



جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



العمل النقابي وعلاقته بالولاء التنظيمي

لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي

دراسة ميدانية بثانويات بلدية الوادي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص : تنظيم وعمل

إعداد الطالبان :

حسين حم عيد

عبد اللطيف غربي

لجنة المناقشة :

الصفة	الجامعة	الأستاذ
رئيسا ومناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. بلال بوترة
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ. حبيب الود
عضوا مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. خالد خواني

السنة الجامعية : 2017/2016

شكر وتقدير

الشكر والحمد والثناء لله أولاً وقبل كل شيء الذي وفقنا في إتمام هذا العمل
ثم كل الشكر والتقدير والعرفان للأستاذ الفاضل المشرف حبيب الود على دعمه وتوجيه
كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل من بعيد أو
قريب

ملخص الدراسة :

- جاءت هذه الدراسة لتبين وجود علاقة بين العمل النقابي والولاء التنظيمي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي . إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت الاستمارة كأداة لجمع البيانات . والتي تم توزيعها على العينة الدراسة المقدر ب: 67 أستاذ ثانوي منخرطين في 04 نقابات مختلفة (CNAPEST. SNAPEST. UNPEF. UGTA) موزعين على 11 ثانوية في بلدية الوادي . وتم اختيارهم بطريقة حصصية
- وخلصت هذه الدراسة الى أن لا توجد علاقة بين العمل النقابي والولاء التنظيمي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي ببلدية الوادي .

Study Summary:

-This study came to show the relationship between the syndicalist work and organizational allegiance for secondary school teachers in the secondary of eloud. This study based on the descriptive method and used the questionnaire as a data collection tool. Which were distributed to the sample of the study: 67 secondary professors who are involved in 04 different syndicates (CNAPEST, SNAPEST, UNPEF and UGTA) distributed in 11 secondary schools in el oued They were selected by the quota sample.

-This study concluded that there is no relationship between syndicalist work and organizational allegiance for secondary school teachers in el oued

فهرس المحتويات

الصفحة	العناوين
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
1	مقدمة
	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة
04	1-الإشكالية
06	2-دوافع إختيار الموضوع
07	3-أهداف وأهمية الدراسة
08	4-تحديد المفاهيم والمصطلحات
15	5-المنهج وأدوات جمع البيانات
18	6-مجالات الدراسة
20	7-الدراسات السابقة
27	8-المقاربة السوسولوجية
	الفصل الثاني : العمل النقابي
33	تمهيد
33	1-نظريات العمل النقابي
38	2-مبادئ وأهداف النقابة
41	3-وظائف النقابات العمالية
43	4-تصنيف النقابات العمالية
45	5-أساليب العمل النقابي
50	6-النقابة في الجزائر

52	7-النقابات المستقلة في قطاع التربية
55	خلاصة
	الفصل الثالث : الولاء التنظيمي
58	تمهيد
58	1-أهمية وخصائص الولاء التنظيمي
61	2-ركائز ومحددات الولاء التنظيمي
66	3-مراحل الولاء التنظيمي
67	4-أنواع وأبعاد الولاء التنظيمي
72	5-العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي
74	6-سمات أصحاب الولاء التنظيمي
75	7-آثار الولاء التنظيمي
76	خلاصة
	الفصل الرابع : تحليل وتفسير فرضيات الدراسة
79	تمهيد
79	1-قراءة وتحليل البيانات الشخصية
81	2-تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى
89	3-تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية
97	4-تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة
104	5-الاستنتاج العام
106	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
79	توزيع العينة حسب متغير الجنس	01
80	توزيع العينة حسب متغير تصنيف المهني	02
80	توزيع العينة حسب سنوات الخدمة	03
81	توزيع العينة حسب إسم النقابة المنخرطين فيها	04
82	الارتباط بين اعتبار الثانوية أفضل مؤسسة يمكن العمل فيها وبين تعامل الادارة مع العمل النقابي	05
83	الارتباط بين قرارك للعمل بالثانوية كان صائبا والمشاركة في النشاطات الاحتجاجية التي تقوم بيها النقابة	06
84	الارتباط بين تفاوت الأهداف الخاصة مع أهداف الثانوية و أنجع أساليب العمل النقابي في قطاع التربية	07
85	الارتباط بين واقعية أهداف الإدارة ونوع النقابة المنخرط فيها.	08
86	الارتباط بين أكسب الكثير عند بقائي في الثانوية وعدد سنوات الخدمة	09
87	الارتباط بين عضو بناء وفعال في الثانوية و المشاركة في صناعة قرارات النقابة	10
89	الارتباط بين تهمني سمعة الثانوية وتحقيق اهدافها والدوافع من المشاركة في النقابة	11
90	الارتباط بين الإستعداد لتقديم ساعات إضافية دون مقابل و دفع الإشتراك للنقابة .	12
91	الارتباط بين متابعة المشاكل التي تعترض عمل الأساتذة وبذل جهد لتقديم الحلول لها و نوع النقابة المنخرط فيها	13
93	الارتباط بين الرضا عن الجهد المقدم خلال ساعات التدريس و المشاركة في النشاطات الاحتجاجية للنقابة	14
94	الارتباط بين الشعور بالقلق والتوتر عند ملاحظة أن التلاميذ	15

	لم يستوعبوا ما يقدم لهم والتصنيف المهني	
95	الارتباط بين الشعور بالتعب واستنزاف الطاقة عند نهاية الدوام و عدد سنوات الخدمة	16
97	الارتباط بين الثقة بأن العمل في الثانوية أكثر استقرارا من أي مؤسسة أخرى وعدد سنوات الانخراط في النقابة	17
98	الارتباط بين الافتخار بالانتماء للثانوية بعد التقاعد وكيفية تعامل الزملاء في النقابة	18
99	الارتباط بين التفكير بترك الثانوية في حال تغيير وضعية العمل و أنجع أساليب العمل النقابي	19
100	الارتباط بين مغادرة الثانوية في حال توفرت فرصة عمل مشابهة واعتبار الانتخابات النقابية نزيهة	20
101	الارتباط بين البقاء في الثانوية ولو توفرت فرصة عمل أفضل والمشاركة في صناعة قرارات النقابة	21
102	الارتباط بين استكمال المسار المهني في الثانوية و نوع النقابة المنخرط فيها .	22

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	نموذج تحليل الولاء التنظيمي	14
02	نموذج التوازن التفاضلي في النظرية السوسولوجية	30
03	" للعوامل المحددة DECOTIS " & "SUMMERS نموذج " للولاء التنظيمي	65

مقدمة

لقد شكل موضوع النقابة محور إهتمام علماء الاجتماع كظاهرة رافقت العمل الإنساني في الصناعة ومختلف المهن , ورغم تعدد رؤاهم الفكرية المفسرة لهذه الظاهرة إلا أنهم يتفقون على أن النقابة ظاهرة حاضرة في كل المؤسسات الصناعية وفي كل ميادين الحياة الإجتماعية لكنها تتخذ أشكالاً وأنواعاً وتصنيفات . ويعكس تواجد النقابة في كل التنظيمات من حيث طبيعتها وخلفياتها وأثارها الكثير من الحقائق المجتمعية داخل ميدان العمل كتعديل موازين القوة بين الأطراف المتفاعلة وتحديد وسائل التعبير عن القضايا والمشكلات المطروحة والقنوات والأطر المتاحة لذلك, إذ أن الإدارة والنقابة يمتلكان وسائل ضغط مختلفة يتم توظيفها بناء على عدة منطلقات منها القانونية والإقتصادية والسياسية وأوضاع الفاعلين الإجتماعيين .

إن هذا التناقض والتضارب في المصالح بين النقابة والإدارة له أثر واضح على طبيعة العلاقة بين العاملين ومنظماتهم مما قد يؤثر على ولائهم للمنظمة وبالتالي يضعف من مردودها وفعاليتها. فالولاء التنظيمي له أهمية بالغة على مستوى الفرد والجماعة نظراً لإرتباطه بعوامل ومتغيرات عدة كالرضا الوظيفي وتحمل المسؤولية والفاعلية ودوران العمل والغياب وغيرها . فالموظف ذو الولاء التنظيمي المرتفع يشعر بدرجة عالية من الرضا والسعادة والإرتباط العائلي, كما أن الولاء التنظيمي عنصر أساسي لقياس مدى التوافق بين الفرد والمنظمة التي يعمل فيها.

وقد جاءت هذه الدراسة بعنوان العلاقة بين العمل النقابي والولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي, وإختارنا قطاع التربية والتعليم بإعتباره شهد حركة نقابية متميزة في الآونة الاخيرة أدت إلى تحقيق مطالب هامة للأساتذة وكان لها أثر حتى على باقي القطاعات الأخرى.

وقد جاءت الدراسة بجانبها النظري والتطبيقي في أربعة فصول وهي :

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والمنهجي : وتضمن تحديد إشكالية الدراسة وفرضياتها وأسباب إختيار الموضوع وأهميته وأهدافه وتحديد المفاهيم النظري والإجرائية إضافة إلى تحديد المنهج والمجال الزمني والمكاني والبشري والدراسات السابقة وصولا إلى المقاربة السوسيولوجية المعتمدة في الدراسة .

الفصل الثاني : جاء بعنوان - العمل النقابي - تطرقنا فيه إلى نظريات النقابة ووظائفها وتصنيفاتها وأهم مبادئ وأساليب العمل النقابي ثم تكلمنا عن النقابة في الجزائر وخصصنا النقابات المستقلة في قطاع التربية والتعليم .

الفصل الثالث : جاء بعنوان - الولاء التنظيمي - تطرقنا فيه إلى أهمية الولاء التنظيمي وخصائصه وأهم ركائزه ومحدداته ومراحلها وكذا أنواعه وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه وآثاره على الأفراد والمنظمة .

الفصل الرابع: بعنوان - تحليل وتفسير نتائج الدراسة - تطرقنا فيه إلى عرض البيانات الخاصة بالفرضيات الثلاثة وتفسيرها وصولا إلى الإستنتاج العام بالإضافة إلى بعض الإقتراحات المستوحاة من الدراسة .

وتجدر الإشارة إلى أنه وخلال عملنا الميداني تلقينا مجموعة من الصعوبات أهمها تحديد وضبط قوائم الأساتذة المنخرطين في النقابات الفاعلة في الثانوية على مستوى بلدية الوادي وذلك راجع إلى واقع العمل النقابي القائم على الفردية والإرتجالية والذي يفتقد إلى التنظيم الإداري في ضبط القوائم ومسك المحاضر الخاصة بإنشاء الفروع , إلا أننا وبفضل الله تمكنا من ذلك بعد زيارات عديدة لمقرات النقابات المعنية بالدراسة . وتم توزيع الإستمارة على العينة المختارة وإسترجاع كافة الإستمارات الموزعة على مختلف الثانويات بمساعدة المنسقين الولائيين للنقابات المعنية الشيء الذي كان له أثر على واقعية ومصداقية الدراسة .

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي و المنهجي للدراسة

تمهيد

أولا : الإشكالية

ثانيا : دوافع اختيار الموضوع

ثالثا : أهداف و أهمية الدراسة

رابعا : التحديد الإجرائي للمفاهيم

خامسا : المنهج و أدوات جمع البيانات

سادسا : مجالات الدراسة

سابعا : الدراسات السابقة

ثامنا : مقارنة سوسيولوجية

خلاص

أولا : الإشكالية :

تتبع فكرة النقابات العمالية بمفهومها الحالي من طبيعة علاقات العمل , ويرجع تاريخ نشأتها إلى القرنين السابع والثامن عشر في أوروبا , ففي هذه الفترة حصل إنتشار لظاهرة العمل المأجور مقارنة بالفترات السابقة والتي كانت تتصف بهيمنة العمل الذاتي , وجاء هذا التطور بسبب تغييرات في الهيكلة الإقتصادية في أوروبا والتي لها علاقة بالتوسع الإستعماري للعديد من الدول الأوروبية وبدايات الثورة الصناعية والتحول من مجتمع زراعي إلى مجتمع شبه صناعي فلم يعد العامل يملك أو يسيطر على أدوات الإنتاج ولا يعمل لصالح نفسه بل صار العديد ممن هم في سوق العمل يعملون بأجر وهنا حصل الانفصال بين رأس المال والعمل وبدأ تضارب المصالح بين العمال وأصحاب العمل , ورغم هذا التضارب إلا ان الطرفين كانا متفقين على حاجتهما لبعضهما البعض وهذه الحاجة المشتركة فتحت المجال أمام الطرفين للتفاوض بشأن الحقوق والواجبات , حيث قام العمال بتنظيم أنفسهم في تنظيمات نقابية لتساعدهم على المطالبة بحقوقهم فظهرت عدة منظمات نقابية في كل من فرنسا وبريطانيا وألمانيا وأمريكا إستطاعت بنضالها تحقيق مكاسب إجتماعية للعمال وكان لها دور واضح في بناء السياسات الإقتصادية والإجتماعية لبلدانهم .

- أما في الجزائر فمر العمل النقابي بمرحلتين أساسيتين , المرحلة الأولى تتمثل في الفترة الإستعمارية أين تشكلت بعض النقابات العمالية منها - الإتحاد العام للنقابات الجزائرية - إتحاد نقابات العمال الجزائريين - الإتحاد العام للعمال الجزائريين - والتي غلب على نشاطهم الطابع الثوري وكان لها مساهمات واضحة في تجنيد العمال في صفوف الثورة التحريرية . أما المرحلة الثانية فهي بعد نيل الإستقلال الوطني والتي بدورها إنقسمت إلى مرحلتين , مرحلة الأحادية النقابية والتي تمثلت في وجود هيكل نقابي واحد وهو الإتحاد العام للعمال الجزائريين والذي تحول إلى هيكل من هياكل الحزب الواحد (جبهة التحرير الوطني) أين ضعفت النزعة المطالبية وتحولت النقابة إلى وسيلة لتجنيد العمال لصالح مشاريع الدولة السياسية والإقتصادية , والمرحلة الثانية هي مرحلة التعددية النقابية بعد دستور 1989 والإنتحاح السياسي أين ظهر العديد من النقابات المستقلة في عديد القطاعات واختلفت سياساتها وتوجهاتها وإيديولوجياتها واستطاعت بعث الروح المطالبية للنقابة ونجحت في تجنيد

العمال وأقامت إضرابات عامة وحققت العديد من المكاسب المادية والإجتماعية للعمال.

إن هذا النجاح التي حققته النقابات زاد من إلتفاف العمال حولها والإنخراط في صفوفها وإعتناق أهدافها ومبادئها والشعور والاعتزاز بالإنتماء لها مما خلق واقعا جديدا في بيئة العمل مما قد يؤثر على العلاقة بين العمال وبين مؤسساتهم , هذه العلاقة التي لم تعد قائمة على أبعاد مادية فقط بل ظهرت أبعاد إجتماعية وإنسانية أخرى أهمها الولاء التنظيمي والذي يعد مقياسا مهما لمدى التوافق بين الفرد والمؤسسة . وتظهر أهمية الولاء في إعتبره يشكل أساسا لإتجاهات وسلوكيات العاملين داخل المنظمة , والولاء التنظيمي مصطلح غير محسوس ولا يمثل واقعا ملموسا ولا يمكن الحصول عليه جاهزا أو يفرض فرضا بوسائل الإكراه المختلفة بل إنه نتيجة لتفاعل الكثير والعديد من العوامل والمتغيرات .

- إن تناقض وتضارب المصالح بين النقابات وبين المؤسسات التي تمارس فيها العمل النقابي من جهة , ونجاح النقابات في حشد وتجنيد العمال حولها وتحقيق مكاسب مادية و إجتماعية لهم عجزت مؤسساتهم الاصلية عن تحقيقها لهم قد يكون له أثر على مستوى ولائهم لهاته المؤسسات , وهذا ما نشهده واضحا من خلال نشاط النقابات في قطاع التربية والتعليم وخاصة في المستوى الثانوي والتي شهدت حراكا قويا وإضرابات متتالية مفتوحة إستطاعت من خلالها تحقيق العديد من مطالب الأساتذة . ولقد إختارنا ثانويات بلدية الوادي كمجتمع أصلي لإجراء هذه الدراسة . ومن هنا يمكن طرح التساؤل التالي

- هل توجد علاقة بين العمل النقابي والولاء التنظيمي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي ببلدية الوادي ؟

ولإجابة على هذا التساؤل الرئيسي وجب طرح التساؤلات الجزئية التالية :

- هل توجد علاقة بين العمل النقابي وقبول أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي بالأهداف المسطرة من طرف إدارة الثانوية ؟

- هل توجد علاقة بين العمل النقابي وبذل أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي أقصى جهد بغية تحقيق أهداف الثانوية ؟

- هل توجد علاقة بين العمل النقابي ورغبة أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي للعمل في الثانوية بشكل دائم ؟
وللإجابة على هذه التساؤلات طرحنا الفرضيات التالية :
الفرضية العامة :

- توجد علاقة بين العمل النقابي والولاء التنظيمي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي .
الفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة بين العمل النقابي لأساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي وقبولهم بالأهداف المسطرة من طرف إدارة الثانوية .

- توجد علاقة بين العمل النقابي لأساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي وبذلهم أقصى جهد لتحقيق أهداف الثانوية .

- توجد علاقة بين العمل النقابي لأساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي والعمل في الثانوية بشكل دائم .
ثانيا : دوافع إختيار الموضوع :

يخضع إختيار الباحث لموضوع دراسته لعدة اعتبارات منها الذاتية التي ترتبط باختصاص الباحث وميولاته الشخصية واعتبارات موضوعية ترتبط بأهمية الموضوع وعليه فان إختيارنا لموضوع العمل النقابي وعلاقته بالولاء التنظيمي يرجع الى مجموعة أسباب منها :

- يحضى موضوع النقابة والعمل النقابي في مجال التربية والتعليم باهتمام الباحثين في علم الاجتماع لأنه يمس شريحة من المجتمع (الأساتذة الثانويين)لايستهان بها ولها حضورها الدائم فهي جديرة بالدراسة والبحث .

- التعددية النقابية التي أدت الى ظهور العديد من النقابات والتي كان لها حضور مميز في قطاع التربية والتعليم من خلال التنافس فيما بينها قصد إحتواء أكبر عدد من المنتمين الى صفوفها وانتهاء عهد الأحادية النقابية .

- الإضرابات المتتالية التي شهدها قطاع التربية والتعليم في السنوات الاخيرة والتي كانت سببا في تحقيق الأساتذة لجملة من المكاسب المادية والاجتماعية وكان لها أثر حتى على باقي القطاعات .

- أهمية الولاء التنظيمي ودوره في تطوير أداء العاملين والذي يعتبره مجموع الباحثين عامل مهم في تطوير المنظمات الحديثة والرفع من مستوى منافستها ومثال ذلك المؤسسات اليابانية

- انخفاض مستويات الولاء التنظيمي لدى مؤسسات القطاع العام في الجزائر وهذا من خلال الملاحظة والمعاشية اليومية للعاملين فيها .

- قلة الدراسات المحلية التي تطرقت للعلاقة بين العمل النقابي والولاء التنظيمي الشيء الذي يجعل من هذا الموضوع جدير بالبحث والدراسة .

ثالثا : أهداف وأهمية الدراسة

أ- أهداف الدراسة :

لأي دراسة علمية أهداف واضحة تسعى لتحقيقها من خلال الكشف عن الحقائق التي ترتبط بإنشغالات المجتمع وكذلك أهداف عملية تساهم في وضع التصور حول واقع الظاهرة المدروسة . وتتمثل أهداف الدراسة الحالية في :

- الوقوف على العمل النقابي داخل ثانويات بلدية الوادي في ظل التعددية النقابية

- الكشف عن وجود أو عدم وجود علاقة بين صراع وتضارب المصالح بين النقابة والادارة وبين مستوى ولاء الأساتذة بالقطاع .

- الاطلاع على واقع الولاء التنظيمي لدى أساتذة ثانويات بلدية الوادي الممارسين للعمل النقابي وعلاقته بانتماءاتهم وولاءاتهم النقابية

- محاولة معرفة الأسباب الحقيقية وراء تدني مستويات الولاء التنظيمي داخل مؤسسات القطاع العام وقطاع التعليم أحد أهم هذه القطاعات .

ب- أهمية الدراسة :

- تضيف هذه الدراسة بعض الحقائق الميدانية للأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الولاء التنظيمي والتطرق اليه من خلال علاقته بالعمل النقابي

- الاهتمام المتأخر والمتزايد الذي أولاه الفكر الإداري المعاصر لدراسة موضوع الولاء التنظيمي لدى العمال وخاصة في الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وألمانيا أين توجد دراسات ومراكز متخصصة للعمل على رفع معدلات الولاء لدى العمال , في المقابل هناك حاجة ماسة داخل المؤسسات الجزائرية لمعرفة أسباب وعوامل ضعف الولاء التنظيمي لدى العاملين الذين يعانون في الغالب من إغتراب كان له أثر سيئ على مستوى فعالية وإنتاجية هذه المؤسسات .

رابعا : تحديد المفاهيم والمصطلحات :

تهدف هذه المرحلة الى ضبط وتدقيق المصطلحات الواردة في الدراسة وهو ما يسمح بالحصول على نظرة شاملة عن محتوياتها قبل الدخول في التفاصيل , كما أن الانطلاق من مفاهيم واضحة ودقيقة له قدر كبير من الأهمية لفهم واستيعاب محتوى دراسة .

إن المفاهيم هي أكثر ما تكون تجريدية وتعتبر وحدات أساسية لتكوين النظريات العلمية , وأهم شرط لصياغة تحديدها إجرائيا أي وضوح العلاقة بينها وبين الأساس الواقعي التي اقيمت عليه " ¹

ولهذا تحدد المفاهيم إستجابة لمعطيات الدراسة من حيث اقترابها في تحليلها للمنظمة على اساس انها تمكن من تحديد مفاهيم اجرائية تتناسب مع المعطيات الواقعية للمنظمة الجزائرية وقد اعتمدنا في دراستنا هاته على مفاهيم اساسية تتعلق بالمتغيرات المدروسة وهي كالتالي :

النقابة العمالية :

يعرفها " سيدني ويبز " بأنها منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف الى تحسين ظروف

العمل وصيانة العمال من الأخطاء التي تدهمهم خارج العمل او داخله. ²

¹صلاح مصطفى الفوال , منهجية العلوم الاجتماعية , عالم الكتب القاهرة مصر , 1982م ص 49.

كما أشار ايميل دوركايم في معرض حديثه عن النقابات والتعاونيات فتشير الأولى الى مجموعة معايير متعددة يمكن أن تكون سياسية طائفية وإقليمية فيمكن أن نجد تنظيمات تغطي من عدة نقابات وبالمقابل نجد أخرى لا تغطي من طرف أي نقابة ، وتشير الثانية الى ضرورة تواجد تعاونية لكل مهنة ³

وأشار يوسف القرعي في كتابه الحركة النقابية الافريقية الى التفرقة بين النقابات العمالية والنقابات المهنية وقدم التعريف الذي وضعه "زكي احمد بدوي" أن نقابات العمال هي تجمعات اختيارية يشكلها العمال الراغبون في ذلك بمحض اختيارهم ولا يجبرون على الانتماء اليها .⁴

الحركات العمالية:

هي كل النضالات والكفاحات التي قامت بها الطبقة الشغيلة ضد النظام الرأسمالي والتي تهدف إلى تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية ⁵

حركة العمال المنظمة الى الاتحادات العمالية , النقابات بمعناها الواسع والوظيفي والتركيب المؤسس في المجتمع القائم عن التعاون المشترك في سبيل مصلحة أعضاء هذه الحركة وتنصب فعاليات حركة العمل في ثلاث جبهات , السياسية وتكون جزءا من حزب سياسي للوصول الى اهداف اقتصادية صناعية هادفة .⁶

الفرق بين الحركة العمالية والنقابة العمالية :

يمكن اعتبار الحركة العمالية هي الكل والنقابة العمالية هي الجزء , والحركة العمالية هي الاصل والنقابة العمالية هي التطور , فالحركة العمالية هي منتج سياسي من أحزاب الطبقة العامة , أما النقابة فهي منتج خاص بالنقابات ودورها في الضغط لتحسين الأوضاع سواء كانت مادية أو معنوية كما أن الحركة العمالية تهدف عموما الى تغيير الواقع كان اقتصاديا

² احسان محمد حسن , علم الاجتماع الصناعي , دار وائل للنشر الاردن , 2005 ص137

³ MéLANIE PLOUVIEZ " Normes et normativité dans la sociologie d'émile Durkheim ", école Doctorale de philosophie , UNIVERSITÉ PARIS I –PANTHéON- SORBONNE, p. 340

⁴ القرعي احمد يوسف , الحركة النقابية الافريقية في عالم متغير , الهيئة العامة للكتاب .مصر 2007 . ص 15

⁵ اسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي , الموسوعة الميسرة للمصطلحات السياسية , ص 169

⁶ سعد توفيق عزيز البزاز , تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر بين عامي 1830-1962م , مجلة التربية والتعليم , مجلد 19 العدد 05 , جامعة الموصل ,

2012م . ص 03

أو اجتماعيا أو ثقافيا أو سياسيا في حين النقابة العمالية هدفها تنظيم العمال وتأطير النضال لتحقيق المطالب والأهداف المسطرة والتي تتغير حتما بتغير الظروف الاقتصادية , فمثلا الأجور وحين زيادتها بارتفاع نسبة الاسعار ووجود نسب عالية من التضخم تفقد هذه الأجور قيمتها فتعاود النقابات مطالبتها لرفع الأجور مرة أخرى .

وكذا الحركة العمالية تعالج القضايا ذات الأبعاد المرورية وكذا الاستراتيجية وقضايا تخص المجتمع بشكل عام في حين ينحصر إهتمام النقابة في مهنة أو قطاع أو مؤسسة⁷

الإنتماء النقابي :

إن الانتماء النقابي ليس هو الهوية النقابية أو الحضور الشكلي أو الهامشي داخل مقرات النقابات وإنما هو الممارسات الفعلية التي يؤديها العامل النقابي داخل نقابته والتي من خلالها يستطيع تحقيق منجزات اقتصادية واجتماعية وسياسية له ولطبقة العمالية .⁸

وهناك ثلاث أشكال أو درجات للانتماء النقابي أضعفها سلوك العزوف واللامبالاة وأبعدها أثرا درجة الاحترافية المميزة للأقلية المسيرة لهياكل التنظيم والقرار والنواة الصلبة من العمال القريبة منها جهويا ومركزيا وبينهما درجة وسطى هي منزلة السلوك الانتقائي الذي يوازن بين مستوى الاستثمار النقابي والمكاسب الفردية .⁹

العمل النقابي :

عرفه جون ناقر "jean negre" هو جملة من المهام والأدوار تقوم بها النقابات تتمثل غالبا في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية الاجتماعية للعمال كأوقات العمل ,الوقاية والأمن والأجور والضمان الاجتماعي .¹⁰

⁷ بوربيع جمال . محاضرات في سوسيو لوجيا الحركات العمالية .سنة ثانية ماستر تخصص تنظيم وعمل . جامعة محمد صديق بن يحي, جيجل, كلية العلوم الانسانية والاجتماعية , قسم علم الاجتماع , سنة 2016 . ص 11

⁸ هدي بشير , الوجيز في شرح قانون العمل , ط2, دار الجسور الجزائر , 2006 , ص 61
⁹ منير صوالحة , الانتماء النقابي والاضرابات في الجزائر . دراسة ميدانية دراسة منشورة في مجلة علوم الإنسان والمجتمع , العدد10, للنقابات المستقلة في قطاع التربية ولاية التيسة – الجزائر . 2015. ص 6 .

¹⁰ Jean Nagre / Précis de législation et du travail et d'instruction civique / publication ray / paris – 1960 / p 65

أما جون دنيال رينو "jean danielrino" يرى بأن العمل النقابي يتجسد في أدوار النقابات التي ترمي الى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال عن طريق المفاوضات الجماعية وترسيخ الديمقراطية الصناعية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمل¹¹

التعريف الإجرائي للعمل النقابي :

هو ذلك النشاط المقصود القائم داخل الثانويات من قبل أساتذة منخرطين في صفوف أحد المنظمات النقابية بمختلف أسمائها وتوجهاتها والتي أنشأت أساسا للدفاع عنهم وبالتالي إمكانية تحقيق مكاسب مادية واجتماعية لهم .

الولاء التنظيمي :

تعددت تعريفات الولاء التنظيمي تبعا لتعدد الباحثين وزوايا التي ينظرون منها ومن أهمها :

عرفه شيلدون " shelden " على أنه التقويم الايجابي للمنظمة والنية للعمل من أجل تحقيق أهدافها . في حين يرى ألتو وهيربينيكا " allutto- herbiniaka " إن الولاء هو عدم الاستعداد لترك المنظمة بسبب الأجور أو الوضع الوظيفي أو الحرية المهنية أو علاقات الصداقة¹²

يعرف بأنه استعداد الفرد لبذل درجات عالية من الجهد لصالح التنظيم والرغبة القوية في البقاء في التنظيم وقبول القيم والاهداف الرئيسية للتنظيم .¹³

المقصود من هذا أن الولاء التنظيمي بوصفه المناصرة والتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل في المنظمة والمودة والصداقة المؤثرة في اتجاه تحقيق الأهداف والقيم المنظمة. وأن الولاء التنظيمي نتاج تفاعل ثلاثة عناصر وهي :

1-الإستغراق: والمقصود به الإنهماك والإنغماس أو الانغماس النفسي في أنشطة ودور الفرد في العمل.

¹¹Jean Daniel Reynand / Les Syndical en France / Edition du Seuil / T1 / 1995 / p 113

¹²الرواشدة خلف سليمان , صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي , ط 1, دار مكتبة الحامد , عمان الاردن , 2007 , ص 86 .
¹³العزاوي نجم عبد الله وجواد عباس حسين , الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية , دار اليازوري للنشر والتوزيع , عمان الاردن , 2010 , ص 426 .

2-تطابق : والمقصود به تبني الأهداف وقيم الخاصة بالتنظيم باعتبارها أهداف وقيم للفرد العامل في تنظيم.

3-الإخلاص والوفاء: والمقصود به الشعور بالعاطفة والارتباط القوي إزاء المنظمة.

1-الاستغراق 2-التطابق 3-الإخلاص والوفاء.¹⁴

ويعتبر مودي ويستيرز من أهم الباحثين الذين اهتموا بموضوع الولاء التنظيمي وماهيته وقد عرف الولاء التنظيمي بأنه:

مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل بها وأوضح أن الفرد الذي يمتلك الإنتماء. يتمتع بحالة من الانسجام والرضا والتفاعل مع مؤسسته والعاملين بها. وأشار إلى صفات محددة يتصف بها هؤلاء الأفراد ولها أثر في تحديد مدى ولاء الفرد التنظيمي ومن هذه الصفات:

1- إعتقاد قوي بقبول أهداف المؤسسة وقيمها.

2- إستعداد ورغبة قوية لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة نيابة عنها.

3- الرغبة الجادة في المحافظة على إستمرار عضوية الفرد في المؤسسة¹⁵.

يتبين لنا من هذا المفهوم أن للفرد حالة وجدانية تتمثل في التفاعل و الاتساق و الإنسجام مع مؤسسته والتي تظهر في سلوكياته ليرقى بالمؤسسة والميل إلى البقاء فيها. وهناك من عرف الولاء التنظيمي بأنه يتمثل في رد الفعل لدى الموظف تجاه خصائص المنظمة التي ينتمي إليها. كما يعني إحساس الموظف بارتباطه بالأهداف والقيم المنظمة والدور الذي يقوم به لتحقيق هذه الأهداف¹⁶.

لذلك يعد الولاء التنظيمي بأنه تفاعل الموظف مع منظمته من خلال الأهداف والقيم والأدوار وتلاشي المصالح الخاصة لكل منهما.

¹⁴- إيهاب أحمد عويضة، أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات لدى العاملين في المنظمات الأهلية، محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة فلسطين، 2008، ص30.

¹⁵-دان لطفى حمدان، العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2008، ص30.

¹⁶-سعد بن عميقان سعد الدوسري، ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، الرياض، السعودية، 2005، ص71.

كما يعرف الولاء المؤسسي أو التنظيمي بأنه شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء إلى المنظمة وأن الفرد جزء لا يتجزأ من المنظمة التي يعمل فيها. وأن أهدافه تتحقق من خلال تحقيق أهداف المنظمة ومن هذا يتولد لدى الفرد رغبة قوية في بذل مزيد من الجهد لتحقيق نجاح المنظمة¹⁷

يتضح من خلال هذا التعريف أن الولاء التنظيمي هو رغبة الفرد الشديدة في الإرتباط بالمنظمة والإنجاب لأهدافها وتعلقه بها، والمشاركة بحماس لتحقيق أهدافها وبعبارة أخرى الولاء التنظيمي هو انصهار الفرد مع منظمته وهذا ببذل أقصى جهوداته.

