

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وتنزل برحمته البركات
وينفرج بقدره الأزمان خالق الأرض والسموات
الذي أعاننا بفضلله وكرمه على انجاز هذا العمل و إتمامه
أتوجه بالشكر الجزيل للأستاذ الفاضل المحترم عبد الله كبار
الذي لم يبخل عليا بجهدته بالإرشاد والتوجيه لإتمام هذا العمل بشكله التام
و مثابرتة معي جزاه الله خيرا وأطال الله في عمره
كما لا أنسى الأساتذة الأفاضل الذين ساعدوني بما قدموه لي من
معلومات و أخص بالذكر الأستاذة شيماء مبارك والأستاذ عيساوي
الساسبي
والى جميع طاقم عمال مؤسسة الجزائرية للمياه بورقلة وحدة افري على
مجهوداتهم الجبارة خاصة رئيسة مصلحة خلية الاتصالات شهرة السوك
وأشكر كل من وقف الى جانبي والى كل من ساهم بالكثير والقليل من
أجل إتمام هذه الدراسة والكمال لله وحده عز وجل واليه يرجع الفضل
والثناء كله
هو نعم المولى ونعم النصير

إنصاف

الفهرس

| الصفحة | المحتوى |
|---|------------------------------|
| - | شكر وتقدير |
| - | فهرس المحتويات |
| - | فهرس الجداول |
| أ-ب | مقدمة |
| الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة | |
| 3 | أولا: الإشكالية |
| 6 | ثانيا: الفرضيات |
| 6 | ثالثا: أسباب اختيار الموضوع |
| 6 | رابعا: أهمية الدراسة |
| 7 | خامسا: أهداف الدراسة |
| 8 | سادسا: تحديد المفاهيم |
| 13 | سابعا: المدخل النظري |
| 14 | ثامنا: الدراسات السابقة |
| الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة | |
| 18 | تمهيد |
| 19 | أولا: المنهج المستخدم |
| 21 | ثانيا: مجتمع ومجالات الدراسة |
| 22 | ثالثا: عينة الدراسة |
| 22 | رابعا: أدوات جمع البيانات |
| 24 | خامسا: الاساليب الاحصائية |

| | |
|---|---|
| 25 | خلاصة |
| الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة | |
| 27 | تمهيد |
| 28 | اولا: تحليل وتفسير البيانات |
| 28 | 1-1 بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الأولى |
| 41 | 1-2 بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثانية |
| 49 | ثانيا :مناقشة النتائج الجزئية والعامه |
| 49 | 2-1 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الأولى |
| 51 | 2-2 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الثانية |
| 53 | 2-3 نتائج الدراسة العامة للفرضيات |
| 54 | ثالثا: النتيجة العامة للدراسة |
| ج | الخاتمة |
| | قائمة المراجع |
| | الملاحق |

فهرس الجداول

| الرقم | عنوان الجدول | الصفحة |
|-------|---|--------|
| 1 | يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس | 28 |
| 2 | يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير السن | 28 |
| 3 | يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الحالة العائلية | 29 |
| 4 | يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي | 30 |
| 5 | يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الإقامة | 30 |
| 6 | يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة المهنية | 31 |
| 7 | يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الأفراد المنخرطين وغير المنخرطين في النقابة | 32 |
| 8 | يوضح مدى تقييم العمال لأداء النقابة | 33 |
| 9 | يبين مدى تحقيق النقابة لطموحات العمال في العمل | 34 |
| 10 | يوضح رضا العمال عن نشاط نقابتهم | 34 |
| 11 | يبين مدى تحقيق النقابة للمكتسبات المطالب بها | 35 |
| 12 | يبين تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة | 36 |
| 13 | يمثل حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها | 36 |
| 14 | يوضح تقييم العلاقة بين العمال وزملائهم ممن يمارسون العمل النقابي | 37 |
| 15 | يوضح مدى سعي النقابة لتحقيق المطالب الاجتماعية و المهنية على أرض الواقع | 38 |

| | | |
|----|---|----|
| 39 | يوضح مدى سعي النقابة للحصول على مكاسب أفرادها على حساب مكاسب العمال | 16 |
| 40 | يوضح تواصل العمال مع النقابة في المؤسسة | 17 |
| 41 | يوضح فتح النقابة المجال أمام العمال للتعبير عن مشاكلهم | 18 |
| 41 | يوضح عقد الاجتماعات مع العمال و الاستماع إليهم | 19 |
| 42 | يوضح تدعيم النقابة مشاركة العمال في اتخاذ القرار | 20 |
| 43 | يوضح تنظيم النقابة للإضرابات | 21 |
| 44 | يوضح في حالة حدوث نزاع من يعمل على حله | 22 |
| 45 | يوضح سهر النقابة على تطبيق القرارات المتفق عليها | 23 |
| 45 | يوضح مدى انحياز النقابة لتحقيق أهداف الإدارة أكثر من أهداف العمال | 24 |
| 46 | يوضح الأشياء غير المرغوبة في النقابة لاتلات | 25 |
| 47 | الوسيلة الأكثر نجاحا في تحقيق تصورات العمال | 26 |
| 47 | يوضح تصور العمال لأداء المؤسسة دون نقابة | 27 |
| 48 | يوضح الآفاق المستقبلية للنقابة فيما يخص تحسين الحالة الاجتماعية للعمال | 28 |

ملخص

إن العمل النقابي هو عمل اختياري منظم للعمال من أجل تمثيلهم وحماية حقوقهم و الدفاع عن مصالحهم ، و لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على تمثلات العمال للعمل النقابي في المؤسسة من خلال أحد النقابات العمالية التابعة لمؤسسة الجزائرية للمياه "ورقلة" و"وحدة" افري " وعليه طرحنا التساؤل التالي : "ماهو واقع تمثلات العمال لنجاعة العمل النقابي في مؤسسة الجزائرية للمياه ؟ ثم طرح سؤالين فرعيين ،ومنه وضع فرضية عامة "ترتبط تمثلات العمال لنجاعة العمل النقابي في مؤسسة الجزائرية للمياه بورقلة بمدى تحقيق تطلعاتهم و توقعاتهم المهنية والاجتماعية .وتحتوي هي الأخرى على ثلاث فرضيات جزئية .

تم الاعتماد على ثلاث فصول ،تناول الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة وجاء في الثاني الإجراءات المنهجية للدراسة ، و الأخير عرض وتحليل نتائج الدراسة ، وهذا من خلال عينة مكونة من 30 عامل من مجموع 100 عامل ينتمون إلى وحدة افري و 5 منهم نقابيين ، وتم الاعتماد على المنهج الكمي وتطبيق الاستمارة ثم التوصل إلى النتائج التالية :

العمل النقابي في مؤسسة الجزائرية للمياه ليس في مستوى توقعات وتصورات العمال ، فالنقابة لم تساهم في توفير وتحقيق مكتسبات اجتماعية ولا حتى مهنية .

العمل النقابي في المؤسسة أثناء ممارسته نشاطه لا يعتمد على مجموعة من الوسائل بناء على نوعية المطالب التي يصبو إلى تحقيقها ، كعقد الاجتماعات والتشاور ومشاركة العمال في اتخاذ القرار وأن غياب الحوار و التواصل في المؤسسة أدى الى الأداء الضعيف للنقابة.

الكلمات المفتاحية: التمثلات ،العمال، العمل النقابي، النقابة العمالية، المؤسسة، المكتسبات الاجتماعية، المكتسبات المهنية.اتخاذ القرار.

Résumé :

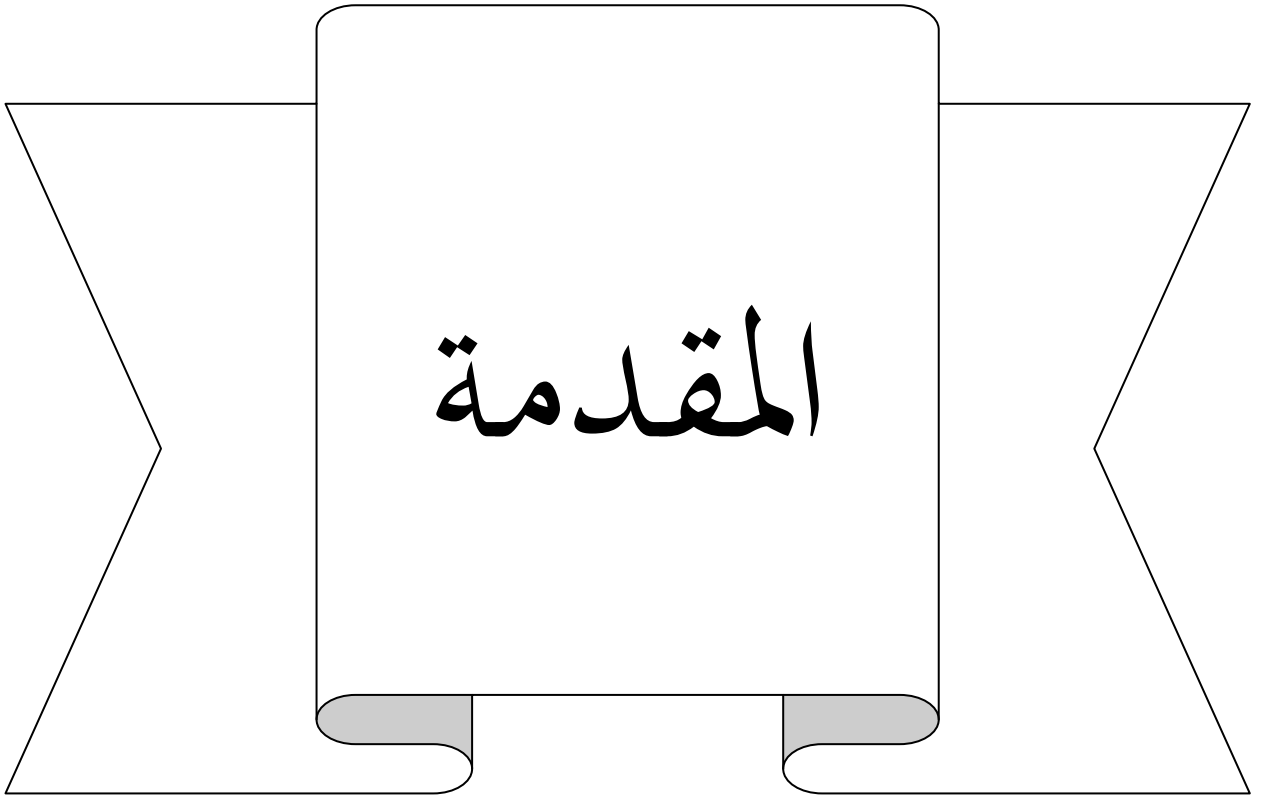
Le travail syndical est l'œuvre de l'organisateur optant des travailleurs afin de les représenter et de protéger leurs droits et défendre leurs intérêts, nous avons essayé à travers cette étude pour identifier les représentations des travailleurs syndiqués dans l'organisation par le biais d'un syndicat de la Fondation algérienne des eaux "Ouargla« unité »Ifery» et nous avons soulevé la question suivante: "Quelle est la réalité des représentations des travailleurs à l'efficacité du travail syndical dans la Fondation algérienne des eaux? a cet effet deux questions sont posées.

Une hypothèse générale" associée à des représentations des travailleurs à l'efficacité du travail syndical dans la Fondation algérienne des eaux Ouargla doit prendre des mesures pour réaliser les aspirations professionnelles et sociales" .elle se compose de trois autres hypothèses partielles.

je me suis appuyé sur trois chapitres: le premier chapitre traite du cadre méthodologique pour l'étude , le deuxième: procédures méthodologiques de l'étude, et le dernier: point de vue et d'analyser les résultats de l'étude, Dans un milieu de 100 travailleurs j'ai fait l'étude de 30 travailleurs appartenant à l'unité " Ifery" et 5 d'entre eux des syndicalistes, à cet effet j'ai établi un formulaire pour aboutir à cette conclusion:

Le travail syndical dans la Fondation algérienne de l'eau n'est pas au niveau voulu des attentes et les perceptions des travailleurs la n'a syndicat n'a pas contribué à la fourniture et la réalisation de gains sociaux, même pas un professionnel. Le travail syndical dans l'organisation au cours de l'activité de l'exercice ne dépend pas d'une variété de moyens, sur la base de la qualité des demandes qui aspirent à atteindre, comme les réunions du contrat, la consultation et la participation des travailleurs à la prise de décision. Le manque de dialogue et de communication à l'intérieur de l'établissement entraîne un faible rendement de ce syndicat.

Les mots clés : les représentations, les travailleurs, syndicat, l'action syndical, Institution, les gains professionnels, les gains sociaux, la prise de décision.



المقدمة

يرى تاريخ الحركة العمالية أن النقابات من المنظمات الهامة في المجتمع نظرا لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم، هذه المهام اختلفت تبعا للواقع الذي تعيشه الطبقة العمالية، بالإضافة للأطر المرجعية و الإيديولوجية وغيرها من المتغيرات.

إن من مهام النقابات العمالية الضغط على أرباب العمل و الحكومات من أجل تحقيق مطالبها هذه الأخيرة تنبع من الواقع المعاش للعمال ، وهذا الأخير اختلف عبر العصور إلى أن انتهى إلى عالم الشغل اليوم من علاقة ثنائية عامل /رب عمل .

إن الحديث عن الطبقة العاملة والنقابة العمالية في المجتمع الجزائري ليس بالأمر البسيط ذلك لاختلاف المجتمع الجزائري في بنيته عن المجتمع الغربي فتشكل الطبقة العاملة في أوروبا قد ارتبط بتطور نمط الإنتاج الرأسمالي وكذا التطور السريع للقوى المنتجة، إضافة إلى ظهور علاقات اجتماعية سمحت بتشكيل طبقة عمالية ناضلت من اجل استقلالها عن باقي الطبقات الأخرى.

وحتى قبل الاستعمار الفرنسي كان هناك غياب للطبقة العاملة بالمعنى الحقيقي، وهذا راجع إلى نمط الإنتاج الاقتصادي الجزائري الذي تميز بالطابع القبلي الاجتماعي، وقد استطاعت الطبقة العاملة إن تنظم صفوفها وتقود نضالها وأن تجعل من شروط العمل أكثر إنسانية، ووضعت حد لأشكال الاستغلال، ورفع الظلم هذا من خلال قرون مضت، ومازالت إلى حد الآن تقوم بوظيفتها كون المجتمع في ديناميكية متواصلة ومنه جاءت هذه الدراسة لتحاول التعرف على تمثلات هذه الطبقة أي تمثلات العمال للعمل النقابي في المؤسسة الجزائرية .
والكشف عن هذا الموضوع أكثر ومعرفة جوانبه الهامة قمنا بتقسيم العمل إلى ثلاثة فصول :

● **الفصل الأول :** وهو الاقتراب المنهجي و النظري للدراسة سعت فيه لبناء إشكالية الدراسة و

والتساؤل العام والتساؤلات الجزئية والفرضيات وأسباب اختيار الموضوع ،أهمية الدراسة ،تحديد المفاهيم

بالإضافة إلى المدخل النظري و الدراسات السابقة .

