

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

بعنوان

الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية ودوره في خدمة المطالب العمالية ونجاح
الفعل الإضرابي

دراسة ميدانية على منخراطي نقابات قطاع التربية (unpef.ugta..cnapest) بغرداية

إشراف الأستاذ الدكتور

قرليفة عبد الحميد

المشرف المساعد الأستاذ

أ/قمانة محمد

إعداد الطالبة:

فاطمة الزهراء قرياتي.

الموسم الجامعي: 2013/2012

كلمة شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، و الصلاة و السلام على اشرفنا المرسلين، نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

أما بعد:

أشكر الله عز و جل الذي أمانني على إتمام هذه المذكرة، فهو سبحانه أحق بالشكر والثناء سبحانه وتعالى، فإنني أتوجه بجزيل الشكر والعرفان والإمتنان للأستاذ المشرف: "قمانه محمد" على دعمه العلمي وتوجيهاته القيمة .

و نتوجه بخالص الشكر والتقدير للأساتذة الكرام، وإلى رئيس قسم علم الإجتماع "رميلي رضا" بالجامعة تحداية، على ما بذلوه من جهود مشكورة و تشجيعهم الدائم لنا.

خاصة الأستاذ المحترم: "بولعراس نور الدين" حفظه الله، الذي كان لنا المثل الأعلى في الدراسة والأخلاق .

و في الختام أتقدم بالشكر لكل من قدم لي العون والمساعدة في: إخراج هذا العمل إلى النور، فجازا الله الجميع من خير الجزاء و جعل ذلك في موازين حسناتهم .

الإهداء

أهدي ثمرة عملي إلى روح والدي الطاهرة، والذي أتمنى أن يكون مثواه جنة الفردوس.

إلى منار دربي التي أضاءت لي سبيل الحياة وأنارت بداخلي معاني النجاح والإحترام أُمي حفظهما الله
ورعاها وأطال عمرها.

كما أهديه إلى إخوتي الأعمام

عماد، نبيل، مروى، موسى أكرم، أيمن

و بالخصوص إلى صديقتي المخلصة أمينة بوعسرية و جمال مولاي عبد الله

وإلى عمال المكتبة المركزية خاصة العاملات في فرع علم الاجتماع زهية ورشيدة.

إلى كل أساتذتي وزملائي في الدراسة كل من دعمني من قريب أو بعيد.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ-ب	مقدمة.
الجاناب النظري	
الفصل الأول: المدخل المنهجي "المحددات المنهجية"	
05	1/ أسباب اختيار الموضوع.
05	• الأسباب الموضوعية.
05	• الأسباب الذاتية.
05	2/ أهمية الدراسة.
06	3/ أهداف الدراسة.
06	4/ الإشكالية.
07	5/ الفرضيات.
08	6/ تحديد المفاهيم.
12	7/ المقاربة السوسولوجية.
13	8/ المنهج المتبع وأدوات جمع البيانات.
15	9/ الدراسات السابقة.
17	10/ صعوبات البحث.
الفصل الثاني: الإتصال التنظيمي و التنسيق التنظيمي.	
19	تمهيد.
19	المبحث الأول: الإتصال التنظيمي.
19	1/ نظام الإتصال التنظيمي.

20	2/ أهمية وأهداف الإتصال التنظيمي .
22	3/عناصر الإتصال التنظيمي.
24	4/أنواع ووسائل الإتصال التنظيمي.
28	5/معوقات الإتصال التنظيمي.
32	6/نظريات الإتصال في الفكر التنظيمي.
39	المبحث الثاني:التنسيق التنظيمي.
39	1/مفهوم التنسيق من منظور تشريعات العمل.
41	2 /أهمية التنسيق التنظيمي.
42	3 / أهداف التنسيق التنظيمي.
43	4/مبادئ التنسيق التنظيمي.
44	5/أساليب ووسائل التنسيق التنظيمي.
45	6/التنسيق و وسائل الإتصال التنظيمي .
48	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : سوسيولوجية الحركة النقابية والإضرابات.	
50	تمهيد.
50	المبحث الأول:الحركة العمالية والنقابية.
50	1/قراءة سوسيوتاريخية لنشأة وتطور الحركة العمالية والنقابية.
51	2/الإتجاهات المفسرة للنقابة في النظرية السوسيولوجية.
54	3/تصنيفات النقابات العمالية.
57	4/الحركة العمالية والنقابية في الجزائر (النشأة والتطور).
58	● الحركة النقابية في الجزائر أثناء الفترة الإستعمارية(1880/1962)

61	• الحركة النقابية في الجزائر فترة الأحادية (1962/1988).
63	• الحركة النقابية في الجزائر فترة التعددية (1988/إلى يومنا هذا).
66	5/أنواع النقابات في الجزائر.
67	المبحث الثاني: سوسيولوجية الإضرابات
67	1/التطور التاريخي للإضراب .
70	2/أسباب وأشكال الإضرابات.
75	3/ عناصر وخصائص الإضرابات.
79	4 /مراحل الإضراب
81	5/دور النقابة في الإضراب
66	6/واقع ممارسة الإضراب في الجزائر.
66	• تطور الإضراب في الجزائر
83	• القانون والإضراب
85	• الآليات المتحكمة في الإضرابات.
86	• العوامل المحركة للإضرابات.
88	6 /مكانة المفاوضات في الإضرابات
خلاصة الفصل	
الجانب الميداني .	
91	الفصل الرابع: ميدان البحث
91	المبحث الأول: لمحة عن نقابات (unpef.ugta.cnapest)
91	1-الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين
99	2- الإتحاد العام للعمال الجزائريين

102	3-نبذة تاريخية عن نقابة CNAPEST
105	المبحث الثاني:مجتمع البحث والعينة
105	1-كيفية إختيار العينة
106	2-مجالات الدراسة
107	المبحث الثالث: خصائص العينة
115	الفصل الخامس :تحليل نتائج الفرضية الأولى
115	المبحث الأول :عرض البيانات الفرضية الأولى وتحليلها
138	المبحث الثاني: نتائج الفرضية الأولى
140	الفصل السادس :تحليل نتائج الفرضية الثانية
140	المبحث الأول :عرض البيانات الفرضية الثانية وتحليلها
156	المبحث الثاني: نتائج الفرضية الثانية
158	الفصل السابع :تحليل نتائج الفرضية الثالثة
158	المبحث الأول:. عرض البيانات الفرضية الثالثة وتحليلها
169	المبحث الثاني: نتائج الفرضية الثالثة

170	• لإستنتاج العام
171	خاتمة
174	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح عملية الإتصال بعناصره المتنوعة.	24
02	نموذج شانون وويفر للإتصالات.	36
03	نموذج بيرلو للإتصالات.	37
04	النموذج المتكامل للإتصال.	38

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	نوع النقابة وعدد المنخرطين	105
02	كيفية إختيار حجم العينة	106
03	توزيع أفراد العينة جنس المبحوثين	107
04	توزيع أفراد العينة حسب السن	108
05	توزيع أفراد العينة المستوى العلمي للمبحوثين	109
06	توزيع أفراد العينة آخر شهادة علمية محصل عليها	110
07	توزيع أفراد العينة مهنة المبحوثين:	111
08	توزيع المبحوثين حسب الأقدمية	112
09	توزيع المبحوثين حسب رتبهم في التنظيم النقابي	115
10	يبين توزيع أفراد العينة حسب مدّة الإنخراط	116
11	يوضح النقابات الأكثر إتصالا بتنظيمكم:	117
12	يبين المطالب الإقتصادية المطروحة	118
13	العلاقة بين مهنة المبحوثين وأكثر المطالب الإقتصادية طرحا	120
14	يوضح النشاط النقابي في الإطار التنسيقي وعلاقته برضا المبحوثين عليه	122
15	يبين العلاقة النقابات فيما بينها بالمطالب الإقتصادية مطروحة	123
16	علاقة التنظيم النقابي المنخرط فيه والمطالب الإقتصادية المطروحة	125
17	أكثر نقابات إتصالا وعلاقتها أكثر المطالب الإقتصادية تحقيقا	127
18	يبين علم المبحوثين بسياسات الساعية إليها نقابات التربية وعلاقتها بأكثر المطالب الإقتصادية تحقيقا.	129
19	يوضح التوحيد في الجهود لتحقيق فعالية نقابية وعلاقته بأكثر المطالب الإقتصادية طرحا	131
20	يوضح موافقة أن نجاح القيادات النقابية في التنسيق وعلاقته بأكثر المطالب الإقتصادية تحقيقا	132

134	كيفية إتصال النقابات فيما بينها وعلاقتها بالعقبات المعيقة للعمل التنسيقى .	21
136	يمثل العلاقة بين النقاط الأساسية للإتصال التنظيمى ومدى تحقيق التنسيقية النقابية للمطالب .	22
140	طبيعة العلاقة الرابطة بين النقابات مع الرضا النشاط النقابى	23
141	تجاوب النقابات في حالة إتصالكم وعلاقتها بالرضا عن النشاط النقابى الناتج عن تنسيق وتوحيد الجهود .	24
142	العلاقة بأكثر النقابات إتصالا والمطالب الإجتماعية المطروحة	25
144	يمثل العلم بسياسات توحيد العمل النقابى وعلاقتها بالمطالب الإجتماعية المطروحة	26
146	موافقة القيادات النقابية يتوقف على نوعية الإتصالات وعلاقتها بالعقبات المعيقة للعمل التنسيقى .	27
147	موافقة أن نجاح القيادات النقابية يتوقف على نوعية الإتصالات وعلاقتها بالمطالب الإجتماعية	28
149	تجسيد المتابعة لتنسيق تتطلب إتصالا وعلاقتها بالمطالب الإجتماعية .	29
150	يوضح علاقة النقابات ببعضها و أكثر المطالب الإجتماعية تحققا	30
152	كفاية توحيد الجهود لتحقيق فعالية للعمل النقابى وعلاقتها بتحقيق المطالب الإجتماعية .	31
154	مدى تحقق الأهداف المسطر لتنسيق العمل النقابى وعلاقتها بتحقيق المطالب الإجتماعية .	32
158	تجاوب النقابات عند الإتصال وعلاقتها بنجاح الفعل الإضرابى مرهون بالتنسيق النقابى :	33
159	موافقة أن نجاح القيادات النقابية تتوقف على نوعية الإتصالات و علاقتها بنجاح الفعل الإضرابى .	34
160	كفاية تحقيق فعالية للعمل النقابى وعلاقتها بنتائج الإضراب من خلال الإتصال التنظيمى .	35
161	علاقة نقابتكم بالنقابات ونتائج الإضراب من خلال الإتصال التنظيمى .	36
162	يوضح تجسيد المتابعة لتنسيق تتطلب إتصالا فعالا وعلاقتها بنجاح الإضراب مرهون بالتنسيق	37

	النقابي .	
163	كيفية إتصال النقابات فيما بينها وعلاقته بتوسع رقعة الإضراب	38
164	تجسيد المتابعة لتنسيق تتطلب إتصالا فعالا وعلاقتها بأن التنسيق النقابي يحقق نسب مشاركة في الإضرابات	39
165	كفاية تحقيق فعالية للعمل النقابي وعلاقتها بالتنسيق النقابي يحقق نسب عالية في الإضرابات.	40
166	مدى تحقيق الأهداف من التنسيق وعلاقته بنسب المشاركة في الإضرابات.	41
168	يبين مدى تحقيق الأهداف من التنسيق النقابي وعلاقتها بنجاح الإضراب.	42

ملخص الدراسة

"الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية ودوره في خدمة المطالب العمالية ونجاح الفعل الإضرابي"

يهدف هذا البحث إلى معرفة:

معرفة مكانة وفعالية العمل النقابي في ظل التنسيق و الإتصال بهذا القطاع، مع إعطاء صورة واضحة عن سوسيولوجية نقابات قطاع التربية وطبيعة الإتصالات السائدة فيما بينها وطرق العمل والتنسيقات المستخدمة في خدمة المطالب العمالية وكذا توضيح و إبراز أهم المطالب الإقتصادية و الإجتماعية التي يرفعها عمال القطاع في الفترة الأخيرة وبالخصوص الأستاذ، إضافة إبراز المشاكل التي تحول دون تحقيق فعالية إتصالية بين هذه النقابات ومن ثمة تحول دون خدمة المطالب العمالية ونجاح الممارسة الإضرابية.

وعليه فقد إتبعنا في هذه الدراسة منهج البحث الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من 185 مبحوثين (أساتذة ،مساعدين تربويين ،مديرين ،مقتصدین) المنخرطين في نقابات التربية ،بولاية غرداية ((unpef.ugta.cnapest))

وقد بينت نتائج الدراسة:

-تأكد أن الإتصال التنظيمي ودور التنسيق النقابي كإستراتيجية في التنظيمات النقابية أهمية في تحقيق فعالية لنشاط النقابي.

-يطالب العمال في قطاع التربية بالمطلب الإقتصادي المنادي بإعتماد تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن ، الكهرباء، و رفع منحة المردودية) مع إعتمادها بأثر رجعي

-العلاقة النقابية الحسنة بين نقابات قطاع التربية ساهمت في إعطاء توافق جماعي في طرح أهم المطالب الإقتصادية ليسهل تحقيقها ميدانيا.

-الرضا عن النشاط النقابي الناتج عن التنسيق وتوحيد الجهودات بين نقابات التربية (unpef-ugta-cnapest) يعود لتحقيق البعض مما سطر له من أهداف التنسيق النقابي.

-النجاح في هيكلة المطالب الإجتماعية في إطار يتسم بالشرعية والواقعية مرده لضرورة المتابعة التنسيقية لنشاط النقابي.

-النجاح التي يحققه النشاط الإضرابي مرهون إلى حد بعيد بالتنسيق النقابي الذي يخلق نوع من تجاوب النقابات الثلاث كمؤشر إعلامي لهذه النقطة.

-نجاحة الفعل الإضرابي تتوقف على إستراتيجية الفاعلين القيادين في النقابات (unpef ، ugta ، cnapest)،فالنجاحات المحققة من كل وقفة إضرابية تتبلور في نجاح القيادات النقابية من خلال عملها المجهودي ،وبتالى كل من ناجحين هما مكرسين للإتصال التنظيمي الفعال بين النقابات،حيث أن وجود نقابات ذات قيادات موحدة يعد مكسب فعال للإتصال التنظيمي والوصول إلى نجاح الإضراب بكل المقاييس.

-تساهم العملية الإتصالية بين نقابات (unpef ، ugta ، cnapest) في إتساع رقعة الجغرافية للإضراب بإعتبار أن توحيد العمل النقابي يحقق نسب مشاركة قوية في هذا الأخير ومنه الوصول لنتائج عالية عند ممارسة هذا النوع من النشاط.

Résumé

« La communication organisationnelle entre les syndicats de l'éducation est très importante pour affirmer le succès demandes des travailleurs et garantir leur grève ».

Cette recherche vise a connaitre

1-l'efficacité du travail syndical sous la coordination dans ce secteur.

2-la représentation sociologique des syndicats.

3-préciser et définir les demandes sociales et économiques les plus essentielles des travailleurs.

Hypothèse général:-La contacte réglementaire entre les syndicats est très opérationnelle pour réaliser les demandes des travailleurs.

Hypothèse partielle 01:-la coordinaion et l'unification garantir plus la réalisation des demandes économiques des travailleurs.

Hypothèse partielle 02:- soutenir la partenariat et la gouvernance collective et la formation des travailleurs garantit la formation des travailleurs garantit la réalisation des demandes sociales.

Hypothèse partielle 03: -L'efficacité du travail syndical apparaît dans les succès de la grève.

Les résultats de la recherche

-le contact réglementaire et le travail en coordination entre les syndicats est très important pour garantir la grève.

- Les travailleurs du secteur demandent la prime de zone ,logement de fonction l'augmentation du rendement.

-Satisfaction résultant de la coordination et de l'unification des efforts entre les syndicats de l'éducation (unpef.ugta.cnapest) rotour autre pour vérifier sa ligne de buts de coordination syndicaux.

-syndicat ne peuvent atteindre l'objectif seul ,malgré l'expertise et la sensibilisation aux exigences, a contribué la coordination soulignent par son but dans la fabrication des intérêts et des préoccupations de ceux qui sont impliqués dans les syndicats (unpef.ugta.cnapest) avec un dénominateur commun et un objectif unifié.

-succès dans la structuration de la demande sociale dans le cadre d'une légitime et réaliste en raison de la nécessité d'une coordination de suivi de l'activité syndicale.

-les obstacles qui entravent de l'organisation dans de coordination entre trois syndicats de l'absence de principe de négocier entre eux et les ministres en charge.

مقدمة :

نظراً للتغيرات والتحولات التي أصبحت سمة لهذا العالم وما إنجر عنها من آثار على التنظيمات المختلفة، كان على هذه الأخيرة إيجاد طرق للمواجهة من أجل البقاء والنمو والسير في الطريق الأمثل للوصول إلى تحقيق الفعالية والنجاح، وتدخل النقابة ضمن هذه التنظيمات ، حيث أصبحت تعرف نمواً تنظيمياً واسع الإنتشار وذلك من أجل مواكبة نشاطها الممارستي نقلة نوعية تتوافق مع التحولات السوسيوإقتصادية وسياسية.

فمن هذا المنطلق نالت النقابات العمالية إهتماماً واسعاً خاصة عند رواد البحث السوسيوولوجي ، من أجل البحث عن مختلف الأطر النظرية العقلانية الكفيلة بجعلها مظهر تنظيمي يعطي مشروعية للفعل المطلي والإضرابي ، من خلال إفتراض أن النشاط النقابي الجيد يتحقق على أكمل وجه إذا توفر جو عمل يسوده الإتصال و التنسيق وتوحيد العمل المطلي، لذا إعتبرت التنظيمات النقابية وحدة تعبر عن أنساق تتحدد بطريقة معتمدة وفقاً لنموذج بنائي تشكيله يحقق أهداف مطلبية بين التنظيم النقابي الواحد أو بينه وبين تنظيمات نقابية أخرى تخدم فئة عمالية تابعة لقطاع واحد، وما تخلفه هذه العملية في تحقيق مكاسب في مقدمتها نجاح الفعل الإضرابي، فالإتصال التنسيقي يعد أحد التحديات التنظيمية التي تحفز النقابات العمالية ، حيث أصبحت دراسته ضمن الأطر النقابية ضرورة للوقوف على مدى إعطاء الفعل المطلي و عي ممارستي يخدم الفئات المنتمية إليه.

لذا جاءت دراستنا هذه لإلقاء الضوء على "الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية ودوره في خدمة المطالب " ، تحديدا المكاتب الولائية لنقابات التربية بولاية غارداية، و إفتراضنا أن هناك علاقة جوهرية بين طبيعة الإتصال السائد بين نقابات هذا القطاع وادوره في خدمة المطالب العمالية وأبرز المكاسب التي يحققها من خلال نجاح الفعل المطلي.

وقد شملت الدراسة على إطارين، نظري وميداني، فالإطار النظري تضمن ثلاثة فصول، تم التطرق في الفصل الأول إلى المحددات المنهجية الخاصة بموضوع الدراسة من خلال: تحديد أسباب اختيار الموضوع، أهمية وأهداف الدراسة صياغة إشكالية البحث وفرضياته، وتحديد المفاهيم إضافة للمقاربة السوسيوولوجية والمنهج المتبع وأدوات جمع البيانات، كما تعرضنا للدراسات السابقة، والصعوبات التي واجهتني.

وفي الفصل الثاني تناولنا موضوع الإتصال والتنسيق التنظيمي وخصصنا المبحث الأول للإتصال التنظيمي حيث إستعرضنا فيه، نظام الإتصال التنظيمي وكل من أهمية وأهداف الإتصال التنظيمي ،عناصره ، أنواع ووسائل الإتصالات التنظيمية وأهم معوقاتها وتطور نظرياته في الفكر التنظيمي.

أم المبحث الثاني فعرضنا فيه موضوع التنسيق التنظيمي ركزنا على إعطاء تعريفاته من منظور تشريعات العمل، أهمية التنسيق التنظيمي وأهدافه ومبادئه وكذا أهم وسائله وأساليبه،التنسيق التنظيمي ووسائل الإتصال.

كما خصصنا الفصل الثالث :لسوسيولوجية الحركة النقابية والإضرابات ، حيث تضمن مبحثين، الأول متعلق بالحركة العمالية والنقابية تطرقنا فيه لقراءة سوسيوتاريخية لنشأة وتطور النقابات العمالية ، والإتجاهات المفسرة للنقابة في النظرية السوسيولوجية،أهم تصنيفات النقابات العمالية،ثم الحركة العمالية والنقابية في الجزائر (النشأة والتطور)،وكذا أنواع النقابات في الجزائر.

كما عرضنا في المبحث الثاني: سوسيولوجية الإضرابات وحاولنا من خلاله توضيح التطور التاريخي،أسباب وأشكال الإضرابات،عناصر وخصائص الإضرابات العمالية،وأهم مراحلها،ثم دور النقابات في الإضراب،وتطرقنا بتحليل لواقع ممارسة الإضرابات في الجزائر،ومكانة المفاوضات في الإضرابات.

أما الإطار الميداني فتم فيه عرض نتائج الدراسة الميدانية،حيث تضمن ثلاثة فصول.

خصصنا الفصل الأول لميدان البحث وتناولنا كل من التعريف بالنقابات الممثلة للقطاع التربية،ومجتمع البحث والعينة، وخصائصها،ثم تطرقنا إلى دراسة وتحليل بيانات الجداول الخاصة بالفرضية الأولى ثم إستنتاج جزئي الخاص بها.

وفي الفصل الثاني إشتمل على دراسة وتحليل جداول الفرضية الثانية،ثم الإستنتاج الخاص بها.

وفي الفصل الثالث قمنا بمعالجة البيانات وعرض نتائج الفرضية الثالثة وإستنتاجها الجزئي،.وخلصنا في النهاية إلى الإستنتاج النهائي التي تبين فيه مدى صحة أو خطأ الفرضيات .

الجانب التنظري

الفصل الأول: الجانب المنهجي

"المحددات المنهجية"

- 1-أسباب إختيار الموضوع:
 - أسباب الذاتية .
 - أسباب موضوعية.
- 2-أهمية الدراسة.
- 3-أهداف الدراسة.
- 4-الإشكالية.
- 5-الفرضيات.
- 6-تحديد المفاهيم.
- 7-المقاربة السوسيولوجية.
- 8-المنهج المتبع وأدوات جمع البيانات
- 9-الدراسات السابقة.
- 10-صعوبات البحث.

1-أسباب اختيار الموضوع:

ترجع أسباب اختيار موضوع الإتصال التنظيمي بين نقابات قطاع التربية ودوره في تحقيق المطالب العمالية إلى مبررات ذاتية وأخرى موضوعية.

• الأسباب الذاتية:تتمثل في مايلي:

الإهتمام الشخصي بهذا النمط من الدراسات المتعلقة بالإتصالات والرغبة في إجراء دراسة ميدانية تتناول العلاقة بين نقابات التربية من خلال نوعية الإتصال السائد في ذلك.

- ملاحظاتي للأوضاع السائدة في سلك التربية باختلاف مستوياته، آثار فضولي لمحاولة معرفة الأسباب التي تؤدي لتنسيق وتوحيد عملها النقابي، بهذا القطاع الحساس.

• الأسباب الموضوعية:

من الأسباب الموضوعية التي دفعتني لإختياري هذه الدراسة هي:

-إعتبارها من البحوث السوسولوجية، وذلك لإمكانية النزول بها إلى الميدان لتحقيق أهدافه والتأكد من صحة فرضياتها.

-نقص أو إنعدام الدراسات المتعلقة بواقع الإتصالات بين التنظيمات النقابية وبالخصوص في قطاع التربية.

-حادثة ظاهرة التنسيق النقابي في قطاع التربية الذي يعد من القطاعات الحيوية في المجتمع الجزائري،ومحاولة معرفة حيثيات الظاهرة المتفشية في القطاع خلال السنوات الأخيرة.

-التعرف على ميكانيزمات النسق الإتصالي بين نقابات التربية.

-محاولة إبراز الأهمية والدور الفعال الذي يلعبه الإتصال في توجيه الممارسة النقابية بقطاع التربية.

2-أهمية الدراسة:

تستقي هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع في حد ذاته، فموضوع الإتصال التنظيمي يعد مسألة ذات أهمية كبيرة لما يشهده من إهتمام الكثير من الباحثين و المفكرين في مجال سوسولوجيا التنظيم بإعتباره من الأسس الهامة التي يرتكز عليها النسق التنظيمي لتحقيق نشاطاته، إذأ فأهمية هذه الدراسة تتجلى من خلال أهمية الإتصال بين التنظيمات النقابية والطريقة التي يتم بها بين مختلف النقابات ، لأنه يعطي للتنظيمات النقابية نسقا منسجما لتكتل وتوحيد العمل المطلي . ومن هنا تتضح أهمية الدراسة بإعتبار أن الإتصال هو جوهر أي العملية التنظيمية، كما أن لهذا الموضوع أهمية كبيرة لما يقدمه من محاولات لفهم الأسباب الكامنة من وراء هذا التنسيق و، كذا معرفة أهم الأسباب التي تعيق العملية الإتصالية بين هذه النقابات .

كما تتجلى أهمية بحثنا في أن يكون نقطة إنطلاقة لبحوث أخرى ،إعتباراً من هذا الموضوع مفتوح ومتجدد.

3-أهداف الدراسة:

يعتبر موضوع الإتصال التنظيمي بين نقابات قطاع التربية مسألة ذات أهمية بالغة، وعليه فدراستي الحالية تسعى إلى تحقيق أهداف أساسية تتجلى فيمايلي:

-بما أن النقابة هي المنظمة للحركات العمالية وتعطي الإطار الرسمي للفعل الإضرابي، فإننا أردنا معرفة مكانة وفعالية العمل النقابي في ظل التنسيق و الإتصال بهذا القطاع.

-محاولة إعطاء صورة واضحة عن سوسيولوجية نقابات قطاع التربية وطبيعة الإتصالات السائدة فيما بينها وطرق العمل والتنسيقات المستخدمة في خدمة المطالب العمالية.

-محاولة توضيح و إبراز أهم المطالب الاقتصادية والإجتماعية التي يرفعها عمال القطاع في الفترة الأخيرة وبالخصوص الأستاذ.

- كذلك إبراز المشاكل التي تحول دون تحقيق فعالية إتصالية بين هذه النقابات ومن ثمة تحول دون خدمة المطالب العمالية ونجاح الممارسة الإضرابية.

4-الإشكالية:

إن المتتبع لمسيرة الشغل في الجزائر، يلاحظ أنها شهدت تحولات جذرية تغلغت إلى وحداتها البنائية و مستوياتها على اختلاف إختصاصها و فعاليتها بالإسهام في تحقيق الأهداف ، في ظل الإصلاحات الاقتصادية و تخوف الأوساط العمالية و النقابية من تأثير التفتح الإقتصادي على الحياة المهنية و الإجتماعية التي تعرف نهضة فتيحة خاصة في مرحلة الدخول إلى اقتصاد السوق ، و كذلك الدخول مع شركاء اجتماعيين في علاقات جديدة .

إن هذه التحولات فرضت على النقابات كغيرها من التنظيمات أن تعيد النظر في أدوات عملها على ضوء تحديات العمل، ما يعني البحث عن حوار جدي يحفظ للنقابات مكانتها كإحدى أهم مؤسسات المجتمع المدني في إطار الحفاظ على حرية التنظيم النقابي للتكيف و تتأقلم مع هذا الواقع وفق إتباع أبعاد ممارسة تؤمن بضرورة نهج سياسة تنسيقية إقتراحية في تحقيق المطالب العمالية باللجوء إلى حق الإضراب و التنسيق له .

و في ظل التحولات يعرف قطاع التربية كجزء من منظومة التشغيل في الجزائر تشكيلات نقابية متعددة تتمتع بصلاحيات مستقلة من أجل التعرف على المشاكل و المطالب العمالية : و العمل وفق برنامج محدد يهتم بالاتصال التنظيمي بين نقابات القطاع ، في إطار توحيد و تنسيق العمل النقابي لإيجاد حلول للمشاكل و تلبية المطالب العمالية عن طريق اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب كمؤشر أساسي نقيس به مدى تكتل العمل النقابي بين نقابات المشكلة للقطاع التربية نظراً لحساسية القطاع وسط المجتمع فإن لهذا الأخير الأثر البالغ على مستوى المجالات الاقتصادية و الإجتماعية ، و لعل أهم إضراب شهده قطاع التربية هو إضراب 2006 الذي دامت مدته شهرين متتالين تغير من خلاله قانون الوظيفي العمومي الذي لم يتغير منذ الاستقلال كما تغير سلم الأجور الذي لم يعرف هو الآخر تغيير منذ 1985، فكل إضراب في القطاع يترك نتائج تؤثر على المدى البعيد نظراً لخصوصية القطاع و لكونه يمثل القاعدة الأساسية لتطوير جزائر الغد ،

الفصل الأول: المحددات المنهجية

كان اللجوء إلى الإضراب من أجل تحسين الوضعية المهنية و الاجتماعية للأستاذ و المعلم الجزائري الذي تدنت قيمته الإقتصادية و الرمزية .

شهد القطاع أيضا إضراب سنة 2009 تميز بالتكتل النقابي و التنسيق لتحديد محتوى المطالب التي تهدف في مجملها إلى الارتقاء بالفاعلين في قطاع التربية و ساهم في تفعيل الظاهرة و إعطائها طابع النجاح ووصفت الظاهرة بالتاريخية مقارنة

بالإضرابات السابقة إذ عمدت النقابات هذه المرة إلى إيجاد تجانس فيما بينها بالرغم من مختلف الإنقسامات الموجود في البعض منها و سعت هذه الأخيرة إلى تجسيد العمل النقابي الذي يمكن من الخروج من وضعية تصادم المصالح و تبني كل نقابة لمطالب خاصة بها و إستراتيجية تقوم على تجسيدها إلى التوحد في المطالب و التمثيل و بتالي ما يهمننا في دراستنا هو التنسيق بين مختلف المكاتب النقابية الممثلة لقطاع التربية في ولاية غرداية لحل المشاكل المحلية و رفع المظلمات والوساطة في حل النزاعات و توفير الخدمات داخل القطاع .

و من هنا كانت الأسئلة التي تعالجها دراستنا هي :

إلى اي مدى يمكننا القول أن للإتصال التنظيمي بين النقابات قطاع التربية دور في تحقيق المطالب العمالية ؟ و هل تتبنى نقابات التربية من خلالها الإتصال التنظيمي سياسة التنسيق و توحيد العمل النقابي ؟ ماهي المكاسب التي حققتها نقابات القطاع من وراء إتصالها التنظيمي؟.

5-فرضيات الدراسة :

من المعروف أن البحث العلمي طريقة منظمة للتفكير أو هو عبارة عن مجموعة من الخطوات المتناسقة والمتكاملة ،وهذا يعني ان هناك علاقة تكامل وثيقة بين مختلف مراحل البحث العلمي إنطلاقا من مشكلة البحث و تدخل صياغة فرضيات البحث كخطوة أساسية حيث تمثل تفسيراً مفتوحاً أو حلاً للمشكلة التي نسعى لحلها فهي عبارة عن إقتراح مؤقت أو إحتمال يتطلب التحقيق ،وقد عرفها ريمون كيني ولوك فان كمنهود في كتاب دليل الباحث في العلوم الإجتماعية "بأنها إفتراض مسبق لعلاقة بين طرفين" ¹

في هذا الإطار جزئنا دراستنا إلى فرضية عامة تندرج ضمنها فرضيات فرعية .

الفرضية العامة :

للإتصال التنظيمي بين النقابات التربية دور في خدمة المطالب العمالية .

الفرضية الجزئية 01:

• كلما إتجه الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية نحو زيادة التعاون والتنسيق وتوحيد العمل النقابي، كان تحقيق المطالب الإقتصادية للعمال أكثر.

¹ - ريمون كيني ولوك فان كمنهود ، دليل الباحث في العلوم الإجتماعية، ترجمة يوسف الجباعي، ط1، المكتبة العصرية للطباعة والنشر، 1997، ص 183.

الفرضية الجزئية 02:

- كلما إتجه الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية نحو دعم الشراكة والتسيير الجماعي وتكوين العمال، زاد تحقيق المطالب العمالية التي تخدم الجوانب الإجتماعية.

الفرضية الجزئية 03:

- تظهر مكاسب الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية من خلال نجاح الفعل الإضرابي.

6-تحديد المفاهيم :

يتناول هذا الجزء من الدراسة تحديد المفاهيم المفتاحية على إعتبار أن المفاهيم السوسولوجية معقدة ، و تحمل أكثر من معنى و من المفاهيم التي سنحاول توضيحها : الإتصال التنظيمي ، النقابة العمالية ،المطالب العمالية والتنسيق التنظيمي،الإضراب.

1-الاتصال التنظيمي Communication Organisationnelle

ليس هناك تعريف متفق عليه لمصطلح الإتصال بين المشتغلين ببحوث ودراسات الإتصال و هناك عدة تعاريف نذكر منها :

1-"الاتصال هو عملية مستمرة تتضمن قيام أحد الأطراف تحويل الأفكار و معلومات معينة إلى رسالة شفوية أو مكتوبة ، تنقل من خلال وسيلة إتصال إلى طرف آخر"¹ .

2-"هو ظاهرة اجتماعية حركية ، تؤثر و تتأثر بمكونات السلوك الفردي بمكونات السلوك الفردي و العوامل المؤثرة على طرفي عملية الاتصال المشتملة على نقل و تبادل المعلومات و الأفكار و المعاني المختلفة و تفهمها باستخدام لغة مفهومة للطرفين من خلال قنوات معينة "².

من خلال التعاريف يمكن أن نلاحظ بأنها تتمحور حول المكونات الأساسية للإتصال و عملية نقل و تبادل المعلومات من المرسل إلى المرسل إليه عن طرق وسيلة معينة مع إنتظار تغذية رجعية مرتدة في بيئة معينة ، هذا فيما يخص الإتصال الإنساني بصفة عامة أما فيما يخص الإتصال داخل التنظيمات ، ومنها التنظيمات النقابية حيث 3-يعرف الاتصال التنظيمي بأنه : "الإتصال الذي يتم بين الأفراد داخل أي مؤسسة و دراسة العلاقة التي تنظم قيامهم بالأعمال المنوطة بهم من خلال النظام المعمول به داخل كل مؤسسة"³ .

4-هو "عملية يتم عن طريقها إيصال معلومات من أي عضو في الهيكل التنظيمي إلى عضو آخر يقصد تغييره"⁴

¹ - أحمد ماهر ، كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال ، الدار الجامعية للنشر ، مصر ، 2000 ، ص 24.

² - سعيد عامر ، الاتصالات الادارية و المدخل السلوكي لها ، مركز إديسير قيس للاستشارات و التطوير الإداري ، مصر 2000 ، ص 30

³ - منى مؤتمن و آخرون ، دليل الاتصال الاداري ، المملكة الردينية الهاشمية ،وزارة التربية و التعليم ، 2001 ، ص 25.

⁴ -رونالد ريجيو المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي ،ترجمة فارس حلمي، ط1، دار الشروق للنشر و التوزيع ،الأردن 1999.

و من هذا المنطلق يمكن تعريف الإتصال التنظيمي بأنه "عملية هادفة تتم بين طرفين أو أكثر لتبادل المعلومات و الآراء وللتأثير في المواقف و الاتجاهات"¹.

المفهوم الإجرائي للإتصال التنظيمي:

نقصد بالإتصال التنظيمي في دراستنا العملية النسقية التي تتم بين مختلف نقابات قطاع التربية بولاية غرداية من أجل خدمة المطالب العمالية.

2 النقابة :

1- "الإشتقاق اللغوي لكلمة النقابة هي كلمة نقيب التي تعني كبير القوم المعني بشؤونهم كما تعني أيضاً العميد : وبالفرنسية لها معنى مقارب لمعناها بالعربية ، في المحامي أو المدافع أمام العدالة ، أو الاهتمام بشؤون و مصالح الجماعة التي هو عضو فيها"².

2- كما تعرف النقابة العمالية على أنها : " التنظيمات الجماعية تهدف إلى الدفاع عن حقوق العمال و تمثيلهم ، و حماية مصالحهم و توعيتهم بواجباتهم و حقوقهم "³.
فبإختصار تتألف النقابة من ثلاثة عناصر أساسية :

اولا : الفئة : ويتحتم على الأفراد الذين ينظمون في نقابة معينة ، و ذو سمة مشتركة تجمعهم جميعاً (عمال ، طلاب ، معلمين) فيمثل العمال إتحاد نقابات العمال و يمثل فئة المعلمين الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين ...إلخ.
ثانيا : الأهداف : يجب أن تسعى الفئة أو مجموع الأفراد المنظمين وفق نقابة معينة لتحقيق أهداف مشتركة ، فلكل نقابة غرض معين من إنشائها .

ثالثا : التنظيم النقابي : يقوم التنظيم النقابي بربط الفئة وفق منظومة موحدة يحدد بها الحقوق و الواجبات و آلية إتحاد القرار و كيفية اختيار الممثلين و توثق هذه الأمور في القانون الداخلي الخاص بالنقابة⁴.

-المنظور السوسبولوجي لمفهوم النقابة :

إن تعريف النقابة في معجم علم الاجتماع كانت كالتالي : "إنها تنظيم إختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم و الدفاع عن حقوقهم و تحسين أحوالهم المعيشية "⁵.

¹- مصطفى عشوي ، أهمية الاتصال في تسير المؤسسات ، مقال منشور في كتاب عالم الإتصال ، تأليف جماعي بإشراف عبد الرحمان عززي ، ديوان المطبوعات الجماعية ملتقى البحث العلمي ، ص 16.

² - موقع الاكتروني www.vezgat.com/debat مقالة محمد جنفي ، الحوار المتمدن العدد 848-29/05/2004.

³ - سعد الدين ابراهيم النقابات العربية ، سلسلة إنتاج ثقافة المجتمع المدني ، دار الامين للنشر و التوزيع ، القاهرة، مصر، ص 39.

⁴ -Brahim ben Moussa ,Les cadres dans l'entreprise pubilque en Algérie DEUA sociologie yniversité d'Alger ,1983 P52-53

الفصل الأول: المحددات المنهجية

-و تعرف على أنها تجمع للعمال يكون نشاطه الرئيسي تنظيم العلاقات بين العمال و أرباب العمال سواءً كان هذا المجتمع خاص بحرفة معينة أو المسجلة بسجل النقابات و جمعيات أرباب العمل .
-تنظيم عمالي أو الإتجاه مستديم لحماية فئة من المهنيين أو للدفاع عن الفئات العمالية الإنتاجية بقصد ترقية و تنمية حياة أفرادها و ترشيد العمل أو المهنة ، و رعاية العامل نفسيا و إجتماعيا و إقتصاديا¹ .

3- التنسيق التنظيمي:

1- هو الإنسجام بين مختلف العناصر والمكونات المتفاعلة على الرغم من كثرتها وتعقدها بل وتناقضها في كثير من الأحيان فهي بذلك تقتضي ضرورة التسليم بأن كل جزء أو عنصر من العناصر الداخلية في تكوين "الكل" أيأكنا ذلك الكل يؤدي وظيفة معينة بذات من شأنها الإسهام في تماسك في هذا "الكل"² .
2- أما المعنى اللغوي للتنسيق الذي مصدره النسق فقد حدده قاسيمي الحسيني في كتابه **مصطلحات و مفاهيم** بأنه "هو كل ما جاء من كلام أو فعل منظم على قياس واحد أما المعنى المنطقي فهو مجموعة من القضايا المرتبة في نظام معين ، بعضها مقدمات لا يبرهن عليها في نسق واحد ذاته و البعض الآخر يكون نتائج مستنبطة من هذا المقدمات"³ .
3- أما عن المفهوم السوسيوتنظيمي فالتنسيق هو : "أحد العمليات التنظيمية التي تقوم على تحقيق التكامل بين الأهداف و أنشطة مختلف أقسام المنظمة بحيث تقودها إلى نفس الأهداف"⁴ .

4- المطالب العمالية:

وهي " حاجات العمال المهنية والإجتماعية الموجهة إلى إدارة المؤسسة أو الجهات الوصية والتي منها زيادة الأجور وتحسين نظام الحوافز والأمن الصناعي والتكوين والسكن"⁵ .

المفهوم الإجرائي للمطالب العمالية :

المقصود بالمطالب في هذه الدراسة ليست المحاور الرئيسية لعمل النقابة و التي تم كافة العمال على المستوى الوطني ، وإنما المطالب المحلية المتعلقة بمشاكل العمال اليومية كإحترام كرامتهم المهنية و التوسط لفك النزاعات و تخفيف الضغوط الاجتماعية و تطوير الخدمات من الجوانب الإقتصادية والإجتماعية ... إلخ. التي يتم تحقيقها من خلال التنسيق النقابي بقطاع التربية.

5- الإضراب:

- 1- حمدي امين عبد الهادي، تنظيم العلاقات الصناعية و شؤون الافراد، مطبعة العادي بغداد، 1970، ص06.
- 2- عدنان ابو مصلح، معجم علم الاجتماع، ط1، دار اسامة للنشر و التوزيع، الأردن 2006، ص 462.
- 3- الحسيني قاسيمي و محمد مختار مصطلحات و مفاهيم تربوية، المركز الوطني للوثائق التربوية ، الجزائر 2002 ص 38.
- 4- ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم و العمل ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، الجزائر ص 46.
- 5- نفس المرجع، ص116.

الفصل الأول: المحددات المنهجية

تداخل آراء الباحثين حول تحديد مفهوم للإضراب فإنقسم في هذا الصدد إلى إتجاهين الإتجاه الأول موسع لمعنى الإضراب ،ومن تم تكييف معظم صور التوافق عن العمل إضرابا ،بينما الإتجاه الثاني ضيق في معنى الإضراب فهو لا يضيف صفة الإضراب على معظم صور التوقف عن العمل ومن هذا المنطق سنحاول عرض بعض التعاريف لمفهوم الإضراب:

1-الإضراب: " هو التوقف الجماعي والمدير عن العمل بواسطة عدد كاف من العمال داخل مهنة معينة أو مؤسسة معينة لتحقيق هدف معين مع نية إستئناف العمل بعد تحقيق الهدف أو إنتهاء المنازعة العمالية"¹ فالتعريف لم يحدد طبيعة المطالب التي تبرز الإضراب ومن ثمة فهو يتسع لجميع أنواع المطالب المهنية و الإجتماعية ... إلخ.

2- كما يمكن تعريف الإضراب على أنه " كل توقف عن العمل بصفة مؤقتة تبرره مطالب قد تؤدي إلى إفادة مجموع العمال أو طائفة منهم والتي تعبر عنها مجموعة ممثلة بصورة كافية للرأي العمالي "² يلاحظ من خلال هذا التعريف إهماله للصفة الجماعية في التوقف عن العمل ولم يوضح طبيعة المطالب التي أضرب من أجلها العمال.

3-الإضراب هو إمتناع العمال عن العمل إمتناعا إرادياً ومدبراً لتحقيق مطالب مهنية "³

4-وحسب كير : "الشكل النهائي للنزاع أو كقطيعة لعلاقات العمل"⁴، بمعنى أن الإضراب عبارة عن ديناميكية، فهو نزاع يتطور ليؤدي إلى توقف مؤقت لعلاقات العمل.

نفهم من خلال هذه التعاريف الموسعة لمفهوم الإضراب ، أن جميعها تشترك في عدم تحديد طبيعة المطالب التي يتمسك بها العمال ،لجعل إضرابهم مبرراً .

5- يمكننا تعريف الإضراب بمعناه الضيق على أنه : "إنفاق بعض العمال على الإمتناع عن العمل ،مدة من الزمن ،دون أن تنصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائيا . وذلك بقصد إظهار إستيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب ،لاسيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور"⁵.

هنا نتوصل إلى أن الإضراب وسيلة يلجأ إليها العمال قصد إبداء عدم رضاهم عن الأوضاع السائدة داخل المنظمة ،وهو طريقة من الطرق المكشوفة والواضحة المعالم التي يلجأ إليها العمال و النقابة أو العمال بمعزل عن النقابة للضغط على أرباب العمل وإدارة المنظمة للدفاع عن حقوق مكتسبة أو من أجل إكتساب حقوق جديدة .

7-المقاربة السوسولوجية

1- السيد عيد نايل ،مدى مشروعية الإضراب ،مكتبة سيد عبد الله وهبة،1988،ص 23.

2- ناهد العجوز ،الحماية الجنائية للحقوق العمالية ،دكتوراه دولة ،ط1 ،منشأة المعارف ،1996،ص 169.

3- محمد جمال الدين زكي ،قانون العمل،ط3،مطبعة جامعة القاهرة، 1983،804.

⁴ Guy.C, Les syndicats ouvriers, paris :ed-puf, 1971, p15.

⁵ عيسى العلاوي ،منازعات العمل في قانون العمل،جامعة الجزائر،2007،ص28.

الفصل الأول: المحددات المنهجية

إن المبدأ المسلم به لدى الباحثين السوسيولوجيين هو وجود ترابط وعلاقة تبادلية بين النظرية والبحث الميداني، فالنظرية هي التي تقوم بتفعيل وتنشيط البحث السوسيولوجي وبالوقت ذاته يقوم البحث بدعم وتعزيز ما تصبوا إليه النظرية من برهنته على المرتكزات الفكرية التي تستند عليها، فهي نسق معرفي منتظم ومنطقي يمثل تصوراً عقلياً للواقع وهذا النسق فيه بيان مفصل للواقع الاجتماعي ومكوناته وإرتباطاته البنائية الوظيفية بين هذه المكونات، على هذا الأساس يسعى كل باحث لإدراج بحثه ضمن مقارنة نظرية يتم من خلالها جعل الواقع المبهم قابل لتفسير عن طريق أخذ مفهوم أو نسق مفاهيمي ضمن إتجاه نظري معين وهذه المرحلة المنهجية تسمى بالمقاربة السوسيولوجية، ومنه سنقدم عرضاً نبين فيه النظرية التي إعتدنا توظيفها كمقاربة سوسيولوجية في دراستنا لموضوع بحثنا المتمثل في "الإتصال التنظيمي بين نقابات قطاع التربية ودوره في خدمة المطالب العمالية".

إن المدخل النظري الأساسي في نظرية التنظيم التي تفهم من خلاله دراستنا هو المدخل البنائي الوظيفي حيث يعترف هذا الأخير "بأن لكل تنظيم بناء والبناء يتفكك إلى أجزاء وعناصر تكوينية ولكل جزء أو عنصر وظيفة تساعد على ديمومة التنظيم، لذا فالفكر البنوي يعترف ببناء الكيانات أو الوحدات الاجتماعية ويعترف في الوقت ذاته بالوظائف التي تؤديها الأجزاء و العناصر الأولية للبناء ووظائف التنظيم الواحد لبقية التنظيمات الأخرى التي يتكون منها المجتمع."¹ يعالج المدخل البنائي الوظيفي التنظيم من خلال التأكيد على وجوب إرتباط عامل ما بعامل آخر لتحقيق النتيجة المطلوبة.

• المبادئ التي تركز البنيوية الوظيفية :

- يتكون التنظيم مهما كان يكن غرضه و حجمه من أجزاء أو وحدات مختلفة بعضها عن بعض، وعلى الرغم من إختلافه إلا أنه مترابط ومتساند ومتجاوبة وحداته مع الأخرى
- التنظيمات يمكن تحليلها تحليلاً بنيوياً وظيفياً إلى أجزاء وعناصر أولية، أي أن التنظيم يتكون من أجزاء أو عناصر لكل منها وظائفها الأساسية.
- أن الأجزاء التي يحلل إليها التنظيم أو المجتمع أو الظاهرة الاجتماعية إنما هي أجزاء متكاملة فكل جزء يكمل الآخر وأن أي تغيير يطرأ على أحد الأجزاء لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء وبالتالي يحدث ما يسمى بعملية التكيف الاجتماعي.
- أن كل جزء من أجزاء المؤسسة أو النسق له وظائف بنيوية نابعة من طبيعة الجزء.
- الوظائف التي تؤديها التنظيمات إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين أو حاجات التنظيمات الأخرى، والحاجات التي تشبعها قد تكون حاجات أساسية أو حاجات اجتماعية... إلخ

¹ إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المعاصرة - دراسة تحليلية في النظريات المعاصرة -، ط 2، دار الوائل للنشر والتوزيع

"ويوضح تالكوت بارسونز أن هناك فاعلون يقومون بالإختيار والمفاضلة بين أهداف مختلفة ووسائل تحقيق تلك الأهداف، وأن نطاق الأهداف تلك التي لا بد أن يختار من بينها الفاعل، ثم الوسائل الممكنة لبلوغ تلك الغايات، وهنا الفاعل أيضاً أن يختار من بينها، لكن الإختيار لا يجري من فراغ، بل وسط بيئة مكونة من عدد العوامل المادية والإجتماعية التي تحدد الإختيارات الملائمة... ويخلص بارسونز إلى أن أي نسق، وعلى مستوى يجب أن يفى بأربعة متطلبات إذا كان يريد البقاء، والمقاربة البنائية يجب أن تغطيها، ويسميتها بالمستلزمات الوظيفية و هي كما يلي :

-وظيفة التكيف: وفيها أن كل نسق لا بد أن يتكيف مع بيئته.

-وظيفة تحقيق الهدف: وفيها أن النسق لا بد له من أدوات يحرك بها مصادره ليحقق أهدافه ويصل إلى درجة الإشباع.

-وظيفة الإندماج التكامل: إن عليه أن يحافظ على التوافق والإنسجام بين مكوناته .

-وظيفة ثبات المعايير: وقوامها أن تؤكد قيم المجتمع وأن تضمن أنها معروفة من قبل الأعضاء، وإن ثمة حافزاً لهؤلاء كي يقبلوا هذه القيم، وأن يخضعوا لمتطلباتها ومستلزماتها.¹

ومن خلال هذه النظرية فالتنظيم يقوم على عدة متغيرات منها نسق الإتصال التنظيمي والذي يعمل على تحقيق مطالب التكامل والإنسجام بين مختلف الأنساق الأخرى، وهو بذلك ينظر إلى الإتصال التنظيمي كمتطلب وظيفي في البناء التنظيمي يقوم بداخله بضمان تفاعل وترابط العناصر، حيث تسمح شبكات الإتصال للأفراد بالعمل بإنسجام، وتتفاعل كنسق مفتوح، مع محيطها بغية توقع التغيرات والتكيف معها لكي تحافظ على توازنها، وبه فالنسق الإتصالي بين نقابات قطاع التربية يشير معناه إلى وجود مجموعة من الفاعلين في عملية التفاعل يتمثل هؤلاء الفاعلين في نقابات التربية المختلفة، فالإتصال التي يتم بين هذه النقابات يهدف إلى خدمة المطالب العمالية لكي يتحقق التناسق في النسق الكلي وهو قطاع التربية ومن ثمة الوصول إلى توازن في المجتمع الكلي. وبتالي هذه النقابات من خلال إختيارها لوسيلة الإتصال التنظيمي فيما بينها لتحقيق الأهداف المتعلقة بالمطالب العمالية، فالنقابات هي الفاعل، ونطاق الأهداف يتمثل في تلك المطالب التي تسعى لتحقيقها عن طريق الوسائل الممكنة المتمثلة في الإتصال والتنسيق لنشاطها، وتم إختيار هذه الوسيلة من الوسط الذي يعيشه المجتمع والمتطلب خلق مناخ يسوده توحيد العمل والتنسيق لخدمة الكل.

8- المنهج المتبع وأدوات جمع البيانات:

1-منهج الدراسة

إن المنهج العلمي هو المسار الذي يتبعه الباحث للوصول إلى تعميمات ونتائج عن الدراسة التي يقوم بها بطريقة علمية موضوعية و على هذا الأساس فإن مناهج وطرق البحث العلمي تختلف بإختلاف طبيعة الموضوع المبحوث فيه، فهذه الأخيرة تفرض المنهج الواجب إتباعه والتقنيات التي يستعان بها والتي تخدم الموضوع للوصول للموضوعية، وبه فإن وضع

¹ - غي روشيه، مقدمة إلى علم الإجتماع العام، ترجمة مصطفى دندشلي، ج2، بيروت مكتبة الفقيه، 2002، ص359.

الفصل الأول: المحددات المنهجية

الفرضيات تحت محك التجربة الميدانية يقتضي إختيار منهج ملائم يعتمد عليه الباحث في التحقق من هذه الفرضيات فالمنهج أياً كان نوعه هو " الطريق الذي يسلكه ويستعمله الباحث للوصول إلى نتيجة معينة"¹ وعليه فقد إتبعنا في هذه الدراسة منهج البحث الوصفي التحليلي الذي يلجأ إليه عادة لدراسة ظواهر موجودة في الوقت الراهن، ويطبق غالباً على مجموعة كبيرة من الأفراد يبدو من الصعب أو ربما من المستحيل الاتصال بهم كلهم، ويتم عادة عن طريق الاستعانة بالمعينة وذلك بانتقاء جزء من مجموع هؤلاء الأفراد. يعرف هذا المنهج بأنه " كل استقصاء يصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الواقع بقصد تشخيصها، كشف جوانبها، وتحديد العلاقة بين عناصرها وبينها و بين ظواهر أخرى. وتمثل أسباب إختياري لهذا المنهج في ثلاثة نقاط أساسية هي:

-أنني بصدد تحليل ووصف ظاهرة موضوع الدراسة طبقاً للواقع الموجود، هذا المنهج يساعد على توضيح المفاهيم و القضايا التي وردت في الدراسة، هذا المنهج يساعد على جمع أكبر قدر من المعلومات عن مجتمع البحث . فكون دراستنا تهدف إلى معرفة دور الإتصال التنظيمي بين نقابات الممثلة لأسلاك التربية، فإنها تدخل ضمن الدراسات الوصفية، دون أن تقتصر على جمع البيانات والمعطيات من الواقع، وإنما جمعها وتحليلها وتفسيرها إحصائياً وسوسيلوجياً

2- أدوات جمع البيانات

إن البحث العلمي يتوقف على مدى ملائمة الأدوات والتقنيات المستعملة لجمع البيانات حول موضوع الدراسة، وأدوات جمع البيانات هي جملة من التقنيات التي يستعملها الباحث في جمع المعلومات الخاصة بموضوع البحث، حيث أن الأدوات المستخدمة لم توضع عشوائياً بل خضعت إلى طبيعة الموضوع ذاته، فهي تشكل نقطة الإتصال بين الباحث والمبحوث للوصول إلى معطيات ثابتة وصحيحة وموضوعية، لذا فدور إختيار الأدوات المناسبة للعملية لا تقل أهمية عن باقي العمليات الأخرى، و لا يمكن تحت أي ظرف من الظروف أن نجز دراسة علمية من دون توفر أدوات مناسبة لطبيعة الموضوع ولنوع المنهج المختار تطبيقه في الدراسة .

إن أول مرحلة قمت بها بعد إختياري موضوع البحث تمثلت في الدراسة الإستطلاعية نظراً إن إجراء الدراسات الإستطلاعية يعد أمراً ضرورياً في كثير من البحوث لمساهمتها في إختبار صحة الفرضيات وبنائها إجتماعياً، فمكثني النزول إلى الميدان من التعرف على ظاهرة الإتصال والتنسيق بين مختلف نقابات التربية، بإستعمالي لتقنية المقابلة، فقد أجريت مقابلات أولية مع ثلاث رؤساء مكاتب النقابية الممثلة لعمال التربية والتعليم بولاية غرداية.

فمن خلال هذه المرحلة الإستطلاعية، إستطعت تكوين فكرة عامة وشاملة عن مشكلة البحث وصياغتها بالإشكالية، وما كان إختياري لنقابات قطاع التربية كميدان لدراسة محل الصدفة، بل لإعتبارات أذكر منها أن هذا القطاع يشهد إختلالات وتحديات كبيرة تؤثر على النسق الكلي المتمثل في المجتمع . من هذا المنطلق إستخدمنا في بحثنا مايلي:

¹ عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص21.

1- الاستمارة:

قد إعتدنا في بحثنا هذا تقنية الإستمارة كأداة رئيسية إذ هي: أداة لجمع البيانات تتمثل في مجموعة من الأسئلة المكتوبة تتعلق بظاهرة ما من المبحوث الإجابة عليها¹. وهي " عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول الموضوع ومشكلات موقف ما".