التعريف الاجرائي للولاء التنظيمي :

هو حالة شعورية تبين الإخلاص والوفاء والإرتباط والإنسجام الذي يوليه الأستاذ تجاه الثانوية . والذي يظهر في ممارساته الإجتماعية وسلوكاته التنظيمية من خلال تقبله لأهدافها وقيمها والرغبة في البقاء فيها مهما كانت الظروف .

أستاذ ثانوي : هم الأفراد الذين يتم توظيفهم للتدريس في الثانوية من خلال مسابقة على أساس الإختبار الكتابي ثم الشفوي يشترط فيهم كأساس الحصول على شهادة الليسانس كلاسيكي أو شهادة الماستر حسب مادة التخصص .

أستاذ ثانوي رئيسي : يعتبر رتبة في سلك أساتذة التعليم الثانوي تصنيف 14 من مهامه تربية التلاميذ وتعليمهم حسب مادة الاختصاص ويحدد نصاب عملهم ب : 18 ساعة من التدريس في أسبوع تتم ترقيته عن طريق :

1-الامتحان المهني في حدود 80 % من المناصب المطلوب شغلها من أساتذة التعليم

الثانوي الذين يثبتون 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الرتبة

2-على سبيل اختيار بعد التسجيل على قائمة التأهيل في حدود 20% من المناصب

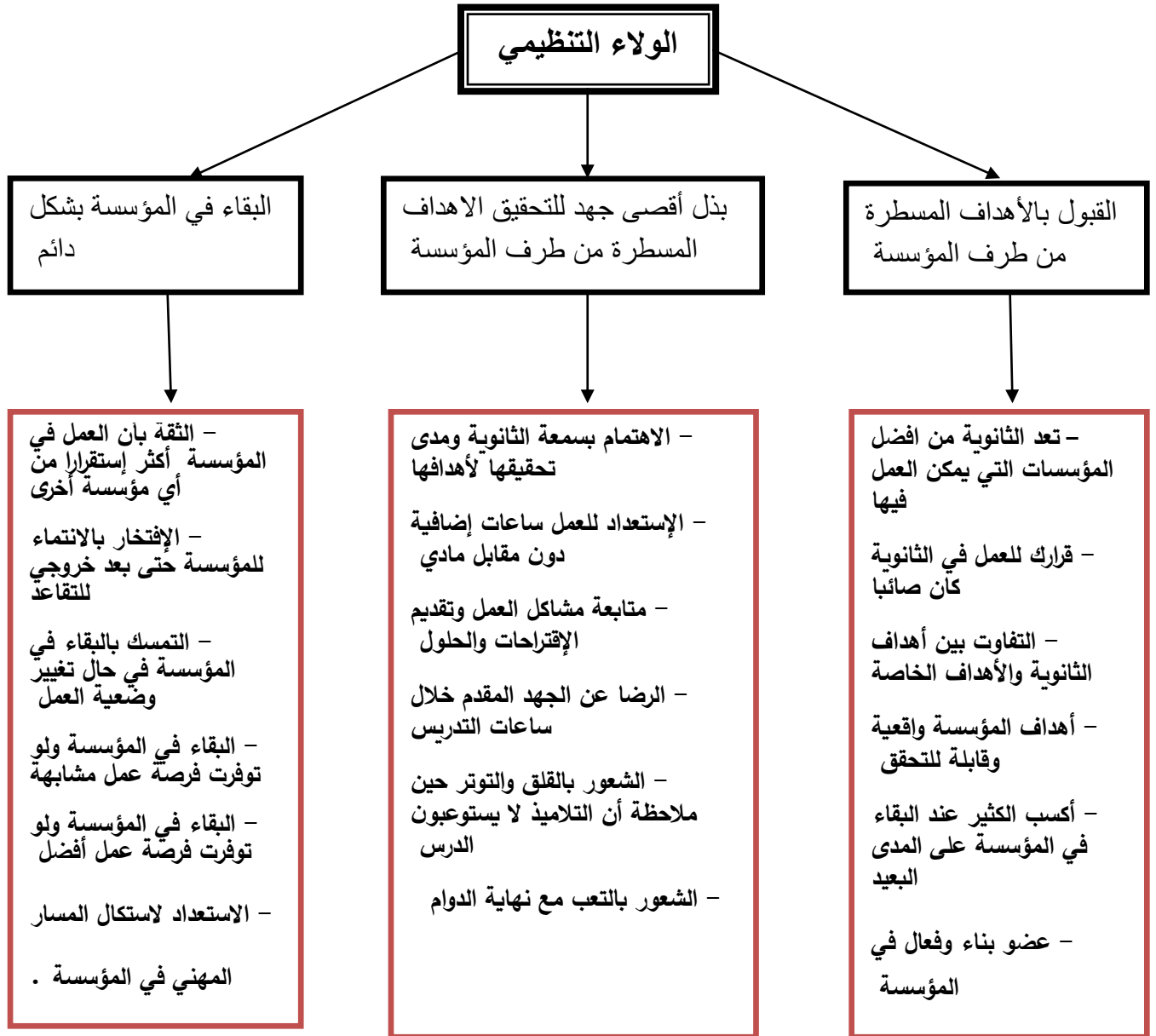
المطلوب شغلها من أساتذة التعليم الثانوي الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة

الفعلية بهذه الرتبة .¹⁸

17مدحت محمد ابو النصر بتمية مهارات بناء وتدعيم الولاء المؤسسي إبتراك للنشر والتوزيع 2005،ص45.
18 منندى أقبلي للتربية والتعليم الابتدائي , <http://benmalek.yoo7.com/t2427-topic>

أستاذ ثانوي مكون: يتم ادماج أستاذ تعليم الثانوي الذي يملك أقدمية 20 سنة مع تخفيض هذه المدة 18 سنة للمنحدر من رتبة أستاذ مهندس .¹⁹

الشكل رقم (01) : نموذج تحليل الولاء التنظيمي



- المخطط من إعداد الطلبة

¹⁹ منتدى الانشغالات الادارية والنصوص التشريعية , <http://www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=1052556>

خامسا : المنهج و أدوات جمع البيانات :

أ- منهج الدراسة :

إن موضوع البحث هو الذي يفرض على الباحث استخدام منهج معين دون غيره يمكنه من دراسة موضوعية ، دراسة علمية سوسولوجية ، لذلك فتحديد المنهج أو المناهج المستخدمة في البحث تعتبر خطوة هامة وضرورية لتوضيح الطريق الذي سوف يتبعه الباحث في مسار بحثه للوصول إلى إجابات عن الأسئلة التي يطرحها في بداية بحثه

- فالمنهج " يعني مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الحصول على الحقيقة في العلم ، أي أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لإكتشاف الحقيقة والمنهج أو طرق البحث عن الحقيقة تختلف باختلاف طبيعة المواضيع ولهذا توجد عدة أنواع من المناهج العلمية²⁰

وبما أن العلوم الإجتماعية وخاصة علم الإجتماع يغوص في مواضيع عديدة ومختلفة نجده يتطلب أنواع مختلفة من المناهج بحسب نوع الظاهرة المراد دراستها والنتائج المراد الحصول عليها

- لذلك فقد إعتدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي " لأن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كليا أو كينيا ، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها والتعبير الكمي يعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار الظاهرة وحجمها ودرجتها²¹

ب- أدوات جمع البيانات

يتوجب على الباحث مجموعة من الأدوات لجمع البيانات والتي من خلالها تقاس الظاهرة موضوع الدراسة ، ونظرا لطبيعة الموضوع ومتغيراته تم الاعتماد على اداة لجم البيانات وهي الاستبيان كأداة أساسية.

²⁰بو حوش عمار ، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1995 ، ص 43 .
²¹ جابر عبد الحميد جابر ، احمد خيرى كاظم ، مناهج البحث في التربية و علم النفس ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1984 ، ص 35.

الإستبيان :

ويعرف بأنه نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ، كما يشترط أن ترتبط الأسئلة بعنوان البحث وخطته وإشكاليته وفرضياته²²

- كما يعرفه "مروان إبراهيم" بأنه : أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من مصادرها ، و الإستبيان لا يمكن أن يمثل الموضوع ، ولا يمكن ان يمثل المبحوث ولكن يمثل توقعات الباحث ، وعليه الإستبيان هو مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث على المبحوثين وفق توقعاته للموضوع والإجابة تكون حسب توقعات الباحث التي صاغها في استفسارات محددة²³
- وإنطلاقا من مشكلة بحثنا فقد تم تصميم الإستمارة إنطلاقا من متغيرات الدراسة وأبعادها حيث تم تقسيم الإستمارة إلى 03 محاور :
- **المحور الأول :** وإشتمل على بعض البيانات الأولية التي تم إدراجها لمساعدتنا في تحليل عينة الدراسة وهي مجموعة من المتغيرات وهي : ، الجنس ، التصنيف المهني ، سنوات الخدمة في الطور الثانوي ، اسم النقابة المنخرط فيها .
- **المحور الثاني :** تناول العمل النقابي واشتمل 12عبارة تمحورت في مجملها حول دوافع الانخراط في النقابة ودفع الاشتراكات والمشاركة الفعلية في صناعة قراراتها ونشاطاتها وكيفية تعامل الإدارة معها وأنجع الأساليب لتحقيق أهداف ومصالح النقابة .
- **المحور الثالث :** تناولنا فيه المتغير التابع وهو الولاء التنظيمي وعدد بنوده 18 بندا مقسمة من 01 إلى 06 تتمحور حول قبول الأساتذة بالأهداف المسطرة من قبل إدارة الثانوية ،ومن 06 إلى 12 تتعلق ببذل الأساتذة أقصى جهد ممكن بغية تحقيق أهداف الثانوية ، ومن 11 إلى 18 تتمحور حول رغبة الأساتذة للعمل في الثانوية بشكل دائم وقد جاءت العبارات في محور العمل النقابي مختلطة بين المغلقة والمفتوحة نظرا لطبيعة المتغير وأبعاده ، أما عبارات محور الولاء التنظيمي فجاءت مغلقة (نعم - لا)

²²زرواتي رشيد ، التدريب على المنهجية البحث العلمي و العلوم الاجتماعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ب ط ، الجزائر ، 2002 ، ص 123 .
²³مروان عبد المجيد ابراهيم ، أسس البحث العلمي لأعداد الرسائل الجامعية ، مؤسسة الوراق ب ط ، عمان الاردن ، 2000 ، ص 38 .

صدق الإستبيان :

- تم عرض الإستمارة في صورتها الأولية على محكمين وهما أستاذين بقسم العلوم الإجتماعية ، وذلك قصد الوقوف على مدى صدق وكفاءة الإستبيان في قياس متغيرات الدراسة وفي ضوء الملاحظات المقدمة من الأساتذة المحكمين في إطار تحسين جودة الاستمارة تم إدخال بعض التعديلات الضرورية واللازمة ، حيث بالنسبة للمحور الثاني المتعلق بالولاء التنظيمي تم تقسيم العبارات الى ثلاثة اجزاء حسب أبعاد المتغير، وتم تعديل العبارة رقم 09 من - مشاكل تعترض عمل الثانوية - لتصبح على النحو التالي :

المشاكل التي تعترض عمل الاساتذة . وكذلك العبارة رقم 15 من - وضعي الوظيفي - إلى- وضعيتي في العمل - كما تم تقديم العبارة رقم 17 الى المرتبة 15 ، وتم تعديل العبارة 18 بعد ان كانت - انهاء حياتي المهنية - لتصبح - استكمال مساري المهني ، كما تم استدراك بعض التعديلات التقنية في المحور الاول المتعلق بالعمل النقابي

- التجربة الأولية للإستبيان : ويتم ذلك لتجريب الصورة الأولى الإستطلاعية للإستبيان على عينة من الأفراد تختار عشوائيا ، بحيث تتوافر فيهم نفس خصائص عينة البحث وذلك للتأكد من مدى وضوح عبارات الاستبيان وتسلسلها المنطقي ومدى شمولها للعناصر المراد قياسها²⁴

وقد قمنا في دراستنا بعرض الإستبيان في صورتها الاولية²⁵ la pré enquête "وبعد عرضها على المحكمين بتوزيعها على عينة إستطلاعية من مجتمع الدراسة تم إختيارها بطريقة عشوائية تتكون من 12 فرد من مجتمع الدراسة وزعنا عليهم الإستبيان وأعلمناهم بضرورة تقديم أي ملاحظة حول اسئلة الإستبيان من حيث وضوحها و واقعيته وملائمتها مع واقع العمل النقابي داخل الثانوية ، وبناءا على ملاحظات العينة الإستطلاعية فقد تم إضافة أسلوب من أساليب العمل النقابي وهو - مقاطعة الإدارة .

²⁴فاطمة عوض طبر ، مرفت على خفاجة ، اسس و مبادئ البحث العلمي ، مكتبة و مطبعة الاشعاع الفنية، ط1 ، الاسكندرية 2002، ص 122.123.
²⁵ للاطلاع على استخدام العينة الاستطلاعية راجع:1- Claire Durand La pré-enquête, l'élaboration de la question de recherche - 9 janv. 2009 - من موقع ، <https://www.webdepot.umontreal.ca>

سادسا : مجالات الدراسة :

1-المجال المكاني :

اجريت الدراسة الميدانية بثانويات بلدية الوادي وعددها 11 ثانوية موزعة على كامل تراب البلدية نذكرها بالترتيب حسب قربها من مركز البلدية :

- 1-ثانوية بوشوشة بحي الأمير عبد القادر
- 2-ثانوية عبد العزيز الشريف بحي المجاهدين
- 3-ثانوية السعيد عبد الحي بحي الكوثر
- 4-متقنة شنوف حمزة بحي سيدي مستور
- 5-ثانوية علي عون بحي الناظور
- 6-ثانوية 08 ماي الجديدة بحي 08 ماي 1945م
- 7-ثانوية 19 مارس 1662 م بحي 19 مارس 1962م
- 8-ثانوية تكسبت الغربية بحي تكسبت
- 9-ثانوية بوصبيح صالح عبد المجيد بحي تكسبت
- 10- متقنة 18 فيفري بحي 18 فيفري
- 11- ثانوية تواتي حمد لخضر بحي أولاد تواتي

وهي مؤسسات تعليمية للطور الثانوي تشمل على شعب مختلفة منها العلمية والأدبية والتقنية , يتم التدريس فيها لمدة ثلاثة سنوات الاولى والثانية والسنة النهائية (بكالوريا) وهي آخر مرحلة التربية والتعليم قبل الانتقال الى التعليم العالي .

2- المجال الزمني :

انطلقت هذه الدراسة الميدانية بداية بزيارة مقرات النقابات الفاعلة داخل الثانويات , وهي كلا من الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA و المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST و الاتحاد الوطني للعمال التربية والتكوين UNPEF و النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST , وذلك خلال الفترة الزمانية الممتدة من 04 الى 27 أفريل 2017م ,

ثم تم توزيع النسخة الاولى من الاستبيان على عينة استطلاعية بتاريخ 02 ماي 2017م ، وتم إسترجاع كامل الاستمارات بتاريخ 10/05/2017م .

3-المجال البشري :

يمثل هذا المجال مجتمع البحث الذي تشمله الدراسة ، ويقصد به " المجتمع الأكبر أو مجموع المفردات التي يستهدف الباحث دراستها لتحقيق نتائج الدراسة ، ويمثل هذا المجتمع المستهدف الذي يهدف الباحث لدراسته ويتم تعميم النتائج فيما بعد" ²⁶

ويتمثل مجتمع البحث في أساتذة مرحلة التعليم الثانوي الذين يدرسون في ثانويات بلدية الوادي والمنخرطين في صفوف النقابات والبالغ عددهم 269 أستاذ موزعين على أربعة نقابات وتم إختيار 67 أستاذ أي بنسبة 25 % من مجتمع الدراسة وهي نسبة مقبولة لتعميم نتائج دراسة على كافة أفراد المجتمع الأصلي .

عينة الدراسة :

وقد إعتمدنا في دراستنا على العينة الحصصية المختارة من بين أساتذة ثانويات بلدية الوادي المنخرطين في صفوف أحد النقابات الفاعلة في الثانويات . حيث يشير مفهوم العينة الحصصية حسب علماء المنهجية الى العينة التدريجية وسميت حصصية لأن مجتمع البحث يقسم الى فئات طبقا لصفاته الرئيسية ، وتمثل كل فئة في العينة بنسبة وجودها في المجتمع فمثلا اذا كان مجتمع البحث طلاب الجامعة فيصنفون أولا طبقا لتخصصاتهم ثم يقرر الباحث النسبة المئوية المطلوب سحبها من كل تخصص فالتخصصات ذات الأعداد الكبيرة يكون تمثيلها في العينة أكبر من تمثيل التخصصات ذات الاعداد الصغيرة . ²⁷

وإخترنا العينة الحصصية نظرا لطبيعة مجتمع الدراسة والمتمثل في أساتذة الثانويات بلدية الوادي المنخرطين في صفوف النقابات وعددهم 269 موزعين على أربعة نقابات وبأعداد متفاوتة كالتالي

- الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA 24 أستاذ

- المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST 140 أستاذ

²⁶ محمد عبد الحميد ، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية ، ط1، عالم الكتاب ، القاهرة ، 2000 ، ص112 .
²⁷ طلعت همام ، سين وجيم عن مناهج البحث العلمي ، ط1 ، دار عمار ، عمان ، الأردن . 1984 ، ص 100.

- الاتحاد الوطني للعمال التربية والتكوين UNPEF 17 أستاذ

- النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST 88 أستاذ

واختارنا عينة بالنسبة 25 % من المجتمع الأصلي فكانت مفردات العينة 67 مفردة من أصل 269 أستاذ, وقد أختيرت حصة كل نقابة بنفس النسبة أي 25 % من العينة فكان نصيب كل نقابة كالتالي :

UGTA 06 مفردات , CNAPEST 35 مفردة , UNPEF 04 مفردات , SNAPEST 22 مفردة .

سادسا : الدراسات السابقة :

1- دراسات حول العمل النقابي :

الدراسة الأولى : مسعودي احمد أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تحت عنوان "التعددية النقابية في الجزائر ,سنة 2015م ,جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان , تمثلا هذه الدراسة في محاولة الكشف عن الآليات المختلفة التي تقف وراء صيرورة التحول الذي طال التنظيمات النقابية في الجزائر وتم تقسيم هذه الدراسة إلى مدخل منهجي وخمسة فصول , واعتمدت على المقاربة سوسيو انثربولوجية وهي أسلوب مغاير لطرح المشاكل كونها تتفادى الفصل بين النظري والميداني وهي تعني اكتشاف الواقع وحقائقه دون الاعتماد على المعارف والأفكار المسبقة ,بالإضافة إلى ذلك اعتمدت في التحليل بصفة أساسية على المقاربة النسقية كما تمت الاستعانة بالمقاربة التاريخية لتحليل مسار الحركة النقابية .

وخلصت الدراسة إلى أن العمل النقابي والتعددية النقابية في الجزائر يشكل لبنة مهمة في صيرورة التحولات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وان أي محاولة لتحليل المجتمع بمقاربة شمولية يجب أن تأخذ في الحسبان التغير الاجتماعي للمجتمع وكذا عوامل حراكه فيها

كما أن هذه الدراسة ومن خلال النتائج المتوصل إليها فتحت الباب أمام تساؤلات أخرى أهمها :

هل أحدثت العولمة قطيعة فكرية سياسية واقتصادية وتسببت في تغيرات جذرية للعمل النقابي؟

هل عرف اقتصادنا تحولات عميقة مثل التي حدثت في الدول الأوروبية حتى نمائل بين تغيرات الحركة النقابية فيها والتغيرات المفترضة عندها ؟

الدراسة الثانية : منير صوالحية دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية تحت عنوان " الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر سنة 2014م مقال منشور في مجلة علوم الإنسان والمجتمع عدد 10 جامعة تبسة الجزائر , وجاءت هذه الدراسة بولاية تبسة وشملت 26 ثانوية وتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة العاملين في الثانويات والذي بلغ عددهم 1014 أستاذ دائم وقد تم اخذ عينة عشوائية بحجم 531 أستاذ من مختلف الثانويات واعتمدت الدراسة الأستاذ كوحدة للتحليل المستخدم المنهج الوصفي باستعمال المسح الاجتماعي وذلك من اجل وصف الانتماء النقابي في الوسط التعليمي كما تم توظيف أسلوب التحليل الكمي في معالجة البيانات الميدانية .

أما بخصوص أداة جمع البيانات فقد تم استخدام استمارة الاستبيان إلى جانب إجراء مقابلات حرة مع بعض النقابيين على مستوى ولاية تبسة وكان من أهم النتائج الدراسة نجد أن في الجزائر كثيرا من الامتدادات بين السياسي والاجتماعي ومعظم الأساتذة هم منخرطون لا يوظفون بأنشطة نقابية , ونوعية المطالب هي العامل الرئيسي في تجديد الأساتذة ووجود مطلب الأجور على قائمة اللائحة المطالبة كافيًا في رفع نسبة الانخراط في حين أن غيابه يقلل منها .

الدراسة الثالثة : جحا زهيرة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل تحت عنوان " النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية " لسنة 2013م , أجريت هذه الدراسة بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد بقسنطينة التي شملت الهيكل التنظيمي الإدارة العامة والوحدات الثلاثة لمطاحن سيدي راشد والعدد الإجمالي للعاملين 212 عامل , وكان المجال الزمني لهذه الدراسة خلال الفترة الممتدة ما بين أكتوبر 2012 الى غاية جانفي 2013م .

المنهج المستخدم الوصفي الملائم لتفسير وتحليل البيانات المتحصل عليها إن الواقع

الميداني المعاش للنقابة . والأدوات المستعملة في الدراسة نجد المقابلة والملاحظة والاستبيان وذلك بالاعتماد على السجلات واقتصرت عينة البحث على عمال الإنتاج والتي اختيرت

بطريقة العشوائية الطبقية لضمان التمثيل الحقيقي للمجتمع الأصلي والأسلوب المستخدم هو تبويب البيانات وتحليلها على شكل فئات

وقد خلصت الدراسة إلى أن النقابة في المؤسسة مكان البحث وفروعها الموجودة في الوحدات الإنتاجية الثلاثة افرزها التحول الاقتصادي والاجتماعي فتطورت وتغيرت بتطوره وتغيره وهي تحمل خصوصياته في وقت تجابه فيه انخفاض القدرة الشرائية للعمال ونماء حاجياتهم خاصة المادية باستمرار , نجد دورها يتلخص في قدرتها على تحقيق المطالب المهنية والاجتماعية للعمال , هذا الدور يتحدد بمدى قدرتها على هيكلة وتنظيم نفسها ونوعية الأساليب التي تستخدمها لأداء دورها في المؤسسة التي تنتمي إليها .

الدراسة الرابعة : بلمهيدي سكيمة و رمضاني حليلة ,مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل تحت عنوان " الفعل النقابي ودوره في تحقيق مكاسب الاجتماعية للعمال " دراسة ميدانية بشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير ورقلة BATISUD , قامت هذا بالمكتب النقابي لشركة البناء الجنوب والجنوب الكبير بورقلة التي تأسست في 18 ديسمبر 1997م , تقع هذه الوحدة بجانب تعاضدية الجنوب مقابل مفترق الطرق علي الملاح بالمنطقة الصناعية بسكرة ورقلة طريق غرداية , أما المجال الزمني لهذه الدراسة بدأت بتاريخ 2013/03/03م إلى غاية 2014/05/20م ,وقصدت هذه الدراسة الأفراد الذين يعملون بشركة الجنوب بما فيهم النقابيين وعددهم 816 عامل على مستوى ورقلة ,اخترت منهم 12% أي أصبح عدد العينة 97 عامل وتم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية ,حينها كانت الشركة تحتوي على خمس فروع وضعت في قصاصات وتم اختيار فرع ورقلة كعينة .

ومن الأدوات المستخدمة غي هذه الدراسة المقابلة وكانت المقابلة الأولى بمقر الاتحاد الولائي للعمال الجزائريين وذلك يوم 2013/03/03م والثانية زيارة الاتحاد المحلي التابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين , أما الثالثة والأخيرة مع الأمين العام المكلف بالتنسيق لدى

المجلس النقابي للشركة البناء الجنوب يوم 2013/04/14م مع الأداة الاستمارة التي تحتوي على 28 سؤالاً مقسم إلى أربع محاور ومن الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة الأساليب البسيطة التكرارات والنسب المئوية .

ومن النتائج العامة المتحصل عليها من خلال الدراسة بان الفعل النقابي يساهم بمساهمة ايجابية في تجسيد المشروع الاجتماعي على ارض الواقع باعتباره يمثل ديناميكية الاجتماعية مابين الفاعلين داخل الشركة ويجسد لنا الواقع الاجتماعي المعاش .

من خلال عرض الدراسات المتعلقة بالعمل النقابي نلاحظ أنه في مجملها دراسات تحليلية وليست علائقية تطرقت للعمل النقابي والنقابة من زاوية تحليل الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية التي نشأت من خلالها ودور النقابة في تحسين هذه الظروف ودراسة نوع الأساليب التي تستخدمها من خلال الأبعاد والخلفيات السياسية والايديولوجية هذه النقابات الى خاصة بعد التعددية .

وما يمكن ملاحظته أن مجمل هذه الدراسات ركزت على دراسة النقابة كمنظمة اجتماعية ودورها في إحداث التغيير على مستوى بيئة العمال من خلال تفاعلها مع البيئة الداخلية والمؤثرات الخارجية , وأغفلت التطرق الى الفرد العامل باعتباره عضو في النقابة من خلال تأثيرات الممارسة النقابية على اتجاهاته وسلوكياته اتجاه المنظمة التي ينتمي اليها باعتباره نقطة الالتقاء مابين النقابة والادارة هذا ما تميزت به هذه الدراسة و حاولت التطرق إليه من خلال تأثير العمل النقابي على الولاء التنظيمي للأفراد .

1-دراسات حول الولاء التنظيمي :

الدراسة الأولى : أثر الحوافز في تحقيق الولاء التنظيمي - دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بعين بسام (العوفي عبد الحفيظ) من إعداد الطالبة - جميل أمينة - مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإقتصادية - تخصص إدارة الاعمال الإستراتيجية - جامعة أكلي محند أو الحاج - البويرة 2015 .

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة الحوافز في تحقيق الولاء التنظيمي وذلك بإعتماد المنهج الوصفي وكذلك المنهج التحليلي لجمع البيانات والمعلومات باستخدام أدوات

الإستبيان والمقابلة وبإعتماد أسلوب المسح الشامل لكل الأطباء في المؤسسة وعددهم 54 وكذلك الطاقم الشبه طبي وعددهم 192 إلا أنه لم يتم إستعادة إلا 50 إستمارة فقط .
وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية :

إن الحوافز هي مجموعة من المؤثرات التي تستخدم في إثارة دوافع الفرد وبالتالي تحديد محتوى وشكل سلوكه.

الولاء التنظيمي مفتاح أساسي ومهم لتحديد إنسجام الأفراد مع المؤسسة .

دراسة الحوافز وسيلة هامة لمعرفة الكيفية التي تتم بها رفع وإشباع حاجات العاملين سيكون له فعلا أثر إيجابي في تحقيق الولاء التنظيمي .

الدراسة الثانية : عبادو خديجة , الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات " دراسة ميدانية بجامعات ورقلة , غرداية , الوادي , بسكرة " منشورة بمجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية , جامعة ورقلة العدد 18 مارس 2015م , اجريت هذه الدراسة بولايات الوادي ورقلة , بسكرة , غرداية واقتصرت على أساتذة الجامعات فقط سنة 2012م تكونت العينة من 470 أستاذ وأستاذة حيث اخذت نسبة 20 % من كل جامعة أما في جامعة الوادي وغرداية قد اعتمد على طريقة العينة النسبية نظرا لصغر حجم المجتمع الأصلي وتقدر هذه النسبة ب 30 % , واستخدمت الباحثة المنهج الاستكشافي الذي تم فيه القيام بالدراسة في ظروفها الطبيعية كما هي في الواقع وتحليلها و تفسيرها , أما أداة القياس التي اعتمدت عليها الباحثة لقياس الولاء التنظيمي فهي التي أعدها كل من موداي بورتر وستيرز وتتألف هذه الأداة من أربعة عشرة فقرة فيها 11 موجبة و3 فقرات سالبة ثم استخدام قياس ليكرت الخماسي فتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية :

- مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة مرتفع
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف التخصص .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الرتبة .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الاقدمية .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الجامعات

الدراسة الثالثة : بعنوان " التغيير التنظيمي واثره على الولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسة الكهرباء والغاز" دراسة ميدانية بمؤسسة الكهرباء والغاز ولاية عنابة من عداد الطالبة كرمي كريمة مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم علم إجتماع جامعة باجي مختار عنابة 2010

- وهدفت الدراسة إلى التعرف على التغيير التنظيمي الذي طرأ على مؤسسة الكهرباء والغاز بولاية عنابة ومى تأثير ذلك على الولاء التنظيمي لدى العاملين لديها ، وإستعمل الباحث المنهج الوصفي ومنهج قياس الإتجاهات ، وقد إستعمل الباحث أداة الملاحظة والمقابلة والإستمارة التي تم توزيعها على عينة الدراسة التي تم إختيارها بطريقة عشوائية وعددها 81 موظف من أصل المجتمع المدرس والذي عدد 278 أي بنسبة 29 %

- وخلصت الدراسة أن وجود إتجاهات سلبية لدى الموظفين نحو سياسة التنظيم التغييري المعتمدة داخل المؤسسة ، وجود ولاء تنظيمي لدى الموظفين إتجاه المؤسسة وذلك لتقوية مقومات الولاء التنظيمي لدى الموظفين ماعدا عنصر قبول أهداف وقيم المنظمة الإدارية (أي عدم قبول الوضع الحالي للمؤسسة بعد إجراء التغيير التنظيمي) كما أكدت الدراسة على عدة عوامل تؤدي إلى إنجاح التغيير التنظيمي وزيادة الولاء التنظيمي أهمها إشتراك الأفراد في القرارات الخاصة بالتغيير التنظيمي ، الإعلام والإتصال في المؤسسة ، تدريب الموظفين ، التحفيز المادي والمعنوي وغيرها ، كما توصلت الدراسة إلى دم وجود إختلاف في درجة الولاء التنظيمي لدى الموظفين تبعا للصفات الشخصية (الجنس ، مدة الخدمة ، السن ، الحالة الإجتماعية ، المستوى التعليمي ، منصب العمل)

- وأوصت الدراسة بأهمية أن يتم تطبيق التغيير التنظيمي وفق معرفة وطريقة علمية ملمة على جميع الابعاد الهامة لنجاح التغيير التنظيمي وذلك من خلال الأخذ بالدراسات العلمية ، إجتماعية ، نفسية ، إقتصادية ، إدارية .

الدراسة الرابعة : بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي " بدراسة على المنظمات الأهلية في قطاع غزة من إعداد الطالب محمد عويضة رسالة نيل شهادة الماجستير جامعة النجاح 2008

- هدفت هذه الدراسة لتحديد أثر العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضى الوظيفي ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على تطوير وتحسين مستوى الولاء والرضى لدى العاملين في

المنظمات الاهلية ، من خلال ربطه بعناصر محددة للرضى الوظيفي وذلك طبقا للمتغيرات الشخصية ومعرفة العوامل التي تعيق وجود ولاء تنظيمي في المنظمات الاهلية في محافظات غزة والبحث في كيفية تحسين الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الاهلية ، حيث يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المنظمات الاهلية الفلسطينية لمحافظات غزة والتي عددها (1061 منظمة) ، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة قدرها (80 منظمة) أهلية أي حوالي (06%) من مجتمع الدراسة الأصلي ، وقد تم إختيار عينة طبقية عشوائية بلغت 360 موظف تراوحت بين (مدير مؤسسة ، مدير فرع ، رئيس قسم أو منسق ، موظف إداري وفني ، عامل)

- وقد خلصت الدراسة إلى أنه يوجد مستوى عالي من الولاء التنظيمي في المنظمات الأهلية بمحافظات غزة بقدر 80 % عبرت عنه العينة المتطلعة آرائها ، يوجد مستوى جيد نسبيا لإجمال الرضى الوظيفي للعاملين في المنظمات الأهلية بمحافظات غزة بقدر 72 % ، ووجود علاقة إيجابية بين عوامل الرضى الوظيفي المتعلقة بالعمل في المنظمة وبين العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي للموظفين في اعمالهم ومنظماتهم الأخرى ، أظهر الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابة المبحوثين حول أثر الرضى الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الاهلية الفلسطينية بمحافظات قطاع غزة

الدراسة الخامسة (دراسة أجنبية): "تأثير الولاء الوظيفي في العلاقة بين تسيير الموارد البشرية والتعبئة" , دراسة حالة 05 مغازات شهيرة بكندا, من إعداد الطالبة : نادية ربوان . دراسة مكملة لنيل شهادة الكفاءة المهنية في إدارة الأعمال- جامعة الكيبك مونتريال كندا , 2006 .