● **الفصل الثاني:** هو " الإجراءات المنهجية للدراسة "تمت فيه الخطوات الرئيسية للدراسة من تعريف

المؤسسة محل الدراسة ،مهام المؤسسة و الهيكل التنظيمي للمؤسسة ،وكذلك المنهج المستخدم وعينة الدراسة

،والأدوات التي تم الاعتماد عليها لجمع البيانات بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية .

● **الفصل الثالث:** والذي تناولت فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة اشتمل على كل البيانات التي تم

جمعها في الميدان ،،حيث قمت بعرضها وتفريغها في جداول وقمت بتحليلها وصولا إلى تفسير ومناقشة

الفرضيات والخروج بأهم نتائج الدراسة .

وأخيرا انتهت هذه الدراسة بقائمة المراجع و الملاحق المتعلقة بهذه الدراسة .

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول : الاطار النظري للدراسة

أولاً: الاشكالية

ثانياً: الفرضيات

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: المدخل النظري للدراسة

ثامناً: الدراسات السابقة

أولاً: الإشكالية

لقد شهد القرن العشرين نمو تنظيمات عمالية فرضتها التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي أصابت المجتمعات الحديثة، باعتبارها الأكثر قدرة وكفاءة على تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

فالحركة النقابية هي أداة فعلية ولغة عصرية ورمز للحضارة والرفق، وهي وليدة نضال ووعي نقابي للطبقة الشغيلة، التي عانت ويلات الاستغلال وظروف مهنية واجتماعية لا ترقى إلى درجة الإنسانية، وظل العامل يعاني من التمييز والاستغلال من طرف أرباب العمل، إن هذا النضال النقابي أدى إلى تشكيل ثقافة نقابية جديدة تشارك فيها كل أطراف ومكونات المجتمع.

إن فكرة الحركة النقابية تعود في تاريخها إلى اليوم الذي وجدت فيه البشرية ولكن تنظيمها واستراتيجياتها العقلانية تنمو وتتطور في طريق الازدهار مع نمو الأمم، ولقد أنشئت النقابات أساساً من أجل الدفاع عن مصالح العمال ورعايتهم من الناحية المهنية والاجتماعية.

تشكلت الحركات النقابية في ظروف اجتماعية خاصة ولأول مرة في بريطانيا العظمى على شكل اتحادات نقابية سنة 1720م، إذ رفع الخياطون مطالبهم إلى البرلمان لزيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل إلى ساعة واحدة ولنجاح هذه التجربة انتقلت إلى كل من فرنسا، ألمانيا، وأمريكا

ولما تعدى تطبيق القانون الخاص بالنقابات التراب الفرنسي إلى المستعمرات منها المغرب العربي فقد استطاع العمال الجزائريون في المهجر الانخراط في النقابات الفرنسية ومن ثم بدأ التفكير في تأسيس وبناء عمل نقابي في الجزائر من طرف قيادات وإطارات نقابية جزائرية، وارتبط ظهورها في الجزائر كذلك بظهور التصنيع فيها ويعتقد المحللون أن أول تنظيم كان في 1880م، في حين يرى البعض الآخر أنه كان في سنة 1878م الذي شهد تجمع نقابي لعمال المعادن لمدينة الجزائر، وتوالت بعدها تأسيس التنظيمات النقابية والتي مست العديد من الصناعات والمهن كغرف الطباعة وعمال المطابع والتجليد .

وكانت الانطلاقة الحقيقية للحركة النقابية الجزائرية مع تاريخ تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 26 فيفري 1956م نتيجة نضوج النشاط النقابي الجزائري، وبعدها جاءت مرحلة الاستقلال المبكرة ظلت فيها الحركة النقابية العمالية الجزائرية مدعومة بتعبئة الجمهور، فكانت تعمل على محو آثار الفقر و النهوض بالتنمية، فخلال هذه الفترة فر عدد كبير من المستوطنين تاركين المزارع دون

إدارة، لهذا وجد العمال أنفسهم مجبرين على تشكيل لجان الإدارة في المزارع و المصانع الشاغرة، بعد ذلك أصدرت الحكومة

استجابة للتسيير الذاتي الذي بدأ به العمال والفلاحون القيام به لإنقاذ البلاد.

لكن مع نهاية التسعينيات تفاقمت مشاكل العمال منها الشغل المهدد وغير المضمون، إفلاس المؤسسات وغلقتها، التسريح الجماعي للعمال، خصوصية المؤسسات استفادت منه بعض العناصر كانت متسببة في إفلاسها كل هذا أدى إلى تدهور مستوى معيشة العمال وعائلاتهم، لكن الدولة لم تفكر في هذا العامل بل وجدت نفسها عاجزة عن تدعيم المؤسسات الصناعية والاقتصادية التي كانت تعاني من المديونية، التفت الدولة حول كيفية تسديد الديون الخارجية، الأمر الذي أجبرها على قبول شروط صندوق النقد الدولي ويصبح هذا الأخير هو المسير لاقتصاد الجزائر بكل هيكله .

من هذه المعطيات وجدت المركزية النقابية نفسها في موقف حرج فيما يخص الكيفية التي ستدافع بها عن مكاسب العمال من جهة وعن تحقيق مطالبهم المادية والاجتماعية في ظل العقيدة المطلوبة الجديدة وكيف ستواجه الوضعية التي مفادها أن المؤسسة والعمال كلاهما مهددان بالخطر.

ومن أبرز سمات العصر الحديث نلاحظ طغيان الطابع التنظيمي على النقابات العمالية وانتشارها الواسع عبر كل الأقطار حتى صار يتخيل لنا أنه لا وجود لتنظيم عمومي كان أو خاص إلا وتوجد فيه نقابة، هذا التنظيم الذي يمثل الطبقة العمالية والذي يهدف إلى الدفاع عن حقوقهم المشروعة، وتحسين ظروفهم المعيشية بمجموعة من الأساليب والاستراتيجيات الحديثة التي تتماشى مع متطلبات كل مرحلة، حيث أن هناك عوامل عديدة أسهمت في نمو التنظيم النقابي الذي شهدته المجتمعات الحديثة.

وفي أيامنا هذه زاد الاهتمام أكثر فأكثر بالعمل النقابي في المؤسسات الجزائرية نتيجة التطورات والمراحل التي شهدتها العمال، فالمؤسسة الناجحة هي المؤسسة التي تستطيع أن تحافظ على مناصب عمل عمالها وتلبية حاجياتهم ومطالبهم المهنية.

ولذلك فإن تفضيلات العمال في العمل، وداخل المؤسسات قد يعد دليل ومؤشر على تمثالهم، فليس هناك وجود بشري دون وجود تصورات ملازمة لهذا الوجود، فهي تقود أعمال وممارسات البشر وتوجهها فهي شكل من أشكال المعرفة تستهدف غاية عملية وتسعى إلى بناء واقع مشترك لمجموعة اجتماعية لأنها تلعب دورا أساسيا في ديناميكية العلاقات الاجتماعية وفي الممارسات الاجتماعية للعمال خاصة في مجال العمل النقابي حيث أنها تنطوي على وظيفة معرفية ذلك أنها تمكننا من فهم وإدراك الواقع، فهي تعكس صورة وخصوصية الجماعة الاجتماعية تسمح بتشكيل هوية اجتماعية وشخصية مبنية على تقدير الذات أي متوافقة مع منظومة القيم والمعايير المحددة اجتماعيا، فتمثالات العمال داخل محيط العمل تعبر عن توجهاتهم وخياراتهم وكذلك طموحاتهم ومعاييرهم داخل المؤسسة.

ولهذا سنسلط الضوء لدراسة توجه وتصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه بورقلة وبالتحديد "وحدة افري" حول العمل النقابي في مؤسستهم، وذلك لما يحمله هذا الموضوع من أهمية بالغة في استقرار العمال في المؤسسة وبالتالي تحافظ المؤسسة على كيانها وتحقق أهدافها المرجوة.

وقد تجسد السؤال الرئيسي فيما يلي: ما هو واقع تمثلات العمال لنجاعة العمل النقابي في مؤسسة الجزائرية للمياه؟

التساؤلات الفرعية:

- (1) ما هي تصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه لنجاعة العمل النقابي؟
- (2) ما هي أبرز الوسائل التي تتيح للنقابة العمالية تحقيق طموحات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه؟

ثانيا: الفرضيات:

الفرضية العامة:

ترتبط تمثلات العمال لنجاعة العمل النقابي في مؤسسة الجزائرية للمياه بورقلة بمدى تحقيق تطلعاتهم وتوقعاتهم المهنية والاجتماعية.

الفرضيات الجزئية:

(1) تتوقف تطلعات العمال لنجاعة العمل النقابي على مدى تحقيق المكاسب الاجتماعية والمهنية.

(2) الوسائل الفعالة لتحقيق طموحات العمال في المؤسسة هي المشاركة في اتخاذ القرار

(1)

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

إن كل بحث علمي مهما كان نوعه يجب أن يقوم على أسس ومعايير علمية تساعد الباحث في اختيار

مشكلة بحثه، ومعالجتها وفق مراحل متتابعة ومتسلسلة تسلسلا منهجيا ومنطقيا، يمكن الباحث من الوصول إلى نتيجة علمية

يمكن الاستفادة منها وإدراجها ضمن التراث العلمي، لذلك فإن اختيار موضوع البحث لا يأتي من الفراغ، وإنما تحيطه مجموعة

أسباب يمكن تقسيمها إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

أ. الأسباب الذاتية:

(1) إتمام إنجاز مذكرة التخرج.

(2) الرغبة الشخصية في معالجة ودراسة هذا الموضوع وفهمه والتعمق فيه.

(3) الاحتكاك بالوسط المهني وتسليط الضوء حول العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية للمياه.

ب. الأسباب الموضوعية:

(1) يعتبر موضوع النقابة العمالية من المواضيع المهمة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، وهو مهم بالنسبة للعامل في تحقيق

المكاسب الاجتماعية.

(2) دراسة تمثلات العمال والعمل النقابي دراسة سوسيولوجية لإبراز أهمية هذين المتغيرين ودورها في المؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك يعد هذا الموضوع من الانشغالات السائدة في المؤسسة.

رابعاً: أهمية الدراسة:

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

(3) القيمة العلمية للموضوع، بحيث يحظى هذا الموضوع بأهمية بالغة في ميدان البحوث الاجتماعية.

(3) تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال معرفة ماهي تصورات العامل للعمل النقابي في المؤسسة الجزائرية

خامساً: أهداف الدراسة:

(1) تهدف الدراسة إلى معرفة تمثلات وتصورات العمال للعمل النقابي في المؤسسة.

(2) معرفة دور وواقع العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية للمياه.

(3) إبراز مساهمة العمل النقابي في الدفاع عن مصالح العمال.

(4) التعرف على الكيفية التي يستطيع من خلالها العمل النقابي تحقيق طموحات العمال.

سادسا: تحديد المفاهيم:

1) **التمثلات:** أصبحت التمثلات تحتل مركزا هاما في مجال الحقل المعرفي في العلوم الاجتماعية نظرا لتعدد ميادين

استعمالها وكذا الدراسات والبحوث التي اندرجت ضمن سياق هذا المصطلح، وتبنى بعض الدارسين والباحثين هذا المفهوم كمتغير ثابت ومستقل، لكن هذا المجهود الدراسي ظل غربي الصبغة انطلاقا من " إميل دوركايم " الذي عالج هذا المفهوم عام 1898م وربطه بالوعي الجمعي من خلال اعتباره التمثلات مجموعة من المعتقدات والمشاعر العامة لدى أعضاء المجتمع الواحد، وتسود هذه المعتقدات مهما اختلف القطاع الجغرافي وتعددت أشكاله، لذا يعتبر رابط بين جيل وآخر.¹

تعريف " موسكوفيسي " :

يؤكد على أن الأفراد في معظم الأحيان والحالات لا يحاسبون عندما يمارسون تمثلا عبثيا للكائنات أو حقائق الأشياء أو المواضيع الاجتماعية، فالتمثلات في نظره نسق من القيم والمفاهيم والسلوكيات المرتبطة بسمات ومواضيع يحدد معالمها الوسط الاجتماعي على اعتبار أن التمثلات الفردية في أغلب الأحيان تستدخل من طرف الأفراد بطريقة تصاحب بالعنف والقهر، وهذا ما يجعلهم يفكرون ويمثلون الآخر والذات بكيفية لا تخالف القواعد الاجتماعية، فالتمثلات الاجتماعية وحدات أو مجموعات دينامية يتجسد مجالها في إنتاج أفعال وعلاقات تتمحور حول المحيط بطريقة تعدل هذه العلاقات والأفعال وليس في إعادة إنتاج هذه الأفعال أو هذه العلاقات كرد فعل لمثير خارجي معطى كما أن التمثلات الاجتماعية، حسب موسكوفيسي تكاد تكون أشياء ملموسة... إذ أنها منتشرة في كل مكان وتتمظهر خلال الكلام والحركة واللقاء في عالمنا اليومي.²

ويرى " موسكوفيسي " أن التصورات عبارة عن شكل من أشكال المعرفة الخاصة بالمجتمع، أنها نظام معرفي وتنظيم نفسي، كما تعتبر بمثابة جسر بين ما هو فردي وما هو اجتماعي، أن تسمح للأفراد والجماعات بالتفاهم بواسطة الاتصال والذي يدخل في بنية ديناميكية المعرفة.³

1. محمد أحمد بيومي، تاريخ التفكير الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003م، ص248.

2. لبقع زينب، تمثلات الصحة والمرض والممارسة التطبيقية في المجتمع الجزائري الحالي ، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة،(2011-2012)، ص 14.

3 - Moscovici S : **La représentation Sociale**, Le grand dictionnaire de psychologie, Larousse, 1992.

تعريف " ماكس فيبر " :

هو معنى تقليدي مأخوذ من الفلسفة، وكلمة تمثل في معناها الأصلي هي مجموعة أفكار وصور وآراء وتنظيم للمعارف، وهي حاضرة نوعا ما في الضمير الإنساني.

تعريف " دينيس جودولات Denis Jodelete " :

هو مجموعة من التصورات لعدة مواضيع أو ظواهر معينة لمجتمع معروف، وهو عرض الآراء والصور وأفكار حاضرة في فكر الإنسان، يسيرها الإدراك الفكري للواقع الاجتماعي، كما عرفها أيضا: " هي المحتوى الذي يضم المعارف والآراء والمواقف، وهذا المحتوى له علاقة بشيء ما " ¹.