لقد إتبعنا في هذا البحث تقنية استمارة الملء الذاتي أي إعطاء نسخة لكل فرد من أفراد مجتمع البحث ليقوم هو بنفسه بملئها، وتعتبر الاستمارة في هذا البحث وسيلة رئيسية لجمع المعلومات، لدى إحتوى بناءها الداخلي على مراعاة صياغة الأسئلة بشكل واضح وبسيط، وتم عرضها على التحكيم من قبل أستاذين في علم الاجتماع، وهكذا تم التوصل إلى الاستمارة في صورتها النهائية ب 34 سؤال.

أما بالنسبة لمحاو هذه الاستمارة فقد اشتقت من الدراسة النظرية ومن الملاحظة، من أجل البحث عن صحة أو عدم صحة الفرضيات، وتم تقسيمها إلى أربعة محاور رئيسية هي:

المحور الأول: ويضم البيانات الشخصية .

المحور الثاني: ويضم الأسئلة المتعلقة بالإتصال التنظيمي.

المحور الثالث: ويضم الأسئلة المتعلقة بتحقيق المطالب والطموح.

المحور الرابع: ويضم الأسئلة المتعلقة بالفعل الإضرابي.

9- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي، قصد التعرف على مساهمات سابقة فيما يتعلق بموضوع البحث، يقول " حسين عبد الرحمان رشوان" في كتابه " أصول البحث العلمي ": " وللدراسات السابقة دور حيوي بالنسبة للبحوث، وأي دراسة تخلو من الاستعراض النقدي لما سبقها من الدراسات تعد من وجهة النظر المنهجية دراسة ناقصة"² ولقد تم الاستطلاع للعديد من الدراسات فيما يخص موضوع بحثنا، وسنعرض أهم وأحدث ما توفر لدينا: هناك دراسات كثيرة تطرق فيها الباحثين إلى موضوع النقابات في الجزائر من طرف عدة باحثين في حقل السوسولوجيا ونذكرهم منهم سعيد شيخي .علي الكنز .عبد الناصر جابي.

1- فأعمال الأستاذ "سعيد شيخي" حول الحركة العمالية والنقابية وهي مذكرة شهادة دكتوراه دولة سنة 1986 و المعنونة ب: Question ouvrière et rapports sociaux en Algérie كانت دراسته تركز على فترة السبعينات و الثمانينات و مجئ التسعينات حيث أخذت 1988/10/05 إشكالية أو منطلق لدراسة علم الشغل في الجزائر و في ما يخص تبعية النقابة للسلطة ذكر "سعيد شيخي " : تبقى النقابة دائما تابعة للسلطة لأن ثقافة النقابة

¹ -فايز جمعة النجار وآخرون، أساليب البحث العلمي -منظور تطبيقي - ،دار الحامد للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن،2008،ص 85.

²-حسين عبد الحميد رشوان: أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2006، ص228.

الأحادية و ترسخت في المجتمع الجزائري و يصعب التخلص منها بسرعة فكثيراً ما تحدث من هذا أو ذلك الفاعل في التنظيم¹.

2- أعمال "علي الكنز" تطرق إلى موضوع الطبقة العاملة و ممارستها النقابية و هذا من خلال مذكرة دكتوراه دولة عام 1983² و المعنونة ب:

Monographie d'une expérience industrielle en Algérie, le complexes sidérurgique d'El Hadjar Annaba.

للمؤسسات ، من خلال المجالس العمالية للوحدات و تطرق إلى أول اضراب بمركب الحجار عام 1978.

3 -أعمال "عبد الناصر جابي" فتطرق إلى سوسيولوجية المطالب العمالية سنة '1994' حيث كانت الحركة العمالية في هذه المرحلة في أوج ديناميكيته فتحدث من ظهور النقابات المستقلة عن وصاية الإتحاد العام للعمال الجزائريين بحيث أصدرت هذه الدراسة في 2001 في شكل كتاب بعنوان "الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية" والذي يعتبر كتكملة لمذكرته لنيل شهادة الدكتوراة الحلقة الثالثة تحت عنوان مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية في الجزائر (1969 - 1986)³.

وهناك كذلك دراسة أجريها سنة 1994 حيث تعرض من خلالها إلى موضوع سوسيولوجيا المطالب العمالية . وفي هذه المرحلة بذات كانت الأجور تنصدر طبيعة المطالب العمالية وهذا مرتبط أساسا بالمرحلة التي كانت الدولة تعتبر المدعم و الممول الأساسي للمؤسسات العمومية⁴ من هذا المنطق جاء إختيارنا لموضوع بحثنا ألا و هو الإتصال التنظيمي لنقابات التربية و دوره في تحقيق المطالب العمالية عن طريق التنسيق بين المكاتب الولائية في إطار الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها إتضح أن كراس المطالبية العمالية تغير محتواه في السنوات الأخيرة فأصبح لا يطالب أساسا برفع مستوى الأجور أو تحسين ظروف العمل وعلاقات العمل و نظام العلاوات أو إعداد السياسات الاقتصادية . بل أصبح يطالب أيضاً في هذه المرحلة الإستثنائية التي يمر بها عالم الشغل بحماية التنظيم و بالتالي حماية منصب العمل المهدد من حين.

¹-Said Chikhi , **question ouvrière et rapport sociaux en Algérie revue NAQD N° 06** , Mars ,1994 PP 09 - 10

²- عيوش حورية استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ،وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائر ،(2006،2005) ص 42.

³- عبد الناصر جابر : دراسة سوسيولوجية للإضرابات العمالية في الجزائر: دار الحكمة ،ديسمبر ،1994م ،ص 147.

⁴ -خالد حامد ،نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2011 ص 80.

10- صعوبات البحث:

لا يخلو أي بحث علمي مهما كانت درجة أهميته من العراقيل أو الصعوبات , لان أي باحث تعترضه عراقيل أثناء دراسته لأي موضوع بحث قد يتجاوزها و قد يستغني عن البعض الآخر .
فمن الناحية النظرية لم نجد أي صعوبات إلا لظرف الزماني ، حيث أن الصعوبة تكمن في أن الفترة الزمنية المخصصة لإنجاز هذا الموضوع غير كافية بالإلمام بالموضوع ،ناهيك عن المشاكل التي واجهتها إدارة القسم من ناحية التأطير والإشراف ،هذا ما أدى بنا في التأخر بإنجاز الجانب الميداني من هذا البحث .

الفصل الثاني: الإتصال والتنسيق التنظيمي

المبحث الأول: الإتصال التنظيمي

- 1- نظام الإتصال التنظيمي
- 2- أهمية وأهداف الإتصال التنظيمي
- 3- عناصر الإتصال التنظيمي
- 4- أنواع ووسائل الإتصالات التنظيمية
- 5- معوقات الإتصالات التنظيمية
- 6- تطور نظريات الإتصال في الفكر التنظيمي

المبحث الثاني: التنسيق التنظيمي

- 1- تعريف التنسيق من منظور تشريعات العمل
- 2- أهمية التنسيق التنظيمي 3- أهداف التنظيمي
- 4- مبادئ التنسيق التنظيمي 5- وسائل وأساليب التنسيق التنظيمي
- 6- التنسيق التنظيمي ووسائل الإتصال

تمهيد:

تعتبر المنظمات ذلك الكل المعقد الذي يتكون من مجموعة أنظمة فرعية متكاملة فيما بينها، ومن هذه الأنظمة نجد نسق الإتصالي الذي يعد ركناً رئيسياً في تحقيق نجاح المنظمات، و بلوغ أهدافها، و المحرك الأساسي لمختلف الأنساق الأخرى، فعملية الإتصال بالرغم من كونها وسيلة وليست هدف، فهي عملية ضرورية و هامة في تنسيق جهود وأنشطة التقسيمات المختلفة للمؤسسة والعاملين بها، إذن يعتبر الإتصال من العوامل التوجيهية الهامة، فمن خلاله تنقل جميع المعلومات من مختلف جهات الهيكل التنظيمي إلى مراكز إتخاذ القرارات و بواسطته أيضاً تنقل جميع المعلومات إلى مراكز التنفيذ، ففعالية التنظيم تتوقف بدرجة كبيرة على سلامة نسق الإتصالات من هذا المنطلق سنعرض في هذا الفصل مبحثين نتطرق في المبحث الأول للإتصال التنظيمي، أهميته وأهدافه، عناصره وأنواعه و وسائله، أهم معيقاته، و مدى تطور نظرياته في الفكر التنظيمي.

أما في المبحث الثاني فيتعلق بالتنسيق التنظيمي نحاول من خلاله معرفة أهميته وأهدافه، أهم مبادئه، ونحاول ربط العلاقة بينه وبين الإتصالات التنظيمي.

المبحث الأول: الإتصال التنظيمي

1- نظام الإتصال التنظيمي:

إن مفهوم النظام بشكل عام هو: "أنه مجموعة من العناصر والأجزاء المتكاملة لغرض مشترك من أجل تحقيق هدف معين"¹.

ومنه فإن نموذج الإتصال هو هيكل من المؤشرات والقواعد التشغيلية التي يفترض أن تكون متناسبة مع بعض النقاط المرتبطة في هيكل معين، فهيكلكل أو نظام الإتصال يجب أن يتضمن توفر مصدر لخلق المعلومات ومراكز إستعابها بالإضافة إلى الوسائل التي تنقل المعلومات مع وضوحها.

كما يتطلب هذا النظام بعض الأنشطة التي تساعد وتعين العملية الإتصالية من تحقيق أهدافها التنظيم، فوجب أن تنطوي عملية الإتصال على بعض الأنشطة نذكر منها:

- إتصال الأنشطة غير مخططة: وتتضمن الحديث والإنصات بين الأفراد العاملين، ولا ترتبط بالأغراض الرسمية أو المهام الرسمية فقط.

¹ - رايونند مكليود، نظم المعلومات الإدارية، ترجمة سرور علي سرور و عصام أحمد الحماحي، ج1، دار المريخ

الفصل الثاني: الإتصال والتنسيق التنظيمي

- إتصال لخلق البرامج والتعديلات اليومية والتنسيق وغيره، فهذا النوع يقوم بإنجاز الأعمال المتكررة واليومية.
- إتصال لتزويد المعلومات المرتبطة باستخدام الإستراتيجيات، حيث يقدم المعلومات اللازمة والكافية لمتخذي القرارات وذلك لتذكيرهم بالنشاطات .
- إتصال لتحريك البرامج: يستخدم هذا النوع عادة تحفيز، ويكون في العلاقات بين الرئيس والمرؤسين، وهو الطريقة الأقرب لتنفيذ الأعمال ويلقى هذا النوع الإهتمام اللازم من قبل الإدارة في مجال العلاقات الإنسانية¹.

2- أهمية و أهداف الإتصال التنظيمي :

1- أهمية الإتصال التنظيمي: للإتصال أهمية بالغة بالنسبة للتنظيمات بإعتباره عملية أساسية وحيوية و عليه يتوقف بقاؤها، فالإتصال يحقق التنسيق بين الوحدات الإدارية والتنظيمية، كما يساعد على إتخاذ القرارات وتشجيع الحوار وتنمية المهارات القيادية وإتقان العمل ويساهم في بناء وتماسك الجماعات العمل... إلخ و يمكن تحديد أهمية الإتصالات التنظيمية فيمايلي:

- تستعين الإدارة بالإتصال في القيام بوظائفها المتنوعة كالتخطيط والتوجيه والتنسيق والإشراف .
- يتوقف إتخاذ القرار المناسب على نوعية الإتصال من حيث دقة المعلومات ووفرتهالدى متخذي القرار.
- تنقل الإتصالات القرارات المختلفة إلى الأفراد والوحدات المعنية بالقرار.
- الإتصال يمكن من معرفة ردود الأفعال الإيجابية والسلبية للأطراف المستقبلية للقرارات المرسلة.
- يمكن الإتصال من التعرف على مدى قدرة وفهم وإستيعاب الرسالة من جانب المستقبلين أو تعريفها لإتخاذ الإحتياجات اللازمة لذلك.
- يمكن من معرفة العلاقة بين المنشأة والمحيط الخارجي، فيما يخص الرضا وعدمه.
- تساهم الإتصالات الجيدة في رفع الروح المعنوية للعاملين وكذا الإنتاجية.
- يستخدم الإتصال لإحداث التوحد والمشاركة بين العاملين داخل المنشأة حول الهدف العام والمعلومات.
- يستعمل الإتصال في عملية التثقيف وإكساب العاملين قدرات من المعلومات الخاصة بطبيعة العمل وأيضاً التدريب لإكسابهم المهارات اللازمة لرفع مستوى الأداء والإنتاجية.

¹ - يونس عبد الغفور، نظريات التنظيم والإدارة، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 1997، ص 205.

الفصل الثاني: الإتصال والتنسيق التنظيمي

- يكسب الإتصال المتبادل بين العاملين والقادة الثقة بالنفس وأهمية أدوارهم .
- تنفيذ الإتصالات في التعرف على المشكلات والمواقف التي تتطلب إتخاذ قرارات بشأنها .
- تتيح الإتصالات للرئيس الفرصة لممارسة دوره كمشرف بحيث يتعرف على درجة نجاح المرؤوس أوخطئه في تنفيذ المهام الموكلة إليه ، وبتالي يكافئ المجد ويعاقب المسيء .
- تزداد مقدرة العاملين على الإنتاج ، كلما زاد شعورهم بالرضا نتيجة توفير سبل الأخذ والعطاء وبتاحة فرصة المناقشة وإقامة شبكة ملائمة من العلاقات بينهم وبين القادة¹.

2- أهداف الإتصال التنظيمي: يرى الباحثون أن الإتصال الإداري هو عملية تبادل المعلومات بين إدارات وأقسام المنظمة وجوهرها الخارجي من منظمات وأفراد ، من أجل تحقيق أهداف معينة².

من هنا سنحاول التطرق لأهم الأهداف التي تسعى الإتصالات التنظيمية لتحقيقها:

- تحقيق التنسيق بين الأفعال والتصرفات بالمنظمة: فبدونه تصبح المؤسسة عبارة عن مجموعة من الموظفين يعملون منفصلين عن بعضهم البعض لأداء مهام مستقلة عن بعضهم ، وبتالي تفقد التصرفات التنسيق ، وتميل المؤسسة الإدارية إلى تحقيق الأهداف الشخصية على حساب أهدافها العامة.

- المشاركة في المعلومات: يساعد الاتصال على تبادل المعلومات الهامة لتحقيق أهداف التنظيم، وتساعد هذه المعلومات بدورها على:

1- توجيه سلوك الأفراد وناحية تحقيق الأهداف.

2- توجيه الأفراد في أداء مهامهم، وتعريفهم بالواجبات المطلوبة منهم.

3- تعريف الأفراد بنتائج أدائهم.

- إتخاذ القرارات: يلعب الاتصال دورا كبيرا في عملية إتخاذ القرارات، فلاتخاذ قرار معين يحتاج الموظفون إلى معلومات معينة لتحديد المشاكل، وتقييم البدائل، واختيار البديل الأفضل والأحسن، وتنفيذ القرارات، وتقييم نتائجه.

¹ - محمد سمير عبد الفتاح وفتحي عبد الواحد أمين، موضوعات في علم النفس الصناعي، القاهرة، بدون سنة طبع، ص 118

² - عبد الله إبراهيم الغمار وآخرون، واقع الإتصالات الكتابية في الأجهزة الحكومية، معهد الدارة العامة، الرياض، 1995، ص 21.

د - التعبير عن المشاعر الوجدانية:

يساعد الإتصال الموظفين أو العاملين في التعبير عن سعادتهم وأحزانهم ومخاوفهم وثقتهم بالآخرين، حيث يستطيع الموظف إبداء رأيه في موقف دون حرج أو خوف، كما يمثل الإتصال جزءاً هاماً في عمل المدير، فهو يساعده على الإتصال بالموظفين في جميع المستويات الإدارية، بهذا يتغلغل الإتصال في جميع وظائف وأنشطة المؤسسة. كذلك يمكن إدراج هدف آخر للإتصال، لا يقل من حيث الأهمية عن سابقه، هذا الهدف يتمثل في التقليل من الدور السلبي الذي تلعبه الإشاعة وسط العمال، فعند انتشارها في وسط العمال بشكل كبير، فتكون الكارثة في المنظمة ككل¹.

3- عناصر الإتصال التنظيمي:

يعتمد نظام الإتصال على مجموعة من العناصر المترابطة والمتداخلة، وتشمل هذه العملية مايلي:

1- المرسل (المصدر) : وهو مصدر الرسالة أو النقطة التي تبدأ عندها عملية الإتصال، وهو المسؤول عن إعداد وتوجيه المعلومات و الإتجاهات التي يحتاجها من يتعامل معهم، ويد المرسل المسؤول عن القيام بوظيفتين أساسيتين - "يقوم المرسل بتحديد الأفكار و الآراء و الإتجاهات التي يرغب بإيصالها إلى الآخرين، ومن ثم ينظمها ويختار الأسلوب الأنسب لنقلها.

- أن يقوم المرسل بتوضيح الأفكار و الآراء و الإتجاهات لمن هم في حاجة إليها ولكي يكون المرسل فعالاً² يجب عليه مراعاة مايلي: 1- "يجب أن يعرف المرسل ما يريد إيصاله، فإذا لم تكن الرسالة واضحة في ذهنه، فسيكون في الغالب عاجزاً عن شرحها أو إيصالها لأي شخص.

2- يجب أن يتأكد المرسل من معرفته للمعنى الذي يريد للشخص الآخر أن يحصل عليه من الرسالة، فالمعنى الذي سيحصل عليه المستقبل يحدد في الغالب شكل السلوك الذي سيسلكه أو تحديد الإستجابة لهذه الرسالة.

3- أن يختار الوقت المناسب والوسيلة المناسبة في توجيه الرسالة.

4- أن يهتم بالمعلومات المرتدة تقويم نتائج الإتصال لمعرفة أثره، مع مراعاة نوعية وثقافة وميول وإتجاه المستقبل³.

1 - صالح بن نوار، الإتصال الفعال والعلاقات الإنسانية، مجلة الدراسات (العلوم الإنسانية)، العدد 22، 2004، ص ص 120-121.

2 - علي عياصرة وآخرون، مرجع سابق، ص 31.

3 - أمين عبد العزيز حسن، إدارة الأعمال وتحديات القرن الواحد والعشرين، دار قباء للطباعة والنشر، مصر، 2001، ص 176.

2- الرسالة: وهي الموضوع أو المحتوى (المعاني أو الأفكار) الذي يريد المرسل أن ينقله إلى المستقبل. ويتم عادة التعبير عنها بالرموز اللغوية أو اللفظية أو غير اللفظية أو بهما معاً. "وتعتبر الركن الثاني في عملية الإتصال، فهي تتمثل في الأفكار والكلمات والمعلومات والبيانات التي يتم نقلها، من أجل تحقيق هدف معين... ويجب أن يتقن صياغة معاني الرسالة حسب مستويات مستقبلها"¹.

ولكي تحقق الرسالة لغايتها وهدفها لابد أن تتوفر فيها الخصائص التالية:

"دقة بناء وإخراج الرسالة، خلو الرسالة من الأخطاء، الإبتعاد عن تكرار غير المبرر في المعلومات، توفير الوسيلة المناسبة لنقل الرسالة، إختيار الوقت المناسب لتقديم الرسالة و الجمهور المناسب لإستقبالها"².

3- الوسيلة (القناة): وهي الطريقة أو القناة التي تنتقل بها الرسالة من المرسل إلى المستقبل، وقد تكون عبارة عن رموز أو شكل أو لغة، وإختيار الوسيلة يتوقف على مضمون الرسالة وعلى نوعية المستقبلين .

4- المستقبل: وهو الجهة أو الشخص الذي توجه له الرسالة ويستقبلها من خلال أحد أو كل حواسه (السمع والبصر والشم والذوق واللمس)، ثم يقوم بتفسير رموزها ويحاول إدراك معانيها. ولكي يكون المستقبل فعلا في عملية الإتصال عليه مراعاة مايلي:

أن ينمي قدراته على الإدراك والإستيعاب، أن يتجنب الأحكام الذاتية ويتحلى الموضوعية"³.

5- التغذية العكسية أو (الاستجابة): وهي إعادة إرسال الرسالة من المستقبل إلى المرسل واستلامه لها وتأكده من أنه تم فهمها. والمرسل في هذه الحالة يلاحظ الموافقة أو عدم الموافقة على مضمون الرسالة، وبتالي "يقصد بعملية التغذية الراجعة أنها أنواع ردود الأفعال و الإستجابات التي يقوم بها المستقبل، والتي تمكن المرسل من التعرف على درجة فعاليته في عملية الإتصال"⁴.

1 - أمين عبد العزيز حسن، مرجع سابق، ص 177.

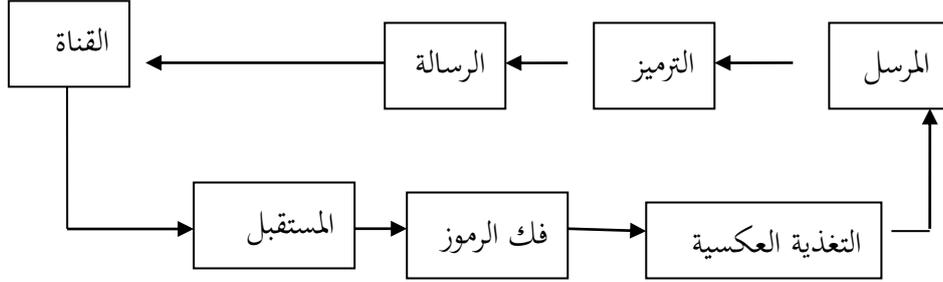
2- علي عياصرة وآخرون، مرجع سابق، ص 34-35.

3- أمين عبد العزيز حسن، مرجع سابق، ص 177.

4- علي عياصرة وآخرون، مرجع سابق، ص 41-42.

6-التشويش: ويقصد به مجموعة العوامل التي تؤثر على فاعلية ونجاح الإتصال فله علاقة عكسية مع فعالية الإتصال. فالتشويش هو " أحد العوامل المعيقة لفعالية الإتصال ونجاحه وتحقيقه للهدف سواء في المرسل أو المستقبل أو الرسالة، أو التنظيم"¹.

الشكل رقم(01) يوضح عملية الإتصال بعناصره المتنوعة.



المصدر: عبد العزيز خواجه، مدخل إلى علم النفس الإجتماعي، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2005، ص 180،

4-أنواع إتصالات:

1-الإتصال التنظيمي الرسمي:

هو الذي يتم من خلال شبكة الإتصالات الرسمية عبر خطوط السلطة التي تربط كافة أجزاء المنظمة بعضها البعض، وبالتالي فهو يمكن أن يتم من الأعلى إلى الأسفل وفي هذه الحالة ينقل أوامر وتعليمات وتوجيهات من المستويات الإدارية الأعلى للمستويات الأدنى"².

تتم الاتصالات الرسمية من خلال خطوات السلطة الرسمية وأبعادها. وتأخذ الاتصالات الرسمية ثلاثة اتجاهات أساسية هي:

• الاتصالات الهابطة:

حيث تنساب التوجيهات والسياسات والقرارات والمعلومات كافة من الرؤساء إلى المرؤوسين. لذلك فهذا النوع من الإتصالات يستخدم في الأمر وتوجيه والتعليم، وله هدفان يتمثل الأول في توصيل المعلومات إلى المرؤوسين

¹ خواجه عبد العزيز، مرجع سابق، ص 180-181.

² - عمروصفي عقيلي، الإدارة "أصول ومفاهيم"، دار الزهران للنشر والتوزيع، عمان 1997، ص 404.

الفصل الثاني: الإتصال والتنسيق التنظيمي

بطريقة صحيحة و واضحة حتى يمكن إدراكها وفهماها. أما الهدف الثاني فهو قبول المتلقين للمعلومات عن طريق الإقناع الشخصي من الرئيس إلى المرؤوس.¹

وتتحدد الطرق المستخدمة في هذا النوع من الإتصال التنظيمي الإجتماعات الرسمية والنشرات الخاصة بالموظفين، مجالات التنظيم، مجالات الحائط، التقارير هذا من جهة أما "الضمان نجاح الإتصالات النازلة يجب الإهتمام بالنوعية وليس بالكمية، وفإختيار الوسائط المناسبة وعلى المدير أن يكون مقتنعا بأن الإتصالات هي جزء هام من عمله لايمكن الإستغناء عنها، كما عليه أن يعمل بإستمرار على إطلاع العاملين ما يجري بالمنظمة مشاركتهم الآراء وفق نطاق أدوارهم وأن يكرس نقطة بناء الثقة بينه وبين المستقبلين للمعلومة ويخطط بوعي لنوعية الإتصالات"².

● الاتصالات الصاعدة:

"ويقصد به الرسائل القادمة من مستويات التنظيم الدنيا إلى المستويات العليا، ويعد هذا الإتصال حاسماً ومهماً لنمو وتطوير التنظيم"³ وأغلب هذه الإتصالات من تقارير العمل التي يرفعها الرؤساء المباشرين إلى الإدارة العليا. وكلما زادت الاتصالات الصاعدة، أي الواردة للإدارة، عن الإتصالات الهابطة والصادرة عنها، كلما أدى ذلك إلى كفاية المنشأة وزيادة فاعليتها. إلا أن هذا النوع من الإتصالات الصاعدة تعاني من بينها إتجاه الرؤساء وسلوكهم السلبي فيما يتعلق بالإصغاء للمرؤوسين ويعتقدون أنها مركزة فقط على النقد والشكوى والتذمر .

● الاتصالات الأفقية:

ويتم هذا النوع من الإتصالات بين الأفراد على نفس المستوى الإداري ، ويأخذ مجراه بين أعضاء الإدارات والأقسام داخل المنشأة بهدف توفير عمليات التنسيق الضرورية للعمل." حيث يسمح بوصول المعلومات والآراء

¹- محمد يسري إبراهيم دعبس، الإتصال والسلوك الإنساني، سلسلة 18، البيطاش سنتر للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1999، ص 183.

²- حسين حريم، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 249-250.

³ -عبدالمعطي عساف، مرجع سابق، ص 226

والمقترحات من كل جانب الأمر الذي يسمح للمديرين فرصة للحصول على مايلزم لإتخاذ قراراتهم بالإستناد إلى معلومات كافية¹.

وتتحدد وظائف هذا النوع من الإتصالات في: التنسيق للقيام بمهمة، حل المشاكل وذلك في محاولة الإجتماع لحل مشاكل تعرضت لها المنظمة، تبادل المعلومات، حل الصراع، يسهل عملية التنسيق بين الإدارات المختلفة، ويقلل من الجهد والوقت اللازمين لتبادل المعلومات بينهما².

• الإتصالات المحورية:

يسمى بالإتصال القطري أو المائل، ويشمل هذا النوع من الاتصالات العلاقات القائمة بين المدراء والعاملين في إدارات أخرى غير تابعة تنظيمياً لهم. أي أنه اتصال يأخذ شكلاً غير رسمي تنظيمي يمكن ملاحظة أهمية الاتصال المحوري في المنشآت المتعددة الجنسية المنتشرة، حيث توضع الخطط والسياسات وفقاً لمجموعات المنتجات الرئيسية بصرف النظر عن المنطقة الجغرافية. وبذلك نجد أن الاتصال بين الشركات الخاصة بكل مجموعة من المنتجات وبين مجموعات المنتجات هو محوري.

2-الاتصالات غير الرسمية:

وهي تتم خارج القنوات الرسمية المحددة للاتصال، وتعتمد أساساً على مدى قوة العلاقة الشخصية التي تربط أجزاء التنظيم الإداري وبين أعضائه، ويلجأ إليها العاملون لتسهيل الأمور التنظيمية وتوفيراً للوقت في جمع المعلومات، فهو ينتشر من الأسفل إلى الأعلى والعكس دون أي حواجز مادية أو معنوية، ويتميز بسرعة الإنتقال لأنه لا يخضع لضوابط إدارية وقانونية.

وبتالي هو "إتصال دائم الحركة والتجديد والتغير عبر خطوط تنتشر في إتجاهات متعددة ومختلفة دون أن تحدد الإدارة موضوعه أو طريقته أو تملك القدرة على السيطرة عليه سيطرة تامة، فإذا حاولت منعه في مكان ظهر في مكان آخر نظراً لإرتباطه بالطبيعة البشرية وبالبيئة الإنسانية، حيث يتعدر كفته تماماً"³.

1 - نفس مرجع، ص 225.

2 محمد يسري دعبس، مرجع سابق، ص 188-189.

3 - لوكيا الهاشمي، السلوك التنظيمي، ج2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، المرجع سابق، ص 237.

5- وسائل الاتصال التنظيمي:

توجد وسائل متعددة للإتصالات تستخدم في نقل الأوامر والأفكار والآراء و الإتجاهات والبيانات والمعلومات بين مختلف المستويات التنظيمية بالمنظمة، وتتضمن وسائل الإتصال عدة أنواع منها:

1-الاتصال الكتابي: يكون عند تبادل المعلومات بطريقة غير مباشرة بين طرفي الإتصال، ومن خلال إستخدامه للوسائل الكتابية، وهذا الأسلوب يعتبر من متطلبات الأمور في المنظمات كبيرة الحجم المعقدة التنظيم، ولكي يحقق الإتصال الكتابي الهدف منه يجب أن يتسم بالبساطة والوضوح¹. وهو الإتصال المعمول به في المنشآت الحكومية كافة والمنشآت الخاصة الصغيرة منها والكبيرة ومن أهم أشكاله نجد التقارير، والمذكرات، التعليمات والمنشورات الخطابات الرسمية الشكاوي، والتعليمات والتقارير الدورية، بالإضافة إلى الكتب والرسائل... إلخ. وبموجب الإتصال الكتابي تتاح الفرصة لإختيار كلمات الرسالة بحيث تكون أكثر تعبيراً.

وتتحدد إيجابيات هذا النوع من الإتصالات التنظيمية في:

- إمكانية الإحتفاظ بالكلمات حتى يمكن الرجوع إليها كلما إقتضى الأمر لذلك.
- تتصف بدقة أكثر في التعبير مقارنة بإتصال الشفهي.²
- حماية المعلومات المراد نقلها من الإضافة أو الحذف والتحريف بدرجة أكبر من الإتصال الشفوي.
- يعتبر وسيلة إقتصادية من حيث وقت الإدارة وتوفير الأموال والجهد.
- إمكانية شرح المعلومات المتضمنة في التقارير بأكثر من طريقة وتقديم كافة التفاصيل وإستخدام الإحصاءات، أي المعلومات الكمية التي قد تخدم المعلومات الكيفية وتعززها.
- إمكانية الإتصال بعدد كبير من الأفراد.³
- توثيق عمليات الإتصال مع إمكانية متابعته.

¹ - إبراهيم شيحا، أصول الإدارة العامة، منشأة توزيع المعرفة، الإسكندرية، مصر، 1993. مرجع سابق، ص398.

² محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار الواصل للنشر، عمان، 2005. المرجع سابق، ص245.

³ - محمد يسري إبراهيم دعبس، مرجع سابق، ص197.

2- الإتصال الشفوي: يعتبر من أقدم أساليب الإتصال شيوعاً وأفضلها إستخداماً، وذلك لما يوفره من وقت ويكون عند تبادل المعلومات بين طرفي الإتصال بطريقة مباشرة عن طريق الحديث الذي يدركه المستقبل بالسمع، ويكون إما وجها لوجه كالمقابلة واللقاءات والإجتماعات، أو عن طريق وسيلة أخرى كالهاتف والإنترنت... إلخ.

وله إيجابيات عديدة نذكر منها أنه:

- سريع في نقل الرسالة بين المتصل والمتصل به.

- يتميز بالمرونة حيث يمكن أثناء عملية الإتصال تعديل مضمون الرسالة المراد نقلها.

- يتيح للمتصل الحصول على تغذية عكسية مباشرة وسريعة تمكنه من معرفة ردة الفعل¹.

إلا أن هذا النوع توجد فيه بعض النقائص منها أنه لايساعد على تركيز الأفكار بشكل دقيق الذي يتيح الإتصال الكتابي.

6- معوقات الإتصالات التنظيمية: لقد دلت العديد من الأبحاث على أن هناك بعض الحواجز والمعوقات تعترض العملية الإتصلية بالمنظمات، وتؤثر على فعالية الإتصال ويمكن النظر إلى معوقات الإتصال بأنها كالأشياء التي تمنع تبادل المعلومات وتعطلها أو تأخر إرسالها أو إستلامها بالتنظيم، وتنقسم هذه المعوقات إلى نفسية وتنظيمية وأخرى بيئية وفنية.

1- معوقات نفسية: ويُقصد بها مجموعة المؤثرات الشخصية التي ترجع إلى المرسل والمستقبل في عملية الاتصالات.

• **تباين الإدراك:** الإدراك الخاطئ للمعلومات المرسلة، فالكلمات المتضمنة في الرسالة قد تكون لها دلالات ومعاني مختلفة لكل فرد عن الآخر. وتتحدد أسباب التباين في الإدراك للأسباب التالية:

1- تأثير التوقعات والحاجات والخبرات السابقة للمرسل إليه على إدراكه لمقومات الرسالة

2- مدى تناسب المثيرات التي تحتوي عليها الرسالة مع درجة ومستوى وعي المرسل إليه.

3- مدى بساطة محتويات الرسالة وإنتظامها.

¹ - عمرو وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص325.

4- درجة الخبرة في محتويات الرسالة حيث يصعب تفهم الوسائل ذات المحتويات غير المألوفة من جانب المرسل إليه¹

● **اللغة:** قد تكون اللغة عقبة أمام الإتصال في حالة إختلاف مستوى التعليم والثقافة، مما يؤدي إلى عدم فهم الكلمات واللفاظ المتبادلة بين الطرفين فيفسرها كل طرف حسب فهمه الخاص كما أن عامل التخصص قد يشكل صعوبة في الإتصال. فبطبيعة الحال فغن مشكلة اللغة تظهر أكثر في الإتصالات المكتوبة أما الإتصالات الشفهية فإن الفرص تبقى متاحة لتوضيح المعاني والإستفسار عن مدلول الإلفاظ والكلمات.²

● **الإلتواء:**

-عدم مخالطة الآخرين أو تبادل المعلومات معهم .

-تشويه وترشيح المعلومات مما يؤدي إلى إنحراف العمل عن تحقيق أهدافه.³

● الإختلافات الوراثةية :

المقصود بها تحديد منبت كل مرسل المعلومات ومتلقيها ومعرفة ما إذا كان أصلها متجانسا نسبيا وإلا تعذر عليها نقل المطلوب والمعروف إن مركز الإنسان في الحياة يتشكل في الحياة بقوة أفكاره وإتجاهاته.⁴

● التجريد:

عملية التجريد يعني إهمال التفاصيل، بحيث يقتصر الإتصال على الحقائق كما يدرك بها وليس كما هي موجودة.⁵

ويأختصار تتضمن المعوقات النفسية النقاط التالية:

-نقص الإستعداد النفسي عند المستقبل لتلقي الرسالة .

-إختلاف المستوى الثقافي والإجتماعي

-عدم إهتمام القائد بمشاعر الموظفين نحو الموضوع الذي يعرضه ويشعر الموظفين بتعسفه وغضبه.

-وجود فروق في المكانة الإجتماعية بين القائد والموظفين نتيجة الحساسيات والصراعات...إلخ.

¹-محمد يسري دعبس،مرجع سابق،ص307.

²-طارق المجذوب،الإدارة العامة،الدار الجامعية للطباعة والنشر،بيروت،2000.مرجع سابق،ص522.

³-محمود سليمان العميان،مرجع سابق،ص252.

⁴-يونس عبد الغفور،مرجع سابق،ص373-374.

⁵-عبد الغفار حنفي،مرجع سابق،أص748.

2- معوقات تنظيمية:

إن العملية الإتصالية داخل المنظمة تواجه عديد العوائق وترجع أساساً إلى عدم وجود هيكل تنظيمي يحدد بوضوح مراكز الاتصال وخطوط السلطة الرسمية في المنشأة، مما يجعل القيادات الإدارية تعتمد على الاتصال غير الرسمي والذي لا يتفق في كثير من الأحيان في أهدافه مع الأهداف التنظيمية. وقد يكون التخصص، وهو أحد الأسس التي يقوم عليها التنظيم، من معوقات الاتصال، وذلك في الحالات التي يشكل فيها الفنيون والمتخصصون جماعات متباينة لكل منها لغتها الخاصة وأهدافها الخاصة، فيصعب عليها الاتصال بغير الفنيين المتخصصين. وعدم وجود سياسة واضحة لدى العاملين في المنشأة تعبر عن نوايا الإدارة العليا تجاه الاتصال أو قصور هذه السياسة. وعدم وجود وحدة تنظيمية لجمع ونشر البيانات والمعلومات، وعدم الاستقرار التنظيمي، يؤديان أيضاً إلى عدم استقرار نظام الاتصالات بالمنشأة. وكذلك كبر حجم نطاق الإشراف وكثرة المستويات الإدارية، وعدم وجود هيكل تنظيمي يشير إلى وضوح الاختصاصات والصلاحيات، أيضاً غياب السياسة الواضحة لنظام الاتصالات في المنشأة التي توضح أهداف الاتصالات الإدارية في المنشأة وتساعد على تحديد السلطة والصلاحيات والمسؤوليات وتمنع التداخل بين الوحدات التنظيمية

وبتالي يمكن إجمال المعوقات التنظيمية للعملية الإتصالية فيما يلي:

- كبر حجم التنظيم وتعدد المستويات الإدارية مما يؤدي إلى إختلاف أهداف العاملين.
- "الإفراط في التركيز على النظام غير الرسمي قد يعوق الإتصال الرسمي".¹
- عدم مطابقة التنظيم المخطط للتنظيم المطبق.
- عدم معرفة الأفراد للمهام الموكلة إليهم.
- إتجاه الأفراد للسلطة العليا في المؤسسة وتخطي الرؤساء المباشرين.
- تفاوت مراكز السلطة عند فاعلي التنظيم يؤدي إلى صعوبة العملية الإتصالية داخل التنظيم.

3- معوقات بيئية :

¹- نواف كنعان، القيادة الإدارية، ط5، مكتبة دار الثقافة، 1995، مرجع سابق، 408.

من المعروف أن المنظمة عبارة عن نسق مفتوح، فهي كيان متكامل يتكون من مجموعة من الأجزاء ذات العلاقة المتداخلة، والتي تؤثر فيها، فالمنظمة تأخذ مدخلاتها من البيئة، بالمقابل تعطيها مخرجاتها، وبه ويقصد بالمعوقات البيئية المشكلات التي تحد من فاعلية الاتصال والتي سببها مجموعة العوامل التي توجد في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد سواء داخل المنظمة أو خارجها. منها على سبيل المثال عدم تكيف درجة الحرارة والإضاءة غير المناسبة وسوء التهوية إلى التوتر بينما يؤدي الحيز المكاني الواسع جدا إلى بعد المسافات وتأخر الاتصال عن الوقت المناسب، والجو النفسي الاجتماعي السائد بالمنظمة هو بدوره له تأثير قوي جدا على الاتصال كإتسامه بسوء العلاقات الشخصية بين العمال أو طغيان التحيز والعنصرية والتنافس وعدم التفاهم والتعاون. كما أن البيئة المهنية غير العادلة والتي تتسم بالنمطية والروتين وبرتابة العمل والتي لا تشجع على التجديد والابتكار هي من العوامل التنظيمية المعرقة للاتصالات.

4-المعوقات الفنية والمادية:

و"تمثل هذه المعوقات في الجوانب الخاصة بالعمل أو الواجب المكلف به الشخص، إذ يمكن القول أن الجانب المادي من هذه المعوقات يرتبط بالأشياء الملموسة في الإتصال كالأدوات الإتصالية والعناصر المادية ذات الصلة الوثيقة ببيئة الإتصال، أما الجوانب الفنية المكملة للجانب المادي، وتعطي لعملية الإتصال بعدا أكثر ضبط وتنظيما بالجوانب الشكلية"¹.

-أهم المشاكل المعرقة للاتصالات بالمؤسسة الجزائرية:

إن المتتبع لمختلف الدراسات التي تناولت واقع المؤسسات الجزائرية، يلاحظ أن كثير منها تعاني إختلالات وبالخصوص مايتعلق بالجانب الإتصالي وذلك يرجع لعديد الأسباب سنعرضها فيما يلي:

1-بيروقراطية التنظيم: تثبت الدراسات أن المشكل المتعلق بالمعلومات والإتصال، هو ناتج عن بيروقراطية وضعف الهياكل والإطارات التي تكونها، فنظام المعلومات الحالي في المؤسسة يتميز بالعديد من النقائص:

-عدم جودة المعلومات .

-عدم كفاءة أو نقص مهام ومراقبة المعلومات.

-الإلتجاه نحو الإحتفاظ بالمعلومات من طرق بعض الهياكل التي لا تقبل إيصاها إلا إذا فرضت الإدارة عليها إجبارية ذلك من السلطات الأعلى منها.

¹ -علي عياصرة وآخرون، مرجع سابق، صص 70-73

- سوء حركة المعلومات سواء عمودياً أو أفقياً.

- عدم عودت المعلومات يؤدي بالهيئات التي تصدرها إلى عدم إعتبار أهمية مجال المعلومات... إلخ¹

- عدم قيام النقابة بالدور المنوط بها.

- عدم تناسق الفئات السوسيو مهنية.

وبه يمكننا القول جل المؤسسات الجزائرية لها مشكل يتمثل في سوء إستخدام قنوات الإتصال بالطريقة التي تحقق الفعالية التنظيمية هذا ما يجعلها تتخبط في مشاكل تنظيمية متفرعة عن الإتصال.

7- تطور نظريات الإتصال في الفكر التنظيمي:

تعتبر نظرية الإتصالات عن النسق العلمي الذي يجمع بين أجزاء وعناصر الإتصال، ويعمل على تفسير العمليات الأساسية فيه، وفيما يلي سنعرض تطور الإتصال في الفكر التنظيمي:

1- المدرسة الكلاسيكية :

وهي تضم إسهامات كل من مدرسة الإدارة العلمية بقيادة **فريدريك تايلور** والمدرسة البروقراطية بقيادة **ماكس فيبر** حيث لمتحدث عن الإتصالات إلا ككونها أسلوب للإتصالات من الأعلى إلى الأسفل ووسيلة لإعطاء الأوامر للمرؤوسين، وتحديد طريقة الأداء"، وهذا يتجسد من خلال التوجيهات وإعطاء الأوامر كالتدريب للرفع من مستوى أدايمهم وتأهيلهم² وبتالي الإتصالات في ظلها تأخذ طريق ذو اتجاه واحد مركزية إتخاذ القرار وبذلك الإتصال يكون مقتصر على وثائق مكتوبة عن طريق المسير، والمنفذ يستلم الأوامر دون إجراء تعديل أو استغلال لخبرته. فالإدارة العلمية تعتبر أن الإتصالات وجدت لتسهيل عملية القيادة والرقابة على المنظمة من خلال القنوات الرأسية، وكما أكدت أن الإتصالات يجب أن تكون رسمية متسلسلة ومخطط لها وأهدافها القيام بالعمل وزيادة الإنتاجية.

كما نجد مدرسة العملية الإدارية بقيادة **هنري فايول** قد ساهمت مساهمة جديرة بالإهتمام، وذلك لما تعرض له من وصف لقنوات الإتصال الرسمي بين أعضاء التنظيم، وعليه إقتراح مايسمى بالجسر أو المعبر وذلك لنظام الإتصالات الجانبية، عوض من الإتصالات الرأسية السائدة في ذلك الوقت³.

1 - ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 138.

2- أحمد ماهر، كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الإتصال، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 31.

3 - أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 31.

وبه فما يعاب على الإتجاه الكلاسيكي أن خط الإتصالات فيه يجب أن يسير من أعلى إلى أسفل على شكل أوامر وتعليمات وتوجيهها في معظم المجالات، الشيء الذي يكون مدعاة إلى مركزية القرار في المستويات الإدارية العليا، ومن ثم عدم إتاحة الفرصة، لسير خط الإتصالات بشكل صاعد من أسفل إلى أعلى. وتهتم هذه النظرية بالقنوات الرسمية للإتصال والتركيز على الوسيلة الإتصالية المكتوبة وما تؤديه من دور هام في عملية الأرشيف و التوثيق عمل المنظمة.

2- المدرسة العلاقات الإنسانية:

بزعامه إلتون مايبوا فقد لفت الإنتباه إلى أهمية الفرد في تسيير المؤسسة إضافة إلى الإنتاج، وإلى التنظيم غير الرسمي للمؤسسة والعلاقات العفوية بين العمال، وتأثير كل هذا على رضاهم في العمل وبتالي أدائهم عن طريق إتصالاتهم¹. فمن خلال قيامه بتجارب الهاوثورن إستطاع أن يثبت أن للإتصال تأثير قوي على العلاقات الإجتماعية والتفاعل بين رضا ودافعية الأفراد في عملهم، إذ أثبت أن الإتصال يعد كوسيلة للمشاركة وبث روح التعاون في العمل والقيادة وإتخاذ القرار، وهذا عاكس المفهوم السائد أن بأن الإتصال يكون من الأعلى إلى الأسفل فقط، كذلك إهتم بالشكل غير الرسمي للإتصال، كما إعتبر الإتصال وسيلة للتعرف على العالم الداخلي للعمل والأفراد.

وعلى العموم يمكن القول أن أعمال مدرسة العلاقات الإنسانية كانت بمثابة البداية الأولى لدراسة الإتصالات في التنظيمات ولكن ما أغفلت عليه هذه النظرية أنها لم تبالي بالتغذية الرجعية للإتصال مع المحيط الخارجي للمؤسسة والتفاعل الحاصل بينها وبين المحيط.

3-نظرية الفلسفة الإدارية Y و X لماك ريغور (MC Gregor): يعد مناخ الإتصالات وسيلة للتمييز بين نظريتي Y و X لدى بعض الكتاب فنجد أن لكن نظرية سلوكيات إتصالية يتبناها المدراء المتمسكون بتطبيقها ويمكن طرحها كتالي:

1- سلوكيات الإتصال في نظرية X :

-قلة التفاعل مع العمال حيث يظهر بشكل ضئيل.

-إتباع معظم المديرين لإتجاه الإتصال النازل وإقتصار ه على بعض الرسائل والمعلومات البسيطة .

-إقتصار الإتصال الرأسي الصاعد على صندوق الإقتراحات وشبكة الإتصال من خلال جماعات العمل غير الرسمية.

¹ -فضيل دليو، إتصال المؤسسة:إشهار-علاقات عامة-علاقات مع صحافة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003، ص12.

-تركيز عملية إتخاذ القرارات على غير كاف من إلى جانب عدم وضوح هذا الجزء.

من خلال كل هذا يتبين لنا أن الإتصال في ظل هذه النظرية يتسم بعدم الثقة والخوف وسوء الفهم.¹

2-سلوكيات الإتصال في نظرية Y :

-تشجيع عملية التغذية العكسية من العمال من خلال إصغاء الإدارة لهم.

-إتخاذ القرارات في ظل مشاركة كل أفراد المنظمة.

-التواصل والتفاعلين العمال بشكل دائم وخلق جو من الثقة والأمان بينهم².

يتضح لنا أن لتطبيق هذه نظرية أثر بالغ في خلق جيد للإتصالات ،وبث الثقة والتفاهم بين كافة الأطراف في ظل النظام المفتوح للإتصالات،إضافة إلى خلق خلق روح الألفة والمودة ،هذا ما يؤدي إلى تفادي شبكات الإتصال غير الرسمي.

4-نظرية النظم:

ومن رواد هذا الإتجاه (Katz, Kahu, weick)وقد اهتم بكيفية وصول Weick المعلومات إلى المنظمة وانتقالها وتوصيلها داخل المنظمات ،أما Simon & March فقد نظرا للمنظمة كعضو يعمل على فهم واستيعاب المعلومات مركزا على كيفية توصيلها ونقلها وأمر طبيعي أن المنظمة المفتوحة بين أجزائها وبين بيئتها يسهل عليها انسياب المعلومات وتحقيق التغذية العكسية، كما يمكنها التكيف مع المتغيرات الخارجية وتطوير أدائها وتحقيق أعلى درجات الرضا الوظيفي.

فنظرية النظم تهتم بالترايط والتبعية في العمليات والوظائف بين النظم الفرعية في المنظمة، ونظرية النظم المفتوحة وسعت هذه النظرية لتشمل الميكانيكية المعقدة لتبادل المعلومات مع بيئة المنظمة من أجل التعامل مع عدم التأكد.

¹-سعيد يس عامر، الإتصالات الإدارية والمدخل السلوكي لها، دار المريخ، الرياض، بدون سنة طبع. مرجع سابق، ص261-

² - نفس مرجع، ص262.

الفصل الثاني: الإتصال والتنسيق التنظيمي

والإتصال هو الغراء الذي يمسك المنظمة ببعضها ويحقق الإنسجام والتوافق بين أجزائها. ونظرية النظم المفتوحة اهتمت بالتكيف، وكما أشار " كاهن وكاتز " بأن الإتصال لا يمكن فهمه على أنه عملية نقل رسائل بين المرسل والمستقبل، ولكن يمكن فهمه بارتباطه بالنظام الإجتماعي الذي يظهر فيه. فالمدرسة الحديثة والتي أخذت فكرة النظم عرفت المنظمة النظام بأنها عبارة عن المراحل أو الوظائف المهيكلة التي يتصل فيها الأفراد ببعضهم البعض من أجل أهداف معينة.

يتضمن:

- 1- أن المنظمات ستدرس منظمات بشرية يوجد بها أفراد معينين، أي أن المنظمة بها دائما أفراد.
 - 2- أن هؤلاء الأفراد يتصلون دائما مع بعضهم من أجل تحقيق أولا أهداف المنظمة، وأهدافهم الشخصية التي من أجلها انضموا إلى المنظمة فإن لم تشبع المنظمة أهداف الأفراد إلى حد معقول، سوف يصبح بقائها و نموها أمر مشكوك فيه.
 - 3- إتصال الأفراد مع بعضهم البعض لا يتم عشوائيا، ولكن بشكل منظم، يأخذ شكل تنظيمي وهذا ما يقصد به "الهيكلة".
 - 4- جميع الأفراد في المنظمة لديهم أهداف وأغراض، وهم يتوقعون أن إشراكهم في المنظمة سوف يحقق لهم هذه الأهداف.¹
- فهذه النظرية تعتبر الإتصال شكل لتنظيم معين، وعادة ما يترتب عن هذا الإتصال المتبادل تحقيق أهداف الأفراد من انضمامهم للمنظمة، وفي نفس الوقت تحقيق أهداف المنظمة.
- 5- المدرسة الموقفية** ويعطي هذا الإتجاه مرونة كبيرة في التعامل مع العاملين داخل المنظمة، أو مع المتعاملين مع البيئة التي تعمل خلالها، وتؤكد المدرسة الموقفية على أنه لا يوجد طريقة مثلى للتنظيم، وذلك من خلال ملاحظة أن المنظمة هي نظام من الإتصالات والتفاعلات الإنسانية القابلة للتكيف والتغير حسب متطلبات البيئة والضغوط الممارسة عليها. وبتالي تقوم هذه النظرية على إعتبار وجود عدة طرق لأداء العمل والإدارة وهذا يعود إلى نوع العمل والظروف المحيطة، ويمكن للأفراد والنظام تقبل هذا الإختلاف والتعدد لو أحسنوا توفير المعلومات عن ذلك وإفهامها للمعنيين، وبصفة عامة لو أحسنوا إستخدام الإتصالات بينهم.²

¹ حامد أحمد رمضان بدر: إدارة المنظمات، اتجاه شرطي، ط1، دار الفيلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1982، ص 29-30

²- أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 33-34.

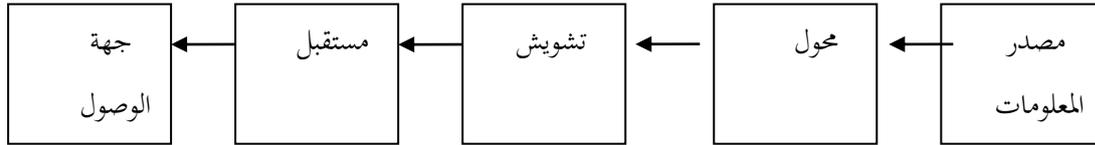
6- **نظرية الإتصال التنظيمي**: تعتبر النظرية تكويني يحتوي على المتغيرات المكونة لظاهرة معينة، والعلاقات المحتملة بين هذه المتغيرات والنظرية في تكوينها تحاول أن تحاكي التكوين الفعلي الحقيقي للظاهرة، وعلى هذا فنظرية الإتصالات لا بد أن تحاكي ما يحدث بالفعل في الواقع العملي، ويستدعي الأمر تقديم بعض المحاولات لوضع نظريات تشرح الواقع العملي للاتصالات¹.

وقد تحددت عدة نماذج في هذا الإطار كمايلي:

أ- نموذج شانون وويفر للاتصالات التنظيمية:

من بين أشهر نماذج الإتصال التنظيمي النموذج الذي وضعه **كلود شانون و وارين ويفر** " Claude Shannon Warren Weaver et " فهناك مصدر للمعلومات، ويقوم المصدر بوضع المعلومات في الرسالة ويقوم الفرد بتحويل هذه الرسالة إلى إشارات، ويقوم فرد آخر باستقبال الإشارات التي يتم وضعها في رسالة ترسل إلى الشخص المطلوب.

شكل: رقم (2) نموذج شانون وويفر للاتصالات

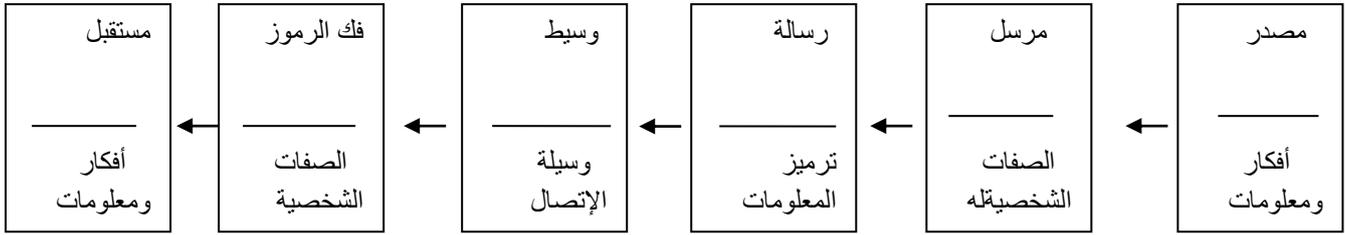


أحمد ماهر، كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الإتصال، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 34

ب- **بنموذج بيرلو لعملية الإتصال**: **اهتم ديفيد بيرلو** David Berlo بالإتصالات كعملية تحتوي على العديد من الأنشطة ويتضح ذلك من خلال الشكل الذي يبين أن هناك مصدر لعملية الإتصال، هذا المصدر لديه أفكارا يود أن يعبر عنها، يأتي بعد ذلك القيام بترميز أو صياغة المعلومات، ويتأثر هذا بالقدرات العقلية والعضلية و الحواسية للفرد، ويتكون من ذلك وضع الأفكار والصياغات في رسالة، يتم نقل الرسالة، من خلال وسيط أو وسيلة للإتصال، ويقوم فرد آخر بفك الرموز المرسله أو تفسيرها، ويتأثر هذا الشخص أيضا بقدراته العقلية والمواسية، وهذا الأخير ينقل المعاني إلى فرد آخر وهي جهة الوصول.

¹ - نفس مرجع، ص 34-35

شكل رقم (3): نموذج بيرلو للاتصالات.



المصدر: أحمد ماهر، المرجع السابق، ص 35

د- النموذج المتكامل للإتصال التنظيمي: هناك العوامل الواردة في هذا النموذج تتطلب إهتماما خاصا فمن

جهة يعتبر الإتصال عملية يتم بموجبها نقل المعلومات، ومن الممكن أن تكون وسيلة نقل المعلومات شفوية أو مكتوبة أو مرئية أو مسموعة... أو تتضمن مجموعة من وسائل الإتصال.

وكذلك يبين النموذج إلى أنه ليس هناك تطابق مباشر بين نظام الإتصال وبعض النتائج مثل السلوك والأداء، وتؤثر مدركات الدور ومعوقات الإتصال والتفسير أو التأويل على السلوك والأداء للسلوك والأداء نتائج تعود إلى كل من المؤسسة والفرد، فالسلوك والأداء الناتجان عن واقعة إتصال معينة في المؤسسة سيؤديان إلى تحقيق أو الفشل في تحقيق مهمة ما.

