

جامعة عمار ثلجي الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



ميدان: العلوم الاجتماعية
هجرة : علم الاجتماع

الموضوع

العمل النقابي و علاقته بالطموح الإجتماعي والمكانة الإجتماعية في المؤسسة الإقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل

إبراهيم الدكتور:

أحمد حجاج

إبراهيم الطالبة:

قاسمي حياة

لجنة المناقشة

الإسم واللقب	الصفة	الجامعة
الدكتور كروم محمد	رئيسا	جامعة الأغواط
الدكتور حجاج أحمد	مشرفا و مقرا	جامعة الأغواط
الدكتور النوعي عطاء الله	مناقشا	جامعة الأغواط

السنة الجامعية: 2020/2019

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC OF ALGERIA

Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Amar Thelidgi - Laghouat

Faculty of Social Sciences

Department of Sociology and Demography

The Scientific Committee



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثلجي الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

اللجنة العلمية

تصريح وتعهد

أنا الطالب (ة) الممضي (ة) أسفله :

الطالب (ة): ق. د. ب. سي. حياة.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 796768... الصادرة بتاريخ

: 2011/12/07 ... عن دائرة : عزبابة... ولاية : عزبابة

رقم التسجيل : 201539092912.....

التخصص: علم الاجتماع..تنظيم وعمل

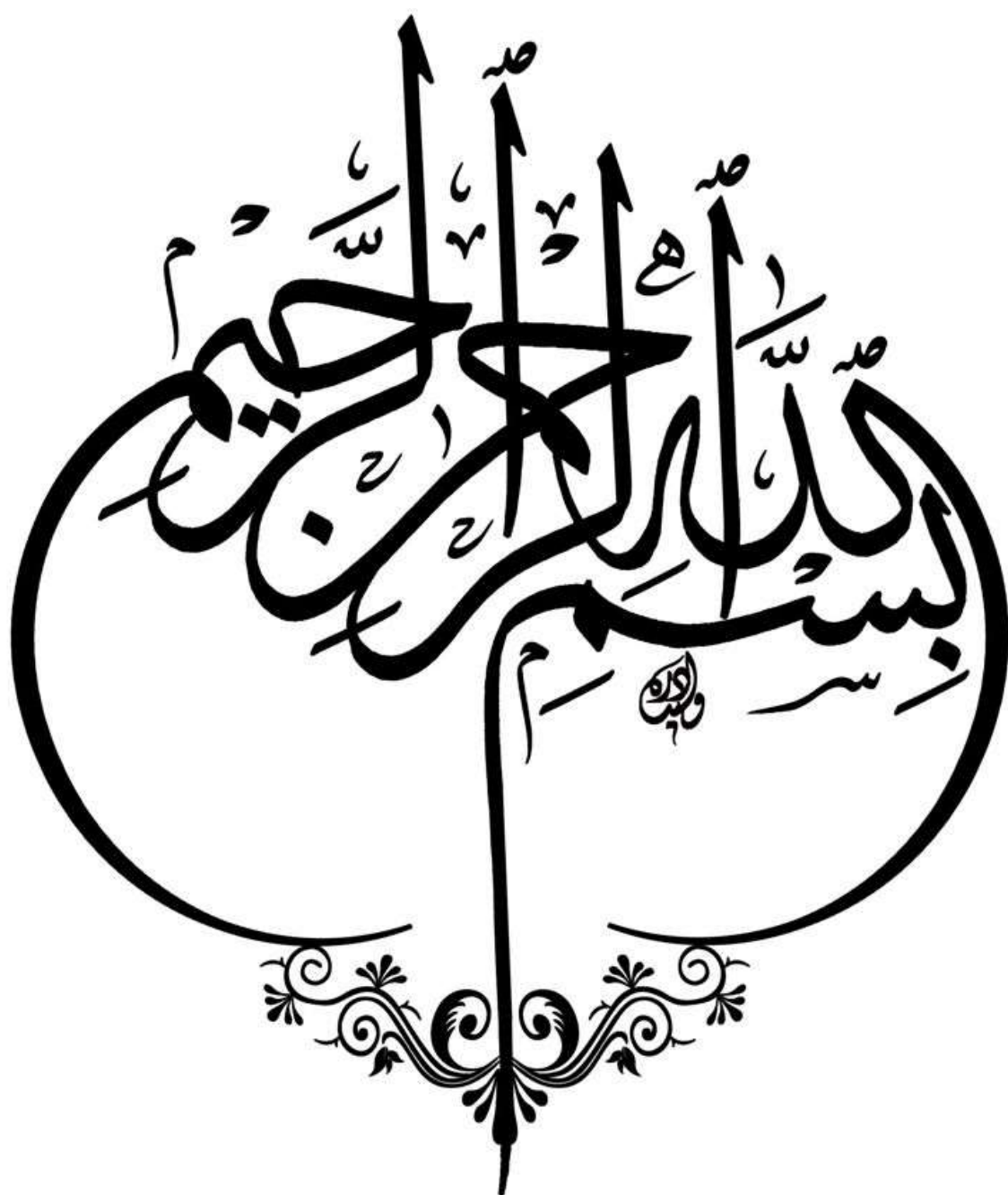
عنوان مذكرة نهاية الدراسة :

أصرح بشرفي أنني قمت بانجاز مذكرة نهاية الدراسة المذكور عنوانها أعلاه
بجهدى الشخصي وفقا للمنهجية المتعارف عليها في البحث العلمي وبذلك أتحمّل
المسؤولية كاملة عن أي مخالفة لقواعد الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وما
يترتب عن ذلك من متابعة بما فيها الإجراءات الإدارية المتعلقة بالنظام الداخلي
للجامعة وكذلك القرارات الوزارية المعمول بها.

الاغواط في : 2020/12/12

توقيع الطالب (ة):

Hayat



شكر وتقدير

الحمد لله عز و جل على عظيم نعمته أوهبنا العقل و حسن
التدبير و التوكل، و الصلاة و السلام على سيدنا محمد
وعلى آله و صحبه و سلم.

أتوجه بالشكر من نصحني و أرشدني و ساهم معي في إعداد
هذه المذكرة، و أشكر على وجه الخصوص الأستاذ الفاضل
أطال الله في عمره و أمدّه بالصحة و العافية" الدكتور أحمد
حجاج" الذي شرفني بقبول الإشراف على هذه المذكرة، كما
أتوجه بالشكر إلى كافة أساتذة كلية العلوم الاجتماعية .

كما نتوجه بالشكر إلى كافة زملاء دفعتنا، و إلى كل من
ساهم من قريب أو بعيد في إكمال هذا العمل.

إهداء

بسم بالله الرحمن الرحيم

(قل اعملوا فيسرى الله عملكم و رسوله و المؤمنون).

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك و لا
تطيب اللحظات إلا بذكر و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك و لا تطيب
الجنة إلا برؤيتك إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة و نصح الأمة
..... إلى نبي الرحمة و نور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه و سلم.
إلى من جرع الكأس فارغة ليسقيني قطرة حب، إلى من كلت أنامله ليقدم لنا
لحظة سعادة إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم " أبي
العزیز".

إلى بسمه الحياة و سر الوجود، إلى من كان دعائها سر نجاحي و حناها يسلم

جراحي إلى أغلى الحبايب " أمي الحبيبة".

إلى كل من علمني حرف و سعى إلى دفعي نحو الأمام أساتذتي الكرام .

حياة

ملخص الدراسة بالعربية:

تشير دراسة العمل النقابي و علاقته بالطموح الإجتماعي والمكانة الإجتماعية في المؤسسة الإقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر (الأغواط) .
وذلك من خلال الإجابة عن الفرضيات الآتية:

✚ يساهم العمل النقابي في تعزيز الطموح الإجتماعي لدى العامل.

✚ للتكوين النقابي أثر على المكانة الإجتماعية للعامل

✚ غياب العمل النقابي داخل المؤسسة الإقتصادية أثر علة اهدار الطموح الإجتماعي للفرد.

وقد تكون مجتمع الدراسة من 35 عينة ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة استبيان ،
ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1- يساهم العمل النقابي في تعزيز الطموح الإجتماعي لدى العامل.

2- للتكوين النقابي أثر على المكانة الإجتماعية للعامل.

✚ 3- غياب العمل النقابي داخل المؤسسة الإقتصادية أثر علة اهدار الطموح الإجتماعي للفرد.

الكلمات المفتاحية: النقابة العمالية ، الطموح الإجتماعي ، المؤسسة الإقتصادية.

المحتويات	الصفحة
شكر اهداء الملخص الفهرس	
مقدمة	أ
الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة	
1.الإشكالية	4
2.الفرضيات	5
3.أهمية الموضوع	6
4.أسباب إختيار موضوع البحث	6
5.المنهجية المتبعة	6
6.التقنيات المستعملة	7
7.تحديد المصطلحات	8
8.الدراسات السابقة	11
الفصل الثاني :العمل النقابي	
1.نشأة النقابة	17
2.نشأة النقابة في الجزائر	17
3.ماهية النقابة	23
4.أهمية العمل النقابي	26
5.أهداف العمل النقابي	27
6.مهام النقابة	28
7..تصنيفات النقابة	32
8. النظريات المفسرة لنشأة النقابة	35

الفصل الثالث : الطموح الإجتماعي	
39	تمهيد
40	1. تعريف الطموح الإجتماعي
41	2. أهمية الطموح:
45	3. أنواع مستويات الطموح
48	4. مجالات الطموح
52	5. أشكال الطموح
54	6. العوامل المؤثرة في الطموح
58	7. النظريات المفسرة للطموح
63	خلاصة الفصل
الفصل الرابع : المؤسسة الإقتصادية	
65	تمهيد
66	1. تعريف المؤسسة الاقتصادية
67	2. خصائص المؤسسة الاقتصادية
68	3. أهداف المؤسسة الاقتصادية
70	4. تصنيف المؤسسة
72	5. المؤسسات العمومية الإقتصادية في الجزائر
73	6. أنواع المؤسسة الاقتصادية العمومية
75	7. مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
82	8. تكوين الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية
83	9. أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة: تتمثل فيما يأتي
89	خلاصة
الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة	
91	1. مجالات الدراسة
93	2. مناهج وتقنيات الدراسة.
93	3. المناهج المتبع في الدراسة

94	4.الأدوات التقنيات المتبعة في الدراسة
94	5.مجتمع البحث والعينة
98	6.تصور مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
101	خاتمة
104	قائمة المراجع
	الملاحق

مقدمة

مقدمة

إن دراسة موضوع النقابات العمالية ودورها في زيادة الوعي لدى العامل يفرض علينا تلمس تطور عالم الشغل وعلاقات العمل، وكذلك نشوء التنظيمات العمالية التي تطورت لتصبح طرف قوي في المفاوضات.

شهدت علاقة العمل بين عرض قوة العمل والطلب عليها تطورا عبر الأحقاب التاريخية من مرحلة الرق الى المرحلة التي كان فيها العمال الرجال والنساء والأطفال يعملون لمدة تقارب 18 ساعة في اليوم وستة أيام في الأسبوع حتى تقلصت لتصبح تقريبا 35 ساعة في الأسبوع وهذه مسيرة نضالية كبيرة.

وبظهور الثورة الصناعية وما نتج عنها من ظهور للمصانع وكذلك تمخض عنها تغيير جذري في علاقات وأساليب العمل من خلال التوجه العمل الجماعي، ومع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعية أوجها وذلك بتوسعها في بلدان أوروبا، ظهرت أولى التجمعات والتنظيمات العمالية النقابية للعاملين في إنجلترا منطلق الثورة الصناعية في العالم، حيث تشكلت النقابات الأولى في أعوام العقد الأول والثاني من القرن الثامن عشر، ثم عمال الخياطة والنسيج، أما في فرنسا يعتبر قانون "لوشابوليه" 1971 م أحد النصوص الرسمية الأولى التي أشارت الى وجود تنظيمات الأجراء الدائمة، كذلك في الولايات المتحدة الأمريكية فقد نظمت الحركة النقابية نفسها وفقا للاتحادات العمالية البريطانية، فقد بدأت فيها اسم "فرسان العمل" 1860-1892 .

أما الحركة النقابية العمالية في البلدان المستعمرة والسائرة في طريق النمو، كان ظهورها مرتبط باننتشار التصنيع على مستواها، فالجزائر مثال على ذلك، فقد ارتبط ظهور النقابات العمالية في الجزائر بانتشار التصنيع فيها، ففرنسا أنشأت قاعدة صناعية ضعيفة في الجزائر مكملة لصناعاتها، ذلك أن النقابة الأولى تم إنشاؤها في مدينة قسنطينة عام 1880 م، وهي نقابة خاصة بعمال المطبعة والمتفحص لتاريخ الحركة النقابية العمالية الجزائرية يلاحظ نضوج نشاطها وتبلوره يتطابق مع تاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين،

الذي تم تأسيسه في 24 فيفري 1956 ، وهي الانطلاقة الحقيقية والقوية للحركات النقابية التي تعمل على نشر الوعي لدى العمال وتدافع عن حقوقهم.

وقد جاءت دراستنا هذه عبارة عن نظرة مغايرة أو نظرة من زاوية مختلفة لموضوع التنظيمات العمالية مركزين أساسا على العلاقة التي تربط هذه التنظيمات من جهة وزيادة الوعي لدى العمال الذين تمثلهم من جهة أخرى.

ولأنه في اعتبارنا أن النقابة وجدت أساسا من أجل الطموح الإجتماعي للطبقة العمالية وتحسينا لظروف العامل داخل المؤسسة وخارجها، والدفاع عن حقوقه، وكذا رغبة منا في تسليط الضوء على هكذا موضوع.

وكذا العلاقة المباشرة لهذا الموضوع بتخصصنا، فإننا ارتأينا أن نبصر فيه، ونحاول تحليل جانب من جوانبه لأننا نعلم مدى اتساع وتشعب هذا الموضوع.

كما أن موضوعنا جاء رغبة منا في تسليط الضوء حول الطموح الإجتماعي للنقابي للطبقة العمالية.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

1. الإشكالية

3. أهمية الموضوع

4. أسباب إختيار موضوع البحث

5. المنهجية المتبعة

6. التقنيات المستعملة

7. تحديد المصطلحات

8. الدراسات السابقة

1. الإشكالية

تتواجد النقابة كظاهرة إجتماعية في أغلب التنظيمات تتبع من خلال تفاعل الإنسان وبيئة العمل الذي تتواجد فيه، وفي مختلف علاقاته مع الآخرين في مناخ العمل.

حيث تشكل بيئة العمل مجالا خصبا لظهور النقابات بفعل تناقض واختلاف المصالح بين أرباب العمل والعمال واخفاق العمال في إشباع حاجاتهم.

تعكس ظاهرة تواجد النقابة في المؤسسات وفي أغلب التنظيمات من حيث طبيعتها وخلفياتها وآثارها الكثير من الحقائق المجتمعية، لموازن القوى بين أطرافه ووسائل التعبير عن القضايا والمشكلات المطروحة والقنوات والأطر المتاحة لذلك، ومدلى ممارسة الحقوق الفردية والجماعية في المجتمع، إذ أن النقابة تمتلك وسائل ضغط مختلفة يتم توظيفها للدفاع عن مصالح الأعضاء المنتمين إليها وحل المشكلات التي يواجهونها وتحسيس الموارد البشرية بواجباتهم المهنية من خلال الدورات التكوينية والتدريبية بما يخدم أهداف المؤسسة، وتقديم الاستشارات القانونية للعمال بغية زيادة وعيهم وتثويرهم على أداء واجباتهم والمطالبة بحقوقهم المادية والمعنوية.

إن ظهور النقابات ارتبط بظهور الثورة الصناعية في أوروبا، وهذا التطور الصناعي أدى الى نزوح أعداد هائلة من الفلاحين الى المناطق الصناعية مما أدى توافر يد عاملة غير مؤهلة في الغالب محرومة من حقوقها ووسائل العيش الكريم إضافة الى اضطهاد العمال واستغلالهم مع عدم توفير ضمانات السلامة لهم.

كل هذه الظروف المأساوية ولدت تذبذبا كبيرا لدى العمال، فنظموا صفوفهم وبدأوا بتشكيل صناديق الزمالة وصناديق التعاضد فيما بينهم، ثم ما لبثت تلك المنظمات في صورتها البدائية ومع زيادة الوعي بين العمال حتى تطورت لتصبح منظمات أكثر اتساعا وذات أسس تنظيمية طرفا قويا وفاعلا في المنظمات الجماعية.

ومع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعية أوجها ظهرت أولى التجمعات والتنظيمات العمالية النقابية للعاملين في إنجلترا في مجتمع النسيج والصناعات اليدوية والميكانيكية.

فالجزائر ارتبط ظهور النقابات فيها بانتشار التصنيع ونجد أن حضور الحركة النقابية في الجزائر كان يسير بوتيرة ضعيفة وهذا راجع الى نقص في الوعي من قبل العمال وعدم إدراكهم أن العمل النقابي هو السبيل الوحيد لتحقيق أهدافهم والدفاع عن حقوقهم والمتفحص لتاريخ الحركة النقابية في الجزائر يلاحظ أن نضوج نشاطها وتبلوره يتطابق مع تاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي تم اسيسه في 24 فيفري 1956 وهي الانطلاقة الحقيقية والقوية للحركات النقابية التي تطالب وتدافع عن حقوق العمال الجزائريين ولقد بقي الحال كما هو خلال حكم الحزب الواحد حتى نهاية الثمانينات، أين فتح المجال امام حرية التعبير والتعدد الحزبي ومن ثمة التعدد النقابي الذي تمخضت عنه العديد من النقابات فيما بعد مثل :نقابة عمال التربية، المهندسون، التعليم العاليين الوظيف العمومي.

على غرار ما سبق نهدف بصفة عامة من خلال هذا البحث لاكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية والعمالية الطموح الإجتماعي داخل المؤسسة وعلى هذا الأساس يتمحور التساؤل الرئيسي حول:

ماهي العلاقة بين العمل النقابي و الطموح الإجتماعي و المكانة الإجتماعية في المؤسسة؟

2. الفرضيات

✚ يساهم العمل النقابي في تعزيز الطموح الإجتماعي لدى العامل.

✚ للتكوين النقابي أثر على المكانة الإجتماعية للعامل

✚ غياب العمل النقابي داخل المؤسسة الإقتصادية أثر علة اهدار الطموح الإجتماعي للفرد.

3. أهمية الموضوع

تتضح أهمية دراستنا هذه في:

- إعطاء صورة نظرية وعملية عن طبيعة العمل النقابي وعلاقته بالطموح الإجتماعي
- إبراز موقف العاملين اتجاه النقابة والخدمات التي تقدمها.
- التعرف على واقع النقابات العمالية في المؤسسات الخدماتية الجزائرية.

4. أسباب إختيار موضوع البحث:

يخضع اختيار أي موضوع لعدة إعتبارات ذاتية ترتبط بإختصاص وميول ورغبة الباحث، واعتبارات موضوعية ترتبط بأهمية الموضوع.

الأسباب الذاتية:

- الإضطرابات الناتجة عن الإضرابات العمالية في معظم المؤسسات الجزائرية ومنها الخدماتية

- تدعوا الى دراسة موضوع النقابة في المؤسسة الجزائرية.
- الفضول والإهتمام بالحركة النقابية على العموم والجزائرية بالخصوص.
- الاهتمام بالتحولات السياسية والإقتصادية التي أثرت على عالم الشغل منذ الثمانينات.
- محاولة التعرف على واقع الوعي عند العمال وعلاقته بالنقابة.

الأسباب الموضوعية:

- ✚ إثراء مجال البحث العلمي الجامعي.
- ✚ إبراز تأثير العمل النقابي وعلاقته بالطموح الإجتماعي للنقابي.
- ✚ توضيح الطموح الإجتماعي للنقابي

5. المنهجية المتبعة

المنهج عامة هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة موضوع ما لإكتشاف الحقيقة، والإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث.

فالمنهج هو إستراتيجية عامة تعتمد على مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات التي يستفيد بها الباحث في تحقيق أهداف البحث أو العمل العلمي¹ والمنهج هو ذلك الطريق المؤدي إلى كشف الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل في النهاية إلى نتيجة معلومة، بمعنى إن المنهج "هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة وبمعنى آخر هو مجموعة من الإجراءات والخطوات التي يضعها الباحث عند دراسته مشكلة بحثه².

ولذلك فقد اعتمدنا في دراستنا على "المنهج الوصفي" الذي يعني الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة، متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقيقة جديدة أو التأكد من صحة حقائق قديمة وأثارها والعلاقات المنبثقة عنه وتفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمه³.

فتعتمد دراستنا على المنهج الوصفي الملائم له مع تحديد الوسائل والتقنيات والخطوات الواجب إتباعها، وبهدف جمع المعطيات والحقائق التي تتعلق بطبيعة الموضوع "إستراتيجية الممارسة النقابية" فالمنهج الوصفي يهتم بهذه الدراسة.

6. التقنيات المستعملة:

ينزل الباحث إلى الميدان ويقوم بجمع المعلومات والبيانات وذلك من خلال الوسائل المتاحة، وهذه الوسائل تتمثل في التقنية التي هي الطريقة أو الأداة لجمع المعلومات على المستوى الميداني، وقد اعتمدنا على تقنية الإستبيان .

¹ علي عبد الرزاق جلبي وآخرون، مناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1992، ص 08.

² عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1963، ص 05.

³ محمد شفيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 1985، ص 84.

و التي يعرفها "رحي مصطفى عليان" و عثمان محمد غنيم" بأنها أداة لجمع البيانات و المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي.¹

7. تحديد المصطلحات

يعتبر تحديد مفاهيم الدراسة من المسائل الهامة والضرورية في البحث الإجتماعي، ذلك أن هناك الكثير من المفاهيم تنتشعب في معانيها ودلالاتها، ولهذا وجب تحديدها لإزالة اللبس والغموض الذي يعتريها.²

1. مفهوم النقابة

عرفها "جون كول" على أنها تتكون من العمال الذين تضمهم مهنة أو أكثر، أنشأت أساساً من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بحياتهم اليومية.³

كما عرفها "أحمد زكي بدوي" أنها تنظيم إختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم.⁴

كما عرفها "آلان توران" هي منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل التوظيف وضد أوتوقراطية أصحاب العمل.⁵

وعرفه "جبران مسعود" بكون مصدر النقابة هو نقب. وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة وغيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة⁶

¹ رحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج البحث العلمي النظرية و التطبيق ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2000، ص81.

² حسن عبد الحميد رشوان: أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 3002، ص 51.

³ جون كول، الترجمة حسين محمود، الحركة النقابية، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، دون تاريخ، دون طبعة، ص7.

⁴ أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، لبنان، 1983، دون طبعة، ص297.

⁵ Alin Tourain.sociologie de l'action édition de seuil.paris.1965.p346.

⁶ جبران مسعود، الرائد في معجمه اللغوي عصري، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1969، ص152 .

إن النقابة هي تنظيم إختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوالهم ومعيشتهم، كما تعرف أيضا بأنها جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم والدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب العمل والسلطات المختصة¹

التعريف الإجرائي :

النقابة هي منظمة تتكون من مجموعة من الأعضاء والممثلين هدفها الدفاع عن مصالح وحقوق العمال من تعسف أرباب العمل.

مفهوم العمل النقابي

عرفه "جون دانيال رينو " بأن العمل النقابي يتجسد في أدوار النقابات التي ترمي إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال عن طريق المفاوضات الجماعية وترسيخ الديمقراطية الصناعية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمال².

وعرفه "جون ناقر" هو مجموعة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات، تتمثل غالبا من متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال كأوقات العمل، الوقاية والأمن، والأجور والضمان الاجتماعي³

كما عرفه "حسين عبد الحميد أحمد رشوان" النقابة هي هيئة أو جماعة منظمة دائمة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر الهدف منها تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وبين العمال ورؤسائهم، أو بينهم وبين أنفسهم، مع وضع شروط محددة للسلوك في أي حرفة عمل⁴.

¹ سمير صغير، مكانة المفاوضات الجماعية في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، الجزائر، 2006/2007، ص52

² Jean Daniel Reynand .les syndical en France.edition du seuil.t1.1995.p113.

³ Jean Nagre.précis de législation et du travail et d'instruction civique.publication ray.paris.1960.p65.

⁴ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التصنيع والمجتمع دراسته في علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي، ط1، 2010، ص80.

التعريف الإجرائي :

العمل النقابي هو عبارة عن ممارسة المهام والأدوار التي تقوم بها النقابات للدفاع عن حقوق ومصالح العمال.

مفهوم الطموح

التعريف الإصطلاحي :

عرف "إيزنك" "Eysenck" الطموح بأنه "الميل إلى تذليل العقبات والتدريب القوة والمجاهدة في عمل الشيء صعب بصورة سريعة وجيدة لتحقيق مستوى عال مع التفوق على النفس"¹. أما "محمود الزيايدي" فقد عرف مستوي الطموح بأنه "المستوي الذي يتوقع الفرد أن يصل إليه على أساس تقديره لمستوى قدراته وإمكانياته"².

أما "فرانك" (frank) فقد عرف مستوى الطموح بأنه "مستوى الأداء المقبل للفرد في عمل مألوف يأخذ الفرد على عاتقه الوصول إليه بعد معرفة مستوى أدائه السابق يتقن هذا العمل"³ أما دريفر بأنه الإطار المرجعي الذي ينتهي اعتبارا الذات وهو المستوى الذي على أساسه يشعر الفرد بالنجاح والفشل⁴.

إجرائيا : هو " المستوى الذي يتوقعه الدارسين... ويسعون اليه بالتغلب على ما يواجهونه من صعوبات ومشكلات، ويتحدد هذا المستوى من الطموح بدرجات الدارسين على مقياس المهني ، والطموح الأكاديمي"⁵

ونستطيع القول بأن الطموح الاجتماعي للفرد يغدو مفهوما محوريا في دراستنا ونقصد به ذلك الارتباط بتحقيق هدف معين بأساليب مختلفة قصد تعزيز مكانة اجتماعية او مهنية او

¹ صلاح احمد مرحاب ،سيكولوجية التوافق النفسي ومستوى الطموح ، ط 1، دار الامان ،الرباط ،1989،ص 71

² المرجع السابق ،ص 73

³ - الجوهرة عبد الله الذواد :وجهة أثر و علاقتها بمستوى الطموح ، مجلة دراسية عربية في علم النفس ، المجلد الأول ، العدد 3 ، القاهرة ، دار غريب للطباعة و النشر ، يوليو 2002،ص 56

⁴ - سهير كامل وحسن شحاتة، تنشئة الطفل وحاجاته بين النظرية والتطبيق ،الاسكندرية ، مركز ال اسكندرية للكتاب ،

2002 ، ص 223

⁵ مدحت احمد فتح الله ، الاستاذية الراعية" العلاقة المنتورية " ،دار الوفاء ، الاسكندرية،2010 ، ص 24

معرفية معين ، ونحن بذلك نستهدف القدرة والاتجاه نحو تحقيق مكسب اجتماعي في الحياة او مركز اجتماعي داخل المجتمع او الأسرة او مكان العمل ، وهنا حاولنا التركيز على القصد من وصول الأستاذ واسرته نحو الدفع لتحقيق والنجاح في رسم خطط حياتية ضمن اهداف مشتركة للفرد والمجتمع .

