرد عمل شكلي قام به الطيارون حتى لا يبقوا يمارسون حقهم النقابي في ظل أحادية الإتحاد العام للعمال الجزائريين؟

-هل ما دفع الطيار للقيام بتأسيس نقابة مستقلة هو علمه يجري في عالم الطيران المدني عبر العالم، وهل هو مطلع على مستجدات المطالب النقابية بالنظر إلى طرحهم الخاص لوضعية الطيارين الممتازة اجتماعيا عبر العالم؟

-هل فرع الإتحاد العام للعمال الجزائريين تحلى عن دوره الأساسي لدرجة أن الطيار تدهورت وضعيته على مستويات العمل؟

### الفرضيات:

-مهارة وخبرة الطيار تحقيق مطالبه التي لم تلبى في ظل الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

-أثر التخصص العالي والمهارة المهنية على الممارسة النقابية عند الطيار.

-الأبعاد ذات الصبغة العالمية لنقابة الطيارين المدنيين والتأسيس للإطار الخاص بالطيار، هدف إستراتيجي مقارن. بمطلب رفع

الأجور.

واعتمدت هذه الدراسة على المفاهيم التالية:النقابة المطالبية العمالية،الإضراب.

وكما استخدمت المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الأدوات التالية:الاستمارة والمقابلة، والملاحظة مباشرة وغير مباشرة

وكانت عينة البحث هي العينة العشوائية المنتظمة وتوزعت الاستمارة على 120 مبحوث.

وكان الهدف من الدراسة معرفة موقف ورأي فئة الطيارين من العمل في مؤسسة الخطوط الجوية وكذا الإستراتيجية التي

يتبعونها في ممارستهم النقابية.

وكانت الاستفادة من هذه الدراسة في معرفة تاريخ النقابة قبل ظهورها في الجزائر وكذلك مصطلحات



## الفصل الثاني

### الإجراءات المنهجية للدراسة

#### تمهيد

أولاً: التعريف بمجتمع البحث

ثانياً: مجالات الدراسة

ثالثاً: المنهج المستخدم في الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات الميدانية

خامساً: عينة الدراسة

## تمهيد:

يعرض الفصل الثاني من الدراسة الذي أحاول فيه عرض أهم الإجراءات المنهجية التي يستوجب على كل باحث أن يتناولها في دراسته للوصول إلى نتائج مرضية، وفي هذا الفصل يحتوى على تعريف بالجانب الميداني للدراسة، والمنهج المستخدم، والعينة وأدوات جمع البيانات مع الإشارة إلى الأساليب الإحصائية التي تم تطبيقها.

## أولاً-التعريف بمجتمع البحث:

عندما يقوم الباحث بدراسة ظاهرة معينة أو مشكلة ما فإن الأمر يتطلب أن يحدد مجتمع بحثه، ويتمثل في الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء التي تكون موضوع مشكلة البحث، وبعبارة أخرى جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث. وقد كان مجتمع الدراسة هذه عمال داخل المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية "بورقلة"، وان عدد العمال داخل المؤسسة هم 100 عاملاً، وخضع جميع العمال للدراسة أي أنني قمت بالمسح الشامل لمجتمع الدراسة هذا .

## 3 الدراسة الاستطلاعية: قمت بالدراسة الاستطلاعية من أجل معرفة معلومات حول موضوع الدراسة وكانت في

أيام، أولاً: إجراء ملاحظة بسيطة أي مشاهدة كيف يتم العمل داخل المؤسسة، وماهي المشاكل التي تحدث داخلها مثلاً: غياب أو عدم الدخول في الوقت أو خروج بدون أدنى من رئيس، التأخر. ثانياً: إجراء لقاء مع رئيس مصلحة المستخدمين حيث قمت بتدوين جميع المعلومات والإجابات المتحصل عليها (تعريف المؤسسة، أهدافها، فروعها). ثالثاً: إجراء لقاء مع مصلحة تسير الوسائل العامة وهو رئيس النقابة، حيث بتقديم معلومات حول النقابة (عدد العمال المنخرطين في النقابة، تأسيس النقابة، أهدافها، دورها داخل المؤسسة).

## ثانياً-مجالات الدراسة:

تتطلب كل دراسة الميدانية وضع حدود ومجالات الدراسة، فتمثلت مجالات الدراسة في بحثي هذا في:

المجال البشري والمجال الزماني، المجال المكاني.

**1. المجال البشري:**

أجريت هذه الدراسة تحت عنوان "العمل النقابي ودوره في التضامن بين العمال داخل المؤسسة الصناعية" بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية لمدينة ورقلة وقد بلغ عدد العمال بها 100 عامل. وينقسم إلى :

19 تمثل عمال الإطار.

41 تمثل عمال المتحكمون.

40 تمثل عمال التنفيذ.

**2. المجال الزمني:**

يشمل هذا الجانب المدة التي إستغرقتها الدراسة الميدانية، أي من بداية نزولنا إلى الشركة الوطنية للسيارات الصناعية، لأول مرة في 10 مارس 2014، ثم تقديم استمارة التسهيلات إلى رئيس مصلحة المستخدمين وانتظار الموافقة التي استغرقت حوالي يومين، ثم قمت بالدراسة الاستطلاعية من 16 مارس إلى 18 مارس 2014، وبعدها الموافقة على توزيع الاستمارات بعد تعديلها، حيث تم توزيعها في 5 أبريل 2014 على جميع العمال واسترجعت بعد 07 أيام، وكانت كاملة.

**3. المجال المكاني:****3 1: تقديم عام بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية:****3-1-1-1- لمحة تاريخية عن المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية:**

تعتبر المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية قديمة النشأة تم تأسيسها سنة 1959م أين كانت تابعة في ذلك الوقت للمؤسسة الفرنسية BERLIER و بعد الاستقلال تحول اسمها إلى SONACOM وهذا في سنة 1971، و بقيت على هذا

الاسم إلى غاية 1981م حيث تم إعادة هيكلتها و أصبحت تسمى بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI، وتقع هذه المؤسسة بالجزائر العاصمة و بالضبط في "الروبية" وتعتمد في تسيير منتجاتها على تسعة وحدات و هي موزعة على التراب الوطني.

الجدول رقم 1: يبين كل وحدات المؤسسة الأم

رمز الوحدة	اسم الوحدة
825	حسين داي
835	قسنطينة
833	سطيف
840	ورقلة
801	عنابة
824	بشار
845	وهران
831	تلمسان
832	تيزي وزو

المصدر: المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI.

3-2: التعريف بوحدة ورقلة 840 و أهدافها:

3-2-1- التعريف بوحدة ورقلة 840

تفرعت وحدة ورقلة 840 عن مؤسسة الأم سنة 1983م من جراء تطبيق سياسة إعادة هيكلة المؤسسات و هي تتوفر على نقاط بيع في كل من عين أميناس و جانت، فهي مؤسسة جهوية ذات طابع اقتصادي تجاري تقع في الطريق الرابط بين ولاية

غرداية الطريق رقم 49، و تقدر مساحتها الإجمالية 24.859.62 م<sup>2</sup>. المساحة المغطاة منها 5353 م<sup>2</sup>، أم المساحة غير المخططة فتتمثل في 19506 م<sup>2</sup>. كانت في الماضي تشتغل ما يقدر بـ 2039 عامل منذ تاريخ بدأ إستغلالها، أما حاليا فتشغل 100 عامل، ذات رأس مال قدره: 2.200.000.000. دج و التي تقوم بالأنشطة التالية:

- بيع الشاحنات.
- تصليح الحافلات و الشاحنات.
- بيع قطع الغيار.
- المراقبة التقنية للشاحنات بعد عملية التصليح و التحديد.

### 3-2-2- أهداف المؤسسة:

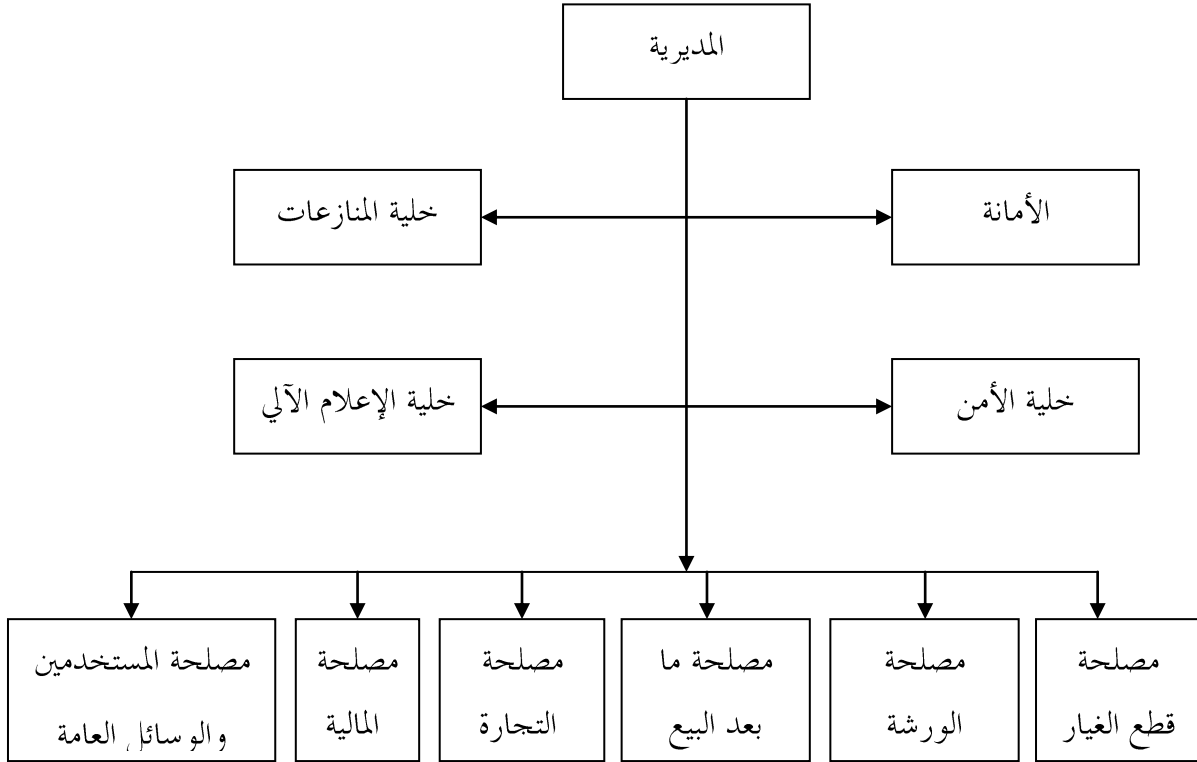
تهدف هذه المؤسسة أساسا إلى ضمان توزيع المنتج المصنع و قطع الغيار، و كذلك المساعدة الدائمة لصيانة العتاد، كما تعمل على تسويق المنتجات المصنعة و تنمية دور التسويق، و تسجيل طلبات الزبون حسب حاجته و استعماله للمنتج، كما تقوم بتوزيع المنتج حسب المخطط الوطني للتوزيع و كذلك الاهتمام بشكاوي الزبائن بنوعية المنتج، إرسال المعلومات المتحصل عليها إلى وحدات الإنتاج والهياكل المركزية الأخرى.

أما فيما يخص الصيانة فالوحدة يجب عليها أن تضمن تدفق منتظم لقطع الغيار و كذلك تحليل الطلبات و مساعدتهم عبر الهياكل المختلفة في الصيانة، كما تقوم بإعلام المستهلك حول التطور التقني للإنتاج كذلك التكنولوجيا الحديثة للتصليحات.

كما أنها أبرمت عدة عقود مع عدد من المؤسسات و من بينها المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية و المؤسسة البترولية في القطاع العسكري لتجديد العتاد حيث تعتبر المؤسسة مورداً أساسيا في تغطية حاجيات المؤسسة في الإقليم الجنوبي

### 3-3 : الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية:

الشكل رقم 1: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة 840 ورقلة



المصدر : المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية

من خلال دراستنا للهيكل التنظيمي للمؤسسة (SNVI): بوحدة ورقلة 840 استنتجنا أنه ينقسم إلى ثلاثة مستويات و هي المديرية، الخلايا، المصالح، و سنحاول فيما يلي دراسة هذا الهيكل التنظيمي.

- المديرية: ويرأسها المدير العام و الذي يقوم بالإشراف على رؤساء المصالح و السهر على تسيير الوحدة و يعمل على حل المشاكل الصعبة كما يقوم على إبرام العقود التي تضمن الاستمرارية و النجاح للمؤسسة و من صلاحياته اتخاذ القرارات العليا و هي أعلى مصلحة في المخطط التنظيمي.

- **مصلحة المنازعات:** وتقع في المرتبة الثانية بعد المديرية و من مهام هذه المصلحة الدفاع عن حقوق المؤسسة و متابعة ديونها والإعداد للصفقات من الناحية القانونية و هي تهتم بكل المشاكل والعمليات القانونية للمؤسسة.
- **الأمانة:** وهي تقع في نفس المرتبة مع مصلحة المنازعات و من مهام هذه المصلحة أنها تقوم بتنظيم مواعيد استقبال الزبائن و الموردين و الاتصال المباشر مع المدير و هي تهتم بجميع العمليات المتعلقة بالمديرية.
- **مصلحة الأمن الوقائي:** و هي تقع في المرتبة الثالثة من المخطط التنظيمي للمؤسسة و تتمثل صلاحيتها في الحفاظ على أمن المؤسسة الداخلي و وقايتها من جميع الأخطار المحتملة مثل: الحرائق، السرقة،.... الخ، و ذلك بتوفير أشخاص مكلفين لهذه العملية.
- **مصلحة الإعلام الآلي:** و هي تقع في نفس المرتبة مع مصلحة الأمن و هي مصلحة تحتوي على حاسوب واحد مركزي يقوم بالاتصال المباشر من جميع الحواسيب الأخرى الموجودة في المؤسسة حيث يتم الاتصال بحاسوب المخزن أو الاتصال بمصلحة ما بعد البيع الموجودة بمصلحة الفوترة حيث تمر به جميع الفواتير كما يقدم نظام معلوماتي لمختلف مصالح المؤسسة.
- **مصلحة قطع الغيار:** و هي تقع في المرتبة الرابعة من المخطط و من صلاحياتها بيع قطع الغيار للزبائن و ذلك بتقديم وصل للزبائن يتم من خلال تسليم طلبه من المخزن و يقدم له هذا الأخير نسخة من هذا الوصل إلى مصلحة المالية و نسخة تبقى في الأرشيف و تقدم نسخ أخرى إلى بعض المصالح حسب حالة الزبون و هي تنقسم إلى قسمين:
  - **قسم التسيير:** و هو قسم تابع لمصلحة قطع الغيار حيث يعتبر المسئول على متابعة العمليات التي يقوم بها المخزن و كذلك يقوم بتمويل قطع الغيار.
  - **قسم التخزين:** و يقوم هذا القسم بتخزين و تنظيم و ترتيب قطع الغيار في الرفوف المخططة لها حسب السعة و الحجم و تكون هذه الرفوف مرقمة بطريقة خاصة لتسهيل عمليات البحث.
- **مصلحة الصيانة:** و تقع في نفس المرتبة مع مصلحة قطع الغيار و من مهامها صيانة الآلات و تنظيمها و تصليح كل عطب موجود في آلات المؤسسة و التحديد و التحقيق في جميع الأعمال و تحسين الإنتاج و القيام بعمليات التصليح.

