



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

=====

شعبة: علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال الوظيف العمومي

دراسة ميدانية ببلدية تسامرت - ولاية برج بوعريريج

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:
د. بوقفة عبد الرحمان

إعداد الطالب:
بن قدوج اليزيد

السنة الجامعية: 2023 - 2024



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج.
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

=====

شعبة: علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال الوظيف العمومي

دراسة ميدانية ب بلدية تسامرت - ولاية برج بوعرييج

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:
د. بوقفة عبد الرحمان

إعداد الطالب:
بن قدوج اليزيد

السنة الجامعية: 2023 - 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

الصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد خاتم الأنبياء وعلى آله وأصحابه الطيبين أجمعين، الحمد لله الذي أمانني ووفقني على إنجاز هذا العمل المتواضع، وعملاً بقوله صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله و من أهدى إليكم بمعروفه فكافئوه فإن لم تستطيعوا فادعوا له".

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا البحث، وقدم لي يد العون والمساعدة، وأخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور بوقفة عبد الرحمان الذي لم يدخر جهداً ولم يبخل علي بتوجيهاته وإرشاداته السديدة وقدم لي يد العون و المساعدة طيلة فترة إنجاز هذا العمل، فألفه شكر لك أستاذي على صبرك وسعة صدرك و نفع الله بعلمك العباد والبلاد. كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم قراءة ومناقشة هذا العمل. كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر و الامتنان والتقدير ، إلى كل الأساتذة الذين تشرفتم بالتتلمذ على أيديهم طيلة مشواري الدراسي، وكل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد البشير الإبراهيمي فألفه شكر لكم. وإلى زملائي وأصدقائي في الدراسة ورفقاء دربي الأمين بن صغير، نبيل نايلي، علي فالح.

إهداء:

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين العزيزين راجياً من الله عز وجل أن

يحفظهما ويمدهما بالصحة والعافية

من دعمني في هذا المشوار الدراسي وسندي في هته الحياة إلى زوجتي

العزيزة أطل الله عمرها وإلى فلذة كبدي أبنائي الأعزاء: العربي ولي العهد،

سارة، تسنيم.

إلى كل أفراد عائلتي وأخص بالذكر إخوتي وأخواتي حفظهم الله

إلى كل زملائي وأصدقائي في العمل: عبد القادر لطرش، سفيان بن موسى

وخاصة رفقاء دربي الأمين والبلبل وعليلو وكل من أثار لي طريق العلم إلى كل

من مد لي يد العون من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة إلى كل هؤلاء جميعاً

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	- شكر و تقدير
	- الإهداء
	- فهرس المحتويات
	- قائمة الجداول
	- قائمة الأشكال
	- قائمة الملاحق
مقدمة	
	توطئة
01	1- الإشكالية
02	2- الفرضيات
03	3- أهمية الموضوع
03	4- أسباب اختيار الموضوع
4	5- أهداف الدراسة
5 -4	6- المقاربة النظرية
6 -5	7- منهج الدراسة
6	8- صعوبات الدراسة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
11 -8	المبحث الأول: تحديد المفاهيم
14 -11	المبحث الثاني: النقابة والرضا الوظيفي
13 -11	1- النقابة
14 -13	2- الرضا الوظيفي
14	3- العلاقة بين النقابة والرضا الوظيفي

22 -15	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية
20 -15	1- الدراسات السابقة
22 -21	2- المناقشة والتعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
31 -24	المبحث الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
24	1- مجالات الدراسة
25 -24	2- أدوات جمع البيانات
25	3- الأساليب الإحصائية المستخدمة
31 -25	4- عينة الدراسة وخصائصها
69 -31	المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج
63 -31	1- عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية
42 -31	1-1- النقابة وتحسين ظروف الأداء
52 -42	1-2- النقابة وتحسين بيئة العمل
63 -53	1-3- النقابة وتحسين المكتسبات الوظيفية
68 -63	2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
65 -63	2-1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى
66 -65	2-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية
68 -67	2-3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية
69 -68	2-4- الاستنتاج العام
70	خاتمة
72 -71	قائمة المراجع والمصادر
	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
26	يوضح كيفية اختيار عينة الدراسة	01
26	يوضح جنس أفراد العينة	02
27	يوضح سن أفراد العينة	03
28	يوضح المستوى التعليمي	04
29	يوضح الحالة العائلية	05
30	يوضح المهنة	06
30	يوضح الأقدمية	07
31	يبين الانخراط في نقابة	08
32	تقدير العمل التي تقوم به.	09
34	النقابة تحقق المكانة الاجتماعية.	10
35	لديك مهارات خاصة	11
36	تساعد في تجسيد مهاراتك	12
38	تعمل النقابة على منح الفرصة للتعبير	13
39	توفير المنصب المناسب لمؤهلك	14
40	النقابة تساعدك على تحقيق طموحك الوظيفي	15
41	يمكن للنقابة أن توصلك لدرجات عالية في مؤسستك	16
42	سعي النقابة لتحقيق ظروف الراحة اللازمة في مكان العمل	17
43	تسعى النقابة لتحسين مكان عملك	18
44	تعمل النقابة على توفير الوسائل المناسبة لضمان راحتك في عملك	19
45	تركز النقابة على أساليب التواصل الدوري بين العاملين والإدارة	20
46	النقابة كوسيط للتعامل بين الإدارة والموظفين	21

48	النقابة كوسيط لحل النزاع بين الرئيس والمرؤوسين	22
49	سعي النقابة لجعل العمال في فرق عمل محددة	23
50	تقوم النقابة ببناء علاقات عمل	24
52	تعمل النقابة على توطيد العلاقة بين العمال لتحقيق راحتهم النفسية	25
53	تسعى النقابة لرفع الأجور والحوافز	26
54	تعمل النقابة على تحقيق الرضا عن الأجر والحوافز	27
56	قيام النقابة بوضع سياسة واضحة ومحددة لتحصيل الحوافز	28
57	تضغط النقابة على الإدارة من أجل إقامة دورات تكوينية للعمال	29
58	تعمل النقابة على حصول العامل على الترقية في الوقت المناسب	30
59	تحقق النقابة العدالة وتكافؤ الفرص في الترقيات	31
60	تمارس النقابة ضغطاً لتحصيل الميزانية الخاصة بالخدمات الاجتماعية	32
61	تسعى النقابة للتوزيع العادل لموارد الخدمات الاجتماعية	33
62	تقوم النقابة بنشاطات اجتماعية	34

قائمة الأشكال

الرقم	الأشكال	الصفحة
01	يوضح جنس أفراد العينة	26
02	يوضح سن أفراد العينة	27
03	يوضح المستوى التعليمي	28
04	يوضح الحالة العائلية	29
05	يوضح المهنة	30
06	يوضح الأقدمية	30

مقدمة

توطئة

- 1- الإشكالية
- 2- الفرضيات
- 3- أهمية الموضوع
- 4- أسباب اختيار الموضوع
- 5- أهداف الدراسة
- 6- المقاربة النظرية
- 7- منهج الدراسة
- 8- صعوبات الدراسة

توطئة:

إن التفاعل بين النقابة والعمال أمر طبيعي وحتمي لان العلاقة بينهما علاقة تبادل للمصالح، باعتبار أن قوة النقابة تستمد من القاعدة العمالية والاحتكاك الدائم بينهما لتحديد مطالبها المادية والمعنوية من جهة، ومن جهة أخرى وضعية المؤسسة العمومية من اجل تسهيل تلبية هذه المطالب وتحقيق مكتسبات العمال والحفاظ على المؤسسة العمومية، وبذلك تعتبر النقابة الموجه الأساسي لتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال والموظفين في مؤسساتهم، وهذا غير بعيد عن الإدارة المشرفة عنهم للعمل على النهوض بالمؤسسة العمومية وتحقيق الفعالية الاجتماعية والخدماتية والاقتصادية والسياسية التي يمر بها المجتمع.

1- الإشكالية:

بدأ ظهور الحركة النقابية بظهور الرأسمالية الصناعية أواخر القرن الثامن عشر، في أوروبا و الولايات المتحدة الأمريكية، وكانت مجرد فعل منظم من جانب القيادات العمالية ضد ما صاحب نشأة الاقتصاد الرأسمالي في إجحاف لحقوق العمال، ومن استغلال للقوى العاملة في مختلف الميادين (المناجم، المصانع و وسائل النقل).

وهذا التوظيف لم يكن مضبوط بقوانين سارية في مواقيت العمل، ولا الظروف الصحية والمادية للعمال، ولا حول بيئة العمل المحيطة بهم، ولا النظر لروحهم المعنوية ونفسياتهم، وحتى علاقات العمل الموجودة آنذاك لم تراعى وحتى المكتسبات الوظيفية من أجور وحوافز لم تكن مطروحة بشدة. ومن ثم أدى تصاعد الوعي العمالي ومواصلة الاحتجاجات إلى انتزاع الاعتراف بالعمل النقابي وممارسة نشاطاتها، للدفاع عن حقوق العمال المهنية والاجتماعية والنفسية وحتى الثقافية.

والجزائر كباقي دول العالم، شهدت عدة مراحل مرت بها النقابة العمالية إبان الاستعمار الفرنسي وبعد الاستقلال، أين عرفت النقابة العمالية عدة التغيرات، فبعدما كانت حكرا على الإتحاد العام للعمال الجزائريين، صارت اليوم تنشط بها عدة نقابات مستقلة.

وللوقوف أمام ما أضافته هذه النقابات المستقلة مع الإتحاد العام للعمال الجزائريين للعامل الجزائري، وبالخصوص لعمال التوظيف العمومي. قمنا بهذه الدراسة والتي كانت الإشكالية المطروحة فيها كالتالي:

1-1- التساؤل الرئيسي:

- كيف تساهم النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال الوظيف العمومي؟

1-2- التساؤلات الجزئية:

- كيف تساهم النقابة في تحسين ظروف أداء العامل في بلدية تسامرت ولاية برج بوعرييج؟
- كيف تساهم النقابة في تحسين بيئة العمل لدى عمال بلدية تسامرت ولاية برج بوعرييج؟
- كيف تساهم النقابة في تحسين المكتسبات الوظيفية لدى عمال بلدية تسامرت ولاية برج بوعرييج؟

2- الفرضيات:

1-2- الفرضية العامة:

نضال النقابة لتحسين الوضع المهني للموظفين يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

2-2- الفرضيات الفرعية:

✓ مساهمة النقابة في تحسين ظروف الأداء يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي.

- المكانة الاجتماعية.

- الإبداع.

- الروح المعنوية.

✓ مساهمة النقابة في تحسين بيئة العمل يعمل على تحقيق الرضا الوظيفي.

- مكان العمل.

- نمط القيادة.

- الحراك المهني

✓ مساهمة النقابة في تحسين المكتسبات الوظيفية يؤدي الي تحقيق الرضا الوظيفي.

- المكافآت.

- حركية الموظف.

- الخدمات الاجتماعية.

3- أهمية الموضوع:

يعد العمل النقابي من أهم وابرز المواضيع الإستراتيجية التي تحفز الدارسين والباحثين على دراستها والغوص فيها فهي لم تعد تلعب دور الدفاع على العامل فقط بل توسعت مجالات اهتماماته، وأصبح يهتم بكل المجالات فهو يساهم في إعداد الطبقات العاملة وتحسين ظروفهم المادية والاجتماعية والمهنية والمشاركة في صناعة القرارات المصيرية التي تصب في مصلحة العامل وتحقق رضاه الوظيفي وتبرز أهميتها في :

- اعتبار المنظمات النقابية ظاهرة اجتماعية وتنظيمية جاءت كرد فعل عفوي وتلقائي من طرف الفئات العمالية للتخلص من الأوضاع المزرية التي آلت إليها حالتهم المهنية، المادية والاجتماعية و حتى النفسية المعنوية وتعتبر من أهم الوسائل التي تعتمد عليها الفئات العمالية للدفاع عن مصالحها بصفة جماعية.
- تصنف المنظمات النقابية ضمن الجماعات الضاغطة التي تمثل قوة شرعية في ممارسة وظائف متميزة ومتكاملة تهدف الي إحلال حالة من السلم الاجتماعي والمساواة والعدالة الاجتماعية والاستقرار داخل المجتمعات.

- التعرف على الأدوار التي تلعبها الحركة النقابية على مستوى قطاع الوظيف العمومي في تحقيق الرضا الوظيفي والإصلاحات.
- إبراز دور التنظيمات النقابية على مستوى قطاع الوظيف العمومي في إعادة إنتاج واقع تنظيمي جديد يتماشى مع احتياجات ومتطلبات وتطلعات المجتمع.

4- أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب التي دفعتنا لإجراء دراسة حول العمل النقابي في الجزائر تمثلت في:

- الأسباب الذاتية:

- الميل الشخصي لإجراء دراسة حول العمل النقابي كوني رئيسا للفرع النقابي في البلدية.
- بما أنني موظف واجهتني مشاكل ومواجهات مع الإدارة في العمل وهذه المشاكل لا تحل إلا بالعمل النقابي.
- التعرف أكثر على العمل النقابي بمعرفتي للحقوق والواجبات.
- الأسباب الموضوعية:
- إصدار الدولة لقانون جديد خاص بالعمل النقابي.

- التعرف على أسباب بروز العمل النقابي في الجزائر عموما وفي قطاع الوظيف العمومي خصوصا بشكل فعال خاصة في السنوات الأخيرة.
 - التعرف على قدرة النقابة على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال.
 - قلة الدراسات حول هذا الموضوع خاصة ما تعلق بدور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي في قطاع الوظيف العمومي.
 - الحراك النقابي الذي عرفته المؤسسات العمومية والخاصة في الجزائر مؤخرا ومدى تأثيره على بيئة العمل.
 - بروز حركات نقابية مستقلة حديثة النشأة ظهرت على المسرح العام كقوة اجتماعية تمثيلية.
- 5- أهداف الدراسة:**

- إن الهدف من هذه الدراسة وعلى غرار أي بحث علمي هو تحقيق مجموعة من الأهداف سواء لغرض تقديم حلول لبعض المشاكل وتزويد الأفراد بالعلم والمعرفة، يمكن أن نوجزها في النقاط التالية:
- الكشف عن واقع العمل النقابي والتعريف به.
 - توجيه اهتمام العامل إلى النضال النقابي وأساليب وطرق رفع مطالبه التي تعود عليه بالرضا الوظيفي ورفع أدائه في العمل.
 - الاطلاع على أهم المشاكل والصعوبات التي تواجهها النقابات العمالية.
 - الخروج ببعض الاقتراحات والتوصيات التي يمكن للعمال أن يستشهدوا بها أثناء المطالبة بحقوقهم القانونية نحو الجهات المعنية المنتمون إليها.
- 6- المقاربة النظرية:** نظرية النسق الاجتماعي المفتوح

يعتبر العالم الفيزيولوجي لودفيج فون برتلانفي *Bertalanffy von Ludwig* الأب المؤسس للنظرية العامة للأنساق، بعد نشر مجموعة من المقالات بين سنوات 1926-1930 أعلن عن "النظرية العامة للأنساق *systemes des générale Théorie* سنة 1947 ، في مرحلة أولى، حسب مفهوم النسق، فإن فهم 19 واستعرض الأسس الجوهرية لها بالفرنسية، في كتاب يحمل الاسم نفسه عام 1973 لا يستدعي العناصر المكونة له وحسب، لكن العلاقات القائمة بينها وتفاعلها مع المحيط، وهكذا، تفتح هذه النظرية بابا جديدا للعلماء، من كل حذب وصوب، الذين عانوا من النظرة الآلوية والتحليلية الكلاسيكية للظواهر التي

يتناولوا بوصفها مجموعة من عناصر السلوك التي يمكن توقعها، بحيث كان كل باحث يعمل بشكل منعزل، كل في تخصصه، لكن، يبدو أن القوانين والمبادئ المتماثلة، قد برزت في دراسات أجريت في ميادين مختلفة، مثل: الفيزياء، التحليل النفسي، البيولوجيا والعلوم الاجتماعية، من هذه المعاينة، نشأت النظرية العامة للأنساق التي تتسم بطابع عام، وأصبحت بذلك، أسلوباً جديداً في تفكير الكلية المجتمعية (L.von Bertalanff 1973. 20).

ويعتبر هذا الاتجاه المجتمع مجموعة من الأنساق، تتسم بسمات أساسية هي: التجديد والترابط، فالتجديد يعني أنه يمكن تحديد العناصر الداخلية المكونة للنسق وتميزها عن تلك العناصر الخارجية عنها أو تلك التي لا تشكل أجزاء من مكوناته، بينما تشير سمة "الترابط" إلى أن جميع عناصر النسق الاجتماعي، ترتبط ببعضها البعض، بحيث أنه إذا طرأ تغيير على عنصر واحد من هذه العناصر، فإن على جميع يعتقد ل. فون برتلانفي "أن هدف النظرية العامة للأنساق هو صياغة مبادئ مقبولة في كل نسق، بغض (محمد عودة، 1995، ص93) العناصر الأخرى أن تتغير، النظر عن طبيعة العناصر التي تكونه والعلاقات التي تربطه"، واستناداً إلى نتائج الطاقة الحرارية *thermodynamique* فقد أدخل فون برتلانفي مفهوم "النسق المفتوح" (L. von Bertalanff، 1973، 38)، على خلاف الأنساق المغلقة، أي أن النسق يكون في علاقة مع البيئة التي يؤثر فيها ويتأثر بها، وتشكل هذه الخصائص القواعد الأساسية للمقاربة النسقية لظاهرة التغير في الأنساق الاجتماعية: الأسرة، المؤسسة، الجمعية، الجماعات، المجتمع المحلي، الخ ويمكن ملاحظتها سواء على المستوى الماكروي (العام) أو الجزئي (الفردى)، مروراً بالأنساق الوسيطة، الجماعة في المؤسسة، ويعيداً من أن تعتبر هذه المقاربة، بمثابة حل سحري، فإن هذه النظرية تعتبر بديلاً عن المناهج التقليدية، في عالم متحول بسرعة كبيرة، تصبح فيه المواقف المتناولة دوماً أكثر تعقيداً.

7- منهج الدراسة :

يتطلب إجراء الدراسة الميدانية إتباع منهج علمي معين يضمن تأطير البحث الإمبريقي بالأساليب والوسائل والأدوات التي يقرها العلم و يعترف بصدقها، ويعرف "موريس أنجرس" المنهج على أنه "الطريقة الموضوعية التي يتبعها الباحث في دراسة ظاهرة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ الهدف" (موريس أنجرس، 2004، 197) حول الظواهر أو حول مشكلة من المشاكل قصد تشخيصها أو وصفها وصفاً دقيقاً وتحديد

أبعادها، بحيث يكون من السهل التعرف عليها، وبما أن علم الاجتماع يناقش مواضيع عديدة ومختلفة نجده يعتمد أنواع مختلفة من المناهج حسب نوع الظاهرة المراد دراستها والنتائج المراد الحصول عليها، من هذا المنطلق تم الاعتماد في الدراسة الراهنة على المنهج الوصفي الذي يعتبر طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وعرض النتائج التي يتم التوصل إليها على شكل قيم رقمية ذات دلالة يمكن تحليلها وتفسيرها سوسيولوجيا.

8- صعوبات الدراسة:

- كأي بحث علمي حول ظاهرة يراد دراستها تواجهه جملة من الصعوبات والعراقيل، لذلك هناك عدة صعوبات واجهت بحثنا أهمها:
- صعوبة توزيع الاستمارة وجمع المعلومات نظرا للحساسية التي تعتري الموضوع فهناك نوع من التحفظ في قبول التعامل والإجابة عن الاستمارة.
 - نقص المراجع التي تماثل عنوان البحث بالشكل الدقيق والمطابق للموضوع.
 - قصر الوقت المحدد لإنجاز البحث بالصورة التي تستجيب للتطلعات المراد الوصول إليها.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

المبحث الأول: تحديد المفاهيم

المبحث الثاني: النقابة والرضا الوظيفي

1- النقابة

2- الرضا الوظيفي

3- العلاقة بين النقابة والرضا الوظيفي

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

1- الدراسات السابقة

2- المناقشة والتعقيب على الدراسات السابقة

تمهيد:

تناولنا في هذا الفصل مجموعة من العناصر تمثلت في تحديد مفاهيم الدراسة وتحديد العلاقة بين النقابة والرضا الوظيفي وتطرقنا إلى عرض الدراسات السابقة ومناقشتها.

المبحث الأول: تحديد المفاهيم:

1- مفهوم النقابة :

يرى "عماد الدين حسن" مفهوم النقابات المهنية والعمالية أنها التنظيم الاجتماعي المهني الذي يستهدف تحقيق مصالح أصحاب المهنة والحفاظ على هذه المصالح، وتدعمها بشتى الوسائل المشروعة اجتماعيا، ويحكم هذا التنظيم مجموعة من اللوائح والقوانين التي تحدد الأهداف والغايات والوسائل والأساليب التي تتخذ للوصول إلى هذه الأهداف وتلك الغايات (محمد الأصمعي، 2005، ص41).

وتعرف في معجم علم الاجتماع على أنها "تنظيم اختياري دائم للعمل يهدف الي رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوالهم ومعيشتهم" (احمد زكي بدوي، 1977، ص615)

إجرائيا يمكن تعريف النقابة بأنها تكتل لبعض أفراد جماعات العمل يسعى لتمثيل هذه الجماعات والدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية والمهنية والنفسية.

2- مفهوم الرضا الوظيفي:

يعرف "ماسلوبيرثن" الرضا في العمل بأنه فن الإشباع للحاجات السيكولوجية كما عرفه بأنه عبارة عن مجموعة من الاهتمامات للظروف النفسية والمادية والبيئية التي تسهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد (محمد السيد، 2003، ص197)

يمكن تعريف الرضا الوظيفي إجرائيا بأنه تلك العلامات والمؤشرات الإيجابية التي يشعر بها العامل في الوظيف العمومي أثناء أدائه لعمله سواء كانت نفسية أو مادية أو حتى اتجاه بيئة عمله.

3- مفهوم الأداء :

الأداء يدل على تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة (hamadouch ahmad .1992.p135)

يمكن تعريف الأداء إجرائيا بأنه تأدية عمل بإبداع وروح معنوية عالية لتحقيق هدف والوصول للمكانة

الاجتماعية المناسبة.

4- مفهوم الروح المعنوية:

اتجهت النظرة الحديثة للإدارة لتؤكد على أهمية الروح المعنوية للعمال كما أكدت على الاحتفاظ بالمعنويات العالية التي لا تقل أهمية عن تقديم الربح والخدمات للعاملين (الزهراني، 2009، ص 51) إجرائيا فإن الروح المعنوية هي ذلك الاستعداد الوجداني الذي يساعد الفرد على زيادة الإنتاج وإجادته، دون أن يعتريه المزيد من الحوافز.

5- مفهوم الإبداع:

عملية تحويل الأفكار الجديدة والخيالية إلى واقع ملموس ويعرف بأنه الإتيان بشيء لا نظير له من حيث الجودة والإتقان. (linda naiman. 2021)

إجرائيا الإبداع هو تحويل الأفكار وتجسيدها في الواقع على شكل ملموس ومبدع وجديد.

