وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عمار ثليجى الأغواط

كلية علوم اجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي

دراسة ميدانية بفرع النقابي لمديرية الأشغال العمومية الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع:

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبين:

- **هيثم حسام الدين كركابي**
- **محمد الحسين شالقو**

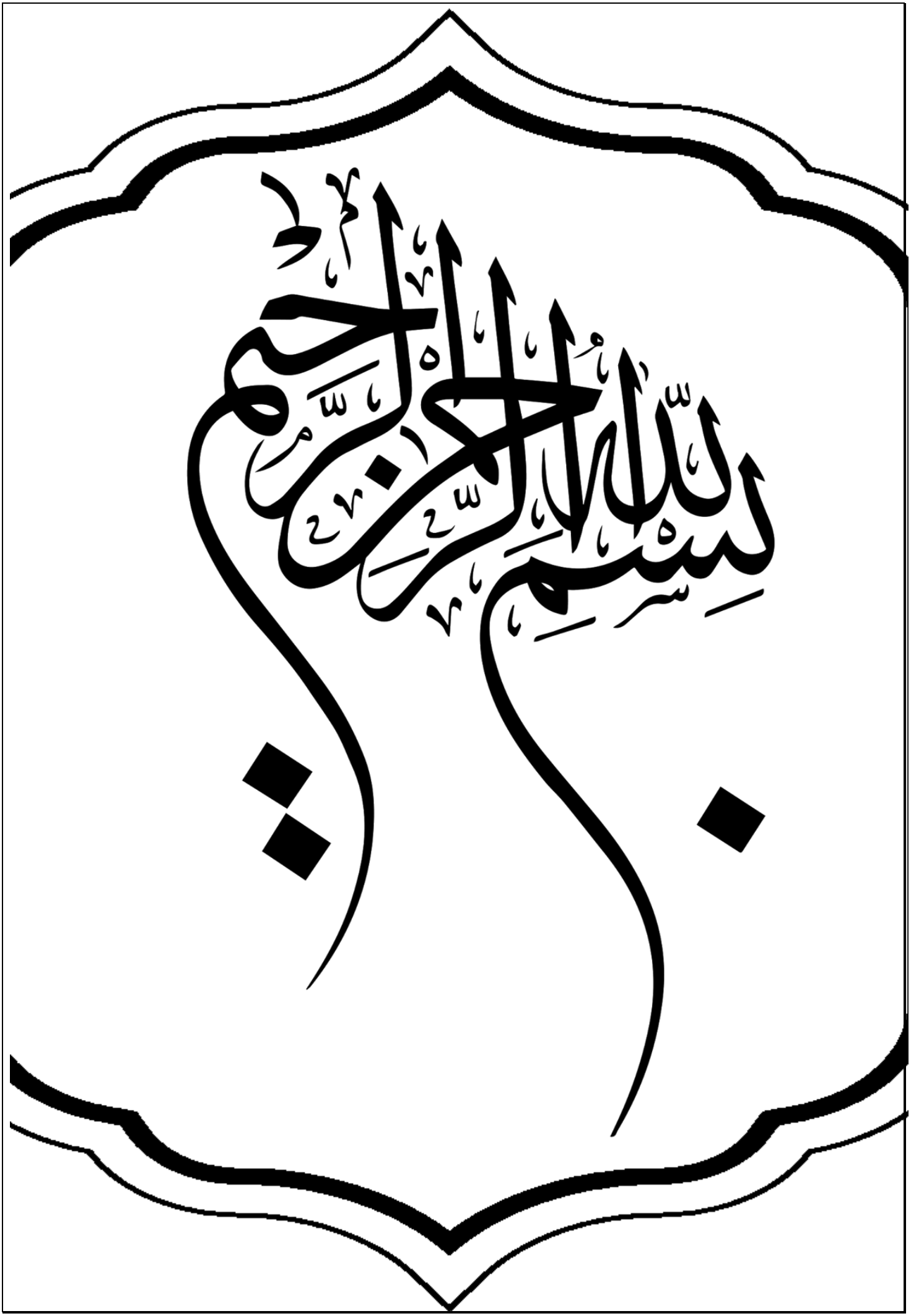
إشراف الدكتور:

- بشير بن لحبيب-

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الصفة
سعيدة زيزاح	رئيسة اللجنة
بشير بن لحبيب	مشرفا ومقررا
رشيد بكاي	مناقشا

السنة الجامعية 2023/2022


بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

الحمد الله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى واهله و من وفى اما بعد: الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد بفضله تعالى ولا يسعني الا ان استهل اهدائي بمن نذرت عمرها في أداء رسالة صنعتها من الصبر الى من وضعتني على طريق الحياة وكان لها الفضل الأول في بلوغي هاهنا نذرت حياتها لنا فنست نفسها تكالبت عليها المحن فكافحت وضحت لتحيك سعادتي بخيوط من قلبها إلى باعثة العزم و الارادة صاحبة البصمة الصادقة في حياتي والدتي الحبيبة اطال الله في عمرها التي كان لدعائها اعظم الأثر في تسيير سفينة البحث حتى ترسو على هذه الصورة رغم ان لا اقتباس ينصفها ولا نص يكفي للحديث عنها

هي الفضل هي الخير هي الكل الى روح غالية رحلت عني مبكرا وظللت فجوة نقصانك في داخلي برغم كونك رحلت من الدنيا الا انك لم ترحل منى و لا زلت اراك في كل صوب و ناحية يا ابي رحمك الله بقدر ما هزني وجع الحنين اليك و غفر الله لك و انس وحشتك و جمعنا بك في جنته

ويدعوني واجب الوفاء والعرفان ان اتقدم بجزيل الشكر الى بقية عائلتي من كبيرها الى صغيرها جدي رعاه الله و حلقة جدتي التي كانت اما و حضنا احتوانا و سندنا عندما جار علينا الزمن رحمها الله و اسكنها فسيح جناته اخوالي و خالاتي واختي الكريمتين المحبة التي لا تنضب و اللتان شاركتهما كل حياتي بافراحها و ماسبها لكما الروح تنساق دمتما خير عون بكما ارفع راسي فخرا و اعتزازا ولا يفوتني ان اخص بالشكر خالتي الكبرى التي كانت ملجاي بعد الله في مختلف معتركات الحياة و السند عندما نزل القدم واوجه شكري الى اصدقائي رفقاء دربي الذين اشدد بهم ازري ظفرت بهم هدية من القدر اخوة فعرفوا معنى

الاخوة

الى صديقي واخي امين "حشاني الذي كان له الأثر الأكبر في اتمام هذا العمل الى اساتذتي الكرام ارفع لكم قبعة الاحترام و الى كل من كان له الأثر على حياتي وكل من احبهم قلبي و نسيهم قلمي و في الختام نسال الله التوفيق والسداد

هيثم حسام الدين كركابي

إهداء

إلى من أنارا لي الطريق، و كانا دوما و داموا بإذنه عز وجل مصدرا قوتي و سندي في الحياة والدي الكريمين أطال الله في عمرهما و إلى إخوتي كذلك . إلى الذين كانوا خير دعم لي الأساتذة الكرام، أطال الله في عمرهم و مدهم، كونهم مدرسة تستحق الشكر و التبجيل.

إلى زملائي أسأل الله لي و لهم كل التوفيق

أهدي لكم جميعا هذا العمل و الجهد المتواضع .

محمد الحسين شالقو

شكر وعرفان

نشكر الله عز وجل على هذه النعمة وعلى كل نعمة ، نحمده ونشكره على انجاز هذه المذكرة, وكذا نجاحنا في مسيرتنا الدراسية, الحمد لله حمدا يوافي نعمه ويدفع نقمه, ويكافئ مزيده.

في هذا المقام لايسعنا الا أن نتقدم بالشكر الجزيل والثناء الجميل إلى كل من مد لنا يد العون والمساعدة في انجاز هذا العمل, وخص بالذكر الاستاذ المشرف " بلحبيب بشير " الذي كان لنا خير سند وخير مرشد.

ولا يمكننا أن نتجاهل الجهود الجبارة التي بذلها اعضاء الفرع النقابة لمديرية الاشغال العمومية بالأغواط وفي مقدمتهم الأمين العام للفرع النقابي.

ملخص الدراسة

دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي

The role of the union in achieving job stability

دراسة ميدانية بالفرع النقابي لمديرية الاشغال العمومية لولاية الاغواط

A field study in the syndicate branch of the Directorate of Public Works in the wilaya of Laghouat

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة عبر فصولها النظرية و الفصل الميداني الى تعريج دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة و قد اخترنا القرعة النقابي لمديرية الاشغال العمومية كمكان لدراسة حيث هذا الموضوع مهم جدا داخل الوسط العمالي لأنه يمس العامل مباشرة من خلال تعريج على الاستقرار وظيفي الذي هو تلك المجموعة المركبة و الكلية التي تحتوي على حقوق العامل بإضافة الى الجو العام الذي يوظف فيه جهوده بما يعود بنفع على المؤسسة التي يمارس بها نشاطه المهني والنقابة التي هي ركيزة اساسية في تحصيل هذه الحقوق لأنها منظمة دفاعية تسير مهامها في سياق توفير للعمال الحفاظ على المكاسب وتحصيل الحقوق، وقد استخدمتا المنهج الوصفي في عملية البحثية و كما استندنا الى العينة العشوائية البسيطة التي تمثلت في 85 عينة موزعة على فئات العمالية من مجتمع البحث الذي هو 213 كما استخدمنا حزمة التحليل الإحصائيspss في العملية تحليلية.

كلمات مفتاحية : النقابة، استقرار الوظيفي ، العمال ، المؤسسة

Abstract :

This study aims, through its theoretical chapters and the field chapter, to highlight the role of the union in achieving job stability within the institution, and we have chosen the union lottery for the Directorate of Public Works as a place to study, as this topic is very important within the labor milieu because it directly affects the worker through a loop on job stability, which is that The complex and total group that contains the rights of the worker in addition to the general atmosphere in which he employs his efforts for the benefit of the institution in which he exercises his professional activity and the trade union, which is a basic pillar in obtaining these rights because it is a defensive organization that carries out its tasks in the context of providing workers with the preservation of gains and the collection of rights They used the descriptive approach in the research process, and we also relied on the simple random sample, which consisted of 85 samples distributed among the labor categories of the research community, which is 213, and we also used the spss statistical analysis package in the analytical process. .

Keywords: trade union, job stability, workers, institution

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الشكر	
الإهداء	
ملخص الدراسة	
المقدمة	أ
الفصل الأول الإطار المفاهيمي والنظري	
التمهيد	**3**
الاشكالية	**4**
فرضية الدراسة	**7**
أسباب اختيار الموضوع	**7**
أهداف الدراسة	**8**
أهمية الدراسة	**8**
تحديد المفاهيم الدراسة	**9**
الدراسات السابقة	**13**
خلاصة الفصل	**19**
الفصل الثاني النقابة	
التمهيد	**1**
تعريف النقابة	**22**
لمحة تاريخية عن نشأة النقابة	**24**
أهمية العمل النقابي و أهدافه	**26**
مهام النقابة	**27**
وظائف النقابة العمالية	**31**
الاتجاهات المفسرة للحركة النقابية	**33**
لمحة تاريخية عن نشأة النقابة في الجزائر	**36**

فهرس المحتويات

خلاصة الفصل	**40**
الفصل الثالث الاستقرار الوظيفي	
التمهيد	**42**
تعريف وأهمية الاستقرار الوظيفي	**43**
مظاهر الاستقرار الوظيفي	**45**
عوامل الاستقرار الوظيفي	**49**
عوامل عدم الاستقرار الوظيفي	**57**
أساليب تفعيل الاستقرار الوظيفي	**59**
بعض الإرشادات لتحقيق الاستقرار الوظيفي	**61**
المقاربات النظرية المفسرة للاستقرار الوظيفي	**63**
خلاصة الفصل	**69**
الفصل الرابع الإجراءات الميدانية للدراسة ونتائجها	
الإطار النظري لدراسة الميدانية	**71**
الإطار المنهجي لدراسة الميدانية	**72**
عرض البيانات الأولية وتحليلها	**73**
عرض البيانات الميدانية للفرضية الأولى وتحليلها	**76**
عرض البيانات الميدانية للفرضية الثانية وتحليلها	**82**
نتائج الدراسة	**91**
الخاتمة	**94**
قائمة المراجع	**97**
الملاحق	

قائمة الجداول

عنوان الجدول	الصفحة
الجدول رقم01: يمثل الجنس افراد العينة المستخدمة في البحث	73
الجدول رقم02: يوضح فئات السن المستخدمة في الدراسة	73
الجدول رقم03: يوضح الحالة العائلية لأفراد العينة	74
الجدول رقم04 : يوضح سنوات الاقدمية بالنسبة لعينة البحث	74
الجدول رقم05: يوضح المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة	75
جدول رقم06: يوضح المرتبة المهنية لأفراد العينة	75
الجدول رقم07: يوضح العلاقة بين مساهمة النقابة في رفع الكفاءة المهنية و تطوير مهارة العمال	76
الجدول رقم08 : يوضح العلاقة بين سبب انخراط في العمل النقابي وعلاقة للعمال مع الادارة	77
الجدول رقم 09: يوضح العلاقة بين ما تقدمه النقابة من خدمات اجتماعية وشعور العامل بالاحترام والتقدير داخل المؤسسة	78
الجدول رقم 10: يوضح العلاقة بين الرضا عن العمل النقابي داخل مؤسسة وشعور بالأمان الوظيفي .	79
الجدول رقم 11: يوضح مساهمة النقابة في الشعور بالرضا في مكان عمل و كيف هي العلاقات بين العمال من اعضاء النقابة داخل المؤسسة	80
الجدول رقم 12: يوضح العلاقة بين التشارك في اتخاذ القرارات وشفافية القرارات داخل المؤسسة	82
الجدول رقم 13: يوضح العلاقة بين صرامة تطبيق القوانين داخل المؤسسة وتوافق بين الاجر والساعات العمل	83
الجدول رقم 14: يوضح العلاقة بين دور النقابة داخل التنظيم ووجود قرارات ذات شفافية في المؤسسة	84
الجدول رقم 15: يوضح العلاقة بين مشاكل العمل و شعور العامل برضا	85

الوظيفي	
الجدول رقم 16: يوضح العلاقة بين مساهمة النقابة في تلقي العمال لأي نوع من للحوافز وتفكير العامل في تغيير مكان العمل لو اتحت له الفرصة	86
الجدول رقم 17: يوضح العلاقة بين تقييم العمال لعلاقاتهم مع بعضهم البعض و هل تحتوي المؤسسة على بيئة صحية للعمل	87

مقدمة

تُعرف النقابة على أنها انضمام مجموعة من العمال إلى نوع محدد من المنظمات، بغرض تحسين ظروف عملهم، وكذلك لتعزيز المصالح المشتركة بينهم، بحيث يمكن للشخص العامل الاجتماع مع الإدارة، والتفاوض معها حول أي مشكلة تؤثر عليه، أو على وظيفته، بما في ذلك الأجور والمزايا وظروف العمل المختلفة، وترعى النقابة مصالح أعضائها فتتبع فكرة العمل النقابي من طبيعة علاقات العمل والمصالح المتشابكة بين طرفين العامل و مكان العمل ونقابة كوسيط يحمي العامل و يحتفظ على حقوقه من خلال هذه الحقوق تتداخل المصالح بين ما تريد المؤسسات تحقيقه و ما يريد العامل الوصول اليه من اكتساب اكبر قر من الحقوق وهذا ما يخلق لديه الشعور بالاستقرار الوظيفي الذي يعني قدراً جيداً من (توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان)، للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سلامة سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة.

كما انه هو الإحساس بالراحة الذي يختبره الموظف في منصبه الحالي، فمعرفة أن وظيفته متاحة له بدون القلق نحو خسارتها هو شعور يطمئنه، على العكس من ذلك يمكن أن يكون الافتقار إلى الإستقرار الوظيفي مرهقًا ويؤثر على الإنتاجية في العمل، يعتبر الاستقرار الوظيفي من الهداف التي تصبوا اليها الادارة اين كانت سواء خاصة وعمومية لان وجوده داخل التنظيم يجعل انتاجية العامل تتحسن بتوفر كامل العوامل التي تحققه.

من خلال هذا تم التطرق في هذه الدراسة الى اربع فصول حاولنا من خلالها وضع اهم المعالم للموضوع محل الدراسة فكانت موسومة بـ الفصل النظري الذي يعتبر اساسيات الدراسة حيث هو حجر الاساس الذي تنطلق منه العملية البحثية وأما الفصل الثاني فكان عن احد متغيرات الدراسة والمتمثل في النقابة فحولنا منه خلاله طرح تهم الخطوط العريضة لهذا المتغير بينما شمل الفصل الثالث المتغير الثاني و الذي هو الاستقرار الوظيفي كما تمثل الفصل الرابع بـ دراسة ميدانية تناولنا فيها كل حيثيات المهمة للعمل الميداني الذي من خلاله توصلنا الى مجموعة من نتائج.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي والنظري

التمهيد:

1- إشكالية الدراسة

2- فرضية الدراسة

3- أسباب إختيار الموضوع

4- أهداف الدراسة

5- أهمية الدراسة

6- تحديد المفاهيم

7- الدراسات السابقة

خلاصة الفصل :

التمهيد:

إن وصول الباحث إلى معرفة حقيقية لظاهرة التي يقوم بدراستها يجب التقصي عن جميع الحقائق المحيطة بها، و التي من خلالها يستطيع الباحث العلمي الوصول إلى نتائج دقيقة وواضحة، وذلك بالاستعانة بأدوات البحث العلمي و التي تعتبر مفتاح الدخول و التعمق في الظاهرة ومعرفتها جيدا.

لذلك سوف نتطرق في هذا الفصل إلى إشكالية وأسباب اختيار الدراسة ، أهمية و أهداف الدراسة ، وتحديد مفاهيمها و بعض الدراسات السابقة حول الدراسة.

1-إشكالية الدراسة:

وجدت النقابة بشكلٍ أساسي من أجل رعاية مصالح أعضائها، سواء أكانت هذه المصالح اقتصادية أم اجتماعية، بحيث تُمكن للفرد المُنضم لها من الاجتماع مع الإدارة والوصول إلى حل لمشكلة يُعاني منها داخل نطاق عمله، سواء أكانت هذه المشاكل مُتعلقة بأجره أو ظروف العمل بمُختلفها، ويُطلق على النقابة أيضًا بالاتحاد النقابي، أو ما يُعرف بنقابة العمال التي تضم مُختلف المجالات التجارية والصناعية وإلى غير ذلك، فقد أصبحت من الظواهر الواسعة الانتشار في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة لانتشارها في مختلف المجتمعات الانسانية بحيث أنها في الدولة الواحدة تضم مئات الأنواع من هذه التنظيمات ولذلك شكل موضوع النقابة محورا اهتمام علماء الاجتماع كظاهرة رافقت العمل الإنساني في مختلف المهن رغم تعدد رؤاهم الفكرية المفسرة لهذه الظاهرة إلا أنهم يتفقون على أن النقابة ظاهرة حاضرة في كل المؤسسات وفي كل ميادين الحياة الاجتماعية بما انها منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل توظيف وضد أوتوقراطية أصحاب العمل، وضمن هذه الظروف والأوضاع تشكلت النقابة وشعارها الأساسي في البداية كان الدفاع عن مصالح العمال وضمان حقوقهم، وشيئا فشيئا امتلكت النقابة الصبغة القانونية وأصبحت حق من حقوق العمل.

حتى وإن اختلفت اسباب قيامها لكن يبقى الهدف واحد هو المطلبية والمحافظة على المكتسبات سواء كانت مادية كالحق في الأجر والعلاوات والحوافز .... أو معنوية كتوفير الرعاية الصحية والتأمينات وضمان ظروف ملائمة لأداء العمل، أو سياسية كالمشاركة الفعلية في رسم السياسات واتخاذ القرارات فإن كانت هذه المطالب تسعى إلى تحسين طبيعة العلاقات الإنسانية بين الموظفين، وبين الموظفين والإدارة فإنها تولد شعور لدى العامل بالأمان والاهتمام التام عن العمل الذي هو فيه، وهذا ما يسمى بالاستقرار الوظيفي ، والذي يمد الموظف بالمؤسسة بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء وظيفته بحماس ينبع

من قوة داخلية قائمة على شعور داخلي بالتكامل بينه وبين وظيفته ، ليصبح إنسانا تستغرقه وظيفته فيتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم .

ان ضعف شروط العمل وغياب الجانب الانساني وعدم توفير تكوين جيد يؤدي إلى ارتفاع معدل الغياب التأخر وهذا مؤشر لإنخفاض الاستقرار الوظيفي فيؤثر سلبا على استقرار المؤسسة ،إن استقرار الموظف في الوظيفة و يتبين من معدلات البقاء في العمل وتحسب المنظمة متوسط العمل الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي وتعمل على تكريسه ونظرا للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية في عالم يتصف بالتغير المستمر تواجه المنظمات تحديات ومشاكل عديدة تعترض طريقها نحو التنمية مما يؤدي بها إلى حدوث اختلالات على مستوى البناءات والهياكل التنظيمية وبالتالي عدم استقرارها سواء على المستوى الداخلي او الخارجي حيث يعد استقرار المنظمة عاملا رئيسي على تقدمها واتساعها من خلال مؤشراته الواضحة والتي على رأسها التوافق المهني ، والأمان الوظيفي ، والاندماج في العمل ، في خضم هذا كله تسعى المنظمات جاهدة إلى إيجاد ميكانزيمات من أجل ضمان استمرار المؤسسات وبقائها فالموظف يشعر بالأمان والرضا والاستقرار عندما تتوفر له الظروف الملائمة من أجر وترقية و اهتمام ، والمنظمة الجزائرية كغيرها من المنظمات في مسعى لها لتحريك عجلة التنمية في ظل التحولات التنظيمية التي أملتها الظروف الراهنة.

فالاستقرار الوظيفي يعني قدراً جيداً من (توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان)، للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سلامة سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة.

عليه اتجهت بنا الدراسة إلى القيام بدراسة سوسيو تنظيمية بفرع النقابي لعمال مديرية الاشغال العمومية بالأغواط حول المتغيرين " دور النقابة و الاستقرار الوظيفي " فنحدد بهذا الاشكالية التالية :

-ما هو دور الذي تؤديه التنظيمات النقابية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى عمال مديرية الاشغال العمومية بالأغواط ؟

ومن خلال هذه الاشكالية نطرح تساؤلات التي تفسر السؤال الرئيسي:

- هل يساهم التنظيم النقابي في تحقيق الأمان الوظيفي لدى عمال مديرية الاشغال العمومية بالأغواط؟

- هل يساهم التنظيم النقابي في عملية الاندماج في العمل لدى عمال مديرية الاشغال العمومية بالأغواط؟

- هل يساهم التنظيم النقابي في تحقيق التوافق المهني لدى عمال مديرية الاشغال العمومية بالأغواط؟

- هل يملك التنظيم النقابي القدرة على تغيير وتحسين بيئة العمل الغير صحية ان وجد ذلك؟

2.فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- لتنظيم النقابي دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى عمال مديرية الاشغال العمومية

-لا تساهم النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى عمال مديرية الاشغال العمومية

الفرضيات الفرعية:

-يساهم التنظيم النقابي في تحقيق الشعور بالأمان

-يساهم التنظيم النقابي في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال

-يساهم التنظيم النقابي في تحقيق التوافق المهني

3- أسباب اختيار الموضوع

هناك نوعين من الأسباب دفعت بنا لاختيار هذا الموضوع وهما كالتالي:

1- أسباب ذاتية:

يمكننا تلخيصها فيما يلي:

الرغبة الشخصية لدارسة موضوع النقابات وتعميق معارفنا حوله بمحاولة الكشف عن دور النقابة، والتطرق لمختلف الأدوار التي تلعبها في تأثيرها على الاستقرار الوظيفي لدى العمال.

