

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا



مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

من اعداد الطالب: عرابة عمر

بعنوان

دور النقابة العمالية في الحراك المهني
دراسة ميدانية بثنائية الأمير عبد القادر – تقرت-
الكتاباست نموذجاً

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
صورية فرج الله	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة ورقلة	رئيسا
قريشي نجاة	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة ورقلة	مشرفا
حماني فضيلة	أستاذة محاضرة "ب"	جامعة ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية:

اهداء

أهدي هذا العمل المتواضع الى العائلة الكريمة

التي كانت سبب في ما وصلت اليه والى كل

من يسر لي طريق العلم ،والى الأساتذة الأفاضل

الذين درسوني في جميع الأطوار

عمر عرابة

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي علمنا ما لم نكن نعلم و كان فضله تعالى علينا عظيما

، والصلاة والسلام على نبينا الكريم

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى الأستاذة المشرفة والمحترمة

قريشي نجات لما ما نحتة لي من وقت و جهد وتوجيه وارشاد والى

كل من ساندني وساعدني خلال دريتي الدراسي

عمر عرابة

فهرس المحتويات

.....	الاهداء
.....	الشكر والتقدير
.....	مقدمة
.....	الفصل الأول : الاطار المنهجي للدراسة
11.....	الإشكالية
13.....	أسباب اختيار الموضوع
13.....	أهمية الدراسة
13.....	أهداف الدراسة
14.....	تحديد المفاهيم
17.....	الدراسات السابقة
21.....	المقاربة النظرية
.....	الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة
25.....	مجالات الدراسة
25.....	منهج الدراسة
25.....	المجال المكاني
25.....	المجال الزمني
25.....	المجال البشري
26.....	عينة الدراسة

27	أدوات الدراسة
الفصل الثالث : عرض وتحليل النتائج	
29	أولا عرض وتحليل نتائج الاستبيان
39	ثانيا مناقشة نتائج الدراسة
39	ثالثا مقارنة النتائج على ضوء الدراسات السابقة
41	النتائج العامة
42	التوصيات والاقتراحات
44	خاتمة
45	قائمة المصادر والمراجع
47	ملخص الدراسة
48	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
27	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
27	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	02
30	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	02
30	توزيع أفراد العينة حسب انخراطهم في النقابة	04
31	مدة نجاح النقابة في تحقيق كل المطالب المرجوة منها	05
31	مدة مساهمة النقابة في تحسين الوضع المعيشي لأفراد العينة	06
32	مساهمة النقابة في انتقال الأستاذة من مؤسسة الى مؤسسة أخرى	07
32	دور النقابة في دفع الأستاذة لتبادل خبراتهم ومعارفهم في ما بينهم	08
33	دور النقابة في رفع مكانة الاستاد و إعطائها صورتها المستحقة	09
33	مساهمة النقابة في حل بعض الخلافات بين الأستاذة والإدارة	10
34	دور النقابة في تحسين الدور المهني للأستاذ داخل المؤسسة	11
35	مساهمة النقابة في رفع معايير الترقية	12
35	دور النقابة في تعديل النظام الداخلي للمؤسسة لما يتناسب مع ظروف العمل	13
36	علاقة و عي الاستاد بمجخودات النقابة داخل المؤسسة	14

36	النقابة تقوم بحملات تحسيسية توعوية للتعريف بحقوق الاستاد	15
37	النقابة تلزم أعضائها بتحمل أي مخاطر داخل التنظيم	16
37	مساهمة النقابة في تنمية الممارسات والمعتقدات التنظيمية	17
38	دور النقابة في تسهيل عملية تبادل المعلومات الهامة بالمؤسسة	18
38	النقابة تلجأ للاضراب في حالة عدم تلبية مطالبها	19

استطاعت النقابة العمالية في كثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة وأن تقود نضالها وتجعل شروط العمل أكثر إنسانية ووقفت ضد كل أشكال الاستغلال ورفع الظلم عن الطبقة العاملة خلال القرون الماضية ولا زالت الى اليوم تقوم بدورها في المجتمع بديناميكية متواصلة

صحيح أن العمل النقابي يختلف من نقابة الى أخرى ومن مؤسسة الى مؤسسة أخرى حسب طبيعة المهني فالعمل النقابي في المؤسسة الصناعية ليس كالعامل النقابي في المؤسسة التربوية لكن الجانب المشترك هو أن النقابة تلعب دورا بارزا باعتبارها شريكا اجتماعي في هذه المنظمات من خلال مراقبة المناخ التنظيمي والحرص على رفع المستوى المعيشي للعمال أو الموظفين بما يضمن لهم قدر من الأهمية والمكانة الاجتماعية، وباعتبارها حلقة الوصل بين العمال و أرباب العمل فهي تعمل على تبليغ مطالب العمال أو الموظفين وطموحاتهم الى الرؤساء لبحثها , وبالحديث عن النقابة في الجزائر فمنذ إقرار التعددية السياسية ومن ضمنها التعددية النقابية التي ضمنها دستور 1989 شهدت الجزائر حراك اجتماعيا وسياسيا تولد عنه ظهور عدة حركات اجتماعية , والتي ضمت فئات مختلفة من المجتمع الجزائري مع العلم أن هذه الحركات مرتبطا أساسا بمظاهر الاحتجاج والتظاهر ضمن ممارسة حرية التعبير عن الرأي في الفضاءات الاجتماعية والسياسية والثقافية , حيث أن المعنى المشترك لفكرة الحركة الاجتماعية هو مجموعة أشكال الاحتجاج المرتبطة بالأحداث والممارسات ونتيجة للفعل الاحتجاجي الذي تمارسه هذه الحركة في المجتمع يجعل منها طرف فاعلا , حيث يعتبرها السوسيولوجي الفرنسي الان توران فاعلا تاريخيا في القدرة على الإنتاج داخل المجتمع حيث يقول : فحينما تعترف بقدرة الفاعل على وعي ذاته ومشاركته في الفعل التاريخي , ان الفاعل المقصود ليس الفرد

المنعزل وانما الحركة الاجتماعية , ويستمر الان توران في ابراز الدور الذي يلعبه المجتمع الذي يشهد حركات اجتماعية ومن ضمنها النقابات فيقول : جوهر المجتمع هو العمل والحركة والإنتاج والابداعية .وأبرز هذه الحركات الاجتماعية نجد الحركات النقابية هذه التي أصبحت تلعب دورا بارزا في المجتمع وما تجربة الاتحاد العام التونسي للشغل أوضح مثال على ذلك , وهذا الأخير كله كان يصب في مصلحة الحراك المهني داخل المؤسسة.

ان الحراك المهني يتمثل في أنه كل التغيرات التي تحدث للفرد إزاء العمل ويقصد به كذلك كل التغيرات في الوظيفة كالمركز ومجال النشاط المهني ومكان العمل , حيث يتطلع كل موظف الى الترقى في السلم الوظيفي لإشباع حاجاته المادية والمعنوية , وقد أخذنا في دراستنا هذه أساتذة الطور الثانوي ونقابة الكناياست كنموذج لذلك ,حيث تتعد قضية الحراك المهني من القضايا التي أولت لها الوزارة نظرة جيدة بعد التطورات الحديثة في الهياكل التنظيمية في مديريات التربية والتعليم بالمحافظات التعليمية ومن هنا تكمن أهمية دراستنا , ولمعالجة هذا الموضوع أعتمدا خطة العمل التالية :

- الفصل الأول : الاطار النظري للدراسة

- الإشكالية

- أسباب اختيار الموضوع

- أهمية الدراسة

- أهداف الدراسة

- تحديد المفاهيم

- الدراسات السابقة

- المقاربة النظرية

- الفصل الثاني : الاطار المنهجي للدراسة الميدانية
- مجالات الدراسة (المجال المكاني, المجال الزمني , المجال البشري ,)
- منهج الدراسة
- العينة
- أدوات جمع البيانات
- الفصل الثالث : عرض وتحليل النتائج
- عرض وتحليل نتائج الدراسات الميدانية
- مناقشة نتائج الدراسة
- مقارنة النتائج على ضوء الدراسات السابقة
- النتائج العامة
- التوصيات والاقتراحات
- الخاتمة

الفصل الأول: الاطار النظري للدراسة

الإشكالية

أسباب اختيار الموضوع

أ/الأسباب الذاتية

ب/أسباب موضوعية

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

تحديد المفاهيم

الدراسات السابقة

المقاربة النظرية

أولاً: الإشكالية:

تشهد المجتمعات الإنسانية تغيرات و تطورات كثيرة في مختلف المجالات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية بمرور الزمن مخلفة بذلك العديد من التغيرات في أوساط المجتمع من هجرة للأفراد من منطقة إلى منطقة أخرى و زيادة في الوعي و زيادة الحاجة إلى التعلم أكثر من أي وقت مضى، بالإضافة إلى ظهور تحولات سياسية، كل هذا و غيره يجعل أفراد المجتمع يولدون حراكا اجتماعيا بهدف إثبات مكانتهم من كل هذا و تحسين وضعهم، و يولى الحراك الاجتماعي بالاهتمام الكبير لدى العلماء لكونه يشير إلى إمكانية تحرك الأشخاص أو الجماعات إلى الأسفل أو إلى الأعلى أي أنه الانتقال من وضع اجتماعي معين إلى وضع آخر داخل البناء الاجتماعي و يتخذ الحراك الاجتماعي إشكالا مختلفة و من بين هاته الأشكال الحراك المهنية حيث يشير بشكل عام إلى انتقال الأفراد أو الفرد من وضعية معينة إلى وضعية أخرى داخل البناء التدريجي للمؤسسة و الذي تنطوي أسبابه من خلال السياسة المهنية المتسلطة و المتحكمة في زمام الأمور و تقسيم العمل المهني بحيث أنه كلما زادت صعوبة العمل و اتسم بالتعقيد كلما زاد معها الحراك المهني الى جانب وسائل التواصل المهني أي نقص القدرة على التواصل و تبادل الأفكار الإبداعية بين الموظفين و المسؤولين و زملاء العمل و هذا أكثر ما يتم ملاحظته بشكل واضح و من أجل إثبات العامل لمكانته الاجتماعية و المهنية يتم الاستعانة هنا بالنقابات العمالية.

النقابات العمالية هي جمعيات للعمال تدافع عن مصالحهم في إطار القانون و توفر لهم الحماية و ترعى مصالحهم الاقتصادية و الاجتماعية فهي على إطلاع دائم فيما يتعلق بأحوال العمال خاصة في قضية الأجور و مراقبة أرباب العمل من أجل الوقوف و التصدي لأي انتهاك في حقوق العمال و تعمل على حل خلافات و المشاكل التي تقع داخل نطاق العمل باعتبار النقابة هي الممثل لكافة العمال المنظمين إليها، و يختلف دور النقابة بحسب اختلاف المهن و المواقف لكن مصلحة المنتسبين إليها خط أحمر.¹

¹ /موقع انترنيت : <http://www.muhtwa.com>

ومنذ دخول الاستعمار للجزائر لم يسمح بظهور أي نوع من النشاط أو العمل لدى الجزائريين الأمر الذي دفعهم الى المطالبة بالحقوق والمساوات بالفرنسيين والأوروبيين عموما , وبالتالي منعو من كل حق سياسي واجتماعي ولم ينتوعوا الا بعض الحقوق البسيطة والهزيلة بعض تضحيات ومعانات طويلة طول الحكم الاستعماري , ومع بداية القرن ال 20 وبعد استناب الأمر للاستعمار في كامل القطر الجزائري كانت الوضعية السياسية والاجتماعية تتميز بانتشار الفقر والبطالة وهذا بعد الاستلاء على الأراضي والممتلكات الجزائرية وزيادة الهجرة نت الريف الى المدينة مما جعل الجزائريين يشتغلون في مناصب شغل بسيطة وشاقة وصعبة وبأجر متدني ويمارس ضداهم التمييز العنصري الذي يحرمهم من كل حقوقهم في اطار العمل أو حياتهم الاجتماعية .

ان تاريخ الحركة النقابية في الجزائر لا يمكن عزله عن الوضع العام الذي انبثقت وتطورت خلاله الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتي تميزت بالسيطرة الاستعمارية بكل ماتعنيه من حرمان وعنصرية وضلم كذلك ماكان يجري على الساحة السياسية من غليان حيث نشأة وتبلورت الحركة النقابية الوطنية وأدت الى ولادت الأحزاب بمختلف توجهاتها ومشاربها وارتباط بعضها بالحركة النقابية مثل حزب الشعب الجزائري والحزب الشيوعي الجزائري والتي كانت تهدف الى التأثير على التوجهات والاوليات للحركة العمالية سواء نحو النضال الوطني أو نحو النضال الطبقي وهذا بالنسبة للعمال الجزائريين في الداخل أو في المهجر أين كان الاحتكاك بالعالم الصناعي والممارسة النقابية الى جانب الفرنسيين الذين كانوا المدرسة الأولى في نشوء الوعي العمالي لدى بعض العمال واكتساب المهارة والتجربة الكافية لاستثمارها في العمل النقابي في الجزائر , ان تلقيم المبادئ الأولى للحركة النقابية للعمال الجزائريين بدأت في فرنسا مع العمال المهاجرين قبل الحرب العالمية الأولى ,حيث لعب هؤلاء دورا هاما في تطور الحركة العالية و النضال السياسي .

و لهذا النوع من الدراسة تبيننا التفاعلية الرمزية كمقاربة نظرية لأنها الأنسب لدراستنا حيث أن التفاعلية الرمزية كاتجاه فكري لمدرسة شيكاغو تركز على أفعال الأفراد بدلا من البنى و الأنظمة الكلية و لهذا فهي تهتم بسلوك الأفراد في إنتاج المعنى من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي و ترى أن الفعل الاجتماعي و المعنى الذي نسبغه عليه مرتبط بعلاقتنا مع الآخرين، و من خلال هذه الأخيرة فإن هناك عملية اتصال و تفاعل بين النقابة و العمال داخل البناء التدريجي بحيث أن كل نشاط يقوم به العامل أو العمال داخل المؤسسة يصاحبه رد فعل

و استجابة من طرف النقابة في شكل رموز و معاني متفق عليها من الطرفين فأفعال العامل تبقى ثابتة على الغالب لتشكل بذلك بنية من الأدوار و الأمر نفسه بالنسبة للنقابات و هكذا فإن توقعات النقابة و العمال للأفعال و تصرفات بعضهم البعض المتبادلة تترجم في شكل رموز و معاني و بالتالي يصبح التركيز هنا على بناء الأدوار و الأنساق الاجتماعية، فالنقابة كشريك اجتماعي تركز كل جهود و تضحيات العمال من أجل الدفاع عن حقوقهم و تعمل على توعيتهم بها نشاط هذه الأخيرة هو المسئول اتجاه الحراك المهني نحو الأعلى و تمتيته و العكس صحيح، إذا و من خلال هذا نطرح التساؤل العام التالي:

- **مادور النقابة العمالية في الحراك المهني ؟**
- **ما الاستراتيجية التي تتبعها النقابة العمالية في توعية العمال بحقوقهم ؟**
- **ما مدى فعالية هذا النشاط ؟**

فرضيات الدراسة

الفرضية العامة :

للنقابة العمالية دور في الحراك المهني

الفرضيات الفرعية :

1- تتبع النقابة العمالية أساليب و استراتيجيات ممنهجة لتوعية العمال بحقوقهم

2- تؤثر كفاءة وفعالية النقابة العمالية على الحراك المهني

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع:

1/ الأسباب الذاتية:

- اعداد مذكرة تخرج حول هذا الموضوع

- علاقة الموضوع بمجال التخصص في الدراسة.

2/ الأسباب الموضوعية:

- الاهتمام بموضوع الاتحادات و اكتشاف آلياته و أساليبه القانونية لتحقيق مطالبه.

- التعرف على مدى وعي العمال و مدى تفاعلهم مع الموضوع.
- علاقة الموضوع بمجال التخصص في الدراسة.

ثالثا: أهمية الدراسة:

و تكمن أهمية الدراسة في إبراز العلاقة بين النقابة العمالية و الحراك المهني و تبيان دورها فيه خصوصا و أن موضوع النقابة حقل واسع لكثير من الدارسين و موضوع الحراك المهني بات أكثر أهمية من ذي قبل.

رابعا: أهداف الدراسة:

- إبراز دور النقابة في توعية الطبقة العاملة.
- التعرف على الأساليب و الاستراتيجيات التي تعتمدها النقابة.
- التعرف على مدى فعالية نشاط النقابة و مردوداته.