هدفت هذه الدراسة لمعرفة هل يؤثر الولاء للوظيفة في العلاقة بين تسيير الموارد البشرية وبين التعبئة بمفهوم الحشد والتجنيد, وكذلك معرفة مجموع تأثيرات الولاء للوظيفة والولاء التنظيمي العاطفي على التعبئة .

إعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي بإستعمال اداة الإستمارة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من 284 عامل موظفين لدى خمسة مغازات شهيرة بكندا ،واعتمدت أسلوب تحليل الإنحدار للوصول إلى النتائج التالية:

هناك علاقة بين تطوير القدرات الذاتية والتعبئة لدى موظفي المغازات .

الولاء الوظيفي له دور هام في قدرة الموظفين على التعبئة .

لا توجد أي علاقة للولاء الوظيفي فيما يخص تبادل المعارف والمعلومات وممارسة التقديرات غير المادية والتعبئة

ومن خلال إستعراض الدراسات السابقة نرى أنها تتفق مع الدراسة التي نجريها خاصة في الجوانب المنهجية وذلك بإستعمال المنهج الوصفي وأداة الإستبيان والإستمارة في جمع البيانات وفي دراسة الأثر الذي تحدده المتغيرات المستقلة عن المتغير التابع وهو الولاء التنظيمي وتختلف باقي الدراسات خاصة الثالثة والرابعة في طبيعة مجتمع الدراسة والظروف المحيطة به والتي لا شك أنه لها تأثير على موضوع الولاء فالظروف الخاصة التي أجريت فيها الدراسة في غزة والمرتبطة أساسا بالإحتلال الصهيوني و صمود وتضحيات شعب غزة بإعتبارهم يعيشون لقضيتهم الوطنية لها أثر على متغيرات الدراسة ، كما ان الإستقرار والرفاه الإقتصادي وفضاء الحريات الذي يوجد في كندا يختلف تماما على الظروف التي أجريت فيها الدراسة في ثانويات بلدية الوادي لأن الإدارة الجزائرية تعيش ظروف خاصة على كافة المستويات التنظيمية والإقتصادية والإجتماعية مما قد يجعل نتائج الدراسة الحالية تختلف جزئيا عن نتائج الدراسات السابقة المعتمدة في هذه الدراسة

ثامنا :المقاربة السوسيولوجية

لقد تعددت المداخل السوسيولوجية التي تطرقت الى موضوع النقابة ودورها داخل التنظيم ومن اهم هذه المداخل نذكر :

النظرية الماركسية : أين يرتبط الفعل النقابي بظاهرة النضال العمالي والذي كان نتيجة إختلال التوازن في علاقة العمل وهو ما عبر عنه "ماركس " بالصراع حيث ربط تصويره للعمل النقابي يتصور الرأسمالية واستغلالها للطبقة العاملة ويرى منها السبب الموضوعي

لوجود النقابات , هذا الوجود الذي لا يجب أن يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الاجور وظروف العمل , بل أن تتخطاها الى مطالب سياسية واجتماعية , كما يرى ماركس أن التنظيمات النقابية ليست أهدافها بحد ذاتها وانها هي مؤسسات سياسية لزيادة التماسك بين العمال

ويرى ماركس " أن تحسين أوضاع العمال المادية والاجتماعية لا تأتي الا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمل وشروطه على كافة المستويات²⁸

وهذا يعني تبني الماركسية لفكرة الدور الذي يلعبه الفعل النقابي في احداث التغيير

النظرية البنائية الوظيفية : النظرية الوظيفية في علم الاجتماع قائمة على عدد من المفاهيم التي تتناسب موضوع الدراسة كالدور والنسق والوظيفة , حيث يحاول الفعل النقابي إيجاد نوع من التوازن داخل البناء المؤسستي , وقد ركز كلا من " بارسونز " و " ميرتون " و " اتريني " على فكرة المجتمع والنسق الاجتماعي المعياري وحاجة الافراد الوجود يتسم بتحقيق الامن والاستقرار الاجتماعي²⁹

وفي اطار هذا المدخل تصيح النقابة كنسق يقوم بوظائف دفاعية داخل بيئة العمل ويتطلب من هذا النسق التكيف مع محيطه وبالتالي يسهم الفعل النقابي في خفض معدلات التوتر والتصدع - المحافظة على النمط - التي قد تنشأ خلال عمليات التفاعل الاجتماعي في نظر الوظيفيين .
نموذج التوازن التفاعلي : وهو النموذج المعتمد في دراستنا والذي يمثل نتيجة عملية التوليف بين الوظيفية والصراع , ويمكن اجمال النسب المفاهمة التي تحكم نموذج التوازن التفاعلي على النحو التالي :

مفهوم التوازن : يشير التوازن الى حالة بنائية قائمة على الاستقرار النسبي واختلال التوازن والاختلالات الى أدنى مستوياتها الممكنة , إن التوازن لا يرتكز بالضرورة على الندبة أو التكافؤ بين الاطراف المتفاعلة , ولكنه يرتكز في المقام الاول على اتفاق المشترك أو معيار مشترك بين الاطراف المتفاعلة , إلا أن هذا الشكل من التوازن إشكالي ويحمل في طياته بذور الشقاق والصراع .

التفاضل : ويشير الى تفاوت الاطراف المتفاعلة من حيث القوة وهذا التفاضل يشهد حالة من الاستقرار تعمل بكل محتواها لخدمة الطرف الاقوى ونكرس خضوع الطرف

²⁸ بن سلامة زهية . اسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية , مذكرة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية , جامعة منتوري , قسنطينة . الجزائر 2006 ص 45

²⁹ خالد حامد , مدخل الى علم الاجتماع , جسر للنشر والتوزيع , الجزائر . 2008 . ص 98

الأضعف , ومن هنا فإن التوازن التفاضلي يمثل شكلا محددًا من التوازن المجرد الذي صاغه " بارسونز " " barsonse" وهو قائم على معادلة مجحفة يتم بمقتضاها كسب الطرف الأقوى أكثر من الطرف الأضعف وعلى حسابه , دون أن يفقد الطرف الأضعف نصيبه بشكل كلي .

القوة : وهنا يمكن إعتقاد مفهوم ماكس فيبر للقوة مع بعض التعديل عليه لتصبح القوة هي قدرة أحد الفاعلين على فرض إرادته في علاقة معينة بموجب المصالح والمعايير الاجتماعية , وبصرف النظر ما إذا كان هناك مقاومة ناشئة .

القدرة : يتضمن هذا المفهوم قدرًا من الحيادية في مفهوم القوة , حيث أن القدرة تحمل معنى الاستطاعة دون أن تتشكل الممارسة بالضرورة , "فقدار على لا يعني أنه " راغب ب " ومعنى هذا أن ممارسة القوة تتوقف على الرغبة والنية والقصد الذي يمكن أن يحمله صاحب القوة بحيث تكون الرغبة مرتبطة بفرض الإرادة التي تمثل مؤشرا فعليًا للممارسة .³⁰

المصلحة : تمثل المصلحة ركيزة أساسية في البناء علاقة القوة , فصاحب القوة أصلا هو في موقع يمكنه من فرض إرادته لأنه يتحكم بمصادر التي تنعكس فيها المصالح والحاجات الخاصة بالطرف الخاضع , وبالمقابل فإن الطرف الخاضع يمارس الخضوع , وقد يضطر أحيانا إلى التنفس في الخضوع لقاء المصلحة التي يتجنبها من العلاقة , رغم إدراكه أحيانا أن ما يحققه من مصالح لا تمثل جميع ما يستحقه .

المقاومة : وتعني أن مفهوم التوازن التفاضلي ليس طلقا , وأن تغيرا جوهريا يمكن أن يطرأ على علاقة , إن ظهور المقاومة يمثل مؤشرا هاما على تشكيل الوعي التحرري عند الغالبية العظمى من الخاضعين , وكذلك فهو مؤشرا هاما على مدى إمكانية بقاء القوة . فأحد المعايير الأساسية لفاعلية القوة ليس فقط السيطرة على المصادر ولكن إمكانية التغلب على المقاومة حين تنبثق . إذا يؤكد طرح المقاومة أن التوازن التفاضلي يسير باتجاه التغير وليس الثبات , ولكن التغير يقتضي أن تكون قوة المقاومة أكبر من قوة المحافظة على الوضع القائم

³⁰ محمد عبد الكريم الحوراني , النظرية المعاصرة في علم الاجتماع , دار مجدلاوي للنشر , ط1, عمان الاردن 2008 . ص ص

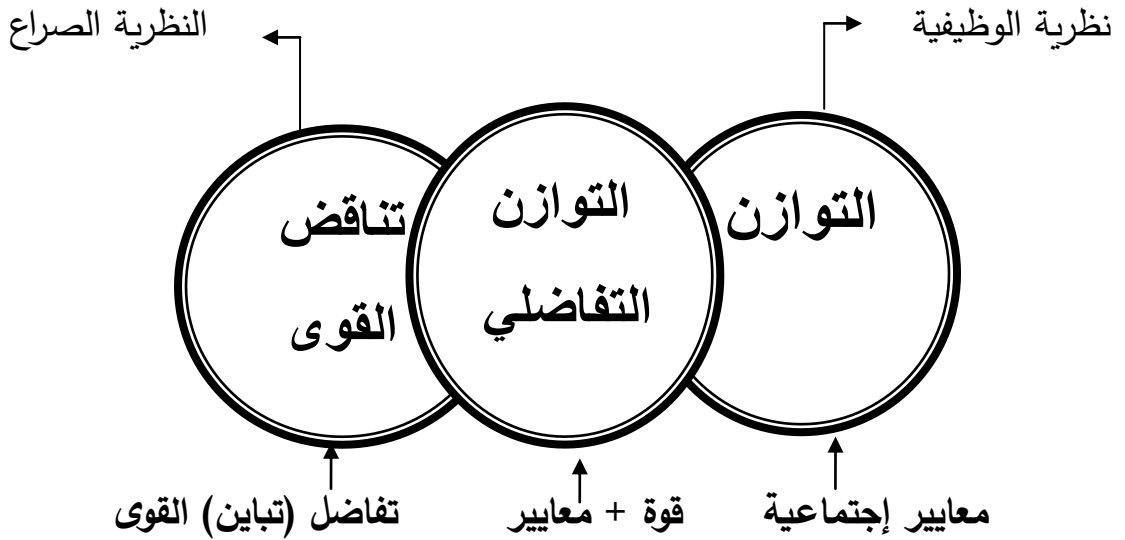
الزمن : على مستوى التحليلي يظهر وجهان الفاعلية الزمن . الوجه الأول هو: سلبية الزمن ويزداد حجم السلبية كلما تقادم الزمن على علاقة القوة مما يعني مزيد من الرسوخ والاستدماج وتصلب الاوضاع البنائية القائمة . أما الوجه الثاني فهو إيجابية الزمن وهي حالة تعقب السلبية زمنا وتبدأ بانبثاق وعي الخاضعين لحقوقهم المستلبة وتبلغ الايجابية ذروتها بالتحرك الفعلي . والصراع المادي المفتوح مع أصحاب القوة

ويمكن تكيف المقولات الاساسية المرتبطة بالتوازن التفاضلي على النحو التالي :

- القوة + المصلحة + المعايير = التوازن التفاضلي — توازن باتجاه خدمة صاحب القوة
 - وعي + تنظيم ← مقاومة ← تغير اجتماعي

التغير الاجتماعي الجوهري = مقاومة الخاضعين أكبر من القوة المحافظة القائمة³¹

الشكل رقم (02) : نموذج التوازن التفاضلي في النظرية السوسولوجية



المصدر: محمد عبد الكريم الحوراني , النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. ص 263

- بهذا الاجراء فإن نموذج التوازن التفاضلي , يبلور فكرة طرحت أكثر من مرة في الوظيفة الجديدة . كما طرحها إيان كريب , وهي تتضمن تأكيداً بأن نظرية

³¹ محمد عبد الكريم الحوراني , نفس المرجع , ص ص 257.262

الصراع يمكن أن تعتبر شكلا أو حالة خاصة من البنائية الوظيفية . إن لهذا الطرح ما يبرره منطقيا . فنظرية بارسونز صيغت بصورة تجريدية , كما مثل التوازن فيها إطارا مرجعيا , وتضمنت طروحات خصبة تعتبر بمثابة منطلقات لنظرية الصراع , وكل ما يمكن أن بريك التوازن يقدم منطقيا باتجاه نظرية الصراع . لكن عندما نطرح مسألة الاستقرار والتوازن على نظرية الصراع , فإنها تقف عاجزة عن التفسير . وكما يرى السكندر فإنها أي نظرية الصراع في هذه الحالة , إما أن تفسر الاستقرار بإرجاعه الى نوع من القسر , وتتجلى بذلك عن الطوعية , او انها تضطر الى تبني تعدد الأبعاد , ويعني ذلك إدخال عناصر الوظيفية البارسونية , ولكن كما هو واضح , فان نظرية بارسونز أكثر دقة في التنظيم .

- ولقد حاولنا توظيف هذه المقاربة لتفسير العلاقة الجدلية القائمة بين العمل النقابي وولاء الأساتذة لإدارة الثانوية والتي تقوم أساسا على المصالح المتضاربة , الا انه ومن خلال الدراسة الميدانية وإجابة الأساتذة على أسئلة الإستبيان يتضح حرص الطرفين على تحقيق الاستقرار النسبي داخل بيئة العمل الا أن هذا الاستقرار قائم على مبدأ المصلحة المشتركة على إعتبار وجود تفاضل في موازين القوى بين الأطراف فالإدارة تتحكم في مصدر المصالح المادية والاجتماعية للأساتذة والنقابة تمارس دور الخضوع أحيانا والمقاومة أحيانا أخرى في محاولة لكسب مقومات القوة واللعب على عامل الزمن لزيادة الوعي لدى أعضائها من أجل إحداث التغيير .

الفصل الثاني

العمل النقابي

تمهيد

أولا : نظريات النقابة

ثانيا: مبادئ وأهداف العمل النقابي

ثالثا : وظائف النقابات العمالية

رابعا : تصنيف النقابات العمالية

خامسا: أساليب العمل النقابي

سادسا: النقابة في الجزائر

سابعا: النقابات المستقلة في قطاع التربية

خلاصة

تمهيد

تكتسي الدراسة العمل النقابي أهمية بالغة على إعتبار أن النقابات من المنظمات الاجتماعية الفاعلة التي تسعى للدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية فهي تعمل للضغط على أرباب العمل والحكومات بطرق و أساليب متعددة من أجل تحقيق مطالبها وهذه الأخيرة تنبع من الواقع المعاش للعمال الذي يختلف باختلاف الزمان والمكان و باختلاف الأطر الايديولوجية والرجعة لهذ النقابات . وفي هذا الاطار مستعرض ضمن هذا الفصل لأهم النظريات المفسرة للعمل النقابي وأهم أهدافه ومبادئه ثم الى الوظائف النقابات وتصنيفاتها و أهم أساليب عملها ثم تطرق الى النقابة في الجزائر باستعراض وضع النقابات المستقلة في قطاع التربية المحاولة للإعلام بالجانب النظري لموضوع النقابة مما يخدم متطلبات أهداف الدراسة .

أولا : نظريات العمل النقابي

رغم محاولة جميع النقابات تحقيق أقصى فائدة للعمال إلا أن سياسة النقابة بقية متباينة ومختلفة وفق للإيديولوجية والمبادئ والأفكار التي تبنتها كل النقابة وقد قسم الدراسيين نوع وطبيعة العمل النقابي وعلاقة النقابة بأرباب العمل والحكومات إلى خمس اتجاهات نظرية أساسية وهي :

1- النظرية الاجتماعية: قسم ميشال" كروزيه michel crozier النظرية الاجتماعية المهتمة بالعمل النقابي والمفسرة له إلى خمس نظريات أساسية :³²

أ- وجهة النظر الوراثية : وتتعلق من أصل ونشأة النقابة وترى أنه يوجد أفراد استثنائيين استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين في ذلك الظروف المزرية التي كان يعيشها هؤلاء الأفراد برزت على إثرها الطبقة العاملة

ب- وجهة الوظيفية : اهتمت بالناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة المهام المنوطة بها ويرى أصحاب هذه النظرية أن دور النقابة مرتبط بالفعل المباشر ودور الأفعال المترتبة عنه

³² جورج فريدمان وبيار نافيل , رسالة سوسيولوجيا العمل , ترجمة حسين حيدر , منشورات عويدات بيروت , ص 142 . سنة 1985 .

داخل المؤسسة الإنتاجية علاوة على نشاطها الملازم لمناقشة ظروف العمل والأجور وكذا كيفية الحصول على استقلالية التنظيمات النقابية عن أرباب العمل او المسيرين وتركز بصفة خاصة على دراسة المفاوضات الجماعية وكيفية الاتفاقيات الجماعية .

ت-وجهة نظر البنيوية: تعتمد في دراستها للنقابات على بنية الداخلية لها أي دراسة الناحية التنظيمية لنقابة كبناء اجتماعي متميز له خصائص محددة تساعده على العمل بصفة مستمرة ومستقرة وهي بهذا تركز على الناحية البيروقراطية للنقابات لكن بالرغم من التعدد البنائي والهياكل يبقى أن قوة النقابة أو وضعها لا يرتبط أساسا بنوع التنظيم بقدر ما يرتبط بالعلاقات القائمة داخل المؤسسة على المستوى الأفقي و العلاقات العمودية بين القاعدة العمالية والمركزية النقابية

ث-وجهة نظر الإيديولوجية : ترى أن المحرك الأساسي للنقابات هو الإيديولوجية المتبناة والتي تعمل وفق لها وتسعى إلى تحقيق أفكارها ومبادئها بناءا عليها .فالحركات في البلدان الغربية والنامية قد انطلقت من الإيديولوجية الثورية . أما في الولايات المتحدة الأمريكية تندمج بعمق في الحياة الاجتماعية وهي قادرة على وضع الحلول المساعدة على تسوية الصراعات الكبيرة كما أنها تملك أساليب تنظيم الضغط على أرباب العمل و السلطة معا مما سبق يمكن القول بان النقابات في مختلف المجتمعات لا يمكن دراستها بمنعزل عن الإيديولوجية الفاعلة في المجتمع وأيضا العلاقات السائدة بين السلطة والمجتمع ككل وما ينجر عنه

ج-وجهة نظر التغييرية : تعتبر النقابة العمالية عاملا مهم في إحداث عملية تغير المجتمع الذي توجد فيه ولا تعتبرها وجدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع .

2- النظرية الأخلاقية : يرجع أصل هذه النظرية إلى القرن 19 في أوروبا ما أشهرها سان سيمونو برودون, انتقد هؤلاء الاشتراكيون الخياليين النظام الرأسمالي وكشفوا عن عيوبه وهبه وهاجموا حرية المنافسة ودعوا إلى تنظيم المجتمع الرأسمالي من جديد وإعادة التوزيع الثروات توزيعا عادلا³³

³³عبد المنعم الغزالي الجبيلي , الحركة العمالية والنقابية في العالم , مكتبة النهضة بغداد , ص.51

وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعامل والمساواة ويرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الاشتراكية والمثالية والمسيحية , لذلك فإن هذه النقابات سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف لأنها اهم وسيلة للقضاء على ألا عدالة التي تنتج تراكم الثروة لدى مالكي وسائل الإنتاج بينما الطبقة العاملة تزداد فقرا , لذلك كان من الضروري تشكيل النقابات بغية إعادة التوزيع الثروة بصفة عادلة بين جميع أفراد المجتمع غير إن هذه النظرية تعرضت للانتقادات شديدة لعدم انطلاقها من الواقع في حد ذاته وإنما اعتمدت على التصورات وأفكار نظرية مثالية عما يجب ان يكون وليس بناء على ما هو كائن

3- النظرية الثورية : ظهرت هذه النظرية على أنقاض الفكر الاشتراكي الخيالي لا يمكن تقسيمها إلى قسمين وهما

أ- الاتجاه التفاؤلي : بزعامة كارل ماركس حيث عالج موضوع النقابة في إطار التحليل قيمة العمل , عملية الصراع الطبقات وقوانين مجتمع فائض القيم وذلك ضمن مبادئ النظرية الماركسية , حيث بدا اهتماما كبيرا بالنقابة كأداة لتجمع العمال واتصالهم بما يولد لديهم وعيا طبقيًا حيث يرى أن تحديد العمال إنما هو من وضع العمال أنفسهم وليس من وضع المجموعات من المتأمرين ومن صنع أقلية ومن صنع إرادة خيرة .

إذن ظهور النقابات العمالية مرتبط بالتطور القوي الإنتاج ومطالب العمال ونضالاتهم الطويلة ضد الاستغلال الرأسمالي الذي نتجت عنه علاقات الإنتاجية متناقضة نتيجة انقسام المجتمع إلى طبقتين , طبقة مالكة لوسائل الإنتاج : وهي الطبقة الرأسمالية البرجوازية , والطبقة العاملة التي تقوم ببيع قوة عملها إلى رب العمل مقابل أجر زهيد لا يكفي لتجديد طاقاتها ليوم عمل جديد

كما يرى ماركس أن الطور المطلي للنقابات العمالية مرتبط بالتطور الرأسمالية واستغلالها لطبقة عاملة وهذا السبب موضوعي لسبب وجود اتحادات وتنظيمات ونقابات عمالية ويجب إلا تنحصر مطالبها في الجانب الاقتصادي المتمثل في تحقيق الأجور والظروف وبشروط العمل بل تتعداها إلى المطالب السياسية لان مالكي وسائل الإنتاج وبتحالف مع الدولة يسعون إلى التكتل وفرض إرادتهم على العمال والمطالبة بتبني قوانين ضد مصالح هؤلاء واللجوء إلى القمع

كتكسير إضرابات وعدم من الأجور وأمام التحالف تدرك الطبقة العاملة حاجاتها وضرورة امتلاكها لسلطة لاسيما أنها القوة الرئيسية في المجتمع³⁴

ب- **الاتجاه التشارومي** : يعتبر كل من لينين وروبرت ميشيلز Robert michels, ابرز من مثل هذا الاتجاه وهو استمرار للاتجاه السابق غير أنه يعتبر العمل النقابي أقل فعالية في تحقيق المطالب العمال كذلك بالنسبة لناحية التعبيرية في المجتمع فيرى لينين بان الكفاح وحده لنقابات لان يحقق تغيير ذابلا وان قصارى ما يمكن أن تصل إليه النقابات بكفاحها الاقتصادي هو أن تحسن قليلا من الظروف بيع العمال سلعتهم - قوة عملهم - وعندما يأتي الانكماش الاقتصادي تصبح النقابات العمالية عقيمة وثانيا أن الكفاح السياسي والثوري يجب إن يكون لم مكان , بل أولوية في عمل النقابات مع الاحتفاظ بالنشاط الاقتصادي وتسخير لخدمة قضية الثورة³⁵

- وعليه فهو يرى أن نجاح النقابات العمالية لن يتحقق إلا إذا توفر التأثير الإيديولوجي والإشراف السياسي للدولة , وقد أغفل الكثير من الجوانب التي تهتم بها النقابات وتساهم في نشأتها وتطورها منها الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية وال نفسية بالإضافة إلى انه ليس بالضرورة أن تتبنى النقابات العمالية أفكارا سياسية وتكون مراقبة من طرف الدولة , حيث انه في كثير من الأحيان يكون هناك تعارض بين سياستها ومصالحها .

- وأما روبرت ميشيلز Robert michels انطلق في تفسيره للنقابات العمالية من دراسة للبناء الداخلي للأحزاب السياسية , حيث قدم نظرة داخلية عن بنية ووظائف النقابات العمالية , ويرى أن النقابات العمالية لن تبقى على سعيها في تحقيق مكاسب العمال ودفاع عن مصالحهم بل ستصبح منظمة بيروقراطية في يد الأقلية المنتخبة القيادية وتعمل هذه الأخيرة على تحقيق مصالحها وفوائدها , والمحافظة على مكاسبها الذاتية بالمنصب القيادي والمكانة الاجتماعية , ومن هنا صاغ قانونه المعروف للقانون الحديدي للأوليباركية والذي يعني تركيز القوة في أيدي الأقلية³⁶

³⁴اوتكين , ماهي النقابات , مكتبة الأسد دمشق , ص50 .

³⁵ جمال البنا , التاريخ النقابي المقارن , مطابع الجامعة , القاهرة ص 161 .

³⁶عبد الله محمود عبد الرحمان , علم الاجتماع تنظيم , دار المعرفة الجامعية الاسكندرية 1994 , ص ص 185.190.

تعتبر أفكار " روبرت ميشلز " Robert michels مقبولة واقعيا غير انه أغفل بعض الجوانب منها تغيير بعض القادة لأفكارهم , وكذلك عدم معالجة الصراع الذي ينشأ بين قادة النقابة أنفسهم وكذا فكرة التكوين والتنقيف العمالي التي تقترب الهوة بين العمال والقيادة النقابية .

4- النظرية السيكولوجية : أبرز من يمثل هذه النظرية فرانك تامنباون frank tamenbaun وتعتبر المطالب المادية و الاقتصادية المتعلقة بالأجور والظروف العمل الهامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل حيث تركز على الجانب النفسي للعامل وتقوم على مسلمتين وهما :

الأولى : تعتبر النقابة العمالية تشكلها كرد فعل نفسي متعلقة بندرة مناصب العمل انطلاقا من بعدين , بعد داخلي متعلق بالعامل ذلك أنه يشعر عدم استطاعته الحصول على فرص اقتصادية خارج نطاق العمل و آخر خارجي هو عدم وجود فرص عمل نتيجة انخفاض الطلب على القوة العمل .

الثانية : تعتبر النقابة العمالية جماعة تحقق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل حيث تشعره بالأمان والثقة³⁷

في الواقع أن هذه النظرية لاقت عدة انتقادات منها أن العمال يطمحون فعلا للحفاظ على مناصب عملهم في ظل الندرة المنافسة والبحث عن جماعة تشعرهم الأمان , لكن هذا لا يعني أن العمال لا تهتمهم مصالحهم الاقتصادية خاصة تلك المتعلقة بالأجور والظروف العمل .

5- نظرية المضامين الاقتصادية : ظهرت هذه النظرية في بريطانيا وأبرز ممثليها بياترس beatrice وسيدني ويب Sidney webb تنطلق في تفسير نشأة النقابات العمالية من بداية العمل الصناعي وكيفية القضاء على النظام الطائفي مما أدى إلى ظهور ظروف وشروط عمل مغايرة خلقت الفجوة بين العمال وأرباب العمل , بحيث لا خيار للعمال سوى القبول بها والعمل ضمنها³⁸

³⁷ عبد الباسط محمد حسن , علم الاجتماع الصناعي , مكتبة أنجلو المصرية 1972 , ص 207 .

³⁸ عبد الباسط محمد حسن , مرجع سابق , ص ص 212.214.

فحسب هذه النظرية أن العامل إنسانا يسعى إلى إشباع حاجاته الاقتصادية وتحسين وضعه الاجتماعي إذ يجد نفسه عاجزا أمام رب العمل الذي يتمتع بالسلطة المطلقة , كما أن العامل مجبرا على القبول بكل الشروط الذي يفوضها صاحب العمل لكونه في منافسة مع زملائه

إذن وجدت النقابة العمالية للتحقيق من النتائج السلبية للمنافسة ولتحسين ظروف العمل ضرورة تحسينها والثاني يتعلق بالشروط الاستخدام داخل كل صناعة ومهنة لتخفيض المنافسة³⁹ هذه النظرية رغم كونها من النظريات المهمة في الدراسة النقابة العمالية إلا أنها ركزت على الجوانب المتعلقة بظروف العمل وأهملت جوانب أخرى تعم العمال وتأثر على مصالحهم مثل الجوانب الاجتماعية والنفسية السياسية .

ثانيا: مبادئ وأهداف العمل النقابي

أ- **مبادئ العمل النقابي** : تعد المنطلقات لتحديد مبادئ العمل النقابي واختلفت روى حول تقسيم هذه المبادئ لكن هناك تشبه إجماع على بعض العناصر المشتركة في جميع التقسيمات منها :

1- **مبدأ الإقناع** : ولعله أهم المبادئ إذ لا بد يكون الفرد مقتنعا كامل الإقناع بأهمية الممارسة النقابية ودورها في تحصيل حقوق العمال وكذا القدرة على مجابهة الضغوط خاصة إثناء حدوث أزمات اقتصادية وضرورة الخفض من المتطلبات والتخلي بالحكمة والمساهمة في عملية البناء .

2- **مبدأ الديمقراطية المركزية** : ويعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يركز عليه العمل النقابي ومعنى ذلك " أن تكون جميع القرارات الصادرة عن النقابة خاضعة للآليات الديمقراطية ويشارك فيه جميع الأعضاء هذه الآليات تمنح الأعضاء حق اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلتزم الأفراد بكل القرارات الصادرة عن هذه المجموعة وأضيف هنا بان هذا المبدأ هو الضامن لوجود استمرارية في العمل⁴⁰ .

³⁹حنان شطيبي, النقابة العمالية في الجامعة الجزائرية , رسالة ماجستير ,كلية العلوم الاقتصادية والتسيير , جامعة قسنطينة 2009 ص

. 49

⁴⁰حمود عقلة العنزي , المفاهيم العشرة في إدارة العمل النقابي ,الاتحاد الوطني لطلبة الكويت , فرع جامعة الكويت 2000, ص 04

3- **مبدأ القيادة الجماعية** : وهو المبدأ الذي يتجنب العمل النقابي الأخطاء المقصودة والغير المقصودة وكذا الاندفاع والأناية , وضرورة اتخاذ القرار ويتوفر هذا المبدأ بالاعتماد , على رأي الأغلبية والأخذ بالعين الاعتبار الأخطاء و آراء باقي الأعضاء ولكن يجب أن تكون إلزامية القرارات بجميع الأعضاء .

4- **مبدأ المراقبة والمحاسبة** : باعتبار العمل النقابي تنظيماً يجب أن يخضع كل عامل لديه وظيفة داخل النقابة لمراقبة أدائه وان تطلب الأمر فرض عقوبات في حالة تسجيل الأخطاء وكذا تشجيع الموفقين في أداء مهامهم والمثابرين .

5- **مبدأ المسؤولية الفردية** : بموجب هذا المبدأ فان كل نقابي مسؤول يتحمل نتائج ما يقوم به من وظائف ومهام نقابية , وخلال قيامه بعمله يتعرض العضو النقابي للمراقبة والمحاسبة من القيادات والأجهزة ومن قواعد الدنيا والتنظيم النقابي .

6- **مبدأ موضوعية الاختيار** : لتحقيق هذا المبدأ يجب على الأعضاء المنتمين التحلي بالموضوعية عند اتخاذ القرارات والابتعاد عن العاطفة والمصالح الفردية ولن يتحقق ذلك إلا بان يكون الفرد عملياً في اختياره .

7- **مبدأ النقد الذاتي**: سواء كان يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعي الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيداً عن التجريح وبصورة بناءة .⁴¹

ب- **أهداف العمل النقابي**: يهدف العمل النقابي لدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال لغاية تحسين الأوضاع المادية والمعنوية , هذا التعريف للأهداف واسع جداً وسيتم التمييز بين الأهداف المهنية والإستراتيجية والاجتماعية للعمل النقابي

1- **الهدف على المستوى المهني** : يهتم العامل النقابي أساساً بالمجالات التالية :⁴²
- السعي من اجل تحديد مدة العمل اليومي والأسبوعي والسنوي مع توفير مساحة من الراحة

⁴¹ بوربيع جمال , محاضرات في مقياس سوسولوجيا الحركات العمالية سنة الثانية ماستر تخصص تنظيم وعمل , جامعة صديق بن يحيى , ص 32 لسنة 2016

⁴² عبد الحميد الأمين , العمل النقابي أهداف ومبادئ , الحوار المتمدن , العدد 2210 بتاريخ 2014/05/28 <http://www.alhewar.org/debat/show>

- إرساء قواعد الأمن والحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية
- بناء منظومة للحماية الاجتماعية وللتأمين , وضمان المعاشات عند الشيخوخة والعجز والوفاة

- ضبط العلاقة بين العامل ورب العمل
- ضمان ممارسة الحقوق النقابية (تكوين النقابة والانخراط فيها - تقديم المطالب والمفاوضات الجماعية - تسهيل نشاط النقابيين من اجل الاتصال والاجتماع والتكوين) .