-وكذا الميل لموضوع العمل النقابي بمحاولة إزالة الغموض عنه.

-الفضول والاهتمام بدراسة تأثير العمل النقابي.

2- الأسباب الموضوعية:

- محاولة إضافة و لو البسيطة لمجال البحث العلمي والجامعي.
- إبراز تأثير العمل النقابي على تحقيق الاستقرار الوظيفي.
- توضيح الدور الذي يلعبه العمل النقابي في تنمية المورد البشري وتطويره والنهوض به.
- توفر المواد العلمية والمصادر والمراجع في مجال بحثنا.

- اخترنا موضوع دور النقابي تحقيق الاستقرار الوظيفي لأنه موضوع يدخل ضمن إطار التخصص "علم الاجتماع" التنظيم و عمل.

4- أهداف الدراسة:

الأهداف هي النهايات التي تتحرك الدراسات نحوها أو تعمل لأجل الوصول إليها، ولهذا فإن اختيار الباحث لاي موضوع واعتباره مشكلة تستحق الدراسة، يعني أن هناك مجموعة من الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وذلك بالتطرق لها في دراسته السوسيولوجية التي هو بصدد إنجازها، وباعتبار دراستنا تدور حول دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي كما سعينا في بحثنا هذا إلى فهم الحقائق التي تربط العمل النقابي و العمال في سبيل تحقيق الاستقرار الوظيفي، سنوضح أهم الأهداف التي تصبو إلى تحقيقها الدراسة فيما يلي:

-محاولة معرفة الدور الذي تلعبه النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي.

-الأهمية العلمية والعملية الاستقرار الوظيفي كعنصر أساسي في المؤسسة.

-الحاجة للبحث والاستقصاء في المجال النقابي و دوره في تحقيق الاستقرار الوظيفي في المؤسسات .

-كما أن هدف هذه الدراسة هو الإجابة عن التساؤلات التي تكشف عن دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات.

-محاولة التعرف على الدور الذي تلعبه النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي.
-معرفة وضعية النقابة داخل المؤسسات و محاولة الكشف عن العلاقة بينها وبين العامل وموقفهم منها ومن نتائج عملها

5- أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها يمكن أن تفتح آفاقا جديدة من الدراسات لكل من دور النقابات في تحقيق الاستقرار الوظيفي.

تكمن أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء على النقابة العمالية و الأدوار التي تلعبها داخل المؤسسات في سبيل تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى العمال .

كما أن أهمية الموضوع في ملاحظتنا الدائمة للنزاعات والصراعات الحاصلة في المؤسسات. وازدياد المشاكل المرتبطة بها، سواء بين العمال أنفسهم أو بين العمال وأرباب العمل، دفعنا للتساؤل عن دور النقابة في حل هذه النزاعات والتوفيق بين مواقف الطرفين، لاحداث نوع من الرضا والاستقرار في العمل داخل المؤسسة.

6- تحديد المفاهيم:

للمفاهيم أهمية كبيرة في البحث العلمي بصفة عامة و البحث الاجتماعي بصفة خاصة ولولا وجود المفاهيم لما استطاع العلماء تكوين فرضياتهم و نظرياتهم وقوانينهم أنها تمثل همزة وصل بين النظرية و الميدان فهي أدوات فكرية تعد بمثابة مفتاح لفك مختلف خبايا الواقع الميداني بطرحه للتحليل لذلك، على الباحث منذ بداية بحثه التفكير في تحديد المفاهيم المتداولة في بداية بحثه ليكون القارئ على بينة منها ويفهم الفرضيات و النتائج المتوصل إليها لأنه متى أوصل الباحث فكرته من خلال تحديده لمفهوم معين يستطيع الذي يقرأ بحثه أن يفهم ماذا يقصد بهذه الدراسة، لهذا فإن تحديد المفهوم مهم جدا بالنسبة للبحوث العلمية ، ومن بين المفاهيم الأساسية في بحثنا هذا و التي يتوجب علينا عرضها و تحديد معناها يمكن أن تذكرها على النحو الآتي:

التعاريف كالتالي:

1- تعريف النقابة

يعرفها "سيدني وبيز" بأنها منظمة دائمة من العمال الأجراء ، تهدف إلى تحسين ظروف العمال وصيانة العمال من الأخطار التي تداهمهم خارج العمل و داخله[1] .

تعرف النقابة على أنها "اتحاد مستديم من العمال الأجراء لحماية أفراده في العمل، فهي تقوم على الرغبة التعاونية بين أفرادها وراء غرض مشترك[2]

فيؤكد هذا التعريف على أن النقابة تنظيم دائم يقوم لأجل تحقق هدف مشترك لأعضائه برغبة وتعاون وهذا ما يؤكد عليه التعريف التالي : " النقابة العمالية هيئة أو جماعة أو منظمة دائمة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر الهدف الرئيسي منها تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وبين العمال أنفسهم، مع وضع شروط محددة للسلوك في أي حرفة أو عمل[3]

يؤكد هذا التعريف على إمكانية تعدد المهن في التنظيم النقابي وعلى هدفها الرئيسي المتمثل في تنظيم العلاقات العمالية مع مراعاة شروط كل مهنة أو حرفة.

فالنقابات " منظمات يكونها الموظفون في صناعة أو مهنة أو صناعات مشتركة وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهما العمالية والمساهمة الإيجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي والقومي للمجتمع وتدعيم فلسفته نظريا وعلميا عن طريق تنظيم يتيح لها ذلك[4].

التعريف الاجرائي:

يمكن استخلاص تعريف إجرائي للنقابة العمالية بربطها بموضوع الدراسة بأنها هيئة مطلبية ذات شخصية معنوية تنشط ضمن إطار قانوني داخل المؤسسة تسعى إلى تحقيق جملة من المطالب الاقتصادية والاجتماعية في ظل إشباع حاجات العمال المادية والمعنوية .

---

[1] إحسان محمد حسن، **علم الاجتماع الصناعي**، دار وائل للنشر، الأردن، 2005م ، ص 137

[2] مهدي حسن زوويلف، **إدارة الأفراد**، ط دار الصفاء الأردن، 2003، ص 273

[3] حسن عبد الحميد أحمد رشوان، **علم الاجتماع الصناعى**، ب.ط المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2005 ، ص103.

[4] محمد نجيب توفيق، **العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العمومية**، د ط مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1996، ص617.

الاستقرار الوظيفي

الاستقرار:

لغة:

الاستقرار جاء بمعنى متانة رسخ صلابة، ثبات دام. واستقر بالمكان أي أقام به والاستقرار هو الثبوت والإقامة والهدوء والسكون[1]

الثبات على الموقف ومتانة العلاقة والأداء، كما أن الاستقرار هو حالة من التوازن خالية من المشاكل والاضطرابات.

اصطلاحا

«وضعية للشخص الثابت والمحافظ على توازنه والذي يحتفظ بنظام ديناميكي ويخطط لهذا الاستقرار يبتعد فيه عن الاضطراب، فهو حالة الذي يكون في وضعية ثابتة ولا يخاطر باستقراره اتجاه أي خطوة مشكوك فيها»[2]

يفهم من هذا التعريف أن الاستقرار يفترض الثبات في وضعية معينة وأن صاحبها لا يفكر بالمخاطرة والتغيير.

الوظيفة:

لغة:

وظف الشيء على نفسه ووظيفه توظيفها إلزاما إياه[3]

أي عمل خاص بالفرد يتّسم بصفة الإلزام والإجبار

اصطلاحا:

تعرف بأنها مجموعة من المهام المتجانسة يؤدي تحقيقها إلى تحقيق أغراض باقية وثابتة بالنسبة للمنظمة[4].

---

[1] الشويكي سمير، **المعجم الإداري**، دار أسامة للنشر، دار المشرق الثقافي، ط1، الأردن، 2006، ص 41

[2] Le grand larousse illuste, dictionnaire encylopédique, France, villeneuver d'asco, 2005, p23.58.

[3] ابن منظور، **لسان العرب**، المجلد 11، دار صادر، بيروت، ص 46

[4] طارق شريف بولس،**معجم مصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبية والأنترنيت**، دار وائل للنشر، ط1، الأردن، 2005، ص 65

يركز هذا المفهوم على أن الوظيفة مجموعة مهام تسعى لتحقيق هدف المنظمة. تعرف أيضا بأنها نمط أو تسلسل أدوار العمل لفرد ما[1] .

يركز هذا المفهوم على الطريقة التي يسير وفقها الفرد. كما تعرف بأنها عبارة عن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي يكلف بها شخص معين يمنح له قدر من السلطات التي تمكنه من القيام بتلك الواجبات والمسؤوليات»[2].

ويرك هذا المفهوم على أن الوظيفة مجموعة من الواجبات والمسؤوليات والسلطات الممنوحة للفرد داخل مكان عمله.

التعريف الإجرائي:

الوظيفة هي ذلك العمل الذي يقوم به العامل داخل بيئة عمله من أجل تحقيق رغباته من جهة وأهداف المنظمة من جهة أخرى.

الاستقرار الوظيفي:

يقصد بالاستقرار الوظيفي إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتقديمه سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق، لذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحريته النقابية وأمنه الصناعي وترقيته[3]

فقد عرف حبيب الصحاف الاستقرار الوظيفي أنه " : استقرار الموظف في الوظيفة و يتبين من معدلات البقاء في العمل ، و تحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها تحديد معدلات الاستقرار الوظيفي و تعمل على تكريسه أما السيد شتا فيرى الاستقرار يرتبط بمستوى الرضا المهني للعامل فالعامل الذي لا يشعر بالرضا والراحة في عمله يحاول دائما تغييره ويعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الاستقرار المهني[4]

---

[1] زيد منير عبوي، **إدارة الموارد البشرية**، دار كنوز للنشر، ط1، الأردن، 2007، ص 61

[2] مصطفى محمد أبو بكر، **الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية**، دار الجامعة، مصر، 2008، ص 53.

[3] بن منصور رفيقة ، **الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص**، علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة(2013/2014)، ص 11

[4] بن منصور رفيقة، **مرجع سبق ذكره**، ص11

وبالنسبة لمحمد علي محمد فالاستقرار في العمل " هو درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم و توحدهم به وتمثلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم". ويعتبر استقرار الموظف أحد الأصول العامة للإدارة عند هنري فايول يقصد عنده " بقاء الموظف في عمله و عدم نقله من عمله لآخر وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل. وتعريف آخر يرى أن الاستقرار الوظيفي يعني " قدرا جيدا من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات والأمان للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة

ويشير الاستقرار الوظيفي إلى استمرارية الوظيفة كهمزة وصل بين الأجير والمؤسسة وانقطاع المختلفة[1]

الصلة يكون لسببين:

-عند تقديم الأجير استقالته.

-أو من طرف المؤسسة عند انتهاء مدة العقد[2]

التعريف الإجرائي:

نضع تعريفا إجرائيا للاستقرار الوظيفي بما يتناسب مع هذه الدراسة وهو ما يلي: " هو تمتع العامل بأكبر قدر ممكن من التركيز في العمل وعدم تركه لتوفر مجموعة من الضمانات مقدمة من طرف المؤسسة، متمثلة في الإشباع المادي والمعنوي والاجتماعي والنفسي للعامل.

7- الدراسات السابقة:

الدراسة الاولى :

عبد الواحد حسني جامعة وهران 2 كلية العلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي الموسومة بـ : النقابة و قيم المواطنة

مقاربة سوسيولوجية لنقابة الكنابست المجلس الولائي لعين تموشنت أنموذجا - سنة 2015/2016 جاء سؤال الانطلاق كالتالي: هل هناك قيم للمواطنة في الممارسة النقابية ؟

تضمنت هذه دراسة سؤال المحوري لإشكالية النقابة وقيم المواطنة، وهو كالتالي :

[1] بن منصور رفيقة، **مرجع سبق ذكره**، ص41

[2] بن منصور رفيقة، **مرجع سبق ذكره**، ص14

هل بانتقال الأستاذ في التعليم الثانوي من الفضاء المهني إلى الفضاء النقابي ينتج لنا أستاذا حاملا لقيم المواطنة؟

فرضيات الدراسة:

الأستاذ الذي ينتقل من الفضاء المهني إلى الفضاء النقابي يمتلك وعيا، هذا الوعي ينتج عند النقابي إدراكا بقيم المواطنة.

تفاعل علاقات الأساتذة داخل الفضاء النقابي يكسبهم ممارسة لقيم المواطنة.

شهدت دراسة عينة من 9 مبحوثين استخدمت المقابلة كأداة لجمع بيانات كما استخدم منهج الوصفي في دراسة.

نتائج الدراسة :

توصلت إلى أن وعي الأساتذة بالعمل النقابي ينشأ من ظروف العمل الصعبة واختلال في تسيير المؤسسات التربوية، كذلك اختلال في تطبيق القوانين وهذا الوعي سوف يقود الأستاذ إلى البحث عن تحسين ظروف عمله والطريقة المثلى لذلك هو العمل النقابي بهدف حماية حقوقه ، حيث يقوده وعيه إلى التعرف عليها ومن ثمة يدرك قيم المواطنة الأربعة: الحرية، المساواة المشاركة والمسؤولية الاجتماعية.

الدراسة الثانية :

براهيمي سهام، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل بعنوان، ظروف العمل وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية بمصنع سويح لصناعة الأجر بالمسيلة، بجامعة محمد بوضياف المسيلة 2015-2014.

تهدف الدراسة إلى تحليل ظروف العمل وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي للعمال وكذلك معرفة أثر بعض المتغيرات المتعلقة بالعمال والوضع المهني والأقدمية على العمال ولتحقيق أهداف الدراسة قمت بتطبيق هذه الدراسة على أفراد عينة مكونة من (44) عبارة تغطي ظروف العمل وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي للعمال على بعدين تنظيميين: بعد نمط القيادة وبعد العملية الاتصالية حيث تكونت عينة الدراسة من 50 عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة البالغ 100 عامل

ادوات جمع بيانات استخدم الملاحظة البسيطة و المقابلة بتطبيق المنهج الوصفي في دراسة.

التساؤل الرئيسي :

ما مدى تأثير ظروف العمل على الاستقرار الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة الجزائرية ؟

التساؤلات الفرعية:

-هل يؤثر نمط القيادة في الاستقرار الوظيفي للعامل؟

-كيف يمكن من خلال العملية الاتصالية التأثير على الاستقرار الوظيفي العامل؟

-هل لنمط السلطة تأثير على الاستقرار الوظيفي للعامل؟

فرضيات الدراسة:

-الفرضية الرئيسية:

إن لظروف العمل على الاستقرار الوظيفي العاملين داخل المؤسسة الجزائرية؟

-الفرضيات القومية:

يؤثر نمط القيادة في الاستقرار الوظيفي للعامل.

-يمكن من خلال العملية الاتصالية التأثير على الاستقرار الوظيفي للعامل.

-لنمط السلطة تأثير على الاستقرار الوظيفي للعامل.

و أوضحت النتائج دراسة إلى أنه تم قبول نتائج الفرضيات و كنتيجة عامة يمكن القول أن الأنماط القيادية والعملية الاتصالية داخل المؤسسة لها أثر كبير على الاستقرار الوظيفي للعامل

الدراسة الثالثة:

جاسم رحيم عذاري المعهد التقني في العمارة، و مجبل دواي اسماعيل المعهد التقني في العمارة دراسة منشورة في مجلة العلوم الاقتصادية العدد الثالث والثلاثون / المجلد التاسع / تموز ، 2013 بعنوان اثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية وتضمن البحث التعريف باهمية الاستقرار الوظيفي ومدى تأثيرة في الأداء التنظيمي للوحدات المالية والتي تعد من الجهات التنفيذية المباشرة للسياسات والتعليمات المحاسبية والمالية في المؤسسات التعليمية. اجري البحث لعينة من الوحدات المالية في كل من كليات جامعة ميسان والمعهد التقني في العمارة نكون من 40 استعمل الاستبيان كأدادة جمع بيانات استخدم الباحثان الأسلوب الوصفي في الجانب النظري والتحليل في الجانب العملي. بني البحث على فرضية مفادها الفرضيه الرئيسة للبحث يتحدد

مستوى الأداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية بمستوى الاستقرار الوظيفي للعاملين في تلك الوحدات). وتنبثق عنها الفرضيات **الفرعية الآتية:**

أ) الفرضية الفرعية الأولى تتوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل الشخصية والأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية.

تع ب) الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل التنظيمية والأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية .

ج) الفرضية الفرعية الثالثة توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل المرتبطة بطبيعة العمل نفسه والأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية.

نتائج الدراسة :

يشكل الاستقرار الوظيفي بمتغيراته الرئيسة الثلاثة العوامل الشخصية، العوامل التنظيمية، العوامل المرتبطة بطبيعة العمل اتجاها ايجابيا في المنظمات موضوع البحث يتمثل بشكل واضح في الثقة بالعلاقة بين زملاء العمل الوضوح بالمهمات والواجبات المكلف بها العاملون، أهمية وضرورة المهمات والواجبات في الوحدات المالية، الرغبة في العمل الوظيفي وتوافق الواجبات والمهمات مع قدرات وإمكانات العاملين الا ان الشعور بالملل بسبب العمل الروتيني وتحقيق الطموحات من خلال ما أنجز من نجاح في العمل تمثل اتجاها سلبيا يتعارض مع الاتجاه الذي توقعه الباحثان عن أهمية الاستقرار الوظيفي في تحديد مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية وان المتغير المستقل الرئيس الاستقرار الوظيفي ومن خلال متغيراتة الرئيسة وفقراته الفرعية تفسر بمضمونها الإجمالي مدى إدراك العاملين في الوحدات المالية لاهميتها في تشكيل وتعزيز الاستقرار الوظيفي من وجهة نظرا افراد العينة.

الدراسة الرابعة:

الدكتور حسين ابراهيم ،الدكتورة شيراز طرابلسية ،فاطمة حاتم عبد الحميد، نشرت الدراسة في مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية سوريا – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (37) العدد (3) 2015 بعنوان "دور النقابات العمالية في تحسين أداء العاملين" (دراسة ميدانية عن نقابة عمال التبغ في دائرة جبلة)

تضمنت الدراسة التعرف على واقع عمل نقابة عمال التبغ في دائرة جبلة بهدف الوقوف على مدى نجاحها في أداء دورها من حيث حماية مصالح وحقوق العمال الأعضاء فيها، وتقديم

الخدمات الضرورية لهم وذلك من الجوانب الاقتصادية والترفيهية والصحية، بالإضافة إلى التعرف على مدى قدرة أعضاء النقابة في التأثير على الإدارة وعلى كيفية اختيار أعضاء المكتب النقابي، كذلك التعرف على دورها في تحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة. ولقد تم إعداد استبانة وتوزيعها على عينة البحث التي بلغت (77) عامل توزعوا بين (15) عضو في المكتب النقابي و (62) منتسب إلى النقابة . وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS

فرضيات البحث : الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين آلية عمل نقابة عمال التبغ وتحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة، ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية :

1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين آلية عمل النقابة من الجانب الاقتصادي والترفيهي وتحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة .

2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين آلية عمل النقابة من الجانب الصحي وتحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة .

3- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين آلية عمل النقابة من جانب قدرة أعضاء النقابة في التأثير على الادارة وتحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة .

4- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين آلية عمل النقابة من جانب اختيار أعضاء المكتب النقابي وتحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة. الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق جوهرية تعزى إلى متغير طبيعة العمل حول دور نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة.

ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: توجد علاقة قوية وطردية بين آلية عمل نقابة التبغ وأداء العاملين، فكلما قامت النقابة بعملها بتوفير الخدمات الضرورية بشكل جيد كلما أدى ذلك إلى تحسين أداء العاملين.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين آلية عمل نقابة التبغ من الجانب الاقتصادي والترفيهي وبين دورها في تحسين أداء العاملين. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين آلية عمل نقابة التبغ من الجانب الصحي ودورها في تحسين أداء العاملين.

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قدرة أعضاء النقابة التأثير على الإدارة وبين تحسين أداء العاملين.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين آلية عمل نقابة التبغ من جانب اختيار أعضاء المكتب النقابي ودورها في تحسين أداء العاملين.

عدم قيام النقابة بدورها بالشكل الجيد الذي يحظى برضا أعضائها من الجانبين الاقتصادي والترفيهي، والجانب الصحي، بالإضافة إلى عدم رضا العاملين الأعضاء في النقابة من دور نقابتهم في تحسين أدائهم.

دراسة الخامسة :

Renaud Paquet et Elmustapha Najem'

أساتذة في قسم العلاقات الصناعية بجامعة كيبيك في كما أنهم أعضاء في مركز أبحاث التوظيف والنقابية والعمل. للتواصل مع الباز ، يرجى الاتصال.

عنوان الدراسة هو تأثير الاتحاد النقابي على العمالة الكندية والقوى العاملة المراجعة الدولية للعمل والمجتمع، سنة دراسة 2007

تقدم الدراسة فهمًا للاختلافات في ظروف العمل والتعويضات في كندا بين أماكن العمل النقابية وأماكن العمل غير النقابية. هناك الكثير من المؤلفات حول آثار النقابات على العمل وإدارتها. لاحظ بعض المؤلفين بحق تناقضات الآثار المنسوبة إلى النقابات العمالية. اعتمادًا على المنظور الاقتصادي والاجتماعي المعتمد ، نؤكد على العواقب الإيجابية للعمال النقابيين وعلى الاقتصاد ككل أو نتوقف عند الآثار السلبية على أداء الشركات وعلى مستويات التوظيف التي تقدمها.

تضمنت الدراسة سؤال رئيسي تمثال في ما تأثر النقابات العمالية على سوق العمل

تم استخدام أكثر من 20000 موظف يعملون في حوالي 6000 شركة كا عينة،. استخدم منهج الوصفي في دراسة و تحليلي في عملية احصائية

توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

يؤدي وجود النقابات إلى زيادة تكاليف العمالة يؤدي وجود النقابات إلى مزيد من الصلابة في عمليات الإدارة

يؤثر الحضور النقابي سلبًا على القدرة التنافسية للشركة

يعزز الوجود النقابي استقرار القوى العاملة بشكل أكبر.

وجود الاتحاد وإدارة القوات لتحسين إدارة الموارد البشرية يساهم الوجود النقابي في إضفاء الطابع الديمقراطي على أماكن العمل.

الخلاصة الفصل:

نستخلص مما سبق ان الباحث عليه التطرق لهذه الخطوات من أجل الحصول على معلومات واضحة، ونتائج دقيقة وبذلك تكون الدراسة أكثر قربا من خلال تحديد الإشكالية المراد دراساتها و تسيطر الهداف التي يريد الباحث الوصول إليها و بيان أهميتها وتحديد المفاهيم البارزة و المرتبطة بالظاهرة مع الاستعانة ببعض الدراسات السابقة من أجل اكتساب الخبرات و مواصلة السير على أفكارها و تطويره.