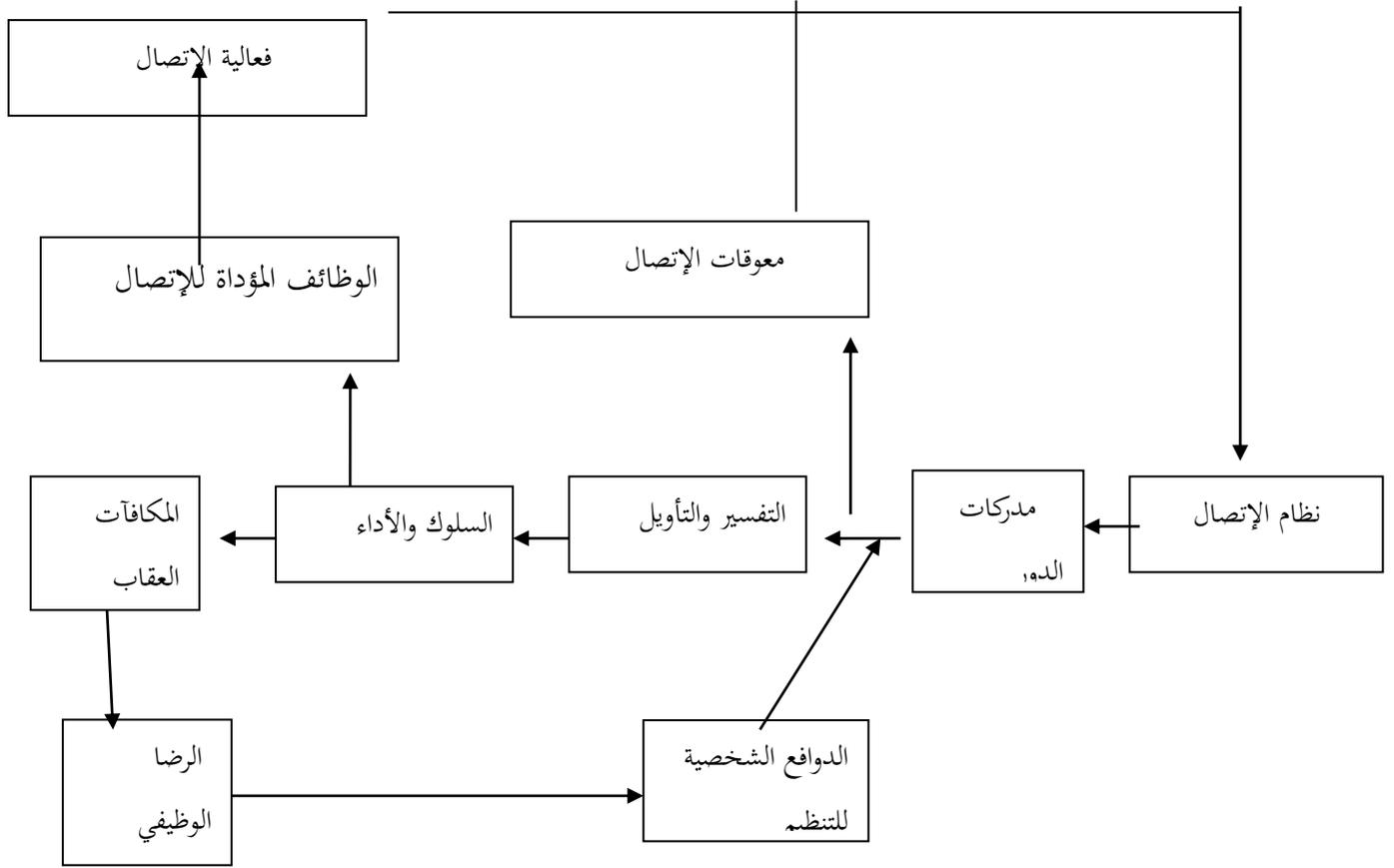
- ويبرز هذا النموذج ضرورة قيام المؤسسة، بمراقبة فعالية الإتصال، وإجراء التغييرات اللازمة في عملية الإتصال ومحاولة إزالة معوقات الإتصال لتحسينه.

وللسلوك والأداء أيضا تأثيرهما على الفرد العامل، حيث تتبع السلوك والأداء دائما نوعيات مختلفة من المكافآت والعقوبات، فالرضا استجابة فردية للمكافآت والعقوبات، وهذا وضع نفسي يتيح للفرد فرصة مراقبة مستوى المكافأة المترتبة على السلوك والأداء وتؤثر على الخصائص النفسية مثل الدوافع و الشخصية والتعلم. ونتيجة للرضا يمكن أن تغير هذه العوامل والعمليات الفردية الطرق التي يفسر بها الأفراد الرسائل أو المعلومات المنقولة في المستقبل¹.

¹ - صبرينة رماش، معوقات الإتصال بين الإدارة الموارد البشرية والعمال في المؤسسة العمومية الجزائرية، رسالة نشر غير

منشورة، جامعة قسنطينة، 3004/2003. ص 50-51

شكل رقم (4): النموذج المتكامل للإتصال



المصدر : رماش صبرينة: معوقات الإتصال بين الإدارة البشرية والعمال في المؤسسة العمومية الجزائرية ، رسالة نشر غير منشورة ، جامعة قسنطينة، 3004/2003. ص 50.

-ومجمل القول أن أهم مدخل لفهم مجال الإتصال التنظيمي يتحدد مع المقاربة الوظيفية فهي تعتبر التنظيم كمنسق يقوم الإتصال بداخله بضمان تفاعل وترابط العناصر، حيث تسمح شبكات الإتصال للأفراد بالعمل بانسجام، فالمؤسسة كنظام مفتوح تتفاعل مع محيطها تؤثر فيه وتتأثر به بغية المحافظة على توازنها فالإتصال هو عملية تفاعل بين الأفراد داخل النسق الذي هو المؤسسة لتحقيق الأهداف المرغوب فيها"¹.

¹ - فضيل دليو وآخرون: البحث في الإتصال، عناصر منهجية، مخرعلم الإجتماع الإتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2004، ص 96.

المبحث الثاني: التنسيق التنظيمي

يعد التنسيق بالتنظيمات من بين الأنشطة الأساسية و العمليات الإدارية الهامة، و تعود أهمية التنسيق إلى تزايد دور التنظيم في إدارة الأعمال من جهة و الموارد البشرية من جهة أخرى، إلى جانب إتساع حجم المنظمات ونطاق نشاطها، بحيث أصبحت هذه الأخيرة تشتمل على عدد كبير من الوحدات الإدارية، حيث تقوم كل وحدة من هذه الوحدات الإدارية بأنواع متعددة من الأنشطة، بعضها قد يكون شبه مستقل عن الأنشطة التي تقوم بها الوحدات الإدارية الأخرى، و بعضها قد يتداخل مع أنشطة الوحدات الإدارية الأخرى في المؤسسة.

لذلك تبرز أهمية التنسيق بين الأنشطة التي تقوم بها مختلف وحدات أقسام المنظمة ، كما تبرز أهمية التنسيق كذلك بين المنظمة و غيرها من المنظمات الأخرى في المجتمع و ذلك نتيجة تزايد عددها ، التي أصبحت تشكل أنساقا فرعية ضمن النسق الإقتصادي و الإجتماعي العام للمجتمع، و هذا التنسيق يتم و يمر حتما عبر عمليات الإتصال و وسائله.

و قد أدرك المنظرون والباحثون في المجال التنظيمي هذه الأهمية، وظهر ذلك حتى في تعريفاتهم للإدارة، حيث أخلط بعضهم بين الإدارة و التنسيق عندما عرفوا الإدارة بأنها التنسيق بين الموارد من خلال عمليات التخطيط والتنظيم و التوجيه و الرقابة لغرض تحقيق أهداف محددة . و أشار آخرون إلى أنه على المسير أثناء قيامه بمهامه الإدارية أن ينسق أوجه النشاط المختلفة التي تدخل في نطاق سلطاته و مسؤولياته. و هذا القول يعني أن التنسيق ليس عملية مستقلة عن العمليات و الأنشطة الإدارية الأخرى و في مقدمتها الإتصال، و لكنها تمثل ضرورة قوية في جميع العمليات الإدارية الأخرى من إتصال و تخطيط و توجيه و رقابة.

لهذا سنحاول التطرق لهذا الموضوع بالتحليل و المناقشة في ضوء الواقع و معطيات الميدان أي دون الفصل بين الدراسة النظرية و المعالجة المتغيرات هذا الجانب الذي يشمل عدة عناصر و قضايا منها أهمية التنسيق و أهدافه ومبادئه ووسائله و علاقته بالإتصال ضمن مجال تحقيق فعالية التنظيمات الحديثة و منها على وجه الخصوص التنظيمات النقايبية.

1-تعريف التنسيق من منظور تشريعات العمل:

لقد عرف دونالد كلو "Doald J.Clough" التنسيق بأنه عملية التكامل بين أنشطة مختلف أقسام المنظمة الموجهة نحو الأهداف الرسمية المشتركة، و ذلك بالإعتماد على نظام ملائم من الإتصال المتبادل(إتصال ذو

الفصل الثاني: الإتصال والتنسيق التنظيمي

إتجاهين) بين الهيئة التنفيذية و الأقسام التي تقع تحت سلطتها، و بين الهيئة التنفيذية ورئيسها، و بين الهيئة التنفيذية و نظيرها على نفس المستوى في المنظمة¹.

كما عرف " هنري فايول" التنسيق بأنه إيجاد الانسجام و التكامل بين جميع الأنشطة في المنظمة بطريقة تسير العمل و تحقق النجاح²

كما عرف " سكيديمور " " Skidmoe" و " تاكيراي " "Thackeray" التنسيق بأنه عملية للعمل معا لتجنب أو تفادي التكرار Duplication و الجهود غير الضرورية لتجنب الصراع³. هذا التعريف يبرز أهمية التنسيق أو الهدف منه و هو تجنب التكرار، و تفادي الجهود التي يقوم بها العاملون في المؤسسة و التي تعتبر غير ضرورية ، و من أهدافه أيضا تجنب الصراع الذي يحدث بين الوحدات أو الأقسام الإدارية المختلفة، و لذلك فإن تحقيق هذه الأهداف يمكن المنظمة من تحقيق أهدافها دون ضياع في الجهد و الوقت و المال.

و يؤكد هذا الهدف التعريف التالي : " حيث إعتبر التنسيق بأنه الجهود الذي يرمي إلى تعاون مختلف أجزاء الإدارة و عدم تضاربها في سبيل تحقيق الهدف المشترك"⁴

و لتوضيح فإن التنسيق يختلف عن التعاون ، و ليس أحدهما بديلا عن الآخر بل أن المفهومين لا يمكن الإستغناء عن أحدهما في أي عمل مشترك سواء كان داخل المنظمة الواحدة أو بين مجموعة من المنظمات و في ذلك نشير " بأن التنسيق أكبر و أشمل من التعاون، فالتعاون هو العمل معا لإنجاز أهداف معينة و يستخدم عادة بصورة إيجابية لإحداث الأنشطة الفعالة، و التعاون أيضا يتجه نحو هدف واحد متميز. أما التنسيق عادة فإنه يشتمل على مجموعة من الأهداف و يؤثر في العديد من الناس و الجماعات ، من أجل تحقيق هذه الأهداف"⁵. و يؤكد هذا التعريف إختلاف المعنى بين التعاون والتنسيق ، لأن التنسيق عمل مستمر و متصل و ليس حالة

¹- عبد الكريم أبو المصطفى ،الإدارة والتنظيم "المفاهيم والوظائف -العمليات" المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001، ص 215-216

²-الجيلالي بن حمادي ،التنسيق المهني ودور وسائل الإتصال في الخدمة الإجتماعية، مذكرة مابعد التدرج المتخصص في تسيير الموارد البشرية ،جامعة الجزائر ،المدرسة الوطنية للصحة العمومية، 2001، 2000، ص 3.

³ - Skij Mor (Rex), **Miltong (Thackeray) : Introuction to social work**, N.J , praentice , hall,inc engle wood clibbs ew delhi,1976;p313

⁴ - عبد الكريم أبو المصطفى، مرجع سابق، ص 218

⁵ - سيد الهواري ، نظام إدارة الموارد البشرية، ج4، القاهرة، 1981، ص 151-153.

الفصل الثاني: الإتصال والتنسيق التنظيمي

ساكنة، و أفراد الجماعة تتوافر لديهم القدرة على التعاون في معظم الأحوال، و لكنهم لن يتمكنوا من تحقيق التنسيق بأنفسهم .

هذا و يعرف التنسيق كذلك بأنه : التوفيق بين الأنشطة المختلفة للجماعة لتحقيق التجانس و الانسجام بينهما بقصد تحقيق الأهداف المشتركة"¹.

ومن هنا يمكننا القول أن التعاريف السابقة أكدت عدة حقائق سنحاول تلخيصها في النقاط التالية: .

1- أن التنسيق عملية تنصب على الأنشطة التي يقوم بها شخصان أو أكثر داخل الوحدة الادارية أو بين وحدتين أو أكثر داخل نطاق المنظمة.

2- أن التنسيق عملية مستمرة حيث أنها ملازمة لجميع العمليات الإدارية الأخرى.

3- أن التنسيق عملية هادفة حيث أنها تساعد على تحقيق الانسجام و التكامل بين أنشطة المنظمة بما يحقق الأهداف المشتركة، مع تجنب التكرار ، و تفادي الجهود غير الضرورية أو تجنب الصراع بين تلك الوحدات.

2- أهمية التنسيق التنظيمي:

لقد أشارنا فيما سبق إلى أن التنسيق يعتبر ضرورة من ضروريات العمل داخل المؤسسات و قد ساعد على زيادة أهمية التنسيق عدة عوامل منها

1- " التضخم الذي أصبحت عليه المؤسسات : حيث تتألف هذه المؤسسات من العديد من الوحدات الإدارية، كما إزداد عدد المستويات الادارية في المؤسسة، الأمر الذي أصبح التنسيق بين أنشطة هذه الوحدات أمرا ضروريا.

2-الاتجاه نحو التخصص و تقسيم العمل مما يساعد على زيادة عدد الوحدات الإدارية في المؤسسة من ناحية ، و من ناحية أخرى أصبحت كل وحدة منها تختص بمظهر واحد فقط من اجمالي العملية ، و من ثم من أجل إنتاج سلعة أو تقديم أية خدمة فلا بد من اسهام كل وحده من هذه الوحدات المتخصصة، و هذا الوضع يؤدي إلى خلق مشكلة رئيسية للتنسيق.

3-تزايد عدد المؤسسات في المجتمع الواحد : و قد صاحب هذا ظهور ظاهرة التكرار أو الازدواج بين خدمات هذه المؤسسات ، لذلك فإن هذه المؤسسات تستطيع توفير كثير من الخدمات الفعالة عن طريق التنسيق مع تفادي هذا التكرار ، كما أن كثرة هذه المؤسسات قد تؤدي إلى خلق حالة من الصراع بين هذه المؤسسات

¹ عبد الغني بيسوني، أصول علم الإدارة العامة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1983، ص5

خاصة إذا كان ذلك من اجل توفير الموارد التي تحتاج إليها، و لذلك يمكن تفادي و تجنب الصراع عن طريق التنسيق".¹

3-أهداف التنسيق التنظيمي:

إن المبدأ الأساسي الذي يهدف إليه التنسيق هو إحداث التوازن و الانسجام بين مختلف أوجه النشاط في المؤسسة الواحدة بحيث يسود التفاهم و التعاون مختلف المستويات الادارية ، ويؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة بأعلى قدر ممكن من الكفاية.

و بجانب هذا الهدف الرئيسي للتنسيق فإن هناك عدة أهداف أخرى منها:

1- "التكامل في أداء الأعمال وعدم تكرارها و تجنب الإزدواج والتداخل في الأنشطة و الإختصاصات و تحقيق الكفاية في أداء المهام"² ، فعن طريق التنسيق تستطيع كل وحدة إدارية من وحدات المؤسسة ، أن تتعرف على ما تقوم به الوحدات الأخرى من مهام، و بذلك تتجنب هذه الوحدات التكرار أو الإزدواجية فيما تقوم به من أنشطة. و نظرا لكون التنسيق عملية ممتدة الآثار، لا تقتصر فقط على ما يحدث داخل كل مؤسسة على حدى، بل يتسع نطاقها إلى تحقيق التوافق والانسجام بين المؤسسات المختلفة ضمن القطاع الواحد و ذلك لمنع الازدواجية في أداء نفس المهام و الأعمال و كذلك تجنب التكرار و الصراع ، و من الأمثلة على ذلك في مجال العمل النقابي حيث تقوم النقابات بقطاع التربية بمهام متكاملة بما يخدم المطالب العمالية و العمل النقابي عامة فيجميع أبعاد الوعي النقابي بشكل يحقق الفعالية و تجنب التكرار غير الضروري للخدمة النقابية .هذا على نطاق التكامل المنظماتي كذلك الأمر على نطاق التكامل و التنسيق بين وحدات و أقسام المنظمة النقابية الواحدة.

2-التنسيق يؤدي إلى تحقيق الأهداف بأقل قدر من الوقت و الجهد و النفقات .

3-تكامل إختصاصات الوحدات الإدارية المختلفة داخل المؤسسة الواحدة و ربطها ببعضها، في عملية توافقية تضمن إلى حد كبير تحقيق الأهداف المسطرة.

4-منع حدوث المشكلات التنظيمية في مختلف أنشطة الوحدات و الأقسام الإدارية،و ذلك بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة ، و القضاء على المعوقات التي تعيق السير الطبيعي للأنشطة، و هذا بفضل التنسيق"³، كما يظهر الدور الوظيفي للتنسيق في الإدارة و التنظيم داخل المؤسسات على مستوى منع تكرار الأعمال و تداخل

¹ - محمد سعيد عبد الفتاح، الإدارة العامة، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، 1973، ص 279-280

² - سامي جمال الدين، الإدارة والتنظيم الإداري، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 150.

³ - سيد الهواري، نظام إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 160

الصلاحيات للمسؤولين و الوحدات أو الأقسام الإدارية التي تكون النسق التنظيمي العام للمؤسسة . و أن تقييم أداء كل مستوى و تحديد موقع و مركز هذه المراكز في الجهاز الإداري للمؤسسة يقتضي وجود نظام للتنسيق يقوم على الواقعية و الإحترافية إضافة إلى البحث و التخطيط العلمي لكل المشاريع.

4- مبادئ التنسيق التنظيمي:

بعد أن إتضحت أهمية التنسيق و الأهداف التي يساهم في تحقيقها يبرز سؤال هام حول كيفية تحقيق هذا التنسيق داخل المنظمة ، و نظرا لأن " ماري باركر فوليت " Mary Prker Follet قد فرقت بين مبادئ التنسيق و أساليبه و سنعرض هذه المبادئ فيما يلي:

"1 مبدأ الإتصال المباشر: حيث يمكن تحقيق التناسق من خلال الاتصالات الأفقية المباشرة التي تتم بين الأفراد أثناء العمل اليومي . إذ أن طبيعة الأعمال تستدعي إنتقاء هؤلاء الأفراد و تبادل الأحاديث، و من خلال هذه الأحاديث تلتقى الأفكار أو تتباعد، و هذا يعني أن الإتصال المباشر بين إدارتين على مستوى واحد و في إطار من التعاون يساهم كثير في تحقيق هذا التجانس، و ما يحققه الإتصال المباشر متناسق لا تحققة التعليمات والأوامر لذلك كان على الإدارة أن تستند على هذا المبدأ، في استمرار هذا الإتصال المباشر طالما أنه لا يعطل أو يعوق العمل، و أن تعمل الإدارة على خلق جو بين العاملين يساعد على تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الخاصة.

فالعلاقة بين تحقيق التنسيق ووجود الإتصال أن توفر نظام الإتصال في المؤسسة بوسائله و قنواته و شبكاته ، يعتبر مبدأ ضروري لتحقيق التنسيق الجيد بين الأفراد ، و الذي بدوره يساهم بشكل مباشر في تحقيق المؤسسة لأهدافها وخططه و لعل هذه الحقيقة تكشف عن علاقة هامة وهي أن التنسيق يتحقق بواسطة الإتصال و خاصة الإتصال الأفقي و المباشر . حيث يتبادل المسؤولون المعلومات والآراء حول المشكلات و حلولها"¹

2 مبدأ التنسيق يبدأ منذ المراحل المبكرة لوضع الخطط و السياسات: و هذا المبدأ يؤكد على حقيقة هامة و هي أن التنسيق ينبغي أن يبدأ مع البدايات الأولى لوضع الخطط و السياسات ، وبذلك نشير أن الخطط قد تكون قصيرة المدى و أخرى طويلة الأجل و من الضروري أن يتم التنسيق بين التخطيط طويل الأجل و التخطيط قصير الأمد، و يتأتى ذلك عن طريق تكاملها بحيث يناسب التخطيط الطويل و يساهم في تحقيق الأهداف طويلة الأجل"².

¹ جميل أحمد توفيق، مذكرات في إدارة الأعمال، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية،، 1976، ص ص 135-136.

² - جميل أحمد توفيق ، مرجع ، ص 140.

3 إرتباط و تفاعل جميع العوامل في الموقف: ينبغي أن يكون واضحاً أن جميع العوامل التي توجه في موقف معين ترتبط ببعضها و تتفاعل مع بعضها فينبغي على كل إدارة أن تحصن نفسها عن طريق خلق جو من التعاون الإرتباط مع الآخرين، هذا الإرتباط الذي تحكمه طبيعة العلاقات في المشروع ، و هذا المبدأ يؤكد أن أجزاء المؤسسة لا تستطيع القيام بمهامها بمعزل عن الوحدات الادارية الأخرى.

من خلال المبادئ التي تطرقنا لها نستنتج أن التنسيق التنظيمي تتحقق معاملة فيما يلي:

- أن تحدد صور ووسائله لحظة إعداد الخطط فسلامة التخطيط و ودقة التنظيم من العوامل الرئيسية لفعالية التنسيق ونجاحه.

- يجب توفير الإمكانيات والأدوات اللازمة لتحقيق التنسيق و ضمان مرونته .

- التنسيق الجيد والفعال يحتاج لكفاءة عالية لدى العاملين وأن تسودهم روح التعاون ، إضافة لمهارات القائد.

5- وسائل و أساليب التنسيق التنظيمي :

لقد تعددت أساليب التنسيق في المنظمات المختلفة، و مع ذلك فإن هناك من اختصر هذه الأساليب في أسلوب واحد و هو عن طريق اللجان المختلفة و من أبرز هؤلاء "دونالد كلو" "Donald Clough" حيث أوضح

"بأن التنسيق يمكن تحقيقه من خلال استخدام اللجان ، حيث يصبح الهدف الرئيسي لهذه اللجان هو الاتصال و توضيح المعلومات ، و من هذه اللجان ، لجان الميزانية و لجان توزيع السلع ، وغيرها من اللجان التي تستخدم في المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية الرسمية حيث تستخدم هذه اللجان كوسائل مقبولة للتنسيق"¹ و قد أضاف البعض إلى اللجان التنسيقية وسائل أخرى مثل التنسيق عن طريق القيادة الادارية ، وعن طريق المجالس الادارية، وعن طريق عقد اجتماعات دورية لأعضاء المنظمة ، و سوف نتناول هذه الوسائل فيما يلي:

التنظيم المبسط: يعتبر التنظيم المبسط من الوسائل الهامة التي تساعد على تحقيق التنسيق في المنظمة، والتنظيم المبسط الذي نقصده هنا هو الذي يراعي فيه الآتي:

1- أن توضع الأنشطة المرتبطة ببعضها البعض في نفس الوحدة الادارية بحيث تخضع لقيادة إدارية واحدة، و هذا من شأنه يساعد على تحقيق التنسيق داخل هذه الوحدة الادارية . إلا أنه من الملاحظ أنه مع الاتجاه نحو التخصص و تقسيم العمل يؤدي إلى تخصص كل وحدة إدارية في جزء صغير من العملية التي تقوم بها المؤسسة بما

¹ - عبد الكريم أبو مصطفى، الإتصال ووسائله في الخدمة الإجتماعية، ط2، مكتب الجامعي، مصر، 1984، ص ص-120

يؤدي إلى زيادة عدد هذه الوحدات الادارية ، مما يتعذر معه تحقيق التنسيق ، لذلك تثبت بعض الدراسات إلى أنه من الضروري التضحية ببعض مزايا التخصص ووضع العمليات المرتبطة بعضها البعض إرتباطا وثيقا تحت إشراف رئيس حتى يمكن تنسيق هذه العمليات بسهولة ويسر.

2- وضوح أهداف و اختصاصات كل وحدة إدارية من الوحدات التي تشتمل عليها المؤسسة . إذ من الملاحظ أن نطاق الإشراف أو التمكن من الموضوعات التي تتناولها البحوث الإدارية و ذلك لأنها تعد أحد العوامل الأساسية في تحديد عدد الوحدات الإدارية في المؤسسة و كذلك عدد المستويات الإدارية . فمع زيادة عدد العاملين في المؤسسات و تحديد نطاق الإشراف ، يصبح عدد الوحدات كبير و يزداد تبعا لذلك عدد المشرفين الذين يختص كل منهم بمجموعة خاصة من مجموعات العمل ، الأمر الذي قد يؤدي في بعض الأحيان إلى تداخل الإختصاصات والمسؤوليات . لذلك يعتبر التنظيم الدقيق و الثابت ووضع إختصاصات و أهداف كل مجموعة من هذه المجموعات مهم بحيث لا تتداخل الإختصاصات و يدرك العاملون بكل وحدة من الوحدات الإدارية حدود هذه الإختصاصات و حتى يدركوا كذلك في ذات الوقت مسؤوليات و إختصاصات الوحدات الأخرى .

6-التنسيق التنظيمي ووسائل الإتصال :

حيث يقصد بالتنسيق التوفيق بين الأنشطة المختلفة في المؤسسة أو لجهود أي جماعة من جماعات المؤسسة ، وذلك لمنع التضارب أو التعارض بين هذه الوحدات، و بحيث تسير الجهود الجماعية في تجانس و انسجام. لذلك فإن التنسيق الفعال يتوقف على وجود قنوات اتصال جيدة في المؤسسة، وتبرز أهمية الإتصالات في تحقيق التنسيق في مجال الإتصالات بكل مستوياتها.

إذ تعد المنظمة من أهم الوسائل لتحقيق التنسيق، و أن الإتصال الشخصي من أهم أنواع الإتصالات التي تؤدي إلى التنسيق المطلوب، حيث يتيح الفرصة لتبادل الرأي و المعلومات، سواء داخل المستوى الاداري الواحد ، أو بين المستويات الادارية المختلفة ، و بذلك تقف الأقسام و الادارات المختلفة على أنشطة بعضها البعض وإنجازاتها و بجانب هذا الاتصال الشخصي هناك وسائل إ اتصال أخرى تساهم في تحقيق هذا التنسيق و هي :

"-التنسيق عن طريق وسائل الاتصال المكتوبة و منها المنشورات الدورية ، و التقارير المكتوبة التي تقدمها كل إدارة من الإدارات المختلفة داخل المؤسسة عن أنشطتها.

-التنسيق عن طريق اللجان المختلفة . في كل مؤسسة من المؤسسات و أخرى استشارية و ثلاثة تنسيقية و هذه اللجان التنسيقية تختص بتنسيق الاعمال و الجهود بين عدد من الوحدات الادارية داخل المؤسسة . و قد تلجأ عدد من المؤسسات من أجل تنسيق الأعمال فيما بينها إلى تشكيل لجان تنسيقية مشتركة لتحقيق هذه المهمة.

الفصل الثاني: الإتصال والتنسيق التنظيمي

-التنسيق عن طريق الاجتماعات الدورية لاجتماعات المؤسسة، و هذه الاجتماعات تتيح الفرصة للمشاركين فيها لتبادل الآراء و الأفكار ،وهذه المناقشات تتيح الفرصة لتحقيق الانسجام و الترابط بين الوحدات الادارية في المؤسسة و تكامل أنشطتها.

-التنسيق عن طريق أجهزة الاتصال الميكانيكية الحديثة أو ما يعرف بتكنولوجيا الاتصال بحيث تيسر مهمة نقل الأفكار ، و تعرف المعلومات التي تشكل القاعدة الأساسية التي يعتمد عليها في عملية التنسيق.

-التنسيق عن طريق الاتصالات غير الرسمية، و هذا النوع من الاتصالات مكمل للاتصالات الرسمية حيث تعمل هذه الاتصالات على تنمية العلاقات الودية بين الأفراد الذين يتطلب عملهم التنسيق، خاصة و أن التنسيق قد يكون بن شخصين ليس لأحدهما سلطة على الأخرى ، و بذلك يستطيع هذين الشخصين أن يبلغ كل منهما حاجته و ما يقابله من صعوبات تشغيلية حتى يمكنها الاتفاق على طريقة منسقة للعمل¹.

-التنسيق عن طريق القائادات الادارية : يعتبر القادة الإداريون من أهم أدوات التنسيق و ذلك من خلال ما يقومون به من مهام منها:

1-تحقيق الانسجام و التوافق و تنمية العلاقات التي تتم فيها العمل و ذلك بين رؤوسيهم مما يسهل من عملية التنسيق فيما بينهم.

2-توجيه المرؤوسين و أنشطتهم بما يحقق هذا التنسيق.

3-التوفيق بين النشاطات التي يقوم بها هؤلاء المرؤوسين.

4-العمل على إزالة الخلافات بين رؤوسيهم.

5-التأكد من أن العمل يسير وفق الخطة المرسومة له هذه الخطة التي روعى فيها التنسيق بين أنشطة مختلف الوحدات الادارية².

إضافة إلى ذلك فإن التنسيق الجيد يعتمد اعتمادا كبيرا على الدقة في رسم الخطط و السياسات و توزيع المسئوليات و تحديد العلاقات ، و إختيار الكفاءات الفنية و الادارية التي تشرف على نشاط المشروع ، كما

¹ - كمال أبو الخير، أصول الإدارة العامة، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، 1983، ص ص 194-196

² - عبد الكريم أبو مصطفى، الإتصال ووسائله في الخدمة الإجتماعية، مرجع سابق، ص ص 126-127

الفصل الثاني: الإتصال والتنسيق التنظيمي

يتوقف على القدرة و الكفاية و الاحاطة الشاملة التي ينبغي أن يتصف بها من تقع على عاتقهم مسؤولية الإدارة¹

و هذه العبارة توضح التنسيق الجيد يمكن أن يتحقق من خلال القيام بالوظائف الإدارية الأخرى و هي التخطيط و رسم السياسات ، فإراعي التنسيق و الإنسجام بين الخطة العامة للمؤسسة و السلطة الخاصة بالوحدات الادارية المختلفة ، و بين الخطط قريبة الأجل و الخطط طويلة الأجل، و التنسيق أيضا من خلال وظيفة التنظيم الاداري حيث يراعي في بناء الهيكل التنظيمي للمؤسسة أن تجمع الأنشطة المتشابهة أيضا من خلال وظيفة التوظيف بحيث يتم إختيار الكفاءات الفنية و الإدارية التي تشرف على الأنشطة المختلفة داخل المؤسسة.

و من ناحية أخرى فإن هذا النوع من التنسيق الذي يؤدي إلى تجنب حدوث مشكلات التكرار و الإزدواج والمنازعات و التضارب ، بجانب الجهود التنسيقية الأخرى التي تمارس داخل المؤسسة لإزالة الإزدواج و التكرار أو التضارب الذي يكون قد حدث فعلا و هذا ما دعى البعض إلى التفرقة بين التنسيق الجيد و التنسيق الممتاز هو الذي يزيل المواقف الحرجة فور ظهورها . أما التنسيق الممتاز هو الذي يتوقع حدوث مثل هذه المواقف و يعمل على منع ظهورها . و هذا يجعلنا نعود من جديد لتحليل الاتصالات التنظيمية من جوانب أخرى و بكيفية مختلفة حيث سبق لنا أن تناولنا التنظيم بأنه عملية ترتيب الأنشطة و الأعمال داخل المؤسسة في صورة مجموعات أو وحدات إدارية بحيث تضم كل وحدة من هذه الوحدات الادارية الأنشطة و الأعمال المتجانسة . ثم تسند هذه الأعمال أو الانشطة إلى العاملين . إلا أن هذه الوحدات الادارية ليست منعزلة عن بعضها البعض و لكنها على صلة مستمرة ، و من ذلك تتضح أهمية الاتصالات داخل المنظمة².

خلاصة الفصل:

و هكذا نخلص من التحليلات و المناقشات التي جاءت في هذا الفصل إلى أن الإتصال و التنسيق يبقيا دائما مقومين و عنصرين أساسيين في كل ممارسة إدارية و عملية تنظيمية، تحكم نشاطات و علاقات المؤسسة مع أعضائها و مع أفراد و جماعات الجمهور الخارجي، خاصة المؤسسات المتواجدة في المحيط الخارجي . كما يبقى التنسيق عاملا و متغيرا مؤثرا و متأثرا في الوقت نفسه بالعمليات الإدارية و التنظيمية الأخرى كالتخطيط و الرقابة

¹ كمال أبو الخير، مرجع سابق، ص 201-202

² -محمد السعيد عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 285.

الفصل الثاني: الإتصال والتنسيق التنظيمي

و الإتصال، هذا الأخير الذي يعتبر سببا و نتيجة في كل عملية تنسيق ، حيث بدون الإتصال تختفي مظاهر التنسيق و يفتر دوره في تنظيم و إعادة تشكيل الانشطة و العلاقات التي يكون العاملين و الموظفين كمسؤولين أو مرؤوسين طرفا فيها ، كما أن الإتصال يتسع نطاقه و تزداد اهميته بفعل .تأكدت هذه العلاقة الوظيفية بين الإتصال و التنسيق ميدانيا ، أن أي مسؤول لا يستطيع تحقيق التنسيق المطلوب بين الأفراد و الأعمال و الوحدات أو الأقسام الادارية دون تخصيص عناية كافية من الوقت و الجهد و الوسائل... لعمليات الإتصال التنظيمي . كما إتضح أيضا أن حرص المسؤولين على تحقيق التنسيق على مستوى المهام و الأعمال و على مستوى الأفراد و الأقسام و حتى بين المؤسسة و المؤسسات الأخرى المتواجدة في المجتمع ، يفترض و يتطلب بدون إدارة و تنظيم هذا ما يستبعد إمكانية وجود نظام اتصال فعال . فلا إدارة بدون تنسيق كما لا مؤسسة الفصل بين التنسيق و الإتصال و إعتبروا وجهين لعملة واحدة.

الفصل الثالث: سوسيولوجية الحركة النقابية والإضرابات

المبحث الأول: الحركة العمالية والنقابية

- 1- قراءة سوسيو تاريخية لنشأة وتطور النقابات العمالية.
- 2- الإتجاهات المفسرة للنقابة في النظرية السوسيولوجية
- 3- تصنيفات النقابات العمالية
- 4- الحركة العمالية والنقابية في الجزائر (النشأة والتطور)
- 5- أنواع النقابات في الجزائر

المبحث الثاني: سوسيولوجية الإضرابات

- 1- التطور التاريخي للإضراب
- 2- أسباب وأشكال الإضرابات
- 3- عناصر وخصائص الإضرابات العمالية
- 4- مراحل الإضراب
- 5- دور النقابات في الإضراب
- 6- واقع ممارسة الإضراب في الجزائر
- 7- مكانة المفاوضات في الإضراب

تمهيد:

إن المتفحص لتاريخ مسار الحركة العمالية في العالم يلحظ أن النقابات تعتبر من المنظمات الهامة في المجتمع الحديث، جراء ما تقوم به من مهام تسعى في إطارها إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، هذا ماجعلها تتميز في وقتنا الحالي بطغيان الجانب التنظيمي عليها إذ أصبح وجود أي تنظيم مرهون لا محالة بتنظيم نقابي له حق الشرعية في تمثيل العمال بمختلف فئاتهم التمثيل الشرعي وبإجراءات مختلفة.

في هذا الإطار نتعرض ضمن هذا الفصل لمبحثين نحاول في المبحث الأول التطرق لقراءة سوسيو تاريخية للحركة النقابية في العالم، وأهم الإتجاهات المفسرة للنقابة ضمن النظرية السوسيولوجية، وأبرز تصنيفات النقابة في العالم، ثم مسار الحركة النقابية في الجزائر من الفترة الإستعمارية فالأحادية وصولاً إلى التعددية، وأنواع النقابات في الجزائر. أما في المبحث الثاني نتناول سوسيولوجية الإضرابات، نتطرق فيه التطور التاريخي للإضراب، أسبابه، أشكاله، عناصره، خصائصه، مراحل، دور النقابة في الإضراب، تطور الإضرابات في الجزائر، ومكانة المفاوضات في الإضرابات.

المبحث الأول: الحركة العمالية والنقابية

1- قراءة سوسيو تاريخية لنشأة وتطور النقابات العمالية:

إن نشأة الحركة العمالية تزامنت مع ظهور الرأسمالية الصناعية أواخر القرن التاسع عشر في البلاد الغربية الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية، وتعتبر كرد فعل منظم من جانب القيادات العمالية ضد صاحب الإقتصاد الرأسمالي من إجحاف بحقوق العمال، ومن إستغلال فاحش للقوى العاملة في ميادين مختلفة، حيث أدت إلى حدوث إنقلاب تاريخي حاسم في البنى الإجتماعية و الإقتصادية نتج عنه تغيير في علاقات العمل وأساليبه فأصبح هناك توجه إلى العمل الجماعي تبعاً لمتطلبات المصنع الذي يحتاج إلى عمال متمركزين ضمنه كذلك تقسيم العمل وتفتيته إلى مراحل صغيرة وكل عامل يتخصص في مرحلة معينة وبالتالي نخلص إلى التكامل في العمل، دون أن نغفل بناء المجتمع الذي أصبح يتكون من طبقتين متعارضتين من حيث المصالح، فالأولى طبقة مالكة لوسائل الإنتاج تبحث عن تعظيم ربحها بالإستغلال الأمثل والأقصى لعوامل إنتاجها ومنها العمل، وطبقة ثانية وجدت وهي الطبقة البرولتارية التي لا تملك سوى قوة عملها لتبيعها، ولن يكون لها أي دخل آخر من أي نوع كان إذا لم تعمل. ففي خضم هذه الظروف الإجتماعية والإقتصادية التي دفع ضريبتها العمال الصناعيون أكثر من غيرهم، ومع تطور الوعي لدى الطبقة العاملة، خلصت إلى أن ما تعيشه من مظلمات إنما هو نتيجة لإستغلال أرباب العمل لهم وتشغيلهم ضمن ظروف سيئة، فالواجب ضرورة التكتل ضمن تنظيمات للضغط عليهم وتحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم.

"فظهرت أولى النقابات العمالية في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة 1720 في بريطانيا، إذ تعد المهده الأول لظهور النقابة، والتي كانت بداية على شكل إتحادات نقابية، حيث أقدم عمال يشتغلون في الخياطة ولأول

مرة في التاريخ مرة في التاريخ على رفع مظلمتهم إلى البرلمان مطالبين برفع أجورهم¹، وقد ظهر هذا في تحرك عدة ملامح للعمل النقابي كما تشكلت إتحادات أخرى مماثلة لدى عمال الصوف في المنطقة الغربية في بريطانيا . ولم تنشأ الإتحادات الأولى بقصد تحسين الأوضاع المتزدية فقط ،بقدر ماقدمت قصد الدفاع عن حقوق مهضومة "إن دوافعنا كانت محافظة لا ثورية"²

أما في ألمانيا فقد نشأة النقابة ما بين 1840 و 1870، حيث توصل عمال صناعة القبعات إلى إقامة تنظيمات عمالية ،فالنقابات في بريطانيا أخذت شكل فيدراليات مهن ،في حين أن النقابة في فرنسا تجدرت مع قانون "لوشيليه" سنة 1791 حيث منع إنشاء الجمعيات والتنظيمات المهنية³ ،إعتباراً أنها لا تتماشى والنظام السائد.بينما في الولايات المتحدة الأمريكية فتشكلت نقابة عمالية سنة 1860 حيث قرر العمال تشكيل منظمة واحدة تضم صناعات مختلفة تحت إسم "فرسان العمل".

"ونتيجة للصراعات التي ميزت الساحة العمالية في المجتمعات الرأسمالية الغربية ،لم تجد السلطات بدل من الإعتراف بحق العمال في تكوين نقابات تمثلهم وتدافع عنهم مما سمح بتأسيس أول نقابة رسمية في بريطانيا سنة 1943 وذلك بعد صراع طويل ،ومقاومة عنيفة من طرف العمال ،عكست قدرتهم كقوة إجتماعية تزايدت اهميتها بتزايد العمل الصناعي"⁴...،وسرعان ما عملت النقابات على تدويل نشاطها ،وذلك بإقامة علاقات فيما بواسطة المؤتمرات مثل المؤتمر العالمي الذي عقد في جنيف سنة 1866، حيث أعتبر أن تأسيس النقابات هي قضية العمال الأولى ،وذلك حتى تكتسب النقابات الدولي وتوثيق العلاقات فيما بينهما،وتبادل التجارب والخبرات ،ثم أنشئت النقابات الدولية مثل الإتحاد العالمي (FSI) من طرف نقابات دول أوروبا الغربية الرأسمالية ،كما أنشأت دول أوروبا الشرقية (الإشتراكية سابقاً)"النقابة العمالية الحمراء" كرد فعل على إنشاء الإتحاد العمالي.⁵

مما سبق نخلص أن حركة العمال مرت في تطورها بعدة مراحل، أدت في النهاية إلى ظهور النقابة العمالية ومجمل القول أن النقابة العمالية ظاهرة أوروبية محض ،إرتبطت بنشأة وتطور النظام الرأسمالي نفسه،ثم إنتشرت فيما بعد في مختلف المجتمعات الأخرى ،حيث تهيكلة خصوصيتها الدفاعية ،من الطبيعة الإقتصادية والسياسية للمجتمع الذي تنتمي إليه.

2-الإتجاهات المفسرة للنقابة في النظرية السوسيولوجية:

1-خالد حامد،مرجع سابق،ص95

2- جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، ترجمة إلياس المرعي ،منشورات العويدات ،بيروت،1980،ص90.

3- خالد حامد ،مرجع سابق،ص96

4- نفس المرجع ،صص 97-98.

5- جورج لوفرمان ،مرجع سابق ،ص 44.

تستمد النقابات العمالية معالمها من أسس النظرية السوسيولوجية فهناك العديد من الباحثين والمهتمين بدراساتها إتخذوا إتجاهات مختلفة في تفسيرها، وفي هذا السياق قسم **ميشال كروزييه** حسين حيدر بالنشاط النقابي إلى خمس نظريات أساسية هي:

وجهة نظر وراثية، وجهة نظر وظيفية، وجهة نظر بنيوية، وجهة نظر إيديولوجية، وجهة نظر تغييرية¹.
وهناك تقسيمات أخرى لمختلف النظريات التي إهتمت بتفسير نشأة النقابات العمالية:

1- النظرية الأخلاقية للنقابة:

ويرجع أصل هذه النظرية إلى القرن 19 م في أوروبا أين بدأ ظهور الأفكار المثالية والاشتراكية، والتي يهدف إلى إعادة تشكيل المجتمع، وفقاً لأطر معنوية جديدة.

وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعدل والمساواة حيث يرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الاشتراكية المثالية والمسيحية التي عمل على نشرها كل من: سان سيمون، فورييه، برودون وغيرهم².

وقد دعت هذه النظرية إلى إعتبار النقابة العمالية كوسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال، والنتائج عن اللا عدل في توزيع الثروة والمنافسة الشديدة بين العمال وأرباب العمل.

2- النقابة والإتجاه الماركسي:

عالج موضوع النقابة (ماضيها، حاضرها، مستقبلها) في إطار تحليل قيمة العمل، عملية صراع الطبقات وقوانين تجمع فائض القيمة، وذلك ضمن مبادئ النظرية الماركسية... حيث أبدى إهتماماً كبيراً بالنقابة كأداة لتجميع العمال وإتصالهم مما يولد لديهم وعياً طبقياً. أما إسهامات لينين في هذا المجال فتكتسي إعتبرات علمية لإرتباطها بالنظام الإشتراكي... حيث عالجها على الخصوص في علاقتها بالأحزاب، منتقداً النقابات التي تتميز بالمطلبية المحضة، وخاصة تلك التي ترفض تحديد دورها ضمن إلغاء النظام الرأسمالي³.

على الرغم من التأثير البالغ الذي فرضته هذه النظرية على الحركة العمالية النقابية إلا أنها لم تصبح سارية المفعول نظراً للحراك الذي تشهده التنظيمات النقابية الحديثة.

3- النظرية السيكولوجية في تفسير نشأة النقابة العمالية: وتنطلق من الجانب النفسي والاجتماعي للعامل وتعتبر

المطالب المادية والإقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل.

فهي تقوم على مسلمتين الأولى تعتبر أن النقابة العمالية تشكلت كرد فعل نفسي متعلق بندرة مناصب العمل،

¹ - جورج فرديمان وبيار نافيل، رسالة في سوسوجيا العمل، ترجمة حسين ط، منشورات عويدات، بيروت، 1985، ص 217.

² - عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الإقتصادي: النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 193-206.

³ - خالد حامد، مرجع سابق، ص 99-100.

أما المسلمة الثانية متعلقة أيضا بنفسية العامل وتعتبر أن النقابة العمالية هي جماعة تحقق حاجات إجتماعية ونفسية للعامل، فهي تشعره بالأمان والثقة وتكسبه وصفا اجتماعيا معترفا به.¹ إذن حسب هذا الاتجاه فإن تكتل العمال ضمن نقابات، كان الهدف من وراءه هو حماية منصب العمل ضد خطر الندرة والمنافسة، وكذلك وسيلة تجعل العمال يشعرون بالراحة والأمان ضمن جماعة تحقق حاجاتهم الإجتماعية ولا ينتظر منها تحقيق المطالب العمالية المادية والإقتصادية فهذه الأخيرة تعتبر هامشية مقارنة بتلك المتعلقة بالحفاظ على منصب العمل.

4-نظرية المضامين الاقتصادية:

هذه النظرية بريطانية المنشأ، من أهم ممثليها: "ويب" و "سيديني" حيث تنطلق في تفسير نشأة النقابات العمالية من بدايات العمل الصناعي، وترى أن العامل تحركه دوافع إقتصادية مباشرة خاصة مايتعلق منها بالأجر، ظروف العمل، ساعات العمل...، كما تدعم النقابة مواقف العمال أمام أرباب العمل الذين يملكون سلطة أوتوقراطية ومركزاً إقتصادياً قوياً.²

إذن وجدت النقابة العمالية للتخفيض من النتائج السلبية للمنافسة ولتحسين ظروف وشروط العمل، إذن فهي وسيلة للحصول على القوة، فحسبهم تعمل النقابة على تحقيق هدفين أساسين، الأول متعلق بشروط العمل وضرورة تحسينها والثاني يتعلق بشروط الاستخدام داخل كل صناعة ومهنة هذا لتخفيض المنافسة بين العمال.

5-النقابة عند روبرت ميشلز:

إن تحليله للنقابات استقاه من دراسته للأحزاب السياسية، فهو يقدم نظرة داخلية عن بنية ووظائف النقابات. إذ يعتقد أن النقابات العمالية لن تبقى على سعيها في تحقيق مكاسب للعمال والدفاع عن مصالحهم، وإنما ستصبح منشآت بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية المنتخبة القيادية، وتعمل هذه الأخيرة على تحقيق مصالحها وفوائدها والمحافظة على مكاسبها الذاتية كالمصنوع القيادي والمكانة الاجتماعية...إلخ.

"ومن هذا صاغ قانونه المعروف بالقانون الحديدي للأوليغاركية والذي يتضمن الأفكار التالية:

-اتساع تنظيمات العمال وبالتالي عدم تمكنهم من المشاركة في مناقشة القرارات واتخاذها.

-انقسام النقابات إلى أقلية حاكمة وأغلبية محكومة.

- الميل نحو التنظيم البيروقراطي ومركزية القرار.

-الاختلاف الوظيفي يؤدي إلى اختلاف اجتماعي وحتى إيديولوجي.

¹ - عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجاء المصرية للنشيد ، 1972، صص 207 - 211.

² - خالد حامد، مرجع سابق، ص101

-التخصص والمعرفة التامة بجميع الجوانب التي تمكن الرئيس من إدارة التنظيم النقابي، الأمر الذي لا يتوفر لجميع العمال، مما يؤدي إلى إعادة انتخاب نفس الأعضاء في نفس المناصب"¹.

ويعتبر ميشلز أن عدم وجود الديمقراطية الداخلية سوف يكون لها تأثير على العمال ومدى سعيهم لتحقيق طموحاتهم، بالإضافة إلى أن الأقلية الحاكمة مع مرور الوقت سوف تتخلى عن دورها في الدفاع عن مصالح العمال، لتصبح أداة لتكريس الرأسمالية لأنها سوف تعمل على تحقيق مصالحها الخاصة والحفاظ عن مناصبها.

وهذا التنوع أيضا في التفسير يرجع إلى تعدد العوامل التي تؤدي إلى نشأة النقابات العمالية فهي تتكون نتيجة لعوامل اقتصادية اجتماعية، نفسية، سياسية وتكنولوجية، وتعمل على إشباع مجموعة مختلفة من الاحتياجات للأفراد الممثلة لهم. إذن من خلال تعدد المداخل المفسرة لنشأة النقابة العمالية، سنحاول إعطاء أهم تصنيفات النقابات العمالية:

3- تصنيف النقابات العمالية:

من خلال تحليلنا لمسار ونشأة الحركة العمالية نلاحظ أن تطورها أدى إلى ظهور أنماط مختلفة من التنظيمات النقابية لكل منها منهجية خاصة في العمل لفهم المشاكل العمالية ، مما نتج عنه تصنيفات مختلفة سنحاول توضيحها كما يلي:

1- تصنيف على أساس العمل الاجتماعي:

1- التقسيم التقليدي:

توجد نوعين من النقابات: في هذا التقسيم تتمثل في :

أ- النقابات الحرفية :

"جماعة مهنية متضامنة من العمال اليدويين تتحكم في السوق نظراً لإحتكارها للمهارات الفنية في مختلف التخصصات الحرفية ،ومن خلالها تضغط للحصول على مطالب المختلفة."²

وبتالي هي عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن المنشآت أو الصناعات التي ينتمون إليها ، ويعكس هذا النمط من النقابات وضع الحركة العمالية في بداية تكوينها ، فيعتبر من أقدم أشكال التنظيم النقابي ، فقد ظهر في إنجلترا أعقاب الثورة الصناعية ، وظل مسيطرا على النقابات البريطانية حتى منتصف القرن التاسع عشر هذا لايعني غياب هذا التشكيل بحسب المهنة الآن، ولكن يؤخذ على هذا الأخير أنه يضعف موقف النقابات الفرعية في تفاوضها مع الإدارة ، لأن هذه الأخيرة ستجد نفسها في مواجهة مجموعة من النقابات الفرعية المتعارضة المصالح أحيانا مما يفقدها الجانب التأثيري."³

1 - عبد الله محمد عبد الرحمان ،علم إجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية ،1994،ص185،

2 - ناصر قاسمي ،مرجع سابق،ص133

3 - حنفي عبد الغفار،إدارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية،الإسكندرية،2007،ص328.

ب - النقابات الصناعية:

هي التي تشمل كل العمال الذين ينتمون إلى منشأة معينة ، أو صناعة معينة بغض النظر عن المهن التي يقومون بها. فهذا التكوين يشمل على مهن غير متجانسة مثلا نقابات العاملين في الغزل والنسيج ، نقابة العاملين في السكك الحديدية... إلخ. إذن فهي نقابات مفتوحة أمام جميع عمال القطاع الصناعي ، حيث تضم العمال المهرة وغير المهرة دون تمييز ودون مراعاة تقسيم العمل داخل المنشأة الصناعية. ويرجع ظهور هذا النمط من النقابات إلى انتشار الصناعة وظهور المصانع الكبيرة ذي حجم الإنتاج الكبير ، بالإضافة إلى الرغبة في ضم العمال الغير فنيين إلى صفوف الحركة العمالية حتى يشكّلوا قوة تواجه أرباب العمل ، فإذا كان هذا النمط يمكن العمال من حل مشاكلهم ، فإنه لا يسمح للنقابات بأن تضع برامج أكثر طموحا ، كالسعي لفرض إرادة العمال بغض النظر عن الصناعة التي ينتمون إليها على أرباب العمل ، وعدم الاكتفاء بالمطالبة برفع الأجور وتحسين ظروف العمل إنما تتعداها لطرح قضية مشاركة العمال في إدارة العمل. وبالرغم من أن هذا التصنيف لم يعد في ظل الظروف الراهنة قادر على استيعاب كافة التنظيمات النقابية فالكثير منها أصبح لا يتبنى فكرة الدفاع عن عمال صناعة دون أخرى، وهذا لا يعني أن النقابات العمالية الحرفية والصناعية قد اختلفت مع تغيير الظروف وتطور الحركات العمالية¹.

2- تصنيف (كلج) clegg قام بطرح خمسة نماذج للنقابات كمايلي:

أ - **النقابات العامة** : وهي التي تضم عمالا يشتغلون في صناعات متعددة ، أي أنه يمكن للعمال الذين ينتمون إلى صناعات غير متجانسة الانخراط فيها.

ب - **نقابات الصناعة الواحدة** : وهي تشمل عمالا ينتمون إلى صناعة واحدة وهي تقابل النقابات الصناعية في التصنيف التقليدي.

ج - **نقابات العمال المهرة** : هي تضم العمال الذين إكتسبوا مهارة معينة من خلال الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى في العمل.

د - **نقابات الحرف الاستثنائية** : وهي تضم العمال المهرة وغير المهرة ، وهي لا تختلف عن النقابة الحرفية في التصنيف التقليدي إلا في إمكانية انخراط العمال الغير المهرة.

هـ - **نقابات العمال الياقة البيضاء** : وتضم العمال القائمين بالأعمال الكتابية والإدارية والفنية.²

¹ - شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي ، دراسة حالة جامعة منتوري -

قسنطينة-، مذكرة ماجستير في الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009-2010، ص32

² - باركر وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص188.

من الواضح أن "كلج" اعتمد العمل الاجتماعي كأساس للتصنيف ، أي نفس الأساس الذي اعتمد في التصنيف التقليدي ولكن بتحديد وتحليل أكثر.

ومع ذلك فإن إمكانية تعميم هذا التصنيف يواجه صعوبة كبيرة ، فالتنظيمات النقابية في العالم لم تتخذ كلها من تقسيم العمل الاجتماعي أساساً لقيامها ، و يبرز ذلك من خلال الأهداف المسطرة ، حيث لا تكفي الكثير من النقابات بالدفاع عن عمال مهنة معينة دون أخرى.

2- تصنيف على أساس السياسة النقابية:

ونقصد بالسياسة النقابية هي الخطة أو الإستراتيجية المتبعة والتي تنتهجها النقابة من أجل تحقيق مطالب العمال المادية منها والمعنوية ، اعتماداً على أطر مرجعية معينة ووسائل محددة. وعلى هذا الأساس نميز بين ثلاث أنواع:

1- النقابة الإصلاحية:

يتركز هدفها حول تحسين ظروف العمل كالتخفيف من ساعات العمل ورفع الأجور ووضع نظام للضمان الاجتماعي، دون رفضها للنظام الاقتصادي والسياسي القائم بل تحاول التكيف والتعامل معه. إذن فهي تعترف بوجود النظام الرأسمالي وحمية التعامل معه ، فالمبدأ الأساسي الذي تعمل به هو عدم الدخول في صراع مع هذا النظام ومواجهته مباشرة ، وإنما تركز على الاهتمام بالناحية المطالبة المتعلقة بالنواحي المهنية والاجتماعية للعمال أو بمصالحهم المعنوية والمادية، مستعينة في ذلك بالوسائل السلمية خاصة المفاوضات الجماعية التي تعمل على إيصالها إلى إتفاقية جماعية. وهناك من يطلق على هذا النوع من النقابة بالنقابة المراقبة "التي تركز على ضرورة مراقبة المشروع ، سواء من الناحية التنظيمية التقنية ، أو الناحية الإجتماعية ، وهي في هذا تعتمد إما على المشاركة العمالية في الإدارة وفي اتخاذ القرارات وفي وضع أهداف المشروع"¹ فهذا النمط من النقابات لا يحمل في طياته فكرة إعادة النظر في البناء الاجتماعي وإنما يكتفي بحل المشاكل التي تواجه العمال وذلك دون إعطاء المطالب العمالية شكل المشروع الثوري، والأسلوب الذي تأخذ به هو الحوار مع أرباب العمل، الذي ينتهي بإتفاقية جماعية ، هذه الأخيرة لا تجعل أي منها يحوز انتصار كامل ، لأنه في الغالب يتنازل كل طرف عن مواقفه الصلبة ليفسح المجال لتفاوض حول ماهو وسطي .

