

العمل النقابي والولاء للمؤسسة
دراسة ميدانية للنقابات المستقلة بثانويات بلدية الوادي
ط.د/ عبد اللطيف غربي / جامعة الشهيد حمه لخضر/ الوادي
د/ الأزهر ضيف / جامعة الشهيد حمه لخضر/ الوادي

- ملخص:

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

Abstract:

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

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

- مقدمة:

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

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

الإشكالية :

تتبع فكرة النقابات العمالية بمفهومها الحالي من طبيعة علاقات العمل , ويرجع تاريخ نشأتها إلى القرنين السابع والثامن عشر في أوروبا , ففي هذه الفترة حصل إنتشار لظاهرة العمل المأجور مقارنة بالفترات السابقة والتي كانت تتصف بهيمنة العمل الذاتي , وجاء هذا التطور بسبب تغييرات في الهيكلية الإقتصادية في أوروبا والتي لها علاقة بالتوسع

الإستعماري للعديد من الدول الأوروبية وبدايات الثورة الصناعية والتحول من مجتمع زراعي إلى مجتمع شبه صناعي فلم يعد العامل يملك أو يسيطر على أدوات الإنتاج ولا يعمل لصالح نفسه بل صار العديد ممن هم في سوق العمل يعملون بأجر وهنا حصل الإنفصال بين رأس المال والعمل وبدأ تضارب المصالح بين العمال وأصحاب العمل , ورغم هذا التضارب إلا أن الطرفين كانا متفقين على حاجتهما لبعضهما البعض وهذه الحاجة المشتركة فتحت المجال أمام الطرفين للتفاوض بشأن الحقوق والواجبات , حيث قام العمال بتنظيم أنفسهم في تنظيمات نقابية لتساعدهم على المطالبة بحقوقهم فظهرت عدة منظمات نقابية في كل من فرنسا وبريطانيا وألمانيا وأمريكا استطاعت بنضالها تحقيق مكاسب إجتماعية للعمال وكان لها دور واضح في بناء السياسات الإقتصادية والإجتماعية لبلدانهم .

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

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

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

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

وللإجابة على هذا التساؤل الرئيسي وجب طرح التساؤلات الجزئية التالية :

- هل توجد علاقة بين العمل النقابي وقبول أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي بالأهداف المسطرة من طرف إدارة الثانوية؟
- هل توجد علاقة بين العمل النقابي وبذل أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي أقصى جهد بغية تحقيق أهداف الثانوية؟
- هل توجد علاقة بين العمل النقابي ورغبة أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي للعمل في الثانوية بشكل دائم؟

وللإجابة على هذه التساؤلات طرحنا الفرضيات التالية :
الفرضية العامة :

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

- توجد علاقة بين العمل النقابي لأساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي وقبولهم بالأهداف المسطرة من طرف إدارة الثانوية .
 - توجد علاقة بين العمل النقابي لأساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي وبذلهم أقصى جهد لتحقيق أهداف الثانوية .
 - توجد علاقة بين العمل النقابي لأساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي والعمل في الثانوية بشكل دائم .
- أهداف الدراسة :

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

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

- الاطلاع على واقع الولاء التنظيمي لدى أساتذة ثانويات بلدية الوادي الممارسين للعمل النقابي وعلاقته بانتماءاتهم وولاءاتهم النقابية
- محاولة معرفة الأسباب الحقيقية وراء تدني مستويات الولاء التنظيمي داخل مؤسسات القطاع العام وقطاع التعليم أحد أهم هذه القطاعات .
تحديد مفاهيم الدراسة :

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

وقد اعتمدنا في هاته الدراسة على مفاهيم أساسية تتعلق بالمتغيرات المدروسة وهي :

النقابة العمالية :

يعرفها " سيدني وبيز " بأنها منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف الى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطاء التي تداهمهم خارج العمل او داخله . 2

وأشار يوسف القرعي في كتابه الحركة النقابية الافريقية الى التفرقة بين النقابات العمالية والنقابات المهنية وقدم التعريف الذي وضعه "زكي احمد بدوي" أن نقابات العمال هي تجمعات اختيارية يشكلها العمال الراغبون في ذلك بمحض اختيارهم ولا يجبرون على الانتماء اليها . 3
الإنتماء النقابي :