خامسا: تحديد المفاهيم:

تعريف النقابة لغة: مشتقة من كلمة النقيب و التي تعني كبير القوم.

من الناحية السوسولوجية: النقابات العمالية:

- يعرفها أحمد زكي بدوي بأنها تنظيم إختياري دائم للعمال بتولي رعاية مصالحهم و الدفاع عن شروط عملهم و تحسين أحوال معيشتهم¹

- تعرف كذلك بأنها عبارة عن تجمع دائم للعاملين يهدف إلى رعاية مصالحهم و الحفاظ عليها و الدفاع عن حقوقهم و تحسين أجورهم و امتيازاتهم الوظيفية و لا تستطيع أي منظمة أن تفصل عاملا بسبب كونه عضوا في النقابة و ذلك لأن التشريعات في الدول التي بها نقابات تمنع ذلك.²

- هي نتاج نضال طويل لتلك الحركات العمالية التي كافحه في مراحل متعاقبة تاريخيا وهي في هدفها العام تسعى لدفاع عن الحقوق المادية و المعنوية للعمال ، وذلك من خلال تنظيمهم في نقابات في ضل النظام القائم و غالبا تضغط على الطرف المسير لتحسين الظروف

²محفوظ احمد جودة: مفاهيم و تطبيقات-2005

الاقتصادية كمستوى الأجور ومحيط العمل، وهناك من الحركات النقابية التي تعمل على تجسيد أيديولوجية السلطة القائمة ومساعدتها السياسية في المؤسسة الاقتصادية وخاصة على مستوى القاعدة العمالية في عمل المؤسسة الاشتراكية.³

التعريف الإجرائي: هي عبارة عن تنظيم يكونه العمال من أجل حماية حقوقهم والدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية و تنمية و عي المورد البشري داخلها.

تعريف الحراك المهني لغة: حرك، حركة حركية أي خرج من سكونه.

الحرك و هي الانتقال من موضوع إلى موضوع آخر و من حالة إلى أخرى.

اصطلاحا: معناه السهولة أو القدرة على التحرك أو التنقل كما يعد الحراك من أكثر المصطلحات شيوعا في علم الاجتماع، و يستخدم للإشارة إلى الحركة أو الانتقال من مكان لآخر مثل: الأعمال المهنية، الحراك الوظيفي و قد يطلق عليه البعض حراك العمل، و معنى ذلك أن الحراك المهني يساوي و يعادل الحراك الاجتماعي.

- يعرف القاموس الاقتصاد و العلوم الاجتماعية الحراك المهني بأنه تغيير المهنة من طرف فرد أو عدة أفراد خلال حياتهم النشيطة.

- عرف السيد الحسين بأنه شكل من أشكال الترقية و هو انتقال العامل أو مجموعة من العمال من مستوى معين إلى مستوى آخر سواء كان أعلى السلم الهرمي أو أدناه.

1- تعرفه ألكسندرا: عموما على أنه تغيير مؤسسة أو مصنع أو تغيير المنصب في الهيكل التنظيمي و أحيانا يؤدي إلى تغيير المنطقة و حتى البلد كما أنه صفة لوضعية الوظيفة التي تؤدي حسب مختلف الإجراءات شاغلا إلى مواجهة داخل المؤسسة أو خارجها.⁴

التعريف الإجرائي:

يعبر هذا المفهوم عن تغيير منصب العمل إلى منصب آخر سواء بتغيير المؤسسة أو بدون تغييرها، و كما ينتج عن ذلك تغيير في المراتب الوظيفية بالنسبة للسلم الهرمي.

³ /د، خيرة قول، الحركات العمالية والنقابية، مقال 2019
¹/الاستاذة بن العربي غنية، مقال حول سوسيولوجية الحراك المهني، جامعة الجزائر 02

الدراسات السابقة:

- 1-الدراسة الأولى:رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع عمل و تنظيم من اعداد الطالب غديري وسام ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ،تخصص علم الاجتماع تنمية وتسير الموارد البشرية
- دراسة ميدانية بالمركز الجوارى للضرائب بعنوان الضغوط المهنية و تأثيرها على الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية و التي قام بها غديري وسام و التي هدفت إلى:
- + تطوير إطار تطري متكامل يغطي مجمل أدبيات الضغوط المهنية و الحراك المهني و ما يرتبط بهما من مفاهيم.
- + التعرف على مدى علاقة الضغوط المهنية بالحراك المهني.
- + تحديد أسباب الضغوط المهنية التي تواجه العمال و مصادرها و مدى تأثيرها على الحراك المهني.
- + الوقوف عند أحسن الاستراتيجيات و الطرق المساعدة للتخفيف من الضغوط المهنية.
- + محاولة لفت انتباه المؤسسات الجزائرية إلى أن الضغوط المهنية يمكن أن تكون السبب الرئيسي للحراك المهني.
- الفرضية العامة للدراسة:**
- للنقابة العمالية دور في الحراك المهني.
- الفرضيات الفرعية للدراسة:**
- + تؤثر مصادر الضغوط المهنية المتعلقة بالعمل على للحراك المهني.
- + تؤثر مصادر الضغوط المهنية المتعلقة بالخصائص الشخصية للفرد على الحراك المهني.
- منهج الدراسة:** المنهج الوصفي التحليلي.
- العينة:** (مسح شامل).
- الادوات:** الملاحظة، المقابلة، الاستمارة.

نتائج الدراسة:

- الحراك المهني مرتبط بالتغيرات التي تحدث داخل البناء الاجتماعي فكل مرحلة من مراحل البناء تتطلب مجموعة من الأنشطة التي تحقق الأهداف التي تسعى إليها الجماعة، ما يؤدي إلى تغيير الأنشطة المهنية و الجماعات فالأوضاع المهنية لا تستمر داخل البناء الاجتماعي على حالة واحدة من الثبات و الاستقرار، فما يلاحظ هو أن الحراك المهني له عدة أشكال تظهر داخل المؤسسات كما له عدة و يتأثر بمجموعة من العوامل و يبقى مرتبطا بالتغيير الذي يحدث في البناء الاجتماعي.

- مؤشر صراع الدور و غموض الدور، الهيكل التنظيمي و بالخصوص الراتب الذي يعتبر من أهم أسباب الحراك المهني، هذه المؤشرات تؤثر على حراك العمال من منصب إلى آخر باستثناء مؤشر غموض الدور.

- تؤثر مصادر الضغوط المهنية المتعلقة بالخصائص الشخصية للفرد على الحراك المهني مثل المؤهل العلمي و الخبرة الميدانية و البعد عن مقر الإقامة و العمل، بالإضافة إلى وجود عامل آخر يؤثر على الحراك المهني هو المعاملة الحسنة و العلاقات الإنسانية.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

على العموم فقد أفادتني الدراسة في تحديد الإطار المنهجي للموضوع المراد دراسته و أعطتني نظرة شاملة و ملمة حول موضوع النقابة و الحراك المهني و تبيان خلفية كل منها.

الدراسة رقم 02

أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة خمسة نجوم (دراسة ميدانية) والتي قام بها عيسى إبراهيم المعشر ، رسالة لنيل شهادة ماجستير سنة 2009 بكلية العلوم الإدارية والمالية، تخصص إدارة الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن

مشكلة الدراسة

تناول الباحث في هذه الدراسة موضوع أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة خمسة نجوم، وحاول الباحث معرفة ما اذا كان توجد علاقة بين عناصر ضغوط (عبء العمل، الأجور والمكافآت، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل) على أداء العاملين في الفنادق

الأردنية , كذلك معرف ما اذا كان يوجد تأثير لضغوط العمل على أداء العاملين راجع للخصائص الشخصية للعامل ويطرح الباحث الأسئلة التالية :

- هل توجد علاقة لعناصر ضغوط العمل (عبء العمل , الأجور و المكافآت , الهيكل التنظيمي ,بيئة العمل)على أداء العاملين في الفنادق الأردنية ؟
- هل يوجد تأثير لضغوط العمل على أداء العاملين يغوي للخصائص الشخصية (الجنس,العمر,المستوى التعليمي ,الحالة الاجتماعية ,عدد سنوات الخبرة)

فروض الدراسة :

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين ضغوط العمل بأبعاده (عبء العمل ,الأجور و المكافآت ,الهيكل التنظيمي ,بيئة العمل)
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين ضغوط العمل وأداء العاملين يغري للخصائص الشخصية (الجنس ,العمر ,المستوى التعليمي ,الحالة الاجتماعية ,عدد سنوات الخبرة)