8. الدراسات السابقة

الدراسة الأولى

جحا زهيرة "النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية- دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية بالمطاحن سيدي راشد قسنطينة.-

حيث انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي للإشكالية:

✓ ما انعكاس التحولات السياسية الاقتصادية على هيكلية التنظيم النقابي ومطالبه وأساليب عمله في المؤسسة الصناعية؟

كما تطرقت إلى التساؤلات الفرعية ونذكرها:

- ما طبيعة هيكلية النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية؟ _
- وما هي طبيعة التنظيم الذي تتميز به النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية؟ _
- وما المطالب التي تعمل النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية على تحقيقها؟ _
- وما نوعية الأساليب التي تستخدمها النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية في سبيل الدفاع عن مصالح العمال؟¹

حيث تمت صياغة السؤال الفرعي والأسئلة الفرعية في شكل فرضيات للدراسة وهي:

الفرضية العامة: يتحدد دور النقابة في المؤسسة الصناعية بجملة من العوامل كالهيكلة والتنظيمية ونوعية المطالب والأساليب المستخدمة في تحقيق الأهداف.

الفرضيات الجزئية:

¹ جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ، ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة، . مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع تنظيم وعمل 2012.2013، ص 12.

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بمدى قدرتها على الهيكلية.
 - يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بمدى قدرتها على التنظيم.
 - يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية المطالب العمالية.
 - يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية الأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف.¹
- وقد اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية الطبقية، وقد استبعدت الباحثة كل من عمال الإدارة العامة، وكذا العمال غير الدائمين، وعمال السكرتارية والسائقين وعمال خدمات... الخ. ما فرض عليها أن تعتمد على هذه العينة واستخدمت المنهج الوصفي تقنيّة الاستثمار.

ومن نتائج الدراسة أن النقابة في المؤسسة مكان البحث وفروعها الموجودة بالوحدات الإنتاجية أفرزها التحول الاقتصادي والاجتماعي، فتطورت وتغيرت بتطوره وهي تحمل خصوصياتها في وقت تجابه فيه انخفاض القدرة الشرائية للعمال ونماء حاجياتهم وخاصة المادية وباستمرار، ويتخلص دورها في قدرتها على تحقيق المطالب المهنية والاجتماعية للعمال، وهذا الدور يتحدد بمدى قدرتها على هيكلية وتنظيم نفسها ونوعية الأساليب التي تستخدمها لأداء دورها في المؤسسة التي تنتمي إليها.

دراسة الثانية

جمال رجب، جلال الدين مانع، ربيع صوالحية: النقابة ودورها في تحسين مكانة العامل الاجتماعية، رسالة ليسانس، جامعة تبسة، 2013.

وقد تم إجراء هذه الدراسة بالمركز النفسي البيداغوجي تبسة.

إعتمدت هذه الدراسة على المسح الشامل نظرا لصغر مجتمع البحث الذي يتكون من 116 مفردة.

واستخدمت هذه الدراسة منهج المسح الشامل كمنهج أساسي لدراسة الموضوع، حيث يتم التطرق الى دراسة جميع مفردات المجتمع محل الدراسة.

¹ جـا زهيرة، نفس المرجع السابق، ص35.36

كما تطرقت الدراسة الى الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى إنتشار التمثيل النقابي في صفوف العاملين داخل المنظمة؟
- ما الأهمية التي تكتسبها النقابات في الحياة الاجتماعية للعامل؟
- ما مدى تحقيق النقابات للأهداف المرجوة من قبل العمال؟

أما فرضيات الدراسة تمحورت حول:

- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لدى العمال حول الأداء النقابي والخدمة الاجتماعية.
- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لدى العمال حول علاقة التنظيم النقابي بالأساليب الديمقراطية.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها من وراء هذه الدراسة ما يلي:

➤ النقابة ذات أهمية كبرى في تصور نظري لدى جميع العمال.

➤ للعمال مطالب كثيرة، لكنهم يضعون المطالب المادية في الطليعة والأكثر إلحاحا.

➤ تقوم النقابة بتوزيع بعض المنشورات حول العمل النقابي، لكنها لا تعمل على إضفاء شفافية أكبر على عملها والإكتفاء بدور الوسيط في توزيع أشياء مادية.

➤ النقابات بصيغها الحالية وحسب القوانين المختلفة للدولة والتي تحكم هذا المجال لا تبعث على الأمل

➤ بتطور العمل النقابي في المستقبل القريب، ومن ثمة المساهمة في الرقي بالعمال الجزائري.

➤ النقابات بالرغم من السلبيات المختلفة لكنها تملك أهمية بالغة لدى كل عامل، كما أنها تعتبر أساسية في حياتهم العملية مما يجعل الدارس يحمل فكرة أن العمال أصبحوا يحافظون على النقابة لا الدفاع بواسطتها عن حقوقهم.

الدراسة الثالثة

دراسة شطيبي حنان 2010/2009 الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، دراسة حالة جامعة قسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة.¹ وقد تم إجراء هذه الدراسة في جامعة منتوري بقسنطينة.

وقد إعتمدت هذه الدراسة على العينة العشوائية من الأساتذة والعمال عن طريق إستخدام الإستمارة حيث ضمت عينة البحث 396 فردا ما بين أساتذة وعمال، فعينة الأساتذة تتشكل من 148 أستاذا ما نسبته 8% من إجمالي الأساتذة، أما عينة العمال تتكون من 228 عاملا ما يمثل 10% من مجموع العمال.

وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج التاريخي الوصفي، التحليلي، الإحصائي ومنهج دراسة الحالة وقد تم الإعتماد على هذه المناهج للغوص في التاريخ واستخدام السلاسل الزمنية بالإضافة الى وصف الظاهرة، جمع المعطيات والبيانات وتبويبها وتحليلها واستخلاص النتائج.

حيث تطرقت الدراسة الى التساؤل المحوري التالي: هل الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ كما طرحت مجموعة من الفرضيات أهمها:

➤ الحركة النقابية للعمال والأساتذة دافع للأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية.

➤ الحركة النقابية للعمال والأساتذة تدافع عن مصالح الجماعة المهنية.

➤ العمال والأساتذة راضين عن نقاباتهم.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

¹ دراسة شطيبي حنان 2010/2009 الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، دراسة حالة جامعة قسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة.

- نسبة الإنخراط في التنظيمين النقابيين الممثلين للأساتذة والعمال تتزايد كلما إقترنا من قاعدة الهرم الوظيفي، وتتنخفض كلما إرتقينا فيه.
- ان العوامل المفسرة لإنخراط الأساتذة في نقاباتهم يرجع بالنسبة الى السبب الاجتماعي وهو الحصول على سكن بالنسبة للرتبتين المهنتين :أستاذ مساعد وأستاذ مكلف بالدروس علما أن هذين الرتبتين هما الأكثر إنخراطا في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- أما بالنسبة للعمال فالسبب الرئيسي لإنخراطهم يعود الى رغبتهم في المشاركة في السلطة ذلك لو تعمقنا في الأمر لوجدنا أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين هو المسيطر على الشؤون الاجتماعية في جامعة منتوري بقسنطينة، ولهذا أراد العمال الإنخراط فيه.
- لقد أثبتت نتائج البحث عن علاقة بين أداء الحركة النقابية والدافعية، والرضا الوظيفي ذلك أنه كلما دافعت النقابتين على حد سواء على مصالح ممثليها كلما أثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي ودافعيتهم.

الفصل الثاني

العمل النقابي

- 1.نشأة النقابة
- 2.نشأة النقابة في الجزائر
- 3.ماهية النقابة
- 4.أهمية العمل النقابي
- 5.أهداف العمل النقابي
- 6.مهام النقابة
- 7..تصنيفات النقابة
8. النظريات المفسرة لنشأة النقابة

1. نشأة النقابة

إن نشوء الحركات العمالية والنقابية في العالم مرتبطة بشكل وثيق بانتصار النظام الرأسمالي وإزاحة النظام الإقطاعي، وسيطرة الرأسمالية كنظام اقتصادي واجتماعي. ومن الطبيعي أن تكون النقابات وظهورها نتيجة حتمية وموضوعية لتطور الرأسمالية لاسيما في ظل وجود "العمال المأجور" مضاعفا الاستغلال الطبقي الذي تتعرض له الطبقة العمالية، ولهذا نجد أن الطبقة العاملة- الطبقة الجديدة- قد وجدت وتكونت نتيجة هذا التطور، وكان الخيار الوحيد أمامها للحفاظ على حقوقها هو تنظيم نفسها في جمعيات واتحادات لأجل الدفاع عن حقوقها ضد الاستغلال والقهر الاجتماعي والجشع الرأسمالي. ومن خلال الاطلاع ودراسة تاريخ نشوء الطبقة العاملة نجد أن نضالاتها الأولى كانت عفوية وبعضها توجه لتحطيم الآلة متصورا أنها سبب الذي حل ويحل بها، ولم تتوصل إلى جوهر الاستغلال للرأسمالية وأصحابه القلة، ولقد امتازت نضالاتها العفوية بأشكال متنوعة ومختلفة. لقد أدى الاستياء من الاستغلال الرأسمالي إضافة إلى تفشي البطالة ومبدأ الحركات الإضرابية التي كانت هي الأخرى غير منظمة إلى ظهور محاولات لتنظيم العمل في سبيل الدفاع عن حقوق العمال من جشع الرأسمالية، وأثناء هذه النضالات والإضرابات تطورت الحركة العمالية مما أدى إلى تأسيس الجمعيات والنقابات، حيث تم تعريفها ببنادر الحركة العمالية.

إن نشوء الحركة النقابية في العالم وتطورها كان مختلفا وحسب الظروف التاريخية الملموسة لكل بلد من البلدان.

2. نشأة النقابة في الجزائر:

لقد مرت نشأة الحركة العمالية في الجزائر بمرحلتين:

المرحلة الاستعمارية:

كانت الجزائر في مطلع القرن التاسع عشر (19) بلدا زراعيا ريفيا إذ أن 95% من السكان يقطنون الأرياف ويعيشون على الزراعة وتربية المواشي، لكن مع دخول الاستعمار وتجريده

الجزائريين من الملكية أصبح عدد كبير من السكان دون عمل أصبحوا يشكلون طبقة بروليتارية هائلة تكونت منشآت اقتصادية رأسمالية في المناجم، في الزراعة والصناعة التحويلية لتزويد فرنسا بالمواد الخام الشيء الذي سمح ببروز نواة عمالية كانت تعيش ظروفًا قاسية.

إن الفئات الاجتماعية الرئيسية للطبقة العاملة في الجزائر كانت تتكون من ثلاثة أقسام رئيسية وهي البروليتاريا، كانت تشمل 150000 عامل جزائري، يعملون وقتًا كاملاً في مزارع مجهزة بطريقة عصرية، غير أنهم كانوا عرضة للاستغلال البشع، إذ يتعدى يوم العمل 10 ساعات مع تدني الأجور.

البروليتاريا الصناعية كانت تضم 135000 إلى 140000 عامل، وعمال البناء الذين بلغ عددهم 140000 عامل.¹

فإن الجذور البعيدة للحركة النقابية العمالية في الجزائر تعود إلى العقدين الأخيرين من القرن التاسع عشر (19)، ففي سنة 1887 تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر، و15 تشرين الثاني 1878 نقابة تجار المفروشات، وفي سنة 1880 اتحاد شغيلة الجزائر، وفي قسنطينة قام الطباخون وصانعو الحلوى بتنظيم أنفسهم ضمن نقابة في 1880، وفي سنة 1881 عمال المطابع وحائكوا السجاد في وهران، فيما أنشأ في السنة نفسها الاتحاد النقابي لعمال الطباعة في قسنطينة، وفي سنة 1882 نظم شغيلة الطباعة والتجليد أنفسهم في الاتحاد النقابي لعمال الطباعة والتجليد في مدينة عناية.

حسب إحصائيات نشرة مصالح العمل، التي كانت تصدرها الحكومة العامة فإنه سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة منها 49 في الجزائر العاصمة و 30 في وهران و 22 في قسنطينة،

¹ شطبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2010، ص6.

اما في سنة 1911 فقد بلغ عدد النقابات العمالية 241 ، منها 126 في الجزائر، و 61 في وهران، و 54 في قسنطينة.¹

لكن هذه الأرقام المتصاعدة مظلمة ولا تقدم صورة حقيقية عن الوضع، فالمستوطنون الأوروبيون قبل الحرب العالمية الأولى كانوا يسيطرون على العمل في القطاع الصناعي فكان الجزائريون في النقابات، لكن الأمور تغيرت بعد الحرب العالمية الأولى بسبب تدهم الاقتصاد الفرنسي، لذا كانت تحتاج ليد عاملة لإعادة البناء، فارتفع عدد المهاجرين الجزائريين إلى خمسة (05) آلاف سنة 1912 إلى 92 ألف سنة 1923 ، وقد ساهم عامل الهجرة إلى فرنسا في تكوين بروليتاريا جزائرية فعلية في المهجر، فقد انخرط الجزائريون في النقابات بدون قيود، هذا حال المهاجرين أما في الجزائر وخلال الانتخابات البلدية 1919 ظهرت اول مواجهة من قبل الأمير خالد فقد نظمت قائمة المرشحين الأهالي :إلغاء قانون الأهالي وحق تأسيس الجمعيات.

إن ظهور الحركة السياسية نجم شمال إفريقيا، كانت فرصة للعمال الجزائريين العمل من أجل إنشاء حركة نقابية عمالية وطنية.

ولقد عقد نجم شمال إفريقيا مؤتمره الأول سنة 1930 ، وكان من بين قراراته تحويل اسم الاتحادية العامة للعمال المغاربة إلى الاتحادية العامة للعمال الجزائريين فكانت هذه أول محاولة لتأسيس نقابة عمالية جزائرية، وفي سنة 1932 حصل العمال الجزائريين على حق الانخراط في النقابات الفرنسية المتواجدة في الجزائر.²

أما الحركة النقابية إبان الثورة التحريرية فبرزت خلال ثلاثة منظمات نقابية أعدت كلها التمثيل الوطني، وكانت وليدة ثلاثة قوى سياسية تواجدت على الساحة الوطنية، فجبهة التحرير الوطني كانت وراء تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) المصاليين

¹ شطيبي حنان ، المرجع السابق ، ص7.

² عبد الناصر جابي، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001 ، ص56.

أوجدوا الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين (USTA)، والحزب الشيوعي الجزائري أنشأ الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGTA).

فترة بعد الاستقلال:

إبان الاستقلال كانت هناك مرحلتين في تاريخ الحركة النقابية:

مرحلة الحزب الواحد (1962-1964) حيث كانت الحركة النقابية ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين مرتبط بالحزب الواحد، إن نوعية الكفاءات أثرت سلبا على سيره، وفي سنة 1964 حيث وضع ميثاق الجزائر (UGTA) المهمة الأساسية التي ينبغي عليها القيام بها، وهي تعزيز القطاع السير ذاتيا واعطاء الأسبقية للاهتمام بالعمال المرسمين، ويمكن القول أن هذا الحال استمر على حاله في عهد التسيير الاشتراكي وإعادة الهيكلة.¹ وتمثل هذه المرحلة مرحلة استقلالية المؤسسات وهي المرحلة التي جاءت ضمن تعديل الدستور سنة 1989.

وبعد اشتداد الأزمة خلال الثمانينات ودخول المجتمع الجزائري عهد التعددية السياسية التي ترتب عنها عدم الاستقرار السياسي، ظهر أساسا في تعاقب الحكومات، وظهور برامج اقتصادية واجتماعية ترمي إلى إصلاح الاقتصاد الوطني لم تغير النقابة من استراتيجيتها من خلال وضع تصور نقابي يساير التحولات الحاصلة على المستوى السياسي والاقتصادي، بالرغم من الحالة الاجتماعية المزرية للعمال لما تعرضت له المؤسسات من إعادة الهيكلة وتسريح العمال، وتوقف الاستثمارات وانتشار البطالة وتطبيق الهيكلة المالية التي رفعت الدعم عن المواد الاستهلاكية الضرورية والخدمات الصحية الذي أدى إلى انخفاض القدرة الشرائية للعمال وترك انطباعات سيئة في نفوسهم بين فقدان الثقة والتفكير في تشكيل نقابات أخرى² بعد 1990 أصبح القانون يسمح بالتعددية النقابية، وظهرت بعض النقابات كمنافس للاتحاد العام للعمال الجزائريين يمكن اعتبارها كمؤشر لرغبة العمال في تشكيل

¹ شطيبي حنان ، المرجع السابق ، ص12.

² موسى لحرش، النقابات العمالية، دراسات في تسيير الموارد البشرية، منشورات قرطبة، الجزائر 2008، ص85.

نقابات قوية، وكذا تدمير العمال من الممارسات اللامسؤولة للنقابة التي عاشت في ظل نظام اقتصادي ريعي وسلطة سياسية استطاعت التحكم في الهيكل النقابي الوحيد للعمال في تلك الفترة، إن سيطرة العمل السياسي على الفعل النقابي جعلت النقابة في الجزائر عرضة لاهتزازات داخلية وانقسامات بين النقابيين". كما أن دخول المجتمع الجزائري مرحلة التعددية السياسية وباعتبار العمال أفراداً يحملون أفكار وقيم اجتماعية وسياسية مختلفة، وأما حداثة التجربة الجزائرية في هذا المجال، أصبحت النقابة عرضة لإختلالات سياسية عوض الاختلاف في الطرح النقابي، وأصبحت المؤسسات العمومية الاقتصادية أماكن لممارسة السياسة أثرت على وحدة العمال، وبالتالي صعوبة توحيد مطالبهم وتنظيم الإضرابات.¹ هذا الخل الذي تعرفه النقابات يمكن إرجاعه أيضاً إلى عوامل أخرى مرتبطة بدور القيادات النقابية ومدى كفاءتها وفعاليتها وقدرتها على التأطير والتكوين النقابي والإعلام الذي أصبح خارج أجندتها.

ما يلفت الانتباه أن هذه النقابات العمالية المستقلة التي برزت بعد الإعلان عن التعددية أن أغلبها موظفين اقتصرت على قطاع الصحة، التعليم، الإدارة... الخ بعيدة عن العمل الصناعي الذي لم يلجأ عماله إلى تكوين نقابات إلا في حالات قليلة لم تتمكن من الصمود مع الوقت.²

لقد لجأت النقابات المستقلة إلى العيد من الحركات الاحتجاجية في السنوات الأخيرة دفاعاً أساساً عن مكانة الفئات الوسطى المؤهلة الأجيال (أساتذة الجامعة، أطباء، موظفون...)، التي عرفت وضعيتها تدهوراً في المجالين الاجتماعي والاقتصادي، وحتى الرمزي، جراء التحولات التي عاشها المجتمع الجزائري في العقدين الأخيرين، ورغم وجود النقابات في الميدان إلا أن ما يلاحظ على هذه التعددية النقابية هو الظهور المحتشم لها على الساحة العملية، إن لم

¹ شطيبي حنان ، المرجع السابق ، ص14.

² موسى لحرش، مرجع سابق، ص25

نقل أن الكثير منها لا يتعدى وجودها الجانب الشكلي، ربما نستثني منها نقابات مثل (SNAPEST , CNAPEST) ويمكن إرجاع ذلك لعدة عوامل أهمها:

1. ضعف النقابات بوجه عام والمرتبط أصلاً بضعف الحركة العمالية لاسيما بعد الضربات التي تلقتها في سنوات التسعينات (حل المؤسسات العمومية، التسريح الجماعي للعمال، تقشي ظاهرة البطالة، الفقر...) (

2. تعامل صناع القرار في الجزائر مع نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيرها من النقابات المستقلة الأخرى، واقصائها من التمثيل داخل الثلاثية (الحكومة، أرباب العمل، النقابة).

3. إن التعددية النقابية قد عممت مت تشتت صفوف العمال بين نقابات ضعيفة تفتقد لعاملين أساسيين يساهمان في قوتها:

➤ القاعدة العمالية القوية يمكن أن تكون سندا لها في تعزيز موقفها وتمكينها من لعب دورها في تمثيل قاعدتها والدفاع عن مصالحها.

➤ الصراع بين النقابات خاصة نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي تسعى إلى تهميش هذه النقابات بمباركة السلطة.

4. عدم وجود سند سياسي تعتمد عليه النقابات المستقلة، لأنه لا يمكن وجود تعددية نقابية قوية في غياب تعددية سياسية فعلية، تشكل فيها المعارضة قوة تداول على السلطة، وتحقق التوازن الاجتماعي والسياسي على غرار الدول الديمقراطية.¹

5. غياب الديمقراطية وممارستها بوجه عام داخل الهياكل النقابية.

من هنا نذكر مجموعة من النقابات المستقلة التي تأسست على إثر الحركة الاجتماعية في بجاية وتيزي وزو كالنقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين (SATEF) والاتحاد الديمقراطي للعمال (UDT) نقابة عمال الغاز (قطاع الكهرباء)، هذه النقابات أعلنت عن تشكيل

¹ عبد الناصر جابي، المرجع السابق، ص15

كنفدرالية عامة للنقابات المستقلة في سبتمبر 1995 ، من مدينة تيزي وزو (معقل الحركة الثقافية البربرية) إضافة إلى نقابات مستقلة لا علاقة لها بالتيار البربري نذكر منها:

- المجلس الأعلى لأساتذة التعليم العالي. (LNES)
- النقابة الوطنية لعمال الإدارة العمومية. (SNAPAP)
- نقابة الطيارين المدنيين الجزائريين. (SPLA)
- نقابة الكنفدرالية النقابية للقوى العاملة.
- النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي. (SNAPEST)
- المجلس الأعلى لأساتذة التعليم الثانوي (CNAPEST)

وما يلاحظ فإن النقابات في العالم العربي بشكل عام وفي الجزائر بشكل خاص وبحكم خصوصيتها التاريخية، وجدت نفسها أمام تحديات جديدة وفي سياق التوجهات السياسية التي اختارتها السلطة السياسية بعد الاستقلال.

حيث خصت بمهمتين، الأولى الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، والمهمة الثانية المشاركة في البناء الوطني لتدعيم الاستقلال، ولكون أن النقابات في دول العالم الثالث تعتبر تجارب جنينية إذا ما قورنت بالنقابات في المجتمع الرأسمالي فالطبقة العاملة في طور التشكيل والتوسع، ولم تصبح طبقة متميزة حيث خضعت للأحزاب الوطنية، واكتست في مراحلها الأولى طابع النقابات المشاركة التي عرفت المجتمعات الاشتراكية حيث أخضعت سياستها للتوجهات السياسية للسلطة¹.

3. ماهية النقابة

قبل ان نتعرض للتعريفات التي وردت بشأن مفهوم النقابات العمالية يجب أن نبدأ ببيان العناصر التي يجيز أن تؤخذ بعين الاعتبار عند محاولة تعريفها، ومن أهم هذه العناصر ما يلي:

¹ عبد الناصر جابي، المرجع السابق، ص 59.

أن النقابة العمالية تتكون بطريقة حرة ومستقلة عن إرادة النقابات الأخرى ودون تدخل الدولة. -إن النقابات العمالية تسعى لحماية مصالح العمال وتمثيلهم في مواجهة رب العمل، كما تنوب عنهم في مواجهة القوى الاجتماعية الأخرى، وكذا مواجهة السلطات العامة. -إن الأعمال التي تقوم بها النقابة في سبيل النهوض بواجباتها تتنوع حيث تشمل بعض الأعمال التعاونية كمشاركتها في رسم السياسات الإنتاجية والاجتماعية.

التعريفات الفقهية للنقابة:

فيما يتعلق بالتعريفات الفقهية للنقابة العمالية فإن البعض يعرفها " بأنها تجمع مهني من أجل التمثيل والدفاع عن المصالح الاقتصادية والمهنية لأعضائها"¹ "النقابة هي جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة مهنية أو ارتباط المهنة، وتقوم لغرض الحصول على ربح مادي وتنشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل"².

"النقابة العمالية هي منظمة مكونة من الأفراد للدفاع عن حقوقهم والسعي لتحقيق مطالبهم." كما يعرف البعض الآخر النقابة بأنها تلك المنظمة التي تعد الأساس الذي يركز عليه صرح علاقات العمل الجماعية، والتي تتكون من جماعة من العمال لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالحهم.³

ويعرف جانب آخر النقابة العمالية بأنها عبارة عن مجموعة أفراد موارد على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم. "النقابة العمالية هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر ووظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية"⁴

¹ عبد الباسط محسن حسن، علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الأنجلومصرية، مصر، 1972، ص 291.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص 4.

³ إبراهيم الدسوقي أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقا للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، مجلة الحقوق، عدد 03، ص 58.

⁴ السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربي، مصر، 2000، ص 495.

يعرفها : T.Snavet بأنها رابطة متكونة من أشخاص معنويين هدفها تمثيل مصالح مشتركة والدفاع عنها، والنقابة ظاهرة اجتماعية مختلفة من حيث أشكالها حسب النظام السياسي والاقتصادي الذي يسير وفقه المجتمع.

- النقابة العمالية منظمة يكونها العمال في صناعة أو مهنة أو صناعات أو مهن متقاربة أو مشتركة أو متكاملة، وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهم والمساهمة الإيجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي والقومي للمجتمع وتدعيم فلسفته نظريا وعمليا عن طريق تنظيم يتيح لها ذلك.

- "النقابة العمالي هي اتحاد يضم العمال المشغلين في مهنة أو حرفة معينة، بغرض تحسين لأحوال عملهم من حيث الأجور، ساعات العمل، والظروف التي يعملون، والهدف الأسمى للنقابة العمالية هو تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يضم شملهم في أغراض تتعلق بإدارة ودعم الاضطرابات وأغراض اجتماعية لمساعدة المرضى من العمال أو أسرهم عند الوفاة ، أغراض سياسية وذلك لتمكين العمال من الدخول كأعضاء في المجالس النيابية"¹

- لقد عرف الدستور الفرنسي النقابة على أنها اتفاق يتبعها بموجبه شخصان أو أكثر أن يكرسوا نشاطهم بصفة دائمة لتحقيق عرض الريح المادي.

- كما عرفها الدستور المصري بأنها جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة تتألف من أشخاص اعتباريين بغرض الحصول على الريح المادي.