- مصلحة ما بعد البيع: تقع في نفس المرتبة مع مصلحة الصيانة و قطع الغيار و من مهامها متابعة الشاحنات بعد شرائها من طرف الزبون و هي المسئولة على إعطاء الإرشادات حول كيفية الاستعمال كما تعطي هذه المصلحة ضمانات للعربات الصناعية و تنقسم هذه المصلحة إلى رئيس الفصيلة و الأمانة.
- المصلحة التجارية: و هي تقع في نفس المرتبة مع المصالح السابقة و من مهامها الاتصال مع الزبون و تقديم توضيحات له على تنوع الشاحنات التي يرغب في شرائها و كيفية تقديم التسبيق الذي يمثل 10% من مبلغ الشراء، و تقدر نسبة مبيعات الشركة سنويا بـ 30% .
- مصلحة المستخدمين: و هي تقع في نفس المرتبة مع المصالح السابقة و من مهامها تنظيم الأجور و الترقية و استقبال طلبات العمل و المتربصين و الإشراف على عمليات التوظيف كما تقوم بحل المشاكل المتعلقة بالعمال فيما يخص الضمان الاجتماعي و في أساس المؤسسة و الركيزة لها كما تقوم هذه المصلحة بتسجيل و مراقبة العمليات التي طرأت خلال الشهر و ذلك من خلال يومية الأجور و إعداد كشف الأجر لكل عامل في المؤسسة و يكون ذلك بإتباع إجراءات هامة.
- مصلحة المالية:
  - تقوم بمراقبة جميع العمليات المحاسبية و الفحص الدقيق لدفاتر و الصندوق و مراقبة انتظام و صحة الجرد والتغطية و المتابعة و تنقسم إلى فصائل:
  - فصيلة التحصيل و الزبائن: تهتم باستقبال فواتير الزبون و صفقات البيع بالحاضر و المؤجل و تقييد عمليات الحساب بأرقام خاصة داخل الجدول.
  - فصيلة التنازل بين الوحدات: تهتم بتحويل قطع الغيار و الشاحنات بين الوحدات
  - فصيلة الخزينة : يقوم بجمع أموال المؤسسة عند البيع أو التسليم سواء كان نقدا أو صك بريدي و سجل في جدول المدفوعات أو المقبوضات يوميا.
  - فصيلة الموردين: تقوم بتمويل المؤسسة بالمستلزمات الضرورية ( ماء- كهرباء) كما يقوم بتسديد فواتير شراء استثمارات مختلفة لصالح المؤسسة و يكون ذلك بإعداد طلب شراء خارجي سند تسليم الفاتورة تشغيل يومية للمخالصة



- فرع المحاسبة العامة: جميع أعمال المصلحة عند التطرق للوثائق المحاسبية و كل وثائق الأمر والمتابعة والتسجيل الأمر بالكتابة و إعداد دفتر الأستاذ و إعداد اليومية المركزية و إعداد دفتر الجرد الشهري والميزانيات الختامية للمؤسسة.

**ثالثا: المنهج المستخدم للدراسة:** إن المنهج المستخدم في أي دراسة يتحدد وفقا للمفاهيم المستخدمة سواء

كانت مستمدة من النظرية أو من المفاهيم الإجرائية ومن طبيعة الظاهرة موضوع الدراسة وخصائصها المتميزة وطبيعة العلاقة التي تربط متغيراتها والأهداف التي تصبو اليها الباحث لتحقيقها.

- يمثل المنهج الطريقة الموضوعية التي يملكها الباحث في الدراسة أو تتبعه لظاهرة معينة من أجل تحديد أبعادها بشكل يجعل من السهل التعرف عليها<sup>1</sup>

- إن دراسة "العمل النقابي ودوره في تضامن بين العمال داخل المؤسسة"، تهدف إلى وصف ظاهرة العمل النقابي وتشخيصه وإلقاء الضوء على جوانبه المختلفة بهدف فهمه وتحليلها والوصول إلى معانيها السوسولوجية ومن أجل التحقيق من مدى الصدق الإمبريقي لفرضيات الدراسة وأهدافها اعتمدنا على الطريقة الوصفية التي تعتمد على المسح الشامل الذي هو إحدى طرائق المنهج الوصفي لأنه الأنسب لمثل هذه الدراسات لكونه يعتمد على جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها بطريقة علمية، ويعرف المنهج الوصفي: بأنه طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.<sup>2</sup>

بالإضافة إلى الإعتماد على المنهج المسح الاجتماعي من أجل اكتشاف خصائص العمل النقابي ومعرفة مدى تضامن العمل النقابي مع العمال داخل المؤسسة، ويعرف المسح الاجتماعي: بأنه يهدف إلى دراسة الخصائص السكانية أو الظواهر الاجتماعية المؤثرة في المجتمع وتحدث بشكل متكرر ومستمر بغرض تحليلها وتفسيرها والوصول إلى حلول لها وتعميمها والاستفادة منها عن طريق برامج التخطيط والإصلاح الاجتماعي

ويعرف أيضا: هو الطريقة العلمية لظروف المجتمع وحاجياته بقصد تقديم برنامج الإصلاح الاجتماعي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -الخالدي الهادي، المرشح المفيد في المنهجية وتقنيات البحث، دار الطباعة والنشر، الجزائر، ط 1، 1969، ص 22.

<sup>2</sup> -ربحي عبد القادر الجديلي، مناهج البحث العلمي، دار الجامعية، رياض، المملكة السعودية، 2011، ص 38 .

<sup>1</sup> -محمد العابد، إعداد وكتابة البحوث والرسائل الجامعية، شمس المعارف، القاهرة، ط 1، 2005، ص 89، 91.

<sup>2</sup> - مورييس أنجرس، تر: بوزيد صحراوي وآخرين، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار القبة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط ب، 2004، ص 154.

## رابعاً: أدوات جمع البيانات الميدانية:

إن الباحث ملزم باستخدام جملة من الوسائل و التقنيات تمكنه من جمع أكبر عدد من المعلومات التي تخدم بحثه، حيث تساعده على استقصاء المعطيات من المبحوثين بأسلوب علمي مضبوط.

والأداة هي الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وتحليلها وهناك الكثير من الأدوات التي تستخدم للحصول على تلك البيانات حيث تستخدم عدة أدوات معا، وهي الشئ الذي يساعد على دراسة المشكلة في جوانبها، تتحدد الأدوات لأية دراسة على طبيعة الموضوع والمعلومات المراد جمعها، لتحقيق الدقة العلمية فقد استعنت بالأدوات التالية:

### 1- الملاحظة: هي تقنية مباشرة للتقصي تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة من (قرية، جمعية..... إلخ) بصفة مباشرة وذلك

بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف السلوكيات، وهي توجيه الحواس والانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر رغبة في الكشف عن صفاتها وخصائصها بهدف الوصول إلى كسب المعرفة الجديدة عن تلك الظواهر<sup>2</sup>

وباعتبار أن موضوع الدراسة هو "العمل النقابي ودوره في التضامن بين العمال" فقد جاء استخدام الملاحظة كأداة في جمع البيانات محدودة ومقتصرة على الملاحظة البسيطة ، باعتبار أن النقابة تمثل العنصر الأساس للعمال في المؤسسة وهلفها هو التعرف على دورها اتجاه العمال، وقد شملت إجراءات الدراسة الأولية عن طريق الملاحظة ، القيام بزيارة استطلاعية للمؤسسة والتي من خلالها شاهدنا كيفية العمل خاصة داخل مصلحة المستخدمين بصورة بسيطة، وتعتبر الملاحظة وسيلة ضرورية في البحوث الميدانية كما تكشفه من بيانات مكملة خاصة غير المدرجة تماما في الاستمارة، فهي تقدم لنا صورا واقعية عن الظاهرة "العمل النقابي وما يتصل بها من متغيرات ومنها التضامن.

### 2- المقابلة:

"تعتبر أداة بحث وهي حوار لفظي وجها لوجه بين باحث القائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو مجموعة أشخاص"<sup>1</sup>

وعن طريق ذلك يحاول الباحث الحصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء والاتجاهات أو الإدراكات أو المشاعر أو الدافع أو السلوك في الماضي والحاضر وقد تم استعمالها بقصد جمع بعض المعلومات عن العمل النقابي أو التضامن بين العمال نتيجة العمل

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 186.

وكانت المقابلة غير مقننة أي طرح سؤال وإجابة بحرية، حيث أن أول مقابلة كانت مع "رئيس مصلحة المستخدمين" من أجل التعرف عن المؤسسة (التعريف، أهدافها، فرع التي تضمها المؤسسة)، وكذلك من أجل الموافقة علي اجراء الدراسة داخل المؤسسة وثانيا مقابلة كانت مع "رئيس مصلحة تسير الوسائل العامة" والذي يعتبر ايضا هو رئيس النقابة وكانت مشاركته في النقابة مند أن تأسست النقابة في المؤسسة سنة 1959 وان النقابة تحتوي على 90 عامل منخرط، وان هدف من النقابة هو تحقيق مصالح العمال ومصالح المؤسسة، وان النقابة تعمل بجهد من تحقيق التضامن والتعاون بين العمل، و **ثالثا** مقابلة كانت مع رئيس مصلحة المستخدمين من أجل الموافقة على توزيع الاستثمارات وان ارجع الاستثمارات بعد 07 أيام.

### 3-إستمارة الاستبيان: تعتبر الوسيلة الأنسب في جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية لاسيما المتعلقة منها بشعورهم

وآرائهم ومواقفهم نحو ظروف المحيطة بهم، لهذا كانت الاستمارة هي الوسيلة الرئيسية التي استعان بها الباحث في جمع

البيانات<sup>2</sup>

انطلاق من ضرورة توظيف واختبار الجانب المفاهيمي عمليا في المؤسسة محل الدراسة ووصولاً إلى آراء بعض الأساتذة أشاروا علينا بمعلومات بعد استشارتهم حول النسخة الأولية للاستمارة وتعديلها ثم الاستقرار على نموذج نهائي وتحتوي الاستمارة على

30سؤال

للإجابة عنها من طرف عينة الدراسة، والاستمارة كانت مبنية إلى محاور وهي:

#### المحور الأول: البيانات الشخصية

المحور الثاني: دور النقابة في تحسين ظروف العمل نتيجة التكامل بين العمال.

المحور الثالث: ضغوط العمل كمعوقات وظيفية تحد من عملية التضامن بين العمال.

المحور الرابع: تضامن النقابة مع العمال والرضا الوظيفي.

<sup>2</sup> -موريس انجرس، مرجع سابق، ص 190

**خامسا: عينة الدراسة:**

نختار العينة عادة حسب طبيعة الموضوع الدارسة، فلكل باحث عينة خاصة به وطريقة خاصة لاختيارها لدى فلا بد للباحث أخذ عينة ممثلة للمجتمع الأصلي ليتسنى له أخذ صورة مصغرة من مجتمع الدراسة<sup>1</sup>

عند القيام بالدراسة الاستطلاعية حول موضوع الدراسة لمعرفة معلومات عن العمل النقابي ودوره في تضامن بين العمال داخل المؤسسة، ومعرفة عدد عمالها داخل المؤسسة وبعد إتباع الدراسة أن العمال داخل المؤسسة هو 100 عامل، فقد تم تطبيق الدراسة على جميع العمال باعتبارهم عينة ممثلة للمجتمع الأصلي وللمجتمع الدراسة وهذه العينة هي العينة المسحبة لأنه تم إجراء مسح شامل لمجتمع الدراسة، لأن عدد أفراد المجتمع الأصلي للدراسة عدد صغير إذن حجم العينة المسحبة هو 100 عامل، بالإضافة التوصل إلى مجموعة من الحقائق حول موضوع الدراسة .

**سادسا: الأساليب الإحصائية:** من الطرق أو الأساليب البسيطة المتبعة في تحويل المعطيات الكيفية إلى البيانات الكمية

في معظم البحوث عموما، وفي هذه الدراسة أتبع مايلي:

1. التكرارات: وهي تفرغ، وتستوجب تلخيص الإجابات المتحصل عليها عن طريق الاستمارة في جداول عادية (بسيطة)، ومنها المركبة.

2. النسب المئوية: يسهل عرض وتحليل النتائج وفهمها وذلك من خلال العملية التالية: عدد التكرارات \*

100% / مجموع أفراد العينة، وكان حسب تكرارات الجدول المركبة: عدد التكرارات (1) \* عدد

التكرارات (2) / مجموع أفراد العين

<sup>1</sup> - 23: http://www.bob130nel/vb.html.12/04/2014.19

## خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل الذي تناول الإجراءات المنهجية المتبعة في موضوع الدراسة، وحاوالت اطلعكم على كل من تعريف على الجانب الميداني الذي أجري الدراسة، وكيفية التزول إلى الميدان وكيفية توزيع الاستمارة وإجراء الدراسة الاستطلاعية من أجل معرفة معلومات حول الموضوع الدراسة، وتحديد العينة للدراسة، هذا لتقريبكم من الدراسة أكثر، على اعتبار أنها المرحلة التمهيديّة قبل الوصول إلى النتائج النهائية.

## الفصل الثالث

### تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات

#### تمهيد

#### أولاً: عرض وتحليل البيانات

#### ثانياً: تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات الدراسة

#### ثالثاً: نتائج عامة للفرضيات الجزئية

#### خلاصة

**تمهيد:**

بعد أن تعرضت في الفصول السابقة من هذه الدراسة إلى كيفية بناء خطة تتماشى مع الموضوع من خلال الإشكالية وما يلحق بها إلى تحديد المفاهيم، ثم الانتقال إلى الجانب المنهجي وتتبع كل ما يتعلق بالجانب الميداني للدراسة، وبعد هذا تأتي نقطة أخيرة من الدراسة وهي تحليل ومناقشة النتائج ونعرض فيه البيانات وتحليل النتائج، ومن خلالها تتم تفريغ البيانات ومحاولة تفسيرها وتحليلها، للوصول استنتاجات إلى تخص موضوع الدراسة.

**أولاً: عرض وتحليل البيانات:**

**1 المحور الأول: البيانات الشخصية:**

**الجدول رقم (1): يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس.**

النسبة	التكرار	الجنس
93%	93	ذكر
07%	07	أنثى
100%	100	المجموع

بملاحظة المعطيات الواردة في الجدول أعلاه: تبين أن نسبة الذكور تمثلت 93% من العينة أي أن الذكور يمثلون تقريبا العينة المختارة والسبب راجع إلى طبيعة العمل الذي يشمل الجهد العضلي والفكري في العمل وهو الشيء الذي يستبعد وجود المرأة فيه، وزيادة على ذلك عدم قدرة المرأة على إنجاز الأعمال الصعبة والتي تختص بها الورشات، بحيث لاحظت أن المرأة يقتصر على الجانب الإداري (الدراسة الاستطلاعية) أن نسبة الإناث في هذه العينة تمثل 07%.

الجدول رقم (2): يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير السن.

النسبة	التكرار	السن
15%	15	] 30 – 25]
42%	42	] 45 – 30]
23%	23	] 50 – 45]
20%	20	] 55 – 50]
100%	100	المجموع

نلاحظ في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد العينة حسب السن، وأن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين ] 45 – 30] تمثل أكبر نسبة تقدر بـ 42%، كما يوضح أن النسبة 23% تمثل أفراد تتراوح أعمارهم ما بين ] 50 – 45]، وفي حين نجد أن نسبة 20% من أفراد العينة تمثل العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين ] 55 – 50]، ونلاحظ من خلال الجدول أن فئة الأعمار ما بين ] 30 – 25] هي أقل نسبة تقدر بـ 15%.

وكتأويل سوسيولوجي فإن أعلى نسبة في السن هذا يرجع إلى صعوبة العمل وتحمل ساعات العمل المتواصلة، ويعود إلى نوع العمل سواء في الجانب الإداري أو في الورشات، وهذا قد يتطلب فرد يتحمل العمل الشاق حسب الجدول قد يكون عمره ما بين 45 إلى 50، ومن 30 إلى 45، وكذلك يتطلب جهد عضلي وفكري ودرجة عالية من التحمل وهي الفئة التي تستطيع أن تقدم أكثر في العمل، أما الفئة العمرية من 50 إلى 55، فتعبر عن وجود مهرة وذو خبرة بالإضافة إلى الأقدمية في المؤسسة التي لا تستطيع الاستغناء عنهم وأن بعضهم يشغل وظائف إدارية كرؤساء المخازن، وبالتالي لا تتطلب جهد كبيراً، والفئة الأقل من 30 – 25 فهي فئة قد تمثل العمال الجدد في المؤسسة، وكذلك أنها فئة قادرة على العمل واكتساب الخبرة ومهرة من فئات السابقة أو الأقدمية في العمل.