2- النقابة الثورية (المعارضة):

لقد عرفت تاريخياً بالنقابات الثورية ، كما يطلق عليها "نقابات الطبقة" وهناك من يصطلح على هذا النوع من النقابة بالنقابة المعارضة ، لأنه تنظر إلى المشكلات الاجتماعية والإقتصادية في إطار النظام الإقتصادي القائم على التناقض الطبقي... وتستند هذه النقابات على مبدأ يلخص دورها في معارضة النظام الرأسمالي"² فهي تسعى للسيطرة على وسائل الإنتاج بغية إعادة تشكيل علاقات وأسباب عمل وإنتاج جديدة تكون فيها السيطرة للعمال، تنتهج كل

¹ - جورج فريدمان وبيار نافيل، مرجع سابق، 332

² - خالد حامد، مرجع سابق، ص105.

الأساليب وتستعمل جل الوسائل ذات الطابع الثوري ، كما أنها منفصلة عن الأحزاب السياسية ، لأنها تعتبرها جهة تسعى للسيطرة عليها خدمة للنظام القائم ومصالحها الخاصة.

ومن أهم الدول التي عرفت هذا النمط هي فرنسا ، فالعمل الثوري للنقابات في فرنسا، تجلّى في سعيها وتصورها أن إتخاذ حلول للطبقة العاملة لا يكون إلا بتغيير النظام الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي السائد.

3- النقابة المشاركة في السلطة:

هي نقابات مختلفة، لا تفاوض ولا تلجأ إلى سلاح الإضراب ، فليس هنا مجال للمعارضة مادام مشاركتها في الجهود المبذولة للتنمية وتنظيم الإنتاج ممكنة. وإن أهم النقابات التي تتبنى هذا النمط هي النقابات السوفييتية سابقا والنقابية الألمانية. التي تقوم بدور (مجالس العمال) فالدول التي تبنت هذا التشكيل أوجدت ما يسمى المسير من أجل تحقيق التوازن في المنشأة، لأنه رغم مساهمة العمال في الإدارة والتنظيم فهم مقيدون مثلا بمدة المخطط ، من أجل تحقيق أهدافهم فنتائج المخطط لا تنعكس على العمال بالسرعة المرغوبة. فهي لا تسمح له بطرح بعض مشاكله أو المطالبة بالحصول على مكتسيات أخرى، إذن أوجدوا مجالس العمال كهامش يستطيعون بواسطته تلبية مطالبه.

ويوجد هذا النمط من التشكيل في دول الإتحاد السوفييتي سابقا والتي تتميز بإرتباطها بالحزب الشيوعي المعبر والمدافع عن تطلعات العمال وبعض الدول الأخرى مثل ألمانيا. إذن هذه النقابات مختلفة فدورها كبير على مستوى المنشآت فلا تكفي بالمراقبة وإنما تتعدى إلى المشاركة في اتخاذ القرارات أخذ عليها أن جانبها المطلي محدود كونها مرتبطة بالتنظيم ، ولا تسمح للعمال بالترقي بمطالبهم وطموحاتهم، فأوجدت مجالس العمال كوسيلة للتقليص في الفجوة فتقوم بدور المسير ، أما النقابة تقوم إلى جانبه بدورها المطلي.¹

من خلال عرض هذه التصنيفات سنحاول توضيح نموذج يجمع أهم النقابات المتواجدة:

-النقابة المعارضة : والتي تبحث فغي التعبير في بناء المجتمع ككل وتبحث عن علاقات صناعية تكون السيطرة فيها للعمال وهي تركز على ظروف العمال الاقتصادية والاجتماعية وتعتمد على الإضراب العام وأبرز من يمثل هذا الاتجاه النقابة الفرنسية

-النقابة المراقبة : وتبحث قبل كل شيء عن إصلاح وتحسين شروط الحياة والعمل للعمال ككل ولا تسعى إلى تغيير المجتمع ، وأبرز ممثليها النقابات البريطانية و الأمريكية.

-النقابات المشاركة : وهي التي تبحث عن المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمال والعمال وبالتالي الإهتمام بالنواحي الاجتماعية للعمالية وأبرز ممثليها النقابية الألمانية.

4-الحركة العمالية والنقابية في الجزائر(النشأة والتطور):

¹ - شطيبي حنان ، مرجع سابق، ص36

جاء التنظيم النقابي في الجزائر متأخرا، مقارنة بما هو عليه في أوروبا. لأن معالم الطبقة العاملة في الجزائر، لم تتبلور مبكراً، كما أن بطئ سيروية التحول الرأسمالي فيها لم يسمح بشكل مباشر بنضج الوعي الطبقي والشعور النضالي بإعتبارها من المستلزمات الأساسية للنضال النقابي والإجتماعي. وحتى نتعرف عن الحركة النقابية والعمالية سنتناول من خلال هذا المبحث لمسيرة تطور الحركة النقابية العمالية في الجزائر.

1- الحركة النقابية العمالية في ظل الاستعمار الفرنسي:

تعود نشأة أول فرع نقابي في الجزائر، إلى سنة 1880 وذلك في الأوساط الأوروبية¹ لم تكن الحركة النقابية في الجزائر موجودة لغياب التصنيع آنذاك، وبقيت في مجال ضيق، يغلب عليه الطابع الأوروبي، كما أن قانون الأهالي صدر سنة 1874 المفروض من قبل المستعمر، و الذي منع على الجزائريين تنظيم أي تجمعات أو تشكيل تنظيمات من أي نوع كان، ولم يستثن هذا القانون التنظيمات النقابية².

ورغم هذا، فإن الجذور البعيدة للحركة النقابية العمالية في الجزائر تعود إلى العقدين الأخيرين من القرن التاسع عشر، ففي سنة 1878 تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر، وفي 15 نوفمبر 1878 تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال الطباعة الحجرية في مدينة الجزائر، وفي ديسمبر 1878 نقابة تجار المفروشات، وفي 1880 إتحاد شغيلة الجزائر، وفي قسنطينة قام الطباقون وصانعو الحلوى بتنظيم أنفسهم ضمن نقابة في 1880، وفي سنة 1881 عمال المطابع و حائكو السجاد في وهران، فيما أنشئ في نفس السنة الإتحاد النقابي لعمال الطباعة في قسنطينة، وفي سنة 1882 نظم شغيلة الطباعة والتجليد أنفسهم في الإتحاد النقابي لعمال الطباعة و التجليد في مدينة عنابة³.

كان من جملة التحولات التي ظهرت فيما بعد، ظاهر الهجرة حيث بدأت قبل الحرب العالمية الأولى. وهذا ما بين 1914-1918 أين تم تجنيد العديد من الجزائريين في صفوف الجيش الفرنسي. مما فتح أبواب الهجرة الواسعة أمامهم، وإلتحقوا بالمصانع وإحتكوا بالعمال الفرنسيين، وتطلعوا على خصائص الطبقة العمالية الفرنسية. وبالتالي التعرف على طبيعة العمل النقابي، وشيئا فشيئا توسعت الحركة العمالية الجزائرية، وحصل شبه إنقلاب إجتماعي في المهجر مما أدى إلى تكوين قوى عمالية، أصبحت بذلك قوة إجتماعية وإقتصادية ذات قاعدة وممارسة نقابية، في إطار إنذماجها في الكونفدرالية العامة للعمل (CGT)، والكونفدرالية العامة للعمال الوجوديين (CGTU).

ونتيجة للهجرة والإحتكاك بالعمال الأوروبيين عامة، وإستفادة الجزائريين من الحريات السياسية المتاحة بنسبة ما، في فرنسا، وقصد تحقيق شيء من الحقوق سعى الجزائريون للإنخراط في النقابات الفرنسية الهجرة وفي مارس 1926 ظهر أول

¹ - Weis françois ,doctrine et syndicales algérie ,Ed CUJAS P ,ARIS ,1970 ,p71

² - Bulletin de l'association France Algérie ,Paris N31, 1970, p8

³ - مجموعة من الباحثين، دراسات عن الطبقة العمالية في البلدان العربية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982، ص71.

حزب سياسي في الجزائر والمسمى بـ "نجم شمال إفريقيا"، والذي تحول في 1937 إلى "حزب الشعب الجزائري" ثم "حركة أنصار الحريات الديمقراطية". وبعد الحرب العالمية الثانية، بدأ حزب يفكر في إنشاء فكرة إنشاء فتأسيس "نجم شمال إفريقيا" واعتبرت هذه المبادرة بداية لإنطلاق عمل سياسي طويل إلى المنظمات الوطنية والمساهمة النقابية، ويتضمن برنامجه الاعتراف بالحق النقابي.

"و في سنة 1927، عقدت الرابطة الدولية المناهضة للإستعمار و الإمبريالية في مؤتمرها المنعقد في بروكسل، ومما تضمنه التقرير التأكيد على الحقوق السياسية و النقابية المتساوية مع تلك التي يتمتع بها الفرنسيون"¹ إذن تأسيس "نجم شمال إفريقيا"، يعتبر أول إشارة لوجود حركة عمالية جزائرية منظمة ولدت بفرنسا، و لقد تكونت أساسا من العمال الجزائريين المهاجرين الذين كانوا منظمين لنقابات فرنسية الكنفدرالية العامة للشغل CGT والكونفدرالية العامة للعمال الودويين . CGTU

إن ظهور هذه الحركة السياسية الجزائرية بصفة خاصة، كانت فرصة سمحت للعمال الجزائريين العمل من أجل إنشاء حركة نقابية عمالية وطنية ثورية.

و لقد "عقد نجم شمال إفريقيا" مؤتمره الأول في سنة 1930، وكان من بين قراراته تحويل إسم "الإتحادية العامة للعمال المغاربة" إلى "الاتحادية العامة للعمال الجزائريين" فكانت هذه أول محاولة لتأسيس نقابة عمالية جزائرية. وبعد حل حزب "نجم شمال إفريقيا" واعتقال زعمائه، قام العمال الجزائريين المعتبرين في سنة 1933 بتأسيس "الحزب الوطني الثوري" الذي سطر برنامجا يشبه برنامج النجم يطالب فيه بالاستقلال الوطني و التطور الاجتماعي. وفي سنة 1932 حصل العمال الجزائريين على حق الانخراط في النقابات الفرنسية المتواجدة بالجزائر، وكان ذلك بفضل النضال الذي قاموا به، ومن هنا أصبح الجزائريون يتمتعون رسميا بالحريات الديمقراطية الأولية، من خلال إكتساب حق الاجتماع والانضمام إلى النقابات، وشغل مناصب المسؤوليات النقابية، وهذا ألغى قانون الأهالي. فكانت الحركة النقابية العمالية بالجزائر محل تنافس بين منظمين مهنيين هما : الكنفدرالية العامة بينما وقفت الأولى إلى وقت ، CGTU و الكنفدرالية العامة للعمال الودويين CGT للشغل متأخر وقفة المناصر للدعوة الاستعمارية، تعد الثانية الشيوعية المذهب بتصور مناهض للإستعمار سعت للدفاع عن وضعية العمال الجزائريين وتنظيمهم النقابي حتى من القضية الوطنية ذهبت هذه الأخيرة إلى المطالبة بالاستقلال التام للجزائر.

وإن السبب الذي جعل عدد المنخرطين في CGTU أكبر من عدد المنخرطين في CGT هو أن المركزية النقابية الأولى تتسم بالطابع الثوري، بخلاف المركزية النقابية الثانية التي تتسم بالطابع الإصلاحية².

¹ - محمد فارس، أبحاث في تاريخ الحركة النقابية، ترجمة رايح بومحرز وآخرون، مجلة الثورة والعمل، العدد، 20، الجزائر، 1985، ص40.

² - عبید أحمد، على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الإستقلال النقابي إبان الوجود الإستعماري، مجلة المرشد، العدد 09

،الجزائر، سبتمبر 1988، ص6

فخلال المؤتمر الأول لحركة انتصار الحريات الديمقراطية سنة 1947 ، برزت فكرة تأسيس مركزية نقابية وطنية، وتحسدت هذه الفكرة في صيغة لجنة مركزية للشؤون النقابية والاجتماعية في فرنسا و الجزائر، وهذه اللجنة كان يرأسها " عيسات إيدير" ، عملت على تأطير المناضلين الجزائريين داخل الكنفدرالية العامة للشغل ، وإن لجنة الشؤون الإجتماعية والنقابية كانت ترى بأن الإضراب هو من الوسائل الهامة التي تعتمد عليها في نضالها الوطني ولقد نظمت بالفعل في هذه الفترة عدة إضرابات 60 يوم في سبتمبر و نوفمبر 1951¹.

ومن ثمة بقت الأوضاع على حالها، وكان لا بد من إنتظار إندلاع ثورة نوفمبر 1954 لتفجيرها، فقد ظلت مساعي حركة انتصار الحريات الديمقراطية بدون جدوى، عدا بعض الانعكاسات التي تولدت عن مخاوف القيادة النقابية الكنفدرالية من تهديد الإتجاه الوطني وتحسدت بمحاولة تقدير الإنتقادات الموجهة لها من حيث الدفاع الحقيقي عن مصالح العم الجزائريين السماح للعناصر الوطنية بتحمل المسؤوليات للتنديد بالمواقف العنصرية داخل الحركة وتأديب أصحابها، وتوجت هذه التطورات بإنعقاد الندوة الخامسة للنقابات الكنفدرالية بالجزائر في جوان 1954 التي أقرت كحل وسط تحويل اسمها إلى "الإتحاد العام للعمال للنقابات الجزائرية UGSA مع إبقائها تابعة لمنظمة الكنفدرالية العامة للشغل CGT .

فكانت ثورة نوفمبر القطيعة التاريخية التي فجرت التناقضات النقابية، فبرزت ثلاث منظمات نقابية إدعت كلها التمثيل الوطني، وكانت وليدة ثلاث قوى سياسية تواجدت على الساحة الوطنية، فجبهة التحرير الوطني كانت وراء تأسيس " الإتحاد العام للعمال الجزائريين،" UGTA ، المصاليين أوجدوا " الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين" USTA ، والحزب الشيوعي أنشأ "الإتحاد العام للنقابات الجزائرية" UGSA .

فلقد عرفت الحركة النقابية خلال ثورة التحرير إشكالا سياسيا كبيرا، يكمن أساسا في الصراع الذي عرفه " لإتحاد العام للعمال الجزائريين" بعد نشأته مع التنظيمات النقابية الأخرى الإتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA والإتحاد النقابي للعمال الجزائريين USTA وذلك من أجل تشويه سمعة ثورة التحرير عالميا، وتشثيت الشعب الجزائري و الطبقة العمالية الجزائرية بصفة عامة.

فقد تم إنشاء " الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين USTA في 20 فيفري 1956 ،فهي نقابة أوجدها المصاليون بعيدا عن فلسفة جبهة التحرير الوطني وبعد أربعة أيام جاء " الإتحاد العام للعمال الجزائريين " في 24 فيفري 1956 بقيادة "عيسات إيدير"، مهمته تتمثل في النضال الإقتصادي و السياسي بوجه مكشوف للتعبير عن الأهداف الثورية التي سطرها الشعب الجزائري من خلال " جبهة التحرير الوطني. "

فإنشاء الإتحاد العام للعمال الجزائريين، أدى إلى إنخفاض عدد المنخرطين في " الإتحاد العام للنقابات الجزائرية " UGSA ، كذلك الحال بالنسبة لإتحاد نقابات العمال الجزائريين USTA فرغم أن مصالي الحاج هو مؤسس جل

¹عبيد أحمد - مرجع سابق، ص10.

الأحزاب السياسية خلال حركة التحرر الوطني، فقد ظهر بعد سنة 1954 على المستويين النقابي والسياسي كعنصر تفرقة، فقد حاول تجزئة الحركة النقابية وتشويه سمعة ثورة التحرير في الخارج.

ونتيجة للقمع الوحشي الذي كان يشنه الإستعمار الفرنسي على الإتحاد العام للعمال الجزائريين قرر هذا الأخير تحويل نشاطه إلى السرية في مارس 1957، وفي باريس تم تأسيس الودادية العامة للعمال الجزائريين "AGTA" والتي تعمل على تكوين العمال الجزائريين تكويناً نقابياً بالإضافة إلى جمع الإشتراكات و الإتصال بالنقابات الفرنسية لشرح قضية الجزائر.

وواصل الإتحاد العام للعمال الجزائريين في نضاله، وإستطاع أن يحرز العديد من الإنتصارات داخليا و خارجيا، ففي الداخل استطاع ان يجمع شمل الجزائريين للكفاح ضد الإستعمار الفرنسي.

أما خارجيا فقد تمكن في جويلية 1956 الإنخراط في الإتحادية الدولية للنقابات الحرة CISL وهذا يعني ظهور نقابة جزائرية مستقلة قبل الإستقلال بستة سنوات.¹

ومما سبق نخلص إلى أن نضال العمال الجزائريين في بادئ الأمر كان مرتبطا بمصالحهم المهنية، لكنه تحول بعد ذلك إلى نضال سياسي من أجل استرجاع الإستقلال الوطني، أي كان يغلب عليه الطابع الإصلاحي ليتحول بعد ذلك إلى نضال يغلب عليه الطابع الثوري.

2- الحركة النقابية العمالية بعد الإستقلال (مرحلة الأحادية):

بعد أن كان الإتحاد خلال الثورة مشرفا وموجهها لحزب جبهة التحرير الوطني، دفاعا عن القضية الوطنية وطرد المستعمر من البلاد بعد الإستقلال كانت هناك عدة إنقسامات في النسق العمالي الجزائري، بحيث إستمر تواجد عدد كبير من الفئات، ووجد نفسه بعد توقيف القتال مستمرا في قيادة البلاد، وأمام خيار الإنتقال من الإتجاه الثوري إلى الإتجاه النقابي المطلي، مما إستلزمه إعادة النظر في هذه العلاقة.

في هذه المرحلة أصبح الإتحاد العام للعمال الجزائريين النقابة المركزية الوحيدة في البلاد بعد الإستقلال، حيث لم يكن من السهل عليه أن يكون لنفسه شخصية متميزة وهوية نقابية، تجمع بين الثورية والمطلبية و المشاركة، لأن الممارسة النقابية بالجزائر إبان الإستعمار إختلفت في طبيعتها عمّا ميّز النقابة بعد الإستقلال .

وقد كان أول حدث ميز الحياة النقابية بعد وقف إطلاق النار، هو تشكيل أمانة وطنية مؤقتة بتاريخ 2 أفريل 1962، وفي شهر الجوان من السنة نفسها أصدرت الأمانة الوطنية أمراً بإستئناف العمل²

¹ - شطبي حنان، مرجع سابق، ص ص 66-68.

² الثورة والعمل، اللسان المركزي للإتحاد العام، العدد 40، ص ص 4-5.

سعيًا للحصول على نقابة جزائرية تختلف عن النقابة الإستعمارية، أي نقابة مستقلة عن حزب جبهة التحرير الوطني، وجعل الإتحادية النقابية حرة تدافع عن مصالح الطبقة العاملة، لذلك سارعت الحركة النقابية إلى تشكيل أمانة وطنية مؤقتة أوكلت لها مهمة التأطير والتوجيه للعمل النقابي¹.

وهذا الهدف لم يتحقق ضمناً، حيث أعيد إدراج الإتحاد مرة ثانية في حزب جبهة التحرير، وأصبح مهيمناً عليه من طرفه، هذا في وقت كانت قيادة الإتحاد ضعيفة غير قادرة على تجنيد العمال أو تكوين نقابة مركزية تستطيع مواجهة الكتل السياسي للحزب².

المؤتمر جاء للتأكيد على الارتباط العضوي بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين وحزب جبهة التحرير الوطني، الذي أصبح الوصي الوحيد للنقابة الوطنية.

ولعل أهم حدث تاريخي ميز مسار الإتحاد العام للعمال الجزائريين في هذه المرحلة، يتجسد في نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات، فقد تبنت الجزائر النهج الاشتراكي، وبما أن الدولة حديثة الإستقلال كانت كل هيكلها الإقتصادية محطمة، وأغلبية سكانها بطالين، توجد نسبة ضئيلة منهم كعمال أجراء، ليس لديهم الحق في تشكيل نقابة مطلية مستقلة. وعلى هذا الأساس شرعت الدولة في إنجاز مشاريع إقتصادية وإجتماعية وسياسية، إلا أن الممارسة النقابية أصبحت ثانوية وغير مهمة وبالتالي:

- تحول النقابة إلى جزء من هيكل الدولة (حزب) بحيث أصبحت النقابة تابعة للحزب في المبادئ والطرق وأهداف التسيير.

- تحولت إلى وسيلة تجنيد العمال لصالح مشاريع الدولة السياسية والإقتصادية.

- تحولت الحركة إلى وسيلة ترقية إجتماعية لبعض الفئات الإجتماعية.

- قامت النقابة ضمن هذه الأوضاع، بالدفاع جزئياً عن بعض الفئات الإجتماعية الأكثر حرماناً وأقل تجربة مطلية³.

إن تصاعد نضالات الطبقة العاملة الجزائرية، لم تستغف المجموعة البرجوزية المتحكمة في دواليب الدولة، مما دفع بها للتدخل فرضاً لسلطتها ووجودها في الحقل السياسي، وذلك بتطبيق المادة 120 سنة 1981 وتنص هذه المادة كإحدى مواد الحزب على أنه: لا يتولى المسؤولية في المنظمات الجماهيرية إلا من مناضلاً في حزب جبهة التحرير الوطني⁴.

¹ - سعيد بوشيوخو، إشكالية الإستقلالية والإحتواء في علاقة النقابة بالسلطة في الجزائر (1962-1971)، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 1997، ص 59.

² - Mohamed Harbi, L'Algérie et son destin, paris édition, Areontere, 1992, p180.

³ - عبد الناصر جابي، الحركة العمالية الدولية والمجتمع إستمرارية وشروح، جامعة الجزائر، مركز البحث في الإقتصاد المطبق للتنمية (CREAD)، دراسة غير منشورة، الجزائر، 1996، ص 35.

⁴ - بحية أفنون، تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية 1990-2002، ماجستير في فرع التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، 2004، ص 33.

وقد إنعكس تطبيق هذه المادة سلباً على الإتحاد العام للعمال الجزائريين بما يلي:

- تقهقر مصداقية الإتحاد العام للعمال الجزائريين وخصوصاً أمانته العامة.
- كبح الحريات النقابية كمعاقبة الإداريين المضربين في العديد من المؤسسات بالتحويل والتسريح للبعوض، حتى النقابيين.
- إزدياد حجم الإضرابات وتخلخل في الثقة بين العمال والنقابة.
- عدم التسوية للنزاعات بسبب ضعف تفاوض المندوبين النقابيين¹.

وبه يمكننا القول أن كل ماميز هذه الفترة هي أن النقابة في الجزائر أصبحت تابعة للحزب مما أدى إلى ركود الحركة النقابية وقلة الإهتمام العمالي بها.

2- مرحلة التعددية :

تميزت هذه المرحلة بحدوث تحولات نسقية أثرت على المستوى السياسي والقانوني، كالإعتراف بالتعددية السياسية والنقابية .

ولعل أهم تحول يمكن ملاحظته على المستوى النقابي هو الانتقال من الأحادية إلى التعددية . وذلك من خلال ماجاء في دستور فيفري 1989، والذي إعترف بحق التعددية النقابية والسياسية فبدأت تتجسد إبتداء من سنة 1990، بناء على قانون 90-14 الصادر في جوان 1990، والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

وقد كان الإعتراف بالتعددية، تأثير كبير على الحركة النقابية الجزائرية . بالإضافة إلى الأزمة التي عرفها النظام السياسي الجزائري، والصعوبات وجدها في عملية الانتقال من الإحادية إلى التعددية . كل هذه المتغيرات، جعلت الحركة النقابية تعرف تحولا في أدوارها التقليدية القديمة . ويمكن إجمالها فيما يلي :

- الإبتعاد الجزئي عن النظام السياسي والدولة .
- تعددية نقابية وإعتراف أكثر بالإختلاف والفئوية .
- دفاع أكثر عن فئات العمالية .
- ديمقراطية أكثر داخل الهياكل النقابية، القاعدية على وجه الخصوص².

وبما أن الدولة سحبت إحتكارها السياسي و الإقتصادي، فإن هذا قد سمح لنقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين بالإبتعاد الجزئي عن الدولة . وسيكون ذلك في صالحه . وتجسد هذا في مؤتمر الثامن في جوان 1990، الذي نص "إن الإتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة نقابية، مستقلة عن كل وصاية سياسة وإدارية، وعن أرباب العمل موحدة وديمقراطية لكافة العمال الجزائريين"³

¹ - بهية أفتون مرجع سابق، ص58

² - عبد الناصر جابي، الحركة العمالية الدولة والمجتمع إستمرارية وشروح، مرجع سابق، ص31.

³ - الإتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي والنظام الداخلي، المؤتمر الثامن، 1990، ص5.

فالتغيرات الاقتصادية والسياسية وأمنية جعلت الحركة النقابية تعرف تغييرا في أدوارها التقليدية لتكون حزب سياسي جديد سنة 1997 "التجمع الوطني الديمقراطي" إنخرطت فيه أغلب القيادات النقابية .
وبتالي فإن الإبتعاد عن السلطة نجده أكثر في الأشكال المطلوبة الجذرية كالإضراب الذي دعى إليه الإتحاد أكثر من مرة إبتداءا من التسعينات والتي لا يمكن أن تتجاوز اللعبة السياسية المعقدة في الجزائر، وبتالي فرغم هذا فإن الإستقلالية التامة بين النقابة والسلطة لم تكن واردة تماما ومنه فقد إستمرت النقابة في لعب أدوارها السياسية القديمة¹
حيث أن الكثير من الدلائل تشير إلى أن البيروقراطية النقابية التي عرفت كيف تعيد إنتاج نفس القيم والممارسات الأخيرة ، كما أن إستمرار الطابع الربعي والتسيير الإقتصادي ساهم هو الأخير في إستمرارية البيروقراطية النقابية وهو ما يفسر جزئيا دفاعها غير المبدئي على القطاع العام الذي يعتبر المجال الإقتصادي و الإجتماعي المناسب لإعادة إنتاج نفسها و وسيلة ترفيتها الرئيسية عكس القطاع الخاص الوطني و الأجنبي الذي يتميز بضعف التأطير النقابي حتى الآن ، لأحما يتميزان بضعف إستعمالها كفضاءات للترقية الإقتصادية و الإجتماعية بالنسبة للنخب النقابية التي تعودت على العمل في فضاءات القطاع العمومي.²

هذه التحولات جعلت النقابة شريكا إجتماعيًّا فاعلا من خلال مساهمتها في اتخاذ القرارات المهمة وعلى جميع الأصعدة وبرز هذا الدور خاصة في الاتفاقيات التي ضمت الثلاثية أين تم الاتفاق على العديد من المواضيع التي تضم الأجور ، هذه الأخيرة حظيت بإهتمام كبير من قبل جميع الأطراف ، خاصة بعد الإصلاحات الإقتصادية التي إنتهجتها الجزائر ، وانطلاقا من هذا سعت النقابة إلى تبني سياسة تسعى إلى رفع الأجور وتحسينها بغية المحافظة على الإستقرار الإجتماعي للمجتمع ككل ، كما عملت النقابة على مستوى آخر وهو المحافظة على مناصب العمل وبالتالي الأجور ، إضافة إلى دفع الأجور المتأخرة ، وهذا ما تؤكد العديد من الإحتجاجات الإجتماعية التي كانت النقابة طرفا فيها.
" وبرز دور النقابة في موافقتها على جل الإجراءات التي اتخذتها الحكومة من أجل إعادة بعث الإقتصاد الوطني عن طريق انتهاج وصفة صندوق النقد الدولي ، ويمكننا توضيح بعض المشاكل والتناقضات التي ظهرت نتيجة الإصلاحات المنتهجة وسياسة الحكومة تجاهها في إطار التشاور الاجتماعي .

أدى تحول وإنتقال الجزائر إلى إنتهاج سياسة إقتصاد السوق إلى ظهور عدة مشاكل كان أبرزها ضعف القدرة الشرائية الناتجة عن ضعف الإنتاج الوطني ، وضعف المنشآت وقلة الإستثمارات ، ومن أجل إعادة بعث الإقتصاد الوطني ، لجأت الحكومة إلى إعادة بعث الإقتصاد الوطني ، لجأت الحكومة إلى إعادة جدولة ديونها وإبرام اتفاق مع صندوق النقد الدولي

1 - عبد الناصر جابي، الجزائر من الحركة العالمية إلى الحركة الإجتماعية، ص 95-98.

2 - عبد الناصر جابي، الجزائر من الحركة العالمية إلى الحركة الإجتماعية، مرجع سابق، ص 101.

الذي فرض شروطه التي اعتبرت قاسية ومن بينها : إعادة هيكلة المنشآت ، غلق وحل المنشآت تسريح العمال ، تجميد الأجور وزيادتها وتجميد مناصب العمل.¹

إن جل هذه التحولات والقضايا والتناقضات ، جعلت النشاط النقابي ينصب على المحافظة على مناصب العمل بدل المطالبة برفع الأجور ، غير أن هذا لم يمنع النقابة من المطالبة برفعها وهذا ما يستشف من الإنفاق الذي تم سنة 1997 والذي أقر بزيادة الأجور ، إضافة إلى هذا إنصب النشاط النقابي في تلك الفترة على عدة مواضيع تناولها اللقاء الثنائي الذي تم في 27 سبتمبر 1998 حيث نوقشت مجموعة من القضايا الشائكة مثلا: دفع الأجور المتأخرة للعمال، الإسراع بالنص على قواعد تنظيم الصندوق الوطني للبطالة، تنفيذ قرارات العدالة².

والملاحظ أن اجتماعات الثلاثية التي تمت، كانت المطالب العمالية مغيبة فيها بالكامل وهذا ما حدث في اجتماع 29 - 30 جوان 1998 ، حيث أن النقابة لم تولي إهتماما للمطالب العمالية وذلك للمستجدات على الساحة السياسية كالإستقلالات المتكررة للحكومات والانتخابات المتكررة ، مما اضطرها إلى العمل السياسي بدل العمل المطلي ، بالمقابل نجد أن النقابات المستقلة قامت بعدة محاولات من أجل ترسيخ وجودها وتحقيق أهداف أعضائها.

من خلال تطرقنا لسيرة التاريخية التي مرت بها الحركة العمالية و النقابية في الجزائر سنحاول تحليلها بقراءة سوسيولوجية فإن الإشكالية التاريخية لتشكيل الفعل النقابي في الجزائر ، والتي تنفرد بخصوصية فلا يمكن تكلم عن واقع السيرة التاريخية التي مرت بها قبل الإستقلال ، فيبدو واضحا أن الجزء الأوروبي هو الذي يشكل الخلفية التاريخية ، بمعنى أن النظام العمالي النقابي كان خارج القواعد المهنية و الإجتماعية حيث أن الفاعلون المشاركين في الحركة العمالية والنقابية ترعرعوا في جغرافيا إجتماعية ومهنية لا علاقة لها بالخصوصية الجزائرية إذ أنهم كانوا ناشطين في منظمات غربية فرنسية ، وعموما أن الحركة العمالية والنقابية في أوروبا تجاذبها تيارين أو تنظيميين يمثل كل واحد إيديولوجية عن الآخر الفاعلون الإجتماعيون ناضلوا ونشطوا خارج قواعدهم المهنية تخدم مصالح الدولة الغربية المستعمرة، كذلك أن الحركة العمالية تجاذبتها تنظيمات مختلفة الهوية ترصدت في تيارين الأول ذو طابع مطلي كان ضد ديكتاتورية رأس المال يتمثل في الكونفدرالية العامة للشغل CGT بالإضافة إلى التيار الثاني الإتحاد العام للعمال الوحداويين CGTE وكانت له عقيدة مطلية ذات بعد سياسي .

يلاحظ من الناحية التاريخية أنه كلما تهيكلة الخارطة السياسية (الحركة الوطنية على وجه الخصوص) إتبعه حتما إعادة هيكلة في المطلب العمالي والنقابي وهذا ما لوحظ إعادة تسميت الأحزاب .

إنه وبحسب كثير من المتبعين السوسيولوجيين ثمة عدد من المعوقات تحول دون أن ترقى الحركة العمالية النقابية بالمعايير السوسيولوجية فعلى الرغم من أن الكلام عن تشكيل طبقة عمالية في الجزائر تعود إلى الأزمنة الإستعمارية ، وظروف

¹ - شطبي حنان ، مرجع سابق، ص 86-78.

² - Revue d'information et d'analyse de l'économie algérienne, n45, juin 1998, p13.

الإحتكاك المزدوجة الداخلية و الخارجية أي المصنع الكولونيالي، والمصنع الأوروبي، فإنها لم ترقى إلى درجة من التنظيم الذي يؤهلها إلى أن تكون قوة إجتماعية فاعلة ومؤثرة، وعند حديثنا عن ضعفها الكمي والنوعي بعد الإستقلال مباشرة، يجب أن نشير إلى أن جزء غير يسير من العمال في الجزائر بعد الإستقلال كان مصيرهم البطالة المحتومة بفعل غلق عدد من المنشآت الكولونيالية، وكان لسد هذا الفراغ الركون إلى سياسة التشغيل الواسع حيث ساهمت هذه الوضعية في تشكيل مجموعات عمالية لا طبقات عمالية فتم تسديد ثلث هذه العمالة بعمالة غير حاصلة على الخبرة المهنية، ضمن الإنساق المهنية والتي تعد النقابة واحدة منها .

كما أن عدم تشكيل الوعي النقابي لدى العامل الجزائري يعود إلى أن الطبقة العمالية كانت وثيقة الصلة بالدولة وبرقابتها الصارمة، حيث ولد هذا الوضع وضعية أبوية ناتجة عن الأدوار التي تلعبها الدولة، هذا ما ساهم في إعادة إنتاج هذه الذهنية ضمن الأنساق المهنية .

كما لا يخفى أن للحراك الإجتماعي والجغرافي دور في عدم السماح للطبقة في أن تتبلور و تشكل وعيا بذاتها وبمهامها، فعدم إستقرار العمالة يعني عدم تجانس الفئات المهنية.

وبه نتوصل إلى أن المشاكل التي واجهتها الحركة النقابية في الجزائر تعود إلى تصادم العقلانيات بين العامل المركزي والعامل الشائع بإعتبار الأول أسس لوجود نقابة عمالية من خلال الإحتكاك بالمصنع الأوروبي أما الثاني كونه فلاحى التجنيد والإنخراط أي جاء من أنساق فلاحية، لم تكن لديه تقاليد العمل النقابي وبتالي إفتقاده للوعي الممارساتي .

5-أنواع النقابات في الجزائر :

تلعب الطبقة العاملة دوراً كبيراً في صيرورة التطور الإجتماعي وهذا من تنظيماتها النقابية التي تستهدف الدفاع عن حقوق العمال . إن الأحداث والتغيرات السياسية والإقتصادية التي عرفت الجزائر صارت تفرض على المنظمات النقابية تحديات تتمثل في ضرورة إعادة صفوفها بحيث تسمح لها بالتكيف مع المستجدات إذ أن النقابة في الجزائر تنقسم إلى نوعين فمنه ماهو خاص بالعمال ومنه ماهو خاص بأرباب العمل¹.

1-النقابة العمالية:

وهي النقابة التي تضم مجموعة من العمال يشتغلون في قطاع معين وضمن مؤسسة واحدة لدعم صلاحية التمثيل، وهي النقابات الممثلة للعمال رسمياً من طرف الدولة، أما العمال والمواطنين في المصالح العمومية الذين ليس لهم غطاء أو إنتماء للنقابة ليس من حق في النداء أو القيام بالإضراب ولو كانوا مسؤولين كبار في المؤسسة فهذا يسمى بالخروج عن قانون الإضراب وعن الدستور .

وتتحدد النقابات العمالية الجزائرية في ثلاث مستويات هي:

¹ -لخضر جواي، تأثير العمل النقابي في القرارات الإدارية، رسالة ماجستير، معهد علم النفس، الجزائر، 2007-2008، ص 37.

- الكونفدرالية الوطنية: وهي الهيئة الأعلى في تنظيم النقابي بحيث تنضم مجموعة من النقابات مهمتها التفاوض على مستويات أعلى مثل الحكومة، الأحزاب السياسية مثل: الكونفدرالية العامة لعمال التربة .
- النقابة الوطنية: نجد هذا النوع من النقابات عادة في الدول المصنعة، إذ أنها تهتم بحماية المصالح الصناعية.
- النقابة المحلية: هي نقابة تجمع من العمال يتصفون بخصائص مشتركة متعلقة بمنطقة معينة أو العمل لنفس المستخدم.¹

2- نقابات أرباب العمل :

تنقسم بدورها إلى ثلاث مستويات وقد نشأت هذه النقابات في بادئ الأمر على المنافسة غير العادلة و تنظيم حجم إنتاج وتحديد الأسعار وهي:

- جمعيات تميزها الرقعة الجغرافية: يدعي هذا التقسيم بالعمودي حيث أن الجمعيات تمثل مصالح المؤسسة الموجودة في المنطقة الواحدة لمدينة أو مقاطعة معينة.
- جمعيات تمثل نوع النشاط الإقتصادي: بالنسبة لهذه الجمعيات فإنها فرع واحد من النشاط الإقتصادي وهذا ما يدعى بالتقسيم الأفقي.
- كونفدرالية أرباب العمل: تهتم خاصة بالتعبير عن آراء وإحتياجات المجموعة التي تمثلها وهي تشمل جمعيات تابعة للتقسيم العمودي الأفقي².

المبحث الثاني: سوسيولوجية الإضرابات:

إعتباراً من كون الإضراب وسيلة يلجأ إليها العمال قصد إبداء عدم رضاهم عن الأوضاع السائدة داخل المنظمة، وهو طريقة من الطرق المكشوفة والواضحة المعالم التي يلجأ إليها العمال والنقابة أو العمال بمعزل عن النقابة للضغط على أرباب العمل وإدارة المنشأة للدفاع عن حقوق مكتسبة أو من أجل إكتساب حقوق جديدة فسنحاول في هذا المبحث التطرق بالتفصيل للتطور التاريخي للإضرابات في العالم و وواقع الممارسة الإضرابية في الجزائر وأهم العوامل المحركة لها.

1- التطور التاريخي للإضراب

إن الإضراب كظاهرة جاء كنتيجة كفاح طويل ومرير من الطبقة العاملة، إذ لم يكن وليد الصدفة أو الفراغ، "بحيث تمتد أصوله إلى آلاف السنين قبل الميلاد، ولم يجد المؤرخون صعوبة لإيجاد حالات للإضراب حتى العهد المصري القديم، وفي فرنسا قد مثلت نهاية النظام... القديم بداية المشروع الحر المتزامن مع تطور الصناعة، الأمر الذي مهد لعهد الصراعات الاجتماعية الكبيرة".³

1 - لخضر جواي، مرجع سابق، ص 38.

2 - نفس المرجع، ص 38.

3- فريدمان جورج، بيار نافيل، مرجع سابق، ص 244.

وحسب عبد السلام ذيب في كتابه **قانون العمل الجزائري** إن "أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث حيث قام العمال الذين كانوا يشيدون قبر الفرعون بإضراب من أجل تسديد أجورهم والإحتجاج ضد ظروف العمل، وهذا الإضراب لم يكن ليقع لولا الطابع النبيل للمهمة المسندة لهؤلاء العمال"¹. لكن بواده كحق بدأت تلوح في الأفق وتبرز بعد الثورة الصناعية وإنقسام المجتمع إلى طبقتين: الطبقة البرجوازية و الطبقة العاملة وظهور الآلة التي حلت محل الآلاف من العمال، والعامل سلعة تشتري بأبخس الأثمان، مما خلق تعارضا بين الطبقة الكادحة و الطبقة البرجوازية².

إن تاريخ الإضراب هو التاريخ العالمي، هذا الأخير هو تاريخ "الطبقة العاملة...، وصراعاتها ومنظمتها...، فلا يمكن لنا أن نتطرق للإضراب دون إعطائه لمحة عن تاريخ الطبقة العاملة خاصة في ظل الثورة الصناعية، هذه الأخيرة جاءت لتغيير مختلف مجالات الحياة ومختلف القيم السائدة في المجتمعات التقليدية في العالم عامة وفي أوروبا خاصة"³ وفي فرنسا بالأخص فصحب حركة التصنيع هذه إستغلالا بشعا للعمال، فكانت ساعات العمل تفوق ستة عشر ساعة عمل، واللجوء إلى اليد العاملة النسوية في الأعمال الشاقة جدا، وتخصيص الأطفال الأقل من عشر سنوات للعمل الليلي وكان هناك إنخفاض في الأجور وبتالي العمال لا يستطيعون إشباع جوعهم.

وفي ظل هذه الأوضاع و ربما أكثر، لم يكن أمام العمال لإبراز رفضهم وسخطهم على تلك الأوضاع و السعي إلى تحسينها سوى إنتهاج أساليب دفاعية تمكنهم من الضغط على أرباب العمل فكانت إستراتيجيتهم هي ضرب الرأسمالي الذي هدفه المال، وذلك بوقف الإنتاج أو كبح، وقد وصلوا إلى غاية تخريب الآلات و المصانع وفي ظل غياب النصوص القانونية التي تخفف من هذا الصراع، تفاقمت مشاكل العمال وتعقدت علاقات العمل، وإزداد ضغط الطبقة العاملة للمطالبة بمشاكلها خاصة الشروط المتعلقة بتحديد ساعات العمل، الأجور، تحسين ظروف العمل... إلخ .

"غير أن أغلب الشريعات العمالية الوطنية وقفت موقف سلبي إتجاه حق العمال من إنشاء التجمعات والنقابات لتتولى الدفاع عن مطالبهم، ولقد تميزت هذه الفترة بحركات عمالية عنيفة إستخدمت فيها القوة العمومية لتفكيكها"⁴

ففي فرنسا وكنتييجة غير مباشرة لإضراب عمال مطابع مدينة ليون سنة 1539 فقد صدر أول قانوني يدعى لوشابليه le chapelier⁵ في جوان 1791 حيث وضع هذا القانون الشهير كل تجمع أو تعاون أو محاولة إتحاد خارج القانون

¹- عبد السلام ذيب، **قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية**، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص369.

²- سمير صغير، **مكانة المفاوضات في المؤسسة العمومية**، رسالة ماجستير، علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2006-2007، ص40

³- Monatte pierre, **la lutte syndicat, paris** :édition françois maspéro, 1976, p7

⁴- قريشي بن قريشي، **منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الإقتصادية**، رسالة ماجستير، علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2001، ص130.

⁴- قريشي بن قريش، مرجع سابق، ص130

حيث عبر عنه "دونيس سيغريستان" بقوله: "القانون الشهير لوشابليه منع كل جمعية مهنية ورفع حرية المؤسسة"¹ فأكد هذا القانون العلاقات الإقتصادية وعدم التداخل لتعديلها وذلك عن طريق ترك قوانين السوق تعمل. وعبر عنه هوبرت لانديي بقوله "القانون المتبنى في 1791 يمنع... تأسيس هياكل وسطية... لتكون حاجزا بين الدولة والمواطن"²

فمهما كانت وظيفة هؤلاء المواطنين أو المقاولين فيمنع عليهم تأسيس أي اتحاد، أو مجرد نعت بعضهم للآخر لرئيس أو الأمين أو النقابي... إلخ سيعرضهم إلى توقيف. "ونفس المظهر كان سائدا في التشريع الألماني بموجب القانون رقم 19 لسنة 1803، بحيث يعاقب كل المشاركين في التجمعات سواء من الطبقة العمالية أو التجمع بين أصحاب العمل، فالأول كان يعاقب كل مشارك في التجمع بشهر واحد حبس، عكس المشارك من أصحاب العمل، إذ يعاقب فقط بغرامة مالية"³

إن مختلف هذه القوانين العميقة للحركة العمالية لم تمنع من مواصلة النضال والدفاع لعمال عن حقوقهم، وإستمر الضغط على أرباب العمل وعلى السلطات العامة إلى أن تم الإعتراف رسميا بجواز تكوين تحالفات عمالية كحق شرعي للممارسة طبقا للقانون، وكان ذلك في "القانون الذي صدر 1864 والذي ألغى جنحة التحالف وعوضها بجنحة إعاقة حرية العمل، وكان هذا القانون هو الأصل في الإعتراف بالإضراب وللإشارة فإن هذا القانون صدر في عهد نابليون الثالث الذي كان مولعا بعالم العمال .

إلا أن الإعتراف بحق في التمثيل النقابي للأجراء وأصحاب الأعمال لم يكن إلا مع صدور قانون 1884"⁴ وأعطاهما نظاما قانونيا خاصا بها، ومنحة لها جملة من الحقوق وإمتيازات، وفي سنة 1940 منع الإضراب في فرنسا إلا أنه عوض بممارسات أخرى أهمها: الكبح والتغيب "إلا أنه عاد إلى الواجهة التشريعية الفرنسي في 27 أكتوبر 1945 والذي نص على أن "حق الإضراب يمارس في إطار القوانين المنظمة له"⁵

¹ -Segrestin.D,sociologie del'entreprise,paris :armandcolin,2emeédition, 1996,p9.

²-Landier.H,Les organisations syndicales en France,paris :entreprise moderne d'édition,1980,p20.

³ - قريش بن قريش، مرجع سابق، ص130.

⁴ - Landier.H,IPID ,p20

⁵-Goetz.G.R,Le mouvement des grèves en france1919-1962,paris :éd - sirey,1965,p155.

إن الإعتراف بحق الإضراب في فرنسا جاء متأخرانوعا ما مقارنة بالدول الصناعية الأخرى فنجد مثلا كندا إعترف بإضراب فيها سنة 1872 وبريطانيا سنة 1906، والولايات المتحدة الأمريكية 1914، وفي عام 1947 أصدرت قانون تافت هارتلي يقيد من هذا الحق بإجراء الإخطار المسبق¹

أما "على الصعيد العالمي فنجد المادة الثامنة من الميثاق العالمي الصادر سنة 1966، المتعلق بالحقوق الإقتصادية والثقافية يعترف صراحة بحق الإضراب، على العكس من المنظمة العالمية للعمل التي لم تصدر أي نص ينظم هذا الحق لكن الإتفاقيات التي أصدرتها تشير إلى نوع من الإعتراف به، خاصة في الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية، وحماية الحق النقابي. كما كان للمنظمات الإقليمية دور في تدارس حق الإضراب، نذكر منها التوصية المتعلقة بحماية الحق في التنظيم والمفاوضات الجماعية المصادق عليها من قبل المؤتمر الثالث للبلدان الأمريكية المنعقدة في المكسيك، وكذلك التوصية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي الصادر عن المؤتمر الأول الإقليمي للدول الإفريقية المنعقدة في لاغوس سنة 1960، والتي نادى بحق العمال في اللجوء إلى الإضراب من أجل الدفاع عن مصالحهم الإقتصادية والإجتماعية... إلخ²

2- أسباب وأشكال الإضراب:

1- أسباب الإضراب:

إن الإضراب ظاهرة إجتماعية إذ هو تعبي واضح عن وضع غير مرغوب فيه أو الرغبة في تغيير هذا الوضع و الإضراب مثله مثل أي ظاهرة أسباب و عوامل تتضافر لحدوثه و يمكن إستخلاصها في أسباب خفية أو غير معلنة:

أ- أسباب معلنة :

هي الحركات الإحتجاجية غالبا ما نجد المبررات معلنة واضحة مرسومة في إطار قانوني وتختلف هذه المبررات من مبررات قانونية إلى مبررات سياسية وأخرى إقتصادية.

وسوف نبدأ أولا بالمبررات القانونية: إن الخوض في المبررات القانونية يدفعنا إلى التعرج على قانون العمل، فهناك من يرى بأن نزاعات العمل هي العلامة الأولى لإنحطاط قانون العمل، وإظهار الخصوصية الناقصة³.

وإذا سلطنا الضوء أكثر على النزاعات العمالية من جانب المبررات القانونية نستنتج أن جوهر المطالب هو ضمان حق إجتماعي للعمال وهنا نجد مطالب تنادي لحماية الحقوق الفردية ومطالب أخرى لحماية الحق النقابي، فحماية الحقوق الفردية تولد صراع في شكل صغير، وحله يكون دوما بين المعنيين بالأمر، أما حماية الحق النقابي فهو يجسد أو يضمن حرية إجتماعية حقيقية التي تأتي عن طريق الإتفاقيات الجماعية "ففي بعض الأحيان نجد أن الحق النقابي هو جوهر

¹- قريش بن قريش، مرجع سابق، ص131

- نفس المرجع، ص132.

³-Javillier.J.C,Les syndicats ouvière,paris :ed-puf,1971,p13

الصراع ومبدأ الإحتجاج¹، فنحن نجد دول تجاوزت المطالبة فهذا الحق أو بكلاهما هناك دول مازالت تناضل من أجل تصفية ولو جزء ضئيل من حق واحد.

-المبررات السياسية: هذا النوع من الأسباب نجده في كل الدول تقريبا، بما أن الطابع الديمقراطي الأكثر شيوعا في الأنظمة، هنا تكون الإضرابات ضد السياسة الإقتصادية للحكومة، أو ضد القوانين الموجهة للعمال فكثيرا ما تنشب إضرابات الهدف منها "التدخل في أفعال مخصصة للسلطات العمومية"²

فالإضراب وسيلة لتحقيق المطلب فقط وإنما هو وجه للتفاعل بين الطبقة العاملة والقوة المستخدمة لهذه الطبقة.

"فهذه القوة تمثل مظهر خاص لنظام القوة عامة... القوة السياسية... إذن له معنى سياسي"³.

-المبررات الإقتصادية: تعتبر من أقوى المبررات الإقتصادية للإضرابات العمالية فالجانب المادي هو المحرك الأساسي للمجتمع عامة وللمؤسسة خاصة، ويمثل الأجر ولواحقه أهم المبررات الإقتصادية فعلى سبيل المثال في فرنسا* في الفترة ما بين 1947-1962⁴ نجد أن الإضرابات الكبرى عن العمل في مختلف الدول، ومع مختلف التغيرات التي عرفتها المجتمعات بدأ يقل مفعول هذا السبب نسبيا في تحريك وتفعيل موجات الإضرابات لتظهر بأوجه أخرى أي نحو مطالب معنوية أكثر كالمطالبة بتحسين ظروف العمل، والمستوى الوظيفي كالترقية والتكوين، والتوظيف.

ب- الأسباب العميقة (الخفية الغير معلنة):

كثيرا ماتتولد الإضرابات عن الأسباب العميقة، وفي هذه الحالة يكون جوهر الإضراب أي أسبابه الحقيقية خفية غير معلنة مغطى بأسباب أخرى غير حقيقية بهدف إكتساب الشرعية لهذا الإضراب لا غير، وتأتي هذه الدواعي الخفية بسبب الكبت الفردي الذي بدوره يؤدي إلى الكبت الجماعي "فهذا الإضراب يكون ردا على كبت الإحتجاجات الفردية والإحتجاجات الفيزيولوجية، وكذا الإنتماء والمشاركة وغيرها"⁵.

فهذا الكبت يكون بسبب المنع من القيام بالإحتجاج وتعزيز الحواجز المانعة للإحتجاجات، لهذا السبب نجد في الكثير من الأحيان إضرابات تحتوي على أسباب تحركها لا يمكن الإفصاح عنها خاصة إذا تعلق الأمر بالمبررات السياسية. كما نجد أن هناك من ذهب إلى ربط الإضراب المدفوع بأسباب خفية التي تتمثل أساسا بظاهرة التصنيع ومن بينهم روبرت الذي قدم تحليلا حاول من خلاله ربط التصنيع بالإضراب (طبعا ضمن الأسباب العميقة للإضراب).

¹-Guy.C,IPID ,p,503.

² -سمير صغير، مرجع سابق، ص43

³-Durand .C.Dubois.p,La grève :enquête,sociologique ;cahiers de la fondation national des sciences politiques ,n195,PFNSP ,1975,p9

⁴-Guy,C,Les syadics ouviers ,paris ,ed-puf,1971,p189

⁵- Guy.C.IPid,519.

فقال بأن التصنيع ظاهرة معقدة، وفي نفس الوقت إقتصادية، جغرافية، وديموغرافية. وشرح ذلك بأنه كلما كان تصنيعا أكثر كان هناك عدد الأجراء كبيرا، وبالتالي عدد إفتراضي كبير وبالتالي النمو في أكبر وهذا الأخير يزيد في عدد الإضرابات، والعكس بالعكس¹.

2- أشكال الإضراب:

يعتبر الإضراب الوسيلة الوحيدة المتاحة في يد العمال لتحقيق مطالبهم وسماع صوتهم لرب العمل ونجد للإضراب أشكال وصور مختلفة ليس لإختلاف الهدف فالهدف واحد ألا وهو تحقيق المكاسب من هذا الإضراب سواء كانت مادية أو معنوية ونجد أشكال الإحتجاجات أو الإضرابات العمالية على النحو الآتي:

• الإضرابات الكلاسيكية:

يعد شكل من أشكال الإضراب الأكثر أقدمية... تطور في ظل قانون 1864 الذي يعترف بحق إقامة الجماعات المهنية، وفي هذا الشكل من الإضرابات "يكون التوقف عن العمل بشكل تام وإبقاء مناصب العمل شاغرة ليخرج العمال خارج أماكن العمل"².

ورغم أن هذا النوع هو تقليدي غير أن ذلك لا يمنع من أن يسبقه تنظيم محكم ودراسة كافية وشاملة على الحالة الإقتصادية للمؤسسة، وعلى العمال أنفسهم طيلة فترة الإضراب التي تحدد بدوره في هذه المرحلة السابقة للإضراب، "والحرص على عدم استخلاف هؤلاء العمال المضربين بعمال يطالبون بالعمل وكل هذا يبرز دور النقابات الممثلة للعمال"³، لكي تلعب الدور المرجو منها خاصة فيما يتعلق بضمان بقاء المضربين في مناصبهم وعدم طردهم وإستخلافهم.

وينجح هذا الإضراب عندما يندلع أثناء وقت العمل وبطبيعة الحال عندما يكون هناك تضامن وإتحاد من طرف العمال المضربين.

• الإضرابات الغير الكلاسيكية:

أ- الإضراب المقتطع (grève tournante):

يعتبر هذا النوع من الإضرابات تمهيدا للإضرابات الجماعية أي التي يكون فيها الإنقطاع عن العمل بشكل تام.

¹-Goetz.G.R, IPid,p12

²-عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، مرجع سابق، ص33

³-رشيد واضح، منازعات العمل الفردية في الجزائر "في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص119

كما عرّف رشيد واضح في كتابه *منازعات العمل الفردية والجماعية في الجزائر* هذا الإضراب بالإضراب الدائري يكون فيه الإنقطاع من العمل بتنفيذ فتوي وليس جماعي أي تضرب فئة عن العمل أو حتى قطاع معين وعندما تعود إلى مناصب عملها (مؤقتا) تنقطع الفئة الأخرى التي كانت قد قامت بوظيفتها في زمن إضراب الفئة الأولى أي يكون إضراب متقطع لفترات زمنية بين فئات أو قطاعات أخرى دون أن يكون هناك توقف تام للمصلحة أو المصالح الأمر الذي جعل هذا النوع من الإضرابات ممنوعا في القطاع العام¹.

وهذا النوع من الإضرابات يتطلب تنظيما جيدا وتخطيطا محكما لأنه يتميز بحركة متكررة ومتناسقة في آن واحد وتكون نتيجة هذا الإضراب جد سلبية على صاحب العمل فتكبد خسائر أكبر من التي تنتج عن الإضراب التقليدي بسبب التذبذب في الإنتاج جراء نقص الموارد الناتجة عن نشاط العمال المضربين².

ب- الإضراب اللؤلؤي:

يختلف هذا النوع من الإضراب عن سابقه من حيث مكان العمل أثناء قيامه بالإضراب فالمعروف هو تركه لمكان عمله غير أنه هنا يكون في منصبه ويعمل إلا أنه على عكس عمله في الأيام العادية فهنا ينقص من وتيرة نشاطه ونتاجه أي الإبطاء في معدل الأداء بما يؤدي لإنخفاض الإنتاج لهذا سمي "بإضراب الإنتاج"³.