أهداف الدراسة

- الكشف عن أثر ضغوط العمل للعاملين في القطاع الفندقي الأردني على أدائهم الوظيفي .
- تهدف الى تطوير اطار نظري متكامل يغطي مجمل أدبيات ضغوط العمل وما يرتبط به من مفاهيم وما يتعلق به من موضوعات ذات صلة وتأثير متبادل .
- الوصول الى نتائج تساعد على وضع توصيات قد تكون من شأنها الحد من مسببات ضغط العمل والتخفيف من أثاره السلبية على العاملين في القطاع الفندقي لتحقيق مستويات أعلى من الأداء الفردي والمؤسسي

عينة الدراسة : عينة هذه الدراسة مكونة من 240 عامل موزعون على 12 فندق

منهج الدراسة : أعتمد الباحث في دراسته هذه المنهج الوضعي التحليلي

أداة الدراسة : استخدم الباحث الاستمارة كأداة تجمع البيانات

نتائج الدراسة :

- عبء العمل والهيكل التنظيمي لا يؤثران على العاملين في فنادق الخمسة نجوم في عمان
وكما أنه لا توجد فروق في الأداء تغوي للجنس والعمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة
في حين أداء العمل يختلف باختلاف الحالة الاجتماعية للعاملين في هذه الفنادق.

- دراسة بعنوان ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية
والتي قام بها عبد القادر سعيد البنات ,رسالة لنيل شهادة ماجستير 2009 بكلية التجارة
تخصص إدارة أعمال ,الجامعة الإسلامية غزة ,فلسطين

مشكلة الدراسة

تناول الباحث في هذه الدراسة موضوع ضغط العمل وأثرها على الموظفين في
شركة الاتصالات الفلسطينية في منطقة غزة ,وحاول الباحث معرفة ضغوط العمل
على أداء الموظفين في هذه الشركات وطرح الباحث السؤال التالي:

ما أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية ؟

فروض الدراسة :

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل (صراع الدور,غموض الدور,عدم ملائمة
الدور,عبء العمل , ظروف العمل المادية الهيكل التنظيمي ,الأمان الوظيفي , التكنولوجيا ,
النمو والتقدم المهني ,تنظيم الأداء) و الأداء الوظيفي لدى الموظفين بشركة الاتصالات
الفلسطينية .

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل الخارجية (الاجتماعية ,الاقتصادية ,
السياسية ,الثقافية) والأداء الوظيفي لدى الموظفين بشركة الاتصالات الفلسطينية .

تهدف الدراسة الى :

-التعرف على مستويات ضغوط العمل و الأداء لدى الموظف بشركة الاتصالات الفلسطينية

-التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوط وأداء الموظفين

-التعرف على مستويات الأداء الوظيفي لدى الموظفين

-التعرف على أثر ضغوط العمل على مستوى أداء الشركة بشكل عام

عينة الدراسة : تتكون عينة الدراسة من 250 موظف موزعون على الدوائر في شركة الاتصال .

منهج الدراسة : أعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي

أداة الدراسة : استخدم الباحث الاستمارة كأداة تجمع المعلومات من المبحوثين

نتائج الدراسة :

-أظهرت نتائج هذه الدراسة أن عبء العمل الذي يتطرق له الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية مقبول و لا يسبب ضغط عمل زائد عليهم ,كما أظهرت كذلك عدم تعرض الموظفين لصراع الدور وغموض الدور وذلك لتمتع الموظفين بالمهارة والخبرة والكفاءة لأداء الأعمال المطلوبة منهم لوجود وصف وظيفي واضح لجميع الموظفين داخل الشركة .

المقاربة النظرية للدراسة

وقد تبيننا نظرية التفاعلية الرمزية :

تعريف التفاعلية الرمزية : مصطلح مركب من كلمتين في أصلها اللاتيني ،كلمة inter وتعني بين أو ما بين ،وكلمة linterqctirte من اللاتينية فيكون معناه ممارسة بين اثنين أي تبادل و تفاعل بين شخصين ،أذن نفهم أن جوهر مصطلح التفاعلية الرمزية يكمل في التبادل والتفاعل وهو كذلك حوار بين اثنين أي اتصال في وضعية الوجه لوجه فهي ممارسة اتصالية قديمة .⁵

وتعني أيضا حالة المساوات بين المشاركين في الاتصال والتماثل في القوى الاتصالية أي أنه يؤدي الى الاتصال والاتفاق الجماعي من خلال التبادل الحر للأراء دون تدخل أي تأثير من

مصادر وقوى خارجية أخرى 2

أهم روادها

1/ساعد ساعد ،رجع الصدى في وسائل الاعلام الجديدة :التفاعلية كمصدر معلوماتية جديد نمزج -مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية ،العدد 8 السعودية 2018 ص 12
2/بن عبو وليد ،بن نعيمة عبد المجيد ،الأشكال التفاعلية واللغوية في الوسائط الإعلامية الالكترونية ،دراسة تحليلية لموقع فايسبوك ،المجلة الجزائرية للمخطوطات العدد 02 /2018 ص 221

- جورج هيرت ميد

- تشارلس كولي

- هاربرت بلامر طالب ميد ومفسره

- المفاهيم النظرية للتفاعلية الرمزية

التفاعل : هو سلسلة متبادلة ومستمرة من الاتصالات بين فرد و فرد أو فرد و جماعة أو جماعة مع جماعة

المرونة : ويقصد بها استطاعت الانسان أن يتصرف في مجموعة من الظروف بطريقة واحدة وفي وقت واحد وبطريقة مختلفة في وقت آخر وبطريقة متباينة في فرصة ثالثة

الرموز : وهي مجموعة من الإشارات المصطنعة ، يستخدمها الناس في ما بينهم لتسهيل عملية التواصل ، وهيا سمة خاصة في الانسان وتشمل عند جورج ميد اللغة وعند بلومر المعاني ، وعند جوفمان الانطباعات والصور الذهنية

الذات : وهو ما يتعلق عادة بتصور الفرد عن نفسه الناتجة عن خبراته في التفاعل مع الأفراد الآخرين ، كما يمكن تعريف مفهوم الذات بأنها تكوين معرفي منظم و موحد ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات و التعليمات الخاصة بالذات .

الذات الفاعلة أو الفاعل الاجتماعي : ان هذا المفهوم عند علماء التفاعلية الرمزية أقرب الى مفهوم النفس البشرية التي هي حصيلة تفاعل عوامل داخلية وراثية و خارجية مجتمعية.⁶

أسباب اختيار النظرية :

- وقد أختارنا التفاعلية الرمزية كمقاربة نظرية لدراستنا لأنها الأنسب لدراستنا حيث أن دراستنا تقوم على توقعات وردود الأفعال ،وتحوي دراستنا على مصدر الفعل (النقابة) ومستقبل للفعل (الحراك المهني) وهذا يصب في مجال اهتمام التفاعلية الرمزية التي تدرس الفعل الذي يحمل معنى ويكون موجه للغير داخل البناء الاجتماعي .

توظيف النظرية

¹تريبر جونانان ،بناء نظرية في علم الاجتماع ،ترجمة الدكتور سعيد فرح ،الإسكندرية منشئة المعارف 1999

- وقد تم الاستعانة بهذه النظرية في صياغة الإشكالية والربط بين المتغيرين النقابة العمالية والحراك المهني ومنه تحديد المفاهيم وصياغة أسئلة الإشكالية .

الفصل الثاني:الاطار المنهجي للدراسة الميدانية

أولاً:مجالات الدراسة

1/المجال المكاني

2/المجال الزماني

3/المجال البشري

ثانياً:منهج الدراسة

ثالثاً:العينة

رابعاً :أدوات جمع البيانات

مجالات الدراسة:

1/المجال المكاني:

تم إجراء هذه الدراسة بثانوية الأمير عبد القادر بتوقورت و التي أنشأت عام 1969 بقرار إنشاء من وزارة التربية تحوس على 85 أستاذ بينهم 42 منخرطا و تحتوي كذلك على نقابة 4MPEF و نقابة مشرفين و نقابة CNAPEST

الكتاباست: هي نقابة وطنية مستقلة عن وصاية الأحزاب و هي نقابة مطلية مفتوحة لكل أساتذة التعليم الثانوية و التقني بكل الثانويات و المتاقن عبر كامل التراب الوطني تأسست عام 2003 هدفها الدفاع عن حقوق و مكانة الأساتذة.