- "أما في الدستور الكويتي فقد عرفت النقابة على أنها الجمعيات المنظمة المستمرة لمدة معينة وتتألف من أشخاص طبيعيين بغرض آخر غير الحصول على الريح المادي وتستهدف نشاط اجتماعي وثقافي أو رياضي أو ديني"²

"وحسب ما جاء في القانون 14/90 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 هـ الموافق لـ 02 يونيو 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي معدل ومتمم فإن المشرع الجزائري

¹ عبد العزيز فهمي هيكل، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، بيروت، ص 474.

² أماني قنديل، النقابات المهنية، منشورات الغالي، القاهرة، 1995، ص 104.

عرف النقابة :هي انضمام مجموعة من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين تحت راية تنظيم لا يرتبط أن يقوم بعمل سياسي من أجل تحقيق أهداف لا ربحية ماديا ويعمل على تحقيق أهداف مرتبطة بالعمال في المجال الصحي والاجتماعي والثقافي والترفيهي¹

4. أهمية العمل النقابي

- هناك أهمية كبيرة للعمل النقابي نوجزها فيما يلي:
- الدفاع عن مصالح الأعضاء في تعاملهم مع الغير.
- "حل المشكلات التي يواجهها الأعضاء في علاقاتهم مع الجهات الحكومية"²
- تقديم المعونات الطارئة في الظروف الصعبة.
- رفع المستوى المهني للمهن.
- تقديم الاستشارات القانونية لمن يطلبها.
- رفع مستوى الإدراك والوعي لدى المورد البشري داخل التنظيم.
- المساعدة على تقديم خدمات المعالجة.
- تكوين النقابيين بما يخدم أهداف الإدارة.
- تجسين الأداء الإداري الأمثل لتقريب المواطن من الإدارة.
- السهر على حقوق المورد البشري وحمايته من كل أشكال التهميش والتعسف والهيمنة.
- الدفاع عن الأخلاقيات المهنية.
- تحسين الموارد البشرية بواجباتهم المهنية.
- مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم لمعرفة الثغرات القانونية.³

¹ القانون 14/90 المؤرخ في جويلية والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

² جمال رجب جلال الدين مانع، ربيع صوالحية، النقابة ودورها في تحسين مكانة العامل الاجتماعية، دراسة ميدانية بالمركز التقني البيداغوجي، تبسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، 2012/2013، ص18.

³ القانون الأساسي للنقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية.

5. أهداف العمل النقابي

يصنف علماء الاجتماع النقابات العمالية ضمن الجماعات الضاغطة التي تمثل القوة الشرعية في ممارسة وظائف في منظمة تتمتع بوظائف متميزة ومتكاملة تهدف إلى أحلال حالة من السلم الاجتماعي والمساواة والعدالة الاجتماعية والاستقرار داخل المجتمعات. ولنقابة العمالية أهمية قصوى في إحداث حراك اجتماعي داخل والقوة الذاتية التي تؤثر بها في مختلف الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى سعيها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن تقسيمها كآآتي:

- ضمان استقرار العمل.
- تحسين الأجور والتعويضات المختلفة للمورد البشري.
- التقليل من مدة العمل اليومية والأسبوعية والسنوية مع توفير فرص أكبر للراحة.
- إعادة النظر في القوانين الأساسية للعاملين.
- تحسين ظروف العمل وطبيعته على المستوى الأمني والصحي والرعاية والحماية من حوادث العمل.
- ضمان ممارسة الحقوق النقابية: تكوين النقابات والانخراط فيها وضمان التسهيلات كمزاولة النشاط النقابي... الخ.
- الحماية الاجتماعية في مجال التأمين عن المرض والبطالة وضمان معاشات عن الشيخوخة والوفاة.
- العمل على زيادة الوعي لدى العمال من خلال التكوين والتدريب والمؤتمرات والندوات العلمية.
- ضمان ممارسة الحقوق النقابية: تكوين النقابة والانخراط فيها وتقديم المطالب والمفاوضات الجماعية حولها، والتسهيلات للأطر النقابية لمزاولة النشاط النقابي من أجل الاتصال والاجتماع والتكوين والتوعية.

- رفع المستوى نشر الوعي الثقافي وروح العمل الجماعي بما يكفل تدعيمها وتحقيق أهدافها بتطوير المورد البشري.
- رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق التثقيف وتوعيتهم بالحقوق والواجبات في التنظيم الذي يعملون فيه.
- "المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج تدريب وتفعيل دور النقابة في توعية المورد البشري للارتقاء بمستواه المهني والفني والكفاءة الإنتاجية"¹
- المساهمة في أوجه النشاط الاجتماعي التي يشارك فيها أعضاؤها أو تقديم خدمات لهم.
- إبداء الرأي في التشريعات التي تمس حقوق ومصالح أعضائها.
- المشاركة في الشأن الوطني العام ومناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بالموارد البشرية، وإجراء المفاوضات الجماعية وإبرام العقود واتفاقيات العمل الجماعية.
- حق التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها، كما يجوز لها التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى ذات الصلة بأهداف النقابة.
- "إنشاء وإدارة المؤسسات والجمعيات والصناديق الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والائتمانية التي تخدم أعضائها وتكون لهذه المؤسسة الشخصية المعنوية."

6. مهام النقابة

كانت النقابات العمالية في المراحل الأولى من نشأتها تنحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل من أجل المحافظة على الأجور وتحسين ظروف العمل، في وقت كان نسوق العمل يعاني من اختلال زيادة في عرض قوة العمل مما أدى قبولهم للعمل أي منع استغلال كبير لرب العمل.

¹ صابر بركات، سلسلة العمال والحراك الاجتماعي، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة، ص 12.

إن المهمة الرئيسية أو المطلب الأول لها كان رفع الأجور، وهذا ما عبر عنه دنلوب DUNLOP "النقابة العمالية منظمة تسعى إلى رفع الأجر إلى أقصى حد ممكن"¹

غير أن الدراسة العلمية لمهام النقابة أثبتت أن مساعيها لا تنحصر في الدفاع عن المصالح الاقتصادية فقط للعمال، بل تتعداها إلى تلبية حاجات أخرى تطورت مع علاقات العمل وبناء المجتمع.

• المهمة الاقتصادية المادية

في المرحلة المبكرة من تطور النقابة لم تكن مباشرتهم للعمل تخضع لضوابط محددة فيما يخص امتداد ساعات العمل، الأجور، ظروف العمل...، فكان من الطبيعي ضمن ذلك الواقع الذي يسيطر فيه أرباب العمل وقاموا باستقلال العمال إلى أقصى حد، أن يتركز نشاط الحركة العمالية على المطالب الاقتصادية المادية الخاصة بالأجر، المنح العائلية، الظروف الأمنية، الحق في العطل المدفوعة الأجر...

فالعامل الاقتصادي لعب دورا هاما في تجميع العمال واتحادهم ضمن نقابات للدفاع عن مصالحهم.

"فهذه المهمة لها أهمية كبيرة وتعتبر من أولويات النقابات العمالية مهما تطورت المجتمعات وتغيرت علاقات الإنتاج والعمل، ونخلص مما سبق أن ضمنها تتدرج العديد من المواضيع منها معيار العمل الانضباط، التجديدات التكنولوجية، تحديد الأجور، ظروف العمل"²

معايير العمل كانت دائما محل صراع لأن رب العمل يبحث عن زيادة الإنتاج مع بقاء التكلفة منخفضة في حين أن العامل لن يقوم برفع الإنتاجية إلا إذا زاد التعويض، لذلك تعمل النقابات من أجل التوازن، وكذلك النظام والانضباط فكل منظمة لها قواعدها يتعين على

¹ جون كول ، الحركة النقابية، ترجمة السيد حسين محمود، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، دون تاريخ، ص8.

² ضياء محمد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

2007، ص 74-75.

العمال احترامها فتسعى النقابات العمالية إلى تحقيق حكم القانون وسيادته في مكان العمل، فتعمل ضد التعسفية.

• المهمة الاجتماعية

إن العامل اجتماعي بطبعه فهو يرغب في العيش والعمل ضمن جماعات فتعتبر النقابة منظمة تحقق حاجاته الاجتماعية، فتكسبه وصفا اجتماعيا معترفا به ضمن المنشأة، فتزيد في شعوره بالأمان والثقة بالنفس، فالنقابة تشجع الدافع الاجتماعي لدى العامل وتحقق رغبته في الانتماء.

ف عبر التاريخ أينما كان نظام الطوائف الحرفية يسيطر على الحياة الاقتصادية كانت الطائفة تعد محل العائلة، فبين أعضائها تآلف وانسجام وتضامن، فكان العامل يشعر بالأمان لأنها تعطيه وصفا اجتماعيا مستقرا.

وبعد انحلال هذا النظام وظهر نظام المصنع نشأت تلك الروابط وطغت روح الانتماء، فجل ما يربط العامل بالمصنع هو الأجر، بالإضافة إلى تلك المعاملة السيئة والصراعات المستمرة مع أرباب العمل لم تسمح له بتكوين حياة اجتماعية.

"لذلك فإن النقابة وكما عبر عنها تاننباوم" بأنها تعيد للعامل مجتمعه وتعطيه إحساسا بالزمالة وتقدم له دور اجتماعي يفهمه، وتجعل لحياته معنى حيث يشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم"¹

بالإضافة إلى التنظيم النقابي وسيلة لعناية أخرى وهي إعطاء العامل مكانة اجتماعية مرتفعة حيث يستطيع الاتصال بالإدارة العليا من غير طريق الاتصال الروتيني، ويساهم معهم كذلك في بحث الموضوعات المتعلقة بالمنشأة وتقديم المقترحات التي تساهم في حل مشاكل العمل والإنتاج.

¹ عبد الباسط محمد حسن، المرجع السابق، ص 298.

• المهمة النفسية

إن أهم ما ميز نظام المصنع في العلاقات الفردية والصراع بين العمال ومالكي وسائل الإنتاج، فوجد جو من التوتر والاضطراب داخل المنشأة، لشعور العامل بالاغتراب عن العمل، نتيجة لبعده عن الجماعات التي كانت تعطيه إحساساً بالثقة والطمأنينة وتهيئ له جواً من الاستقرار والأمان النفسي.

"وضمن هذا النظام بعلاقاته الفردية لا يوجد هناك تضامن فزيادة على الإحساس بالفردية أدّى إلى وجود القلق وعدم الانسجام بين العمال، دون أن ننسى الصراعات فيما بينهم والمنافسة الشديدة في العمل، هذا يجعل العامل أنه ليس ضمن جماعة تشعره بالارتياح ولا تحفز له للعمل بشغف وقوة"¹

زد على ذلك التخصص والتقسيم للعمل في مراحل بسيطة وتكليف العامل بمرحلة صغيرة جزئية ومتكررة قتلت فيه الطموح، فهو لا يشغل كل طاقاته ومهاراته، فولدت عنده شعور بالهامشية والروتين وعدم الرضى عن نفسه و لا على العمل، فانضمامه إلى نقابة تشعره بوجوده وكيانه ويمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته ويعمل من أجل تحقيقها، وكذلك تزيد شعوره بالأمن والثقة بالنفس والتقدير.

• المهمة التنظيمية والتثقيفية

إن شمول الإحاطة بالعمال جميعهم على مستوى المنشأة هو في أول المقاصد التنظيمية التي تسعى إليه النقابة العمالية بالوسائل الدعائية والتثقيفية المشروعة، فنجد مجموعة من الأشخاص على مستوى المنشأة أو القطاع لجلب العاملين للانخراط فيها، وتعمل على توضيح الحقوق للعمال وما يستوجب لتحقيق المصالح لهم من وسائل وسلوك اجتماعي مؤسس على التضامن وتوحيد الحقوق داخل الوحدة التنظيمية الواحدة.

¹ شطيبي حنان، المرجع السابق، ص 39.

فالنقابة العمالية منذ نشأتها تنظم عمل على إنشاء الإطار الصالح لجميع العاملين في وحدات تنظيمية ولتوحيد انتسابهم إلى نظام مشترك يكون مجالا لنضالهم وميدانا للتشاور بينهم، بناء على مبدأ التضامن بين جموعهم¹

وتتناول هذه الثقافة العمالية أغراضا مختلفة ترمي إلى التوعية الشاملة بالحقوق والواجبات، وبما لها من ضوابط قانونية وتشريعية وما يحيط بها من مؤشرات البيئة الاقتصادية العامة، ويقوم التثقيف العمالي في المراحل الأولى من النشاط على الخطب أو البيانات الصادرة عن المسؤولين وكذلك تسخير الصحافة النقابية.... الخ

إذن بالإضافة إلى قيام النقابة العمالية بجمع العمال في وحدات تنظيمية من أجل تحصيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، فتقوم بتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم وكيفية التوصل إليها بالإضافة إلى تثقيف مؤطريها وأعضائها من أجل التمثيل الجيد والفهم العميق للأمور، إذن تقوم بتثقيف وتوعية خارجية وأخرى داخلية على مستوى أعضائها.

7.. تصنيفات النقابة

إن تطور الحركة العمالية أدى إلى ظهور أنماط مختلفة من التنظيمات النقابية، لكل منها أسلوب خاص في العمل وفي حل المشاكل العمالية، مما نتج عنه تصنيفات مختلفة، سندرجها وفق معيارين أساسيين هما: العمل الاجتماعي، والسياسة النقابية.

1- تصنيف على أساس العمل الاجتماعي

1.1- التقسيم التقليدي: وعلى أساسه توجد نوعين من النقابات:

أ- النقابات الحرفية :

عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن المنشآت أو الصناعات التي ينتمون إليها، وعلى هذا الأساس كان مثالا للبنائين الحق في تكوين نقابة خاصة بهم تمثلهم ولا تمثل غيرهم من العمال الذين يعملون معهم في المنشأة نفسها. ويعكس هذا النمط من النقابات وضع الحركة العمالية في بداية تكوينها، فيعتبر من

¹ مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006، ص 257.

أقدم أشكال التنظيم النقابي، فقد ظهر في إنجلترا أعقاب الثورة الصناعية، وظل مسيطرا على النقابات البريطانية حتى منتصف القرن التاسع عشر.

"هذا لا يعني غياب هذا التشكيل بحسب المهنة الآن، ولن يؤخذ على هذا الأخير أنه يضعف موقف النقابات الفرعية في تفاوضها مع الإدارة، لأن هذه الفكرة الأخيرة ستجد نفسها في مواجهة مجموعة من النقابات الفرعية المتعارضة المصالح أحيانا مما يفقدها الجانب التأثيري"¹

ب- النقابات الصناعية :

وهي نقابات مفتوحة أمام جميع عمال قطاع صناعي معين، حيث تضم العمال المهارة وغير المهارة دون تمييز ودون مراعاة مستوى مهارة العمال، أو تقييم العمل داخل المنشأة الصناعية، ولذلك كان من حق عمال أي صناعة أن يكونوا نقابة خاصة بهم تحمل اسم تلك الصناعة، ويرجع ظهور هذا النمط من النقابات إلى اتساع حجم الوحدات الإنتاجية وظهور المصانع الكبيرة، والرغبة في ضم العمال غير الفنيين إلى صفوف الحركة النقابية، حتى يشكلوا قوة تواجه أصحاب العمال الجدد في الصناعات الكبيرة²

ويقوم هذا النمط على أساس تقسيم العمل الاجتماعي، فنوع العمل هو الذي يحدد نشاط النقابة ويوجهها وليس العكس، كما يحدد أيضا عدد النقابات التي يمكن تشكيلها داخل المجتمع الواحد، ولذا كان هذا التحكم يمكن العمال من حل مشاكلهم، فإنه لا يسمح للنقابات بأن تضع برامج أكثر طموحا، كالسعي لفرض إرادة العمال بغض النظر عن الصناعة التي ينتمون إليها على أرباب العمل، وعدم الاكتفاء بالمطالبة برفع الأجور وتحسين ظروف العمل وطرح مشكلة المشاركة في إدارة العمل.

¹ حنفي عبد الغفار، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 238.

² باركر وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، تر مجموعة من الأساتذة، منشأة المعارف الإسكندرية، (د.ت)، ص 187.

"ومع تطور الحركة العمالية ظهرت تصنيفات جديدة للنقابة ومن بينها تصنيف كلج Clegg الذي يقوم على التمييز بين خمسة نماذج للنقابات"¹

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

ب. **نقابات الصناعات الواحدة**: هي تشمل العمال الذين ينتمون إلى صناعة واحدة، هي بذلك تقابل النقابات الصناعية في التصنيف التقليدي.

ج. **نقابات العمال المهرة**: و يضم هذا النمط من العمال الذين اكتسبوا مهارة معينة من خلال الانتقال من مستوى أعلى في العمل.

د. **نقابات الحرف الاستثنائية**: وهي تشمل العمال المهارة وغير المهارة وهي تختلف عن النقابات الحرفية في التصنيف التقليدي، غير أنها تقبل انخراط العمال غير المهارة فيها.

هـ. **نقابات عمال اللياقة البيضاء**: وتضم العمال القائمين بالأعمال الكتابية والإدارية والفنية . من الواضح أن كلج اعتمد العمل الاجتماعي كأساس للتصنيف، أي الأساس نفسه الذي اعتمد في التصنيف التقليدي ولكن بتحديد وتحليل أكثر ومع ذلك فإن إمكانية تعميم هذا التصنيف يصطدم بصعوبة كبيرة لأن ليس كل التنظيمات النقابية في العالم اتخذت من تقسيم العمل الاجتماعي أساساً لقيامها، ويبدو ذلك واضحاً من خلال الأهداف المسطرة حيث لا تكتفي الكثير من النقابات بالدفاع عن عمال مهنة معينة دون أخرى.

2. تصنيف على أساس السياسة النقابية:

ونقصد بالسياسة النقابية هي الخطة أو الإستراتيجية المتبعة والتي تنتهجها النقابة من أجل تحقيق مطالب العمال المادية، وعلى هذا الأساس نميز بين ثلاثة أنواع:

¹ باركر وآخرون ، المرجع السابق، ص 188.

1.2- النقابة الإصلاحية

يتركز هدفها حول تحسين ظروف العمل كالتخفيف من ساعات العمل ورفع الأجور ووضع نظام للضمان الاجتماعي، دون رفضها للنظام الاقتصادي والسياسي القائم، بل تحاول التكيف والتعامل معه، إذن فهي تعترف بوجود النظام الرأسمالي وحتمية التعامل معه، فالمبدأ الأساسي الذي تعمل به هو عدم الدخول في صراع مع هذا النظام ومواجهته مباشرة، وإنما تركز على الاهتمام بالناحية المطالبية المتعلقة بالنواحي المهنية والاجتماعية للعمال أو بمصالحهم المعنوية والمادية، مستعينة في ذلك بالوسائل السلمية خاصة المفاوضات الجماعية التي تعمل إلى إيصالها إلى اتفاقية جماعية.

وهناك من يطلق على هذا النوع من النقابة "بالنقابة المراقبة" التي تركز على ضرورة مراقبة المشروع سواء من الناحية التنظيمية التقنية أو الناحية الاجتماعية، وهي في هذا تعتمد إما على المشاركة العمالية في الإدارة وفي اتخاذ القرارات وفي وضع أهداف المشروع.¹

8. النظريات المفسرة لنشأة النقابة

إن تكتل العمال في شكل نقابات سمح لهم بالدفاع عن مصالحهم الخاصة، ومحاولة تحقيق أقصى فائدة لهم، غير أن سياسة النقابة بقيت متباينة ومختلفة وذلك وفقا للأيديولوجية والمبادئ والأفكار التي تتبناها كل نقابة، بحيث قسم الدارسون نوع وطبيعة النشاط النقابي وعلاقة النقابة بأرباب العمل والحكومات إلى خمس تيارات أساسية وهي تيار المنفعة الذي يرى بأن النقابة تهدف إلى تحقيق أكبر أو أعلى معدل للأجور، تيار تأمين منصب العمل الذي يسعى للمحافظة على منصب العمل، ثم تيار الصراع الطبقي فالتيار السياسي الذي يهتم بالانشغالات السياسية والقانونية، وأخيرا تيار العلاقات الإنسانية الذي يعطي اهتماما أكبر للمطالب الاجتماعية.

¹ جورج فريدمان، رسالة في سييسولوجيا العمل، ت: حسن حيدر، منشورات عويدات، بيروت، 1985.

1. النظرية الاجتماعية

في هذا السياق قسم ميشال كروزيه النظرية الاجتماعية المهمة بالنشاط النقابي والمفسرة لها إلى خمس نظريات أساسية:

أ. **وجهة النظر الوراثية:** تنطلق من أصل ونشأة النقابة وموقعها في المجتمع وذلك بدراسة أصولها والظروف التي تحكمت في تشكيلها. وترى هذه النظرية أنه يوجد أفراد استثنائيون استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين في ذلك الظروف المزرية التي كان يعيشها هؤلاء الأفراد، برزت على أثرها الطبقة العاملة، وبناء على ما سبق لا يمكن الجزم بوجود أفراد متميزين يظهر النقابات كما يجب النظر أي الحركة النقابية في خضم التطور الميداني للعلاقات الاجتماعية، وما يترتب عنها كظهور الطبقة في المجتمع، والتحالفات التي تظهر في مراحل معينة بين الطبقات المسيطرة كأصحاب رؤوس الأموال والسلطة، كما لا يجب تجاهل التوجه السياسي الهام السائد في كل مجتمع¹.

النمو، والتي لا تزال في طور التشكيل الصناعي، كما أن ممارسة السياسة تصبح كحتمية نظرا لطغيان الطرح السياسي، وكذا رغبة السلطة في التحالف مع أرباب العمل لتحطيم النقابات.

ج. **وجهة نظر بنيوية:** تعتمد في دراسة النقابات العمالية على البنية الداخلية أي دراسة الناحية التنظيمية كبناء اجتماعي متميز، له خصائص محددة تساعد على العمل بصفة مستمرة ومستقرة، وهم في هذا يركزون على الناحية البيروقراطية للنقابات العمالية.

د. **وجهة النظر الأيديولوجية:** ترى أن المحرك الأساسي للنقابات هو الأيديولوجية المتبناة والتي تعمل وفقها النقابة وتسعى إلى تحقيق أفكارها ومبادئها بناء عليها.

هـ. **وجهة نظر تغيرية:** وهي لا تعتبر النقابة العمالية وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع وإنما تعتبرها عاملا مهما في إحداث عملية تغيير المجتمع الذي توجد فيه.

¹ جورج فريدمان وبيار نافيل، المرجع السابق، ص 219

2. النظرية الأخلاقية

يرجع أصل هذه النظرية إلى القرن 19 في أوروبا، ومن أشهر روادها "سان سيمون"، "برودون"، "فورييت".

وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعدل والمساواة ويرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الاشتراكية المثالية والمسيحية، لذلك فإن النقابات سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف لأنها أهم وسيلة للقضاء على اللادعالة التي تنتج عن تراكم الثروة لدى مالكي وسائل الإنتاج، بينما الطبقة العاملة تزداد فقراً، لذلك كان من الضروري تشكيل نقابات بغية إعادة توزيع الثروة بصفة عادلة بين جميع أفراد المجتمع، إذن هذه النظرية اعتبرت النقابة العمالية وسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال والناجح على اللادعول في توزيع الثروة والمنافسة الشديدة بين العمال وأرباب العمل.¹

¹ عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الاقتصادي، النشأة والتطور، دار المعرفة، الإسكندرية، 1998، ص 193.

الفصل الثالث

الطموح الإجتماعي

تمهيد

1. تعريف الطموح الإجتماعي
 2. أهمية الطموح:
 3. أنواع مستويات الطموح
 4. مجالات الطموح
 5. أشكال الطموح
 6. العوامل المؤثرة في الطموح
 7. النظريات المفسرة للطموح
- خلاصة الفصل

تمهيد

إنّ في طبيعة الطموح والأشكال المرتبط انما يغدو في حقيقته محاولة فهم كنه الظاهرة الإجتماعية المتعلقة بالمستقبل والأهداف التي يرسمها الفرد خلال مسيرته في الحياة ، وليس بعيد ينشغل المحيط الإجتماعي كالأُسرة وجماعة الرفاق والجماعة المهنية للفرد بمستوي النجاح وتحقيق طموحاتهم ويظهر هذا واضحا في إنعكاس قيم النجاح او الفشل على المستوي الجمعي كما لو كان هؤلاء الاشخاص مرتبطين علائقياً بنتائج الحدث بالإيجاب او السلب ، ان ما توليه هذه الأطراف شكل لنا حيزا من التفكير يجعلنا نحاول فهم طبيعة الطموح الإجتماعي والمعرفي والمهني للفرد .

1. تعريف الطموح الإجتماعي :

يعرف معجم مصطلحات علوم التربية : على ان الطموح " رغبة متوقدة أو شعور داخلي مظطرم ينتاب المرء فيحثه على إتيان أعمال يحقق من خلالها أمنية أو حلما يراوده "¹ ويعرفا ايضا "يشير الى الهدف اوالى نوعية الاداء المرغوب فيه بواسطة فرد او مجموعة في نشاط محدد"²

تعريف "أحمد عزت راجح": دافعا اجتماعيا فرديا وعرفه بأنه "المستوى الذي يرغب الفرد في بلوغه أو يشعر أنه قادر على بلوغه وهو يسعى لتحقيق أهدافه في الحياة وانجاز أعماله اليومية"³.

ويعرفه مدحت احمد فتح الله : " انه مستوى محدد يتوقعه الفرد لنفسه ويعتبر هدفا فيندفع الى تحقيقه بالتغلب على ما يواجهه من عقبات ومشكلات باداءئه في مجال طموحه بناء على استعداداتهومدى تمتعه باهتمام وتقدير الاخرين "⁴

يعرفه " فرج عبد القادر طه " : " هو المستوى الذي يضع فيه الفرد أهداف معينة ، فكل فرد منّا مستوى طموح معيّن يضعه أمامه ويجتهد في تحقيقه وقد ينجح أو يفشل في ذلك ولاشك أن هذا يعتمد على مدى كفاءته وقدراته وعلى ملائمة ظروفه الخاصة ببيئته" وهو " الرغبة في النجاح خاصة في الحياة المهنية، ورؤية هذا النجاح مقدراً اجتماعياً بواسطة الحراك الاجتماعي "⁵.

1 - جرس ميشال جرس، معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط1، دار النهضة العربية، بيروت ، لبنان ، 2005.ص359

2 - احمد فتح الله مدحت ، الأستاذية الراحية ، ط1، دار الوفاء، الاسكندرية ، مصر، 2010، ص67.

3 - عبد الفتاح كاميليا ، مستوى الطموح والشخصية، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص11.

4 - احمد فتح الله مدحت ، الأستاذية الراحية ، ط1، دار الوفاء، الاسكندرية ، مصر، ص89.

5 - رولان دورون وفرونسواز بارو، موسوعة علم النفس ، المجلد 01، عويدات للنشر والطباعة، بيروت 1997، ص 68.