ويكون هذا التخفيض والتقليل من وتيرة الإنتاج بغرض المطالبة بمكافآت الإنتاجية أو تعديل شروطها وفقا لمخطط سبق تصميمه لبلوغ هذا الهدف، كما يستمر هذا النوع من الإضرابات لعدة أيام ويعتبر العامل مضربا هنا من اللحظة التي عمد فيها إلى التقليل من حجم الإنتاج وهذا يمكن معرفته عن طريق المقارنة بين عدد القطع المنتجة قبل الإضراب والعدد المنتج أثناءه.

"ويستعمل هذا الشكل من الإضراب المستمر عندما يمنع الإضراب الكامل بإتفاق جماعي، ولتجنب آثاره السلبية لجأت بعض المؤسسات إلى الإتفاق منذ البداية مع العمال بإبرام عقود يتم فيه تحديد قيمة الإنتاج في حالة تخفيض المردودية"⁴. وهناك من ذكر أن القانون يعتبر "هذا الشكل من الإضرابات غير شرعي لأنه يعود بالضرر إلى العامل والمؤسسة وذلك عن طريق إنخفاض مداخل المؤسسة ما يؤدي إلى إنخفاض دخل العامل"⁵.

ج- الإضراب بالتنفيذ المفرد

¹ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص 120

² -Javillier.J.C,IPid ,p52

³ -مصطفى أحمد أبو عمرو، *علاقات العمل الجماعية*، "المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، إتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، الإضراب، الإغلاق، التحكيم" ندار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، ص 360.

⁴ -رشيد واضح، مرجع سابق، ص 122.

⁵ -سمير صغير، مرجع سابق، ص 45

يظهر لنا هذا الشكل من الإضرابات أن الإضراب ليس التوقف عن العمل أو القيام به ببطء وإنما قد يكون بزيادة نشاط العمل مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج بهدف إحداث توتر على مستوى الإدارة والتنظيم" إذ يكون هذا العمل المفرط مراعي لجميع الشروط الدقيقة للإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال"¹.

• الإضرابات حسب التكتيك :

أ- الإضرابات التعبيرية:

في هذا النوع من الإضرابات يكون الإنقطاع عن العمل بشكل تام مع تواجد العمال بمكان العمل وزمانه، ولكن هذا الإنقطاع يكون لفترات زمنية ومحدودة وقصيرة قد تكون لمدة ساعة أو أقل بغية التعبير عن تدمرهم وعدم رضاهم، ويصبح الهدف من هذا النوع من الإضرابات الإتصال بالمسؤولين، والتنبيه إلى وضعيتهم، كما يتميز هذا النوع من الإضرابات يتطلب من منظميه إلى نوع أكثر من الأحكام والدقة يكونان مدروسين مسبقا فيما يتعلق بفترات الإنقطاع فيه ومداه ومدته، "فهذا النوع يجنب العمال خطر فقد الأجر مقابل الإضراب"².

ب- الإضرابات الأداةية :

إن الإضراب الأداةي يتميز عن الإضراب التعبيري بخصائص مختلفة أهمها هي مدة الإضراب ففي هذا الشكل تكون الإضرابات طويلة المدة إضافة إلى وضوح المطالب وإرتبط بطول المدة لأن هذا ما يستعمله من أجل الضغط كأداة لإخلال موازين القوى مع أنه يتميز "بتمسكه بالعنف والقضايا المرتبطة بالمفاوضات"³، بالإضافة إلى ماتطرقنا إليه فإن هناك إضرابات تختلف حسب الفئة التي تقوم بها مثل: الإضرابات الهجومية نجدها خاصة بفئة المؤهلين مهنيا، ذوي مداخيل لأبأس بها، وفي المقابل نجد "الإضرابات الدفاعية التي يقوم بها العمال ذوي تأهيل أقل"⁴.

• إضراب التضامن والتعاطف :

يكون هذا الشكل من الإضرابات دون أن تحدث أي مشاكل مع صاحب العمل فيمكن حدوث هذه الإضرابات من أجل هدف التضامن مع عمال آخرون سواء في نفس المؤسسة أو خارجها"⁵ أوحتي تضامن مع عامل واحد فقط وهنا لا يخدم هذا الإضراب المصالح الشخصية للقائمين به مباشر. إلا أن هذا النوع يزيد روح التعاون بين الطبقة العاملة ما يحملهم أكثر قوة في مواجهة صاحب العمل ويدفعه للاستجابة بصورة أكبر لمطالبهم.

¹- رشيد واضح، مرجع سابق، ص 123

²- نفس المرجع، ص 122

³- عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، مرجع سابق، ص 46

⁴- عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، مرجع سابق، ص 46.

⁵- نفس المرجع، ص 46

غير أنه إختلفت الآراء حول مشروعية هذا النوع و تنقسم إلى ثلاثة آراء وهي:

-الرأي الأول: يعد مشروعاً في حالة ما إذا كان العمال المتضامنون معهم ينتمون لنفس المؤسسة، أما إذا كانوا غير ذلك أي للمؤسسة خارجة عن الذي فيها العمال المضربين فهذا يفقد شرعيته وقد يؤدي إلى فسخ عقد المضربين (المتضامين).

-الرأي الثاني: يرى أنصار هذا الرأي أن مشروعية إضراب التضامن ترتبط بمدى مشروعية إضراب عمال المؤسسة الأخرى التي يهدف الإضراب التعاطفي لمؤازرتهم نظراً لإرتباطهما وجود وعدم مشروعيته.

-الرأي الثالث: ويعد هو الأرجح خاصة في فرنسا، ويرى أن إضراب التضامن يكون مشروعاً عامة طالما يرمي لتحقيق مطالب أو مصالح مهنية مشروعاً لمجموعات العمال بغض النظر عن المؤسسة التي يعملون بها¹

3-عناصر وخصائص الإضرابات العمالية :

1-عناصر الإضراب

إذا كان الإضراب توقف عن العمل أو إنتاج فيمكن إستخلاص عناصر مادية وأخرى معنوية تتمثل في :

1-العناصر المادية للإضراب :

تتمثل في التوقف الجماعي عن عمل ملزم، وهي على الشكل الآتي :

أ-التوقف عن العمل :

وهو إمتناع العمال عن الذهاب لأماكن عملهم لأداء العمل الملزمين به سواء بموجب القانون أو العقد. ويتخذ هذا التوقف عن العمل صوراً عديدة ولكي يكون هذا العنصر مادياً في الإضراب فإنه يستلزم أن يستوفي الشروط التالية:

الشرط الأول:التوقف الكامل عن العمل :

ليكون إمتناع عن أداء العمل مكوناً للعنصر المادي للإضراب المشروع لا بد من التوقف عن العمل بصورة كلية، ولا يعتبر التقليل من أداء العمل إضراباً بل مجرد إخلال بقوانين عقد العمل والذي يلجأ إليه يستحق أن تفرض عليه عقوبة لو كان من أجل الضغط على صاحب العمل للإستجابة لمطالبه، "وتمثل هذا الإجراء إما في خصم جزء من أجر العامل بما يعادل النقص في الإنتاج أو في فصل العامل إذ شكل هذا التوقف ضرراً على المؤسسة"²

الشرط الثاني:الإمتناع عن عمل ملزم:

1 -مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 365-366

2 - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 345.

لا يعني مجرد التوقف عن العمل أننا في حالة إضراب وإنما ينبغي أن يكون العمل في طابع الإلزام أيا كان مصدره سواء عقد عمل فردي أو جماعي. "وإذا كان تحقيق العنصر المادي للإضراب يستلزم التوقف عن أداء عمل ملزم فإن الأمر يحتاج لمعيار أو ضابط يساعد على إثبات توافر هذا العنصر"¹

ب- التوقف الجماعي عن العمل :

يعتبر التوقف عن العمل من العناصر المادية للإضراب، وهو إمتناع عدد من العمال عن أداء العمل إمتناعاً مدبراً، ويعني ذلك أن توقف عامل بمفرده عن أداء العمل إضراباً ولو كان ذلك بقصد تحقيق مطالب مهنية، وإذا كانت الجماعية صفة أساسية في التوقف عن العمل كعنصر الإنضمام في الإضراب فإنه يلزم وضع معيار لتحديد عدد العمال الذي يحقق التوقف الجماعي.

ويوجد معيارين في هذا الشأن أحدهما عضوي والآخر عددي:

1- المعيار العضوي:

وهنا لا يكفي التوقف الجماعي عن العمل و"إنما يجب أن يتم التنظيم للإضرابات وإعلانه عن طريق النقابة العمالية، ويعني ذلك أن الإضراب الذي ينضمه العمال دون إشراك نقابتهم ذات الصفة التمثيلية"²

2- المعيار العددي :

يفيد أن الإمتناع الجماعي عن العمل أداء العمل الملزم يعد إضراباً سواء تم تنظيمه وإعلانه عن طريق منظمة نقابية أو عن طريق العمال، ويلزم لتوافر صفة الجماعية إمتناع أغلبية العمال عن أداء عملهم الملزم .
"وعليه يكفي لتوافر صفة الجماعية إمتناع عدد من العمال عن أداء عملهم الملزم إمتناعاً مدبراً، ولا يشترط أن يمثل هذا العدد أغلبية العمال وتقدير كفاية هذا العدد لتوافر صفة الجماعية، والتعبير عن الرأي العمالي يعد من المسائل التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع"³.

2- العناصر المعنوية للإضراب

إضافة إلى العناصر المادية يلزم أن توفر عناصر أخرى ذات طبيعة معنوية تتمثل في قصد الإضراب وتدييره وضرورة أن يهدف الإضراب إلى إجبار صاحب لبعمل على تلبية المطالب المهنية المشروعة للعمال وهو ما سنحاول تفصيله فيما يلي:

أولاً: قصد الإضراب :

¹ - عبد الباسط عبد المحسن، الإضرابات في قانون العمل - التشريعية - الآثار القانونية، دار النصر للتوزيع والنشر، مصر، ص 45.

² - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 348

³ عبد الباسط عبد المحسن، مرجع سابق، ص ص 48-50.

نعني به إتجاه نية العمال إلى مخالفة بنود عقد العمل أو التحلل مؤقتاً من تنفيذ شروطه عن طريق الإمتناع عن أداء العمل المكلفين بأدائه،"العمال عن أداء العمل لإعتقادهم أنه غير ملزم لهم أو لضعفهم أن أيام التوقف عن العمل هي أيام إجازة فإننا لانكون بصدد إضراب لعدم إنصراف نية العمال إلى التوقف عن العمل بمعنى أن التوقف هنا ليس مقصوداً حتى ولو كان كاملاً وجماعياً"¹

ولا يعد الإمتناع الذي يرجع لسبب خارجي كالقوة القاهرة أو خطأ صاحب العمل إضراباً لأن التوقف هنا يكون رغماً عن إدارة العمال وليس برغبتهم، ولا يعتبر من قبيل الإضراب أيضاً توقف العمال أو إمتناعهم عن أداء العمل بموافقة صاحب العمل لإنتقاء نية الإضراب في هذه الحالة، ويرجع ذلك أيضاً إلى أن قصد الإضراب يعني نية الإضرار بصاحب العمل حيث يكون وسيلة ضغط عليه حتى يستجيب لمطالبهم المهنية،"ولا يعتبر الإضراب مشروعاً إذا كان يهدف فقط للإخلال بسير العمل بالمنشأة دون أن يكون القصد منه وتمثيل هذه الحالة تجاوزاً في ممارسة حق الإضراب"²

ثانياً: تدابير الإضراب:

في هذه الحالة تستطيع جماعة عمالية أن تتوقف عن العمل وهذا راجع لأسباب مختلفة بمعنى أن الأمر قد لا يعد مجرد تزامن لحالات توقف فردية لأسباب مختلفة. ويعني ذلك أنه لكي نكون بصدد إضراب فإنه يلزم أن يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل ناتجاً عن إتفاق سابق أو لاحق بين العمال لتحقيق مطالب مهنية تخصهم جميعاً.

ثالثاً: المطالب المهنية الممكنة و المشروعة:

يعد تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب ويمثل الهدف النهائي مت ممارسته،"وعلى هذا فإن تخلف المطالب المهنية للعمال يؤدي لإنتقاء الشرعية عن الإضراب، ويجب أن تكون هذه المطالب المهنية قد سبق رفضوها من قبل الهيئة المسؤولة"³

2- خصائص الإضرابات العمالية

تمتلك الإضرابات العمالية خصوصيات متعددة، يمكن ذكرها عاى النحو التالي:

1- الخاصية الجماعية :

"تؤكد غالبية البلدان على الخاصية الجماعية للإضراب، وحتى يؤخذ أي نزاع في العمل بعين الإعتبار يجب أن يصدر من وحدة تضامنية"⁴، وتوقف العمل الصادر عن فرد بمعزل عن الجماعة لا يؤخذ بعين الإعتبار. إذن الإضراب لا يأخذ فرد

¹- السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النصر للنشر والتوزيع، مصر، 2000-2001، ص677.

²- عبد الباسط عبد المحسن، مرجع سابق، ص62.

³- مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص353.

⁴-Durand.C.Dudois.P, IPid,p18.

كفرد وإنما الفرد في جماعة مشتركة فيه لأن هذه الأخيرة تستمد قوتها من تجمعها، في حين أن المؤسسة المستخدمة تمتلك قوتها من ملكيتها لوسائل الإنتاج، وعليه فالقوة لا تقابل إلا بالقوة .

أما إذا كانت "الجماعية التي تشارك في الإضراب قليلة العدد لا يفقد الإضراب معناه الحقيقي خاصة إذا كانت هذه الأقلية المضربة تشغل مناصب هامة وإستراتيجية تمكنها أن تؤثر بتوقيف الإنتاج لذا أخذت معظم الدول تنظم هذا الجانب بسن قوانين وتنظيمات من أجل إحاطته بمجموعة من القواعد تنظم ممارسته في بعض الأنشطة والقطاعات، وتحدده في قطاعات أخرى إلى غاية منعه من بعض ميادين الأنشطة الأساسية وذات النشاطات الحيوية للمجتمع"¹.

2-الخاصية المطلوبة:

هذه الخاصية في أغلب الأحيان تكون في إطار العمل أي المطالب المهنية، في حين البعض الآخر يمكن أن تتعدى الطابع الإقتصادي أو المهني إلى مطالب سياسية مثل تغيير شكل الحكومة أو إستبدال أحد أعضائها أو الإحتجاج على قرار سياسي معين، إلا أن هذا الطابع السياسي للمطلب لا يفقد الإضراب معناه الأساسي لكنه في نفس الوقت يعتبر غير شرعي لأنه تعدى مجال العمل، والعمال الذين قاموا به يكونون قد إرتكبوا خطأ يعتبر في بعض القوانين التشريعية ضمن الأخطاء الكبرى.

والمطلب من جانب آخر هو "تجسيد لعدم الرضى المرتبط بالوضعية المهنية وعلاقات العمل"².

"لا يمكن تصور إندلاع إضراب دون أن يكون هناك مطلب يراد تدقيقه، لأن لأي إضراب سبب، هذا الأخير الذي يكون سببا قبل الإضراب هو الذي يتحول إلى مطلب بعد إندلاع الإضراب. فالمطلب يعد أحد المكونات الرئيسية ضمن الإضراب مما أدى ببعض المختصين إلى جعل الإضراب والمطالب أشد الصلة من أي شيء آخر إلى درجة أن أحدهم ذهب إلى تعريف الإضراب من خلال المطالب بالطريقة التالية: "إن الإضراب ليس وسيلة محدودة مسالمة نسبيا للمطالبة فهل أسباب الإضرابات هي مطالبها؟...". كما تطرقت دراسة أخرى لهذا الموضوع وأجابت بالنفي عن هذا التساؤل، فهناك مطالب التي نقوم بالتعبير عنها وأخرى لا يتم السكوت عنها لأسباب عديدة، فهناك أسباب نقابية فالعقائد النقابية تختلف، وهناك دائما تفضيل لمطالب عن أخرى، وهناك أخيرا أسباب راجعة للعمال الذين يفضلون المطالب الأجرية مثلا على حساب المطالب النوعية أو المتعلقة بظروف العمل، ومنه لا يمكننا الإستغناء عن دور المطالب في الإضراب ولذلك يجب من البداية التعرف على مكانة كل مطلب و الخصوصية التي يمتاز بها على حدى، فهذه الأهمية الكبرى التي تحظى بها المطالب لدراسة الإضرابات تجر إلى البحث عن الأرضية التي تنطلق منها"³.

¹-Verret Michelle, l'ouvrier français, le travail ouvrier, collection, armand colin ; paris, 1982, p131."

²-رشيد واضح، مرجع سابق، صص 113-114

³-عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، مرجع سابق، صص 27.

3-خاصية التنظيم:

الإضراب كأى ممارسة إجتماعية لا يحصل فى الفراغ فهو يحصل ضمن شروط من بينها تنظيمية¹. لا يمكن تصور قيام إضراب دون حد أدنى من التنظيم،فتوقف العمل فى وقت واحد عن العمل،أى فى نفس اليوم والساعة واستمرارهم فى الإضراب ووحدة مطالبهم،إذ تعتبر هى سبب النزاع القائم كلها دلائل على أن هناك تنظيما سبق بداية الإضراب،إما أن يكون هذا التنظيم صادرا عن تنظيم نقابي أو عن جماعات من العمال خارج التنظيم النقابي.

4-خاصية المصلحة المشتركة:

إن الخاصية الجماعية والمطلبية تفتح لنا المجال للحديث عن المصلحة المشتركة للعمال المشاركين فى الإضراب ،"فالتفاهم على بعضهم ومشاركتهم وتوحيد مطالبهم هى دلالات على الرغبة الجامحة التى تراود العمال فى الإستفادة من وقفهم للعمل وعليه فالإضراب يعبر عن مصلحة مشتركة بين العمال المشاركين يرغبون فى تحقيقها"².

4-مراحل الإضراب:

يتطور الإضراب العمالي من الثورية إلى الإحتجاج ومن الإحتجاج إلى الخطة الإستراتيجية وهو خط متواز مع تطور النضال السياسى فى الأحزاب الوطنية الكبرى،يسير من النضال التطوعى إلى النضال المنظم القائم على الحساب والتقدير المسبق،ومن المشاركة الملتزمة إلى التفويض،ومن فرض العين إلى فرض الكفاية ومن الإندلاع إلى الرصانة،وتنتقل المسؤولية فيه من الزعامة المهمة المعولة على الشرعية التاريخية،وعلى تأييد القاعدة إلى القيادات الفنية المعولة على المقدرة والإختصاص ويمكن شرح كل ذلك عبر المراحل التالية³:

1-مرحلة ما قبل الإندلاع:

إن الإضراب لا يأتي من فراغ، فهناك مؤشرات كثيرة تدل عنه قبل إندلاعه ومن بينها نجد أن العمال يلجؤون إلى خفض الإنتاج كما يحدث فى كثير من المؤسسات وهذا الكبح للإنتاج الذى يستعمله العمال كوسيلة تعبيرية عن تدمرهم وعدم رضاهم على الأوضاع التى تسود المؤسسة وزيادة على ظاهرة كبح الإنتاج هناك ممارسات إجتماعية أخرى يلجأ إليها العمال للتعبير عن سخطهم قبل الإضراب،مثل تنظيم المسيرات عندما لا تتهم الإدارة بالمؤشرات الأخرى،أما الممارسة الأخرى الأكثر شيوعا هى كتابة العرائض والبعث بها إلى مختلف الهياكل والمؤسسات الإدارية والسياسية والنقابية،وعلى هذا الأساس نجد أن العمال يعبرون عن تدمرهم قبل إندلاع الإضراب،وذلك بالتهديد به قبل حدوثه،وهو التحديد الذى قد يصل إلى تحديد يوم إندلاعه⁴وعليه فلا يمكن إنكار أو تجاهل هذه المرحلة من مراحل الإضراب.

1 - نفس المرجع،ص181.

2-سمير صغير،مرجع سابق،ص49

3-مصطفى الفيلاي،مرجع سابق،ص244.

4 -عبد الناصر جابي،الجزائر تتحرك،مرجع سابق،ص195-196.

2-مرحلة الإندلاع:

إن الدراسات التاريخية والمونوغرافية للإضرابات قبل سنة 1864 أظهرت أن الإضرابات كانت تندلع بصفة مفاجئة، فهذا الإندلاع المتوحش يحدث دون إشعار مسبق وهذا يعود لأسباب عديدة فهناك من يرى أن النقابة لا تؤدي دورها فيندلع خارج إرادتها وتنظيمها، لتحاول فيما بعد أي عند الإندلاع أن تلعب دور المرشد.

إلا أن هذا لا يتحقق في بعض الأحيان، فتكون مبادرة إندلاع الإضراب المفاجئ من طرف القاعدة العمالية التي تكون واعية بالوضعية، كما يكون نتيجة للتذمر الذي وصل إليه العمال بسبب سوء حالتهم، وغالبا ما يعتبر هذا النوع من الإندلاع ناتج عن عدم فعالية النقابة في حل مشاكل العمال وعن عجزها عن تمثيلهم، وهذا راجع بالأخص إلى بعدها عن مجال العمل، إلا أن إندلاع الإضراب قد لا يكون بالجماعية المطلوبة دائما، فغالبا ماتقوم مجموعة بالإعلان عن الإضراب، ثم يأتي دور أغلبية العمال فيما بعد¹.

كما يمكن أن يندلع للإضراب بطريقة أخرى، يكون منظما من طرف النقابة إن كانت تقوم بدورها كما ينبغي، فتعرض العمال للقيام بالإضراب، وتعلن عنه قبل حدوثه، كما يمكن أن يكون مهينا ومحضرا من طرف لجنة عمالية إنتخبتهما القاعدة العمالية، لأن النقابة لم تحقق لهم رغباتهم، فتقوم هذه الأخيرة بعملية التنظيم والإعلام حتى يندلع الإضراب بشكل منظم ومنهجي.

3-مرحلة سيرورة الإضراب:

بعد أن تم الاعتراف بالإضراب كممارسة شرعية، فإن سيرورتها تحمل في طياتها مميزات خاصة وذلك لكونها ظاهرة معقدة لها وظائف تعبيرية، ووسيلة لتحقيق المطالب المستهدفة من خلال القيام به.

إن تنظيم سيرورة الإضراب تكون من مهام النقابة، ولكن في بعض الأحيان يحدث دون تدخلها بسبب عدم فعاليتها، حيث تتشكل لجنة الإضراب التي تحاول الحفاظ على نجاحه والتمكن من إبقاء العمال في أماكن عملهم، وتجنب كل محاولة لتعطيم الإضراب، وهو عامل أساسي في السيرورة، فمثلا ما ذكرته المؤلفات الخاصة بالحركات العمالية والنقابية في إنجاح إضرابات هامة، مثل إضراب رين-كلين بفرنسا سنة 1968²، وذلك بما تمده من دعم مادي ومعنوي للمضربين . كما أن الدعم يستهدف الجانبين المادي والمعنوي كجلب الرأي العام مع المضربين فسيرورة الإضراب تكون بتنظيم محكم، ودرجة كبيرة من التحضير، ومستوى عال من الوعي لدى العمال المضربين.

4-مرحلة نهاية الإضراب :

1-Guy,C,La grève ouvrière,ed-puf ,paris ,1970,p189

2-Cahiers Libres,notre arme c'est la grève,chez Renault clean,français masoero,paris,1968,173.

إن دراسة نهاية الإضراب تعني التساؤل حول المسألة التالية: هل أن الإضراب ينتهي بالفشل أو النجاح؟ وماذا يعني الفشل وماذا يعني النجاح في الإضراب؟

غالبا ما تتميز النهاية بالمفاوضات والميل لها، إذ يسعى كل طرف من خلال محاولته، إرغام الطرف الآخر للقيام بتنازلات، إلا أن التنازلات لها علاقة بالوضعية الاقتصادية للمؤسسة، حيث لا تكون هناك تنازلات مبالغ فيها، قد تثقل كاهل المؤسسة كما أن نجاح الإضراب مرتبط بعناصر المكونة له، وبنوعيته ومطالبه، ولكن مواصفات النجاح والفشل غير محددة، ويكفي أن نشير إليها بتحقيق المطالب والعودة إلى العمل¹.

5- دور النقابة في الإضراب:

لا يقترن الإضراب غالبا بحدوث تنظيم نقابي وحتى في الإضرابات ويكون بقيادة من العمال وهذه الأخيرة تتدخل بمحاولة إحتواء هذه الحركة وتوجيهه وتنظيمه لتجنب التطور السلبي له "لكن الإضرابات الجهوية أو الوطنية تفرض مستوى عالي من التنظيم النقابي والتمثيل، يقوم على مبادئ علمية أساسها المعرفة الكاملة لنظام الإنتاج في المؤسسة"² وهذا يفرض تكويننا وتخطيطا إستراتيجيا لا يكون إلا من مهمة هيئة مختصة تتمثل في النقابة التي تعد بمثابة تنظيم إختياري دائم للعمال، يتولى رعايتهم ورعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوالهم ومعيشتهم، "كما تعرف أيضا بأنها جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم والدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب العمل والسلطات المختصة، إذ تتولى النقابة القيام بمختلف المهام لصالح أعضائها، كما أن علاقتها بهم هي تكاملية، فلا نقابة بلا عمال، وإلا ستتجرد من قوتها"³، وعليه فعملها مرتبط بقاعدتها إرتباطا وثيقا، من بين أهم الوسائل التي يمتلكها العمال والنقابة ويمارسونها على السواء نجد الإضراب عن العمل وللنقابة دور كبير في قيامه وزواله.

يظهر النشاط النقابي في الفترة التي تسبق إندلاع الإضراب وتبدأ بدراسة نجاح الإضراب، ومدى المشاركة فيه هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تتمثل في فعالية الإضراب وذلك يلجأ المسؤولون النقابيون إلى سبر الآراء حول المناخ العام في عالم الشغل وهذا من أجل تقييم الوضع أولا على مستوى القاعدة الأجرية، وهذا يجمع أكبر قدر ممكن من المشاركين وفي مختلف الفئات السوسيو مهنية.

كما يكون على مستوى المستخدمين وهذه المرة تبرز قوة المقاومة لدى المؤسسات المستخدمة، وهذا يتطلب مشاركة فئة من الإطارات لتحضير الإضرابات بعد دراسة ميدان الصراع، كما تقوم النقابة بمهمة أخرى وهي الإعلام⁴.

¹-Guy,La grève ,IPid,p193.

² - أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان، 1982، ص 428.

³ - نفس المرجع، ص 435.

⁴ - أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 435.

أما في بعض الإضرابات يجرى فيها إستفتاء ينظمه الهيكل النقابي ، وهذا لإعطاء الإضراب ديمقراطية عملية أخذ القرار لممارسة الإضراب ، وكذا إبداء درجة تلاحم للحركة العمالية ، وفي بعض الأحيان للضغط على الجماعات الراضية للمشاركة ونللك من أجل الإلتحاق بالإضراب ، كما يمكن للنقابة أخذ القرار بالإضراب حتى وإن كان الإستفتاء هو التوجه نحو عكس ممارسة ذلك، فالإستفتاء خاصة غير ضرورية في الإضراب وليس هناك أية قواعد قانونية ترفضه. إن إندلاع الإضراب له في أغلب الأحيان وقت محدد من طرف النقابة ، وهذا الوقت يختار بشكل يؤثر بقوة على المستخدم¹، ولكن في بعض الأحيان لا تكون النقابة هي المسؤولة عن تحديد الوقت لإندلاعه فقد ينطلق الإضراب قبل الوقت المحدد وهذا نتيجة عوامل غير منتظرة ، أما أثناء سيرورة الإضراب فإن لجنة الإضراب التي تتكون من مختلف ممثلي عمال المنظمة تكون على رأس العمليات وتقوم بعرض المطالب ، تنظم الحركة الإحتجاجية وتقوم بمظاهرات وتعمل على تجنب إستعمال العنف من طرف المشاركين.

وتعتبر مرحلة توقيف أو نهاية الإضراب من أصعب المراحل وخاصة إذا كان فاشلا في تحقيق أهدافه ومطالبه ، إذن فالإضراب كحركة مطلبية ترتبط بنجاحه أو فشله ، وهذا لا يمكننا تجاهله ، فتوقيفه صعب من طرف النقابة في حالة عدم تحقيق الأهداف المطروحة ، لذلك تلجأ النقابة عند إيقافه إلى إعطاء وتقديم شرح كامل للنتائج المتوصل إليها.

6- تطور الإضراب في الجزائر:

لقد كان تطور الإضراب في الجزائر بطيئاً نوعاً ما مقارنة بما جرى في مختلف دول العالم نظراً للظروف السياسية، الإقتصادية والاجتماعية التي مرت بها البلاد "فبعد الإستقلال ظهر تشريع الإضرابات من خلال الأمر 131/75 المؤرخ 29-04-1975 الذي قدم شروط تسوية الإضرابات في القطاع الخاص. لكن لم يذكر الكيفيات أو الأساليب التي يجب إتباعها من قبل العمال لتقرير هذا الإضراب دون التطرق لحكم الإضراب في القطاع العمومي حيث بقي ممنوعاً ضمناً ، مما يتماشى مع منطق ملكية لوسائل الإنتاج"² ، إلا أن هذا الحظر لم يبق بهذا الشكل ، حيث جاءت المادة 209 من القانون الأساسي العام للعامل الصادر سنة 1978 تحت رقم 12/78 والتي نصت على أن "كل شكل من أشكال إعاقاة حرية العمل أو عرقلة الإنتاج أو الإحتلال أماكن العمل، يعاقب عنه طبقاً للقانون"³ ، فجاءت هذه المادة مقتصرة على القطاع العام دون القطاع الخاص مصرحة بذلك عن المنع القانوني للإضراب في القطاع العام ، كما أن الحديث عن حظر قانوني لأي شكل من أشكال التوقف عن العمل لا يعني وضع حد نهائي للممارسات العمالية، حيث برزت أعداد كبيرة من الإضرابات في القطاع العمومي في سنوات السبعينات والثمانينات. لكن هذا المنع لم يستمر حيث جاءت أحداث 05 أكتوبر 1988 لتغير مجرى القانون وهذه الأخيرة كانت سبباً مباشراً لإصدار منظومة

¹ - ن أحمد زكي بدوي ، ص 435

² - قريش بن شرقي ، مرجع سابق، ص 133.

³ - القانون الأساسي العام للعامل ، القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، ص 65.

تشريعية جديدة و إعادة النظر في القوانين السياسية والإجتماعية للدولة إذ لم تكن تلك الأحداث على شكل إضراب عام¹.

إنما الذي حصل فعلا هو إنتفاضة شعبية إستطاعت شل العاصمة والمدن الكبرى. كما إستطاعت خلق بنية جديدة في النظام السياسي الأحادي الذي إنفتح على المجتمع ليصبح ديمقراطيا تحت الضغط وليس قناعة منه². وحسب محمد الصغير بعلي في كتابه **تشريع العمل في الجزائر** أنه "جاءت قوانين مستحدثة منظمة لعلاقات العمل، معترفة بحق القيام بالإضراب ومنظمة له، ويتجلى ذلك في القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 وهو القانون الذي يبرز بوضوح الوضعية الشرعية للإضراب وذلك في المادة 05 منه والتي تتضمن على أنه يتمتع العمال بحقوق أساسية وهي ممارسة الحق النقابي... اللجوء إلى إضراب، وقبله القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق "بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتوقيتها وممارسة حق الإضراب"³.

1- القانون والإضراب :

يعتبر الإضراب حقا دستورياً نصت عليه غالبية دساتير العالم، وممارسته تخضع إلى شروط ومقاييس معينة تحددها القوانين والصوص التنظيمية التي يجب إحترامها، والدستور الجزائري حدد شروطاً يلزم العمال إحترامها وإلا إعتبروا إضرابهم غير شرعي. وحتى نكون أمام إضراب قانوني وشرعي لا بد من توفير شروط سنحاول سردها كالاتي:

• إستفادة الإجراءات القانونية لحل النزاع الجماعي:

قبل اللجوء إلى الإضراب لا بد أن يكون أطراف الخلاف الجماعي قد إستنفذوا جميع طرق التسوية الممكنة كالتفاوض، المصالحة الإجبارية، الوساطة أو الإتفاقية بين الطرفين.... حيث تنص المادة 24 من القانون 02/90 على أن "إذا إستمر الخلاف بعد إستفاد إجراءات المصالحة والوساطة..... وفي غياب أطراف أخرى لتسوية قد ترد في عقد أو إتفاقية بين الطرفين. يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون"⁴.

لكن اذا عرض موضوع النزاع على هيئة التحكيم المشكلة من اطراف الخلاف بارادتهم. فان اللجوء الى الاضراب وحتى ان شرع فيه من قبل يصبح جدوى وفي اطار غير شرعي. وهو ما اشارت اليه المادة 25 من القانون 02/90 بالعبارة التالية " لا يمكن اللجوء الي ممارسة الاضراب . ويوقف الاضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق طرفين في

¹ -علي الكنز وعبد الناصر جابي، الجزائر في البحث عن الكتلة الإجتماعية جديدة، لبنان: في مركز دراسات الوحدة العربية سلسلة كتب المستقبل العربي (11) الأزمة الجزائرية: الخلفيات السياسية و الإجتماعية والإقتصادية والثقافية، 1996، ص214.

² - نفس المرجع، ص214.

³ -محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قلمة، الجزائر، 1992، ص54.

⁴ -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 6، 1990، ص233.

الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلا فهما للتحكيم"¹.

• إقرار الاضراب في جمعية عامة :

حتى نكون امام اضراب قانوني لابد ان يتقرر هذا الاخير في "جمعية عامة تكون في مواقع العمل المعتادة بمبادرة من ممثلي العمال لدراسة وضعية العلاقات المهنية و الاجتماعية وظروف العمل داخل المؤسسة المستخدمة . بعد اعلام ممثليها بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف عن العمل حيث يتم اخطارها بحضور الاجتماع وخلال هذا الاخير يتم الاستماع الى ممثلي المؤسسة وذلك بناء على طلب ممثلي العمال"².

• الإقتراع السري :

يتم اللجوء إلى الإضراب القانوني عن طريق الاقتراع السري . وذلك بموافقة اغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة التي تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل وهو ما تشير اليه المادة 28 من القانون 02/90 حيث " يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عددالعمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل و الهدف من ذلك هو تفادي اللجوء إلى الإضراب على أساس معطيات خاطئة وكذلك التزوير في مواقف العمال، لأن الإقتراع السري أسلوب يعطي لعمال المؤسسة المستخدمة فرصة الإلتخاب بكل حرية بعيداً عن الخوف والتهديد والإكراه"³.

• الإشعار المسبق:

قبل اللجوء إلى الإضراب لابد على ممثلي العمال إيداع إشعار مسبق لدى المؤسسة المستخدمة وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بذلك ويتم تحديد مدة الإشعار عن طريق التفاوض والتي يجب ألا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه بحيث نصت المادة 30 من القانون 02/90 على "تحسب مدة الإشعار مسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً تحدد هذه المدة عن طريق التفاوض ولا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام ابتداءً من تاريخ إيداعه وبعد إيداع الإشعار المسبق يلتزم ممثلو العمال والمؤسسة المستخدمة بإتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال و ضمان أمنها ،وعند إنتهاء مدة الإشعار المسبق يشرع في الإضراب المتفق عليه بصفة مشروعة ويحظى بحماية قانونية خاصة"⁴.

2- الآليات المتحكمة في الإضرابات :

1 - نفس المرجع ،ص233.

2 - نفس المرجع،ص233.

3 - نفس المرجع ،ص233

4 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،الجريدة الرسمية ،مرجع سابق،ص234.

الآليات التي تتحكم في نقص أو زيادة الإضراب تحددها في ثلاثة عوامل هي النسب الضخمة للعمال في القطاع العمومي الجزائري وعلاقة الإضراب بالوضع الاقتصادي والاجتماعي .

ونظرنا لنقص المراجع المتعلقة بواقع الإضرابات في الجزائر حاولنا الإستناد على العوامل الذي حددها الأستاذ عبد الناصر جايبي في كتابه الجزائر تتحرك وقد تناول هذه العوامل كما يلي:

• علاقة الإضراب بالنسبة الضخمة للعمال في القطاع العمومي الجزائري:

تعد الجزائر من بين الدول التي إحتضنت النظام الاشتراكي والقطاع العام هو القاعدة المادية لبناء الاشتراكية، إذ يختلف الإضراب في هذا القطاع وهذا النظام عن الإضراب في القطاع الخاص أي النظام الرأسمالي إذ ينعدم في بعض الأحيان، فالجوء للإضراب ينافي خصوصية النظام الاشتراكي إلا أن الواقع ينافي الفكرة حيث نجد عدم تناسب بين القوة البشرية للقطاع والمشاركته في الإضرابات، فالإضراب قبل أن يكون كلام بشري هو قرار إنساني إذ لا يمكن الوقوف عند عند النقطة التي تقول أن نسبة الإضراب يفسره الكم الهائل للعمال فهناك جوانب قد تكون سياسية تفسر هذا الوضع.

• علاقة الإضراب بالوضع الاقتصادي والاجتماعي:

كما تدهورت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية منها: إرتفاع الأسعار، ضعف القدرة الشرائية، وإخفاض الأجور، سيكون هناك إضراب يشمل كل القطاعات دون إستثناء، إلا أنه لا يمكن إعتبار تدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية كفيلا وحدها بتفسير لجوء العمال للإضراب وإنما هناك تدخل لعوامل أخرى¹.

• علاقة الإضراب بالجانب السياسي:

الإضرابات في الجزائر في فترة الثمانينات عرفت إستقلالية أكبر إزاء الأحداث السياسية بخلاف فترة السبعينات، أين كانت الأحداث تؤثر كثيراً على الإضرابات، فقد تأثر عمال الجزائر بالوقائع السياسية لفترة (1978-1979)، وذلك بوفاة الرئيس "هوارى بومدين" في حين لم يكن هناك تأثير كبير بالأوضاع السائدة في المؤسسة، يتأثر عمال القطاع العام بالأوضاع السياسية الخاصة بالجزائر لأنهم يمثلون القاعدة المادية الاشتراكية، فالإضراب في القطاع العام في فترة الثمانينات أصبح يقيم علاقات مع الفئة الحاكمة، عكس ماكان في السبعينات أين كانت العلاقات عدائية، فعرفت فترة الثمانينات تحولات سياسية، إجتماعية وإقتصادية، مثل: التحول الذي تعرفه مكانة القطاع العام نفسه داخل الإستراتيجية التنموية الجزائرية، كذلك توافد أعداد جديدة وكبيرة من العمال الجدد لتدعيم أعداد الطبقة العاملة مثل الفئات التي تتميز بخصائص سوسيولوجية كتكوينها النسبي و تجربتها الإجتماعية المختلفة عن تجربة الفئات العمالية القديمة... هذا ما يجعلنا نقول أن الفئة الجديدة للعمل ستكون لها نظرة مغايرة للحياة المهنية ولمكان العمل².

¹- عبد الناصر جايبي، الجزائر تتحرك، مرجع سابق، ص 179.

²- عبد الناصر جايبي، الجزائر تتحرك، مرجع سابق، ص 180.

3-العوامل الداخلية المحركة للإضرابات :

إعتبارنا من كون الإضراب ممارسة إجتماعية إنسانية فلا يمكن حصر علاقة الإضراب مع المحيط الخارجي فقط بل إنعكاسه على الذات المضربة، وهذا ما أكده الأستاذ عبد الناصر جابي وقد حدد في خمسة عوامل داخلية وهي كالتالي:

• القطاع الإقتصادي والإضراب :

بما أن الإضراب يعتبر ممارسة إجتماعية فلا يحصل من فراغ فهو يحصل ضمن شروط إجتماعية إقتصادية وتنظيمية خاصة، فالقطاع العام يتكون من عدة قطاعات إقتصادية وسنحاول معرفة مكانة كل قطاع ضمن الإضرابات العمالية خلال المدة المتواجدة بين 1975-1985 من خلال بعض الإحصائيات لهذه الفترة فنجد أن عمال قطاع الأشغال العامة والبناء يحتلون الرتبة الأولى من حيث عدد الإضرابات فمجموع الإضرابات التي قام بها عمال هذا القطاع 51.33% ليس هذا فقط بل لم تنزل نسبة مشاركتهم السنوية في الإضراب عن المركز الأول في أي سنة كانت بنسبة 36% من مجموع الإضرابات التي عرفها القطاع العام.

أما باقي القطاعات الإقتصادية الأخرى لا تشارك في حركة الإضرابات إلا بنسبة 47.24% فهي قطاعات كثيرة ومتنوعة، هناك تمركز للإضرابات كممارسة لدى بعض القطاعات الأساسية 9.84% لدى عمال الخدانات، 7.4% لدى عمال التعدين، 5.52% لدى عمال النقل والمواصلات في حين أن عمال عدة قطاعات لا تصل مشاركتهم 1% ضمن الحركة المطلبية العامة، ويمكن القول دون مبالغة أن الإضراب كممارسة إجتماعية مطلبية لا يملك نفس العلاقة الكمية مع كل الفئات بنفس الدرجة فهو متواجد بكثرة كممارسة إجتماعية عند بعض الفئات العمالية، ويكاد ينعدم كممارسة لدى البعض منها.

أما إذا حاولنا تقسيم هذه القطاعات إلى القطاعات إلى فئات أكبر وأكثر تجانس فنجد أن عمال الأشغال العمومية والبناء على رأس الفئات الأكثر إضرابا، يليها عمال قطاع الخدمات والتجارة (الخدمات، النقل، المواصلات، كهرباء غاز، خدمات صحية، التجارة التأمين والبنوك)، الذين يحتلون المرتبة الثانية بـ 22.21% بالتساوي وتقريبا مع أعمال الصناعة بمختلف فئاتهم والذي يأتي على رأسهم عمال التعدين بنسبة 7%.¹

إن تقسيم الإضرابات يفرض علينا القول أن الإضراب لا يساوي المصنع كما قد يعتقد البعض إلا أنه المكان الفضل للإضراب فلأكثر من نصف الإضرابات التي تحصل في القطاع العام يقوم بها عمال الأشغال العمومية والبناء، هذا ما يجعلنا نطرح التساؤل هل يمكن إرجاع هذه النسب العالية من الإضرابات ببساطة إلى كبر حجم هذا القطاع البشري؟ أم أن الحجم لا يفسر كل شيء.

• الحجم البشري والإضراب:

¹ - عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، مرجع سابق، ص 181-182.

كما بين في علاقة الإضراب مع التوظيف من خلال أربع سنوات (79-80-81-82) في ثلاث قطاعات (الخدمات، الصناعة، الأشغال العمومية والبناء) "إن نسبة المشاركة في الإضرابات أكبر من الحجم البشري ضمن التوظيف العام وإن هذه الفروق تزداد حدة فيما يخص قطاع البناء والأشغال العمومية الذي لا يمثل مجموع التوظيف إلا 16.79% طيلة أربع سنوات في حين نسبته ضمن الإضرابات تصل إلى 51.33% من مجموع الإضرابات .

أما على مستوى القطاعين الآخرين فإن الفرق بين نسب مشاركتهما في الإضرابات وحجمه السنوي ليست بهذه الحدة، نجد قطاع الصناعة مجموع التوظيف فيه 16.74% ونسبة الإضراب 25.14% أما قطاع الخدمات والتجارة فكانت نسبتها في توظيف 22.67% و 14.69% من مجموع الإضرابات¹.

إذن "فالتوظيف لا يفسر كل شيء نجد قطاعات ذات قوة بشرية متقاربة لكن لجوءه إلى إضرابات يكون بكثافة مختلفة جدا هنا تبين لنا ضرورة تعمق أكثر في الخصوصية القطاعية الأخرى التي لا تظهر في الحجم البشري فقط فهناك اختلافات كثيرة جدا ولا يمكن التحقق منها كلها سنكتفي ببعض منها فقط مثل التأهيل والوضعية الاجتماعية التي يعيشها عمال كل قطاع (الأجور أساسا) وأخيراً ظروف العمل دون أن يعني هذا بتاتا أن هناك تفضيل لهذه المعطيات أو العوامل عن غيرها من العوامل الأخرى.

● تأهيل اليد العاملة والإضرابات:

لدينا صورة عن مستوى التأهيل لدى قطاعات ثلاث خلال مدة متراوحة بين 80-84 أن قطاع الأشغال العمومية والبناء هو أضعف من خلال التأهيل غير مهم في حد ذاته فالمهم هو أن ضعف الأجور وظروف العمل السيئة، وإستفادة أقل من خدمات التكوين أي ترقية إجتماعية ضعيفة أو منعدمة².

أما إذا ربطنا بين تأهيل وإضرابات فنجد أنه أثر في قطاع أقل تأهيل أي أن علاقة أكيدة بين الظاهرتين فالفئات العمالية الأقل وأقل إستفادة من نمو الإقتصادي العام هي تلك الفئات الأكثر إضرابا.

● الوضعية الاجتماعية للمضربين والإضراب :

توصل عبد الناصر جابي في دراسته إلى شبه خلاصة وهي أن هناك تدهور واسع وشامل لظروف عمل ومعيشة الفئات العمالية المختلفة، خاصة في السنوات الأخيرة وهذا التدهور مس حتى فئة الإطارات، إلا أن هذا التدهور يدفنا إلى دراسة و تحليل بعض التفاصيل في هذا الميدان كالتقسيمات القطاعية بحيث يصح التقسيم القانوني من دون معنى تقريبا، لأن هناك فروقا كبيرة جدا داخل القطاع العمومي إذ نجد أن القطاعات الأضعف أجورا هي الأقوى إضرابا على العموم .

● ظروف العمل والإضرابات :

¹ - نفس المرجع، ص ص 182-183.

² - عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، مرجع سابق، ص ص 185-186.

لا بد أن لظروف العمل تأثير كبير على الأداء العمالي، فإذا كان القطاع العام يعاني من عجز لتهيئة الظروف الملائمة للعمل داخله يساهم في خلق الإضرابات، مما جعل بعض القطاعات التابعة له تظهر وكأنها على غير صلة مع قطاعات إقتصادية أخرى تنتمي للقطاع العام. هذا ما تبين لنا من خلال دراسة عبد الناصر جاي التي أجراها حول ظروف العمل في كتابه الجزائر تتحرك إذ تناول الدراسة التي قامت بها مفتشية العمل في ولاية تيزي وزو حول قطاع النسيج في المنطقة والتي كانت نتائجها مذهلة في 1974 بحيث ذكرت هذه الدراسة أن إدارة وحدة ذراع بن خدة مثلا قطاع النسيج لازالت تلجأ إلى الأساليب التقليدية في الميدان بحيث يتم تشغيل الأطفال الصغار والنساء في بعض مراكز العمل المعروفة بقساوتها هو الوضع الذي أدى بمفتش العمل إلى الإحتجاج خاصة وأن هذه الممارسات ليست وليدة هذه الفترة لأنه قد تم تنبيه الإدارة لهذه المخالفة في سنة 1969 هذا أن ظروف العمل سيئة لدرجة تلجأ معها إلى العمل الموسمي بدل الدائم للقيام بهذه الأعمال المواصلات الذي يحتل المرتبة الرابعة ضمن الإضرابات (5.52%) هو كذلك يعرف عماله ظروف العمل سيئة جدا من جراء عدم إحترام حتى قوانين العمل الصادرة فهناك خرق لمدة العمل الرسمي كما يتميز القطاع خاصة في مجال الموائى لأوقات الراحة والأعياد بحجة خصوصية النشاط الإقتصادي (التفريغ، الشحن) فهنا إمكانيات الراحة غير متوفرة مما يولد إرهاقا شديدا¹.

7- مكانة المفاوضات في الإضراب:

إن من الأجدر بنا أن نشير إلى أن المفاوضات قبل أن تكون أسلوبا لحل النزاعات، فهي وسيلة لتهدئة حدة التوتر وإذا اعتبرناها طريقة لحل النزاع فقط سينقص ذلك من أهميتها، لأن المفاوضات يمكن أن تجري قبل وأثناء إندلاع الإضراب وحتى بعد نهايته، يباشر المسؤولون النقابيون مع نواب السلطة الإدارية ومع أرباب المؤسسات أو مصالح الإقتصادية، بقصد تحقيق مطالب مضبوطة أو لفض نزاعات مهنية ولتجنب الإضراب والتصادم، وهي طريقة إيجابية لتحسين العلاقات المهنية داخل المؤسسة وإرساء السلم الإجماعية الواجبة²، وهي أفضل الطرق المتاحة للأطراف الإجماعية لإرساء الحوار والتشاور وإبرام العقود المشتركة ولضبط الحقوق والواجبات وتوفير المناخ الملائم في عملية الإنتاج. لذلك تحرص القوانين الإجماعية على أن تجعل من المفاوضات المشتركة القاعدة الشرعية للعلاقات المهنية، و تشترط أن يسبق إجراؤها اللجوء إلى العمل المباشر، فلا يكون للإضراب وجه قانوني إلا بعد إستنفاد جميع أوجه الحوار مع السلطات المسؤولة، وقد أصبحت فاعلية العمل النقابي مرتبطة بالمفاوضات المشتركة في كيفية الإستعداد لها من جانب المسؤولين، و في نوعية

¹ - عبد الناصر جاي، الجزائر تتحرك، مرجع سابق، ص ص 187-189.

² - مصطفى فيلاي، مرجع سابق، ص 246.

الوثائق والمعلومات الواجب إعتادها و التسلح بها للتفاوض مع الطرف الآخر ، ثم أن نجاح المفاوضات لفائدة العمال متوقف على القدرات المهنية وعلى الكفاءة والإستعداد الشخصية لدى المسؤول النقابي المفوض لإجراء النقاش"¹. يهدف النشاط النقابي إلى حسن إعداد المفاوضين و تزويدهم بالمعلومات الضرورية أولا ، ثم تلقينهم الطرق الناجحة لإقحام الخصم وإنتزاع الحقوق وبلوغ المقاصد ،من أجل ذلك تقويم المفاوضات المشتركة على قيمة ما طرحه النقابات من مطالب على طاولة التفاوض ومدى قدرتها على مناقشة مختلف القضايا. تعتمد الحركات العمالية في العالم إلى تخصيص فريق من النخب القيادية لمباشرة المفاوضات المشتركة، ويعمل على تأهيلهم بالثقافة العمالية ،وبفن توظيف الزاد والمراجع القانونية ومن المعلومات القطاعية ،وقد يتكون لبعض المنظمات العمالية الكبرى تعاقد مع مكاتب إستشارية مختصة في القوانين الإجتماعية وفي القضايا المهنية ،تستعين بهم عند الإقتضاء للدخول في المفاوضات المشتركة".

خلاصة الفصل:

من خلال تطرقنا لمسار الحركة النقابية والعمالية في العالم والجزائر على وجه التحديد، نتوصل إلى أن النقابة مهما اختلف نطاقها فهي تعمل على بعدين أساسيين ،الأول المحافظة على الحقوق العمالية والمطالبة بها من ممارسة الفعل الإضرابي كحق شرعي من حقوق المنتمين للنقابات العمالية، أما الثاني فيتمثل في التعامل مع النظام القائم كواقع موجود تسعى من جهة لإنتزاع حقوقها منه بوسائل أقل حدة وعقلانية ومن جهة أخرى ،تعمل على المحافظة عليه وإستمراره.

¹ -مصطفى فيلاي مرجع سابق ،ص264.

الجانب المميز

الفصل الرابع :ميدان البحث

المبحث الأول :لمحة عن نقابات
(unpef.ugta.cnapest)

1-الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين

2- الإتحاد العام للعمال الجزائريين

3- نبذة تاريخية عن نقابة CNAPEST .

المبحث الثاني:

مجتمع البحث والعينة

1-العينة الدراسة2-مجالات الدراسة

المبحث الثالث: خصائص العينة

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى التعريف بالنقابات الثلاث محل دراستنا وهي (unpef.ugta.cnapest) والتي إختارناها كنموذج لدراستنا كما نتطرق إلى خصائص عينة الدراسة وخصائص مجتمع بحثنا.

المبحث الأول: لمحة عن نقابات (unpef.ugta.cnapest)

1- الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين: unpef

أ- نشأة وتطور الإتحاد:

شهدت الجزائر في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات، تغيرات كبيرة مست عدة ميادين، سواء منها الإقتصادية أو السياسية وحتى قطاع الخدمات .

ومن ضمن هذه التغيرات تلك التي حدثت في المجال القانوني، إثر أحداث أكتوبر 1988 بعد صدور دستور 23 فيفري 1989، الذي سمح بصريح العبارة بالتعددية النقابية والسياسية، حيث اعترف جهاز السلطة و لأول مرة في دستور 1989 في مادته 53_ بالحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات المهنية طبقا لما نص عليه القانون 14_90، الصادر في تاريخ 02 جوان 1990 الذي يتضمن الكيفية و الأحكام و القوانين لممارسة العمل النقابي".

وفي الغياب الحقيقي لنقابة تمثل وتدافع عن حقوق العمال ، نجد أن أغلب ولايات الوطن قد بادرت في إنشاء جمعيات مهنية ، طبقا للقانون الفرنسي لسنة 1901 المتعلق بالجمعيات و الحريات النقابية طبقا لحماية الحق النقابي و لمبادئ حق التنظيم الجماعي المصرح في اتفاقية 87 الصادرة في فرانسيسكو سنة 1948 ، و المعلوم به في المنظمة الدولية للشغل"¹.

وبالأخص في قطاع التربية، من اجل تمثيل عمال التربية والدفاع عن حقوقهم و المساهمة الفعالة في ترقية المنظومة التربوية.

¹محمد فارس، مرجع سابق، ص ص 128-129.

الفصل الرابع: ميدان الدراسة

بعدها تم الإتصال بين مختلف الولايات قصد توحيد الأهداف ،ومن هنا ظهرت فكرة إنشاء منظمة 'فاتفقت بعض ولايات الوطن على عقد لقاءات جهوية ،من ثم تقرر عقد مؤتمر تأسيسي للمنظمة النقابية باسم "الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين"، وذلك يومي السابع والثامن جانفي 1990 بالمركز الثقافي ابن باديس بحي الكتبان الرملية بالمرادية ولاية الجزائر، أين حضرت ثمان عشرة ولاية : قسنطينة، عنابة، بومرداس، الجزائر، المسيلة، تلمسان، قالمة، برج بوعرييج، سكيكدة، باتنة، جيجل، المدية، الوادي، تبسة، بسكرة، الطارف، أم البواقي، ميله، وقد حضر كل من البويرة وتيزي وزو كملاحظين.

وبعد مناقشات مستفيضة، وتدخلات ثرية تمخض عنها مايلي:

إعداد وثيقة عامة، تحدد التصور المستقبلي والإطار العملي للاتحاد، فهو إتحاد وطني، إجتماعي، حر يمثل كل عمال التربية والتكوين.

-تشكيل مجلس وطني للاتحاد يضم تسعة وخمسين عضواً، ومكتب يضم اثني عشر عضواً، وكان من بين أهدافه:

— جمع شمل المنتمين لقطاع التربية والتكوين.

— التكفل بحل المشاكل، المهنية و الإجتماعية والتربوية لعمال القطاع.

— رفع مستوى عمال القطاع ماديا وعلميا وأخلاقيا.

وبعد هذا المؤتمر التأسيسي، ثم وضع ملف المنظمة، لدى مصالح وزارة العمل والشؤون الإجتماعية من أجل الإعتماد، والذي لم تتحصل عليه إلا في 1990/10/27 وهو مسجل تحت رقم وت 18-90.

ب-مؤتمرات الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين:

1-المؤتمر الوطني الأول:

منذ تاريخ الاعتماد في السابع والعشرين أكتوبر 1990، بدأ الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، ينشط على مستوى التراب الوطني، وكان الانتشار بصورة بطيئة جدا، نظرا للظروف التي مرت بها البلاد، وبعد انتهاء العهدة، انعقد المؤتمر الوطني الأول أيام 5،4،3 جانفي 1995 بثانوية حسيبة بن بوعلي بحضور ستة و عشرون

الفصل الرابع: ميدان الدراسة

ولاية، منها ثلاثة عشرة منصباً رسمياً، والباقية عبارة عن مكاتب مؤقتة، وخلال هذا المؤتمر تمّ تعديل القانون الأساسي وأعدت وثيقة تحدد التصور المستقبلي، والإطار العملي للاتحاد.

وقد إحتوى المؤتمر على التقريرين المالي والأدبي. فمن خلال هذا الأخير، يتبين ما قام به الرئيس خلال عهده حيث يختار ستة أشخاص، يقومون بإعداد القانون الأساسي.