2/المجال الزماني:

و يقصد به المدة و الفترة المستغرقة لإجراء الدراسة حيث امتدت من 2022/02/30 إلى غاية 2022/03/23 حيث قمنا فيها بدراسة استطلاعية و لقاء مع مسؤول و رئيس هيئة الأساتذة المنخرطين بثانوية الأمير عبد القادر توقورت.

3/المجال البشري: يمثل المجال البشري عدد الأفراد العاملين في ثانوية الأمير عبد القادر،

و ارتكزت هذه الدراسة على الأساتذة فقط المقدر عددهم ب 85 أستاذا اخترنا منهم عينة عشوائية طبقية تقدر ب 58,83% من مجموعهم أي 50 أستاذا وزع عليهم استبيان البحث. واسترجعنا منها 48 استمارة .

4 - منهج الدراسة:

يعتبر المنهج مجموعة من القواعد المتبعة من طرف الباحث يضعها بقصد الوصول إلى حقيقة في العلم أو لدراسة مشكلة ما لاكتشاف حقيقتها، و يعرفه مروان عبد المجيد إبراهيم بأنه مجموعة من القواعد و الإجراءات و الأساليب التي تجعل العقل يصل إلى معرفة حقه.⁷

⁷مروان عبد المجيد إبراهيم (200): أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة بوراقل نشر والتوزيع، الأردن.

و عليه فإن طبيعة الدراسة هي التي تحدد لنا المنهج المتبع، و قد اخترنا في دراستنا هذا المنهج الوصفي.

تعريف المنهج الوصفي: يعد المنهج الوصفي من أكثر وسائل جمع البيانات و أهم مناهج البحث الاجتماعي ملائمة لدراسة الواقع الاجتماعي وهو يشمل الخطوة الأولى نحو تحقيق الفهم الصحيح لهذا الواقع اذ يمكننا الإحاطة بكل أبعاد هذا الواقع ⁸.

لقد تم استخدامنا لهذا المنهج من خلال جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات و الحقائق عن علاقة النقابة العمالية بالحراك المهني ، و ذلك من خلال محاولة الكشف عن علاقة تأثير الأساليب و الاستراتيجيات التي تعتمد عليها النقابة على الحراك المهني و كذا تأثير كفاءة و فعالية النقابة على الحراك المهني .

و أيضاً محاولة تحليل و تفسير هذه العلاقة باعتمادنا على تقنية الملاحظة و المقابلة هذا التحليل كان الهدف منه هو وصف و فهم العلاقة بين المتغيرين كما هي في الواقع.

العينة:

هي مجموعة من العناصر و الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث لتجرى عليها الدراسة، و قد تم استخدام العينة العشوائية الطبقية على النحو التالي:

$$50 = \frac{58.83\% \times 85}{100}$$

حيث أن مجتمع الدراسة يتكون من طبقات (أساتذة الشعبة العلمية+أساتذة الشعبة الأدبية+أساتذة رياضة+إعلام آلي)و وزعت على النحو التالي:

⁸كريمة عبد الرحيم الطائي، أحمد محمد المومني، مصطفى عبد العزيز الطرونة، منهجية البحث العلمي في الشريعة والقانون، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع عمان 2014

أ.الشعبة العلمية	أ.الشعبة الأدبية	أساتذة رياضة	أساتذة إعلام آلي	المجموع
37 أستاذ	40 أستاذ	5 أساتذة	3 أساتذة	85
%21.7671	%23.532	%2.9415	%1.7649	%50.00

أدوات جمع البيانات

تعتبر هذه المرحلة من أهم مراحل البحث العلمي حيث بواسطتها الوصول إلى نتائج و تقييمها و يختار الباحث وسيلة لجمع البيانات و المعلومات اللازمة حول موضوع دراسته، و قد اعتمدنا في دراستنا هذه على استمارة الاستبيان.

استمارة الاستبيان:

يعد الاستبيان واحد من أهم الأدوات التي يستخدمها المتخصص في العلوم الاجتماعية كما تستخدمها استطلاعات الرأي العام والدراسات المسحية، حيث يساعد على ضمان موضوعية البيانات المطلوبة الى حد كبير وهو مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة التي يوجهها الباحث الى أفراد العينة والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الأهداف التي يسعى اليها الباحث وذلك في ضوء موضوع البحث والمشكلة التي أختارها⁹ و قد صممت الاستمارة وفقا لتساؤلات الدراسة التي يبلغ عددها 22 سؤالاً وزعت كالاتي:

المحور الأول : واجهة الاستمارة: و التي تحوي البيانات الشخصية للمبحوث (4 أسئلة).

المحور الثاني: بعنوان دور النقابة العمالية في الحراك المهني الذي يضم 10 أسئلة.

¹/الخواجه محمد ياسر 2010 ، البحث الاجتماعي أسس منهجية ونماذج تطبيقية ط 1 مصر ، الغربية ، القاهرة

المحور الثالث: استراتيجية النقابة العمالية لتوعية العمال بحقوقهم و يضم 8 أسئلة

الفصل الثالث : عرض وتحليل النتائج

أولا : عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

ثانيا : مناقشة نتائج الدراسة

ثالثا : مقارنة النتائج على ضوء الدراسات السابقة

رابعا : النتائج العامة

التوصيات والأقتراحات

خاتمة

قائمة المصادر والمراجع

ملخص الدراسة

الملاحق

أولا عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

1/البيانات الشخصية

الجدول 01 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
52.08%	25	ذكر
47.91%	23	أنثى
100%	48	المجموع

من خلال الجدول الموزع نلاحظ أن نسبة الذكور المقدرة ب 52.08% تمثل أكبر

نسبة من مجموع العينة مقارنة بنسبة الإناث المقدرة ب 47.91 %

إذا نسبة توزيع المبحوثين في دراستنا من ناحية الجنس ذكر واناث متقاربة

الجدول 02 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

النسبة المئوية	التكرار	بدائل الإجابة
14.58%	7	أعزب

متزوج	41	85.41%
أرمل	0	0%
مطلق	0	0%
المجموع	48	100%

يوضح لنا الجدول رقم 02 للحالة المدنية أن نسبة المتزوجين هي المقدرة ب 85.41% هي الأكثر تواجدا في عينة الدراسة تليها نسبة العزاب ب 14.58% بينما نسبة الأراامل والمطلقين منعدمة تماما

جدول رقم 03 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
14.58%	07	أقل من 5 سنوات
33.33%	16	من 5 الى 10
14.58%	07	من 10 الى 15
37.5%	18	أكثر من 15
100%	48	المجموع

يوضح لنا الجدول 03 الممثل للخبرة المهنية لأفراد العينة أن الفئة الأكثر من 15 سنة خبرة المقدرة ب 37.5% هي النسبة الأكبر تليها الفئة من 5 الى 10 سنوات خبرة المقدرة ب 33.33% في حين فئة الأقل من 5 سنوات وفئة من 10 الى 15 سنة متساوية والمقدرة ب 14.58%

إذا أغلبية الأستاذة في هذه العينة لديهم أقدمية كبيرة في المجال التعليمي

جدول رقم 04 يمثل توزيع أفراد العينة من حيث الانخراط في النقابة

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
56.25%	27	منخرط
43.75%	21	غير منخرط
100%	48	المجموع

يوضح لنا الجدول 04 أن نسبة المنخرطين في النقابة المقدرة بـ 56.25% هي الأكثر بينما الأستاذة الغير منخرطين مقدرة نسبتهم بـ 43.75% ومن خلال هذا نرى أن معظم الأستاذة يولون اهتماما كبيرا بالعمل النقابي والنشاط الذي يقوم به لأنه الوسيلة الوحيدة لديهم من أجل ضمان حقوقهم

2-تفريغ البيانات المتعلقة بدور النقابة العمالية في الحراك المهني

الجدول رقم 05 يمثل مدى نجاح النقابة في تحقيق كل المطالب المرجوة منها

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
12.5%	06	نعم
87.5%	42	لا
100%	48	المجموع

نرى من خلال الجدول 5 أن الإجابة بـ لا المقدرة بـ 87.5% هي النسبة الأكبر في حين الإجابات بنعم المقدرة بـ 12.5% ويرجع هذا السبب الى صعوبة المهمة الموكلة إليها ،