الفصل الثاني : النقابة

التمهيد:

1-تعريف النقابة

2- لمحة تاريخية عن نشأة النقابة

3- أهمية العمل النقابي و أهدافه

4- مهام النقابة

5- وظائف النقابة العمالية

6- الاتجاهات المفسرة للحركة النقابية

7- لمحة تاريخية عن نشأة النقابة في الجزائر

خلاصة الفصل:

تمهيد:

لقد كان العمل النقابي والحركات العمالية حركة واسعة النطاق، ولم تكن وليدة الصدفة وإنما من الناحية السوسيو تاريخية هي نتاج لخصائص المجتمع وتحولات التنظيم الاقتصادي والاجتماعي، وتغير في السياسات والمراسيم والقوانين وغيرها.

كما أن تاريخ العمل النقابي يبين لنا أهمية النقابات في المجتمع نظرا لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال والموظفين، واختلفت المهام تبعا للواقع الذي تعيشه الطبقة العمالية، بالإضافة إلى الأطر المرجعية والإيديولوجية وغيرها من المتغيرات.

في هذا الإطار نتعرض ضمن هذا الفصل إلى تعريف النقابة ونشأتها وتطورها و أهمية العمل النقابي و أهداف النقابة و كذا مهامها و وظائفها و الاتجاهات المفسرة للحركة النقابية بالإضافة الى لمحة تاريخية عن نشأة النقابة في الجزائر

1-تعريف النقابة :

النقابة هي مجموعة تتشكل الأغراض المساومة الجماعية بشأن شروط العمل، ولرعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية، واللجوء إلى العمل السياسي في بعض الحالات

لغة:

مصطلح النقابة مشتقة لغويا من النقيب، ويعرف في لسان العرب أنه : "سيد وعريف القوم وجمعها نقباء وهو شاهد القوم وهو من ينقب عن أحوال قومه بمعنى يفتش في شؤونهم، ويستدل أخبارهم. والنقيب هو كل من يعرف دخيلة قومه و يستدل عن مناقبهم[1] واذا عدنا الى مصدر الكلمة فالنقابة هي من "تقب" و قد أخذ اللفظ معاني متعددة بحسب الاشتقاقات المختلفة في اللغة وردت النقابة بهذا اللفظ في القاموس العربي بقوله: "وقد نقب عليهم نقابة ، بالكسر ، فعل ذلك ونقب كرم وعلم، ونقابة بالفتح تعني لم يكن فصار وبالكسر معناها الرجل المتميز، ولكن المعنى الراهن للنقابة مختلف تماما عن ذلك، ونجد المعنى القريب لبحثنا لمصطلح النقابة لغويا نقيب القوم هو زعيمهم وبالتالي يختلف المعنى عن تلك الدلالات القديم[2]

وفي المعنى اللغوي أيضا نجد النقابة بكسر النون جماعة تمثل العمال وتدافع عن حقوقهم[3]

اصطلاحا:

كان أول استخدام لكلمة " نقابة " في انجلترا بتسمية Trade Union تعبيرا لنشاط جمعيات عمالية تأسست على شكل نوادي الصداقة " Friendly Clubs هدفها الدفاع عن العمال ذلك سنة 1720 وهو تاريخ أول تظلم قام به عمال الخياطة الذين رفعوا شكاوى الى البرلمان الانجليزي لتشكيل جمعية بهدف تحسين أجورهم وتخفيض يوم العمل بساعة واحدة ، وشكلت هذه الجمعية أول تنظيم نقابي جمع 7000 عامل في الخياطة[4].

---

[1] جمال الدين بن محمد الأنصاري، **لسان العرب المجلد 4**_،منشورات دار الكتب العلمية، بيروت 2003، ص 93-95

[2] محمد الفيروز أبادي القاموس المحيط دار المعرفة، بيروت، لبنان، المجلد الأول، 1977 فصل النون، باب الباء ، ص 134

[3] جمال بن الشيخ وآخرين ،**قاموس البدر الساطع** ،للطباعة والنشر الجزائر 2007 ص 272

[4] جورج لوفان: **الحركة النقابية في العالم**، ترجمة الباس مرعي، منشورات عوينات بيروت، 1980 ، ص 9

ووجدت بعض أشكال لهذا التنظيم خاصة قبل عهد الثورة الصناعية، وكانت تعرف بالتنظيمات الحرفية (الطوائف) التي كانت سمة لتجمع الحرفيين خلال العصور الوسطى في أوروبا. وحسب الباحثين في ميدان علم اجتماع الصناعي، فنشأة أول تنظيم نقابي يعود إلى نموذج " الحرفية"[1].

وكانت هذه النقابة تقوم بالتعبير عن مطالب الطبقة العمالية في إصلاح وضعها وقصد التغيير من ظروف العمل القائمة، ومشاركتها في التسيير، كما أنها تشكل قوة ضاغطة على صاحب العمل، لصالح العمال والأجراء، وكل الذين يسعون للدفاع عن حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والقضاء على أشكال التهميش والاستغلال الرأسمالي.

ومع تطور وظيفة النقابة وتنوع مهامها من المهام الاجتماعية والاقتصادية وأيضا السياسية، أصبحت تعرف بتلك المنظمة العمالية الرسمية التي لها هيكلها التنظيمي، ويكون المنخرطين فيها من العمال في مهن مختلفة، ولا يستثني العمل النقابي الطبقة الشغيلة فحسب وإنما هناك نقابات تخص الإطارات وأرباب العمل، وكل من له وظيفة ومصالح مهنية واجتماعية يسعى إلى حمايتها عبر انخراطه في نقابة مهنية.

وبتعقد وتطور نظام العمل وقوانينه، وبتأزم علاقات العمل الصناعية خلال مراحل النمو الاقتصادي والتكنولوجي، أصبح الدخول في التفاوض بين الطرفي العمالي وأرباب العمل ضرورة وحتمية لفض الصراع داخل محيط العمل. وبالتالي أصبحت النقابة ضرورة فهي عبارة عن تنظيم يتخذ جماعات تمثيلية عمالية، تعبر عن مطالبها وتدافع عن مصالحها، قد تكون نقابات عمال الزراعة التجار الموظفين، الأطباء[2].

وهناك إتفاق على أن المعنى الاصطلاحي للنقابة باللغة الانجليزية هي: Trade union والتي تعد من أقدم التعريفات ما قدمه كل من "سيدني" و" بياتريس ويب على أن النقابة تشير الى رابطة دائمة بين الذين يتقاضون الأجور بهدف تحسين أحوال ظروف عملهم[3].

---

[1] الطوائف الحرفية هي تنظيمات عمالية من ذوي الحرف يختص كل نوع منها في أداء حرفة أو مهنة معينة وتهدف لحماية هذه الحرفة. أنظر السيد حنفي عوض: **علم الاجتماع الصناعي**، مكتبة وهبة، القاهرة 1988، ص 99- 108

[2] محمد عاطف غيث، مرجع سبق ذكره ص 489

[3] مدحت القريشي ، **اقتصاديات العمل** ، دار وائل للنشر ،الاردن ،ط1،2007،ص147

وتعرف النقابات العمالية كتنظيمات تجمع انخراط لعمال بمؤسسات اقتصادية وفقا للقانون تساير مصالح المنخرطين بأنها: "اتحادات للعمال الذين يعملون في مهن معينة، تهدف هذه الاتحادات إلى تنظيم شؤون العمل والدفاع عن مصالح العمال وتحديد الأجور وظروف العمل وشروطه وكل ما يتعلق بشؤون العاملين من أعضاء النقابة[1] .

و لم يكتسب المعنى العام مصطلح النقابات الا منذ منتصف القرن التاسع عشر في اروبا كمنظمة تجمع

عمالا وتدافع عن مصالحهم، وقبل ذلك كان يعني تلك الاتحادات التي يكونها العمال والذين يمارسون أعمالا مختلفة وتسعى لحماية هذه المهن.

2-لمحة تاريخية عن نشأة النقابة:

النقابة في البداية لم تكن إلا عبارة عن جمعيات خاصة بالأجراء الذين ألو على أنفسهم بالدفاع عن شروط عقد العمل وتحسينه ، وما إن تحركت الحركات النقابية حتى تم المطالبة بنظام اجتماعي يتعدى وضع الأجراء، من هنا يمكننا أن نتساءل هل أحدثت الحركات النقابية منذ تأسيسها تغيرات على الجانب المهني والاجتماعي؟ وهل بروز العمل النقابي على المسرح العام ساهم في تغيير واقع الفئات العمالية في العالم؟ وما هي طبيعة العلاقة التي سادت ما بين النقابات العمالية، أرباب العمل والحكومات؟

ظهرت الحركة النقابية ولأول مرة في بريطانية العظمى على شكل اتحادات نقابية، وما ساعدها على البروز هو ظهور الثورة الصناعية في بداية القرن الثامن عشر ببريطانيا، لأنها خلفت أثار سلبية على الطبقة الشغيلة بسبب تدهور ظروفهم المهنية والاجتماعية، فقد كان يتم استغلال العمال بطريقة غير عقلانية، منهم من كان يستمر في ممارسة مهنته لأكثر من 20 ساعة في اليوم، إضافة إلى استغلال النساء، الأطفال وكبار السن طوال ساعات العمل التي تمتد إلى 16 ساعة في اليوم مقابل حصولهم على أجور زهيدة وقد كانت ظروفهم المهنية مزرية وغير مستقرة لانعدام شبه كامل لوسائل الأمن الصناعي بالإضافة إلى ذلك عمد الرأسماليون إلى تشغيل الأطفال ما بين السن الخامسة والتاسعة

[1] حمد عاطف غيث ، **مرجع سبق ذكره** ،ص480

للعمل داخل المصانع بأجور زهيدة جدا ولساعات عمل طويلة، وأكثر من ذلك كان الأطفال يتعرضون إلى الضرب العنيف والغير الانساني.

هذه الظروف الاجتماعية والمهنية الغير الانسانية التي كانوا يعاملون بها الفئات المهنية ولدت لديهم وعيا نقابيا وقناعة على ضرورة الاتحاد والتضامن الجمعي فيما بينهم من أجل إثبات ذاتهم وإعادة إنتاج واقعهم المهني والاجتماعي، والعمل على تحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية. فكيف ظهرت الحركات النقابية؟

وما هي طبيعة الصراع السائدة ما بين الفئات العمالية وأصحاب رأس المال، وما هي نوعية الاستراتيجيات التي تعاملت بها الحركات النقابية في نضالها النقابي المستمر ؟ .

النقابات الأولى التي ظهرت في العالم كانت ببريطانيا أواخر القرن 18، وفي عام 1864 صدر في هذا البلد قانونا يسمح بوجود اتحادات عمالية على الرغم من مقاومة أصحاب المصانع والمنشآت الاقتصادية. لقيت هذه التجربة نجاحا مما جعلها تتعدى بريطانيا لتنتشر في دول أخرى من بينها الولايات المتحدة الأمريكية ففي سنة 1886 انطلقت في جميع أنحاء الولايات المتحدة إضرابات ومظاهرات عديدة، ففي مدينة شيكاغو مثلا تحول الإضراب إلى المطالبة بتحسين ظروف العمل وجعل اليوم بـــ 8 ساعات.

وقد تعرض العمال إلى أشكال من التنكيل وأحيل العديد منهم إلى المحاكمات والبعض أعدم وهكذا تحول هذا اليوم إلى مناسبة عالمية يحتفل بها كل العمال وأصبح يعرف بعيد العمال، يعد هذا اليوم من أكبر الانتصارات التي حققتها الفئات العمالية لأنها كانت سببا في انتشارها على جميع دول العالم.

أما من الناحية الجغرافية لم يكن لها بعد انتشار عالمي، إذ اقتصرت على أوروبا والبلدان الأنجلوسكسونية والولايات المتحدة والمستعمرات البريطانية، فيما غابت الحركات النقابية في آسيا كلها وكذلك إفريقيا على الرغم من أنها تضم عدد العمال يفوق ما هي عليه الدول المذكورة سالفا والسبب يرجع إلى أن الحركة العمالية لم تتطور إلا مع نهاية الحرب العالمية[1] .

[1] موسى كاف، **استراتجية الحركة النقابية في قطاع التربية** ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه،علم اجتماع التنظيم و عمل كلية علوم انسانية والاجتماعية ،قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر02 ، 2013-2014 ، ص 89 - 90

ولقد تأثرت الحركات النقابية بالإيديولوجيات والنشاطات السياسية فدعت إلى ترويج المذاهب والمبادئ معا أدى إلى تشكيل الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب 1956 بالقاهرة، واتحاد نقابات عمال إفريقيا 1981 بالدار البيضاء المغربية قبل أن تتحول إلى غانا عام 1984 ثم تنزانيا 1986[1].

إن ما لوحظ على النقابة هو اختلاف دورها في الدول الكبرى والدول النامية. ففي الدول المتقدمة تجاوز تحسين ظروف العمال إلى تغيير المجتمع من خلال عملية التحول الاجتماعي والإصلاح المتكامل في كل المجالات.

أما في الدول النامية نجد أن دور النقابة يختلف في فترتي قبل الاستقلال وبعده، حيث أنها قبل الاستقلال كانت تعمل من أجل الحرية وتحقيق الاستقلال، فلم تكن مجرد حركة عمالية بل كانت حركة سياسية تعبر عن مطالب وطنية. أما في فترة ما بعد الاستقلال حاولت العودة إلى ممارسة النشاط المهني والدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروفهم إلا أنها واجهت جملة من الصعوبات.

وعليه فإن النقابة من الحركات التي تعرضت للعنف والرفض من الأنظمة السياسية المختلفة، إلى أن أقرت غالبية الدول حق التنظيم النقابي وعليه أعلن دوليا على أن لكل فرد الحق في تكوين النقابات والانظمام إليها بقصد حماية مصالحه ، وأخذت أكثر الدول بمبدأ الحرية النقابية، حتى أنها أباحت لمؤسسيها تأليفها دون إشعار السلطات العامة بإنشائها ، أو طلب موافقتها ، أو تسجيلها مع تقييد حريتها في اختيار أعضائه[2] .

3- أهمية العمل النقابي:

هناك أهمية كبيرة للعمل النقابي نوجز فيما يلي:

-الدفاع عن مصالح الأعضاء في تعاملهم مع الغير حل المشكلات التي يواجهها الأعضاء في علاقاتهم مع الجهات الحكومية[3]

---

[1] محمد خالدي ، **الحركة النقابية بين الماضي و الحاضر** ،د.ط،مؤسسة دار التعاون للطبع ، القاهرة 1975، ص18

[2] مهدي حسن زويلف ، **ادارة الافراد** ،د.ط ، دار الصفاء ، الاردن ، 2003 ، ص 276 /277

[3] جحا زهيرة، **النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية** ،رسالة ماجستير ،تخصص علم اجتماع التنظيم و عمل ، 2012-2013 ، ص18

-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.

- تحسين الأداء الإداري الأمثل لتقريب المواطن من الإدارة .

-السهر على حقوق المورد البشري و حمايته من كل أشكال التهميش و التعسف و الهيمنة.

-الدفاع عن أخلاقيات المهنية.

- مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم لمعرفة الثغرات القانونية.

-تحسين الموارد البشرية بواجباتهم المهنية .

4- أهداف العمل النقابي:

يصنف علماء الاجتماع النقابات العمالية ضمن الجماعات الضاغطة التي تمثل القوة الشرعية في ممارسة وظائف في منظمة تتمتع بوظائف متمايزة ومتكاملة تهدف إلى أحلال حالة من السلم الاجتماعي والمساواة والعدالة الاجتماعية والاستقرار داخل المجتمعات و النقابة 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 كالآتي:

-ضمان استقرار العمل.

-تحسين الأجور والتعويضات المختلفة للمورد البشري التقليص 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 والإنخراط 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 و الاجتماعية

–العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بالموارد البشرية واجراء 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 أعضاءها وتكون لهذه المؤسسة تخدم أعضاءها وتكون لهذه المؤسسة الشخصية المعنوية[2]

[1] صابر بركات ،**سلسلة العمال و الحراك الاجتماعي** ،المركز المصري للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية ب س ، ص 12

[2] جون كول ب ،**الحركة النقابية**_، ترجمة السيد حسين محمود، دار القومية للطباعة و النشر ،بيروت ب س ، ص 8

5- 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.

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

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

1-المهمة الاجتماعية

إن العامل اجتماعي بطبعه يرغب في العيش والعمل ضمن جماعات فتعتبر النقابة منظمة تحقق حاجاته الاجتماعية ، فتكسبه وصفا اجتماعيا معترفا به ضمن المنشأة ، فتزيد في شعوره بالأمان و الثقة بالنفس ، فالنقابة تشجع الدافع الاجتماعي لدى العامل وتحقق رغبته في الانتماء فمير التاريخ أينما كان نظام الطوائف الحرفية يسيطر على الحياة الاقتصادية كانت الطائفة تعد محل العائلة ، فبين أعضائها تألف و انسجام وتضامن ، فكان العامل يشعر بالأمان لأنها تعطيه وصفا اجتماعيا مستقرا.

وبعد انحلال النظام وظهور نظام المصنع نشأت تلك الروابط وطغت روح الانتماء ، فجل ما يربط العامل بالمصنع هو الأجر ، بالإضافة إلى تلك المعاملة السيئة و الصراعات 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] .

[1] عبد الباسط محمد حسن ،**علم الاجتماع الصناعي** ،ط3،دار غريب ،مصر 1982 ، ص 298

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

2- المهمة النفسية:

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

وضمن هذا النظام بعلاقاته الفردية لا يوجد هناك تضامن فزيادة على الإحساس بالفردية أدى إلى وجود القلق وعدم الانسجام بين العمال ، دون أن ننسى الصراعات فيما بينهم والمنافسة الشديدة في العمل ، هذا يجعل العامل أنه ليس ضمن جماعة زد على ذلك التخصص و التقسيم للعمل في مراحل بسيطة و تكليف العامل بمرحلة صغيرة جزئية و متكررة قتلت فيه الطموح، فهو لا يشغل كل طاقاته و مهاراته فولدت عنده شعوره بالهامشية و الروتين وعدم الرضى عن نفسه و لا على العمل ، فانضمامه إلى نقابة تشعره بوجوده وكيانه ويمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته و يعمل من أجل تحقيقها ، وكذلك تزيد شعوره بالأمن و الثقة بالنفس و التقدير

3- المهمة الاقتصادية المادية:

تشعره بالارتياح ولا تحفزه للعمل بشغف وقوة[1] .

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 سيطر فيه أرباب العمل وقاموا باستقلال العمال إلى أقصى حد ، أن يتركز نشاط الحركة العمالية على المطلب الاقتصادية المادية الخاصة بالأجر ، المنح العائلية ، الظروف الأمنية الحق في العطل المدفوعة الأجر.

[1] حنان شطيبي ،**الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية الدافع او المعرقل للاداء البداغوجي** ،رسالة ماجستير ، جامعة منتوري قسنطينة 2009 – 2010 ، ص39

فالعامل الاقتصادي لعب دورا هاما في تجميع العمال و إتحادهم ضمن نقابات للدفاع عن مصالحهم. فهذه المهمة لها أهمية كبيرة وتعتبر من أولويات النقابات العمالية مهما تطورت المجتمعات وتغيرت علاقات الإنتاج والعمل ، وتلخص مما سبق أن ضمنها تندرج العديد من المواضيع منها معيار العمل الانضباط ، التجديدات التكنولوجية ، تحديد الأجور ، ظروف العمل[1] .

معايير العمل كانت دائما محل صراع لأن رب العمل كان يبحث عن الزيادة في 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 العمال احترامها فتسعى النقابات العمالية على تحقيق حكم القانون وسيادته في مكان العمل

6-وظائف النقابة العمالية :

من كانت النقابة العمالية في المراحل الأولى نشأتها تنحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل ، من أجل المحافظة على مستوى الأجور حيث كان سوق العمل يعاني من كثرة اليد العاملة ، مما أدى إلى ظهور منافسة بين العمال على أماكن العمل المحدودة و بشروط صعبة للغاية مع معانهم الاستغلال البشع من طرف أرباب من العمل .

إذن المهمة الأساسية الأولى للنقابة العمالية هي العمل على رفع أجور و لكن مع مرور الزمن تغيرت الأوضاع و أثبتت الدراسات أن مساعي التنظيمات النقابية لا تنصص في الدفاع على المصالح الاقتصادية للعمال ، بل تتعداها إلى حاجات أخرى تطورت بتطور علاقات العمل والتغيرات في الأبنية الاجتماعية المختلفة ، وعليه فإن التنظيمات العمالية يمكن أن تكون لها دورًا في العديد من النواحي منها:

أ-الناحية الاقتصادية : لقد كانت الطبقة العاملة تعاني من الاستغلال الجائر من أرباب العمل وذلك في المراحل الأولى من تكوينها ، حيث لم تكن مباشرتهم للعمل تخضع لضوابط فيما يخص ساعات العمل ، وكذلك الأجور و بيئة العمل ، و عليه فمن الطبيعي أن يرتكز النشاط النقابي على المطالب الاقتصادية والمادية كالمنح العائلية .

[1] ضياء محمد الموسوي ، **سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحر** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2007 ،ص 80-75

الظروف الأمنية و الصحة للعمال في البيئة العمل، بالإضافة إلى دوام العمل و الحق في العطل مدفوعة الأجر .

و عليه لعب العامل الاقتصادي دورا هاما في تنظيم العمل و اتحادهم ضمن النقابات العمالية من أجل الدفاع عن مصالحهم و الحد من المنافسة التي تزيد من البؤس العامل و تزيد من ثراء أرباب العمال[1].

ب- الناحية الاجتماعية : العامل إنسان يرغب في العيش والعمل ضمن جماعة ، و النقابة باعتبارها منظمة تعمل على إشباع حاجاته الاجتماعية فتكسيه طابعا اجتماعيا معترف به ضمن المنشأة ، فيزيد شعوره بالإدمان ثقته بنفسه. إذن النقابة كتنظيم تعمل على تنمية الدوافع الاجتماعية لدى العمال و الاستجابة لها ، وذلك من خلال تعزيز إحساسه بالانتماء والنقابة تعيد للعمال مجتمعه ، و تعطيه إحساسا بالزمالة وتقدم له دور اجتماعي يفهمه و تجعل لحياته معنى حيث يشارك مع الآخرين في النسق متكامل من القيم . كما أن التنظيم النقابي يعطي للعمال مكانة اجتماعية عالية حيث يستطيع الاتصال بالإدارة العليا ، و المساهمة في البحث الموضوعات المتعلقة بالمؤسسة و تقديم الاقتراحات التي تساهم في حل مشاكل العمل و العملية الإنتاجية بصفة عاملة

ج- الناحية النفسية :إن طبيعة نظام المصنع المتمين بالعلاقات الفردية و الصراع بين أرباب العمل أدى إلى شعور العمال بالاغتراب عن العمل ، وعدم الرضا عن نفسه نتيجة لبعده عن الجماعات التي كانت تعطيه الإحساس بالثقة والاستقرار النفسي وضمن هذا النظام لا يوجد التضامن فزيادة الإحساس بالفردية يؤدي إلى قلق عدم الانسجام بين العمال ، ضف إلى ذلك الصراع فيما بينهم و المنافسة الشديدة في العمل ، كما هذا يجعل العمال خارج إطار جماعة العمل و بالتالي عدم شعوره بالارتياح و الرغبة في العمل . كما أن التخصص و التقسيم العمل الدقيق إلى أجزاء بسيطة و تكاليف العمال بمرحلة صغيرة و متكررة قتلت فيه القدرة على الإبداع والابتكار و استغلال طاقاته و مهارته فولدت عنه الشعور بالتهميش و الروتين الممل، وكذلك الإحساس بعدم الرضا عن نفسه و عن العمل

[1] ادريس بوا لكعيبات ، **اتجاهات العمال نحو النقابة** ، رسالة ماجستير ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة 1987،ص.20

وعليه فإن انضمامه إلى النقابة يشعره بوجوده و كيانه بحيث يمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته وتطلعاته والعمل على تحقيقها ، كما تزيد الشعور بالإيمان و الثقة بالنفس.