الجدول رقم(3):يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
14%	14	ابتدائي
26%	26	متوسط
33%	33	ثانوي
27%	27	جامعي
100%	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح المستوى التعليمي لدى العمال بين لنا أن أكبر نسبة في مرحلة الثانوي تقدر ب 33%، في حين يبين نسبة المستوى الجامعي بنسبة 27%، ثم تأتي المستوى المتوسط تمثل نسبة 26%، وأقل نسبة هي مرحلة الابتدائي 14%. وكتأويل سوسيولوجي نقول أن سبب توزيع أفراد العينة بين جميع المستويات نسب متقاربة ويرجع هذا إلى طبيعة الأعمال، التي

يعمل فيها العمال، وأن أغلب الأعمال لا تحتاج إلى شهادات عليا بل تحتاج إلى المرونة والتركيز في العمل وتكوين، خصوصا من يعملون في تركيب قطع الغيار و الميكانيك (داخل الورشات) وقد يكون البعض منهم حامل شهادة في التخصص، وهذا ما تمثله نسب كل من المستوى الابتدائي، المستوى المتوسط، المستوى الثانوي، بالإضافة أن الشركة تحتوى على أفراد أعوان الأمن، وفي حين العمال الحاملين الشهادة الجامعية قد يكون هذا إما في الإدارة أو حاملين شهادة الميكانيك أو تقني سامي كهرباء أو ميكانيك.

## الجدول رقم (4): يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة.

النسبة	التكرار	الوظيفة
19%	19	إطار
41%	41	متحكم
40%	40	تنفيذ
100%	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة من أفراد العينة تمثل نسبة 41 من متحكمين، وحين تمثل نسبة 40 من عمال التنفيذ، وبحيث تمثل أقل نسبة 19 تمثل عمال الإطارات في المؤسسة.

وكتأويل سوسيولوجي يمكن القول أن أفراد العينة توزعوا بين مختلف الوظائف والأعمال داخل المؤسسة، منها عمال الإدارة، عمال داخل الورشات، المسير المخزن، أعوان الأمن، وعملية التوظيف قد يرجع إلى الشهادة التي حملها العامل أو المهرة والخبرة بإضافة إلى الترقية.

## الجدول رقم (5): يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة المهنية.

النسبة	التكرار	الخبرة
25%	25	أقل من 5 سنوات
27%	27	من 5 إلى 10 سنوات
48%	48	أكثر من 10 سنوات
100%	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن يبين أكبر نسبة تتمثل 48% من الفئة ذو الخبرة والمهارة أكثر من 10 سنوات، في حين تمثل نسبة 27 من 5 إلى 10 سنوات، وأخيرا نسبة 25% تمثل خبرة العمال أقل من 5 سنوات.

كتأويل سوسيولوجي، يمكن القول أن أكبر نسبة ترجع إلى مهارات و خبرات في العمل لدى العامل، وكذلك الأقدمية في العمل، بحيث لا يمكن الاستغناء عنهم، وقد يرجع كذلك إلى دخول في المؤسسة منذ نشأتها، أما من 5 إلى 10 سنوات يمكن أن يرجع هذا إلى بقاء في نفس الوظيفة أو إلى ترقية العامل في نفس المستوى للوظيفة، أما الأقل من 5 سنوات قد يكونوا الملتحقين بالمؤسسة في مرحلة جديدة، الذين يستعدون إلى اكتساب الخبرة والمهارة في العمل، وكذلك قد يرجع إلى بقاء العمال مدة أطول في نفس الوظيفة دون ترقية، وقد ترجع هذه الخبرات والمهارات إلى عمل النقابة من أجل بقاء في المؤسسة، والالتحاق بها من أجل اكتساب الخبرة، حينما تقوم بدورها اتجاه العمال بالدفاع عن مصالحهم، وتحديد في العمل وتحسين ظروف العمل، من أجل بقاء العمال وبدل الجهد أكثر، وتطوير المؤسسة من خلال العمل الجيد للعمال.

### الجدول رقم (6): يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الأفراد المنخرطين وغير

#### المنخرطين في النقابة.

النسبة	التكرار	واقع الانخراط
90%	90	نعم
10%	10	لا
100%	100	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن العينة انقسمت إلى الأعضاء المنخرطين في النقابة تمثلت بنسبة 90% و الأعضاء الغير

المنخرطين تمثلت بنسبة 10%، ويمكن القول أن التمثيل النقابي يكون على حسب عدد العمال وهذا استنادا للنصوص

القانونية، القانون الخاص لممارسة الحق النقابي 14/90 الصادر بتاريخ 06 جوان 1990، وأنه من حق كل عامل في المشاركة

من أجل الدفاع عن المصالح، وأن بعد الزيارة الميدانية للمؤسسة عند مقابلة رئيس مصلحة تسيير الوسائل العامة، وهو رئيس

النقابة أن 90 عامل منخرط في النقابة، و 10 من العمال ليس منخرطين، وقد يرجع عدم الانخراط إلى الالتحاق بالمؤسسة في

فترة قد تكون جديدة، وكذلك عدم انخراطه إلى النقابة ليس لديه قناعة شخصية ليكون نقيب، أو كثرة الانشغالات، أو عندهم

الثقة في المشتركين في النقابة من أجل دفاع عن مصالحهم.

**الجدول رقم (7) خاص بالعمال المنخرطين ضمن النقابة.**

النسبة	التكرار	انتماء المنخرط(ة)
26%	26	عمل تطوعي
64%	64	عمل نقابي
90%	90	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 64% تمثل الانتماء المنخرطين إلى النقابة هو عمل نقابي، فحين نسبة 26%

انتمائهم إلى النقابة هو عمل تطوعي، وكتأويل سوسيولوجي يمكن القول أن العمل النقابي هو عمل من أجل دعم العمال والعمالين في المؤسسة التي تنشأ من أجلها النقابة وهي لتحسين حالتهم المادية والاجتماعية والمهنية، وأن العمل النقابي خاضع للقوانين، أما العمل التطوعي فهو بدل جهد من طرف العمال بدون مقابل من أجل تشجيع روح التعاون والمشاركة داخل المؤسسة، وكذلك في النقابة، وتنمية روح التضامن وأنه غير خاضع للقوانين، وعمل تطوعي يكون عمل حسب رغبة العامل لانخراطه للنقابة، ونلاحظ أن أغلب العمال انخرطهم إلى النقابة هو عمل نقابي حسب القانون، مع العلم أن المنخرطين في النقابة 90 عامل.

**الجدول رقم (8): يوضح مدة الانخراط العمال المنخرطين للنقابة.**

النسبة	التكرار	مدة الانخراط
30%	30	[ 1 - 10 سنوات ]
32%	32	[ 11 - 20 سنة ]
28%	28	[ 21 - 30 سنة ]
100%	100	المجموع

يبين الجدول رقم (8): أن أكثر مدة في الانخراط النقابة هي تتمثل في نسبة 32% للعمال ذو الخبرة والمهارة في العمل وكذلك

منذ المشاركة في النقابة، وتمثل نسبة 30% إلى العمال الذين انخرط في النقابة من مدة جديد أو ال والتحاق جديد في العمل

بالمؤسسة، و فحين تمثل نسبة 28% للمدة المنخرطين القدماء في العمل النقابي وذو خبرة ومهارة في النشاط النقابي، ويمكن أن نرجع المدة إلى الانضمام العامل إلى النقابة كنتقيب داخل المؤسسة من أجل تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة وتأدية واجباته وحقوقه في المؤسسة، علما أن النقابة تأسست في سنة 1959م.

### المحور الثاني: دور النقابة في تحسين ظروف العمل نتيجة التكامل بين العمال.

#### الجدول رقم(9): يوضح مدى مساهمة النقابة في الحفاظ على المؤسسة وتطويرها.

النسبة	التكرار	البدائل
69%	69	نعم
31%	31	لا
100%	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ أن هناك فارق بين نسبتي نسبة كبيرة الإجابة ب"نعم"، و تمثل نسبة 69%، ونسبة قليلة الإجابة ب"لا" وتمثلت بنسبة 31%.

ويمكن القول أن النقابة تساهم في الحفاظ على المؤسسة وتطويرها حسب العمال، وقد يرجع هذا إلى الأعمال التي تقوم بها النقابة داخل المؤسسة، كالتحسين الظروف العمل، وكذلك الحرص على تشجيع العمال على بذل الجهد أكثر والإثقان في العمل، مما يزيد في مردودية المؤسسة، أما العمال الذين يرون العكس فقد يمكن في نظرهم أن النقابة لا تقوم بالحفاظ المؤسسة، بل من أجل تحقيق المصالح العمال فقط وتحقيق مصالحهم الشخصية في النقابة، أو أن بعض العمال الجدد لا زالوا لا يعرفون عن النقابة داخل المؤسسة، أو يرجع إلى نظرة عدم المنخرطين للنقابة ودورها.

**الجدول رقم (10): يوضح مدى دفاع النقابة عن مصالح العمال.**

النسبة	التكرار	البدائل
80%	80	نعم
20%	20	لا
100%	100	المجموع

من خلال الجدول أعلاه أن النقابة تقوم بالدفاع عن مصالح العمال حيث كانت الإجابة ب"نعم" تمثلت بالنسبة 80%، مع العلم كان السؤال مفتوح نسبة 42% دفاع متواصل، 25% متقطع، 23% أحيانا، 20% أن النقابة لا تقوم بالدفاع عن مصالح العمال.

كتأويل سوسيولوجي نقول أ، النقابة تقوم بالدفاع عن مصالح العمال من حيث تحسين الأجور، التعويضات، وتوفير الوسائل الوقاية والحماية من الأخطار داخل الورشات، وتحسين الأجهزة وتدخل أحيانا عند وقوع بعض خلافات بين العمال، وإذا كانت النقابة لا تدافع عن مصالح العمال، قد يرجع هذا إلى عدم التحاق العمال من أجل الدفاع، أو عدم تقديم طلب لتدخل في مصالحهم، أو أن النقابة لا تساهم بالدفاع بطريقة مباشرة أو الإهمال في العمل النقابي عن بعض المصالح

**الجدول رقم ( 11): يوضح عند تعرض العامل لمشكل مهني،تقوم النقابة بالتدخل بشكل**

**فوري.**

النسبة	التكرار	البدائل
65%	65	نعم
35%	35	لا
100%	100	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 65% الإجابة ب "نعم" أن عند تعرض العمال لمشكل مهني تتدخل بشكل فوري، في حين تمثلت نسبة 35% عدم تدخل النقابة يمكن القول أن من أدوار النقابة مساعدة العمال في العمل وحسب العمال المؤسسة الذين يعملون في الورشات بشكل فوري مثلا إذا كانت هناك نقائص أو تعطيل الأجهزة داخل الورشة، أم عن رأى عدم تدخل النقابة من خلال الدراسة الاستطلاعية صرح أحد العمال لم يسبق لي وأن تعرضت إلى مشكل مهني، وقال آخر أني مبتدأ في العمل لم يحدث معي بعد، وأن النقابة تتدخل إلا عن إعطائها الأوامر أو قد يرجع إلى عدم تفاهم العمال المنخرطين وغير المنخرطين، وأن النقابة تعرف وتفهم أولا المشكل وما هو سببه ثم تتدخل.

### الجدول رقم(12): يوضح مدى تشجيع النقابة عن الاتصال بين العمال.

النسبة	التكرار	البدائل
83%	83	نعم
17%	17	لا
100%	100	المجموع

من هذا الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة الإجابة ب "نعم" النقابة تشجع عن الاتصال 83% وهذا الاتصال قد ينتج روح التضامن وتمثل بنسبة 36% فحين تمثل نسبة 29% من التعاون وأخير المشاركة بنسبة 18%، أما عدم تشجيع عن الاتصال تمثلت بنسبة 17%.

ويمكن القول أن عندما النقابة تقوم بدورها وتحقيق مطالب العمال والدفاع عن مصالحهم بشكل قانوني هذا يؤدي إلى روح التضامن، والتعاون يكون بينهم بشكل تلقائي وبإضافة عند تجنب الأنانية داخل العمل وكذلك الإتحاد في العمل يؤدي إلى النجاح في العمل ويكون الاتصال بينهم بروح التضامن والتعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات والتحاور في العمل، أما عن الأفراد الذين يرون العكس قد يرجع إلى المعارف المسبقة بين العمال قبل الالتحاق بالمؤسسة، أو أن النقابة تهمل الجانب الاتصال في العمل قد يرجع إلى عدم الانخراط في النقابة أو عدم الاعتراف بها.

الجدول رقم(13):يوضح مدى مساهمة العمل النقابي في توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة

وجاذبة للعامل.

النسبة	التكرار	البدائل
73%	73	نعم
27%	27	لا
100%	100	المجموع

نقول من خلال الجدول تساهم العمل النقابي في توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة وجاذبة للعمال حسب رأى أفراد العينة بنسبة 73% الإجابة ب "نعم" وعكس بنسبة 27% الإجابة ب "لا".

وكتأويل سوسيولوجي يمكن القول أن العمل النقابي يبذل جهده في توفير وسائل الوقاية، وتوفير الأجهزة اللازمة للعامل من أجل العمل والراحة ومساعدته على البذل الجهد أكثر، كذلك أنها تعمل على مراقبة الأجهزة إذا كانت معطلة تعمل على تغييرها من أجل المحافظة على صحة العامل داخل المؤسسة وأنها توفر الأمن والاستقرار من أجل الحفاظ على صحته من خلال توفير كل ما يخص العامل من ناحية العمل ، سوء في الورشات أو الإدارة، أما من يرون العكس فقد تكون النقابة ليس لها دخل في توفير الوسائل العمل، قد يرجع هذا إلى الرؤساء المصالح في المؤسسة أو الإدارة ، وكذلك قد يرجع إلى العامل في حد ذاته من أجل توفير بيئة آمنة من خلال الحرص على النظافة وعليه التركيز والإلتقان في العمل بدون غش أو ملل، أو النقابة تعمل بشكل غير واضح.



## الجدول رقم(14):يوضح روح التضامن بين العمال بسبب فعالية النضال النقابي.

النسبة	التكرار	البدائل
62%	62	نعم
83%	83	لا
100%	100	المجموع

من خلال هذا الجدول يظهر أن أغلب أفراد العينة يرون أن روح التضامن بين العمال يرجع أساسا لفعالية النضال النقابي وهذا ما كانفي رأيهم تمثلت بنسبة 62 %، في حين نلاحظ أن بقية أفراد العينة يرون العكس أن روح التضامن لا يرجع أساسا إلى النضال النقابي، وكانت الإجابة ب "لا" قدرة بنسبة 38%.

وكتأويل سوسيولوجي يمكن القول أن روح التضامن بين العمال يرجع أساسا لفعالية النضال النقابي، وهذا قد يكون من خلال العمل الذي تعمله النقابة من أجل العامل من حيث توفير البيئة الآمنة وتحسين الأجور وترقية العمال وتحقيق المكاسب الاجتماعية والمهنية، وكل ما يتعلق بالعام، وهذا يدفع العمال في التضامن من أجل العمل الجماعي لتحسين العمل وتحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة ومن خلال العمل الجماعي ينتج التضامن بينهم، ويكون تضامن بين المنخرطين وغير المنخرطين، لهذا يرون أن التضامن بين العمال لا يرجع إلى النضال النقابي، فهذا يبين أن العمال غير متفقون في العمل النقابي أو أن العمال على علاقة من قبل الانخراط في النقابة أو روح التضامن بين العمال كان بشكل تلقائي غير راجع إلى النقابة.

الجدول رقم(15):يوضح مدى تقييم العمال لأداء العمل النقابي.

النسبة	التكرار	التقييم
20%	20	جيد
65%	65	متوسط
15%	15	ضعيف
100%	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب أفراد العينة يرون أن أداء العمل النقابي متوسط تمثل بالنسبة 65 %، فحين يرون البعض جيد تمثل بالنسبة 20 %، وأن أقل نسبة 15 %، تمثل أداء ضعيف.