اذاالنقابة تحقق 50% من المهام الموكلة اليها مثل زيادة الأجور لكنها لا تستطيع تحقيق كل المطالب دائما لأن بعض هذه المطالب تكون خارج سلطة المؤسسة وتنتقل الى الوزارة وهذا ما يصعب المهمة الموكلة للنقابة

الجدول 06 يمثل مدى مساهمة النقابة في تحسين الوضع المعيشي لأفراد
العينة

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
64%	31	نعم
35.41%	17	لا
100%	48	المجموع

نرى من خلال الجدول 6 أن الإجابات بنعم المقدرة ب 64% هي الغالبة في حين أن الإجابات بلا والمقدرة ب 35.41% ومنه نستنتج أن النقابة ومن خلال نشاطاتها المستمرة تحسن الوضع المعيشي للأستاذ وذلك من خلال مطالبتها بزيادة الأجور بما يتناسب مع القدرة الشرائية وتوفير السكن و إيصال مطالب وانشغالات الأستاذ للجهات المعنية

الجدول 07 يمثل مساهمة النقابة في انتقال الأستاذة من مؤسسة إلى مؤسسة
أخرى

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
18.75%	09	نعم
81.25%	39	لا
100%	48	المجموع

نرى من خلال الجدول 07 أن نسبة الإجابات ب لا والمقدرة ب 81.25% هي الأعلى نسبة في حين أن الإجابات بنعم هي 18.75% وقد أرجع المبحوثون الذين أجابو ب لا سبب أجاباتهم ب عدم رغبتهم في انتقال الى مؤسسات أخرى اذا وبحسب المبحوثين الذين أجابو بنعم فالنقابة تساهم في انتقال الاستاد من مؤسسة أخرى

الجدول رقم 08 يمثل دور النقابة في دفع الأستاذة لتبادل خبراتهم ومعارفهم فيما بينهم

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
27.08%	13	نعم
29.16%	14	لا
43.75%	21	أحيانا
100%	48	المجموع

يظهر الجدول 08 أن الإجابة بأحيانا والمقدرة ب 43.75 هي السبة الأكبر تليها الإجابة بلا نسبة 29.16% ثم الإجابة بنعم نسبة 27.08 إذن النقابة في بعض الأحيان تدفع الأستاذة لتبادل خبراتهم ومعارفهم فيما بينهم من خلال تشجيع لكل مبادرة من شأنها تطوير الوظيفة من خلال تبني المعارف والخبرات المهنية لإطفاء طابع الحداثة على العملية التعليمية والممارسة المهنية

الجدول 09 يوضح دور النقابة في رفع مكانة الأستاذ وإعطائها صورتها المستحقة

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
64%	31	نعم
35.41%	17	لا
100%	48	المجموع

نرى من خلال الجدول 09 أن الإجابات بنعم والمقدرة ب 64% هي النسبة الأكبر بينما الإجابة بلا هي 35.41% ومنه نستنتج أن النقابة تلعب دور في رفع مكانة الأستاذ وإعطائها صورتها المستحقة في المجتمع اذ أن تحسين النقابة للوضع

المعيشي للأستاذ يجعله يشعر بالرضا عن مهنته و الرضى الوظيفي من شأنه أن يخلق ابداع في الوظيفة والابداع في الوظيفة يكسب صاحبه الاحترام من طرف زملائه و الآخرين .

الجدول رقم 10 يوضح مساهمة النقابة في حل بعض الخلافات بين الأستاذة والإدارة

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
31.25%	15	نعم
68.75%	33	لا
100%	48	المجموع

من خلال الجدول 10 نلاحظ أن الإجابة ب لا والمقدرة ب 68.75% هي الأعلى نسبة في حين أن الإجابة بنعم هي الثانية بنسبة 31.25% وترجع أسباب هذه النتيجة إلى أن الأستاذة الذين أجابو بلا ليس لديهم أي خلافات مع الإدارة في مؤسساتهم أما الأستاذة الذين أجابو بنعم فقد أجاب البعض منهم بأن هذه المساهمة تكون عن طريق الحوار

الجدول رقم 11 يوضح دور النقابة في تحسين الدور المهني للأستاذ داخل المؤسسة

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
35.41%	17	نعم
29.16%	14	لا
35.41%	17	أحيانا
100%	48	المجموع

يظهر الجدول رقم 11 أن الإجابات بنعم والإجابات بأحيانا متساويات بنسبة 35.1 بينما الإجابة بلا هي الثانية بنسبة 29.16 ومنه فان تحسن الدور المهني للأستاذ يتأثر بدرجة كبيرة بالمطالب والمكاسب التي يحصل عليها من النقابة بالإضافة الى ذلك المؤهل العلمي والخبرة الميدانية الى جانب العلاقات الاجتماعية ويبقى اختلاف هذه النسب راجع إلى اختلاف درجات الترسيم والخبرة المهنية للأستاذة .

الجدول رقم 12 يوضح مساهمة النقابة في رفع معايير الترقية

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
6.25%	30	نعم
20.88%	10	لا
16.66%	8	أحيانا
100%	48	المجموع

يوضح الجدول رقم 12 أن الإجابات بنعم والمقدرة ب 62.5 هي الأعلى نسبة تليها الإجابات بلا نسبة 20.83 ثم إجابات ب 16.66 ومنه فان النقابة تحسن وترفع من معايير الترقية وذلك من خلال اقتراحات لتعديل النظام و اجتماعات بين النقابة ووزارة التربية حيث يتم فيها ادراج ووصاية وامتيازات ،أما عن سبب اختلاف هذه النتائج فيرجع الى اختلافات في الاقدمية و درجات الترسيم

الجدول رقم 13 يوضح دور النقابة في تعديل النظام الداخلي للمؤسسة بما يتناسب مع ظروف العمل

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
52.08%	25	نعم
20.83%	10	لا
27.08%	13	أحيانا

المجموع	48	100%
---------	----	------

يظهر الجدول رقم 13 أن نسبة الإجابات بنعم والمقدرة ب 52.08 هي الأعلى نسبة تليها الإجابات بأحيانا ب 27.8 ثم الإجابات ب لا ب 20.83 هذا يدل على أن النقابة بالفعل تلعب دورا بارزا في تعديل النظام الداخلي وفقا لظروف العمل وذلك من خلال المطالبة بتغيير جدول العمل والأنشطة المهنية وهذا يآثر على الحراك المهني للأستاذة ، وهذه النقطة تتوافق مع الدراسة الأولى التي خلصت الى أن الحراك المهني مرتبط بالتغيرات التي تحدث داخل التنظيم ونشاط العمل

الجدول رقم 14 يوضح وعي الأستاذ بمجهودات النقابة داخل المؤسسة

بدائل الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	33	68.75
لا	15	31.25
المجموع	48	100

يظهر الجدول 14 أن الإجابات بنعم و المقدرة بـ 68،75% هي الأعلى نسبة ثم الإجابات بلا بنسبة 31،25% و منه نستنتج؟ أن النقابة هي التي ترسم وعي الأستاذ بحقوقه داخل المؤسسة من خلال تعريفه بالقوانين وتوعيته بحقوقه وواجباته وحث الأستاذة على تبادل الخبرات في ما بينهم وهذا ما يؤكد ويعزز النتيجة التي توصلنا اليها في الجدول ال 8 ،

الجدول رقم 15 يوضح ما إذا كانت النقابة تقوم بحملات تحسيسية توعوية للتعريف بحقوق الأستاذ

بدائل الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	15	31.25%
لا	13	27.08%
أحيانا	20	41.66%
المجموع	48	100%

نرى من خلال الجدول 15 أن نسبة الإجابات بأحيانا المقدرة بـ 41،66% هي الأعلى نسبة ثم تليها الإجابات بنعم بنسبة 31،25% ثم الإجابات بلا بنسبة 27،08%.

لا تتوافق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة 100% فالنقابة هنا تقوم بحملاتها التوعوية أحيانا و ليس بشكل دائم و هذا راجع إلى اختلاف نشاط النقابة من مؤسسة إلى مؤسسة أخرى و من منطقة إلى منطقة.

الجدول 16 يوضح ما إذا كانت النقابة تلزم أعضائها بتحمل أي مخاطر داخل التنظيم

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
37.5%	18	نعم
62.5%	30	لا
100%	48	المجموع

نرى من خلال الجدول 16 أن أعلى نسبة هي لا بـ 62،5% بينما الإجابة المقدرة بنعم بنسبة 37،5% و منه نستنتج أن النقابة لا تلزم أعضائها بتحمل أي مخاطر داخل التنظيم.