د- الناحية التنظيم و التشققية : من بين المقاصد التنظيمية التي تسعى إليها النقابة العمالية لم تشمل العمال جميعهم على مستوى واحد حول المنشآة ، مستعملة في ذلك، الوسائل الدعائية و التثقيفية المشروعة ، حيث تجند مجموعة من الأشخاص على مستوى المنظمة أو قطاع العمل لجلب العمال للانخراط فيها كما تعمل على توضيح الحقوق للعمال و الواجبات كذلك[1]

فالنقابة العمالية منذ نشأتها تنظم يعمل على إنشاء الإطار الصالح الجميع العالمين في وحدات تنظيمية، لتوحيد انتساهم إلى نظام مشترك يكون مجالا لنضالاتهم و ميدانا للتشاور فيما بينهم بناء على مبدأ التضامن بين مجموعتهم كما تعمل النقابة العمالية على توعية الشاملة للعمال بالحقوق والواجبات بمالها من ضوابط قانونية و تشريعية ولذلك بالخطب و البيانات الصادرة عن المسؤولين ولذلك تسخير الصحافة النقابية.

ومما سبق تحد أن النقابة تقوم إلى جانب تجميع العمال والدفاع عنهم بمهمة تثقيف أعضائها و مؤطريها من اجل التمثيل النقابي الجيد و فهم والإدراك للأمور بشكل عميق[2]

7-الاتجاهات المفسرة للحركة النقابية:

يعتمد البحث او الدراسة على مداخل نظرية ينطلق منها ، أي يجب ان تكون له خلفية نظرية يرتكز عليها ، تساهم هذه الخلفية في توضيح أبعاد المشكلة وتحدد وجهة منهجية البحث كما تمنع التناقض في تفسير نتائج البحث ، من هذا المنظور تجد اختلافا على مستوى النظريات التي تناولت المنظمة النقابية من حيث المنطلقات فمنها من اهتم ببنية ووظيفة النقابة و المتمثل في بناء العمودي و الأفقي من خلال توزيع السلطة و الأدوار التي يقوم بها ، ومنها من نظر إليه على أساس صراع و البعض الآخر على أساس نظري.

أ- الاتجاه الوراثي:

يعتبر الأصل في المنشأة الأساس لفهم الحركة العمالية من خلال الظروف التي تطورت في إطار و ربطها بالعماية من خلال الظروف التي تطورت في إطارها و ربطها

[1] ادرس بوا لكعيبات ، **مرجع سبق ذكره** ، من 20 .

[2] ادرس بوا لكعيبات ، **مرجع سبق ذكره** ، ص 20 .

بالعملية التاريخية و يوجد تفسيران في ولادة الحركة العمالية . أولها أقد بوجود أفراد استشائين عرفوا كيف يجمعون حولهم أفضل العناصر العمالية في ظل وضع تستمر غيه العادات الارستقراطية بينما يؤلف التفسير المركسي الاتجاه الثاني الذي كان يلحق الترابط بين التكنولوجيا و الحركة العمالية، ويثبت بذلك الدور الهام بتكنولوجيا في حتمية التحرك العمالي.

الملاحظة من خلال الطرح ، الاستناد على نظرية العمال الواحد ، الممثلة في القيادة أو التكنولوجيا العامل التكنولوجي) بينما النظرية التي تقوى على التفسير هي التي تأخذ بأهم العوامل ، دون إغفال العوامل الأخرى الثانوية التي قد تتحول في الظروف معينة إلى عوامل أساسية تؤثر في الظاهرة كظهور جماعات الضغط مثل الأحزاب ، أباب العمل ، الدولة و ما تقوم به خيارات سياسية اقتصادية تفرض من خلالها نوع جديد من العلاقات الاجتماعية

ب-الاتجاه البنيوي : أهملت هذه الرؤية لمدة طويلة، بسبب دراسة الأيديولوجية العمالية ، و أفاق العلاقات مع أرباب العمل ، ولكن بدون بعض المشاكل كالبيروقراطية حتى العودة إلى النماذج التنظيمية الخاصة بالنقابات ، و من ثم جاء هذا[1] الاتجاه لتنظم في البناء، أي التنظيم من خلال ثلاثة مبادئ تنظيمية ممكنة جغرافي مهنية و صناعي ، وكان هناك تشابك لهذه المبادئ ، فكانت نماذج التنظيم الصناعي تجمع مثلاً عمال الصناعة الواحدة في فروع محلية، و غالبا ما تعترف داخلها بوجود مجموعات مهنية، فالأشكال الثلاثة قد تتابعت في تاريخ الحركة العمالية ، وساهمت في التكتل العمال و تنظيم لغرض الدفاع عن مصالحهم . يعتبر التنظيم أحد المؤشرات التي تدل على قوة المنظمات النقابية. ولكن لا يمكن تصور بناء بدون وظيفة ، سواء على المستوى الأفقي من خلال توزيع الأدوار أو المهام، أو على المستوى العمودي من خلال توزيع السلطة، الاتصال بين القاعدة العمالية التي تعتبر المصدر الذي يتخذ على أساسه القرار، و المركزية النقابية التي تحسد تلك القرارات في واقع العمال ، بل يجب مراعاة العوامل الداخلية والخارجية (المحيط) التي من شأنها ان تؤثر على التنظيم سلبا أو أجابا وهي ما أغلقته هذه النظرية.

[1] عبد الباسط محمد حسن،_**علم الاجتماع الصناعي**، مكتبة الأنجلو مصرية مصر 1972، ص 270.

الاتجاه الوظيفي : يرى هذا الاتجاه بأن المهمة الأساسية للنقابات هي المفاوضات الجماعية و التي تعني مناقشة الأجور ، و شروط العمل ، وكل ما ارتبط بذلك من مشاكل في الحياة انطلقت من نظريات الفعل المباشر، و ما ينعكس عن ذلك داخل المؤسسات الاقتصادية من ردود الأفعال الناجمة عن عدم اعتراف العمال بأن باب العمل من . حالة تعارض المصالح ، ولكن تبقى المهام وإن اختلفت في بعضها ، تمثل قواسم مشتركة بين معظم النقابات في البلدان الغربية أو البلدان التي يصطلح عليها بدول العالم الثالث ، من خلال المفاوضات الجماعية التي تدور حول النقاط التالية:

د –**الإتجاهات الأيدلوجي** : لقيت وجهة النظر الإيديولوجية مبالغة في تقديرها ، وذلك في ظن بأن العقيدة هي المحرك لكل فعل ، و أن معرفة فلسفة الحركة العمالية كانت تكفي لكي يمكن التنبؤ بالاتجاه التقدم، إلا أنه يمكن لأشكال السلوك الجماعية أن تكون أكثر بعدا عن الأداء و المواقف العميقة للقوى الفاعلة من أشكال السلوك الفردي ، رغم ذلك فإن الإيديولوجية أهمية كبيرة لدى حركة توجه الاتهام للأسس التي يقوم عليها التنظيم الاجتماعي والملاحظ أن جميع الحركات العمالية في البلدان الغربية كما في البلدان النامية التي بدأت بمرحلة من الإيديولوجية الثورية التي تمثل المعارضة العنيفة للنظام القائد بغرض انشائها وتكوينها لان الحركة العمالية لا تجدد فقط بالعلاقة مع المؤسسات القائمة في مجتمع معين، بل هي تتميز بأنها تجمع رجالاً يوجدون في حالة من التبعية في العمل ذاته و يحتجون على النظام الاجتماعي الذي يفرض التبعية ، فالصراع لتحسين الظروف المادية للعمل والعامل لا يمكن فصله عن هذا الاحتجاج ، مما يعطي للممثل النقابي القوة أمام أرباب العمل .. ففي الولايات المتحدة اندمجت النقابات في الحياة الاجتماعية و حياة المشروعات وهي بذلك تشكل قوة معترف بها في الجميع قطاعات المجتمع لقدراتها على حفظ التوازن الاجتماعي و تطويره[1]

أما في أوربا فهناك اختلاف بين النقابات إلا أنها تشترك في أنها لا تحفظ التوازن من خلال التكامل الاقتصادي و التقني للإنتاج كما في الولايات المتحدة و إنما تعوضه بالجانب

[1] جورج فريدمان و بيار نافيل، **رسالة في سوسيولوجيا العمل** ، ترجمة بولاند عما نويل ،ديوان المطبوعات الجامعية، 1958 ص 219

السياسي و الاجتماعي كما تستطيع إسماع صوتها و ادائها بالمراقبة الجهات الدولة ، وذلك بفضل الأحزاب السياسية العمالية .

في حين أن النقابات في دول العالم الثالث ، تجعل كل عودة إلى الاوضاع الغربية مستحيلة ، بسبب الظروف التي نشأة فيها ، و الذهنيات التي يغلب عليها الطابع البدائي لهذه المجتمعات[1].

8-لمحة تاريخية عن نشأة النقابة بالجزائر:

أ-مرحلة ما قبل الاستقلال: قد بدأت بوادر النقابة الجزائرية من خلال النقابيين الجزائريين و اندماجهم في النقابات الفرنسية ، وسعيهم لتحقيق المساواة مع العمال الفرنسيين والأجانب وذلك سواء في شروط العمل أو الأجر أو مدة العمل . ويمكننا أن تلخيص المشاكل التي واجهت العمال الجزائريين في بعدين اقتصادي و اجتماعي

أولا : البعد الاقتصادي :تمثل في مسألة ملكية وبيع قوة العمل ، إذ اشتغلت الطبقة العاملة الجزائرية أدنى السلم المهني ، كذلك فإن التراكم الرأسمالي كان يعود بالفائدة على الأوربيين وحدهم ، إذ اقتصر الاستثمار الرأسمالي على القطاعات التي تفيد المصالح الاستعمارية مثل الزراعة والبناء والهياكل القاعدية في حين اقتصر قطاع الصناعة على الصناعات المنجمية الاستخراجية ، وقد تميزت اليد العاملة الجزائرية بأنها جد رخيصة حتى إن جل الإضرابات التي قام بها العمال كانت تتعلق بالأجور لجعلها متساوية مع العمال الأجانب.

ثانيا : البعد الاجتماعي:

تركز هذا البعد على التراتب الاجتماعي والتمايز الطبقي بحيث اعتبر الجزائريون مواطنون من الدرجة الثانية ، تحكمهم قوانين الأهالي التي تطبق على الفرنسيين ، هذا التمايز أدى إلى فروق اجتماعية جعلت العمال الأوروبيين يشكلون برجوازية متميزة في حين أن الجزائريين هم عمال يدويين غير مهرة ، أما الوجه الثاني للتمايز فقد البنى على نوع

[1] جورج فريدمان و بيار نافيل، **مرجع سبق ذكره** ،ص221

المهنة، زراعة وصناعة حيث تركزت اليد العاملة الجزائرية في الصف الأول ، في ما كانت المهن الصناعية من نصيب اليد العاملة الفرنسية والأجنبية بوجه عام ومع اندلاع الثورة التحريرية تم انعقاد المجلس التأسيسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين 24 شباط 1956 في مدينة الجزائر في إطار جبهة التحرير الوطني ، وقد انشق عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين نقابيتين مستقلتين هما:

الاتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA التي تكونت في جوان 1954 تحت قيادة " قايدي لخضر " واكتفت بالمطالب الاجتماعية اتحاد نقابة العمال الجزائريين USTA والتي كانت تابعة للمصاليين وتكونت سنة 1956 تحت قيادة " محمد رمضاني " و إن لم تكن لها نفس اهمية الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي خط التنظيمه مبدأين:

أولهما أفضلية النضال من أجل الاستقلال الوطني على النضال المطلبي لأن الاستقلال سيخلق شروطا أفضل للعمل والعمال و استثمار الموارد الوطنية بصفة خاصة وبالتالي فالاستقلال سيعيد التوازن للعلاقات الاجتماعية بشكل تلقائي أما البعد الأخر فكان مؤداه عدم اقتصار العضوية على العمال الصناعيين ، بل مدها إلى جميع الفئات الاجتماعية صناعية و زراعية وتجارية وخدماتية.

وهكذا فقد ارتبطت نشأة النقابة الجزائرية بالعمل السياسي وذلك بالضغط على الاستعمار من خلال الإضرابات التي تطالب بإطلاق سراح المعتقلين وغيرها من أشكال الضغط الممكنة ، فتعرضت النقابة للقمع مما اضطرها للعمل السرمي مركزة نضاليا على شقين أولهما سياسي يركز على المبادئ الوطنية كالمطالبة بالاستقلال كالتحرر من الاستعمار فيما كاف الأخر اجتماعيا من خلال إعطاء الوطنية مضمونا اجتماعيا[1] .

[1] إيمان النمس ، **دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر** ،دار ناشري للنشر الإلكتروني 2014، ص 52 / 54

ب – مرحلة ما بعد الاستقلال:

بعد الاستقلال السياسي مباشرة اهتم الاتحاد العام للعمال الجزائريين بأمرين مهمين ، مسألة مضمون النشاط ومسألة الإطار الذي يحوي الاتحاد ، فمنذ الاستقلال طرحت مسألة التنظيم النقابي ، هل يكون تنظيما مستقلا للعمال أم تنظيما جوهريا في لجنة التحرير الوطني ؟

لقد بدأ مسؤولي البلاد أنذاك في البحث عن وسيلة للتحكم في التنظيم النقابي وهذا بالتفرقة بين (النقابة في الدول الرأسمالية التي هي قبل كل شيء نقابة مطالب ولها افق سياسي وراء مطالبها الاقتصادية).

وتلاحظ في الجزائر أن النقابة لم تكن وسيلة للنظام بل جزء من السلطة في نطاق الدولة ولم تعمل لصالح العمال [1]

ت– النقابة في ظل التعددية الحزبية 1989:

بعد تعديل الدستور 1989 ، حدث عدة مرات تغيرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة ، خاصة السياسية منها فقد تم الانتقال من النظام الاحادي إلى التعددي والذي تولدت عنه التعددية النقابية ، وصدر قانون 90–14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي انطلاقا من هذا القانون تم تشكيل عدة نقابات في إطار من التعددية والشفافية و أداء واجبها في إطار الاستقلالية ، وقد تم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها رسميا 47 منشأة نقابية تهدف إلى تحقيق مصالح أعضائها ونذكر من بينها: نقابة قطاع عمال التربية ، الأطباء ، أساتذة التعليم العالي ، المهندسون ، نقابة الوظيف العمومي ، النقابة الاسلامية .[2]وقد دشن التيار

[1] أحمد مسعودي ، **التعددية النقابية في الجزائر قراءة سوسيولوجية** ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علم اجتماع ، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان ، سنة الجامعية 2014 / 2015، ص 45

[2] حنان شطبي ، **مرجع سابق** ،2009 / 2010 ، ص 83

الاسلامي الجذري ممثلا في الجبهة الاسلامية تنظيم نقابة اسلامية للعمالSIT ، تمكنت بسرعة من الاستحواذ على قاعدة عمالية واسعة نسبيا والقيام بعدد من الاضرابات المطلبية في الفترة التي تميزت بالصعود السياسي للجبهة الاسلامية للإنقاذ ، وقد تم تعليق النقابة بعد حل الجبهة عام 1992 . غير أن النقابة الاسلامية اعادت انتاج نفس علاقة الهيمنة التقليدية بين السياسي الحزبي والنقابي التي عرفتها التجربة الجزائرية ، وفي ثوب سياسي وديني جديد قديم ، لم يقطع صلته بالتجربة النقابية الاحادية وموروثها السياسي الفكري مضيفا إليها خطابا دينيا.

وفي نفس الوقت ظهرت نقابات قريبة من التيار الثقافي الأمازيغي مثل النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF التي فازت أمينها العام بمقعد نائب بالمجلس الشعبي الوطني ضمن قوائم جبهة القوى الاشتراكية عام 1997 ، والاتحاد الديمقراطي للعمال الذي بقى محصورا في بعض الوحدات الصناعية القليلةUDT ونقابة عمال قطاع الكهرباء هذه النقابات أعلنت عن تشكيل كونفدرالية عامة للنقابات المستقلة 1995 من مدينة تيزي وزو[1] .

[1] إيمان النمس ، **مرجع سابق 2014** ، ص 61

خلاصة الفصل :

إن النقابة ظلت ومازالت بالرغم من التطورات والتغيرات التي شهدتها الجزائر إحدى المنظمات التي لها دور بارز وفعال على مستوى التنظيم المؤسساتي وكإحدى الجهات الوصية والممثلة لطرح وقضايا ومشاكل منتسبها والدفاع عنها وهذا بغية لتحقيق وتوفير لهم بيئة ووسط يحتوي كل متطلبات العمل الجيد والحفاظ على المكتسبات في ظل الازمة الاقتصادية.

الفصل الثالث: الاستقرار الوظيفي

التمهيد:

1- تعريف وأهمية الاستقرار الوظيفي

2- مظاهر الاستقرار الوظيفي

3- عوامل الاستقرار الوظيفي

4- عوامل عدم الاستقرار الوظيفي

5- أساليب تفعيل الاستقرار الوظيفي

6- بعض الإرشادات لتحقيق الاستقرار الوظيفي

7- المقاربات النظرية المفسرة للاستقرار الوظيفي

خلاصة الفصل:

تمهيد :

يعتمد نجاح المؤسسة على ما يقدمه أفرادها وما يبذلونه من جهد في سبيل تحقيق أهدافها المسطرة، وضمان استقرارها واستقرار موردها البشري من جهة أخرى، إلا أن الاستقرار في المورد البشري مشروط بتوفر مجموعة من العوامل المحققة له، ولذلك كان الاهتمام بالاستقرار الوظيفي للمورد البشري منذ البدايات الأولى للتنظيمات الصناعية، خاصة بعد التأكد من الدور المحوري الذي يلعبه العنصر البشري في العملية الإنتاجية.

ومن خلال هذا الفصل سوف نحاول التأكيد على : أهمية الاستقرار الوظيفي ومظاهره، وعوامله، وكذا أساليب تفعيله وبعض الإرشادات لتحقيقه و في أخير المقاربات النظرية المفسرة له

1- تعريف وأهمية الاستقرار الوظيفي

1-تعريف الاستقرار الوظيفي:

عرفه الأستاذ مبارك: الاستقرار الوظيفي هو ذلك الاستقرار النفسي والذهني لدى الموظف مما يترتب عليه الشعور بزيادة الولاء للمنظمة التي تطبق مبدأ الاستقرار الوظيفي الذي يؤدي الى خلق جو تسود فيه الثقة والمحبة والتلف بين العاملين داخل المنظمة[1].

عرفه محمد على محمد هو درجة ارتباط أعضاء التنظيم وتوحدهم وتمثلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة[2].

عرفه السيد شتا : الاستقرار الوظيفي يرتبط بمستوى الرضا المهني للعامل فالعامل الذي لا يشعر بالرضا والراحة في العمل مظهر من مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي. مفهوم الاستقرار يعبر عن مدى الرضا الموظفين في الظروف المحيطة بعملهم ما يشعرهم بالراحة والتحرر من خوف المستقبل بالإضافة الى مدى تطابق اهداف الموظفين مع اهداف المنظمة وزيادة الرغبة في الاستقرار بالعمل داخل المنظمة[3].

الاستقرار الوظيفي يعني قدرا جيد من توفر الكفاية اللازمة لتسيير العمل و الثبات و الامان للمؤسسة و العمال بها بما يضمن سلامة سير العمل بالمؤسسة و عدم تعرضه للتقلبات أو هزات أو أزمات.

---

[1] جاسم رحيم عذارى، **اثر الاستقرار الوظيفي في الاداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات**، العدد 33 المجلد 9 2013.

[2] زهاني وسام، **نظام الحوافز واستقرار مورد بشري في المؤسسة الجزائرية قسم العلومي دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر**، بسكرة دراسة مكملة لنيل شهادة الماستر 2015 . ص -12-11-10

[3] حمزة عزاوي، الأزهر العقبي، **تحفيز الاستقرار الوظيفي**، أساليب نماذج ناجحة لمجلة آفاق علمية رقم 16 مجلد 10 العدد 2-2018 ص 81 82 .

2- أهمية الاستقرار الوظيفي

بما أن الأفراد يختلفون بعضهم عن البعض في نواحي كثيرة منها الشكل والصوت والتعبير والتفكير والذكاء والجنس واللقب، ومن جهة أخرى في العادات والتقاليد والثقافة، كما أن هناك اختلافات واضحة في استجابات الأفراد النفسية والشخصية تجاه المواقف والنقد والحث والحوافز فضلا عن التفاوت الكبير في مستويات الثقافية كل هذا التفاوت وذلك الاختلاف يعكس على ردود فعلهم تجاه مواقف العمل وتعامل الإدارة معهم[1].

ويعتبر العمل المصدر الوحيد للدخل، فهو يؤمن للعامل حياته ومعاشه ويظهر فيه إمكانياته وقدراته ويثبت كفاءاته المهنية.

ولثبات العامل واستقراره في عمله هناك انعكاسات إيجابية عليه وعلى المؤسسة ككل، فالعامل المستقر في عمله متطبع بأنماط الجماعة ومتشبع بثقافة المنظمة، عكس العامل كثير التنقل الذي يبحث دوما عن التكيف و التلائم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل المقبول منها والمرفوض، وبالتالي قد يصعب عليه الاندماج مع هذا المجتمع الجديد في فترة وجيزة بل يستدعي ذلك وقت طويل .

ومن مزايا استقرار العامل إتقانه لعمله والتحكم في آلياته وبالتالي تقلل من عوامل التعب وتخفض من معدلات حوادث العمل.

كما أن العامل المستقر في عمله محفوظ أكبر في التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدريجي من غيره من العمال بحكم إتقانه لعمله وتنامي خبرته واندماجه داخل المنظمة[2].

---

[1] عائض بن شافي الإكلبي، **أثر الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي**، دراسة ميدانية على جامعة شقراء في الفترة من 2013 إلى 2017، جامعة شقراء، السعودية، سبتمبر، ص 85.

[2] جاسم رحيم عذاري، مجبل دواري إسماعيل: أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية العدد ،33، المجلد 9 تموز 2013 ص 144

وإذا كان الاستقرار الوظيفي له أهمية بالنسبة للعامل وجماعة العمل فهو بالنسبة للمنظمة له أهمية مضاعفة، فبالإضافة إلى أنه يمكنها من بلوغ أهدافها التي تسعى لتحقيقها فإنه يساعد على الاحتفاظ باليد العاملة المدرجة والمكتسبة للخبرة ويعفيها من تكاليف الإحلال والبحث عن الكفاءات البديلة التي تسربت وتركت مناصب عملها شاغرة بعد أن كلفت المؤسسة مبالغ مالية كبيرة طوال عملية التعيين والتكوين والتدريب.

إذن فاستقرار الأفراد في المؤسسة يعمل على تماسك جماعة العمل مما يجعل المؤسسة مجتمع مصغر تجمعه ثقافة تنظيمية وهدف مشترك وهوية واحدة وهي المؤسسة، فهم يجتمعون فيها كل يوم من أجل الاستمرار والبقاء لتحقيق هذه المتطلبات وعلى المؤسسة أن توفر لهم عوامل الشعور بالأمان النفسي والجسدي والمادي لتكون لهم مصدر سعادة ومستقبلا مهنيا لهم[1].

2- مظاهر الاستقرار الوظيفي.