إن الانتماء النقابي ليس هو الهوية النقابية أو الحضور الشكلي أو الهامشي داخل مقرات النقابات وإنما هو الممارسات الفعلية التي يؤديها العامل النقابي داخل نقابته والتي من خلالها يستطيع تحقيق منجزات اقتصادية واجتماعية وسياسية له ولطبقة العمالية . 4

وهناك ثلاث أشكال أو درجات للانتماء النقابي أضعفها سلوك العزوف واللامبالاة وأبعدها أثرا درجة الاحترافية المميزة للأقلية المسيرة لهياكل التنظيم والقرار والنواة الصلبة من العمال القريبة منها جهويا ومركزيا وبينهما درجة وسطى هي منزلة السلوك الانتقائي الذي يوازن بين مستوى الاستثمار النقابي والمكاسب الفردية . 5

العمل النقابي :

عرفه جون ناقر "jean negre" هو جملة من المهام والأدوار تقوم بها النقابات تتمثل غالبا في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية الاجتماعية للعمال كأوقات العمل، الوقاية والأمن والأجور والضمان الاجتماعي . 6

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

الولاء التنظيمي :

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

عرفه شيلدون " shelden " على أنه التقويم الايجابي للمنظمة والنية للعمل من أجل تحقيق أهدافها . في حين يرى ألتو وهيربينيكا " allutto- herbiniaka " إن الولاء هو عدم الاستعداد لتترك المنظمة بسبب الأجور أو الوضع الوظيفي أو الحرية المهنية أو علاقات الصداقة . 7

يعرف بأنه استعداد الفرد لبذل درجات عالية من الجهد لصالح التنظيم والرغبة القوية في البقاء في التنظيم وقبول القيم والاهداف الرئيسية للتعظيم . 8

المقصود من هذا أن الولاء التنظيمي بوصفه المناصرة والتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل في المنظمة والمودة والصداقة المؤثرة في اتجاه

تحقيق الأهداف والقيم المنظمة. وأن الولاء التنظيمي نتاج تفاعل ثلاثة عناصر وهي :

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

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

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

يتبين لنا من هذا المفهوم أن للفرد حالة وجدانية تتمثل في التفاعل و الاتساق و الإنسجام مع مؤسسته والتي تظهر في سلوكياته ليرقى بالمؤسسة والميل إلى البقاء فيها. وهناك من عرف الولاء التنظيمي بأنه يتمثل في رد الفعل لدى الموظف تجاه خصائص المنظمة التي ينتمي إليها. كما يعني إحساس الموظف بارتباطه بالأهداف والقيم المنظمة والدور الذي يقوم به لتحقيق هذه الأهداف 9.

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

1- المجال المكاني :

اجريت الدراسة الميدانية بثانويات بلدية الوادي وعددها 11 ثانوية موزعة على كامل تراب البلدية . وهي مؤسسات تعليمية للطور الثانوي تشمل على شعب مختلفة منها العلمية والأدبية والتقنية , يتم التدريس فيها لمدة ثلاثة سنوات الاولى والثانية والسنة النهائية (بكالوريا) وهي آخر مرحلة التربية والتعليم قبل الانتقال الى التعليم العالي .

2- المجال الزماني :

استمرت هذه الدراسة الميدانية التي شملت كافة الفروع والمكاتب النقابية للنقابات المستقلة بثانويات بلدية الوادي من تاريخ 04 أفريل إلى غاية 02 ماي 2017 .

3- المجال البشري :

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

إنطلاقا من طبيعة الدراسة والتي تهدف إلى معرفة العمل النقابي ومدى علاقته بولاء الأساتذة للقطاع أو الثانوية التي يعملون فيها وبناءا على طبيعة متغيرات الدراسة فقد إعتدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي " لأن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كمياً أو كيفياً ، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها والتعبير الكمي يعطينا وصفا رقمياً يوضح مقدار الظاهرة وحجمها ودرجتها. 10
عينة الدراسة :