الجدول 17 يوضح مساهمة النقابة في تنمية الممارسات والمعتقدات التنظيمية

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
31.25%	15	نعم
68.75%	33	لا
100%	48	المجموع

نرى من خلال الجدول 17 أن الإجابة بلا هي الأعلى نسبة و قد قدرت بـ 68،75% في حين أن الإجابات بنعم قدرت بنسبة 31،25%.

نستنتج أن النقابة لا تساهم في تنمية الممارسات و المعتقدات التنظيمية. نظرا لطبيعة النشاط النقابي .

الجدول رقم 18 يوضح دور النقابة في تسهيل عملية تبادل المعلومات الهامة المتعلقة بالمؤسسة

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
31.25%	15	نعم
29.16%	14	لا
39.58%	19	أحيانا
100%	48	المجموع

نرى من خلال الجدول 18 أن الإجابة بأحيانا المقدرة بـ 39,58% هي الأعلى نسبة ثم الإجابة بنعم بنسبة 31,25%.

نستنتج أن النقابة في بعض الأحيان تسهل عملية تبادل المعلومات داخل المؤسسة. وذلك من خلال دفع الأستاذة لتبادل الخبرات في ما بينهم كما رأينا في الجدول ال 8 .

الجدول رقم 19 ما ذا كانت النقابة تلجأ إلى الإضراب في حال عدم تلبية مطالبها

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
72.91%	35	نعم
10.41%	5	لا
16.66%	8	أحيانا
100%	48	المجموع

يظهر الجدول 19 أن الإجابات بنعم هي الأعلى نسبة و التي قدرت بـ 72,91% ثم تليها الإجابة بأحيانا بنسبة 16,66% ثم الإجابة بلا بنسبة 10,41%.

و منه نستنتج أن النقابة تلجأ إلى الإضراب في حال عدم تلبية مطالبها. وذلك لأنه الوسيلة الوحيدة المتاحة لها وهذا ما رأيناه في السنوات الأخيرة من خلال الإضرابات التي كانت تشنها نقابة الكنايست للمطالبة بحقوقها .

السؤال: ما مدى تجاوب الأساتذة في مؤسستكم مع نشاط نقابتكم:

أظهرت إجابات المبحوثين انقساماً في آراء الأساتذة إذ أن هناك من يرى بأنه تجاوب ضعيف بينما يرى آخرون أنه تجاوب مقبول و هناك من يعلق عليه بأنه نسبي و متوسط.

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة

أولاً: مناقشة النتائج على ضوء التساؤل الأول : ما هو دور النقابة العمالية في الحراك المهني:

- تتجح النقابة العمالية في تحقيق 50% فقط من المهام الموكلة اليها.
- تساهم النقابة في تحسين الوضع المعيشي للأفراد الذين تدافع عنهم من خلال نشاطاتها.
- تساهم النقابة في انتقال الأساتذة من مؤسسة إلى مؤسسة أخرى في حال أرادو ذلك.
- تدفع النقابة في بعض الأحيان الأساتذة الى تبادل خبراتهم و معارفهم فيما بينهم.
- تلعب النقابة دوراً كبيراً في رفع مكانة الأستاذ و إعطائها صورتها المستحقة في المجتمع.
- تساهم النقابة في حل بعض الخلافات بين الأستاذ و المدير عن طريق الحوار و الاجتماعات.

- تساهم النقابة في تحسين الدور المهني للأستاذ داخل المؤسسة بدرجة لا بأس بها.

- تساهم النقابة في رفع معايير الترقية للأساتذة.

- تلعب النقابة دورا في تعديل النظام الداخلي للمؤسسة بما يتناسب مع ظروف العمل.

- يعول الأساتذة مستقبليا من خلال نقابتهم إلى استرجاع حق التقاعد الذي عدل مؤخرا في السنوات الأخيرة و على تكثيف الجهود لزيادة من تحسين ظروف العمل بشكل كامل.

ثانيا: مناقشة النتائج على ضوء التساؤل الثاني: ما هي إستراتيجية النقابة العمالية لتوعية العمال بحقوقهم:

- أظهرت نتائج الدراسة أن النقابة لها الفضل الكبير في وعي الأستاذ بحقوقه داخل المؤسسة بفضل مجهوداتها.

- أظهرت النتائج انقساما بين الأساتذة حول رأيهم بأداء نقابتهم في تنمية الوعي لدى أفراد المؤسسة حيث أن البعض منهم غير راض عن أدائها بينما الأغلبية بنسبة 70% يرون أن أدائها لا بأس به و مقبول عموما.

- لا تقوم النقابة دائما بحملات تحسيسية لتوعية الأستاذ بحقوقه بشكل و إنما في بعض الأحيان.

- لا تلتزم النقابة الأعضاء المنخرطين فيها بتحمل أي مخاطر داخل التنظيم.

- لا تساهم النقابة في تنمية الممارسات و المعتقدات التنظيمية داخل المؤسسة التربوية.

- تسهل النقابة في بعض الأحيان عملية تبادل المعلومات الهامة و المتعلقة بالمؤسسة.

- تلجأ النقابة إلى الإضراب في حال عدم تلبية مطالبها.

- أظهرت النتائج انقساماً بين الأساتذة حول مدى تجاوبهم مع نشاط نقابتهم حيث أن 10% منهم يرون أنه تجاوب ضعيف و 40% يرون أنه متوسط و نسبي و 50% منهم و هي الأعلى نسبة يرون أنه تجاوب جيد و مقبول على الوجه العام.

ثالثاً: مقارنة النتائج على ضوء الدراسات السابقة:

من خلال عرضنا لنتائج المستخلصة من عملية تفريغ الاستثمارات نقارن نتائج دراستنا مع نتائج الدراسات السابقة:

1- دراسة غديري وسام: الضغوط المهنية و تأثيرها على الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية: تتفق في بعض النقاط التي أشارت الى الحراك المهني حيث أن هذا الأخير يتأثر بأي تغيرات تطرأ على البناء والهيكل التنظيمي للمؤسسة .

2- دراسة عبد القادر سعيد البنات : لا تتوافق هذه الدراسة مع نتائج دراستنا بسبب اختلاف المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة .

3- دراسة عيسى إبراهيم المعشر : لا تتوافق هذه الدراسة مع نتائج دراستنا بسبب اختلاف المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة

النتائج العامة

- من خلال قيامنا بالدراسة الميدانية على ثانوية الأمير عبد القادر العريقة بتوقرت و توزيعنا للاستثمارات و تفريغها نقول:

يتمثل دور النقابة العمالية في الحراك المهني في :

+ تقوم بتوعية العمال بالقوانين وتبين لهم حقوقهم وواجباتهم

- + تقوم باجتماعات مع الوزارات والجهات المعنية وتضع اقتراحات لتعديل النظام
- + المطالبة بتحسين الأجور لما يتناسب مع ظروف ومواقيت العمل
- + تستعمل الاضراب كوسيلة للضغط لتلبية مطالبها
- + تحسين العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم و حل الخلافات والنزاعات بين العمال و الإدارة
- + تساهم في تعزيز وزيادة الخبرة المهنية وزيادة التأهيل العلمي في ميدان العمل من خلال دفع العمال لتبادل الخبرات والمعارف بي مابينهم

- من جهة أخرى يعاب على النقابة كونها لا تكثف من الحملات التحسيسية التي من شأنها توعية الأستاذ بحقوقه بشكل دائم و مستمر إذ أنها تقوم بهذه الحملات بشكل متقطع، كما أنها لا تنمي الممارسات و المعتقدات التنظيمية داخل المؤسسة.

التوصيات و الإقتراحات:

- بناءا على ما سبق يمكننا صياغة بعض الاقتراحات فيما يتعلق بالاهتمام بالحراك المهني من جانب النقابة العمالية فيما يلي:
- تكثيف الجهود في سبيل تأطير و تكوين الأعضاء المنخرطين في النقابة العمالية للالتزام بما وجد و من أجله.
- تكثيف الجهود في القيام بحملات تحسيسية مستمرة بغية إدراك و فهم الحقوق و الواجبات من أجل تعزيز العمل النقابي.