وكتأويل سوسيولوجي حيث يرجع التقييم المتوسط في رأى العمال إلى أن النقابة تهدف إلى تحقيق المصالح وكذلك تساعد العمال في حل مشكلة ما، وكذلك تشجعه على العمل ولكنها في بعض الأحيان تمهل بعض الطلبات وفي بعض الأوقات تميل إلى الإدارة على حسب العمال، بينما التقييم الجيد فقد يدل هذا التقييم أن العمل النقابي يوفر كل ما يتعلق بالعمال بشكل جيد، حيث أنها تحرص على تحسين ظروف العمل بشكل جيد، وكذلك تعويض العامل وتعمل على تضامن وتعاون العمال فيما بينهم، أما التقييم الضعيف ويدل على أن النقابة لا تقوم بأي دور يخص العامل وأنها لا تبدل أي جهد من أجل الدفاع عن مصالحهم بل تسعى إلى تحقيق أهدافها فقط دون النظر إلى متطلبات العمال وحاجاتهم من ناحية العمل.

جدول رقم (16): يبين أهم النتائج المحققة من طرف العمل النقابي داخل المؤسسة

لصالح العمال.

النسبة	التكرار	النتائج
41%	41	تحسين الأجور
19%	19	ظروف العمل
09%	09	تكامل العمال مع الادارة
28%	28	النتيجة 3.2.1.
03%	03	أخرى
100%	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول النتائج المحققة من طرف العمل النقابي، حتى أن أعلى نسبة تمثل تحسين الأجور قدرة ب 41%،  
 فحين تمثلت نسبة 28% حسب أفراد العينة أنها تحقق تحسين الأجور، وظروف العمل، وتكامل العمال مع الادارة، أما عن  
 ظروف العمل فإنها قدرة بنسبة 19 %، فحين مثلت نسبة 09 % تكامل العمال مع الادارة، وأخيرا نسبة 03 %، أن هناك  
 نتائج أخرى تسعى النقابة لتحقيقها داخل المؤسسة، كأن تنضامن خارج العمل مع العامل، وتجعل حدا للإنفرد بالقرار من  
 طرف الادارة، وتقوم بعملية الجرد في كل عام داخل المخزن.

وكتأويل سوسيوولوجي نلاحظ أن أغلب تركيزها على تحسين الأجور إلى العامل وهذا يدفعه إلى الاجتهاد وتحسين في العمل  
 وتشجيع نحو الافضل داخل المؤسسة، عندما تحسن الأجر تكسب ثقة العمال والعمال أكثر بإضافة الوقوف مع بعض، وأنها  
 تركز على ظروف العمل من أجل توفير الاستقرار والأمان في العمل، وكذلك التفاهم في العمل بعيد عن الإكراه والأنانية في  
 العمل، ونستنتج من خلال الجدول أن النقابة تعمل بشكل متوسط في تحقيق النتائج، ومع هذا النسب متقاربة يدل على أن  
 النقابة تعمل جاهدة من أجل تحقيق كل ما يخص العمال.

المحور الثالث: ضغوط العمل كمعوقات وظيفية تحد من عملية التضامن بين العمال.

الجدول رقم (17): يوضح توزيع إجابات أفراد العينة عن ساعات العمل مرهقة:

النسبة	التكرار	البدائل
28%	28	نعم
72%	72	لا
100%	100	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن نسبة 72% من أفراد العينة لا يعانون من ساعات العمل، وهذا قد يرجع إلى العمل الذي يعمله أو المصلحة التي يعمل فيها، وأن العمل يختلف، عمال الإدارة ليس كالذين يعملون في الورشات، أن ساعات العمل في العمل داخل المؤسسة، حسب الدراسة الاستطلاعية أن توقيت العمل من 8 إلى 12:00، و 12:30 إلى 16:00، لهذا قد تبدو ساعات العمل مرهقة والراحة إلا نصف ساعة، فحين تمثل النسبة 28% أن ساعات مرهقة وهذا قد يرجع إلى صعوبة العمل الذي يعمله العمال، قد يكون أن العامل في بعض الأحيان يعمل دون راحة حيث إذ كان يعمل في الورشات، فإنها ساعات العمل تبدو له مرهقة، وكذلك يرجع إلى إكراه العامل العمل في حد ذاته، أو للروتين في العمل وبهذا نستنتج أن العامل يعاني من ضغوطات نفسية في العمل الشيء الذي يجعله يكره العمل .

**الجدول رقم(18):يوضح مدى وجود ضغوطات داخل المؤسسة تعرقل تواصل العمال مع**

**النقابة.**

النسبة	التكرار	البدائل
20%	20	نعم
80%	80	لا
100%	100	المجموع

يوضح هذا الجدول أن أغلب أفراد العينة لا توجد ضغوطات داخل المؤسسة تعرقل تواصلهم مع النقابة وتمثلت بنسبة 80 %، وهذا قد يرجع إلى الانخراط في العمل النقابي لتسهيل التواصل، أو أنها تقوم بدورها اتجاه العامل ومعرفة كل ما يعرقل عمله، وكذلك قد يرجع إلى الرقابة التي تقوم بها النقابة والاتصالات والتفاعل بينها وبين العمال من أجل التضامن معهم وتعاونهم في العمل، فحين تمثلت النسبة 20 %

بالإجابة ب "نعم" هناك ضغوطات داخل المؤسسة تعرقل تواصل العامل مع النقابة حيث كانت الإجابات مختلفة، أن هناك إهمال من طرف النقابة، وعدم أخذ الطلبات بجدية، وعدم تحديد التنسيق الجيد مع العمال، وإهمال جهود العامل في العمل، وكانت نسبة الإهمال من طرف النقابة 04 %، وعدم أخذ الطلبات بجدية 09 %، وعدم تحديد التنسيق الجيد مع العمال 07 %، وكذلك قد تبين أنها تهدف إلى تحقيق المصالح الشخصية وأن النقابة لا تركز على العامل وصحته بل على الإنتاجية العمل من طرف العامل دون النظر إلى متطلباته، وحتى عند طلب المساعدة لم تكن بجانبك، وتكون النقابة في بعض الأحيان لا تتعامل مع العمال الغير منخرطين للنقابة بالطبع هم زملاء مهنة، ولكن مسؤولياتها تعطي أولوية الخدمات والرعاية والمساندة أكثر للأعضاء النقابة، بإضافة قد تكون هناك توترات العلاقات بين النقابة والعمال.

## الجدول رقم (19): يوضح حقيقة نضال النقابة من أجل حل الضغوطات التي تواجه العمال

في العمل.

النسبة	التكرار	البدائل
52%	52	نعم
48%	48	لا
100%	100	المجموع

يوضح هذا الجدول أن النقابة تبذل جهداً من أجل حل الضغوطات التي تواجه العمال في العمل وتمثلت بالنسبة 52%، حيث أنها تبذل جهداً كبيراً في تحسين الأجور والتأمين الاجتماعي والصحي، وكذلك تقف مع العامل عند تعرضه لحادث في العمل مادياً ومعنوياً، وأنها تقوم بمنح عطل للعمال في الأعياد وكذلك إذا كان عند العامل فرج أو حزن، وأن النقابة تعمل على حل الضغوطات بكل الطرق والوسائل وبالأخص عمال الورشات فيها تساعدهم في أي مشكل أو ضغوطات تتعلق بالعمل داخل الورشات لأنهم معرضون إلى الخطر، من حيث المناخ العمل، الإضاءة، الحرارة، أما عن الإجابة بـ "لا" تمثلت بالنسبة 48%، أن النقابة لا تبذل جهداً في حل الضغوطات التي تواجه العمال في العمل، وقد يرجع هذا إلى عدم قبول النقابة الطلب من طرف العامل أو إهمالها، أو أن النقابة لا تقوم بدورية من أجل معرفة الضغوطات وكيفية حلها، وعدم إصغاء النقابة للعامل، أو أن العامل لا يدخل النقابة عند تعرضه إلى ضغط في العمل، أو العكس النقابة لا تحب أن تتدخل، حيث طرح أحد "أني لم يسبق لي وأن تعرضت إلى مشكل في العمل"، وقال آخر "لم أجرب بعد".

الجدول رقم (20): يوضح واقع تضامن النقابة مع العمال أثناء وقوع حوادث داخل

المؤسسة.

النسبة	التكرار	البدائل
70%	70	نعم
30%	30	لا
100%	100	المجموع

يوضح الجدول مدى تضامن النقابة مع العمال أثناء وقوع حوادث داخل المؤسسة، تمثلت بنسبة 70% بالإجابة بـ "نعم" حيث أن النقابة من وظائفها مساعدة العامل عند تعرضه لحادث معين، فإنها تسانده ماديا ومعنويا وتقوم بإعطاء إجازة للعامل والإعلان الطبي وتوعيته، وإيجاد محامي لمساعدته في حادث، ومع هذا فإن النقابة تقوم بمراقبة دائم على الأجهزة والوسائل داخل المؤسسة لتجنب وقوع الحوادث فإنها تتضامن مع العمال بشكل فوري إذا وقع حادث، فإنها تتدخل في مساعدة بكل الطرق، وأغلب تدخلها يكون في حل خلافات بين العمال فإنها تعمل على ترضي بينهم، فحين كانت الإجابة بـ "لا" تمثلت بنسبة 30% لا تتضامن النقابة مع العمال أثناء وقوع الحوادث وهذا يرجع على عدم الاهتمام اللازم، أو عدم معرفة النقابة بالحوادث، عدم طلب المساعدة من طرف العامل، أو عدم تدخل إلا عند إعطاء الأوامر وليس بشكل فوري، وقد يرجع إلى التدخل بشكل تلقائي ليس كعمل نقابي.

## الجدول رقم (21): يوضح واقع اتفاق النقابة مع الإدارة لحل مشاكل العمال.

النسبة	التكرار	البدائل
57%	57	نعم
43%	43	لا
100%	100	المجموع

يظهر من خلال الجدول أنه سبق وأن وقع اتفاق بين النقابة والإدارة لحل مشاكل العمال، تمثلت بالإجابة بـ "نعم" بنسبة 56% وكذلك كان آراء العمال مختلفة لأن السؤال مفتوح، ووقع اتفاق حول الترقية لبعض العمال والأجور بنسبة 30% وتعويض العمال 19%، ولحل مشاكل العمال 8% ويكون الاتفاق من أجل حل الخلافات وتعرض العمال لحادث، وكذلك توزيع منحة العيد الأضحى لأعوان الأمن، وكذلك زيادة الأجر للعامل وأن هذه الأعمال تكون من خلال الحوار الدائم بين الإدارة والنقابة، أو الاتفاقية الاجتماعية لأنها هي المسئولة على العمال وتعتبر وسيلة لحل مشاكلهم، وقد تكون الاتفاق من خلال الإعلان الاجتماع بين النقابة والإدارة من خلاله تخرج بالنتائج من أجل تحقيقها، وهناك مشاكل تحل باستخدام الحوار لمعرفة المشكل ثم يكون الاتفاق لإيجاد حل، فحين تمثل نسبة 43% أنه لم يسبق وأن وقع اتفاق بين الإدارة والنقابة لحل مشاكل العمال ويرجع هذا إلى عدم التفاهم بين العمال أو أن الاتفاق يكون بطريقة سرية غير معلنة من أجل حل مشاكل، ويرجع إلى قلة الاتصال بين العمال ويعتبر من النقائص النقابة في المؤسسة، أو أن المشاكل لا تحتاج إلى اجتماع بين الإدارة والنقابة وأن أكثر وسيلة تستعمل للاتفاق تكون بالاجتماع.



## الجدول رقم ( 22): يوضح النقابة تبذل جهد من أجل تشجيع قيم التضامن مع العمال

أثناء تعرض أحدهم لحادث معين.

النسبة	التكرار	البدائل
72%	72	نعم
28%	28	لا
100%	100	المجموع

يظهر أن النقابة تبذل جهوداً من أجل تشجيع قيم التضامن مع العمال أثناء تعرضه أحدهم لحادث معين وكانت الإجابة ب "نعم" بالنسبة 72%، وكانت الإجابة ب "لا" لا تبذل أي جهد بنسبة 28%.

وكتأويل سوسيولوجي يمكن القول أن قيم التضامن هي تشبيك الروابط الاجتماعية بين العمال، وكذلك مساعدتها بالتضامن يكون هناك تخفيف من الضرر للعامل، وتأمين ما يحتاجه عند تعرضه إلى الحادث وأن النقابة تشجع العمال من أجل تجاوز الحادث من خلال التضامن والتعاون والوقوف إلى جانب بعضهم البعض ومساعدته في العمل وتقديم تعويضات وتأمين الطبي والاجتماعي. أما إذا كانت النقابة لا تبذل جهوداً من أجل التضامن وقد يرجع إلى أن العمال يتعاونون فيما بينهم والوقوف إلى جانب بعضهم البعض والتضامن فيما بينهم دون تدخل اسم النقابة، وأنها لا تتضامن مع العمال إلا بنسبة قليلة وأن لديها قوانين وقواعد تتبعها من أجل التدخل والمساعدة العمال .

## المحور الرابع: تضامن النقابة مع العمال والرضا الوظيفي:

الجدول رقم (23): يبين علاقة تضامن النقابة مع رضى العمال.

النسبة	التكرار	البدائل
63%	63	نعم
37%	37	لا
100%	100	المجموع

نلاحظ أن نسبة 63% تمثل أغلب الإجابات أفراد العينة بـ "نعم" رضى عن تضامن النقابة معي، وكانت الأسئلة مفتوحة ومن خلال التفريغ توصلت إلى مايلي: تحسسك بوجودك داخل المؤسسة 18%، تحقيق مصالح العمال 29% تتفق وقت الحوادث والمشاكل 16%، وهذا يرجع إلى أن العمل النقابي يتحلى بالروح الوطنية والحفاظ على المؤسسة، وأن النقابة تحقق لهم متطلبات وحقوق العمال داخل المؤسسة وتساندهم كذلك في خارج عمل المؤسسة، وأنها تعمل من أجل التضامن بين العمال وتحسسهم بوجودها كوسيلة للدفاع عن حقوقهم ووقوف أثناء المشاكل والخلافات والتراعات من أجل توفير الأمن والاستمرار والاستقرار العمل في المؤسسة، فحين يرون أفراد عكس ذلك أنهم ليسوا راضين عن تضامن النقابة تمثلت بنسبة 37%، ومن خلال التفريغ الإجابات التي حصلت عليها أن يوجد نوع من الإهمال بنسبة 8%، وتميل إلى الإدارة أكثر من العمال بنسبة 20%، تكريس المصالح الشخصية 9%، وقد يرجع هذا إلى أن النقابة في معظم الأحيان تكون في صف الإدارة لكي لا تضيع حقها وحق العامل داخل المؤسسة، وينظرون عمال على أن النقابة إذا كانت متواجد أو غير متواجد نفس الشيء حيث طرح أحدهم: أنا لست بحاجة إلى نقابة، حيث أن الاتصال صعب مع النقابة، وقد يرجع إلى أن لا يوجد تواصل مطلق بين النقابة والعمال أو عدم حياد النقابة أحيانا، وأن النقابة لا تقوم بدورها كما يجب، و أن العمال لا يعرفون كيف يتعاملون معها.

## الجدول رقم (24): يوضح مدى رضى العامل عن العلاقة بينه وبين من يمارسون العمل

## النقابي.

النسبة	التكرار	البدائل
75%	75	نعم
25%	25	لا
100%	100	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى راض العامل مع زملائه في العمل ممن يمارسون العمل النقابي وكانت الإجابة ب "نعم" تمثلت بنسبة

75% فحين الإجابة ب "لا" تمثلت ب 25% .

وكتأويل سوسيولوجي يمكن القول أن أغلب أفراد العينة راضين عن علاقة بينهم ومن يمارسون العمل النقابي، وقد يرجع هذا إلى التفاهم في العمل والتراضى بين بعضهم البعض والتسامح في المشاكل والتضامن والتماسك من أجل التطور والاستقرار في العمل وتحسين العمل النقابي، والتفاعل في العمل وأن العلاقة في جانب العمل ليس لها علاقة بالعمل في النقابة، إذا كانوا غير راضين عن العلاقة بين زملاءهم فقد يرجع إلى وجود نزاعات وخلافات وكذلك ظهور الحقد وعدم التسامح عند تعرض إلى المشاكل، وكذلك عندما لا يكون هناك تفاهم من حيث العمل، أو عدم الثقة أو النظرة إلى تحقيق المصالح الشخصية دون النظر إلى تحقيق مصالح العمال ككل.