كما انبثق عن المؤتمر، مجلس وطني ومكتب وطني يضم ثلاثة عشر عضواً برئاسة السيد محمد ايدار. وهو من ولاية البليدة، وقد تحصل بعد الاتحاد هذا المؤتمر على مقر بالجزائر العاصمة، وبالظبط ب: 1 نهج محمد مادة في ساحة أول ماي. ومن أهم نشاطات هذه العهدة:

- زيادة عدد الانتدابات من سبعة إلى واحد وسبعين انتداب، (بالتدرج).
- الانتشار، حيث بلغ عدد الولايات المنصبة رسمياً، إلى تسع وثلاثين ولاية، وسبعة مكاتب مؤقتة، أي ست وأربعون ولاية.
- ومع نهاية سنة 1998 بلغ عدد المنخرطين خمس وثمانون ألف منخرط.
- إحياء ذكرى يوم المعلم، لسنة 1999 وتكريم الأساتذة وهذا "بثانوية عمر راسم".

2. المؤتمر الوطني الثاني:

عقد الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، مؤتمره الثاني يومي الحادي والثاني عشر نوفمبر 1999، بمشاركة 512 مندوباً عن ستة وأربعين ولاية من مجموع سبع وأربعين ولاية، مهيكلة على مستوى التراب الوطني، ويمثلون تسعين ألف منخرط باستثناء ولاية بجاية.

وقد تركزت نشاطات هذا المؤتمر الذي احتضنته ثانوية حسيبة بن بوعلي بالقبة - في جلسات مفتوحة طيلة الأشغال - على التقرير المالي والأدبي، هذا الأخير حضي بمصادقة الحضور، وتم فيه المصادقة على القانون الأساسي بالإجماع يوم الرابع من شعبان 1420هـ الموافق لـ 12 نوفمبر 1999، وعرضت فيه أسس ومبادئ الاتحاد، وتم فيه إعداد انتخاب أعضاء المكتب الوطني الذي يتكون من خمسة عشر عضواً، على ضوء القانون الأساسي، وهو يحتوي على مائة وسبع مواد، كما أكد المؤتمر فيه على ضرورة إلغاء القرار الوزاري 158-94 الذي يسند تسيير لجان الشؤون الاجتماعية الى الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

الفصل الرابع: ميدان الدراسة

وفي هذا السياق تقرر رفع دعوة قضائية ضد وزارة التربية، أمام مجلس الدولة والمجلس الدستوري، لعدم دستورية المادة 158-94، والتي منحت حسب " محمد ايدار " لأباطرة البنزسة النقابية.

وقد أُلح المؤتمر على ضرورة إصدار قانون الوظيف العمومي، والقانون الخاص بعمال القطاع، وعلى الدعوة إلى تطوير المنظومة التربوية، بما يتماشى والتحديات الوطنية وإحياء روح التضامن.

أما فيما يخص قضية التعاضدية على أن تنشأ تعاضديات على المستوى الولائي، حتى يتسنى لهم خلالها المراقبة والتأكد من استفادة جميع المشتركين من خدماتها، مع إعادة بحث مشروع عقد التأمين الإجتماعي مع شركة تأمين، بدل التعاضدية التي لم تعد محل ثقة عمال التربية.

وحتى تكون النقابات المستقلة، قوة طاغطة لمواجهة المركزية النقابية، يرى بعض المشاركين في المؤتمر أن الوقت قد حان لأن ترفع وصايتها عن القطاع، وقد اقترح المشاركون تأسيس كونفدرالية النقابات المستقلة، مع الاتحادات الوطنية والدولية، فيما لا يتعارض مع أهداف الإتحاد وقوانين الجمهورية.

2. هيآت الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين:

أ. الهيآت المحلية:

• على مستوى المؤسسة:

الهيئة	تعريفها	تكوينها	إجتماعاتها
الجمعية العامة	أعلى هيئة للإتحاد على مستوى المؤسسة	تضم كافة المنخرطين على مستوى المؤسسة	
مكتب المؤسسة	الهيئة التنفيذية القاعدية للإتحاد	يتكون من ثلاثة إلى خمسة أعضاء	يجتمع مرة كل شهر في دورة عادية وإستثناء بطلب من عضوين أو ثلاثة من أعضائه أو من رئيسه

• على مستوى البلدي:

الهيئة	تعريفها	تكوينها	إجتماعاتها
الجمعية العامة	أعلى هيئة للإتحاد على مستوى البلدي	- أعضاء المجلس البلدي السابق. - مندوبون من مكاتب المؤسسات وفق شروط يحددها النظام الداخلي.	تتعقد كل أربعة سنوات في دورة عادية وإستثناء كلما دعت الضرورة لذلك بطلب من (3/2) أعضاء المجلس البلدي أو من مكتب البلدي أو بقرار من المكتب الولائي وفق شروط يحددها النظام الداخلي.
المجلس البلدي	الهيئة العليا للإتحاد على المستوى البلدي بين جمعيتين	- أعضاء المجلس البلدي السابق. - مندوبون من مكاتب المؤسسات وفق شروط يحددها النظام الداخلي.	يجتمع مرتين في السنة في دورة عادية وإستثناء بطلب من (3/2) أعضاءه أو بطلب من رئيس المكتب البلدي أو بقرار من المكتب الولائي وفق شروط يحددها النظام الداخلي.
المكتب البلدي	الهيئة التنفيذية للإتحاد على المستوى البلدي.	خمسة إلى سبعة أعضاء ينتخبهم المجلس البلدي.	يجتمع مرة كل شهر في دورة عادية وإستثناء بطلب من (3/2) أعضاءه أو بطلب من رئيسه.

• على المستوى الولائي :

الهيئة	تعريفها	تكوينها	إجتماعاتها
المؤتمر الولائي	الهيئة العليا للإتحاد على المستوى الولائي.	- أعضاء المجلس الولائي. - مندوبون عن المجالس البلدية وفق شروط يحددها النظام الداخلي	ينعقد كل أربع سنوات في دورة عادية وإستثناء بطلب (3/2) أعضاء المجلس الولائي أو بقرار من المكتب الوطني وفق شروط يحددها النظام الداخلي.
المجلس الولائي		- أعضاء المجلس الولائي. - مندوبون عن المجالس البلدية وفق شروط يحددها النظام الداخلي	يجمع مرتين في السنة دورة عادية وإستثناء بطلب من (3/2) أعضاء أو بطلب من المكتب الوطني وفق شروط يحددها النظام الداخلي.
المكتب الولائي	الهيئة التنفيذية للإتحاد على المستوى الولائي	يتكون من تسعة إلى خمسة عشر عضوا ينتخبهم المجلس الولائي.	يجمع مرة كل شهر في دورة عادية وإستثناء بطلب من (3/2) أعضاء أو بطلب من رئيسه

2- الهيئات الوطنية

الهيئة	تعريفها	تكوينها	إجتماعاتها	صلاحيتها
المؤتمر الوطني	الهيئة العليا للإتحاد		ينعقد كل أربع سنوات في دورة عادية و إستثناء من بطلب (3/2) أعضاء المجلس الوطني.	تزكية مكتب من بين مندوبيه يسير أشغاله الذي بدوره ينتخب رئيسا له. -المصادقة على نظامه الداخلي وجداول أعماله. الإستماع إلى التقريرين الأدبي و المالي للمجلس الوطني ومناقشتها والمصادقة عليهما وإتخاذ القرار بشأنها. مناقشة أو تعديل القانون الأساسي والمصادقة عليه. -مناقشة القرارات واللوائح والتوصيات والمصادقة عليه. -تشكيل المجلس الوطني.
المجلس الوطني	أعلى هيئة بين المؤتمرين وهو مسؤول أمام المؤتمر .	- أعضاء المكتب الوطني السابق. -رؤساء المكاتب الولائية بحكم المنصب .	-يجتمع في دورتين عاديتين سنويا و إستثناء بطلب من (3/1) أعضاء المجلس الوطني أو	-متابعة برنامج عمل المؤتمر الوطني وتوصياته. -مناقشة تقارير المكتب الوطني

الفصل الرابع: ميدان الدراسة

<p>وتخاذ القرارات بشأنها . -مناقشة ميزانية الإتحاد والمصادقة عليها ومراقبتها. -تحديد مبلغ الإشتراك. -البث في القضايا المعروضة عليه. -إعداد النظام الداخلي والمصادقة عليه أو تعديله. -توجيه وتنشيط هيآت الإتحاد القائمة. إنشاء شعار الإتحاد الوطني . إنشاء الجان التي يراها ضرورية . يصادق على تاريخ المؤتمر الوطني ويصح كيفية إختيار المندوبين .</p>	<p>(3/2) من أعضاء المكتب الوطني أو بطلب من الرئيس . يتولى تسيير المجلس الوطني مكتب يزكي خارج الهيئة التنفيذية في الدورة. -إعداد النظام الداخلي والمصادقة عليه أو تعديله. -توجيه وتنشيط هيآت الإتحاد القائمة. إنشاء شعار الإتحاد الوطني . إنشاء الجان التي يراها ضرورية . يصادق على تاريخ المؤتمر الوطني ويصح كيفية إختيار المندوبين .</p>	<p>-عضو عن كل ألف منخرط ينتخب على المستوى الولائي وهو يضم : لجنة الإعلام والإتصال . لجنة المراقبة المالية . لجنة الإنضباط .</p>		
<p>يسهر على تطبيق قرارات وتوصيات المجلس الوطني . -يتولى رئيس الإتحاد رئاسة المكتب</p>	<p>يعقد إجتماعاته مرة كل شهر في دورة عادية وإستثناء بطلب من (3/2) أعضاء أو بطلب</p>	<p>يتكون من تسعة إلى خمسة عشر عضوا</p>	<p>الهيئة التنفيذية للإتحاد وهو مسؤول أمام المجلس الوطني.</p>	<p>المكتب الوطني</p>

والمجلس الوطنيين. -يمثل رئيس المكتب الوطني الإتحاد في جميع المجالات والهيآت أو كلف من ينوب عنه كتاييا. يحق له حل الهيآت المحلية المؤقتة أو تجنيد الهيآت المنتخبة إن أخلت هذا القانون أو النظام الداخلي.	من الرئيس.			
---	------------	--	--	--

المصدر. www.unpef.com.

2-الإتحاد العام للعمال الجزائريين" إ.ع.ع.ح: ughta

أ-تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين" إ.ع.ع.ح:

إ.ع.ع.ح" إن تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين من قبل جبهة التحرير الوطني ، كان من أجل إعطاء نفس جديد للثورة ، وتدعيم لصفوفها بواسطة جمع شمل الطبقة العاملة الجزائرية في تنظيم نقابي واحد وأيضا لدفع هذه الشريحة الاجتماعية للمساهمة ليس فقط في الدفاع عن مصالح العمال المادية والاجتماعية، وإنما في النضالي السياسي والكفاح المسلح من أجل تحرير الجزائر . كان ميلاد الاتحاد في 24فيفري1956.

كان من الأهداف المتوخاة من وراء تأسيس الإتحاد ، تدويل المشكلة النقابية الجزائرية والتجنيد الفعال لكل عمال العالم من أجل تأييد قضية العمال الجزائريين المكافحين . ولتجسيد هذه الأهداف ؛ انضم الإتحاد إلى الجامعة العالمية للنقابات الحرة ، التي وجد فيها منبرا لتبليغ صوته إلى الرأي العام العالمي، وأسس فروع للإتحاد في كل من تونس والمغرب ، فرنسا . وقد مكنته هذه الخطوات من القيام بنشاط كبير في المجال الدولي للتعريف بالحركة النقابية الجزائرية ، ومشكلة الحرب في الجزائر ونتائجها الاجتماعية ، وكسب تأييد عمال العالم لكفاح العمال الجزائريين والشعب الجزائري . وتوجت هذه التحركات العالمية من تقديم مساعدات هامة للاجئين الجزائريين في كل من تونس والمغرب والحول على منح دراسية وإرسال عدد من العمال الجزائريين للتكوين والتخصص في مختلف المصانع

الدولية. وقد حاولت السلطات الاستعمارية الحد من نشاط وتحركات الاتحاد ، من خلال عرقلة نشاطه وعدم السماح لقاداته بالخروج من الجزائر ، والزج بهم في السجون الفرنسية وكان الأمين العام للاتحاد عيسات إيدير من ضحايا هذه السياسة . وهكذا ، وبفضل هذا الإتحاد تمكنت جبهة التحرير الوطني من التشهير بجرائم الاستعمار الفرنسي في الجزائر في المحافل الدولية والتجمعات العمالية ، وبالتالي العمل على كسب الرأي العام الدولي لصالح القضية الجزائرية.

ب- أسس وأهداف الإتحاد العام الجزائريين من خلال قانونه الأساسي:

الإتحاد العام للعمال الجزائريين المشار إليه باختزال "إ.ع.ع.ج" هو منظمة نقابية مطلبية، حرة ومستقلة من كل وصاية حزبية، وإدارية أو عن المتعاملين الاقتصاديين. وهو منظومة وحدوية ديمقراطية بالنسبة لكل العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجرة وما يشبهها تكون نتاج عملهم اليدوي، أو الفكري ولا يستغلون غيرهم لمصلحتهم، وكذا العمال المتقاعدين وطالبي العمل بالإضافة للعمال المسرحين للضرورة الاقتصادية.

يستمد "إ.ع.ع.ج" قوته من الوحدة، التنظيم والتجنيد بمنخرطيه ، من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار مبادئ ثورة أول نوفمبر 1954 ، وعليه يكون من أهم أهداف الإتحاد ما يلي:

-الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وللشركات المشار إليها سابقا بالإضافة للسهر على تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم، كذلك التصدي لمحاولات التعسف والاستغلال.

-تنسيق النشاط النقابي من أجل ضمان الدفاع عن مصالح العمال باستعمال الوسائل القانونية.

-حماية مناصب العمل والدفاع عليها، بالإضافة للعمل على تحسين القدرة الشرائية للعمال و السهر على التوزيع العادل للدخل الوطني.

-الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والسعي الدائم من أجل توفير المزيد منها

-تعزيز الوعي النقابي وترقية الثقافة العمالية.

-تطوير، توجيه، تحسين ومراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال والمتقاعدين كذلك ذويهم بالإضافة إلى ضبط نمط سيرها، لاسيما استخدام جميع الأنشطة التي تستهدف تحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لفائدة العمال.

-تكريس علاقات الأخوة وتتمين الروابط ومختلف أشكال التعاون مع المنظمات الدولية المماثلة بغية تبادل الخبرات.

-الالتزام بإخطار المنظمات والهيئات الدولية المماثلة بكل مساس بالتشريع الدولي للعمل، أو أي انتهاك للحقوق والحريات النقابية

- تطوير وتوسيع النشاط الإعلامي النقابي واستعمال الوسائل السمعية البصرية بالإضافة إلى إنشاء النشرات والجرائد، وكذا المساهمة في الشركات ذات الأسهم.

- ترقية حق التفاوض، الاتفاقيات الجماعية، الحق في الممارسة النقابية والحق في العمل من أجل المحافظة على المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية.

- المساهمة في الأحداث السياسية الاقتصادية والاجتماعية لرد الاعتبار للعمل والخدمة الاجتماعية بالإضافة للأولوية لتوفير مناصب الشغل التي تسمح بالنمو والمساهمة في التطور الهادف على ترقية التماسك الاجتماعي¹.

ج- هيكل الإتحاد العام للعمال الجزائريين : القانون الأساسي والنظام الداخلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، المواد من 27 إلى 55 لكي يحقق الإتحاد أهدافه وينفذ برامج فلا بد من هياكل وأجهزة على مختلف المستويات تبعا للتقسيم الإداري والمهني، غير أنه يمكن وضع جميع الهياكل في ثلاث أطر هي:

- الإطار القاعدي: يضم الفرع النقابي.

- الإطار الأوسط: ويضم الهياكل الأفقية والعمومية، وهي التي والعمودية، وهي التي تتولى الاتصالات بين القاعدة النقابية وقمتها، عن طريق السلم التصاعدي والتنازلي.

- الإطار العالي: يضم المركزية النقابية التي تتولى تنفيذ لوائح المؤتمر الوطني وسيطرة برنامج العمل للمنظمة وهياكلها².

وهكذا شهد الفعل النقابي تحركات حثيثة، إلا أنه لم يستقل له خطا نقابيا موحدا، فقد خرجت للوجود جمعيات نقابية متعددة عرفت بالتعددية النقابية مع بداية التسعينات، و سارت هذه الأخيرة على خطى التعددية الحزبية، غير أن هذه الجمعيات النقابية لم تخرج عن طابعها المألوف و هو معالجة المشاكل المهنية والاجتماعية والتنظيمية التي يعيشها العمال، هذه المشاكل ترجع في غالب الأحيان إلى عدم احترام قوانين العمل و الحقوق النقابية من طرف أرباب العمل، لاسيما بعدما أصبح القطاع العام في انحطاط مستمر و هو بصدد وضع خطوته الأخيرة للزوال، كما ساهمت الخوصصة و استقلال المؤسسات على تشتت الفكر النقابي لمثلي القطاعات النقابية التي ما تزال بعضها تفتقر إلى " الثقافة النقابية" التي تعمل على تجسيد أهداف الحركة النقابية و الدفاع عن المكتسبات الثورية للجماهير العمالية و تحقيق آمالها و طموحاتها من أجل حياة أفضل، ودون أن تبني في ذلك أفكارا تعمل على خدمتها بطريقة أو بأخرى، في إطار ترسيخ التقاليد الديمقراطية النقابية و جعلها قاعدة أساسية لخلق منظمة نقابية قوية و قادرة على تجنيد كافة العمال في معركة البناء الوطني، و لا تتحقق هذه القاعدة إلا بوجود ثقافة نقابية تُحدّد توجهات و مستقبل الحركة النقابية بالجزائر.

1- القانون الأساسي والنظام الداخلي العام للعمال الجزائريين، المواد من 01 إلى 04، صص 03، 05

2- نفس المرجع، المواد من 27-55، صص 22، 06

يتولى قيادة الإتحاد حالياً الأمين العام الحالي عبد المجيد سيدي السعيد الذي يشغل منصبه منذ عام 1997، وله تقدير كبير في الحركة النقابية العمالية، لاسيما بعد إعادة انتخابه على رأس المركزية النقابية في المؤتمر الحادي عشر للإتحاد العام للعمال الجزائريين لسنة 2008 لما يتمتع به من خبرة نقابية وفن لغة الحوار البناء لصالح الطبقة العاملة في بلاده والعالم

3- نبذة تاريخية عن نقابة CNAPEST :

إن مختلف الأزمات التي مست بلادنا لم تمر دون تأثير سلبي على الوضعية الإجتماعية و المهنية لعمال التربية عموما و الأستاذ التعليم الثانوي والتقني خصوصا.

فأمام أزمة الهوية الإجتماعية و المهنية و تدهور مكانة الأستاذ في المجتمع أنشأ الأساتذة تنظيما نقابيا يحمل إسم المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، تنظيما ينشط في كنف قوانين جمهورية ويتكفل بالدفاع و ترقية الحقوق الإجتماعية و المهنية للأستاذ وشعاره في ذلك وجوب تامين الكفاءات وإعادة الإعتبار للقيم من خلال سلم القيم موضوعي.

تسمى المنظمة النقابية بالمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني و بإختصار CNAPEST فهو عبارة عن نقابة مطلية وطنية مفتوحة لكل أساتذة التعليم الثانوي و التقني بكل الثانويات و المتاقن عبر كامل تراب الوطني ومستقلة عن الوصاية الأحزاب وعن النقابات وعن أرباب العمل. ويتمتع هذا المجلس بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي وبتالي هو ملتزم بالإكتتاب لدى إحدى شركات التأمين للتعويض عن المسؤولية المدنية وذلك طبقا للقوانين المعمول بها، و مدة نشاطه غير محدودة.

تأسس ال CNAPEST بتاريخ 2003/04/17 في إجتماع ضم ممثلين عن 18 ولاية حيث تم إنتخاب المكتب الوطني المؤقت للنقابة و بتاريخ 2003/04/29 تم التسليم ملف النقابة لوزارة العمل والحماية الإجتماعية حيث رفضت هذه الأخيرة تسليم وصل تسجيل النقابة .

سجلت النقابة لدى وزارة العمل و الحماية الإجتماعية بعد أكثر من 4 سنوات من تاريخ وضعها لملفها، وكان ذلك بتاريخ 2007/07/10 حيث تسلم المنسق الوطني وصل تسجيل النقابة .

هذا الإنتصار الكبير هو نتيجة حتمية لصبر وثبات الأساتذة وممثليهم أمام مختلف الحملات الشرسة التي كانوا عرضة لها والمتمثلة في مختلف أساليب الضغط و التخويف من المضايقات إدارية، توقيعات، عزل، متابعات قضائية و الترغيب بتقديم مزايا لعدد من ممثلينا منهم عضوين من أعضاء القياديين والذين تم إقصائهم من النقابة .

المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني و بإختصار ال CNAPEST هو النقابة الوطنية مستقلة عن وصاية الأحزاب ،وعن النقابات وعن أرباب العمل.

المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني نقابة مطلية وطنية مفتوحة لكل أساتذة التعليم الثانوي والتقني بكل الثانويات و المتاقن عبر كامل تراب الجمهورية¹.

2-أهداف المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني هي:

-الدفاع عن المصالح المادية المهنية والإجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني.

-تحسين الوسائل والظروف البيداغوجية .

-المساهمة في تحسين ظروف الحياة وظروف العمل في مؤسسات التعليم الثانوي والتقني .

-ترقية التكوين النقابي ونشر ثقافة قانونية متعلقة بعلاقات العمل.

يتكون المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني من فروع على مستوى المؤسسات وهيئات على المستوى المحلي وهيئات على المستوى الوطني.

-الهيئات:

1- الجمعية العامة .

تشكل الجمعية العامة للفرع من منخرطي الفرع الحاضرين في الاجتماع.

وتتمثل صلاحيات الجمعية العامة لمنخرطي الفرع فيمايلي:

1-مناقشة كل القضايا التي تخص النقابة .

2-إنتخاب الممثلين أو المندوبين على المستويين الولائي والوطني.

3-السهر على حرية النقابة وإستقلاليتها.

4-تقييم ومراقبة نشاطات الهيئات المحلية.

5-إقتراح برنامج العمل المحلي ،وتعديله وإقراره.

6- تقييم نتائج المفاوضات مع الشركاء.

7- تجويد نشاط الممثلين المحليين وفقا للشروط المحددة في القانون الداخلي".

تنعقد هذه الجمعية في دورة عادية مرة واحدة في السنة بإستدعاء من المنسق الفرع وتنعقد في دورة طارئة من طرف منسق الفرع أو ثلثي أعضاء مكتب الفرع وتختار الجمعية العامة نمط إتخاذ القرار عن طريق الإقتراع السري.

المبحث الثاني: مجتمع البحث والعينة :

1-العينة وكيفية إختيارها :

تعد مرحلة تحديد مجتمع البحث من أهم الخطوات المنهجية في مسار البحث السوسيولوجي، وتتطلب من الباحث دقة بالغة حيث تتوقف عليها إجراءات البحث وتصميمه وكذا نتائج الدراسة، فكل بحث يقتضي دراسة على عينة من المجتمع الكلي تتوفر فيهم خصائص معينة بهدف تمثيله وتحقيق غرض معين من ورائه، وفي بحثنا هذا قمنا بإستعمال العينة الحصصية غير إحصائية "وهي عينة تقوم على مبدأ نقل نفس التوزيعات أو النسب خصوصيات مجتمع البحث على عينة، وهذه الخصوصيات يكون إختيارها على أساس أهداف البحث أو على أساس مانريد التحقق منه من الفرضيات"¹

لذا قمنا بتقسيم مجتمع الدراسة إلى ثلاث حصص (عمال منخرطين في unpef، العمال المنخرطين في ugta ، cnapest)، حيث حددنا نسبة الأفراد من كل طبقة بما يتناسب مع عددها الكلي، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (01) يبين نوع النقابة وعدد المنخرطين:

نوع النقابة	العدد
المنخرطين في unpef	250
المنخرطين في ugta	130
المنخرطين في cnapest	90
المجموع	470

ولتحديد حجم العينة أخذنا حصص حسب عدد المنخرطين في كل نقابة.

$$\text{حجم العينة} = \frac{\text{عدد المنخرطين في كل نقابة} \times 100}{\text{عدد المنخرطين في كل نقابة} \times 100}$$

¹ سعيد سبعون، حفصة جرادي، دليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة لنشر، الجزائر، 2012، ص 145.

الفصل الرابع: ميدان الدراسة

العدد الكلي للمنخرطين

ومنه حجم العينة = $\frac{\text{النسبة المختارة من كل حصة} \times \text{عدد المنخرطين في كل نقابة}}{100}$

100

وقد تحصلنا على مايلي:

$$1- \text{unpef} : 53.19 = 470 \div 100 \times 250 \text{ ثم } 132 = 100 \div 250 \times 53$$

$$2- \text{ugta} : 28 = 470 \div 100 \times 130 \text{ ثم } 36 = 100 \div 130 \times 28$$

$$3- \text{cnapest} : 19.14 = 470 \div 100 \times 90 \text{ ثم } 17 = 100 \div 90 \times 19$$

الجدول رقم (02) يبين كيفية إختيار حجم العينة

نوع النقابة	عدد المنخرطين	حصة كل نقابة	الفئة المأخوذة من كل نقابة
المنخرطين في unpef	250	%53	132
المنخرطين في ugta	130	%28	36
المنخرطين في cnapest	90	%19	17
المجموع	470	/	185

وبالتالي فحجم العينة التي سنجري من خلالها الدراسة هي 185 مبحوث.

2-مجالات الدراسة:

مجتمع البحث يتضمن المجال البشري وبما أن الموضوع المختار للدراسة هو: الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية ودوره في خدمة المطالب العمالية ونجاح الفعل الإضرابي، فإن هذه الدراسة إهتمت بتحديد مجال في نقابات قطاع التربية (Unpef. ugta. cnapest)

1-المجال المكاني : تمت الدراسة في ولاية غارداية على المكاتب الولاية التابعة لنقابات (ugta. cnapest). (Unpef)

الفصل الرابع: ميدان الدراسة

2- المجال البشري: شملت الدراسة الفئات العمالية التالية: أساتذة، مساعدين تربيين، مديرين، مقتصدين.

3- المجال الزماني: بدأ البحث فيما يتعلق بطبيعة بهذا الموضوع كدراسة إسكشافية ومحاولة بناء الفرضيات المطروحة إجتماعيا في شهر 2012/01. ،أما عن الإتحاق الفعلي بالنقابات الثلاث (Unpef. ugta.cnapest)

كان يوم 2013/04/21، ودامت مدة شهرين حتى إنتهى البحث.

المبحث الثالث: خصائص العينة:

قبل تحليلنا لفرضيتنا سوف نتطرق لوصف خصائص عينة الدراسة من خلال التحليلات معتبرين أن هذه الأخيرة تدخل ضمن المتغيرات المستقلة وعلى هذا الأساس سنقدم الجداول البسيطة التالية:

الجدول رقم (03) يبين جنس المبحوثين

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	59	31.90%
أنثى	126	68.10%
المجموع	185	100%

يتضح من خلال الجدول أن عدد الإناث في عينة الدراسة يفوق عدد الذكور ،حيث بلغت نسبتهم 68.10% بينما بلغت نسبة الذكور 31.90% ،ويرجع هذا التفاوت إلى طبيعة العمل والثقافة المجتمعية معتبرا أن عمل المرأة في الوظائف الأخرى يؤثر على مكانتها في المجتمع سلبا ،وأن المرأة تجد الإحترام والراحة النفسية في العمل بهذا القطاع.

الجدول رقم(04) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن:

الفصل الرابع: ميدان الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
22.70%	42	[30-25]
28.10%	52	[35-30]
17.30%	32	[40-35]
27.60%	51	[45-40]
4.30%	08	أكثر من 45 سنة
100%	185	المجموع

من خلال نتائج الجدول وحسب الإتجاه العام يتبين أن المبحوثين يسودهم عنصر الشباب بنسبة عالية، حيث نجد أن 28.10% ممن تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 35 سنة، ونسبة 27.60% أعمارهم ما بين 40 و 45 سنة، و نسبة 22.70% من المبحوثين أعمارهم 25 و 30 سنة، ونسبة 17.30% أعمارهم ما بين 35 و 40 سنة، وبهذا نجد أن نسبة الشباب في العينة مجال تصل إلى حدود 95.70%، وهي نسبة عالية إذا ما قارناها مع عنصر الكهول الذي بلغت نسبتهم 4.30%.

إن إرتفاع نسبة الشباب مؤشر هام على الحراك الذي شهده قطاع التربية والذي ساهم إلى حد بعيد في خلق وعي نقابي ومن ثمة خلق كتلة قوية تساهم في التنسيق وتوحيد العمل النقابي من أجل الصعود بهذا القطاع الحساس إلى الواجهة.

الجدول رقم(05) يبين المستوى العلمي للمبحوثين:

المستوى العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	34	%18.40
جامعي	151	%81.60
المجموع	185	%100

من خلال نتائج الجدول رقم(05) يتبين أن النسبة الأكبر للمبحوثين ذوي مستوى جامعي، حيث بلغت نسبتهم % 81.60، فيما بلغت نسبة المستوى التعليمي الثانوي %18.40 .
إن هذه النسب التي توضح المستوى التعليمي للعمال في هذا القطاع ترتبط بطبيعة العمل الذي تحتاج إلى عدد كبير من ذوي المستويات التعليمية العليا و حاملي الشهادات الجامعية و الكفاءة العلمية، وكذا فإن التعليم الجامعي يمنح نوعاً من الإمتيازات للحصول على وضعية مهنية جيدة .

الجدول (06) يبين آخر شهادة علمية محصل عليها:

النسبة المئوية %	التكرار	الشهادات العلمية المحصل عليها
7%	13	معهد إطارات التربة
18.40%	34	duea
65.90%	122	ليسانس
8.6%	16	ماستر
100%	185	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (06) يتبين أن أغلبية الباحثين حاصلون على شهادة ليسانس بنسبة 65.90% في حين بلغت نسبة الحاصلين على الشهادة الدراسات التطبيقية (duea)، 18.40% بينما قدرت نسبة الحاصلين على شهادة الماستر 8.6% فيما حددت نسبة 7% من الباحثين حصلوا على شهادة من معهد إطارات التربة.

ومن نتائج الجدول يتضح لنا أن العمال في قطاع التربية بمختلف فئاتهم يحاولون تكوين أنفسهم وذلك بتدعيم خبراتهم بمختلف الشهادات من المعاهد إلى ما بعد التدرج أخذين بمنطق عدم محدودية العلم والتعلم وذلك بالوصول لمعرفة علمية، وتكوين راحة مهنية على الأمد البعيد .

الجدول رقم (07) يبين مهنة المبحوثين:

النسبة المئوية %	التكرار	الإقتراحات
73.50%	136	أستاذ
17.80%	33	مساعد تربوي
3.20%	06	مدير
5.4%	10	مقتصد
100%	185	المجموع

من خلال معطيات الجدول يتبين أن 73.50% من مجموع أفراد العينة تمثلهم فئة الأساتذة، فيما تمثلت نسبة 17.80% المساعدين التربويين، أما المديرين فبلغت نسبتهم 3.20%، وقدر المقتصدین بنسبة 5.4% .

ويظهر من خلال الجدول أن الفئة الغالبة هي فئة الأساتذة حيث نلاحظ أن الأساتذة هم الأكثر إهتماماً بالعمل النقابي وبالتالي المطالبة بالحقوق، بتالي فإن فئة الأساتذة هي الأكثر مناشدة للعمل النقابي في إطاره التنسيقي.

الجدول رقم (08) يبين توزيع المبحوثين حسب الأقدمية:

النسبة المئوية	التكرار	السنوات
37.80%	70	[1- 5]
16.20%	30	[5-10]
15.10%	28	[10-15]
14.60%	27	[15-20]
16.20%	30	أكثر من 20 سنة
100%	185	المجموع

يتبين من خلال نتائج الجدول أن 37.80% من المبحوثين تتراوح مدة خدمتهم بالمؤسسات مجال الدراسة من سنة إلى 05 سنوات، مقابل ذلك مثلت نسبة 16.20% الفئتين التي تتراوح مدة أقدميتهم ما بين [5-10] وكذا الفئة التي مدة إنخراطها أكثر من 20 سنة ، أما الذين قضوا في المؤسسة مدة تتراوح بين [10-15] سنة فتقدر نسبتهم ب 15.10% ، بينما فئة المبحوثين التي تتراوح مدة خدمتهم بين [15-20] سنة فتقدر نسبتهم ب 14.60% .

إن هذه النسب المشار إليها تفيد أن أغلبية العمال المنخرطين لا تتجاوز مدة خدمتهم في المؤسساتهم 10 سنوات، ونلاحظ أن هذه النسب تتناقص كلما زادت مدة الخدمة، وهذا ما يدل على أن الفئات الأقل أقدمية هي الأكثر إنخراطا في النشاط النقابي وهو ما يعبر عنه بنسبة 54% هذا ما يثبت لنا أن الفئة السوسيو مهنية الأكثر وعيا بالنشاط النقابي الناتج عن التنسيق النقابي بين نقابات القطاع هي فئة الشباب في حين نجد الفئات الأخرى تأتي بنسب متقاربة.

خلاصة:

نستنتج من الجداول الخاصة بخصائص العينة أن أغلبية عمال قطاع التربية المنخرطين في النقابات (cnapest). هم ذات طابع نسوي وهذا راجع لطبيعة العمل في هذا القطاع وثقافة المجتمع الذي يكرس عمل المرأة فيه دون غيره من القطاعات. وكذلك أن أغلب أفراد العينة من سن [25-30] سنة إلى [40-45] سنة، وذوي مستويات تعليمية عالية ويعود ذلك إلى إحتياج هذا القطاع لذوي كفاءة ورتبة العلمية وأكاديمية، أغلب الباحثين هم أساتذة.

الفصل الخامس تحليل نتائج الفرضية الأولى

تحليل نتائج الفرضية الأولى

كلما إتجه الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية نحو زيادة التعاون والتنسيق وتوحيد العمل النقابي ، كان تحقيق المطالب الإقتصادية للعمال أكثر"

المبحث الأول :

. عرض البيانات الفرضية الأولى وتحليلها

المبحث الثاني:

نتائج الفرضية الأولى

تمهيد:

نتطرق في هذا الفصل لعرض البيانات الفرضية الأولى التي مفادها "كلما إتجه الإتصال التنظيمي بين نقابات التريبة نحو زيادة التعاون والتنسيق وتوحيد ، كان تحقيق المطالب الإقتصادية للعمال أكثر" من خلال تحليل الجداول إحصائيا و سوسيلوجيا ،ومن ثمة الوصول لنتائج جزئية للفرضية.

المبحث الأول: عرض بيانات الفرضية الأولى وتحليلها:

الجدول رقم(09)يوضح توزيع المبحوثين حسب رتبهم في التنظيم النقابي:

الإقتراحات	التكرار	%
عضو قيادي	28	%15.10
عضو ناشط	157	%84.90
المجموع	185	%100

من خلال نتائج الجدول رقم(09)يتبين أن 84.90 % يمثلون أعضاء منخرطين ناشطين من أفراد عينة البحث ،فيما نسب 15.10% هم أعضاء قيادية .

نستنتج من الجدول أن المبحوثين التي تمت عليهم دراستنا منخرطون بنسبة 100% في التنظيم النقابي ، يمثلون نسب قيادية لا بأس بها في التنظيمات النقابية (unpef ، ugta ، cnapest) .

الجدول رقم(10) يبين توزيع أفراد العينة حسب مدّة الإنخراط:

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
47.60%	88]5 - 1]
10.80%	20]10-5]
28.10%	52]15-10]
11.40%	21]20-15]
2.20%	4	أكثر من 20 سنة
100%	185	المجموع

من نتائج الجدول يتبين أن أعلى نسبة مثلتها فئة المنخرطين ما بين]5-1 سنوات ب 47.60%، ثم تليها فئة المنخرطين ما بين]15-10 سنة بنسبة 28.10%، وبعدها الفئة التي مدّة إنخراطها تتراوح ما بين]20-15 سنة بنسبة 11.40%، تليها بنسبة 2.20% وهي الفئة التي إنخراطها في التنظيم النقابي تجاوز 20 سنة.

ومن كل ذلك نستنتج أن الفئة الأقل أقدمية هي الأكثر إنخراطا في النشاط النقابي وهو ما عبر عنه بنسبة 58.40% .

ما يبرهن أن فئة الشباب هي الأكبر إنخراطا و الأكثر وعيا بالنشاط النقابي خصوصا في مضمونه التنسيقي بين أنشط النقابات في قطاع التربية .

الجدول رقم (11) يوضح النقابات الأكثر إتصالاً بتنظيمكم:

النسبة المئوية	التكرار	الإقتراحات
%16.20	30	unpef
%21.60	40	ugta
%25.40	47	cnapest
%11.90	22	snapest
%8.60	16	unpef- snapest
%16.20	30	Snapest- cnapest
%100	185	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم(11) يتبين لنا أن نسبة 25.40% من المبحوثين صرحوا بأن النقابات الأكثر إتصالاً بالتنظيم النقابي الذي ينخرطون فيه هي نقابة cnapest، فيما أجاب 21.60% من المبحوثين على أن النقابة الأكثر إتصال بهم هي ugta، وبنفس النسبة التي قدرت ب 16.20% أجاب المبحوثين على أن النقابة التي في إتصال مستمر معهم هي unpef، ونقابتا Snapest- cnapest معا، بينما هناك من يرى أن نقابة snapest هي من تتصل بهم بنسبة 11.90%، في حين أجاب بعض المبحوثين ونسبة 8.60% على أن هناك نقابتان في إتصال معهم هما unpef- snapest.

من خلال نتائج نستنتج أن هناك عملية إتصالية تنسيقية تتحدد ملامحها من خلال الإتصال النقابي بين النقابات الأساسية المكونة لقطاع التربية.

الجدول رقم (12) يبين المطالب الاقتصادية المطروحة:

الإقتراحات	التكرار	%
1- تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي).	35	24.30%
2- تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية.	29	20.10%
3- إعادة العمل بقانون القروض الإستهلاكية لتحسين القدرة الشرائية.	14	9.70%
4- إعادة النظر في نظام المنح والتعويضات وإقرار زيادات في الأجور.	08	5.60%
5- تعميم الإستفادة من منحة الجنوب + تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية+إعادة النظر في نظام المنح والتعويضات وإقرار زيادات في الأجور.	26	18%
6- تعميم الإستفادة من منحة الجنوب+تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية.	09	6.30%
7- المطالبة بكل هذه النقاط	23	16%
المجموع	*144	100

* عدد أفراد العينة تناقص لأن المبحوثين أجابوا على المطالب الاقتصادية فقط.

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن 35 فردا من أفراد العينة أي نسبة 24.30% يروا بأن أكثر المطالب طرحا هي المطلب الأول والتمثل في تعميم الاستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي) ، فيما يرى 29 فردا أي نسبة 20.10% أن المطلب الثاني الأكثر طرحا هو تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية ، بينما نجد 26 فرد يروا بأن تعميم الاستفادة من منحة الجنوب + تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية+إعادة النظر في نظام المنح والتعويضات وإقرار زيادات في الأجور معاهي المطالب الإقتصادية المطروحة بنسبة 18%، فيما نجد 23 فرد من أفراد العينة والذين يمثلون نسبة 16% بأنهم يطالبون بكل هذه النقاط والتي تتحدد في تعميم الاستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي). تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية، إعادة العمل بقانون القروض الإستهلاكية لتحسين القدرة الشرائية، إعادة النظر في نظام المنح والتعويضات وإقرار زيادات في الأجور.

بينما أجاب 17 مبحوث و بنسبة 11.90% على المطالب ملخصة في تعميم الاستفادة من منحة الجنوب+تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية و إعادة النظر في نظام المنح والتعويضات و إقرار زيادات في الأجور ، في حين نجد 14 فرد يرون أن إعادة العمل بقانون القروض الإستهلاكية لتحسين القدرة الشرائية هو المطلب المطروح بنسبة 9.70%.

وعليه نستنتج أن الفئة السائدة هي التي أقرت بأن المطلب الأكثر طرحا ممثل في المطلب الأول والتمثل في تعميم الاستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي)، معتبرين بذلك أن هذا المطلب عند الإستجابة له بالتحقق ، نكون قد شكلنا الأرضية المناسبة وبشكل عفوي في تسطير المطالب الأخرى المطروحة كتحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية+إعادة النظر في نظام المنح والتعويضات وإقرار زيادات في الأجور.

الفصل الخامس: تحليل نتائج الفرضية الأولى

الجدول رقم (13) يبين العلاقة بين مهنة المبحوثين وأكثر المطالب الإقتصادية طرحا.

المهنة	مط: لإق طرحا المهنة	تعميم الإستفادة		تحسين منحة		إعادة العمل		إعادة النظر		مط 4+2+1		مط 2+1		المطالبة بكل هذه النقاط		المجموع
		من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي).	المنطقة بإعتماد معايير منطقية.	بقانون القروض الإستهلاكية لتحسين القدرة الشرائية	في نظام المنح والتعويضات وإقرار زيادات في الأجور.	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
استاذ	1 9	17.3 %	2 3	20.9 %	1 3	11.8 %	6 %	5.5 %	2 4	21.8 %	8 %	7.3 %	1 7	15.5 %	110	%
مساء د تربوي	1 4	60.9 %	3	13 %	1	4.3 %	2	8.7 %	/	/	/	1	4.3 %	2	23	%
مدير	/	/	/	/	/	/	/	/	0 2	40 %	/	/	/	3	5	%
مقتة صد	2	33.3 %	3	50 %	/	/	/	/	/	/	/	/	1	16.7 %	6	%
المجموع ع	3 5	24.3 %	2 9	20.1 %	1 4	9.7 %	8 %	5.6 %	2 6	18.1 %	9 %	6.2 %	2 3	16 %	144	%

الفصل الخامس: تحليل نتائج الفرضية الأولى

أن ما نلاحظه من نتائج الجدول وحسب الإتجاه العام فإن ما نسبته 24.30% من الباحثين صرحوا بأن أكثر المطالب الإقتصادية طلبا هي تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي)، تدعمها في ذلك نسبة 60.90% من المساعدين التربويين، تقابلها في ذلك نسبة 33.30% من المقتصدين، فيما مثلت فئة الأساتذة بنسبة 17.30% .

مقارنة في ذلك بنسبة 18.10% من الباحثين صرحوا بأن المطالب الإقتصادية الأكثر مطلوبة . تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي)، و تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية وكذا إعادة النظر في نظام المنح والتعويضات وإقرار زيادات في الأجور...، مدعومة في ذلك بنسبة 40% من المقتصدين، ونسبة 21.80% من فئة الأساتذة.

ونلاحظ أن نسبة 16% ممن أجابوا بأنهم مطالبين كل المطالب المطروحة وهي كتالي تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي)، و تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية وكذا إعادة العمل بقانون القروض الإستهلاكية لتحسين القدرة الشرائية إضافة لإعادة النظر في نظام المنح والتعويضات وإقرار زيادات في الأجور، تدعمها في ذلك نسبة 60% من العمال الشاغلين لمنصب مدير، مقابل نسبة 16.70% من المقتصدين، تليها فئة الأساتذة بنسبة 15.50%، ونسبة 8.70% تمثل المساعدين التربويين.

فيما صرح الباحثين بنسبة 6.20% على أن أكثر المطالب الإقتصادية طرحا تتمثل في تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي)، و تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية، مدعومة في ذلك بنسبة 7.30% من فئة الأساتذة، مقابل نسبة 4.30% ممثلة للمساعدين التربويين.

من خلال نسب الجدول تبين أن نسبة الغالبة من العمال الباحثين خاصة المساعدين التربويين أكدوا على مطالبهم بالمطلب الإقتصادي المطالب بتعميم الإستفادة من نظام منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية) مع الإعتمادها بأثر رجعي، وقد صرح أفراد العينة بأن العامل الأجير يكون رهين أجر منخفض، ومستوى معيشي متدني، يبقى حله الوحيد هو اللجوء للمطالبة بمطالب الإقتصادية في مقدمتها نظام المنح المعتمد خاصة في المناطق الجنوبية كهدف أساسي لرفع الأجور خاصة عندما نقارن بين الحجم الساعي الكبير الذي يزاوله المساعد التربوي في مكان العمل.

الجدول رقم(14) يوضح النشاط النقابي في الإطار التنسيقي وعلاقته برضا المبحوثين عليه:

المجموع		غير راضي		راضي		الرضا عنه
التكرار		التكرار		%	التكرار	النشاط النقابي التنسيقي
08	%100	01	%12.50	%87.50	07	جيد
125	%100	28	%22.40	%77.60	97	مقبول
52	%100	34	%65.40	%34.60	18	غير مقبول
185	%100	63	%34.10	%65.90	122	المجموع

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 65.90% من أفراد العينة أجابوا بأنهم راضين عن النشاط النقابي الناتج عن عملية التنسيق وتوحيد الجهود، تدعمها في ذلك نسبة 87.50% صرحوا بأن التنسيق النقابي بعد التنسيق جيد ، وقابل نسبة 77.60% من الذين صرحوا بأن هذا الأخير مقبول، فيما أجاب 34.60% بأن هذا النشاط النقابي الناتج عن التنسيق والتوحيد في الجهود غير مقبول.

هذا مقارنة بنسبة 34.10% من المبحوثين صرحوا بأنهم غير راضين عن النشاط النقابي الناتج عن عملية التنسيق وتوحيد الجهود ، تدعمها نسبة 65.40% من الذين يرون أن العمل التنسيقي بعد توحيد جهود نقابات التربية غير مقبول، مقابل نسبة 22.40% من الذين يرون أنه مقبول، تليها نسبة 12.50% ممن صرحوا أن نشاط النقابي بقطاع التربية بعد التنسيق والتوحيد في الجهود جيد.

نلاحظ مما سبق أنه كلما كانت نسبة الرضا عن النشاط النقابي الناتج عن عملية التنسيق وتوحيد الجهود بين نقابات قطاع التربية مرتفعة، كان رأي المبحوثين في هذا النشاط جيد ، وهذا ما لاحظناه من خلال تحليلنا للنتائج الإحصائية مما يدل بأن النشاط النقابي المتبع داخل نقابات قطاع التربية هو نشاط تنسيقي يهدف لإيجاد بدائل

الفصل الخامس: تحليل نتائج الفرضية الأولى

من أجل تغيير مختلف الأوضاع التي يعاني منها بشكل عام قطاع التربية، ومن ثمة تجاوز تبني كل نقابة لنقاط مطلوبة خاصة بها.

الجدول رقم (15) يبين العلاقة النقابات فيما بينها بالمطالب الاقتصادية مطروحة:

مط الإق	مط 1		مط 2		مط 3		مط 4		مط 4+1		مط 2+1 معا		المطالبة بكل هذه النقاط		المجموع
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
علاقة نقابات															
جيدة	3	7%	15	34.9%	9	20.9%	4	9.3%	6	5.6%	6	5.6%	1	12%	43%
حسنة	32	34.8%	13	14.1%	5	5.4%	4	4.3%	1	3.8%	18	69.2%	7	26.9%	92%
سيئة	/	/	1	11.1%	/	/	/	/	3	20%	2	20%	3	30%	9%
المجموع	35	24.3%	29	20.1%	14	9.7%	8	5.6%	9	6.2%	26	18.1%	2	16%	144%

يبين الجدول أعلاه وحسب الإتجاه العام أن نسبة 24.30% من المبحوثين أشاروا بأنهم طرحوا المطلب الاقتصادي المتمثل في تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بآثر رجعي)، تدعمها في ذلك نسبة 34.80% من المبحوثين يرون أن علاقة نقاباتهم بالنقابات الأخرى بقطاع التربية حسنة، مقابل نسبة 7% صرحت أن علاقة نقاباتهم بالنقابات الأخرى جيدة.

الفصل الخامس: تحليل نتائج الفرضية الأولى

هذا مقارنة بنسبة 20.10% من المبحوثين يرون أن المطلب الإقتصادي الأساسي المطالبين به يتحدد في تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية، تدعمها نسبة 34.90% من المبحوثين يرون أن نقابتهم على علاقة جيدة بنقابات التربية ، أما نسبة 14.10% من أفراد العينة يصرحون بأنهم يجدون العلاقة بالنقابات الأخرى حسنة، فيما أجاب 11.10% بأن لهم علاقة سيئة بنقابات قطاع التربية.

بينما طالب أفراد العينة بنسبة 16% على كل المطالب المطروحة والتي تتلخص في تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي)، تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير إعادة العمل بقانون القروض الإستهلاكية لتحسين القدرة الشرائية منطقية، إعادة النظر في نظام المنح والتعويضات وإقرار زيادات في الأجور، مدعومة في ذلك بنسبة 30% ممن إعتبروا علاقة نقابتهم بالنقابات الأخرى سيئة .

في حين صرح بنسبة 6.20% من المبحوثين على مطالبتهم بالمطلب الأول والرابع معا، مدعومة في ذلك بنسبة 20% ممن يرون أن علاقتهم النقايبية بالنقابات الأخرى هي سيئة، فيما أجاب المبحوثين على أن العلاقة جيدة بنسبة 5.60% .

نستنتج من نتائج الجدول وكتأويل سوسيلوجي لها نقول أن العلاقة النقايبية الحسنة بين نقابات قطاع التربية بمقدورها خلق لمسة نوعية في طرح المطالب الإقتصادية الأساسية بدرجة كبيرة، وهذا ما لاحظناه من خلال الإجابات السابقة خاصة المطالب التي تمس تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنح السكن ، الكهرباء ، رفع نسبة المردودية ، وإحتسابها بأثر رجعي)، وهذا من شأنه إعطاء علاقة حسنة بين النقابات ومنه تصبح النقابات الثلاث محل ثقة جميع المنخرطين، ما جعل النقابات المنسق فيما بينها تحاول إعطاء توافق جماعي حول أهم المطالب الإقتصادية لتحقيقها ميدانيا.

جدول رقم (16) يبين علاقة التنظيم النقابي المنخرط فيه والمطالب الاقتصادية المطروحة.

الجموع	بمذه		المطالبة		م 2+1		م 4+2+1		مط 4		مط 3		مط 2		مط 1		مط	الإق	التنظيم	النقابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
%	108		1	5.6	6	5.6	6	7.4	8	13	14	25.9	28	30.6	33		unpef			
		%12	3	%		%		%				%		%						
%	26	26.9	7	69.2	18	3.8%	1	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ugta			
		%		%																
%	10	30	3	20	2	20	2	/	/	/	/	10%	1	20%	2		cnapest			
		%		%		%														
%	144		2	18.1	26	6.2	9	5.6	8	9.7	14	20.1	29	24.3	35		المجموع			
		%16	3	%		%		%		%		%		%						

من خلال النتائج و حسب الإتجاه العام فإن نسبة 24.30% من المبحوثين أجابوا بأن المطلب الإقتصادي المتمثل في الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، منحة الكهرباء، ورفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي) هو الأكثر طلبا، تدعمها في ذلك نسبة 30.60% من المبحوثين أجابوا بأن النقابة التي ينخرطون فيها هي نقابة unpef، تقابلها في ذلك نسبة 20% من المبحوثين المنخرطين في نقابة cnapest .

هذا مقارنة بنسبة 16% من أفراد العينة أجابوا بأنهم يطالبون بكل المطالب الاقتصادية المطروحة، تدعمها في ذلك نسبة 30% ينخرطون في نقابة cnapest، ونسبة 26.90% من أفراد البحث تابعين لنقابة ugta، تقابلها في ذلك نسبة 12% من المبحوثين منخرطين في نقابة unpef .

أما الفئة الأخرى للمبحوثين أجابت على أن المطالب الاقتصادية التي يهدفون من ورئها للإخراط في النشاط النقابي هي تعميم الاستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، منحة الكهرباء، ورفع منحة المردودية و إحتسابها بأثر رجعي)، و تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية، وكذا إعادة النظر في نظام المنح والتعويضات وإقرار زيادات في الأجور، حيث قدرت نسبتها 6.20%، تدعمها في ذلك نسبة 20% من أفراد البحث المنخرطين في نقابة cnapest، تليها ونسبة 5.6% فئة المبحوثين المنتمين لنقابة unpef.

يلاحظ من نتائج الجدول أن أغلبية العمال كانوا ينتمون إلى الإتحاد الوطني للعمال التربية والتكوين unpef النقابة التي تسعى إلى رفع الأجور و تسهر على تحسين المستوى المعيشي للأستاذ متخدة من رصيدها التاريخي والنضالي كتجربة ناجحة تسمح لها بتمثيل العمال والتكلم باسمهم بإعتبارها النسق الإجتماعي الوحيد الذي يقوم بترجمة المطالب الاقتصادية للأساتذة من خلال ما يقوم به من فعل نقابي يهدف إلى تعميم الاستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، منحة الكهرباء، ورفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي)

الفصل الخامس: تحليل نتائج الفرضية الأولى

الجدول رقم (17) يبين أكثر نقابات إتصالا وعلاقتها أكثر المطالب الاقتصادية تحقيقا:

الجموع	تحققت كل هذه المطالب		مط 2+1		مط 4+2+1		مط 4		مط 3		مط 2.		مط 1		تحقق م.الإق	النقابات المتصلة	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
%	22	4	18.2%	4	/	/	72.7%	1	/	/	/	/	/	/	9.1%	2	unpef
%	30	3	10%	3	3.3	1	3.3%	1	6.7	2	/	/	43.3	13	33.3%	10	ugta
%	42	7	16.7%	7	4.8	2	4.8%	1	14.3	6	26.2	1	21.4	9	11.9%	5	cnape st
%	15	3	20%	3	26.7	4	13.3%	2	/	/	6.7	1	13.3	2	20%	3	snape st
%	9	5	55.6%	5	11.1	1	22.2%	2	/	/	/	/	11.1	1	/	/	Unpe f- snape st
%	26	1	3.8%	1	3.8	1	11.5%	3	/	/	7.7	2	15.4	4	5.7%	15	Snape st- cnape st

الفصل الخامس: تحليل نتائج الفرضية الأولى

%	14	16.2	2	6.2	9	18.1	2	5.6	8	9.7	1	20.1	29	24.3	35	المجموع
	4	%	3	%		%	6	%		%	4	%		%		

من خلال هذا الجدول وحسب الإتجاه العام نلاحظ أن نسبة 24.30% من مجموع الباحثين أدلوا بأن المطالب الاقتصادية الأكثر تحقيقا تتمثل في تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي)، تدعمها نسبة 33.30% أدلوا بأن أكثر النقابات إتصالا بتنظيمكم النقابي هو ugta ،مقابل نسبة 20% على نقابة snapest ، ونسبة 11.90% بنقابة cnapest، تليها فئة الباحثين الذين أجابوا على نقابة unpef بنسبة 9.10% ،الفئة الأقل المرشحين على نقابتا Snapest- cnapest بنسبة 5.7%.

أما الفئة التي ترى أن أكثر المطالب تحقيقا من خلال عملية الإتصال و التكتل النقابي تتمثل في تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية تمثلها نسبة 20.10%، مدعومة في ذلك بنسبة 43.30% ممن أجابوا بأن نقابة ugta هي النقابة الأكثر إتصالا بالتنظيم النقابي المنتمين إليه، تقابلها نسبة 21.40% من نقابة cnapest ،تليها الفئة التي ترى أن نقابتا Snapest- cnapest هي الأكثر إتصالا بنقابتهم حيث تمثل نسبة 15.40% ،أما نسبة 11.10% فتمثلها نقابة Unpef- snapest.

هذا مقارنة بنسبة 16.20% من أجابوا بأن كل مطالب الاقتصادية المطروحة تحققت ،مدعومة في ذلك بنسبة 55.60% من الباحثين الذين صرحوا بأن أكثر النقابات إتصالا بتنظيمهم النقابي هي نقابتا Unpef- snapest ،مقابل نسبة 20% على نقابة snapest- ugta ،تليها نقابة unpef بنسبة 18.20% ، و نسبة 16.70% لنقابة cnapest ،أما نقابة ugta فنسبتها 10%.