6- مفهوم المكانة الاجتماعية:

المكانة الاجتماعية يوضحها إن الترابط والالتزام بين الأفراد قد يؤدي الي الاحترام والتقدير ،معنى ذلك ان يصبح لكل فرد مكانة مختلفة عن الآخرين ،اذ تتحدد في المجتمعات المتحضرة درجات الأفراد وتتفاوت مكانتهم الاجتماعية وشم يتعين على كل فرد ان يحدد علاقاته مع الآخرين في ضوء هذا الاعتبار (مصطفى الخشاب 2002، ص248)

إجرائيا المكانة الاجتماعية هي تقييم المجتمع للفرد ووضعه في منزلة معينة.

7- مفهوم بيئة العمل:

إن المنظور العام لمفهوم البيئة يعطي انطبعا بشمول المكونات والأبعاد الداخلية للمنظمة إضافة إلى المكونات والأبعاد الخارجية التي تحيط بها، و هكذا فان البيئة تمثل مجموع العوامل والأبعاد والمكونات التي تؤثر في الممارسات الإدارية والتنظيمية و الإستراتيجية،و تتطلب من الإدارة فهما لطبيعة هذه البيئة و تفاعلاتها طبيعة العالقة بنها بحيث نستطيع إيجاد أفضل صيغ التعامل معها و بشكل متوازن و حركي يعطي للمنظمة قدرات متجددة باستمرار و إمكانية الحصول على أفضل النتائج المرغوبة جراء هذا الفهم ، أما التحليل البيئي فيكمن في العمليات التي يطور بواسطتها المديرون الإستراتيجيون فهما للبيئات التنظيمية

الداخلية منها والخارجية من خلال فهم العوامل التي تؤثر على الأداء والأعمال في المنظمة الآن والمستقبل
(NARAYANAN ،1993، p197)

إجرائيا بيئة العمل هي ما يحيط بالعامل او الموظف في مكان عمله ونمط القيادة التي تحكمه وكذا
علاقات عمله مع زملائه.

8- مفهوم مكان العمل:

يمكن تعريف مكان العمل إجرائيا بأنه المكان الذي يعمل فيه الشخص سواء كان ذلك في مكتب
منزلي مبنى مكتبي مصنع أو حتى بيئة افتراضيه، مكان العمل هو المكان الذي يعمل فيه الشخص سواء كان
ذلك في مكتب منزلي، مبنى مكتبي، مصنع أو حتى بيئة افتراضية.

9- مفهوم نمط القيادة:

نشاط إنسان منظم يهدف إلى تحقيق أهداف الجماعة من خلال تجميع وتوحيد كافة الموارد المتاحة
ووضعها مع الاستثمار المثمر (السلمي، 2004 ، ص 13)

إجرائيا نمط القيادة يعبر عن هو الأسلوب المتبع في القيادة الذي اعتمده القائد في تسيير شؤون
المؤسسة قصد تحقيق الأهداف المسطرة.

10- مفهوم علاقات العمل:

يعرف "ناصر قاسمي" علاقات العمل بأنها كل عمليات التفاعل والتبادل التي تتم بين العاملين في
إطارها الرسمي والغير الرسمي، وما ينتج عنها من عمليات مثل الصراع والتعاون والمنافسة (ناصر
قاسمي، 2011، ص92).

إجرائيا هي ذلك التفاعل الحاصل بين العمال فيما بينهم والإدارة كشريك.

11- مفهوم المكتسبات الوظيفية:

نعرف المكتسبات الوظيفية إجرائيا بأنها هي تلك الامتيازات التي يحظى بها الموظف أو العامل أثناء
مساره الوظيفي من مكافآت، وحراكه المهني وكذلك الخدمات الاجتماعية المقدمة له.

12- مفهوم المكافآت:

تعليمات منح المكافآت والحوافز لموظفي الخدمة المدنية لسنة 2017) صادرة بموجب أحكام

المادة (30/ب) من نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013 المادة (1) تسمى هذه التعليمات تعليمات منح المكافآت والحوافز لموظفي الخدمة المدنية لسنة 2017 ويعمل بها اعتبارا من تاريخ 2018/9/30 إجرائيا فإن المكافآت هي تلك الامتيازات التي يحصل عليها العامل من حوافز وعلاوات مقابل ما يقوم به من عمل.

13- مفهوم الحراك المهني:

معناه السهولة أو القدرة على التحرك أو التنقل (*Français Dictionnaire, 2004.p2*)، كما يعد الحراك من أكثر المصطلحات شيوعا في علم الاجتماع ويستخدم للإشارة إلى الحركة أو الانتقال من مكان لآخر مثل الحراك المكاني أو الجغرافي، حيث نجد مترادفات للحراك المهني مثل الأعمال المهنية الحراك الوظيفي وقد يطلق عليه البعض حراك العمل ومعنى ذلك أن الحراك المهني يساوي ويعادل الحراك الاجتماعي (عبد الباقي، 1976، ص)

إجرائيا الحراك المهني هو تنقل الموظف من مكان إلي آخر خلال مساره الوظيفي وقد يكون الحراك أفقيا او عموديا كما يمكن أن يكون داخلي أو خارجي.

14- مفهوم الخدمات الاجتماعية:

تعتبر خدمات الاجتماعية جميع الأعمال أو الإنجازات التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة الموظفين والعمال ماديا ومعنويا عن طريق تكلمة لأجر العمل، تقدم في شكل خدمات في مجال الصحة والسكن وبعض ضروريات المعيشة والثقافة والتسلية وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف الحياة اليومية للموظف أو العامل وأسرته لتمكينه من تحسين إنتاجه أو مردوده الوظيفي. (المرسوم رقم 303/82 ، 11/12/1982)

المبحث الثاني: النقابة والرضا الوظيفي

1- النقابة:

1-1- أهداف النقابات العمالية: وتختلف الأهداف من الدول الرأسمالية والتي تتميز بوجود صراع دائم وحاد كون الغالبية من الشركات في هذه الدول تطمح لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح ولو على حساب العامل صحيا واجتماعيا وحتى ثقافيا، ووجود اغتراب من المنظور السوسولوجي وضعف العالقات الإنسانية وعدم

وجود تضامن رسمي أو غير رسمي، مما يجعل النقابات في دور المدافع عن العمال وبالطرق العنيفة، أما في الدول التي تعتمد نظاما اشتراكيا فهي مساهمة في السياسات العامة، إذ تساهم في تنفيذ الخطط والاستراتيجيات وتتخذ من أسلوب التفاوض والحوار والتعاون منهج عملي للوصول إلى الأهداف، وتتمثل أهداف النقابة العمالية فيما يلي:

- نشر الوعي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
 - رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
 - رفع الكفاءة المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني.
 - تشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج.
 - رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.
 - المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
 - الاطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودراستها ثم تحويلها إلى مطالب.
- إن التعاطي مع هذا الموضوع لا يدخل فقط في التعرف على المصطلحات والمفاهيم وفي تحليل الموضوع سوسيولوجيا بشكل عميق ودقيق، ولكن التركيز على الموضوع يدخل في إطار التكوين على الوعي بأهمية النقابات ودورها في صناعة قاعدة هدفها الارتقاء بالعامل وبالحياة العامة بعيدا عن نقابات الموالاة للإدارة، أين يتسنى للنقابي المتكون تكوين جاد وقوي في حسن الدفاع عن المطالب الجماعية والارتقاء بالعمل النقابي، مما يؤدي إلى الاستقرار الاجتماعي وتحسين العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وبالتالي الحد من الصراعات وتحقيق النقابة بعدها السوسيولوجي.

1-2- تصنيف النقابات العمالية:

- الفكر النقابي الذي عرفته الدول الغربية لم يكن فكرا واحدا، إذ استطاع عالم الاجتماع الفرنسي "ألان توران" أن يصنفه إلى ثالث أنواع هي: (أحمد، 1976، ص21)
- النقابات الصراعية "الثورية": وهي كثيرا ما تكون في صراع مع أصحاب رأس المال للحد من السيطرة، وهي تعتمد على الحركات الاحتجاجية والإضرابات لتحقيق برامجها.

- نقابات الأعمال: تعمل في نظره هذه النقابات على هدف تحقيق المساواة بين العمال، وأصحاب رأس المال، وهي تعتمد في ذلك على دعم الأحزاب السياسية الموجودة في السلطة، كما أنها تعتمد في عملها على آلية الإضراب والاحتجاج لتحقيق مطالبها المختلفة.

- نقابات الواجهة: هذا النوع من النقابات على حسب ألان توران هو عكس النقابات السابقة لأنها لا تعتمد على لغة الاحتجاج والإضراب، بل تعتمد على تحقيق السلم داخل محيط العمل من خلال إبرام اتفاقيات سلمية مع رب العمل.

2- الرضا الوظيفي:

2-1- أهمية الرضا الوظيفي يعتبر الرضا الوظيفي أحد أهم العوامل المؤثرة في إنتاجية الموارد البشرية، فهو مدرج ضمن التفاعلات بين وضمن محيط المنظمة من حيث المحتوى، الظروف، العمالة وغيرها من العوامل المؤثرة على رضا المورد البشري وبالتالي على أدائه، ومن هذا المنطلق تسعى إدارة الموارد البشرية إلى زيادة رضا موارد ها. (سالم احمد الصالح ومعمر دوقات ، ب سنة، ص 49)

2-2- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي :

بالاعتماد على المدخل النظري المستخدم لدراسة الرضا الوظيفي فإن معظم الدراسات التي اهتمت بالموضوع عرفت مجموعتين من محددات الرضا، تتمثل هاتين المجموعتين في الخصائص الشخصية والعوامل البيئية تتعلق العوامل الشخصية بالخصائص والصفات الفردية أما العوامل البيئية فتتعلق بالعوامل الملازمة للعمل ذاته أو لبيئة العمل، وتمنح المنظمة لموظفيها مجموعة من العوائد يمكن أن يكون لها الأثر الكبير على مواقف العمال نحو عملهم، تصنف هذه العوائد إلى عوائد خارجية وأخرى داخلية. وتمثل العوائد الداخلية العوامل الموجودة في الوظيفة أو العمل ذاته، مثل التنوع والتحدي والاستقلالية بينما تتضمن العوائد الخارجية عناصر مثل الأجر والامتيازات الاجتماعية والترقية والبيئة الاجتماعية وظروف العمل المادي، وترتبط العوائد بالولاء الذي يرتبط بدوره بالرضا الوظيفي وللعوائد الخارجية أهميتها في زيادة الرضا الوظيفي حيث يتأثر الرضا الوظيفي بشكل كبير بفرص الترقية والأجر والامتيازات الاجتماعية وحتى عدالة العوائد (عباس، 2003 ، ص178)

2-3- أسباب دراسة الرضا الوظيفي:

عقب دراسات الهاوثورن في أواخر عشرينات القرن الماضي ظهرت أولى الدراسات حول الرضا الوظيفي بشكل عام التي اعتمدت في الغالب على المواقف الفردية للعمال ومدى تقييمهم للعوائد المحفزة أو النقدية ومدى استعدادهم للعمل الصعب من أجلها، ونشر *Hoppock 1935* أول دراسة عن الرضا الوظيفي بشكلها الكامل باستخدام المنهج الكلي لقياس الرضا الوظيفي حيث درس الرضا الوظيفي للعمال في *penselvania, hope new of community*، ووجدت الدراسة أن المستقيين تم تصنيفهم على أنهم راضين وهناك عالقة خطية مباشرة بين المستوى المهني والرضا الوظيفي، وأصبح المدراء والمشرفون والمتخصصون في الموارد البشرية والموظفون والعمال بشكل عام يهتمون بسبل تحسين الرضا الوظيفي لذلك فإن الفهم الجيد للرضا الوظيفي والعوامل المرتبطة به وبخاصة الأجور يساعد المدراء على توجيه أنشطة الموظفين نحو الاتجاه المطلوب، لقد كرس الكثير من الوقت لدراسة الرضا الوظيفي منذ ظهوره، ويرجع ذلك لأسباب كثيرة يمكن تصنيفها إلى أسباب تاريخية وثقافية وأسباب وظيفية وأخرى عملية، فبالنسبة لوجهة النظر التاريخية والثقافية فإن الرضا الوظيفي استمد قيمته من كونه يرتبط بنوعية الحياة في العمل، و مع مرور الوقت أصبح يمثل فضاءاً للتنمية الشخصية. ومن الناحية الوظيفية فإن الرضا الوظيفي له قيمته الذاتية باعتباره متغيراً نفسياً يؤثر مباشرة في السلوك، وهو أيضاً يمثل بناءً له آثاره وعواقبه في مواقف أخرى في مكان العمل، سواء على المستوى الفردي أو على المستوى التنظيمي، وبالنسبة لوجهة النظر العملية يمكن القول أن الرضا الوظيفي يعتبر متغيراً سهل القياس والاستخدام. كل هذه الأسباب اجتمعت معاً لتشكيل مجموعة من الدوافع التي أوجدت الكم الكبير من الدراسات النظرية والميدانية التي اهتمت بدراسة موضوع الرضا الوظيفي في مجال العمل (*Cameron, 1994, p., 363-423*)

3- العلاقة بين النقاية والرضا الوظيفي:

تعتبر موضوعاً مهماً في دراسات إدارة الموارد البشرية النقابات تسعى عادة لتحسين ظروف العمل والدفاع عن حقوق العمال مما يمكن أن يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي ومن المعروف أن رضا الوظيفي يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على الأداء والإنتاجية والالتزام التنظيمي على سبيل المثال دراسة أجريت في الجزائر تشير إلى أهمية الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء وتؤكد على ضرورة تبني الإدارات لأساليب حديثة

تضمن جوده حياه العمل وتحسين الظروف للعاملين كما ان هناك دراسات أخرى تناولت تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي للمعلمين في سلطنة عمان مما يدل على الاهتمام الواسع بهذا الموضوع

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

إن الهدف من الدراسة وعلى غرار أي بحث علمي سوسيولوجي هو تحقيق مجموعة من الأهداف سواء لغرض تقديم حلول لبعض المشاكل أو تزويد الأفراد بالعلم والمعرفة من خلال الكشف عن واقع العمل النقابي والتعريف به، وتوجيه اهتمام العامل إلى النضال النقابي وأساليب وطرق رفع مطالبه التي تعود عليه بالرضا الوظيفي ورفع أداءه في العمل، إلى جانب الاطلاع على أهم المشاكل والصعوبات التي تواجهها النقابات العمالية، وكذا الخروج ببعض الاقتراحات والتوصيات التي يمكن للعمال أن يستشهدوا بها أثناء المطالبة بحقوقهم القانونية نحو الجهات المعنية المنتمون إليها.

1- الدراسات السابقة:

أ- الدراسة الأولى: (كاف موسى، 2015)

وهي رسالة دكتوراه للأستاذ كاف موسى بعنوان "إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية مكان الدراسة نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي التقني *cnapest*، وطبيعة هذه الدراسة هي دراسة ميدانية وأما عن إشكالية الدراسة فكانت كالتالي: هل الإستراتيجية التي يتبناها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني تتماشى مع التغيرات والتحديات الحاصلة على المستوى المحلي والدولي ؟ وهل يمكن اعتبار المجلس الوطني ممثلا فعليا لأساتذة التعليم الثانوي والتقني وأنه قادر على إنتاج وإعادة إنتاج واقع مهني واجتماعي جديد لهم ؟ والتي حاول الباحث فيها إبراز الإستراتيجية للحركة النقابية في قطاع التربية ومدى تحقيقها لأهدافها ومبادئها.

كما نجد أن أهداف هذه الدراسة تمثلت فيما يلي :

- التعرف على الاستراتيجيات التي تبنتها الحركات النقابية في الجزائر ومدى مساهمة نشاطاتها لطموحات الفئات العمالية منذ نشأتها إلى يومنا هذا.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين النقابة والأساتذة والإدارة.
- التعرف على أسباب تراجع دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

- التعرف على طبيعة الصراع السائر بين النقابة المركزية والنقابات المستقلة.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي كمنهج الدراسة وقد استخدم الباحث الاستمارة وكذلك دليل المقابلة بالإضافة إلى الملاحظة كما تم الاعتماد على أدوات التحليل الكمي والكيفي. أما عينة الدراسة فقد استخدم الباحث العينة القصدية العرضية كعينة لدراسته. وبخصوص فرضيات الدراسة فقد كانت كالتالي :

- تدهور الوضعية السوسيو مهنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ساهمت في رفع مستوى الوعي النقابي لديهم معتبرين الممارسة النقابية الأداة الفعلية لتحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم الاجتماعية والمادية والمهنية والبيداغوجية والنفسية .

- نجاح تجربة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في التمثيل النقابي زادت من حدة الصراع ما بين النقابات الفاعلة على مستوى النسق التربوي في التمثيل والوفاء لمطالب الأساتذة لإثبات ذاتهم والحفاظ على توازنهم وإستمراريتهم.

- تعميم التجربة النقابية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على باقي الأطوار التعليمية الثلاثة مرهون بنوعية الإستراتيجية النقابية التي تعيشها في ظل الأوضاع السياسية والاقتصادية المحلية والعالمية.

في الأخير توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج نذكر أهمها فيما يلي: التعرف على قدرة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني التكيف مع انشغالات الأستاذ وإثبات ذاته كقوة نقابية تمثيلية على مستوى النسق التربوي، نتيجة للاستراتيجيات العقلانية الرشيدة التي اعتمد عليها في مسيرته النضالية، حيث استطاع منذ نشأته أن يحمل هموم وانشغالات الأساتذة.

ب- الدراسة الثانية: (عائشة مخلوفي، سامية فرفار، 2023)

مقالة للأستاذة عائشة مخلوفي وسامية فرفار بعنوان دور النقابة العمالية في بناء العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية بمؤسسة كوسمتيك، أما عن إشكالية الدراسة فهي : كيف ساهمت النقابة في ظل هذه التحولات التي تمر بها الجزائر مع تراجع مكانتها في البناء الاقتصادي في الحفاظ على دورها في بناء علاقات اجتماعية داخل المؤسسة سواء بين العمال فيما بينهم أو بين العمال والإدارة تسمح بتحقيق الفعالية التنظيمية والحفاظ على المؤسسة الصناعية كوسمتيك روية باعتبارها مكسبا للعمال والمجتمع

على حد سواء ؟

أما عن فرضية الدراسة كانت كالتالي: بقيت النقابة محافظة على دورها في بناء علاقات اجتماعية يسمح بمواجهة مختلف التحديات الاقتصادية والاجتماعية للحفاظ على المؤسسة الصناعية في ظل الانفتاح الاقتصادي وتدهور النظام الاجتماعي للنهوض بالمؤسسة والمجتمع على حد سواء من خلال الحفاظ على مكانتها لدى العمال والتفافها حولهم وتحقيق التماسك بينهم.

بخصوص منهج الدراسة كان المنهج الكيفي وعينة الدراسة كانت عمال وعاملات الأقسام المرتبطين بالعملية الانتاجية في مصنع كوسميتيك متابعه لمؤسسه الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة وذلك باستخدام تقنية تحليل المحتوى غير مقابلة المقابلة الموجهة بحيث قام الباحث بإجراء 30 مقابله، والتي امتدت من 24 جانفي 2017 إلى غايه 19 فيفري 2017 وكانت نتائج الدراسة كالتالي :

- تحول المؤسسة من نظام التسيير الاشتراكي إلى النظام الاقتصادي الحر من خلال الإصلاحات الاقتصادية وغياب الضمانات الاقتصادية ووجود المنافسة الشرسة أدى إلى تدهور وتراجع مكان، المؤسسة في السوق الوطنية.

- تدهور وتراجع الاقتصاد للمؤسسة أدى إلى تراجع مكانة النقابة والعمال على حد سواء باعتبارهم شريك اجتماعي الأمر الذي أدى إلى عجز النقابة عن التأثير في القرارات الإدارية

- تراجع وتدهور مكانة النقابة في المؤسسة جعلها تهتم أكثر ببناء علاقات اجتماعية مع الإدارة من اجل الحفاظ على مكاسبها أكثر.

- سعي النقابة للحفاظ على الامتيازات في المحققة في ظل في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات باعتبارها وسيلة من وسائل الترقية الاجتماعية جعلها تعطي الأولوية لتحقيق المصالح الشخصية لأعضائها على المصالح العامة للعمال والمؤسسة مما أدى إلى انتشار الأنانية بين العمال وبالتالي عجزها على بناء علاقات اجتماعية.

ج- الدراسة الثالثة: (سطي حنان، 2009-2010)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية من إعداد الطالبة سطي حنان بعنوان الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، هدفت هذه الدراسة إلى

معرفة الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية على أداء الموارد البشرية من خلال التساؤلات التالية : هل الحركة العمالية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي ؟ أما التساؤلات الفرعية فكانت كالتالي : هل الدفاع عن مصالح الأساتذة والعمال من قبل النقابة التي تمثلهم يؤدي هذا الأمر إلى تحسين أدائهم وزيادة دافعيتهم للعمل.

هل الأساتذة والعمال راضين على ما تقوم به نقابتهم في تحصيل مصالحهم ؟

أما فرضيات الدراسة الرئيسية هي كالتالي الحركة النقابية للعمال والأساتذة دافع للأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائر بها، الفرضية الثانية فهي الحركة النخبوية للعمال والأساتذة تدافع عن المصالح الجماعية المهنية، الفرضية الثالثة العمال والأساتذة ورضاهم على نقابتهم وبخصوص الإطار المنهجي لهذه الدراسة ونظرا لطبيعة البحث فقد تم اختيار المنهج التاريخي الوصفي التحليلي الإحصائي ومنهج دراسة حاله وقد اعتمدت عليه للخوض في تاريخ واستخدام السلاسل الزمنية بالإضافة إلى وصف ظاهره جمع البيانات للتحليل واستخلاص النتائج وبخصوص التقنيات المعتمدة فكانت كالآتي تم الاعتماد على الاستمارة والمقابلة بالإضافة إلى الوثائق والسجلات الإدارية حيث بلغت عينه البحث

وكانت نتائج الدراسة كالآتي هناك ارتباط بين الحركة العمالية على مستوى الجامعة الجزائرية والأداء البيداغوجي وكلما نزلنا إلى قاعدة الهرم الوظيفي للأساتذة والعمال كلما تأثر أدائها بنشاط الحركة النقابية.

د- الدراسة الرابعة: (بن يوب دلال، لبيض خيرة، 2019)

دراسة بن يوب دلال، لبيض خيرة السنة الجامعية 2018/2019، الرضا الوظيفي وأثره في

تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية لمؤسسة "عمر بن عمر" بوعاتي محمود

- كيف يؤثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين داخل مؤسسة "عمر بن عمر CAB" ؟

وقد تم طرح التساؤلات الفرعية:

- ما هي اتجاهات الرضا الوظيفي في المؤسسة "عمر بن عمر CAB"؟

- هل نجاح المؤسسة يعتمد على تحسين أداء العاملين؟

- هل شعور العمال بالرضا الوظيفي يؤثر على أدائهم؟

وتمثلت فرضيات الدراسة فيما يلي:

الفرضية العامة: يؤثر الرضا الوظيفي ايجابيا على أداء العاملين داخل مؤسسه عمر بن عمر

أما الفرضيات الفرعية:

- اتجاهات الرضا الوظيفي في مؤسسة عمر بن عمر هي الرضا عن العمل الرضا عن المناخ الترقية إلى آخره.