2- **الهدف على المستوى الاستراتيجي** : يهدف العمل النقابي في مستواه المباشر في المجتمع الرأسمالي الذي يسيطر على وسائل الإنتاج أرباب العمل بينما تبقى الطبقات العاملة مجردة من هذه الوسائل الإنتاجية إلى تحسين شروط الاستغلال دون القضاء على هذا الاستغلال وان المكتسبات التي يحققها العمال في ظل الموازين القوى السياسية حيث يتم التخلي عن العديد من الحقوق الأساسية بما في ذلك الحق في الشغل نفسه , ومفهوم الاستغلال يتمشى مع المجتمع الطبقي الذي يستحوذ فيه مالك وسائل الإنتاج منتوج الكادحين المجريين من وسائل الإنتاج , فالعمل النقابي إذا حصر في مستواه المباشر يظل عملا ضيق الأفق دون بعد استراتيجي , ويترك العمال في دوامة فارغة , لذا فان العمل النقابي بمفهوم التقدم , يربط العمل النقابي في مستواه المباشر بالهدف الاستراتيجي للعمل النقابي المتمثل في العمل النضالي من اجل بناء مجتمع خالي من الاستغلال .⁴³

كما تقوم النقابة بوظائف أخرى معترف بها داخل المؤسسات , فالنقابة تدير الخدمات الاجتماعية من خلال لجان المؤسسة , وتؤدي بعيدا عن المؤسسات ادوار مهمة فهي تدير تنظيمات اجتماعية من كل الأشكال وبالخصوص صناديق ضمان الاجتماعي والمنح العائلية وصناديق التقاعد وضمان البطالة وهي تشير على الإدارة في مسائل المتعلقة بالاقتصاد ومشاكل الاجتماعية , إن غلق باب الحوار العمال يدفع إلى نوع من التعاون التضامن فيما بينهم واللجوء إلى الإضراب للتعبير عن مطالبهم وهنا تتدخل النقابة كمثل شرعي للعمال وهذا السبب نفسه الذي دفع بالنقابة إلى النشاط السياسي من اجل الحصول عليه بطريقة مباشرة , فهناك علاقات وأبعاد سياسية مباشرة وغير مباشرة للنشاطات النقابية

⁴³ميلود قاسم , إشكالية عمل المنظمة في ظل التحولات الاقتصادية , دراسة حالة (الجزائر تونس المغرب) اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في التنظيم السياسي والإداري , قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية , كلية العلوم السياسية والإعلام , جامعة يوسف بن خدة , الجزائر 2010 ص 27.28

وهي لا تستبعد تكوين العلاقات مع الأحزاب سياسية أوإنها امتداد لهذه الأخيرة , وهذا ما تعرفه عادة من الأحزاب العمالية

وعليه يمكن القول إن مهام العمل النقابي لا تنحصر فقط عن العامل الاقتصادي والاجتماعي بل تتعداه لتحقيق أبعاد نفسية وتنقيفية وتنظيمية مرتبطة بالمصالح العمال المادية والمعنوية .

ثالثا : وظائف النقابات العمالية :

إن المهمة الأساسية الأولى للنقابة العمالية هي العمل على رفع الأجور ولكن مع مرور الزمن تغيرت الأوضاع وأثبتت الدراسات العلمية أن مساعي التنظيمات النقابية لا تنحصر في الدفاع عن المصالح الاقتصادية للعمال بل تتعداها إلى حاجات أخرى تطورت بتطور العلاقات العمل و التغيرات في الأبنية الاجتماعية المختلفة وعليه فان التنظيمات العمالية يمكن ان يكون لها دور مهم في العديد من النواحي منها

أ- **الناحية الاقتصادية :** لقد كانت الطبقة العمالية تعاني من الاستغلال البشع من طرف أرباب العمل وذلك من المراحل الأولى من تكوينها , حيث من تكن مباشرتهم تخضع لضوابط في ما يخص ساعات العمل وكذا الأجور وظروف العمل , وعليه فمن الطبيعي أن يركز نشاط الحركة العمالية على المطالب الاقتصادية والمادية كالمنح العائلية والظروف الأمنية والصحية للعمال في بيئة العمل بالإضافة إلى دوام العمل والحق في العطل المدفوعة الأجر وغيرها وعليه لعب العامل الاقتصادي دورا هاما في تنظيم العمال واتحادهم ضمن نقابات عمالية لدفاع عن مصالحهم والحد من المنافسة التي تزيد من بؤس العمال و ثراء أرباب العمل ولذلك طرحت النقابات فكرة إعادة النظر في بيئة المجتمع آنذاك وبقية هذه الروح الثورية تحرك بعض النقابات غير أن التطورات التي شاهدهتها المجتمعات الصناعية جعلت النقابة تغير من إستراتيجيتها وأسلوب عملها بحيث أصبحت تقوم بدور المهدئ للتوترات التي قد تظهر بين العمال والإدارة من اجل إحداث نوع من التوازن⁴⁴

⁴⁴ادريس بوالكعبيات , اتجاهات العمال نحو النقابة , رسالة ماجستير معهد علم الاجتماع , جامعة قسنطينة 1987 , ص 20

ب- **الناحية الاجتماعية** : النقابة كتنظيم تعمل على تنمية الدوافع الاجتماعية لدى العامل والاستجابة لها وذلك من خلال تعزيز إحساسه بالانتماء لقد كان نظام الطوائف الحرفية قديما يسيطر على الحياة الاقتصادية بحث كان الطائفة تعد محل العائلة حيث التالف والانسجام والتضامن بين أعضائها أين كان العامل يشعر بالأمان والاطمئنان وبعض زوال هذا النظام وظهور نظام المصنع ضعفت تلك الروابط وضعفت معها روح الإحساس بالانتماء وأصبح كل ما يربط العمال بالمصنع هو الأجر بالإضافة إلى الاستغلال البشع من طرف أرباب العمل والصراعات المستمرة معهم حال دون تكوين حياة اجتماعية هادئة .
وعليه فان النقابة تعيد للعامل مجتمعة وتعطيه إحساسا بالزمالة وتقدم له دور الاجتماعي يفهمه وتجعل لحياته معنى حين يشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم⁴⁵

ت- **الناحية النفسية** : إن طبيعة نظام المصنع المتميز بالعلاقات الفردية والصراع بين العمال وأرباب العمل أدى إلى شعور العامل بالاغتراب وعدم الرضا عن نفسه نتيجة لبعده عن الجماعات التي كانت تعطيه الإحساس بالثقة والاستقرار النفسي .
وضمن هذا النظام لا يوجد التضامن فزيادة الإحساس بالفردية يؤدي إلى قلق وعدم الانسجام بين العمال ضف إلى ذلك الصراع فيما بينهم والمنافسة الشديدة في العمل كل هذا يجعل العامل خارج إطار جماعة العمل وبالتالي عدم شعوره بالارتياح والرغبة في العمل .
كما إن التخصص الدقيق للعمل إلى أجزائه البسيطة وتكليف العامل بمرحلة صغيرة ومتكررة قتلت في القدرة على الإبداع والابتكار واستغلال كل طاقاته ومهاراته فولدت عنده الشعور بالتهميش والروتين الممل وكذلك إحساس بدعم الرضا عن نفسه وعن العمل ,وعليه فن انضمامه إلى نقابة يشعره بوجوده وكيانه بحيث يمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته وتطلعاته والعمل على تحقيقها كما تزيده الشعور بالإيمان والثقة بالنفس .

⁴⁵عبد الباسط محمد حسن ,مرجع سابق, ص 270

ث- **الناحية التنظيمية والتثقيفية** : من بين مقاصد التنظيمية التي تسعى إليها النقابة لم شمل العمال وجميعهم على مستوى المنشأة ,مستعملة في ذلك الوسائل الدعائية والتثقيف المشروعة حيث تجند مجموعة من الأشخاص على مستوى المنشأة او قطاع العمل لجلب العمال للانخراط فيها كما تعمل على توضيح الحقوق والواجبات للعمال " فالنقابة العمالية منذ نشأتها تنظيم يعمل على إنشاء الإطار الصالح لجميع العاملين في وحدات تنظيمية لتوحيد انتسابهم إلى نظام مشترك يكون مجالاً لنضالهم وميداناً لتشاور فيما بينهم بناء على مبدأ التضامن بين جموعهم⁴⁶

رابعاً : تصنيف النقابات العمالية :

إن ظهور الحركات العمالية وتطورها عبر مراحل زمنية مختلفة واختلاف أساليبها في حل المشاكل العمالية ,أدى إلى ظهور تصنيفات متعددة للنقابات العمالية ومن أهمها:

1- على أساس العمل الاجتماعي : ويضم قسمين وهما :

أ- **النقابات الحرفية** : هي عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون إلى حرفة واحدة بغض النظر عن المنشآت أو الصناعات التي ينتمون إليها وهي من أقدم الأشكال النقابية عرفها العالم فقد ظهرت في أول الأمر في كل من انجليز ثم فرنسا وذلك أعقاب الثورة الصناعية ومن الانتقادات التي وجهت لهذا الشكل من النقابات أنها تضعف موقف النقابات الفرعية أمام الإدارة لكون مصالح هذه النقابات الفرعية متعارضة فيما بينها⁴⁷

ب- **النقابات الصناعية** : تمثل كل من العمال الذين ينتمون إلى صناعة معينة بغض النظر عن المهن التي يقومون بيه أي أساس تكوين هذه النقابات ينبثق من الانتماء الصناعي إذن هي نقابات مفتوحة أمام جميع عمال القطاع الصناعي بدون تمييز أو إقصاء مهنة عن المهن الأخرى . وقد سائر ظهور هذا النمط من التنظيم النقابي انتشار المصانع الكبيرة ذات حجم الإنتاج الكبير ورغبة التنظيمات النقابية في ضم العمال الغير الفنيين إلى صفوف الحركة

⁴⁶مصطفى الفيلاي , مجتمع العمل مركز الدراسات العربية , ط1,بيروت ص 257 .

⁴⁷حنان شطيبي , النقابة العمالية في الجامعة الجزائرية , مرجع سابق ص 31

العمالية حتى يشكل قوى يواجهون بها أرباب العمل إلا أن هذا النمط من التنظيم النقابي واجهة انتقادات حيث يؤخذ عليه انه لا يسمح للنقابات بان تضع برنامج أكثر طموحا كالسعي لفرض إدارة العمال بغض النظر عن الصناعة التي ينتمون إليها على أرباب العمل⁴⁸

2- **على أساس السياسة النقابية :** ونقصد بالسياسة النقابية الخطة أو الإستراتيجية المتبعة التي تتبعها النقابة من اجل تحقيق مطالب العمال المادية والمعنوية وذلك اعتمادا على اطر مرجعية معينة ووسائل محددة وعلى هذا الأساس اعتمد على أربع أنواع وهي :

أ- **نقابات الأعمال :** نشأ هذا النوع من النقابات من اجل الدفاع عن مصالح الاقتصادية لأعضائها وهو نموذج نقابي يدعو لتفاوض حول عقود العمل ويرفض جميع الإجراءات الاجتماعية التي لا تخدم مصالح أعضائها⁴⁹

ب- **النقابات الثورية :** يتضح تعريف وسلوك النقابة الثورية كم خلال الإيديولوجية التي يتبناها تنظيما وقد ظهر هذا النوع من النقابات في عديد دول العالم مثل الولايات المتحدة الأمريكية أو فرنسا , وايطاليا ,اسبانيا وكذلك الأرجنتين وتعتمد هذه التنظيمات ذات الطابع الثوري على الفكر التحريري صاحب مبدأ الإضراب العام في شكل العصيان المدني والذي يهدف الى تدمير المجتمع البرجوازي كما انه يناقض الإضرابات الجزئية التي يعتبرها دعما للنظام الفردي غير ان هذه النظرة تغيرت عندما انفجرت فرنسا بكاملها بسبب الإضرابات الجزئية وتولد عنها اتجاهان , اتجاه يبحث في الكيفية التنظيمية لتحسين ظروف العمل , والاتجاه الثاني يريد إنتاج مجتمع يحارب جميع أشكال الاستغلال , لم يصمد هذا التيار بعد حرب العالمية الأولى وأصيب بالضعف بسبب تقوية وتدعيم الجهاز العمومي وتغيير الأنماط الاقتصادية مما أدى إلى جعل الإضراب العام يبتعد عن الصراع الواقعي للمنظمات النقابية وكذلك بسبب رغبة الأحزاب السياسية احتواء المنظمات النقابية مثل الأحزاب السياسية الاشتراكية والأحزاب الشيوعية وعلاقتهم بالنقابات⁵⁰

⁴⁸حنان شطيبي , مرجع نفسه ,ص 32

⁴⁹ميلود قاسم ص 31

⁵⁰ميلود قاسم , نفس المرجع ص 32

ت- **النقابات الإصلاحية** : تهدف إلى تحسين ظروف العمل كالتخفيف من ساعات الدوام ورفع الأجور ووضع نظام ضمان الاجتماعي دون رفضها لنظام اقتصادي و السياسي القائم بل تحاول التكيف والتعامل معه بالمبدأ الأساسي الذي تعتمده وعدم الدخول في الصراع والمواجهة وإنما تركز على الاهتمام بالمسألة المطالبة المتعلقة بالنواحي المهنية والاجتماعية للعمال مستعينة في ذلك بالوسائل السلمية كالمفاوضات الجماعية التي تتبناها للوصول إلى اتفاقية جماعية.⁵¹

ث- **النقابة المشاركة في السلطة** : تتميز هذه بعدم لجوئها إلى سلاح الإضراب فليس هذا مجال للمعارضة , مادامت المشاركة في جهود التنمية ولقد ظهر هذا النمط في كل من النقابات السوفييتية والألمانية , ودول التي تتبنى هذا النوع من المنظمات ارتكزت على ما يسمى بالمجالس العمالية التي تقوم بدور المسير من اجل تحقيق التوازن داخل المنشأة , وكخلاصة فان هذا التشكيل قد ارتبط بدور الاتحاد السوفياتي سابقا وتتميز بتابعية للحزب الشيوعي المعبر والمدافع عن تطلعات العمال.⁵²

خامسا :أساليب العمل النقابي :

تعتمد النقابات العمالية على مجموعة من الأساليب في سعيها للحصول على اكبر قدر ممكن من المزايا المادية والمعنوية للعمال ومن أهمها :

1- **المفاوضة الجماعية** : تعتبر المفاوضة الجماعية من أهم آليات النقابية العمالية ذلك ان النقابات العمالية تدافع عن مصالح العمال مواجهة أصحاب العمل الذين يتمتعون بمركز اقتصادي قوي يمكنهم من فرض شروط جائرة على العمال فكان السبيل أمام العمال لتعديل هذه الشروط هو المفاوضة الجماعية وهو ما يوطد دور هذه الآلية النقابية في تحقيق مطالب العمال⁵³

⁵¹ميلود قاسم , نفس المرجع ص 35

⁵²حنان شطيبي , المرجع سابق ,ص36

⁵³عبد الباسط عبد المحسن , النظام القانوني للمفاوضة الجماعية , دار النهضة العربية القاهرة , 2000, ص 02

المقصود بالمفاوضة الجماعية : المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وأرباب العمل من اجل :

- تحسين شروط ظروف العمل وأحكام الاستخدام
- التعاون بين طرفي العمل للتنمية الاجتماعية العمال المنشأة
- تسوية المنازعات بين العمال وأرباب العمل

وجاء في الاتفاقية الدولية 154 لسنة 1981م بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية إن تعبير المفاوضة التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو وحدة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة منظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من اجل :

- تحديد شروط العمل و أحكام الاستخدام
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم أو منظمة أو منظمات عمال

وتشير إلى كثرة التعريفات الفقهية للمفاوضة الجماعية ويظهر مما سبق أن المفاوضة الجماعية وسيلة تقوم على الرضا والحوار والتشاور بين العمال وأصحاب الأعمال للتنظيم شروط العمل وظروفه , وهي بذلك آلية نقابية ظهرت في كنف الحركة النقابية⁵⁴

خصائص المفاوضة الجماعية :

- المفاوضة الجماعية آلية جماعية ومباشرة وطوعية
- وسيلة سلمية و متميزة
- إطار لترجمة توازن القوى بين الأطراف
- مرحلة تمهيدية لإبرام اتفاقية العمل الجماعية⁵⁵

⁵⁴محمد احمد اسماعيل , دور المفاوضة الجماعية في تنظيم علاقات العمل , دار النهضة العربية القاهرة , 2002 , ص 15

⁵⁵رمضان عبد الله صابر , مرجع سابق , ص 11

الموضوعات الرئيسية في المفاوضات الجماعية

- المفاوضات الجماعية بشأن الأجور
- المفاوضات الجماعية بشأن ساعات العمل
- المفاوضات الجماعية بشأن العطل
- التفاوض بشأن السلامة والصحة المهنية⁵⁶

النتائج المرتبة: إذا نجح أفراد التفاوض في الاتفاق حول حل الموضوعات محل النزاع يتم إبرام اتفاقية جماعية تتضمن المسائل التي كانت محل خلاف بين طرفين , وتعد المرجع في تنظيم المسائل المطروحة على التفاوض فيما تعلق بحقوق والتزامات الطرفين ولا يجوز لأي طرف الخروج عليه⁵⁷

أما إذا فشلت المفاوضات الجماعية في وصل إلى تسوية حول الأمور التي كانت مطروحة على التفاوض فيكون للأطراف الحرية في اللجوء إلى الوسائل الأخرى مثل التوفيق والوساطة والتحكيم والإضراب والإغلاق .

ويحصر على صاحب العمل إثناء سير المفاوضات لاتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة لتفاوض إلى عند قيام حالة الضرورة والاستعجال ويشترط ان يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتا⁵⁸

وخلاصة القول في المفاوضات الجماعية إن المفاوضات وسيلة سلمية هامة في حل النزاعات العمل وهي مشروعة بمقتضى القانون والاتفاقيات الدولية كما أنها أهم آليات النقابات العمالية في الدفاع عن مصالح العمال ومطالبة بحقوقهم .

2- **الإضراب باعتباره آلية نقابية:** عندما تجتاز النقابة طريق التكوين الطويل وتتكون تكويننا حرا اختياريا فإنها تجابه حقيقة قاسية , حقيقة تجعل من النهاية التي انتهت إليها بداية تبدأ منها وتعيدها كما كانت عليها فالنقابة ليست غاية في حد ذاتها وإنما هي وسيلة لتحقيق

⁵⁶سلامة عبد الثواب , المفاوضات الجماعية بشأن قانون العمل , دار النهضة العربية القاهرة , 2002 ص 64

⁵⁷عبد الباسط عبد المحسن , مرجع سابق , ص 21

⁵⁸عبد السلام عياد , المفاوضات الجماعية , دار الجامعة الجديدة مصر 1992 , ص 27

غاية في الدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم وإذا لم يكن لدى النقابة من الوسائل ما تحقق به هدفها فإنها ستكون حبرا على ورق ولا قيمة لها⁵⁹

والواقع أن الإضراب سبق الاتفاقية الجماعية بل انه في كثير من الأحيان سبق تكوين النقابة نفسها أو أداء إلى هذا التكوين ونشير هنا إلى حالات الإضراب والتي وقعت قبل ظهور النقابات والنظام الرأسمالي كما حدث عندما امتد الفساد إلى الطوائف الحرفية وجارت على حق العمال بل ان الوثائق التاريخية تشير إلى وقوع العديد من حركات الإضراب في الحضارات الإنسانية القديمة مثل الحضارة الفرعونية و الإغريقية والرومانية وإذا كانت النقابة العمالية في المجتمعات الرأسمالية قد استطاعت أن تجبر الرأسماليين على أن يجلسوا على قدر المساواة مع عمالهم حول مائدة المفاوضات فان الفضل الأعظم في ذلك يعود القدر النقابة - حالة تعنت الرأسماليين - على ممارسة حق الإضراب الذي يخسر هؤلاء الرأسماليين أضعاف ما يخسرونه لو قبلوا شروط النقابة فوجود الإضراب عامل الأساسي في نجاح المفاوضات الجماعية , وقد جاهدت النقابات طويلا في إقرار حق الإضراب .⁶⁰

ويعرف الإضراب على انه الانقطاع الجماعي عن العمل هدفه الضغط على المؤجر للحصول على تنازلات أكثر ويعتبر الإضراب جزء أساسي في عملية المساواة .

والإضراب من حيث كفيته يأخذ إشكالا مختلفة فهو تهديدي (يوم واحد مثلا) , أو مفاجئ لمدة قصيرة أيضا , أو دوري أو بطئ وطبعا يتم تنفيذه بعد إتباع الإجراءات المنصوص عليها قانونيا⁶¹

3- **التوفيق والتحكيم** : عندما يتعد الوصول إلى اتفاق بين النقابة والإدارة يرضي الطرفين بشأن موضوع ما , فلا بد من دخول طرف ثالث لمساعدتهم على التوصل إلى اتفاق معين يحاول تقريب وجهات النظر ويكون طرفا محايدا لا يتخذ أي قرار كحل يلزم به الطرفين أما التحكيم فهو العملية التي تقوم بها الطرف الثالث بجمع مع الحقائق والمعلومات من الطرفين المتنازعين لكي يتم التوصل إلى القرار الملزم لطرفين .

⁵⁹ جمال البنا , الحرية النقابية , ج2 , الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل , ص 05 .

⁶⁰ احمد البراعي , الثورة الصناعية وأثارها الاجتماعية والقانونية , دار الفكر الإسلامي , القاهرة 1988 , ص 284 .

⁶¹ عبد الباسط عبد المحسن , الإضراب في قانون العمل , رسالة دكتوراه , كلية الحقوق , جامعة القاهرة 1992 , ص 06 .

وعليه فان كل من الموقف والحكم طرف محايد غير أن الحكم يدخل كالقاضي يصدر القرار والحكم في الموضوع الملزم لطرفي النزاع , أما في حالة التوفيق فصاحب القرار هم أطراف النزاع .

4- استصدار التشريعات : تعتبر هذه الوسيلة أيضا من أهم الوسائل التي تستهجنها النقابة بغية ضمان حقوقها في تلجأ إلى المحاولة استصدار قوانين تضمن من خلالها حقوقها وحقوق العمال , فيعتبر قوانين العمل الصادرة سنة 1990م مثل قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وحق الإضراب والقانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية , والقانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي من بين تلك القوانين التي تضمن للعمال مجموعة من الحقوق .⁶²

إضافة إلى القوانين السالفة الذكر وغيرها , هناك الاتفاقيات الجماعية الناتجة عند المفاوضات الجماعية وكذلك قرارات التحكيم والأحكام والقرارات القضائية فكلها تعتبر نافذة في حق رب العمل وملزمة له

وعلى العموم فان النشاط النقابي يتلخص في الدفاع عن مصالح المادية والمعنوية للعمال باتخاذ وسيلة الناجحة لتحقيق الأهداف المسيطرة ولكن يتم ذلك بنجاح , فان النشاط النقابي يعتمد على مجموعة من العوامل يمكن إجمالها فيما يلي :

- نوعية القطاع فإذا كان استراتيجيا كانت النتائج المحققة إيجابية
- التخصص المهني والكفاءة العمالية أي انه كلما كان المستوى التأهيلي للعمال عاليا كلما كان نشاطهم فاعلا .
- وحدة وشكل التنظيم النقابي ومعناه مدى توحيد العمال وتماسكهم في سبيل تحقيق أهدافهم إضافة إلى تفاني المسؤولين النقابيين في خدمة المصالح العمالية .
- الإمكانيات المادية للنقابة العمالية حتى تكون قادرة على مجابهة رب العمل خاصة في فترة الإضراب .

⁶²الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية , العدد 06, الصادرة بتاريخ 11 رجب 1420هـ

ومن هذا المنطق يمكن حصر آليات العمل أو النشاط النقابي على النحو التالي :

- الضغط عن طرق التوجيه العمالي من اجل اختيار الأعضاء النقابيين كمثلين لهم في لجان المؤسسات
- الاعتماد على المفاوضات الجماعية وكذلك اللجوء إلى الإضراب
- الاعتماد على الحكومة وتوجيهاتها في تمرير بعض الأهداف وتحقيقها بصفة رسمية وقانونية

وبناء على ما سبق يمكن القول أن السياسية النقابية اليوم تركز على أسلوبين أساسين وهما الصراع أو النزاع أو التعاون , وتكون النقابة في حالة الصراع ونزاع مع أرباب العمل أو السلطة أثناء الأزمات الاقتصادية وتعتبر النقابة الفرنسية أكبر ممثل لهذا الأسلوب نتيجة لكثرة المواجهة مع أرباب العمل ,في حين تتميز النقابة الأمريكية والبريطانية بنوع من التعاون غير الثابت والحذر الخاصة إثناء التسريح العمال نتيجة الأزمات الاقتصادية والسياسية والليبرالية المغرضة الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض عدد المنخرطين وبالتالي أضعاف النقابة .

أما النقابات التي تخرج من الأزمات بفضل النتائج فهي النقابات التعاونية خاصة الألمانية منها التي تعتمد على تسير المشترك

سادسا : النقابة في الجزائر :

لقد ظهرت التعددية النقابية في الجزائر حديثا ويمكن إن يؤرخ لها مع بداية الانفتاح الديمقراطي في نهاية الثمانينات, وذلك بعد 30 سنة من الأحادية السياسية والنقابية .

ويمكن أن يقسم تاريخ الحركة النقابية في الجزائر إلى ثلاث مراحل أساسية ,الأولى ذات صلة وثيقة بالحركة التحرير الوطني , والثانية غلب عليها سيطرة الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA أما الثالثة فقد عرفت التعددية النقابية نتيجة لهذا الانفتاح .

1- **النقابية وحركة التحرير الوطني** :إن الحركة النقابية تمتد جذورها في تاريخ الحركة الوطنية بحيث أول نقابة أنشئت هي اتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA بتاريخ 24 فيفري 1956م من طرف النقابيين الجزائريين المنخرطين من الكنفدرالية العامة للعمل والكنفدرالية الفرنسية للعمال المسحيين CFFC واستقطبت أبناء المدن بينما 90% من السكان كانوا من الريف ولم يكونوا آنذاك منخرطين .

إن إنشاء اتحاد العام للعمال الجزائريين كان من اتجاه حركة التحرير الوطني كردة فعل على البرودة التي أبدتها النقابات الفرنسية والتيار اليساري بصفة خاصة اتجاه الاستعمار الفرنسي وبقي الاتحاد في حالة تهميش عن الحركة السياسية ولاسيما عن الأطارات الحركة المسيرة وربما بفضل هذه الهوة الفاصلة وهذا الابتعاد عن الحركة السياسية استطاع الاتحاد انب يستفيد نوعا من الاستقلالية فيما بعد بالنسبة لحزب جبهة التحرير الوطني FLN إلى الاستقلال⁶³

2- تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين: إن استقلالية الاتحاد العام للعمال الجزائريين لم تدم طويلا بعد الاستقلال حيث داهمت قوات الشرطة مقرات الاتحاد في أول مؤتمر له في فيفري 1963م ,معبرة بهذا التدخل عن وضع الاتحاد تحت السيطرة الدولة .

وابتداءا من هذا التاريخ غلب على العلاقة بين الاتحاد والسلطة الدولة بوضع يد الدولة على النقابة العمال الميثاق الوطني لسنة 1976م ,يجعل من النقابة أحد أجهزة السلطة "ما اتسع القاعدة الاقتصادية الاشتراكية لم تعد النقابة أداة لمحاربة السلطة المستقلة , وإنما جزء لا يتجزأ من السلطة " , بالإضافة بسيطرة الاتحاد وتوجيهه كم طرف الدولة تم اعتماد من بداية جانفي 1981م ما يلي :

- كل مسؤول نقابي يجب أن يثبت انخراطه في حزب جبهة التحرير الوطني , الحزب الوحيد آنذاك وهكذا انحصر دور النقابة في الدفاع عن الدولة وتطبيق تعليماتها

- الإضراب باعتباره ممنوع في القطاع العام (وهذا القطاع الغالب في الاقتصاد الجزائر) فان النقابة مكلفة بتوقع أي إضرابات مرتقبة إن لم نقل إيقافها .⁶⁴

3- ما بعد أحداث أكتوبر 1988م :عرفت الجزائر في أواخر الثمانينات أزمة متعددة الجوانب أدت إلى أحداث أكتوبر 1988م ومن ثم إلى مرحلة الإنتاج السياسي والاقتصادي , وفي هذه الفترة تم اعتماد دستور جديد عن طريق الاستفتاء بتاريخ 23 فيفري 1989م , جاء إلغاء نظام الحزب الواحد وفتح المجال أمام حرية الجمعيات والمادة 54 لضمان حق الإضراب

⁶³مسعودي أحمد , أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم علم الاجتماع . كلية العلوم الاجتماعية . جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان, الجزائر . 2015. ص 158.

⁶⁴نفس المرجع , ص 159.

إن في هذا الجو مع الانفتاح الديمقراطي تم إصدار قانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990م يقرر لأول مرة التعددية النقابية , هذا القانون يعيد النظر في سيطرة الاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ الاستقلال تم محاربته بشدة من طرف الاتحاد بحيث وجود نقابات أخرى يخيف الاتحاد لفقدان بعض الامتيازات لاسيما بالنسبة للإطارات بحكم مشاركته في مختلف المجالس الهيئات الاجتماعية واللجان المشاركة في تسيير المؤسسة العمومية واستطاع مع ذلك أن يفرض الحكومة الحال على ما هو عليه فيما يخص لجان المشاركة.⁶⁵

4- **وضعية الفعل الاجتماعي** : منذ بداية التسعينات هناك العديد من النقابات التي أنشأت في ظروف جد صعبة ومسار سياسي غير ملائم , لاسيما بعد فوز الجبهة الإسلامية للإنقاذ FIS في الانتخابات البلدية في جوان 1990م , وإيقاف المسار الانتخابي بعد نجاح نفس الحزب الانتخابات في ديسمبر 1991م .

من جبهة الاتحاد العام للعمال الجزائر بين ابتداء من هذه المحطات الصعبة في تاريخ البلاد أعاد توجيه نشاطه في إطار إستراتيجية سياسية تتمثل في تدعيم اللجنة الوطنية لإنقاذ الجزائر CNSA التي أنشأت في جانفي 1992م , حيث دعمت هذه الأخيرة CNSA المؤسسة العسكرية إيقاف المسار الانتخابي وإقالة الرئيس والالتزام السياسي بمحاربة الإسلاميين.⁶⁶

سابعا : النقابات المستقلة في قطاع التربية :

ان تعدد النقابات يؤدي إلى تقوية وتدعيم القوة النقابية المطالبة بحقوقهم وإشراكهم في إعداد عقود العمل الجماعية وبحكم تعدد القطاعات النشاطات يمكن أن تتجمع النقابات في اتحاد او اتحادات مهنية ليكون هذا التجمع أشد تنظيما , كما يمكن أن يكون هذا التجمع على أساس إقليمي أو مهني .

يمكن ان تؤدي التعددية النقابية إلى المنافسة بين النقابات المختلفة على الخدمة العمال ورفع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي والمهني من خلال تقديم الخدمات والتعليم والتدريب , كما يمكن ان تكفل التعددية ممارسة ديمقراطية أفضل داخل النقابة وتسمح لتقييم المستمر للأداء

⁶⁵ نفس المرجع , ص 160.

النقابي فوجود نقابات سيدفع العمال للاختيار ويحطم الاحتكار ويحمل النقابة أن تعمل في مناخ المنافسة.⁶⁷

اذ يعد قطاع التربية من بين أهم القطاعات التي شهدت التعددية النقابية ونذكر من ابرز التنظيمات القطاعية المستقلة في هذا القطاع ما يلي :

المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST نقابة وطنية مفتوحة لكل التعليم الثانوي والتقني تأسست في 2003/04/17م مستقلة عن وصاية حزبية وعن مؤسسات الدولة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية و الاتحاد الوطني للعمال التربية والتكوين UNPEF منظمة نقابية حرة معتمدة بتاريخ 1990/10/28م وهو عضو في الأمم المتحدة للتربية والاتحاد الإسلامي الدولي العمل , والنقابة الوطنية للعمال التربية SNTE منظمة نقابية مستقلة ديمقراطية غير حكومية معتمدة بتاريخ 2000/04/15م ومجلس ثانويات الجزائر CLA تنظيما ديمقراطيا موحد مفتوحا لجميع أساتذة العاملين في طور التعليم الثانوي والتقني SNAPEST , والنقابة المستقلة للعمال التربية والتعليم SATEF , والاتحادية الوطنية للتربية UNE تابعة للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية.⁶⁸

النقابات المستقلة والإضرابات : تبنت الجزائر منذ عام 1990م مبدأ الحوار الاجتماعي وقد حققت الاتحاد العام للعمال الجزائريين عدة انجازات والآن دخل الاتحاد في مرحلة تجديد العقد الاقتصادي والاجتماعي من خلال عقد القمة الثلاثية 29-30 سبتمبر 2011م صمت ممثلي الحكومة وممثلي المركزية النقابية وممثلي أرباب العمل , وبخصوص موقف النقابات المستقلة من عقد الثلاثية فقد نظمت نقابات التربية لإضراب يوم 29 سبتمبر 2011م , تنديدا بإقصائها من لقاء الثلاثية وقد تم الاتفاق على تنظيم تجمع الاحتجاجي وذلك في إطار " مابين النقابات " بالتوازي مع انعقاد الثلاثية لتعبير عن تنديد القوي بإقصاء النقابات المستقلة في التوظيف العمومي من لقاء الثلاثية وبغرض المطالبة بمراجعة قيمة النقطة الاستدلالية , وإلغاء المادة 87 مكررة ورفع الحد الأدنى للأجور 35 الف دينار جزائري مع استحداث منحة خاصة ترتفع كما ارتفاع مؤشر المعيشة مثلما معمول به في باقي الدول .