يعتبر استقرار الموظف في عمله من الأمور الهامة التي تلعب دورًا كبيرًا في رفع إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها، إذ لا يمكن لأية مؤسسة أن تضمن إنتاجية عالية وأرباح مناسبة دون الاهتمام بهذا الجانب أو العمل على توفيره داخل المؤسسة ومن بين مظاهر الاستقرار الوظيفي مايلي:

1-قلة الشكاوي:

تعتبر ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والأتباع من العوامل المولدة للشعور بالغبن والإحساس بالظلم، خاصة في ظل عدم تساوي فرص

[1] ابن منصور رفيقة، **الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص**، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر باتنة 2013/2014، ص 70.

الترقية والحصول على المكافآت، كل هذا يؤدي إلى كثرة الشكاوي كتعبير تلقائي عن السخط وعدم الرضا عما يحدث.

والشكوى هي شعور شخص حقيقي أو متصور من جانب الموظف بالغين وبلا عدالة في علاقاته الوظيفية.

وكلما قل معدل الشكاوى غير ذلك من مدى استقرار العمال في المنظمة، فانخفاض نسبة الشكاوى بالمؤسسة دليل على أن هناك استقرار ورضا عن العمل، وعدم وجود ظلم في المؤسسة يشعر العامل بالعدالة وبالتالي ترتفع الرّوح المعنوية عند العمال ويزيد حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية[1].

2-انخفاض نسبة حوادث العمل:

إن المؤسسة التي تكثر فيها حوادث العمل هي مؤسسة لا تغير اهتمام لموظفيها وبالتالي يؤدي ذلك إلى عدم الاستقرار[2]

عكس المؤسسة التي تنخفض فيها نسبة الحوادث الشيء الذي يطمئن الموظف على سلامته من الإصابات وتشعره بالأمن من الأخطار المهنية التي تحدد حياته المهنية ومنه يمكن اعتبار انخفاض نسبة الحوادث عاملا قويا على الاستقرار داخل المؤسسة[3].

وانطلاقا من هذا فإن معدل حوادث العمل من المؤشرات الهامة داخل المؤسسة والتي تدل على استقرار العامل أو عدمه كونها مرتبطة ارتباطا وثيقا بالاستقرار الوظيفي.

---

[1] عائض بن شافي الأكلبي، مرجع سابق، ص 84.

[2] فهمي منصور، **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية**، دار الشعب للنشر والتوزيع، ط3، القاهرة، 1976، ص 39.

[3] بن نوار صالح، **أساليب الاستقرار في العمل الصناعي في الجزائر**، ماجستير علم الاجتماع الصناعي، قسنطينة، 1995، ص51.

3- الراحة النفسية والشعور بالأمان:

الراحة النفسية هي شعور داخلي ينتج عن الانسجام مع العالم الخارجي في المؤسسة ينتج خصوصا من عدم تعرض العامل إلى عقوبات تأديبية الشيء الذي يكسبه قوة في الشخصية بين أفراد المؤسسة ويدفعه للعمل أكثر لإثباته قدراته وكفاءاته، وعكس ذلك إذا تعرض العامل إلى عقوبات تأديبية متواصلة من طرف المسؤولين خصوصا إذا كانت ظالمة، تولد لديه الرغبة في الانتقام عن طريق تعطيل العمل بالتغيب أو التمارض ويصل به الحد في بعض الأحيان إلى التسبب في حوادث العمل.

وتتحقق الراحة النفسية لدى العامل من خلال الشعور بالأمان من المخاطر المادية مثل استمرار الأجر والاطمئنان على الوظيفة، إضافة إلى العمل في مكان آمن والشعور بالعدالة في الترقية والتكوين والحوافز والمكافآت والإحسان بأن العمل يوفر له مكانة اجتماعية مرموقة داخل المؤسسة وخارجها[1].

4-المواظبة على العمل:

إن انخفاض نسبة الغياب عند العمال وعدم التأخر عن المواعيد كلها مؤشرات تدل على الاستقرار داخل المنظمة، فالعامل المواظب على الحضور إلى عمله في المواعيد المحددة يعني بأنه لا يشعر بأي تذمر في عمله وأنه يرى مستقبلا مهنيا له[2].

5- الشعور بالأمان:

وذلك من خلال إشباع الحاجات الفيزيولوجية، تتضمن الحاجة إلى الأمان مايلي:

---

[1] ليازيد وهيبة، **فعالية أساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية بالمؤسسة**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2013/2014 ص 200.

[2] المداني حجاج : القيم التنظيمية وعلاقاتها بالاستقرار الوظيفي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر ، 2014/2015، ص 74.

-الحماية من المخاطر المادية.

-الحماية من المخاطر الصحية.

-الحماية من التدهور الاقتصادي.

فشعور العامل بالحماية في منصب عمله وبأنه في مأمن من الوقوع في الحوادث أو الإصابة بالأمراض المهنية، إضافة إلى اعتقاده بأن المؤسسة في حالة مالية جيدة وأن دخله المادي مستقر يدفعه لبذل الجهد الكبير في سبيل نجاح المؤسسة لأنه يدري فيها مستقبله المهني ولا يبحث عن البديل.

6- المشاركة في اتخاذ القرارات:

أصبح من الضرورة قيام رئيس العمال بإشراك العاملين في وضع أهداف الجماعة وتحديدها في رسم الخطط وتنفيذها مع فسح المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات، وتشير الدراسات والبحوث المختلفة إلى أن عدم وجود المشاركة العملية يؤدي إلى وجود اغتراب عمالي، بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى الصراع وانخفاض مستوى الإنتاجية وظهور مشكلات العمل المختلفة ما يشكل حالة من للاستقرار في المؤسسة.

ولتحقيق الأهداف يجب إشراك العمال والإطارات في المؤسسة في إعداد الخطط عن طريق إيجاد جو من الحوار المستمر والفعال، وعلى المؤسسة أن تعتبر العامل كنوع من الشريك أو المتعاون له الحق في إبداء رأيه في سير العملية الإنتاجية حتى لا يشعر أنه مجرد آله تحرك من طرف الإدارة كما تشاء، بل هو العضو الفعال في المنظمة فهذا يزيد من انتمائه وولائه لهذه المنظمة ويقوي روابط التضامن والتعاون بين جماعات العمل[1] .

[1] المداني الحجاج، **مرجع سابق**، ص 76.

7-تخطيط وتصنيف الموارد البشرية:

يعد تخطيط الموارد البشرية عملية إدارية متكاملة وليس جزء من وظيفة التوظيف، حيث أنها تتعلق بتحليل احتياجات المنظمة من الموارد البشرية في ظل الظروف المتغيرة وتطوير الأنشطة الضرورية لإشباع الحاجات ويسهم تخطيط القوى العاملة في رسم وترشيد سياسات وبرامج الاستقطاب والاختيار والتعيين والتخطيط وتطوير المسار الوظيفي والتدريب والنقل والترقية على مستوى المؤسسة.

وإذا كان هناك لبس واختلاط في الأدوار فهذا يؤثر سلبا على سير العملية الإنتاجية وعلى استقرار العمالة في المؤسسة، فعلى المؤسسة تخطيط الموارد البشرية وتهيئة المناخ التنظيمي لتسوية علاقات منسجمة لتقضي تماما على الصراعات والخلافات التي تنشأ بين العمال جراء التنافس وعدم التوازن في الأدوار، خاصة إذا كان هناك اختلاف في المؤهلات والكفاءات بين العمال، فلابد من تحديد المهام كل حسب مؤهلاته وكفاءاته وخبرته في المجال الذي ينتمي إليه حتى يستطيع أن يحقق قدر كافي من التحكم في الدور الذي سلم له من طرف الإدارة، وبالتالي يؤدي ما عليه من مهام في أحسن صورة وبفعالية كبيرة[1].

3- عوامل الاستقرار الوظيفي.

هناك عوامل عديدة ومتداخلة مع بعضها تؤثر في الاستقرار الوظيفي وفي دوران العاملين من وإلى الوظيفة نذكر منها:

1-العوامل الشخصية: هي مجموعة من العوامل المرتبطة بالموظف نفسه كتقدم العمر، مدة الخدمة والمستوى الثقافي فضلا عن عوامل أخرى ترتبط بالجنس والمسؤوليات الاجتماعية.

[1]بن منصور رفيقة ، **مرجع سبق ذكره**، ص 62.

2- العوامل التنظيمية: وهي أكثر العوامل تأثيرا في دوران العمل إن لم تكن أهمها لأنها تفسر طبيعة علاقة العاملين بمؤسساتهم كالأجور وفرص الترقية وأساليب الإشراف منافع مادية، وسائل الاتصال وطبيعة العلاقات بين العاملين في موقع العمل[1].

2-1-الترقية: يمكن تعريف الترقية أنها عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مستوى أعلى عادة ما تنطوي مثل هذه الوظيفة على مسؤوليات وسلطات أكثر، كما أنها عادة ما ترتبط بزيادة في الاجر.

تلعب الترقية دورا هاما لكل من الفرد والمؤسسة، فالفرد يحقق رغبته في النمو والرقي وتحقق المؤسسة رغبتها في تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة وتحصل على أداء ورضا عالي والمهم أن يتم التدرج على أساس (تحقيق التوافق، علم وشرح كامل للعاملين، تأهيل وتدريب العاملين).

كما تعتبر حافزا معنويا بامتياز، ففي الوقت الذي تحدث فيه الزيادة في الأجور أثرا ماديا تحقق فيه الترقية أثرا ماديا ومعنويا في نفس الوقت مما لها من انعكاسات على نفسية العامل نتيجة ارتقائه في السلم المهني كدلالة على اعتراف الإدارة بمجهوداته وتميزه عن غيره من الزملاء ما يؤثر في معنويات العامل ويعزز من انتمائه واستقراره بالمنظمة[2].

2-2-النقل: يستخدم كوسيلة لإعادة توزيع العمالة وتحقيق توازن هيكل العمالة ويكون عادة في نفس المستوى التنظيمي، وتتم المبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف، ويترتب عليه تغيير الفرد المجموعة التي كان يعمل معها أو الوحدة التي كان تابعا لها ، ويعطي النقل فرصة للفرد أن يتدرب على عمل جديد فيزيد من خبراته وينمي قدراته وقد يسهم في دعم القدرة التنافسية للمنظمة إذا كان محققا لرغبة الأفراد ومنسجما مع طموحاتهم في أداء

[1] جاسم رحيم عذاري ، **مرجع سبق ذكره**، ص 146.

[2] غزاوي حمزة والعفى الأزهر، **تحفيز الاستقرار الوظيفي**، أساليب نماذج ناجحة مجلة آفاق علمية مجلد 10، عدد 02، 2018 ص 90.

عمل مرغوب أو شغل مركز معين، فيمكن أن يشبع لديهم حاجات الأمن والحاجات الاجتماعية وحاجات التقدير وتحقيق الذات[1].

2-3القيادة والإشراف: تعتبر القيادة والإشراف من العوامل الهامة في التحفيز على العمل، والإشراف هو فن العلاقات الإنسانية بين كل من المشرف والعامل.

وقد كشفت العديد من الدراسات والبحوث في مجال اتجاهات العمال عن الدور الذي يلعبه القادة والمشرفين في ميدان العمل الصناعي، وأنّ أهم عوامل الرضا والاستقرار المهني بشركة أمريكية في ولاية ميامي إنما تدور حول رغبة العمال في أن تعاملهم السلطات المشرفة برعاية أكثر وحالة عدم الرضا ترجع إلى فشل رئيس القسم ومساعديه في الاعتراف بقيمة العمال كأفراد لهم شخصيتهم وكرامتهم.

ومن هنا يمكن التركيز على بعض الطرق التي يجب على القائد والمشرف الكفء إتباعها والالتزام بها وهي مكافأة العمال النشطين ومدحهم عند قيامهم بمجهود إضافي وإعطاء أهمية لمقترحاتهم وبهذه الطرق ترتفع الروح المعنوية لدى العمال ويزيد ارتباطهم بالمؤسسة[2].

2-4- الأجور والحوافز المادية

2-4-1-الأجور: يعتبر الأجر من أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة لتحفيز عمالها، إضافة إلى أنه المدخل الرئيسي لأغلب العمال، وعليه تتوقف مقدرة العامل على إشباع حاجاته ورفع مستوى معيشته.

[1] ناصر دادي عدون، **الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية**، دراسة نظرية تطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص 85

[2] بن منصور رفيقة، **مرجع سبق ذكره**، ص 78

إضافة إلى ذلك يعتبر الأجر عاملا من عوامل إقبال العامل على عمله والاستمرار فيه والرغبة الشديدة في تحقيق مهاراته وإمكانيته، ولقد ساد الاعتقاد بأن الأجر يعتبر المحفز الأول والأخير على العمل غير أن هذا الاعتقاد لم يدم طويلا على نفس الدرجة التي كان عليها من قبل، حيث ظهرت حاجات أخرى لدى العمال تدفعهم وتحفزهم للعمل، إذ أنّ الكثير من العمال الذين تعرض عليهم وظائف بأجور أعلى نسبيا يفضلون البقاء في أعمالهم ذات الأجل الأقل خاصة إذا كانوا محاطين بجو اجتماعي يجعلهم مستقرين في عملهم، ولقد أجريت دراسات عديدة في الميدان وتم التوصل إلى أن العنصر المادي قد يأتي في الدرجة الأقل بالنسبة لدوافع المستخدمين وبواعثهم، وعليه فإن الأجر على الرغم من أهميته في حياة العامل إلا أنه لا يعتبر الدافع الوحيد لاستقرار العامل في عمله[1].

2-4-2-الحوافز: تعرف الحوافز على أنها:« مجرد دافع يحث العامل على الإنتاج وعلى زيادته والارتقاء بمستواه ما أمكن، فكلما كان نظام الحوافز معمولا به بشكل رسمي في المؤسسات كلما دفع ذلك إلى زيادة في مجهود العامل قصد الحصول على حوافز أكثر وهذا ما ينجر عنه استقرار العامل في عمله وكذا تحقيق الإدارة لأهدافها الإنتاجية».

ورغم أن نظام الحوافز يؤثر فقط على دافعية الأفراد للعمل وفي زيادة الإنتاج إلا أنه لا يجوز إغفال عوامل أخرى كثيرة يطمح العمال للحصول عليها ويمكن التعرض إلى بعض منها.

2-4-3 -حوافز مادية ومعنوية: لاشك أن من بين عوامل زيادة جهود العمال هو شعورهم بالاستقرار المادي، الذي يضمن لهم مستوى معيشي يتناسب وتكاليف المعيشة ويتفق مع الخبرة والقدرات المختلفة لهؤلاء العمال، لكن حديثا بات هذا النوع من الحوافز المادية ليس

[1] خلاصي مراد،**اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل**، رسالة ماجستير في علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، **تخصص علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية**، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 182

الوحيد المسؤول عن مضاعفة العامل لجهوده في الإنتاج، فاتضح أن هناك حوافز معنوية لا تقل أهمية عن سابقتها، فالعامل محتاج لأن يشعر بكيانه وسعادته والانتماء لجماعة العمل، وكذلك إلى الأمن والطمانينة والمعاملة الحسنة المتبادلة بينه وبين زملائه وحتى رؤسائه

2-4-4-حوافز مباشرة وغير مباشرة : المباشرة هي التي يكون تأثيرها مباشر على العامل وذلك عن طريق ربط الأجر بالإنتاج أو المنح، أما الحوافز غير المباشرة فهي تضمن مجموعة الخدمات والامتيازات التي تقدمها المؤسسة لعمالها بهدف تحفيزهم على زيادة الإنتاج وارتقائه كالنقل والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية[1].

2-5-التواصل : يحظى الاتصال بدور كبير في التنظيمات لماله من فعالية في عملية التواصل داخل وخارج المؤسسة من حيث الانسجام والتنسيق الداخلي فيها والتكيف مع محيطها الخارجي، والاتصال في المؤسسة ليس فقط بين مراكز أصحاب السلطات مع بعضها بل أيضا بين هذه الأخيرة مع المراكز الأدنى والتنفيذية في المؤسسة أو المرؤوسين.

وفي هذا الصدد يؤكد على أهمية البعد الإنساني في عملية الاتصال، فالمسؤول الناجح هو الذي يفتح قنوات الاتصال بين مرؤوسيه ويسهل لهم الاتصال به ويمنحهم فرصة الاحتكاك به لأن الاتصال الجيد يقوم على الحوار والثقة المتبادلة بين أطراف الاتصال، ويمثل العامل المشترك الذي يجمع بين المهارات الفكرية والنفسية والاجتماعية والمسؤول الناجح هو الذي يستطيع التأثير على مرؤوسيه للقيام بأدوارهم، وفي ذات الوقت لا يمكن تجاهل مطالبهم وتهميشهم فهذا من شأنه أن يعمل على تدهور العلاقات الإنسانية في محيط العمل، وبالتالي على التنظيم أن يحسن قنوات الاتصال بأنواعه وخاصة من أسفل إلى أعلى

[1] المداني حجاج: مرجع سابق، ص 88-90.

حتى يمكن القائمين على التنظيم من التعرف على ميول ومشاعر المستويات الدنيا وبالتالي ضمان استقرارها واستمرارها في العمل[1].

3-عوامل مرتبطة بالعمل وطبيعته:

كدرجة تنوع العمل، استقلالية العمل التغذية العكسية عند أداء العمل مدى خطورة العمل، توفر فرص عمل بديلة في البيئة الداخلية[2].

4- الظروف الفيزيقية الملائمة (المادية):

أصبح توفر الظروف الفيزيقية الجيدة للعمل وخاصة داخل المؤسسة الصناعية الحديثة من الأمور المسلم بها، لأنها تساعد على تحسين ورفع الكفاية الإنتاجية ورفع الروح المعنوية للعامل وتساعده على الرضا والاستقرار، ويقصد بالظروف الفيزيقية مجموعة الأحوال الطبيعية والمادية المحيطة بالعامل أثناء أدائه لعمله، وعموما فالظروف الفيزيقية لا يمكن حصرها بصورة نهائية إذ أنها تختلف من صناعة لأخرى ومن منطقة لأخرى حسب نوع الخدمات والآلات المستخدمة في الإنتاج.

4-1-الحرارة والرطوبة: ويقوم العامل بأداء عمله في بعض الأحيان في أماكن ترتفع فيها درجة الحرارة مما يؤثر على انتباهه ويجعله يشعر بالملل، وبالتالي عدم الاستقرار ونفس الشيء بالنسبة للرطوبة، مما يؤثر على أداء العامل ويؤدي في بعض الأحيان إلى المرض، ويمكن القول بأن هناك بعض المناطق تعرف بارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها وبارتفاع

[1] صلاح الشنواي، **مرجع سابق**، ص 62

[2] جاسم رحيم عذاري ،**مرجع سابق**، ص 146.

نسبة الرطوبة أو انخفاضها، ويزيد تأثير الحرارة والرطوبة على أداء العامل واستقراره في العمل أكثر عند الانتقال للعمل ببيئة تختلف عن البيئة التي ترعرع فيها[1].

4-2-الضوضاء: إن الضوضاء من أشد العوامل المؤثرة في سير عملية الإنتاج، ذلك أنه في بعض المصانع يوجد ولو قدر معين من الضوضاء قوية، بحيث يتعذر اتصال العمال ببعضهم البعض مما يعرضهم لعلاقات سيئة، وبالتالي على استمراره في العطاء واستقراره بالمؤسسة، لهذا فعلى المؤسسة أن

تعمل من أجل تكييف العامل مع الضوضاء والإقلال منها، ويتبقى عليها توفير وسائل الأمن التي تحمي العامل من الآثار السلبية للضوضاء وعلى أداءه في المؤسسة[2].

4-3-ساعات العمل: تؤثر ساعات العمل على إنتاجية الموظف ومدى رضاه واستقراره في عمله فزيادة عدد ساعات العمل وعدم موازنتها بأوقات الراحة ينعكس سلبا على رضا الموظف، فكلما كان وقت العمل طويلا كلما أرهق الموظف وتقل قدرته على الأداء[3].

نلمس أن ساعات العمل لها صلة وثيقة بموضوع التعب، وإن الاعتقاد السائد الذي يرى أن زيادة عدد ساعات العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاج اعتقاد خاطئ لأن في بعض الأحيان يزداد الإنتاج إذا نقصت ساعات العمل لأن الإنتاج مرتبط بعدم شعور الموظف بالتعب.

كذلك ترتبط زيادة ساعات العمل دائما بزيادة معدلات الحوادث والأخطاء، بالإضافة إلى ارتفاع معدلات الغياب وذلك بسبب الإرهاق والإبعاد الذي يصاحب تلك الزيادة مما يدفع

---

[1] سمير حليس، **التغير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية**، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج AFRICAVER الطاهير جيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسنطينة 2008/2009، ص 108

[2] بن منصور رفيقة، **مرجع سابق**، ص 82

[3] كمال طارق، **علم النفس المهني والصناعي**، مؤسسة الشباب الجامعية، ط1، الإسكندرية، 2008، ص 141.

الأفراد إلى الغياب أو التأخير عن الحضور إلى العمل كرد فعل سلبي نتيجة هذه الزيادة، كذلك فإن طول ساعات العمل يؤثر على علاقة الفرد بأسرته وذلك لأنه يضطر إلى أن يقضي قدرا كبيرا من الوقت في العمل للانتهاء من متطلبات الوظيفة، ولا يعود إلى البيت إلا متأخرا [1]، فساعات العمل الطويلة تؤثر مباشرة على تركيز العامل ما يؤدي إلى الوقوع في الأخطاء والحوادث المهنية، وفي الغالب قد يؤدي إلى حدوث صراعات بين العاملين نتيجة للضغوط والإرهاق الذي يتعرض له العامل في عمله، أما إذا كانت ساعات العمل قليلة ومناسبة للعمل هذا ينعكس على الروح المعنوية للعامل وزيادة دافعيته للعمل أكثر وانضباطه بكل جد وإتقان لإنجاز العمل نظرا لشعوره بالراحة النفسية والفكرية هذا ما يحقق له الالتزام بالأهداف المراد الوصول إليها.

5-العلاقات الإنسانية:

إن العلاقات الإنسانية في محيط العمل هي ذلك الميدان من الإدارة الذي يهدف إلى التفاعل بين الموظفين في محيط العمل بالشكل الذي يدفعهم ويحفزهم على العمل ويمكنهم من إشباع حاجاتهم لهذا لابد من توفرها في المؤسسة، وأنها تؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية وزيادة الفعالية وشعور الموظفين بالرضا في أعمالهم، لذا على الإدارة أن تعمل على تحسين العلاقات الإنسانية وذلك بتوفير بعض الوسائل كمشاركة الموظفين في الإدارة وعقد الاجتماعات والقيام ببعض النشاطات الاجتماعية، الترقية ومنح فرص الاتصال الأفقي بغرض الاتصال بمشاكل العمال وحلها، فالإدارة التي لا تعطي أهمية للعلاقات الإنسانية يتولد لدى موظفيها نوع من الانفصال وعدم التفاهم مما يؤثر على الإنتاج سلبا وعدم تماسك تفكيرهم في الانتقال من مؤسسة إلى أخرى أين يشعرون بالرضا[2].

[1] محمد إسماعيل بلال، **السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 63.

[2] صلاح الشناوي، **مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد**، جامعة بيروت للنشر، ط1، لبنان، 1972، ص84.

يقول أحمد خاطر": « إن العلاقات الإنسانية تنشأ في المنظمة أردنا أم لم نرد، ولا يمكن القضاء عليها بل الأكثر من ذلك لا يمكن أن نعمل على تجسيدها تماما وضمان عدم تأثيرها على العلاقات الرسمية داخل المنظمة، وذلك أن هذه العلاقات تحقق الإشباع للحاجات النفسية والاجتماعية للأعضاء والذين ينظمون لهذه المؤسسة، ونحن نعلم أنّ إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية أكثر ضرورة من إشباع الحاجة المادية»[1].