- يعتمد نجاح المؤسسة على تحسين أداء العاملين

- شعور العمال بالرضا الوظيفي يؤثر على أدائهم

فكل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وهدفت إلى إلقاء الضوء على الرضا الوظيفي والتعرف على طبيعة المؤسسة الاقتصادية والتعرف على العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

توصلت الدراسة إلى أن معظم العمال أكدوا رضاهم عن العمل في مؤسسه عمر بن عمر وذلك لإقناعهم بوظائفهم التي تتناسب مع قدراتهم وخبراتهم مؤسسه عمر بن عمر توفر مناخ تنظيم جيد يساعد العمال على تأدية وظائفهم بشكل أفضل وهذا ما أكدته دراسة إيهاب محمود عايش تحت عنوان اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي التي خلصت انه كلما توافرت العوامل والظروف المناسبة للعاملين كلما ارتفعت روحهم المعنوية وزاد رضاهم أمالهم الترقية في مؤسسه عمار بن عمر تقوم على أسس موضوعيه تتمثل في الاقدمية في العمل وأيضا كفاءة الفرد وانجازته التي حققها من خلال مسالة الوظيفي وبالتالي هي وسيله تدفع العامل من الذاتية وتحمل المسؤولية، يعمل مسؤول مؤسسه عمر بن عمر على وضع برامج تدريبيه للعمال لزيادة انتمائهم مما ساعدهم هذا التدريب على تحسين أدائهم وهذا ما أكده كروم ان عقد الدورات التدريبية والأشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات له اثر ملموس في تحسين الأداء اي يعود بالنفع على الفرد والمؤسسة اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعتمد على الوصف الدقيق والموضوع للظاهرة كما استعملت الاستمارة في جمع البيانات وإما عينه الدراسة فكانت 80 عاملا موزعه داخل مصنع عمر بن عمر وهي تعادل 25% من مجتمع الدراسي.

هـ-الدراسة الخامسة: (محمد عافت شامان العنزي، 2017)

دراسة محمد عافت شامان العنزي الموسومة بـ أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بمؤسسة التأمينات في دولة الكويت 2016/2017 ، والتي تمحورت إشكالياتها الرئيسية فيما يلي: ما أثر

الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مايلي :

- مستوى الحوافز الممنوحة من قبل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
- مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
- أثر الحوافز في الرضا الوظيفي بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت.

وقد تم صياغة تساؤلات فرعية كانت كالتالي:

- ما أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت؟
- مامدى مستوى الحوافز المادية والمعنوية في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت؟.
- ما مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت؟.

أما بخصوص فرضيات هذه الدراسة فقد كانت كآلاتي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للحوافز المادية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للحوافز المعنوية في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة والملاحظة، الاستبيان كأدوات لجمع البيانات.

وقد جاءت نتائج الدراسة جاءت كما يلي: حسب العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت، فقد كان للحوافز المعنوية أثر أكبر من الحوافز المادية في تحقيق الرضا الوظيفي حيث أن الفرد عادة ما يحتاج إلى الدعم المعنوي من قبل الإدارة والمرؤوسين، كما أن توفر بيئة عمل تسودها علاقات الاحترام والود المتبادل، تجعل الفرد يقبل على العمل ويرغب فيه، دون إغفال الجانب المادي الذي يحقق حاجات الفرد وأسرته لتغطية احتياجاتهم.

2- المناقشة والتعقيب على الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: ان الدراسة الأولى لكاف موسى والتي هي بعنوان إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية، تختلف عن دراستنا دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال الوظيف العمومي، ففي التسمية اي العنوان لكن هناك جوانب متعددة فيها تخص موضوع دراستنا كمعرفة الإستراتيجية التي تبنتها الحركات النقابية في الجزائر ومدى مسايرة نشاطها لطموحات الفئات العمالية منذ نشأتها وكذلك دراستنا لموضوع مرتبط بقطاع الوظيف العمومي وهو متشابه مع موضوع دراستنا كما نلاحظ ان الباحث درس النقابة المستقلة للمعلمين، وفي موضوع بحثنا وجدنا ان جل المبحوثين منتمين الى النقابة المستقلة وكذلك نود معرفة سبب تراجع الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

الدراسة الثانية: أما بخصوص توظيف هذه الدراسة وبالرغم من ان العنوان غير متطابق إلا ان هناك علاقة كبيرة بين هذه الدراسة وموضوع دراستنا حيث ان هذه الدراسة بينت بشكل كبير بعد النقابة عن العمال مما أدى إلى تدهور مكانتها مكانة النقابة والعمال على حد سواء وصارت النقابة هيكلًا من هياكل الدولة وهذا يفيدنا كثيرا في بحثنا لأننا نبحث عن دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي للعمال وعلاقة النقابة بالعمال وإما هذه الدراسة فكانت إلى حد كبير واقع النقابة اليوم في الجزائر فهي صارت هيكلًا من هياكل الدولة.

اما الاختلاف بين الدراستين فيكمل في كون الأولى درست أفراد عينة في مؤسسة اقتصادية وهي شركة كوسميتيك اما دراستنا فتناولت عينة من قطاع الوظيف العمومي وبالرغم من اختلاف الوسطين ان الا ان هذه الدراسة افادتنا في كونها تحدثت عن تلك العلاقات الاجتماعية في المؤسسة وكيفية مساهمة النقابة في بنائها تحقيقها، سواء بين العمال فيما بينهم او مع الإدارة

الدراسة الثالثة: وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير بعنوان الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية وهي تختلف عن موضوع دراستنا في العنوان، كون دراستنا تتحدث عن دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي في الوظيف العمومي ولكنها تتوافق معها في كون الدراستين كانتا في مؤسسة للوظيف العمومي اي العمال فيهما يتمتعان بنفس الخصائص التنظيمية وهذا ما وجدناه في الدراسة السابقة، حيث أن الدراستان تتوافقان في تآثر العمال والاساتذة بنشاط الحركة النقابية كلما نزلنا الى قاعدة الهرم ودراستنا حول عمال البلدية وهم ليسوا ببعدين عن عمال قطاع الجامعة البسطاء طبعًا منهم كالحراس والمنظفين وحتى

الاساتذة حديثي التوظيف.

الدراسة الرابعة: لبن يوب ودلال الابيض خيرة بعنوان الرضا الوظيفي واثرة في تحسين اداء العاملين رغم الاختلاف في العنوان مع دراستنا وهي دور النقابة في تحسين الرضا الوظيفي نجد ان هناك عناصر عديدة في هذه الدراسة تخدم موضوع بحثنا وهي مرتبطة بشكل كبير بمتغير الرضا الوظيفي كبيئة العمل والمناخ التنظيمي للمؤسسة والروح المعنوية للعمال والاجور والترقيات وغيرها من عناصر وهي تمثل بعض المؤشرات التي تناولناها في موضوع بحثنا.

الدراسة الخامسة: هي الدراسة العربية لمحمد عافت شامان العنزي الموسومة بعنوان اثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي والتي تختلف في العنوان مع دراستنا والهدف من اختيار هذه الدراسة هو معرفة إذا كان هناك توافق في سياسات التوظيف بين الدول العربية، وكذلك الذهنية والنفسية بين أفراد المجتمعين الجزائري والكويتي والعربي بصفة عامة، وما وجدناه هو أن الحوافز أثرت في الرضا سواء في الجانب المادي أو المعنوي للعامل الكويتي وهذا ما سنستنتجه بعد دراستنا بخصوص العامل الجزائري.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1- مجالات الدراسة

2- أدوات جمع البيانات

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة

4- عينة الدراسة وخصائصها

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

1- عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1- مجالات الدراسة:

نقصد بمجال الدراسة ذلك النطاق المكاني والبشري والزمني الذي أجريت فيه هذه الدراسة، وتحديد المجال يعد خطوة أساسية في البناء المنهجي لكل بحث علمي.

1-1- المجال المكاني: تم إجراء الدراسة بـ بلدية تسامرت أحد البلديات ولاية برج بوعرييج والتي تقع في شمال الولاية، إذ تقع في التجمع السكني الرئيسي تسامرت مركز، يحدها من الشمال مسجد عمر بن الخطاب ومن الجنوب محلات تجارية، ومن الشرق محطة الحافلات ومن الغرب بريد واتصالات الجزائر.

1-2- المجال الزمني:

هي الفترة التي استغرقتها الدراسة، وقد أجريت على مراحل:
- في بداية أكتوبر تم المباشرة في الدراسة النظرية تم فيها استطلاع التراث النظري ومختلف الأدبيات حول الموضوع.

- في شهر فيفري قمنا بالدراسة الاستطلاعية الميدانية وهي الوقوف على خصوصية الميدان.

- وفي شهر مارس قمنا ببناء أداة الدراسة المتمثلة في الاستمارة، وتوزيعها ومن ثم استرجاعها.

- وفي شهر أفريل قمنا بتفريغ البيانات.

- وفي الأجير تم الوقوف على آخر الرتوشات والتنسيق مع الأستاذ المشرف .

1-3- المجال البشري:

ويمثل هذا المجال مجتمع البحث الذي تشمله الدراسة، ومجتمع البحث الذي اعتمدت عليه دراستنا

والمتمثل في 64 عامل وموظف من مجموع 160 عامل وموظف على مستوى بلدية تسامرت.

2- أدوات جمع البيانات:

هي الأدوات التي تمكن الباحث من جمع البيانات والمعلومات التي تخدم بحثه، بحيث تساعده على

استقصاء المعطيات من المبحوثين بأسلوب علمي مضبوط، وقد يستخدم الباحث أكثر من طريقة أو أداة

لجمع المعلومات حول مشكلة الدراسة أو الإجابة على أسئلتها أو لفحص فرضياتها ويتم عادة تحديد الأداة أو

الأدوات اللازمة لجمع البيانات في مرحلة تصميم البحث في ضوء الأهداف والبيانات المتاحة ومدى ملائمة

هذه الأدوات لدراسة مشكلة موضوع الدراسة (إبراهيم لطفي طلعت، 2007، ص75) وقد اعتمدنا في دراستنا على

الاستمارة والتي جاءت على الشكل التالي :

المحور الأول: متعلق بالبيانات الشخصية

المحور الثاني: متعلق بدور النقابة في تحسين ظروف الاداء.

المحور الثالث: متعلق بالنقابة وتحسين بيئة العمل.

المحور الرابع: متعلق بالنقابة وتحسين المكتسبات الوظيفية .

ولقد تم بناء الاستمارة بصورتها الأولية كخطوة أولى مثل ما تم توضيحه سابقا بناء على التراث النظري للدراسة من كتب ودراسات سابقة، ثم تم النزول إلى ميدان الدراسة أثناء فترة إجراء الدراسة الاستطلاعية وكانت بنيتها التصميمية أي الاستمارة كالتالي: المحور الأول يتكون من ستة أسئلة أي من السؤال رقم 01 الى السؤال رقم 06، أما المحور الثاني فيتكون من من تسعة أسئلة وهي من السؤال رقم 07 الى السؤال رقم 15، أما المحور الثالث فيتكون من تسعة أسئلة وهي تبدأ من السؤال رقم 16 إلى غاية السؤال رقم 24، أما المحور الرابع فيتكون من ثمانية أسئلة أي من السؤال رقم 25، إلى غاية السؤال رقم 33.

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم الاعتماد على برنامج *spss* في عملية تغريغ البيانات إلى جانب استخدام التكرارات والنسب المئوية وكذا الاستعانة بالدوائر البيانية لتوضيح البيانات الإحصائية.

وتحسب النسب المئوية وفق القاعدة:

$$\text{النسبة المئوية} = (\text{التكرار الجزئي} / \text{التكرار الكلي}) \times 100$$

4- عينة الدراسة:

يستخدم الباحث العينة عندما لا يستطيع دراسة جميع وحدات مجتمع البحث لكبر حجم المجتمع المدروس، أو بسبب التكلفة الباهظة، ويشترط أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي، فالعينة إذن هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزءا من الكل بمعنى أنه تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع الكلي لتجرى عليها الدراسة.

4-1 العينة وكيفية اختيارها:

العينة الحصصية وهي مهمة في استطلاع الرأي العام لأنها تتم بسرعة اكبر بتكاليف اقل ويتم اختيار العينات

من الفئات ذات الخصائص المعينة حسب الحجم العددي للجماعات والباحث ملزم بتعليمات معطيات مسبقا وتشابه هذه العملية ما يتم في العينة الطبقية التي مر ذكرها لكن العينة الطبقية تفيد الباحث الذي يقوم بالمقابلة بينما تترك الاختيار للباحث في العينة الحصصية كي يحصل على الحصة المطلوبة من كل طبقة أو فئة مما يؤدي إلى بعض التحيز لاستحالة حسابها رياضيا لعدم القدرة على حساب عامل الاختيار لدى المستبر (أمين محمد سلام المناسبة، 1995، ص55)، وقد تم تحديد العينة الحصصية بالاعتماد على نسبة 40% من إجمالي عمال وموظفي بلدية تسامرت المقدر عددهم بـ 160 فرد موزعين حسب الجدول التالي:

جدول (01): يوضح كيفية اختيار عينة الدراسة

عينة الدراسة	العدد الكلي في مجتمع الدراسة	النسبة	عدد أفراد العينة
موظفين	20	40%	8
عمال	140	40%	56
المجموع	160	40%	64

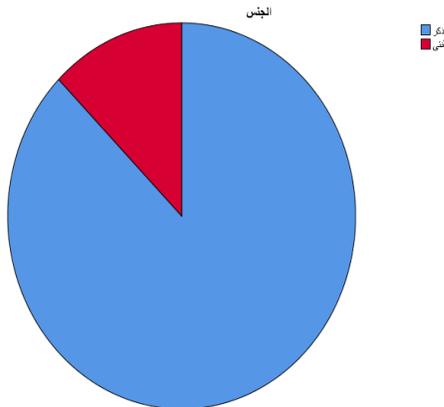
وفيما يخص اختيار مفردات العينة من كل فئة فقد تم بطريقة عشوائية.

4-2 خصائص أفراد العينة:

جدول (02): يوضح جنس أفراد العينة

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	56	87,5%
انثى	8	12,5%
المجموع	64	100%

شكل (01) يوضح جنس أفراد العينة



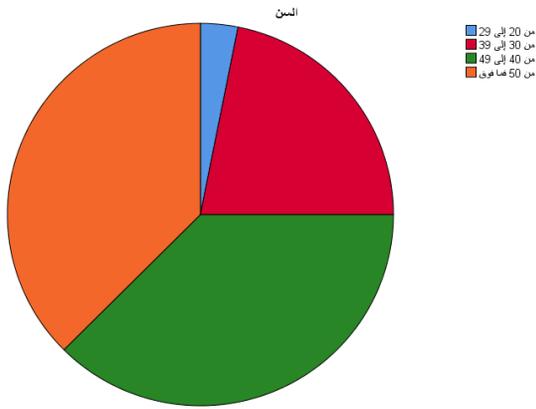
المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أن غالبية العمال هم من الذكور بنسبة 87.5% مقابل

12.5% من الإناث.

وهذا راجع إلى طبيعة العمل في البلدية، فأكثر العمال والموظفين فيها من فئة عمال مهنيين وهذه الفئة يكون الرجال فيها أكثر من النساء.

شكل (02): يوضح سن أفراد العينة



جدول (03): يوضح سن أفراد العينة

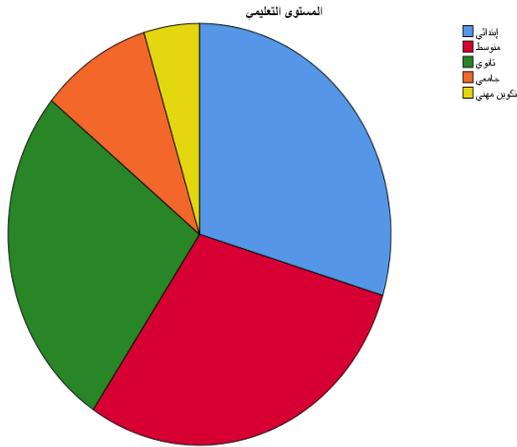
السن	التكرار	النسبة
[30 – 20]	2	3,1%
[40 – 30]	14	21,9%
[50 – 40]	24	37,5%
[50 فما فوق]	24	37,5%
المجموع	64	100%

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أن غالبية العمال يتمركزون في فئتي من [40 – 50] ومن [50 فما فوق بنسبة 37.5% متبوعة بفئة من [30 – 40] بنسبة 21.9% تليها فئة من [20 – 30] بنسبة 3.1%.

يتضح من خلال الجدول أن الفئة العمرية الأعلى نسبة تنحصر أعمارهم بين فئتي [40-50] وفئة [50 فما فوق]، وهذه الفئة تتسم بالنضج والخبرة وهي الغالبة في المؤسسة كون أن أغلب التوظيف الحاصل في البلدية يكون نتاج لسياسة الدمج، فخريجي الجامعات البطالين وبعد مرور أعوام طويلة وهم في هذه الحالة تقوم الدولة بدمجهم، وكذلك العمال الذين يكون تحت نظام الشبكة الاجتماعية والتوقيت الجزئي تقوم الدولة بتثيبتهم وتعيينهم في سن متأخرة.

شكل (03) يوضح المستوى التعليمي



الجدول (04) يوضح المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
إبتدائي	19	29,7%
متوسط	19	29,7%
ثانوي	17	26,6%
جامعي	6	9,4%
تكوين مهني	3	4,7%
المجموع	64	%100

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

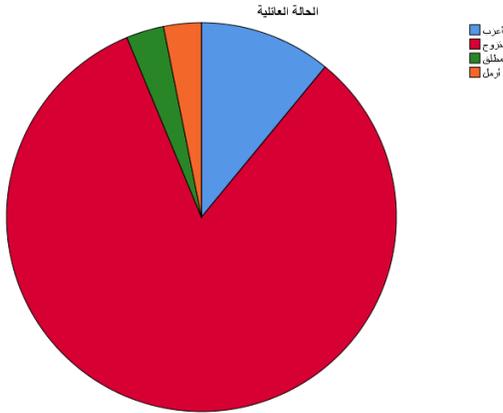
يظهر لنا من خلال المعطيات الكمية والإحصائية المبينة في الجدول أن غالبية العمال والموظفين من عينة مجتمع الدراسة وبنسبة 29.7% من فئتي الابتدائي والمتوسط متبعين بفئة أصحاب المستوى الثانوي بنسبة 26.6% يليهم فئة المستوى الجامعي بنسبة 9.4% وأخيرا أصحاب التكوين المهني بنسبة 4.7%.

ومن خلال هذه المعطيات الإحصائية يتضح ان النسبة العالية هي نسبة فئة المتوسط والثانوي ويفسر ذلك كون أن أفراد عينة مجتمع الدراسة مكونين من 64 فردا، 8 أفراد منهم فقط إداريين، والباقي أي 56 فردا من العمال المهنيين الذين لا يشترط في توظيفهم مستوى تعليمي عالي.

جدول (05) يوضح الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
10,9%	7	أعزب
82,8%	53	متزوج
3,1%	2	مطلق
3,1%	2	أرمل
100%	64	المجموع

شكل (04) يوضح الحالة العائلية



المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

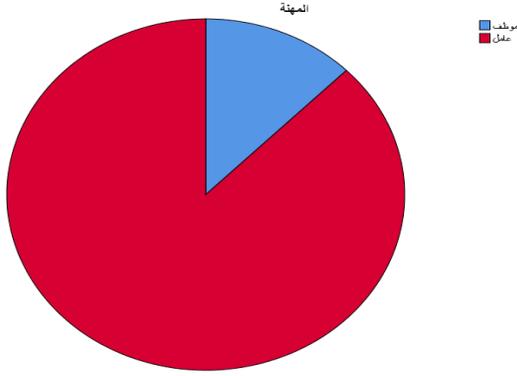
تشير المعطيات الميدانية أن غالبية العمال والموظفين من افراد عينة المجتمع الدراسة متزوجين بنسبة 82.8% تليهم فئة العزاب بنسبة 10.9% ثم يأتي كل من المطلقين والأرامل بنفس النسبة وهي 3.1%.

نفسر المعطيات الإحصائية أعلاه أن أكبر نسبة تعود للمتزوجين وذلك لاستقرارهم الاجتماعي وتوفير الظروف المعيشية الملائمة.

جدول (06) يوضح المهنة

النسبة	التكرار	المهنة
12,5%	8	موظف
87,5%	56	عامل
100%	64	المجموع

شكل (05) يوضح المهنة



المصدر: إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات spss

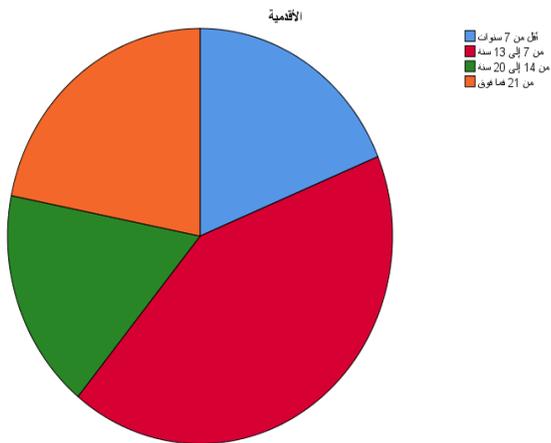
نلاحظ من خلال البيانات الميدانية أن فئة العمال هي الغالبة بنسبة 87.5% تليها نسبة 12.5% من الموظفين.

وبتفسير وتحليل هذه النتائج نجد أن أفراد عينة مجتمع الدراسة كانت مكونة من 8 موظفين و56 عامل مهني وبالتالي هذه النسب كانت منطقية وتحصيل حاصل.

جدول (07) يوضح الأقدمية

النسبة	التكرار	الأقدمية
18,8%	12	أقل من 7 سنوات]
42,2%	27	[7 - 14 سنة]
17,2%	11	[14 - 20 سنة]
21,9%	14	[20 فما فوق
100%	64	المجموع

شكل (06) يوضح الأقدمية



المصدر: إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات spss

تبين معطيات جدول أن الفئة الغالبة هي المحصورة من [7 إلى 13 سنة] بنسبة 42.20% وهذا فيما يخص الأقدمية في العمل تليها الفئة من [20 فما فوق بنسبة 21.9% أما الفئة الأقل فهي فئة أقل من سبع سنوات وفئة من [14 إلى 20 سنة] بنسبة متقاربة الأولى 18.80% والثانية 17.20% . وبالرجوع لهذه المعطيات الإحصائية يمكن إرجاع السبب في ذلك لفتح الجهات الوصية مجال التوظيف بقوه في سنوات 2012 إلى غاية 2018 بعدما كانت تمارس سياسة الانكماش في التوظيف.

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

1- عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية:

1-1- النقابة وتحسين ظروف الأداء:

جدول (08): يبين الانخراط في نقابة

			النسبة	التكرار	الانخراط في نقابة
النسبة	التكرار	نوعها	56,3%	36	نعم
19.44%	7	اتحاد			
80.55%	29	مجلس			
100%	36	المجموع			
النسبة	التكرار	سبب عم الانخراط	43,8%	28	لا
46.42%	13	ضد العمل			
42.85%	12	لا تؤمن			
10.71%	3	حل مشاكل			
100%	28	المجموع			
			100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss).

من خلال البيانات الإحصائية الواردة أعلاه نجد أن 56.5% تشير إلى النسبة الغالبة في عينة مجتمع البحث والتي صرحت بانخراطها في النقابة ومن خلال المعطيات الميدانية نجد أن نسبة 80.55 تعود إلى مؤشر المنخرط في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية، في حين نجد أن

19.44% تعود إلى مؤشر الانخراط في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وبمقابل هذا نجد أن نسبة 43.8% من باقي عينة مجتمع البحث صرحوا بعدم انخراطهم في أي نقابة ومن خلال المعطيات الميدانية نجد أن 46.42% تعود إلى مؤشر ضد العمل الجماعي و 42.85% تعود إلى المؤشر لا تؤمن بالعمل النقابي في حين 10.71% تعود إلى المؤشر يمكننا حل المشاكل بمفردنا.