تعريف " أحمد زكي بدوي " :

هي تصورات جماعية، تعكس تاريخ الجماعة أو تجاربها خلال الزمن، وتعبّر عن المشاعر الجماعية والأفكار التي تزود الجماعة بوحدها الفريدة، وبذلك تعتبر عاملا هاما يساهم في تضامن المجتمع.

ولهذا فإن " أحمد زكي بدوي " يؤكد على التوجه الدوركابي في فهمه للتمثلات لكن زيادة على ذلك فهي لها مجال خاص في نفسية الإنسان، حيث تكشف عن التركيبة الإنسانية ومفهوماتها، التي لها علاقة بالمعنى المأخوذ من المجتمع المحلي بعاداته وتقاليده وقيمه. ²

التعريف الإجرائي للتمثلات :

هي الأفكار والقيم والتصورات الذهنية التي يحملها العامل حول شيء ما ويؤمن بها أو هي التصورات التي يطلقها العامل حول موضوع معين انطلاقا من هويته ومعتقداته.

(2) العمال :

حسب القانون الجزائري 11/90، فقد عرف العامل في المادة 2 أن العمال الأجراء هم كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب، في إطار التنظيم والحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم. ¹

1. علي أحمد بومع ، تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائرية ، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، (2008/2009)، ص 18.
2. لبقع زينب، نفس المرجع السابق، ص 16-19.

العمال جمع العمال وهو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر ولو كان بعيداً من نظراته.

3) النقابة العمالية :

يعرفها "سيدني وير" بأنها منظمة دائمة من العمال الأجراء وتهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل وداخله.²

وأشار اميل دوركام للنقابة العمالية في معرض حديثه عن النقابات والتعاونيات، فتشير الأولى إلى مجموعة متعددة يمكن أن تكون سياسية طائفية وإقليمية فيمكن أن نجد تنظيمات تغطي من عدة نقابات وبالمقابل نجد أخرى لا تغطي من طرف أي نقابة وتشير الثانية إلى ضرورة تواجد تعاونية لكل مهنة.³

والنقابة العمالية هي : أي تنظيم للعاملين ينشأ بغرض إحلال أو محاولة إحلال المساومة الفردية في سوق العمل وتسعى النقابة بصفة عامة إلى ضمان الأجر وظروف العمل وتخضع لقواعد تطبق بصورة منسقة على كافة أعضائها.⁴

4) العمل النقابي :

يُعرَّفُ العمل النقابي في المعاجم اللغوية كالتالي:

النقيب: عريف الجماعة والجمعُ نُقباءً ، والنقيب العريف وهو شاهد الجماعة وضمينهم، ونقب عليهم ينقب، نقابة.

والعمل: هو بذل جهد عضلي أو فكري.⁵

ويعرف أيضا : على أنه 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.

1. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، ط1، 2006، ص 378.
2. إحسان محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2005، ص 137.
3. بالمهدي سكيبة، رمضان حليمة، الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال ، مذكرة ماستر، علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة، 2013، ص 09.
4. محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة، عمان- الأردن، ط1، 2009، ص 361.
5. بضياف مريم، العمل النقابي ودوره في التضامن بين العمال داخل المؤسسة الصناعية ، مذكرة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة، 2014، ص 7.

ويعرف العمل النقابي: بأنه مختلف الجهود والأعمال النقابية التي ترمي إلى إنصاف العمال والمستخدمين وغيرهم وتحسين أوضاعهم والدفاع عن مصالحهم وحقوقهم ورفع الظلم عنهم.¹

التعريف الإجرائي للعمل النقابي:

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

(5) المؤسسة:

تعريف المؤسسة: عرفها مؤيد سعيد السالم: أنها وحدة اجتماعية هادفة، أنها تكوين اجتماعي

منسق بوعي يتفاعل فيه الأفراد ضمن حدود محدودة وواضحة نسبيا من أجل تحقيق أهداف مشتركة.

وعرفها " روين " بأنها كيان اجتماعي مفتوح منسق بطريقة واعية راشدة وله حدود شبه معروفة، ويعمل بصورة منتظمة ومستمرة إلى حد ما لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة.²

وعرفها " بارسونز " على أنها وحدة اجتماعية تقوم وفقا لنموذج بنائي معين لكي يحقق أهداف محددة.³

التعريف الإجرائي للمؤسسة:

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

(6) المكاسب الاجتماعية:

هي تلك التي يغتنمها أو يحصل عليها الفرد جراء تفاعله مع باقي العاملين في موقع العمل .

تعريف اجرائي: هو مدى تحقيق العمل النقابي للمطالب الاجتماعية للعمال والتي تخص تحسين ظروف العمل وحالتهم الاجتماعية، باستخدام ميكانيزمات فعالة تساعد على ذلك.

1. مقال ل: مارك برس، **العمل النقابي**، أخبار 24 ساعة، مصدر التجديد، المغرب، 29 نوفمبر، 2012م.
2. بن سلامة زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة ، مذكرة الماجستير، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة قسنطينة، 2006، ص 9.
3. بن سلامة زهية، نفس المرجع السابق، ص 10.

7) المكاسب المهنية: هي تلك المكاسب التي يقدمها التنظيم الرسمي بقصد زيادة معدل الأداء في العمل وزيادة الفاعلية

التنظيمية وضمان الاستمرار كأعضاء عاملين داخل التنظيم وتقتصر المكاسب التنظيمية (المهنية) على جميع المكاسب الصريحة والشائعة كالرواتب و الأجور والخدمات و التأمين في حالات المرض أثناء العمل ،تحقيق الظروف المرضية للأداء و الترقية الوظيفية .¹

8) اتخاذ القرار: هو الناتج النهائي لحصيلة مجهود متكامل من الآراء و الأفكار والاتصالات و الدراسات التي تمت في

مستويات مختلفة في المنظمة .

تعريف اجرائي: حسب هذا التعريف ، قبل أن ينزل القرار الى ميدان التنفيذ يجب أن يخضع للدراسة من طرف كل الأعضاء

المشاركين في تسيير المؤسسة بحيث يكون القرار نتاج جدل و مشاور واتصالات بين كل المعنيين،وبهذا يكون القرار نال رضا الجميع.²

1. اعتماد محمد علام ،دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ،مكتبة أنجلو مصرية ،القاهرة ،مصر ،2004
2. عبد الكريم درويش ،ليلي ت كلا ،أصول الإدارة العلمية ،المكتبة الأنجلو مصرية ،مصر ،1996،ص438.

سابعاً: المدخل النظري

إن المتفحص للدراسات التي عالجت قضية النقابة ، يجد تنوع في المقاربات حيث تتناول الطرح السيكولوجي للنقابة بداية بنشأتها ، حيث تنطلق من الجانب النفسي والاجتماعي للعامل ، وتعتبر المطالب المادية والاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل ، وأن النقابة هي جماعة تحقق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل .

أما المدخل السوسولوجية فقد تنوعت ، والنظرية المتبناة في هذه الدراسة هي النظرية البنائية الوظيفية.

النظرية البنائية الوظيفية: تعد البنائية الوظيفية من النتائج النظرية الأساسية في لم الاجتماع قائمة على عدد من المفاهيم التي تناسب موضوع الدراسة كالدور، النسق، الوظيفة، بحيث يحاول العمل النقابي إيجاد نوع من التوازن داخل البناء المؤسساتي خصوصاً وأن كل من "بارسونز" و"ميرتون" و"اتزيوني" و"مور" وغيرهم استعانوا بتحليلات الوظيفة التقليدية عندما حاولوا التركيز على فكرة المجتمع أو النسق الاجتماعي المعياري وحاجة الأفراد إلى وجود يتسم بتحقيق الأمن والإستقرار الاجتماعي¹.

وفي إطار هذا المدخل تصبح النقابة كنسق يقوم بوظائف دفاعية داخل بيئة العمل ويتطلب من هذا النسق التكيف مع محيطه،

وبالتالي يسهم العمل النقابي في خفض معدلات التوتر أو التصدع (المحافظة على النمط بتعبير بارسنز) التي قد تنشأ خلال

عمليات التفاعل الاجتماعي في نظر الوظيفيين ويتفق "ميرتون" مع آراء رواد النظرية البنائية الوظيفية كونه جزء منها بتأكيد على

أن المجتمع هو بناء اجتماعي يتكون من أبنية فرعية تؤدي وظائف اجتماعية من شأنها تحقيق التوازن كخاصية جوهرية، إلا أنه

أضاف شيء مهم في التنظيم وهي الظواهر الظاهرة والكامنة فالعمل النقابي هنا بوظيفة معينة حددها سالفاً واتفق المجتمع عليها

عموماً ونظراً إليها على أنها ثابتة نسبياً ويمكنها أن تختلف باختلاف الأفراد والمواقف، إلا أننا يمكن أن نورد فكرة أساسية ذات جذور

اجتماعية بحثه مستقاة من أفكار "ميرتون" أن يمكن أن تكون هناك وظائف كامنة للعمل النقابي لا يصرح بها علناً أو أنها متفقة

بين أعضائه فقط، يمكن الكشف عنها من خلال موقف معين أو علاقات معينة.

1. خالد حامد، المدخل إلى علم الاجتماع، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2008 ص 98.

ثامنا: الدراسات السابقة :

تعريفها: هي تلك الدراسات التي تحترم القواعد المنهجية في البحث العلمي وقد يوجد هذا النوع من الدراسات في المجالات أو

المذكرات أو الوسائل شريطة أن تكون للدراسة موضوع وهدف ونتائج، وأما اذا وجدت فرضيات البحث والعينة والمنهج و

الأدوات فالدراسة تصبح أكثر تفضيلاً.¹

أهميتها :

- تعطينا أفكار حول المتغيرات التي أثبتت الدراسات أهميتها أو عدم أهميتها في حقل معرفي معين .
- تزودنا بمعلومات حول العمل الذي يتم إنجازه والذي يمكن تطبيقه .
- توضح لنا العلاقة بين المتغيرات التي تمت دراستها .
- الأسس التي تؤسس عليها المشكلة وأهميتها.²

*لا بد على أي بحث علمي أن يستند إلى خلفيات بدأت الموضوع بغية إثرائه والوقوف على أهم النقاط فيه ومن الدراسات

السابقة التي تحصلنا عليها والتي تصب في سياق موضوعنا :

الدراسة الأولى: رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية تحت عنوان "الحركة العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء

البيداغوجي" ، دراسة حالة بجامعة منتوري 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 أداؤهم وزيادة دافعيتهم للعمل؟

_هل الأساتذة والعمال راضين عما تقوم به حركتهما النقابية في تحصيل مصالحهم؟

1. رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية العلوم الاجتماعية ، ط1 ، جامعة المسيلة ، الجزائر ، 2004 ، ص91

2. منذر الضامن ، أساسيات البحث العلمي ، ط1 المسيرة ، عمان ، الأردن ، 2007 ، ص26

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.

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 بالإضافة إلى تناوله للحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة وجذورها 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.

تكونت العينة من 376 فرداً، 148 أستاذاً، 228 عاملاً، وهي عينة عشوائية بسيطة.

نتائج الدراسة : وصلت إلى أن نسبة 82،1 من العمال اعتبروا نشاط "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" ليس دافعاً لها،

و61،4 منهم اعتبروه معرقلاً له، في حين 38،6 اعتبره ليس دافعاً وليس معرقلاً للأداء البيداغوجي.

الاستفادة من هذه الدراسة:

تمثلت الاستفادة من هذه الدراسة في مساعدتي في وضع أسئلة الاستمارة .

الدراسة الثانية: وهي رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، بعنوان "إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط

الجوية الجزائرية" دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين، بجامعة الجزائر، 2005، من إعداد عيوش حورية تحت إشراف

الأستاذ كلودين شولية.

كان السؤال الرئيسي للدراسة: 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 تخلى عن دوره الأساسي لدرجة أن الطيار تدهورت وضعيته على مستويات العمل؟

الفرضيات:

- مهارة وخبرة الطيار تحقق مطالبه التي لم تلبى في ظل الإتحاد العام للعمال الجزائرية.

- 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.

اعتمدت الدراسة على المفاهيم التالية: النقابة المطلوبة العمالية، الإضراب.

واستخدم المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الأدوات التالية: الاستمارة، المقابلة، الملاحظة المباشرة وغير المباشرة، وكانت عينة البحث هي العينة العشوائية المنتظمة وتوزعت الاستمارة على 120 مبحوث.

وهدف هذه الدراسة إلى معرفة موقف ورأي فئة الطيارين من العمل في مؤسسة الخطوط الجوية وكذا الإستراتيجية التي يتبعونها في ممارستهم النقابية.

الاستفادة من الدراسة :

تمثلت في معرفة المراحل التاريخية التي مرت بها النقابة العمالية في العالم عامة وفي الجزائر خاصة .

الفصل الثاني :

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولا :المنهج المستخدم

ثانيا: مجتمع و مجالات الدراسة

ثالثا:عينة الدراسة

رابعا:أدوات جمع البيانات

خامسا : الأساليب الإحصائية

خلاصة

تمهيد:

بعدها تطرقنا في الجانب النظري إلى تحديد إشكالية موضوع الدراسة، والفرضيات وكذا أهمية الدراسة، وأهدافها وسبب اختيارها ولتوضيح متغيرات الدراسة أكثر تطرقنا إلى تحديد المفاهيم، كما تم التعرض لأهم الجوانب الأساسية التي لها علاقة بموضوع البحث، وفي هذا الفصل سوف يتم عرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، التي تعتبر من أهم خطوات البحث العلمي، التي يعتمد عليها الباحث، حيث يمكن من خلالها التحقق مما جاء في الجانب النظري، وإعطاء الدراسة جانباً كمياً، وذلك من خلال عرض مجالات الدراسة، عينة الدراسة وإجراءات تطبيقها والأساليب الإحصائية المستخدمة وأخيراً خلاصة الفصل.

أولاً: المنهج المستخدم للدراسة

إن كل دراسة أو بحث في المجالات الطبيعية، الإنسانية، الاجتماعية...، تستلزم تتبع منهج معين، إذ أن البحث لا يقتصر على المعلومات والبيانات فقط، بل يتعدى ذلك التي تصنيف وتحليل وتفسير لهذه المعلومات والبيانات.

كتوضيح أكثر أن أي دراسة علمية تتضمن بالضرورة جانباً حول المنهج، الذي يستخدم فيه توضيح الطريقة المعتمدة في عرض النتائج المتوصل إليها، و التي سيتم الحكم عليها انطلاقاً من مدى ملائمة المنهج ووسائل تطبيقه على موضوع الدراسة¹. حيث تعددت المناهج العلمية والعملية تبعاً لتعدد موضوع العلوم الإنسانية والاجتماعية وذلك من أجل الوصول إلى الحقائق بطريقة علمية دقيقة.