فشعور الفرد بالجو الإنساني في بيئة العمل يدفعهم إلى العمل بجد أكبر ولكي تحافظ المؤسسة على كوادرها البشرية لابد من ضمان جو سليم أثناء العمل، خاصة فيما يتعلق بطبيعة العلاقات الإنسانية والتفاعل الذي يتم بين العمال بالشكل الذي يدفعهم ويحفزهم إلى العمل من أجل إشباع الحاجات، لأن العامل يهدف بطبيعة الحال إلى إيجاد علاقات طيبة مع زملاء العمل والشعور بأهميته من طرف المؤسسة ومن العمال الآخرين من جهة أخرى، وهو ما يخلق نوع من الاستقرار الوظيفي لدى الموظف داخل المؤسسة.

4- عوامل عدم الاستقرار الوظيفي.

إن مظاهر عدم الاستقرار في المؤسسة كثيرة ومتعددة، فشعور العمال بعدم الرضا والاستياء يعبرون عنه بسخطهم ورفضهم للعمل، ومقاومتهم للقوانين التنظيمية في المؤسسة وعدة أساليب أخرى فمن مظاهر عدم الاستقرار في العمل مجموعة المؤشرات التالية:

1-التغيب: يختلف التغيب عن الغياب في أن الأول يعني غياب العامل عن عمله دون مبرر أو مقنع أما الغياب فسببه معلوم وخارج عن إرادة العامل. والتغيب «هو الوقت الضائع في المنشآت الصناعية بسبب تغيب العاملين يمكن اجتنابه»[2].

[1] أحمد خاطر، **مقدمة في إدارة المؤسسات الصناعية**، المكتب الجامعي الحديث، مصر، ص 23

[2] طلعت إبراهيم لطفي، **علم الاجتماع الصناعي**، مكتبة النشر والتوزيع، ط1، مصر، 1982، ص 59

والتغيب كثيرا ما تكون أسبابه الظروف الفيزيقية الصعبة، وعلاقات العمل السيئة ونوع الإشراف، إضافة إلى الإحساس باللاعدالة كما سبق، وهو في هذه الحالة تعبير عن عدم رضا عن وضعية مهنية سائدة كما قد يكون سبب التغيب عدم كفاية الدخل المادي، مما يدفع بالعامل إلى اللجوء لأعمال تجارية أو غيرها لزيادة دخله[1].

ولهذا يجب على الإدارة أن تعالج هذه الظاهرة بتحسين الظروف المادية والتنظيمية المحيطة بالعامل مع مراعاة ظروفه الاجتماعية كي يرفع من مستوى التزامه وولائه للمؤسسة.

2-دوران العمل : دوران العمل من أهم مؤشرات عدم الاستقرار المهني ويعني كثرة تنقل العمال بين مناصب العمل دون الثبات في أحدها بعد فترة تجريب غير مرضية، أو عدم القدرة على التلاؤم مع المنصب الجديد لأسباب مختلفة منها الإشراف السيئ وعلاقات العمل الإنسانية الرديئة، الإحساس بالظلم وموقفهم من الجهاز الإداري وحجم التنظيم ومستوى الإشراف، الشيء الذي يجعلهم يشعرون بأن هناك من يأخذ أجرا شهريا دون مقابل عمل واضح يقوم به للتنظيم، وبالتالي فأجره مقتطع من حساب العمال مما يؤدي إلى شعورهم بالظلم وهذا ما يؤدي إلى الزيادة في دوران العمل نتيجة المبالغة في عدد المشرفين غير الضرورية[2].

3-الشكاوى والتنظيمات: تظهر حالة الشكاوى والتنظيمات في التنظيمات لدى العمال في عدة مناسبات حيث يعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع على العامل بالفعل وأحيانا تظهر نتيجة لاضطراب نفسي يهدف به العامل الدفاع على نفسه مثلا وذلك نتيجة ظروف العمل غير المواتية كالعلاقات السيئة بين العمال أنفسهم أو بين المسؤول المباشر عليهم، والشكاوي هي نوع من المقاومة يلجأ إليها العامل كتعبير لعدم رضاه وارتياحه لمحيط العمل والشكاوي والتنظيمات تعتبر وسيلة يجذب بها العامل نظر الإدارة إلى ظروفه محاولا بذلك

[1] خلاصي مراد، **مرجع سبق ذكره**، ص 157

[2] عبد المنعم عبد الحي، **علم الاجتماع الصناعي**، المكتب الجامعي الحديث، 4، الإسكندرية، 1988، ص 84.

حل المشاكل قبل انفجارها وتحولها إلى أزمات، فإذا تفاقم الوضع يدفعه ذلك للبحث عن مؤسسة أخرى توفر له الراحة النفسية والعدالة في المعاملات والعلاقات الجيدة بين وزملاء العمل وبين الإدارة[1].

4-الإضراب : يعتبر الإضراب شكل من أشكال الصراع الصناعي داخل المؤسسة، وهو احتجاج يقوم به العمال للتعبير عن وضع سيء يعانون منه، ويعني كذلك التوقف الجماعي عن العمل لحين حدوث تغييرات في المكافآت أو ظروف العمل، وهو مظهر تكتيكي للضغط ويفترض أن يكون هناك نوع من الوعي الجماعي بحجم المشكلة والإحساس بأن الهدف واحد وأن النتائج تعود على الكل.

إذا فهو ردة فعل عن أوضاع مهنية غير مقبولة، تسبب بدورها في ترك العمال للمؤسسة حين يتوفر لديهم البديل، ومن هنا فالإضراب من أقوى المؤشرات على وجود نية في ترك المؤسسة.

5- التمارض: يعني التمارض إيهام النفس بالمرض أو وجود علة، فهو عملية اجتماعية يمكن للعامل من خلال التظاهر بالمرض، كما يعني تبرير الغياب بشهادات مرضية دون علة تذكر وينتشر بين العمال الذين يشعرون بالضيق في العمل لأسباب مهنية قد توصلهم إلى حالات نفسية مضطربة أسبابها إشراف سيء، إحساس بالظلم، عدم التلاؤم مع منصب العمل، إلى أن تتحول إلى رغبة في ترك المؤسسة[2].

5- أساليب تفعيل الاستقرار الوظيفي.

توجد مجموعة من الأساليب والإجراءات التي من شأنها أن تساعد في التقليل والحد من ظاهرة تنقلات العمال وعدم استقرارهم في عملهم تذكر منها:

[1] صالح بن نور ، **مرجع سبق ذكره**، ص 54

[2] خلاصي مراد ، **مرجع سبق ذكره**، ص 158

1-الاختيار والتوجيه:

إن اختيار الوظيفة من الأمور المهمة التي تواجه كل من يبحث عن عمل لأول مرة في حياته ومما لاشك فيه أن النجاح في اختيار الوظيفة المناسبة يزيد من شعوره بالرضا والطمأنينة والسعي وراء التقدم فيها، وهناك عوامل تتداخل في هذا الاختيار مثل: الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها الأسرة، فكلما كان التوجه ملائما كلما أدى إلى تحقيق فوائد على الجانبين: جانب متصل بالعامل النفسي والجانب الآخر متصل بالمؤسسة التي يعمل فيها، حيث تتجنب الخسائر المادية التي يتخبط فيها جراء ترك العمل من طرف العمال مما يضطر إلى تعيين موظفين جدد، وبالتالي تدريبهم حتى يصلوا بنفس كفاءة الموظفين السابقين.

فالاختيار والتوجيه الملائم يقلل من الصعوبات التي قد تعترض المتقدمين من الموظفين الذين يوجهون دون خبرة مسبقة لها، والتي كثيرا ما تكون سببا في ترك العمل، كما برهنت الدراسات أن التنقلات تنتشر عند ضعاف المقدرة أكثر من ذوي الكفاءات العالية، وقد بيّن أخصائيون من بينهمStreh sleyt" الذين استخدموا الاختبارات الجسمية الفيزيولوجية كوسيلة لاختيار الموظفين وتوجيههم نحو مراكزهم وقدراتهم الجسمية[1].

فعملية التوجيه تسبق الاختيار، والاختيار يكون تتويجا لعملية التوجيه، وتعد عملية التوجيه والاختيار من أهم المراحل والخطوات التي يمر عليها الفرد في حياته، وذلك باتخاذ قرار سليم لأن حسن اختيار الموظف لوظيفته توفر له السعادة في مساره الوظيفي.

[1]عوض عباش محمد ، **دراسات في علم النفس الصناعي**، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط1، الإسكندرية، ص 67.

2- الترقية والتدريب:

تلعب الترقية والتدريب أثر إيجابي في خلق الدافع للتطوير والاستقرار في العمل لدى الموظفين[1]،حيث يهدف نشاط التدريب إلى تنمية القوى البشرية في مختلف المستويات التنظيمية داخل المؤسسة، ويستمد نشاط التدريب أهميته من ارتباطه بعنصر الموارد البشرية الذي يعتبر العنصر الحاسم في العملية الإنتاجية، ولذلك يلقى اهتمام كبير في المنظمات الحديثة نتيجة إدراك أهمية الدور الذي يلعبه التدريب في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتحقق الاستقرار للموظف[2].

فللترقية أهمية على مستوى المؤسسة، أما غيابها فيؤدي بالموظفين الطموحين وأصحاب الكفاءات إلى مغادرة المؤسسة، لأن الموظف منذ التحاقه بالمؤسسة يتطلع إلى التقدم في وظيفته وبالتالي تحسين مستوى دخله ومعيشته ومركزه الوظيفي[3].

6- بعض الإرشادات لتحقيق الاستقرار الوظيفي.

من أجل الحفاظ على المورد البشري والحرص على استقراره والتقليص من معدلات دوران العمل لابد من إتباع مجموعة من الإرشادات نذكر من بينها:

1-الدفع للموظفين بصورة عادلة:

عندما يُحس العمال بعدالة ما يتلقاه من مكافآت ومزايا وعدالة الإجراءات التي طبقت لتحديد ما يستحقه فإن الموظف يشعر بالرضا عن عمله ويزيده انتماءا واستقرارا فيه[4].

---

[1] العديلي ناصر، **مرجع سبق ذكره**، ص 89.

[2] زايد عادل محمد، **إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية بكلية التجارة**، القاهرة 2003، ص 284

[3] النجار نبيل الحسني، مدحت مصطفى راغب، **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية**، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1992،ص502

[4] جبارة عطية جبارة، **الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي**، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ص 181.

إن نجاح أي مؤسسة يتجلى من خلال قدرتها على تحقيق متطلبات العدالة التنظيمية ومدى قدرتها على حث الموظفين على إظهار السلوكيات المرغوبة وما يجسد التزامهم التنظيمي وولائهم للمؤسسة التي ينتمون إليها، ولا يتحقق هذا إلا بتحقيق العدالة في التعامل الذي يؤثر على الموظف سواء على المستوى النفسي أو الوظيفي والذي من شأنه التأثير على تحقيق الاستقرار الوظيفي.

2-تحسين نوعية وجودة الإشراف:

عندما تكون العلاقة بين المشرف والعمال داخل المؤسسة علاقة طيبة يسودها الاحترام ويراعي فيها المصالح المشتركة تكون هناك خطوط اتصال مفتوحة بين المشرف ومرؤوسيه وهذا يؤدي إلى تمسك الموظفين أكثر بعملهم[1].

ويعد الإشراف من الإرشادات التي يجب الاهتمام بها في المؤسسات لتفعيل وتحقيق الاستقرار للموظف، فالإشراف من العوامل الأساسية لتحفيز الموظف، حيث يلعب المشرف حلقة وصل بين الإدارة والعمال، ومحاولة تفهم حاجاتهم وتحفيزهم ليتوافقوا ويتكيفوا مع محيط العمل.

3- تحقيق اللامركزية في سيطرة القوة التنظيمية:

عندما توزع سلطة اتخاذ القرارات ويسمح للموظفين بالمشاركة في اتخاذ القرارات فإن هذا يزيد من شعورهم بالرضا عن العمل، ويرجع هذا لشعورهم أو اعتقادهم بأنهم يستطيعون التأثير في المنظمة، حيث ينفر العمال من المركزية داخل المؤسسة، نظرا لما تفرزه هذه المركزية من قيود وأوامر وعدم مراعاة آراء الموظفين، هذا بدوره يؤدي إلى عدم استقرار العامل في حين تحقيق اللامركزية في المؤسسة من المؤشرات الإيجابية للعامل[2].

[1] **المرجع نفسه**، ص 181

[2] جبارة عطية جبارة، **المرجع سبق ذكره** ، ص 181

4-تحقيق التوافق بين الوظائف التي يقوم بها الأفراد واهتماماتهم:

كلما شعر الفرد بأنه يستطيع إشباع حاجياته من خلال عمله، كلما شعر بالأمان والاستقرار. ختاما حول ما سبق ذكره حول الإرشادات التي تحقق الاستقرار الوظيفي للعمال يمكن القول أن تحقيق العدالة بين العمال سواء في التعامل أو في الحوافز والمكافآت والأجور وتحسين نوعية الإشراف الذي يعتبر جوهر العملية التنظيمية ومن شأنه أن يعزز الثقة في النفس والانتماء والولاء للمؤسسة، كما أن اللامركزية تعد من الأمور التي تعزز من رضاهم وشعورهم بأهميتهم ومكانتهم داخل المؤسسة، حيث أن المؤسسة التي منطلقها المحافظة على عمالها والنظر إليهم على أنهم مورد رئيسي وجوهرها يولد لديهم شعورا بالاستقرار والأمان الوظيفي.

7- المقاربات النظرية المفسرة للاستقرار الوظيفي:

1.نظرية الحاجات لـ أبرهام ماسلو ABRAHAM MASLOW :

يرى ماسلو أن احتياجات الإنسان تنظم حسب أولويات حيث افترض أن الناس في محيط العمل يدفعون لأداء، لرغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الذاتية وعدم إشباع هذه الحاجات ينعكس على إنتاجيتهم ورغبتهم في العمل كما أن إشباعها يؤدي إلى ظهور حاجات جديدة أخرى لابد من إشباعها للعمل باستمرار.

وتتأثر الحاجة لدى الفرد بعاملين:

أ- درجة الحرمان أو مستوى الإشباع.

ب - قوة المثير[1].

[1]عاشور صفر احمد صقر ، **إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية و ادوات البحث التطبيقي** ، دار النهضة للطباعة و النشر بيروت 1973 ،ص 100

و تتفاوت الحاجات في درجة إلحاحها وفق أهميتها وموقعها وعلاقتها بدافعية الفرد للقيام بعمل معين حيث يفترض ماسلو في تحليله لمفهوم الحاجات الإنسانية ثلاث افتراضات أساسية:

- ❖ البشر كائنات محتاجة، من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها ، فالحاجة غير المشبعة هي التي تؤثر في السلوك أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.
- ❖ ترتب حاجات الإنسان حسب أهميتها إلى خمسة مجموعات رتبت على شكل هرم وتدرجت من الحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم إلى حاجات السلامة والأمن ثم الحاجات الاجتماعية والانتماء وتليها حاجات الذات والمركز والاحترام وفي الأخير حاجات تحقيق الذات في قمة الهرم فهي حاجات تتدرج هرميا تبدأ بالأساسية إلى المركبة.
- ❖ يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم أو من الحاجة الأساسية إلى المركبة فقط عندما كون الحاجة الدنيا قد تم إشباعها على الأقل بدرجة ضعيفة .

فالفرد العامل يركز أولا على إشباع الحاجات المتعقلة بالأمان في الوظيفة قبل أن يدفع بسلوكه نحو إشباع حاجات أخرى مثل : انجاز العمل الموكل إليه بنجاح.

فهذه النظرية تعد موجها فعالا للمنظمات في فيم حاجات العمال لتحقيق استغلال أمثل لهذه الموارد ، فمحاولة الكشف المستمر والدائم عن الحاجات غير المشبعة للعمال يمكن من كسبهم إلى جانبها ويولد لديهم إحساس بالأمان الوظيفي ما يدفعهم للعمل أكثر بفاعلية واستخدام أفضل لإمكانياتهم ومواهبهم وقدراتهم طالما المنظمة تعمل عمل إشباع متطلباتهم[1]

[1] دادي عدون، **ادارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي دراسة نظرية و تطبيقية** ، الجزائر ، دار المحمدية : 2003 ، ص 47

2.نظرية الحاجات المعدلة لـ كلايتون ألدرفر CLAYTON ALDERFER:

قدم الدرفر هذه النظرية على أساس دراسته وتحليله للنظريات السابقة و من خلالها قام بوضع نظريته الجديدة التي عرفت بنظرية الوجود أو الترابط أو التواصل والنمو، حيث قدم الدرفر تصنيفا للحاجات في شكل هرم يشبه بدرجة عالية هرم ماسلو للحاجات يحتوي على ثلاث أنواع من الحاجات:

أ- حاجات البقاء : وهي تمثل الحاجات الفيزيولوجية عند ماسلو.

ب- حاجات الارتباط : وتعبر عن درجة ارتباط الفرد بالبيئة المحيطة تمثل حاجات الانتماء والحاجات الاجتماعية وجزء من الحاجة إلى التقدير.

ج- حاجات النمو: وتعبر عن سعي الفرد إلى تطوير قدراته ومؤهلاته وتمثل جزء من الحاجة إلى التقدير والاحترام حاجة تحقيق الذات عند ماسلو[1] ، وتعتبر هذه النظرية مكملة لنظرية ماسلو حيث يتفقان في المبدأ في كون الرضا لدى العاملين واستقرارهم في العمل يتحقق بدرجة إشباع الاحتياجات لديهم، وفي أن الفرد يتحرك على السلم من أسفل إلى أعلى وأن الحاجات غير المشبعة هي التي تحفز الفرد والحاجات المشبعة تصبح أقل أهمية إلى أن نظرية الدرفر تختلف عن نظرية ماسلو في كيفية تحرك الفرد وانتقاله من فئة لأخرى، إذ يرى الدرار أن الفرد يتحرك إلى أعلى وإلى أسفل سلم الحاجات أي أنه في حالة إخفاق الفرد في محاولة لإشباع حاجات النمو تبرز حاجات الارتباط قوة دافعية تجعل الفرد يعيد توجيه جهوده لإشباع حاجات المرتبة الدنيا وقد نوه الدرفر بأن هناك متغيرات عدة يمكن أن تؤثر على الأهمية النسبية لهذه الحاجات وأولوية إشباعها من بيئة الأخرى. فالفرد الذي يفشل في الوصول إلى مركز وظيفي مرموق قد يقوم بتقوية علاقاته الاجتماعية مع الآخرين ، كذلك

[1]، **مرجع نفسه** ، ص 49

إذا لم تسمح سياسات المنظمة وأنظمتها للفرد بإشباع حاجات النمو والتطور قد يوجه الفرد جهوده نحو إشباع حاجات الوجود و الارتباط.

3.نظرية العاملين لـ فريدريك هيرز برغ HERSBERG :

تعتبر هذه النظرية من أهم النظريات في علم السلوك التنظيمي لأنها تقوم على أساس معرفة دوافع العاملين وكذلك معرفة رضاهم الوظيفي اتجاه الأعمال التي يمارسونها ، حيث يقسم هرزبرغ العوامل المؤثرة على العمل في المنظمة إلى مجموعتين وهي عوامل وقائية وعوامل دافعة . فالعوامل الوقائية ترتبط بطبيعة العمل ، ومحتواه ، وبيئته ، وتعمل على وقاية العامل من عدم الرضا عن عمله ، وتشمل هذه العوامل السياسات الإدارية والنظام الداخلي ، وعلاقات الاتصال مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين ، والشعور بالأمان والاستقرار في العمل والعدالة في المعاملات والأجر[1].

أما العوامل الدافعة أو المحفزة فتتمثل في حب الإنجاز والاحترام والمسؤولية والتقدير ووجود فرص التقدم في الحياة العملية فهي عوامل مرتبطة بالوظيفة واستمرارها ومدى بالإضافة الاهتمام بمستقبل العامل دوره في المنظمة إلى هذه العوامل يؤكد هرزبرغ على ضرورة إعطاء العامل مزيدا من الحرية والمسؤولية في عملية إتمام و انجاز أعمالهم فهذا الإثراء في المهام يفتح المجال لهم لاكتساب المزيد من الخبرة والنمو الوظيفي، وبالتالي التقدم في السلم الوظيفي ، هذا ما يرفع من روحهم المعنوية ويزيد من التزامهم الوظيفي.

4. نظرية المساواة أو العدالة لـ آدمز ADAMS STACE :

ترتكز هذه النظرية التي أسسها آدمز سنة 1965 على مسلمة أساسية وهي رغبة الفرد في الحصول على معاملة عادلة . فلا يخفى على أحد أن العاملين يعقدون مقارنات بينهم وبين أقرانهم وانما يحرصون على الشعور وزملائهم، فلا يكتفي هؤلاء ببذل الجهد

[1] **مرجع نفسه**، ص 67

والحصول على العوائد المقابلة له بعدالة هذه العوائد ، وحسب نظرية آدمز فإن الفرد يقارن بين المدخلات والمخرجات لكي يشعر إذا كان هناك عدل وانصاف بين ما يحصل عليه والمجهود الذي يبذله ثم يقارن بين ما يحصل عليه وبين ما يقدمه للمؤسسة وما يحصل عليه غيره في المؤسسة [1].

المقصود بالمدخلات:

- ❖ المجهود الذي يبذله الإنسان في العمل.
- ❖ مستوى التعليم.
- ❖ الأقدمية.
- ❖ الأداء.
- ❖ صعوبات العمل

أما المخرجات فهي النتائج والمكافئات التي يحصل عليها الفرد مثل: الأجر، العلاوات ، الأمن الوظيفي والشعور النفسي بالارتياح والاستقرار في العمل [2].

فهذه النظرية تؤكد على عدالة التوزيع في الموارد والفرص فهذا يدفع الأفراد العاملين ويحفزهم على محاولة الإبقاء على الوضع القائم بمعنى أن الفرد سيستمر في الفاعلية وتقديم نفس مستوى المدخلات إلى المؤسسة طالما أن النواتج لم تتغير بالمقابل لم تتغير المدخلات أما إذا كانت هناك لا عدالة في التوزيع المدخلات و المخرجات وهذا بالمقارنة بين الأفراد العاملين في نفس المستوى سواء في نفس المنظمة أو في منظمة أخرى مشابهة من حيث المدخلات . إلا أننا نجد بعض المزايا في هاته الأخيرة من حيث المخرجات، فهذا ما يولد

[1] **مرجع نفسه**، ص 63

[2] وحوش عمار ، **الاتجاهات الحديثة في علم الادارة** ، ط2 ، دار البصائر للنشر و التوزيع الجزائر ،2008، 59ص

الشعور بالإحباط لدى العاملين ويقلل من أدائهم وربما يخل باستقرارهم الوظيفي لكونهم يشعرون باللاعدالة في العائد.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم التطرق إلى الاستقرار الوظيفي باعتباره من أهم الشروط التنظيمية داخل المؤسسة، فهو يعبر عن رغبة قوية وشعور كبير لدى الأفراد بمدى ارتباطهم بالمؤسسة التي يعملون بها وإيمانهم بالأهداف والخطط التي تسعى إليها والعمل على تحقيقها، فعلى المستوى الفردي يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وانخفاض معدلات دوران العمل وخفض مستوى الغياب والشعور بالراحة والأمن النفسي والوظيفي، أما على المستوى المؤسساتي فهو يعمل على زيادة إنتاجية المؤسسة، وتحقيق الأهداف المسطرة بفضل الاستغلال الجيد للمورد البشري.