بالعودة إلى النتائج المسجلة أعلاه نجد أن العمال والموظفين من عينة الدراسة اتجهوا بشكل كبير نحو الانخراط في النقابة المستقلة، على عكس النقابة الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، والتي صاروا لا يرون فيها الحل لمشاكلهم، وذلك نظرا لموالاتهم للإدارة، على عكس النقابات المستقلة التي يرون أنها حققت عدة مكاسب في الآونة الأخيرة مثل نقابات التربية، أما الذين أجابوا بعدم انتمائهم لأية نقابة فتعددت تفسيراتهم لموقفهم فمنهم من يرى أن العمل الجماعي لم يعد يجدي نفعا، وصارت الفردانية هي الغالبة في بيئة العمل، والكل صار يفاوض وحده لقضاء مصالحه الشخصية، كما يرجع هذا لوجود فئة لا تؤمن بالعمل النقابي لما تراه من تجاوزات من هذا الأخير مع الإدارة لتحقيق مصالحهم الشخصية، كذلك تجربه العمال منذ الاستقلال الذين يرون أن النقابة لم تحقق لهم مطالبهم ولم يروا منها إلا الوعود وشعارات، أما بقيه العينة التي أجابت بلا فقالوا أنهم يعتمدون على أنفسهم في حل مشاكلهم فمنهم من له مركز يمكنه التفاوض من خلاله أو عن طريق معارفهم أو تكتلاتهم في مؤسستهم.

جدول (09) تقدير العمل التي تقوم به.

النسبة	التكرار	تقدير العمل التي تقوم به
28,1%	18	نعم
23.40%	11	لا
4.25%	2	
72.34%	34	
100%	47	
71,9%	46	لا
100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

يتضح من خلال النتائج أعلاه أن غالبية العمال والموظفين المبحوثين أكدوا على عدم تحقيق العمل الذي يقومون به للتقدير والاحترام لهم وذلك بنسبة 71.9% من عينة مجتمع البحث، حيث أن 72.34% منهم أي الذين أجابوا بلا ارجع ذلك إلى المؤشر الذي يصرح بان الأمر لا يهمهم ،في حين نجد أن 23.40% منهم عادوا إلى مؤشر المنصب لا يجعلك أكثر قربا من المواطن، أما ما نسبته 4.25% فكان اتجاهاهم نحو المؤشر الذي يتحدث عن صلاحيتك في المنصب محدودة، وبالمقابل نجد أن ما نسبة 28.1% من أفراد عينة مجتمع البحث كانت إجاباتهم بنعم.

وبالعودة للنتائج المسجلة أعلاه نجد أن المبحوثين الذين اجابوا بلا، يرون أن العمل بدون قيمه فهم يذهبون إلى العمل بدل الذهاب للعمل وتقدير الآخرين لهم لا يهمهم ،كما نجد أن باقي العناصر الذين أجابوا بلا أيضا يرون أن طبيعة عملهم تجعلهم بعيدين عن المواطن وبالتالي لا يمكن ان تقاس مكانتهم وتقديرهم عن طريق الوظيفة ، و تكون الخدمة التي يقدمونها لا قيمه لها في الوسط الذي يعيشون فيه ،أما باقي أفراد العينة الذين أجابوا بلا فهم يرون أن بقدر محدودية صلاحيته في العمل بقدر ما تكون مكانتهم محدودة وبالتالي تقديرهم يكون محدود على قدر خدماتهم المقدمة، أما الذين أجابوا بنعم ارجعوا ذلك إلى كونهم يشغلون مناصب مرموقة ولهم سلطة اتخاذ القرار ودائما ما يلجا لهم الآخرون لقضاء مصالحهم وبالتالي يكون لهم تقدير في مجتمعهم.

جدول رقم (10) النقابة تحقق المكانة الاجتماعية.

		النسبة	التكرار	النقابة تحقق المكانة الاجتماعية
النسبة	التكرار	هل صرت اكثر		
%36.63	4	انضباط	%28,1	نعم
%63.63	7	مردودية		
%100	11	المجموع		
النسبة	التكرار	يعود ذلك الى		
%67.92	36	تثبيت مكانة احد على حساب الاخر	%71,9	لا
%22.64	12	المنصب والمستوى لا يسمحان لك		
%9.43	5	ضد التمويع		
%100	53	المجموع		
		%100	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

من خلال البيانات الواردة أعلاه نجد أن 71.9% تشير إلى النسبة الغالبة في عينة مجتمع البحث والتي أكدت أن النقابة لم تحقق لهم المكانة الاجتماعية اللازمة التي تجعلهم راضيين عن وظيفتهم، من خلال المعطيات الميدانية نجد أن نسبة 67.93% تعود إلى مؤشر النقابة تعمل على تثبيت مكانة احد على حساب الآخر ونجد أن 22.64% تعود إلى مؤشر المنصب والمستوى لا يسمحون لهم بالتمركز في حين نجد ما نسبته 9.43% عادوا إلى المؤشرات ضد التمويع والتمركز في المراتب العالية وبمقابل ذلك نجد أن 28.1% من أفراد عينة مجتمع البحث أكدوا أن للنقابة الدور في تعزيز مكانتهم الاجتماعية.

من خلال البيانات الكمية أعلاه كانت لنا هذه القراءة الكيفية لتحليل المعطيات الكمية والتي كانت كالتالي: يرى أفراد عينة البحث الذين أجابوا بلا أن سبب عدم تحقيق النقابة لمكانتهم الاجتماعية راجع لعدة أسباب أبرزها كون النقابة تثبت مكانة احد على حساب الآخر و تقلدهم المناصب العالية وذات القيمة، وحتى من نجد أنهم دون مستوى علمي فبمجرد انتمائهم للنقابة يحضون كما يرى افراد عينة البحث بمناصب بسيطة

العمل وذات قيمه اجتماعيه، نجد كذلك ان بقية المبحوثين الذين أجابوا بلا ارجعوا عدم تحقيق النقابة لهم المكانة اللازمة راجع لمناصبهم ومستواهم الذي لا يسمح لهم بالتمركز الجيد داخل الإدارة وهذا ما ينعكس على مكانتهم بالمجتمع، فكلما كنت بعيدا عن المواطن كانت مكانتك الاجتماعية متدنية، في حين يرى آخرون أن سبب عدم تحقيق النقابة لهم المكانة اللازمة راجع إلى كونهم ضد التموقع والتمركز في المراتب العالية وهذه الفئة من العينة تحب العيش بعيدا عن الأضواء لا تحب الظهور وما يهمها هو قيامها بعملها ومغادرة المؤسسة او الوظيفة ،لا تحب امتداد معارفها خارج إطار العمل الذي تقوم به وبالتالي لا يهمها الموقع او المكانة الاجتماعية بقدر ما يهمها راحة البال ، بمقابل هذا نجد أن هناك من أجاب بنعم ودعموا إجابتهم بتصريحهم أنهم يفضل هذه المكانة التي صارت لهم أصبحوا أكثر مردودية وإنتاجية لا لشيء إلا ليحافظ على تلك المكانة التي وضعتهم فيها النقابة ، منهم من قالوا أنهم صاروا أكثر انضباطا سواء في المواعيد او في ساعات العمل او حتى في احترامهم للمسؤولين.

جدول (11) لديك مهارات خاصة.

			النسبة	التكرار	لديك مهارات خاصة
النسبة	التكرار	فيما تكمن	43.8%	28	نعم
%14.28	4	التخطيط			
%5.70	13	التسيير			
%39.28	11	الصيانة			
%100	28	المجموع			
			56.3%	36	لا
			%100	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

تشير معطيات الجدول أعلاه أن ما نسبته 56.3% من المبحوثين من عينة مجتمع الدراسة أجابوا بلا حول ما إذا كانت لهم مهارات خاصة في وظيفتهم في حين ما نسبته 43.8% من أفراد عينة مجتمع الدراسة كانت إجابتهم بنعم موزعين على عده مؤشرات فمنهم من اتجه إلى مؤشر الصيانة بنسبة 39.28%

ومنهم من اختار مؤشر التخطيط بنسبة 14.28% ومنهم من عاد إلى مؤشر التسيير بنسبة 5.70% .
وبقراءتنا لنتائج الجدول أعلاه نجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة مجتمع الدراسة أجابت بعدم امتلاكها لمهارات خاصة في الوظيفة وارجع ذلك لسياسة التوظيف المنتهجة وخاصة في البلديات وهي مجتمع الدراسة ،التي تعرف توظيفا عشوائيا غير مدروس وكلما كانت أزمة في البطالة تقوم الجهات الوصية حسب المبحوثين بدمج العمال في البلديات دون ميولات او اختيار لهذه الوظيفة ،من طرف الأفراد أما بخصوص الذين أكدوا على اكتسابهم لمهارات فكانت نسبتهم اقل وكانت موزعة في عدة مؤشرات فمنهم من اقر بأنه يملك مهارات في الصيانة وهذا راجع لكون اغلبه العمال في البلدية عمال مهنيين حسب رأيهم وبمرور الوقت صارت لهم مهارات في الصيانة سواء في البناء أو الكهرباء او الميكانيكا وغيرها، في حين صرح الآخرون ان مهاراتهم تمثلت في التخطيط والتسيير ونسبتهم كانت اقل لان هذه الميزة يختص بها الموظفون الإداريون وعددهم قليل مقارنة بالعمال المهنيين.

جدول (12) تساعد في تجسيد مهارتك.

			النسبة	التكرار	تساعد في تجسيد مهارتك
النسبة	التكرار	كيف ذلك	15.6%	10	نعم
60%	6	تضغط على الإدارة			
20%	2	توفير الإدارة			
20%	2	التموقع والتمركز			
100%	10	المجموع			
النسبة	التكرار	يعود ذلك	84.4%	54	لا
64.81%	35	ضعف النقابة			
16.66%	9	تخاذل النقابة			
18.51%	10	تأمر النقابة			
100%	54	المجموع			
			100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

تؤكد معطيات الجدول أن غالبية الباحثين لم تساعدهم النقابة في تجسيد مهاراتهم في الميدان بنسبة 84.4% موزعة على المؤشرات التالية فمنهم 64.81% اتجهوا إلى المؤشر ضعف النقابة في حين عاد 51.18% منهم إلى المؤشرات النقابة مع الإدارة، كما نجد أن 16.66% منهم اختاروا تخاطب النقابة وبمقابل كل ذلك نجد أن ما نسبته 15.6% من أفراد عينة مجتمع الدراسة تقرر بأن النقابة تساعدهم في تجسيد مهاراتهم موزعين على المؤشرات التالية فمنهم من اتجه إلى مؤشر تضغط النقابة على الإدارة بنسبة 60% ومنهم من اختار المؤشر توفر النقابة الإمكانيات لهم بنسبة 20% ومنهم من ثبت مؤشر التمتع والتمركز بنسبة 20% .

من خلال اطلاعنا على المعطيات نفسر هذه النتائج بأن غالبية الباحثين أكدوا أن النقابة لم تساعدهم في تجسيد مهاراتهم في الميدان، فمنهم من يرى أن هذه الأخيرة أي النقابة ضعيفة ولا يمكنها أن تلبى مطالبهم هذا راجع لتعاملها مع الإدارة لقضاء مصالحها الشخصية، هذا الضعف والتخاذل جاء نتيجة التآمر مع الإدارة فهم يرون أي الباحثين أن المساومات التي تقوم بها مع الإدارة تجعلها ضعيفة لما هناك من خلفيات وأسرار وتجاوزات اشتركت فيها مع الإدارة، بالتالي هذا ما عزز ضعفها وحملها على التآمر مع الإدارة.

وفي المقابل نجد أن الذين اقرروا بان النقابة تساعدهم على تجسيد مهاراتهم كانت نسبتهم ضعيفة مقارنة بالذين نفوا ذلك فهم يرون أن النقابة تضغط على الإدارة للسماح لهم بتجسيد أفكارهم وتوفير لهم الظروف الملائمة لذلك وطرحها على الإدارة وبالتالي يرون في النقابة السند لهم لأن هذه المساعدات تجعلهم أكثر تموقعا، وهم من يكونون بناء هذا التنظيم في المؤسسة وهم كذلك أصحاب الولاء له.

جدول (13) تعمل النقابة على منح الفرصة للتعبير.

			النسبة	التكرار	تعمل النقابة على منح الفرصة للتعبير
			%23.4	15	نعم
النسبة	التكرار	يعود ذلك	%76.6		
%53.06	26	لايمكنها التعبير عن رايها			
%20.40	10	هناك احتكار للاراء			
%26.53	13	تحالف النقابة مع الادارة			
%100	49	المجموع			
			%100	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss).

بالرجوع إلى البيانات المسجلة في الجدول أعلاه نجد ان نسبة 76.6% من المبحوثين لعينة مجتمع الدراسة نفوا دور النقابة على منح العمال الفرصة للتغيير عن آرائهم وهم يتوزعون بنسب مختلفة في المؤشرات المختلفة، فمنهم من أعاد ذلك لمؤشر النقابة هي غير قادرة على التعبير عن آرائهم بنسبة 53.06% فيما نجد ان هناك من يختار مؤشر الذي يرى ان النقابة متحالفة مع الإدارة بنسبة 26.53% أما النسبة الباقية والمقدرة ب 4, 20% فترى ان المؤشر يشير إلى ان الإدارة تحتكر الآراء هو الأقرب، في مقابل ذلك نجد ان ما نسبة 23.4% من افراد عينة مجتمع الدراسة أكدوا ان النقابة تحقق لهم فرصة التعبير عن آرائهم.

وبالرجوع إلى المعطيات الكمية أعلاه نجد ان معظم المبحوثين نفوا دور النقابة في منحهم الفرصة للتعبير عن آرائهم أثناء تأدية مهامهم وبالتالي يرون ان مسؤوليتهم في وظيفتهم محدودة لان معظم النظريات الحديثة تدعو لإعطاء العامل الحق في التعبير عن رأيه، وهم يرون في النقابة الضعف حتى أنهم قالوا أنها لا يمكنها التعبير عن آرائها، فكيف يمكنها ان تمنح هذه الفرصة لغيرها، فالإدارة حسب رأيهم مسيطرة على النقابة والعمال في ان واحد وهي متفردة بالرأي ولا تسمح بمشاركتها، وهذا مدعاة لشك العمال والموظفين بوجود تواطؤ وتحالف بين النقابة والإدارة. من بين افراد الذين نفوا كون النقابة تساعد في إعطاء الفرصة للتعبير عن الرأي اختاروا مؤشر الإدارة والنقابة متحالفين وهذا من خلال مشاهداتهم تقاسم مشاورات بين الإدارة والنقابة وكيف يحتكرون ذلك ويمنعونه عن غيرهم.

جدول (14) توفير المنصب المناسب لمؤهلك

			النسبة	التكرار	توفير المنصب المناسب لمؤهلك
			%12.5	8	نعم
النسبة	التكرار	يعود ذلك			
%53.57	30	النقابيون يخافون على مكانتهم			
%30.35	17	توزع المناصب بالمحسوبية			
%16.07	9	التكتلات ضد النقابة			
%100	56	المجموع	%87.5	56	لا
			%100	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

بالرجوع إلى البيانات الإحصائية المسجلة في الجدول نلاحظ ان غالبية المبحوثين اقروا بعدم توفير النقابة المنصب المناسب للمؤهلك وذلك بنسبة تقدر ب 87.5% من مجموع افراد عينة مجتمع الدراسة توزعت إجاباتهم على المؤشرات التالية ما نسبة 53.57% منهم اختاروا مؤشر الذي يرى أن ممثلوا النقابة يخافون على مكانتهم في حين نجد أن 30.35% منهم اتجهوا إلى المؤشر الذي يقول ان المناصب توزع بالمحسوبية، والباقي وافقوا المؤشر الذي يقول ان التكتلات الموجودة في المؤسسة تقف ضد النقابة ونسبة 16,07% وبمقابل ذلك نجد ان نسبة 12,5% من افراد عينة مجتمع البحث أكدوا ان النقابة وفرت لهم المناصب مناسبة لمؤهلهم

وانطلاقا من المعطيات الإحصائية نجد ان غالبية المبحوثين من عينة مجتمع الدراسة أكدوا ان النقابة لم توفر لهم المنصب المناسب لمؤهلهم وخبراتهم فارجعوا ذلك لخوف ممثلوا النقابة على مناصبهم لاعتقادهم أنهم تحصلوا على هذه المناصب بغير وجهة حق لا عن طريق الخبرة ولا المؤهل بل عن طريق الولاء والتكتلات لما يرون ان هذه المناصب توزع بالمحسوبية والوصاية فهذا ابن عم وأخر عمه سي فلان او كما ارجع البقية السب لان هناك تكتلات داخل المؤسسة ضد سياسة النقابة وهي تحاول دائما

التموقع وترفض أية مبادرة من النقابة حتى لو كانت في صالح العمال وهم قلة مقارنة بالآخرين . وفي المقابل كل هذا نجد ان النسبة الأقل من عينة مجتمع الدراسة وافقت كون النقابة حققت لهم المنصب المناسب لمؤهلهم وخبراتهم ويرون ان النقابة دائما في مواجهة اكبر عدد من المؤهلين في المناصب المناسبة قصد تطوير إدارة وزيادة فعالية التنظيم لكن دائما ما تصطدم بالتكتلات المساندة للإدارة على حساب النقابة لتحافظ على موقعها ومركزها رغم عدم أهليتهم لذلك.

جدول رقم (15) النقابة تساعدك على تحقيق طموحك الوظيفي.

		النسبة	التكرار	النقابة تساعدك على تحقيق طموحك الوظيفي
		14.1%	9	نعم
	يعود ذلك			لا
النسبة	التكرار			
54.54%	30		الطموح يتعارض مع النقابة	
%29.09	16		تطمح ان تكون قائدا	
%16.36	9		العمال يحبونك	
%100	55		المجموع	
		%100	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss).

من خلال نتائج الكمية الموضحة تبين لنا ان أكثرية المبحوثين من عينة المجتمع الدراسة بنسبة 85.9% اقرروا ان النقابة لم تساعدهم على تحقيق طموحهم الوظيفي وإجاباتهم كانت موزعة على مؤشرات مختلفة منهم يرى ان طموحهم يتعارض مع مبادئ النقابة وذلك بنسبة 54.54% ومنهم من ارجع ذلك إلى طموحهم بان يكونوا قادة في المستقبل بنسبة تقدر ب 29.09% والباقي قالوا ان العمال يحبونهم ويرون فيهم القائد والقدوة المناسبة وذلك بنسبة 16.36%. وبمقابل ذلك نجد ان ما نسبة 14.1% من افراد عينة مجتمع الدراسة أكدوا ان النقابة تساعدهم في تحقيق طموحهم الوظيفي.

وبالرجوع إلى المعطيات الكمية أعلاه نجد ان غالبية المبحوثين من عينة مجتمع الدراسة أكدوا واقروا بعدم مساعدة النقابة على تحقيقهم لطموحهم الوظيفي مرجعين ذلك لكون طموحهم يتعارضون مع مبادئ النقابة التي يرون أنها تحاول المحافظة على مكانتها وحسب ،لا تجسيد القيم والمبادئ السامية

والمعلقة بالعمل في المؤسسة، التي تسمح للعامل بتحسين أدائه أثناء ممارسة لعمله، كما يرون ان النقابة تخاف من العناصر ذات الطموح والتي تظهر عليها سمات القيادة، لأنها تشكل تهديدا حقيقيا لها مستقبلا، لذلك تحاول دائما تثبيطهم ومحاولة الإنقاص من حماسهم والعمل على تشويه صورتهم أمام زملائهم في اقرب فرصة تتاح لهم لان حب العمال لهم يرفعهم أكثر ويزيدوا من طموحاتهم ويشعرهم بالمسؤولية.

أما الفئة الأقل والتي أكدت على ان النقابة تساعد على تحقيق طموح وظيفة يرون في النقابة المتنفس الوحيد الذي أخرجهم من الاستعمار المؤسسة لهم، فهم يحضرون المؤتمرات في فنادق خمسة نجوم ويتعرفون على مسؤولين كبار في الدولة كما يحققون مصالحهم وهذا كله بفضل انخراطهم في النقابة.

جدول (16) يمكن للنقابة أن توصلك لدرجات عالية في مؤسستك

			النسبة	التكرار	يمكن للنقابة أن توصلك لدرجات عالية في مؤسستك
النسبة	التكرار	هل هي	9.4%	4	نعم
-	-	امين عام			
25%	1	رئيس مصلحة			
75%	3	رئيس مكتب			
100%	4	المجموع			
النسبة	التكرار	ذلك بسبب	90.6%	60	لا
45%	27	لا ترغب في تقلد المناصب			
16.66%	10	تخاذل النقابة			
21.66%	13	خطوع لاطر قانونية			
16.66%	10	مستوى التعليمي لا يسمح			
100%	60	المجموع			
			100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

نلاحظ من الجدول أن اكبر نسبة 90.6% من افراد عينة مجتمع البحث ترى ان النقابة لا تمكنها ان توصيلهم لمناصب عالية في مؤسستهم وينقسم إلى 45% يرون ان جلمهم لا يرغبون في تقلد مناصب و

21.66% اتجهوا إلى المؤشر الذي يؤكد أن هذه المناصب تخضع لأطر قانونية في حين نجد ان ما نسبة 16.66% اختاروا المؤشرين اللذان يرجعان السبب لتخاذه النقابة والمستوى التعليمي غير مناسب. أما من يرون أن النقابة أرسلتهم لمناصب عالية في مؤسستهم فنسبتهم مقدره ب 9.4% موزعين على مؤشرات، الأول يقول ان النقابة حققت له منصب رئيس مكتب بنسبة 75% وأما المؤشر الثاني فيرون ان النقابة حققت له منصب رئيس مصلحة ب 25% .

وبقراءتنا المعطيات الإحصائية أعلاه نجد ان الغالبية الساحقة من افراد عينة مجتمع الدراسة اكدت عدم إمكانية النقابة توصيلهم لمناصب عالية في مؤسستهم وحسب إجابتهم كان اتجاههم الاكبر نحو مؤشر كونهم لا يرغبون في تقلد مناصب عالية لان هذه المناصب حسب رأيهم تزيدهم مسؤولية فقط دون مقابل مادي معتبر لهذا نجد ان غالبية العمال يتهربون من المناصب العالية والتي حتى يمكن من خلالها توريطهم في قضايا فساد، في حين يرى الآخرون ان هذه المناصب تخضع لأطر قانونية، كالمستوى التعليمي والخبرة المهنية وهم لا تتوفر فيهم الشروط المناسبة لذلك بالرغم من ان هناك من يتقلد مناصب وهو غير مؤهل ،وهذا كذلك بفعل تخاذه النقابة وسكوتها على الإدارة للمصالح المشتركة بينهم بطبيعة الحال.

أما بخصوص أفراد العينة والذين أكدوا على ان النقابة أرسلتهم لمناصب عالية في مؤسستهم وبالرغم من قلتهم فهم يرون ان للنقابة يد في تقلدهم لمناصب رئيس مكتب ورئيس مصلحة وبالرغم من ان هذه المناصب حق لكل موظف او عامل تتوفر فيه الشروط إلا أنهم يرون أن البيروقراطية داخل الإدارة صارت حاجزا بينهم وبين هذه المناصب لذا ارجع الفضل للنقابة التي ساعدتهم للوصول إلى هذه المناصب.