## الجدول رقم (25): يوضح مدى إنحياز النقابة تنحاز إلى الإدارة في تحقيق مصالحها

## عوضاً عن مصالح العمال.

النسبة	التكرار	البدائل
45%	45	نعم
55%	55	لا
100%	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الإجابة ب "لا" تمثل أغلب أفراد العينة بنسبة 55% النقابة لا تنحاز إلى الإدارة في تحقيق مصالحها عن مصالح العمال لأن النقابة هدفها الوحيد في المؤسسة هو تحقيق مصالح العمال وإرضاءهم عن العمل وإذا انحازت إلى الإدارة إلا من أجل مصالح العمال، فحين كانت الإجابة ب "نعم" بنسبة 45% أن النقابة تنحاز إلى الإدارة في تحقيق مصالحها الشخصية وأنها تنحاز إلى الإدارة من أجل أن لا تخسر ثقة الإدارة حيث أنها لا تنظر إلى مصالح العمال، بل تركز على تحقيق مصالحها النقابة فقط من أجل بقاء العمل النقابي داخل المؤسسة ثم تهدف إلى تحقيق العمال لكي لا ينظرون لها نظرة سلبية.

الجدول رقم(26):يوضح إرضاء العامل عن توافقه عمله مع قدراته وإمكانياته.

النسبة	التكرار	البدائل
64%	64	نعم
36%	36	لا
100%	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول مدى إرضاء العامل عن توافقه عمله مع قدراته وإمكانياته والإجابة كانت ب "نعم" تمثل 64%، أنهم راضين عن توافقه قدراتهم، وكتأويل سوسيولوجي أن المؤسسة تتبع وضع الشخص المناسب وأن التوظيف داخل المؤسسة حسب الشهادات والإمكانيات للعامل وأنها تعمل على زيادة الأجر، والترقية، والتأمين، وفي نظر "فريند" درجة التوازن بين جوانب الرضا التي يبحث عنها العامل في عمله ومصادر الرضا التي يوفرها العمل له<sup>1</sup>، وأن إرضاء العامل عن عمله يعتبر التقييم الشخصي لظروف العمل فالمزاي والفوائد التي توفرها الوظيفة للعامل والقبول بها. فحين كانت الإجابة ب "لا" ليسوا راضين عن توافقه عمل مع قدراتهم وإمكانياتهم وتمثلت بنسبة 36%، حيث كان السؤال مفتوح احتوى على الترقية بنسبة 16%، والتوظيف 12%، والأجر 6%، ويمكن القول أن بعض العمال غير راضين عن العمل داخل المؤسسة لأن هناك عمال يعملون في وظائف ليس لهم وغير مناسبة مع قدراتهم، وهناك عمال أقدمية في العمل ولم يخضعوا إلى الترقية أو الزيادة في الأجر وهذا قد يرجع إلى عدم عمل العمال بإتقان واجتهاد أو أن النقابة لا يقوم بعملها كما يجب.

<sup>1</sup> 15/05/2014-19: faculty.ksu .edu.sa.21

## الجدول رقم(27):يوضح علاقة تضامن العمل النقابي بدفع العامل لبدل جهود إضافية

في العمل.

النسبة	التكرار	البدائل
75%	75	نعم
25%	25	لا
100%	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن تضامن العمل النقابي يدفع العامل لبدل جهود إضافية في العمل وتمثلت بنسبة 75%، وقد يرجع هذا إلى عمل النقابة الذي تبدله اتجاه العمال من تشجيع وتوفير متطلباتهم وحل مشاكلهم لهذا يدفعهم لبدل جهد إضافي في العمل، وأن هذه الجهود من أجل تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة وكذلك من أجل اكتساب الثقة ومهارات من طرف النقابة، فحين هناك نسبة 25%، تمثل تضامن العمل النقابي لا يدفع العامل لبدل جهود إضافية في العمل، وأن إضافات الجهود في العمل ليس من خلال تضامن العمل النقابي لهم، بدل من أجل زيادة المهارات والخبرات في العمل وكذلك من أجل المؤسسة، أن تضامن العمل النقابي قد يكون إلا من أجل النقابة أو مصالح شخصية.

الجدول رقم (28): يبين مدى رضاه العامل عن العمل النقابي الذي تقوم به النقابة في

المؤسسة.

النسبة	التكرار	البدائل
68%	68	نعم
32%	32	لا
100%	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول مدى إرضاء العامل عن العمل النقابي الذي يقوم به النقابة الممتلة في المؤسسة والإجابة بـ "نعم" تمثلت بنسبة 68%، حتى كان السؤال مفتوح راضٍ 47%، راضٍ نوعاً ما 5%، راضٍ جداً 16%، وقد يرجع هذا النقابة وإتباعها للنظام الداخلي: المادة 23 "يتولى تنظيم وتنسيق ومراقبة التنسيق ومراقبة النشاطات النظامية العمودية و الأفقية في إطار القانون الأساسي والنظام الداخلي"، وكذلك تسهر على احترام النظام وحل المشاكل، ويتسم العمل النقابي بتوجيه الأفراد لتحقيق أهدافهم وطموحات معينة، ومن خلال أدوارها التي تقوم بها مادياً ومعنوياً رفع الأجور المنح، السهر على تحسين ظروف العمل (الأمن، النظافة، الرقابة، التدخل لدى صناديق التأمينات الاجتماعية والتقاعد)، السهر على توجيه الخدمات الاجتماعية، والإتحاد والتضامن بين العمال، تسوية التفاعلات القائمة بين العمال وأرباب العمل، التعاون مع المستخدمين لتحسين ظروف العمل، ويمكن القول بأنها مرحلة من مراحل تطور الشخصية في العمل، وفي حين تمثلت نسبة 32%، غير راضين عن العمل النقابي الذي يقوم به النقابة وكتأويل سوسيولوجي أن الأفراد يعتبرون أن النقابة شيء ليس ضروري في المؤسسة وأنها لا تهتم بالعامل بل تهتم بالمصالح الشخصية والإدارة والمؤسسة.

## الجدول رقم (29): يبين دفاع النقابة عن مصالح العمال، علاقته بشعورهم بالرضا

## الوظيفي.

النسبة	التكرار	البدائل
85%	85	نعم
15%	15	لا
100%	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن دفاع النقابة عن مصالح العمال يؤدي إلى شعور بالرضا الوظيفي ويدفع هذا الشعور إلى الكثير من العمال لبذل جهد أكثر في العمل وتمثلت نسبة 85% من الإجابة بـ "نعم" تعبر عن أغلبية أفراد العينة حيث كانت الإجابات مختلفة لأن السؤال مفتوح، شعور يدفع إلى تحسين في مردودية المؤسسة وآخر يدفني بدل جهد أكثر في العمل و الارتياح، الرضا الشخصي على حولى وشعور بالأمان، العمل بجدية أكثر والاجتهاد، الانضباط والمثابرة أكثر، أبدل كل ما بوسعي دون كلل أو ملل، الراحة في العمل، العمل والجدية وروح التضامن، الشعور بالمسؤولية حل المشكل، العدل والمساواة، بدل مجهودات إضافية من أجل مصلحة المؤسسة، بدل مجهود أكثر وكذلك راحة البال، واجبي العمل بكل إتقان وجدية أكثر، أداء العمل جيد وتحسين مستوى الإنتاج، الاطمئنان وروح بدل جهود أكثر في العمل، الانضباط وبدل المزيد، استمرار روح العمل الجيد والشعور بالمسؤولية، وهذا كله يرجع إلى العمل النقابي لأنها تدافع عن حقوق حيث كانت 45%، تعبر عن بدل الجهد أكثر في العمل، 24% الرضى شخصي عن حولى وشعور بالأمان، 16% تحسين في مردودية المؤسسة، فحين تمثل نسبة 15% أن دفاع النقابة لا يؤدي إلى شعور بالرضا الوظيفي ويمكن القول أن العمل النقابي يعمل بطريقة التهميش بين العمال وكذلك أن توجد اللامساواة و الحقد والكراهية بين العمال وعند إكراه النقابة أن العامل لا يبذل أي جهد بل يصبح يخلق المشاكل والخلافات، وكذلك أن النقابة تحمل العمال الذين لا يبذلون أي مجهود بل تركز على العمال المجتهدين في العمل.



الجدول رقم (30): يبين تقييم الشخصي لأداء نقابة المؤسسة وعلاقتها بترسيخ روح

التضامن مع العمال.

النسبة	التكرار	تقييم أداء النقابة وعلاقته بروح التضامن
09%	09	جيد
80%	80	متوسط
11%	11	ضعيف
100%	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول يبرز نسبة أفراد العينة الذين اختاروا أن أداء النقابة وعلاقتها بترسيخ التضامن مع العمال متوسط وهي أعلى نسبة 80%، أما الذين ذكروا أن نقابتهم من النقابات الضعيفة وليس لها علاقة بالتضامن بنسبة 11%، في حين مثلت نسبة 09%، أن النقابة وجيدة وتعمل على ترسيخ التضامن، وكتأويل سوسيولوجي نقول أن الذين يرون أن نقابة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية من النقابات المتوسطة بنسبة أكبر، وهذا يؤكد أن لها محاولات تسعى لها جاهدة من أجل تحقيقها، وأن النقابة في نظر البعض من النقابات الضعيفة أن هناك نقائص في النقابة وتركز على مصالحها دون مصالح العمال، وفي اعتبار الأقلية أنها جيدة يبرهن بقوة لكل النتائج السالفة الذكر (الترقية، الأجور، التعويضات....) وبأن لها دور إيجابي والدفاع عن بعض الحقوق ومساهمتها في الحفاظ على المؤسسة وغيرها، حيث أن هناك اختلافات في الآراء: النقابة ضعيفة يجب أن تدافع عن حقوق العمال لأنها منصبة من طرف العمال لا أن تدافع عن مصالحها الشخصية، النقابة منعدمة في حد ذاتها فهي تميل إلى كفة الإدارة بقوة والهروب من المسؤولية اتجاه العامل المتعرض للمشاكل، عمل النقابة متذبذب وغير واضح في كثير الأحيان وعلى العموم فيه الإيجابي والسليبي وهي متوسط، نقابة مجتهدة في حدود إمكانيتها المتوفرة للممارسة، أحيان تكون جيدة جدا وأحيانا متوسطة، تقييمي الشخصي هو أن نقابة المؤسسة متوسطة عملت كل ما في وسعها من أجل راحة العامل ووضعيه

في راحة تامة، وبذلك حتى يكون متفرغ لعمله، العمل النقابي هو مميز وعمل نبيل يقوم به النقابي الشريف الذي لا ينحاز إلى الإدارة أو المدير إنما شغلها الشاغل

الدفاع عن حقوق العمال في شتى المجالات، كتحسين الأجور والترقية، والخدمات التي تقدمها المؤسسة وتكريس روح التضامن مع العامل في ضرورة الصعوبة تسامح من العمال وأن النقابة ليست متحيزة مع الإدارة إنما جانب العامل، على حسب رأي فإن أداء النقابة جيدة نوعاً ما وهي تعمل دائماً على ترسيخ روح التضامن مع العمال وجمع العمال مع بعضهم لتكون المحبة فيما بينهم، العمل النقابي متوسط هو أنه عمل تطوعي أولاً بالنسبة لي وبما أن تطوعي فالنقابي يبذل قصارى جهدي لحل مشاكل العمال وتوفي جو أخوي لأداء مهامهم كل عام، النقابة تنظيم غير رسمي داخل المؤسسة مهم بالنسبة للعمال هم سبيل لترسيخ روح العمل والتضامن ولكن في مؤسستنا هناك نقائص في العمل النقابي رغم قيامه بعد أمور ودفاعه عن عدة قضايا إلا أنه يبقى ناقص ومن بين هذه النقائص صعوبة الاتصال، وعدم أجود ثقافة نقابية وبالعمل النقابي بالنسبة للعمال داخل المؤسسة هو أداء متوسط، العمل النقابي في الوحدة أداء ضعيف إلى متوسط، عمل النقابة متوسط وعلاقتها بترسيخ روح التضامن مع العمل فهي تعمل على ذلك تقوم دور إيجابي متوسط وفعال مع العمال، تعتبر نقابة المؤسسة جيدة لأنها تسعى إلى تحقيق مصالح المؤسسة خاصة مصالح العمال عامة، النقابة متوسط تسعى إلى تحقيق التوازن والتكامل والتعاون بين مختلف المصالح والعمال فيما بينهم، على العموم أداء النقابة متوسط.....، وهذا هو تقييم أداء العمل النقابي وترسيخ علاقتها بروح التضامن من خلال العمال علاقة متوسطة.

المحور الثاني: دور النقابة في تحسين ظروف العمل نتيجة التكامل بين العمال.

الجدول رقم (31): يوضح علاقة روح التضامن بين العمال نتيجة نضال النقابي حسب

متغير السن.

المجموع		لا		نعم		السن / روح التضامن
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
15%	15	5,7%	5,7	9,3%	9,3	[30-25]
42%	42	15,96%	15,96	26,04%	26,04	[45-31]
23%	23	8,74%	8,74	14,26%	14,26	[50-46]
20%	20	7,6%	7,6	12,4%	12,4	[55-51]
100%	100	38%	38	62%	62	المجموع

يظهر من خلال الجدول أعلى يرجع روح التضامن للنضال النقابي حسب السن لأفراد العينة حتى تمثل 62% نسبة مختلفة من الأعمار يرجعون روح التضامن إلى النضال النقابي ويرجع هذا إلى جهود النقابة والعمال داخل المؤسسة من أجل توفير الراحة في العمل وأن روح التضامن يرجع إلى كل فئة في السن تتضامن مع بعض وأن العمل النقابي يشجع على الحوار والتشاور وفض النزاعات بالوسائل السلمية وهذا يؤدي إلى التضامن والانسجام بين العمال ويعمل على رفع الإنتاج وتحسين مردودية، حيث كانت نسبة 26,04% تمثلت فئة

[45-31] العمر أن روح التضامن بينهم راجع إلى العمل النقابي، وكذلك الفئات الأخر ترجع روح التضامن بين العمال إلى العمل النقابي، فئة [50-46] تمثلت بنسبة 14,26%، فحين مثلت نسبة 12,4% الفئة العمرية [55-51]، وأخر نسبة 9,3% فئة [30-25]، فحين تمثلت نسبة 38% الإجابة ب "لا" من طرف أفراد العينة واختلفت النسب من فئة إلى فئة أحر

وكانت أغلب الإجابة في الفئة العمرية ما بين 31 إلى 45، وقد يرجع هذا إلى أفراد العينة قد يتضامنون عندما يكون في نفس العمل أو أن التضامن بين العمال قائم بذاته دون تدخل العمل النقابي.

**الجدول رقم (32): يوضح تقييم أداء العمل النقابي حسب الجنس.**

المجموع		ضعيف		متوسط		جيد		تقييم الأداء الجنس
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	ذكر
%93	93	%13,95	13,95	%60,45	60,45	%18,6	18,6	
%07	07	%1,05	1,05	%4,55	4,55	%1,4	1,4	أنثى
%100	100	%15	15	%65	65	%20	20	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يظهر تقييم الأداء بالنسبة للذكور والإناث، أن الأداء بالنسبة للذكور أكثر من الإناث حيث نسبة 60,45% تمثل تقييم جيد عند الذكور وعند الإناث 4,55%، أما جيد عند الذكور بنسبة 18,6% والإناث 1,4%، فحين تمثل نسبة 13,95% ضعيف في رأي الأقلية من الذكور أما 1,05% عند الإناث.