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة ونتائجها

1- الإطار النظري لدراسة الميدانية
2- الإطار المنهجي لدراسة الميدانية
3- عرض البيانات الأولية و تحليلها
4- عرض البيانات الميدانية للفرضية الأولى و تحليلها
5- عرض البيانات الميدانية للفرضية الثانية و تحليلها
6- نتائج عامة لدراسة

1-الإطار النظري لدراسة الميدانية :

1-1 التعريف بمكان التربص التطبيقي:

الاستقرار الوظيفي هو الإحساس بالرضا والأمان الوظيفي والذي يدفع الموظف إلى البقاء والاستمرار في العمل لدى المؤسسة وهو اختيار طوعي وإرادي، بما أن موضوع الدراسة هو دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي ارتأينا ان تكون الدراسة في احد الفروع النقابية لإحدى المؤسسات العمومية، وهنا تم التركيز على وجه الخصوص على الفرع النقابي لمديرية الاشغال العمومية كمحل للدراسة الميدانية، كون قطاع الأشغال العمومية قطاع استراتيجي و حساس في التنمية الاقتصادي، من أهم القطاعات في الجزائر، بحيث تم استقصاء بعض الأسئلة لمعالجة دور الذي تلعبه النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي، ولقد تضمنت هذه الدراسة احصائيات وجداول ، تبين الأساليب المتبعة في هذا المجال .

1-2 التعريف بالفرع النقابي لمديرية الاشغال العمومة:

هي عبارة عن نقابة عمالية داخل مديرية الاشغال العمومية تأسست سنة 01/03/2012 بموجب عقد جمعية عامة لانتخاب فرع النقابي من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين بطلب من الامانة العامة المتمثلة في سيد تقاري عيسى حيث تم انتخاب مندوبين الفرع النقابي لمديرية الاشغال العمومية لولاية الاغواط و يضم الفرع النقابي 9 مندوبين و 213 عضو منخرط من أصل 800 عامل ضمن مدرية الاشغال العمومية .

2- الاطار المنهجي لدراسة الميدانية

1- منهج الدراسة والعينة البحثية

أ-المنهج المتبع في الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي في التحليل حيث يعتبر المنهج الوصفي أحد أهم مناهج البحث العلمي وذلك لجمع البيانات اللازمة وتحليلها وتطبيقها للحصول على النتائج و تحديد الأسباب.

ب- العينة:

تم استعمال العينة البسيطة العشوائية في عملية البحث حيث كانت هذه العينة هي الانسب لمجتمع الدراسة حيث ان فرص العمال في التواجد ضمن الدراسة فرص متساوية تسمح لنا بأخذ عينات عادلة للبحث.

ج- مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في 40٪ من نسبة الموظفين المنخرطين ضمن النقابة والبالغ عددهم 213 موظف حيث اجرينا الدراسة على 85 عضو منخرط داخل الفرع النقابي .

$$n = \frac{N}{100} \text{ X } \%$$

$$n = \frac{213}{100} \text{ X } \%40 = \mathbf{85}$$

د- أداة جمع البيانات:

لقد استعملنا كأداة لجمع البيانات استمارة الأسئلة و هي وسيلة الحصول على معلومات يقوم الباحث توزيعها على عينة من عمال المؤسسة للإجابة عليها وتحتوي هذه الاستمارة على أسئلة مصاغة بأسلوب سهل وواضح.

هـ- التعريف أداة عرض البيانات

لقد استعملنا الجداول البسيطة والجداول المركبة كأداة لعرض البيانات و ذلك باستخدام برنامج التحليل البيانات الاحصائية SPSS

3- عرض البيانات الأولية وتحليلها

الجدول رقم01: يمثل الجنس افراد العينة المستخدمة في البحث

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	69	81.2٪
انثى	16	18.8٪
المجموع	85	100.0٪

يوضح الجدول افراد العينة و توزيع النسب حيث كانت النسبة الاعلى لذكور ب 81.2٪ و مثلت نسبة الاناث بـــ 18.8٪

الجدول رقم02: يوضح فئات السن المستخدمة في الدراسة

فئات السن	التكرارات	النسبة المئوية
من 19الى 25	6	7.1٪
من 26الى 32	28	32.9٪
من33الى39	16	18.8٪
من40الى46	21	24.7٪
من47الى53	11	12.9٪
من54الى60	3	3.5٪
المجموع	85	100.0٪

من خلال الجدول يتضح لنا الاعمار التي تم من خلالها دراسة الاحصائية و نجد الاعمار متمثلة في نسب متفاوتة حيث مثلت اعمار من 19الى 25 بـ 7.1 ٪ و من 26الى 32 بـــ32.9٪ و كانت هذه تمثل النسبة الاكبر و من33الى39 بـــ 18.8 ٪ في حين كانت نسبة من40الى46 هي النسبة ثانية في ترتيب من حيث عدد الافراد بـــ24.7٪ و من47الى53 كانت 12.9٪ و اعمار من54الى60 مثلت النسبة الاقل وكان الكبار في السن لا يعنهم العمل النقابي بـــ3.5٪

الجدول رقم03: يوضح الحالة العائلية لأفراد العينة

الحالة العائلية	التكرارات	النسب المئوية
متزوج	**70**	**82.4**
اعزب	**15**	**17.6**
مجموع	**85**	**100.0**

يمثل الجدول الحالة العائلية لأفراد العينة و المتمثلة في 70 عينة متزوج بنسبة 82.4٪ و 15 اعزب ممثلة بنسبة 17.6٪.

الجدول رقم04 : يوضح سنوات الاقدمية بالنسبة لعينة البحث

سنوات الاقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
من 1 سنة الى 3 سنوات	**37**	**43.5٪**
3سنوات الى 6 سنوات	**14**	**16.5٪**
من 6 سنوات فاكثر	**34**	**40.0٪**
المجموع	**85**	**100.0٪**

يوضح الجدول سنوات الاقدمية و نسب و تكرارات التي حصلنا عليها من خلال عينة البحث و تمثلت في من 1 سنة الى 3 سنوات بنسبة 43.5٪ و 3 سنوات الى 6 سنوات بـ16.5٪ ومعدل الخبرة من 6 سنوات فاكثر كان 40.0٪

الجدول رقم05: يوضح المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة

مستوى التعليمي	التكرارات	النسب المئوية
متوسط	**14**	**16.5٪**
ثانوي	**31**	**36.5٪**
جامعي	**26**	**30.6٪**
تكوين مهني	**14**	**16.5٪**
المجموع	**85**	**100.0٪**

يوضح الجدول النسب المقسمة على المستويات التعليمية لأفراد العينة و اي نسبة هي اعلى و اي نسبة هي العكس حيث كانت نسبة التعليم المتوسط هي 16.5 ٪ و التعليم الثانوي بـــ36.5 ٪ ومثلت النسبة الاعلى وتعليم الجامي بـــ30.6 ٪ يعتبر ثاني اعلى نسبة و تكوين المهني فكان نسبته هي 16.5٪

جدول رقم06: يوضح المرتبة المهنية لأفراد العينة

المرتبة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
عون تنفيذ	**29**	**34.1٪**
عون مهارة	**23**	**27.1٪**
اطار متوسط	**29**	**34.1٪**
اطار سامي	**4**	**4.7٪**
المجموع	**85**	**100.0٪**

يوضح الجدول النسب المئوية لرتب المهنية لأفراد العينة البحثية و تمثلت النسب في عون تنفيذ و نسبته في البحث هي 34.1 ٪ وعون مهارة بنسبة 27.1 ٪و اطارات المتوسطة بـــ 34.1 ٪و المتوسطة كانت اعلى نسبة بتوازي مع اعوان التنفيذ و انا الاطارات السامية فتمثلت في 4.7٪

4- عرض البيانات الميدانية للفرضية الأولى وتحليلها

الجدول رقم07: يوضح العلاقة بين مساهمة النقابة في رفع الكفاءة المهنية و تطوير مهارة العمال؟

الكفاءة المهنية / تطوير مهارات العاملين	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	5	%12.8	17	%37	22	%25.9
لا	34	%87.2	29	%63	63	%74.1
المجموع	39	%100	46	%100	85	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 07 الذي يوضح العلاقة بين مساهمة النقابة في رفع الكفاءة المنهية و تطوير مهارة العاملين دور النقابة في تحسين اداء العاملين مع تطوير مهارات العاملين، فوجدنا أغلب عينة الدراسة صرحت بأنه لا يوجد نظام تطوير مهارات العاملين بمديرية الاشغال العمومية بنسبة 74.1% ودعمت بنسبة 63% يرون أن النقابة لا تساهم في رفع الكفاية المهنية ، ثم يليها نسبة 87.2% يرون أن المؤسسة تساهم في رفع كفاءة المهنية ، أما الفئة الثانية والتي ترى بأنه يوجد تطوير مهارات العاملين بلغت نسبة 25.9% ودعمت بنسبة 12.8% صرحوا بنعم النقابة تساهم في رفع الكفاءة المهنية، ثم تليها نسبة 37% يرون عكس ذلك.

لا تملك المديرية نظام تطوير مهارات العاملين والذي يعتبر من اسباب الاستقرار الوظيفي و كذا ان النقابة لا تعل على هذا الجانب ايضا حيث لم يلاحظ انها تعلم على تطوير الكفاءة المهنية للعامل و هذا ما لا يحقق الاستقرار الوظيفي داخل التنظيم يمكن ارجاع عدم وجود نظام تطويري للعاملين الى عدم اهتمام الادارة بعملية التطوير وعدم ادراك النتائج التي قد تحققها المديرية .

الجدول رقم08 : يوضح العلاقة بين سبب انخراط في العمل النقابي وعلاقة للعمال مع الادارة؟

سبب انخراط في العمل النقابي / علاقة لعمال مع الادارة	أسباب مادية		أسباب اجتماعية		أسباب شخصية		سبب اخر		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	13	%29.5	5	%62.5	2	%33.3	9	%33.3	29	%34.1
لا	31	%70.5	3	%37.5	4	%66.7	18	%66.7	56	% 65.9
المجموع	44	%100	8	%100	6	%100	27	%100	85	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 08 الذي يوضح العلاقة بين سبب انخراط في العمل النقابي وعلاقة للعمال مع الادارة، فوجدنا أغلب عينة الدراسة صرحت بأنه لا يوجد علاقة قوية مع الادارة بنسبة 65.9% ودعمت بنسبة 70.5% يرون أن اسباب مادية هي سبب انخراط داخل النقابة ثم يليها نسبة 37.5% ترى أن اسباب اجتماعية بينما نسبة % 66.7 ترى ان السبب اجتماعي ، ثم سبب أخرى بنسبة 66.7%، أما الفئة الثانية والتي ترى بأنه يوجد روح علاقة قوية مع ادارة بلغت نسبة 34.1% ودعمت بنسبة 66.7% سبب أخرى، ثم يليها اسباب اجتماعية بنسبة 62.5% و نسبة 33.3 لأسباب الشخصية ، وسبب المادي بنسبة 29.5%.

من خلال الجدول نستنتج انه لا يوجد استقرار وظيفي لدى العمال بسبب تفكك العلاقات وأن النقابة لم تستطع احتواء هذا التفكك بين العمال والادارة وأن دور النقابة غير مدرك داخل المؤسسة بحكم الاجابات الغير منطقية التي كان اغلبها اختيار انخراط في النقابة لأسباب اقتصادية و كأن النقابة هي الشريك مباشر في العملية المادية بن العمال و المؤسسة والذي يتضح من خلال الجدول ان العلاقة بين العمال والادارة غير قوية قد يكون احد دوافع التي تؤدي بالعامل الى البحث عن تنظيمات تحمه وتحقق مطالبه وتوفر احتياجاته

الجدول رقم 09: يوضح العلاقة بين ما تقدمه النقابة من خدمات اجتماعية وشعور العامل بالاحترام و التقدير داخل المؤسسة؟

الاحترام و التقدير / حوافز معنوية	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	10	%21.3	7	%18.4	17	%20
لا	37	%78.7	31	%81.6	68	%80
المجموع	47	%100	38	%100	85	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 09 الذي يوضح العلاقة بين ما تقدمه النقابة من خدمات اجتماعية وشعور العامل بالاحترام والتقدير داخل المؤسسة، فوجدنا أغلب عينة الدراسة صرحت بأن النقابة لا تقدم خدمات اجتماعية بنسبة 80% ودعمت بنسبة 81.6% يرون أن العامل لا يشعر بالاحترام والتقدير، ثم يليها نسبة 21.3% يرون عكس ذلك، أما الفئة الثانية والتي صرحت بأن النقابة تقدم خدمات اجتماعية بلغت نسبة 20% ودعمت بنسبة 21.3% بوجود حوافز معنوية.

يعتبر شعور العامل بالتقدير والاحترام داخل العمل أحد مسببات الاستقرار الوظيفي لديه والتي تشعره بأهميته في مجال عمله من خلال انخراطه في النقابة يحاول تحصيل اكبر

قدر من الخدمات لكن الملاحظ هنا ان النقابة لا تقدم اي خدمات اجتماعية وهذا ما جعلنا نقول ان الاستقرار الوظيفي غاب داخل المديرية .

الجدول رقم 10: يوضح العلاقة بين الرضا عن العمل النقابي داخل مؤسسة وشعور بالأمان الوظيفي .

الرضا عن عمل النقابي / شعور بالأمان الوظيفي	راضي		غير راضي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	4	%10.3	4	%8.7	8	%9.4
لا	35	%89.7	42	%91.3	77	%90.6
المجموع	38	%100	46	%100	85	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 10 الذي يوضح العلاقة بين الرضا عن العمل النقابي داخل مؤسسة وشعور بالأمان الوظيفي، فوجدنا أن لا يوجد شعور بالأمان الوظيفي داخل المؤسسة بنسبة 90.6% ودعمت بنسبة 91.3% صرحوا بعدم رضاهم عن العمل النقابي، ثم يليها نسبة 89.7% بعدم الشعور بالأمان، أما الفئة الثانية والتي صرحت بأنه هناك شعور بالأمان الوظيفي بلغت نسبة 9.4% ودعمت بنسبة 10.3% صرحوا بالرضا عن العمل النقابي ، وتليها نسبة 8.7% غير راضي عن العمل النقابي.

إن غياب الشعور بأمان الوظيفي يجعل من الاستقرار الوظيفي غير ممكن بسبب شعور العامل بإمكانية الاستغناء عنه في اي لحظة دون سابق انذار من خلال العلاقة بين الرضا عن العمل النقابي ومحاول العاملة البحث عن داعم داخل المؤسسة يجلب حقوقه و يشعر انه محمي من خلاله

الجدول رقم 11: يوضح مساهمة النقابة في الشعور بالرضا في مكان عمل و كيف هي العلاقات بين العمال من اعضاء النقابة داخل المؤسسة

العلاقات بين العمال / الشعور بالرضا	جيدة		سيئة		اجابة اخرى		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	6	%14	23	%59	3	%100	32	%37.6
لا	37	%86	16	%41	0	%0.0	53	%62.4
المجموع	43	%100	39	%100	3	%100	85	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 11 الذي يوضح العلاقة بين مساهمة النقابة في الشعور بالرضى في مكان عمل و كيف هي العلاقات بين العمال من اعضاء النقابة داخل المؤسسة، فوجدنا انه لا يوجد شعور برضا بنسبة 62.4% بنسبة 0.00% صرحوا بأنه إجابات اخرى، ثم يليها نسبة 41% يرون أن العلاقات بين العمال سيئة، ثم يليها نسبة86% يقولون أن العلاقات جيدة، أما الفئة الثانية والتي عبرت عن الشعور برضى بنسبة 37.6% ودعمت بنسبة 14%.

يعتبر الشعور بالرضا في مكان العمل من نتائج الاستقرار الوظيفي وعلاقات الجيدة بين العمال تنمي الاستقرار الوظيفي ايضا وهذا ماهو غائب داخل المديرية بين العمال وان النقابة تحاول تحسين هذه العلاقات لكن يرجع الامر الى عدم ادراك الدور الحقيقي للنقابة العمالية و ممارسة العمل النقابي كما اسلفنا سابقا.

تحليل ومناقشة النتائج على ضوء فرضية الأولى:

لتنظيم النقابي دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى عمال مديرية الاشغال العمومية إن دور الذي تلعبه النقابة مع العمال هو دور تحصيني حامي وتحاول من خلاله تحقيق المكاسب المرجوة من خلال التنظيم بغية الوصول الى معدلات الاستقرار الوظيفي الذي يتمثل في امتلاك الحوافز المادية والمعنوية التي تسهل ادماج العمال داخل المؤسسات و توفر لهم الجو العام الذي يسمح بممارسة اشغالهم مع وجود احساس لديهم ان العامل ضمن المجموعة التي تسهل هذه العملية من الاندماج من خلال هذه الفرضية قمنا بتحليلها عبر الدراسة الميدانية بغية تحقق من صحتها او بطلانها من خلال جداول عرض بيانات تبين ان من خلال الجدول رقم 10الذي يوضح العلاقة بين الرضا عن العمل النقابي داخل مؤسسة وشعور بالأمان الوظيفي بتحليل البيانات تبين ان العمال لا يشعرون بالأمان الوظيفي داخل اعمل الذي يعتبر نتاج للاستقرار الوظيفي و ان عامل ايضا غير راضي عن العمل النقابي و دوره داخل التنظيم ما يوضح ان القابة لا تؤدي دورها كما يجب ضمن المحط الذي تنشط فيه، كما يوضح الجدول رقم 07 الذي يمثل دور النقابة في رفع من الكفاءة المهنية وتطوير مهارات العمال الذي يجب من خلاله العمال ان النقابة لا تساهم في رفع من الكفاءة المهنية و لا تعمل على تكوير مهارات العمل و كلا العنصرين هما ضمن المعززات لاستقرار الوظيفي و غيابهما يمثل خلل في مسألة تحقيق الاستقرار الوظيفي ضمن المؤسسة بالنسبة للعمال، و يوضح الجدول رقم09 العلاقة بين ما تقدمه النقابة من خدمات اجتماعية وشعور العامل بالاحترام و التقدير داخل المؤسسة يجيب ايضا العمال المنخرطين ضمن النقابة على هذا السؤال بأغلبية التي ترى ان النقابة لا تساهم في أي من الخدمات الاجتماعية بالنسبة للعامل و هذا ما يوضح ان العامل لا يجد أي مساهمة في هذا المجال من النقابة، ويمثل الجدول رقم08 يوضح العلاقة بين سبب انخراط في العمل النقابي وعلاقة للعمال مع الادارة من خلال الاجابات نجد ان اسباب تتفاوت بين العمال لكن ما كان التركز عليه هو في حالة هناك مشاكل بين العمال و الادرة هل يلجئ

العامل الى النقابة حتى توفر له الحماية و تنتصر له وتسمح له بوصول الى جميع حقوقه فالإجابات كانت نعم يوجد مشاكل لكن رابط بين سؤال اول و الثاني يدل على عدم تأدية النقابة دورها الكامل داخل التنظيم هذا يجعلنا نقول ان الفرضية الاولى لتي ترى ان لتنظيم النقابي دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى عمال مديرية الاشغال العمومية لم تتحقق نظرا لكل العوامل التي تم طرحها ضمن تحليل البيانات .

5- عرض البيانات الميدانية للفرضية الثانية وتحليلها

الجدول رقم 12: يوضح العلاقة بين التشارك في اتخاذ القرارات وشفافية القرارات داخل المؤسسة

تشارك في اتخاذ القرار / الشفافية قرارات	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	8	%66.7	6	%8.2	14	%16.5
لا	4	%33.3	67	%91.8	71	%83.5
المجموع	12	%100.0	73	%100.0	85	%100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم 12 الذي يوضح العلاقة بين المشاركة في تسيير شؤون المؤسسة عبر تشارك في الاتخاذ القرارات و ان الإدارة تقوم باتخاذ قرارات ذات شفافية وهذا ما قد يخلق للعامل الشعور بالاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة، و بتالي هل هناك عملية تشاركية في الاتخاذ القرارات فوجدنا أغلب عينة الدراسة صرحت بأن المؤسسة لا تملك شفافية في اتخاذ القرار وهذ ما تبينه النسب المتحصل عليها في التحليل احصائي لبيانات عمال مديرية الاشغال العمومية المنخرطين ضمن النقابة حيث كانت نسبة 83.5%ودعمت بنسبة 91.8% يرون بأنه لا يشاركون في تسيير شؤون المؤسسة ولا ليس هناك شفافية، ثم يليها نسبة 33.3% يرون بأنهم من خلال مشاركتهم في تسيير شؤون المؤسسة توجد شفافية داخل المؤسسة، أما الفئة الثانية والتي أجابت بوجود تشارك في اتخاذ القرارات بنسبة 16.5% ودعمت بنسبة 66.7% يشاركون في تسيير المؤسسة مما وضح

انه هناك شفافية في اتخاذ القرار بالنسبة لهم ، بينما من يرون عكس ذلك بلغت نسبة 8.2%.

تؤدي المشاركة الى تحقيق الثقة المتبادلة بين الادارة وبين العمال، وللمشاركة في عملية إتخاذ القرارات أهمية في شعور العامل بالاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة كما أن زيادة الشفافية تساهم في زيادة درجة الثقة التي يمنحها التنظيم لموظفين ويعتبر مبدأ الشفافية في المؤسسات هو خلق بيئة تكون فيها المعلومات المتعلقة بالظروف والقرارات والأعمال الحالية متاحة ومنظورة ومفهومة للعاملين بحث يصبح العامل شريك داخل المؤسسة .

الجدول رقم 13: يوضح العلاقة بين صرامة تطبيق القوانين داخل المؤسسة وتوافق بين الاجر و الساعات العمل

صرامة تطبيق القوانين / توافق الاجر مع وقت العمل	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	1	%5.9	11	%16.2	12	%14.1
لا	16	%94.1	57	%83.8	73	%85.9
المجموع	17	%100.0	68	%100.0	85	%100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم 13 يوضح العلاقة بين صرامة تطبيق القوانين داخل المؤسسة وتوافق بين الاجر و الساعات العمل، فوجدنا أن مديرية الاشغال العمومية تطبق قوانين صارمة لكن باستثناءات بنسبة 85.9% ودعمت بنسبة 83.8% لا يشعر العمال بانه هناك توافق بين الاجر و ساعات العمل ، ثم يليها نسبة 94.1% ليس بهل صرامة في القوانين ، أما الفئة الثانية والتي أجابت بوجود توافق 14.1% ودعمت بنسبة 5.9% يرون أن المؤسسة تطبق القوانين ، بينما من يرون عكس ذلك بلغت نسبة 16.2%.

إن أي مؤسسة توظف مجموعة من القوانين التي تحاول من خلالها تحقيق الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي وهذا ما ينعكس على مستويات الانتاج والكفاءة وتحقيق اهداف العمل وتطوير المؤسسة، من خلال تطبيق القوانين وإلزام العمال بها مثل صرامة انضباط في الوقت و شعور العامل بانه ليس هناك توافق الاجر و ساعات العمل، ان عملية ادارة الوقت هي عملية منظمة و مدروسة تهدف الى الاستخدام الامثل للزمن بما يخدم مصلحة المؤسسة، وشعور العامل بعدم التوافق بين الاجر و الوقت العمل فهناك خلل في تطبيق القوانين بالمديرية و هذا ما يدل على عدم شعور العامل بالاستقرار الوظيفي.