1-2- النقابة وتحسين بيئة العمل:

جدول (17) سعي النقابة لتحقيق ظروف الراحة اللازمة في مكان العمل.

النسبة	التكرار	سعي النقابة لتحقيق ظروف الراحة اللازمة في مكان العمل
20.3%	13	نعم
79.7%	51	لا
100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss).

يبين الجدول أن نسبة 79.7% من افراد عينة مجتمع البحث نفوا سعي النقابة لتحقيق ظروف الراحة اللازمة في مكان العمل في حين ان ما نسبته 20,3% من افراد مجتمع الدراسة اقرروا ذلك .ومن خلال هذه النتائج الكمية نجد ان غالبية المبحوثين انكروا سعي النقابة لتحقيق ظروف الراحة اللازمة في مكان العمل فهم يرون ان مكان عملهم لا يستجيب للشروط الملائمة ،فمخاطر العمل محيطه بهم من كل جانب سواء كانت مخاطر فيزيقية من إنارة وغازات وغيرها وحتى مخاطر جسديه ونفسيه ينجم من عدم توفر الإمكانيات المناسبة في بيئة العمل.

وفي مقابل ذلك نجد ان باقي افراد عينة البحث قالوا ان النقابة تسعى لتحقيق ظروف الراحة اللازمة في مكان العمل وهذا من خلال المفاوضات التي تقوم بها النقابة مع الإدارة من اجل تحسين هاته الأخيرة وهذا لتبقى النقابة حسب رأيهم محافظه على موقعها كشريك اجتماعي وبالتالي تحقيق مصالحها فيما بعد.

جدول (18) تسعى النقابة لتحسين مكان عملك

			النسبة	التكرار	تسعى النقابة لتحسين مكان عملك
النسبة	التكرار	عن طريق	20.3%	13	نعم
%38.46	5	تنظيم المكاتب والورشات			
%53.84	7	تنظيم الحظيرة			
%7.69	1	تنظيم المخزن			
%100	13	المجموع			
			79.7%	51	لا
			%100	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

من خلال معطيات الجدول يتضح لنا ان معظم المبحوثين من عينة مجتمع الدراسة نفوا سعي النقابة لتحسين مكان العمل وذلك بنسبة 79,7% أما باقي افراد العينة درة بنسبة 20,3% أكدوا ذلك اي سعي النقابة لتحسين فمنهم من اختار المؤشر الذي يقول ان النقابة سعت لتنظيم المخزن بنسبة 39.28% ومنهم من اتجه الي المؤشر الذي يقول ان النقابة تسعى لتنظيم المكاتب والورشات بنسبة 14.28% ومنهم من وافق المؤشر الذي يقول ان النقابة تسعى لتنظيم الحظيرة بنسبة 5.70%.

وبتفسيرنا للبيانات الإحصائية أعلاه نتجه إلى التحليل السوسولوجي الذي يرى أن غالبية المبحوثين ترى ان النقابة لم تسعى لتحسين مكان عمل وهم يلاحظون أن الارغونوميا او الهندسة البشرية ليست مطبقة في إدارتهم والتي تعرف على أنها عملية تصميم وترتيب مكان العمل بالمنتجات والأنظمة بما يتناسب مع الأفراد الذين يستعملونها، وعينة مجتمع الدراسة ترى ان أوضاعهم المهنية في بيئة عملهم مزرية لا تخضع لمقاييس وشروط العمل والمخاطر محيطة بهم من كل جانب ،في حين نجد ان بقيه افراد العينة أجابوا بتأكيدهم لسعي النقابة في تحسين مكان عملهم وهم يرون ان العمل في ظروف بسيطة وإمكانيات قليلة يكون مناسباً لهم لان أدائهم وإنتاجهم محدودة ولا يتطلب إمكانات كبيرة.

جدول (19) تعمل النقابة على توفير الوسائل المناسبة لضمان راحتك في عملك

			النسبة	التكرار	تعمل النقابة على توفير الوسائل المناسبة لضمان راحتك في عملك
			20.31%	13	نعم
النسبة	التكرار	الأسباب	لا		
35.29%	18	عدم انصياع الإدارة للمقترحات			
41.17%	21	تقصير من النقابة			
32.52%	12	عدم توفر الإمكانيات			
100%	51	المجموع			
			100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

أغلبية المبحوثون يرون ان النقابة لا تعمل على توفير الوسائل المناسبة لضمان راحتهم في عملهم وذلك بنسبة 79.68% مقسمون على مؤشرات مختلفة فمنهم من يرى أن مؤشر تقصير من النقابة هو السبب بنسبة 41.17% ومنهم من اتجه إلى مؤشر عدم انصياع الإدارة للمقترحات بنسبة 35.29% ومنهم أن ارجع ذلك لمؤشر عدم توفر الإمكانيات بنسبة 32.52% .

وبمقابل ذلك نجد ان ما نسبته 20,31% من افراد عينة مجتمع الدراسة اقر بان النقابة تعمل على توفير الوسائل المناسبة لضمان راحتهم في عملهم.

وبقراءتنا للمعطيات الإحصائية أعلاه نجد ان غالبية المبحوثين نفوا دور النقابة في توفير الوسائل المناسبة لضمان راحتهم في عملهم فالوسائل حسب رأيهم تقلل الأخطار المهنية ،فالدراسات الحديثة تؤكد ان الوسائل المستعملة لها الدور الكبير في تحقيق الفعالية الإنتاجية، فهي تقلل من تطور الخطر وإصابات الضغط المتكرر، كما تزيد من روح الانتماء وهذا ما يفتقده العمال حسب رأيهم كما تتسبب في خلق ثقافة وقائية جيدة، وارجع حسب رأيهم ذلك إلى تقصير من النقابة وعدم انصياع الإدارة لمقترحاتهم وكذا قلة الإمكانيات المقدمة من طرف الجهات الوصية .

والذين ثمنوا دور النقابات في توفير الوسائل المناسبة لضمان راحتهم في عملهم فهم يرون ان تجهيز مكان عملهم لا يتطلب إمكانات كبيرة بل يمكن تأدية عملهم بوسائل بسيطة لان مخرجاتهم بسيطة.

جدول (20) تركز النقابة على أساليب التواصل الدوري بين العاملين والإدارة

			النسبة	التكرار	تركيز النقابة على اساليب التواصل الدوري بين العاملين والادارة
النسبة	التكرار	عن طريق	%14.06	9	نعم
%77.77	7	الاجتماعات			
%11.11	1	اللقاءات			
-	-	المراسلات			
%11.11	1	التعليمات			
-	-	اللجان			
%100	9	المجموع			
			%85.93	55	لا
			%100	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

من خلال المعطيات يتضح أن جل المبحوثين نفوا تركيز النقابة على أساليب التواصل الدورية بين العاملين والإدارة وذلك بنسبة %85.93 في حين يرى ما نسبته %14.06 من افراد عين المجتمع الدراسة ان النقابة تركز على أساليب التواصل الدوري بين العاملين والإدارة فمنهم من ارجع ذلك لمؤشر الاجتماعات وهم بنسبة %77.77 ومنهم من أرجعه للقاءات والتعليمات ب %11.11 لكل منهما.

ومن خلال النتائج أعلاه نفسر ذلك بان جل المبحوثين نفوا تركيز النقابة على أساليب التواصل دوري بين العاملين والإدارة وهم يرون ان النقابة لم تأخذ هذه المسألة بعين الاعتبار بالرغم من أهميتها بالاتصال يعد عمليه لتحويل الأفكار والمعلومات إلى رسالة تنتقل من خلال وسائل الاتصال وهذا ما يفنقه العمال حسب رأيهم ،وبالتالي لا يكون هناك فهم للمسؤول وتكون حلقة الاتصال مبتورة في المؤسسة ،وبمقابل ذلك نجد ان القلة القليلة أكدت ان للنقابة الدور في تنشيط شبكه الاتصال داخل المؤسسة وحسب رأيهم فان العمال هم من يحاولون دائما التهرب من واجباتهم وبالتالي يحبذون ان تكون شبكه الاتصال مبتورة.

جدول (21): النقابة كوسيط للتعامل بين الإدارة والموظفين

			النسبة	التكرار	النقابة كوسيط للتعامل بين الإدارة والموظفين
طريقة التعامل	التكرار	النسبة	14.06%	9	نعم
تفاهم وتعاون	3	33.33%			
تساور ومشاركة	6	66.66%			
تفويض المهام	-	-			
المجموع	9	100%			
الأسباب	التكرار	النسبة	85.93%	55	لا
الإدارة تسلطية	20	36.36%			
المحسوبية	8	14.54%			
تواطؤ النقابة	21	38.18%			
النقابة لا يهتمها الامر	6	10.90%			
المجموع	55	100%	100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

تشير قراءه الإحصائية أعلاه ان نسبة 85.93% من المبحوثين عينة مجتمع الدراسة أكدوا ان النقابة لا تعمل على تحسين طريقه التعامل الإدارة مع الموظفين، وارجعوا ذلك لعدة مؤشرات فمنهم من يرى ان النقابة متواطئة مع الإدارة بنسبة 38.18% ومنهم من يرى ان الإدارة تسلطيه بنسبة 36.36% ومنهم من

ارجع ذلك لمؤشر المحسوبية بنسبة 14.54% ومنهم من اتجه إلى مؤشر النقابة لا يهمها الأمر بنسبة 10.90% في حين نجد ان ما نسبته 14.06% من افراد عينة المجتمع الدراسة أكدوا ان النقابة تعمل على تحسين طريقه التعامل الإدارة مع الموظفين وهم كذلك موزعين على عدة مؤشرات فمنهم من قال ان هناك تشاور ومشاركه بنسبة 66.66% ومنهم من اختار مؤشر تفاهم وتعاون بنسبة 33.33%.

ومن خلال هذه القراءة الإحصائية نجد ان جل المبحوثين أكدوا عدم سعي النقابة على تحسين طريقه التعامل الإدارة مع الموظفين والعمال، وارجع ذلك لتواطؤ النقابة مع الإدارة حيث يرون ان المهام تفوض للموالة سواء للنقابة او الإدارة ومنهم من يرى ان الإدارة تسلطيه فالإجابة 0% على التفويض تأكيد أن الإدارة تسلطيه ولا تحب تفويض المهام والاحتفاظ بالمهام لنفسها، ولا تريد ان تنتج قادة جدد مستقبلا قد يشكلون خطرا عليها، وما دامت النقابة متمركزة جيدا لا يهمها الأمر وطريقه التعامل للإدارة مع الموظفين سواء تعاملت بمحسوبية او بعدالة.

وفي مقابل هذا نجد ان هناك نسبة قليلة من افراد عينة المجتمع البحث أكدوا دور النقابة في تحسين طريقه التعامل بين الإدارة والعمال ويرون ان الخلل يكمن في نوعيه العمال والموظفين الذين لا يتمتعون بروح المسؤولية ولا يهمهم الإبداع وتطوير ذاتهم لتحمل المهام والمسؤوليات.

جدول (22) النقابة كوسيط لحل النزاع بين الرئيس والمرؤوسين

			النسبة	التكرار	قيام النقابة بحل النزاعات بين الرؤساء والمرؤوسين
النسبة	التكرار	أساليب حل النزاعات	%15.62	10	نعم
-	-	الدعوة لاجتماع اللجنة المتساوية الاعضاء			
%60	6	الحوار			
%40	4	الضغط			
%100	10	المجموع			
النسبة	التكرار	أسباب عدم حل النزاعات	%84.37	54	لا
%42.59	23	غير منظم للنقابة			
%7.40	4	الرؤساء اعضاء فاعلين في النقابة			
%48.14	26	وجود مصالح مشتركة بين النقابة والإدارة			
-	-	العامل لا يمثل لقرارات النقابة			
%100	54	المجموع			
			%100	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

نلاحظ من خلال المعطيات أن أكثرية أفراد عينة المجتمع الدراسة انكرت قيام النقابة بحل النزاعات بين الرؤساء والمرؤوسين وذلك بنسبة %84,37 معتمدا في ذلك على عدة مؤشرات ومنهم من وافق مؤشر وجود مصالح مشتركة بين النقابة والإدارة بنسبة %48.14 ومنهم من اعتمد المؤشر كونهم غير منتمون للنقابة بنسبة %42,59 كما اتجه البقية الي مؤشر الرؤساء اعضاء فاعلين في النقابة بنسبة 7,4 %، وفي المقابل نجد أنها نسبته %15.62 من افراد عينة مجتمع الدراسة أكدوا ان النقابة تقوم بحل النزاعات بين الرؤساء والمرؤوسين مرتكزين في اجابتهم على مؤشر الحوار بنسبة %60 ومؤشر الضغط بنسبة %40. ومن خلال هذه القراءة الإحصائية نجد ان معظم المبحوثين أكدوا عدم قيام النقابة بحل النزاعات بين الرؤساء والمرؤوسين وذلك حسب رأيهم ،راجع لوجود مصالح مشتركة بين النقابة والادارة، فالادارة تقدم تسهيلات للنقابة في تسييرها وحرية التعبير وعدم الضغط عليها في رزنامة العمل وبمقابل ذلك فان النقابة

تقف إلى جانب الإدارة في نزاعاتها مع العمال سواء بطريقه مباشره او بالسكوت عن هذه المشاكل، كما يرى المبحوثين ان النقابة تدافع فقط على المنخرطين فيها وباقي العمال لا تقوم بالمرافعة عليهم وحل نزاعاتهم مع الإدارة، وهناك حالات حسب رأي العمال والموظفين يكون فيها الرؤساء أعضاء فاعلين في النقابة وبالتالي هم الحكام والخصوم في ان واحد وبالتالي لا يمكن للعامل اخذ حقه بنزاهة وبمقابل ذلك نجد ان من أجابوا وأكدوا قيام النقابة بحل النزاعات بين الرؤساء والمرؤوسين يرون ان النقابة تقوم بالحوار والضغط على الإدارة لفك النزاعات وإعادة الحق لأصحابه، لأنها حسب رأيهم شريك اجتماعي وباقي العمال لا يرون فيها الشريك الاجتماعي ولا يعتمدون عليها لحل مشاكلهم فهم يعتمدون على علاقاتهم في حل نزاعاتهم.

جدول رقم (23) سعي النقابة لجعل العمال في فرق عمل محددة

			النسبة	التكرار	سعي النقابة لجعل العمال في فرق عمل محددة
			15.62%	10	نعم
النسبة	التكرار	الأسباب	84.37%	54	لا
37.25%	19	تمارس سياسة فرقة تسد			
41.17%	21	خوفها من ظهور تكتلات جديدة تنافسها مستقبلا			
19.60%	10	لم يكن اختيارها بشفافية			
100%	51	المجموع	100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

أغلبه المبحوثين من عينة مجتمع البحث نفوا سعي النقابة لجعل العمال في فرق عمل المحددة وذلك بنسبة 84.73% المشار اليها في البيانات الإحصائية أعلاه وهذا يرتكز على المؤشرات التالية:
 مؤشر خوف النقابة من ظهور تكتلات جديدة تنافسها مستقبلا بنسبة 41.17% ومؤشر الإدارة تمارس سياسة فرق تسد بنسبة 37.25%، كما نجد المؤشر الذي يتحدث عن كون اختيار النقابة لم يكون بشفافية بنسبة 19,60% في حين نجد ان باقي افراد عينة مجتمع الدراسة اقروا سعي النقابة لجعل العمال في

فرق عمل محدد وذلك بنسبة 15.62%.

من خلال القراءة الإحصائية نجد أن جل المبحوثين نفوا سعي النقابة لجعل العمال في فرق عمل محددة والتي حسب رأيهم تعد أمرا مهما في أي مؤسسة، ففرق العمل هي تلك المجموعة من العمال التي يكون لها اتجاه واحد وهدف مشترك، هذه الفرق هي التي تقدم إضافة للمؤسسة، وما يلاحظه العمال أنهم في جماعات عمل فقط لا فرق عمل ليس لهم اتجاه واحد ولا يمكنهم تحقيق الهدف المنشود، وارجعوا هذا لخوف النقابة على مكانتها وموقعها ولأنها أصلا لم تختار بشفافية كما يرون ان الإدارة تمارس سياسة فرق تسد وحسب رأيهم ليحافظوا على مناصبهم التي سرقوها أصلا ولم تمنح لهم بعدالة، وبالتالي ظهور فروق العمل يؤدي الى تحقيق الهدف، ومن بين الأهداف وجود الرجل المناسب في المكان المناسب وعلى عكس ذلك نجد ان باقي افراد عينة مجتمع البحث أكدوا ان النقابة تسعى لجعل العمال في فرق عمل محددة وهم يقصدون تكتلهم النقابي ومكتب الخدمات الاجتماعية التي يحققون من خلالها الأهداف الشخصية لا الجماعية.

جدول (24) تقوم النقابة ببناء علاقات عمل

			النسبة	التكرار	تقوم النقابة ببناء علاقات عمل
النسبة	التكرار	طبيعة العلاقات	%17.18	11	نعم
%18.18	2	علاقات رسمية			
%81.81	9	علاقات غير رسمية			
%100	9	المجموع			
النسبة	التكرار	الأسباب	%82.81	53	لا
%22.64	12	الإدارة تسلطية			
%39.62	21	المحسوبية			
%20.75	11	تواطؤ النقابة			
%16.98	9	النقابة لا يهتمها الامر			
%100	53	المجموع			
			%100	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

تشير البيانات الكمية والإحصائية في الجدول أعلاه ان غالبية المبحوثين من عينة مجتمع البحث وبالنسبة تقدر ب 82.81% اكدو دور النقابة في بناء علاقات عمل في المؤسسة معتمدين في اجابتهم على عدة مؤشرات فمنهم من اعتمد على بعد المحسوبية ب 39.62% ومنهم من اتجه إلى بعد الإدارة تسلطيه بنسبة 22.64% ومنهم من اخذ بعد النقابة لا يههما الأمر ب 16.98% وبمقابل ذلك نجد ان بقيه افراد عينة مجتمع الدراسة ونسبتهم 17.18% أكدوا ان النقابة تقوم ببناء علاقات عمل في المؤسسة . وبالرجوع إلى القراءة الكمية أعلاه نجد ان جل العمال والموظفين من عينة مجتمع البحث يرون ان النقابة لم تقم ببناء علاقات عمل داخل المؤسسة بالرغم من أهميتها فنظريه العلاقات الإنسانية لجورج التن مايو تؤكد على فهم البعد الاجتماعي في بيئة العمل بين الأفراد لزيادة المردودية والفعالية في العمل وإهمال هذا الجانب حسب راي المبحوثين يعود إلى المحسوبية التي تدخل حتى في العلاقات وتواطؤ النقابة وتخاذلها وتحالفها مع الإدارة لزيادة تحقيق الولاءات وأحيانا اخرى لطريقة القيادة المتبعة، فالإدارة المتسلطة تقتل كل العلاقات الموجودة في المؤسسة ولا تبقي إلا على جماعات الولاء والخضوع في حين نجد ان الأقلية القليلة من افراد عينة مجتمع البحث ترى ان للنقابة الدور في بناء علاقات العمل سواء كانت رسميه او غير رسميه مجسده في ارض الواقع فرغم قلتهم إلا أنهم متمسكون برأيهم ويرون ان العمال هم من صاروا فردانيين ويحبون الانطواء والابتعاد عن التجمعات.

جدول (25) تعمل النقابة على توطيد العلاقة بين العمال لتحقيق راحتهم النفسية

			النسبة	التكرار	تعمل النقابة على توطيد العلاقة بين العمال لتحقيق راحتهم النفسية
			14.06%	9	نعم
النسبة	التكرار	الأسباب	85.93%	55	لا
18.18%	10	خوفها من زيادة وعي العمال			
43.63%	24	الاستقرار النفسي للعمال يجعلهم اكثر تفتحا			
38.18%	21	باستقرارهم نفسيا تكثر ملاحظتهم حول تسيير النقابة لشؤونهم			
100%	51	المجموع	100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

من خلال المعطيات الميدانية نجد ما نسبته 85.93% من افراد عينة مجتمع الدراسة الغو دور النقابة في توطيد العلاقة بين العمال لتحقيق راحتهم النفسية وارجعو ذلك الي كون الاستقرار النفسي للعمال يجعلهم اكثر تفتحا بنسبة 43.68% ان مؤشر الذي يقر بان استقرارهم نفسيا تجعلهم اكثر ملاحظة حول تسيير النقابة لشؤونهم بنسبة 38.18% المؤشر الثالث الذي اعتمده ارجع ذلك لخوف النقابة من زيادة الوعي لدى العمال بنسبة 18.18% وما يقابل هذا باقي افراد عينة مجتمع البحث وبنسبة 14.06% أكدوا ان النقابة تعمل على توطيد العلاقة بين العمال لتحقيق راحتهم النفسية.

وبالرجوع إلى البيانات الكمية أعلاه نفسر ذلك بوجود الغالبية الساحقة من افراد مجتمع الدراسة نفوا دور النقابة في توطيد العلاقة بين العمال لتحقيق راحتهم النفسية وهم يرون أنها مسالة في غاية الأهمية لان النظريات الحديثة تدعو للاهتمام بالجانب النفسي للعامل، فالعامل عبارة عن انسان وليس الة لكي تصل إلى اعلى مردود له، لابد ان تحقق له الراحة النفسية وهذه الراحة تبني بالعلاقات بين العمال وارجعوا تقصير

النقابة إلى خوفها من الوعي الزائد للعمال وفهمهم لواقع العمل ومشاكله والقوانين التي تسيروهم وبالتالي تزيد طلباتهم وطموحاتهم وبالتالي يحصل تهديد لموقعهم ومركزهم، وفي الجهة المقابلة نجد ان باقي افراد عينة الدراسة وافقوا ان النقابة تعمل على توطيد العلاقة بين العمال لتحقيق راحتهم النفسية والظاهر من اجابتهم أنهم يعملون في فرق عمل مقبولة لديهم او يعملون بمفردهم ولا يحتاجون إلى علاقات ما باقي العمال.