وقد إعتدنا في دراستنا على العينة الحصصية المختارة من بين أساتذة ثانويات بلدية الوادي المنخرطين في صفوف أحد النقابات الفاعلة في الثانويات . حيث يشير مفهوم العينة الحصصية حسب علماء المنهجية الى العينة التدريجية وسميت حصصية لأن مجتمع البحث يقسم الى فئات طبقا لصفاته الرئيسية , وتمثل كل فئة في العينة بنسبة وجودها في المجتمع فمثلا اذا كان مجتمع البحث طلاب الجامعة فيصنفون أولا طبقا لتخصصاتهم ثم يقرر الباحث النسبة المئوية المطلوب سحبها من كل تخصص فالتخصصات ذات الأعداد الكبيرة يكون تمثيلها في العينة أكبر من تمثيل التخصصات ذات الأعداد الصغيرة. 11

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

- الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA 24 أستاذ
- المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني
140 CNAPEST أستاذ

- الاتحاد الوطني للعمال التربية والتكوين UNPEF 17 أستاذ
- النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني 88
SNAPEST أستاذ

واخترنا عينة بنسبة 25 % من المجتمع الأصلي فكانت مفردات العينة 67 مفردة من أصل 269 أستاذ .

وقد أختيرت حصة كل نقابة بنفس النسبة أي 25 % من العينة فكان نصيب كل نقابة كالتالي :

04 UNPEF, 06 UGTA مفردات , 35 CNAPEST مفردة , 04 UNPEF,
مفردات , 22 SNAPEST مفردة .
أ- أدوات جمع البيانات

نظرا لطبيعة الموضوع ومتغيراته تم الاعتماد على الإستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات وإنطلاقا من مشكلة بحثنا فقد تم تصميم الإستمارة إنطلاقا من متغيرات الدراسة وأبعادها حيث تم تقسيم الإستمارة إلى 03 محاور :

- المحور الأول : وإشتمل على بعض البيانات الأولية التي تم إدراجها لمساعدتنا في تحليل عينة الدراسة وهي مجموعة من المتغيرات وهي : ، الجنس ، التصنيف المهني ، سنوات الخدمة في الطور الثانوي ، اسم النقابة المنخرط فيها .

- المحور الثاني : تناول العمل النقابي واشتمل 12 عبارة تمحورت في مجملها حول دوافع الانخراط في النقابة ودفع الاشتراكات

والمشاركة الفعلية في صناعة قراراتها ونشاطاتها وكيفية تعامل الإدارة معها وأنجع الأساليب لتحقيق أهداف ومصالح النقابة .
- المحور الثالث : تناولنا فيه المتغير التابع وهو الولاء التنظيمي وعدد بنوده 18 بندا مقسمة من 01 إلى 06 تتمحور حول قبول الأساتذة بالأهداف المسطرة من قبل إدارة الثانوية ,ومن 06 إلى 12 تتعلق ببذل الأساتذة أقصى جهد ممكن بغية تحقيق أهداف الثانوية ، ومن 11 إلى 18 تتمحور حول رغبة الأساتذة للعمل في الثانوية بشكل دائم

وقد جاءت العبارات في محور العمل النقابي مختلطة بين المغلقة والمفتوحة نظرا لطبيعة المتغير وأبعاده , أما عبارات محور الولاء التنظيمي فجاءت مغلقة (نعم - لا) .
المقاربة السوسولوجية :

ولقد إعتدنا في هذه الدراسة على نموذج التوازن التفاعلي للدكتور محمد عبد الكريم الحوراني والذي يمثل نتيجة عملية التوليف بين الوظيفية والصراع , ويمكن اجمال النسب المفاهيمية التي تحكم نموذج التوازن التفاعلي على النحو التالي :

مفهوم التوازن : يشير التوازن الى حالة بنائية قائمة على الاستقرار النسبي وهذا التوازن لا يرتكز بالضرورة على الندبة أو التكافؤ بين الاطراف المتفاعلة , ولكنه يرتكز في المقام الاول على اتفاق المشترك أو معيار مشترك بين الاطراف المتفاعلة .