ويعرفه "فرانسين روباي": يرى "أنه يمكن التعرف على مستوى الطموح لفرد ما بالوصول إلى الأهداف الصعبة التي يضعها أمامه بما يحصل عليه الفرد من قيمة إزاء هذه الأهداف أو بالتفوق الذي يحققه عند وجوده في وضعية تنافسية"¹.

مما سبق نستنتج أن الطموح الإجتماعي لدى الفرد هو مستوى الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه متوقعا تحقيقها وفق ما يوافق إمكانياته وقدراته انطلاقاً مع ما يتناسب وواقعه ومواكبة عصره سواء في تحصيله الجامعي أو في إنجازه العلمي أو في مكانته الإجتماعية أو في حياته بكاملها وله رغبة شديدة لتحقيق ذلك الطموح علماً أنه قد يتحقق مستوى طموح الفرد بالنجاح أو الفشل ولابد من الأخذ بعين الاعتبار أن مستوى الطموح يختلف تبعاً للفروق الفردية للأفراد بالإضافة إلى الدوافع الإجتماعية التي قد توجهه نحو طموح دون آخر وهو متغير من وقت لآخر من حيث الشدة والضرورة والقيمة لدى الشخص ذاته .

2. أهمية الطموح:

يغدو الطموح من اساسيات تكوين الفرد الإجتماعي و الشخصية الإنسانية و هو يلعب دوراً مهماً في حياة الفرد و الجماعة إذ يعد كأحد المتغيرات ذات التأثير البالغ فيما يصدر عن الإنسان من أداء وتحقيق لأهدافه ولعل كثيراً هذه لإنجازات تتضمن ابعاد اجتماعية من حيث هي نجاح للأسرة او فشل لها حين تقترن هذه التقديرات بأشخاص منتسبين اليها ، وتترجم تقدم مجتمعاتهم يرجع إلى توفر القدر المناسب من طموح افرادها بالإضافة إلى توافر العوامل الأخرى التي تساعد على الإنجاز ويساعد التصورات الخاصة الفرد في تحديد جيد لإهتماماته

" ويوجد حقل التصورات حيث توجد وحدة تنظيم العناصر ويتغير حقل التصورات بتغير محتوى المعلومات من فرد لآخر ومن جماعة لأخرى ، حتى داخل الجماعة بذاتها على

1- خليل وديع شكور، تأثير الأهل في مستقبل أبنائهم على صعيد التوجيه المدرسي والمهني، ط1، مؤسسة المعارف للطباعة والنشر، لبنان، 1997، ص15.

حسب مقاييس خاصة¹ وفي هذا المجال نجد "موسكوفيسي" حيث يقول إن التصورات الإجتماعية داخل عالم الإدراك الحسي يساعد على تأسيس المعتقد ، بتحويل كل معلومة جديدة من خلال نماذج مبنية إجتماعيا يقوم الفرد بتعيينها وتحديد سلوكه في محيطه وتنسيق وضعه مع الجماعة"²

على الصعيد الفردي:

ذهب الكثير من العلماء الى اعتبار الطموح سمة فردية تختلف من فرد الى اخر ، فهي ما يميز الأفراد الناس من حيث كفاءات تصرفهم وتعاملهم مع المحيط الخارجي وهي محدد اساسي لاستجاباتهم وفق الإستعدادات التي يملكونها من حيث السلوك او الإنتاج او قيمة الأشياء لديهم فتبني السلوك الطامح انما ينطلق في الأساس من دافعية الفرد وتوجهه نحو تحقيقه بطرق وكفاءات مختلفة ،

مع كون الطموح الإجتماعي تطلعا إلى المستقبل ورغبة في الوصول إلى هدف أفضل تتضح لنا هذه الأهمية في جعل الفرد يواكب مظاهر التغير المجتمعي أو بالأحرى أن هذا التطور يعود أصلا إلى طموح الأفراد في عيش أفضل وتجدد في الحركة التنموية والتطوير الإنساني ، وتمثل القدرة على الكفاح والميل الى التفاضل والإجتهاد والتفوق في تحقيق الطموحات التعليمية والأكاديمية والمهنية اهم مستويات الطموح الفردي ،حيث حاول " سبيرز" دراسة مجموعة من الأطفال قصد كشف العلاقة بين الطموح والثقة بالنفس وافادة في ملخصها ان بناء وتبني الفرد الطموح الإيجابية تتعلق بالثقة في النفس وقيم النجاح في تحقيق الطموحات الفردية والتحصيلية بالأخص ، وما يدفع الفرد الى تحقيق طموحاته القيم الفردية للأشياء من حوله والتي يحددها وفق لمنظومة الترتيب والأولوية ويزداد تعلق الفرد بها كلما ارتبطت بمواقف المنافسة والتميز ضمن عملية تحقيق الطموحات والأهداف .

¹ Serge Moscovici, " La psychanalyse " , P.U.O.Paris,285

² Serge Moscovici, " La psychanalyse,Son image et son publique " , P.U.O,Paris, ،1976 , 46

اما من الجانب المهني فيسعى الفرد الى تبني رؤية مستقبلية لما سيكون عليه في المستقبل وقد يظهر العمل عليها في سن متقدمة لدى الشخص اما من حيث آلية التقليد او الشغف لمهن دون اخرى من خلالها يحاول الأفراد تحقيق طموحاتهم المهنية وفق لمجموعة من القناعات التي

لاشك ان الطموح الإجتماعي او المكانة الاجتماعية لها ما يعززها لدى الفرد تمتد بالأخص من مرحلة النضج في الحياة والمعرفة التجربة الكافيتين بواقع العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع ،وعليه فان تباين اتجاهاتنا واهتماماتنا تكون في الأساس مبنية على واقع المعرفة الذاتية للشخص بما يتناسب والمرحلة التي يعيشها الفرد ، بالإضافة الى القدر من التحفيز الفردي حيث يقوم بالعمل على تحقيق اهدافه ضمن الجماعة ، فيحاول صنع مكانة تتلاءم مع استعداداته وقدراته وتقدير الناس له او عن طريق التقليد او لما تسمح له الفرصة في التمتع ضمن جماعة الرفاق او داخل الاسرة او في اي مكان داخل المجتمع ، وقد يكون يكون اكتساب المال او الجانب الاقتصادي او التميز في مجال تخصص معين وسائل للوصول على تقدير الجماعة للفرد ورسم معالم المكانة الاجتماعية المناسبة في نظر الفرد والمنطلقة اساس من قناعاته واهدافه الاجتماعية ، وتظهر جليلة من خلال طريقة اللباس والكلام ومجالسة طبقات معينة والتي تسمى في الغالب بالنضج الإجتماعي .

على الصعيد الاجتماعي:

تسعى المجتمعات الحديثة الى اعادة النظر في مجمل العلاقات التي تنتجها داخل مؤسساتها التنشؤوية قصد تحقيق القدر الأعلى من التوازن والتكافؤ في فرص التمكين داخل التوزيع الطبقي والاجتماعي للأفراد ، حيث تبني انماط تعليم المبنية على تفاعل القيم التربوية والبنية الثقافية للفرد داخل المجتمع الواحد ، ويلعب الطموح احد اهم الأدوار باعتباره احد اهم مظاهر ذات الصلة بالتغير الاجتماعي فهو ملخص لمجموعة عوامل اجتماعية او ما يسمى بالبيئات الراعية ولعل الكثير من إنجازات الفرد ترجع بالأساس الى توفر قدر مناسب من الرعاية والتوجيه الذي توفره الأسرة او الوالدين ، " فالتغير الاجتماعي يمكن أن يكون مفاجئاً أو

بسيطا حسب شروط حدوثه والعوامل المؤثر فيه ¹ كما تؤثر مجموع القيم والعادات واتجاهات الجماعة في التبني المبكر لطموحات الافراد في مراقبة ومساندة الشخص على ان الطموح وتحقيق الفرد للأهداف في الحياة انما هو انعكاس لنجاح الأسرة والجماعة المحيطة به ان هذا التبني المرتبط بعلاقة التأثير المتبادل بين الفرد والجماعة .

وعليه فإن "الطموح اهمية كبيرة لا تقتصر على الفرد وإنما تتعداه الى المجتمع بشكل عام ، لأن الفرد يعتبر عنصر فاعلا داخل المجتمع بل يعتبر الأفراد هم ثروة القومية للمجتمع وبخسارتهم يخسر المجتمع فوجود مستوى ايجابي ومرتفع من الطموح عند الفرد يعنى تقدم المجتمع بينما يعنى وجود مستوى منخفض من الطموح تراجع المجتمع وانهيائه" ²

يشكل الطموح على الصعيد الاجتماعي المحرك الدؤوب للسعي نحو تحقيق الأهداف الاجتماعية والمكانات التي تحاول الأسرة الحفاظ عليها او انمائها عن طريق التوقع الذي يحدثه الفرد من خلال تحقيقه لطموحاته المهنية او التعليمية او غيرها مما ينعكس بالضرورة على المكانة الاجتماعية للأسرة ، "إن ما يجعل المجتمع كهيكل وعلاقات اجتماعية شيئاً ممكناً هي قضية التزام الجماعة وقدرتها على توجيه الدوافع الفردية وإخضاعها ومراقبتها فمن مستلزمات العملية الاجتماعية توافر جملة من الرموز والتصورات العامة التي تضمن حداً معيناً من الرقابة والتوجيه فالعمل الديني له دور نشط في جعل الناس ينخرطون في طلب الحياة الاجتماعية بطرق إيجابية" ³ ان استقرار الفرد داخل أسرته دور كبير في صقل مواهبه وتوجيه طموحاتهم نحو القدر الممكن من تحقيقها كما ان اهتمام الآباء ومستوى تحفيزهم وتشجيعهم للفرد يجعلهم اكثر ثقة بأنفسهم .

¹ Guy . Rocher: introduction à la sociologie générale. le changement sociale ED.HMH . France.1968 _20.

2 - مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ،العدد 17،ديسمبر 2014 ،ص328

³ E.Durkheim. Les formes elementaires de la vie religieuse de systeme totemique en Australie Paris.1968 ،pp 25

3. أنواع مستويات الطموح

الطموح الذي يعادل الإمكانيات:

وهو الطموح الحقيقي الذي ينطلق من امكانيات الشخص او الفاعلين الإجتماعيين كالأسرة او الجماعة او الفئة المهنية و يسعى بذلك الشخص قبل الشروع في تبني طموحات واهداف على اختلافها الى ادراك ومعرفة جيدة بالقدرات والإمكانيات المتاحة لديه من جهة او لدى الأسرة من جهة ثانية وبالأحرى ان يدرك أولا ما هي إمكانياته ثم يطمح في أن يحقق ما يوازي هذه الإمكانية

ويعرفه " سهيل كامل" على انه الطموح الواقعي السوي وهو الذي يعادل امكانيات "1 حيث تسمح له واقعية معرفة المسبقة بالطموح بالإمكانات المتاحة للفرد او الأسرة قياس امكانية النجاح ومدى قدرتها المادية والمعنوية وكذا استعدادات الأفراد لديها من اجل تحديده كهدف ضمن اهداف الحقيقية القابلة للتحقيق وعليه فان آلية تحقيق الطموح الواقعي" ويأتي من اندماج الايجابي مع الذات والآخرين والعمل على تنمية القدرات مع استغلال الجيد لها وتوظيفها بفاعلية وزيادة الثقة بالذات والحرص على النجاح والتفوق ويتم ذلك كله بالاختيار الجيد للأهداف و مراعاة ملاءمتها للقدرات المتاحة ،ومن ثم فان الاداء لابد ان يتسم بالواقعية والتحديد المناسب للأساليب والوسائل الملائمة لاستخدامها في تحقيق هذا الطمو "2 ويعني ايضا ذلك الطموح " المبني على التقديرات لما لدي الفرد من امكانيات تساعد على تحقيق هذا الطموح ،وهو إن لقي بعض العوائق من البيئة المحيطة به إلا انه قادر على تجاوزها لأن إمكانية تجاوز هذه العوائق متوفر لديه"³

1 - محمد النوبي محمد علي ،التنشئة الأسرية وطموح الابناء وذوي الاحتياجات الخاصة،ط1،دار الصفاء ،عمان ،2010،ص 99.

2 - المرجع السابق ،ص101.

3 - محمد النوبي محمد علي ، مقياس مستوى الطموح ،ط1، دار الصفاء ،عمان ،2010،ص60.

الطموح الذي يقل عن الإمكانيات:

وهو " أن يكون للفرد إمكانية كبيرة ولكن طموحه أقل من إمكانياته فدائما ما يبخل بقدر نفسه أي أنه يستطيع أن يحل مشكلة ما في وقت قصير ولكن حين نسأله يعطي لنفسه وقت أكبر مما يستطيع وهذا يعتبر ضعف في ثقته بنفسه وهذا ما يجسد قلة طموحه مقارنة بما لديه من قدرات واستعدادات وافرة"¹

وقد يسعى الفرد من خلال تبني طموحات واهداف صغيرة مقارنة بما يملك الى اثبات قدرته بطريقة غير سليمة لانه ببساطة لا يستطيع مواجهة الصعاب في طموحات اكبر او تعادل قدراته الذاتية ، او قد تشارك الأسرة او غيرها من الأطراف عندما تجهل ترتيب الأولويات والطموحات الفعلية او المناسبة لمرحلة ما من مراحل النمو الإجتماعي للفرد في ابقاء حالة الخوف و وانعدام الثقة لدى افرادها وعدم تطوير كفاءاتهم وتعاملهم الواقعي مع ما يرسمونه من اهداف في الحياة ،وقد تعد حالة مرضية اذا بالغ الفرد في الرجوع الى طموحات تحققت سابقا او اقل من المطلوب ان الدور الكبير الذي تلعبه مؤسسات التنشئة الإجتماعية والأسرية بالأخص في توجيه الفرد من خلال الخبرة التي يمتلكها الأفراد المكونين لها يمثل دور اساسيا في توجيه طموحات الناشئة وترتيب اولوياتهم في الحياة .

إن مستوى الطموح وتمائله مع المقدرات والوسائل المتاحة للفرد او للأسرة يعتبر القوة دافعة والفعلية والواقعية للسلوك الطامح ،وكل نجاح يحققه الفرد يعزى إلى عوامل بيئية واجتماعية راعية او مناسبة لتنامي ثقة الأفراد بأنفسهم وبمن يتابعونهم في تحقيق اهدافهم في الحياة ، حيث أشارت الكثير من الدراسات أن الطموح إذا كان مناسباً لقدرات الفرد وإمكانياته فسيكتب له النجاح بقدر الجهد المبذول و ارادة الفرد في ذلك .

فالعلاقات السليمة داخل الأسرة وقوة بنائه وتماسكه مرتبط بسلامة القيم والعادات الثقافة التي يحملها المجتمع ويخلق ذلك انعكاسا واضحا في الصحة النفسية والاجتماعية لأفراده ،فالفرد بالنسبة للأسرة هو الضامن للمستقبل من خلال طموحاته الإجتماعية التي يحققها

1 - سهير كامل وشحاتة سليمان ، تنشئة الطفل وحاجاته ، ط1، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية، 2002 ، ص231.

وهو المحور الفعلي والعملي للتنشئة والتربية القيمية والسلوكية والهدف المنشودة من هذا كله هو استقرار وتوازن الفرد من حيث اهتماماته ونظراته للمستقبل بكل تنوعاته ومجالاته التعليمية والمهنية وغيرها ،فتسعى الأسرة جاهدة امام التحولات والتغيرات الراهنة ضمن عملية تكيف سليمة لأفرادها وفق الحاجة والإستعداد السليم المبني على ربط القدرات ومستوي الطموح المناسب للمرحلة الأنسب حيث يدفع الفرد ممن حوله لإنجازات و التخطيطات ليست أكثر من تقدير لمدى فعالية هذا الفرد، ولهذا فالمجتمعات الحديثة وضعت نصب اهتماماتها بالتركيز على المورد البشري كأساس التقدم الاجتماعي قبل اهتماماته بالإنجازات المادية رغم انها جزء مهم في تقدم الدولة او غير ذلك .

الطموح الذي يزيد عن الإمكانيات:

ينطلق اصحاب هذا النوع من الطموح على اعتبار ان الذات البشرية متكيفة مع معطيات العالم الخارجي وان بإستطاعته الفرد تدريب نفسه عن مواجهة المشكلات التي تزيد عن الإمكانيات التي يملكها الفرد او المجموعة ويعتمدون في الأساس عن القدرات الخارقة والبرمجة اللغوية العصبية للفرد من حيث هو مجموعة من التفاعلات الذهنية والفكرية والجسمانية ، وعليه يمكن ان يبرمج الطفل او الشخص لتحقيق اهداف وطموحات تسبق المراحل السنية او العقلية او الإجتماعية ، ويؤمن الكثير من الآباء والأمهات بشكل كبير في قدرات ابناءهم التعليمية وكذا قدراتهم على ربط العلاقات والتكيف السليم معها ، وهم يتحدثون عن ابناء خارقين وهو ذلك الشخص "الذي تزيد طموحه عن إمكانياته أي يريد أن يكون رمزا معيناً وذو مكانة في المجتمع ولكن إمكانياته اقل بكثير مما يطمح إليه ويمكن أن يرجع ذلك إلى خبرات الفرد، فالفرد الذي لديه خبرات كثيرة يستطيع أن يحدد بالضبط ما هي إمكانياته وقدراته ويطمح بقدر هذه الإمكانيات¹.

1- جليل وديع شكور، أبحاث في علم النفس الاجتماعي، ط1، دار الشمال للطباعة والنشر، عمان 1989، ص191،192.

ولكن من المعروف ان قدرات هؤلاء الافراد تعبر عن الفروقات في التكوين ما يصعب العمل على كل المجالات الخاصة بالطموح فهذا النوع قد يشتغل على مستوى معين دون آخر ما يعقد الأمر للوالدين حين يفرضون مستوى مبالغ فيه والضغط على قدرات الأفراد من اجل الوصول الى تحقيق هدف او طموح معين ، زد على ذلك فان اعتبار الذات البشرية تواقه لحد القول بنظرية الذات الخارقة امرا بعيد عن الواقعية في الحياة الضاغطة وفقد تتساوى قدرات شخصين في مجال من المجالات ومع ذلك يضع أحدهما لنفسه مستويات عالية جدا من الطموح بينما يضع الآخر لنفسه مستويات اقل رغم التماثل في الطاقات والمؤهلات ومن هنا فعند تقديرهما لأدائهما في عمل ما قد يختلفان اختلافا ملحوظا إذ يميل أحدهما إلى التقليل من قدرته على الأداء وبينما يزيد الآخر من قدرته والضغط على نفسه بناء على الضغوطات الممارسة عليه ،وعليه فان الجزم بتبني طموحات تفوق القدرات ليس تفكير سليما وهو مرهق للفرد من جوانب عدة اهمها الجانب الذاتي او العقلي ما يدخل الفرد في متاعب وضغوطات اجتماعية ونفسية تجعله عرضة للآزمات وعدم الإلتزان القيمي والسلوكي .

4. مجالات الطموح

الطموح الأكاديمي:

يتعلق الطفل مبكرا بالنمط التعليمي الذي تتيحه له المؤسسات التربوية والتي يتلقى فيها اهم الجوانب المعرفية بتنوعها وأشكالها وجودتها وتطورها في مراعاة اوجه التغير العالمي لأنماط التعليم الحديثة وان كل معرفة او قيم تربوية او برامج أو عنصر من عناصر المؤسسات التعليمية كنسق اجتماعي يمكن أن يؤثر في تنمية شخصية الطفل فيما يتعلق بأبعاد متعددة لها صلة بتنشئة الشخصية او الطموح. وهنالك أبعاد متعددة من عمليات التربية قد تكون متضمنة في اكتساب قدر من الاتجاهات والقيم والممارسات التي لها علاقة بالمجتمع الكلي . فعلى سبيل المثال فإن اكتساب صفة الفعالية والتميز في تحقيق النتائج او المراتب الأولى لدي الطفل والذي يعتبر من ركائز الهامة في فاعلية عملية ارساء الطموح التعليمي للطفل

أن اكتساب الشخص خبرة ومهارة في حقل معين يجعلانه أكثر ثقة في الوصول إلى النجاح في أنشطة وممارسات أخرى، أي أنه إذا أصاب نجاحا في مجال الأكاديمي أو المعرفي ، فإنه سيشعر بالثقة في قدراته في النجاح في مجالات أخرى. فما يتعلمه التلميذ من مهارات في المؤسسات التربوية يفتح له فرصا جديدة لمزيد من الممارسات المتميزة. فالطفل الذي يتعلم حل المسائل الرياضية والفيزيائية أو الفلسفية المعقدة في المدرسة يمكنه أن يتحمل المسؤوليات لاحقا في العمل أو في أية مهمة تُوكل إليه، وعليه فعملية التعميم تخلق شعورا عاما بالفعالية في توجهات الفرد نحو تحقيق طموحاته وأهدافه في الحياة .

الطموح المهني :

أما فيما يتعلق بالطموح المهني فإن الأمر قد يكون امتداد لعامل التعليمي حيث يساهم بقدر كبير في ترسيم طموح المهني للفرد أو تحدده عوامل أخرى حينما نتكلم على الأنماط المهنية التي لا تعتمد على مستوى كبير من التعليم ،وقد يفضل أن يرى الآباء ابناءهم يمتلكون مهنة تجلب لهم التقدير الإحترام في البيئة التي يشغلونها وقد يعارضون أو يرسخوا ابناءهم ضمن انواع النشاط التي إشتغل بها الآباء وذلك عن طريق نقل الملكيات وتعليم الفرد حرفة او عملا تقليديا او خدمة الأرض لما نكون في مجتمعات اكثر ميلا لهذا النمط من المهن و قد ينسحب الأبناء كليا عن العمل في المهن التقليدية التي كان يمارسها آباؤهم إلى مهن حديثة تؤدي بطرق وأساليب علمية حديثة ، أو ممارسة مهن الآباء بطريق حديثة لا تستهلك جهدا كما كان عليه السابقون في خدمة الأرض .

ويعتمد الطموح المهني على عوامل تجعل الأفراد يتميزون من حيث تبنيهم افكار وتوجهات يمكن ان تحدد من خلال المراحل الدراسية التي يرغب أن يقطعها الأبناء للوصول الى تحقيق طموحات مهنية اعلى ، وعن نوعية التنشئة التي ينبغي أن ينشأ عليها الأبناء من حيث مدى تعلم المهارات أو التقنيات العملية التي يحتاج ليها هذا التوجه ، وتعد اشكال التقليد لأفعال كبار السن باعتبارهم روافد للتراث الثقافي والحرفي والمهني شكلا اساسيا في تبني الأفراد لطموحات مهنية معينة.

الطموح الإقتصادي :

يعبر الكثير من العلماء على المظهر الإقتصادي هو ما يميز المجتمعات الحديثة على اعتبار انه المحرك الاساسي للتنمية والتطور داخل المجتمعات وعنوان هيمنتها ومكانتها داخل الامم ، حيث ساهم هذا الاخير في توجه الناس الامحدود لتحقيق قدر جيد من اكتساب الجانب المالي بأشكال وطرق مختلفة وينسحب هذا العامل على كل مجالات الحيوية في المجتمع حيث صنف الكثير من التحولات في الوظائف داخل الأسرة من تغيير في شكلها ووظائفها استجابة لعنصر التصور الإقتصادي والمالي في العالم فكان من بين تجلياته ظهور الأسرة النووية وانتشار قيم التحرر والإكتساب والخصوصية وتراجع سلطة الأب وخروج المرأة للعمل وغير من تجليات التغير الإجتماعي والثقافي والفكري للمجتمع ،وعليه اصبح الناس ينظرون لأصحاب المال بنظرة التقدير والإحترام ويملكون مكانة اجتماعية مرموقة على اساس الملكية .

فلا نبالغ ان قلنا أن الحياة في المجتمع الحديث اصبحت أكثر تعقيداً وتداخلاً من جميع النواحي الاقتصادية و الاجتماعية، حيث ودع الأفراد اشكال الحياة الميسرة التي تعتمد على الحاجة اليومية الإستهلاكية ، ومن أبرز مظاهر هذه التحول النشاط الاقتصادي فقد اتسمت العقود الأخيرة من القرن الماضي وبدايات هذا القرن بتطورات تنموية سريعة ومتعددة شملت جوانب الحياة المختلفة وكان لها الأثر البالغ على الحياة اليومية للأفراد وتبعاً لذلك اساليب تفكيرهم وتوجهاتهم و انماط سلوكهم مثل: زيادة الدخل الفردي والأسري والإمتلاك و وفرت الإنتاج والاعتماد على فعالية والتوجه نحو ما يحقق مستوى عال من الوفرة الإقتصادية والمهن المدرة للمال .

طموح المكانة الإجتماعية :

تشير المكانة الإجتماعية الى المنزل التي يحتلها الافراد والتي ينسبها المجتمع الى المركز الاجتماعي وقد تبنى على اساس اكتساب مهن معينة او اصل عائلي او نسب او الى طبقة اقتصادية معينة وهي تخضع لمجموع المعايير التصنيفية المجتمعية ،ومن ثمة يترتب على

اساس هذه المكانة الإختلاف في اساليب العيش والامتلاك وهي لا تمثل بالضرورة الطبقة بكل تفاصيلها كما اشار " فيبر " و الامر المهم هنا الى اعتبار المكانة هدفا يرسمه الشخص او اسرته من اجل تحقيق قدر عال من الإحترام وتقدير الناس اليه واحتلال مكانة اجتماعية عالية وهي محصلة مجموعة من الظروف تختلف من مجتمع الى آخر ، وتتحكم في بناء المكانة الظروف المهنية والتربوية والاقتصادية والقربانية (اسم العائلة) التي تؤدي بالمجتمع الى معاملة الافراد وفقا للمكانة التي يملكونها وتتضمن ايضا الوضع الذي تشغله العائلة وينسحب ذلك على الأفراد المكونيين لها في المجتمعات التقليدية عموما ، ويتم على اساسه توزيع للالتزامات والتكليفات والحقوق والواجبات والهيبة والسلطة والتقدير والنسب والحسب و التعليم والطبقة الاقتصادية من اجل ان نقول ان الفرد يمتلك مكانة وقبول اجتماعي عال او يترتب من اصحاب المكانات الأقل او الدنيا في المجتمع ، ويرى

" فيبر " ان المكانة الاجتماعية تحدد من خلال التفاعل الاجتماعي وعلاقة المتعدية وتشير الى درجة الإحترام والهيبة والشرف الذي يناله الفرد ، ويعود امتلاك الفرد مكانة اجتماعية عالية بقدر اهتمامه بجوانب الانمائية متعلقة بطموحاته وتطويره لذاته والمكاسب التي حققها خلال تجاربه الحياتية او نقلت اليه من خلال الأسرة او الاجداد وجب المحافظة عليها .