1-3- النقابة وتحسين المكتسبات الوظيفية:

جدول (26) تسعى النقابة لرفع الأجور والحوافز

النسبة	التكرار	تسعى النقابة لرفع الأجور والحوافز
10.93%	7	نعم
89.06%	57	لا
59.64%	34	تأمر النقابة مع الجهات الوصية
29.82%	17	تفاوض النقابة مع الجهات الوصية
7.01%	4	ضعف النقابة وعجزها على تحقيق متطلباتك
3.50%	2	عدم رضوخ الجهات الوصية لمطالب النقابة
100%	57	المجموع
100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

بقراءتنا للمعطيات في الجدول نجد أن نسبة 89.06% من افراد مجتمع البحث نفت سعي النقابة لرفع الأجور والحوافز استنادا على المؤشرات التي تقول ان ذلك يرجع لتأمر نقابه مع الجهات الوصية بنسبة 59.64% وفي حين اتجهت 29.80% الى مؤشر تفاوض النقابة مع الجهات الوصية لتحقيق اغراضهم الشخصية ونجد ان 7.01% منهم اختار مؤشر ضعف النقابة وعجزها على تحقيق متطلباتهم كما ان هناك من ارجع ذلك الى المؤشر عدم رضوخ الجهات الوصية لمطالب النقابة بنسبة 3.50% وبالمقابل نجد ان

نسبة 10.93% من افراد عينة مجتمع البعث أكدوا لنا ان النقابة تسعى لرفع الأجور والحوافز .
ومما سبق في الجدول أعلاه نلاحظ ان اغلبيه المبحوثين من افراد المجتمع الدراسة نفوا دور النقابة في رفع الأجور والحوافز بالرغم من أهميتهم فهم يرون ان الأجور والحوافز هي التي تلبى وتشبع حاجات الأفراد، فبغير إشباع للحاجة لا يكون هناك سلوك او تصرف تجاه العمل، وهذا التقصير من طرف النقابة في المطالبة بهم أي الحوافز والأجور هذا ما يقلل من التحفيز على العمل وارجعوا السبب المباشر لهذا التقصير الى تأمر النقابة مع الجهات الوصية وتفاوضها معهم لتحقيق مصالحها الشخصية دون ان ينسوا ان احيانا تبقى النقابة عاجزة على تحقيق هذه المطالب إما لضعفها او لعدم الرضوخ الجهات الوصية لمطالبهم.
أما باقي افراد عينة مجتمع البحث فصرحوا بان النقابة تسعى لرفع الأجور والحوافز وكان مبررهم ان أوضاع البلاد الداخلية والخارجية الراهنة لا تسمح بطلب رفع الأجور والحوافز .

جدول (27) تعمل النقابة على تحقيق الرضا عن الأجر والحوافز

			النسبة	التكرار	عمل النقابة على تحقيق الرضا عن الأجر والحوافز
النسبة	التكرار	الاساليب	%12.5	8	نعم
%25	2	السعي لرفع القدرة الشرائية			
%37.5	3	الضغط على الجهات الوصية			
%37.5	3	التقليل من ساعات العمل			
%100	8	المجموع			
النسبة	التكرار	الأسباب	%87.5	56	لا
%55.35	31	النقابيون يساومون مع الجهات الوصية			
%33.92	19	استغلال مداخل النقابة لاغراض شخصية			
%10.71	6	قلة الاهتمام بالطبقة الهشة			
%100	56	المجموع			
			%100	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

تشير البيانات الإحصائية إلى إن ما نسبته 87.5% من افراد عينة مجتمع البحث نفوا دور النقابة في تحقيق الرضا عن الأجر والحوافز مقابل ما يقومون به من عمل و ارتكزوا في إجاباتهم على مؤشرات عديدة فمنهم من اختار مؤشر النقابيون يساومون مع الجهات الوصية بنسبة 55.35% ومنهم من اتجه الي مؤشر استغلال النقابة للمداخل لاغراضها الشخصية لإغراضها الشخصية واختار البقية مؤشر قلله اهتمام النقابة بالطبقة الهشة بنسبة 10.71% في حين نجد ان ما نسبته 12.5% من افراد عينة مجتمع الدراسة اقرروا دور النقابة في تحقيق الرضا عن الأجر والحوافز مقابل ما تقوم به من عمل.

ومن خلال هذه المعطيات الكمية والإحصائية نفسر نتائج الجدول بان جل افراد عينة مجتمع الدراسة كانوا ضد فكره ان النقابة تعمل على تحقيق الرضا عن الأجر والحوافز مقابل مايقومون به من عمل لانه كما يرى العمال والموظفين مسالة الأجر والحوافز مسالة جوهريه في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات لأنها تضمن التوازن بين تحقيق الحاجات والأهداف والمطالب الأساسية للموظفين كما تعزز انتماءاتهم اي الموظفين للمؤسسة وبفضل كل هذا يكون هناك رضا عن الأجر مقابل العمل الذي يقومون به كما يرى افراد عينة مجتمع البحث ان الأسباب الحقيقية التي أدت إلى عدم مساهمه النقابة في هذه المسالة هي مساومتهم مع الجهات الوصية لتحقيق أغراضهم الشخصية وكذلك استغلال النقابيين لمداخل النقابة واستخدامها لقضاء حوائجهم، مما يؤدي بهم إلى عدم الإحساس بالطبقة الضعيفة والهشة، أما بخصوص الأفراد الذين أكدوا دور النقابة في تحقيق الرضا عن الأجر والحوافز مقارنة بالعمل الذي يقومون به فهم يرون ان المردود الذي يقوم به العمال يتناسب مع الأجر والحافز الذي يتلقاه لان الإنتاجية على حسب رأيهم غائبة تماما

جدول (28) قيام النقابة بوضع سياسة واضحة ومحددة لتحصيل الحوافز

			النسبة	التكرار	قيام النقابة بوضع سياسة واضحة ومحددة لتحصيل الحوافز
النسبة	التكرار	السياسة	%14.06	9	نعم
%55.55	5	تشاركية مع الادارة			
%44.44	4	تفاوضية مع الادارة			
%100	9	المجموع			
النسبة	التكرار	الأسباب	%85.93	55	لا
%36.36	20	عدم تقديم العمال للمردود المناسب			
%14.54	8	التوزيع العادل للحوافز			
%49.09	27	تواطؤ النقابة مع الادارة			
%100	55	المجموع			
			%100	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

نلاحظ ان اغلبية المبحوثين من عينة مجتمع البحث المبينة في المعطيات الإحصائية في الجدول تشير إلى نسبته %85.93 قالوا بعكس ان النقابة تقوم بوضع سياسة واضحة ومحددة لتحصيل الحوافز وهذا بناء على البعد الذي يقول بتواطؤ النقابة مع الإدارة ب %49.09 وهناك من اتجه إلى البعد الذي يقول بعدم تقديم العمال للمردود المناسب أما البقية فأشار إلى البعد الذي يتحدث عن التوزيع العادل للحوافز بنسبة %14.54 من طرف الإدارة، وبمقابل ذلك نجد نسبة %14.06 من أفراد عينة مجتمع الدراسة أكدوا وضع النقابة لسياسة واضحة ومحددة لتحصيل الحوافز وكان ذلك بالرجوع وتأكيد المؤشرات تشاركية مع الإدارة بنسبة %55.55 وتفاوضية مع الادارة بنسبة %44,44.

وبالرجوع للمعطيات البيانية أعلاه نفسر هذه النتائج ونقراها بان معظم أعضاء مجتمع عينة البحث نفوا وضع النقابة لسياسة واضحة ومحددة لتحصيل الحوافز، وحسب رأيهم فان ذلك راجع لتواطؤ النقابة مع الإدارة فهم يتحصلون أي النقابيون على نقاط عالية ويحصلون حوافز كاملة أما بقية العمال فلا يهتمهم أمرهم

،وكذلك في بعض الأحيان تقوم الإدارة حسب رأيهم بالتوزيع العادل للحوافز على العمال ،وبقيه من اقر منهم على أنفسهم وعلى زملائهم العمال بعدم أحقيتهم للحوافز بعدم تقديمهم للمردود المناسب في العمل. أما بقيه افراد عينة مجتمع الدراسة أكدوا ان النقابة تقوم ببذل مجهود كبير في تحصيلها للحوافز من خلال التفاوض أحيانا إذا رأت ان الإدارة قد مارست التجاوزات والخروقات في توزيعها للحوافز أما اذا كان توزيعها عادلا فأنها توافقها على ذلك وتشاركها.

جدول (29) تضغط النقابة على الإدارة من أجل إقامة دورات تكوينية للعمال

			النسبة	التكرار	تضغط النقابة على الإدارة من أجل إقامة دورات تكوينية للعمال
			15.62%	10	نعم
النسبة	التكرار	الأسباب	84.37%		
22.22%	12	التكوين الجيد يهدد مواقعهم			
62.96%	34	احتكار الدورات التكوينية			
14.81%	8	ميزانية البلدية			
100%	54	المجموع	100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

جل افراد عينة الدراسة وبنسبة 84.37% أكدوا ان النقابة لا تضغط على الإدارة من اجل إقامة دورات تكوينية للعمال وهذا ما تبينه المعطيات الإحصائية في اعلا الجدول وإجابتهم كانت اعتمادا على مؤشر احتكار دورات التكوينية لحسابهم بنسبة 62.96% ومؤشر التكوين الجيد يهدد مواقعهم بنسبة 22.22% دون ان نهمل مؤشر ميزانيه البلدية لا تسمح بذلك بنسبة 14.81% وبمقابل ذلك نجد ان نسبة 15.62% من أفراد مجتمع عينة الدراسة أكدوا ان النقابة تضغط على الإدارة من اجل إقامة دورات تكوينية . وبالرجوع والعودة إلى المعطيات الكمية اعلا الجدول نفس هذه النتائج بان أفراد مجتمع عينة البحث نفخوا كون النقابة تضغط على الإدارة من اجل إقامة دورات تكوينية للعمال على الرغم من أهمية التكوين

حسب رأيهم فهو الذي يزيد من مهارة وكفاءة العامل وكذلك يسمح له بمواكبه التكنولوجيا الحاصلة في مجالات العمل من رقمنة وجديد القوانين وكذا المهارات والتقنيات الحديثة المستخدمة، ورغم ذلك فهم يرون ان النقابة تخاف من التكوين الجيد للعمال والموظفين لخوفها على موقعها ومناصبها التي تصبح في مهب الريح بسبب تكوين هؤلاء العمال، والنقابة تحتكر الدورات التكوينية لأعضائها رغم شح هذه الدورات وذلك بسبب نقص ميزانيه البلدية أما باقي افراد مجتمع عينة البحث أكدوا واقروا ان النقابة تضغط على الإدارة من اجل إقامة دوران تكوينيه للعمال لكن حسب رأيهم شح موارد وميزانيه البلدية تقف عائق في وجهها وكذلك عدم رغبه العمال في التكوين الذي يرونه مضيعة للوقت حسب رأيهم .

جدول (30) تعمل النقابة على حصول العامل على الترقية في الوقت المناسب

			النسبة	التكرار	تعمل النقابة على حصول العامل على الترقية في الوقت المناسب
			12.5%	8	نعم
النسبة	التكرار	الأسباب	87.5%	56	لا
55.35%	31	تجميد الترقيات			
33.92%	19	مرور الدولة بضائقة مالية			
9.23%	6	ضعف النقابة			
5.35%	3	المحسوبية من طرف الادارة			
100%	56	المجموع	100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

تشير المعطيات الإحصائية إنما نسبته 87.5% من عمال وموظفي بلدية تسمرت رفضوا فكرة ان النقابة تعمل على حصول العامل على الترقية في الوقت المناسب اذ نجد ان 55.35% منهم اتجهوا إلى المؤشر تجميد الترقيات من طرف الجهات الوصية، وهناك من اختاروا مؤشر مرور الدولة بضائقة مالية بنسبة 33.99%، ومنهم من ارجع ذلك إلى مؤشر ضعف النقابة بنسبة 9.23%، أما باقي افراد مجتمع

عينة الدراسة فأجابوا بالتأكيد عمل النقابة على حصول العمل على الترقية في الوقت المناسب بنسبة 12.5% وبالعودة إلى المعطيات الكمية والإحصائية أعلاه وتحليلها سوسيولوجيا نجد ان اغلب المبحوثين من افراد مجتمع عينة البحث نفوا عمل النقابة على حصول العمال على الترقية في الوقت المناسب، وارجعوا ذلك إلى تجميد الدولة للترقيات بسبب ضائقة المالية التي واجهتها الدولة، وبالرغم من ذلك فان المبحوثون حملوا النقابة جزءا من هذه المسؤولية ونعوتها بالضعف والتخاذل، فهم يرون ان النقابة كان بإمكانها المفاوضة والدخول في صراع مع الجهات الوصية لحل هذا المشكل لأنهم شاهدوا بام أعينهم ان هذه التعليمات والتجميدات مسة قطاع الوظيف العمومي فقط لا القطاعات الأخرى التي تسمى بالمؤسسات الاقتصادية وهذا ما زاد من سخط العمال والموظفين على النقابة، في حين نجد وبمقابل ذلك الفئة التي اختارت تثبيت موقفها على ان النقابة تعمل على حصول العمل على الترقية في الوقت المناسب ورجعت حسب رأيها السبب لكون الجهات الوصية تمسكت بموقفها في تجميد الترقيات.

جدول (31) تحقق النقابة العدالة وتكافؤ الفرص في الترقيات

			النسبة	التكرار	تحقق النقابة العدالة وتكافؤ الفرص في الترقيات
			14.06%	9	نعم
النسبة	التكرار	الأسباب	84.73%	54	لا
31.84%	17	ولاء للمكتب			
33.33%	18	ولاء للرئيس			
35.18%	19	المحسوبية			
100%	54	المجموع	100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

من خلال المعطيات الميدانية نجد أن ما نسبته 84.73% من عمال وموظفي البلدية نفوا تحقيق النقابة للعدالة وتكافؤ الفرص في الترقيات مرجعين ذلك إلى مؤشر المحسوبية بنسبة 35.18 %، ومؤشر الولاء للرئيس بنسبة 33.33%، وكذلك الولاء للمكتب النقابي بنسبة 31.84% في الوقت نفسه نجد ان نسبة 14.06% من افراد عينة مجتمع الدراسة أكدوا دور النقابة في تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص في الترقيات

وبالعودة للمعطيات الميدانية والكمية وتحليلها سوسيوولوجيا نجد ان الغالبية الساحقة من المبحوثين في عينة مجتمع البحث ترى ان النقابة لم تلعب اي دور في تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص في الترقيات مرجعين ذلك إلى المحسوبية المتفشية في الإدارة وهذا يؤكد حسب رأيهم ضعف النقابة لأنه من واجبها القضاء على هذه الظاهرة وزرع الشفافية في المؤسسة وهم يعبرون عن ذلك بان من كان مواليا للرئيس فان فرصه تكون اكبر في الترقيه أو يكون مواليا للمكتب النقابة والذي حسب رأيهم يتقاسم هذه المناصب مع المدير والإدارة مقابل سكوته على هذه المحسوبية والتجاوزات.

في حين باقي أفراد العينة والذين أكدوا ان النقابة تقوم بدورها في تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص يرون ان باقي افراد عينة مجتمع الدراسة هم الفاشلون والذين لا يستحقون الترقيات.

جدول (32) تمارس النقابة ضغطا لتحصيل الميزانية الخاصة بالخدمات الاجتماعية

			النسبة	التكرار	تمارس النقابة ضغطا لتحصيل الميزانية الخاصة بالخدمات الاجتماعية
			18,75%	12	نعم
النسبة	التكرار	الأسباب	81,25%	52	لا
62,84%	34	الإدارة تقوم بالاقطاع			
33.33%	18	القانون لا يسمح			
100%	54	المجموع			
			100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

من خلال البيانات يتبين لنا ان أكثرية المبحوثين من عينة مجتمع الدراسة من عمال وموظفي بلديه تسمرت وبنسبة 81.25% أنكروا ممارسه النقابة ضغطا لتحصيل الميزانية الخاصة بالخدمات الاجتماعية، مبررين ذلك من خلال بعدي كون الإدارة تقوم بالاقطاع بشكل دوري بنسبة 62.84% وكذلك القانون لا يسمح لها بالتدخل في ذلك بنسبة 33.33%، في حين نجد ان باقي أفراد عينات مجتمع البحث ونسبتهم 18.75% أكدوا ان النقابة تقوم بممارسه ضغط لتحصيل الميزانية الخاصة بالخدمات الاجتماعية

وبالرجوع للمعطيات الإحصائية أعلاه نجد ان نسبة كبيره من المبحوثين يرون ان النقابة لم تمارس

اي ضغط لتحصيل الميزانية الخاصة بالخدمات الاجتماعية وان البلدية هي من تقوم بالاقتطاع بشكل دوري لهذه الميزانية وفقا للميزانية التابعة لها ويرون كذلك ان القانون لا يسمح للنقابة بالتدخل في هذه المسألة أما ما يقابل ذلك من افراد عينة مجتمع البحث من عمال وموظفي بلديه تسامرت فيرون ان النقابة تقوم بممارسه الضغط لتحصيل ميزانيه الخدمات الاجتماعية فجل جمعيات الخدمات الاجتماعية ان لم نقل كل حسب رأيه تسير من طرف النقابيين وبالتالي هم من سهر على تحصيل ومتابعه الأرقام مع الإدارة ومراقبتها ويرون ان الذين قالوا ان القانون لا يسمح للنقابيين بالتدخل في هذه المسألة هم جهال بالقانون الداخلي للنقابة

جدول (33) تسعى النقابة للتوزيع العادل لموارد الخدمات الاجتماعية

			النسبة	التكرار	تسعى النقابة للتوزيع العادل لموارد الخدمات الاجتماعية
			20.32%	13	نعم
النسبة	التكرار	الأسباب	79.68%	51	لا
18.51%	10	تواطؤ النقابة مع المكتب			
46.29%	25	المشرفين يقومون بالتوزيع العادل			
29.92%	16	عدم تقدم العمال باحتجاج			
100%	54	المجموع			
			100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

جل المبحوثين من عينة مجتمع البحث نفوا سعي النقابة للتوزيع العادل لموارد الخدمات الاجتماعية بنسبة 79.68% كما توضح النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه مفسرين ذلك ببعد تواطؤ النقابة مع المكتب المسير للخدمات بنسبة 18.51% وهناك من فسرها بالمؤشر كون المشرفين عن المكتب يقومون بالتوزيع العادل للموارد بنسبة 46.29% واخرون ارجعوا ذلك للمؤشر عدم تقدم العمال باحتجاج حول عمليه التسيير بنسبة 29.92% اما باقي افراد عينة مجتمع البحث فصرحوا بان النقابة تسعى للتوزيع العادل لموارد

الخدمات الاجتماعية بنسبة 20.32%

انطلاقاً من هذه المعطيات نلاحظ ان غالبية المبحوثين أنكروا سعي النقابة للتوزيع العادل لموارد الخدمات الاجتماعية والمتمثلة حسب رأيهم في التعويضات الطبية والقروض المالية وكذلك بعض المنح مثل منحة الزواج والولادة وغيرها وكذلك الخدمات السياحية والثقافية وغيرها وأنكروا التوزيع العادل لها بحجة ان المشرفين عن المكتب يقومون بالتوزيع العادل لها مما جعل العمال في رضا عنهم ولم يتقدموا بأي احتجاج للنقابة وآخرون يرون ان النقابة متواطئة مع المكتب المسير للخدمات الاجتماعية وبمقابل ذلك فان الذين أكدوا سعي النقابة للتوزيع العادل لموارد الخدمات الاجتماعية يرون ان أعضاء مكتب جمعيه الخدمات المكون تقريبا من أعضاء فاعلين في النقابة وبالتالي فالنقابة هي التي تسهر على التوزيع العادل لموارد الجمعية.

جدول (34) تقوم النقابة بنشاطات اجتماعية

			النسبة	التكرار	تقوم النقابة بنشاطات اجتماعية
النسبة	التكرار	طبيعة النشاط	%21.87	14	نعم
%50.00	7	سياحية			
%50.00	7	رياضية			
%100	14	المجموع			
النسبة	التكرار	الأسباب	%78.12	50	لا
%54.54	30	ليس لها ميزانية			
%23.63	13	عدم الحصول على التسهيلات			
%12.96	7	تقصير من النقابة			
%100	50	المجموع			
			%100	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات (spss)

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه أن ما نسبته 78.12% من افراد عينة مجتمع البحث نفوا مطلقا كون النقابة تمارس نشاطات ترفيهية وذلك من خلال رجوعهم لمؤشر ليس

لها ميزانيه خاصة بذلك بنسبة 54,54% ، وآخرون ارجعوا ذلك الى المؤشر الذي يقر بعدم الحصول على التسهيلات من طرف الإدارة بنسبة 23.63%، أما البقية فاعتمدوا المؤشر ان هناك تقصير من النقابة، أما باقي افراد مجتمع عينة البحث فاقروا تنظيم النقابة لنشاطات ترفيهية بنسبة 21.87%، وصرحوا ان هذه النشاطات متمثلة في نشاطات سياحية بنسبة 50% ونفس النسبة تمثلت في النشاطات الرياضية.

بالرجوع الى المعطيات أعلاه نجد ان غالبيه عمال وموظفي بلديه تسمرت أنكروا تنظيم النقابة لنشاطات ترفيهية والتي تعتبر متنفس لهم حسب رأيهم لهم ولذويهم فهاته النشاطات تخفف حسب رأيهم عليهم ضغوطات العمل وتسمح لهم بالترفيه والاستجمام لأولادهم وحتى لنسائهم دون ان ينسوا حتى الحمامات للعلاج والراحة و يقولون أنهم من طبقه هشة ومداخلهم محدودة وبالتالي لا يستطيعون تحمل تكاليف مثل هذه النشاطات وعلى الرغم من كل هذا فأنهم ارجعوا سبب تقصير النقابة الى عدم توفرها على الإمكانيات اللازمة وعدم حصولها على التسهيلات من طرف الإدارة و بالرغم من ذلك فهم يرون أنها اي النقابة مقصرة في ذلك أما باقي افراد العينة فاقروا تنظيم النقابة لمثل هذا النوع من النشاطات الترفيهية وهم يرون ان هناك مبادرة من النقابة ولو كانت قليلة فقد نظمت رحلات سياحية ونشاطات رياضية على حسب إمكانياتها المادية.

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

بعد قيامنا بعرض وتحليل وتفسير البيانات الإحصائية الميدانية، وتوصلنا لعدة نتائج تخص موضوع الدراسة، نتجه الآن إلى تأكيد الفرضيات من نفيها وهذا من خلال مناقشة هذه النتائج في ضوء الفرضيات الفرعية الخاصة بالدراسة وذلك من أجل الإجابة على التساؤلات التي تم طرحها آنفا في الإشكالية وهذا من خلال النتائج الموضحة فيما يلي:

2-1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

"مساهمة النقابة في تحسين ظروف الأداء يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي"

فالبعد الأساسي لهذه الفرضية يتمثل في خلق الظروف الملائمة للعامل أثناء أدائه لعمله وقد تضمنت عدة مؤشرات سنقوم بالحديث عنها كل على حدى.

- **المكانة الاجتماعية:** من خلال التقدير بفضل العمل والمكانة الاجتماعية اللازمة مقابل ما تقوم به من

عمل فقد كشفت النتائج المحصل عليها عدم تحقق مؤشر المكانة الاجتماعية وتأثير النقابة فيه وذلك من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول رقم 09 أين صرح إجمالي المبحوثين وبنسبة 71.9% بعدم حصولهم على تقدير بفضل العمل الذي يقومون به بمساعدة من النقابة، وكذلك نجد أن النتائج المحصل عليها بالجدول رقم 10 الذي يصرح فيه جل العمال وبنسبة 71.9% كذلك على عدم تحقيق النقابة لهم المكانة الاجتماعية اللازمة التي تجعلهم راضيين عن عملهم وهذا إن دل على شيء إنما يدل على إن مؤشر المكانة الاجتماعية ليس له علاقة مباشرة بالنقابة بل هناك جهات أخرى مسؤولة عن تحقيقه كالإدارة والبيئة المحيطة بالعمال التي لها تأثير مباشر بمسالة المكانة الاجتماعية ومع ذلك لا يمكن إن نتغاضى عن تقصير النقابة في تحقيقها أي المكانة، كونها شريكا اجتماعيا.