- على الأعضاء المنتسبين إلى النقابة مشاركة جميع الأشخاص في عملية صنع القرار دون تمييز.
- تقديم الحوافز و المزايا و الخدمات في حينها حسب ظروف الأساتذة و احتياجاتهم.
- نوصي المجتمع باحترام الأستاذ و تقدير مجهوداته في نشر العلم لدعمه معنويا حتى يقدم المزيد من الإبداعات.

خاتمة:

بناءً على ما سبق تمكنا من خلال دراستنا هذه من الإجابة على سؤال الإشكالية الذي كان يدور حول دور النقابة العمالية في الحراك المهني داخل المؤسسة.

إن العديد من المؤسسات تعمل على إعطاء أهمية كبيرة للمسار الوظيفي و الإمكانيات الفردية في مختلف الحركات خلال هذا المسار و التي يطلق عليها بالحراك المهني الذي يعد وسيلة ديناميكية لتنمية الكفاءات أنه فعل اجتماعي و انفصال عن جميع الروابط الاجتماعية و النقابة هنا هي الوسيلة و المحرك الدافع لهذا الفعل فالنقابة تمتلك وسائل ضغط مختلفة يتم توظيفها للدفاع عن مصالح أعضائها و حل المشكلات التي تواجههم أملاً في توفير مناخ تنظيمي ملائم للعمال سواء كان هذا في سلك التعليم أو في أي قطاع آخر بغية تحسين الوضع المعيشي و تحقيق نتائج مرضي الإدارة و ترضيهم.

قائمة المصادر و المراجع:

- مروان عبد المجيد إبراهيم(200): أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية مؤسسة بوراق للنشر و التوزيع الأردن.
- النجار خايز جمعه صالح و آخرون: أساليب البحث العلمي منظور تطبيقي الطبعة الأولى دار المعرفة 2008
- أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية،دار النهضة بيروت 1983
- محفوظ أحمد جودة: مفاهيم و تطبيقات2005
- الأستاذة بالعربي غنية مقال حول سوسيولوجيا الحراك المهني جامعة الجزائر -2
- سعيد أوكيل و آخرون مقال حول استقلالية المؤسسات العمومية.
- الحركة النقابية قضايا السياسة و المجتمع،دار عزة للنشر و التوزيع من الله عبد الوهاب 2007
- طلعت إبراهيم لطفي، كمال عبد الحميد الزيات: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع القاهرة.

- موقع انترنت: <http://www.muhtwa.com>

-الدكتورة خيرة قول ، مقال حول الحركات العمالية والنقابية 2019

-ساعد ساعد ، رجع الصدى في وسائل الاعلام الجديدة : التفاعلية كمصدر جديد
نموذج ،مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية العدد 8 السعودية 2018

- بن عبو وليد ،بن نعيمة عبد المجيد ، الاشكال التفاعلية واللغوية في الوسائط
الإعلامية الالكترونية ، دراسة تحليلية لموقع فايسبوك ، المجلة الجزائرية
للمخطوطات العدد 2 / 2018

-كريمة عبد الرحيم الطائي ، أحمد محمد المومني ، مصطفى عبد العزيز الطرونة
، منهجية البحث العلمي في الشريعة والقانون ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع
2014

- الخواجة محمد ياسر 2010 ، البحث الاجتماعي أسس منهجية و نماذج تطبيقية
، ط1 مصر ، العربية ، القاهرة

ملخص الدراسة:

جاءت هذه الدراسة للوقوف على دور النقابة العمالية كهيئة مطلبية وطنية تمتع بالشخصية المعنوية في الحراك المهني داخل المؤسسة التربوية من خلال إستراتيجية ممنهجة حيث تسعى هذه الأخيرة إلى تفعيل الحوار الاجتماعي و توفير المناخ المناسب لذلك من أجل تحريك و تنشيط الحياة المهنية و كشف ما يعرقل سيرها في تقديم الخدمة اللازمة و ضمان مردود مهني مقبول.

و في دراستنا الميدانية هذه حاولنا الوقوف على هذا الدور الذي تقوم به النقابة باستخدام الاستبيان في عينة مكونة من 50 أستاذ أجاب 48 منهم عن استبيان الدراسة و من خلال تحليلنا لمعطيات البيانات توصلنا لمجموعة من النتائج المتعلقة بهذا الدور.

- الكلمات المفتاحية

- النقابة - الحراك المهني - دور النقابة العمالية في الحراك المهني.

Résumé de l'étude

Cette étude est venue déterminer le rôle du syndicat en tant qu'organe national de revendication jouissant de la personnalité morale dans le mouvement professionnel au sein de l'établissement d'enseignement à travers une stratégie systématique, car ce dernier cherche à activer le dialogue social et à fournir le climat approprié pour cela dans afin de déplacer et redynamiser la vie professionnelle et révéler ce qui entrave son évolution en fournissant le service nécessaire et en assurant un retour professionnel acceptable.

Dans notre étude de terrain, nous avons tenté d'identifier ce rôle joué par le syndicat en utilisant le questionnaire auprès d'un échantillon de 50 professeurs, dont 48 ont répondu au

questionnaire d'étude. Grâce à notre analyse des données, nous sommes parvenus à un ensemble de résultats liés à ce rôle.

– les **mots clés**

Le syndicat - le mouvement professionnel - le rôle du syndicat dans le mouvement professionnel.

الملاح

ق



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا



تحت إشراف

قريشي

من إعداد الطالب:

الأستاذة:

عراية عمر

نجاة

سيدي الفاضل / سيدتي الفاضلة:

في إطار إنجاز بحث علمي لتحضير شهادة الماستر علم الاجتماع عمل و تنظيم
بعنوان: النقابة العمالية في الحراك المهني نرجو منكم الإجابة بموضوعية بوضع
علامة (x) في المكان المناسب.

البيانات الشخصية:

- نوع الجنس ل م

- الحالة الاجتماعية:

أ ب ج د هـ ز ح ط ق

- عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات

من 5 إلى 10 سنوات

من 10 إلى 15 سنة

- أكثر من 15 سنة
- هل أنت منخرط في النقابة؟

السنة الجامعية: 2022/2021

- المحور الأول: دور النقابة العمالية في الحراك المهني:

- 1- هل حققت النقابة كل المطالب المرجو منها م
- 2- هل ساهمت النقابة في تحسين وضعك المعيشي
- 3- هل ساهمت النقابة في انتقالك من مؤسسة إلى مؤسسة أخرى م لا
- 4- هل تدفع النقابة الأساتذة لتبادل خبراتهم و معارفهم بين بعضهم البعض م
- لا
- 5- هل رفعت النقابة من مكانتك كأستاذ و أعطتها صورتها المستحق م
- لا
- 6- هل ساهمت النقابة في حل بعض الخلافات بينك و بين الإدارة م
- لا

في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك؟

.....
....

في حالة الإجابة بـ "لا" لماذا؟

.....
.....

7- أتلعب نقابتك دورا في تحسين دورك المهني داخل المؤسسة؟

ن م لا

8- هل تساهم نقابتك في رفع معايير الترقية؟

ن م لا

9- أطلب نقابتك بتعديل النظام الداخلي للمؤسسة بما يتناسب مع ظروف العمل؟

10- ما هي الآفاق المستقبلية التي تعول عليها من خلال نقابتكم؟

.....

.....

.....

- المحور الثاني: إستراتيجية النقابة لتوعية العمال بحقوقهم:

1- ما رأيك في أداء نقابتكم في تنمية الوعي لدى أفراد المؤسسة؟

.....

.....

2- هل وعي الأستاذ بحقوقه هو نتاج مجهودات النقابة داخل المؤسسة؟

3- هل تقوم نقابتكم بحملات تحسيسية توعوية بالتعريف بحقوق الأستاذ؟

في حالة الإجابة بنعم أو أحيانا ما طبيعة هذه الحملات؟

.....

.....

.....

.....

4- هل تلزم النقابة أعضائها بتحمل أي مخاطر داخل التنظيم؟

ن

5- ها تساهم نقابتكم في تنمية الممارسات و المعتقدات التنظيمية داخل المؤسسة؟

6- هل تسهل النقابة عملية تبادل المعلومات الهامة المتعلقة بالمؤسسة؟

7- هل تلجأ نقابتكم إلى الإضراب في حال عدم تلبية مطالبها؟

8- ما مدى تجاوب الأساتذة في مؤسستكم مع نشاط نقابتكم؟

.....

.....

.....