ونقصد بالطموح الاجتماعي القدر الذي يحاول الفرد اكتسابه على اعتبار ان المكانة الاجتماعية تعتمد على امرين احدهما وراثي ويأتي عن طريق ما يرثه الفرد من مكانة من العائلة وهي لا تستهلك جهدا او عملا مقصودا لذاته بل على العكس يجد الأفراد انفسهم ملزمين بتحديد طموحاتهم وفقها اما الشق الذي يهمننا هو الجاني المكتسب من المكانة الاجتماعية التي يحاول الأفراد تتميتها او وضعها كطموح وهدف في الحياة وهي كما اسلفنا سابقا بنوعين :

1- المكانة الإستاتيكية (الإجتماعية): وتتمثل في المكانة التي يرثها الافرد من القرابة الدموية ويولد الطفل مزود بها برتباطه باسم وعائلة معينة بعد ولادته ، كما هو الحال في القبائل التي تعتمد على الخط الأبوي للسلطة ، اذ يرث الشخص المنتمي الى العائلة كل ما يلحق بالطائفة من حرف ومهن وقوة او ضعف او تقدير او مكانة او غير ذلك .

2- المكانة الديناميكية (الإجتماعية): وهي على عكس العلاقة الأولى فالمكانة الإجتماعية هي مكانة مكتسبة حيث يتحصل عليها الفرد على نحو فعلي معتمدا على ما حققه من اهداف تجلب له التقدير والإستحسان طبقا لمجهوداته وعمله ليصل الى مكانة اعلى ،أما اذا لم يبذلا جهدا فانه يحصل على مكانة اجتماعية ادنى .

والحقيقة ان تحسين مكاناتنا الإجتماعية مرتبطة بتدرج الفرد بشكل سليم في تحقيق مستوى لابس به من الاهداف الاجتماعية كالتعليم والمهن الجيدة واكتساب المال والمكانة الخاصة في اذهان من حوله فيحرز بذلك مكانة اجتماعية خاصة به ضمن الإطار تقسيم الأدوار داخل المجتمع .

5. أشكال الطموح

من حيث الغاية:

قد ينطلق مجموعة من الأفراد ضمن طموح واحد ولكن يكمن الاختلاف في ان الفرد الذي يصل الى تحقيق هدفه بفاعلية ووقت اقل يكون اكثر اشباع لرغبته في الوصل وهذا ما نطلق عليه التنافسية في الطموح وعليه يمكن ان نصنفه من حيث كونه اساسيا يشكل الذات الطامحة او الأسرة بشكل اساسي او يكون عرضيا يتساوى قيمة تحقيقه من عدمه .

الطموح الأساسي:

وهنا يشعر الفرد ان درجة تحقيق الطموح يجب ان تكون عالية وترتبط بقيمة الطموح لدى الفرد او الجماعة ويستتفد هذا الأخير كل جهده ويستغل الوسائل المختلفة وقد يكرر المحاولة لتحقيق الطموح ان اصيب بالفشل فيه في المرحلة الأولى وتعمل العائلة كداعم حقيقي للفرد من الجانب المعنوي والمادي ، ويقوى ويشد الارتباط به على قدر المعانات وتلقي الصعوبات يكون اصرار الفرد لتحقيق الطموح المتعلق بشئ او معنى اساسي في الحياة ،وقد يكون هذا التعلق اما فردا او جماعيا او مؤسساتيا ،كان يتعلق الفرد بنجاح مشروع الموروث عن ابيه الذي اجتهد لتحقيق ولم تتح له الفرصة في ذلك اين اصبح مقعدا او ميتا او ان يتعلق الطالب في تمثيل مدرسته من بين المدارس في مسابقات محلية او وطنية تجعل

الطالب والمؤسسة التربوية تولى اهتماما بالغا في وصول المؤسسة ضمن المراتب الأولى في التصنيف او ان تتبنى الأسرة مشروع تربية الطفل لأن يكون دكتورا او طبيا او غير ذلك فهي بذلك توجهه وتساعدته للتميز في دراسته وتحرص ان يكون الأول على دفعته في كل مرة .

وتظهر قوة هذا الشكل في مظاهر الإندفاع الكلي وتسخير الظروف والعوامل المساعدة لضمان قدر عال من تحقيق هذا الطموح وينطلق اساس من قيمة الشيء المراد تحقيق في نفس الفرد او الجماعة .

الطموح العرضي :

على عكس سابقه ينطلق هذا الشكل من الطموح من ضعف في القيمة وتلملم في التوجه ،حيث يكون ارتباط الفرد بهذا النوع نوعا من الترف واللامبالاة في الوصول الى تحقيق الطموح وهو بذلك لا يبذل جهدا كبير ويكتفى بتبني الفكرة فقط وينتظر الأمل والخيال الخاطئ لتحقيقه ويساعده في هذه الحالة الموقف السلبي للأسرة والمحيطين به وقد يكون تحقيق هذا الهدف ذا معني في الحياة ولكن تغلب على الفرد حالة الفتور والإهمال في التعامل مع هذا الطموح الى يصل الى حالة التخلي عنه بصورة تامة

وقد يكون هذا اما نقص قيمة الشيء لدى الفرد او عدم الاختيار الجيد للطموح الذي يوافق الإمكانيات الشخصية او المادية للفرد او للأسرة ، وقد ينعكس من حالة الخوف من الدخول في تحقيق طموحات يخشى بصورة او بأخرى الفشل فيها او الهروب من المواقف التي تذكره بواقعة مؤلمة او غير ذلك

الطموح المنطقي أو المعقول :

يتشكل هذا النمط من الأهداف بشكل سوي وعليه فإن مراحل التفكير فيه تستغرق وقتا من اجل رسمه وتحديد معالمه ورصد الطاقات والوسائل المساعدة على تبنيه وهو الطموح الممكن تحقيقه والوصول إلى مراميه من قبل فرد او الجماعة ، " وهو طموح مبني على

تقديرات صحيحة لما لدى الفرد من امكانيات تساعد على تحقيق هذا الطموح وهو ان لقي بعض العوائق من البيئة المحيطة به إلا أنه قادر على تجاوزها ¹

الطموح المستحيل :

يشير الطموح من هذا الشكل الى صعوبة او استحالة تحقيق مثل هذه الأهداف اما لعدم واقعيتها في الأصل وهذه استحالة كليه في ان يتبنى الفرد اشياء من الخيال او السحر او تصور طموحات خارجة ان قدرة الإنسان العقلية او البدنية وتكون في الغالب حالة مرضية او فردية اذا لا تتخطى الجماعة في مثل هذه الطموحات او تكون مستحيلة بالنظر الى قدرة الفرد كونه طفلا ولا تسمح له المرحلة السنية بالعمل على طموحات هي في الاصل لكبار السن او الناضجين فتحاول الأسرة او الفاعلين الاجتماعيين العمل على تصحيح وتوجيه الشخص الى اهتمامات تناسب سنه وقدراته و" لا نستطيع أن نتصور مستوى الطموح بدون إنجاز ، وإلا كان ضربا من الخيال فالإنجاز عبارة عن وقفات تقييمية لمستوى الأداء ، بينما يعتبر مستوى الإنجاز محك تقويمي لمستوى الطموح "2.

6. العوامل المؤثرة في الطموح

يتأثر طموح الفرد بعدة عوامل تكون هي المسؤولة عن تشكيل ملامح تفكيره في المستقبل ، وبالتالي تؤثر على طموحه بالسلب أو بالإيجاب ، ومن هنا ينعكس ذلك على سلوكه فتعلوا همته وارتباطه بالهدف المرسوم أو ينخفض مستوى ارتباطه حسب هذه العوامل والتي يمكن حصرها فيما سيأتي :

بيئة الإجتماعية :

تتمثل العوامل البيئية العامل الأبرز من حيث العلاقة بالفعل الطامح فالمجتمع ككل يقدم كما هائل من القيم والقوانين والعلاقات التي تربط الفرد بجماعته ويتم ذلك بأساليب متنوعة بقصد خلق الفرد المتكافئ والمرتز اجتماعيا فتحاول بذلك عبر قنوات الترفيه والتنشئة

1 - محمد النوبي على ، 2010، ص 55

2 - محمد بوفاتح و مليكة بلعربي ، العوامل الأسرية المحددة لمستوى الطموح الأبناء، مجلة دراسات، الاغواط ،العدد10-ب-ديسمبر2008، ص 59 .

الاجتماعية، والمستوى الاجتماعي والرفاه الاجتماعي وفعالية العقاب والردع توجيه الفرد والتحكم به وفق ما يسمى بالعقد الاجتماعي الذي يعقد ضمناً بانتساب الشخص للجماعة، وتأثر درجة ومستوى العلاقات وسلامتها على النسق العام للتفكير متأثرة بالعوامل البيئية الاجتماعية التي تتسم بالفاعلية والجودة فيجد الفرد نفسه مطالباً بتتبع النسق العام والزيادة عليه في بعض الأحيان قصد كسب التقدير والإحترام، وعلى هذا جاءت عملية البرمجة الذهنية موافقة لطموحات المجتمع فنجد ان الأفراد داخل المجتمعات المتقدمة أكثر ميلاً لدراسة العلوم الدقيقة وترجمة العلوم والتركيز على الموارد البشرية والبرمجة اللغوية العصبية وغيرها من لآليات التفعلية واستغلال القدرات الكامنة لدى الأفراد وعلى العكس من ذلك تهتم الدول النامية بالفنون والعلوم الأقل جودة وهي لا تؤمن بالفروقات الفردية لدى الأفراد من حيث قدراتهم وطموحاتهم التي يسعون لتحقيقها وتزداد قيم التفوق في البيئات الاجتماعية "والرغبة في المنافسة والصراع من أجل الأفضل والمقاييس المرجعية التي تعمل على تقييم القوى المحيطة بالفرد والتي بموجبها يحكم على نجاحه أو فشله وكذلك اتجاهات المجموعة التي ينتمي إليها الفرد وأهدافه" 1 و"التي تؤدي دوراً بالغ الأهمية في تنمية مستوى الطموح لدى الفرد لأن الفرد يتشرب القيم الاجتماعية والثقافية من خلال أفراد الأسرة وخاصة الوالدين 2

التنشئة الاجتماعية :

تتفرد الأسرة بعملية التنشئة الفعلية والتي تهدف بالأساس إلى إدماج الشخص في الإطار القيم الثقافي والتربوي ، بواسطته يتشرب المعايير والقواعد الموجهة والضابطة للسلوك في البيئة الأسرية والمجتمعية، لدرجة يشعر معها أنها تمثل جانباً من حياته الداخلي ، فهي "تحويل الكائن البيولوجي إلى إنسان أو شخص، أي تطبيع المولود الجديد بطبائع مجتمعه

1 - سوسن عبد الكريم قربي ، العلاقة بين مستوى الطموح وبعد الانبساط ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن ، ص 6.

2 - وديع عثمان عاصلة ، دراسة مقارنة ، مستوى الطموح ، كلية التربية ، جامعة اليرموك 2007. ص 6.

لكي يكتسب الصفات الإنسانية المتمثلة في عضويته الإجتماعية¹ ، و هي تلك العملية التي تطبع المادة الخام للطبيعة البشرية بأنماط الثقافة السائدة في البيئة، ويتم ذلك عن طريق تعليم الطفل قواعد ، وتدريبه على طرق التفكير السائدة فيه ، وغرس المعتقدات والقيم والأساليب المقبولة ، و على ذلك فالجو الأسري الذي يتربى فيه الطفل يؤثر في نموه وتشكيل شخصيته الطموحة ، وأساليب تكيفه وبذلك يتحقق الضبط السلوكي، أما إذا تعددت مواقف الحرمان وزادت حدتها نتيجة استخدام الأسرة لأساليب التنشئة تسلطية من تدليل أو حرمان أو عدم عدالة في المعاملة أو قسوة زائدة ، فإن الطفل سيعاني من الصراعات ويفتقد القدرة على ضبط السلوك أو ستبقى آثار هذا الصراع مصاحبة لشخصيته كلما كبر .

جماعة الأقران او الرفاق:

تلعب الرفقة او جماعة الرفاق التي ينتمي إليها الفرد دورا كبيرا في تشكيل قيمه وسلوكه، لأن هذه الجماعة التي يطلق عليها الجماعة المرجعية حيث يرجع إليها الفرد في تقييم سلوكه، تمتلك الكثير من الوسائل التي من خلالها السيطرة على الطفل وبالتالي فإن الطفل سيحاول القيام بالدور الذي تقوم به الجماعة وفيها يحتك بالكثير من الأفراد الذين يكون عندهم بعض الانسجام أو التوافق في التفكير و السلوك وبالتالي فإنها تؤثر عليه سلبا أو إيجابا لأن الطفل يقوم بتقليد أقرانه من دون مناقشة فهو يشاركهم تلك اللحظة متجاهل عواقب سلوكياته داخل المجموعة ويتوحد معهم، فإذا كانت الجماعة لديها اتجاهات سلبية فإنها ستؤثر على الفرد ، وإذا كان لديها اتجاهات إيجابية فستؤثر ، كذلك إذا كان أفراد الجماعة يمتلكون مستوى عاليا من الطموح فسينتقل ذلك إلى الفرد عن طريق التقليد والمحاكاة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وإذا كانت الجماعة مستوى منخفض من الطموح فسيؤثر ذلك على ادائه في المدرسة او في الشارع وقد ينقل بعضا منها الى البيت .

1 - سميح مغلي ، وآخرون ، التنشئة الإجتماعية للطفل ، دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002 ، ص61

فالفرد يتأثر في تحديده لمستوى طموحه بأقرانه من جيرانه أو ممن يدرسون معه في الصف الواحد وقد تكون هذه الجماعة المرجعية أكثر تأثير في تلقى القيم والأفعال من الوالدين التطابق السني الذي يميز المجموعة ، فالفرد عندما يكون عضوا في جماعة يتأثر مستوى طموحه بما تقوم به الجماعة وقد تؤدي المنافسة بين الرفقة أو الزملاء في المدرسة أو في الشارع من الجيران إلى رفع مستوى الطموح ولكنها أحيانا قد تتقلب إلى التنازع بين الأصدقاء على المكانة أو السلطة داخل هذه الجماعة .

الثواب والعقاب:

تلعب الإثابة دورا كبيرا في تكرار السلوك أو الغائه من سلم الأفعال ، فعندما يقوم الفرد أو حتى الراشد بسلوك حسن تقوم الأسرة بتشجيعه على ذلك معنوياً أو مادياً بشكل مباشر أو غير مباشر من أجل ضمان ربط الفعل بالعقاب أو الثواب بما يتناسب مع الحدث والمراحل العمرية للفرد ، فإن هذا الربط سيدفعه إلى تكراره في حالة الإستحسان أو الغاءه في حالة الشجب أو العقاب ، وكذلك بإمكاننا ان نتعامل مع الطموح لسلوك يستدعي الثواب أو العقاب لصاحبه وفق القاعدة الأولى فتحاول الأطراف المهمة من الأسرة أو المدرسة أو جماعة الرفاق تعديل افعال الفرد بما يتناسب وميل الجماعة الى السلوكات اكثر قبولاً فيرفع الفرد استجابة الأنماط التعامل مستوى الطموحاته عن طريق طلب الثواب اذا رأى من فعله القبول والعكس فانه يتهرب من تبعات الطموح السلبي وتفاذي العقاب او تبعات الفشل ، فالطفل الذي يتنامى لديه فكرة ان الأسرة والمدرسة او غيرهما ومن المؤسسات ذات الصلة تقف على مدى انجاز الفرد لطموحاته وأهدافه العامة يعمل بشكل مستمر وجاد لأنه يحس بالقدر الذي سيناله في حالة نجاحه والعكس بالعكس فإنه يتلقى عبارات الشجب او التوبيخ واللامبالاة حين يفشل في تحقيق الطموحات التي كانت قد رسمتها له الأسرة فيتربى منذ المراحل المبكرة على هذا النمط ليجد نفسه يحاول ان يأتي بأفعال جيدة او افضل من سابقتها من أجل تشجعه على المواصلة بالسلوكيات الحسنة والمقبولة اجتماعياً .

7. النظريات المفسرة للطموح

نظرية التعلم الإجتماعي :

يؤمن هذا التوجه بمبدأ التعلم بالنمذجة وهي تنطلق من فكرة ان الإنسان كان اجتماعي يعيش ضمن تفاعل مستمر مع الجماعة يؤثر ويتأثر فهو يلاحظ سلوكيات الجماعة واتجاهاتهم وتقاليدهم ويحاول تعلمها من خلال التقليد وهو يرى ان الأفراد القريبين منه خاصة الوالدين يمثلون نماذج مثالية للاقتداء بالإضافة الى ان الوالدين يملكون مستوى من السلطة عالٍ على الأبناء خاصة في السنوات العمر الأولى اين يكون الأبناء بحاجة اليهم حيث الرعاية والتوجيه والمتابعة وتتضمن النظرية ايضا فكرة المكافأة والعقاب حيث يكون الوالدين قريبين من الفرد فذلك يبدو في شعور السعادة عندهما لما يرو ان احد الأبناء يحذو حذو الوالدين ويقلدهما في تفكيرهما وأسلوب عيشهم وامتهان مهنتهم ، لأنهم يعتبرون انفسهم قد نجحوا في تنشئة ابناءهم وفق التقاليد والقيم الخاصة بالأسرة والمجتمع اما معنى الفشل فانه مرتبط بالأبناء اسلوب وطريقة حياة الوالدين والابتعاد عن النشاطات والمهن التي يمارسونها ومحاولة تغيير القيم التي يؤمن بها الوالدين .

ويرى انصار هذه النظرية " ان الأطفال يكتسبون الإتجاهات السلبية ازاء مختلف الجماعات نتيجة سماعهم وجهات نظر سيئة حول هذه الجماعات من قبل اشخاص مهمين في حياتهم " ¹

"لإكساب الشباب قيمة الاقتداء بدلا من التقليد يأتي الاقتداء كقيمة مضادة للتقليد والفرق بينهما جوهري، إذ يقتدي الإنسان بغيره عن وعي، فإنه يقلده شعورياً أو لا شعورياً بدافع التعلم أو التهكم أو لمجرد المحاكاة"².

1- روبرت مكافين ، ريتشارد غروس،مدخل الى علم النفس الاجتماعي، تر، ياسين حداد واخرون،دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن،2001،ص 275.

2 . محمد الناصف، آراء في التربية، الشركة التونسية للتوزيع، ب ط، تونس، ب س، ص 47.

نظرية القيمة الذاتية للهدف :

" قدمت "أسكالونا" نظرية القيمة الذاتية و ترى هذه الأخيرة أنه على أساس القيمة الذاتية للهدف يتقرر الاختيار ، والاختيار لا يعتمد على أساس قوة أو قيمة الهدف الذاتية كما هي فحسب ، و لكن يعتمد على القيمة الذاتية بالإضافة لاحتمالات النجاح و الفشل المتوقعة، وفي عبارة بسيطة فإن القيمة الذاتية للنجاح أو وزن النجاح تعتبر نتيجة للقيمة نفسها و لاحتمالات النجاح"¹ .

"و الفرد يضع توقعاته في حدود منطقة قدراته فمثلا الطفل الصغير لا يحاول عادة أن يرفع حملا يرفعه أبوه و لكنه يحاول أن يصل إلى مستوى طموح أخيه الأكبر منه.

و هذه النظرية تحاول تفسير ثلاث حقائق :

- (1)- هناك ميل لدى الأفراد لبيحثوا عن مستوى طموح مرتفع نسبيا
 - (2)- كما أن لديهم ميلا لجعل مستوى الطموح يصل ارتفاعه إلى حدود معينة
 - (3)- الميل لوضع مستوى الطموح بعيدا جدا عن المنطقة الصعبة جدا و السهلة جدا .
- و تقول أسكالونا أن هناك فروقا كبيرة جدا بين الناس فيما يتعلق بالميل الذي يسيطر عليهم ويتحكم فيهم لتجنب الفشل أو للبحث عن النجاح ، فبعض الناس يظهرون خوفا شديدا من الفشل فيسيطر عليهم احتمال الفشل "².

2- تفسير ستاجنر :

ناقش "ستاجنر" موضوع مستوى الطموح باعتباره من أحسن وسائل قياس الشخصية في موقف الإستجابة فهو يرى أن صورة الذات تتم في ضوء إطار الفرد المرجعي و هذا بدوره يعتمد على علاقته بالجماعات - ذاتية المثالية - نجاحه أو فشله الشخصي و مفهومه لما هو ممكن"³

1 - عبد الفتاح كلميليا ، مستوى الطموح والشخصية ، ط2، دار النهضة العربية ،بيروت ،ص ،51.

2 - المرجع السابق ،ص ،51-52

3 - المرجع السابق ،ص 55

" فمن المرجح أن حاجة الفرد إلى أن ينسب النجاح إلى صورة الذات تدفعه إلى أن يحدد هدفا أعلى من أدائه ، و قد أثار "ستاجنر" بعض الشك حول تفسير درجات الطموح بأن الشخص الواحد لا يظهر عنده نفس الطموح في عدة اختبارات و معتمدا في هذا على نتيجة بحث "جولد" حيث لم نجد ارتباطا بين درجات الاختبارات الستة¹ .

- تفسير أيزنك :

بينت الدراسة التي قام بها " أيزنك " للفرقة بين العصابين و الأسوياء بالنسبة لمستوى الطموح فروقا بين الأسوياء والعصابين من جهة و بين الهستيريين و غير الهستيريين من جهة أخرى في كل معاملات الاختلاف و قد فسر أيزنك هذا الاختلاف في ضوء نظرية التحليل النفسي معتمدا على التفسير الذي قال: بأن "فلوجل" عن أصل وظائف الذات المثالية ، نسب مستوى الطموح إلى نظرية "فرويد" ².

نظرية المجال:

هذه النظرة تبنت جذورا من المدرسة الجاشطالنتية مع بعض الفروق التي أظهرها وكان لها السبق فيها العالم "كيرت لفين" حيث بينت دراسات علم النفس الإجتماعي في موضوع مرونة المجال الذي يتحرك فيها الإنسان مجالا مرنا ، بمعنى أنه قليل الحواجز و العقبات ، مادية كانت أو ثقافية أمام إشباع حاجات الأفراد ، كلما كان ذلك دافعا لحركة الشخص ونشاطه وتقدمه وإرتفاع مستوى طموحه عما يحققه من تقليل التوترات و الصراعات التي يعانيها الفرد كما أن مستوى الطموح يقتضي مجالا مرنا يتيح الحركة و النشاط وإثبات امكانيات الإنسان، مما يدفعه على الدوام إلى مزيد من الطموح وأما إذا ضاق حيز الحركة ينخفض مستوى الطموح لدى الشخص كرد فعل دفاعي ، خوفا من أن يصطدم في تحقيق ما هو مقبل عليه في المستقبل ، حيث ركز هذا الإتجاه على مجموعة من العوامل الخاصة من اهمها نذكر:

1- المرجع السابق، ص ص، 55-56

2 - المرجع السابق، ص 57

- أ- عامل النضج : كلما كان الفرد ناضجا سهل عليه تحقيق طموحه.
- ب - القدرة العقلية : كلما كان الفرد يتمتع بقدرة عقلية أعلى كلما استطاع القيام بتحقيق أهداف أكثر صعوبة.
- ج- النجاح والفشل : فالنجاح يرتفع من مستوى الطموح ويشعر صاحبه بالرضا ، أما الفشل يؤدي إلى الإحباط.
- د- نظرة الفرد إلى المستقبل : تؤثر نظرة الفرد إلى المستقبل وما يتوقع أن يحققه من أهداف في مستقبل حياتي وعلى أهدافه الحاضرة .
- تفسير هيملوويت :

"و قد فسرت "هيملوويت" هذا الخلاف بين المجموعتين بأن الفرد يميل إلى وضع هدف له أمام و أعلى أي احتمال تحسن قد يحصل عليه في المستقبل و أن مستوى طموحه ليس هو ببساطة تقديره الذهني ولكنه تقدير مصبوغ بالرغبة في الإجادة وهذا يمكن أن يفسر في ضوء المجتمع الذي نعيش فيه، ففي هذا المجتمع التنافسي، فإن التأكيدات اتجهت- خلال الطفولة و المراهقة - نحو وضع الهدف بالنسبة للمعرفة و التحصيل"¹

" كما هو واضح فإن هيملوويت استندت في تفسيرها على نظرية المجال من حيث النظام الاقتصادي للحضارة الغربية والذي يقوم على التنافس ، حيث يعمل هذا التنافس على رفع مستوى الطموح لتحقيق حاجات الفرد والتي قد لا تتاسبه وبالتالي يتعرض للفشل حيث يهبط مستوى طموحه و"هيملوويت" بهذا تؤكد فكرة ليفين وتلاميذه من حيث تأثير خبرات النجاح والفشل في تحديد مستوى الطموح تبعا للتربية في الطفولة والمراهقة"²

- تفسير شريف و شريف :

و قد استخدم العالمان أيضا كثيرا من مفاهيم نظرية المجال مثل أثر النجاح والفشل وموقف الفرد بالنسبة للجماعة وغيرها من المفاهيم ، و بالرغم من أن خبرات النجاح والفشل هي

1 - المرجع السابق ص 58

2 - المرجع السابق، نفس الصفحة

الأساس في التأثير على مستوى الطموح إلا أنه لا يمكن إغفال أهمية البيئة الاجتماعية وإن أهمية الإطار المرجعي تكمن غالباً في تمثل الفرد المعايير و القيم و المستويات التي يعيشها في حضارته و معرفة الشخص لتحصيل الجماعة يحدد مستوى طموحه و قدرته على العمل¹. "و قد اتفق كل من " فولكماتن " و " تشايمان " مع " شريف و شريف في اعتبار الإطار المرجعي هو العامل المحدد و الأساس لمستوى الطموح و يتضح من هذا أن كل التفسيرات تعتبر مستوى الطموح عبارة عن سلوك موقفياً"².

1 - المرجع السابق، ص 56

2 - المرجع السابق، ص 56

خلاصة الفصل

يعتبر الطموح بأنواعه وأشكاله التي يتخذها احد اهم المقاييس التي تحدد بها تطور في الدول الحديثة او ما تسمى بدراسة الآمال والطموح الحياة كان ذلك في على مستوي الذي يرسمه الفرد لنفسه عبر الإهتمام بالجانب العلمي الأكاديمي او المهني او الإقتصادي اجتماعي او غيرها من جوانب الحياة التي اتسمت في العصور الحديثة بالتعقد والتسارع المتزايد في متأثرة بأنماط التغير الإجتماعي وخاصة فيما يخص القيم والمعايير المجتمعية .