- **الإبداع:** من خلال المهارات وحرية التعبير فقد أظهرت النتائج المحصل عليها إن مؤشر الإبداع وعلاقته بالنقابة لم يتحقق، وذلك من خلال نتائج كل من الجدول رقم 12 الذي ينفي فيه جل المبحوثين وبنسبة 84.4% عدم مساعدة النقابة لهم في تجسيد مهاراتهم في الميدان كما نجد إن ما نسبته 76.6% من المبحوثين ومن معطيات الجدول رقم 13 أقرروا عدم عمل النقابة على منحهم الفرصة للتعبير عن رأيهم وهذا راجع لكون سياسة الإدارة في التسيير غير مبنية على أسس تشاركية، وفتح الباب للعمال لطرح أفكارهم وإظهار إبداعاتهم وكذلك منحهم الفرصة للتعبير عن رأيهم للمشاركة في تحقيق الهدف، وهذا كذلك لا يمنع تحميل جزء من المسؤولية للنقابة التي قصرت وتواطأت مع الإدارة.

- **الروح المعنوية:** من خلال المنصب المناسب للمؤهل والطموح الوظيفي والمنصب العالي، فقد تبين لنا من خلال النتائج المحصل عليها أن مؤشر الروح المعنوية ليس له علاقة بالنقابة كمتغير يؤثر في الآخر، وذلك من خلال نتائج الجدول رقم 14 والذي نفى فيه جل المبحوثين عمل النقابة على توفير المنصب المناسب لمؤهلهم وخبرتهم وذلك بنسبة 87.5% كما لا يفوتنا العودة إلى نتائج الجدول 15 الذي يقر فيه جل المبحوثين وبنسبة 85.9% على عدم تلقي مساعدات من النقابة لتحقيق طموحهم الوظيفي ويشير الجدول 16 أن جل المبحوثين وبنسبة 90.6% أكدوا أن النقابة لم توصلهم لمناصب عالية في مؤسستهم، وهنا يتبين لنا عدم وجود علاقة مباشرة بين النقابة ومؤشر الروح المعنوية للعمال، بل هناك متغيرات أخرى تؤثر فيه كنظرة زملاء العمل لبعضهم البعض، فهم من يمكنهم خلق قادة جدد ووضعهم في مراكز مهمة، والإدارة كذلك

يمكنها لعب نفس الدور، كما نجد إن شخصية العمال قد تتحكم في هذا المؤشر أيضا فمنهم من يحب البقاء في منصبه ومكانه ولا يحب التغيير، ونجد أن المستوى التعليمي يلعب دورا كبيرا في تحقيق الطموحات ووضع العامل في المراكز والمناصب العالية، لكن هذا لا يجعل من النقابة بمعزل عن ذلك بل لها جزء كبير من المسؤولية فمن واجبها المفاوضة والدخول في صراع مع الإدارة من أجل رفع الروح المعنوية للعمال، ووضعهم في ظروف مناسبة للعمل.

وبناء على ما تقدم من عرض وتحليل ومناقشة للمؤشرات المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى، نستنتج أن الفرضية لم تتحقق وهذا يعني أن:

"النقابة لا تساهم في تحسين ظروف الأداء الذي يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي"

2-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

"مساهمة النقابة في تحسين بيئة العمل يعمل على تحقيق الرضا الوظيفي"

فالبعد الرئيسي لهذه الفرضية يكمن في عمل النقابة على تحسين بيئة العمل والذي بدوره يعمل على تحقيق الرضا الوظيفي، وقد تضمنت عدة مؤشرات والتي سنقوم باختبارها كل على حدى.

- مكان العمل: من خلال ظروف الراحة اللازمة في مكان العمل والوسائل المناسبة في العمل وتحسين مكان العمل، فاستنادا إلى معطيات الجدول رقم 17 حيث وجدنا فيه أن أغلب المبحوثين وبنسبة 79.7 % من إجمالي العينة صرحوا بأن النقابة لا تسعى لتحقيق ظروف الراحة اللازمة في مكان العمل.

واستنادا إلى ما وضحته الإحصائيات الموجودة في الجدول رقم 18 والتي تشير إلى نفي سعي النقابة لتحسين مكان العمل بأغلبية ساحقة للمبحوثين وبنسبة 79.7% كما تبين الإحصائيات الموجودة في الجدول رقم 19 أن جل المبحوثين من عينة مجتمع البحث أنكرت عمل النقابة على توفير الوسائل المناسبة لضمان راحتهم في عملهم وذلك بنسبة 79.68%، وهذا راجع لكون النقابة ليست المسؤولة الوحيدة على تحقيق هذا المؤشر، بل يمكننا حتى القول أنه لا توجد علاقة بين النقابة ومؤشر مكان العمل لكون هذا الأخير مرتبط ارتباطا وثيقا بالإدارة وما توفره من إمكانيات مادية لتهيئة وتجهيز مكان العمل بما يتطلبه من وسائل وظروف ملائمة للسير الحسن للعمل، والنقابة إذا أرادت أن تضغط عليها أي على الإدارة يمكنها ذلك ولكن تخاذلها وتأمرها معها حملها على السكوت.

- **نمط القيادة:** من خلال أساليب التواصل وتعامل الإدارة مع الموظفين وكذا النزاعات بين الرؤساء والمرؤوسين، تكشف النتائج المحصل عليها في الجدول رقم 20 إن أغلبية المبحوثين أقرروا عدم تركيز النقابة على أساليب التواصل الدوري بين العاملين والإدارة وبنسبة تقدر بـ 85.93% النتائج المحصل عليها في الجدول رقم 21 تشير أن غالبية المبحوثين من عينة مجتمع البحث وبنسبة 85.93% كذلك أقرروا أن النقابة لم تعمل على تحسين طريقة تعامل الإدارة معهم.

تشير النتائج المحصل عليها في الجدول رقم 22 أن جل المبحوثين أنكروا حل النقابة للنزاعات مع رؤسائهم في العمل وذلك بنسبه 84.17% وهذا ينفي وجود علاقة بين النقابة ومؤشر نمط القيادة، والذي يرجع بالأساس لتسلط الإدارة والمحسوبية الممارسة، فيها وهذا العامل قد يكون المتغير الأقرب لنمط القيادة، لكن النقابة تساهم بشكل أو بآخر في هذا التقصير، فالمنتهمون لها يتمتعون بدعم منها ومن الإدارة وبالتالي لا يمكن إن ننفي وجود مصالح مشتركة بين النقابة والإدارة تتسبب في عدم وجود نمط قيادي مقبول في المؤسسة.

- **علاقات العمل:** من خلال جعل العمال في فرق عمل محددة وبناء علاقات عمل في المؤسسة لتوطيد العلاقة بين العمال لتحقيق راحتهم النفسية، إذ تكشف النتائج المحصل عليها في الجدول رقم 23 أن غالبية المبحوثين وبنسبة 84.37% أقرروا وأكدوا عدم سعي النقابة لجعل العمال في فرق عمل محددة، كما نجد أن النتائج المحصل عليها في الجدول رقم 24 تشير إلى أن جل المبحوثين وبنسبة 82.81% أكدوا أن النقابة لم تقم ببناء علاقات عمل في المؤسسة، كما تبين الإحصائيات الموجودة في الجدول رقم 25 أن أغلبية المبحوثين أكدوا وأقرروا وبنسبة 85.93% على عدم عمل النقابة على توطيد العلاقة بين العمال لتحقيق راحتهم النفسية، وهذا تأكيد صريح بأن مؤشر علاقة العمل لم يتأثر بدور النقابة وذلك لكونه يتأثر بمتغيرات أخرى كمارسات الإدارة وسياستها (فرق تسد) وتسلطها والمحسوبية الممارسة من طرفها، ولكن هذا لا يلغي مسؤولية النقابة في ذلك فهي تتخوف من زيادة وعي العمال واستقرارهم النفسي الذي يجعلهم أكثر تفتحاً وتفتحاً ومطالبة، وبالتالي هذا يشكل تهديداً صريحاً لمراكزها ومواقعها.

وبناء على ما تقدم من عرض وتحليل ومناقشة للمؤشرات المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية نستنتج ان الفرضية لم تتحقق وهذا يعني أن:

"النقابة لا تساهم في تحسين بيئة العمل الذي يعمل على تحقيق الرضا الوظيفي"

2-3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة:

"مساهمة النقابة في تحسين المكتسبات الوظيفية يؤدي الى تحقيق الرضا الوظيفي"

البعد الرئيسي لهذه الفرضية، يكمن في قيام النقابة بتحسين المكتسبات الوظيفية، من مكافآت وحركية الموظفين، والخدمات الاجتماعية المقدمة لهم، والذي يؤدي الى تحقيق رضا العمال وظيفيا، وقد تضمنت عدة مؤشرات نقوم باختبارها ومناقشتها كل على حدى.

- **المكافآت:** من خلال الأجور و الحوافز كشفت النتائج المحصل عليها في الجدول رقم 26 ان جل الباحثين أكدوا عدم سعي النقابة لرفع الأجور والحوافز بنسبة 89.06%. في حين نجد ان الجدول رقم 27 يشير الى ان النقابة لم تعد تعمل على تحقيق الرضا عن الأجر مقابل ما يقوم به الباحثين وهذا ما أكدوه بنسبة 87.5%. كما تبين نتائج الجدول رقم 28 ان جل الباحثين اقروا عدم وضع النقابة لسياسة واضحة لتحصيل الحوافز بنسبة 85.93% وهذا تصريح واضح بان النقابة، ليست المسؤول المباشر على تحصيل وتوزيع وزيادة الأجور والحوافز وبالتالي فان مؤشر المكافآت لا علاقة له بالنقابة بل يعود ذلك للإدارة وسياسة الدولة في زيادة ورفع الأجور لكن بصفتها شريك اجتماعي اي النقابة، وهي جزء من الباترونة اي الثلاثية، الدولة النقابة رجال الأعمال، فهي مطالبة بالمفاوضة حول زيادة ورفع الأجور.

- **حركية الموظف:** ما يلاحظ من خلال دورات تكوينية و الترقية تشير النتائج المحصل عليها في الجدول رقم 29 ان أغلبية الباحثين وبنسبة 84.37%، أكدوا ان النقابة لم تضغط على الإدارة من اجل إقامة دورات تكوينية للعمال. كما يشير الجدول رقم 30 على ان غالبية ساحقة من الباحثين وبنسبة 87.5%، أكدوا ان النقابة لم تعمل على حصول العمال على الترقية في الوقت المناسب وهذا يؤكد عدم وجود علاقة بين النقابة ومؤشر حركية الموظف، لان هذا المؤشر يخضع وبنسبة كبيرة الى قانون الوظيف العمومي، فالتجميد الحاصل من طرف السلطات الوصية بسبب الذائفة المالية التي مرت بها الدولة كان سببا رئيسيا في ذلك، ولم يكن للنقابة اليد في ذلك، رغم تفاوضها مع الجهات الوصية اما بخصوص التكوين فيرجع بشكل كبير للإدارة فهي كانت منكمشة في سياستها المالية، وهذا لا ينفي تقصير النقابة في ذلك فهي كانت تحتكر الدورات التكوينية على أفرادها بالتأمر مع الإدارة.

- **الخدمات الاجتماعية:** من خلال تحصيل الميزانية و توزيع موارد الخدمات الاجتماعية و نشاطات خدمات تبين البيانات الكمية في الجدول رقم 32، ان جل المبحوثين أكدوا واقروا عدم ممارسة النقابة لاي ضغط، لتحصيل الميزانية الخاصة بالخدمات الاجتماعية، وذلك بنسبه 81.25%. كما يشير الجدول رقم 33 الى ان هناك غالبية للمبحوثين اختارون نفي سعي النقابة للتوزيع العادل لموارد الخدمات الاجتماعية وذلك بنسبة 79.6%. وأكدت الإحصائيات الموجودة في الجدول رقم 34 ان النقابة لم تقم بنشاطات ثقافية ولا سياحية ولا رياضية بنسبة 78.12% باعتراف جل المبحوثين. وهذه النتائج تؤكد عدم وجود علاقة بين النقابة ومؤشر الخدمات الاجتماعية، السبب قد يرجع الى ان ميزانية الخدمات الاجتماعية تحصل من الادارة ومن يقوم بالتصرف فيها وتوزيعها مكاتب جمعيات الخدمات الاجتماعية، ولكن في حقيقة الامر نجد ان هناك علاقة وطيدة بين النقابة والخدمات الاجتماعية لان جل المكاتب تسير من طرف ممثلي النقابات، وهنا نجد ان عدم ظهور العلاقة بين المتغيرين يعود اساسا لتواطى النقابة مع الجهات الوصية، واستغلالها للأموال لأغراض شخصية.

وبناء على ما تقدم من عرض وتحليل ومناقشة للمؤشرات المتعلقة بالفرضية الثالثة نستنتج أن الفرضية لم تتحقق وهذا يعني أن:

"النقابة لا تساهم في تحسين المكتسبات الوظيفية التي تؤدي الى تحقيق الرضا الوظيفي"

2-4- الاستنتاج العام:

"نضال النقابة لتحسين الوضع المهني للموظفين يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي"

إن موضوع الدراسة يدور حول دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال الوظيف العمومي من خلال الدراسة الميدانية على عينة من عمال بلدية تسامرت، وبعد استعراضنا للجانب النظري والميداني خلصنا إلى مجموعة من النتائج نعرضها فيما يلي:

- لم تتحقق المكانة الاجتماعية اللازمة التي تجعل العمال راضين عن وظيفتهم بمساعدة النقابة.
- أكدت النتائج المحصل عليها أن العمال لم يجدوا الدعم من النقابة لإظهار مهاراتهم وإبداعاتهم وحرية تعبير حول قضاياهم.
- إن غالبية المبحوثين أكدوا أن النقابة لم ترفع من روحهم المعنوية وعدم مساعدتهم على تحقيق طموحهم

الوظيفي.

- أغلبية المبحوثين صرحوا بأن النقابة لم تسعى لتحقيق ظروف الراحة اللازمة في مكان العمل.
 - أقر غالبية المبحوثين أن النقابة لم تقم بحل النزاعات بين الرؤساء والمرؤوسين وبالتالي لم يكن لها التأثير في نمط القيادة وأسلوبها المطبق في المؤسسة.
 - الغالبية الساحقة من المبحوثين صرحوا أن النقابة لم تقم ببناء علاقات عمل في المؤسسة سواء كانت رسمية أو غير رسمية.
 - يؤكد غالبية المبحوثين أن النقابة لم تسعى لرفع الأجور والحوافز وبالتالي تحصيل المكافآت للعمال.
 - لم يتمكن العمال من الحصول على الترقيات في الوقت المناسب بمساعدة من النقابة وبالتالي لم يكن هناك دور للنقابة في تحسين ظروف حركية العمال.
 - غالبية المبحوثين أكدوا أن النقابة لم تسعى للتوزيع العادل لموارد الخدمات الاجتماعية.
- مما سبق ومن خلال عدم تحقق كل الفرضيات الفرعية نستنتج عدم تحقق الفرضية الرئيسية هذا يعني أن:

"نضال النقابة لتحسين الوضع المهني للموظفين لا يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي"

خاتمة:

كمحصلة لهذه الدراسة والتي حاولنا من خلالها الإلمام بموضوع النقابة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي، توصلنا وبعد الدراسة النظرية والميدانية بأن النقابة محل الدراسة ليس لها علاقة ودور في تحقيق الرضا الوظيفي، فللرضا الوظيفي متغيرات أخرى تؤثر فيه من إدارة وجهات وصية وكذا سلوكيات العمال دون أن ننسى قانون الوظيف العمومي الذي له الأثر الكبير في ذلك، وهذا ما توصلت إليه دراستنا لأن الأصل هو أن النقابة عليها أن تعمل على دعم الرضا الوظيفي للعاملين بصفتها شريك اجتماعي وجزء من الثلاثية، والسبب الرئيسي لغياب ذلك يرجع لعدم قيام النقابة بدورها، وكذا تواطؤها مع الإدارة والجهات الوصية واستغلال مواردها وطاقتها لأغراض أخرى غير نقابية، وهذا ما جعلنا نطرح جملة من التوصيات والاقتراحات نبرزها فيما يلي:

- على العمال التركيز على اختيار ممثلهم في النقابة والمشاركة في الانتخابات بقوة.
- على العمال الإطلاع على القوانين والتمكن منها خاصة المتعلقة بقانون النقابات والقانون الداخلي لها لمعرفة حقوقهم وواجباتهم وكيفية الاستفادة من النضال النقابي بما يخدم الصالح العام.
- على العمال العودة دائما للنقابة وإرغامها على القيام بدورها، بتقديم الشكاوي والاقتراحات.
- على العمال الالتفاف حول النقابة في تفاوضها مع الإدارة والجهات الوصية لأنها تستمد أي النقابة قوتها من منخرطها.
- على النقابة الإلتفات والرجوع إلى العمال والموظفين لأنهم سبب وجودها.
- على النقابيين نسيان أهدافهم الشخصية والعودة دائما إلى العمل الجماعي الذي هو أصل النضال النقابي ومحور قوة وفعالية النقابة.
- على النقابيين التركيز على القوة العمالية لأنها وسيلة ضغطهم وهي التي تخضع كل المسؤولين لخدمة المصلحة العامة للجميع، وبالتالي يمكنهم تحقيق مصالح العمال وحتى مصالحهم الشخصية في هذا الإطار.
- على الجهات الوصية إعطاء النقابة أكثر حرية وأكثر إمكانيات سواء مادية أو معنوية التي تعود بالفائدة على العمال والموظفين خاصة عمال الوظيف العمومي.

- قائمة المصادر والمراجع:

أ/ باللغة العربية:

- كتب:

- 1- إبراهيم لطفي طلعت: أساليب وأدوات البحث الاجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
- 2- أحمد حسن البرعي(1976): علاقات العمل الجماعية في القانون المصري (النقابات)، دار الفكر العربي القاهرة.
- 3- السعدي الغول السعدي: مناهج البحث الدبلوم الخاص بالتربية جميع الاقسام العينات وانواعها.
- 4- أمين محمد سلام (1995): قواعد البحث العلمي ومناهجه ومصادر الدراسات الإسلامية، مؤسسة رام للتكنولوجيا والكمبيوتر، الأردن.
- 5- زيدان عبد الباقي(1976): علم الاجتماع المهني أو اجتماعات العمل، دار الفكر العربي، جامعة الأزهر، مصر.
- 6- محمود عودة (1995): أسس علم الاجتماع، دار النهضة العربية، الإسكندرية، مصر.
- 7- مصطفى الخشاب (2002): علم الاجتماع ومدارسه، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- 8- ناصر قاسمي(2011): دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، الجزائر.
- 9- سهيلة محمد عباس(2003): إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
- 10- علي السلمي(2004): إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب، القاهرة.

- رسائل ومذكرات:

- 1- سالم احمد صالح، معمر دوقات: السلوك القيادي وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الوطنية- دراسة ميدانية بإدارة بلدية التريفواوي بلدية الوادي، مذكرة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل، الجزائر.
- 2- علاء خليل، محمد العكش(2007): نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة أعمال بعنوان، الجامعة

الإسلامية، غزة.

3- فاطمة الزهرة بن موسى، سمية بوقريبات (2012 - 2013): أثر ظروف العمل على أداء العاملين، جامعة قاصدي مرياح - ورقلة، الجزائر.

4- اسماء مختار (2023/04/16): نظرية النسق الاجتماعي عند بارسونز، مجلة سندك.

- مراسيم:

1- المرسوم رقم 303/82 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق لـ 11/12/1982 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية وطبقا للمادة رقم 07، الباب الأول، القسم الثاني.

2- تعليمات منح المكافآت والحوافز لموظفي الخدمة المدنية لسنة 2017 صادرة بموجب أحكام المادة (30/ب) من نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013 المادة (1) تسمى هذه التعليمات تعليمات منح المكافآت والحوافز لموظفي الخدمة المدنية لسنة 2017 ويعمل بها اعتبارا من تاريخ 2018/9/30.

ب/ باللغة الأجنبية:

1-Cameron, J. & Pierce, W. D. (1994). Reinforcement, reward, and intrinsic motivation. A metaanalysis. Review of Educational Research.

2-Français Dictionnaire, 2004rousse la de Dictionnaire

3- L. von Bertalanffy, Théorie Générale des Systèmes, Trad. Jean-Benoist Chabrol, Paris, Dunod- Bordas, 1973.

4-Narayanan.v&Nath.R. Organizational theory: a strategic approach.USA.1 ST .ED .Richared. D.Bwin.LNC.1993.

ج/ مواد إلكترونية:

-Linda Naiman.creativityatwork.com, Retrieved 2021-3-28

-Status and Role", palomar, Retrieved 30/1/2022. Edited

- <http://www.univ.oeb.dz>

الملحق (1): الاستمارة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: تنظيم وعمل

سنة ثانية ماستر

موضوع

دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي
لدى عمال الوظيف العمومي
دراسة ميدانية ب بلدية تسامرت - ولاية برج بوعريريج

بحث مقدم لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

إليكم هذه الاستمارة وأرجو منكم التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة الواردة فيها، كما أن حرصكم على تقديم المعلومات المطلوبة بدقة وموضوعية يساعد على الوصول إلى نتائج أفضل وأدق حول موضوع الدراسة، لهذا فأني ممتن لكم سلفا على قبولكم الإجابة على هذه الإستمارة، وسيتم التعامل بسرية تامة مع الإجابات التي ستدلون بها ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

إشراف الأستاذ:

د. بوقفة عبد الرحمان

إعداد الطالب:

بن قدوج اليزيد

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 01- الجنس: - ذكر - أنثى
- 02- السن: - من 20 إلى أقل من 30 سنة - من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
- من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة - من 50 فما فوق
- 03- المستوى التعليمي: - ابتدائي - متوسط - ثانوي
- جامعي - تكوين مهني - أخرى:.....
- 04- الحالة العائلية: - أعزب - متزوج - مطلق - أرمل
- 05- المهنة: - موظف - عامل
- 06- الأقدمية في المهنة:

المحور الثاني: النقابة وتحسين ظروف الأداء

- 07- هل أنت منخرط في نقابة؟ - نعم - لا
- إذا كان نعم هل هي: - الإتحاد العام للعمال الجزائريين
- المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية
- أخرى:.....
- إذا كان لا هل أنت: - ضد العمل الجماعي لا تؤمن بالعمل النقابي
- يمكنك حل مشاكلك بمفردك - أخرى:.....
- 08- هل أصبح لك تقدير بفضل العمل الذي تقوم به؟ - نعم - لا
- إذا كان لا هل يعود ذلك إلى: - المنصب الذي تشغله لا يجعلك أكثر من المواطن
- صلاحيتك في هذا المنصب محدودة - لا يهيك الأمر
- أخرى:.....
- 09- هل تعتقد أن النقابة حققت لك المكانة الاجتماعية اللازمة التي تجعلك راض عن وظيفتك؟
- نعم - لا
- إذا كان نعم هل صرت: - أكثر انضباط - أكثر مردودا وإنتاجية

- أكثر إبداعاً - أخرى:.....

- إذا كان لا هل يعود ذلك إلى: - النقابة تعمل على مكانة أحد على حساب آخر

- منصبك ومستواك لا يسمحون لك بالتمركز الجيد

- أنت ضد التمتع والتمركز في المراتب العالية

- أخرى أذكرها:.....

10- هل لديك مهارات خاصة في وظيفتك؟ - نعم - لا

- إذا كانت إجابتك بنعم فيما تكمن: - التخطيط - التسيير

- الصيانة - أخرى:.....