⁶⁷ منير صوالحة, الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر, دراسة منشورة في مجلة علوم الإنسان والمجتمع, العدد 10, جامعة تبسة الجزائر, جوان 2014 ص 07.

⁶⁸ نفس المرجع , ص 08.

وصنفت النقابات المستقلة في مختلف القطاعات لقاء الثلاثية وما أسفر عنه من نتائج

بالأحداث "ولم يلبي أيا من المطالب الاجتماعية لمستخدمي التوظيف العمومي واعتبرت أن هذا اللقاء أبقى الأمور في نقطة الصفر على اعتبار أن الحكومة تحاور نفسها طال أن المتفاوض بإسم العمال -حسبهم- هو المتحدث باسم الحكومة ومطالب بالمصادقة على قراراتها وبخصوص الإضرابات فكانت يسبب ثلاثة ملفات أساسية وهي :

- مراجعة النظام التعويض لموظفي التربية بما يضمن العدالة والانسجام مع باقي القطاعات
- إعادة النظر في القانون الأساسي لعمال التربية لتدارك الإختلالات الناجمة في التصنيف والترقية والإدماج في بعض الأسلاك
- تسير أموال الخدمات الاجتماعية بكيفية تراعي مبدئين أساسيين وهما : - الانتخاب والتضامن .

واهم الإضرابات التي قامت بها النقابات المستقلة في قطاع التربية (مجتمعة أو منفردة) نذكر منها: - إضراب وطني شامل بدءا من 08 نوفمبر 2009م وقد استمر هذا الإضراب حوالي 24 يوما . - إضراب وطني شامل بدءا من 24 فيفري 2010م والذي كانت مدته أسبوع وتم تجديده لأسبوع آخر , لكن الوزارة قامت بتوجيه تهديد صريح للنقابات بوقف الإضراب بعد أنقذت المحكمة بعدم مشروعيته وأمهلته المضربين حتى 08 مارس 2010م للعودة للعمل وإلا تسلط عليهم عقوبة العزل من الوظيفة العمومية وقد سارعت النقابات لوقف الإضراب دون تحقيق أي مطلب من المطالب المرفوعة .

كما التزمت الوزارة لعدم خصم أيام الإضراب مع إلغاء كل متابعات القضائية وتابعات الإدارية ضد جميع المضربين على ان يتم استدراك ما فات من الدروس حسب الظروف المؤسسات التربوية كل ولاية , بعد علم من الإضراب السابق عادة حركة الاحتجاجية مع إضراب آخر كام مزعم القيام به بتاريخ 25-26-27 افريل 2011م من طرف نقابتي UNPEF و CNAPE , لكن تم تعليقه بالنظر إلى الاتفاق موقع مع وزارة التربية لتحقيق كل المطالب المرفوعة في محضر الجلسة المؤرخ في 21 افريل 2011م .

ومع الدخول المدرسي 2011-2012م هددت النقابات المستقلة مرة أخرى وبنفس المطالب المرفوعة سنة 2009م مع ازدياد عدد المطالب في كل مرة وقد بادرة الوزارة دعوة نقابات التربية لعقد لقاء في 09 سبتمبر 2011م مع أمين العام للوزارة وبحضور ممثلي عن وزارة المالية والمديرية العامة للتوظيف العمومية وقد تمخض عن هذا اللقاء جملة من القرارات دونت في محضر اجتماع وقامت النقابات بتسويقها عالميا كانتصار حققته لعمال التربية رغم أن الأمر كان مجرد وعود مؤجلة وقرارات يتأمل صدورها قبل نهاية 2011م⁶⁹

وبالعودة إلى ما صدر من قرارات وبيانات ومحاضر اجتماعات يمكن تلخيص نتائج المتوصل إليها غاية سنة 2012م في ما يلي : بخصوص ملفات التعويضات تم تطبيق النظام الجديد لتعويضات بجميع المنح والعلاوات القديمة والجديدة بما فيها منحة الخبرة البيداغوجية ومنحة تحسين الأداء التربوي بأثر رجعي وعلى أساس الأجر القاعدي الجديد باعتبارها من تاريخ 01 جانفي 2008م , كما تمت الموافقة على منحة التأهيل ويتم احتسابها على أساس الأجر الرئيسي (الراتب الأساسي أو القاعدي + الخبرة المهنية) بدل من الأجر الأساسي كما هو معمول به في باقي القطاعات وبأثر رجعي ابتداء من 01 جانفي 2008م , وفي ما يتعلق بملف الخدمات الاجتماعية تم تعيين لجنة مشتركة من وزارة التربية الوطنية ونقابات القطاع التربوية لدراسة الملف وهذا الصدد ألغي القرار الوزاري رقم 158/94 المؤرخ بتاريخ 22 أوت 1994م المتضمن كفايات تسير الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية وعض بقرار آخر صدر عن اللجنة المشتركة .

⁶⁹Jean-Guy Vaillancourt , **Mouvement ouvrier et nouveaux mouvement**

sociaux, l'approché Alain Touraine, note critique, in « cahiers de recherche

scientifique », n° :17, canada, 1991p45

خلاصة

من خلال ما جاء في الفصل يتضح أن العمل النقابي عاش مراحل تاريخية فكرية متعددة شهد خلالها تطورات هامة كان لها أثر بالغ على الممارسات النقابية وعن العلاقة بين النقابات وبين أرباب العمل والحكومات عبر العالم . والنقابة في الجزائر جزء من هذا الكل . حيث تطور العمل النقابي إزدهر خاصة بعد التعددية النقابية وكان قطاع التربية الميدان الشاهد على فعالية النقابات وتطور أساليبها وقوة نضالها في تحقيق أكثر مكاسب مادية اجتماعية للعمال .

الفصل الثالث

الولاء التنظيمي

تمهيد

أولاً : أهمية وخصائص الولاء التنظيمي .

ثانياً : ركائز ومحددات الولاء التنظيمي .

ثالثاً : مراحل الولاء التنظيمي

رابعاً : أنواع و أبعاد الولاء التنظيمي .

خامساً : العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي .

سادساً : سمات اصحاب الولاء التنظيمي .

سابعاً : آثار الولاء التنظيمي .

خلاصة

تمهيد :

تسعى المنظمات إلى تحقيق الفعالية واستمرار النجاح والوصول إلى الجودة الشاملة ولتحقيق ذلك فهي تحتاج إلى مصادر بشرية ومادية وبنى وهياكل تنظيمية , ويعد العنصر البشري الأهم من بين كل هذه العناصر فهو رأس المال الحقيقي لكل منظمة ومن خلاله يتحدد مستوى أدائها , وقد حظي البعد الإنساني بهذا الإهتمام في المنظمة بعد ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية التي أعطت للفرد المكانة المناسبة واهتمت بسد حاجياته وتلبية رغباته بهدف إثارة رغبته وتحفيزه وضمان بقائه . بالإضافة إلى ضمان ولائه وإخلاصه لها ولأهمية الولاء فقد حظي بإهتمام في مجال السلوك التنظيمي وعلم إجتماع التنظيم والعمل ,حيث قام الباحثون بعدد الدراسات بهدف الكشف عن العوامل المحددة والمؤثرة فيه وتحديد أبعاده , وهذا ما سنسعى لتوضيحه من خلال هذا الفصل .

أولا : أهمية وخصائص الولاء التنظيمي :

أ- أهمية الولاء التنظيمي :

يعد الولاء التنظيمي جزءا من المفهوم الكلي ذلك أن الولاء قد يكون لعدة أمور في حياة الفرد مثل: المنظمة، الأسرة، الوظيفة، المهنة، النقابة أو جماعة العمل وجماعة الرفاق أو غير ذلك ولهذا لاقى الولاء التنظيمي اهتماما واضحا من الباحثين والدارسين في مجال الإدارة في العصر الحديث لما له من علاقة إيجابية بفعالية المنظمة ودرجة إنجاز العمل فهو يعبر عن إتجاه الفرد نحو منظمته واعتزازه بها واستعداده للدفاع عنها وعن سمعتها بسبب الإيمان القوي بأهدافها وقيمتها، مما يدفعه إلى بذل جهود إضافية في العمل محاولا أن يكون عنصر قوة في بقائها ومنافستها للمؤسسات الأخرى.

وقد أشار العديد من علماء الإدارة والباحثين إلى أهمية الولاء التنظيمي على مستوى الفرد أو الإدارة نظرا لارتباط الولاء التنظيمي بعوامل عدة ذات أثر كبير على الأفراد أو المنظمة على حد سواء فالولاء التنظيمي مرتبط بسلوك الفرد ونشاطاته كالتحول الوظيفي والغياب الفعالية في العمل كما أنه ذو علاقة وثيقة بالرضا الوظيفي والإستقلالية و وتحمل المسؤولية في العمل

وصراع الأدوار وهو مرتبط كذلك بالسمات الشخصية للموظف كالعمر، الجنس والحاجة إلى الإنجاز مما يسهل إمكانية التنبؤ بهذه القضايا الهامة في مجال العمل.⁷⁰

كما أن ارتفاع درجة الولاء التنظيمي للأفراد العاملين يقلل من معدل دورانهم في العمل ويحسن مستوى أدائهم، وقد يمتد الولاء التنظيمي إلى الحاجة الخاصة للأفراد خارج نطاق العمل. حيث يشعر الموظف ذو الولاء التنظيمي المرتفع بدرجة عالية من الرضا والسعادة والإرتباط العائلي. كما أن الولاء التنظيمي عنصر أساسي لقياس مدى التوافق بين الفرد والمنظمة التي يعمل فيها. فالأفراد ذو الولاء التنظيمي المرتفع يميلون إلى تأييد ودعم قيم المنظمة والبقاء فيها لفترة أطول. إضافة إلى تأثير الولاء التنظيمي للفرد على حياته المهنية بانعكاسه على تقدمه الوظيفي والنتائج عن جاذبيته في العمل واجتهاده لتحقيق أهداف المنظمة مما يسارع في ترقيته وتقدمه وظيفيا.

وقد أظهرت دراسات الولاء التنظيمي أن ارتفاع مستوى الولاء يؤثر إيجابيا على المنظمة بزيادة الإنتاجية والتقليل من المصروفات والتكاليف بسبب غياب نسبة الأفراد العاملين وتأخرهم عن العمل، أو انتقالهم إلى منظمات أخرى كما أن الولاء التنظيمي المرتفع يحافظ على مستوى مرتفع من الروح المعنوية لدى العاملين في المنظمة كون الجميع يعمل لتحقيق أهداف تعد بالنسبة لهم في غاية الأهمية بالإضافة إلى تسهيل المهمة المنظمة في اختيار عاملين جدد ذوي مهارات عالية بسبب رغبة الكثيرين بالعمل فيها لما تتمتع به من سمعة طيبة على لسان العاملين فيها كما أن الأفراد ذوي الولاء التنظيمي المرتفع يساهمون في النمو الاقتصادي وارتفاع معدلات الإنتاج القومي في بلدانهم إضافة إلى ما يحصل عليه الفرد من ميزات وظيفية أكثر.⁷¹

وبالتالي ومما سبق فإن الولاء التنظيمي المرتفع ذو أهمية كبيرة على كل من الفرد والمنظمة . فتحقق المنظمة الفعالية التنظيمية وهذا بزيادة إنتاجيتها وقلة مصاريفها وكفاءة عمالها ويجد الفرد راحته النفسية من خلال رضاه عن العمل، وتوافقه مع منظمته مما يؤدي إلى ترقيته وتقدمه وظيفيا بالإضافة إلى أن ارتفاع مستوى الولاء التنظيمي له الأثر البالغ على النمو الاقتصادي والإنتاج القومي

⁷⁰ خلف سليمان الرواشدة، صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن،

2007، ص92.

⁷¹ خلف سليمان الرواشدة، نفس المرجع، ص93.

يمكن تلخيص أهمية الولاء التنظيمي في النقاط التالية :

- 1- يمثل الولاء التنظيمي عنصرا هاما في ربط المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.
- 2- أن ولاء الأفراد لمنظمتهم التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ في بقائهم في منظماتهم أو تركهم العمل في منظمات أخرى.
- 3- أن ولاء الأفراد لمنظمتهم يعتبر عاملا هاما في التنبؤ بفعالية المنظمة.
- 4- إن الولاء التنظيمي من أكثر المسائل التي أخذت بال إدارة المنظمات.
- 5- إن ولاء الأفراد لمنظمتهم يعتبر عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمراريتها وزيادة إنتاجها.⁷²

من خلال النقاط السابقة نستنتج أن الولاء التنظيمي يعتبر عاملا هاما. فمن خلاله تضمن المنظمة نجاحها وقيامها وزيادة إنتاجها وكذلك من خلاله نستطيع التنبؤ ببقاء العمال في المنظمة أو تركها.

ب- خصائص الولاء التنظيمي :

يتميز الولاء التنظيمي بعدد من الخصائص تتمثل في:

- 1- إن الولاء التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم.
- 2- إن الولاء التنظيمي لن يصل إلى مستوى الثبات المطلق إلا أن درجة التغير التي تحصل فيه تكون أقل نسبيا من درجة التغير التي تتصل بالظواهر الإدارية الأخرى.
- 3- إن الولاء التنظيمي حالة غير ملموسة يشمل عليها من الظواهر التنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى ولائهم.

⁷²سعد بن عميقان سعد الدوسري، ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية، الرياض ، السعودية، 2005، ص74.

4- إن الولاء التنظيمي متعدد الأبعاد وليس بعدا واحدا ورغم إتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الولاء إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد. ولكن هذه الأبعاد تؤثر في بعضها الآخر⁷³.

من خلال الخصائص السابقة الذكر نصل إلى أن الولاء التنظيمي حالة شعورية تختلف من شخص إلى آخر فهو بذلك يكون ذو مستوى نسبي إضافة إلى كونه شيء معنوي يدل على السلوك التنظيمي ولهذا مختلف الأبعاد حسب الجوانب التي ينظر إليه الباحثين.

ثانيا : ركائز ومحددات الولاء التنظيمي :

أ- ركائز الولاء التنظيمي :

أكدت الدراسات الحديثة على ضرورة الرفع من مستويات الولاء التنظيمي لدى العاملين وذلك بالتركيز على دعائم جوهرية تسمح بتفعيل وتعزيز هذا السلوك داخل المنظمة وقد حدد الدكتور طارق سويدان خمسة ركائز أساسية تساعد على رفع مستوى الولاء التنظيمي وتتمثل في :⁷⁴

1- الاستحواذ على القلوب : يتم من خلال استراتيجية

- أ- تفجير طاقة الفرد وذلك عند ما تكون لديه رؤية واضحة ومحددة بهدف المؤسسة
- ب- المساهمة في الاستقرار الاجتماعي للفرد وذلك من خلال تكوين برامج عائلية وأنشطة اجتماعية بمعنى الاهتمام بالميزانية الاجتماعية للمنظمة فكل ذلك ينعكس ايجابيا على الولاء الفرد .

2- التوافق والاندماج : ومن أهم السلوكات التي تدعم ذلك نذكر :

- تشجيع الاتصال المزدوج والحوار للتوصل الى أفكار جديدة
- تفهم المؤسسة لحاجيات الأفراد
- الاستماع الى النبض الداخلي للمؤسسة بإصغاء القائد لأفراد المؤسسة

⁷³ سعد بن عميقان سعد الدوسري، نفس المرجع ، ص 74 .

⁷⁴ طارق السويدان، خماسية الولاء، نقلا عن الرابط

<http://www.arabhrm.com/modules/news/article.php> بتاريخ 2015/04/05

3- **المشاركة** : ويتم ذلك بتعزيز شعور المشاركة الفرد والمؤسسة ولتحقيقها يمكن إتباع الاستراتيجية التالية :

- الحد من الحواجز المعنوية بين الادارة والفرد لأن المشاركة ليست مادية فقط بل هي معنوية أيضا . فكلما زادت المسافة بين الادارة والفرد كلما زاد الحاجز المعنوي وزاد الشعور لدى الفرد بالولاء . كما يفضل إتباع التنظيم العرضي ذي المستويات الادارية القليلة عوضا التفويض وقلة المستويات الادارية وفعالية الاتصالات ليزداد الابداع .

- نشر الاسرار أي اتباع مبدأ الادارة على المكشوف فكلما زادت معرفة الأفراد وضع المؤسسة زاد شعورهم بالانتماء والمشاركة .

4- **انكفاء نزعة التعلم** : ويجلى ذلك من خلال معرفة أن العديد من المهارات التي يكتسبها الفرد تكون عديمة بعد خمسة سنوات بسبب التغيرات السريعة كما أن 50% منها تفقد فاعليتها بعد ثلاث سنوات وتتجلى أهمية الركيزة فما يلي :

- منح الفرد الأمن الوظيفي وليس وظيفيته الامنة عن طريق مجموعة من المهارات التي يتعلمها . وبذلك يمكنه العمل في أقسام أخرى في حال إلغاء وظيفيته بل يمكنه العمل في مؤسسة أخرى نظرا لما يمتلكه من مهارات .

- التعلم المستمر وذلك لاتباع مبدأ التدوير الوظيفي لكي لا يتسرب الملل الى الفرد ولكي تتمكن المؤسسة من تطوير نفسها من خلال تطوير أفرادها .

5- **التمكين وتحرير الفعل** : يقصد بالتمكين منح الافراد حرية أكبر في ممارسة مختلف المهام المتعلقة بوظيفتهم فالتمكين يشجع الأفراد على تحمل المسؤولية وتطوير الذات وتحرير الفعل . وتتمثل الاستراتيجية لتحرير الفعل في كفالة حرية الخطأ للجميع . أي لا يكون العقاب على الخطأ بل يكون على عدم المحاولة وعلى تكرار الخطأ وبذلك فإن الادارة تمنح الفرد حرية التجريب , وعندما يتحول الالتزام الى تقاني وولاء وتجد الاشارة هنا بأن أغلب المؤسسات اليابانية تقوم على فكرة لا عيب في الخطأ يل العيب في تكرار الخطأ.

ب- محددات الولاء التنظيمي :

يتحدد الولاء التنظيمي بجملة من العناصر التي تشمل في مجملها عناصر الشخصية تنظيمية وقد ذكر كل من " بورتر " "porter" و " ستريس " "steers" بعض العوامل المحددة للولاء التنظيمي المؤثرة فيه وهي :

- 1- **عوامل الشخصية :** وهي عوامل ذات العلاقة بالفرد العامل نفسه مثل شخصية العامل وثقافته وقدرته على تحمل المسؤولية أو توقعات الفرد للوظيفة أو ارتباطه النفسي بالعمل والمؤسسة أو عوامل تتعلق باختياره العمل . كما أثبتت العديد من الدراسات تأثيرات العمر ومدة العمل في المنظمة على الولاء التنظيمي للأفراد .
- 2- **عوامل تنظيمية :** وهي عوامل التي تتعلق بالبيئة التنظيمية وطبيعة العمل نفسه والسياسات التنظيمية ونمط القيادة الادارية والمناخ التنظيمي بشكل عام .
- 3- **عوامل غير تنظيمية :** وهي عوامل تركز على مدى توافر فرص عمل بديلة للفرد بعد اختياره قراره الأول في الالتحاق بالمؤسسة . بحيث يكون مستوى الولاء لدى العاملين مرتفعا عندما يكون الآخر المتوافر في الفرص البديلة أقلهما يحصل عليه في المؤسسة مما يعطيه تبريرا لاختياره الأول أو حين يرى أن إختياره مطلق نسبيا لعدم توفر فرص لاحقه بديلة قراره الأول وهناك من أوجز المحددات الأساسية للولاء التنظيمي .
- 4- **عوامل متعلقة بالبيئة الخارجية :** هناك بعض العوامل الخارجية التي الاختيار و إتجاهات الأفراد وتكون العوامل أكثر تأثيرا في فترة بداية العمل . وكلما كانت الأوضاع الإقتصادية جيدة تعددت فرص العمل المتاحة كانت درجة الولاء التنظيمي حساسة الدافعة لتكوينه⁷⁵

العامة بالإدارة العاملين الضباط على مقارنة مسحية لدراسة التنظيمي، بالالتزام وعلاقته التنظيمي المناخ احمد، محمد خالد الوزان⁷⁵ الامنية، للعلوم العربية نايف جامعة الإدارية، العلوم في الماجستير رسالة البحرين، بمملكة الداخلية الوزارة، في والحراسات للتدريب 41 ص ، 2006 السعودية، العربية المملكة

5- العوامل المتعلقة ببيئة العمل الداخلية : وهي تتضمن

أ- الأهداف المحددة : بحيث يساعد وضوح الأهداف على تنمية الولاء التنظيمي لدى أفراد المؤسسة .

ب- المناخ التنظيمي : هو ذلك المتضمن للطرق و الأساليب الأدوات والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة المؤسسة بين الأفراد . فيمكن النظر للمناخ على أنه يمثل شخصية المؤسسة .

ت- السياسات التنظيمية : وذلك من خلال ضرورة تبني السياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات إرادات المؤسسة .

ث- الثقافة التنظيمية : هي محدد هام من محددات الولاء التنظيمي لأنها تمارس تأثيرا كبيرا على سلوك الأفراد في المؤسسات وتركز على إيجاد قيم و أهداف مشتركة بين العاملين الأمر الذي جعلها تفرض على القادة و المديرين الإهتمام بها في محاولة الوصول الى فهم أبعادها وعناصر إذ أن الثقافة التنظيمية هي منظومة المعاني والحضور أو المعتقدات والطقوس والممارسات التي طورت مع الزمن وأصبحت روح المنظمة وسمة خاصة بها .⁷⁶

6- عوامل متعلق بالفرد : تتناول العديد من الدراسات خصائص الفرد من حيث

السن وطول مدة الخدمة , المستوى التعليم , دوافع وقيم الأفراد وعلاقتها بالولاء التنظيمي

أ- السن وطول مدة الخدمة : يلاحظ أن هناك نسبة بين السن ودرجة الولاء ,

فكلما زاد الولاء عمر الفرد وكلما زاد تعلقه بالبقاء في المؤسسة نظرا لصعوبة قبول أن

يعرض نفسه لمخاطر ترك العمل والبحث عن العمل آخر والعكس صحيح فإذا كان

عمر الفرد صغير , أما مدة الخدمة القصيرة فيكون مستوى الولاء التنظيمي منخفض

ب- مستوى التعليم : قد يرتبط مستوى التعليم عكسيا أو طرديا بالولاء التنظيمي

ويرجع السبب في العلاقة العكسية في أنه كلما ارتفع مستوى التعليم لدى الفرد

زادت توقعاته من المؤسسة وكان مستوى ولاؤه أكثر حساسية للعوامل الدافعة ومن

جهة أخرى كلما ارتفع المستوى التعليمي لدى الفرد وزادت خبراته وكانت طبيعة

العمل تتناسب مع قدراته وميولاته و إتجاهاته كلما ارتفع مستوى الولاء التنظيمي .

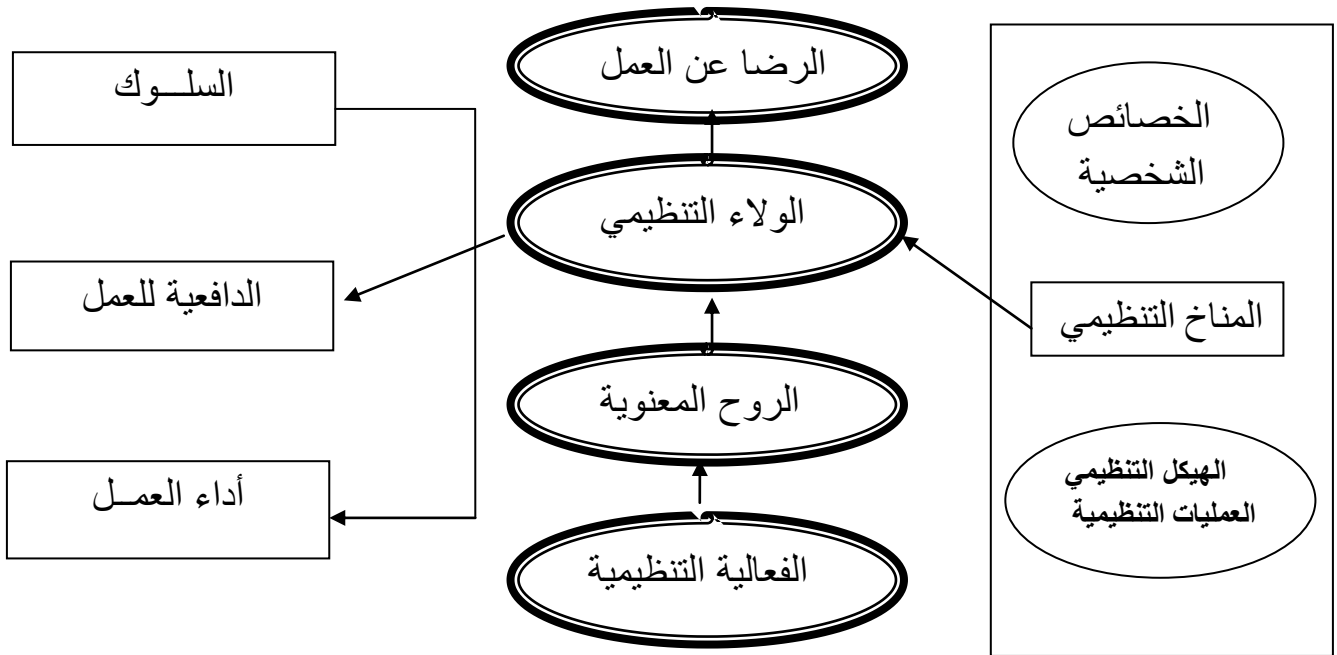
السلطة وزارات فردي على تطبيقية دراسة السياقي، الأداء أبعاد على التنظيمية للعدالة العاملين إدراك أثر جاسر، أبو نمر مراد صابرين⁷⁶
25 ص ، 2010 فلسطين، بغزة، الإسلامية الجامعة التجارة، كلية الأعمال، إدارة في الماجستير رسالة الوطنية ، الفلسطينية،

ت-دوافع وقيم الأفراد : كلما كان الأفراد ينظرون الى المؤسسة على أنها المكان الذي يعتمدون عليه في حاجاتهم وكان هناك درجة من التطابق بين توقعات الأفراد وما تقدمه المؤسسة زاد مستوى الولاء التنظيمي .

7- العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة : تؤثر خصائص الوظيفة من حيث مجالها ودرجة التوتر بها على مستوى الولاء التنظيمي فتنوع مجال الوظيفة والاستقلالية والتحدي والتغذية العكسية والشعور بالأهمية والمسؤولية فكل هذا يرتبط إيجابيا بالالتزام التنظيمي .⁷⁷

كما قام كم من ديكوتيز و سموز " DECOTIS " & " SUMMERS " بناء نموذج يتضمن عدة عوامل للولاء كما هو موضح في الشكل

الشكل رقم (03): نموذج " DECOTIS " & " SUMMERS " للعوامل المحددة للولاء التنظيمي



المصدر: خلف سليمان الرواشدة، صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 97.

⁷⁷ والتوزيع، للنشر الفكر دار الثالثة، الطبعة التنظيم، في والجماعة الفرد سلوك وأسس مفاهيم ، التنظيمي السلوك المغربي، محمد كامل⁷⁷ ص 191 2004 الأردن،

ويفسر هذا النموذج عملية ولاء الأفراد لمؤسستهم عن طريق بعض العوامل المساعدة كما يوضحه الشكل ، حيث أن التفاعل الخصائص الشخصية للأفراد مكونات المناخ التنظيمي وخصائصه في المؤسسة يؤدي الى تحديد الفعالية التنظيمية ومستوى الروح المعنوية لدى الافراد ورضائهم عن العمل . تؤدي هذه العوامل مجتمعة الى تحديد مستوى الولاء التنظيمي للأفراد والذي يحدد بدوره درجة دافعيتهم للعمل ونوعية سلوكهم الشخصي ومستوى أدا

ثالثا : مراحل تطور الولاء التنظيمي :

إن عملية تكوين ونمو وتطور الولاء التنظيمي هي عملية على درجة كبيرة من التعقيد. وقد تناول الباحثون هذا الموضوع بالبحث والدراسة للتعرف على مفهومه وتطوره ومراحله. وفيما يلي عرض لتطور الولاء في مراحله المتعددة.

أ- المرحلة الأولى : تمثل مرحلة التجربة:

أي قبل الدخول إلى العمل وتمتد لعام واحد حيث تعتمد على ما يتوافر لدى الفرد من خبرات العمل السابقة. لأن الأفراد يدخلون المنظمات وعندهم درجات أو مستويات مختلفة من الاستعداد للولاء التنظيمي ناجمة عن توقعات الفرد وظروف العمل وطبيعة البيئة الإجتماعية وما تمثله من قيم واتجاهات وأفكار ففي هذه المرحلة يهدف العامل من توجهه نحو العمل على تحقيق الأمن والشعور به والحصول على القبول من التنظيم..وبذل الجهود للتعلم والتعايش مع بيئة العمل الجديدة.⁷⁸

ب- المرحلة الثانية : تمثل مرحلة العمل والبدء به

وتتضمن خبرات العمل المتعلقة بالأشهر الأولى من تاريخ بدء العمل. وتتراوح الفترة الزمنية لهذه المرحلة من عامين إلى أربعة أعوام وتظهر خلالها خصائص مميزة لها تتمثل في الأهمية الشخصية والخوف من العجز وظهور قيم الولاء التنظيمي.⁷⁹

⁷⁸ موسى اللوزي، التطوير التنظيمي، أساسيات ومفاهيم حديثة، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2003، ص23 .

⁷⁹ موسى اللوزي، نفس المرجع، ص24.

ت- المرحلة الثالثة : مرحلة الثقة في التنظيم .

وتتمثل السنة الخامسة من تاريخ بدء العمل حيث تزداد الإتجاهات التي تعبر عن زيادة درجة الولاء التنظيمي. ويزداد نمو هذا الولاء حتى يصل إلى مرحلة النضوج ثم دعم الولاء من خلال استثمار الفرد في التنظيم وتقييم عملية التوازن بين الجهود "التكلفة" والإجراءات المعطاة للأفراد.

نستنتج أن مراحل تطور الولاء التنظيمي تشمل ثلاثة مراحل وهي :

- **مرحلة التجربة** : وتكون قبل دخول العمل تعتمد على مكتسبات الفرد واستعداده للتعلم والتأقلم مع بيئة العمل.
- **مرحلة العمل** : وفيها يكتسب الفرد الخبرات والقيم التي تؤدي إلى ظهور الولاء.
- **مرحلة الثقة في التنظيم** : وفيها تكون درجات الولاء مرتفعة مما يؤدي إلى استثمار الفرد في المنظمة وبذل أقصى الجهود لإنجاحها.

رابعاً : أنواع وأبعاد الولاء التنظيمي :

أ- أنواع الولاء التنظيمي:

تتازعت أنواع الولاء التنظيمي طائفة من الباحثين والدارسين بأفكار وآراء مختلفة ومتباينة وهكذا وجدنا مجموعة من التصنيفات حاولت كلها أن تحدد أنواع الولاء التنظيمي ومن الأنواع الموجودة هنا المستديم، التلاحمي العاطفي، التبادلي، المعياري الرقابي، الإغترابي.

وسنحاول التعرف على البعض منها.