المنهج في اللغة العربية مصطلح مرادف لكلمتي النهج والمناهج اللتين تعنيان الطريق الواضح أما في اللغة الفرنسية فإن كلمة *Méthode* التي تعبر عن الخطوات الفكرية المنظمة والعقلانية الهادفة إلى بلوغ نتيجة ما.

أما اصطلاحاً يعرف على أنه: "طريقة البحث التي يعتمدها الباحث في جمع المعلومات والبيانات المكتتبية أو الحقلية وتصنيفها وتحليلها وتنظيمها"²

ان المنهج المتبع في إنجاز هذا البحث هو المنهج الكمي ، وهو المنهج الذي يهدف في الأساس الى قياس الظاهرة موضوع الدراسة ،فهو اذا يتلائم مع طبيعة موضوع هذا البحث .³

1. موريس أنجرس، **منهجية البحث في العلوم الإنسانية** ، ترجمة توبزيد صحراوي وآخرون، دط، دار القصبه، الجزائر، 2004، ص 7

2. حسان محمد الحسن، **مناهج البحث الإجتماعي**، ط1، دار وائل، عمان، الأردن، 2005، ص 11

3 نفس المرجع السابق، موريس أنجرس، ص 100.

ثانيا: مجتمع البحث ومجالات الدراسة

1. مجتمع البحث :

يشير معنى مجتمع الدراسة أو البحث، إلى المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث، إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة.

ويقصد بها مجموعة الأفراد التي تؤخذ منها العينة الإحصائية، وهي تشترك في خاصية أو أكثر وهو مجموعة ذات خصائص مشتركة من الأشياء أو المفردات ذات أهمية لدراسة علمية، في دراسة المجتمع¹.

ومجتمع هذه الدراسة هم عمال مؤسسة الجزائرية للمياه "بورقلة" وحدة "افري" وأن عدد العمال داخل المؤسسة هو 100 عامل وخضع 30 عامل منهم للدراسة أي نسبة 30% من العمال.

الدراسة الإستطلاعية: قمت بالدراسة الإستطلاعية من أجل معرفة معلومات حول الموضوع الدراسة وكانت في 3 أسام، تمثلت في اجراء ملاحظة حول طبيعة العمل في المؤسسة، وتحصلت من خلالها لها معلومات حول المؤسسة، وعدد العمال وخروج المؤسسة، وانتهت هذه الدراسة الإستطلاعية بلقاء مع رئيس النقابة وقام بتقديم معلومات حول النقابة وعدد العمال المنخرطين بها...

2. مجالات الدراسة:

تم إنجاز هذه الدراسة في إطار ثلاث مجالات وهي: المجال المكاني، المجال الزماني، المجال البشري.

❖ المجال المكاني:

التحدث عن القطاع بشكل عام:

المؤسسة العمومية الجزائرية للمياه بورقلة مؤسسة ذات طابع تجاري وصناعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01/101 المؤرخ في 2001/04/21 تحت وصاية وزارة الموارد المائية حيث تتميز المؤسسة الجزائرية للمياه بكونها مستقلة ماليا وذات الشخصية المعنوية وأهم ما يميزها أنها تاجرة مع الغير وتنوه أنه في سنة 2006 تم تحويل الذمم العينية من المؤسسة العمومية لتوزيع المياه

1. الحسن عبد الله بانسيون وآخرون، **البحث العلمي مفاهيم وأساليب تطبيقاته**، الأردن، مؤسسة الوراق، ط1، 2010، ص 245

المنزلية والصناعية والتطهير إلى الجزائرية للمياه، وقد شهدت عدة تغييرات منذ نشأتها لعدم الإستقرار ويرجع تأسيسها إلى سنة 1955.

- فمن سنة 1959 إلى 1967 كانت تسمى بشركة توزيع المياه الريفية والحضرية. SODEXUR.
- من سنة 1968 إلى 1969 كانت تسمى المياه الصحراوية RESA.
- من سنة 1970 إلى 1973 كانت تسمى المؤسسة الوطنية لتوزيع المياه. SONADE.
- من سنة 1974 إلى 1976 كانت تسمى البلدية المتعددة الخدمات للمياه والتطهير ENCOPOLEA.
- من سنة 1977 إلى 1983 كانت تسمى الوكالة البلدية المتعددة الخدمات RCPEA.
- من سنة 1988 إلى 2005 كانت تسمى المؤسسة العمومية لتوزيع المياه المنزلية والصناعية والتطهير لولاية ورقلة EDEMIAO.
- من سنة 2006 جوان إلى يومنا هذا اسمها الجزائرية للمياه ADE

تعريف المؤسسة:

تعرف حالياً بالمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه بورقلة وهي مؤسسة اقتصادية تجارية بحتة تقع في شارع نزل الطاسلي حي افري ص.ب 518 و 01 ورقلة وتعتبر من أهم المؤسسات الحساسة التي لها دور فعال في الإقتصاد الوطني وكذلك تعتبر بالنسبة للمجتمع أهم ركيزة لإستمرار الحياة فقد عملت المؤسسة بكل تقنياتها لبذل مجهود لإيصال المياه لمنازل المواطنين وجميع المؤسسات الخاصة والعامة.

ومن المهام الموكلة إليها:

- تسيير عملية انتاج مياه الشرب وتوزيعها ومعالجتها وتخزينها وتجديد الهياكل القاعدية التابعة لها وتنميتها عبر مختلف البلديات.
- مراقبة نوعية المياه الموزعة، وتضم المؤسسة العمومية الجزائرية للمياه بورقلة حوالي 870 عامل.

❖ المجال الزمني:

يشمل هذا الجانب المدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية، أي من بداية نزولي إلى مؤسسة الجزائرية للمياه بورقلة وحدة "افري" وقيامنا بالدراسة الإستطلاعية من 02 إلى 04 مارس 2015 والتزود بالمعلومات الكافية بعد تقديم التسهيلات وانتظار الموافقة التي استغرقت حوالي 03 أيام ثم تم توزيع الإستمارات في 01 أبريل 2015 واسترجاعها في 09 أبريل 2015.

❖ المجال البشري:

يتمثل المجال البشري لهذه الدراسة في مجموع العمال الذين يعملون في مؤسسة الجزائرية للمياه بورقلة وحدة "افري"، والذي عددهم 30 عاملاً من أصل 100 عامل.

ثالثاً: عينة الدراسة

نختار العينة عادة حسب طبيعة موضوع الدراسة، فلكل باحث عينة خاصة به وطريقة خاصة لإختيارها لذا فلا بد للباحث أخذ عينة ممثلة للمجتمع الأصلي ليتسنى له أخذ صورة مصغرة من مجتمع الدراسة. عند القيام بدراسة استطلاعية حول موضوع الدراسة لمعرفة معلومات حول العمل النقابي في المؤسسة، ومعرفة عدد عمالها والذي يقدر بـ 100 عامل، فقد تم تطبيق الدراسة على 30 عامل منهم ممثل لمجتمع الدراسة وهذه العينة هي العينة العشوائية البسيطة، وهي تمثل نسبة 30% من المجتمع الأصلي (100 عامل)

رابعاً: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

يستخدم الباحثون الأداة أو التقنية للإشارة إلى الوسيلة التي يمكن أن تستخدم في البحث سواء كانت تلك الوسيلة متعلقة بجمع البيانات أو بعمليات التصنيف والجدولة. ويرى كل من Durandj, Pet Weil, Robert البحث الميداني السوسولوجي في ثلاث عمليات أساسية الملاحظة، المقابلة، الإستبيان أو الإستمارة، الوثائق والسجلات.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على:

4-1 المقابلة:

تعتبر أداة بحث وهي حوار لفظي وجهاً لوجه بين الباحث القائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو مجموعة أشخاص¹. وعن طريق ذلك يحاول الباحث الحصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء والاتجاهات أو الإدراكات أو المشاعر، وقد تم استعمالها بقصد جمع بعض المعلومات عن العمل النقابي بحيث أن أول مقابلة كانت مع رئيسة مصلحة خلية الإتصالات من أجل التعرف على المؤسسة (التعريف، أهدافها، مهامها...)، وكذلك من أجل الموافقة على إقامة الدراسة داخل المؤسسة، وثاني مقابلة كانت مع رئيس النقابة في المؤسسة والذي أعطاني معلومات حول عدد النقابيين في المؤسسة، وأكد على أن دور الرقابة هو تحقيق مصالح العمال ومصالح المؤسسة، وأن النقابة تعمل بجهد من أجل تحقيق مطالب العمال.

4-2 استمارة الإستبيان:

تعتبر من أكثر الأدوات استعمالاً في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية فهي "وسيلة للدخول في اتصال بالمبحوثين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحداً واحداً وبنفس الطريقة، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليها"²، كما تعرف على أنها: نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الإستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية، أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد³ ويعرف: "بأنه مجموعة من الأسئلة المرتبة، حول موضوع الدراسة يتم وضعها في استمارة، بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع"⁴.

1. موريس انجرس، نفس المرجع السابق، ص 154

2. موريس انجرس، نفس المرجع السابق، ص 204

3. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، 2، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، ص 182.

4. عمار بوحوش، منهاج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 129

وقد تضمنت الاستمارة على ثلاث محاور هي:

- المحور الأول: البيانات الشخصية
- المحور الثاني: العمل النقابي وتحقيق المكاسب الاجتماعية
- المحور الثالث: الوسائل الأنجع لتحقيق مطالب العمال

خامسا: الأساليب الإحصائية:

من الطرق أو الأساليب البسيطة المتبعة في تحويل المعطيات الكيفية إلى بيانات كمية في معظم البحوث عموماً، وفي هذه الدراسة أتبع ما يلي:

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

(2) النسب المئوية: يستعمل لعرض وتحليل النتائج وفهمها وذلك من خلال العملية التالية: عدد التكرارات / 100X مجموع أفراد العينة.¹

1. هالة منصور، محاضرات في علم الإحصاء النفسي والاجتماعي، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 6

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل الذي تناول الإجراءات المنهجية المتبعة في موضوع الدراسة ،وحاولت اطلعكم على كل من تعريف الجانب الميداني الذي أجريت فيه الدراسة ،وكيفية النزول الى الميدان و كيفية توزيع الاستمارة و إجراء الدراسة الاستطلاعية من أجل معرفة معلومات حول موضوع الدراسة ، وتحديد عينة الدراسة ،هذا لتقريبكم من الدراسة أكثر ،على اعتبار أنها المرحلة التمهيديّة قبل الوصول إلى النتائج النهائيّة .

الفصل الثالث:

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: تحليل وتفسير البيانات

1-1 بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الأولى

1-2 بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثانية

ثانياً: مناقشة النتائج الجزئية والعامّة

2-1 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الأولى

2-2 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الثانية

ثالثاً : النتائج العامّة للدراسة

خلاصة الفصل

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 تفرغ البيانات ومحاولة تفسيرها وتحليلها، للوصول لاستنتاجات التي تخص موضوع الدراسة.

أولاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية

1. بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الأولى:

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجدول رقم 01: يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس.

| النسبة | التكرار | الجنس |
|--------|---------|---------|
| 33.33% | 10 | ذكر |
| 66.66% | 20 | أنثى |
| 100% | 30 | المجموع |

بملاحظة المعطيات الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن مجموع الذي أجريت عليه الدراسة يغلب عليه فئة الإناث بنسبة 66.66% في حين نجد أن نسبة الذكور تمثل 33.33% وهي نسبة ضئيلة وربما يرجع ذلك إلى طبيعة المهام المنوطة بكل عامل إضافة إلى أن الميول والرغبات نحو أداء مثل هذه الأعمال تكون لدى الإناث أكثر منها لدى الذكور وهذا ما يمثل نقطة قوة لدى المنظمة، بحيث أن المرأة في أغلب المؤسسات يقتصر عملها على الجانب الإداري.

الجدول رقم 02: يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير السن.

| النسبة | التكرار | السن |
|--------|---------|---------|
| 20% | 6 | (25-20) |
| 36.66% | 11 | (30-25) |
| 26.66% | 8 | (35-30) |
| 10.66% | 5 | (40-35) |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال الجدول رقم 02 الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن، نلاحظ أن أكبر سنة والمتمثلة في 36.66% عبرت عن أفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 30-25 تليها نسبة 26.66% تمثل الفئة المحصورة بين 35-30، في حين جاءت نسبة 20% لتمثل أفراد العينة من 25-20 وأخيراً جاءت نسبة 16.66% الممثلة للأعمار ما بين 40-35 سنة.

الفصل الثالث عرض وتحليل نتائج الدراسة

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن أعلى نسبة في السن يرجع إلى أن طبيعة العمل تتطلب جهد فكري وعضلي ودرجة عالية من التحمل وهي الفئة التي تستطيع أن تقدم أكثر في العمل، أما الفئتين 30-35 و 35-40 فتعبر عن وجود مهرة وذو خبرة بالإضافة إلى الأقدمية وهي الفئة التي لا تستطيع الإستغناء عنهم، والفئة 25-30 فهي الفئة التي قد تمثل العمال الجدد في المؤسسة وكذلك أنها قادرة على العمل واكتساب الخبرة من الفئات السابقة ذوي الأقدمية في العمل.

الجدول رقم 03: يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الحالة العائلية.

| النسبة | التكرار | الحالة العائلية |
|--------|---------|-----------------|
| 56.33% | 17 | أعزب |
| 36.66% | 11 | متزوج |
| 3.33% | 1 | مطلق |
| 3.33% | 1 | أرمل |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين الحالة العائلية للعمال نلاحظ أن معظم العمال عازبين وهذا ما تمثله النسبة 56.33 %

تليها نسبة 36.66% بالنسبة للمتزوجين، فيما تقدر نسبة 3.33% لكل من المطلقين والأرامل.

تعود النسبة الكبيرة للعازبين وذلك معظم أفراد العينة هم عمال ذوي أعمار صغيرة وهم عمال جدد وفي مقتبل العمر، والتي

تعتبر طاقة ممتازة للعمل بالنسبة للمؤسسة.

الجدول رقم 04: يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي.

| النسبة | التكرار | المستوى التعليمي |
|--------|---------|------------------|
| 3.33% | 1 | ابتدائي |
| 10% | 3 | متوسط |
| 26.66% | 8 | ثانوي |
| 60% | 18 | جامعي |
| 100% | 30 | المجموع |

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح المستوى التعليمي لدى العمال أن أكبر نسبة هي المستوى الجامعي وتقدر بـ 60% في حين نسبة المستوى الثانوي قدرت بـ 26.66% ثم تأتي المستوى المتوسط تمثل نسبة 10% وأقل نسبة هي مرحلة الإبتدائي بـ 3.33%.