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

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

القدرة : يتضمن هذا المفهوم قدرا من الحيادية في مفهوم القوة , حيث أن القدرة تحمل معنى الاستطاعة دون أن تتشكل الممارسة بالضرورة , " فقدر على لا يعني أنه " راغب ب " ومعنى هذا أن ممارسة القوة تتوقف على الرغبة والنية والقصد الذي يمكن أن يحمله صاحب القوة بحيث تكون الرغبة مرتبطة بفرض الإرادة التي تمثل مؤشرا فعليا للممارسة. 12

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

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

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

ويمكن تكيف المقولات الأساسية المرتبطة بالتوازن التفاضلي على النحو التالي :

- القوة + المصلحة + المعايير = التوازن التفاضلي ← توازن باتجاه خدمة صاحب القوة

- وعي + تنظيم ← مقاومة ← تغير اجتماعي
التغير الاجتماعي الجوهري = مقاومة الخاضعين أكبر من القوة المحافظة القائمة 13 .

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

عرض النتائج ومناقشتها :

تحليل وتفسير البيانات الشخصية :

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

كما لاحظنا أن الفئة الأكبر هي من الأساتذة الذين لهم أقل من 05 سنوات خدمة بنسبة 34.32% ثم تليها فئة من 05 الى 10 سنوات بنسبة 29.86% ثم فئة من 11 الى 20 سنة بنسبة 20.90% وأخيرا فئة

أكثر من 20 سنة خدمة بنسبة 14.92 % , وهذا يعني أن غالبية أفراد العينة من الشباب وهي نقطة قوة ودافع كبير للعمل النقابي .
ومن خلال تحليل البيانات الشخصية وجدنا أن أغلب المبحوثين ينتمون الى المجلس الوطني المستقل للأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST بنسبة 52.23 % ثم تليها النقابة الوطنية المستقلة للأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST بنسبة 32.83 % وهذا قد يرجع الى تخصص العمل في الطور الثانوي أو لأسباب تنظيمية أخرى كالمصداقية وفعالية الخطط والانتشار .

جدول يوضح توزيع العينة حسب إسم النقابة والمنخرطين فيها

النسبة	التكرارات	أنواع النقابات
52.23%	35	CNAPEST
32.83%	22	SNAPEST
8.95%	6	UGTA
5.97%	4	UNPEF
100%	67	المجموع

تحليل وتفسير بيانات فرضيات الدراسة :
لقد قمنا بالربط بين متغير العمل النقابي ومؤشرات الأبعاد الثلاثة للولاء التنظيمي وهي قبول الأساتذة بالأهداف المسطرة من طرف إدارة الثانوية وبذل أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي أقصى جهد بغية تحقيق أهداف الثانوية . ورغبة أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بثانويات بلدية الوادي للعمل في الثانوية بشكل دائم وذلك بإعتماد الجداول الارتباطية والنسب المئوية في قراءة النتائج , وقد تم الربط بين المؤشرات من خلال المستويات الثلاثة : - النظري - الامبريقي - الحدسي .
نتيجة الفرضية الأولى :

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

وبالمقابل أن بعض أفراد العينة ونسبتهم لا تتجاوز 55 % يرون هناك تفاوت بين أهدافهم الخاصة وأهداف الثانوية والتي يرون أنها غير واقعية وغير قابلة للتحقق يدعمهم في ذلك من يعتقدون أن اللجوء الى العدالة هي أفضل الأساليب العمل النقابي أكبر فئة من هؤلاء منخرطين في النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني

. CNAPEST

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

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

نتيجة الفرضية الثانية :

من خلال الدلائل الاحصائية المبينة في الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية لاحظنا أن اغلب أفراد العينة أكدوا بأنه تهمهم سمعة الثانوية ومدى تحقيقها لأهدافها بنسبة 92.53 % وهم مستعدون لتقديم ساعات إضافية دون مقابل مادي وذلك بنسبة 77.60 % . كما أنهم يتابعون

المشاكل التي تتعرض عملهم كأساتذة ويحاولون تقديم الحلول والاقترحات بنسبة 77.60 % . وهم راضون عن الجهد الذي يقدمونه خلال ساعات التدريس بنسبة 85.06 % كما أنهم يشعرون بإستنزاف طاقتهم وتعب كبير مع نهاية الدوام وذلك بنسبة 89.54 % . وأكدوا أنهم ينتابهم شعور بالقلق والتوتر حين يلاحظون أن التلاميذ لم يستوعبوا الدرس ويدعم هذا الاتجاه من يرون أن سبب انخراطهم في النقابة هو تحسين ظروف العمل وأنهم يشاركون أحيانا في النشاطات الاحتجاجية ويدفعون اشتراكهم بطريقة غير منتظمة.