نستنج من نتائج الجدول المنسب أعلاه أن المطالب الاقتصادية الأكثر تحقيقا هي تعميم الإستفادة من منحة الجنوب المتمثلة في رفع الأجور و المنح ،وهذا ما إعتبرته نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين (ugta) حقا شرعيا ضلت تناشده منذ أن كانت تكتسح الساحة النقابية لوحدها ،أي قبل إستحداث التعددية النقابية مع مطلع التسعينيات، حيث ترى أن هذا الأخير لا بد أن يكون أساسيا ضمن اللائحة المطلوبة لسبيل معالجة المشاكل العمالية بنوع من الجدية والفعالية في إطار ما يسمى بالنضال النقابي وما يحمله المفهوم من تعاون الذي يساهم بطريقة أو بأخرى في تحويل آراء وأفكار العمال عبر القنوات الإتصالية التي تتم بين مختلف نقابات التربية ومنها (Unpef- snapest cnapest) ،مستهدفا خلق التماسك بين الوحدات و مكونات البناء التنظيمي لنسق النقابي السالف الذكر لتحقيق التكامل والإنسجام .

الجدول رقم (18) يبين علم المبحوثين بسياسات الساعية إليها نقابات التربية وعلاقتها بأكثر المطالب الاقتصادية تحقيقاً.

المجموع	تم تحقيق كل المطالب المطروحة		مط 2+1		مط 4+2+1		مط 4		مط 3		مط 2		مط 1		مط إق تحقق العلم بسيا سات
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
100	15	15	6	6	21	21	7	7	14	14	13	13	24	24	نعم
44	18.2	8	6.8	3	11.4	5	2.3	1	/	/	36.4	16	25	11	لا
144	16	23	6.2	9	18.1	26	5.6	8	9.7	14	20.1	29	24.3	35	المجموع
	%		%		%		%		%		%		%		ع

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام يقدر بنسبة 24.30% يمثله المبحوثون الذين صرحوا بأن أكثر المطالب الاقتصادية تحقيقاً تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي)، مدعومة في ذلك بنسبة 25% من أفراد العينة صرحوا بأنهم ليسوا على علم بسياسات و الأهداف التي تسعى إليها نقابات قطاع التربية من خلال توحيد وتنسيق العمل النقابي، فيما أجاب بنعم 24% من المبحوثين.

هذا مقارنة بنسبة 20.10% من أفراد العينة أجابوا بأن أهم مطلب إقتصادي تحقق من خلال عملية التنسيق والإتصال النقابي هو تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية، تدعمها في ذلك نسبة 36.40% ممن يرون أنهم لا يعلمون الأهداف والسياسات التي تسعى إليها نقابات من خلال الإتصال التنظيمي، مقابل نسبة 13%

من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم نعم هم على علم بالسياسات وأهداف نقابات التربية من خلال توحيد وتنسيق العمل النقابي.

بينما ترى نسبة 16% من أفراد مجتمع البحث صرحوا على أنه تم تحقيق كل المطالب المطروحة وهي تعميم الاستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي) وتحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية، وكذا إعادة العمل بقانون القروض الإستهلاكية لتحسين القدرة الشرائية، إضافة لإعادة النظر في نظام المنح والتعويضات وإقرار زيادات في الأجور، مدعومة في ذلك بنسبة 18.20% ممن قالوا بأنهم ليسوا على علم بسياسات و الأهداف التي تسعى إليها نقابات قطاع التربية من خلال توحيد وتنسيق العمل النقابي، بينما مثلت نسبة 15% المرشحين بعلمهم بسياسات والأهداف التي تسعى إليها النقابات (cnapest- ugta-unpef).

نستنج من نتائج الجدول أن النسب الغالبة وحسب ما جاء في تصريحات المبحوثين: "أن مجمل ما يهمنا من التنسيق و الإتصال النقابي بين النقابة المنخرطين فيها والنقابات الأخرى بالقطاع هو مدى قدرة نقابيين القياديين على تحقيق حد كبير من المطالب الإقتصادية، فنحن لا نسعى لمعرفة السياسات والأهداف المرسومة لتوحيد وتنسيق العمل النقابي"، فما نخلص إليه هنا أن هدف الإنخراط النقابي هو تحقيق المصلحة، ما يبين أن المنخرطين ليس لديهم وعي نقابي، كما يمكننا القول أن هذه النقطة تعكس النشاط الإعلامي الضعيف بين هذه التنظيمات النقابية، فهذه الوضعية تعكس عدم فعالية الإتصال النقابي بين (cnapest- ugta-unpef) ويعود ذلك لعدم تمكنهم من تعبئة المنخرطين وتوجيههم نحو الأهداف المسطرة، وكما سبق الذكر فما لمسناه من أقوال المنخرطين بأن غايتهم من الإنخراط هو تحقيق المطالب دون محاولتهم لعرقلة نشاط القياديين في مختلف النقابات المنسق فيما بينها لدى وحسب قولهم فقد: "تحققت مطالبنا الإقتصادية التي نادينا بها تحقق نسي".

الجدول رقم (19) يوضح التوحيد في الجهود لتحقيق فعالية نقابية وعلاقته بأكثر المطالب الإقتصادية طرحا.

مط 1	مط 2		مط 3		مط 4		مط 4+2+1		مط 2+1		المجموع					
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%						
19	17.6	%	1	13.9	1	12	8	7.4	2	23.1	8	7.4	2	18.	10	%
16	44.4	%	1	38.9	1	2.8	/	/	1	2.8	1	2.8	3	8.3	36	%
35	24.3	%	2	20.1	1	9.7	8	5.6	2	18.1	9	6.2	2	16	14	%

يتبين لنا من نتائج الجدول وحسب الإتجاه العام أن ما نسبته 24.30% من المبحوثين يرون بأن أكثر المطالب الإقتصادية طرحا تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية و إحتسابها بأثر رجعي)، مدعومة في ذلك بنسبة 44.40% من أفراد العينة صرحوا بأن التوحيد في الجهود غير كافي لتحقيق فعالية للعمل النقابي، فيما أجاب بنسبة 17.60% أن هذا الأخير كافي.

هذا مقارنة بنسبة 20.10% من فراد العينة أجابوا بأن أهم مطلب إقتصادي مطروح من خلال عملية التنسيق و الإتصال النقابي هو تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية، تدعمها في ذلك نسبة 38.90% ممن يرون أن هناك كفاية من خلال توحيد الجهود لتحقيق فعالية للعمل النقابي بين نقابات التربية ، مقابل نسبة 13% من المبحوثين الذين صرحوا عكس ذلك.

الفصل الخامس: تحليل نتائج الفرضية الأولى

أما الفئة الأخيرة أجابت بأنه تم تحقق المطالبين الأول والثاني بنسبة 6.20% ، يدعم ذلك الذين أجابوا على أن التوحيد في الجهود كاف للفعالية النقابية بنسبة 7.40% ، تليها نسبة 2.80% أقرروا بأن التوحيد في الجهود لتحقيق الفعالية النقابية غير كاف .

يتبين من خلال نتائج الجدول أن المطالب الاقتصادية المطروحة ذات الأولوية بالغة و هي تعميم الإستفادة من منحة الجنوب وهذا ما لوحظ على المستوى الميداني للفعل النقابي حين ما عبر المبحوثين على مدى حاجاتهم للجانب المادي ، لكن رغم تحقق المطالب ذات الأولوية إلا أن هذا التوحيد في الجهود غير كافي للوصول لتحقيق الفعالية النقابية حسب ما أدلى بعض المبحوثين أن "لو كان هذا التوحيد في الجهود كافي للوصول بالعمل النقابي المنسق للفعالية لتحققت كل المطالب الاقتصادية المطروحة " .

الجدول رقم (20) يوضح موافقة أن نجاح القيادات النقابية في التنسيق وعلاقته بأكثر المطالب الاقتصادية تحقيقاً.

مط الإق تحقق	مط 1		مط 2.		مط 3		مط 4		مط 4+2+1		مط 2+1		تم تحقيق كل المطالب المطروحة		المجموع	نجاح القياد ات النقا بية
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
نعم	19	17.6%	15	13.9%	13	12%	8	7.4%	2	23.1%	8	7.4%	20	18.5%	108	
لا	16	44.4%	14	38.9%	1	2.8%	/	/	1	2.8%	1	2.8%	3	8.3%	36	
المجموع	35	24.3%	29	20.1%	14	9.7%	8	5.6%	2	18.1%	9	6.2%	23	16%	144	

الفصل الخامس: تحليل نتائج الفرضية الأولى

من خلال نتائج الجدول وحسب الإتجاه العام فإن نسبة 24.30% مجموع أفراد العينة أجابوا المطالب الاقتصادية الأكثر تحقيقا يتحدد في تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي)، مدعومة في ذلك بنسبة 44.40% ممن أدلوا بأنهم غير موافقين على أن نجاح القيادات النقابية في خلق نوع من التواصل والتنسيق متوقف على نوعية الإتصالات.، مقابل نسبة 17.60% ممن وافقوا على أن نجاح القيادات النقابية في خلق نوع من التواصل والتنسيق متوقف على نوعية الإتصالات بين نقابات التريبة.

هذا مقارنة بنسبة 16% من أفراد العينة يرون أنه تم تحقيق كل المطالب الاقتصادية المطروحة التي تتمثل في تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي) تحسين منحة المنطقة بإعتماد معايير منطقية و إعادة العمل بقانون القروض الإستهلاكية لتحسين القدرة الشرائية ، إضافة إعادة النظر في نظام المنح والتعويضات وإقرار زيادات في الأجور ، مدعومة بنسبة 18.50% من أفراد العينة موافقين على أن نجاح القيادات النقابية في خلق نوع من التواصل والتنسيق متوقف على نوعية الإتصالات بين نقابات التريبة، يقابلها في ذلك المبحوثين المصريحين عكس ذلك حيث قدرت نسبتهم ب 8.30% .

أما الفئة الأخرى من المبحوثين فمثلتها نسبة 5.60% ترى أن إعادة النظر في نظام المنح والتعويضات وإقرار زيادات في الأجور هو المطلب الأكثر تحقق، يدعم ذلك نسبة 7.40% صرحوا بأن نجاح القيادات النقابية في خلق نوع من التواصل والتنسيق متوقف على نوعية الإتصالات بين نقابات التريبة.

توضح النتائج الميدانية المدونة في الجدول أعلاه أن المطالب الاقتصادية الأكثر إستجابة تلخص أساسا في تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (كمنحة السكن، الكهرباء، رفع منحة المردودية وإحتسابها بأثر رجعي)، مع عدم موافقت المنخرطين على أن نجاح القيادات النقابية في خلق نوع من التواصل والتنسيق متوقف على نوعية الإتصالات ، وهذا ما لمسناه من خلال تصريحات المنخرطين أن أبرز سبب في إخفاق المشاريع الرامية للتنسيق النقابي تتحدد في أن القيادات النقابية غير موحدة وتعمل فقط على خدمة مصالحها الشخصية ، فإستراتيجية التنسيق النقابي المطلوب إعادة النظر فيها حول مشروع أكثر إيجابية .

الفصل الخامس: تحليل نتائج الفرضية الأولى

الجدول رقم (21) يبين كيفية إتصال النقابات فيما بينها وعلاقتها بالعقبات المعيقة للعمل التنسيقي.

المجموع		العقبة 2+1		نوعية المطالب		نقص المشاركة و الوعي العمالي		عدم وجود تفاوض		العقبات كيفية التواصل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
10	42	7.10	03	40.50	17	2.40	01	%50	21	دوريا
%0		%		%		%				
10	57	5.30	03	17.50	10	3.50	02	73.7	42	مستجدات
%0		%		%		%		%0		
10	86	19.80	17	17.40	15	5.80	05	%57	49	التحضير للإضرابات
%0		%		%		%				
10	185	12.40	23	22.70	42	4.30	08	60.5	112	المجموع
%0		%		%		%		%0		

من خلال نتائج الجدول وحسب الإتجاه السائد فإن نسبة 60.50% من المبحوثين صرحوا بأن من أهم العقبات المعيقة للعمل النقابي تتمثل في عدم وجود تفاوض، مدعومة في ذلك بنسبة 73.70% ممن يرون أن النقابات تتصل فيما بينها عند ما تكون هناك مستجدات، فيما صرح 57% منهم على أن التحضير للإضرابات هو الذي يؤدي لإتصال النقابات فيما بينها، بينما أجاب 50% من أفراد العينة بأن النقابات التريبة تتصل دوريا فيما بينها.

هذا مقارنة بنسبة 22.70% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن نوعية المطالب المطروحة هي العقبات المعيقة للعمل التنسيقي بين نقابات التريبة، مدعومة في ذلك بنسبة 40.50% ممن أجابوا بأن نقابات تتصل دوريا فيما بينها، مقابل نسبي 17.50% و 17.40% على التوالي من أفراد العينة المصرحين بأن نقابات التريبة تتم فيها عملية الإتصال عندما توجد مستجدات، وبنسبة أقل تتم للتحضير للإضرابات.

تليها الفئة التي ترى أن عقبات المعيقة للعمل التنسيقي بين نقابات التريبة تتحدد في عدم وجود تفاوض ، نقص المشاركة و الوعي العمالي معا بنسبة 12.40%، مدعومة بالفئة التي ترى بأن عملية الإتصال النقابي تتم عند التحضير للإضرابات وذلك بنسبة 19.80% ونسبي 7.10% و 5.30% على التوالي ممن صرحوا بأن عملية التواصل تتم دوريا وبنسبة أقل عند حدوث مستجدات.

أما الفئة التي ترى أنه مما يعيق العمل التنسيقي نقص المشاركة والوعي العمالي نسبتها هي 4.30%، تدعّمها في ذلك نسبة 5.80% من المبحوثين الذين صرحوا بأن عند التحضير للإضرابات تتصل نقابات التريبة فيما بينها، مقابل نسبة 3.50% من أفراد البحث أجابوا بأن النقابات تتواصل عندما تكون هناك مستجدات، فيما أجاب المبحوثين بنسبة 2.40% على أن هناك إتصال دوري بين نقابات قطاع التريبة.

النتائج الميدانية في الجدول أعلاه وكتحليل سوسولوجي تبين أنه وبالرغم من الأهمية البالغة لمرحلة التفاوض في عملية التنسيق وتوحيد الجهود النقابية بين النقابات (cnapest-ugta-unpef)، إلا أنها وللأسف منعومة في نقابات الممثلة لقطاع حساس ويمثل قاعدة أساسية في المجتمع، وهذا ما إتمسناه من خلال الإستمارات فإن جميع إجاباتهم تتوحد في أن أهم العقبات المعيقة للعمل النقابي بين نقابات الثلاثة المبحوثة في فكرة واحدة مافادها غياب مبدأ التفاوض فيما بينها وكذلك مع الوزارة المسؤولة وعدم تطبيقه في الواقع رغم أحقية القوانين الناصّة عليه، وهذا ما لاحظناه في إتصال النقابات حيث يتم التواصل حين وفقط حدوث مستجدات أو التحضير للإضرابات

الفصل الخامس: تحليل نتائج الفرضية الأولى

هذا ما يعني عدم وجود تواصل دوري، معتبرين أن المفاوضات قبل حدوث الإضراب و وجود مستجدات ليست جادة بالمقارنة عند وجود حركات احتجاجية.

الجدول رقم(22) يمثل العلاقة بين النقاط الأساسية للإتصال التنظيمي ومدى تحقيق التنسيقية النقابية للمطالب.

المجموع	مايتماشى		حققت ومصالحة المسؤولين		حققت الثانوي منها		حققت الأساسي منها		تحقيق المطالب أهداف الإتصال التنظيمي.
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%100	16	%75	12	%18.80	03	%6.20	01	ضمان الدفاع عن مصالح العمال بالوسائل القانونية.	
%100	54	%25.90	14	%31.50	17	%42.60	23	الحفاظ على مكتسبات الإقتصادية و الإجتماعية وتوفير المزيد منها.	
%100	53	%35.80	19	%52.80	28	%11.30	06	تشكيل ورقة تفاوض جماعي.	
%100	08	%37.80	03	%37.50	03	%25	02	2+1	
%100	54	%33.30	18	%42.60	23	%24.10	13	3+2	
%100	185	%35.70	66	%40	74	%24.30	45	المجموع	

من خلال نتائج الجدول وحسب الإتجاه العام يتبين أن 40% من المبحوثين يرون أن التنسيق النقابية لنقابات التربية حققت الثانوي من المطالب فقط، تدعمها في ذلك نسبة 52.80% من المبحوثين الذين أجابوا بأن النقاط الأساسية التي يهدف إليها الإتصال التنظيمي هي تشكيل ورقة تفاوض جماعي، تقابلها في ذلك نسبة 42.60% ممن يرون أن أهم النقاط هي الحفاظ على المكتسبات الإقتصادية و الإجتماعية، وتوفير المزيد منها، إضافة لتشكيل ورقة تفاوض جماعي، هذا مقابل نسبة 37.50% ممن يرون أن النقاط الأساسية هي ضمان الدفاع عن المصالح العمال بالوسائل القانونية إضافة إلى الحفاظ على المكتسبات الإقتصادية والإجتماعية وتوفير المزيد منها، أما نسبة 31.50% من المبحوثين يرون أن الإتصال بين نقابات التربية يهدف للحفاظ على المكتسبات الإقتصادية و الإجتماعية، في مقابل نسبة 18.80% من أفراد البحث يرون أن الإتصال التنظيمي يهدف لضمان الدفاع عن المصالح العمالية بالوسائل القانونية.

هذا مقارنة بنسبة 35.70% ممن يرون أن التنسيق النقابي حقق المطالب التي تماشى ومصالحة الأعضاء المسؤولين فيها، تدعمها في نسبة 75%، ممن يرون أن أهداف الإتصال التنظيمي تتحدد في ضمان الدفاع عن مصالح العمال بالوسائل القانونية، مقابل نسبة 37.80% لخصوا أهداف الإتصال التنظيمي بين نقابات قطاع التربية في ضمان الدفاع عن مصالح العمال بالوسائل القانونية وكذا الحفاظ على مكتسبات الإقتصادية و الإجتماعية وتوفير المزيد منها.

إن النسب المشار إليها تفيد أن التنسيق النقابية لنقابات التربية (cnapest-ugta-unpef) حققت الثانوي من المطالب المطروحة فقط ويرون أن من بين النقاط الأساسية التي في رأيهم يهدف إليها الإتصال التنظيمي هي تشكيل ورقة تفاوض جماعي إضافة للحفاظ على المكتسبات الإقتصادية و الإجتماعية ، فإعتبارا من أقوال المبحوثين إلى أن التنسيق النقابية في نشاطها تهدف إلى إعداد مفاوضات وتزويد المنخرطين بالمعلومات الضرورية لإكسابهم حقوقهم وبلوغ مقاصدهم الإنخراطية، بحيث المفاوضات المشتركة بين (ugta-unpef - cnapest) و ما تطرحه هذه النقابات من مطالب على طاولة التفاوض، و به فعلى حسب إجابات المبحوثين فإنه و بالرغم من الهدف الأساسي من تنسيق بين هذه النقابات هو تشكيل ورقة تفاوض جماعي فيما بينها إلا أن هذه النقطة لم تتجسد مما إنعكس على المطالب المطروحة على طاولتها بالتحقق الثانوي منها فقط.

المبحث الثاني: نتائج الفرضية الأولى:

1- تأكد أن الإتصال التنظيمي ودور التنسيق النقابي كإستراتيجية في التنظيمات النقابية له أهمية في تحقيق فعالية لنشاط النقابي .

2- يطالب العمال في قطاع التربية بالمطلب الإقتصادي المنادي بإعتماد تعميم الإستفادة من منحة الجنوب (منحة السكن ، الكهرباء، و رفع منحة المردودية) مع إعتمادها بأكثر رجعي .

3- لم نصل للهدف الأساسي من تكوين التنسيقية النقابية الناتجة عن الإتصال التنظيمي والمتمثلة في تشكيل ورقة تفاوض جماعي للحفاظ على المكتسبات الإقتصادية .

4- العلاقة النقابية الحسنة بين نقابات قطاع التربية ساهمت في إعطاء توافق جماعي في طرح أهم المطالب الإقتصادية ليسهل تحقيقها ميدانياً.

5- الرضا عن النشاط النقابي الناتج عن التنسيق وتوحيد الجهود بين نقابات التربية (ugta-unpef - cnapest) يعود لتحقيق البعض مما سطر له من أهداف التنسيق النقابي .

6- النقابة الواحدة ليس بإمكانها بلوغ الهدف المطلي لوحدها رغم درايتها ووعيها بمتطلبات منخرطها ،لدى ساهم التنسيق من خلال تسطير الهدف المرجوا منه في جعل إهتمامات و إنشغالات منخرطين في نقابات (ugta-unpef - cnapest) ذات مقام مشترك وهدف موحد.

7- إخفاق بعض مشاريع الإتصال التنظيمي من خلال التنسيق النقابي تحدد في أن القيادات النقابية غير موحدة وتعمل فقط في خدمة مصالحها الشخصية.

8- تحددت العقبات المعيقة للعمل النقابي في إطاره التنسيق بين نقابات الثلاث في إنعدام مبدأ التفاوض فيما بينها أو بينها والوزارة الوصية.

9- ساهمت التنسيقية النقابية في تحقيق الثانوي من المطالب الطروحة.

وعليه الفرضية التي وضعناها تحققت بشكل نسبي فقط ،وهذا يعني أن التنسيق وتوحيد الجهودات المكرسة لخدمة المطالب الإقتصادية مازالت لم تصل للهدف المنشود التي تأسس من أجله الإتصال والتنسيق النقابي بقطاع التربية.

الفصل السادس: تحليل نتائج الفرضية الثانية

تحليل نتائج الفرضية الثانية

"كلما إتجه الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية

نحو الدعم الشراكة والتسيير الجماعي وتكوين العمال

، زاد تحقيق المطالب العمالية التي تخدم الجوانب

الإجتماعية"

المبحث الأول :

. عرض البيانات الفرضية الثانية وتحليلها

المبحث الثاني:

نتائج الفرضية الثانية

تمهيد:

انطلاقاً من الفرضية الثانية القائلة بأن "كلما إتجه الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية نحو دعم الشراكة والتسيير الجماعي وتكوين العمال، زاد تحقيق المطالب العمالية التي تخدم الجوانب الإجتماعية" سنحاول إختبار صحتها من عدمها من خلال الجداول التالية:

المبحث الأول: عرض البيانات الفرضية الثانية وتحليلها

الجدول رقم (23) يبين طبيعة العلاقة الرابطة بين النقابات مع الرضا النشاط النقابي

المجموع		غير راضي		راضي		الرضا عن نشاط النقابي علاقة النقابات
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%100	54	%18.50	10	%81.50	44	جيدة
%100	116	%38.80	45	% 61.20	71	حسنة
%100	15	%53.30	08	%46.70	07	سيئة
%100	185	%34.10	63	%65.90	122	المجموع

يوضح لنا هذا الجدول وحسب الإتجاه العام أن نسبة 65.90% من المبحوثين راضين عن النشاط النقابي الناتج عن عملية التنسيق وتوحيد الجهود، وتدعمها الفئة التي ترى أن علاقة نقاباتهم بالنقابات الأخرى في قطاع التربية جيدة بنسبة 81.50%، ونسبة 61.20% ممن أجابوا بأن العلاقة حسنة، تليها فئة المبحوثين المصرحين بأن العلاقة سيئة بنسبة 46.70%.

أما الفئة غير الراضية عن النشاط النقابي التسيقي فتمثلها نسبة 34.10%، مدعومة في ذلك بنسبة 53.30% من الفئة التي ترى بأن لنقاباتهم علاقة سيئة بنقابات قطاع التربية، مقابل نسبة 38.80%

الفصل السادس: تحليل نتائج الفرضية الثانية

من صرحوا بأن لنقابتهم علاقة حسنة بنقابات القطاع، فيما أجاب المبحوثين بنسبة 18.50% على أن لهم علاقة جيدة بنقابات قطاع التربية.

وعليه نستنتج أن الفئة الغالبة هي الفئة الراضية عن النشاط النقابي في إطار العملية التنسيقية نظرا لطبيعة العلاقة الجيدة والحسنة التي تربط نقابات قطاع التربية، ما يعني أن التنسيق النقابي قدم إضافة نوعية للتنظيمات النقابية في سلك التربوي، وهذا مؤشر على أن التنظيمات النقابية تمكنت من الوصول إلى تحقيق بعض الغايات المنسقة لها.

الجدول رقم (24) تجاوب النقابات في حالة إتصالكم وعلاقتها بالرضا عن النشاط النقابي الناتج عن تنسيق وتوحيد الجهود.

المجموع		غير راضي		راضي		الرضا عن النشاط النقابي التجاوب النقابي
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
100	126	28.80	30	76.20	96	نعم
100	59	55.9	33	44.10	26	لا
100	185	34.10	63	65.90	122	المجموع

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد يتبين أن نسبة 65.90% من أفراد العينة أجابوا بأنهم راضين عن النشاط النقابي الناتج عن عملية التنسيق وتوحيد الجهود، تدعمها في ذلك نسبة 76.20% من أفراد العينة يرون بأن النقابات تتجاوب معهم عند الإتصال، مقابل نسبة 44.10% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يجدون أدنى تجاوب مع نقابات قطاع التربية.

هذا مقارنة بنسبة 34.10% من المبحوثين صرحوا بأنهم غير راضين عن النشاط النقابي الناتج عن عملية التنسيق وتوحيد الجهود، تدعمها نسبة 55.90% من الذين يرون أنه لا يوجد تجاوب نقابي عند عملية الإتصال النقابي، فيما صرح المبحوثين بنسبة 28.80% بأن هناك تجاوب نقابي بين النقابات المشكلة للقطاع التربية..

الفصل السادس: تحليل نتائج الفرضية الثانية

من خلال توزيعنا للإستمارات لا حظنا أن أغلب المبحوثين صرحوا بأنهم راضين عن النشاط النقابي الناتج عن عملية التنسيق وأغلبهم إعتبر أنه هناك تجاوب نقابي و أن هناك كذلك وجود للعملية الإتصالية بين هذه النقابات ،وهذا ما أكدته نتائج الجدول أعلاه ،حيث إتضح بأن نسبة كبيرة راضية عن العمل النقابي وهذا تحقق بفضل تجاوب النقابات نحو التواصل لإكمال عملية التنسيق ،مما يخلق مناخ مفتوح يسهل العمل النقابي ،وبتالي هذا ما إعتبرناه مرحلة إيجابية من مراحل عملية التنسيق للعمل النقابي التي يمر بها قطاع التربية ،ومؤشر هام على أن التنظيم النقابي المنسق له مسيرة مستمرة نحو ما هو مسطر له بالرغم من حداثة النشاط .

الجدول رقم (25) يبين العلاقة بأكثر النقابات إتصالا والمطالب الإجتماعية المطروحة

المجموع	المطالبة بكل هذه النقاط		مط 3+2+1		مط 4+1		وضع ال تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بالقطاع		تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإج		تحقيق الحماية الإج وفض النزاعات		رد الإعتبار الإستاذ ومهنته		المط: الإج مطروحة النقابات المتصلة	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
%	8	%37.5	3	%25	2	%25	2	/	/	12.5	1	/	/	/	/	unpef
%	10	/	/	40	4	/	/	20	2	%10	1	10	1	20	2	ugta
%	5	%40	2	/	/	/	/	40	2	%20	1	/	/	/	/	cnape st
%	7	%14.3	1	14.3	1	/	/	/	/	57.1	4	14.3	1	/	/	snape st
%	7	%57.1	4	%28.6	2	%14.3	1	/	/	/	/	/	/	/	/	Unpe f- snape st
%	4	%50	2	%25	1	%25	1	/	/	/	/	/	/	/	/	Snape st- cnape st
%	41	29.3	1	%24.4	10	%9.8	4	%9.8	4	17.1	7	%4.9	2	4.9	2	المجموع

من خلال نتائج الجدول وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 29.30% من أفراد عينة البحث صرحت بأنهم يطالبون بكل المطالب الإجتماعية المطروحة و المتمثلة في رد الاعتبار للأستاذ ومهنته ، تحقيق الحماية الإجتماعية وفض النزاعات ، تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية، وضع التصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بالقطاع، مدعومة في ذلك بنسبة 57.10% من أفراد البحث يرون أن أكثر نقابات القطاع إتصالا بتنظيمهم النقابي هما Unpef- snapest، مقابل فئة المصرحين بأن نقابتي Snapest- cnapest بنسبة 50 %، تليها نسبة 40% لنقابة cnapest، و unpef بنسبة 37.50%

هذا مقارنة بنسبة 24.40% من مجموع المبحوثين يرون أن أكثر المطالب مطلبية هي رد الاعتبار الأستاذ ومهنته مع تحقيق الحماية الإجتماعية وفض النزاعات ،إضافة لتطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية، مدعومة في ذلك بنسبة 40% ممن صرحوا بأن نقابة ugta أكثر النقابات إتصالا بتنظيمهم النقابي ،مقابل نسبة 28.6% لنقابة Unpef- snapest، في حين تناوبت نسبة 25% على كل من نقابة unpef، ثم نقابة Snapest- cnapest ، أما الفئة التي صرحت بأن أكثر النقابات إتصالا بالتنظيم المنتمين إليه يتمثل في نقابة snapest بنسبة 14.30%.

أما الفئة الثالثة هم المعتبرين بأن المطلب الإجتماعي الأكثر طلبا هو تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية بنسبة 17.10% ،يدعمها كل من الذين يرون أن النقابة الأكثر إتصالا بهم هي نقابة snapest بنسبة 57.10%، مقابل نقابة cnapest بنسبة 20% ،وتليها نقابة Unpef حيث قدرت نسبتها ب: 12.50%، ثم نقابة ugta حيث حددت نسبة تواصلها مع النقابات القطاع في رأي المبحوثين بنسبة 10%.

في حين ترى فئة قليلة وبنسبة بلغت 4.90% أن المطلب الإجتماعي المطلوب أساسا من طرف المبحوثين هو رد الاعتبار للأستاذ ومهنته، مدعوما بنسبة 20% من المجيبين على أن نقابة ugta أكثر تواصل بنقابات القطاع.

يلاحظ من نتائج الجدول المنسب أعلاه أن النقابة الوطنية المستقلة للأساتذ التعليم الثانوي والتقني (snapest) والمكتب الوطني لنقابة المجلس الوطني للمستخدمي التدريس للقطاع الثلاثي (cnapest) هما النقابتان الأكثر إتصالا بتنظيماتهما النقابية التابعة لقطاع التربية من خلال لغة الحوار والتشاور والتي بدورها تمنح الحق في مشاركة إتخاذ القرارات أي مساهمة جميع الأطراف في تسيير شؤون مطالب المطروحة ومستلزمات الأستاذ بواسطة مجالسها المنتخبة التي تتكفل إلى حد بعيد بمعالجة المطالب الإجتماعية و

الفصل السادس: تحليل نتائج الفرضية الثانية

خاصة التي تعد أكثر طرعا وهي رد الإعتبار للأستاذ ومهنته ، تحقيق الحماية الإجتماعية وفض النزاعات ، تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية، وضع التصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بالقطاع .

الجدول رقم(26) يمثل العلم بسياسات توحيد العمل النقابي وعلاقتها بالمطالب الإجتماعية المطروحة:

م.الإ جتماع ية	رد الإعتبار الإستاذ ومهنته	تحقيق الحماية الإج وفض النزاعات	تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإج	وضع ال تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بالقطاع	مط 1 + 4		مط 1+2+3		المطالبة بكل هذه النقاط		المجموع	
					ك	%	ك	%	ك	%		
نعم	2	7.1 %	1	3.6 %	4	14.3 %	4	14.3 %	4	10	35.7 %	28 %
لا	/	/	1	7.7 %	1	23.1 %	1	23.1 %	2	2	15.4 %	16 %
المجموع	2	4.9 %	2	4.9 %	7	17.1 %	4	9.8 %	10	12	29.3 %	41 %

من خلال قراءة الجدول وحسب الإتجاه السائد فإن نسبة 29.30% من مجموع المبحوثين أجابت بالمطالبة بكل المطالب الإجتماعية المطروحة و هي رد الإعتبار الأستاذ ومهنته ، وتحقيق الحماية الإجتماعية وفض النزاعات ، تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية ، إضافة لوضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بالقطاع ، مدعومة في ذلك بنسبة 37.50% من المبحوثين يرون أنهم على علم بالسياسات والأهداف التي تسعى إليها نقابات قطاع التربية من خلال توحيد وتنسيق

العمل النقابي ، مقابل فئة المصالحين بأنهم ليسوا على علم بسياسات وأهداف العمل النقابي بنسبة بلغت 15.40%.

وترى فئة أخرى وبنسبة 17.10 % أنهم مطالبين بالمطلب الاجتماعي الثاني والممثل في تحقيق الحماية الاجتماعية وفض النزاعات، مدعم في ذلك بنسبة 23.10 % من أفراد العينة المصالحين بأنهم ليسوا على علم بسياسات المهادفة لتوحيد وتنسيق العمل النقابي، يقابلها في ذلك المبحوثين الذين يقرون على علمهم بالسياسات والأهداف التي تسعى إليها نقابات قطاع التربية من خلال توحيد وتنسيق العمل النقابي ، حيث قدرت نسبتهم ب 14.30 %.

هذا مقارنة بنسبة 4.90 % طرحوا المطلب الاجتماعي الخاص بتحقيق الحماية الاجتماعية وفض النزاعات، يدعم ذلك نسبة 7.70 % من أفراد العينة قالوا أن لا علم لهم بالسياسات التي يهدف إليها نقابيو التربية من خلال توحيد وتنسيق العمل النقابي، تليها نسبة 3.60 % صرحوا بأنهم على علم بسياسات وأهداف نقابات التربية بالتوحيد وتنسيق العمل النقابي.

من ذلك نستنتج أن الإتجاه المسيطر هو الإتجاه العالم بسياسات والأهداف المسطرة والتي تسعى إليها نقابات قطاع التربية من خلال توحيد وتنسيق العمل النقابي، ويعود تفسير هذا النظرة لتبلور الوعي النقابي لبعض المنخرطين خاصة المطالبين بالمطالب الاجتماعية ، ما جعلهم يرسمون لائحة مطالبية ملممة تجمع المطالبة بكل المطالب الاجتماعية الأساسية وهي رد الإعتبار الأستاذ ومهنته ، وتحقيق الحماية الاجتماعية و فض النزاعات و تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الاجتماعية ، إضافة لوضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بالقطاع . وكما جاء على لسان بعض المبحوثين : "أن النقابة الواحدة ليس بإمكانها بلوغ الهدف لوحدها مالم تكن هناك مطالب مشتركة ومواقف موحدة معتبرين أن هذا الأخير لن يزيد إلا في قوة و إستمرارية في المطالبة بالحقوق المهضومة، لدى حاولنا فهم السياسات المكرس من أجلها التنسيق النقابي لأن الإعلان عن الإنفتاح على الإتصالات يسهم في تحصيل الحقوق وبتالي إعداد قائمة مطلبية ناجحة ومعقلنة ، وكنتيجة حتمية لشمولية فهمنا لهذه السياسات".

الجدول رقم (27) يبين موافقة القيادات النقابية يتوقف على نوعية الإتصالات وعلاقتها بالعقبات المعيقة للعمل التنسيقي.

الفصل السادس: تحليل نتائج الفرضية الثانية

المجموع	عدم وجود		نوعية المطالب		نقص المشاركة		عدم وجود		عقبات للتنسيق	نجاح القيادة
	تفاوض مع نقص المشاركة والوعي العمالي				والوعي العمالي		تفاوض			
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
100	13	14.90	20	23.10	31	5.20	07	65.70	76	نعم
%	4	%		%		%		%		
100	51	5.9%	03	21.60	11	2%	01	70.60	36	لا
%				%				%		
100	18	12.40	23	22.70	42	4.30	08	60.50	11	المجموع
%	5	%		%		%		%	2	ع

يتضح من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 60.50% من المبحوثين الذين قالوا بأن من أهم العقبات المعيقة للعمل التنسيقي هي عدم وجود تفاوض، تدعمها في ذلك نسبة 70.60% ممن صرحوا بأنهم غير موافقين على أن نجاح القيادات النقايبية في خلق نوع من التواصل والتنسيق يتوقف على نوعية الإتصالات بين نقابات التربية، وتليها في ذلك نسبة 65.70% من المبحوثين موافقين على أن نجاح القيادات النقايبية في عملية التواصل تتوقف على نوعية الإتصالات بين النقابات.

تقابلها في ذلك نسبة 22.70% من المبحوثين ترى أن نوعية المطالب المطروحة من أهم العقبات المعيقة للعمل نقابي، تدعمها في ذلك نسبة 23.10% من أفراد البحث موافقين على أن نجاح القيادات النقايبية في عملية التواصل تتوقف على نوعية الإتصالات بين النقابات، بينما صرحت نسبة 21.60% من المبحوثين عكس ذلك.

أما الفئة التي ترى أن من أبرز العقبات المعيقة للعمل النقايبية في إطاره التنسيقي تتمثل في عدم وجود تفاوض مع نقص المشاركة والوعي العمالي بنسبة 12.40%، مدعمة في ذلك بنسبة 14.90% ممن أجابوا بأنهم موافقين على أن نجاح القيادات النقايبية في عملية التواصل تتوقف على نوعية الإتصالات بين النقابات، وتليها في ذلك نسبة 5.9% ممثلة في المبحوثين المصريحين بأنهم غير موافقين على أن نجاح القيادات النقايبية في خلق نوع من التواصل والتنسيق يتوقف على نوعية الإتصالات بين نقابات التربية.

الفصل السادس: تحليل نتائج الفرضية الثانية

يتبين من النتائج الميدانية للجدول المنسب أعلاه بأن نقابات التربية رغم النقلة التي عرفتتها عبر مسيرتها السوسيو تاريخية و رغم إكتسابها للوعي النقابي المطلي، إلا أنها تبقى تعاني من بعض العقبات والنقائص تأول إلى خلق إختلالات على مستوى النسق الكلي لهذه التنظيمات النقابية المنسق فيما بينها، و الأمر يتعلق حسب إجابات المبحوثين بعدم توفر فاعلين إستراتيجيين قادرين على خلق تفاوض وعدم القدرتهم على رسم خرائط مطلبية وذلك يعود لعدم إشراك منخرطين في هذه العملية، و إكتفاء التمثيل على المنخرطين القياديين، ففكرة التفاوض تمثل المبدأ الأساسي في العملية الإتصالية وتعتبر مرحلة مهمة تسعى من خلالها الأطراف المشاركة إلى إمكانية التفاهم لهيكل سياسة مطلبية واضحة، وكذا الإتفاق على وجود جملة من البدائل والمقترحات يصادق عليها من طرف الجهات الوصية، و بتالي نفهم هنا ومن خلال تصريحات المبحوثين أن جميع آرائهم تتوحد في فكرة واحدة مفادها غياب مبدأ التفاوض مع الوزارة المسؤولة وأن الحوار مع وزير التربية والتعليم لا يتعدى أن يكون مجرد حوار ومجاملة ولا يرقى إلى مستوى التفاوض ما يشكل عقبة تعيق العمل التنسيقي في تحقيق المطالب عامة.

الجدول رقم (28) موافقة أن نجاح القيادات النقابية يتوقف على نوعية الإتصالات وعلاقتها بالمطالب الإجتماعية

م.الإج نجاح	رد الإعتبار الإستاذ ومهنته	تحقيق الحماية الإج وفض النزاعات	تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإج	وضع ال تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بالقطاع	مط 1 + 4		مط 2 + 3		المطالبة بكل هذه النقاط		المجموع
					%	ك	%	ك	%	ك	
نعم	2	7.7	2	7.7	2	7.7	7	26.9	7	26.9	26
لا	/	/	1	6.7	4	26.7	3	20	5	33.3	15
المجموع	2	4.9	2	4.9	4	9.8	1	2.4	1	2.4	41

هذا الجدول يبين لنا أن نسبة 29.30% من المبحوثين تقرر على مطالبة بكل المطالب الإجتماعية التي تتحدد في رد الإعتبار للأستاذ ومهنته وكذا تحقيق الحماية الإجتماعية وفرض النزاعات إضافة إلى تطوير

الفصل السادس: تحليل نتائج الفرضية الثانية

وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية و وضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بقطاع التربية وتطبيق القوانين الخاصة بطب العمل،مدعمة بالفئة التي ترى بأن نجاح القيادات النقابية لا يتوقف على نوعية الإتصال بنسبة 33.30 % ونسبة 26.90% من المبحوثين يرون أن نجاح القيادات النقابية مرهون بنوعية الإتصال التنظيمي بين نقابات القطاع.

تليها الفئة التي صرحت بأنهم يطالبون بمطالب الإجتماعية المتمثلة في رد الإعتبار للأستاذ ومهنته وكذا تحقيق الحماية الإجتماعية وفض النزاعات إضافة إلى تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية و وضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بقطاع التربية بنسبة 24.40%، يدعم ذلك المبحوثين المقربين بأن نجاح القيادات النقابية متوقف على نوعية الإتصال التنظيمي بنسبة 26.90%، مقابل نسبة 20% يرون عكس ذلك.

هذا مقارنة بنسبة 9.80% من أفراد العينة أشاروا بمطالبتهم بالمطالب الإجتماعية والمتمثلة في الإعتبار للأستاذ ومهنته و وضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بقطاع التربية وتطبيق القوانين الخاصة بطب العمل،مدعومة بنسبة 13.30% ممن يرون أن نجاح القيادات النقابية بسلك التربية غير مرهون بنوعية الإتصال التنظيمي الناتج بينها،فيما ترى الفئة الأخرى بنسبة بلغت 7.70%العكس مما سبق ذكره.

وكتحليل سوسيولوجي نلاحظ أن أكثر الإجابات تعبر على أن نجاح القيادات النقابية متوقف على نوعية الإتصال التنظيمي،فذلك ما خلق نوع من الإتحاد النقابي نحو المطالبة بكل المطالب الإجتماعية المتمثلة في رد الإعتبار للأستاذ ومهنته وكذا تحقيق الحماية الإجتماعية وفض النزاعات إضافة إلى تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية و وضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بقطاع التربية وتطبيق القوانين الخاصة بطب العمل، و بالتالي هو دليل على فتح باب الحوار بين الأطراف المنسق فيما بينها ويدعم الشراكة،مما يعود بالمصلحة لفائدة المنخرطين بالدرجة الأولى.

الفصل السادس: تحليل نتائج الفرضية الثانية

الجدول رقم (29) يبين تجسيد المتابعة لتنسيق تتطلب إتصالا وعلاقتها بالمطالب الإجتماعية.

م.الإج تفاعلية متابعة التنسيق	رد الإعتبار الإستاذ ومهنته	تحقيق الحماية الإج وفض النزاعات	تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإج	وضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بالقطاع	مط 1		مط 3+2+1		المطالبة بكل هذه النقاط		المجموع					
					ك	%	ك	%	ك	%						
نعم	2	6.2 %	2	6.2 %	7	21.9 %	/	/	3	9.4 %	8	25 %	10	31.2 %	32	%
لا	/	/	/	/	4	44.4 %	1	11.1 %	2	22.2 %	2	22.2 %	2	22.2 %	9	%
المجموع	2	4.9 %	2	4.9 %	7	17.1 %	4	9.8 %	4	9.8 %	10	24.4 %	12	29.3 %	41	%

من خلال نتائج الجدول وحسب الإتجاه العام فإن ما نسبته 29.30 % من البحوث صرحوا بالمطالبة بكل المطالب الإجتماعية التي تتحدد في رد الإعتبار للأستاذ ومهنته وكذا تحقيق الحماية الإجتماعية وفرض النزاعات إضافة إلى تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية و وضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بقطاع التربية وتطبيق القوانين الخاصة بطب العمل، مدعومة في ذلك بنسبة 31.20% ممن يقرون أن المتابعة التنسيقية بين هذه النقابات تتطلب إتصالا فعالا، تقابلها في ذلك نسبة 22.20 % من أفراد عينة البحث يرون العكس من ذلك.

تليها الفئة التي أشارت بالمطالبتها المطالب الأول والثاني والثالث والتي تلخص في رد الإعتبار للأستاذ ومهنته وكذا تحقيق الحماية الإجتماعية وفرض النزاعات إضافة إلى تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية وذلك بنسبة 24.40 %، يدعم ذلك الفئة المحيية بأن متابعة التنسيق بين النقابات تتطلب إتصالا فعالا بنسبة 25%، مقابل نسبة 22.20% هم عكس الفكرة القائلة أن المتابعة التنسيقية بين هذه النقابات تتطلب إتصالا فعالا.

الفصل السادس: تحليل نتائج الفرضية الثانية

هذا مقارنة بنسبة 9.80% من أفراد العينة صرحوا على مطالبتهم بالمطلب وضع التصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بالقطاع، مدعم في ذلك بنسبة 44.40% من المبحوثين أقروا على أن المتابعة التنسيق النقابي لا تتطلب إتصالا فعالا.

وبنفس النسبة صرحت فئة أخرى على مطالبتها بالمطلبين، رد الإعتبار للأستاذ ومهنته و وضع التصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بالقطاع، يدعم ذلك الفئة المحيية بأن المتابعة التنسيق النقابي لا تتطلب إتصالا فعالا بنسبة 11.10% ، فيما قدرت نسبة المبحوثين الذين يرون عكس ذلك ب9.40% .

يتضح من المعطيات الميدانية أن القاعدة النقابية الموحدة ترى في أن ضرورة المتابعة التنسيقية بين هذه النقابات تتطلب إتصالا فعالا، حيث يعكس هذا طرح مطالب إجتماعية ذات صبغة شرعية والتي يمكن تضمينها على مستوى النسق المطلي، بحيث ما يمكن إستخلاصه من تصريحات المنخرطين: "نحاول أن نهيكل مطالبنا في إطار يتسم بالشرعية والواقعية في آن واحد و أن هذه المطالب تسعى من خلال الطرح لإسترجاع القيمة الإجتماعية والرمزية لموظفي قطاع التربية والتعليم، ناهيك عن ملف الخدمات الإجتماعية، طب العمل....." وبه فالواقع لم ينكر إلزامية المتابعة التنسيقية التي تتطلب إتصال فعال مساهم في تضافر الجهود للوصول لتجسيد مطالب ملموسة.

الجدول رقم (30) يوضح علاقة النقابات ببعضها و أكثر المطالب الإجتماعية تحققا.

المجموع	تم تحقيق كل المطالب المطروحة		مط 3+2+1		مط 4+1		وضع ال تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بالقطاع		تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإج		تحقيق الحماية الإج وفض النزاعات		رد الإعتبار الأستاذ ومهنته		تحقق م.الإج علاقة النقابية
	%		%		%		%		%		%		%		
1	18.2	2	36.4	4	9.1	1	/	/	9.1	1	4.9	1	18.2	2	جيد
1	2		4		%				%		%		%		ة
2	37.5	9	20.8	5	12.5	3	16.7	4	12.5	3	/	/	/	/	حسنة
4	5		8		%5		%		%						

الفصل السادس: تحليل نتائج الفرضية الثانية

%	6	16.7	1	16.7	1	/	/	/	/	%50	3	16.7	1	/	/	سيئة
%	4	29.3	1	24.4	1	9.8	4	9.8	4	17.1	7	4.9	2	4.9	2	المجموع
	1	3	2	4	0	%		%		%		%		%		وع

نلاحظ من خلال هذا الجدول وحسب الإتجاه السائد أن نسبة 29.30 % من أفراد العينة صرحوا بأن التنسيق النقابي حقق كل المطالب الإجتماعية المطروحة و التي تتمثل في رد الإعتبار للأستاذ ومهنته وكذا تحقيق الحماية الإجتماعية وفض النزاعات إضافة إلى تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية و وضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بقطاع التربية وتطبيق القوانين الخاصة بطب العمل، يدعم ذلك المبحوثين المقرين على حسن علاقة النقابية بين نقاباتهم والنقابات الأخرى بقطاع التربية بنسبة 37.50 %، تقابلها نسبة 18.20 %

من يرون أن علاقة نقابتهم جيدة بالنقابات الأخرى، تليها الفئة المصرحة بسوء العلاقة النقابية بنسبة 16.70 %.

هذا مقارنة بنسبة 17.10 % ممن قالوا بأن التنسيق النقابية حققت المطلب المتمثل في تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية أكثر، يدعم ذلك نسبة 50 % صرحوا على أن علاقة سيئة بين النقابات، يقابلها نسبة 12.50 % يرون أن هناك علاقة سيئة، تليها نسبة 9.10 % قالوا بأن العلاقة جيدة.

في حين ترى فئة أخرى أن المطلب الإجتماعي الأكثر تحقق هو تحقيق الحماية الإجتماعية وفض النزاعات بنسبة بلغت 4.90 %، مدعمة بنسبة 16.70 % من يرون علاقة نقابتهم بالنقابات الأخرى في قطاع التربية سيئة، تليها الفئة التي صرحت بأن العلاقة جيدة بنسبة 4.90 % .

المعطيات السابقة توضح أنه تم تحقق كل المطالب الإجتماعية المطروحة في ظل التنسيق النقابي و المتمثلة في رد الإعتبار للأستاذ ومهنته وكذا تحقيق الحماية الإجتماعية وفض النزاعات إضافة إلى تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية و وضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بقطاع التربية وتطبيق القوانين الخاصة بطب العمل، ما يؤدي لوجود علاقة حسنة بين النقابات المنسق فيما بينها، فإن ما

الفصل السادس: تحليل نتائج الفرضية الثانية

يمكن إستخلاصه من مجمل التصريحات المقدمة تجمع على أنه كلما كانت مطالب تتسم بالشرعية و الواقعية ساهم في إيجاد نظرة الحسنة نحو العلاقة النقابية في قطاع التربية.

الجدول رقم(31) يبين كفاية توحيد الجهود لتحقيق فعالية للعمل النقابي وعلاقتها بتحقيق المطالب الإجتماعية.

المجموع	تم تحقيق كل المطالب المطروحة		مط 3+2+1		مط 4+ 1		وضع ال تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بالقطاع		تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإيج		تحقيق الحماية الإيج وفض النزاعات		رد الإعتبار الإستاذ ومهنته		تحقق 1.م الإيج كفاية توحيد الجهود
	%		%		%		%		%		%		%		
% 1	12.	2	31.	5	18.	3	/ /	18.	3	6.	1	12.	2	كا ف	
% 6	5%		2%		8%			8%		2%		5%			
% 2	40	1	20	5	4%	1	% 4	16	4	4%	1	/ /		غير كا ف	
% 5	%	0	%				16	%							
% 4	29.	1	24.	1	9.8	4	9.	4	17.	7	4.	2	4.9	2	المجموع
% 1	3%	2	4%	0	%		8%		1%		9%		%		وع

من خلال الجدول نرى أن أكبر عدد من المبحوثين وبنسبة 29.30% يرون أنه تم تحقيق جل المطالب الإجتماعية المطروحة و التي تتمثل في رد الإعتبار للأستاذ ومهنته وكذا تحقيق الحماية الإجتماعية وفض النزاعات إضافة إلى تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية و وضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بقطاع التربية وتطبيق القوانين الخاصة بطب العمل ،مدعومة في ذلك بنسبة 40% من يرون أن

توحيد الجهود غير كاف لتحقيق فعالية للعمل النقابي بقطاع التربية، مقابل الفئة التي ترى أن هذا التوحيد في الجهود كافا لتحقيق الفعالية النقابية بقطاع التربية بنسبة 12.50%

هذا مقارنة بنسبة 17.10 % من المبحوثين يقرون بأن أكثر المطالب الإجتماعية تحققت في إطار التنسيق والتواصل النقابي هي تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية، تدعمها في ذلك نسبة 18.80% ممن صرحوا بأن هناك كفاية من توحيد الجهود لتحقيق فعالية نقابية بين نقابات التربية، مقابل الفئة المحيية بعدم وجود كفاية من توحيد الجهود لتحقيق فعالية للعمل النقابي بنسبة 16%.

من المعطيات السابقة نستنتج أنه على الرغم من تحقق جل المطالب الإجتماعية المطروحة في ظل التنسيق النقابي الموجود بين نقابات التربية، إلا أن معظم المنخرطين صرحوا بأن توحيد في الجهود غير كاف لتحقيق فعالية للعمل النقابي بقطاع التربية، وهذا ما يوضح أن الأهداف الأساسية من التنسيق النقابي لم تكتمل بوجه كامل، ما يعني أن التوحيد النقابي لم يجد بعد بدائل جادة، حيث وحسب رأي بعض المبحوثين أن: "أن توحيد النشاط النقابي في قطاع التربية غير كاف لتحقيق فعالية بالرغم من تحقق جل المطالب الإجتماعية المطروحة ما يفهم مرده إلى وجود نقابات إنتهازية تطمح لتحقيق مطالبها الخاصة على حساب مطالب النقابات الأخرى، إذا تحاول دعم التنظيم النقابي بشكل غير مستمر، حيث و بقبول إقتراحاتها تخرج من النسق العام الممثل في النقابات الأخرى المنسق فيما بينها".

الفصل السادس: تحليل نتائج الفرضية الثانية

الجدول رقم (32) يبين مدى تحقق الأهداف المسطر لتنسيق العمل النقابي وعلاقتها بتحقيق المطالب الإجتماعية.

م.الإجتماعية تحقق الأهداف	رد الإعتبار الإستاذ ومهنته		تحقيق الحماية الإج وفض النزاعات		تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإج		وضع وتصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بالقطاع		مط 4+ 1		مط 3+2+1		تم تحقيق كل المطالب المطروحة		المجموع
	%		%		%		%		%		%		%		
تحقق كلها	/	/	/	/	/	/	/	/	100	2	/	/	/	/	2
تحقق بعض منها	2	8.3	1	4.2	4	16.7	/	/	3	12.5	6	25	8	33.3	24
لم تحقق أي نتائج	/	/	1	6.7	3	20	2	13.3	1	6.7	4	26.7	4	26.7	15
المجموع	2	4.9	2	4.9	7	17.1	4	9.8	4	9.8	1	24.4	1	29.3	41

يتضح جليا من خلال الجدول وحسب الإتجاه العام أن نسبة 29.30% من أفراد العينة صرحوا بأن المطالب الإجتماعية تحققت كلها من خلال عملية الإتصال والتكثف النقابي حيث تتلخص هذه المطالب في رد الإعتبار للأستاذ ومهنته وكذا تحقيق الحماية الإجتماعية وفض النزاعات إضافة إلى تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الإجتماعية و وضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بقطاع التربية وتطبيق القوانين الخاصة بطب العمل، تدعمها نسبة 33.30% من أفراد العينة يرون أنه تحقق البعض

فقط من الأهداف التي سطر من أجلها التنسيق في العمل النقابي، تقابلها في ذلك نسبة 26.70 % من المبحوثين يرون أنه لم يتم تحقق أي نتائج مما سطر لأجله التنسيق في العمل النقابي .

هذا مقارنة بنسبة 4.90% من أفراد العينة يرون أن المطلب الاجتماعي الأكثر تحققا هو تحقيق الحماية الاجتماعية وفض النزاعات، مدعمة في ذلك بنسبة 6.70% يرون أنه لم تحقق الأهداف المسطرة من التنسيق النقابي أي نتائج، مقابل نسبة 4.20% أجابوا بأنه تحقق البعض فقط من الأهداف المسطر لها من خلال التنسيق النقابي.

من خلال المعطيات السابقة تبين أن للإتصال و التكتل النقابي دور في تحقق المطالب الاجتماعية المطروحة، حيث أن مجمل العمال أقرروا بتحقيق المطالب الاجتماعية كلها المنطوية تحت إطار عملية الإتصال والتكتل النقابي حيث تتلخص هذه المطالب في رد الإعتبار للأستاذ ومهنته وكذا تحقيق الحماية الاجتماعية وفض النزاعات إضافة إلى تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الاجتماعية و وضع تصنيف للأمراض المهنية المرتبطة بقطاع التربية وتطبيق القوانين الخاصة بطب العمل، هذا ما حقق البعض من الأهداف المسطر لها، ما يعني أن المسطر من التنسيق النقابي بدأ في التحقق ويتالي أن النقابي سواء كان ذو قيادة أو منخرط فهو قد إكتسب وعي مطلبى نقابي وذلك من خلال الهيكلية الصحيحة في رسم المطالب وتحديد معالمها بطرحها في أهداف ممنهجة .

المبحث الثاني: نتائج الفرضية الثانية:

بالنسبة للفرضية الثانية المتعلقة المطالب الاجتماعية حيث جاءت كتابي:

"كلما إتجه الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية نحو دعم الشراكة والتسيير الجماعي وتكوين العمال، زاد تحقيق المطالب العمالية التي تخدم الجوانب الاجتماعية" وتم التوصل للنتائج الآتية:

1- تحقق الرضا عن النشاط النقابي في إطار العملية الإتصالية يعود لطبيعة العلاقة الجيدة

والحسنة التي تربط نقابات (unpef، ugta، cnapest).