وكتأويل سوسيولوجي يمكن القول أن أكبر نسبة عند الذكور والإناث هي أن الأداء متوسط وحسب الجنس أن النقابة تهدف إلى الدفاع عن حقوقهم الجميع وتمثل مهنتهم، والنهوض بأحوالهم الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، المهنية، الفكرية، وحماية مصالحهم، كما أنها تعمل على تحسين ظروف العمل بشكل جيد وتوفير شروط أعمالهم، وتعمل كل ما بوسعها على توفير ما يتعلق بالأعضاء العمل دون تمييز في العمل أو الميل إلى مصلحة على أخرى، ولكن مع هذا فإن هناك نقائص تجعل العمل ضعيف لأن توجد نقص من حيث الاتصال وعدم لقاء بين النقابة والعمال والتهاون بظروف العمال لقلّة التحوار والتحيز في العمل.

المحور الثالث: ضغوط العمل كمعوقات وظيفية تحد من عملية التضامن بين العمال.

الجدول رقم (33): يبين علاقة الوظيفة بساعات العمل:

المجموع		لا		نعم		ساعات مرهقة الوظيفة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
19%	19	13,68%	13,68	5,32%	5,32	إطار
41%	41	29,52%	29,52	11,48%	11,48	المتحكم
40%	40	28,8%	28,8	11,2	11,2	التنفيذ
100%	100	72%	72	28%	28	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن ساعات العمل طويلة ترجع إلى وظيفة العامل، في حين يوضح الجدول تكون ساعات غير مرهقة ومرهقة للعمال المتحكمين في العمل حيث مثلت نسبة 29,52% ليست مرهقة، في حين مثلت نسبة في نفس الوظيفة ساعات مرهقة قدرة ب 11,48%، أما عن عمال الوظائف الأخرى كذلك مثلت نسبة مقارنة إلى الأولى 28,8% من التنفيذ لا تبدو مرهقة، في حين مثلت نسبة 11,2% مرهقة، وأخير نظرة عمال إطار بنسبة 13,68% ساعات غير مرهقة، في حين مثلت نسبة 5,32% ساعات مرهقة.

وكتأويل سوسيولوجي قد ترجع ساعات العمل إلى العمل الذي يعمله العامل ونلاحظ أن الذين يعانون من ساعات العمل أكثر هم المتحكمين في العمل لهم المسئولون عن عمل المنفذين وكذلك لأنه يحكم ويعطي الأوامر وتعليمات وتحمل أخطاء العمال وبعدها عمال التنفيذ قد يكون ساعات العمل مرهقة لهم عندما يكون العمل صعب وشاق وأنهم مازالوا يكتسبون الخبرات والمهارات من العمال ذو الخبرة والمهارة، وأخير أصحاب وظيفة الإطار قد تكون ساعات مرهقة عندما يكون العمل مكثف وعدم فهم العمال الأوامر، كذلك قد يرجع إلى المصلحة التي يعمل فيها جانب الإدارة يختلف عن العمل في الورشات، وتبين

المادة(24):من النظام "تحديد قواعد سير العمل وإجراءاته في الوحدات التوظيف ونماذج السجلات والإشعارات و الأوراق المستخدمة في أعمالها وجداول تصنيف المهن"<sup>1</sup> لهذا يجب أن يكون العامل في العمل الذي يقدر عليه ،ونستنتج أن الوظيفة لها علاقة بساعات العمل عندما تكون المسؤولية صعبة وفيها عمل كثير تبدو للعامل ساعات مرهقة والعكس.

### الجدول رقم (34):يوضح العلاقة بين دور النقابة لحل المشكلات التي تواجه العامل

#### والحفاظ على المؤسسة وتطويرها.

المجموع		لا		نعم		حل المشكلات الحفاظ على المؤسسة
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
		%16,12	16,12	%35,88	35,88	نعم
		%14,88	14,88	%33,12	33,12	لا
%100	100	%31	31	%69	69	المجموع

يظهر من خلال الجدول العلاقة بين حل الضغوط التي تواجه العامل والحفاظ على المؤسسة وتطويرها من طرف النقابة حيث تمثل نسبة 35,88% من أن حل الضغوط يؤدي إلى تطوير والحفاظ على المؤسسة، في حين تمثل نسبة 16,12% النقابة لا تهتم بحل الضغوط العامل وتميل إلى الحفاظ على المؤسسة، وتمثل نسبة 33,12% أنه في رأي البعض تميل إلى حل الضغوط أكثر من الحفاظ وتطوير المؤسسة، وأخير يرى البعض أنها لا تهتم إلى حل الضغوط ولا الحفاظ على المؤسسة قدرة بنسبة 14,88%.

وكتأويل سوسيولوجي يمكن القول أن أغلب أفراد العينة أن النقابة تهتم لحل الضغوط والحفاظ على المؤسسة وفي رأي البعض يرون العكس ويمكن القول أن العلاقة عكسية حل الضغوط التي تواجه العامل داخل المؤسسة تساعد على الحفاظ وتطويرها

<sup>1</sup> - 20:19 .or10/05/2014 .www.portamol.gav.sa

لأن الخلافات والصراعات داخل المؤسسة تؤدي إلى تدهور المؤسسة وجهود العمال وأن إهمال من طرف النقابة وعدم أخذ الطلبات يؤدي إلى فشل العامل في عمله ويصبح اهتمامه فقط على حل الضغوطات التي تواجهه وهذا يؤدي إلى تدهور المؤسسة والعكس، عندما ينطوى العمل النقابي حول دعم العمال، وتجنب التزايدات وتحقيق العدالة الاجتماعية من أجل الوصول إلى أهداف العمال والمؤسسة فلا يمكن الاستغناء عن النقابة من طرف العمال وبهذا النظام يؤدي إلى تطوير المؤسسة والحفاظ عنها.

### المحور الرابع: تضامن النقابة مع العمال والرضا الوظيفي.

#### الجدول رقم (35): يوضح رضى العامل عن العمل حسب متغير المستوى التعليمي.

المجموع		لا		نعم		راض العامل المستوى
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
%14	14	%5,04	5,04	%8,96	8,96	ابتدائي
%26	26	%9,36	9,36	%16,64	16,64	متوسط
%33	33	%11,88	11,88	%21,12	21,12	ثانوي
%27	27	%9,72	9,72	%17,28	17,28	جامعي
%100	100	%36	36	%64	64	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رضى العامل عن عمله وقدراته وإمكانياته حسب المستوى التعليمي له، أن العمال الحاملين شهادة الثانوية هم أكبر نسبة في الإجابتين تمثل نسبة 21,12% ب "نعم"، فحين نسبة 11,88% ب "لا"، ثم الجامعيين بنسبة 17,28% ب "نعم" فحين تمثل نسبة 9,72% ب "لا"، ثم المستوى المتوسط حيث تمثل نسبة 16,64%، فحين الإجابة ب "لا" 9,36%، وأخيرا الحاملين شهادة المستوى الابتدائي ب "نعم" 8,96%، و بالإجابة ب "لا" 5,04%.

وكتأويل سوسيوولوجي يرجع إلى التوظيف العامل داخل المؤسسة ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب أو حسب قدراته ومهاراته وإمكانياته في العمل إذا كنت إلى يحمل شهادة وأن هناك أعمال لا تحتاج إلى مستوى وعندما يكون العامل ليس له مستوى ويعمل في مكان مناسب له يصبح راضى عن عمله وإذا كان غير راضى عن عمله عندما يكون يعمل في عمل ليس في مستواه أو أنه لا يوافق مع قدراته وإمكاناته، مع العلم الطلب في الإدارة يختلف عن الورشات من حيث المستوى.

**الجدول رقم(36):يوضح العلاقة بين الدفاع عن المصالح وبدل جهد من طرف العمال.**

المجموع		لا		نعم		الدفاع عن العمال تبدل جهد
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
		%20	20	%60	60	نعم
		%05	05	%15	15	لا
		%25	25	%75	75	المجموع

يظهر الجدول أن عندما تدافع النقابة عن مصالح العمال يدفع العامل إلى بدل جهود إضافية في العمل، كانت نسبة 60% تمثل رأي أغلب أفراد العينة أن عندما النقابة تدافع عن المصالح يبذل العامل جهود إضافية في العمل، ونسبة 15% تمثل أن النقابة تدافع عن المصالح ولكن العامل لا يبذل جهد في العمل، ونسبة 20% تمثل أن العامل يبذل جهود إضافية في العمل ولكن النقابة لا تدافع عن المصالح، وتمثل نسبة 05% أن النقابة لا تدافع عن المصالح والعامل لا يبذل مجهود في العمل.



ونستنتج من خلال الجدول أن عندما النقابة تقوم بأدوارها اتجاه العمال في الدفاع عن مصالحهم وتحقيق مطالبهم يؤدي إلى بدل مجهود أكثر ومع الإتقان في العمل والعكس إذا لم تدفع عن النقابة عن مصالح العمال قد يصيب العمال الفشل وعدم الإتقان في العمل، وأن العمال لا يهتمون بالعمل بل يصبحون اهتمامهم في مصالحهم، أو أن النقابة قد تدافع عن مصالح وتحمّل مصالح أحر أو لم تلي للعامل ما يطلب.

### ثانياً: تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات الجزئية:

#### 1. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

من خلال تحليل ومناقشة النتائج لجدول المحور الثاني والمخصصة للإجابة على الفرضية الجزئية الأولى: "دور النقابة في تحسين ظروف العمل نتيجة التكامل بين العمال"، واستنتج من خلال الجدول:

- أن النقابة تساهم في الحفاظ على المؤسسة وتطويرها من خلال تحسين ظروف العمال وتشجيعهم على بدل جهد أكثر وإتقان في العمل وأن النقابة تبدل جهد في التكامل بين العمال والعمل.

-تقوم بالدفاع عن مصالح العمال حيث تعمل على كل من تحسين الأجور، التعويضات و توفير الوسائل الوقاية والحماية من الأخطار داخل الورشات، وقد تبين حسب "بارسونز" التوازن ما طريق الخضوع للمعايير السائدة والمشاركة بين الناس

- أن النقابة تتدخل عند تعرض العامل إلى مشكل مهني من أجل تعويضه وحل مشكله المهني والمساندة معه ويرى "دوركايم" حدوث خلل في التنظيم نتيجة الانعدام الضمير الجمعي ".

- تعمل على تشجيع الاتصال بين العمال ويرجع هذا إلى روح التضامن والتعاون بين النقابة والعمال.

-تساهم النقابة في توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة وجاذبة للعامل لأن هذا يؤدي إلى العمل الجيد من طرف العمال نتيجة توفير النقابة كل ما يخص العامل داخل المؤسسة وهذا يؤدي إلى تطوير المؤسسة، وتكون الوظائف متكاملة تعمل على استمرار البناء والحفاظ على النظم حسب رواد البنائية الوظيفية.

- روح التضامن بين العمال يرجع إلى النضال النقابي نتيجة العمل الجماعي الذي تخلقه النقابة داخل المؤسسة.

- تقييم أداء العمل النقابي حسب العمال أداء متوسط وهذا التقييم كان من خلال الأدوار ومهام النقابة داخل المؤسسة.
- تركز النقابة عن تحقيق نتائج ضمن نتائج أخرى كتحقيق الأجور بنسبة عالية و تحقيق مطالب أخرى ولكن بنسب قليلة (ظروف العمل، تكامل العمال مع الإدارة....)، ومن خلال كل هذا فإن دور النقابة في تحسين ظروف العمل نتيجة التكامل بين العمال، كان متوسط لأن هناك نقائص في العمل النقابي لأنها تركز على جانب وتهمل جانب أخرى، ومع هذا أن العمل النقابي يعمل على التكامل بين العمال، وفي نظر "ميرتون" "النتائج سواء كانت وظيفية أو غير وظيفية تكون مقصودة ومعترف بها من جانب المسئولين في النظام " .

## 2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

نستنتج من خلال النتائج لجداول المحور الثالث الموضحة للإجابة على الفرضية الثانية "ضغوط العمل كمعوقات وظيفية تحد من عملية التضامن بين العمال" وتوصلت إلى النتائج التالية:

- أن العمال لا يعانون من ساعات العمل وأن ساعات العمل العادية مع إعطاء وقت لراحة وهذا يرجع إلى تطبيق نظام العمل داخل المؤسسة.

- هناك تواصل بين العمال والنقابة بحيث إذا تعرضوا العمال إلى ضغوطات فإنهم يتواصلون مع النقابة من أجل حل الضغوطات التي تواجههم في العمل والنقابة تبدل ما بوسعها من أجل ضغوطات العامل والمساندة معه ولكن هناك ضغوطات قد تكون خارج العمل ولها علاقة بالعمل قد تواجه صعوبات في حلها، كما يرى "بارسونز" "وجود ضغوطات تفرض على التنظيم من الخارج".

- النقابة تعمل على تضامن أثناء وقوع حوادث داخل المؤسسة، وأنها تتضامن مع العمال بشكل فوري ومساعدتهم في تقديم إجازة للعامل، والوقاية، والدعائم الطبية للعامل.

- عند وقوع مشاكل للعمال فإن النقابة تتفق مع الإدارة لحلها وأن النقابة عن طريق اجتماع أو الحوار أو عقد اتفاقيات بين الطرفين، تعمل على التوازن داخل المؤسسة.

- أما تبدل جهدها من أجل تشجيع قيم التضامن مع العمال أثناء تعرض أحدهم لحادث معين هذا من أجل إبعاد الحقد والكراهية وتحقيق المساواة والعدالة والتسامح والتعاون والتفاعل فيما بينهم، وحسب "بارسونز" "المحافظة على العلاقات الاجتماعية والوجدانية التي تؤدي إلى تماسك المشتركين وتضامنهم في عملية تحقيق الهدف" ويتبين من خلال الجداول أن هناك ضغوطات في العمل لأن أي مؤسسة تواجه ضغوطات وعليها أن تعرف كيف تتعامل معها من أجل لا تأثر في أهداف المؤسسة ولا تقلل من التضامن بين العمال، ونستنتج أن المؤسسة تواجه الضغوطات العمال والعمل على خلق التضامن ولكن بنسب متوسطة .

### 3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال تحليل ومناقشة نتائج المحور الرابع، المخصصة للإجابة على الفرضية الثالثة "تضامن النقابة مع العمال والرضا الوظيفي"، توصلت إلى النتائج التالية:

- إن تضامن النقابة يؤدي إلى رضا العامل ويرجع هذا إلى أن العمل النقابي يتحلى بالروح الوطنية وتحقيق مطالب العمال.
- إن أرواء العامل عن النقابة يؤدي إلى علاقة متوسطة مع العمال الذين يمارسون العمل النقابي، ويرجع هذا الرضى عن العمل النقابي بشكل مرضي والتفاهم والتماسك من أجل التضامن ومواجهة التزاغات والخلافات، وحسب "فليب سلزنيك" "الحاجة إلى قبول ما هو قائم والرضا بما هو موجود، والحاجة إلى مشاركة أعضاء التنظيم ومعاونتهم"
- النقابة لا تنحاز إلى الإدارة في تحقيق مصالحها إلا من أجل تحقيق مصالح العمال، وهذا يدفع العامل إلى راض على العمل النقابي ومن خلال الأعمال التي تسعى لتحقيقها وأهمها أرواء العامل اتجاه العمل.
- العمال داخل المؤسسة هم راضين عن أعمالهم لأن توافق مع قدراته وإمكانياته ويرجع إلى توظيف الشخص المناسب في المكان المناسب.
- عند رض العامل عن عمله وتضامن النقابة معه يدفع العامل لبدل جهود إضافية في العمل وهذه الجهود تساعده على تحسين العمل إنتاجية المؤسسة.

- تعتبر النقابة حسب العمال مرحلة من مراحل تطور الشخصية في العمل وأن النقابة تعمل على الرضا الوظيفي للعمال من خلال الدفاع عن مصالحهم، هذا يؤدي إلى العمل وبذل جهد أكثر وكذلك زيادة الإنتاجية المؤسسة، وشعور العامل بالراحة والاطمئنان اتجاه العمل وكل هذا يبين أن العمال راضين عن النقابة المتمثلة داخل المؤسسة.
- إن تقييم الشخصي لأداء نقابة المؤسسة وعلاقتها بترسيخ روح التضامن مع العمال وهو تقييم متوسط قريب من الجيد وهذا يرجع إلى العمل النقابي الذي تقوم به النقابة داخل المؤسسة وأدوارها اتجاه العمال، وتكريس من أجل خدمة العامل وقضاء حاجته الأساسية، وأن النقابة تسعى لتحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسة وبإضافة إلى أنها تتضامن مع العمال من خلال تحقيق حقوق العمال.