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن سبب النسبة العالية في المستوى الجامعي أكثر من النسب الأخرى ثم تليها نسبة التعليم الثانوي هي أن طبيعة الأعمال في المؤسسة هي أعمال إدارية وتتطلب شهادات عليا، بالإضافة إلى أن المؤسسة تحتوي على عمال أعوان الأمن والسائقين وغيرهم. وهذا ما تشير إليه نسب المستوى التعليمي الإبتدائي و المتوسط.

الجدول رقم 05: يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الإقامة.

| النسبة | التكرار | الإقامة |
|--------|---------|----------------|
| 100% | 30 | في مدينة ورقلة |
| 0 | 0 | خارج المدينة |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 100% من عمال مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة أفري يسكنون في ولاية ورقلة. يمكننا القول أن طبيعة العمل اليومي للمؤسسة يحتاج إلى أفراد يقطنون داخل مدينة ورقلة وليس خارجها لتجنب كثرة الغيابات والتأخر عن العمل

الجدول رقم 06: يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة المهنية.

| النسبة | التكرار | الخبرة |
|--------|---------|-------------------|
| 50% | 15 | أقل من 05 سنوات |
| 30% | 9 | من 5 إلى 10 سنوات |
| 20% | 6 | أكثر من 10 سنوات |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال الجدول رقم 06 نلاحظ أن أكبر نسبة والمتمثلة في 50% من أفراد العينة أقل خبرة في العمل، أي أقل من 05 سنوات وتليها نسبة 30% والتي تبين خبرة أفراد العينة من 5 إلى 10 سنوات وأقل نسبة هي 20% جاءت لتعبر عن خبرة العمال الأكثر من 10 سنوات.

وكتأويل سوسيولوجي تقول أن أغلبية أفراد العينة أقل خبرة في العمل ذلك أن أغلبية أفراد العينة هم عمال جدد وذوي أعمار أصغر كما أظهر الجدول رقم 02، أما الفئة من 05 إلى 10 سنوات يمكن أن يرجع هذا إلى البقاء في نفس الوظيفة أو ترقية العامل في نفس المستوى للوظيفة، أما الفئة الأكثر من 10 سنوات تعود إلى العمال ذوي الأقدمية في العمل بحيث لا يمكن الاستغناء عنهم ويرجع لكونهم دخلوا في المؤسسة منذ نشأتها، وقد ترجع هذه الخبرات والمهارات إلى عمل النقابة من أجل البقاء في المؤسسة والالتحاق بها من أجل اكتساب خبرة، حينما تقوم بدورها اتجاه العمال بالدفاع عن مصالحهم، وتحديد في العمل وتحسين ظروف العمل، وذلك يستدعي من النقابة تكثيف مجهوداتها في الدفاع عن مصالح العمال الذين هم جدد.

2. المحور الثاني: العمل النقابي وتحقيق المكاسب الإجتماعية

الجدول رقم 07: يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الأفراد المنخرطين وغير المنخرطين في النقابة:

| النسبة | التكرار | البدائل | واقع الانخراط في النقابة | |
|--------|---------|--|--------------------------|-----|
| | | | نعم | لا |
| / | 0 | سكن | سبب الانخراط | نعم |
| %3.33 | 1 | ترقية | | |
| / | 0 | الحصول على منافع مادية | | |
| / | 0 | من أجل المشاركة في السلطة | | |
| %13.33 | 4 | رغبتك في الدفاع عن مصالح فئتك | | |
| / | 0 | القناعة الشخصية بأن تكون نقابي | | |
| %20 | 6 | ليس لديك قناعة شخصية أن تكون نقابي | سبب عدم الانخراط | لا |
| %36.66 | 11 | لكثرة انشغالاتك | | |
| %6.66 | 2 | عدم اقتناعك بأنه تنظيم يدافع عن مصالح العمال | | |
| %20 | 6 | لا توجد مصلحة شخصية تتأني من انضمامك إليه | | |
| %20 | 30 | | | |
| | | | المجموع | |

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن العينة انقسمت إلى أعضاء منخرطين في النقابة تمثلت نسبتهم بـ 16.66% وأعضاء غير منخرطين تمثلت بـ 83.3% ويمكننا القول أن التمثيل النقابي يكون بحسب عدد العمال وهذا استناداً للنصوص القانونية القانون الخاص بممارسة الحق النقابي 14/90 الصادر بتاريخ 06 جوان 1990، وأنه من حق كل عامل في المشاركة من أجل الدفاع عن المصالح، و أن بعد الزيارة الميدانية للمؤسسة عند مقابلة رئيس النقابة أن هناك 05 عمال منخرطين في النقابة و 95 من مجموع عمال المؤسسة غير منخرطين. و يعود سبب انخراط العمال بحسب الجدول أعلاه إلى الرغبة في الترقية وهذا ما تثبته النسبة 3.33% أو كذلك من أجل الرغبة في الدفاع عن مصالح فئتهم.

أما عن الأفراد غير المنخرطين فسبب ذلك يعود أنه ليس لديهم قناعة شخصية بأن يكون نقابي وذلك بنسبة 20%، أو لكثرة انشغالهم وهذا ما تمثله النسبة 36.66% كذلك يرجع عدم انخراط بعض الأفراد في النقابة إلى عدم اقتناعهم بأنه تنظيم يدافع عن مصالح العمال بنسبة 6.66% أو أنه لا توجد مصلحة شخصية تتأتى من انضمامهم إليه

الجدول رقم 08: يوضح مدى تقييم العمال لأداء النقابة.

| النسبة | التكرارات | أداء النقابة |
|--------|-----------|--------------|
| 66.66% | 20 | ضعيف |
| 23.33% | 7 | حسن |
| 10% | 3 | جيد |
| 0 | 0 | ممتاز |
| 100% | 30 | المجموع |

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب أفراد العينة يرون أن أداء النقابة: ضعيف وهذا ما تمثله نسبة 66.66% في حين يرى البعض أن أدائها حسن نسبة 23.33% ومثلت نسبة أداء جيد 10%.
وكتأويل سوسيولوجي يرجع التقييم الضعيف لأداء النقابة إلى أن النقابة لا تهدف إلى تحقيق المصالح، ولا تعمل على مساعدة العمال في حل المشاكل، بينما التقييم الحسن يرجع إلى أن النقابة تشجع على العمل ولكنها في بعض الأحيان تحمل بعض الطلبات وفي بعض الأحيان تميل إلى الإدارة على حساب العمال، بينما التقييم الجيد فقد كان نسبة قليلة ويدل على حسب بعض العمال أن العمل النقابي يوفر لهم كل ما يتعلق بالعمل بشكل جيد، حيث تحرص على تحسين ظروف العمل بشكل جيد، وتعمل على تحقيق تصوراتهم وطموحاتهم في العمل.

الجدول رقم 09: يوضح مدى تحقيق النقابة لطموحات العمال في العمل

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|---------|
| 20% | 6 | نعم |
| 80% | 24 | لا |
| 100% | 30 | المجموع |

نلاحظ من خلال الجدول رقم 09 أن معظم الإجابات بـ لا مثلت نسبة قدرها 80% في حين مثلت نسبة الإجابة بـ نعم 20% فقط.

وكتأويل سوسيولوجي نستطيع القول أن النقابة في نظر العمال لا تعمل على تحقيق طموحاتهم وتصوراتهم، فهي بذلك تعكس العمل الحقيقي للنقابة، فهي المسؤولة عن تحقيق مطالب العمال ولو الجزء منها فقط، وبما أن معظم العمال يرون بأن النقابة لا تحقق ذلك فإن هذا دليل على عدم قيام النقابيين بأعمالهم على أكمل وجه ومن جهة أخرى فإننا نجد بعض العمال وقد يكون معظمهم نقابيون، يرون أن العمل النقابي يحقق طموحاتهم في العمل.

الجدول رقم 10: يوضح رضا العمال عن نشاط نقاباتهم.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|---------|
| 16.66% | 5 | نعم |
| 83.33% | 25 | لا |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال الجدول رقم 10 يتضح لنا أن أغلب أفراد العينة غير راضون عن نشاط نقاباتهم وذلك بنسبة 83.33% بينما النسب المتبقية وهي 16.66% راضون عن نشاط نقاباتهم.

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن وجود البعض يرون أن النقابة لا تدافع عن حقوق العمال، ويرى البعض الآخر أنها لا تمثل العامل أمام الإدارة، بينما صرح آخرون أن نقاباتهم لا تقوم بالعمل على أحسن وجه، بالإضافة إلى بعض العبارات مثلاً "لا تساعدنا على حل مشاكلنا" "لا تقوم بالعمل على أحسن وجه"، "لا نشعر بأن لدينا نقابة"، دليل على أنها لا تقوم

الفصل الثالث عرض وتحليل نتائج الدراسة

بمحاولات من أجل تحقيق تمثالتهم، ومن جهة أخرى نرى أن القلة القليلة تعتبر عن رضاها عن نشاط النقابة، وهذا ما يفسر أنهم عمال جدد على اعتبار ان عينتنا تضم بعض العمال الذين لديهم خبرة قليلة في العمل.

الجدول رقم 11: يوضح مدى تحقيق النقابة للمكتسبات المطالب بها.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|--|
| 53.33% | 16 | لم تحقق منها شيء |
| 23.33% | 7 | حققت الثانوي منها فقط |
| 3.33% | 1 | حققت الذي يتماشى مع مصلحة الأعضاء المنتسبين لها |
| 13.33% | 4 | حققت الذي لم يتطلب الجهد الكبير لكي توافق عليه الإدارة |
| 6.66% | 2 | حققت الأساسي منها |
| / | 0 | كلها |
| 100% | 30 | المجموع |

نلاحظ أن من خلال الجدول رقم 11 أن أكبر نسبة مثلت الإجابة بـ لم تحقق منها شيء وتقدر هذه النسبة بـ 53.33% ثم تليها نسبة 13.33% عبرت عن أن النقابة حققت الثانوي من المكتسبات فقط، وجاءت نسبة 13.33% لتمثل التعبير عن تحقيق المكتسبات التي لا تتطلب الجهد الكبير لكي توافق عليه الإدارة. في حين مثلت نسبة 6.66% في حققت الأساسي منها فقط، وسنة 3.33% تعبر عن حققت الذي يتماشى مع مصلحة الأعضاء المنتسبين للنقابة، في حين أنها لا تحقق كل المكتسبات.

وكتأويل سوسيولوجي تقول أن أغلب الإجابات ركزت على أن النقابة لم تحقق المكتسبات المطالب بها، وحتى وان حققت فإنها تحقق الثانوي منها أو الذي يتماشى مع مصلحة الأعضاء فقط، أو أنها تحقق الذي يتطلب الجهد الكبير، وهذا إن يدل على شيء فإنه يدل على عدم فاعلية النقابة في هذه المؤسسة من وجهة نظر العمال

الجدول رقم 12: يبين تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|---------|
| 26.66% | 8 | نعم |
| 73.33% | 22 | لا |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال الجدول رقم 12 جاءت نسبة أغلب الأفراد لتعبر عن الإجابة بـ"لا" وهذا من خلال نسبة 73.33%، في حين جاءت نسبة الإجابة بـ"نعم" تقدر بـ 26.66%.

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن غالبية عظمى تصرح بأن النقابة لا تقوم بتعزيز العلاقات الاجتماعية بين مختلف الأطراف في المؤسسة، وهذا دليل على أنها لا تفتح لهم قنوات اتصال ومجال للحوار، بالتالي تصعب من إيصال أفكار كل طرف للآخر. وفي المقابل يرى البعض الآخر وهم قلة أن النقابة تقوم بتعزيز العلاقات الاجتماعية خاصة بين الإدارة والعمال.

جدول رقم 13: يمثل حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|---------|
| 16.66% | 5 | نعم |
| 83.33% | 25 | لا |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال الجدول رقم 13 نلاحظ أن نسبة 83.33% من إجابات المبحوثين أفادوا أن النقابة لا تحرص على الوفاء بالتزاماتها تجاه العمال، أما الذين يرون أن النقابة تلتزم بالوفاء فكانت نسبتهم 10% فقط.

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن النتائج المتحصل عليها والمعبرة عن وجود نسبة كبيرة من أفراد العينة صرحوا أن نقابة مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة افري لا توفى بالتزاماتها تجاه عمالها مما لا يجعلها محل ثقة للعمال، وهي من الأسباب التي تجعل العامل لا يحس بالقبول الاجتماعي بل يحس وكأنه فرد غير فاعل في العمل، وهذا ما يفسره الاجتماعيون إلى أن أفعال الأفراد

الفاعلين في حركية دائمة وبالتالي عدم استطاعتنا الوقوف عند أفعال معينة أو التحكم في عدم تغييرها، وفي المقابل يرى البعض أن النقابة توفى بالتزاماتها تجاه عمالها وأنها بمثابة مرجعية أولى لهم.

الجدول رقم 14: يوضح تقييم العلاقة بين العمال وزملائهم ممن يمارسون العمل النقابي.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|-------------|
| 23.33% | 7 | فاترة |
| 70% | 21 | عادية |
| 6.66% | 2 | جيدة للغاية |
| 100% | 30 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه تقييم علاقة العامل مع زملائه في العمل ممن يمارسون العمل النقابي، وكانت الإجابات كالتالي حيث تمثلت نسبة الإجابة بأن العلاقة فاترة بـ 23.33% في حين الإجابة بـ عادية جاءت بنسبة 70% وتعد أكبر نسبة، وأخيراً تمثلت الإجابة بـ جيدة للغاية بنسبة 6.66% وكتأويل سوسيولوجي يمكن القول أن أغلب أفراد العينة علاقتهم بزملائهم ممن يمارسون العمل النقابي هي علاقة عادية ويرجع هذا إلى التفاهم في العمل والتراضي بين بعضهم البعض والتسامح والتفاعل في العمل، وأن العلاقة في جانب العمل ليس لها علاقة بالعمل بالنقابة، وإذا كانت العلاقة فاترة بينهم فقد يرجع ذلك إلى ظهور بعض الخلافات البسيطة أو عدم التسامح عند التعرض إلى مشاكل، 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 15: يوضح مدى سعي النقابة لتحقيق المطالب الاجتماعية والمهنية على أرض الواقع

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|---------|
| 20% | 6 | نعم |
| 80% | 24 | لا |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الإجابة بـ نعم قدرت بنسبة 20% من مجمل الإجابات فيما يخص تحقيق النقابة للمطالب الاجتماعية والمهنية على أرض الواقع بينما مثلت الإجابة بـ "لا" نسبة كبيرة قدرت بـ 80%.

وكتأويل سوسيولوجي تقول أن العمل النقابي لم يثبت وجوده في المؤسسة من حيث تحقيق المطالب، ولم يلقي استحسان العمال وهذا ما عبرت عنه نسب الإجابات في الجدول سواءً في الجانب الاجتماعي أو المهني كزيادة الأجور أو منح القروض والمطالبة بالتعويضات أو الجانب المعنوي كالترقية وكلها تصب في إطار الخدمات الاجتماعية كالتعاقد مع مصحات خاصة.. حيث أشار "صابر بركات" في كتابه: "كيف تؤسس نقابة عمالية" أن من بين الأهداف التي تسعى النقابة إلى تحقيقها هو رفع المستوى الصحي لعمالها وعائلاتهم¹، وهذا من شأنه زيادة طموح العامل، وبهذا فإن النقابة لم تصبح محل ثقة بل خذلت العمال.