2- يسهم العلم بالسياسات والأهداف المسطرة التي تسعى إليها نقابات قطاع التربية الثلاث

من خلال توحيد و الشراكة وتنسيق العمل النقابي في رسم لائحة مطلبية للمطالب

الاجتماعية بنوع من موضوعية والعقلنة والإتسام بالشرعية.

- 3- نجاح القيادات النقابية متوقف على نوعية الإتصال التنظيمي في خلق نوع من الإتحاد النقابي نحو المطالبة بكل المطالب الإجتماعية الممثلة في رد الإعتبار للأستاذ ومهنته وكذا تحقيق الحماية الإجتماعية وفض النزاعات، إضافة إلى تطوير وتوجيه وتحسين الرقابة ومراقبة الخدمات الإجتماعية ووضع تصنيف للأمراض المهنية .
- 4- النجاح في هيكلية المطالب الإجتماعية في إطار يتسم بالشرعية والواقعية مرده لضرورة المتابعة التنسيقية لنشاط النقابي.
- 5- التوحيد في الجهود غير كاف لتحقيق فعالية للعمل النقابي رغم تحقق جل المطالب الإجتماعية المطروحة في ظل التنسيق النقابي الموجود بين نقابات التربية.
- 6- للإتصال والتكامل النقابي دور في خدمة تحقق المطالب الإجتماعية المطروحة، ما أدى لتحقيق البعض من الأهداف المسطرة من الإتصال التنظيمي بين النقابات.

فالإتصال التنظيمي بين نقابات التربية (unpef، ugta، cnapest) القائم على مبدأ التعاون والتشارك والعمل على نظام واحد في قضايا التي تخدم المطالب الإجتماعية، وهذا يبين صدق الفرضية الثانية.

الفصل السابع: تحليل نتائج الفرضية الثالثة

تحليل نتائج الفرضية الثالثة

"تظهر مكاسب الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية من خلال نجاح الفعل الإضرابي"

المبحث الأول:

. عرض البيانات الفرضية الثالثة وتحليلها

المبحث الثاني:

نتائج الفرضية الثالثة

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل الفرضية الثالثة وتفسيرها، "تظهر مكاسب الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية من خلال نجاح الفعل الإضرابي"، معتمدين في ذلك على مجموعة من المؤشرات، كما سنستعرض في نهاية هذا الفصل النتائج المتوصل إليها من تحليل وتفسير البيانات الخاصة بهذه الفرضية، وإستخلاص نتائجها الجزئية.

المبحث الأول : . عرض البيانات الفرضية الثانية وتحليلها

الجدول رقم(33)يبين تجاوب النقابات عند الإتصال وعلاقتها بنجاح الفعل الإضرابي مرهون بالتنسيق النقابي:

المجموع		لا		نعم		تجاوب النقابات نجاح الفعل الإضرابي
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
%100	126	%22.20	28	%77.80	98	نعم
%100	59	%52.50	31	%47.50	28	لا
%100	185	%31.90	59	%68.10	126	المجموع

من خلال هذا الجدول وحسب الإتجاه العام فإن نسبة 68.10% من المبحوثين يرون أن نجاح الفعل الإضرابي مرهون بالتنسيق النقابي، مدعمة بنسبة 77.80% ممن أجابوا بأن نقابات قطاع التربية تتجاوب فيما بينها عند عملية الإتصال النقابي، ونسبة 47.50% من مجموع أفراد العينة يرون أن نقابات الأخرى في قطاع التربية لا تتجاوب معهم، أما الفئة التي صرحت بأن نجاح الفعل الإضرابي ليس مرهون بالتنسيق النقابي نسبتها 31.90%، مدعمة بنسبة 52.50% أدلوا ب "لا" بخصوص تجاوب نقابات القطاع معهم، فيما قدرت نسبة 22.20% ممن أدلوا "بنعم" على أن نقابات تتجاوب معهم.

وعليه نستنتج أن الفئة السائدة هم الذين صرحوا بأن نجاح الفعل الإضرابي مرهون بالتنسيق النقابي و أغلبهم إعتبر أن النقابات المحسوبة على قطاع التربية في تجاوب معهم، وهذا مؤشر هام على أن

الفصل السابع: تحليل نتائج الفرضية الثالثة

الإضرابات تتم بتحديد أرضيتها من خلال الإتصال والتنسيق، وبتالي ما يعكس لنا أن هناك نشاط إعلامي بين هذه النقابات.

الجدول رقم (34) موافقة أن نجاح القيادات النقابية تتوقف على نوعية الإتصالات و علاقتها بنجاح الفعل الإضرابي .

المجموع		لا		نعم		نجاح الفعل الإضرابي نجاح القيادات النقابية
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%100	134	%12.70	17	%87.30	177	نعم
%100	51	%13.7	07	%86.30	44	لا
%100	185	%13	24	%87	161	المجموع

يتضح من معطيات الجدول أن الإتجاه العام تمثله الفئة التي ترى أن نجاح الفعل الإضرابي هو مكسب من مكاسب الإتصال التنظيمي بين نقابات قطاع التربية بنسبة 87%، ويدعم ذلك نسبة 87.30% ممن يرون أن نجاح القيادات النقابية يتوقف على نوعية الإتصالات، تليها الفئة التي ترى أن نجاح القيادات النقابية في خلق نوع من الإنسجام بين قادة النقابات الأخرى في قطاع التربية لا يتوقف على نوعية الإتصالات فيما بينها.

هذا مقارنة بنسبة 13% من أفراد البحث يرون أن نجاحات التي تحققها الإضرابات في سلك التربية لا يمكن إعتبارها كمكسب من مكاسب التي يحققها الإتصال التنظيمي، يدعم ذلك نسبة 13.7% من أفراد البحث أجابوا بأن نجاح القيادات النقابية غير مرتبط بنوعية الإتصالات، فيما حددت نسبة 12.70% ممن أجابوا بأن نوعية الإتصالات هي التي تتوقف على نجاح القيادات النقابية

وعليه نستنتج أن الفئة السائدة هي التي أكدت أن نوعية الإتصالات بين التنظيمات النقابية unpef ، ugta ، cnapest هي مؤشر أساسي تبلور معمله في نجاح القادة النقابيين ومن ثمة نجاح الفعل الإضرابي كفعل مطلب عملي، ونجاح القيادات المؤطرة لهذا الفعل عن طريق التنظيمات النقابية (unpef ، ugta ، cnapest) تعتبر كمكسب من مكاسب الإتصال التنظيمي، فنتائج الإضرابات هي فعل فاعل للوعي التي تكتسبه القيادات النقابية من خلال العمل الإتصالي التنسيقي، وقد صرح

الفصل السابع: تحليل نتائج الفرضية الثالثة

بهذه الفكرة بعض قياديوا النقابات السابقة الذكر على أنه: "قد تم التخلص من المزايدة النقابية و إختارنا مبدأ العمل معا فيما تم الإتفاق عليه فأصبحت المطالبة هنا بصوت واحد وعال دون تردد في الرغبة بتغيير الأوضاع بكل ثقة ، وذلك بالوصول بنا كقيادات نقابية في هذا القطاع الحساس لرفع المطالب المرجوة بنوع مجهودي قادر على ترسيخ النجاح الإضراي وبتالى النجاح النقابي ككل .

الجدول رقم(35) يبين كفاية تحقيق فعالية للعمل النقابي وعلاقتها بنتائج الإضراب من خلال الإتصال التنظيمي .

نتائج الإضراب كفاية تحقيق فعالية للعمل النقابي	عالية		متوسطة		ضعيفة		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
كاف	72	%64.90	38	%34.20	01	%0.9	111	%100
غير كاف	29	%39.20	29	%39.20	16	%21.60	74	%100
المجموع	101	%54.60	67	%36.20	17	%9.20	185	%100

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الإتجاه العام لمجموع أفراد العينة يتجه نحو الفئة الذين صرحوا بأن نتائج الإضراب من خلال عملية الإتصال التنظيمي عالية بنسبة 54.60 %، تدعمها في ذلك نسبة 64.90 % ممن يرون أن توحيد في الجهود كافا لتحقيق فعالية للعمل النقابي بقطاع التربية ، تقابلها 39.20 % من المبحوثين أجابوا بأن توحيد الجهود غير كافية لتحقيق فعالية للعمل النقابي .

هذا مقارنة بنسبة 36.20 % من المبحوثين أجابوا بأن بنتائج الإضراب من خلال الإتصال التنظيمي متوسطة ، تدعمها في ذلك نسبة 39.20 % ممن عبروا بأن التوحيد في الجهود غير كاف لتحقيق فعالية للعمل النقابي بقطاع التربية، ونسبة متقاربة تقدر ب 34.20 % من المبحوثين أجابوا بأن التوحيد في الجهود كاف لتحقيق فعالية للعمل النقابي بين النقابات الثلاث .

الفصل السابع: تحليل نتائج الفرضية الثالثة

أما نسبة 9.20% من مجموع أفراد العينة أجابوا بأن بنتائج الإضراب من خلال الإتصال التنظيمي ضعيفة ،تدعمها في ذلك نسبة 21.60% ممن صرحوا بأن توحيد الجهود غير كافية لتحقيق فعالية للعمل النقابي،تقابلها في ذلك نسبة 0.9% ممن أجابوا أن توحيد الجهود كاف لتحقيق فعالية للعمل النقابي.

وعليه نستنتج أن الإتجاه الغالب هو الذي يرى أن العلاقة بين نتائج الإضراب ومدى تحقيق فعالية للعمل النقابي من خلال توحيد الجهود عالية، وهذه الوضعية تعكس فعالية العملية الإتصالية و تبرز أحقية هذا التوحيد والتكاثف في الجهود بالتنظيمات النقابية التابعة لتربية وهي (unpef، ugta، cnapest) بأقل تكاليف ممكنة.

الجدول رقم (36) يبين علاقة نقابتكم بالنقابات ونتائج الإضراب من خلال الإتصال التنظيمي .

المجموع		ضعيفة		متوسطة		عالية		نتائج الإضراب نوع العلاقة النقابية
%		%		%		%	التكرار	
100	54	5.6%	03	33.2%	18	61.1%	33	جيدة
100	116	6.9%	08	36.2%	42	56.9%	66	حسنة
100	15	40%	06	46.7%	07	13.3%	02	سيئة
100	185	9.2%	17	36.2%	67	54.6%	101	المجموع

من خلال نتائج الجدول وحسب الإتجاه العام فإن نسبة 54.6% من مجموع أفراد البحث يرون أن نتائج الإضراب من خلال الإتصال التنظيمي كانت عالية ،مدعمة بنسبة 61.1% ممن يرون أن العلاقة بين نقابتهم والنقابات الأخرى في قطاع التربية جيدة ، تقابلها في ذلك نسبة 56.9% ممن يرون أن العلاقة حسنة،فيما بلغت نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأن نوع العلاقة سيئة 13.3%.

هذا مقارنة بنسبة 36.2% صرحوا على أن نتائج الإضراب من خلال التنسيق النقابي تكون متوسطة،تدعمها في ذلك نسبة 46.7% من المبحوثين يرون نوع العلاقة النقابية بين نقابات القطاع سيئة،تقابلها في ذلك نسبة 46.7% أجابوا بأن نوع العلاقة التي تربطهم بالنقابات الأخرى في قطاع التربية حسنة ،بينما صرح 33.2% على أن العلاقة جيدة.

الفصل السابع: تحليل نتائج الفرضية الثالثة

أما الفئة التي أجابت بأن نتائج الإضراب من خلال الإتصال التنظيمي تكون ضعيفة فبلغت نسبتها 9.2%، مدعمة بنسبة 40% ممن يرون أن تربطهم علاقة سيئة بنقابات التربية، تقابلها في ذلك نسبة 12.50% ممن يرون أن نوعية العلاقة التي تربطهم بنقابات التربية جيدة وحسنة.

ونستنتج من ذلك أن مجمل المبحوثين أثبتوا بأن نتائج الإضراب في ظل العملية الإتصالية إتسمت بسعة، ما يعني أن القيام بالإضراب هو طرح المسألة النقابية تكمن صورتها في نوعية العلاقة بين النقابات المشكلة للقطاع التربوية، وهذا ما تبين لنا من خلال إجابات الإستمارات، فقد عبر عن نتائج الإضراب من خلال الإتصال التنظيمي بالقياسية التاريخية. وقد صرح بعض المبحوثين "إن نتائج الإضراب هي ما يفسر بالتلاحم النقابي رغم التهديد الوزاري".

جدول رقم (37) يوضح تجسيد المتابعة لتنسيق إتصالا فعالا وعلاقتها بنجاح الإضراب مرهون بالتنسيق النقابي.

المجموع		لا		نعم		نجاح الإضراب تجسيد متابعة لتنسيق
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
100%	22	27.30%	06	72.70%	16	نعم
100%	163	32.50%	53	67.50%	110	لا
100%	185	31.90%	59	68.10%	126	المجموع

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن الإتجاه العام للنتائج يشير أن نسبة 68.10% من المبحوثين أجابوا بأن نجاح الفعل الإضرابي مرهون بالتنسيق النقابي، تدعمها في ذلك نسبة 72.70% من أفراد العينة صرحوا بأن تجسيد المتابعة اللازمة لتنسيق الأعمال بين نقابات التربية تتطلب دائما إتصالا فعالا، وتقابلها في ذلك نسبة متقاربة تقدر 67.50% من المبحوثين أجابوا بلا على أن تجسيد المتابعة اللازمة لتنسيق الأعمال بين نقابات التربية لا تتطلب دائما إتصالا فعالا.

هذا مقارنة بنسبة 31.90% من المبحوثين لا يؤيدون فكرة أن نجاح الفعل الإضرابي مرهون بتنسيق النقابي، تدعمها في ذلك نسبة 32.50% ممن يرون أن تجسيد المتابعة اللازمة لا تتطلب إتصال فعال بين النقابات، بينما ترى نسبة 27.30% من عينة البحث أن تنسيق الأعمال بين النقابات يتطلب دائما إتصالا فعالا.

الفصل السابع: تحليل نتائج الفرضية الثالثة

وعليه نستنتج أن النجاحات التي يحققها الإضراب كفعل مطلب عملي ، تعتبر كمكسب من مكاسب الإتصال التنظيمي ، وحسب تصريحات الباحثين في فكرة التنسيق فقد صرحوا ب : "إنطلاقاً من مبدأ التنسيق الداعي للعمل على نظام واحد في القضايا المرتبة في إطار الإضراب" فالتنسيق هو جملة الأفكار المتآزرة والتي يدعم بعضها البعض، هذا ما يجسد فكرة المتابعة اللازمة لتنسيق الأعمال بين النقابات تتطلب دائماً الإتصال الفعال ، ولتكريس هذه النقطة سنحاول إعطاء إدلوات بعض الباحثين حيث أدلوا ب: "أن يتم بعد الإتصالات لقاء لصياغة بيان الدخول في إضراب ، ثم يتم التفاوض مع الوزارة و إعلامها بالمطالب قبل الشروع في الحركة الإضرابية من طرف اللجان مفوضة من قبل النقابات المنسق فيما بينها ، وبه يتم التفاهم والتشاور على وضع مطالب مشتركة ذات أهمية لكل التنظيمات النقابية الممثلة في (unpef ، ucta ، cnapest) " ما يثبت الدور القوي الذي يشكله الإتصال التنسيقي الفعال بين هاته النقابات من خلال تكريس المتابعة الحقيقية والجدية لوصول بالفعل الإضرابي للنوعية المحسنة في نجاح هذا الأخير .

الجدول رقم(38) كيفية إتصال النقابات فيما بينها وعلاقته بتوسع رقعة الإضراب

المجموع	لا	نعم		توسيع الإضراب بالتنسيق
		%	%	
42	9	78.60	33	دوريا
57	18	68.40	39	مستجدات
86	22	74.40	64	التحضير للإضرابات
185	49	73.50	136	المجموع

يوضح هذا الجدول أن نسبة الباحثين الذين يرون أن توسع رقعة الإضرابات تتم نتيجة التنسيق النقابي بلغت 73.50 % ، مدعمة في ذلك بنسبة 78.60% من أفراد البحث يرون أن لإتصال النقابي بينهم يتم دورياً، فيما أجابت فئة أخرى بنسبة 74.40% أن الإتصالات تتم لتحضير للإضرابات ، بينما صرح بعض الباحثين بنسبة 68.40% أن المستجدات هي التي تؤدي لإتصال النقابات مع بعضها .

هذا مقارنة بنسبة 26.50% ممن أجابو بأن توسع رقعة و مدة الإضراب لاتتم نتيجة التنسيق النقابي ، تدعمها فئة الذين صرحوا بأن الإتصال بين النقابات يتم عند التحضير للإضرابات ، فيما صرحت نسبة 18% من أفراد البحث بأن المستجدات هي التي تحدد الإتصال بين هذه النقابات ، بينما أجاب

الفصل السابع: تحليل نتائج الفرضية الثالثة

المبحوثين وبنسبة ضئيلة قدرت ب 09% على أن الإتصالات بين النقابات (unpef ، ugta ، cnapest) تتم دوريا .

ومن خلال ذلك يمكننا إستنتاج أن التوسع في رقعة الفعل الإضرابي يعود إلى أن الإتصالات بين التنظيمات النقابية (unpef ، ugta ، cnapest) ، تتم دوريا وكذا لتحضير للإضرابات ، و به فما ساعد على إرتفاع هذه نسب هو إمتداد الإضراب لمدة طويلة وعلى أسابيع متتالية وجعل الإلتحاق به يتزايد يوميا تقريبا بنسب متفاوتة حسب التمثيل النقابي ساعد على تحقيق مساحة أوسع للإضراب ، فحسب إجابات المبحوثين توصلنا إلى أن هذا التوسع ساهم في صنعه التواصل الدوري بين النقابات ، وكذلك عند التحضير للإضرابات المقررة حسب الأوضاع المهنية المستدعية التأطير لهيكل لإضرابي منسق بإعتبار أن التواصل الدوري بين النقابات السالفة الذكر يساعد في نشر الوعي بين المنخرطين قياديين و ناشطين .

الجدول رقم (39) تجسيد المتابعة لتنسيق تتطلب إتصالا فعالا وعلاقتها بأن التنسيق النقابي يحقق نسب مشاركة في الإضرابات .

المجموع	ضعيفة		متوسطة		قوية		التنسيق النقابي ونسب المشاركة الإضرابية المتابعة التنسيقية وفعالية الإتصال
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
المجموع	163	4.90%	08	33.10%	54	62%	101
لا	22	4.50%	01	81.80%	18	13.6%	03
المجموع	185	4.90%	09	38.90%	72	56.2%	104

من خلال نتائج الجدول أعلاه وحسب الإتجاه العام نستنتج أن نسبة 65.20% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن التنسيق النقابي يحقق نسب قوية في المشاركة الإضراب تدعمها في ذلك نسبة 62% من فئة المبحوثين عبروا بأن تجسيد المتابعة لتنسيق تتطلب إتصالا فعالا، ونسبة 13.60% ممن عبروا بأن تجسيد المتابعة لتنسيق لا تتطلب إتصالا فعالا .

الفصل السابع: تحليل نتائج الفرضية الثالثة

هذا مقارنة بنسبة 38.90% من أفراد العينة صرحوا بأن التنسيق النقابي يحقق نسب مشاركة متوسطة في الإضرابات، تدعمها في ذلك نسبة 81.80% ممن أجابوا أن تجسيد المتابعة لتنسيق لا تتطلب إتصالا فعالا، فيما أجاب 33.10% بأن تجسيد المتابعة اللازمة لتنسيق الأعمال بين النقابات (cnapest ، uga، unpef)

تتطلب دائما إتصالا فعالا، أما الفئة التي ترى أن التنسيق النقابي يعطي نسب ضعيفة في المشاركة الإضرابية، فقد بلغت نسبتها 4.90%، مدعمة بنسبة 4.50% ممن يرون أن تجسيد المتابعة لتنسيق لا تتطلب إتصالا فعالا.

مما سبق نلاحظ أن المبحوثين الذين عبروا على أن نسب المشاركة الإضرابية كانت قوية، إلى حد أنها نسب لم تتحقق منذ الإستقلال، وما ساعد على قوة هذه النسب والوصول إلى نتائج مرجوة من هذه الإضرابات هو نجاح التنظيم المحكم للعملية الإتصالية التنسيقية، وهذا ما لمسناه في إجابات الواردة في إستمارات، حيث صرحوا أن الإضرابات الأخيرة أصبحت تشهد وقفة جماعية تلاحمية، توحدت عن طريق التنسيق لهذا الفعل وذلك بتجسيد المتابعة اللازمة للعملية الإتصالية.

الجدول رقم (40) يبين كفاية تحقيق فعالية للعمل النقابي وعلاقتها بالتنسيق النقابي يحقق نسب عالية في الإضرابات.

نسب الإضرابات فعالية العمل النقابي	قوية		متوسطة		ضعيفة		المجموع
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
كافي	66	59.50%	44	39.6%	1	0.90%	111
غير كافي	38	51.40%	28	37.8%	8	10.80%	74
المجموع	104	53.50%	72	38.9%	9	4.90%	185

نلاحظ من خلال نتائج الجدول وحسب الإتجاه العام أن نسبة 53.50% من المبحوثين أجابوا بأن التنسيق النقابي يحقق نسب مشاركة قوية وعالية في الإضرابات، تدعمها في ذلك نسبة 59.50% ممن

الفصل السابع: تحليل نتائج الفرضية الثالثة

يرون أن توحيد الجهود كافا لتحقيق فعالية للعمل النقابي بقطاع التربية، تقابلها نسبة 51.40% من الباحثين أجابو بأن توحيد الجهود بين نقابات قطاع التربية غير كافي لتحقيق فعالية للعمل النقابي.

هذا مقارنة بنسبة 4.90% من الباحثين صرحوا بأن التنسيق النقابي يحقق نسب ضعيفة في الإضرابات، تدعمها في ذلك نسبة 10.80% من الباحثين يرون أن توحيد الجهود غير كافا لتحقيق فعالية للعمل النقابي، تقابلها في ذلك نسبة 0.90% ممن أجابوا بأن هذا الأخير كافا لتحقيق فعالية للعمل النقابي .

ومن خلال الجدول نستنتج بأن التنسيق النقابي بين نقابات قطاع التربية يحقق نسب قوية في المشاركة الإضرابية، و هذا ماجاء في رأي أحد القياديين المكلفين بالإعلام التابع لنقابة unpef حيث يرى: " أن التنسيق يساعد في جعل الإضراب وطني" ، وبتالي فإن العلاقة الوطيدة والمتكاملة بين التنسيق ونجاح الإضراب تؤدي لنتيجة مفادها أنه من خلال التنسيق النقابي لنجاح الفعل الإضرابي تتحقق فعالية للعمل النقابي، و هو ما ذهبت إليه مجمل آراء الباحثين إلى أنه كلما كان التنسيق محكم و جيد وأوسع مع نقابات فاعلة ميدانيا كلما كان نجاح الإضراب أكبر ، وبتالي تم التوصل للكفاية المرجوة من التوحيد في الجهود لتحقيق فعالية للعمل النقابي.

الجدول رقم (41) يبين مدى تحقيق الأهداف من التنسيق وعلاقته بنسب المشاركة في الإضرابات.

المجموعة	ضعيفة		متوسطة		قوية		المشاركة الإضرابية
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
تحقيق الأهداف التنسيق النقابي	02	%	/	/	02	%100	تحقق
تحقق بعضها	144	%5.60	08	%36.80	53	%57.60	83
لم تحقق أي نتائج	39	% 2.6	01	%43.60	17	%53.80	21
المجموع	185	%4.90	09	%38.90	72	%56.20	104

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 56.20% من المبحوثين صرحوا بأن توحيد العمل النقابي يحقق نسب مشاركة قوية في الإضرابات، تدعمها بذلك في نسبة 57.60% من أفراد العينة يرون أنه تحقق البعض الأهداف التي سطر من أجلها التنسيق في العمل النقابي، تليها نسبة 53.80% ممن يرون أن التنسيق لم يحقق أي نتائج.

هذا مقارنة بنسبة 38.90% يرون أن التوحيد النقابي يحقق نسب مشاركة إضرابية متوسطة، مدعومة بنسبة 100% ممن يرون أن المطالب تحققت كلها، تقابلها في ذلك نسبة 43.60% ممن صرحوا بأنه لم تتحقق أي نتيجة من نتائج الأهداف التي سطر من أجلها التنسيق النقابي، و نسبة 36.80% أجابوا بأنه تحقق البعض من الأهداف.

تليها نسبة 4.90% من عينة البحث أجابوا بأن المشاركة الإضرابية الناتجة عن التوحيد النقابي حققت نسب ضعيفة، مدعومة بنسبة 5.60% صرحوا بأنه قد تحقق بعض ماسطر من تنسيق العمل النقابي، تليها نسبة 2.6% ممن أكدوا أنه لم يحقق أي نتائج.

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أكبر إجابات المبحوثين عبرت على أن التوحيد النقابي يحقق آليا نسبة مشاركة قوية في الإضرابات وهذه النتيجة تؤكد علاقة إرتباط التنسيق النقابي بنجاح الفعل الإضرابي وهذا ما يثبت من خلال إجابات بعض المبحوثين على أسئلتنا في هذا الصدد حيث صرحوا: "أن التنسيق يساهم إلى حد بعيد في نجاح الإضراب خاصة إذا سطر الهدف منه وكان مقام مشترك و هدف مشترك" وبتالي فإنه قد تحقق البعض من الأهداف المسطر لها ما يعني أن التنسيق النقابي سائر على خطى دقيقة وواضحة تجعل منه وعلى المدى القريب قادر على تحقيق كل ما هو مهم لصالح النقابات المشتركة.

الجدول رقم (42) يبين مدى تحقيق الأهداف من التنسيق النقابي وعلاقتها بنجاح الإضراب.

المجموع		لا		نعم		نجاح الإضراب تحقيق الأهداف التنسيق النقابي
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%100	02	%100	02	/	/	تحققت كلها
%100	144	%22.90	33	%77.10	111	تحقق بعض منها
%100	39	%61.50	24	%38.50	15	لم تحقق أي نتائج
%100	185	%31.90	59	%68.10	126	المجموع

من خلال الجدول وحسب الإتجاه العام فإن نسبة 68.10% من المبحوثين ترى بأن نجاح الفعل الإضرابي مرهون بالتنسيق النقابي، مدعومة بنسبة 77.10% من الذين يرون أنه تحقق البعض من الأهداف التي سطر من أجلها التنسيق في العمل النقابي، تقابلها في ذلك الفئة التي ترى بأن الأهداف التي سطرت لم تحقق أي نتائج بنسبة بلغت 38.50% .

هذا مقارنة بنسبة 31.90% ممن صرحوا بأن نجاح الفعل الإضراب ليس مرهون بالتنسيق النقابي، تدعمها في ذلك الفئة التي صرحت أن أهداف التنسيق النقابي لم تحقق أي نتائج بنسبة قدرت ب 61.50%، تقابلها في ذلك نسبة 22.90% تمثلها الفئة التي أجابت بأنه قد تحقق البعض من الأهداف التي سطر من أجلها التنسيق في العمل النقابي.

من المعطيات السابقة تبين أن أغلب فئة هي المؤكدة على نجاح الفعل الإضرابي بفضل التنسيق النقابي، كون المعظم أقر بتحقيق الأهداف المسطرة لذلك، بينما الفئة التي نفت بأن نجاح الفعل الإضرابي غير مرهون بالتنسيق صرحت بعدم تحقق أي هدف مما سطر له من التنسيق النقابي .

وبتالى هناك إنطلاقة إيجابية تدعم أهمية الإنجازات التي هي سير التحقق رهن التنسيق النقابي كأساس لنجاح الفعل الإضرابي، فبهذه التنسيقية استطاعت النقابات تحقيق البعض من الأهداف المسطرة في ظل حركاتها الإحتجاجية.

المبحث الثاني: نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال المعطيات والتحليلات السابقة والمرتبطة بالفرضية الثالثة: "تظهر مكاسب الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية من خلال نجاح الفعل الإضرابي"، و التي وضحت أهم المؤشرات والدلالات المتعلقة بالدراسة نجد أن الفرضية تحققت في جملة من الأبعاد التالية:

- 1- النجاح التي يحققه النشاط الإضرابي مرهون إلى حد بعيد بالتنسيق النقابي الذي يخلق نوع من تجاوب النقابات الثلاث كمؤشر إعلامي لهذه النقطة.
- 2- نجاعة الفعل الإضرابي تتوقف على إستراتيجية الفاعلين القيادين في النقابات (unpef ، cnapest ، ugta)، فالنجاحات المحققة من كل وقفة إضرابية تتبلور في نجاح القيادات النقابية من خلال عملها المجهودي، وبتالى كل من ناجحين هما مكرسين للإتصال التنظيمي الفعال بين النقابات، حيث أن وجود نقابات ذات قيادات موحدة يعد مكسب فعال للإتصال التنظيمي والوصول إلى نجاح الإضراب بكل المقاييس.
- 3- تساهم العملية الإتصالية بين نقابات (unpef ، ugta ، cnapest) في إتساع رقعة الجغرافية للإضراب بإعتبار أن توحيد العمل النقابي يحقق نسب مشاركة قوية في هذا الأخير ومنه الوصول لنتائج عالية عند ممارسة هذا النوع من النشاط.
- 4- الإتصال الفعال يجسد بالمتابعة اللازمة لتنسيق الأعمال بين النقابات الثلاث .
- 5- زيادة نسب المشاركة الإضرابية يعود للتنسيق المحكم للفعل الإضرابي عن طريق المتابعة اللازمة للعملية الإتصالية.
- 6- عدم تجميد الإضراب ومواصلة مدته، وتوحد المضربين في حركتهم الإحتجاجية كان سبب في تمسك العمال إلى غاية تحقيق مطالبهم، وبتالى حقق هذا الأخير أرقامه القياسية.

إذا كان النشاط الإضرابي كفعل مطلي يستوفي عوامل لحدوئه ونجاحه من بينها المشاركة العمالية، المدة الزمنية... إلخ إلا أننا سعيينا في فرضيتنا هذا الوصول لإبراز عوامل أخرى وهي الإتصال التنظيمي بين نقابات (كالتنسيق النقابي)، ومدى تفعيله لهذه الظاهرة في قطاع التربية والتعليم وإن تحققت الفرضية وبشكل موسع، فإن نجاح الإضراب غير مرهون بهذا البعد فقط، حيث أن هذا الأخير ظاهرة الإجتماعية ديناميكية تخضع لمقاييس وشروط زمكانية.

الإستنتاج العام :

نستنتج من دراستنا الإمبريقية المتواضعة لموضوع الإتصال التنظيمي بين نقابات قطاع التربية ،ودوره في خدمة المطالب العمالية ونجاح الفعل الإضرابي ،وبعد جمع المعلومات والمعطيات بواسطة إستمارة وتفرغها في جداول بواسطة برنامج "spss" لتحليلها وتفسيرها ومناقشة نتائجها أظهرت الدراسة دور الإتصال التنظيمي نحو خدمة المطالب العمالية الإقتصادية و الإجتماعية مع نجاح الفعل الإضرابي كمكسب من مكاسب هذا الإتصال التنظيمي المبني على التنسيق وتوحيد الجهود والتكتل ،فتركيزنا على حصر الدراسة في قطاع التربية و التعليم كان وجوبي باعتبار أنه القاعدة الأساسية لتطوير باقي القطاعات الأخرى وتكريس النظرة التعاونية ،حيث ظهر ذلك من خلال مؤشرات التي إحتواها التحليل السوسولوجي للجداول.

وقد إستطعنا أن نستخلص أن الإتصال النقابي أصبح كبرنامج يعده موظفي القطاع تحت تنظيم نقابي لكل سنة دراسية ،وذلك كمحاولة دائمة لإفتكك حقوقهم المهضومة مادية كانت أو كيفية فالمادية يتعامل معها و يهتم بها بنوع من الخاصة ،خاصة منها الآجرية ،كون الموظف في قطاع التربية عامل أجير مصدر عيشه الوحيد هو الأجر الذي يتقاضاه ،ونظرا للظروف المعيشية المزرية التي يعيشها العمال الأجراء من إنخفاض في القدرة الشرائية فمن الطبيعي أن يهتموا بتحسين وزيادة المنح (منحة الجنوب) ،أكثر من أي شيء آخر،فحين جاءت المطالب الكيفية على نحو يزيد من حماس العمال و تحسيسهم بأهمية مكانتهم وأهمية عملهم داخل المؤسسات التربوية وإسترجاع القيمة الرمزية لهذه الفئة.

لدى جاءت الإضرابات في مضمونها الأدياتي بإطار يسمح بتجاوب أفراد المجتمع ككل ،حيث نلاحظ كثرة الإستفسار عن ما يحصل من مستجدات ،و أصبح إضراب قطاع التربية و التعليم حديث الساعة ومرحلة مهمة تسعى من خلالها مختلف الأطراف المشاركة وإمكانية التفاهم للضغط على السلطات الوصائية للإتفاق حول مجموعة من المقترحات يصادق عليها من طرف الجهات الوصية للإستجابة الفورية للمطالب. فالنجاحات المحققة من كل وقفة إضرابية تتبلور في نجاح القيادات النقابية من خلال عملها المجهودي، بالرغم من العقبات إلا أن كل إضراب يحدث في قطاع التربية يترك بصمته الخاصة ،تميزه عن أي إضراب حدث من قبل أو سيقع مستقبلا ،ما يعني أن نوعية المطالب تفعل ظاهرة الإضراب ،حيث تقتضي أن يكون المطلب مشروع ويمس أغلبية المنخرطين ،وكونه وسيلة لاغاية.

خاتمة

إتضح الهدف الأساسي الذي يتركز عليه بحثنا في التعرف على الإتصال التنظيمي ودوره في خدمة المطالب العمالية ونجاح الفعل الإضرابي، وقد حاولنا على مدار فصول البحث إيجاد الإجابة عن التساؤلات المطروحة في بداية الدراسة.

فمن منطلق حيثيات تحليلنا حددنا آليات الممارسات الإتصالية وفقا للمعطيات التنظيمية النقابية من منظور سوسيولوجي، التي جسدت بدورها إعتبار أن العمل النقابي هو فعل نقابي يدخل ضمن الأفعال الإجتماعية المؤكدة لضرورة وجود فعل واعى مساهم في تحقيق التوازن من خلال مكامنات تتحدد ملامحها في نتائج الإضراب، وهي السمة الظاهرة في دراستنا حيث حاولت معرفة الدور الذي يلعبه الإتصال النقابي في تحقيق المكاسب الإقتصادية والإجتماعية.

وتبين من إفتراضاتنا المطروحة أن إتباع النقابات لأسلوب التنسيق النقابي وتوحيد الجهود يزيد في خدمة المطالب الإقتصادية و الإجتماعية، خاصة إذا كانت هذه النقابات المنسق فيما بينها تلعب دور تمثيل القاعدة العمالية عن طريق قيادات النقابية وفيه لتطلعات العمال، حيث تكمن مسؤوليتها في جعل الفعل النقابي والنشاط الإضرابي يكونا ضمن تنظيم قانوني معقلن و ممنهج مكرس لنظرة التكتلية لتفعيل النشاط، و إستبعاد كل مصلحة ذاتية أو مقاصد تتعدى دفاع عن الطبقة العمالية، رغم الإختلافات من طرف الدولة التي تحاول كسره و تعتبره دون أحقية كترك مبدأ التفاوض حيث تصدر قرارات ولا تناقشها مع ممثلي النقابات، كما تسعى إلى قمع العمل النقابي بالضغط على القيادات المفعلة لهذا الفعل بخلق نقابات فعوية تزور الحقائق لتفكيك هذا التنسيق و به كسر الإضراب .

وبالتالي فإن دراستنا لموضوع الإتصال التنظيمي بين نقابات التربية لم يكن من الممكن أن تحقق أهدافها، دون الإحاطة بالجهود السابقة والاستفادة من تحليلاتها، ونتائجها راجين أن تكون هذه الأخيرة قد كشفت بعض الجوانب الهامة في البحوث السوسيو تنظيمية، وأن تكون نقطة البداية لدراسات لاحقة أكثر عمقا وتدقيقا.

وأخيرا نأمل القول بإعطاء جملة من الملاحظات بنيناها من نتائج الدراسة :

- ضرورة العمل على زيادة ونشر الوعي النقابي داخل أوساط العمال كإستراتيجية للوصول بهذا الفعل للحراك الذي يواكب المستجدات على الساحة التربوية وحتى مختلف القطاعات الأخرى ،فمازلنا نلاحظ هذا التأخر واضح .
- ضرورة إدخال أبعاد أخرى على أنشطة الوظائف النقابية ،حتى يؤدي الفعل النقابي دوره بكسر الحواجز وتبني فكرة مطلبية أكثر تسييرية.

فَائِمة المراجع

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

• القواميس والمعاجم:

- 1- أبو مصلح عدنان، معجم علم الاجتماع، ط1، دار اسامة للنشر و التوزيع، الأردن 2006.
- 2- بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان، 1982.
- 3 - قاسيمي ناصر، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم و العمل ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، الجزائر.

• كتب المنهجية :

- 4- النجار فايز جمعة وآخرون، أساليب البحث العلمي -منظور تطبيقي -، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 5- بوحوش عمار، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 6- دليو فضيل وآخرون: البحث في الاتصال، عناصر منهجية، مخبر علم الاجتماع الإتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2004 .
- 7- رشوان حسين عبد الحميد: أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2006.
- 8- سبعون سعيد، جراي حفصة، دليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة لنشر، الجزائر، 2012.
- 9- كيني ريمون و كمنهود لوك فان ، دليل الباحث في العلوم الإجتماعية، ترجمة يوسف الجباعي، ط1، المكتبة العصرية للطباعة والنشر، 1997.

• كتب عامة:

- 10- أبو الخير كمال، أصول الإدارة العامة، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، 1983، ص ص 194-196.
- 11- أبو المصطفى عبد الكريم، الإتصال ووسائله في الخدمة الإجتماعية، ط2، لمكتب الجامعي، مصر، 1984.
- 12- أبو المصطفى عبد الكريم، الإدارة والتنظيم "المفاهيم والوظائف -العمليات" المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001.
- 13- أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، "المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، إتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، الإضراب، الإغلاق، التحكيم" ندار الجامعة الجديدة للنشر، مصر

- 14- الحسن إحسان محمد ،النظريات الإجتماعية المعاصرة "دراسة تحليلية في النظريات المعاصرة"، ط 2، دار الوائل للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن .
- 15-الحسيني قاسيمي و محمد مختار مصطلحات و مفاهيم تربوية ،المركز الوطني للوثائق التربوية ، الجزائر 2002.
- 16-السيد الهواري ،نظام إدارة الموارد البشرية، ج4، القاهرة ،1981.
- 17- العجوز ناهد ،الحماية الجنائية للحقوق العمالية ،دكتوراه دولة ،ط1 ،منشأة المعارف ،1996.
- 18- العلاوي عيسى ،منازعات العمل في قانون العمل، جامعة الجزائر، 2007.
- 19- العميان محمود سلمان ،السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط3، دار الوائل للنشر ،عمان ،2005.
- 20- الغمار عبد الله إبراهيم وآخرون،واقع الإتصالات الكتابية في الأجهزة الحكومية،معهد الدارة العامة ،الرياض، 1995.
- 21- الكنز علي و جابي وعبد الناصر ،الجزائر في البحث عن الكتلة الإجتماعية جديدة ،لبنان :في مركز دراسات الوحدة العربية سلسلة كتب المستقبل العربي (11)الأزمة الجزائرية :الخلفيات السياسية و الإجتماعية والإقتصادية والثقافية ،1996.
- 22- المجذوب طارق ،الإدارة العامة،الدار الجامعية للطباعة والنشر،بيروت،2000.
- 23-باركر وآخرون،علم الإجتماع الصناعي،ترجمة مجموعة من الأساتذة ،منشأة المعارف،الإسكندرية.
- 24- بعلي محمد الصغير ،تشريع العمل في الجزائر ،مطبعة قلمة ،الجزائر ،1992.
- 25- بن نوار صالح ،الإتصال الفعال والعلاقات الإنسانية،مجلة الدراسات (العلوم الإنسانية)،العدد 22 ، 2004.
- 26- بيسوني عبد الغني ،أصول علم الإدارة العامة،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية،1983.
- 27-حامد أحمد رمضان بدر :إدارة المنظمات ،تجاه شرطي ، ط1، دار الفيلم للنشر والتوزيع ، الكويت، 1982 .
- 28-حامد خالد ،نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2011.
- 29-حريم حسين حريم،السلوك التنظيمي:سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال،دار حامد للنشر والتوزيع ،الأردن ، 2004 .
- 30-حسن أمين عبد العزيز ،إدارة الأعمال وتحديات القرن الواحد والعشرين،دار قبا للطباعة والنشر ،مصر، 2001،الأردن ،2006.

- 31- حمدي أمين عبد الهادي، تنظيم العلاقات الصناعية و شؤون الافراد، مطبعة العادي بغداد، 1970.
- 32- حنفي عبد الغفار، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 33- جابي عبد الناصر : دراسة سوسيولوجية للإضرابات العمالية في الجزائر: دار الحكمة ،ديسمبر ،1994م.
- 34- جابي عبد الناصر ،الجزائر تتحرك ، دار الحكمة ،1995.
- 35- جابي عبد الناصر ،الحركة العمالية الدولة والمجتمع إستمرارية وشروح، جامعة الجزائر ،مركز البحث في الإقتصاد المطبق للتنمية (CREAD)، دراسة غير منشورة ،الجزائر ،1996.
- 36- جميل أحمد توفيق ،مذكرات في إدارة الأعمال، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، ،1976.
- 37- خوجة عبد العزيز ،مدخل إلى علم النفس الإجتماعي، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران ،2005.
- 38- دادي عدون ناصر ،الإتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الإقتصادية ،بدون دار نشر، الجزائر، 2004
- 39- دعيس محمد يسري إبراهيم، الإتصال والسلوك الإنساني، سلسلة 18، البيطاش سنتر للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1999.
- 40- دليو فوضيل ، إتصال المؤسسة: إشهار-علاقات عامة-علاقات مع صحافة ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة 2003،
- 41- دليو فوضيل وآخرون :البحث في الاتصال، عناصر منهجية، مخبر علم الاجتماع الإتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2004 .
- 42- ذيب عبد السلام ،قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية ، دار القصبه للنشر، الجزائر ، 2003.
- 43- ريجيو رونالد ،المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي ،ترجمة فارس حلمي ، ط1 ، دار الشروق للنشر و التوزيع ،الأردن 1999.
- 44- زكي محمد جمال الدين ،قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، 1983، 804.
- 45- سامي جمال الدين، الإدارة والتنظيم الإداري، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2004.
- 46- سعد الدين ابراهيم النقابات العربية ، سلسلة إنتاج ثقافة المجتمع المدني ، دار الامين للنشر و التوزيع ، القاهرة، مصر.
- 47- شيحا إبراهيم ،أصول الإدارة العامة، منشأة توزيع المعرفة ، الإسكندرية ، مصر، 1993
- 48- عبد الباسط عبد المحسن، الإضرابات في قانون العمل -المشرعية - الآثار القانونية، دار النصر للتوزيع والنشر، مصر .
- 49- عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية للشيد ، 1972 .
- 50- عبد الله محمد عبد الرحمان ،علم إجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية .

- 51- عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الإقتصادي: النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 52- عبيد أحمد، على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الإستقلال النقابي إبان الوجود الإستعماري، مجلة المرشد، العدد 09، الجزائر، 1988 .
- 53- عبد الفتاح محمد سمير وفتححي عبد الواحد أمين، موضوعات في علم النفس الصناعي، القاهرة، بدون سنة طبع.
- 54- عساف عبد المعطي، السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المعاصرة، دار الزهران للنشر والتوزيع، عمان، 1999،
- 55- عشوي مصطفى، أهمية الاتصال في تسيير المؤسسات، مقال منشور في كتاب عالم الإتصال، تأليف جماعي بإشراف عبد الرحمان عزي، ديوان المطبوعات الجماعية ملتقى البحث العلمي.
- 56- عقيلي عمر وصفحي، الإدارة "أصول ومفاهيم"، دار الزهران للنشر والتوزيع، عمان 1997.
- 57- عياصرة علي وآخرون، الإتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان .
- 58- عيد نايل السيد، قانون العمل، دار النصر للنشر والتوزيع، مصر، 2000-2001.
- 59- عيد نايل السيد، مدى مشروعية الإضراب، مكتبة سيد عبد الله وهبة، 1988.
- 60- غي روشيه، مقدمة إلى علم الاجتماع العام، ترجمة مصطفى دندشلي، ج2، بيروت مكتبة الفقيه
- 61- فارس محمد، أبحاث في تاريخ الحركة النقابية، ترجمة رابح بومحرز وآخرون، مجلة الثورة والعمل، العدد 20، الجزائر، 1985.
- 62- فريمان جورج نافيل وبيار، رسالة في سوسوجيا العمل، ترجمة حسين، ط1، منشورات عويدات، بيروت، 1985..
- 63- فيلاي مصطفى، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2006.
- 64- كنعان نواف، القيادة الإدارية، ط5، مكتبة دار الثقافة، 1995.
- 65- لوفران جورج، الحركة النقابية في العالم، ترجمة إلياس المرعي، منشورات العويدات، بيروت، 1980.
- 66- لوكيا الهاشمي، السلوك التنظيمي، ج2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 67- ماهر أحمد، كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2000.
- 68- مجموعة من الباحثين، دراسات عن الطبقة العمالية في البلدان العربية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.

69- محمد سعيد عبد الفتاح، الإدارة العامة، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، 1973.

70- مكليود رايغوند، نظم المعلومات الإدارية، ترجمة سرور علي سرور و عصام أحمد الحماحمي، ج1، دار المريخ، 1990.

71- مؤتمن منى و آخرون ، دليل الاتصال الاداري ، المملكة الردينية الهاشمية ،وزارة التربية و التعليم ، 2001.

72- واضح رشيد ، منازعات العمل الفردية في الجزائر "في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر" ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2003.

73- يس عامر سعيد ، الاتصالات الادارية و المدخل السلوكي لها ، مركز إديسير قيس للاستشارات و التطوير الإداري، مصر 2000.

74- يونس عبد الغفور ، نظريات التنظيم والإدارة ، المكتب العربي الحديث ، الإسكندرية ، 1997.

• رسائل جامعية:

75- أفنون بھية ، تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية 1990-2002، ماجستير في فرع التنظيم السياسي والإداري ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم السياسية والإعلام ، 2004 .

76- بن حمادي الجيلالي ، التنسيق المهني ودور وسائل الإتصال في الخدمة الإجتماعية، مذكرة مابعد التدرج المتخصص في تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر ، المدرسة الوطنية للصحة العمومية، 2001، 2000.

77- بوشيوخو سعيد ، إشكالية الإستقلالية والإحتواء في علاقة النقابة بالسلطة في الجزائر (1962-1971)، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 1997.

78 جوايبي لخضر ، تأثير العمل النقابي في القرارات الإدارية، رسالة ماجستير ، معهد علم النفس ، الجزائر، 2007-2008.

79- رماش صبرينة ، معوقات الإتصال بين الإدارة الموارد البشرية والعمال في المؤسسة العمومية الجزائرية ، رسالة نشر غير منشورة، جامعة قسنطينة، 2003/2004.

80- شطبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي ، دراسة حالة جامعة منتوري -قسنطينة، مذكرة ماجستير في الموارد البشرية، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2009-2010.

81- صغير سمير ، مكانة المفاوضات في المؤسسة العمومية ، رسالة ماجستير ، علم الاجتماع ، جامعة الجزائر، 2006-2007.

82- عيوش حورية استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائر، (2005،2006).

84- قريشي بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة ماجستير، علم الاجتماع ، جامعة الجزائر، 2001.

المراجع الأجنبية:

85- ben moussa Brahim, Les cadres dans l'entreprise pubilque en Algérie DEUA sociologie yniversité d'Alger ,1983 .

86-Bulletin de l'association France Algérie ,Paris N31, 1970.

87-Cahiers Libres, notre arme c'est la grève, chez Renault clean, français masoero, paris, 1968

88-Durand .C.Dubois.p, La grève :enquête, sociologique ; cahiers de la fondation national des sciences politiques ,n195, PFNSP , 1975.

89-Goetz.G.R, Le mouvement des grèves en france 1919-1962, paris :éd - sirey, 1965.

90-Guy,C, La grève ouvrière, ed-puf , paris , 1970.

91-Guy.C, Les syndicats ouvriers , paris :ed-puf, 1971.

92-Javillier.J.C, Les syndicats ouvière, paris :ed-puf, 1971.

93-Landier.H, Les organisations syndicales en France, paris :entreprise moderne d'édition, 1980.

94-Mohamed Harbi, L'Algérie et son destin, paris édition ,Areontere, 1992.

95-Monatte pierre, la lutte syndicat, paris :édition françois maspéro, 1976, p7

96-Revue d'information et d'analyse de l'économie algérienne, n45, juin 1998-79

97Segrestin.D, sociologiedel'entreprise, paris :armandcolin, 2eme édition,

98-Said Chikhi , question ouvrière et rapport sociaux en Algérie revue NAQD N° 06 , Mars , 1994

99- Skij Mor (Rex), Miltong (Thackeray) : Introuction to social work, N.J , praentice , hall, inc engle wood clibbs ew delhi, 1976.

100-Verret Michelle,P'ouvrier français,le travail ouvrier,collection,armand colin ;paris,1982.

101-Weis françois ,doctrine et syndicales algérie ,Ed CUJAS P ,ARIS ,1970

• وثائق متنوعة:

102-الإتحاد العام للعمال الجزائريين ،القانون الأساسي والنظام الداخلي ،المؤتمر الثامن ،1990.

103-الثورة والعمل ،اللسان المركزي للإتحاد العام ،العدد40.

104-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسمية ،العدد 6 ،1990.

105-القانون الأساسي العام للعمال ،القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978

• المواقع الإلكترونية :

106-موقع الاكتروني www.vezgat.com/debat مقالة محمد حنفي ،الحوار المتمدن العدد 848-29/05/2004.

107-موقع الإلكتروني www.cnapest.com.

الملاحق

جامعة غرداية

معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

الطالبة: قرباتي فاطمة الزهراء

في إطار الإعداد لمذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، أود القيام ببحث حول "الإتصال التنظيمي بين نقابات قطاع التربية ودوره في خدمة المطالب العمالية " نرجوا منكم من خلال الإستمارة إعطاءنا الصّورة الصحيحة حول ما سبق فإننا نلتمس منكم الإجابة على الأسئلة الواردة أدناه بكل دقة وصراحة. وللإجابة ضع علامة (X) في الخانة المناسبة

• البيانات الشخصية :

1-الجنس: ذكر أنثى

2-السن: سنة

3-المستوى العلمي:

4-آخر شهادة علمية محصل عليها

5-المهنة:

6-الاقدمية: سنة

• البيانات المتعلقة بالإتصال التنظيمي:

7-هل أنت منخرط في تنظيم نقابي ؟ منخرط غير منخرط

8-إذا كانت الإجابة "بمنخرط" ماهو هذا التنظيم النقابي:

9-ماهي مدة إنخراطك:

10-رتبتك في التنظيم:

11-كيف تجد العلاقة بين التنظيم النقابي التي تنخرط فيه والنقابات الأخرى في قطاع التربية ؟

جيدة حسنة سيئة

12- هل تتجاوب معكم النقابات الأخرى عندما تتصل بهم؟ نعم لا

13- ماهي أكثر نقابات القطاع إتصالاً بتنظيمكم:

14- هل أنت على علم بالسياسات و الأهداف التي تسعى إليها نقابات قطاع التربية من خلال توحيد وتنسيق العمل النقابي؟ نعم لا

15- ماهي النقاط الأساسية التي يهدف إليها الإتصال التنظيمي؟ (يمكنك إختيار أكثر من إجابة)

1- ضمان الدفاع على مصالح العمال بالوسائل القانونية

2- الحفاظ على المكتسبات الإقتصادية والإجتماعية وتوفير المزيد منها

3- تشكيل ورقة تفاوض جماعي

16- هل هذا التوحيد في الجهود كافاً لتحقيق فعالية للعمل النقابي بقطاع التربية؟

كاف غير كاف

17- هل توافق على أن نجاح القيادات النقابية في خلق نوع من التواصل والتنسيق، يتوقف على نوعية الإتصالات بين نقابات التربية؟ نعم لا

18- هل تجسيد المتابعة اللازمة لتنسيق الأعمال بين نقابات التربية تتطلب دائماً إتصالاً فعالاً؟

نعم لا

19- متى تتصل نقابات القطاع فيما بينها؟

1- دورياً 2- مستجدات

3- التحضير للإضرابات 4- غير ذلك

أذكره.....

20- ماهي أكثر المسائل التي تطرح وتناقش من خلال عملية الإتصال النقابي؟

1- الظروف المحيطة بالعمل 2- شكاوي ومطالب العمال

3- التشاور حول موضوع القطاع 4- تعالج كل هذه الإنشغالات

21- ماهو رأيكم في النشاط النقابي بقطاع التربية بعد التنسيق وتوحيد الجهود؟

جيد مقبول غير مقبول

22- هل تحققت الأهداف التي سطر من أجلها التنسيق في العمل النقابي؟

تحققت كلها تحقق بعض منها لم تحقق أي نتائج

• تحقيق المطالب و الطموحات:

23- هل أنت راضي عن النشاط النقابي الناتج عن عملية التنسيق وتوحيد الجهود؟

راضي غير راضي

24- هل وجود مطالب واضحة ودقيقة يحددها الإتصال الفعال بين نقابات القطاع؟

نعم لا

25- هل سبق وأن تقدمتم بمطالب إلى التنسيقية النقابية بقطاع التربية؟

نعم لا

26- إذا كانت الإجابة " بنعم " أذكر أنواع المطالب التي تقدمت بها؟

1- مطالب إقتصادية 2 - مطالب إجتماعية

-إذا كانت الإجابة مطالب إقتصادية:

فيما تتمثل:

-إذا كانت الإجابة بمطالب إجتماعية:

فيما تتمثل

27- هل حققت لكم التنسيقية النقابية لقطاع التربية مكتسبات قمتم بالمطالبة بها؟

1- كلها

2- حققت الأساسي منها فقط

3- حققت الثانوي منها فقط

4- حققت ما يتماشى ومصصلحة الأعضاء المسؤولين فيها

5- لم تحقق منها شئ

28- حسب رأيكم ماهي أكثر المطالب التي تم تحقيقها من خلال عملية الإتصال والتكثف النقابي ؟

1- مطالب إقتصادية 2 - مطالب إجتماعية

إذا كانت الإجابة على المطالب الإقتصادية :

أذكرها.....

.....

.....

-إذا كانت الإجابة على المطالب الإجتماعية :

أذكرها.....

.....

.....

29- ماهي أهم العقبات التي تعيق العمل التنسيقي في تحقيق المطالب ؟(يمكنك إختيار أكثر من إجابة)

1-عدم وجود تفاوض 2-نقص المشاركة العمالية

3-نوعية المطالب 4- نقاط أخرى

تذكر:.....

• نجاح الإضراب

30- هل ترى أن نجاح الفعل الإضرابي هو مكاسب من مكاسب الإتصال التنظيمي بين نقابات قطاع التربية؟

نعم لا

31- ماهو رأيكم في النتائج التي يحققها الإضراب من خلال الإتصال التنظيمي ؟

عالية متوسطة ضعيفة

32- هل ترى أن نجاح الفعل الإضرابي مرهون بتنسيق النقابي؟

نعم لا

33- حسب رأيكم هل أن توحيد العمل النقابي يحقق نسب مشاركة في الإضرابات؟

قوية متوسطة ضعيفة

34- هل توسع رقعة ومدّة الإضراب تتم نتيجة التنسيق النقابي ؟ نعم لا

• إذا كانت هناك أي ملاحظات يرجى ذكرها:

.....
.....

جدول يوضح أهم معاني رموز النقابات المذكورة في البحث:

النقابة	رمز النقابة بالحروف
الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين	UNPEF
الإتحاد العام للعمال الجزائريين	UGTA
المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع	CNAPEST
النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني.	SNAPEST
الكونفدرالية العامة للشغل	CGT
الكونفدرالية العامة للعمال الوحدويين	CGTU
الإتحاد العام لعمال النقابات الجزائرية	UGSA
الودادية العامة للعمال الجزائريين	AGTA
الإتحادية الدولية للنقابات الحرة	CISL
النقابة الاسلامية للعمال	SIT