### ثالثاً: تفسير ومناقشة نتائج عامة للفرضيات الجزئية:

- بناء على أسئلة استمارة الدراسة وما تحتوي عليه، توصلت إلى نتائج الفرضيات الجزئية الثلاث وهي كالتالي:
- أن النقابة لها دور فعال في تحسين ظروف العمال من تحقيق التكامل بين العمال وحل ضغوطات العمل كمعوقات وظيفية تحد من التضامن بين العمال.
- تعمل على تضامن وتحقيق الرضا الوظيفي، ومن خلال هذا تحاول أن تكون هي الوحدة الأساسية في المؤسسة من أجل تحقيق مصالح العمال، وحل ضغوطات التي تواجههم.

- كذلك تعمل جاهدة من أجل تطوير والحفاظ على المؤسسة من خلال سيرها في العمل دون خلافات وصراعات بينها وبين العمال حيث أنها تعتبر لدى العمال هي المساند الوحيد في حل مشاكلهم، وأن العمال لهم ثقة في العمل النقابي داخل المؤسسة.
- عند تعرض العامل إلى مشكل مهني يلجأ إلى النقابة من أجل حله وأن أهم شيء تسعى النقابة إلى تحقيقه داخل المؤسسة وهو خلق روح التضامن والتعاون والمشاركة فيما بينهم، وأنها تقوم بدورها كما يجب من أجل إرضاء العمال من حيث الأجور

وظروف العمل وتحقيق التكامل بين العمال والإدارة وتضامن مع العامل خارج المؤسسة، وكل هذا من أجل التوازن داخل المؤسسة.

- تقوم على تشجيع الاتصال بين العمال وأن يعمل العامل في راحة واستقرار وآمن من خلال توفير بيئة آمنة ومستقرة وجاذبة من حيث توفير وسائل اللازمة للعمل بحيث يعتبر العمل النقابي عند العمال داخل المؤسسة بمستوى متوسط.

- أنها تواجه كل ضغوط في العمل كمعوق وظيفي اتجاه العامل من أجل خلق روح التضامن بين العمال من حيث تنظيم ساعات العمل، وإعطاء إجازات إذا أصاب أحدهم بحادث معين مع توفير العلاج الطبي والتأمين.

- أن النقابة تميل أكثر لتحقيق مصالح العمال دون مراعاة تحقيق مصالحها، وأكثر شيء ترغب في تحقيقه هو كسب ثقة العمال وإرضائهم، وانضمام لها واعتراف بدورها وتواصل معها في العمل، علما أن النقابة لا تنحاز إلى الإدارة إلا في الضرورة.

- تركز النقابة بدورها على قيم التضامن داخل المؤسسة، عندما تحقق الاجور، الحوافز المادية والمعنوية، والتعويضات، وكم رجعية يمكن أن تدعم وجود النقابي ومكانته داخل المؤسسة، وهذا من خلال إرضاء العامل عن عمله وتحقيق الأفضل نحو العمل، وأن يعمل بجدية واستقرار وهدفه الوحيد هو تحسين العمل وتحقيق أهداف المؤسسة.

- إن النقابة تفتح للعمال التعبير عن مشاكلهم في العمل، ومن خلال هذا يخلق التساند بين العمال والتضامن والتعاون فيما بينهم، وتحسين العلاقة بين العمال المنخرطين والغير منخرطين في النقابة دون النظر إلى العمل النقابي.

- تعمل على ترك العمال متحدون من أجل تطوير ووقوف النقابة بجانبهم من أجل الحفاظ على المؤسسة وتحقيق

أهدافهم، وعند الوقوف بجانبهم من أجل تحسس العامل بوجوده، وأنه هو الشيء المهم في المؤسسة، وهذا يدفع العامل لبدل جهود إضافية من أجل نجاح العمل وتطويره ونجاحه وتحقيق روح التضامن بين العمال والنقابة.

- في نظر عمال المؤسسة أن النقابة تعمل ما بوسعها من أجل تحقيق دورا فعال داخل المؤسسة من حيث توفير روح التضامن بين العمال وحفاظها على استمرارية الإنتاج وإثبات وجودها داخل المؤسسة من حيث الوقوف بجانب العمال وإغفال عن مصالح النقابة وهذا ما يجعلها في المرتبة المتوسطة، ومع هذا فإن النقابة داخل المؤسسة تركز على إرضائهم بعمل النقابي والعمل وخلق روح التضامن بينهم.

### خلاصة الفصل:

وأن هذا الفصل هو آخر فصل في الدراسة، وتمت فيه عرض البيانات ومناقشة النتائج الفرضيات التي استخدمت للدراسة على جميع عمال المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية، ومن أجل الوصول إلى الاستنتاج العام للدراسة وأن العمل النقابي له دورا كبيرا في تحقيق التضامن بين العمال، وأن التضامن بينهم يدفع العامل إلى تحسين الأفضل في العمل وهذا يزيد من إنتاجية المؤسسة، والأفضل الأول راجع إلى العمل النقابي ودوره داخل المؤسسة، ومع هذا يجب إعطاء أهمية للنقابة أن سير العمال داخل المؤسسة من طرف جهود النقابة وتحقيق الأهداف المؤسسة من ظرف جهود العمال بعد توفير وتحقيق مطالبهم، وإعطاء حقوقهم من طرف النقابة، لهذا تعتبر النقابة الوحدة الأساسية في المؤسسة.

## النتائج العامة للدراسة:

- من خلال ما تم عرضه في الاقتراب المنهجي والنظري للدراسة، والدراسة الميدانية حول موضوع "العمل النقابي ودوره في التضامن بين العمال داخل المؤسسة الصناعية " نخلص في الأخير إلى نتائج عامة وهي:
- إن العمال يلجئون للعمل النقابي بأنه صفة دائمة إلى إتباع الإجراءات القانونية بغيت تحقيق الأهداف المؤسسة والعمال، وأن العمل النقابي يقوم بدوره اتجاه العمال داخل المؤسسة كما يتطلب بدل جهد من أجل تحقيق مصالحهم.
  - تقوم النقابة باحتماع من أجل اتفاق مع الإدارة للزيادة في الأجور، الترقية، التعويضات، ومنح فرص المساعدة، وإعطاء إجازات للعمال، بإضافة أنها تشارك العمال في حل مشاكلهم وضغوطات التي تواجههم داخل المؤسسة.
  - تعمل بصفة منتظمة على توفير كل ما يلزم العامل وكذلك تعمل على توفير جو وبيئة عمل هادئة، وأنها تقوم بحماية العمال من الأخطار وحل الخلافات والتراعات التي تقع بينهم.
  - تتعاون النقابة مع الإدارة من أجل المحافظة على وجود المؤسسة وكسب ثقة العمال اتجاه العمل النقابي، ولجوء لها من أجل تحقيق مصالحهم أو حل مشاكلهم.
  - النقابة داخل المؤسسة تعمل بدورها على تضامن مع العمال وكذلك فيما بينهم من خلال التعاون والتفاعل والمساندة وقت الحوادث من أجل المؤسسة أن تعيش في حالة من الاستقرار في العمل وهذا راجع إلى التفاعل الإيجابي والتضامن بين الأنساق الفرعية لها (النقابة، العمال، الإدارة) وكذلك استمرارية المؤسسة في تطوير والحفاظ على العمال وزيادة الإنتاجية، وهذا من خلال الأنساق الكلية المؤسسة وهذا ما يساهم في تجسيد الجانب الاقتصادي والاجتماعي.
  - العمل النقابي يعمل على تضامن مع العمال وتضامنهم مع بعضهم البعض من أجل خلق التكامل في تحسين ظروف العمل، والرضا الوظيفي اتجاه العمل من أجل بدل جهدا أكثر والزيادة في الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة وأن تضامن العمال مع بعضهم البعض يحقق ارتفاع في مستوى الاقتصادي والاجتماعي، وتحقيق التوازن داخل المؤسسة.

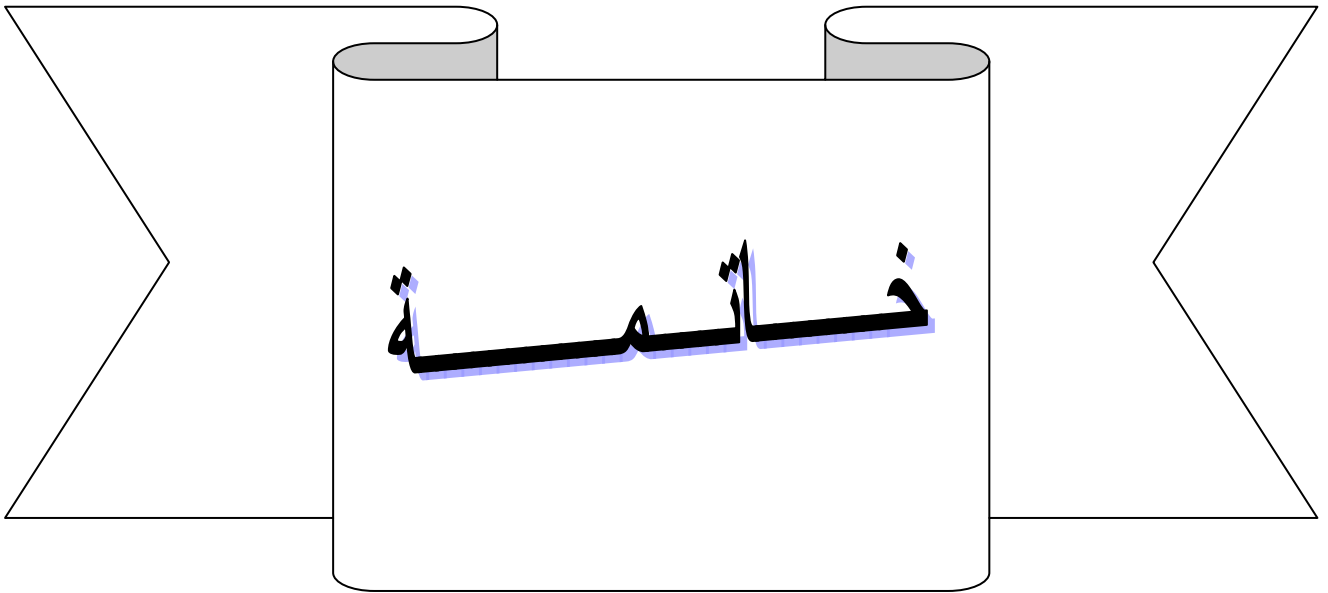
- إن النقابة تمتاز بقدرات خاصة تبعا للقوانين المعمول بها داخل المؤسسة ومهمتها من خلال العمل النقابي هو إدماج العمال اتجاه العمل النقابي أو داخل المؤسسة، وهذا من أجل خلق التضامن ومن شأنه غرس قيم الانتماء ومشاعر الوحدة الاجتماعية لدى العمال.

- تقوم النقابة بنقل القيم الاجتماعية التي من شأنها خلق التجانس بين العمال وكذلك المهارات المتخصصة التي تعتبر ضرورية للتضامن بين العمال، وأن العمل النقابي داخل المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية في بعض الأوقات يخلق التضامن والتعاون من أجل تحقيق أهداف، أنها تنقسم النقابة إلى أفواج من أجل تقسيم العمل وتحسينه، وأكد "دور كايم" "على أن وجود التضامن العضوي الذي يركز على التخصص وتقسيم العمل"، وهذا يساعد العمال على تحقيق التضامن المتبادل بينهم، كتضامن عامل ذو خبرات ومهارات مع عامل يكسب الخبرة في العمل.

- وجود العمل النقابي داخل المؤسسة وجود فعال وله دور مهم وهذا حسب تقييم الشخصي للعمل النقابي وترسيخ روح التضامن من طرف العمال حسب النتائج الأداء مقبول جدا وله علاقة متوسطة بترسيخ التضامن بين العمال لأن التضامن أمر ضروري لأنه يستحيل على العامل أن يعيش منعزلا على العمال داخل المؤسسة، ضيف إلى ذلك بأنه لا سبيل لتكوين شخصية العامل دون تعاون مع العمال وتضامنه معهم، وكلما زاد العمل وزادت فترة العمل ازدادت الحاجة إلى اكتساب خبرات ومهارات من طرف العمال والتضامن معهم لتأمين احتياجاتهم المختلفة والمساعدة في ذلك.

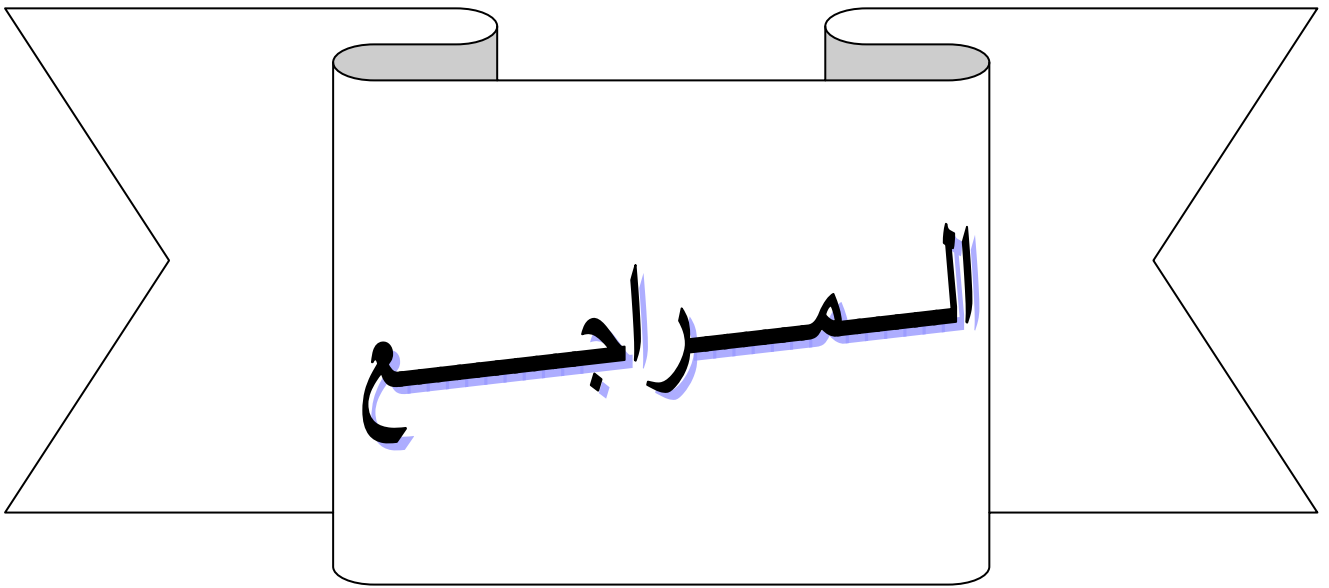
- العمل النقابي أنه يهدف إلى تحقيق مصالح العمال وأن تضامن العمال مع بعضهم البعض سواء المنخرطين أو الغير منخرطين يعطي القوة اللازمة لحماية العامل ذاته وتطوير قدراته والحفاظ على المؤسسة، والتضامن يحقق المصالح المشتركة للعمال ويرجع إلى دعم العمل النقابي ومواجهة المشكلات العمل التي تواجه العامل داخل المؤسسة، وهذا كله لا ينفي رغبة البعض في تغيير بعض الأشياء التي تتعلق بالعمل النقابي والنقائص التي تحتاج إلى تعديلها وهو ما يفسر النسبة لبقية إجابات المبحوثين.