1- الولاء المستديم : يشير إلى المدى الذي يستطيع فيه الفرد التضحية بالكثير من جهوده وطاقاته مقابل بقاء منظمته لذا فإن مثل هذا الفرد يعتبر نفسه جزءاً من منظمته ولا يستطيع التخلي عنها.⁸⁰

2- الولاء العاطفي : يعتبر الولاء رابطاً أو علاقة معنوية بين الموظف ومنظمته أي أنها ترى في الولاء مجموع المشاعر العاطفية التي يبديها الموظف تجاه منظمته لما له من رغبة

⁸⁰ عبد الرحمن أحمد محمد هيجان، الولاء التنظيمي للمدير السعودي، بدون نشر ط1، 1998، ص36.

قوية في البقاء بمنظمته لأنه يرى أن هناك توافق بين أهدافه وقيمه وأهداف وقيم المنظمة التي يعمل بها إذ يسعى دوماً إلى الالتزام بمبادئ منظمته مهما كلفه ذلك.

3- **الولاء التلاحمي** : يمثل العلاقة السيكولوجية الإجتماعية التي تنشأ بين الفرد ومنظمته والتي تتميزها المناسبات الإجتماعية التي تقيمها المنظمة والتي تقر بجهودها عمالها- فالمنظمة تبدأ جهودها مع الفرد من المرة الأولى لانضمامه من خلال التوجيه-إعطاء البطاقات الشخصية. تسهيل بعض الخدمات مثل السكن، النقل، الضمان الإجتماعي...الخ.

4- **الولاء الإغترابي** : يمكن أن نطلق عليه أيضا الولاء المقيد حيث يلتزم الفرد بمبادئ منظمته ويندمج في عمله دون إرادة ورغبة منه، ويعود سبب ذلك على السلطة التي تمارس عليه ويسمى كذلك بالولاء السلبي. لأن الفرد يعيش حالة صراع وسرعان ما تنعكس على حياته النفسية والمهنية في صورة سلوكيات أدائية كالإحترق النفسي، التغيب، قلة الإنتاج، نقص الكفاءة.

5- **الولاء الرقابي** : تنشأ عندما يعتقد الموظف أن المعايير والقيم الموجودة في المنظمة تمثل دليل لتوجيه سلوكه توجيهها صحيحا فهو يسعى دوماً إلى التطلع على مختلف القوانين خاصة التي تأتي بصورة مفاجئة ويحاول تفسيرها وفهمها وبعد ما يدرك أنها تساعد على فهم ذاته وتطويرها فإنه يتأثر بها ويزداد ولاؤه وانتماؤه للمنظمة.

6- **الولاء المعياري** : في هذا النوع من الولاء الدافع الأخلاقي نحو العمل يولد لدى الفرد الولاء نحو منظمته لكن الدافع الأخلاقي إذا لم يقترن بدوافع نفسية فإنه غير كاف. فمثلا العامل الذي لم يتقاضى مرتبه مدة زمنية طويلة لم يستطع الصبر والإستمرار مهما كانت قوة ارتباطاته الأخلاقية.

7- **الولاء الموقفي** : حسب وجهة نظر باحثي السلوك التنظيمي الولاء يستخدم لوصف العمليات التي عن طريقها يتيح للموظفين التعريف على قيم وأهداف المنظمة ويعملون على التوحيد معها هذا النوع من الولاء يسمى بالولاء الإتجاهي وهو يشبه الصندوق الأسود حيث أن هذا الأخير يعتمد على العوامل التنظيمية والشخصية.

8- **الولاء السلوكي** : حسب وجهة نظر علماء النفس الإجتماعي تقوم فكرة الولاء على أساس العمليات التي من خلالها يعمل السلوك الفردي وبالذات الخبرات الماضية على تطور علاقات الفرد وربطه بمنظمته ولوصف هذه الخبرات تحدث "بيكر" 1964 كما أسماه "بنظرية

الأخذ والعطاء" الفرد يصبح مقيدا داخل المنظمة "ذلك أنهم خيروا المكافئات في الماضي ويخشون أن يفقدونها.

فعلى سبيل المثال الشخص الذي أمضى 20 سنة في منظمة ما من الممكن أن تنمي لديه الإتجاهات التي تبرز بقاءه بناء على السلوك الذي خيره فيها وبالتالي لا يحاول تركها على الرغم من وجود فرص أفضل.⁸¹

كما أن هناك إتجاه يفسر الولاء التنظيمي من ناحية الأسباب وهناك نماذج أخرى تبحث في نواحي مختلفة يمكن تصنيفها إلى نموذجين رئيسيين:

النموذج الأول : الفرد كأساس للولاء التنظيمي والذي يقابل نموذج الولاء السلوكي ويبني على أساس خصائص وتصرفات الفرد باعتبار أنها مصدر السلوك. ولا بد أن يكون هذا السلوك عاما واضحا وثابتا وكذلك السلوك تطوعي.

ويؤكدون على أن السلوك الفردي لا بد وأن يتضمن مكاسب وخسائر بالنسبة للفرد تمثل نوعا من القيود على السلوك وهذا النموذج يركز على ما تحمله الأفراد من خصائص شخصية وكذلك ما يمارسونه داخل المنظمة والتي يتحدد بها ولأنهم.

النموذج الثاني : المنظمة كأساس للولاء التنظيمي وهو يقابل الولاء الموقفي يتم التفاعل بين المنظمة والفرد نتيجة العمل فيها. فالفرد له حاجات وأهداف وحتى يحققها يجب تسخير مهاراته وطاقته للمنظمة حتى تحقق له تلك الحاجات والأهداف هنا عملية تبادلية وجوهر هذه العملية يسمى بالعقد النفسي.⁸²

ب- أبعاد الولاء التنظيمي :

تختلف صورة ولاء الأفراد للمنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة وعلى العموم تشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاد مختلفة للولاء التنظيمي وليس بعدا واحدا ورغم إتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الولاء إلا أنهم يختلفون في مدخلين رئيسيين لدراسة الولاء التنظيمي الأول يركز على الإتجاهات والثاني على السلوك ويتفق هذا مع " ستاو وسالانيك " عندما حدد أبعاد الولاء بأنها-المدخل الإتجاهي- المدخل السلوكي.

⁸¹ المرجع السابق . ص40

⁸² عبد الرحمان أحمد محمد هيجان، نفس المرجع، ص40-41.

1- المدخل الإتجاهي: ويقصد من خلاله العمليات التي تطابق أهداف الفرد وتزداد رغبته في البقاء و الإستمرار فيها، ويسميه البعض المدخل النفسي، كما ينظر المدخل الإتجاهي إلى الولاء على أنه اتجاه يعكس الإرتباط بين الفرد والمنظمة من حيث طبيعته ونوعيته.

2- المدخل السلوكي : ويقصد به العمليات التي من خلالها يصبح الفرد مرتبطا بالمنظمة نتيجة لسلوكه السابق فالجهد والوقت الذي قضاه الفرد داخل المنظمة يجعله يتماسك بها وبعصويتها. ووفق هذا يتم إحساس الموظف بالولاء للمنظمة من خلال الإستثمارات "المادية وغير المادية" التي يستثمرها في المنظمة، فالولاء هنا سبب لما قد يتكبده نتيجة تركه لها.⁸³

وفي من يرى أن أبعاد الولاء التنظيمي تتمثل فيما يلي:

- 1- الأمان : ونقصد به شعور الفرد بالأمن و الإستقرار
- 2- المشاركة : أي مساهمة الأفراد في إتخاذ القرارات وحل المشكلات . وذلك بما يعزز من دورهم في المؤسسة ويقوي شعورهم بالانتماء .
- 3- التماسك : أي شعور الفرد بأنه جزء من المؤسسة حيث تجمعهم ووحدة الهدف والمصير المشترك .
- 4- تحمل المسؤولية : إذ لابد أن يحرص الفرد على أداء مهامه والولاء بمسؤولياته .
- 5- الرضا : أي شعور الفرد بأهمية الجماعة الفرد على أداء مهامه والولاء بمسؤولياته .⁸⁴

نستخلص مما سبق أن أبعاد الولاء التنظيمي عديدة ومختلفة باختلاف الباحثين ولكن البحوث المتقدمة ترى مدخلين رئيسيين لها. فالأول ركز على الإتجاهات أي تلاحق الأهداف والقيم المنظمة والفرد فهو مدخل نفسي والثاني ركز على السلوك بكونه يربط الفرد بالمنظمة من ناحية الجهد والوقت. فالولاء ناتج عن مكسب الفرد أو الخوف من الخسائر نتيجة تركه المنظمة

⁸³ دانا لطفي حمدان، العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة

ماجستير غير منشورة جامعة نجاح الوطنية فلسطين، 2008، ص31.

⁸⁴ أميرة مجد رفعت حواسنة، أثر الالتزام التنظيمي على الثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة وسلوك المواطنة التنظيمية، رسالة

ماجستير، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر 2006 ، ص59

أما "ماير" وزملاؤه فقد حدد ثلاثة أبعاد للولاء التنظيمي وهي :

1-الولاء التنظيمي العاطفي : ويتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته للخصائص المميزة لعمله ودرجة إستقلالية وأهمية كيانه وتنوع المهارات المطلوبة وقوى المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات إتخاذ القرار سواء فيما يتعلق منها بالعمل. أو ما يخصه هو. وكل هذا يجعله يفتخر بانتمائه للمنظمة وعرض نشاطاته بشكل إيجابي عند حديثه للآخرين وتبني مشاكلها كما لو كانت مشاكله الخاصة والشعور بوجود جو أخوي يربطه بعمله.⁸⁵

2-الولاء التنظيمي المستمر : إن درجة ولاء الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الإستثمارية والتي من الممكن أن يحققها الفرد لو استثمر في المنظمة وهذا يتأثر بمجموعة من العوامل ومنها التقدم في السن وطول مدة الخدمة والتي تعتبر من المؤشرات الرئيسية لوجود رغبة لدى الفرد في الاستمرار في عمله.

حيث أن الفرد استثمر جزءا لا بأس به من حياته في المنظمة وأي تفریط تساهم من قبله يعتبر بمثابة خسارة خاصة إذا كانت أوجه الإستثمار هذه غير قابلة للنقل إلى عمل آخر وبما أن الفرد يعطي قيمة للعلاقات الشخصية مع زملاء العمل والتي بنيت عبر السنين ونظام التقاعد قد يختلف من منظمة لأخرى والمهارات النادرة قد ترتبط بالمنظمة دون أخرى فالأفراد الذين تقدمت بهم السن قد يفضلون البقاء في المنظمة نظرا لتضائل فرص العمل بالنسبة لهم في أماكن أخرى.

3-الولاء الأخلاقي(المعياري): ويعني إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنشئها والسماح لهم بالمشاركة والتعاون الإيجابي ليس فقط في تحديد الإجراءات وكيفية تنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة مما يجعل الفرد يمتنع عن ترك المنظمة لكونه ملتزما أخلاقيا في تمكين المنظمة من تحقيق هذه الأهداف وتنفيذ السياسات التي شارك في وضعها وكذلك لإلتزامه بأخلاق المهنة التي تحتم عليه البقاء في المنظمة.⁸⁶

⁸⁵إيهاب أحمد عويضة، أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأجنبية الأهلية، محافظة غزة، رسالة

ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين35.

⁸⁶إيهاب أحمد عويضة، المرجع نفسه، ص36

إن وجهة نظر ماير وزملائه تحدد أبعاد الولاء التنظيمي في ثلاثة وهي: "العاطفي، المستمر، أخلاقي(المعياري)"

خامسا : العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي :

أ- العوامل المساعدة في تنمية الولاء التنظيمي :

هناك عدة عوامل تعمل على خلق وتنمية الولاء التنظيمي حيث يرى شيرز أن الأفراد يدخلون المنظمات وعندهم مهارات محدد ورغبات وأهداف معينة ويتوقعون في المقابل أن تشغل مهاراتهم، وتشبع رغباتهم وتحقق أهدافهم وحينما يدركون أن المنظمة اهتمت بتوفير ذلك فإن ولائهم سيزداد أما إذا فشلت المنظمة في توفير الفرص اللازمة لتحقيق ذلك فإن ولائهم التنظيمي سيتأثر ويضعف دون أدنى شك.⁸⁷

من خلال مقولة شيرز يتبين لنا أن كل قائد منظمة عندما يأخذ بعين الاعتبار قدرات ومهارات ورغبات مستخدميه ويسعى إلى رفع روحهم المعنوية كما يعمل على توفير ما يشبع رغباتهم، حينها يبادل منظمته بنفس السلوك ويزداد مستوى ولائه، وانتمائه لها لأن الحاجة المشبعة والأهداف المحققة تصبح مقترنة بالمنظمة.

- ثقافة المنظمة القوية : يتميز العاملون في المنظمات ذات الثقافة القوية بدرجة عالية من الإلتزام "الولاء" لمنظمتهم فالإجماع الواسع على القيم و الإعتقادات والتمسك بها بشدة من قبل الجميع يزيد من إخلاص العاملين.

من خلال ثلاثة(3) أفعال تقوم بها المنظمة وهي :

- معاملة العاملين بوصفهم شركاء لا مجرد أفراد.
- منح مزايا مادية وأخرى معنوية.
- إنتاجية فرص التطور المهني والوظيفي.⁸⁸

⁸⁷ آدم غازي العتيبي، أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي العمالة الكويتية والعمالة العربية في القطاع الحكومي في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد1، عدد1،1993، ص110.

⁸⁸فاطمة آل خليفة، قياس إدراك المدراء للولاء والإبداع في العمل الحكومي في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، مجلد 7، العدد1، ص21.

في حيث يرى كل من " أنجل وبيري " (1972) أن الفرد يشعر بالإلتصاق النفسي بالمنظمة نتيجة ما تقدمه له من مكافئات معينة.

-إثراء الوظائف : ويعني إعطاء واجبات متنوعة للفرد العامل قصد التقليل من الروتين في العمل ويؤدي ذلك إلى زيادة الرضا العامل وزيادة الدافعية في العمل.

-توطيد العلاقة بين الرئيس والمرؤوس: أي بين قائد المنظمة والعمال.

-إتاحة الفرصة للموظفين للمشاركة في وضع القرارات الإدارية: مما يؤدي إلى جعلهم أكثر قبولاً وتجاوباً مع هذه القرارات حيث يرى دايفن أن المشاركة هي الإشتراك الفعلي والعقلي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة في تحقيق الأهداف الجماعية ويشترك في المسؤولية عن تحقيق تلك الأهداف.⁸⁹

وما يمكن استخلاصه من مقولة دايفن أنه لا بد أن تكون المشاركة والمساهمة فعلية وعقلية أي لا يكتفي وجود العمال بجثتهم "أجسادهم" فحسب. بل لا بد من المشاركة العقلية والفكرية الإبداعية كاقترح إستراتيجيات جديدة والتخطيط لمشاريع مستقبلية وبالتالي تكون المشاركة الملموسة وتساهم في خلق روح المنافسة بين العمال وتشجيعهم أكثر على الإبداع وحب منظماتهم والسهر على تطويرها.

-ترك الحرية للأعضاء في إختيار الجماعة التي يعملون معها: لأن هناك من يريد العمل مع جماعة تنتمي إلى نفس الرقعة الجغرافية في حين هناك من يريد العمل مع جماعة تنتمي إلى نفس أصله لتطابق القيم والعادات والتقاليد مع بعضهم البعض.

- الإستقطاب الجيد والموضوعي للأفراد: وهذا يغرس لدى العمال فكرة عدم التمييز والتحيز ويجعلهم يشعرون بأنهم شخص واحد والفرق بينهم تكون في نسبة الإنتاج واستثمار جهودهم.

- الإبتعاد الكلي عن التحامل: والتحامل شعور سلبي اتجاه الآخرين أي التعجل في الحكم على الآخرين وهو سلوك سلبي ويتبعه مباشرة التعصب.

⁸⁹كيث ديفز، عبد الحميد ومحمد وإسماعيل يوسف، السلوك الأساسي في العمل دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي، دار النهضة

القاهرة، 1974، ص 184-185.

ب- العوامل المعيقة للولاء التنظيمي :

بقدر الولاء من أهمية بقدر ما تعترضه مجموعة من الصعوبات والعوائق التي تعمل على إطفائه وإزالته وحتى نستطيع الوقوف ضد هذه العوائق لابد من معرفتها ودراسة مختلف جوانبها لتحافظ على السير الحسن لعملية التنظيم والإنتاج في المنظمة وتحقيق الرفاهية والتقدم للعامل وتوجد عدة عوامل تعيق إلتزام الفرد وولائه لمنظّمته ومن جملة هذه العوائق نذكر ما يلي:

- تكوين فريق غير متناسب مع بعضه البعض وذلك لإختلاف القيم والعادات والتقاليد، والمستوى التعليمي، طريقة التفكير، نمط الشخصية، السن.....
- غياب الدقة والموضوعية في نظام التسيير والأداء الوظيفي وهذا يخلق في نفسية العامل نوع من التخوف والتهرب ونقص في الرضا الوظيفي.
- ضعف الرواتب وقلة الحوافز المادية والمعنوية وعدم مراعاة الحاجات الفردية والشخصية والاجتماعية.
- الإفتقاد إلى القدوة الصالحة التي تحيط بكافة المهام.
- تجاهل ظروف العامل وعدم الإكتراث بمشاكله وظروفه.
- نقص أو قلة المتابعة الصحية والنفسية للعامل.⁹⁰

سادسا : سمات سلوك أصحاب الولاء التنظيمي:

إن أصحاب الولاء هم الأشخاص العاملون والمتعاونون في التنظيمات الرسمية والغير الرسمية في المنظمة وهذا ما يعكس احتياجاتهم الملحة للإنتماء وكذلك التقبل من طرف الآخرين. ويتجسد إنتمائهم هذا عن طريق المساهمة في العمل بجدية واكتساب المكانة الاجتماعية التي تكون عن طريق بذل الجهد الذاتي.

كما أن أصحاب الولاء يتميزون بتقديرهم للإنجازات التي يتوصلون إليها عن طريق التعاون والمشاركة والأداء الجيد كما نجدهم مؤمنون بأن قيامهم بواجباتهم سيضمن لهم الإستمرارية والعضوية في المنظمة كما أنهم لهم ميل للإلتزام بالواجب والسلطة الإلزامية.⁹¹

⁹⁰ شريط الشريف محمد، الإتصال التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي، دراسة ميدانية على هيئة الإطارات الوسطى لمؤسسة سونلغاز بعنابة، جامعة منتوري محمود قسنطينة، 2009، ص74.

زيادة على ذلك فإن أصحاب الولاء يتميزون عن غيرهم في كونهم يتمسكون بمبادئهم ويعملون بها كما يمكن الإعتماد عليهم والثقة بهم وكذلك يعتبرون المسؤولية موضع إستمتاع أي أن لهم ميل كبير لأداء الأعمال الموكلة إليهم بالإضافة إلى ما ذكر نجد أن

أصحاب الولاء يتسمون بصفات أخرى نختصرها فيما يلي:

- الإخلاص في العمل.
- الإلمام بأبعاد الوظيفة .
- التعاون.
- قوة الشخصية.
- إمتلاك المهارات والقدرات العالية.
- القدرة على حل المشاكل.
- تحمل المسؤولية.

سابعاً : آثار الولاء التنظيمي:

يجب أن يدرك المهتم بالولاء الآثار الإيجابية والآثار السلبية حتى يستطيع أن يحقق النتائج المرجوة ولا ينعكس عليه بالسلب الولاء التنظيمي ولهذا نذكر آثار الولاء التنظيمي الإيجابية والسلبية.

أ- الآثار الإيجابية :

1- شعور الموظف بالولاء التنظيمي يؤدي إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمنظمة كإخفاض معدل دوران العمل واستقرار العمالة والانتظام في العمل وبذل مزيد من الجهد والأداء مما يؤثر على انخفاض تكلفة العمل وزيادة الإنتاجية وتحقيق النمو والازدهار للمنظمة.⁹²

1- الموظف الأكثر التزاماً يحقق مستويات أعلى من التقدم الوظيفي وبالتالي تكون درجة رضاه على هذا التقدم أكبر فمن الممكن أن نتوقع أن الموظف الأكثر التزاماً يبدي رضاه عن

⁹¹أحمد إبراهيم، الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية، الزقارني، 2000، ص49.

⁹²خطاب عابدة السيد، الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل-دراسة ميدانية على المرأة العاملة السعودية، مجلة العلوم الإدارية، جامعة

الملك سعود، عدد 134، سنة1998، ص34.

هذه التوقعات أكثر من غيره وبالتالي يشعر بالإلتزام أكبر نحو التنظيم الذي يعمل به ويوجد وجهة نظره مع وجهة نظر التنظيم عند تحديد ماهو في صالح التنظيم.

2- آثار الولاء التنظيمي تنعكس على حياة الفرد الخاصة خارج نطاق العمل حيث يتميز الفرد ذو الانتماء المرتفع بدرجات عالية من السعادة والراحة خارج أوقات العمل إضافة إلى ارتفاع قوة علاقته العائلية.⁹³

3- زيادة درجة فعالية الجماعات وتماسكها واستقرار العمالة والانتظام في العمل والعمل بروح الفريق.⁹⁴

4- المنظمة التي يتصف أفرادها بالولاء تصبح حلم جميع الأفراد الذين يحاولون الانضمام لها. وهذا بدوره يسهل على المنظمة اختيار مجندين جدد ذوي مهارة عالية.

ب- الآثار السلبية :

الآثار السلبية للولاء التنظيمي تجعل الفرد يوجه ويستثمر جميع طاقاته بالعمل ولا يترك أي وقت للنشاطات خارج العمل وهذا بدوره يؤدي إلى أن يعيش الفرد في عزلة عن الآخرين إضافة إلى ذلك فإن العمل وهمومه تسيطر على تفكير خارج العمل وبالتالي يصبح دائم التفكير في العمل.⁹⁵

⁹³ ماهر أحمد، سلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر، 2000، ص23.

⁹⁴ خطاب عابدة السيد، المرجع نفسه ، ص21.

⁹⁵ سلمان أحمد عيسى، تأثير الضغوط الوظيفية على الإلتزام التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس، رسالة ماجستير جامعة عين شمس، 1997، ص82.

خلاصة :

إن الولاء التنظيمي يعتبر من المفاهيم الحديثة في الفكر الإجتماعي والإداري وهو يعبر عن شعور الفرد القوي بالإرتباط مع المنظمة التي يعمل فيها والرغبة الشديدة للبقاء فيها وتحقيق أهدافها , ويمر الولاء التنظيمي في تكوينه بثلاث مراحل وهي مرحلة التجربة ثم مرحلة العمل والبدء به , وأخيرا مرحلة الثقة في التنظيم . والولاء التنظيمي كظاهرة معقدة لها أبعاد ثلاثة حسب ما يرى ماير أولها عاطفي وثانيها الإستمرارية وآخرها الجانب الأخلاقي أو المعياري , والولاء لا يتوقف على الحالة الوجدانية فقط بل يتجلى في السلوك التنظيمي للفرد العامل كما يتأثر الولاء بعدة عوامل موضوعية وشخصية قد تزيد في نموه ويظهر أثره الإيجابي في فعالية المنظمة كما قد تعيق تكوينه وتطوره ويؤثر ذلك على إستقرار المنظمة و إستمراريتها .

الجانب الميداني

الفصل الرابع

تحليل وتفسير فرضيات الدراسة

تمهيد

- أولا : قراءة وتحليل البيانات الشخصية
- ثانيا : تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى
- ثالثا : تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية
- رابعا : تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة
- خامسا : الاستنتاج العام

تمهيد

تعد مرحلة تحليل البيانات الميدانية وتفسيرها من أهم المراحل البحث الإجتماعي فهي تعني خروج النتائج البحث اعتمادا على البيانات والمعلومات التي تم جمعها والأساليب الإحصائية التي توافرت للباحث نتيجة للتحليل الإحصائي فهي تعنى بالتحليل والتفسير للإجابة على التساؤلات التي أثرت في الدراسة والتأكد من صحة الفرضيات من عدمها والتي تدور حول العمل النقابي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي , لنخلص في النهاية إلى نتائج العامة .

تحليل وتفسير البيانات :

أولا : قراءة وتحليل البيانات الشخصية :

جدول رقم 01 : يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة
ذكر	51	76,11 %
أنثى	16	23,89 %
المجموع	67	100.00 %

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين من الذكور وذلك نسبة 76.11 % وهي نسبة مرتفعة مقارنة بنسبة الإناث مقدرة ب : 23.89 % . وعليه فالطابع الذكوري غالبا على مفردات العينة , وهذا راجع لطبيعة العمل النقابي الذي يحتاج الى مساحة من الحرية والنضال المستمر قد لا تتوفر للمرأة خاصة مع أعراف وتقاليد المنطقة .

جدول رقم 02 : يوضح توزيع العينة حسب متغير تصنيف المهني

النسبة	التكرارات	تصنيف المهني
% 52,23	35	أستاذ ثانوي
% 19,40	13	أستاذ ثانوي رئيسي
% 28,37	19	أستاذ ثانوي مكون
% 100.00	67	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن الصنف الأكثر هو صنف أستاذ ثانوي المكون بنسبة 52.23 % ويليه صنف أستاذ ثانوي رئيسي بنسبة 28.37 % وأخيرا صنف أستاذ ثانوي رئيسي بنسبة 19.40 % , وهذا يعني أن أغلبية العينة في سنواتهم الأولى من الخدمة يحذروهم الأمل التفاؤل في تحسين ظروفهم المادية والاجتماعية داخل بيئة العمل .

جدول رقم 03 : يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخدمة

النسبة	التكرارات	سنوات الخدمة
%34.32	23	أقل من 05 سنوات
%29.86	20	من 06 الى 10 سنوات
%20.90	14	من 11 الى 20 سنة
%14.92	10	أكثر من 20 سنة
%100.00	67	المجموع

يتضح من الجدول أن الفئة الأكبر هي من الأساتذة الذين لهم أقل من 05 سنوات خدمة بنسبة 34.32 % ثم تليها فئة من 05 الى 10 سنوات بنسبة 29.86 % ثم فئة من 11 الى 20 سنة بنسبة 20.90 % وأخيرا فئة أكثر من 20 سنة خدمة بنسبة 14.92 % , وهذا يعني أن غالبية أفراد العينة من الشباب نقطة قوة ودافع كبير للعمل النقابي .

جدول رقم 04 : جدول يوضح توزيع العينة حسب إسم النقابة المنخرطين فيها

أنواع النقابات	التكرارات	النسبة
CNAPEST	35	%52.23
SNAPEST	22	%32.83
UGTA	6	%8.95
UNPEF	4	%5.97
المجموع	67	%100.00

يتضح من الجدول أن أغلب المبحوثين ينتمون الى المجلس الوطني المستقل للأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST بنسبة 52.23 % , ثم تليها النقابة الوطنية المستقلة للأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST بنسبة 32.83% ثم الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA بنسبة 8.95 % وأخيرا الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين بنسبة UNPEF 5.97 % وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة منخرطين في CNAPEST و SNAPEST وهذا قد يرجع الى تخصص العمل في الطور الثانوي أو لأسباب تنظيمية أخرى كالمصادقية وفعالية الخطط الانتشار .

ثانيا : تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى

لقد قمنا بالربط بين متغير العمل النقابي ومؤشرات البعد الأول للولاء وهو قبول الأساتذة بالأهداف المسطرة من طرف إدارة الثانوية وذلك بإعتماد الجداول الارتباطية والنسب المئوية في قراءة النتائج , وقد تم الربط بين المؤشرات من خلال المستويات الثلاثة : - النظري - الامبريقي - الحدسي .

الجدول رقم 05: يوضح الارتباط بين اعتبار الثانوية أفضل مؤسسة يمكن العمل فيها وبين

تعامل الادارة مع العمل النقابي

المجموع	لا	نعم	الثانوية أفضل تعامل الادارة
% 100.00	% 13,79	% 86,20	بعرقلتك
%100.00	%12,50	%87,50	بعرقلتك بشدة
%100.00	%23.07	%76.92	لا تتدخل
%100.00	%50.00	%50.00	تساندك
%100.00	- -	%100.00	تتعاون معك
%100.00	17.91	%82.07	المجموع

يتضح من اتجاه الجدول أن نسبة 82.07 % من افراد العينة أجابوا ب: نعم أي انهم يعتبرون أن الثانوية من أفضل المؤسسات التي يمكن العمل فيها , ويدعمهم في هذا الاتجاه الذين يرون أن الادارة تتعاون معهم أثناء ممارستهم لنشاطاتهم النقابية بنسبة 100.00% بينما باقي أفراد العينة الذين نسبتهم 17.91 % أجابوا ب: لا فهم يرون أن الثانوية ليست من أفضل المؤسسات التي يمكن العمل فيها ويعزز إتجاههم هذا الذين يرون أن الادارة تساندهم أثناء نشاطاتهم النقابية نسبة 50.00 %

يستنتج من خلال الدلائل البيانية الموضحة في الجدول أن أغلب المبحوثين يعتبرون أن الثانوية من أفضل المؤسسات التي يمكن العمل فيها وهذا مؤشر على مستوى مقبول من الرضا والقبول بأهداف وقيم الثانوية . كما يدل على إمام الاساتذة بأبعاد وظيفتهم وشعورهم بالقيمة الاستثمارية التي يمكن أن يحققوها من خلال عملهم في الثانوية وهي من اهم صفات الولاء التنظيمي المستمر , ويعزز هذا الاتجاه الافراد الذين يعتقدون بأن الادارة تتعاون معهم أثناء نشاطهم النقابي وهو ما أكدته المقاربة السوسيولوجية لنموذج التوازن التفاضلي والتي ترى أن العلاقة قائمة على الاستقرار النسبي واختزال الاختلالات والتوازن الى أدنى مستوياتها الممكنة . رغم عدم التكافؤ بين الاطراف المتفاعلة .

الجدول رقم 06: جدول يوضح الارتباط بين قرارك للعمل بالثانوية كان صائبا والمشاركة في النشاطات الاحتجاجية التي تقوم بيها النقابة

المجموع	لا	نعم	قرار العمل صائب النشاطات الاحتجاجية
%100.00	%14.81	%85.18	دائما
%100.00	%12.50	%87.50	أحيانا
%100.00	%12.50	%87.50	أبدا
%100.00	%13.43	%86.55	المجموع

يوضح الجدول أن نسبة 86.55 % من عينة الدراسة يعتقدون أن قرارهم للعمل في الثانوية كان صائب ويدعم اتجاههم بنسبة 87.50 % من افراد العينة الذين أكدوا أنهم لا يشاركون في النشاطات الاحتجاجية أو أن مشاركتهم احيانا فقط , أما باقي أفراد العينة ونسبتهم 13.43 % أجابوا ب: لا فهم يرون أن قرارتهم للعمل في الثانوية لم يكن صائبا ويدعمهم في ذلك نسبة 14.81 % الذين أكدوا أنهم يشاركون دائما في النشاطات الاحتجاجية .

من نتائج الجدول يمكن القول أن أغلب أفراد العينة راضون عن قرارهم للعمل في الثانوية وهذا يعزز نتائج الجدول رقم 06 والذي اكد فيه غالبية أفراد العينة أن الثانوية تعد من أفضل المؤسسات التي يمكن العمل فيها وهذا يوضح حالة الاستقرار والقبول بالوضع الوظيفي . واعتبار أن العمل في الثانوية فرصة يمكن الاستثمار فيها وهذا دافع يؤثر في ولاء الأساتذة لثانوياتهم ويدعم هذا الاتجاه الافراد الذين أكدوا أنهم لا يشاركون في النشاطات الاحتجاجية المنظمة من طرف نقابتهم إلا أحيانا فقط وهذا راجع للحفاظ على مصلحتهم التي يحققها الوضع القائم , لأن صاحب القوة (الادارة) هي في موقع يمكنها فرض ارادتها لأنها تتحكم بالمصادر المادية التي تنعكس فيها المصالح والحاجات الخاصة بالطرف الخاضع (الاساتذة) وعليه فالأساتذة يمارسون الخضوع للادارة , لقاء المصلحة التي يجنوها من العلاقة رغم ادراكهم أن ما يحققونه من مصالح لا يمثل جميع ما يستحقونه .

الجدول رقم 07: يوضح الارتباط بين تفاوت الأهداف الخاصة مع أهداف الثانوية و أنجع أساليب العمل النقابي في قطاع التربية .