وبالرغم من ذلك إلى أن هناك بعض الأفراد من العينة تؤكد على أن نقاباتهم تسعى إلى تحقيق مطالبهم، ويفسر ذلك أن هؤلاء الأفراد تربطهم علاقة وطيدة مع النقابيين.

1. صابر بركات، كيف تؤسس نقابة عمالية، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية سلسلة العمال والحراك الاجتماعي، العدد الثاني، مصر، ب س، ص 12

الجدول رقم 16: يوضح مدى سعي النقابة للحصول على مكاسب أفرادها على حساب مكاسب العمال.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|----------------------|
| 16.66% | 5 | دائماً |
| 46.66% | 14 | أحياناً |
| 36.66% | 11 | لا تقوم بذلك نهائياً |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال الجدول رقم 16 نلاحظ أن الإجابات المعبرة عن الإجابة "دائماً" تمثل 16.66% بينما نسبة 46.66% عبرت عن الإجابة بـ "أحياناً" في حين النسبة المتبقية وهي 36.66% عبرت عن لا تقوم بذلك نهائياً. وكتأويل سوسيولوجي نقول أن النقابة في هذه المؤسسة تفصل بين مصالح أعضائها ومصالح بقية العمال وهي بذلك تنافي المهمة الحقيقية للنقابة فهي تنحاز بعض الأحيان إلى الحصول على مكاسب أفرادها أكثر من بقية العمال وهي بذلك تنافي أيضاً ما جاء في أدبيات العمل النقابي ضمن مبدأ الاقتناع بأهمية الممارسة النقابية وجدواها في المحافظة على حقوق جميع العمال بدون استثناء".¹

1. حمود عقلة العنري، المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي ، إصدار الإتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع الجامعة، الكويت، 2000، ص 04

الجدول رقم 17: توضح تواصل العمال مع النقابة في المؤسسة.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|---------|
| 26.66% | 8 | نعم |
| 73.33% | 22 | لا |
| 100% | 30 | المجموع |

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الإجابة بـ نعم فيما يخص تواصل العمال مع النقابة تقدر بـ 26.66% في حين تمثلت نسبة الإجابة بـ لا بـ 73.33%.

وكتأويل سوسيولوجي نقول بأن النقابة عندما تقوم بدورها في تحقيق تطلعات وطموحات العمال والدفاع عن مصالحهم بشكل قانوني هذا يؤدي إلى التواصل والتعاون بينهم بشكل تلقائي وكذلك الإتحاد في العمل يؤدي إلى النجاح في العمل ويكون الاتصال بينهم. أما عن الأفراد الذين يرون العكس قد يرجع ذلك إلى أن النقابة تحمل جانب الاتصال في العمل و قد يرجع ذلك إلى عدم الانخراط في النقابة أو عدم الاعتراف به

2-1 بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثانية:

المحور الثالث: الوسائل الأنجع لتحقيق مطالب العمال

الجدول رقم 18: يوضح فتح نقابة المجال أمام العمال للتعبير عن مشاكلهم.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|---------|
| 16.66% | 6 | نعم |
| 83.33% | 24 | لا |
| 100% | 30 | المجموع |

نلاحظ من خلال الجدول رقم 18 فارق كبير بين النسبتين حيث مثلت الأولى وهي 16.66% الإجابة

بنعم، أما بالنسبة الثانية وهي 83.33% فهي مجموع إجابات المبحوثين بـ لا.

وكتأويل سوسولوجي نقول أن النقابة لا تقوم بمجهودها تجاه العمال ولا تحاول أن تأخذ شكاويهم بعين

الاعتبار، وتفسيراً بأن النقابة لا تقوم بفتح مجال أمام العامل للتعبير عن مشاكله فيمكن أن يكون هذا فعلاً

لأن النقابة ليست حاضرة دائماً لبعض المشاكل التي تخص أفراد معينين وإنما مشاكل الأغلبية العظمى، وأن

هناك بعض الأهداف التي تسعى النقابة إلى تحقيقها فيتحقق جزء معين.

الجدول رقم 19: يوضح عقد النقابة العمالية للاجتماعات مع العمال والاستماع لإشغالاتهم.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|---------|
| 16.66% | 5 | نعم |
| 83.33% | 25 | لا |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة الإجابة بـ نعم قدرت بـ 16.66% فيما يخص عقد الاجتماعات مع العمال والاستماع لانشغالاتهم بينما تمثلت الإجابة بـ لا بنسبة 83.33%.

ويمكن القول أن عدم قيام النقابة العمالية في المؤسسة بعقد اجتماعات مع العمال والاستماع لإشغالاتهم دليل على عم قيامها بواجباتها اتجاه العمال لأن أكثر الوسائل استعمالاً للاتفاق تكون بالاجتماع، لأن عقد الاجتماعات مع العمال يقرب من وجهات النظر ويسمح للعمال النقابيين من الاقتراب أكثر فأكثر من تمثالتهم في العمل، ولكن هذه النسب من الإجابات أثبتت أن النقابة تتهرب من تحمل المسؤولية، وقد ارجع عدد من العمال ذلك لكثرة انشغالات أعضاء النقابة، والبعض الآخر يرجع ذلك إلى وجود خلافات بين أعضاء المكتب النقابي.

الجدول رقم 20: يوضح تدعيم النقابة مشاركة العمال في اتخاذ القرار.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|---------|
| 10% | 3 | نعم |
| 90% | 27 | لا |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال الجدول رقم 20 نلاحظ أن نسبة الإجابة بـ لا هي الغالبة ومثلت 90% من أفراد العينة بينما مثلت الإجابة بـ نعم نسبة 10% فقط.

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن هذا دليل على عدم تدعيم النقابة مشاركة عمالها في اتخاذ القرار وأنها لا تستدعي العمال للاستفسار عن حالة سير العمال. ولا تقوم بعقد جمعية عامة للعمال، وهي بذلك تعكس مفهوم النقابة على أرض الواقع كون أن عملية اتخاذ القرار وكيفية صنعه تؤثر على سير العمل بالمؤسسة وعلى مستقبلها ككل.

الجدول رقم 21: يوضح تنظيم النقابة للإضرابات

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|---------|
| 6.66% | 2 | نعم |
| 93.33% | 28 | لا |
| 100% | 30 | المجموع |

يبين الجدول رقم 21 والذي يبرز بوضوح أن نسبة 93.33% من أفراد العينة أجابوا أن النقابة لم تنظم

اضطرابات خلال مسيرتها النضالية، مع وجود إجابتين فقط لا غير تعبر على عكس ذلك وهي نسبة

6.66%.

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن عدم ممارسة النقابة للإضراب ما هو إلا دليل على أن هذه النقابة لا تعتبر هذه

الإضرابات وسيلة ضغط فعالة في تحقيق المطالب هذا من جهة و من جهة أخرى، فإن هذه النقابة لا تطالب

بحقوق معينة كالأجور بالإضافة إلى ضمان الأجر القاعدي للعامل على اعتبار أن هذا العنصر بالذات كأحد أهداف النقابة على المستوى المباشر كما جاء في مذكرة الدكتوراه¹، وكذا ناهيك عن المطالبة بالزيادات والعطل أو غيرها، وهذا ما يفسر عدم فعالية العمل النقابي في المؤسسة.

الجدول رقم 22: يوضح في حالة حدوث نزاع من يعمل على حله.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|------------------|
| 16.66% | 5 | النقابة |
| 26.66% | 8 | الإدارة |
| 56.66% | 17 | النقابة والإدارة |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يرون أن الإدارة والنقابة هي الجهة التي تعمل على حل المشاكل بالمؤسسة نسبة 56.66% وتليها نسبة 26.66% صرحوا بأن حل المشاكل يكون من طرف الإدارة فقط، في حين جاءت نسبة 16.6% ترى أن النقابة هي التي تتولى ذلك.

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن وجود إجابات أكثر تعبر عن حل المشاكل يكون بالإتحاد بين النقابة والإدارة على حد سواء دليل على فتح باب الحوار بين الطرفين مما يعود بالمصلحة لفائدة العامل بالدرجة الأولى، وهناك من يرى أن الإدارة وحدها هي المسؤولة على حل المشاكل، وهو الشيء الذي لا يجب إغفاله كونها تمثل السلطة العليا، وبالتالي وجود بعض القرارات التي لا يستطيع الفصل فيها من غير المدير، بالمقابل يرى بعض أن النقابة هي التي تحل المشاكل باعتبارها الممثل الوحيد لهم، وكما جاء بتعبير بارسونز أنه يوجد في التنظيمات وسائل لحل المشاكل وتعتبر النقابة إحدى هذه الوسائل بحيث تسعى إلى تحقيق نوع من التوازن الداخلي.

1. قاسم ميلود، إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل التحولات الاقتصادية ، دراسة حالة، الجزائر، تونس، المغرب، مذكرة دكتوراه في التنظيم السياسي والإداري، مذكرة غير منشورة، جامعة سعد دحلب، البلديّة، الجزائر، 2010، ص 27

الجدول رقم 23: يوضح سهر النقابة على تطبيق القرارات المتفق عليها.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|---------|
| 23.33% | 7 | نعم |
| 76.66% | 23 | لا |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال الجدول رقم 23 تبين لنا أن نسبة المجيبين بـ نعم بلغت 23.33% أما النسبة الباقية فهي المعبرة عن الإجابة بـ لا وقد مثلت 76.66% من مجموع الإجابات.

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن نتائج الجدول جاءت لتعبر عن فكرة رئيسية مفادها أن النقابة لا تسهر على تطبيق القرارات المتفق عليها، وهو ما يعتبر نقطة سلبية تحسب على النقابة لأن عدم تنفيذ القرارات يؤدي إلى عدم تحقيق مطالب العمال وبالتالي تفقد هذه النقابة ثقة العمال بها.

الجدول رقم 24: يوضح مدى انحياز النقابة لتحقيق أهداف الإدارة أكثر من أهداف العمال.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|---------|
| 66.66% | 20 | نعم |
| 33.33% | 10 | لا |
| 100% | 30 | المجموع |

نلاحظ من خلال الجدول أن الإجابة بـ نعم تمثل أغلب أفراد العينة نسبة 66.66% النقابة تنحاز إلى الإدارة في تحقيق مصالحها عن مصالح العمال، وأنها تنحاز إليها من أجل أن لا تخسر ثقة الإدارة حين أنها لا تنظر إلى مصالح العمال بل تركز على تحقيق مصالح الإدارة فقط من أجل بقاء العمل النقابي داخل المؤسسة، ثم تهدف لكي لا ينظرون لها نظرة سلبية، في حين كانت الإجابة بـ لا بنسبة 33.33% ترى أن النقابة لا

تنحاز إلى الإدارة في تحقيق مصالحها عن مصالح العمال لأن النقابة، هدفها الوحيد في المؤسسة هو تحقيق مصالح العمال وإرضاءهم في العمال وإذا انحازت للإدارة إلا من أجل مصالح العمال.

الجدول رقم 25: يوضح الأشياء غير المرغوبة في النقابة .

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|-----------------------|
| 10% | 3 | أعضاء النقابة |
| 23.33% | 7 | برامجها |
| 66.66% | 20 | كل شيء يتعلق بالنقابة |
| 100% | 30 | المجموع |

من خلال الجدول رقم 25 نلاحظ أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يرغبون في تغيير كل شيء يتعلق بالنقابة

وهذا ما عبرت عنه النسبة 66.66%، أما الذين لديهم الرغبة في تغيير برامج النقابة فكانت نسبتهم

23.33% وتليها الرغبة في تغيير أعضاء النقابة نسبة 10%.

وكتأويل سوسيولوجي نقول أن أغلبية أفراد العينة غير راضون عن النقابة ولديهم الرغبة في تغيير كل شيء يتعلق

بها، وهذا إن دلّ على شيء فإنه يدل على أن ليس للنقابة قبول من طرف العمال خاصة وأن هناك من يرغب

في تغيير أعضائها وبرامجها ككل.

جدول رقم 26: الوسيلة الأكثر نجاحاً في تحقيق تصورات العمال.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|------------------------------|
| 33.33% | 10 | المشاركة في اتخاذ القرار |
| 66.66% | 20 | التعاون بين الإدارة والنقابة |
| 100% | 30 | المجموع |

يمثل الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة يرون أن التعاون بين الإدارة والعمال هي الوسيلة الأكثر نجاحاً وهذا ما تمثله نسبة

66.66% في حين يرى البعض الآخر أن المشاركة في اتخاذ القرار هي لأنجح بنسبة 33.33%.

ويمكننا القول أن التعاون بين الإدارة والعمال هي الطريقة التي يفضلها معظم العمال للتوصل لأساليب وطرق فعالة في تحقيق

تصوراتهم في العمال، وحل مبكر لتجنب الوقوع في المشكلات فالمجهودات الفعالة بين الإدارة والنقابة تؤدي إلى مزايا عديدة

ترجع بالإيجاب على كلاهما أهمها توفير الوقت والنفقات، وبالتالي تؤدي إلى تحقيق الربح لصالح المؤسسة والعاملين بها، وهذا لا

يلغي ضرورة المشاركة في اتخاذ القرار وما لهذه الوسيلة من منافع جمة تعود على المؤسسة والعمال.

الجدول رقم 27: يوضح تصور العمال لأداء المؤسسة دون نقابة .

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|------------|
| 36.66% | 11 | أداء ضعيف |
| 43.33% | 13 | أداء متوسط |
| 20% | 6 | أداء ممتاز |
| 100% | 30 | المجموع |

يوضح الجدول أعلاه تصور العمال لأداء المؤسسة دون نقابة، بحيث جاءت نسب الإجابات كالتالي: 36.66% تعبر عن

الأداء الضعيف للمؤسسة في ظل غياب النقابة، ونسبة 43.33% تعبر عن الأداء المتوسط، في حين نسبة 20% جاءت

لتعبر عن الأداء الممتاز.

وبذلك نقول أن أفراد العينة انقسموا إلى أفراد مؤيدين وآخرين معارضين للنقابة، فهناك من يرون أن أداء المؤسسة بدون نقابة سوف يكون ضعيف وهم بذلك يؤكد على ضرورة وجود النقابة في المؤسسة وعدم وجودها يؤدي إلى ضعف في أداء المؤسسة.

في حين عبر أفراد آخرون بنسبة معتبرة على أن أداء المؤسسة في ظل غياب النقابة سيكون متوسط.