11- هل تساعدك النقابة في تجسيد مهاراتك في الميدان؟ - نعم - لا

- إذا كان نعم كيف ذلك: - النقابة تضغط على الإدارة للسماح لك بتجسيد أفكارك

- النقابة توفر لك الظروف الملائمة لتجسيد أفكارك

- تقوم النقابة بطرح أفكارك على الإدارة

- أخرى:.....

- إذا كان لا هل يعود ذلك إلى: - ضعف النقابة - تخاذل النقابة

- تدمر النقابة مع الإدارة - أخرى:.....

12- هل تعمل النقابة على منح العمال الفرصة للتعبير عن آرائهم؟ - نعم - لا

- إذا كان لا هل يعود ذلك إلى كون: - النقابة هي أصلاً لا يمكنها التعبير عن رأيها

- هناك احتكار للآراء من طرف الإدارة - النقابة والإدارة متحالفان

- أخرى:.....

13- هل عملت النقابة على توفير المنصب المناسب لمؤهلك وخبرتك؟ - نعم - لا

- إذا كان لا هل يكون: - ممثلو النقابة يخافون على مكانتهم

- هذه المناصب توزع بالمحسوبية - التكتلات الموجودة في المؤسسة تقف ضد النقابة

- أخرى:.....

14- هل ترى أن النقابة تساعدك على تحقيق طموحك الوظيفي ؟ - نعم - لا

-إذا كان لا هل يعود ذلك إلى: - طموحك الوظيفي يتعارض مع مبادئ النقابة ومصالحها

- أنت تطمح أن تكون قائدا مستقبلا عن النقابة

- لأن العمال يحبونك ويرون فيك القائد والقُدوة

- أخرى:.....

15- هل يمكن للنقابة أن توصلك لمناصب عالية في مؤسستك ؟ - نعم - لا

-إذا كان نعم هل هي: - أمين عام - رئيس مصلحة - رئيس مكتب

- أخرى.....

-إذا كان لا هل ذلك بسبب: - لا ترغب في تقلد المناصب العليا - تخاذل النقابة

- خضوع هذه المناصب لأطر قانونية تضبطها - مستواك التعليمي لا يسمح لك بذلك

المحور الثالث: النقابة وتحسين بيئة العمل

16- هل تسعى النقابة لتحقيق ظروف الراحة اللازمة في مكان العمل ؟ نعم لا

17- هل تسعى النقابة لتحسين مكان عملك ؟ نعم لا

-إذا كان نعم هل عن طريق: - تنظيم المكاتب والورشات - تنظيم الحظيرة

- تنظيم المخزن - أخرى:.....

18- هل تعمل النقابة على توفير الوسائل المناسبة لضمان راحتك في عملك ؟ نعم لا

-إذا كان لا هل يعود ذلك إلى: - عدم انصياع الإدارة للمقترحات - نقصير من النقابة

- عدم توفر الإمكانيات لتوفير الوسائل - أخرى:.....

19- هل تركز النقابة على أساليب التواصل الدوري بين العاملين والإدارة ؟ نعم لا

-إذا كانت إجابتك بنعم هل يكون ذلك عن طريق: - الاجتماعات - اللقاءات

- المراسلات - التعليمات - اللجان

- أخرى:.....

20- هل تعمل النقابة على تحسين طريقة تعامل الإدارة مع الموظفين ؟ نعم لا

- إذا كان نعم كيف هي طريقة التعامل هل هي : - تقاهم وتعاون - تشاور ومشاركة

- تفويض المهام - أخرى أذكرها:.....

- إذا كان لا هل يعود ذلك إلى: - الإدارة تسلطية - المحسوبة - تواطؤ النقابة

- النقابة لا يهملها الأمر - أخرى:.....

21- هل تقوم النقابة بحل النزاعات بين الرؤساء والمرؤوسين ؟ نعم لا

- في حالة نعم هل عن طريق: - الدعوة لاجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء

- الحوار - الضغط - أخرى:.....

- في حالة لا هل يعود ذلك إلى: - كونك غير منظم للنقابة

- الرؤساء أعضاء فاعلين في النقابة - وجود مصالح مشتركة بين النقابة والإدارة

- العامل لا يمثل لقرارات النقابة - أخرى:.....

22- هل تسعى النقابة لجعل العمال في فرق عمل محددة ؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة بلا هل يعود السبب ل: - تمارس سياسة فرق تسد

- خوفها من ظهور تكتلات جديدة تنافسها مستقبلا - لم يكن اختيارها بشفافية

- أخرى:.....

23- هل تقوم النقابة ببناء علاقات عمل في المؤسسة ؟ نعم لا

- إذا كانت إجاباتك بنعم هل هي: - علاقات رسمية - علاقات غير رسمية

- إذا كانت إجاباتك ب لا هل ترى أنها: - تبنى علاقات العمل بما يحقق مصالحها الشخصية

- تبنى علاقات العمل بالمحسوبة

- على أساس الولاء للنقابة

- عدم وجود تماسك وتضامن بين العمال

- أخرى:.....

24- هل تعمل النقابة على توطيد العلاقة بين العمال لتحقيق راحتهم النفسية ؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب لا هل يعود ذلك إلى: - خوفها من زيادة الوعي لدى العمال

- الاستقرار النفسي للعمال يجعلهم أكثر تفتحاً ومطالبة
- باستقرارهم نفسياً تكثر ملاحظاتهم حول تسيير النقابة لشؤونهم
- أخرى:

المحور الرابع: النقابة وتحسين المكتسبات الوظيفية

- 25- هل تسعى النقابة لرفع الأجور والحوافز؟ نعم لا
- إذا كانت إجابتك بنعم كيف يتم ذلك عن طريق: - التفاوض - الاحتجاج
- الإضراب أخرى:
- إذا كانت الإجابة ب لا هل يرجع سبب ذلك إلى: - تأمر النقابة مع الجهات الوصية
- تفاوض النقابة مع الجهات الوصية لتحقيق أغراضهم الشخصية
- ضعف النقابة وعجزها عن تحقيق
- عدم رضوخ الجهات الوصية لمطالب النقابة
- أخرى:

26- هل تعمل النقابة على تحقيق الرضا عن الأجر والحوافز مقابل ما تقوم به من عمل؟

نعم لا

- إذا كانت إجابتك بنعم هل يكون ذلك عن طريق:

- السعي لرفع القدرة الشرائية
- الضغط على الجهات الوصية لتدعم المواد كثيرة الإستهلاك
- التقليل من ساعات العمل إذا كان الدخل ضئيلاً - أخرى:
- إذا كانت إجابتك ب لا هل السبب يعود إلى:

- النقابيون يسامون مع الجهات الوصية
- هناك استغلال لمداخل النقابة لأغراض شخصية
- هناك قلة اهتمام بالطبقة الهشة من العمال - أخرى:

27- هل تقوم النقابة بتبني سياسة واضحة لتحصيل الحوافز؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم هذه السياسة هي: - تشاركيه مع الإدارة
- تفاوضية مع الإدارة - أخرى:
- إذا كانت الإجابة ب لا هل يعود ذلك ل: - عدم تقديم العمال للمردود المناسب
- التوزيع العادل للحوافز من طرف الإدارة
- تواطؤ النقابة مع الإدارة - أخرى:
- 28-** هل تمارس النقابة ضغطا على الإدارة من أجل إقامة دورات تكوينية للعمال؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة ب لا هل السبب يعود إلى: - التكوين الجيد يهدد مواقعهم في التجمع النقابي
- يعملون على احتكار الدورات التكوينية لحسابهم
- ميزانية البلدية لا تسمح بذلك - أخرى:
- 29-** هل تعمل النقابة على حصول العامل على الترقية في الوقت المناسب؟ نعم لا
- إذا كان نعم كيف ذلك هل عن طريق: - الترقية الاختيارية
- الترقية الإجبارية
- إكتساب مؤهل
- إذا كانت الإجابة ب لا هل يعود ذلك ل: - تجريد هذه الترقيات من طرف الجهات الوصية
- مرور الدولة بضائقة مالية - ضعف النقابة
- المحسوبية الممارسة من طرف الإدارة بالتواطؤ مع النقابة
- أخرى:
- 30-** هل تحقق النقابة العدالة وتكافؤ الفرص في الترقيات؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة ب لا هل هذا راجع ل: - الأولوية لجماعة الولاء للمكتب النقابي
- الأولوية لمن لهم ولاء للرئيس
- المحسوبية هي التي تتحكم في ذلك
- أخرى:

- 31- هل تمارس النقابة ضغطا لتحقيق الميزانية الخاصة بالخدمات الاجتماعية ؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة ب لا هل يعود ذلك لـ: - كون الإدارة تقوم بالاقطاع بشكل دوري
- القانون لا يسمح لها بالتدخل في ذلك
- أخرى:
- 32- هل تسعى النقابة للتوزيع العادل لموارد الخدمات الاجتماعية ؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة ب لا هل السبب يعود إلى: - تواطؤ النقابة مع المكتب المسير للخدمات
- كون المشرفين عن المكتب يقومون بالتوزيع العادل للموارد
- عدم تقدم العمال باحتجاج حول عملية التسيير
- أخرى:
- 33- هل تنظم النقابة نشاطات ترفيهية ؟ نعم لا
- إذا كانت إجابتك ب نعم هل هي: - ثقافية - سياحية - ترفيهية
- رياضية - أخرى:
- إذا كانت الإجابة ب لا هل يعود ذلك لـ: - ليس لها ميزانية خاصة بذلك
- عدم الحصول على التسهيلات من طرف الإدارة
- هناك تقصير من النقابة - أخرى:

شكرا على تعاونكم

الملحق (2): بيانات استخدام spss

Fréquences

Remarques

	Sortie obtenue	13-MAY-2024 16:11:50
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\hp\Desktop\ يزيد بن قدوج\اليزيد spss.sav بن قدوج قاعدة بيانات.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	64
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
	Syntaxe	FREQUENCIES VARIABLES=الجنس السن المستوى_التعليمي الحالة_العائلية المهنة الأقدمية /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,01

C:\Users\hp\Desktop\
[Jeu_de_données1] مخرجات يزيد بن قدوج\اليزيد spss.sav
بن قدوج قاعدة بيانات.sav

Statistiques

		الجنس	السن	المستوى التعليمي	الحالة العائلية	المهنة	الأقدمية
N	Valide	64	64	64	64	64	64
	Manquant	0	0	0	0	0	0

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	56	87,5	87,5	87,5
	أنثى	8	12,5	12,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 20 إلى 29	2	3,1	3,1	3,1
	من 30 إلى 39	14	21,9	21,9	25,0
	من 40 إلى 49	24	37,5	37,5	62,5
	من 50 فما فوق	24	37,5	37,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	إبتدائي	19	29,7	29,7	29,7
	متوسط	19	29,7	29,7	59,4
	ثانوي	17	26,6	26,6	85,9
	جامعي	6	9,4	9,4	95,3
	تكوين مهني	3	4,7	4,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

الحالة العائلية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أعزب	7	10,9	10,9	10,9
	متزوج	53	82,8	82,8	93,8
	مطلق	2	3,1	3,1	96,9
	أرمل	2	3,1	3,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

		المهنة		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	موظف	8	12,5	12,5	12,5
	عامل	56	87,5	87,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

		الأقدمية		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	أقل من 7 سنوات	12	18,8	18,8	18,8
	من 7 إلى 13 سنة	27	42,2	42,2	60,9
	من 14 إلى 20 سنة	11	17,2	17,2	78,1
	من 21 فما فوق	14	21,9	21,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Table de fréquences

هل أنت منخرط في أي نقابة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	36	56,3	56,3	56,3
	لا	28	43,8	43,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

نعم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	28	43,8	43,8	43,8
	اتحاد	7	10,9	10,9	54,7
	مجلس	29	45,3	45,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

لا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	36	56,3	56,3	56,3
	ضد العمل	13	20,3	20,3	76,6
	لا تؤمن	12	18,8	18,8	95,3
	حل مشاكل	3	4,7	4,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل عززت النقابة مكانتك الاجتماعية بالموازاة مع الأعمال التي تقوم بها

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	18	28,1	28,1	28,1
	لا	46	71,9	71,9	100,0
Total		64	100,0	100,0	

هل يعود ذلك لك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	17	26,6	26,6	26,6
	منصب	11	17,2	17,2	43,8
	صلاحية	2	3,1	3,1	46,9
	لأيهم	34	53,1	53,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تعتقد أن النقابة حققت لك المكانة الاجتماعية اللازمة التي تجعلك راض عن وظيفتك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	11	17,2	17,2	17,2
	لا	53	82,8	82,8	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	53	82,8	82,8	82,8
	انضباط	4	6,3	6,3	89,1
	مردودية	7	10,9	10,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

جابتك لا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	11	17,2	17,2	17,2
	تميل	36	56,3	56,3	73,4
	منصب	12	18,8	18,8	92,2
	ضد تموقع	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل لديك مهارات خاصة في وظيفتك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	28	43,8	43,8	43,8
	لا	36	56,3	56,3	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	37	57,8	57,8	57,8
	تخطيط	3	4,7	4,7	62,5
	تسيير	13	20,3	20,3	82,8
	صيانة	11	17,2	17,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تساعدك النقابة في تجسيد مهاراتك في الميدان

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	10	15,6	15,6	15,6
	لا	54	84,4	84,4	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	54	84,4	84,4	84,4
	ضغط	6	9,4	9,4	93,8
	توفير	2	3,1	3,1	96,9
	طرح	2	3,1	3,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	10	15,6	15,6	15,6
	ضعف	35	54,7	54,7	70,3
	تخاذل	9	14,1	14,1	84,4
	تأمر	10	15,6	15,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تعمل النقابة على منح العمال الفرصة للتعبير عن آرائهم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	15	23,4	23,4	23,4
	لا	49	76,6	76,6	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	15	23,4	23,4	23,4
	احتكار	26	40,6	40,6	64,1
	تحالف	10	15,6	15,6	79,7
	3	13	20,3	20,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل عملت النقابة على توفير المنصب المناسب لمؤهلك وخبرتك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	8	12,5	12,5	12,5
	لا	56	87,5	87,5	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	8	12,5	12,5	12,5
	مكانة	30	46,9	46,9	59,4
	مناصب	17	26,6	26,6	85,9
	تكتلات	9	14,1	14,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تجد أن النقابة تساعدك على تحقيق طموحك الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	9	14,1	14,1	14,1
	لا	55	85,9	85,9	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	9	14,1	14,1	14,1
	طموح	30	46,9	46,9	60,9
	قيادة	16	25,0	25,0	85,9
	قدوة	9	14,1	14,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل يمكن للنقابة أن توصلك لدرجات عالية في مؤسستك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	6	9,4	9,4	9,4
	لا	58	90,6	90,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	60	93,8	93,8	93,8
	مصلحة	1	1,6	1,6	95,3
	مكتب	3	4,7	4,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	5	7,8	7,8	7,8
	لا ترغب	27	42,2	42,2	50,0
	تخاذل	10	15,6	15,6	65,6
	خضوع	12	18,8	18,8	84,4
	مستوى	10	15,6	15,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تسعى النقابة لتحقيق ظروف الراحة اللازمة في مكان العمل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	13	20,3	20,3	20,3
	لا	51	79,7	79,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تسعى النقابة لتحسين مكان عملك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	13	20,3	20,3	20,3
	لا	51	79,7	79,7	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	50	78,1	78,1	78,1
	مكتب	5	7,8	7,8	85,9
	حظيرة	8	12,5	12,5	98,4
	مخزن	1	1,6	1,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تعمل النقابة على توفير الوسائل المناسبة لضمان راحتك في عملك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	1	1,6	1,6	1,6
	نعم	11	17,2	17,2	18,8
	لا	52	81,3	81,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	13	20,3	20,3	20,3
	انصياع	18	28,1	28,1	48,4
	تقصير	21	32,8	32,8	81,3
	امكانيات	12	18,8	18,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تركز النقابة على اساليب التواصل الدوري بين العاملينوالادارة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	10	15,6	15,6	15,6
	لا	54	84,4	84,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اجتماعات	7	10,9	77,8	77,8
	لقاءات	1	1,6	11,1	88,9
	تعليمات	1	1,6	11,1	100,0
	Total	9	14,1	100,0	
Manquant	Systeme	55	85,9		
	Total	64	100,0		

هل للنقابة اليد في طريقة التعامل بين الإدارة والموظفين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	9	14,1	14,1	14,1
	لا	55	85,9	85,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	55	85,9	85,9	85,9
	تفاهم	3	4,7	4,7	90,6
	تشاور	6	9,4	9,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	9	14,1	14,1	14,1
	تسلطية	20	31,3	31,3	45,3
	محسوبة	8	12,5	12,5	57,8
	تواطى	21	32,8	32,8	90,6
	لا يهم	6	9,4	9,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تقوم النقابة بفك النزاعات بين الرؤساء والمرووسين

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	10	15,6	15,6	15,6
	لا	54	84,4	84,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	54	84,4	84,4	84,4
	حوار	6	9,4	9,4	93,8
	ضغط	4	6,3	6,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	10	15,6	15,6	15,6
	غير منظم	23	35,9	35,9	51,6
	رؤساء	4	6,3	6,3	57,8
	مصالح	26	40,6	40,6	98,4
	لا يمثل	1	1,6	1,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تسعى النقابة لجعل العمال في فرق عمل محددة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	10	15,6	15,6	15,6
	لا	54	84,4	84,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	10	15,6	15,6	15,6
	تمارس	19	29,7	29,7	45,3
	خوف	21	32,8	32,8	78,1
	شفافية	14	21,9	21,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تقوم النقابة ببناء علاقات عمل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	11	17,2	17,2	17,2
	لا	53	82,8	82,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	53	82,8	82,8	82,8
	رسمية	2	3,1	3,1	85,9
	غير رسمية	9	14,1	14,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	11	17,2	17,2	17,2
	مصالح	12	18,8	18,8	35,9
	محسوبة	21	32,8	32,8	68,8
	ولاء	11	17,2	17,2	85,9
	تماسك	9	14,1	14,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تعمل النقابة على توطيد العلاقة بين العمال لتحقيق راحتهم النفسية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	8	12,5	12,5	12,5
	لا	56	87,5	87,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	9	14,1	14,1	14,1
	خوف	10	15,6	15,6	29,7
	استقرار	24	37,5	37,5	67,2
	كثرة	21	32,8	32,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تسعى النقابة لرفع الأجور والحوافز

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	7	10,9	10,9	10,9
	لا	57	89,1	89,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0 57	89,1	89,1	89,1
	تفاوض 7	10,9	10,9	100,0
Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0 7	10,9	10,9	10,9
	تامر 34	53,1	53,1	64,1
	تفاوض 17	26,6	26,6	90,6
	ضعف 4	6,3	6,3	96,9
	عدم رضوخ 2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل تعمل النقاية على تحقيق الرضا بالأجر والحوافز مقابل ماتقوم به من عمل

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم 8	12,5	12,5	12,5
	لا 56	87,5	87,5	100,0
Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0 56	87,5	87,5	87,5
	سعي 2	3,1	3,1	90,6
	ضغط 3	4,7	4,7	95,3
	تقليل 3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0 8	12,5	12,5	12,5
	نقاييون 31	48,4	48,4	60,9
	استغلال 19	29,7	29,7	90,6
	قلة اهتمام 6	9,4	9,4	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل تقوم النقابة بوضع سياسة واضحة ومحددة لتحصيل الحوافز

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	9	14,1	14,1	14,1
	لا	55	85,9	85,9	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	55	85,9	85,9	85,9
	تشارك	5	7,8	7,8	93,8
	تفاوض	4	6,3	6,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	9	14,1	14,1	14,1
	عدم تقديم	20	31,3	31,3	45,3
	توزيع	8	12,5	12,5	57,8
	تواطؤ	27	42,2	42,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تضغط النقابة على الإدارة من أجل إقامة دورات تكوينية للعمال

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	10	15,6	15,6	15,6
	لا	54	84,4	84,4	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	10	15,6	15,6	15,6
	تكوين	12	18,8	18,8	34,4
	يعملون	34	53,1	53,1	87,5
	ميزانية	8	12,5	12,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تعمل النقابة على حصول العامل على الترقية في الوقت المناسب

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	8	12,5	12,5	12,5
	لا	56	87,5	87,5	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	56	87,5	87,5	87,5
	اختيارية	8	12,5	12,5	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	8	12,5	12,5	12,5
	تجميد	24	37,5	37,5	50,0
	مرور	7	10,9	10,9	60,9
	ضعف	22	34,4	34,4	95,3
	محسوبة	3	4,7	4,7	100,0
	Total		64	100,0	100,0

هل تحقق النقابة العدالة وتكافؤ الفرص في الترقيات

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	9	14,1	14,1	14,1
	لا	55	85,9	85,9	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	10	15,6	15,6	15,6
	ولاء للمكتب	17	26,6	26,6	42,2
	ولاء للرئيس	18	28,1	28,1	70,3
	المحسوبة	19	29,7	29,7	100,0
	Total		64	100,0	100,0

هل تمارس النقابة ضغطا لتحصيل الميزانية الخاصة بالخدمات الاجتماعية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	11	17,2	17,2	17,2
	لا	53	82,8	82,8	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	12	18,8	18,8	18,8
	كون	34	53,1	53,1	71,9
	قانون	18	28,1	28,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تسعى النقابة للتوزيع العادل لموارد الخدمات الاجتماعية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	13	20,3	20,3	20,3
	لا	51	79,7	79,7	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	13	20,3	20,3	20,3
	تواطؤ	10	15,6	15,6	35,9
	كون	25	39,1	39,1	75,0
	عدم	16	25,0	25,0	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

هل تقوم النقابة بنشاطات اجتماعية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	14	21,9	21,9	21,9
	لا	50	78,1	78,1	100,0
Total		64	100,0	100,0	

اجابتك بنعم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	50	78,1	78,1	78,1
	سياحية	7	10,9	10,9	89,1
	رياضية	7	10,9	10,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

اجابتك بلا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	14	21,9	21,9	21,9
	ليس	30	46,9	46,9	68,8
	عدم	13	20,3	20,3	89,1
	تقصير	7	10,9	10,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

الملخص:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال الوظيف العمومي دراسة ميدانية ببلدية تسامرت ولاية برج بوعريريج، ولتحقيق أغراض الدراسة فقد استخدمنا المنهج الوصفي معتمدين في ذلك على أداة الاستمارة كأداة رئيسية في الدراسة، وتم توزيعها على عينة حصرية قوامها 64 عامل وتم استخراج النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وفي الأخير توصلنا للنتائج التالية: - عدم مساهمة النقابة في تحسين ظروف الأداء الذي يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي، وعدم مساهمة النقابة في تحسين بيئة العمل الذي يعمل على تحقيق الرضا الوظيفي، كما سجلنا عدم تحسين النقابة للمكتسبات الوظيفية التي تؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: النقابة، الرضى الوظيفي، ظروف الأداء، بيئة العمل، المكتسبات الوظيفية.

Abstract:

This study aimed to find out the role of the union in achieving job satisfaction among public employees, a field study in the municipality of Tasameurt, Bordj Bou Arreridj state. To achieve the purposes of the study, we used the descriptive approach, relying on the questionnaire as the main tool in the study, and it was distributed to a quota sample of 64 workers. The results were extracted using the statistical program SPSS, and in the end we reached the following results: - The union does not contribute to improving performance conditions that help achieve job satisfaction, and the union does not contribute to improving the work environment that works to achieve job satisfaction. We also recorded that the union did not improve job gains. Which leads to achieving job satisfaction.

Keywords: *the union, job satisfaction, performance conditions ,work environment, job gains.*