المجموع	لا	نعم	تفاوت الأهداف أنجع أساليب
%100.00	%34.48	%65.51	الحوار والتفاوض
%100.00	%28.57	%71.42	مقاطعة الادارة
%100.00	%66.66	%33.33	الاضرابات والاحتجاجات
%100.00	- -	%100	اللجوء الى العدالة
%100.00	%44.76	%55.21	المجموع

من خلال اتجاه الجدول نلاحظ أن نسبة 55.21 % من أفراد العينة أجابوا ب نعم فهم يرون أن هناك تفاوت كبير بين أهدافهم الخاصة وأهداف الثانوية ويدعم هذا الاتجاه بنسبة 100.00% من الأفراد الذين يعتقدون بأن اللجوء الى العدالة من أنجع أساليب العمل النقابي . أما الذين أجابوا ب: لا فنسبتهم 44.76 % فهم يرون أنه ليس هناك تفاوت كبير بين أهدافهم الخاصة وأهداف الثانوية ويدعم إتجاههم بنسبة 66.66 % من أفراد العينة الذين يعتقدون أن الاضرابات والاحتجاجات من أنجع أساليب العمل النقابي

ومن خلال الجدول نستنتج أن أغلبية أفراد العينة تتفاوت أهدافهم مع اهداف الثانوية وهذا قد يرجع الى دعم وضوح الأهداف مما يضعف من ولائهم الأخلاقي (المعياري) نحو الثانوية والذي يعني إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء من خلال مساهمته في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة مما يجعل الفرد يتمتع عن ترك المنظمة لكونه ملتزم أخلاقيا في تمكين المنظمة من تحقيق هذه الاهداف وتنفيذ السياسات التي شارك في وضعها ويدعم هذا الاتجاه الذين يعتقدون أن اللجوء الى العدالة أنجع أساليب العمل النقابي وهو أحد أساليب المقاومة من أجل إحداث التغيير في موازين القوى وحسب نموذج التوازن التفاضلي فإن المقاومة تمثل مؤشرا هاما على تشكيل الوعي التحرري عند الغالبية العظمى من الخاضعين.

الجدول رقم 08 :يوضح الارتباط بين واقعية أهداف الإدارة ونوع النقابة المنخرط فيها.

المجموع	لا	نعم	قابلة للتحقق نوع النقابة
%100.00	%83.33	%16.66	UGTA
%100.00	%62.85	%37.14	CNAPEST
%100.00	%50.00	%50.00	UNPEF
%100.00	%27.27	%72.72	SNAPEST
%100.00	%52.19	%47.75	المجموع

من الاتجاه العام للجدول يبين أن 52.19 % من أفراد العينة يرون أن الأهداف المسطرة من طرف الادارة الثانوية غير واقعية وغير قابلة للتحقيق ويؤدهم في هذا الاتجاه بنسبة 83.33 % من أفراد العينة المنخرطين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA , بينما باقي أفراد العينة ونسبتهم 47.75 % يرون ان الاهداف المسطرة من طرف إدارة الثانوية واقعية وقابلة للتحقق يدعمهم في ذلك بنسبة 72.72 % من أفراد العينة المنخرطين في النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST .

يستنتج من الدلائل الرقمية أن أغلب أفراد العينة يعتقدون أن الاهداف المسطرة من طرف إدارة الثانوية غير واقعية وغير قابلة للتحقق وهذا يؤكد نتائج الجدول رقم 07 والتي نصت على تفاوت كبير بين أهداف الثانوية والأهداف الخاصة للأساتذة , وهذا يؤدي الى عدم إعتقاد الأساتذة بهذه الاهداف وعدم تبنيتها مما يؤثر سلبا على ولائهم للمنظمة . ويدعم هذا الاتجاه بنسبة كبيرة من الافراد المنخرطين في الإتحاد العام للعمال الجزائريين وهذا يتناقض مع التوجهات العامة للإتحاد والذي يعتبر نقابة مشاركة وداعمة للسلطة القائمة . إلا أن ضعف تواجد الاتحاد العام للعمال الجزائريين داخل الثانويات في بلدية الوادي قد يقلل من دوره في التفاعل الاجتماعي مما يخلق لدى أفراد نوع من الإحباط وعدم الرضا على الوضع القائم على عكس باقي النقابات المستقلة والتي لها حضور دائم وتفاعل مستمر مما يضطر الإدارة الى محاورتهم واشراكهم في وضع الأهداف حفاظا على توازن القوى من أجل إحداث الاستقرار .

الجدول رقم 09: يوضح الارتباط بين أكسب الكثير عند بقائي في الثانوية وعدد سنوات الخدمة

المجموع	لا	نعم	أكسب الكثير سنوات الخدمة
%100.00	%31.81	%68.18	أقل من 05 سنوات
%100.00	%45.00	%55.00	من 05 الى 10 سنوات
%100.00	%60.00	%40.00	من 11 الى 20 سنة
%100.00	%50.00	%50.00	أكثر من 20 سنة
%100.00	%44.76	%55.20	المجموع

يوضح اتجاه الجدول أن 55.20 % من افراد العينة يشعرون أنهم يكسبون الكثير عند بقائهم في الثانوية على المدى البعيد ويدعمهم في ذلك افراد العينة الذين لهم أقل من 05 سنوات في الخدمة بنسبة 68.18 % أما افراد العينة الذين يرون أنهم لا يكسبون الكثير عند بقائهم في الثانوية على المدى البعيد نسبتهم 44.76 % ويعزز إتجاههم 60.00 %

ومنه يمكن أن نستنتج أن أغلب أفراد العينة يرون أنهم يكسبون الكثير عند بقائهم في الثانوية على المدى البعيد وهذا يتطابق مع نتائج الجداول 01 و02 والتي تؤكد جميعها على المدخل السلوكي للولاء والذي وفقه يتم إحساس الموظف بالولاء للمنظمة من خلال الاستثمارات " المادية والغير المادية " التي يستثمرها في المنظمة فالولاء هنا بسبب لما قد يتكبده نتيجة تركه للمؤسسة . ويدعم هذا الاتجاه نسبة 68.18 % الذين لهم أقل من 05 سنوات في الخدمة وهي مرحلة الثابتة من مراحل تطور الولاء التنظيمي أين يكتسب فيها الاساتذة خبرات العمل الاولى ولها خصائص مميزة تتمثل في الأهمية الشخصية والخوف من العجز وظهور قيم الولاء التنظيمي وهي المرحلة المهمة لأنها تقع بين مرحلتين المرحلة الأولى (التجربة) والمرحلة الثالثة (الثقة في التنظيم) . مما يعني أن غالبية أفراد العينة يسعون الى تقوية ولائهم بالثانوية من بداية عملهم لأنه يشعرون أنهم سيكسبون الكثير عند بقائهم في الثانوية على المدى البعيد .

الجدول رقم 10 : يوضح الارتباط بين عضو بناء وفعال في الثانوية و المشاركة في صناعة قرارات النقابة

المجموع	لا	نعم	عضو فعال مشاركة في القرار
%100.00	%15.78	%84.21	نعم
%100.00	%17.24	%82.75	لا
%100.00	%16.41	%83.58	المجموع

من الجدول نلاحظ أن 83.58 % من أفراد العينة أجابوا ب: نعم فهم يرون أنهم ذو شخصية بناءة وفعالة ويدعمهم في ذلك نسبة 84.21 % من يرون أنهم يشاركون في صناعة القرار داخل نقابتهم , أما الذين أجابوا ب: لا نسبتهم 16.14 % ويعزز اتجاههم نسبة 17.24 % ممن يرون أنهم لا يشاركون في صناعة القرار داخل نقابتهم .

نستنتج من خلال الدلائل الرقمية أن غالبية أفراد العينة يعتقدون أنهم ذو شخصية بناءة وفعالة في الثانوية وذلك من خلال إحساسهم بالمسؤولية والقيام بأدوارهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وهي من أهم أبعاد الولاء المستديم والذي يعني أن الفرد يستطيع التضحية بالكثير من جهوده وطاقاته مقابل بقاء منظمته . لذا فإن مثل هذا الفرد يعتبر نفسه جزءا من منظمته ولا يستطيع التخلي عنها . ويدعم هذا الاتجاه الذين يرون أنهم يشاركون فعليا في صناعة القرار داخل نقابتهم وهذا يتطابق أحد أهم مبادئ العمل النقابي وهو مبدأ الديمقراطية المركزية وهو يعتبر عمود الفقري في العمل النقابي ومعناه أن تكون جميع القرارات الصادرة عن النقابة خاضعة للآليات الديمقراطية ويشارك فيها جميع الأعضاء وبالتالي يلتزم جميع الأعضاء بتلك القرارات وهذا المبدأ هو الضامن لوجود الاستمرارية في العمل . كما نلاحظ وجود علاقة بين إشراك الأستاذ في صناعة القرار في النقابة وبين اعتباره نفسه بناء وفعال في الثانوية . وهذا على أساس أن العلاقة توازنية وأن قوة ولاء الاساتذة لنقابية من خلال إشراكه في صنع القرار له علاقة واضحة باعتبار نفسه عضو بناء وفعال في الثانوية من خلال مقارنة سوسيولوجية قائمة على التوازن التفاضلي .

نتيجة الفرضية الأولى : توجد علاقة بين العمل النقابي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي ببلدية الوادي وقبولهم بالأهداف المسطرة من طرف إدارة الثانوية .

من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجداول رقم (05.06.07.08.09.10) نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يرون أن الثانوية من أفضل المؤسسات التي يمكن العمل فيها بنسبة 82.91 % كما يؤكدون على أن قرارهم العمل في الثانوية كان صائب . وذلك بنسبة 86.55 % . كما أكدوا على أنهم يكسبون الكثير عند بقائهم في الثانوية بنسبة 55.20 % ويرون أنفسهم ذو شخصيات بناءة وفعالة داخل الثانوية بنسبة 83.58 % ويدعمهم في ذلك من يرون أن الإدارة تتعاون معهم خلال نشاطهم النقابي وبنسبة 87.50 % ممن أكدوا أنهم لا يشاركون في النشاطات الاحتجاجية بالرغم من أنهم يشاركون في صناعة القرار داخل النقابة وأكبر فئة هذه الفئة من الأساتذة الذين لم يتجاوز 05 سنوات في الخدمة

وبالمقابل أن بعض أفراد العينة ونسبتهم لا تتجاوز 55.00 % يرون هناك تفاوت بين أهدافهم الخاصة وأهداف الثانوية والتي يرون أنها غير واقعية وغير قابلة للتحقق يدعمهم في ذلك من يعتقدون أن اللجوء الى العدالة هي أفضل الأساليب العمل النقابي أكبر فئة من هؤلاء منخرطين في النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST

ومنه نستنتج أن اغلب أفراد العينة لهم قبول واضح للأهداف المسطرة من طرف الادارة الثانوية وان انخراطهم وممارستهم النقابية لم يؤثر على مدى قبولهم بهذه الأهداف .

وعليه نقول أن الفرضية الأولى التي تؤكد على وجود علاقة بين العمل النقابي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي ببلدية الوادي وقبولهم بالأهداف المسطرة من طرف إدارة الثانوية لم تتحقق

ثالثا : تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية

لقد قمنا بالربط بين متغير العمل النقابي ومؤشرات البعد الثاني للولاء وهو بذل الأساتذة أقصى جهد ممكن بغية تحقيق أهداف الثانوية وذلك بإعتماد الجداول الارتباطية والنسب المئوية في قراءة النتائج .

الجدول رقم 11: يوضح الارتباط بين تهمني سمعة الثانوية وتحقيق اهدافها و دوافعك من المشاركة في النقابة

المجموع	لا	نعم	تهمني الثانوية دوافعك من المشاركة
%100.00	%7.69	%92.30	مكاسب اجتماعية
%100.00	%6.81	%93.18	تحسين ظروف العمل
%100.00	%10.00	%90.00	مساندة الزملاء
%100.00	%7.45	%92.53	المجموع

من خلال يتضح أن نسبة 92.53 % من المبحوثين أجابوا ب: نعم فهم يرون أن تهمهم سمعة الثانوية ومدى تحقيقها لأهدافها ويدعم إتجاههم بنسبة 93.13 % من أفراد العينة الذين يرون أن دافعهم من الانخراط في النقابة هو تحسين ظروف العمل . أما الذين أجابوا ب: لا فنسبته 7.45 % أي لا تهمهم سمعة الثانوية ولا مدى تحقيقها لأهدافها ويعزز توجههم هذا 10.00 % من أفراد العينة مما يعتقدون أن مشاركتهم في النقابة بقصد مساندة الزملاء

من الجدول أعلاه نستنتج أن أكبر نسبة أفراد العينة تهمهم سمعة الثانوية ومدى تحقيقها لأهدافها وهذا مؤشر على مدى إرتباطهم المعنوي بالثانوية وه أحد أبعاد الولاء العاطفي الذي يعتبر رابطا أو علاقة معنوية بين الموظف ومنظّمته وهو مشاعر العاطفية التي يبديها الأستاذ تجاه الثانوية لماله من رغبة قوية في البقاء فيها , لأنه يرى أن هناك توافق بين أهدافه وقيمه وأهداف وقيم الثانوية التي يعمل فيها يسعى دوما للإلتزام بأهدافها مهما كلفه ذلك ويعزز توجههم هذا الذين يرون أن الهدف من الانخراط في النقابة هو تحسين ظروف العمل وهو ما يتوافق من نظرية المضامين الاقتصادية الذي ترى أن العامل إنسانا يسعى إلى إشباع حاجاته

الاقتصادية وتحسين وضعه الاجتماعي . اذ يجد نفسه عاجزا أمام رب العمل الذي يتمتع بالسلطة المطلقة كما أن العامل مجبرا على القبول بكل الشروط الذي يضعها صاحب العمل لكونه في منافسة مع زملائه ومنه وجدت النقابة لتحسين ظروف العمل والتقليل من النتائج السلبية للمنافسة . وهذا يتلائم مع مفهوم القوة في نموذج التوازن التفاضلي وهي قدرة أحد الفاعلين على فرصة إرادته في علاقة معينة بموجب المصالح والمعايير الاجتماعية .

الجدول رقم 12 : يوضح الارتباط بين الإستعداد لتقديم ساعات إضافية دون مقابل و

دفع اشتراك النقابة بصفة دورية

المجموع	لا	نعم	ساعات إضافية دفع الاشتراك
%100.00	%26.66	%73.33	دائما
%100.00	%5.55	%94.44	أحيانا
%100.00	%50.00	%50	أبدا
%100.00	%22.38	%77.60	المجموع

من الاتجاه العام للجدول يتبين أن 77.60 % من المبحوثين أجابوا ب: نعم فهم مستعدين للعمل ساعات إضافية دون مقابل مادي قصد تحقيق نتائج أفضل ويدعمهم نسبة 94.44 % ممن أجابوا بأنهم أحيانا ما يدفعون اشتراكهم للنقابة , أما الذين أجابوا ب: لا نسبة 22.28 % ويعزز اتجاههم نسبة 50.00 % من أفراد العينة الذين أجابوا بأنهم لا يدفعون أبدا إشتراكهم إلى النقابة .

نستنتج من الجدول أن غالبية الأساتذة مستعدين لتقديم ساعات إضافية دون مقابل مادي قصد تحقيق نتائج أفضل . وهو بهدف تعزيز مبدأ المشاركة وتحمل المسؤولية و الإهتمام بمدى تحقيق الثانوية لأهدافها والتمتع بروح المعنوية العالية . وهو ما يتوافق مع مضامين المدخل الاجتماعي السلوكي للولاء التنظيمي والذي يمثل رغبة الفرد كعنصر اجتماعي في بذل طاقته وولائه للمؤسسة كنظام اجتماعي . وكذلك يعبر عن الولاء من ناحية سلوكية بأنه الحالة التي يصبح من خلالها الفرد مقيد والتي من خلالها يتم تدعيم أنشطة المؤسسة وإرتباط الفرد بها . ويعزز هذا الاتجاه الذين يقومون أحيانا بدفع اشتراكاتهم الى النقابة . وعدم دفع الاشتراك

المادي للنقابة بصفة دورية دائمة مع العلم أن العمل النقابي تطوعي يعتمد على إشتراك المنخرطين يقلل من فاعلية العمل النقابي . والارتباط بين الاستعداد للعمل ساعات إضافية دون مقابل مادي وبين دفع الاشتراك للنقابة أحيانا يدخل ضمن مقارنة التفاضل والتي تفر بالتفاوت في القوة بين الاطراف المتفاعلة وهذا التفاضل يشهد حالة من الاستقرار لخدمة الطرف الاقوى

الجدول رقم 13 : يوضح الارتباط بين أتابع مشاكل العمل التي تعترض الاساتذة وأبذل جهد لتقديم الحلول لها و نوع النقابة المنخرط فيها .

المجموع	لا	نعم	أتابع مشاكل العمل نوع النقابة
%100.00	%33.33	%66.66	UGTA
%100.00	%14.28	%85.51	CNAPEST
%100.00	--	%100.00	UNPEF
%100.00	%36.36	%20.89	SNAPEST
%100.00	%22.38	%77.60	المجموع

من الجدول نلاحظ أن نسبة 77.60 % أجابوا ب: نعم أي أنهم يتابعون المشاكل التي تعترض عمل الاساتذة ويبدلون جهدهم لتقديم الاقتراحات والحلول ويعزز هذا الاتجاه نسبة 100.00 % من المنخرطين في النقابة الوطنية المستقلة للأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST . أما الذين أجابوا ب: لا نسبتهم 22.38 % أي أنهم لا يتابعون المشاكل ولا يقترحون الحلول ويدعم اتجاههم نسبة 36.36 % من المنخرطين في النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST .

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن أغلبية أفراد العينة يتابعون المشاكل التي تعترض عملهم ويسعون لتقديم الحلول والاقترحات . وهذا دليل على الاستعراض في العمل وهو أحد العناصر المهمة في تكوين الولاء والذي يعني الانهماك والانغماس النفسي في أنشطة ودور الفرد في العمل . وهذا يعزز إرتباطه النفسي بمنظّمته ويقوي من ولائه العاطفي . ويدعم هذا الاتجاه الاساتذة المنخرطين في النقابة UNPEF وبدرجة أقل المنخرطين في CNAPEST وهي النقابات حرة لها دور فعال وواضح وحضور دائم وسط التعليم الثانوي وهي تعد من النقابات ذات الطابع الثوري والاصلاحي فهي تسعى الى تحسين الظروف وشروط العمل باستعمال وسيلة المفاوضات الجماعية . كما تعتمد الاضرابات كوسيلة ضغط على الادارة للاستجابة لمطالبهم . ولذلك فهي تسعى الى مقاومة الوضع البنائي القائم من أجل إحداث التغيير . وإعتقادا على عنصر الزمن لزيادة وعي الأساتذة بحقوقهم المستلبة وتبلغ الايجابية ذروتها بالتحرك الفعلي في شكل إحتجاجات وإضرابات مفتوحة ومغلقة قصد تحقيق مصالح أكثر مع الحفاظ على التوازن والاستقرار

الجدول رقم 14 :يوضح الارتباط بين راضي عن الجهد الذي أقدمه خلال ساعات التدريس و المشاركة فب النشاطات الاحتجاجية

المجموع	لا	نعم	راضي عن الجهد تشارك في الاحتجاج
%100.00	%16.66	%83.33	دائما
%100.00	%16.66	%83.33	أحيانا
%100.00	%00.00	%100.00	أبدا
%100.00	%14.92	%85.06	المجموع

يوضح اتجاه الجدول أن الذين أجابوا بنعم نسبتهم 85.06 % هم راضون عن الجهد الذي يقدمونه خلال الساعات التدريس ويدعم هذا الاتجاه نسبة 100.00 % من أفراد العينة الذين أكدوا أنهم لا يشاركون أبدا في النشاطات الاحتجاجية التي تقوم بها نقابتهم . أما الذين أجابوا ب: لا نسبتهم 04.92 % يعزز اتجاههم الذين لا يشاركون أبدا في النشاطات الاحتجاجية بنسبة 16.66 % .

من خلال قراءة نتائج الجدول نستنتج أن غالبية أفراد العينة راضون عن الجهد الذي يقدمونه خلال ساعات التدريس , وهذا الرضا يولد لديهم شعور بالاستقرار ويحدث لديهم توافق وإندماج في الثانوية وهي من أهم ركائز الولاء التنظيمي , ويدعمهم في ذلك الذين يرون أنهم لا يشاركون أبدا في النشاطات الاحتجاجية المنظمة من طرف نقابتهم . مما يدل على أن رضا الأساتذة عن الجهد الذي يقدمونه يثنيهم عن المشاركة في النشاطات الاحتجاجية مما يوضح أن علاقة النقابة بالإدارة قائمة على المصلحة ودليل ذلك أن الذين أجابوا ب: لا يدعمهم اتجاه الذين أكدوا على أنهم يشاركون دائما في النشاطات الاحتجاجية , الا أن هذه المصلحة وحسب نموذج التوازن التفاضلي قائمة على الخضوع لمن يتحكم بمصادر والحاجات رغم إدراك صاحب المصلحة بأن خضوعه لا يحقق له ما يستحقه لكنه يمارس الخضوع لعله أن لا يملك قوة المقاومة من أجل إحداث التغيير .

الجدول رقم 15 : يوضح الارتباط بين ينتابني شعور بالقلق والتوتر عند ملاحظة التلاميذ لم يستوعبوا ما أقدمه والتصنيف المهني .

التصنيف المهني	أشعر بالقلق	نعم	لا	المجموع
أستاذ ثانوي	%85.29	%14.70	%100.00	
أستاذ ثانوي رئيسي	%84.61	%15.38	%100.00	
أستاذ ثانوي مكون	%95.00	%05.00	%100.00	
المجموع	%88.04	%11.93	%100.00	

من خلال اتجاه الجدول يتضح أن نسبة 88.04 % من المبحوثين أجابوا ب: نعم ينتابهم شعور بالقلق والتوتر وحين يلاحظون أن التلاميذ لا يستوعبون ما يقدمونه وبدعمهم اتجاههم نسبة 95.00 % من صنف أستاذ ثانوي مكون أما الذين أجابوا لا نسبتهم 11.93 % أي لا يشعرون بالقلق والتوتر ويعزز اتجاههم 15.38 % من صنف أستاذ ثانوي رئيسي وبدرجة أقل صنف أستاذ ثانوي بنسبة 14.70 % .

يستنتج من خلال إحصائيات الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة ينتابهم التوتر والقلق حين يلاحظون أن التلاميذ لا يستوعبون ما يقدمونه . وهذا القلق راجع الى الخوف من تراجع فعاليتهم وأدائهم مما يؤثر على أهداف الثانوية من خلال تراجع المستوى العام وهذا القلق والخوف يمثل أحد ملامح الولاء الرقابي والذي ينشأ عندما يعتقد الموظف أن المعايير والقيم الموجودة في المنظمة تمثل دليل لتوجيه سلوكه توجيهها صحيحا . فهو يسعى دوما الى التطلع الى المناهج والبرامج والطرق الجديدة ويحاول فهمها لأنه يدرك أنها تساعد على تطوير ذاته . فإنه يتأثر بها ويزداد ولاءه للمنظمة . ويدعم هذا الاتجاه الأفراد الذين ينتمون الى صنف أستاذ مكون والذين لهم خبرة تفوق 15 سنة ويعتبرون قدوة لغيرهم من الأساتذة وهم قد بلغوا المرحلة الثالثة والأخيرة من الولاء , وهي مرحلة الثقة في التنظيم وفيها تكون درجات الولاء مرتفعة مما يؤدي الى استثمار الفرد في المنظمة وبذل أقصى الجهود لإنجاحها وهذا ما يفسر القلق والتوتر الذي ينتابهم عندما يلاحظون أن التلاميذ لا يستوعبون ما يقدمون .

الجدول رقم 16 : يوضح الارتباط بين أشعر بالتعب واستنزاف طاقتي عند نهاية الدوام و عدد سنوات الخدمة

المجموع	لا	نعم	أشعر بالتعب سنوات الخدمة
%100.00	%4.54	%95.45	أقل من 05 سنوات
%100.00	%45.00	%85.00	من 06 الى 10 سنوات
%100.00	%6.66	%93.33	من 11 الى 20 سنة
%100.00	%20.00	%80.00	أكثر من 20 سنة
%100.00	%10.43	%89.54	المجموع

من الاتجاه العام للجدول نرى أن 89.54 % من المبحوثين أجابوا ب : نعم فهم يشعرون باستنزاف طاقتهم وتعب كبير مع نهاية الدوام في العمل . ويدعمهم في ذلك نسبة 95.45 % ممن لهم أقل من 05 في الخدمة . أما الذين أجابوا ب: لا نسبتهم 10.43 % يعزز اتجاههم الأفراد الذين لهم أكثر من 20 سنة خدمة نسبة 20 %

يستنتج من الجدول أن غالبية المبحوثين يشعرون باستنزاف طاقتهم ونعب كبير مع نهاية الدوام . وقد يعود هذا الى المثابرة والاجتهاد في العمل وذلك نتيجة الاخلاص وتحمل المسؤولية وهي أهم صفات أصحاب الولاء التنظيمي . وقد يكون هذا الاجتهاد بدوافع ذاتية فكلما كان الأفراد ينظرون للمؤسسة على أنها المكان الذي يعتمدون عليه في حاجاتهم وكان هناك درجة من التطابق بين توقعات الأفراد وما تقدمه المؤسسة زاد مستوى الولاء التنظيمي . ويعزز هذا الاتجاه الأفراد الذين لهم أقل من 05 سنوات خدمة وهي المرحلة الثانية من مراحل تكوين الولاء للمنظمة وتسمى مرحلة العمل والانجاز يسعى من خلالها الفرد الى تحقيق ذاته والتأكيد على ما حققه من إنجازات مما يكبه أهمية ومكانة بالمؤسسة ويشعر بتحقيق ذاته ويزداد ولاءه أكثر بالمؤسسة وتصف هذه المرحلة بروز الاهتمام بالأهمية الشخصية وتخوف من العجز وكذلك وضوح الولاء للعمل للمؤسسة وهذا يكون لمفهوم الزمن حسي المقاربة السوسولوجية

لنموذج التوازن التفاضلي بعد سلبي حيث يمارس الأساتذة الخضوع للوضع القائم وكلما زاد زمن هذه المرحلة زاد الرسوخ و الاستدماج وتصلب الاوضاع البنائية القائمة

نتيجة الفرضية الثانية : توجد علاقة بين العمل النقابي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي ببلدية الوادي وبذلهم أقصى جهد لتحقيق أهداف الثانوية .

من خلال دلائل الاحصائية المبينة في الجداول رقم (11) الى الجدول رقم (16) نلاحظ أن أغلب الأفراد العينة أكدوا بأن تهمهم سمع الثانوية ومدى تحقيقها لأهدافها بنسبة 92.53 % وهم مستعدون لتقديم ساعات إضافية دون مقابل مادي وذلك بنسبة 77.60 % . كما أنهم يتابعون المشاكل التي تتعرض عملهم كأساتذة ويحاولون تقديم الحلول والاقتراحات بنسبة 77.60 % . وهم راضون عن الجهد الذي يقدمونه خلال ساعات التدريس بنسبة 85.06 % . كما أنهم يشعرون بإستنزاف طاقتهم وتعب كبير مع نهاية الدوام وذلك بنسبة 89.54 % . وأكدوا أنهم ينتابهم شعور بالقلق والتوتر حين يلاحظون أن التلاميذ لم يستوعبوا الدرس ويدعم هذا الاتجاه من يرون أن سبب إنخراطهم في النقابة هو تحسين ظروف العمل وأنهم يشاركون أحيانا في النشاطات الاحتجاجية ويدفعون اشتراكهم بطريقة غير منتظمة

ومنه نستنتج أن أغلب أفراد العينة يبذلون جهود كبيرة من خلال عملهم ومستعدون لتقديم الأكثر بل يشعرون بالتوتر والقلق عندما لا يستوعبون التلاميذ ما يقدمونه وهذا يعني أنهم يبذلون أقصى جهودهم لتحقيق أهداف الثانوية و أن إنخراطهم في النقابة لم يؤثر على الجهود التي يقدمونها .

وعليه نقول أن الفرضية الثانية التي تؤكد على وجود علاقة بين العمل النقابي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي ببلدية الوادي وبذلهم أقصى جهد لتحقيق أهداف الثانوية لم تتحقق .

رابعاً : تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة

لقد قمنا بالربط بين متغير العمل النقابي ومؤشرات البعد الثالث للولاء وهو العمل في الثانوية بشكل دائم وذلك بإعتماد الجداول الارتباطية والنسب المئوية في قراءة النتائج .

الجدول رقم 17: يوضح الارتباط بين لدى ثقة بأن عملي أكثر استقراراً من أي مؤسسة أخرى وعدد سنوات الانخراط في النقابة .

المجموع	لا	نعم	الثانوية أكثر استقراراً سنوات الانخراط
%100.00	%15.00	%85.00	أقل من ثلاثة سنوات
%100.00	%35.71	%64.28	من 04 إلى 07 سنة
%100.00	%30.76	%69.23	أكثر من سبعة سنوات
%100.00	%22.38	%77.60	المجموع

نلاحظ من خلال إتجاه الجدول أن نسبة 77.60 % من أفراد العينة أجابوا ب: نعم أي أن لديهم ثقة بأن العمل في الثانوية أكثر إستقراراً من العمل في أي مؤسسة أخرى ويدعم هذا الإتجاه نسبة 85.00 % من المبحوثين الذين لهم أقل من 03 سنوات أنخراط في صفوف النقابة . أما الذين أجابوا ب: لا نسبتهم 22.38 % ويعزز توجههم أفراد العينة الذين تتراوح مدة إنخراطهم في النقابة من 4 إلى 07 سنوات بنسبة 35.71 % .

نستنتج من الجدول أن أغلبية أفراد العينة لهم ثقة بأن العمل في الثانوية أكثر استقراراً من العمل في أي مؤسسة أخرى . وهذا يوضح مدى إرتباطهم و تعلقهم بالثانوية كما يدل على حالة من الرضا والقبول بالقيمة الإستثمارية التي ممكن أن يحققوها لو استثمروا في الثانوية وهي أحد ملامح الولاء التنظيمي المستمر في عمله . ويدعم هذا الإتجاه الأفراد الذين لهم أقل من 03 سنوات انخراط في النقابة الذين قد يكون الدافع الاجتماعي هو السبب في انخراطهم في النقابة التي تعزز بالانتماء لدى أفرادها من خلال التآلف والانسجام والتضامن بين أعضائها فالنقابة تعيد للعامل مجتمعه وتعطيه إحساساً بالزمالة وتقدم له دور إجتماعي يفهمه وتجعل

لحياته معنى حيث يشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم . وهذا يحقق للأستاذ نوع من الاستقرار في العمل ويدفعه للعمل والعطاء مما يحقق أهداف مصالح الإدارة مما يقيم نوع من التوازن والاستقرار النسبي , الا أن هذا التوازن اشكالي يحمل بذور الصراع متى تعارضت المصالح وتغيرت موازين القوى .

الجدول رقم 18 :يوضح الارتباط بين الافتخار بالانتماء للثانوية بعد التقاعد وكيفية تعامل زملاء النقابة معك .

المجموع	لا	نعم	الافتخار بالانتماء طريقة التعامل
%100.00	%16.66	%83.33	بالرفق واللين
%100.00	%42.85	%57.14	بالامبالاة
%100.00	%25.00	%75.00	بالحزم والشدة
%100.00	%20.89	%79.10	المجموع

من الإتجاه العام للجدول نلاحظ أن نسبة 79.10 % من المبحوثين أجابوا ب (نعم) أي أنهم سيضلون يفتخرون بإنتمائهم للثانوية حتى بعد سن التقاعد ويعزز إتجاههم هذا نسبة 83.33 % من المبحوثين الذين يرون أن زملائهم في النقابة يعاملونهم بالرفق واللين . اما الذين أجابو ب (لا) نسبتهم 20.89 % ويدعم إتجاههم نسبة 42.85 % ممن يرون أن زملائهم يعاملونهم بالامبالاة .