الفصل الرابع

المؤسسة الاقتصادية

تمهيد

1. تعريف المؤسسة الاقتصادية
2. خصائص المؤسسة الاقتصادية
3. أهداف المؤسسة الاقتصادية
4. تصنيف المؤسسة
5. المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر
6. أنواع المؤسسة الاقتصادية العمومية
7. مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
8. تكوين الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية
9. أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة: تتمثل فيما يأتي

خلاصة

تمهيد:

يعرض هذا الفصل جانبا نظريا عن أهم جانب يمس التنمية عموما، و التنمية الاقتصادية خصوصا، و هي تطورات المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، و لأن التنمية هي التحريك العلمي المخطط لمجموعة من العمليات الاجتماعية و الاقتصادية من خلال إيديولوجية معينة لتحقيق التغير المستهدف من أجل الانتقال من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة الوصول إليها، و هذا يعني أن عملية التنمية تستهدف تغييرا أساسيا في البناء الاجتماعي، فيما تتضمنه تنظيمات مختلفة الأهداف و تعديلا للأدوار و المراكز، و تحريك الإمكانيات الاقتصادية بعد تحديدها و موازنتها إلى جانب العمل على تغيير الموجهات الفكرية و القيمية و بناء القوة، تلك التي تعيق التجديدات و الاهتمامات الجديدة.

و بالتالي نستطيع القول أن التنمية الاقتصادية تتطلب تغييرا كبيرا في عمليات الإنتاج و الخدمات، بالإضافة إلى التفكير الجدي في موضوع العمالة، و توزيع القوى البشرية بعد تدريبها و إكسابها المهارات و القدرات التي تساعد على إحداث التطور المنشود، ومنه فإن تحقيق النمو الاقتصادي يتطلب تكوين القوى العاملة و تأهيلها بمهارات و تخصصات متنوعة بالعمل و توثيقه على أكمل وجه.

1. تعريف المؤسسة الاقتصادية:

لقد تعددت تعاريف المفكرين للمؤسسة الاقتصادية عبر الزمان، و حسب الاتجاهات والمداخل التي يتبناها كل واحد منهم، و فيما يلي نستعرض مجموعة من التعريف:

يعرفها M.Truchy بأن " المؤسسة هي الوحدة التي تجمع فيها و تتسق العناصر البشرية و المادية للنشاط الاقتصادي"

و يعرفها François Peroux كما يأتي: " المؤسسة هي منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال و قدرات من أجل إنتاج سلعة ما، و التي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفته"¹

كما تعرف أيضا بأنها: " جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا هدفها توفير الإنتاج لغرض التسويق، و هي منظمة مجهزة بكيفية توزع فيها المهام و المسؤوليات، ويمكن أن تعرف بأنها وحدة اقتصادية تتجمع فيها الموارد البشرية و المادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي"²

وفضلا عن ذلك فهي " كمنطقة اقتصادية اجتماعية مستقلة نوعا ما، توجد فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المالية و المادية و الإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زمني و مكاني"³

و تعتبر أيضا المؤسسة " كوحدة اقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية و المادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي"⁴

و لعل أشمل تعريف للمؤسسة الاقتصادية هو التعريف الآتي: " المؤسسة هي تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني و اجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج أو تبادل سلع أو خدمات، مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة و هذا

¹ - ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1988، ص09

² - إسماعيل عرابجي، اقتصاد المؤسسة، بدون دار نشر، ط2، بدون سنة نشر، ص13.

³ - عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد و تسيير المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص24.

⁴ - عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1993، ص24.

ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني و الزماني الذي يوجد فيه و تبعا لحجم و نوع نشاطه¹

و من خلال التعاريف السابقة، يتضح لنا أن المؤسسة كيانا اعتباريا مستقلا و يتحدد نشاطها بالإنتاج و المشكل من أحد العنصرين السلع أو الخدمات، و لها موارد مالية وبشرية، و رغم ذلك تبقى التعاريف الواردة غير شاملة، خاصة مع التطور الذي شهدته نظرية المؤسسة و نظريات الإدارة.

نستخلص مما سبق ذكره، أن المؤسسة مكونة من العناصر الآتية²:

- **الموارد المادية:** و هي الوسائل المستخدمة في العملية الإنتاجية من آلات و مباني و مواد أولية.

- **الموارد البشرية:** و هي تلك الموارد المتمثلة في الطاقات العضلية و الفكرية لعمال المؤسسة.

- **مركز القرار:** و هو المكلف بتسيير النشاط الإنتاجي للمؤسسة.

- **التنسيق:** هو ناتج نشاط المؤسسة المتولد عن عنصر العمل المبذول لتحويل المواد الأولية إلى سلع مادية، أو عنصر العمل المبذول لتقديم خدمات للأفراد أو الجماعات.

2. خصائص المؤسسة الاقتصادية:

كما سبق و رأينا، أن هناك عدة تعريفات للمؤسسة الاقتصادية اختلفت بحسب الزمان و الإيديولوجيات، و قد توصلنا إلى أن التعريف الجاري مفاده أن المؤسسة الاقتصادية المعنية بالدراسة هي كل منظمة تتفاعل فيها الموارد البشرية و المادية و المالية و تنشط في المجال الاقتصادي تهدف إلى تحقيق الاستمرارية و الربح، و رغم اختلاف التعريف إلا أن

¹ ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص11.

² إبراهيم بختي، دور الانترنت و تطبيقاته في المؤسسة ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002، ص16.

المؤسسة الاقتصادية تكاد تشترك في بعض الخصائص تميزها عن غيرها من المؤسسات هذه الخصائص حاولنا تلخيصها - حسب ما ورد عن عمر صخري- كالآتي¹:

1- تتمتع المؤسسة الاقتصادية بشخصية قانونية مستقلة تترتب عليها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات.

2- القدرة على أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.

3- القدرة على البقاء و التكيف مع الظروف المحيطة بها في حدود إمكانياتها.

3. أهداف المؤسسة الاقتصادية:

هناك عدة أهداف تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى تحقيقها، و غالبا ما تكون هذه الأهداف متداخلة فيما بينها، و يمكن إجمالها فيما يأتي:²

الأهداف الاقتصادية: و أهم هذه الأهداف التي يمكن أن تحققها المؤسسة الاقتصادية هي:

أ- **تحقيق الربح:** يعتبر الربح من الأهداف الأساسية التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسة الاقتصادية، لأنه بفضلها تستطيع تمويل نشاطاتها من دفع للأجور لعمالها و تسديد التزاماتها اتجاه شركاتها، و يسمح لها بتحديد وسائل الإنتاج لديها، و يعتبر الربح أهم معيار على نجاح المؤسسة.

ب- **تحقيق متطلبات المجتمع:** و يكون هذا من خلال السلع و الخدمات التي تقدمها المؤسسة الاقتصادية إلى المجتمع الذي تنشط فيه.

ج- **عقلنة الإنتاج:** و ذلك بالاستخدام الأمثل لعوامل الإنتاج، حتى تتفادى المؤسسة الوقوع في مشاكل اقتصادية، و بالتالي تسبب الخسارة لملكها و للمجتمع ككل، و ذلك من خلال حرمانه من السلع و الخدمات و مناصب العمل التي كانت توفرها.

الأهداف الاجتماعية: و يمكن تلخيص أهم هذه الأهداف فيما يأتي:

¹ - عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 1993، ص25.

² - ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص17-21.

أ- توفير مناصب الشغل في المناطق التي تنشط فيها هذه المؤسسات الاقتصادية، مع ضمان مستوى مقبول من الأجور للعمال الذين تشغلهم.

ب- تحسين مستوى معيشة العمال، و ذلك من خلال الزيادة المستمرة في الأجور تماشياً مع زيادة تطور المؤسسة و نجاحها، و كذا مع الزيادة في الاحتياجات المعيشية لهؤلاء العمال.

ج- إحداث أنماط استهلاكية جديدة في المجتمع، و ذلك من خلال المنتجات الجديدة التي تقترحها المؤسسة على زبائنهم و التي لم يتعودوا على استهلاكها من قبل.

د- العمل على ضمان تماسك العاملين و تألفهم، و ذلك من خلال الحوار و التشاور بين كل الأطراف داخل المؤسسة و احترام نظامها.

هـ- توفير التأمين لسلامة العمال و صحتهم ، كالتأمين الصحي و التأمين من الحوادث و التقاعد، كما توفر المرافق الضرورية لراحة العمال كالسكنات الوظيفية، المخيمات الصيفية و غيرها.

الأهداف التكنولوجية: و تعتبر من الأهداف الضرورية التي تسعى إليها المؤسسة لتحقيقها، لأنها تضمن لها التطور و النمو و البقاء، و أهم هذه الأهداف:

أ- البحث و التطوير في أساليب و طرق الإنتاج، و هذا من خلال إنشاء مصلحة و مخابر خاصة بهذا الجانب، الشيء الذي يسمح للمؤسسة بتحسين إنتاجها و الرفع من قدراتها التنافسية مقارنة بالمؤسسات الأخرى.

ب- المساهمة في الخطة العامة للبلاد في مجال البحث العلمي و التطوير التكنولوجي وذلك من خلال التنسيق و التعاون في مختلف مؤسسات و مراكز البحث العلمي و الجامعي في مشاريع بحث مشتركة تعود بالفائدة على المؤسسة و المجتمع ككل.

الأهداف الثقافية و الرياضية: و يمكن إيجازها فيما يأتي:

أ- توفير الوسائل الترفيهية و التثقيفية التي تسمح لعمال المؤسسة و أولادهم بالترفيه و التثقيف من مسرح و مكاتب و رحلات، و ذلك لما لهذا الجانب من تأثير إيجابي و فعال على المستوى الفكري للعامل.

ب- تدريب العمال المبتدئين و رسكلة القدامى، و هذا ما يؤثر على مردودية المؤسسة بالإيجاب خاصة و على الدخل الوطني عامة.

ج- تخصيص أوقات للرياضة التي تعتبر من بين العناصر الجد مفيدة في الاستعداد للعمل و التحفيز عليه، و دفع الإنتاج و الإنتاجية.

4. تصنيف المؤسسة:

يمكن تصنيف المؤسسات الاقتصادية حسب عدة معايير أهمها: المعيار القانوني، معيار الملكية، معيار الحجم و المعيار الاقتصادي...الخ

و فيما يأتي سنتطرق لأصناف المؤسسة الاقتصادية حسب كل معيار:

تصنيف المؤسسة حسب المعيار القانوني: حسب هذا المعيار يمكن تصنيف المؤسسات الاقتصادية إلى صنفين هما:¹

أ- **المؤسسة الفردية:** و هي المؤسسة التي يمتلكها شخص واحد، و هو المسؤول الأول و الأخير عن نتائج أعمالها، و عادة ما يتولى هو إدارة و تسيير شؤونها، و في الغالب ما تكون هذه المؤسسة من الحجم الصغير.

ب- **الشركة:** و هي عبارة عن مؤسسة يشترك فيها شخصان أو أكثر، حيث يقدم كل واحد منهما حصة من رأسمال أو قوة عمل، و يحصل في المقابل على نصيبه من الربح أو الخسارة، و يمكن تصنيف الشركة إلى نوعين رئيسيين و هما:

* **شركة الأشخاص:** كشركات التضامن، شركات التوصية و الشركات ذات المسؤولية المحددة.

* **شركات الأموال:** كشركات التوصية بالأسهم و شركات المساهمة.

تصنيف المؤسسة الاقتصادية حسب معيار الملكية: و تصنف المؤسسات حسب هذا المعيار إلى ثلاثة أنواع:²

¹ - عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 1993، ص26.

² - عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 1993، ص ص 28، 29.

أ- **المؤسسة الخاصة:** وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها إلى شخص معين أو مجموعة من الأشخاص، مثل المؤسسات الفردية، شركات الأشخاص و شركات الأموال.

ب- **المؤسسة العمومية:** و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة، و يمكن أن تكون هذه المؤسسات وطنية أو تابعة للجماعات المحلية.

ج- **المؤسسة المختلطة:** و هي المؤسسات التي تكون ملكيتها مختلطة بين الدولة و الأفراد، سواء كانوا أفراد وطنيين أو أجانب، و تنشأ عادة هذه المؤسسات نتيجة الخصخصة الجزئية للمؤسسات العمومية.

تصنيف المؤسسة حسب معيار الحجم: يعتبر معيار الحجم من أهم المعايير التي تصنف بها المؤسسات الاقتصادية ، و يمكن تصنيفها وفقا لهذا المعيار إلى نوعين هما¹:

أ- **المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:** و تدخل ضمن هذا التصنيف كل المؤسسات التي تشغل أقل من 500 عامل، و يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع:

- **المؤسسة المصغرة:** و هي التي تشغل أقل من 10 عمال .

- **المؤسسة الصغيرة:** و هي التي تشغل ما بين 10 و 200 عامل.

- **المؤسسة المتوسطة:** و هي التي تشغل ما بين 200 و 500 عامل.

و تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأنها الأكثر انتشارا في كل دول العالم و خاصة المتقدمة منها، حيث تصل نسبتها إلى (99%) من مجموع المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان و الدول الأوروبية و الرأسمالية.

ب- **المؤسسة الكبيرة:** و هي المؤسسات التي تشغل أكثر من 500 عامل، و هي ذات أهمية كبيرة في الاقتصاد و ذلك من خلال النشاط التي تقوم به، و الذي قد تعجز الدولة عن أدائه، كالتنقيب عن البترول و استخراجة و تكريره و تسويقه.

¹ - ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص ص 64-65.

تصنيف المؤسسة حسب المعيار الاقتصادي: و يمكن تقسيم المؤسسات الاقتصادية حسب هذا المعيار إلى الأنواع الأتية¹:

أ- المؤسسات الفلاحية: و هي المؤسسات التي تقوم بخدمة الأرض، و إنتاج المنتجات النباتية و الحيوانية.

ب- المؤسسات الصناعية: و هي المؤسسات التي تنشط في ميدان استخراج المواد الأولية و تحويلها.

ج- المؤسسات التجارية: و هي المؤسسات التي تقوم بتوزيع المنتجات و إيصالها إلى الزبائن.

د- المؤسسات المالية: و هي المؤسسات التي تقوم بالنشاطات المالية، كالبنوك و مؤسسات التأمين و غيرها.

هـ- مؤسسات الخدمات: و هي المؤسسات التي تقوم بتقديم مختلف أنواع الخدمات كمؤسسات النقل، التعليم، الصحة و غيرها.

5. المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر:

تعريف المؤسسة العمومية:

تعددت تعاريف المؤسسة العمومية بتعدد و أنواع ذاتها، فمنها المؤسسات العامة الإدارية (EPA) و المؤسسات المهنية (EPP) و المؤسسات العامة الاقتصادية (EPE) والمؤسسات العامة الاقتصادية ذات الأسهم (SPA)، (EPE) كما تختلف تسميات هذه المؤسسات حسب تواجدتها بين دول رأسمالية متقدمة، أو دول نامية، أو دول اشتراكية.²

وقبل تناول سيرورة التغيير التي مرت بها المؤسسة الجزائرية العمومية الاقتصادية . يجب التعريف بأنواع المؤسسات العمومية الاقتصادية و التي يمكن أن تصنف كالآتي.³

¹ - إسماعيل عرجاني، مرجع سابق، ص16.

² - الفضيل رتيبي، المنظمة الصناعية بين التنشئة و العقلانية (الدراسة النظرية)، ج1، ط1، بن مرابط، الجزائر، 2009، ص 146.

³ - نفس المرجع، ص 146-148.

6. أنواع المؤسسة الاقتصادية العمومية:

شركات الأموال ذات المسؤولية المحدودة:

تتكون هذه الشركات من أسهم قابلة للتداول بين الأصول و الفروع و الشركاء و لا يمكن التنازل عن أسهمها للغير إلا بموافقة أغلب الشركاء، تسمى (ش.ذ.م.م) و لا تحل بمجرد انسحاب أحد الأعضاء أو وفاته لغيرها.

شركات المساهمة:

هي الشركات تقسم رأسمالها على أسهم متساوية بمقابل أوراق مالية هذه الأخيرة هي التي تتداول في سوق الأوراق المالية، تكون قيمة صوت الشريك بقيمه عدد أسهمه في الشركة، و يمكن أن تتأثر المؤسسة الاقتصادية بالعوامل الآتية:

1- عامل الحجم: لأن حدود المنظمة تصعب من عملية تحديد داخلي و خارجي للمؤسسة (العمال).

2- عامل التكنولوجيا: لقد بدأ الاهتمام بهذا العنصر كعنصر رئيسي في التحليل التنظيمي مع (وود وارد) 1958 و (لورنس) و لورش 1967، فقد بينت دراستهم أن طبيعة التكنولوجيا تؤثر بشكل قوي في هيكل إدارة الشركة.

ومنه فإن نجاح و فعالية المنظمة مرتبط بالتوافق بين التكنولوجيا و الهيكل فالشركات الناجحة هي التي تملك أنظمة تقنية و هيكلية مناسبة.

إن المؤسسة العمومية تعتبر بأنها كل ما يمتلكه الشعب كملكية جماعية و تموله و تقوم الحكومة بإدارته و توجيهه و الإشراف عليه لصالح الشعب و تحقيقاً لأهدافه الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية.¹

ندرك بأن المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر كانت إرث استعماري أثرت و تأثرت بمحيطها و تغيره قبل و غداة الاستقلال و لم يتم إنشاء المؤسسات قبل 1945 إلا لغرض

¹ - الفضيل رتيمي، مرجع سابق، ص 148.

المجال الزراعي الذي يخدم الاستعمار.¹ أما بعد الاستقلال فلقد مرت بمراحل متعددة انطلاقاً من السير الذاتي و كذا الشركات الوطنية و المؤسسات الوطنية إلى الإصلاحات الجديدة التي أدخلت عليها حيث تميزت كل مرة تاريخية في دورة حياة المؤسسة العمومية بخصائص معينة.

- 1- **التسيير الذاتي و خصائصه:**² إن التسيير الذاتي كتنظيم اجتماعي فرض نفسه بذهاب المعمرين و ملاك المصانع حيث تهيكل ببناء و تنظيم و تسييره وفقاً للاعتبارات الآتية:
 - **الجمعية العامة:** وهي التي تضم جميع العمال الدائمين للمؤسسة من جنسية جزائرية وبالغين من العمر ثمانية عشر سنة فما فوق، و تجمع بإستدعاء من مجلس العمال أو لجنة التسيير مرة كل ثلاثة أشهر و هي تصادق على مخطط تنمية المؤسسة، كما تصادق على قانون تنظيم العمل فيما يخص تحديد و توزيع المهام.
 - **مجلس العمال:** ينتخب من طرف الجمعية العامة، و يشكل ثلث أعضائه من عمال الإنتاج و تجتمع مرة في الشهر بطلب من لجنة التسيير و من مهامه:
 - تبين النظام الداخلي للمؤسسة.
 - تقرير شراء أو بيع الأجهزة في اطار البرامج المعدة من طرف الجمعية العامة.
 - مراقبة الحسابات في نهاية السنة.
 - **لجنة التسيير:** وهي اللجنة المتكونة من ثلاثة إلى عشر عضو، و ثلث الأعضاء منتخبين من القطاع الإنتاجي و من مهامها:
 - تأمين عمليات التسيير في المؤسسة.
 - وضع مخططات التنمية.
 - تنظيم العمل.

¹ - benachenhou (A). formation de sous développement en Algérie.opu.alger. 1976. P143

² - عز الدين بوكربوط ، المتبقيين من العمال بعد عملية التقليل من عددهم و فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية العمومية، ، أطروحة دكتوراه دولة (غير منشورة)، الجزء الأول، جامعة الجزائر، 2008، ص 477.

- حل المشكلات اليومية المتعلقة بالإنتاج.
- **المسير:** حددت لنا المراسيم السابقة الذكر بأن المدير هو ممثل الدولة في المؤسسة ويسهر على شفافية العمليات الاقتصادية و المالية و يضمن التوافق بين مخطط المؤسسة و المخطط الوطني كما يسهر على تطبيق قرارات لجان التسيير و مجلس العمال و ذلك طبقاً للقوانين سارية المفعول.¹
- لقد اختلفت خصوصية هذا التسيير عن بقية التسييرات للمؤسسة العمومية الاقتصادية حيث بقية تسيير العمال الذاتي شكلياً حيث توكل المهام للجمعيات العمال و أعضاء التسيير الذاتي بالإضافة أن مدير الإدارة هو الذي ينفرد بصورة عامة في تسييره للمؤسسة و يعتبره العمال غريباً عنهم لأنه يعين من طرف السلطة المركزية، فتبقى بذلك مشاركة العمال في التسيير شكلية فقط محصورة و مقيدة.²

7. مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

لقد مرت المؤسسة بالاقتصادية الجزائرية بمراحل عديدة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، متأثرة بالسياسات المنتهجة من قبل الدولة و النظام الاقتصادي المعتمد، و فيما يلي سنتطرق إلى أهم مراحل تطورها:

المرحلة الأولى: من الاستقلال إلى نهاية السبعينات:

- و لقد مرت المؤسسة الاقتصادية في هذه المرحلة بثلاثة أطوار هي :
- 1- **الطور الأول:** التسيير الذاتي للمؤسسات الاقتصادية: لقد تم الإقرار بنظام التسيير الذاتي و بدأ العمل به ابتداء من مارس 1963 باسترجاع المؤسسات الاقتصادية التي تركنها الاستعمار الفرنسي، و التي كانت تقدر بـ 400 مؤسسة إنتاجية صغيرة تنشط نسبة (34.2%) منها في مجال إنتاج مواد البناء، نسبة (19.8%) في مجال صناعات الحديد

¹ - نفس المرجع.

² - نفس المرجع.

والصلب و الميكانيك و المعادن، نسبة (14.5%) منها في مجال الخشب و مشتقاته نسبة (14%) في الصناعات الغذائية، هذا إضافة إلى مجموعة من المزارع الفلاحية.¹ و لم تدم مرحلة التسيير الذاتي فترة طويلة، حيث بدأت عمليات التأمين و تحولت المؤسسات المسيرة ذاتيا إلى شركات وطنية محددة الوظائف (إنتاج، تسويق،...) و تحت الرقابة المباشرة لأجهزة الدولة.

ب- الطور الثاني: إنشاء الشركات الوطنية : مع بداية سنة 1965 بدأ متخذوا القرار في إنشاء الشركات الوطنية، حيث تم في هذه السنة إنشاء الشركة الوطنية للنفط و الغاز " سوناطراك"، الشركة الوطنية للحديد و الصلب، الشركة الوطنية للصناعات النسيجية و الشركة الوطنية للتأمين، و لقد أنشأت هذه الشركات من خلال عملية التأمين الكلي أو الجزئي للشركات الأجنبية التي بقيت تعمل في الجزائر بعد الاستقلال، و أيضا من خلال تحويل بعض المؤسسات المسيرة ذاتيا إلى شركات وطنية.²

و في نهاية هذا الطور أي في سنة 1970 وصل عدد الشركات الوطنية إلى 30 شركة، والتي كانت تستحوذ على نسبة (90%) من المؤسسات (345 من أصل 393 مؤسسة) و حوالي نسبة (95%) من العاملين الأجراء (61600 من أصل 65000 عامل).³ و لقد كانت الشركات الوطنية بمثابة أداة أساسية للتحكم في الاقتصاد الوطني و الانطلاق في المرحلة التنموية، حيث كان تحديد وظائف و أهداف هذه الشركات يتم من طرف الجهاز المركزي للدولة، و ذلك في إطار الإستراتيجية العامة للتنمية و الشيء الذي ميز الشركات الوطنية في هذه المرحلة هو النقص الكبير في الإطارات الكفأة و اليد العاملة المؤهلة، و لهذا لجأت الدولة إلى إجراء إصلاحات جذرية في قطاع التعليم العالي حيث يأخذ على عاتقه مهمة تكوين الإطارات التي تحتاجها عملية التنمية التي شرعت فيها الدولة،

¹ - عبد القادر مشدال، أثر إستراتيجية التصنيع على التشغيل بالجزائر واقع و آفاق، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 1998/1999، ص 89.

² - إسماعيل عرباجي، مرجع سابق، ص 18.

³ - عبد القادر مشدال، مرجع سابق، ص 90.

هذا إضافة إلى إنشاء العديد من المعاهد التكنولوجية التي أوكلت نلها مهمة تكوين الإطارات المتوسطة لصالح الشركات الوطنية، و الأهم من هذا هو فتح ورشات داخل الشركات لتكوين العمال الذين كانوا في غالبيتهم أميين، و ليس لهم أي تكوين.

ج- الطور الثالث، التسيير الاشتراكي للمؤسسات¹: مع بداية سنة 1971، كانت الشركات الوطنية تنتج حوالي (85%) من إجمالي المنتجات الصناعية، و توظف حوالي (80%) من إجمالي القوى العاملة، و نظرا للأهمية التي أصبحت تحتلها هذه الشركات في الاقتصاد الوطني فإن الدولة فكرت بجدية في إيجاد نمط فعال لتسييرها، و بما أن النظام الاقتصادي الذي كانت تتبعه الجزائر هو النظام الاشتراكي، فقد كان نمط التسيير الاشتراكي هو الأنسب، و هذا من خلال إشراك العمال في تسيير و مراقبة المؤسسات التي يعملون فيها عن طريق مجلس العمال المنتخب، الذي يعمل بالاشتراك مع إدارة المؤسسة في رسم السياسة العامة لها، و مراقبة نشاطها، غير أن إشراك العمال في التسيير كان شكليا لأن القرارات الأساسية كانت تتخذ على مستوى الجهاز المركزي للدولة، بدعوى تحقيق التنسيق بين القرارات المتخذة على المستوى المركزي و إنجاز الأهداف المسطرة لتحقيق التنمية الشاملة.

و لقد تميزت المؤسسات في هذه المرحلة بكبر حجمها و ارتفاع عدد وحداتها و عمالها، ولعل هذا ما صعب من عملية التحكم في التسيير الجيد لها، فظهرت فيها عدة مشاكل كضعف الإنتاجية و انعدام المردودية، إضافة إلى عدم التحكم في التكنولوجيا المستخدمة فيها، و أمام هذا الوضع الصعب لهذه المؤسسات قامت الدولة بإجراء إصلاحات عميقة عليها تمثلت في إعادة هيكلتها مع بداية الثمانينات.

¹ - مصطفى زهرة، إشكالية التكامل بين الجامعة و المؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، جامعة البليدة، فيفري 2008، ص 68.

المرحلة الثانية : إحداث المؤسسات العمومية (1980-1990):

لقد توصلت عملية التشخيص التي قامت بها وزارة التخطيط للفترة ما بين سنتي (1967 و1980) مجموعة من النتائج، مفادها أن كبر حجم المؤسسات الاشتراكية يعتبر من أهم الأسباب التي صعبت عملية تسييرها، و بالتالي تم اتخاذ قرار يقضي بإعادة هيكلة هذه المؤسسات الكبرى إلى مؤسسات عمومية صغيرة الحجم، حتى يسهل تسييرها و التحكم فيها، و تتحسن وضعيتها المالية اتي كانت سلبية، و لقد انطلقت عملية إعادة الهيكلة في الميدان بعد صدور مرسوم 04 أكتوبر 1980 ضمن المخطط الخماسي الأول للتنمية (1980-1984) حيث أنشأت على إثرها النخبة الوطنية لإعادة الهيكلة التي أوكلت لها مهمة القيام بهذه العملية، و لقد بدأت هذه العملية بإعادة الهيكلة العضوية و التي مفادها تقسيم كل مؤسسة كبيرة إلى مجموعة من المؤسسات الصغيرة، حتى يسهل تسييرها و التحكم فيها، و كنتيجة لهذه العملية ارتفع عدد المؤسسات من 100 مؤسسة اشتراكية إلى 460 مؤسسة عمومية.