## خاتمة:

من خلال هذه الدراسة يمكن القول إن النقابة تعد من أبرز الاتجاهات الاجتماعية داخل المؤسسة الصناعية، حيث تعمل على تحسين الأجور وحل المشاكل بالإضافة إلى اهتمامها بجميع الوظائف وتحقيق أهداف المؤسسة، حيث تساعد العمال على تحسين الأوضاع المهنية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية، مع العلم أن النقابة تتضامن مع العمال من أجل تطوير المؤسسة من خلال عملية التعاون والتضامن وهذا يدفعهم إلى بذل جهد وكذلك تطوير إمكانياتهم في العمل، وإن العمل النقابي إذا لم ينطلق من قيم ومبادئ وممارسات التضامن بين العمال لتصدي الأزمات وضغوطات داخل المؤسسة وتوفير الاستقرار والأمن والسلم وخلق العمل الجماعي وإن لم يكن فإنه يتدهور العمل النقابي ويصبح السعي وراء تحقيق المصالح الخاصة دون النظر إلى المصالح العامة بالإضافة إن العمل النقابي له أهمية في التمثيل الحقيقي للعمال ولا يجب الاستهانة به لأن النقابة تعمل على تحقيق التوازن ويجب إعطاء مكانة أساسية لها لكونها منظمة أساسية للدفاع عن مصالح العمال، واليوم لها دورا كبيرا في المؤسسات على المستوى الاجتماعي والاقتصادي وتسعى لتحقيق التضامن بين العمال لأن التضامن أحد المجالات المهنية في علم الاجتماع وتواجهه يدل على قيمة إنسانية واجتماعية أساسية في المؤسسة معبرة عن البناء الاجتماعي والتوازن والتكامل ومدى قيام عمال بأدوارهم ضمن العمل النقابي داخل المؤسسة و المشاركة فيه، وكسب قيمة التضامن من حيث الأعمال التي تسعى لتحقيقها بغية الوصول إلى الهدف والنجاح النقابة داخل المؤسسة وتعزيز العدالة والمساواة في العمل، حيث أن كلما زاد التضامن النقابي بين العمال زاد العمل الجماعي والتضامن العمال مع بعضهم البعض وهذا يؤدي إلى نجاح وتحقيق الأهداف وتوجيه العمال لتحقيق طموحات معينة، وخلق الاتصال فيما بينهم، والحرص على توفير الحماية للعمال وتدريبهم أكثر عن العمل، وكل هذا يرجع إلى دور العمل النقابي داخل المؤسسة وأن خلق التضامن بين العمال يزيد من التفاعل والتكامل في العمل والسعي إلى تحقيق الأفضل وإرضاء العمال عن عمل النقابة، وعند نجاح النقابة في المؤسسة يؤدي إلى راحة العمال في العمل وخلق التماسك والتضامن داخل المؤسسة وهذا يؤدي إلى تطوير والحفاظ على المؤسسة.



## قائمة المراجع:

### مراجع خاصة بالموضوع:

1. احسان محمد حسن ، علم الاجتماع الصناعي ، دار الوائل للنشر، الأردن، 2005.
2. إسماعيل،قباري محمد، مدخل إلى علم الاجتماع المعاصر مشكلات التنظيم والإدارة والعلوم السلوكية ، منشأة المعارف،الإسكندرية،1988.
3. الجوهرى محمد محمود،علم الاجتماع الصناعي والتنظيم ، دار الميسرة ،عمان ، الاردن، ط 1 ،2009.
4. خليفى عبد الرحمن،الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي،دار العلوم للنشر والتوزيع،الجزائر،2008.
5. السيد طارق،علم الاجتماع الصناعي،مؤسسة شباب الجامعة،الاسكندرية،2008.
6. عبد الباسط محمد حسن،علم الاجتماع الصناعي،مكتبة الانجلو،مصر،1972.
7. عبد الله محمد عبد الرحمن،النظرية في علم الاجتماع،دار المعرفة الجامعية، ط 1، 2003.
8. مؤيد سعيد سالم،نظرية المنظمة،دار وائل للنشر،الاردن،200.

### 2/مراجع متنوعة:

1. أنجرس موريس،تر:بوزيد صحراوي وآخرين ،منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ،دار القبة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط ب،2004.
2. الجديلي ربحي عبد القادر،مناهج البحث العلمي،دار الجامعية،رياض،المملكة العربية السعودية،2011.
3. الخالدي الهادي،المرشح المفيد في المنهجية وتقنيات البحث،دار الطباعة والنشر،الجزائر،1969.
4. العايد محمد،اعداد وكتابة البحوث والرسائل الجامعية،شمس المعارف ،القاهرة، ط 1،2005.

### 3/المعاجم والقواميس:

1. أبو مفلح عدنان،معجم علم الاجتماع،دار أسامة للنشر والتوزيع،عمان،الأردن، ط 1،2006.

2. غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006.

#### 4/الرسائل الجامعية:

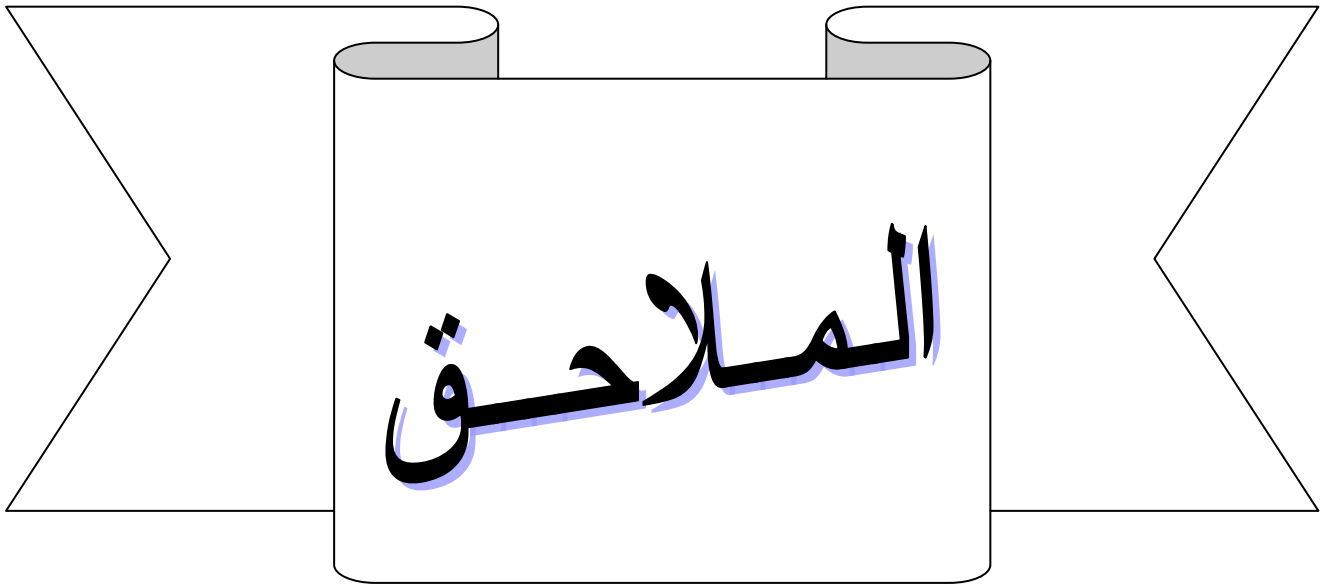
1. بالمهدي سكيمة رمضاني حليلة ، الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال ، مذكرة ماستر (غير منشورة) تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ورقة، 2013.
2. بن سلامة زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة ، مذكرة الماجستير (منشورة)، تخصص تنمية وتسير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة قسنطينة، 2006.
3. عيوش حورية، إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين، رسالة شهادة الماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2005.

#### 5/المجلات والمقالات:

1. بن بريكة عبد الوهاب ، مقال تسير الإستراتيجي للمؤسسات ، مجلة الهيكل فالي الدواكي في الجزائر ، جامعة بسكرة، العدد السابع، جوان 2011.
2. بن عبد الله الباحين سامي ، الرضا الوظيفي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 14، عدد 02، جامعة الكويت، ماي 2007.
3. عبد الرحيم الأحمدي حنان، الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين ، المجلة العربية للعلوم الادارية ، مجلد 13، عدد 03 جامعة الكويت، سبتمبر 2006.
4. مقال مارك برس ، العمل النقابي، أخبار 24 ساعة، مصدر التحديد، المغرب، 29 نوفمبر 2012.

#### 6/المواقع الإلكترونية:

1. [www.s.oman.net.04/01/2014/13:56](http://www.s.oman.net.04/01/2014/13:56)
2. [www.olmaahy.com.15/02/2014.20:30](http://www.olmaahy.com.15/02/2014.20:30)
3. <http://www.bob130nel/vb.html.12/04/2014.19:23>
4. [www.portamol.gav.sa/or10/05/2014.19:20](http://www.portamol.gav.sa/or10/05/2014.19:20)
5. [faculty.ksu.edu.sa.15/05/2014.21:19](http://faculty.ksu.edu.sa.15/05/2014.21:19)



## المحور الأول: البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر  أنثى
2. السن:
3. المستوى التعليمي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
4. الوظيفة في العمل: اطار  المتحكم  التنفيذ
5. الخبرة: اقل من 5 سنوات  من 5 الى 10 سنوات  اكثر من 10 سنوات
6. هل أنت منخرط(ة) في النقابة؟ نعم  لا
7. اذا كنت منخرط(ة) في النقابة؟ هل الانتماء الى هذه النقابة هو: عمل تطوعي  عمل نقابي
8. ماهي مدة انخراطك في هذه النقابة: .....

## المحور الثاني: دور النقابة في تحسين ظروف العمل نتيجة التكامل بين العمال:

9. هل تساهم نقابتكم في الحفاظ على المؤسسة وتطويرها:  
نعم  لا
10. هل نقابتك تقوم بالدفاع عن مصالح العمال؟  
نعم  لا
- إذا كانت الاجابة (نعم) هل تعمل ذلك؟  
متواصل  متقطع  أحيانا
11. عند تعرضك لمشكل مهني. فهل تقوم نقابتك بالتدخل بشكل فوري؟  
نعم  لا
12. هل نقابتك تشجع على اتصال العمال فيما بينهم؟  
نعم  لا
- إذا كانت (نعم) فهل ينتج عنه؟  
روح التضامن   
التعاون   
المشاركة
13. هل يساهم العمل النقابي توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة وجاذبة للعامل؟  
نعم  لا
14. هل ترى بأن روح التضامن بين العمال يرجع أساسا لفعالية النضال النقابي؟

نعم  لا

15. كيف تقييم أداء العمل النقابي؟

جيد  متوسط  ضعيف

16. ماهي أهم النتائج المحققة من طرف العمل النقابي داخل المؤسسة لصالح العمال؟

1. تحسين الاجور

2. تحسين ظروف العمل

3. تكامل العمال مع الادارة

4. نتيجة 1,2,3

5. آخر أذكره.....

المحور الثالث: ضغوط العمل كمعوقات وظيفية تحد من عملية التضامن بين العمال:

17. هل تبدو لك ساعات العمل مرهقة؟

نعم  لا

18. هل هناك ضغوطات داخل المؤسسة تعرقل تواصلك مع نقابتك؟

نعم  لا

إذا كانت اجابة(نعم) ماهي الضغوطات.....

19. هل تبدل نقابتك جهودا من أجل حل الضغوطات التي تواجهك في العمل؟

نعم  لا

20. هل تتضامن نقابتك مع العمال أثناء وقوع حوادث داخل المؤسسة؟

نعم  لا

21. هل سبق وان وقع اتفاق بين الادارة والنقابة لحل مشاكل العمال؟

نعم  لا

إذا كانت الاجابة (نعم) كيف ذلك.....

22. هل تبدل النقابة جهودا من اجل تشجيع قيم التضامن مع العمال اثناء تعرض أحدهم لحادث معين؟

نعم  لا

المحور الرابع: تضامن النقابة مع العمال والرضا الوظيفي:

23. هل أنت راض عن تضامن النقابة معك كعامل؟

نعم  لا

مهما كانت إجابتك لماذا؟.....



24. هل أنت راض عن علاقتك مع زملائك في العمل ممن يمارسون العمل النقابي؟

نعم  لا

25. هل تعتقد بأن النقابة تنحاز الى الادارة في تحقيق مصالحها عن مصالح العمال؟

نعم  لا

26. هل أنت راض عن توافق عملك مع قدراتك وامكانياتك؟

نعم  لا

اذا كانت الاجابة (لا) هل تتمثل في:

• الترقية

• التوظيف

• الاجر

27. هل تضامن العمل النقابي يدفعك لبدل جهود إضافية في العمل؟

نعم  لا

28. هل أنت راض عن العمل النقابي الذي تقوم به النقابة الممثلة لك في المؤسسة؟

نعم  لا

اذا كان جوابك (نعم) فما هو مستوى هذا الرضا؟

غير راض  راض  راض جدا

29. عندما تدافع النقابة عن مصالحك هل هذا يؤدي الى شعور بالرضا الوظيفي؟

نعم  لا

اذا كانت الاجابة (نعم) الى مدى يدفعك هذا الشعور:.....

30. ماهو تقييمك الشخصي لأداء نقابة المؤسسة وعلاقتها بترسيخ روح التضامن مع

العمال.....

.....

.....

.....

## ملخص:

إن العمل النقابي هو عمل اختياري منظم للعمال من أجل تمثيلهم وحماية حقوقهم والدفاع عن مصالحهم واسهامهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وتنظيم عملهم وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد، وأن العمل النقابي للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية يقوم بتحسين ظروف العمل، والأجور والترقية، وأكثر شيء حققه و بنسبة كبيرة هو الأجر، وتعمل النقابة على حل المشاكل والدفاع عن بعض الحقوق لعمالها، وتعزيز العلاقات الاجتماعية ومنها خلق روح التضامن بين العمال، وتقوم بحل الضغوطات التي تواجه العمال وتحسين الحالة الاجتماعية، ولها دور عند حدوث نزاعات أو حوادث داخل المؤسسة وتقدم خدمات متنوعة داخل وخارج المؤسسة، وتعمل على إرضاء العمال من أجل استقرار واستمرار نشاط المؤسسة، وكذلك تعمل على المحافظة وتطوير المؤسسة، وأن للعمل النقابي دور فعال في التضامن بين العمال من خلال الجهود التي تبذلها داخل المؤسسة. أمّا تقييم عمالها لأداء نقابتهم فلهما تنتمي إلى النقابات المتوسطة، لأن هناك بعض العمال غير راضين على عملها النقابي وبإضافة إلى وجود نقائص في النقابة منها المهتموى الثقافي، وفاق التحاور مع العمال، ونقص الاتصالات داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: النقابة العمالية، العمل النقابي، التضامن، العمال، المعوقات الوظيفية، التكامل، الرضا الوظيفي، المؤسسة الصناعية.

Le travail syndical est un travail facultatif organise les travailleurs pour les représenté et pour protégé leur droits et defender sur leur intérêts, il permet aussi aux travailleurs de participer à la prise des décisions concernant leur organisation de travail selon une politique spécifique fondé sur un cadre des références bien précis.

Le travail syndical au sein de la société nationale des véhicules industriels (SNVI) est basé sur l'amélioration des conditions de travail, les salaires et les promotions, et surtout le système de rémunération qui l'objectif le plus atteindre avec un pourcentage très élevé.

Le syndicat veillé à résoudre tous les problèmes des travailleurs, défend sur leurs intérêts, et améliore leurs conditions socio-professionnelles ; il renforce les relations sociales et crée un climat de solidarité entre l'ensemble des travailleurs.

Le syndicat a un rôle en cas des conflits ou des accidents à l'intérieur de l'établissement, et s'efforce à satisfaire et soulagé tous les travailleurs pour garder la stabilité de l'établissement, et pour la continuité des activistes de cette établissement.

L'action syndicale a un rôle très actif dans la solidarité entre l'ensemble des travailleurs grâce aux efforts déployé au sein de l'établissement et à l'extérieur de l'établissement.

Le syndicat de SNVI est classe par les travailleurs de cet établissement comme un syndicat a action moyen à cause de non satisfaction de certain travailleurs par les actions de représentent syndical et a causé aussi des déficits dans ce syndicat comme le niveau culturel, le manque de dialogue et les communications à l'intérieur de l'établissement.

Mots clés : syndicat, action syndical, solidarité, travailleurs, contraintes professionnelle, intégration, satisfaction professionnelle, établissement industriel.