وفي المقابل عبر آخرون على عكس ذلك بحيث يرون أن أداء المؤسسة ممتاز في غياب النقابة وهم بذلك يؤكدون على أن النقابة تعتبر عامل سلبي في المؤسسة، وتعمل على التقليل من الأداء الجيد للمؤسسة.

الجدول رقم 28: يوضح الآفاق المستقبلية للنقابة فيما يخص تحسين الحالة الإجتماعية للعمال.

| النسبة | التكرار | البدائل |
|--------|---------|------------------|
| 50% | 15 | لا آفاق مستقبلية |
| 16.66% | 5 | ضرورة التغيير |
| 10% | 3 | مستقبل مجهول |
| 23.33% | 7 | بدون اجابة |
| 100% | 30 | المجموع |

يبين الجدول رقم 28 أن نصف أفراد العينة أجابت بأنه لا يوجد آفاق مستقبلية وهي نسبة 50% فيما جاءت الإجابة بضرورة التغيير لتعبر نسبة 16.66%، في حين أن نسبة 10% عبرت عن مستقبل مجهول وأخير نسبة 23.33% لم تعطي اجابات تذكر حول هذا العنصر.

وكتأويل سوسيلوجي نقول أن النسب الأكثر من أفراد العينة لا ترى آفاق مستقبلية للنقابة جاءت من خلال العبارات التالية "لا آفاق" "لا أظن أنها ستتحسن" "لا أرى أي آفاق للنقابة في تحسن حال العمال" "مستقبل بدون أمل"... وغيرها من العبارات، في حين نجد اجابات تدعو إلى تغيير النقابة وهذا من خلال الإجابات التالية: "يجب تغيير النقابة لأنها لا تبذل مجهودات"، "يجب تحسينها"، "تحسين النقابة ضروري" "التغيير في المكتب النقابي"... وغيرها بحيث أن هذه الإجابات تدعم فكرة أن النقابة سيئة ولا ينتظرون منها الكثير، ورأى البعض الآخر أن مستقبل النقابة يبقى مجهول، وأما عدم وجود اجابات فيقدم تفسير واضح عن عدم وجود وعي نقابي لدى بعض العمال، لأن احتمال عدم فهمهم للسؤال يبقى احتمال ضعيف لبساطة السؤال.

ثانيا :مناقشة النتائج الجزئية والعامه :

2-1 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الأولى :

من خلال تحليل ومناقشة نتائج جداول المحور الثاني و المخصصة للإجابة عن الفرضية الجزئية الأولى "توقف تطلعات العمال لنجاعة العمل النقابي على مدى تحقيق المكاسب الاجتماعية والمهنية " استنتجت من خلال الجداول :

— عدد العمال المنخرطين في النقابة هو عدد قليل وبالتالي لا يشكلون قوة يستطيعون من خلالها الدفاع بقوة عن مصالحهم ، بحيث أن التمثيل النقابي يكون بحسب عدد العمال وهذا استنادا للنصوص القانونية، القانون الخاص بممارسة الحق النقابي 14/90 الصادر بتاريخ 06 جوان 1990.

— أن العمال يرون بأن أداء النقابة ضعيف وذلك لأنها لا تهدف إلى تحقيق مصالح العمال ، ولا تعمل على مساعدتهم في حل مشاكلهم وفي أغلب الأحيان تحمل طلباتهم ،وهي بذلك لا تحقق تطلعاتهم في العمل .

— النقابة في نظر العمال لا تعمل على تحقيق طموحاتهم و تصوراتهم ، وهي بذلك تعكس العمل الحقيقي للنقابة الذي يتمثل في المطالبة بحق العامل ولو الجزء منه فقط ، وهذا إن يدل على شيء فانه يدل على تهاون النقابيين في القيام بأعمالهم على أكمل وجه .

— العمال غير راضون عن نشاط النقابة من حيث أنها لا تمثل العمال أمام الإدارة وصرح العمال على أن الإدارة لا تقوم بالعمل على أكمل وجه ، ولا تشعرهم بأن لديهم من يدافع عنهم .

— عدم تحقيق النقابة للمكتسبات المطالب بها من طرف العمال وحتى وان حققت فإنها تحقق المطالب الثانوية منها فقط أو تحقق الذي يتماشى مع مصلحة الأعضاء وهو الدليل على عدم فاعلية النقابة فيما يخص تحقيق المكتسبات.

- أن النقابة لا تقوم بتعزيز العلاقات الاجتماعية بين مختلف الأفراد في المؤسسة وبالتالي تصعب من إيصال أفكار كل طرف في المؤسسة بالطرف الآخر .
- عدم حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها ، وهذا ما يجعل النقابة ليست محل ثقة العمال ، وهي من بين الأسباب التي تجعل العامل لا يحس بقبول اجتماعي ، مما يزيد من شعوره بأنه فرد غير فاعل في العمل . ويفسر الاجتماعيون ذلك أن أفعال الأفراد الفاعلين في حركية دائمة وبالتالي عدم استطاعتنا الوقوف عند أفعال معينة أو التحكم في عدم تغييرها.
- أن علاقة العمال بزملائهم ممن يمارسون العمل النقابي هي علاقة عادية يسودها التفاهم في العمل والتراضي بين بعضهم البعض ، وان العلاقة في جانب العمل ليس لها علاقة بالعمل في النقابة .
- أن العمل النقابي لم يثبت وجوده في المؤسسة من حيث تحقيق المطالب ولم يلقى استحسان العمال سواء في الجانب الاجتماعي أو المهني كزيادة الأجور أو المنح أو القروض ، والمطالبة بالتعويضات أو بالجانب المعنوي كالترقية ، بالرغم من أن في الواقع وحسب ما أشار الكاتب "صابر بركات" أن من بين الأهداف التي تسعى النقابة إلى تحقيقها هو رفع المستوى الصحي لعمالها وعائلاتهم.
- أن النقابة في المؤسسة تفصل بين مصالح أعضائها ومصالح بقية العمال وهي بذلك تنافي المهام الحقيقية للنقابة فهي تنحاز إلى الحصول على مكاسب لأفرادها أكثر من بقية العمال .
- النقابة العمالية في المؤسسة تهمل جانب التواصل مع العمال وهذا يؤدي حتما إلى عدم نجاحها في عملها المخصص للدفاع عن العامل وتحقيق توقعاته فيما يخص العمل ، بحيث أن التواصل بين العمال يعد عامل مهم في العمل ولا يمكن الاستغناء عنه ويجب على النقابة أن تعمل على زيادة فرص التواصل بينها وبين العمال للاقتراب منهم أكثر وتفهم انشغالهم ومطالبهم.

2-2 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الثانية :

نستنتج من خلال جداول المحور الثالث الموضحة للإجابة عن الفرضية الثانية "الوسائل الفعالة لتحقيق

طموحات العمال في المؤسسة هي المشاركة في اتخاذ القرار " النتائج التالية:

— أن العمال يشكون من أن نقاباتهم لا تفتح لهم مجال للتعبير عن انشغالهم ومشاكلهم أي لا تقوم بمجهودات كافية اتجاه العمال.

— بالرغم من أن أكثر الوسائل استعمالا للاتفاق تكون بالاجتماع إلا أن النقابة داخل المؤسسة لانعقد

اجتماعات مع العمال للاستماع لهم، وهذا دليل على عدم قيام النقابة بواجباتها وأنها لا تعمل على تقريب وجهات النظر بين العمال ومعرفة تمثلاتهم .

— عدم تدعيم النقابة مشاركة عمالها في اتخاذ القرار، وأنها لا تستدعي العمال للاستفسار عن حالة سير

العمل فهي بذلك تعكس المفهوم الحقيقي للعمل النقابي، ويدل هذا على ان النقابة لا تقوم بعقد جمعية عامة للعمال والأخذ برأيها.

— النقابة لا تقوم بتنظيم إضرابات وبالتالي هي لا تعتبرها وسيلة ضغط فعالة في تحقيق المطالب هذا من

جهة ومن جهة أخرى فهذه النقابة لا تطالب بحقوق كالأجور مثلا أو ضمان الأجر القاعدي للعامل ناهيك عن المطالبة بالزيادات وغيرها.

— عند وقوع مشاكل أو حدوث نزاع فان النقابة تتفق مع الإدارة لحلها هذا الاتفاق من شأنه أن يعود

بالفائدة لمصلحة العاملين، وهو الدليل على فتح باب الحوار بين الطرفين.

— هناك إهمال من طرف النقابة فيما يخص سهرها على تطبيق القرارات المتفق عليها باعتبار أن عدم

تطبيق القرارات يؤدي إلى عدم تحقيق مطالب العمال وتفقد بذلك ثقة العمال بها .

- في أغلب الأحيان تنحاز النقابة إلى تحقيق أهداف الإدارة أكثر من تحقيق أهداف العمال أي أن النقابة تميل إلى كسب ثقة الإدارة أكثر من ميلها لكسب ثقة العمال المسؤلة عنهم وهذا دليل على أن النقابة في هذه المؤسسة تسعى الى تحقيق مصالحها الشخصية .
- إن أغلبية العمال غير راضين عن النقابة ولديهم رغبة في تغيير كل شيء يتعلق بالنقابة وهذا يرجع الى سخط العمال و تدمرهم من سوء عمل نقابتهم.
- التعاون بين الإدارة والنقابة هي الطريقة التي يفضلها معظم العمال للتوصل لأساليب وطرق فعالة في تحقيق تصوراتهم في العمل ،وهو حل مبكر لتجنب الوقوع في المشكلات فالمجهودات الفعالة بين الإدارة والنقابة تؤدي إلى مزايا عديدة ترجع بالإيجاب على كلاهما.
- أن أداء المؤسسة في ظل غياب النقابة سيكون متوسط أي أن العمل النقابي ليس ذو تأثير ايجابي بنسبة معتبرة وليس بالحافز الجيد لأداء المؤسسة .
- وبذلك فان العمال لا يرون وجود آفاق مستقبلية جيدة في تحسين الحالة الاجتماعية للعمال

2-3 نتائج عامة للفرضيات الجزئية :

بناء على أسئلة استمارة الدراسة وما تحتوي عليه، توصلت إلى نتائج الفرضيات الجزئية الثلاث وهي كالتالي:

تبين لنا أن العمل النقابي في مؤسسة الجزائرية للمياه ليست في مستوى تطلعات العمال وهذا من خلال أنها لا

تحسن من ظروف العمل و لا تحاول أن تكون طرف مرن في حل المشاكل داخل المؤسسة بالاعتماد على

أساليبها الخاصة بعقد الاجتماعات واتخاذ القرارات الصائبة ولا تعتبر أن الإضرابات وسيلة ضغط فعالة .

هذا بالإضافة إلى أن العمل النقابي لا يعمل على تعزيز العلاقات الاجتماعية بين مختلف الأطراف في المؤسسة

مما لا يفتح مجالاً للحوار الاجتماعي الذي يعزز من تماسك العمال فيما بينهم، ويبدو أن العمل النقابي لا

يدعم مشاركة العمال في اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل.

كذلك من خلال نتائج الفرضيات وجدت أن هناك عدة وظائف للعمل النقابي قد أهملها تتمثل في عدم

المساواة بين العمال الأعضاء في النقابة وبقية العمال ، كذلك عدم الحرص على الوفاء بالالتزامات، وأنه لم ينتج

من ممارسة العمل النقابي محاولة لتحقيق تصورات العامل داخل وخارج العمل كزيادة الأجور والتعويضات

وتوفير مواد استهلاكية تزيد من رفاهية العامل داخل مجال الأسرة وتوفير التغطية الصحية المناسبة بالتعاقد مع

القطاع الخاص وغيرها .. وهذا ما يفسر أن معظم العمال غير راضين عن نقابتهم .

وتشير مؤشرات الدراسة الميدانية إلى أنه لا وجود لآفاق مستقبلية جيدة لنقابة المؤسسة فيما يخص تحسين

الحالة الاجتماعية للعمال .

من خلال الإجابات المذكورة من طرف المبحوثين ، وإذ قمنا بترجمة تمثلات العمال للعمل النقابي في المؤسسة

يمكن حينها أن نثبت عدم صدق الفرضية العامة أن تمثلات العمال ترتبط بمدى تحقيق تطلعاتهم وتوقعاتهم

المهنية و الاجتماعية .

من حيث الناحية الوظيفية نقابة مؤسسة الجزائرية للمياه نقابة فاشلة لأنها لم تستطع تحقيق تصورات العمال وطموحاتهم في المؤسسة لأن أدائها ضعيف

ثالثا:النتائج العامة للدراسة:

حاولت من خلال هذه الدراسة المتواضعة للعمل النقابي ، كونه عمل اجتماعي قائم داخل نسق مؤسساتي يمارس بين عاملين داخل المؤسسة، و ان نقابة مؤسسة الجزائرية للمياه وبالرغم مما تشهده معظم القطاعات عبر المستوى الوطني من شلل عام،وهذا في وجود إضطرابات تحاول النقابة من خلالها الوصول إلى أهداف معلنة و أخرى غير معلنة،وعليه هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كان العمل النقابي يعمل على تحقيق تمثلات العمال في المؤسسة ، كهدف رئيسي معلن وشرعي ، وهذا من خلال عينة متكونة من 30عامل،وبعد عرض نتائج كل فرضية على حدى نحاول التقرب من نتائج عامة.

العمل النقابي في مؤسسة الجزائرية للمياه ليس في مستوى توقعات وتصورات العمال، فالنقابة لم تساهم في توفير وتحقيق مكتسبات اجتماعية ولا حتى مهنية، إن انخراط عدد قليل في النقابة لم يسمح بالضغط أكثر لتحقيق مطالب وطموحات للعمال.

العمل النقابي في المؤسسة أثناء ممارسته نشاطه لا يعتمد على مجموعة من الوسائل بناء على نوعية المطالب التي يصبو إلى تحقيقها، كعقد الاجتماعات والتشاور ومشاركة العمال في اتخاذ القرار.

كذلك إن العمل النقابي لا يتخذ الإضرابات كوسيلة للضغط على الإدارة بل على عكس ذلك النقابة في هذه المؤسسة تنحاز إلى تحقيق أهداف الإدارة أكثر من أهداف العمال، الأداء الضعيف للنقابة انعكس سلبا على أداء المؤسسة وعلى تمثلات العمال.

التعاون بين الإدارة والنقابة هي الطريقة التي يفضلها معظم العمال كوسيلة لتحقيق تصوراتهم في العمل. وأخيرا فان وجود نشاط نقابي غير فعال من شأنه إن يؤثر سلبا على الآفاق المستقبلية فيما يخص الحالة الاجتماعية للعمال.