وقد أعقبت عملية إعادة الهيكلة العضوية عملية أخرى سميت بإعادة الهيكلة المالية و التي شملت كل المؤسسات المنبثقة عن إعادة الهيكلة العضوية، و هذا لمساعدتها على الانطلاق في النشاط الاقتصادي من جديد.¹

و لقد كان الهدف من إعادة الهيكلة هو التخلص من المركزية البيروقراطية التي كانت تعرقل المؤسسات الاشتراكية الوطنية عن النشاط الاقتصادي الفعال، و عن حرية تحديد إستراتيجيتها و تنفيذها و تحمل مسيري هذه المؤسسات لنتائج أعمالهم و بالتالي التخلص من العبء المالي الكبير الذي كانت تشكله هذه المؤسسات على خزينة الدولة، إلا أن هذه العبء بقي مستمرا، لأن إعادة الهيكلة لم تحقق النتائج المنتظرة منها و فشلت في تحسين وضعية المؤسسات العمومية و ذلك لعدة أسباب، فمثلا على مستوى الموارد البشرية لم يكن هناك إدماج فعلي للعمال و الإطارات في عملية إعادة الهيكلة و تم إجراءها بطرق غير

¹ - إسماعيل عرباجي، مرجع سابق، ص ص 23، 41.

شفافة، إضافة إلى استمرار تدخل الجهات المركزية في سياسة التشغيل و الأجور في هذه المؤسسات أثر سلبا على تسيير الموارد البشرية فيها، حيث لم تكن لها الحرية في وضع سلم أجور خاص بها يمكنها من تحفيز عمالها و مكافأتهم حسب مردوديتهم، إضافة إلى سياسة التشغيل التي لم تكن تخضع لمعايير واضحة و موضوعية، حيث كان التوظيف يتم بعدد أكثر مما تحتاجه المؤسسة، و الاختيار كان يتم على أساس المحسوبية و المحاباة وليس حسب الشهادات و الكفاءات، زيادة على غياب طرق التسيير الحديثة في هذه المؤسسات، الشيء الذي ساهم في بقائها على الحالة التي كانت عليها قبل إعادة الهيكلة.¹

المرحلة الثالثة، اقتصاد السوق من 1990 إلى يومنا هذا:

لم تحقق عملية إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية التي تمت في المرحلة السابقة الأهداف المنتظرة منها، و أمام الوضعية الصعبة التي مر بها الاقتصاد الوطني خلال الثمانينيات، أين شهدت أسعار البترول انخفاضا كبيرا، الشيء الذي جعل الدولة في وضع مالي حرج، و للخروج من هذه الوضعية الصعبة جاءت الإصلاحات الاقتصادية التي توافقت مع الإصلاحات الجذرية في المجال السياسي، و التي انبثقت عن الدستور الجديد لسنة 1989 الذي كرس التعددية السياسية و حرية التعبير، و قد تمثلت الإصلاحات الاقتصادية الجديدة في إعطاء الاستقلالية للمؤسسات العمومية، حيث تغير شكلها القانوني و أصبحت شركات مساهمة أو شركات محدودة المسؤولية تعود ملكية كل أسهمها أو حصصها للدولة، و بهذا أصبحت هذه المؤسسات ذات شخصية معنوية لها رأسمال و تتمتع بالاستقلالية المالية، و تسيير طبقا لمبدأ الربحية² ، و بالتالي تم الفصل بشكل واضح بين حق الملكية من جهة، و الإدارة و التسيير من جهة أخرى، فالدولة مالكة رأس المال هذه المؤسسات لكن لا تسييرها.

¹ - ناصر داداي عدون، مرجع سابق، ص179.

² - نفس المرجع، ص190.

لكن رغم هذه الاستقلالية التي منحت للمؤسسات العمومية إلا أنها لم تستطيع الخروج من وضعية العجز و سوء التسيير التي ميزتها تراكمات ضعف ضبط تنظيم و تسيير المراحل السابقة، مما زاد في تأزم الاقتصاد الوطني وزاد من ثقل العبء المالي للدولة، خاصة أمام الضائقة المالية التي عرفتها البلاد خلال هذه المرحلة جراء انخفاض أسعار البترول، و ارتفاع حجم المديونية و خدمتها، مما تسبب في ارتفاع التضخم إلى أكثر من (30%) و ارتفاع نسبة البطالة التي تجاوزت (25%) و كذا اختلال في ميزانية الدولة الناتج عن عجز مؤسسات القطاع العام التي أصبحت تمتص 5/4 من إيرادات الصادرات¹، و هذا كله ادخل الاقتصاد في حالة ركود شامل.

و أمام هذه الوضعية الصعبة قامت الدولة بإعادة الهيكلة الاقتصادية و الصناعية للمؤسسات العمومية، و ذلك وفق ركيزتين أساسيتين²:

* **إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية:** و هي تخص المؤسسات الإستراتيجية و التي ترغب الدولة في الاستغناء عنها، و ذلك من خلال إتباع برنامج تعديل هيكلي وفق خطة متوسطة الأجل، عن طريق عقد نجاعة بين الجهات المعنية (البنوك، الوزارة الوصية،..) و الهدف من هذه العملية هو الوصول بهذه المؤسسات لتحقيق فعالية و كفاءة تمكنها من دخول اقتصاد السوق بكل ثقة.

* **عملية الخصخصة:** و تمس المؤسسات غير الإستراتيجية التي ترغب الدولة في التنازل عنها للخواص، و يمكن التمييز بين طريقتين للخصخصة هما :

أ- **الطريقة الأولى:** و هي الخصخصة التي لا تمس ملكية المؤسسة، بل تقتصر على تنازل الدولة في تسيير هذه المؤسسة للقطاع الخاص، و ذلك عن طريق تأجيرها أو إبرام عقد تسيير معه أو طلب مساعدته في التسيير.

¹ - ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص ص 186، 193.

² - نفس المرجع، ص ص 195، 196.

ب- الطريقة الثانية: و هي الخوصصة التي تمس ملكية الدولة للمؤسسة، و ذلك من خلال التحويل الجزئي أو الكلي لهذه الملكية للقطاع الخاص بواسطة عدة تقنيات منها: دخول العمال كشركاء في رأس مال المؤسسة العمومية أو بيع أصولها و تصفيتها.

و تطبيقا للمرسوم الرئاسي رقم 95 / 22 و المتعلق بخوصصة بعض المؤسسات الاقتصادية العمومية تم الانطلاق في هذه العملية في أفريل 1996، حيث مست 200 مؤسسة عمومية محلية صغيرة ينشط معظمها في قطاع الخدمات، و بعد إنشاء 03 شركات جهوية قابضة في 1996 تسارعت عملية حل و خوصصة أكثر من 800 مؤسسة محلية إلى غاية أفريل 1998.

و لعل أكبر قطاع مسته عملية الخوصصة هو قطاع الصناعة بنسبة 54 % من مجموع المؤسسات، يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية بنسبة 30 % من المؤسسات و قد بلغ عدد العمال المسرحين من عملهم إلى غاية 1998 حوالي 213 ألف عامل¹.

و إلى غاية 2009 مازالت هناك مجموعة كبيرة من المؤسسات العمومية لم يفصل في أمرها و تنتظر مصيرها إما الغلق أو الخوصصة، و هذا نتيجة عدم وجود عروض مقبولة لشراء هذه المؤسسات من قبل الخواص أو بسبب معارضة العمال لعملية الخوصصة.

و خلال هذه المرحلة بدأ يبرز دور القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني شيئا فشيئا و ذلك من خلال شراء المؤسسات العمومية المخوصصة، و من خلال إنشاء مؤسسات جديدة خاصة بعد إنشاء الوكالة الوطنية للاستثمار الخاص سنة 1994 و القيام بإجراءات تحفيزية على الاستثمار كمنح الأراضي بأسعار رمزية و التخفيف من الضرائب و تقديم القروض البنكية و غيرها .

ولقد تدعمت مكانة القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني بصورة واضحة خاصة قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من خلال سياسة الإصلاح الاقتصادي التي شرعت فيها

¹ - زين الدين بن لوصيف، "تأهيل الاقتصاد الجزائري للاندماج في الاقتصاد الدولي"، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، جامعة سعد دحلب، البلدة، يومي 20-21 ماي 2002.

الجزائر منذ مطلع التسعينات، حيث أولت الدولة أهمية بالغة لترقية و دعم القطاع لأخذ مكانته في إنجاح عملية الإنعاش الاقتصادي، و إعادة الديناميكية للقطاع الصناعي الذي كان شبه معطل باعتباره من أهم القطاعات القادرة على خلق الاستثمارات، و توفير مناصب شغل جديدة، إضافة إلى مساهمته الفعالة في إعادة تنشيط المحيط الاقتصادي و تحقيق التنمية.

أما فيما يخص التشغيل، فإن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم مساهمة فعالة في خلق مناصب عمل جديدة، فقد بلغت نسبة مساهمتها في التشغيل 18% سنة 1997 و هي نسبة جد معتبرة لم تستطع قطاعات هامة تحقيقها.¹

و لقد واصل القطاع الخاص تطوره في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مع بداية الألفية الثالثة مقارنة مع القطاع العمومي، و هذا سواء من حيث عدد المؤسسات التي أنشأها أم من حيث عدد المناصب التي وفرها في إطار ما يسمى بالتدعيم للشباب و تشغيله.

8. تكوين الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية:

يعرف القرن الحادي و العشرين توسعا كبيرا في ظاهرة العولمة، و التي امتدت إلى كل المجالات و من بينها المجال الاقتصادي، حيث زالت الحواجز بين الدول و أصبح التنافس شديدا في المؤسسات الاقتصادية في الأسواق العالمية، و يقوم هذا التنافس أساسا على التقدم العلمي و الإبداع التكنولوجي، هذا الأخير يستند على العلم و المعرفة التي ينتجها المورد البشري و الذي يفوق في قيمته كل الموارد المادية الأخرى و لا يمكن للمورد البشري أن يقوم بدوره على أكمل وجه، و أن يعطي للمؤسسة ميزة تنافسية تتفوق بها على منافسيها ما لم يكن له تكوينا جيدا و موافقا لاحتياجات هذه المؤسسة، حتى يكون أكثر كفاءة وفعالية. و من خلال هذا العنصر سننتطرق لمفهوم التكوين، أهميته، أنواعه و مختلف أساليبه.

¹ - محمد غردي، ياسين قاسي، "مكانة المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري"، الملتقى الوطني الثالث حول القطاع الخاص في الجزائر، واقع و آفاق، جامعة سعد دحلب، البليدة، يومي 26-27 أفريل 2005.

أهمية التكوين: التكوين الذي يعتبر في الماضي تكلفة إضافية تتحملها المؤسسة أصبح اليوم يسمى استثمارا في الرأس المال البشري يجب على أي مؤسسة القيام به، لأنه يسمح لها بتطوير و تنويع مؤهلات عمالها، مما يزيد في كفاءاتهم الفردية و الجماعية في أداء العمل، و لم يعد التكوين يقتصر على الجانب المعرفي و التقني فحسب، بل أصبح يشمل الجوانب النفسية، و كذا جوانب الاتصال و التواصل مع الآخرين، لأن العامل في المؤسسة يعمل ضمن جماعة من الأفراد يشكلون مجتمعا صغيرا داخل هذه المؤسسة¹.

و تحتاج المؤسسات الاقتصادية على اختلاف أنواعها إلى موارد بشرية مؤهلة لتحقيق أهدافها بفعالية، و تزداد حاجة هذه المؤسسات إلى تكوين و تأهيل مواردها البشرية مع إدخالها لتكنولوجيات جديدة في مختلف نشاطاتها، و هذا لسد النقص الذي قد يظهر لدى هذه الموارد البشرية، فيكتسي بذلك التكوين أهمية بالغة للفرد و للمؤسسة و تتمثل هذه الأهمية فيما يأتي:

9. أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة: تتمثل فيما يأتي:

- يرفع التكوين و يحسن من أداء و إنتاجية المؤسسة من خلال زيادة إنتاجية عمالها المتكويين.
- يساهم في تنويع و تطوير منتجات المؤسسة مما يزيد في تنافسيتها.
- يمكن المؤسسة من مسايرة مختلف التطورات الحاصلة في طرق و أساليب العمل والتحكم فيها.
- يحسن من عملية اتخاذ القرار عندما يمس الإطارات في المؤسسة.
- يعمل التكوين في ربط المؤسسة بمحيطها الخارجي و تكيفه معه.²
- كما يساهم في تخفيض نسب حوادث العمل، و هذا يعود بالفائدة على العامل.

¹ -Ferfera (M). Ouchalal (H). Ingénieurs et marche du travail . CREAD .Alger. N°

66/67.2003.P84

² - سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل، عمان، الأردن، 1999، ص109.

يساهم التكوين في تحقيق الاستقرار داخل المؤسسة، و ذلك لأن العامل المكون يؤدي عمله بكفاءة و هذا ما يجعله راضيا عن عمله، و يمنحه الاستقرار النفسي، و مقابل هذا يكافأ من قبل المؤسسة بزيادة راتبه و الترقية في منصبه، الشيء الذي يزيد من ولائه للمؤسسة.¹

أهمية التكوين بالنسبة للفرد:²

- يرفع من أداء الفرد و إنتاجيته، و هذا ما يرفع من أجره و مكانته في المؤسسة.
- يخفض من حوادث و إصابات العمل، و بالتالي يعطي نوعا من الأمن و الاستقرار للأفراد في تأدية واجبهم.
- يمكن الأفراد من الترقية في المؤسسة.
- يمكن الأفراد من التكيف مع التطورات التكنولوجية المستخدمة في المؤسسة.

أهداف التكوين:

يهدف التكوين إلى جعل العمال أعضاء في مؤسسة قادرين على أداء وظائفهم بكفاءة سواء الحالية منها أو التي قد تسند إليهم مستقبلا. و هذا الهدف الذي يتبع عادة نشاطات تكوين العمال يرمي إلى إحداث تحولات مستمرة و دائمة لديهم في ميدان معارفهم و مهاراتهم و قدراتهم و سلوكياتهم، إن وراء كل واحد من أهداف التغيير المذكورة يرتسم البحث عن النجاعة، و يمكن تلخيص بعض أهداف التكوين فيما يأتي:

- ضمان أداء العمل بفاعلية و اقتصاد، و سد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يعدها الرؤساء و الأداء الفعلي للعاملين.³

¹ - محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص102.

² - حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ط1، 2002، ص239.

³ - محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية العربية، بيروت، لبنان، 1993، ص190.

- زيادة مهارات و قدرات العمال و تسليحه بمقومات تؤهله إلى الترقية للمناصب الوظيفية العليا.¹

- تحسين مناخ العمل، حيث تسود العلاقات الإنسانية الطيبة عن طريق تفهم كل فرد لواجباته و مسؤوليته و تحقيقها بما يعود عليه من زيادة في الدخل و زيادة فرص الترقية الأمر الذي يساعد على رفع الروح المعنوية.²

- إزالة أو معالجة نقاط ضعف الأداء الحالي أو المستقبلي المتوقع، فعن طريق معالجة نقاط ضعف الأداء يمكنه أن يتحسن مما ينعكس بنتائج إيجابية على مستوى المردودية الكلية للمنظمة و يسهم في تطويرها.³

أنواع التكوين: يمكن تقسيم التكوين في المؤسسة إلى عدة أنواع و ذلك حسب عدة اعتبارات.⁴

أنواع التكوين حسب المدة الزمنية: و يمكن تقسيم التكوين حسب المدة الزمنية إلى نوعين:

* **تكوين قصير الأجل:** و يتميز بأنه تكوين مركز و غير منفصل، و يعاب عليه عدم توفر الوقت الكافي للمتكون للحصول على تكوين معمق.

* **تكوين طويل الأجل:** من إيجابياته أنه يعطي المتكون الوقت الكافي للدخول في تفاصيل و محتوى التكوين، إلا أنه يعاب عليه ارتفاع تكلفته.

أنواع التكوين حسب عدد المتكونين: و نجد هنا نوعين من التكوين:

* **التكوين الفردي:** و هو التكوين الموجه لفرد بعينه قصد تطوير مهاراته و قدراته أو لترقيته لوظيفة جديدة.

¹ - خالد عبد الرحيم مطر إلهيتي، إدارة الموارد البشرية ، مكتبة الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، ط1، 1999، ص200.

² - خالد عبد الرحيم مطر إلهيتي .مرجع سابق، ص202.

³ - أمين الساعاتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق ، دار الفكر العربي، مصر، 1998، ص104.

⁴ - محمد فالح صالح، مرجع سابق، ص ص 106، 110.

* **التكوين الجماعي:** و هو التكوين الموجه لجماعة من المتكونين الذين يعملون في وظائف متشابهة، قصد تزويدهم بنفس المهارات و المعارف التي ترفع من أدائهم في العمل.

أنواع التكوين من حيث البرامج التكوينية: و نجد الأنواع الآتية:

* **التكوين الإعدادي أو الإرشادي:** يقدم للأفراد الجدد في المؤسسة، لتعريفهم بهيكلها الإداري، نشاطها و أهدافها، و كذا تعريفهم بمهامهم و كيفية إنجازها، و يقدم هذا التكوين للأفراد الذين حولوا إلى وظائف جديدة في المؤسسة.

* **التكوين التخصصي:** و يهدف إلى تزويد المتكونين بمعارف علمية دقيقة و تقنيات جديدة قصد تحسين أدائهم في الوظيفة التي يشغلونها أو التي سيقرون إليها.

* **التكوين الإشرافي:** و هو موجه إلى رؤساء العمال، و هذا لزيادة قدراتهم على الإشراف وتحسين تعاملهم مع مرؤوسيه لزيادة رضاهم.

* **التكوين الإداري العالي:** و هو موجه للإداريين في المستويات العليا، و ذلك لتنمية مهاراتهم و قدراتهم في الإدارة، القيادة، التحفيز، الرقابة، المعاملة و اتخاذ القرارات و كل الأمور التي ترفع من مستواهم و أدائهم الإداري.

أنواع التكوين من حيث المكان: يمكن للمؤسسة أن تقوم بتكوين مواردها البشرية داخليا إذا توفرت لها كل الشروط اللازمة لذلك، و في حالة عدم توفرها تلجأ إلى التكوين الخارجي.

* **التكوين داخل المؤسسة:** و يكون في حالة توفر المؤسسة على مركز تكوين داخلي أو في حالة أن التكوين يكون في موقع العمل، و يقوم بعملية التكوين مكونون من المؤسسة أو من خارجها.

* **التكوين خارج المؤسسة:** و تلجأ إليه المؤسسة عندما لا تتوفر لديها الشروط اللازمة للقيام به داخليا، و يتم هذا التكوين في المعاهد المتخصصة أو الجامعات، و ذلك بحسب مستواه العلمي و المعرفي.

أساليب التكوين: هناك عدة أساليب يمكن استخدامها من قبل المؤسسة في العملية التكوينية لمواردها البشرية، و يمكن تقسيم هذه الأساليب إلى نوعين أساسيين هما:

الأساليب النظرية: و نجد فيها:

* **المحاضرات:** و هي عملية تقديم مجموعة من المعلومات و المعارف من طرف محاضر إلى متلقين، مع الشرح و التفصيل من طرف المحاضر، و حسن الإصغاء و الإنصات من قبل المتلقين، و هناك شروط لنجاح أسلوب المحاضرات في التكوين منها درجة إتقان ومهارة المحاضر، العدد المناسب للمتكونين بحيث لا يكون كبيراً، مدة المحاضرة بحيث لا تكون طويلة حتى لا يصاب المتكونون بالملل، إضافة إلى نوعية المعلومات و المعارف التي تتضمنها المحاضرة بحيث يمكن استيعابها عن طريق التلقي المباشر.¹

* **الندوات و المؤتمرات:** و فيها يجرأ موضوع التكوين إلى مواضيع فرعية، و يعطي للمشاركين وقتاً كافياً لإعداد و تحضير مداخلة معينة من الموضوع المطروح للنقاش و يمكن أن يتوزع المشاركون في مجموعات بحيث تختص كل مجموعة بمناقشة موضوع فرعي معين في شكل مداخلات يلقيها المشاركون، و يتاح للبقية توجيه الأسئلة لصاحب المداخلة و مناقشته، و هذا لتعميق استيعابهم و تطوير معلوماتهم.²

و تعتبر الندوات و المؤتمرات من أهم الوسائل الشائعة لتكوين الإطارات في الإدارة العليا وذلك من خلال استعراض حملة من التجارب و الخبرات و الدراسات.

* **دراسة حالة:** و هي أسلوب لإعداد المتكون من خلال اختيار حالة تصف موقفاً أو مشكلة معينة يمكن أن تقع خلال العمل، و بعد عرض الحالة يبدأ المتكون في توجيه المناقشة بينه و بين المتكونين ليصل بهم إلى أسباب المشكل، آثارها و طريقة معالجتها.³

الأساليب العملية: و نجد فيها:

* **التكوين في مكان العمل:** و هو أسلوب فعال للتكوين، حيث يشرح المكون مضمون التكوين للمتكونين في الميدان، و يلاحظ أداؤهم و يصحح أخطاءهم و يجيب على

¹ - محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر،الإسكندرية، مصر، 2005، ص 86.

² - أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية منظور القرن الواحد و العشرون ، دون دار نشر، 2000، ص 280.

³ - مصطفى زهرة، مرجع سابق، ص 76

استفساراتهم و يستخدم هذا الأسلوب من التكوين مع العمال في الورشات.¹

* **تمثيل الأدوار:** و هو أن يقوم المتكون بتمثيل دور شاغل الوظيفة، و تتم مناقشته وتوجيهه من قبل المكون، قصد ترسيخ السلوك الذي يقوم به، و الذي يسمح له بتأدية الوظيفة المستقبلية بعد التكوين، و يصلح هذا الأسلوب مع المتكونين الذين يعملون في اتصال مباشر مع الغير مثل العملاء موظفي البيع، و موظفي العلاقات العامة و غيرهم.²

* **المحاكاة:** تعني المحاكاة التقليد، و هي أداء نفس السلوك المشاهد من طرف المقلد ووفق هذه الطريقة يقوم المكون بعرض مفصل للأداء المطلوب، ثم يطلب من المتكون محاكاة نفس السلوك، و يناسب هذا الأسلوب خصوصا الأعمال الإنتاجية التي تحتاج إلى مهارات يدوية و بالتالي هو موجه للعمال التنفيذيين في الورشات.³

* **التكوين المخبري:** و يتم هذا التكوين في المخابر المجهزة بوسائل و تجهيزات ضرورية للبحث و الاستكشاف و القياس عن طريق تجارب محددة لتحقيق الأهداف المسطرة في البرنامج التكويني.

¹ - أحمد سيد مصطفى، مرجع سابق، ص ص 280، 281.

² - محمد حافظ حجازي، مرجع سابق، ص 335.

³ - نفس المرجع، ص 335.

خلاصة:

لقد عرفت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية عدة إصلاحات عبر مختلف مراحل تطورها، و هذا نتيجة المشاكل التي واجهتها في كل مرحلة، إلا أن بعض النقائص بقيت تلاحقها إلى يومنا هذا ماعدا التقليل منها، غير أن المؤسسات الاقتصادية الخاصة أعادت نوعا ما من الديناميكية للاقتصاد الجزائري من خلال النتائج الإيجابية التي حققتها عاما بعد عام رغم المشاكل التي تواجهها هي أيضا، غير أن الأهم يبقى تأهيل العنصر البشري من أهم المعضلات التي تحاول أي مؤسسة تجاوزها و خاصة المؤسسة الاقتصادية من خلال التكوين، هذا الأخير الذي يكتسي أهمية بالغة و ذلك لما له من دور في زيادة مردودية كفاءة العنصر البشري في المؤسسة الاقتصادية ، ما يعطيها ميزة تنافسية تزيد من قدرتها على مواجهة المنافسين، خاصة في ظل اقتصاد السوق، و اشتداد المنافسة، إلا أن أغلب المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مازالت لم تول الأهمية التي يستحقها، و هذا من بين أهم الأسباب التي جعلتها تعاني نقص كفاءة عمالها و مهاراتهم الشيء الذي انعكس على أداء و تنافسية هذه المؤسسات، و لعل أهم مصدر للتزود بالأيدي العاملة المؤهلة الخاصة " الإطارات" هو الجامعة و التي تعتبر مقر تكوين يمد للنسق الاقتصادي ما يحتاجه من عمالة، و الفصل القادم سنقدمه مع شيء من التفصيل عن "الجامعة الجزائرية".

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

1. مجالات الدراسة
2. مناهج وتقنيات الدراسة.
3. المناهج المتبع في الدراسة
4. الأدوات والتقنيات المتبعة في الدراسة
5. مجتمع البحث والعينة
6. تصور مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

ان القيام بأي بحث علمي يتطلب اتباع خطوات علمية ومنهجية من أجل الوصول الى نتائج أكثر مصداقية وأهم خطوة هي القيام بدراسة أولية (مبدئية) عينة عبر عنه الدراسة الأساسية وهي ما تسمى بالدراسة الاستطلاعية. والتي سيتم تناولها في هذا الفصل وذلك بعرض الدراسة .

1- مجالات الدراسة

1-1- المجال المكاني للدراسة.

نشأة مؤسسة "إتصالات الجزائر"

تعتبر اتصالات الجزائر المتعامل التاريخي لقطاع الاتصالات في الجزائر، وهي مؤسسة ذات أسهم ملك للدولة بنسبة 100%، تنشط في سوق الهاتف الثابت، والحلول الشبكية لتحويل المعطيات والصوت بالنسبة للشركات والخواص، ووعيا منها بالتحديات التي يفرضها التطور المذهل الحاصل في تكنولوجيا الإعلام والاتصال باشرت الدولة الجزائرية سنة 1999 بإصلاحات عميقة في قطاع البريد والمواصلات، وقد تجسدت هذه الإصلاحات في سن قانون جديد لقطاع في الخامس من شهر أوت 2000 و المتعلق بإعادة هيكلة قطاع البريد والمواصلات سابقا، جاء هذا القانون لإنهاء احتكار الدولة على نشاطات البريد والمواصلات والفصل بين نشاطي التنظيم واستغلال وتسيير الشبكات، وتطبيقا لهذا المبدأ تم إنشاء سلطة ضبط مستقلة إداريا وماليا ومتعاملين: أحدهما يتكفل بالنشاطات البريدية والخدمات المالية متمثلة في "بريد الجزائر" والثاني متمثلة في "اتصالات الجزائر".