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

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

من خلال الشواهد الاحصائية المبينة في الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة لاحظنا أن أغلب أفراد العينة يعتقدون أن العمل في الثانوية أكثر إستقرارا من العمل في أي مؤسسة أخرى وذلك بنسبة 77.60 % وسيظلون يفتخرون بانتمائهم للثانوية حتى بعد خروج لسن التقاعد بنسبة 79.10 % ولذا فهم لا يفكروا بترك الثانوية والذهاب للعمل في مؤسسة أخرى ولو حدث أي تغيير على وضعهم المهني وذلك بنسبة 52.23 % ويفضلون البقاء في الثانوية في حال توفر فرصة عمل مشابهة في مؤسسة أخرى بنسبة 79.10 % بل يتمسكون بالبقاء ولو توفرت لهم وظيفة في مكان آخر براتب ومميزات أفضل بنسبة 52.23 % وهم على إستعداد لإستكمال مساره المهني في الثانوية بنسبة 68.65 % ويدعم

توجههم الأفراد الذين لهم أقل من 03 سنوات إنخراط في النقابة وهم يرون أن زملائهم في النقابة يعاملونهم بالرفق واللين وأنهم يشاركون في صناعة القرار داخل نقاباتهم كما يعتبرون أن اللجوء الى العدالة أنجع أساليب العمل النقابي .

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

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

الاستنتاج العام للدراسة :

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

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

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

ومنه يمكن القول أن أبعاد الولاء الثلاثة التي اعتمدها في الدراسة تحققت في أغلب أفراد العينة مما يدل على أنه لديهم مستويات مقبولة من

الولاء التنظيمي للثانويات التي يعملون فيها . وهذا يخالف تماما ما تم طرحه في إشكالية الدراسة من أن تناقض وتضارب المصالح بين النقابات وبين المؤسسات التي تمارس فيها العمل ونجاح النقابات في حشد وتجنيد العمال حولها ونجاحها في تحقيق مكاسب مادية واجتماعية عجزت مؤسساتهم الأصلية عن تحقيقها لهم قد يكون له علاقة بمستوى ولائهم لهاته المؤسسات . وتجدر الاشارة الى أن تعدد النقابات وإختلاف سياساتها وايدولوجياتها ومستوى فعاليتها وقوة انتشارها لم يكن له أثر واضح على إختلاف مستويات الولاء لدى المنخرطين فيها وكانت نتائج المبحوثين متقاربة بإختلاف النقابات المنخرطين فيها

ومن خلال ما تم التوصل اليه واعتمادا على المقاربة السوسيولوجية المعتمدة في الدراسة وهي نموذج التوازن التفاضلي للأستاذ – محمد عبد الكريم الحوراني – نقول أن علاقة النقابات بإدارة الثانويات ببلدية الوادي تمازج بين الصراع المتمثل في المطالبة بالحقوق وتحسين الظروف الاجتماعية باستعمال بعض الاساليب الاجتماعية أحيانا . وبين الدور الوظيفي المتمثل في محاولة التكامل والتكيف مع محيط العمل وبالتالي المحافظة على النسق العام رغم وجود عوامل التفاضل والقوة والقدرة والمصلحة والزمن والتي تم إخضاعها من خلال تفاعل الطرفين لاتفاقات ومعايير مشتركة قصد تحقيق التوازن والاستقرار. وهذا مما جعل من العمل النقابي لا يؤثر في الولاء التنظيمي لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي ببلدية الوادي .