خلاصة:

ان هذا الفصل هو آخر فصل في الدراسة ، وتم فيه عرض البيانات ومناقشة لنتائج الفرضيات التي استخدمت للدراسة على مجموعة من عمال مؤسسة الجزائرية للمياه ، من أجل الوصول إلى النتيجة العامة ، وعليه فان تحقق أو عدم تحقق الفرضيات مرتبط بتحليل المعطيات الكمية لعينة الدراسة ، ومنه وجدنا أ، العمل النقابي ليس في مستو تصورات وتوقعات العمال ، كما استنتجت أن الوكيل الأنجع في تحقيق مطالب وتمثلات العمال تكمن في التعاون بين الادارة والنقابة. وأن كل مؤسسة ناجحة هي ثمرة النشاط العمالي وكل نشاط عمالي هو ثمرة عمل النقابة الفاعلة ، والعكس صحيح.

الخاتمة

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة أردنا التعرف على اتجاه وموقف و تصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه "ورقلة" للعمل النقابي باعتباره تنظيم سببه وجود هضم لحقوق معينة وأن بداية نضاله في أيامه الأولى تختلف عن طبيعتها اليوم نتيجة التغيرات المستمرة على مختلف المستويات ،وقد يختلف المنظور الاجتماعي لهذا التنظيم على باقي الاتجاهات الأخرى ويفتح مجالات عديدة لدراسته من عدة جوانب

والشيء الذي لا يفوتنا أن نذكره في هذا الصدد هو أن العمل النقابي من صميم موضوعات علم الاجتماع ،ومن اهتمامات رواد البنائية الوظيفية ، وقد جاء تأكيدها لضرورة وجود عمل واعي يساهم في تحقيق التوازن وهي السمة الظاهرة للعمل النقابي ،كونه جاء ليعمل على تحقيق نوع من هذا التوازن داخل المجال الذي ينشط به ،من خلال إتباعه لميكانيزمات معينة في إطار قانوني ،وهذا ما حاولت الدراسة الوصول إليه بتركيزها على الجانب الاجتماعي .

ولا يسعنا في الأخير إلا التأكيد على أن العمل النقابي ليس بالأمر الهين وإنما هو مجهود متواصل نحو تحقيق تمثلات العمال ، وهذا لا يأتي إلا بالعمل المستمر المبني على إستراتيجية واضحة تأخذ في اعتبارها جميع ظروف العمال ، وليس الوجود الهيكلي فقط كنقابة ،ولكن وجودها في مرتبة تشارك مع الآخرين في وظيفة متكاملة من القيم .

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

1/الكتب :

- 1 - إحسان محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، ط1، 2003.
- 2 - اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة أنجلو
مصرية، القاهرة، مصر، دط، 2004.
- 3 - الحسن عبد الله بايسون وآخرون ، البحث العلمي مفاهيمه وأساليبه تطبيقاته ، مؤسسة
الوراق، الأردن، ط1، 2010.
- 4 - حسان محمد الحسن، مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل، عمان الأردن، ط1، 2005.
- 5 - حمود عقلة العنزي، المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي ،إصدار الاتحاد الوطني
لطلبة الكويت ، فرع الجامعة، الكويت، 2000.
- 6 - رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية العلوم الاجتماعية ،جامعة المسيلة ،الجزائر ط1،
2004.
- 7 - عمار بوحوش ،مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ،ديوان المطبوعات
الجامعية، الجزائر، 2005.
- 8 - محمد أحمد بيومي، تاريخ التفكير الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.
- 9 - منذر الضامن ،أساسيات البحث العلمي، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط1، 2007.
- 10 - محمد محمود الجوهري ، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم ،دار المسيرة، عمان
الأردن، 2009.
- 11 - مورييس أنجرس، تر:بوزيد صحراوي وآخرون ، منهجية البحث العلمي في العلوم
الإنسانية، دار القصبية، الجزائر، دط، 2004.
- 12 - هالة منصور ،محاضرات في علم الإحصاء النفسي والاجتماعي ،المكتبة الجامعية
الإسكندرية، مصر، 2000.

2/المعاجم والقواميس:

- 1 - محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع ،دار أسامة للنشر
والتوزيع، عمان، الأردن، 2006 .

3/المعاجم الأجنبية:

1-Moscovici.S:la representation sociale, Le grand dictionnaire psychologie, Larousse,1992.

4/الرسائل الجامعية :

- 1 - بالمهدي سكيينة،رمضاني حليلة،الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال،مذكرة ماستر ،علم الاجتماع تنظيم وعمل ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،ورقلة،2013.
- 2 - بضياف مريم،العمل النقابي ودوره في التضامن بين العمال داخل المؤسسة الصناعية ،مذكرة ماستر ،علم الاجتماع تنظيم وعمل،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،ورقلة،2014.
- 3 - بن سلامة زهية،أسباب نزاعات العمل في المؤسسة ،مذكرة الماجستير،تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية،قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا جامعة قسنطينة،2006.
- 4 - علي أحمد بومعزة ،تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائرية،رسالة ماجستير،قسم علم الاجتماع،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة منتوري،قسنطينة،2009.
- 5 - قاسم ميلود، إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل التحولات الاقتصادية ،دراسة حالة الجزائر،تونس ،المغرب،مذكرة دكتوراه في التنظيم السياسي والإداري،مذكرة غير منشورة، جامعة سعد دحلب،البلدية،الجزائر،2010.
- 6 - لبقع زينب، تمثلات الصحة والمرض والممارسة التطبيقية في المجتمع الجزائري الحالي،رسالة ماجستير ،قسم العلوم الاجتماعية،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،جامعة قاصدي مرياح ورقلة،2011.

5/المجلات والمقالات:

- 1 - صابر بركات، كيف تؤسس نقابة عمالية،المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، سلسلة العمال والحراك الاجتماعي،العدد الثاني،مصر، ب س.
- 2 - مقال مارك برس،العمل النقابي، أخبار 24 ساعة مصدر التجديد المغرب،29 نوفمبر 2012.

الملاحق

الملحق رقم (01) استمارة الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

شعبة علم الاجتماع



تخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل

المستوى: ثانية ماستر

الاستبيان

أخي الموظف أختي الموظفة تحية طيبة وبعد:

في إطار انجاز مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل بعنوان "تمثلات العمال للعمل النقابي في المؤسسة" نضع بين يديك هذا الاستبيان ونرجو منك مساعدتنا في الاجابة عن الأسئلة المطروحة وذلك بوضع علامة (x) أمام الجواب الذي يعبر عن رأيك، مع التأكد من أن هذه المعلومات ستبقى سرية ولن تستخدم الا لغرض البحث العلمي.

وشكرا على تعاونكم

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن:
3. الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
4. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
5. الإقامة:
6. الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

المحور الثاني: العمل النقابي وتحقيق المكاسب الاجتماعية

7. هل أنت منخرط في النقابة: نعم لا
8. هل سبب الانخراط: الحصول على سكن الحصول على ترقية الحصول على منافع مادية من أجل المشاركة في السلطة رغبتك في الدفاع عن مصالح فئتك
- القناعة الشخصية بأن تكون نقابي
9. لم تنخرط في تنظيم نقابي لأنك:
ليس لديك قناعة شخصية لتكون نقابي لكثرة انشغالاتك عدم اقتناعك بأنه تنظيم يدافع عن مصالح العمال لا توجد مصلحة شخصية تتأتى من انضمامك إليه
10. هل يعد أداء نقابتك : ضعيف حسن جيد ممتاز
11. هل تسعى نقابتكم لتحقيق طموحاتكم في العمل : نعم لا
12. هل أنت راض عن نشاط نقابتكم ؟ نعم لا أيًا كان لك

لماذا؟

.....

13. هل حققت نقابتك الممثلة لك مكتسبات قمت بالمطالبة بها؟: لم تحقق منها شيء

حققت الثانوي منها فقط قت الذي يتماشى مع مصلحة الأعضاء المنتسبين لها

حققت الذي لم يتطلب الجهد الكبير لكي توافق عليه الادارة حققت الاساسي منها كلها

14 هل تعمل نقابتكم على تعزيز العلاقات الاجتماعية داخل مؤسستكم؟ نعم لا

اذا كانت اجابتك بنعم فانها :

بين الادارة والعمال بين العمال و النقابة

بين العمال فيما بينهم بين جميع أفراد المؤسسة

15. هل تحرص النقابة بالوفاء بالتزاماتها تجاه العمال؟ نعم لا

16. ماهو تقييمك لطبيعة العلاقة بينك وبين زملائك الذين يمارسون العمل النقابي؟

فاترة عادية جيدة للغاية

17. هل تسعى نقابتكم لتحقيق مطالبكم الاجتماعية و المهنيةحقا في أرض الواقع؟

نعم لا

18. هل نقابتك تسعى للحصول على مكاسب أفرادها على حساب مكاسب العمال؟: دائما

أحيانا لا تقوم بذلك نهائيا

19. هل تتواصل مع نقابتك في المؤسسة؟

نعم لا

اذا كان الجواب بنعم فهل هي بشكل:

نادر متقطع مستمر

المحور الثالث :الوسائل الأنجع لتحقيق مطالب العمال:

20. هل تفتح لكم نقابتكم مجالاً للتعبير عن مشاكلكم؟

نعم لا

21. هل تقوم النقابة العمالية في مؤسستكم بعقد اجتماعات مع العمال و الاستماع لانشغالاتهم؟

نعم لا

إذا كان الجواب بلا فهل يعود ذلك الى:

التهرب من تحمل المسؤولية كثرة انشغال أعضائها

وجود خلافات بين أعضاء المكتب النقابي

أخرى أذكرها.....

22. هل تسمح نقابتكم للعمال ككل بالمشاركة في اتخاذ القرارات ؟

نعم لا

23. هل سبق وأن قامت نقابتكم بتنظيم اضرابات؟

نعم لا

إذا كان الجواب بنعم فهل تعد وسيلة ضغط فعالة في تحقيق المطالب؟

نعم لا

24. في حال حدوث نزاع بين الادارة و أحد العمال من يعمل على حلها؟

النقابة الادارة النقابة و الادارة

25. هل جميع القرارات التي يتم الاتفاق عليها تقوم النقابة بالسهر على مراقبة تطبيقها ؟

نعم لا

26. هل تعتقد بان النقابة تميل الى تحقيق أهداف الادارة أكثر من تحقيق مصالح العمال؟

نعم لا

27. ماهو الشيء الذي لست راضيا عنه في نقابتك ولديك الرغبة في تغييره؟

أعضاء النقابة برامجها

كل شيء يتعلق بالنقابة

أخرى أذكرها.....

28. ماهي الوسيلة الأكثر نجاحا في تحقيق تصوراتكم في العمل؟

المشاركة في اتخاذ القرار التعاون بين الادارة و العمال

29. كيف يمكنك تصور أداء مؤسساتكم دون نقابة للعمال؟

أداء ضعيف أداء متوسط أداء ممتاز

30. ماهي الآفاق المستقبلية التي ترونها لنقابتم فيما يخص تحسين الحالة

الاجتماعية للعمال؟.....

.....

ملخص

إن العمل النقابي هو عمل اختياري منظم للعمال من أجل تمثيلهم وحماية حقوقهم و الدفاع عن مصالحهم ، و لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على تمثلات العمال للعمل النقابي في المؤسسة من خلال أحد النقابات العمالية التابعة لمؤسسة الجزائرية للمياه "ورقلة"وحدة" افري " وعليه طرحنا التساؤل التالي : "ماهو واقع تمثلات العمال لنجاعة العمل النقابي في مؤسسة الجزائرية للمياه ؟ ثم طرح سؤالين فرعيين ،ومنه وضع فرضية عامة "ترتبط تمثلات العمال لنجاعة العمل النقابي في مؤسسة الجزائرية للمياه بورقلة بمدى تحقيق تطلعاتهم و توقعاتهم المهنية والاجتماعية .وتحتوي هي الأخرى على ثلاث فرضيات جزئية .

تم الاعتماد على ثلاث فصول ،تناول الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة وجاء في الثاني الإجراءات المنهجية للدراسة ، و الأخير عرض وتحليل نتائج الدراسة ، وهذا من خلال عينة مكونة من 30 عامل من مجموع 100 عامل ينتمون إلى وحدة افري ، وتم الاعتماد على المنهج الكمي وتطبيق الاستمارة ثم التوصل إلى النتائج التالية :

العمل النقابي في مؤسسة الجزائرية للمياه ليس في مستوى توقعات وتصورات العمال ، فالنقابة لم تساهم في توفير وتحقيق مكتسبات اجتماعية ولا حتى مهنية . العمل النقابي في المؤسسة أثناء ممارسته نشاطه لا يعتمد على مجموعة من الوسائل بناء على نوعية المطالب التي يصبو إلى تحقيقها ، كعقد الاجتماعات والتشاور ومشاركة العمال في اتخاذ القرار وأن غياب الحوار و التواصل في المؤسسة أدى الى الأداء الضعيف للنقابة .

الكلمات المفتاحية: التمثلات ،العمال، العمل النقابي، النقابة العمالية، المؤسسة، المكتسبات الاجتماعية، المكتسبات المهنية.اتخاذ القرار.

Résumé :

Le travail syndicale est l'œuvre de l'organisateur optant des travailleurs afin de les représenter et de protéger leurs droits et défendre leurs intérêts, nous avons essayé à travers cette étude pour identifier les représentations des travailleurs syndiqués dans l'organisation par le biais d'un syndicat de la Fondation algérienne des eaux "Ouargla« unité »Ifery» et nous avons soulevé la question suivante: "Quelle est la réalité des représentations des travailleurs à l'efficacité du travail syndical dans la Fondation algérienne des eaux? a cet effet deux questions sont posées.

Une hypothèse générale" associée à des représentations des travailleurs à l'efficacité du travail syndical dans la Fondation algérienne des eaux Ouargla doit prendre des mesures pour réaliser les aspirations professionnelles et sociales".elle se compose de trois autres hypothèses partielles.

je me suis appuyé sur trois chapitres: le premier chapitre traite du cadre méthodologique pour l'étude , le deuxième: procédures méthodologiques de l'étude, et le dernier: point de vue et d'analyser les résultats de l'étude, Dans un milieu de 100 travailleurs j'ai fait l'étude de 30 travailleurs appartenant à l'unité " Ifery", à cet effet j'ai établi un formulaire pour aboutir à cette conclusion:Le travail syndical dans la Fondation algérienne de l'eau n'est pas au niveau voulu des attentes et les perceptions des travailleurs la n'a syndicat n'a pas contribué à la fourniture et la réalisation de gains sociaux, même pas un professionnel. Le travail syndical dans l'organisation au cours de l'activité de l'exercice ne dépend pas d'une variété de moyens, sur la base de la qualité des demandes qui aspirent à atteindre, comme les réunions du contrat, la consultation et la participation des travailleurs à la prise de décision. Le manque de dialogue et de communication à l'intérieur de l'établissement entraînent un faible rendement de ce syndicat.

Les mots clés : les représentations, les travailleurs, syndicat, l'action syndicale, Institution, les gains professionnels, les gains sociaux, la prise de décision.