وفي إطار فتح سوق الاتصالات للمنافسة تم في شهر جوان 2001 بيع رخصة لإقامة واستغلال شبكة للهاتف النقال، واستمر تنفيذ فتح السوق للمنافسة ليشمل فروع أخرى، حيث تم بيع رخصة تتعلق بشبكة الربط المحلي في المناطق الريفية.

قانون 03/2000 وميلاد اتصالات الجزائر: نص القرار 03/2000 المؤرخ في 05 أوت 2000 عن استقلالية قطاع البريد والمواصلات حيث تم بموجب هذا إنشاء مؤسسة بريد الجزائر والتي تكفلت بتسيير قطاع البريد وكذلك مؤسسة اتصالات الجزائر التي حملت على عاتقها مسؤولية تطوير شبكة الاتصالات في الجزائر، بعد أزيد من عامين وبعد دراسات

قامت بها وزارة البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال تبعت القرار 2000/03، أوضحت اتصالات الجزائر حقيقة جسدت سنة 2003

01 جانفي 2003 الانطلاقة الرسمية لمجمع اتصالات الجزائر: كان على اتصالات الجزائر وإطاراتها الانتظار حتى الفاتح من جانفي 2003 لكي تبدأ الشركة في إتمام مشوارها الذي بدأته منذ الاستقلال لكن بروى مغايرة تماما لما كانت عليه قبل هذا التاريخ، حيث أصبحت المؤسسة مستقلة في تسييرها على وزارة البريد، ومجبرة على إثبات وجودها في عالم الإتصال، فيه المنافسة الشرسة، البقاء فيه للأقوى والأجدر خاصة مع فتح سوق الاتصالات على المنافسة¹.

وتحت شعار : مردودية - rentabilité - فعالية - efficacité - جودة الخدمة - qualité de service بدأت نشاطها الفعلي.

التعريف بالمؤسسة: هي أحد المصالح ذات إختصاص جهوي تتولى عملية الإشراف على ثلاث 03 ولايات من حيث التسيير الإداري، والتجاري، والتقني والولايات هي الأغواط، الجلفة و البيض، هذا بالإضافة إلى تسييرها المباشر لما يسمى بالمراكز الجهوية للاتصالات كل حسب تخصصه في مجالات الاتصالات، مثلا :

- المركز الجهوي لصيانة أجهزة التراسلات؛
- المركز الجهوي لصيانة الراديو الريفي،
- المركز الجهوي لصيانة الشبكات.²

المهام الأساسية للمؤسسة :

- ♦ السهر على تحقيق الأهداف والبرامج المسطرة للمؤسسة؛
- ♦ التنسيق بين مختلف المديرية العملية؛
- ♦ مراقبة سير الوحدات العملية في كل الميادين؛
- ♦ مراقبة وتوجيه الوكالات التجارية؛
- ♦ الإشراف والسهر على متابعة مختلف المشاريع والإنجازات المتعلقة بالمؤسسة؛

¹ - www.algerietelecom.dz.

² - دليل المؤسسة، (مؤسسة اتصالات الجزائر، ص 12).

♦ تنظيم وتقييم مختلف الوحدات العملية والوكالات التجارية والمراكز الهاتفية من خلال نشاطاتها التجارية والمالية وكذا التقنية، من خلال التقييم الفصلي السنوي لحصيلة نشاطاتها وتقديم التوجيهات اللازمة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف؛

♦ الإشراف على مختلف الإعلانات والإشعارات والترقيات التجارية التي تطلقها المؤسسة.

المجال الزمني للدراسة.

يقصد بالمجال الزمني الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية، وقد استغرقت هذه الدراسة شهرين، وذلك ابتداءً من أواخر شهر ديسمبر 2019 إلى غاية شهر فيفري 2020، حيث قمنا في البداية بدراسة استطلاعية داخل الشركة سونلغاز بالأغواط.

المجال البشري للدراسة.

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على عينة مكونة من (35 مفردة).

2- مناهج وتقنيات الدراسة.

لكل دراسة مناهجها وتقنياتها الخاصة بها، وهذا طبعاً يتعلق بطبيعة وخصوصيات الدراسة، ونحن بدورنا سنوضح من خلال هذا مختلف المناهج والتقنيات التي اعتمدنا عليها في دراستنا هذه.

3- المناهج المتبع في الدراسة.

المنهج الوصفي.

يُعرّف المنهج الوصفي بأنه: "هو المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي عنها يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها أمّا التعبير الكمي عنها يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها...¹"

سنعتمد على المنهج الوصفي لأنّه يستخدم في وصف المشكلة محل الدراسة، والتعبير عنها سواء كمياً أم كيفياً وتجميع المعطيات التي تساهم في ذلك مع إبراز مختلف

¹ عمار بوحوش، محمد ذنبيات، منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص129.

خصائصها، وتوضيح ارتباطها، وتحليل وتفسير أسبابها بشكل منظم لغرض الوصول إلى استنتاجات في فهم الواقع وتحقيق أهداف الدراسة.

4-الأدوات والتقنيات المتبعة في الدراسة.

يجد كل باحث في الدراسات الانسانية أنه من الضرورة الاستعانة بتقنيات معينة في بحثه، وتقنيات البحث هي: "الوسائل التي تمكن من جمع المعطيات من الواقع، حيث تمثل هذه التقنيات الوسائل الأساسية للتقصي من الواقع الاجتماعي"¹، أما بالنسبة لتقنيات جمع المعطيات التي سنوظفها في دراستنا الميدانية هي: الاستمارة.

الاستمارة.

الاستمارة هي الوسيلة العملية التي سنوظفها لجمع الحقائق والمعلومات من المبحوثين، وقد قمنا بتشكيل استمارة نهائية تحتوي على مجموعة من الأسئلة

5-مجتمع البحث والعينة:

العينة وكيفية اختيارها.

ليس من السهل عادة عند القيام بدراسة مشكل معين في المجتمع أن يقوم الباحث بإجراء دراسته على كل أفراد المجتمع نظراً لمحدودية الزمن والإمكانات المادية والبشرية المتوفرة لديه، لهذا يلجأ الباحث إلى أسلوب أخذ العينات من المجتمع الأصلي بحيث يتمكن من أخذ صورة مصغرة عنه باعتبار أن العينة هي وحدة إحصائية تكون ممثلة للمجتمع الأصلي، يتم الحصول عليها بطرق مختلفة².

فقد قدرنا حجم العينة بـ (35 مبحوثاً)

¹ بلقاسم سلاطنية، الجيلالي حسان، أسس البحث العلمي، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة النشر، ص 65.

² بلقاسم سلاطنية، الجيلالي حسان، مرجع سابق، ص 127.

الجدول رقم (01): تحديد مجتمع البحث الكلي.

الأفراد	العدد
الإطارات	20
أعوان التحكم	15
المجموع	35

وفقاً لاعتمادنا على العينة العشوائية الطبقية لقد قمنا بتوزيع (80) استمارة بحث على مختلف الفئات المهنية الموجودة بالمؤسسة، هذا ولقد تعمدنا توزيع هذه الكمية التي تفوق العدد الحقيقي لعينة البحث؛ آخذين بنظر الاعتبار تلك الاستثمارات التي لا يمكننا استرجاعها فيما بعد، وهذا بحكم التجربة المستخلصة من البحوث التي أجريناها سابقاً، وهو ما كان فعلاً عند قيامنا بجمع استمارات البحث الموزعة بعد مدة زمنية فاقت العشرة أيام، ولقد وزعت كما يأتي:

بعد استرجاعنا لكل الاستثمارات السابقة، قمنا بمراجعتها بتحليل محتواها، ثم قمنا بتفريغها في جدول الفرز المسطح، أين قمنا بعملية الفرز والترميز حتى نتمكن من ترتيب وتصنيف المعطيات الخام المحتوات في هذه الاستثمارات؛ وفي الأخير بعد تنظيمنا للمعطيات قمنا بوضعها في جداول إحصائية وذلك بتبويبها.

لتحليل المعلومات والمعطيات المتحصّل عليها من خلال الدراسة الميدانية اعتمدنا على أسلوبين للتحليل وهما التحليل الكيفي للمعطيات والتحليل الكمي لها.

5-2- خصائص العينة.

من خلال البيانات التي تحصلنا عليها حول الخصائص الفردية والاجتماعية والمهنية للمبحوثين، تم تحديد ملامح مجتمع البحث مجال الدراسة في حدود المعطيات الإمبريقية التي تم الحصول عليها عن طريق الاستثمارات.

الجنس

الجدول رقم (02): توزيع عينة البحث حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	21	60
أنثى	14	40
المجموع	35	100

يتضح من خلال الجدول أعلاه الخاص أنه من بين (35مبحوثاً) يوجد ما نسبته (60%) ذكور، مقابل ما نسبته (40%) من مجموع أفراد عينة البحث يمثل جنس الإناث. يعود سبب التباين بين الجنسين العاملين بالمؤسسة إلى طبيعة النشاط الذي تزاوله اتصالات الجزائر والذي يتطلب أساساً حركية دائمة، إضافة إلى طاقة تحمل كبيرة وضرورة الانضباط في مواقيت العمل، كما يعتمد على بنية فيزيولوجية معينة، وخاصة بالورشات وهذا ما نجده عند جنس الذكور، عكس الإناث اللاتي لا تستطعن تحمل مشاق الورشات الصناعية، في حين يكمن تواجدهن إما على مستوى إدارة الوحدة، أو على مستوى بعض المناصب التي تتطلب تواجدهن.

السن

الجدول رقم(03): توزيع عينة البحث حسب متغير السن.

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية %
20 - 40	7	20
41 - 50	20	57.15
51 - 60	8	22.85
المجموع	35	100

يتضح من خلال هذا الجدول الخاص بتوزيع عينة البحث حسب متغير السن أنه من بين (35 مبحوثاً)، يوجد (20%) منهم تتراوح أعمارهم ما بين (20 40 سنة) ، مقابل ما نسبته (57.15%) ممن تتراوح أعمارهم بين (41 50 سنة)، ومقابل نسبة (22.85%) ممن تنتمي أعمارهم إلى فئة من (41 إلى 50 سنة)، .

أقدمية العمل

الجدول رقم (04): توزيع عينة البحث حسب متغير أقدمية العمل.

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 05 سنوات.	6	17.14
06 - 10 سنوات.	12	34.28
11 - 15 سنة.	17	48.57
المجموع	35	100

يتّضح لنا من خلال هذا الجدول الخاص بتوزيع عينة البحث حسب متغير الأقدمية في المنصب الحالي أنّه من بين (35 مبحوثاً)، توجد نسبة (48.57%) منهم لديهم أقدمية عمل 11 و 15 سنة ، مقابل نسبة (34.28%) لهم أقدمية 6 و 10 سنوات، ومقابل نسبة (17.14%) من المبحوثين لهم أقدمية 5 سنوات حيث نلاحظ ما نسبته (48.57%) من حجم العينة الكلية له أقدمية ما بين وهي مدة كافية لتعزيز الطموح الاجتماعي للعامل.

تصور مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

1-تصور مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأول

نص الفرضية : يساهم العمل النقابي في تعزيز الطموح الإجتماعي لدى العامل.

من خلال نص الفرضية نرى العمل النقابي يساهم في تعزيز الطموح الإجتماعي لدى العامل من خلال تحسين ظروف العمل والدفاع عن مصالحهم.

إعتبار أن النقابة تساهم كذلك في تنمية قدرات المورد البشري داخل المؤسسة من خلال تنمية القدرات الفكرية والعقلية للنقابي ،كما أن العمل يساهم في تعزيز الطموح للنقابي حيث هذا الطموح يدفع بالنقابي إلى العمل أكثر من أجل تولي مسؤوليات في المؤسسة .

نستنتج مما سبق أن الطموح الاجتماعي للنقابي داخل المؤسسة له دور كبير بالدفع للعامل بالعمل أكثر و هذا يعود للحماسة من اجل تقلد المسؤوليات و المناصب.

1-تصور مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية

نص الفرضية: للتكوين النقابي أثر على المكانة الاجتماعية للعامل.

من خلال نص الفرضية نرى أنه للتكوين أثر بالغ على المكانة اجتماعية للنقابي و هذا يعود دائما بالفائدة عليه حيث من خلال هذا التكوين يصبح النقابي يعرف كيف يمارس مهامه داخل المؤسسة و عليه يصبح التكوين من الأساسيات داخل المؤسسة لكي يكون العمل منظم و من خلال يعرف كيف يسير العامل في الإتجاه الصحيح.

و نستنتج من خلال هذا أن للتكوين دور كبير في حياة العامل المهنية .

1-تصور مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية

نص الفرضية: غياب العمل النقابي داخل المؤسسة الإقتصادية أثر علة اهدار الطموح الإجتماعي للفرد.

من خلال هذه الفرضية نرى أن غياب العمل النقابي داخل المؤسسة الإقتصادية يؤثر على الطموح الإجتماعي للعامل و لا يصبح العامل يعطي أهمية للعمل و هذا يعود لعدم لا يوجد

من لا يدافع عن حقوق العمال ، فالعمل النقابي له دور مهم في حياة المهنية لأي عامل لكي تكون حقوقهم تجد من يدافع عليها.

خاتمة

خاتمة

وفي الختام ومن خلال الصفحات السابقة أردنا أن نقدم قدر الإمكان صورة واضحة للممارسة النقابية في العالم عامة وفي الج ١ زئر خاصة، عاملين على تحليل العوارض السياسية والثقافية والتاريخية التي تمنع إنشراح الحرية النقابية في العالم.

ولقد ارتبط ظهور الطبقة العمالية في العالم مع ظهور أسلوب الإنتاج الرأسمالي، وكان لظهور الثورة الصناعية وتطور التكنولوجيا وما نتج عليه من تقسيم العمل ميلاد مرحلة جديدة تميزت بالإستغلال الأمثل للعمال من طرف أرباب العمل، ومع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعة أوجها وذلك بتوسعها في بلدان أوروبا، ظهرت أول تجمعات العمالية في انجلترا مهد الثورة الصناعية في العالم.

أما عن الحركة النقابية في الجزائر كان هناك غياب تام للطبقة العاملة بمعنى حقيقي وهذا راجع إلى نمط الإنتاج الاقتصاد الجزائري الذي تميز بالطابع القبلي الإجتماعي، إضافة إلى النضال الإنتاج الزراعي فلم تكن هناك صناعة بالمعنى الحقيقي ومع دخول الإستعمار الفرنسي للجزائر وتوطيد أقدامه فيها سعى إلى بناء نظام رأسمالي مبني على صناعة وزراعة، وما نلاحظه أيضا أن نضال العمال الجزائريين كان في مرحلته الأولى مرتبط بمصالحهم المهنية، ولكن بعد انخراطهم في النقابات الفرنسية المركزية اكتسبوا تلك المقومات النقابية يحول نضالهم إلى نضال سياسي من أجل التحرر، ونتج عن هذا التحول إنشاء أول منظمة نقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين والذي ارتبط بجبهة التحرير الوطني.

ومن هنا لا يسعنا القول أن الممارسة النقابية في الجزائر ما زالت بعيدة كل البعد عن الإهتمام بإنشغالات العمال ومشاكلهم لأنها أصبحت عبارة عن منشآت بيروقراطية تتحكم في الأقلية، وهي لم تبقى على سعيها في تحقيق مكاسب العمال ومصالحهم.

وهنا نطرح التساؤل الآتي: لماذا أصبحت النقابات في الجزائر منشآت بيروقراطية يتحكم فيها الأقلية؟

ومن خلال دراستنا لموضوع الممارسة النقابية في مؤسسة اتصالات الجزائر المحتكرة من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين جاءت لهدف الدفاع عن مصالح وحقوق العمال المادية والمعنوية لكن ما تبين لنا هو العكس، بحيث جملة من النزاعات والاحتجاجات وطول مدة تسويتها دليل على أن هذه النقابة تبقى بعيدة كل البعد عن الهدف الذي أتت من أجله.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، لبنان، 1983، دون طبعة.
2. أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية منظور القرن الواحد و العشرون ، دون دار نشر، 2000.
3. احمد فتح الله مدحت ، الأستاذية الراعية ، ط1، دار الوفاء، الاسكندرية ،مصر، 2010.
4. إسماعيل عرباجي، اقتصاد المؤسسة، بدون دار نشر، ط2، بدون سنة نشر.
5. أماني قنديل، النقابات المهنية، منشورات الغالي، القاهرة، 1995.
6. أمين الساعاتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق ، دار الفكر العربي، مصر، 1998.
7. باركر وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، تر مجموعة من الأساتذة، منشأة المعارف الإسكندرية، (د.ت).
8. بلقاسم سلاطنية، الجيلالي حسان، أسس البحث العلمي، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة النشر.
9. جبران مسعود، الرائد في معجمه اللغوي عصري، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1969.
10. جرس ميشال جرس، معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط1، دار النهضة العربية، بيروت ، لبنان ، 2005.
11. جليل وديع شكور، أبحاث في علم النفس الاجتماعي، ط1، دار الشمال للطباعة والنشر، عمان 1989.
12. جورج فريدمان، رسالة في سيكولوجيا العمل، ت :حسن حيدر، منشورات عويدات، بيروت، 1985.

13. جون كول ، الحركة النقابية، ترجمة السيد حسين محمود، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، دون تاريخ.
14. جون كول، الترجمة حسين محمود، الحركة النقابية، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، دون تاريخ، دون طبعة.
15. حسن عبد الحميد رشوان: أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 3002.
16. حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي ، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ط1، 2002.
17. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التصنيع والمجتمع دراسته في علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي، ط1، 2010.
18. حنفي عبد الغفار ، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007 .
19. خالد عبد الرحيم مطر إلهيتي، إدارة الموارد البشرية ، مكتبة الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، ط1، 1999.
20. خليل وديع شكور، تأثير الأهل في مستقبل أبنائهم على صعيد التوجيه المدرسي والمهني، ط1، مؤسسة المعارف للطباعة والنشر، لبنان، 1997.
21. رحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج البحث العلمي النظرية و التطبيق ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2000.
22. روبيرت مكافين ، رتشارد غروس، مدخل الى علم النفس الاجتماعي، تر، ياسين حداد واخرون، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2001.
23. رولان دورون وفرونسواز بارو، موسوعة علم النفس ،المجلد 01، عوידات للنشر والطباعة، بيروت 1997.

24. سميح مغلي ،وأخرون ، التنشئة الإجتماعية للطفل ، دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع ، عمان، 2002.
25. سهير كامل وحسن شحاتة، تنشئة الطفل وحاجاته بين النظرية والتطبيق ،الاسكندرية ، مركز ال اسكندرية للكتاب ، 2002
26. سهير كامل وشحاتة سليمان ، تنشئة الطفل وحاجاته ، ط1،مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية،2002.
27. سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل، عمان، الأردن، 1999.
28. سوسن عبد الكريم قربي ،العلاقة بين مستوى الطموح وبعد الانبساط ، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة اليرموك، الأردن.
29. السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربي، مصر، 2000.
30. صابر بركات، سلسلة العمال والحراك الاجتماعي، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة.
31. صلاح احمد مرحاب ،سيكولوجية التوافق النفسي ومستوى الطموح ، ط 1، دار الامان ،الرباط، 1989.
32. ضياء محمد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
33. عبد الباسط محسن حسن، علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الأنجلومصرية، مصر، 1972.
34. عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1963.
35. عبد الرزاق بن حبيب ، اقتصاد و تسيير المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.

36. عبد العزيز فهمي هيكل، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، بيروت.
37. عبد الفتاح كاميليا ،مستوى الطموح والشخصية، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، 1984.
38. عبد الفتاح كميليا ، مستوى الطموح والشخصية ، ط2، دار النهضة العربية ،بيروت .
39. عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الاقتصادي، النشأة والتطور، دار المعرفية، الإسكندرية، 1998.
40. عبد الناصر جابي، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001.
41. علي عبد الرزاق جلبي وآخرون، مناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1992.
42. عمار بوحوش، محمد ذنبيات، منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
43. عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1993.
44. عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 1993.
45. عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، .
46. عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 1993.
47. الفضيل رتيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة و العقلانية (الدراسة النظرية)، ج1، ط1، بن مرابط، الجزائر، 2009.
48. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ،العدد 17،ديسمبر 2014 .
49. محمد الناصف، آراء في التربية، الشركة التونسية للتوزيع، ب ط، تونس، ب س.
50. محمد النوبي محمد علي ، مقياس مستوى الطموح ، ط1، دار الصفاء ،عمان ،2010.

51. محمد النوبي محمد علي ،التنشئة الأسرية وطموح الابناء وذوي الاحتياجات الخاصة،ط1،دار الصفاء ،عمان ،2010.
52. محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر،الإسكندرية، مصر، 2005.
53. محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية العربية، بيروت، لبنان، 1993.
54. محمد شفيق، البحث العلمي، الحظوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، مصر ،الطبعة الأولى،1985
55. محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية ، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2004.
56. مدحت احمد فتح الله ، الاستاذية الراعية" العلاقة المنتورية " ،دار الوفاء ، الاسكندرية،2010 .
57. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.
58. مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006 .
59. موسى لحرش، النقابات العمالية، دراسات في تسيير الموارد البشرية، منشورات قرطبة، الجزائر 2008.
60. ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1988.
61. وديع عثمان عاصلة ، دراسة مقارنة ، مستوى الطموح ، كلية التربية ، جامعة اليرموك 2007.

الرسائل الجامعية

62. إبراهيم الدسوقي أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقا للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، مجلة الحقوق، عدد 03.
63. إبراهيم بختي، دور الانترنت و تطبيقاته في المؤسسة ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002.
64. جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ، ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة، .مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع تنظيم وعمل 2012.2013 .
65. جمال رجب جلال الدين مانع، ربيع صوالحية، النقابة ودورها في تحسين مكانة العامل الاجتماعية، دراسة ميدانية بالمركز التقني البيداغوجي، تبسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، 2012/2013.
66. الجوهرة عبد الله الذواد :وجهة أثر و علاقتها بمستوى الطموح ، مجلة دراسية عربية في علم النفس ، المجلد الأول ، العدد 3 ، القاهرة ، دار غريب للطباعة و النشر ، يوليو 2002.
67. زين الدين بن لوصيف، "تأهيل الاقتصاد الجزائري للاندماج في الاقتصاد الدولي"، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، جامعة سعد دحلب، البليدة، يومي 20-21 ماي 2002.
68. سمير صغير، مكانة المفاوضات الجماعية في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، الجزائر، 2006/2007.
69. شطيبي حنان ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2010.

70. عبد القادر مشدال، أثر إستراتيجية التصنيع على التشغيل بالجزائر واقع و آفاق، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة) ، جامعة الجزائر، 1998/1999.
71. عز الدين بوكريوط ، المتبقين من العمال بعد عملية التقليل من عددهم و فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه دولة (غير منشورة)، الجزء الأول، جامعة الجزائر، 2008.

المجلات

72. محمد بوفاتح و مليكة بلعربي ، العوامل الأسمية المحددة لمستوى الطموح الأبناء، مجلة دراسات، الاغواط، العدد 10-ب-ديسمبر 2008.
73. محمد غردي، ياسين قاسي، "مكانة المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري"، الملتقى الوطني الثالث حول القطاع الخاص في الجزائر، واقع و آفاق، جامعة سعد دحلب، البليلة.
74. مصطفى زهرة، إشكالية التكامل بين الجامعة و المؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة) ، جامعة البليلة، فيفري 2008.
- كتب بالفرنسية

75. Alin Tourain.sociologie de l'action édition de seuil.paris.1965..
76. benachenhou (A). formation de sous développement en Algérie.opu.alger. 1976.
77. E.Durkheim. Les formes elementaires de la vie religieuse de systeme totemique en Australie Paris.1968.

78. Guy . Rocher: introduction à la sociologie générale. le changement sociale ED.HMH . France.1968.
79. Jean Daniel Reynand .les syndical en France.edition du seuil.t1.1995..
80. Jean Nagre.précis de législation et du travail et d'instruction civique.publication ray.paris.1960.p65.
81. Serge Moscovici, " La psychanalyse " , P.U.O.Paris,285
82. Serge Moscovici, " La psychanalyse,Son image et son publique ", P.U.O,Paris, ،1976 .

الملاحق

استمارة

الجنس :

السن :

المستوى التعليمي :

الخبرة المهنية :

1- هل أنت متعاقد أو مثبت؟

متعاقد ☐ مثبت ☐

2- هل أنت منخرط في تنظيم نقابي؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم أذكر اسم النقابة:

.....

إذا كانت الإجابة بلا لماذا؟

.....

هل ترى أن النقابة تساهم في تحسين ظروف العمل؟

نعم ☐ لا ☐

3- هل حققت النقابة مطالب العمال ومقاصدهم؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

4- ماذا نتج عن النشاط النقابي داخل المؤسسة؟

تحسين الأجور ☐ تحسين ظروف العمل ☐ تنمية قدرات العامل الفكرية

والعقلية ☐ المشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسة ☐ فرض شخصية العامل أمام

الإدارة ☐ دون جدوى ☐

5- هل حققت النقابة طموحك كعامل في المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

5- إذا كانت الإجابة بلا أو أحيانا:

تجسيد طموح فئة دون أخرى ☐ طموحات أكبر من التوقعات النقابية ☐

غياب فكرة التواصل بين النقابة والأعضاء ☐

6- هل تعمل النقابة على تعزيز العلاقات الاجتماعية؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت بنعم فإنها:

بين العمال والعمال ☐

بين العمال والنقابة ☐

بين النقابيين فيما بينهم ☐

بين الجميع في المؤسسة ☐

7- هل لديك دراية بالعمل النقابي؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

8- خلال فترة عملك في المؤسسة هل المصالح التي تدافع عنها النقابة العمالية وتضعها كأولوية

هي مصلحة العمال المنخرطين أساسا؟

دائما ☐ أحيانا ☐ لا تقوم بذلك نهائيا ☐

8- هل ترى أن النقابة تؤدي الدور الذي أنشأت من أجله؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

9- رتب هذه الأدوار بحسب ما تركز عليه نقابتكم؟

دور تدريبي ☐ دور تكويني ☐ دور إعلامي ☐

دور توعوي ☐

10- هل تقوم النقابة على تنظيم دورات تدريبية لتنمية وعي العامل؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

11- هل تقوم النقابة بحملات تحسيس داخل المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

12- ما الذي يمكن قوله عن الأداء النقابي في المؤسسة بصفة خاصة في الجزائر وبصفة عامة حول زيادة الوعي لدى الطبقة العمالية؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....