نستنتج من بيانات الجدول أن أغلب المبحوثين يرون أنهم سيظلون يفتخرون بإنتمائهم للثانوية حتى بعد خروجهم للتقاعد وهذا مؤشر للترابط النفسي والعاطفي للأساتذة مع ثانوياتهم وهو أحد مؤشرات الولاء التنظيمي العاطفي الذي يتكون من خلال معرفة الفرد للخصائص المميزة لعمله وأهمية كيانه وإحساسه بأن البيئة التنظيمية الذي يعمل فيها تسمح له بالمشاركة الفعالة في إتخاذ القرار وكل هذا يجعله يفتخر بإنتمائه للمنظمة وعرض نشاطاته بشكل إيجابي وتبني مشاكلها كما لو كانت مشاكله الخاصة . والشعور بوجود جو أخوي يربطه بعمله ويدعم هذا الإتجاه الذين يرون أن رفقاءهم في النقابة يعاملونهم بالرفق واللين وهذا يقوي من شعور الإنتماء

للنقابة ويحقق للفرد تقدير الذات ويشبع له حاجياته النفسية والإجتماعية كعضو في جماعة . وهذا يكون له أثر إيجابي على مستوى الرضا لدى الأساتذة مما يزيد في إندماجهم داخل بيئة العمل وتقديمهم لمجهودات أكبر مما يعزز من ولائهم للثانوية, وعليه فالعمل النقابي له دور وظيفي داخل بيئة العمل يتطلب منه التكيف مع المحيط وبالتالي يسهم الفعل النقابي في خفض معدلات التوتر أو التصدع

الجدول رقم 19 : يوضح الارتباط بين التفكير بترك الثانوية في حال تغيير وضعية العمل و أنجع أساليب العمل النقابي

المجموع	لا	نعم	ترك الثانوية أنجع الأساليب
%100.00	%58.62	%41.37	الحوار والتفاوض
%100.00	%42.85	%57.14	مقاطعة الادارة
%100.00	%51.85	%48.14	الاحتجاجات والاضرابات
%100.00	%25.00	%75.00	اللجوء الى العدالة
%100.00	%52.23	%47.76	المجموع

من خلال الإتجاه العام للجدول نلاحظ أن نسبة 52.23 % من المبحوثين أجابوا ب (لا) أي أنهم لن يفكروا بترك العمل في الثانوية والعمل في مؤسسة أخرى بمجرد تغيير وضعيتهم في العمل ويدعم إتجاههم نسبة 58.62 % من المبحوثين الذين يرون أن الحوار والتفاوض من أنجع أساليب العمل النقابي أما الذين أجابوا ب (نعم) نسبتهم 47.76% يعزز إتجاههم الذين يرون أن اللجوء إلى العدالة هو أنجع أساليب العمل النقابي وذلك بنسبة 75% .

نستنتج من أرقام الجدول أن أغلب أفراد العينة يتمسكون بالعمل في الثانوية ولو وقع تغيير عن وضعيتهم في العمل مما يعني أن إرتباطهم بالثانوية لا يتوقف فقط على رضاهم بوضعهم في العمل وإنما هو إلتزام مبدئي وهذا أحد أهم مؤشرات الولاء الاخلاقي (المعياري) والذي يعني إحساس الفرد بالإلتزام نحو البقاء في المنظمة ويكون ذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه

له والسماح له بالمشاركة والتفاوض الإيجابي ليس فقط في تحديد الإجراءات وخطط العمل بل حتى المساهمة في وضع الأهداف وبناء السياسات العامة مما يجعل الفرد يتمتع عن ترك المنظمة لكونه ملتزم أخلاقيا في تمكين المنظمة من تحقيق أهدافها. ويدعم هذا الإتجاه الذين يرون ان الحوار والتفاوض هو أنجع أساليب العمل النقابي وهو الأسلوب الذي تنتهجه النقابات الإصلاحية التي تعمل على تحسين ظروف العمل دون رفضها للنظام الإقتصادي والسياسي القائم بل تحاول التكيف معه وعدم الدخول في الصراع والمواجهة، وهي تركز على المسألة المطالبة المتعلقة بالنواحي المهنية والإجتماعية مستعينة بالوسائل السلمية كالمفاوضات الجماعية التي تتبناها للوصول إلى إتفاقية جماعية عادلة فهي تسعى للحفاظ على التوازن والإستقرار النسبي القائم على إتفاق ومعايير مشتركة بين الطرفين.

الجدول رقم 20: يوضح الارتباط بين مغادرة الثانوية في حال توفرت فرصة مشابهة واعتبار الانتخابات النقابية نزيهة

فرصة مشابهة نزاهة الانتخابات	نعم	لا	المجموع
نعم	%76.78	%23.21	%100.00
لا	%90.90	%9.09	%100.00
المجموع	%79.10	%20.89	%100.00

يتضح من خلال الإتجاه العام للجدول ان 79.10 % من المبحوثين أجابو ب (نعم) ويدعم إتجاههم نسبة 90.90 % الذين يرون أن الإنتخابات النقابية غير نزيهة . أما الذين أجابو ب (لا) نسبتهم 20.89% يعزز إتجاههم الذين يرون أن الانتخابات النقابية نزيهة ونسبتهم 23.21%.

نستنتج من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين يتمسكون بالبقاء للعمل في الثانوية في حال توفرت فرصة عمل مشابهة في مؤسسة تربوية أخرى وهذا يدل أن علاقة الأستاذ بالثانوية لا تتوقف عن ظروف العمل المادية والإجتماعية فقط بل هي علاقة نفسية إجتماعية تنشأ بين الفرد ومؤسسته وهو ما يطلق عليه الولاء التلاحمي والذي يتعزز من خلال المناسبات

الإجتماعية التي تقيّمها المؤسسة تقديرا لجهود الأفراد إضافة إلى الإمتيازات المادية والمعنوية التي تقدمها لأفرادها . ويدعم هذا الإتجاه الذين يرون أن الانتخابات النقابية غير نزيهة وهذا مما يقلل من ثقتهم في العمل النقابي ومدى مصداقيته ويضعف من تماسك النقابة ويقلل من مشاركة أفرادها في النشاطات الإحتجاجية التي تقيّمها وهذا يضعف من قوة مقاومتها في إحداث التغيير الذي يقتضي أن تكون قوة المقاومة أكبر من قوة المحافظة مما يؤدي إلى إستمرار الخضوع أين يحدث التوازن القائم على الإستقرار النسبي.

الجدول رقم 21 : يوضح الارتباط بين البقاء في الثانوية ولو توفرت فرصة أفضل والمشاركة في صناعة قرارات النقابة .

فرصة أفضل المشاركة في القرار	نعم	لا	المجموع
نعم	%57.89	%42.10	%100.00
لا	%44.82	%55.17	%100.00
المجموع	%52.23	%47.76	%100.00

من خلال إتجاه الجدول نلاحظ ان نسبة %52.23 من المبحوثين أجابو ب (نعم) أي أنهم سيقون في الثانوية ولو توفرت لهم وظيفة في مكان آخر براتب ومميزات أفضل , ويدعم إتجاههم نسبة %57.89 ممن أجابوا بأنهم يشاركون فعليا في صناعة القرار داخل النقابة . أما الذين أجابو ب (لا) نسبتهم %47.76 ويعزز إتجاههم نسبة % 55.17 ممن يرون أنهم لا يشاركون في صناعة القرار داخل النقابة .

نستنتج من بيانات الجدول أن أغلب أفراد العينة يتمسكون بالبقاء في الثانوية ولو توفرت لهم وظيفة في مكان آخر براتب ومميزات أفضل وهو مؤشر واضح على قوة الإرتباط بالمؤسسة والإندماج فيها ورسوخ الإيمان بمبادئها وأهدافها وهو ما يسميه إيتزيوني etzioni النموذج المعنوي للولاء وهو الإندماج الحقيقي بين الفرد ومؤسسته والنابع من إيمان وقناعة الفرد بأهداف وقيم ومعايير المؤسسة التي يعمل بها. ويدعم هذا الإتجاه الذين يرون أنهم يشاركون فعليا في صناعة القرار داخل النقابة وهذا تكريس لأحد أهم مبادئ العمل النقابي وهو مبدأ الديمقراطية

المركزية القائم على مشاركة الأفراد في صناعة القرار الصادر عن النقابة وهذا المبدأ يتيح للأفراد إختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلتزم الأفراد بكل القرارات الصادرة عن هذه المجموعة وهذا ما يساهم في قوة النقابة وقدرتها على فرض إرادتها مهما كانت مقاومة الإدارة, هذه القوة التي تدخل ضمن مفهوم التفاضل الذي يؤدي إلى حالة من الإستقرار تعمل بكل محتواها لخدمة الطرف الأقوى وتكريس خضوع الطرف الأضعف.

الجدول رقم 22: يوضح الارتباط بين استكمال المسار المهني في الثانوية و نوع النقابة المنخرط فيها .

المجموع	لا	نعم	المسار المهني نوع النقابة
%100.00	%33.33	%66.66	UGTA
%100.00	%31.42	%68.57	CNAPEST
%100.00	%25.00	%75.00	UNPEF
%100.00	%31.81	%68.18	SNAPEST
%100.00	%31.34	%68.65	المجموع

من خلال الإتجاه العام للجدول نلاحظ أن 68.65 % من المبحوثين أجابوا ب (نعم) أي أنهم على إستعداد لإستكمال مساهم المهني في الثانوية ويعزز توجههم نسبة 75% من أفراد العينة منخرطين في الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF أما الذين أجابوا ب (لا) نسبتهم 31.34 % ويدعم إتجاههم نسبة 33.33 % من المنخرطين في الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA .

نستنتج من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين لديهم إستعداد لإستكمال مساهم المهني في الثانوية وهذا أهم مؤشر للولاء المستمر حيث ان الفرد إستثمر جزءا من حياته في المنظمة وأي تقريط من قبله يعتبر بمثابة خسارة خاصة إذا كانت أوجه الإستثمار هذه غير قابلة للنقل إلى عمل آخر , وبما أن الفرد يعطي قيمة للعلاقات الشخصية مع زملاء العمل والتي بنيت عبر السنين, كما ان المهارات النادرة التي إكتسبها قد ترتبط بالمنظمة دون سواها وعليه فهو يفضل

البقاء في المؤسسة إلى غاية سن التقاعد . ويدعم هذا الإتجاه الأفراد المنخرطين في نقابة UNPEF وهي نقابة مستقلة ظهرت بعد الإفتتاح السياسي والتعددية شاركت في العديد من المفاوضات الجماعية ونظمت العديد من الإضرابات والإحتجاجات مع باقي النقابات الأخرى وتعرض أفرادها للتهديد والخصم من رواتبهم رغم هذا فهم يدعمونا إتجاه الإستعداد لإستكمال المسار المهني في الثانوية ويمكن تفسير ذلك بالمقاربة السوسولوجية لنموذج التوازن التفاضلي والذي هو مزيج بين الصراع والوظيفية وأن هذا التوازن لا يقوم على الندية أو التكافؤ بين الأطراف المتفاعلة ولكنه يرتكز في المقام الأول على الإتفاق المشترك بين الأطراف .

نتيجة الفرضية الثالثة : توجد علاقة بين العمل النقابي وبقاء الأساتذة للعمل في الثانوية بشكل دائم .

من خلال الشواهد الاحصائية المبينة في الجداول الأخيرة من رقم (17) وصولا الى رقم (22) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة يعتقدون أن العمل في الثانوية أكثر إستقرارا من العمل في أي مؤسسة أخرى وذلك بنسبة 77.60 % وسيظلون يفتخرون بانتمائهم للثانوية حتى بعد خروج لسن التقاعد بنسبة 79.10 % ولذا يفكروا بترك الثانوية والذهاب للعمل في مؤسسة أخرى ولو حدث أي تغيير على وضعهم المهني وذلك بنسبة 52.23% ويفضلون البقاء في الثانوية في حال توفر فرصة عمل مشابهة في مؤسسة أخرى بنسبة 79.10 % بل يتمسكون بالبقاء ولو توفرت لهم وظيفة في مكان آخر براتب ومميزات أفضل بنسبة 52.23 % وهم على إستعداد لإستكمال مسارهم المهني في الثانوية بنسبة 68.65 % ويدعم توجههم الأفراد الذين لهم أقل من 03 سنوات إنخراط في النقابة وهم يرون أن زملائهم في النقابة يعاملونهم بالرفق واللين وأنهم يشاركون في صناعة القرار داخل نقابتهم كما يعتبرون أن اللجوء الى العدالة أنجع أساليب العمل النقابي .

ومنه نستنتج أن أغلب أفراد العينة عازمون على إستكمال المسار المهني داخل الثانوية وأن انخراطهم في النقابة المشاركة في نشاطاتها لم يؤثر على رغبتهم بالبقاء إستكمال المسار المهني .

وعليه نقول أن الفرضية الثالثة والتي تقول أنه توجد علاقة بين العمل النقابي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي ببلدية الوادي والبقاء في العمل بالثانوية بشكل دائم لم تتحقق .

الاستنتاج العام للدراسة :

تتص الفرضية العامة على أنه توجد علاقة بين العمل النقابي والولاء التنظيمي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي .

بعد الدراسة الميدانية وعرض محتوى البيانات الاحصائية كما جاء في الجداول البسيطة والارتباطية من خلال تحليل وتفسير البيانات نحاول فيما يلي عرض نتائج الدراسة انطلاقا من الفرضيات الجزئية ووصولاً الى الفرضية العامة بالاعتماد على المقاربة السوسيولوجية المعتمد في الدراسة وجاءت النتائج كما يلي :

فمن خلال عدم تحقيق الفرضية الأولى على إعتبار أن أغلبية أفراد العينة يقبلون بالأهداف المسطرة من طرف إدارة الثانوية أن انخراطهم في النقابة ومشاركتهم في نشاطاتها لا يؤثر في قبولهم بالأهداف . وكذلك عدم تحقق الفرضية الثانية على اعتبار أن أغلب المبحوثين أكدوا على استعدادهم لبذل أقصى جهد ممكن لتحقيق أهداف الثانوية ونسبة كبيرة . كما أن الفرضية الثالثة لم تتحقق كذلك فأغلب المبحوثين متمسكون بالبقاء في العمل بالثانوية بشكل دائم .

ومنه يمكن القول أن أبعاد الولاء الثلاثة التي اعتمدها في الدراسة تحققت في أغلب أفراد العينة مما يدل على أنه لديهم مستويات مقبولة من الولاء التنظيمي للثانويات التي يعملون فيها . وهذا يخالف تماما ما تم طرحه في إشكالية الدراسة من أن تناقض وتضارب المصالح بين النقابات وبين المؤسسات التي تمارس فيها العمل ونجاح النقابات في حشد وتجنيد العمال حولها ونجاحها في تحقيق مكاسب مادية واجتماعية عجزت مؤسساتهم الأصلية عن تحقيقها لهم قد يكون له أثر على مستوى ولأئهم لهاته المؤسسات . وتجدر الإشارة الى أن تعدد النقابات وإختلاف سياساتها وإيديولوجياتها ومستوى فعاليتها وقوة انتشارها لم يكن له أثر واضح على إختلاف مستويات الولاء لدى المنخرطين فيها وكانت نتائج المبحوثين متقاربة بإختلاف النقابات المنخرطين فيها .

ومنه خلال ما تم التوصل اليه اعتمادا على المقاربة السوسيوولوجية المعتمدة في الدراسة وبها نموذج التوازن التفاضلي للأستاذ - محمد عبد الكريم الحوراني - تقول أن علاقة النقابات بإدارة الثانويات بلدية الوادي تمازج بين الصراع المتمثل في مطالبة بالحقوق وتحسين ظروف الاجتماعية باستعمال بعض الاساليب الاجتماعية أحيانا . وبين الدور الوظيفي المتمثل في محاولة التكامل والتكيف مع محيط العمل وبالتالي المحافظة على النسق العام رغم وجود عوامل التفاضل والقوة والقدرة والمصلحة والزمن والتي اخضاعها من خلال تفاعل الطرفين لاتفاقات ومعايير الشركة قصد تحقيق التوازن والاستقرار . وهذا مما جعل من العمل النقابي لا يؤثر في الولاء التنظيمي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بلدية الوادي

ومنه نقول أن الفرضية العامة والتي تقول بأن هناك علاقة بين العمل النقابي والولاء التنظيمي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي لم تتحقق .

وعليه نعتد الفرضية الصفرية والتي تقول أنه لا توجد علاقة بين العمل النقابي والولاء التنظيمي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي .

الخاتمة

إن العمل النقابي لم يعد فقط عبارة عن مطالبة بتحسين الأوضاع المادية والإجتماعية بآليات مطلوبة محددة , بل تطورت الممارسة النقابية من خلال تطوير هياكلها وأهدافها وتنوعت خلفياتها وإيديولوجياتها مما جعلها شريكا إجتماعيا فعليا لأرباب العمل وللحكومات . وأصبحت النقابة تلعب أدوارا مهمة في تقرير وصناعة السياسات العامة للمنظمات التي تعمل فيها مما جعلها تتحمل مع الإدارة عبء تحقيق هذه الأهداف والسياسات من خلال تجنيد أفرادها وتعبئتهم ومحاولة التكيف مع كافة المتغيرات لتحقيق الإنسجام والتلائم مع بيئة العمل .

ويتعزز هذا الإتجاه من خلال النتائج المتوصل إليها في دراستنا هذه التي حاولت رصد واقع العمل النقابي في مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي والذي شهد حراكا نقابيا قويا في السنوات الأخيرة وربط ذلك بواقع الولاء التنظيمي لدى الأساتذة وخلصت إلى أن إنخراط الأساتذة في النقابات بمختلف أسمائها وتوجهاتها الإيديولوجية وممارستهم للنشاطات النقابية لا يؤثر على قبولهم بالأهداف المسطرة من طرف إدارة الثانوية ولا يقلل من جهودهم المبذولة من أجل تحقيق هذه الأهداف كما أنه لا يقلل من رغبتهم في البقاء للعمل في الثانوية بشكل دائم وهذه هي الأبعاد الثلاثة المكونة للولاء التنظيمي والتي إعتدناها في دراستنا ومنه نقول أنه لا توجد علاقة بين العمل النقابي والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الوادي .

إن نتيجة الدراسة تؤكد على ملائمة المقاربة السوسولوجية المعتمدة والمتمثلة في نموذج التوازن التفاضلي للأستاذ محمد عبد الكريم الحوراني والتي هي ممزوجة بين الوظيفية والصراع وهذا ما شهدناه واضحا من خلال إجابات المبحوثين على أسئلة الإستمارة. كما أن مضمون الدراسة ونتائجها يعزز ما جاء في نتائج الدراسات السابقة خاصة فيما تعلق بأهمية الولاء التنظيمي ودوره في تحقيق الإنسجام بين الأفراد والمؤسسة وكذا التأكيد على أن العمل النقابي ومن خلال التعددية النقابية يساهم بإيجابية في تجسيد المشروع الاجتماعي على أرض الواقع بإعتباره يمثل ديناميكية إجتماعية ما بين الفاعلين داخل المنظمة .

وفي الأخير نقول أن هذه الدراسة حاولت ربط متغير الولاء التنظيمي بالعمل النقابي في ظل مقارنة سوسولوجية جديدة تمازج بين الوظيفية والصراع وهي محاولة جديدة جاءت ضمن طرح إشكالي واقعي يفتح المجال أمام عدة إشكاليات يمكن أن تكون مواضيع لدراسات أخرى نذكر منها : - الإنتماء النقابي معرقل أو دافع للأداء الوظيفي - أساليب العمل النقابي ودورها في حشد وتعبئة العاملين - الولاء التنظيمي وعلاقته بضغوط العمل وغيرها .

قائمة المراجع

الكتب بالعربية :

- (1) احسان محمد حسن , علم الاجتماع الصناعي , دار وائل للنشر الاردن , 2005
- (2) أحمد إبراهيم، الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية، الزقارني، 2000
- (3) احمد البراعي , الثورة الصناعية وأثارها الاجتماعية والقانونية , دار الفكر الإسلامي , القاهرة 1988
- (4) اوتكين , ماهي النقابات , مكتبة الأسد دمشق . دون سنة نشر .
- (5) إيهاب أحمد عويضة، أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات لدى العاملين في المنظمات الأهلية، محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة فلسطين، 2008
- (6) ¹بو حوش عمار ، مناهج البحث العلمي و طرق اعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1995
- (7) جابر عبد الحميد جابر ، احمد خيرى كاظم ، مناهج البحث في التربية و علم النفس ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1984 ،
- (8) جمال البنا , تاريخ النقابي المقارن , مطابع الجامعة , القاهرة
- (9) جورج فريدمان وبيار نافيل . رسالة سوسولوجيا العمل .ترجمة حسين حيدر .منشورات عويدات بيروت .1985.
- (10) حمود عقلة العنزى ,المفاهيم العشرة في إدارة العمل النقابي ,الاتحاد الوطني لطلبة الكويت , فرع جامعة الكويت ,2000
- (11) خالد حامد , مدخل الى علم الاجتماع , جسور للنشر والتوزيع , الجزائر . 2008
- (12) خلف سليمان الرواشدة، صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007
- (13) الرواشدة خلف سليمان , صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي , ط 1, دار المكتبة الحامد , عمان الاردن , 2007
- (14) زرواتي رشيد ، التدريب على المنهجية البحث العلمي و العلوم الاجتماعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ب ط ، الجزائر ، 2002
- (15) سلامة عبد الثواب , مفاوضة جماعية بشأن قانون العمل , دار النهضة العربية القاهرة 2002
- (16) صلاح مصطفى الفوال منهجية العلوم الاجتماعية , عالم الكتب القاهرة مصر, 1982

- (17) طلعت همام , سين وجيم عن مناهج البحث العلمي , ط1 , دار عمار , عمان , الاردن . 1984
- (18) عبد الباسط عبد المحسن , النظام القانوني للمفاوضة الجماعية , دار النهضة العربية القاهرة , 2000
- (19) عبد الباسط محمد حسن , علم الاجتماع الصناعي , مكتبة أنجلو المصرية , 1972
- (20) عبد الرحمان أحمد محمد هيجان، الولاء التنظيمي للمدير السعودي، ط1، 1998،
- (21) عبد السلام عياد , المفاوض الجماعية , دار الجامعة الجديدة مصر 1992
- (22) عبد الله محمود عبد الرحمان , علم الاجتماع تنظيم , دار المعرفة الجامعية سكندرية 1994
- (23) عبد المنعم الغزالي الجبيلي . الحركة العمالية والنقابية في العالم . مكتبة النهضة بغداد .
- (24) العزاوي نجم عبد الله وجواد عباس حسين , الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية , دار اليازوري للنشر والتوزيع , عمان الاردن , 2010
- (25) فاطمة عوض طبر , مرفت على خفاجة , اسس و مبادئ البحث العلمي , مكتبة و مطبعة الاشعاع الفنية، ط1 ، الاسكندرية 2002
- (26) القرعي احمد يوسف , الحركة النقابية الافريقية في عالم متغير , الهيئة العامة للكتاب .مصر 2007
- (27) ماهر أحمد، سلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر، 2000
- (28) محمد احمد اسماعيل , دور المفاوضة الجماعية في التنظيم علاقات العمل , دار النهضة العربية القاهرة 2002
- (29) محمد عبد الحميد ، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية ، ط1، عالم الكتاب ، القاهرة ، 2000
- (30) محمد عبد الكريم الحوارني , النظرية المعاصرة في علم الاجتماع , دار مجدلاوي للنشر , ط1, عمان الاردن 2008
- (31) مدحت محمد ابو النصر , تنمية مهارات بناء وتدعيم الولاء المؤسسي , ايتراك للنشر والتوزيع 2005
- (32) مروان عبد المجيد ابراهيم ، اسس البحث العلمي لأعداد الرسائل الجامعية ، مؤسسة الوراق ب ط ، عمان الاردن ، 2000
- (33) مصطفى الفيلاي , مجتمع العمل مركز الدراسات العربية , ط1، بيروت
- (34) موسى اللوزي، التطوير التنظيمي، أساسيات ومفاهيم حديثة، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2003
- (35) هدفي بشير , الوجيز في شرح قانون العمل , ط2, دار الجسور الجزائر , 2006

الكتب الاجنبية :

jean daniel reynond / les syndical en France/ edition du (36
seuil/ 1995

jean nager / precis de legislation et du travail et d (37
instruction/publication ray / paris 1960

الرسائل والمذكرات :

(38 ادريس بوالكعيبات , اتجاهات العمال نحو النقابة , رسالة ماجستير معهد علم
الاجتماع , جامعة قسنطينة 1987

(39 أميرة محمد رفعت حواسة، أثر الالتزام التنظيمي على الثقة في الإدارة على العلاقة
بين العدالة وسلوك المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة القاهرة،
مصر 2006

(40 إيهاب أحمد عويضة، أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في
المنظمات الأجنبية الأهلية، محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة
الإسلامية غزة، فلسطين

(41 حنان شطبي، النقابة العمالية في الجامعة الجزائرية , رسالة ماجستير ,كلية
العلوم الاقتصادية والتسيير , جامعة قسنطينة 2009

(42 دان لطفي حمدان، العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء
الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح
الوطنية، فلسطين، 2008

(43 سعد بن عميقان سعد الدوسري، ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في
الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير , جامعة نايف العربية، الرياض , السعودية، 2005،

(44 سلمان أحمد عيسى، تأثير الضغوط الوظيفية على الإلتزام التنظيمي بالتطبيق
على مستشفيات جامعة عين شمس، رسالة ماجستير جامعة عين شمس، 1997

(45 شريط الشريف محمد، الإلتصال التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي، دراسة ميدانية
على هيئة الإطارات الوسطى لمؤسسة سونلغاز بعنابة، جامعة منتوري محمود
قسنطينة، 2009

- (46) صابرين مراد نمر أبو جاسر، اثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمي على أبعاد الأداء السياقي، دراسة تطبيقية على فردي وزارات السلطة الوطنية. الفلسطينية، رسالة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2010
- (47) عبد الباسط عبد المحسن ، الإضراب في قانون العمل ، رسالة دكتوراه كلية الحقوق .جامعة القاهرة 1992
- (48) مسعودي أحمد ،التعددية النقابية في الجزائر .أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم علم الاجتماع . كلية العلوم الاجتماعية . جامعة تلمسان أب بكر بلقايد ،الجزائر 2015.
- (49) ميلود قاسم ، إشكالية عمل المنظمة في ظل التحولات الاقتصادية ، دراسة حالة (الجزائر تونس المغرب) اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في التنظيم السياسي والإداري ، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، كلية العلوم السياسية والإعلام ، جامعة يوسف بن خدة ، الجزائر 2010
- (50) الوزان خالد محمد احمد، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، لدراسة مسحية مقارنة على الضباط العاملين بالإدارة العامة للتدريب والحراسات .في الوزارة الداخلية بمملكة البحرين، رسالة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، المملكة العربية السعودية، 2006

الرسائل الاجنبية :

- 51) MéLANIE PLOUVIEZ " Normes et normativité dans la sociologie d'émile Durkheim ", école Doctorale de philosophie , UNIVERSITÉ PARIS I –PANTHÉON- SORBONNE,
"

المجلات والمنشورات

(52) آدم غازي العتيبي، أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي العمالة الكويتية والعمالة العربية في القطاع الحكومي في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد1، عدد1،1993،

(53) الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد06، الصادرة بتاريخ 11 رجب 1420هـ

(54) سعد توفيق عزيز البزاز ، تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر بين عامي 1830-1962م ، مجلة التربية والتعليم ، مجلد 19 العدد 05 ، جامعة الموصل ، 2012م

(55) فاطمة آل خليفة، قياس إدراك المدراء للولاء والإبداع في العمل الحكومي في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، السكندرية، جامعة الكويت، مجلد 7، العدد1

(56) منير صوالحية، الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر، دراسة منشورة في مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد10، جامعة تبسة الجزائر، نشره بتاريخ جوان 2014 .

المحاضرات والمواقع الالكترونية :

(57) بوربيع جمال، محاضرات في مقياس سوسولوجيا الحركات العمالية سنة الثانية ماستر تخصص تنظيم وعمل، جامعة صديق بن يحي، لسنة 2016

(58) Claire Durand La pré-enquête, l'élaboration de la question de recherche - 9 janv. 2009 من موقع

<https://www.webdepot.umontreal.ca>,

(59) <http://www.arabhrm.com/modules/news/article.php> 2015/04/05

(60) الحوار المتمدن

بتاريخ 2014/05/28 [http:// www.alhewar.org/debat/show](http://www.alhewar.org/debat/show)

(61) منتدى أقبلي للتربية والتعليم الابتدائي ، <http://benmalek.yoo7.com/t2427-topic>

(62) منتدى الانشغالات الادارية والنصوص التشريعية ،

<http://www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=1052556>

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الإجتماعية

إستبيان بعنوان

العمل النقابي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى اساتذة مرحلة التعليم الثانوي

دراسة ميدانية بثانويات بلدية الوادي

بعد أداء واجب التحية والتقدير :

أخي _ أختي : الاستاذ (ة)

يندرج هذا الإستبيان ضمن بحث يتعلق بالعمل النقابي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي , وهو يندرج ضمن إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر _ تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل _ ولذا فإن أهمية ونجاح هذا البحث يعتمد على مدى مساهمتكم في الإجابة بكل صدق وموضوعية عن أسئلة الإستبيان , كما نلتزم بأن إجاباتكم ستظل سرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية , وشكرا على تفهمكم وتعاونكم .

_ من فضلك ضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة لإختيارك .

أولا : البيانات الأولية :

_ الجنس : ذكر أنثى

_ التصنيف المهني : أستاذ ثانوي أستاذ ثانوي رئيسي أستاذ ثانوي مكون

_ سنوات الخدمة في الطور الثانوي : أقل من خمس سنوات من 05 سنوات إلى 10 سنوات

من 11 سنة إلى 20 سنة أكثر من 20 سنة

- ما اسم النقابة المنخرط فيها :

الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA

المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST
الاتحاد الوطني للعمال التربية والتكوين UNPEF
النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST

ثانيا : العمل النقابي

1- ماهي دوافعك من المشاركة في النقابة ؟

لتحقيق مكاسب اجتماعية لتحسين ظروف العمل مساندة الزملاء

- سبب آخر أذكره

2- منذ متى وانت منخرط في النقابة ؟

أقل من ثلاثة سنوات من 4 الى 7 سنوات أكثر من 7 سنوات

3- هل كان لديك إنتماء نقابي آخر ؟ نعم لا

4- هل فكرت في مغادرة النقابة ؟ نعم لا

لماذا؟

5- كيف يتعامل معك زملائك في النقابة ؟

بالرفق واللين باللامبالاة بالحزم والشدة

6- هل تدفع إشتراكك إلى النقابة بصفة دورية ؟ دائما أحيانا أبدا

7- هل ترى أن الانتخابات النقابية نزيهة ؟ نعم لا

8- هل تشارك فعليا في صناعة القرارات داخل النقابة ؟ نعم لا

9- هل تقوم النقابة بتكوين وتدريب الاعضاء المنخرطين فيها ؟ نعم لا

10- هل تشارك في النشاطات الاحتجاجية التي تقوم بها نقابتك ؟ دائما أحيانا أبدا

11- أثناء ممارستك لنشاطك النقابي تقوم الادارة : بعرقلتك بعرقلتك بشدة

لا تتدخل في نشاطك تسانداك تتعاون معك

12- في رايك ما هي أنجع أساليب العمل النقابي في قطاع التربية :

الحوار والتفاوض قاطعة الإدارة الاحتجاجات والاضرابات اللجوء الى العدالة

- أساليب أخرى أذكرها

ثالثا : محور الولاء التنظيمي :

1- قبول الاساتذة بالأهداف المسطرة من قبل الإدارة

الرقم	العبارة	نعم	لا
1	تعد الثانوية من افضل المؤسسات التي يمكن العمل فيها		
2	هل ترى أن قرارك للعمل في الثانوية كان صائبا		
3	أشعر بتفاوت كبير بين أهداف الثانوية وأهدافي الخاصة		
4	هل ترى ان الاهداف المسطرة من قبل ادارة الثانوية واقعية وقابلة للتحقق		
5	أشعر أنني أكسب الكثير عند بقائي في الثانوية على المدى البعيد		
6	أعتبر نفسي عضو بناء وفعال في الثانوية		

2- بذل الأساتذة أقصى جهد ممكن بغية تحقيق أهداف الادارة

7	تحمي سمعة الثانوية ومدى تحقيقها لأهدافها		
8	أنا على إستعداد للعمل ساعات إضافية دون مقابل مادي قصد تحقيق نتائج أفضل		
9	أتابع المشاكل التي تعترض عمل الاساتذة في الثانوية وأبذل جهدي لتقديم الاقتراحات والحلول		
10	أشعر أنني راضي عن الجهد الذي أقدمه خلال ساعات التدريس		
11	ينتابني شعور بالقلق والتوتر حين الاحظ أن التلاميذ لا يستوعبون ما اقدمه		
12	أشعر بإستنزاف طاقتي وتعب كبير مع نهاية الدوام في العمل		

3- رغبة الأساتذة للعمل في الثانوية بشكل دائم

13	لدي ثقة بأن العمل في الثانوية أكثر إستقرارا من العمل في أي مؤسسة أخرى		
14	سأظل أفخر بانتمائي للثانوية حتى بعد خروجي للتقاعد		
15	أي تغيير على وضعيتي في العمل سيدفعني للتفكير بترك الثانوية والذهاب للعمل في مؤسسة أخرى		
16	في حال توفرت فرصة عمل مشابهة في مؤسسة تربوية أخرى أفضل البقاء في مؤسستي		
17	سأبقى في هذه الثانوية ولو توفرت لي وظيفة في مكان آخر براتب ومميزات أفضل		
18	لدي إستعداد لاستكمال مساري المهني في هذه الثانوية		