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

الهوامش :

1. صلاح مصطفى الفوال , منهجية العلوم الاجتماعية , عالم الكتب

القاهرة مصر 1982م ص 49

2. احسان محمد حسن , علم الاجتماع الصناعي , دار وائل للنشر الاردن , 2005 ص137
3. القرعي احمد يوسف , الحركة النقابية الافريقية في عالم متغير , الهيئة العامة للكتاب .مصر 2007 . ص 15
4. هدفي بشير , الوجيز في شرح قانون العمل , ط2, دار الجسور الجزائر , 2006 , ص 61
5. منير صوالحية , الانتماء النقابي والاضرابات في الجزائر , دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية ولاية التبسة – الجزائر . 2015. ص 6
6. Jean Nagre / Précis de législation et du travail et d’instruction civique / publication ray / paris – 1960 / p 65
7. الرواشدة خلف سليمان , صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي , ط 1, دار المكتبة الحامد , عمان الاردن , 2007 , ص 86 .
8. العزاوي نجم عبد الله وجواد عباس حسين , الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية , دار اليازوري للنشر والتوزيع , عمان الاردن , 2010 , ص 426
9. سعد بن عميقان سعد الدوسري, ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، الرياض، السعودية، 2005، ص71.
10. جابر عبد الحميد جابر ، احمد خيرى كاظم ، مناهج البحث في التربية و علم النفس ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1984 ، ص 1.35
11. محمد عبد الكريم الحوارني, النظرية المعاصرة في علم الاجتماع , دار مجدلاوي للنشر , ط1, عمان الاردن 2008 . ص ص 255. 256.

12. محمد عبد الكريم الحوارني , نفس المرجع . ص ص 257-262
13. طلعت همام , سين وجيم عن مناهج البحث العلمي , ط 1 , دار
عمار , عمان , الاردن . 1984 , ص 100.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الإجتماعية
إستبيان بعنوان

العمل النقابي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى اساتذة مرحلة التعليم
الثانوي

دراسة ميدانية بثانويات بلدية الوادي

بعد أداء واجب التحية والتقدير :

أخي _ أختي : الاستاذ (ة)

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

من فضلك ضع علامة (x) أمام الخانة المناسبة لإختيارك .

أولا : البيانات الأولية :

الجنس : ذكر أنثى
التصنيف المهني : أستاذ أستاذ
رئيسي أستاذ
استاذ ثانوي

سنوات الخدمة في الطور الثانوي : أقل من سنوات
من 05 سنوات إلى 10 سنوات
من 11 سنة إلى سنة أكثر من 20
- ما اسم النقابة المنخرط فيها :

الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA
المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST
الاتحاد الوطني للعمال التربية والتكوين UNPEF
النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST
ثانيا : العمل النقابي

1- ماهي دوافعك من المشاركة في النقابة ؟

لتحقيق مكاسب اجتماعية
لتحسين وف العمل
مساندة للنملاء
- لسبب آخر أذكره

2- منذ متى وانت منخرط في النقابة ؟

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

3- هل كان لديك إنتماء نقابي آخر ؟ نعم لا

4- هل فكرت في مغادرة النقابة ؟

لماذا؟

1- كيف يتعامل معك زملائك في النقابة ؟

بالرفق واللطف باللام بالحزم
2- هل تدفع إشتراكك إلى النقابة بصفة دورية ؟ دائما أحيانا

3- هل ترى انتخابات النقابية نزيهة ؟

4- هل تشارك فعليا في صناعة القرارات داخل النقابة لا

5- هل تقوم النقابة بتكوين وتدريب الاعضاء المنخرطين فيها ؟

نعم لا

6- هل تشارك في النشاطات الاحتجاجية التي تقوم بها نقابتك ؟

دائماً أحياناً أبداً

7- أثناء ممارستك لسياطك النقابي تقوم الإدارة : بعرقلتك

بعرقلتك بشدة

لا تتدخل في نشاطك تسانداً تتعاون
1- في رأيك ما هي أنجع أساليب العمل النقابي في قطاع التربية :

الحوار والتفاوض مقاطع لإدارة الاحتجاج
والاضرابات

اللجوء الى العداء

- أساليب أخرى أذكرها

ثالثاً : محور الولاء التنظيمي :

1- قبول الاساتذة بالأهداف المسطرة

من قبل الإدارة

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

2- بذل الأساتذة أقصى جهد ممكن بغية تحقيق أهداف

الإدارة

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

3- رغبة الأساتذة للعمل في الثانوية بشكل دائم

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