الجدول رقم 14: يوضح العلاقة بين دور النقابة داخل التنظيم ووجود قرارات ذات شفافية في المؤسسة

دور النقابة / قرارات ذات شفافية	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	10	%21.3	4	%10.5	14	%16.5
لا	37	%78.7	34	%89.5	71	%83.5
المجموع	47	%100.0	38	%100	85	%100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم 14 يوضح العلاقة بين دور النقابة داخل التنظيم ووجود قرارات ذات شفافية في المؤسسة، فيرى عمال مديرية الاشغال العمومية انه دور النقابة متقلص داخل التنظيم أن 83.5% ودعمت بنسبة 89.5% يرون بأن النقابة لا تملك دور داخل المؤسسة، ثم يليها نسبة 78.7% يقرون بأن النقابة لها دور داخل التنظيم، أما الفئة الثانية والتي أجابت بوجود قرارات شفافة داخل المؤسسة بلغت نسبة 16.5% ودعمت بنسبة 21.3% يرون أن المؤسسة بها قرارات ذات شفافية ، بينما من يرون عكس ذلك بلغت نسبة 10.5%.

تعد القرارات ذات الشفافية التي تتخذها الادارة نوع من انواع التعزيز للاستقرار الوظيفي وتجعل من العامل ذا اهمية داخل التنظيم بحيث يعطه هذا احساس بتقدير و الاهتمام من المسؤولين وقد تلعب النقابة دورا مهما في هذا بان تحاول دائما تحصيل اكبر قدر من المكاسب للعمال فبمجرد شعور العامل بانها تلعب هذا الدور داخل التنظيم فان هامش الثقة يرتفع بينه و بين النقابة و بين الادارة المسؤولة عن اتخاذ هكذا قرارات.

الجدول رقم 15: يوضح العلاقة بين مشاكل العمل و شعور العامل برضا الوظيفي

مشاكل العمل / الرضا الوظيفي	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	22	%37.9	10	%37	32	%37.6
لا	36	%62.1	17	%63	53	%62.4
المجموع	58	%100.0	27	%100	85	%100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم 15 يوضح العلاقة بين مشاكل العمل و شعور العامل برضى الوظيفي، فوجدنا أن أغلب أفراد عينة الدراسة ترى أنه وجهتها مشاكل داخل العمل بنسبة 62.4% ودعمت بنسبة 63% يرون بأن هناك مشاكل في العمل، ثم يليها نسبة 62.1% لا يشعرون بالرضا الوظيفي، أما الفئة الثانية والتي أجابت بوجود قرارات شفافة بلغت نسبة 37.6% ودعمت بنسبة 37.9% يقرون بوجود مشاكل داخل العمل، بينما من يرون عكس ذلك بلغت نسبة 37%.

أن مجرد تصريح العامل بأنه يواجه مشاكل في العمل فهذا أكبر دليل على أن الاستقرار الوظيفي يكاد يكون مختفي تمام داخل التنظيم فاعدم وجود البيئة الصحية ونقص التدريب تصبح من الرفاهيات بالنسبة له لان المحيط العام غير صالح لتأدية مهامه وقيام بعمله وهذا ما يجعله يفقد ذاك الشعور الايجابي الذي يحتفظ به اتجاه وظيفته و رغبته في العمل .

الجدول رقم 16: يوضح العلاقة بين مساهمة النقابة في تلقي العمال لأي نوع من للحوافز وتفكير العامل في تغيير مكان العمل لو اتحت له الفرصة

تغيير مكان العمل / تلقي حوافز	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	53	%84.1	21	%95.5	74	%87.1
لا	10	%15.9	1	%4.5	11	%12.9
المجموع	63	%100.0	22	%100.0	85	%100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم16 يوضح العلاقة بين مساهمة النقابة في تلقي العمال لأي نوع من للحوافز وتفكير العامل في تغيير مكان العمل لو اتحت له الفرصة، فوجدنا أن أغلب أفراد عينة الدراسة ترى أنه لم تتلقى حوافز عن طريق النقابة بنسبة 12.9% ودعمت بنسبة 4.5% لم يتلقوا حوافز ، ثم يليها نسبة 15.9% لا يردون تغير مكان العمل، أما الفئة الثانية يقرون بتلقي حوافز عن طريق النقابة بنسبة 87.1% ودعمت بنسبة 84.1% يردون تغيير المؤسسة ، بينما من يرون عكس ذلك بلغت نسبة 4.5%.

انه وبمجرد تفكير العامل في تغيير مكان العمل اذا اتحت له الفرصة دون شروط فهذا يجعلنا نتأكد أن العامل لا يشعر باستقرار الوظيفي في مكان العمل من خلال ربط هذا بانه لا يحصل على حقوقه واذا ادخلنا انه حتي منتسبي النقابة التي من المفروض ان تكون الحامي و الداعم لهم يفكرون في هذا فلابد من القول أن الاستقرار الوظيفي غائب كليا ضمن هذت التنظيم .

الجدول رقم 17: يوضح العلاقة بين تقييم العمال لعلاقاتهم مع بعضهم البعض و هل تحتوي المؤسسة على بيئة صحية للعمل

تقييم العمال لعلاقاتهم / بيئة العمل	جيدة		سيئة		متوسطة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	4	%12.5	8	%36.4	15	%48.4	27	%31.8
لا	28	%87.5	14	%63.6	16	%51.6	58	%68.2
المجموع	32	%100	22	%100	31	%100	85	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 17 يوضح العلاقة بين تقييم العمال لعلاقاتهم مع بعضهم البعض و

هل تحتوي المؤسسة على بيئة صحية للعمل، فوجدنا في الاتجاه العام أن بيئة العمل المؤسسة غير صحية بنسبة 68.2% ودعمت بنسبة 51.6% يرون أن العلاقة بين العمال متوسطة ، ثم يليها علاقة سيئة بنسبة 63.6% و العلاقة جيدة بنسبة 87.5%، أما الفئة الثانية ترى أن المؤسسة بها بيئة صحية بنسبة 31.8% ودعمت بنسبة 48.4% .

انه من ركائز تحقيق الاستقرار الوظيفي ان يحتوي العمل على بيئة صحية تسهل على العامل ممارسة مهامه بكل حرية و اريحية دونما اي عراقيل قد تصادفه وغياب هذا يجعل المحيط غير صالح لذلك ومن بين هذه العراقيل المشاكل التي قد تحدث جراء العلاقات الغير متوافقة بين العمال وبعضهم البعض انه من خلال تقييم العمال لعلاقتهم بمحيط العمل نجد ان علاقات في مديرية الاشغال العمومية غير متوافقة كما صرح أغلبية فراد العينة.

تحليل ومناقشة النتائج على ضوء فرضية الثانية :

لا تساهم النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى عمال مديرية الاشغال العمومية

من خلال هذه الفرضية و البيانات التي قم بتحليلها جراء الدراسة الميدانية بعد التعرف على اهمية الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات والذي يمثل احد الركائز الحياة الوظيفية المستقرة للعامل في المنظمة و من أجل تحقيقه يتطلب الامر توفير المناخ التنظيمي مدعما بأليات تحقيقه و استراتيجيات الحفاظ عليه لأن تحقيق يمثل نجاح المنظمة تم طرح هذه الفرضية بغية تأكد من صحتها في هذه الدراسة والجدول رقم15 يوضح العلاقة بين مشاكل العمل و شعور العامل برضا الوظيفي و الاجابات على هذا السؤال توضح ان العمال يواجهون مشاكل داخل التنظيم و هذا دليل على ان النقابة لا تساهم في عملية حل المشاكل التي تواجه العمال و هذا ما يجعل العمال لا يشعرون برضا الوظيفي لان المناخ العام لا يساعد على تأدية مهاهم بكل اريحية، اما الجدول 17 رقم فيؤكد هذا من خلال السؤال الذي يوضح العلاقة بين تقييم العمال لعلاقاتهم مع بعضهم البعض و هل تحتوي المؤسسة على بيئة صحية للعمل، والجدول رقم 16 يوضح العلاقة بين مساهمة النقابة في تلقي العمال لأي نوع من للحوافز وتفكير العامل في تغيير مكان العمل لو اتحت له الفرصة والاجابة التي توصلنا اليها تفيد ان العامل لم يتلقى أي نوع من انواع الحوافز و ان العامل لو اختار تغيير المكان العمل و بقاء سوف يغير مكان عمله لشعوره بعدم اهميته داخل التنظيم و انه على لهامش بالنسبة للإدارة، بينما الجدول رقم 14 فيعطنا اجابة عللا العلاقة التي تربط الادارة و النقابة داخل المؤسسة من خلال محاولة فهم العلاقة بين دور النقابة داخل التنظيم ووجود قرارات ذات شفافية في المؤسسة و الاجابات كنت بعدم وجود قرارات ذات شفافية من الادارة و احساس العامل بعدم وجود شفافية في اتخاذ القرارات يخل بحد ركائز الاستقرار الوظيفي، ويشر الجدول رقم 13 على ان مديرية اشغال العمومية تطبق قوانين بصرامة لكن باستثناءات جراء العلاقات التي تربط بعض الإداريين ويشير سؤال الى العلاقة بين صرامة تطبيق القوانين داخل المؤسسة وتوافق بين الاجر و الساعات العمل من خلال هذا يشعر

العامل ان التوافقية غير موجودة و ان نقابة لم تسعى الى محاولة ايجاد حل الى عدم التوازن الحاصل بين الاجر و ساعات العمل صرامة تطبيق القوانين، على هذا الاساس نقول ان الفرضية الثانية تحققت لم نجد من خلال التحليل ان النقابة تساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي داخل التنظيم في مديرية الاشغال العمومية.

نتائج الدراسة

النتائج العامة لدراسة :

من خلال ما تم التطرق إليه في فصول وعناصر هذه الدراسة نستنتج أن عامل الاستقرار الوظيفي من أهم عوامل نجاح الجهاز الاداري بالنسبة للعامل وكذلك للإدارة ناجحة وفاعلة، فالاستقرار الوظيفي يهدف إلى استمرار ووجود إدارة على المدى الطويل، لارتباطه بالمورد البشري و الذي يعتبر أهم مورد في الادارة ، و لتحقيق ذلك وجب التشارك بين الادارة و التنظيمات التي تنمي هذا العامل داخل المؤسسات لأن وجوده يضمن للموظف البيئة سلمية وامنة بعيدة عن كل المخاطر والازمات ، و يكون العامل راض عن عمله محبا له و يسعى دائما إلى تقديم مجهوداته لهذه الادارة حتى تكون إدارة ناجحة، التي من اهدافها هو تحقيق الاهداف المرجوة للمؤسسة، لابد من عملية تشاركية بين الإدارة و النقابة حتى يتسنى للعامل تحصيل كل الحقوق و توفير العوامل التي تخدم التنظيم وتخدمه هو شخصيا من خلال هذا توصلنا في دراستنا هذه الى مجموعة من النتائج هي كالتالي:

- ❖ أن أغلب الافراد العاملين غير راضين عن أعمالهم أنهم مستعدون للتخلي عن هذه الوظيفة إذا سنحت لهم الفرصة.
- ❖ أن أغلب الموظفين لا ينالون أجرا مناسبا ولا يحصلون على حوافز أو ترقيات .
- ❖ أن أفراد العينة يعانون من مشاكل و مخاطر داخل بيئة العمل
- ❖ عدم ادراك الدور الحقيقي لنقابة امتلاك المؤهل المناسب والكافي لأداء العمل النقابي، فعلى الشخص أن يمتلك خلفيةً نظريةً كافيةً عن كيفية تحصيل حقوقه.
- ❖ عدم تركيز العمل النقابي على العلاقات الاجتماعية السوية بين الزملاء في بيئة العمل.
- ❖ وجوب إقامة علاقة جيدة ومتينة بين النقابة والجهة الإدارية في مؤسسة العمل، وجعل هذه العلاقة قائمةً على أساس الثقة المتبادلة بين الطرفين والمصارحة لمعرفة مشكلات العمل أولًا بأول ومحاولة حلها.

- ❖ عدم توفر الأمان الوظيفي الذي في المؤسسة والذي يضمن للموظفين مستقبلهم في العمل
- ❖ غياب الموضوعية والعدل في التعامل بين الموظفين والمحاباة والتحيز في التعامل معهم دون تدخل من النقابة لحل هذه المشكل.
- ❖ وجود قواعد وقوانين ثابتة في العمل لا يلتزم بها الجميع ووجود استثناءات وهذاً مخلق شعور لدى العامل بعدم الامان.

.

الخاتمة

الخاتمة:

الاستقرار الوظيفي يعني قدراً جيداً من توفر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سلامة سير العمل وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة ويعد الاستقرار الوظيفي من أهم درجات الرضا التي يصل إليها أي موظف في مجال عمله من حيث العلاقات الجيدة داخل المنظمة، التطور المهني المستمر ،وجود حوافز دورية تخلق دافع والرغبة لدى الموظف لتطور والابداع والتميز من خلال دراستنا هذه حاول الوصول الى الابعاد النظرية للموضوع من حيث اهمية ودور وربط هذا من بالدراسة الميدانية حتى نصل الى دراسة ناجعة تجعلنا ندرك العلاقة التي تربط بين كل من النقابة والاستقرار الوظيفي، بما ان النقابة هي العامل المشترك بين الادارة والعامل والتي تعد منظمة دفاعية تهدف الى الدفاع عن حقوق العمال والحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال، من خلال توسيع مجال مساحة المشاركة العامل داخل نظام العمل وضمان الحرية العامة له، بهذا جاءت الدراسة التي قمنا بها محاولة فهم هذه العلاقة كما اسلفنا من خلال الطرح النظري والطرح التطبيقي الذي تحصلنا منه خلاله على العلاقة التي نريد ان نصل اليها جراء هذه الدراسة و ان العمل النقابي امر مهم داخل التنظيمات العمالية ولا يجب ان نغفل عن دوره و ان يعي العامل جيدا ان انخراطه في العمل النقابي ليس شيء صوريا لا فائدة منه بل هو من يكفل له حقوقه وحرياته في اطار قانوني.

وقد تناولت الدراسة الميدانية تبعا للتحليلات الكمية والكيفية والتي استندت إلى تحليل مؤشرات الفرضيات التي تم صياغتها، وقد تمحورت هذه الفرضيات حول دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي ، وكذلك لا تساهم النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي.

توصيات والاقترحات :

في ضوء ما توصلت إليه من نتائج أقترح التوصيات التالية :

- ✓ ضرورة معرفة العامل لدور العمل النقابي وانه ليس تحصيل حاصل بل هو شريك في تحقيق النجاحات التي يصبوا اليها
- ✓ ضرورة العمل في بيئة سلمية و امنة تضمن للفرد العامل الراحة و الرضا و الاستقرار
- ✓ ضرورة تناسق الاجرة مع طبيعة العمل و حصول العامل على حوافز مادية أو معنوية و ترقيات لمناصب أعلى .
- ✓ أن يكون الاختيار دائما على اساس الكفاءة و الفاعلية والخبرة لا على أساس المحسوبية
- ✓ أن يكون للأفراد العاملين فرص للمشاركة في اتخاذ القرارات و ان تكون لهم علاقة جيدة مع الرؤساء مبناها الاحترام والتقدير

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب:

1. إحسان محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الأردن، 2005م .
2. أحمد خاطر، مقدمة في إدارة المؤسسات الصناعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
3. ادريس بوا لكعيبات ، اتجاهات العمال نحو النقابة ، رسالة ماجستير ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة 1987.
4. إيمان النمس ، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر ،دار ناشري للنشر الإلكتروني 2014.
5. جبارة عطية جبارة، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
6. جورج لوفان: الحركة النقابية في العالم، ترجمة الباس مرعي، منشورات عوينات بيروت، 1980 .
7. جون كول ب ،الحركة النقابية ، ترجمة السيد حسين محمود، دار القومية للطباعة و النشر ،بيروت ب س .
8. حسن عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع الصناعى، ب.ط المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2005 ، ص103.
9. دادي عدون، ادارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي دراسة نظرية و تطبيقية ، الجزائر ، دار المحمدية : 2003 .
10. زيد منير عبوي، إدارة الموارد البشرية، دار كنوز للنشر، ط1، الأردن، 2007.
11. صابر بركات ،سلسلة العمال و الحراك الاجتماعي ،المركز المصري للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية ب س .

12. صلاح الشناوي، مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد، جامعة بيروت للنشر، ط1، لبنان، 1972.

13. ضياء محمد الموسوي ، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2007 .

14. طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة النشر والتوزيع، ط1، مصر، 1982.

15. عاشور صفر احمد صقر ، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية و ادوات البحث التطبيقي ، دار النهضة للطباعة و النشر بيروت 1973 .

16. عبد الباسط محمد حسن ،علم الاجتماع الصناعي ،ط3،دار غريب ،مصر 1982 .

17. عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو مصرية مصر 1972.

18. عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، 4، الإسكندرية، 1988.

19. عوض عباش محمد ، دراسات في علم النفس الصناعي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط1، الإسكندرية.

20. فهمي منصور، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الشعب للنشر والتوزيع، ط3، القاهرة، 1976.

21. كمال طارق، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة الشباب الجامعية، ط1، الإسكندرية، 2008.

22. محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005.

23. محمد خالدي ، الحركة النقابية بين الماضي و الحاضر ،د.ط،مؤسسة دار التعاون للطبع ، القاهرة 1975.

24. محمد نجيب توفيق، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العمومية، د ط مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1996.

25. مدحت القريشي ، اقتصاديات العمل ، دار وائل للنشر ،الاردن ،ط1،2007.

26. مصطفى محمد أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، دار الجامعة، مصر، 2008.

27. مهدي حسن زوويلف، إدارة الأفراد، ط دار الصفاء الأردن، 2003

28. النجار نبيل الحسني، مدحت مصطفى راغب، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1992.

المعاجم والقواميس:

1. ابن منظور، لسان العرب، المجلد 11، دار صادر، بيروت.

2. .جمال الدين بن محمد الأنصاري، السان العرب المجلد 4 ،منشورات دار الكتب العلمية، بيروت 2003.

3. .جمال بن الشيخ وآخرين، قاموس البدر الساطع ،للطباعة والنشر الجزائر 2007 .

4. 32.الشويكي سمير، المعجم الإداري، دار أسامة للنشر، دار المشرق الثقافي، ط1، الأردن، .2006

5. 33.طارق شريف بولس، معجم مصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبية والأنترنيت، دار وائل للنشر، ط1، الأردن، .2005

6. 34.الفيروز أبادي القاموس المحيط دار المعرفة، بيروت، لبنان، المجلد الأول، 1977 فصل النون، باب الباء.

الرسائل والمذكرات:

1. ابن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر باتنة 2013/2014.

2. اجتماع التنظيم و عمل ، 2012-2013 .

3. أحمد مسعودي ، التعددية النقابية في الجزائر قراءة سوسيولوجية ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علم اجتماع ، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان ، سنة الجامعية 2014 / 2015.

4. بن منصور رفيقة ، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة(2013/2014).

5. بن نوار صالح، أساليب الاستقرار في العمل الصناعي في الجزائر، ماجستير علم الاجتماع الصناعي، قسنطينة، 1995.

6. جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ،رسالة ماجستير ،تخصص علم

7. جورج فريدمان و بيار نافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل ، ترجمة بولاند عما نويل ،ديوان المطبوعات الجامعية، 1958.

8. خلاصي مراد،اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل، رسالة ماجستير في علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، تخصص علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007.

9. زهاني وسام، نظام الحوافز واستقرار مورد بشري في المؤسسة الجزائرية قسم العلومي دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر، بسكرة دراسة مكملة لنيل شهادة الماستر 2015 .

10. سمير حليس، التغير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج AFRICAVER الطاهير جيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسنطينة 2008/2009.

11. شطيبي ،الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية الدافع او المعرقل للاداء البداغوجي ،رسالة ماجستير ، جامعة منتوري قسنطينة 2009 – 2010 .

12. عائض بن شافي الإكلبي، أثر الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي، دراسة ميدانية على جامعة شقراء في الفترة من 2013 إلى 2017، جامعة شقراء، السعودية، سبتمبر.

13. ليازيد وهيبة، فعالية أساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية بالمؤسسة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2013/2014 .

14. المداني حجاج، القيم التنظيمية وعلاقاتها بالاستقرار الوظيفي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر ، 2014/2015.

15. موسى كاف، استراتجية الحركة النقابية في قطاع التربية ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه،علم اجتماع التنظيم و عمل كلية علوم انسانسة والاجتماعية ،قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر02 ، 2013–2014 .

16. ناصر دادي عدون، الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية، دراسة نظرية تطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004.

المجلات والمطبوعات:

1. جاسم رحيم عذارى، اثر الاستقرار الوظيفي في الاداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات، العدد 33 المجلد 9 2013.

2. جاسم رحيم عذاري، مجبل دواري إسماعيل: أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية العدد 33، المجلد 9 تموز 2013 .

3. حمزة عزاوي، الأزهر العقبي، تحفيز الاستقرار الوظيفي، أساليب نماذج ناجحة لمجلة آفاق علمية رقم 16 مجلد 10 العدد 2-2018.

4. غزاوي حمزة والعفى الأزهر، تحفيز الاستقرار الوظيفي، أساليب نماذج ناجحة مجلة آفاق علمية مجلد 10، عدد 02، 2018

المراجع الأجنبية

1. Le grand larousse illuste, dictionnaire encylopédique, France, villeneuver d'asco, 2005,

الملاحق

وزارة التعلم العالي و البحث العلمي

جامعة عمار ثلجي الأغواط

كلية علوم الاجتماعية

تخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل

إستبيان

نموذج من استمارة الأسئلة:

استمارة الأسئلة : نحن الطالبين : هيثم كركابي، محمد حسين الشالقو، بصدد إعداد مذكرة التخرج ماستر اكاديمي في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، وموضوع دراستنا حول دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي .

فنرجوا مساهمتكم في إنجاز هذا البحث بالإجابة عن أسئلة الاستبيان ، فتأمل منكم وضع علامة (×) أمام الجواب الذي يعبر عن رأيكم وقناعاتكم بصدق وتشكر لكم مساهمتكم هذه.

المحور الاول أسئلة شخصية:

1- الجنس:

-ذكر ☐

-أنثى ☐

-فئات السن:

من 19 إلى 25 سنة. ☐

من 26 إلى 32 سنة. ☐

من 33 إلى 39 سنة. ☐

من 40 إلى 46 سنة. ☐

من 47 إلى 53 سنة ☐

من 54 إلى 60 سنة ☐

3-الحالة العالية

- متزوج. ☐

-أعزب. ☐

-مطلق ☐

-أرمل. ☐

4-الاقدمية

-من شهر الى 1 سنة. ☐

-من 1 سنة الى 3 سنوات. ☐

-3 سنوات الى 6 سنوات. ☐

- من 6 سنوات فاكثر. ☐

5-المستوى التعليمي:

-متوسط. ☐

-ثانوي. ☐

-تكوين مهني. ☐

-جامعي ☐

7- التصنيف المهني:

-عون تنفيذ. ☐

-عون مهارة. ☐

-إطار متوسط. ☐

-إطار سامي. ☐

المحور الثاني : النقابة

1-هل تساهم النقابة في رفع الكفاية المنهية لديك و الارتقاء بمستواك المهني و الفني

-نعم. ☐

-لا ☐

2-ما هو السبب الذي جعلك تنظم الى العمل النقابي داخل مؤسستك ؟

- سبب اقتصادي
- سبب اجتماع
- سبب نفسي
- اسباب أخرى

3-هل تقدم النقابة خدمات اجتماعية للعمال ؟

- نعم ☐
- لا ☐

4- هل انت راضي عن العمل النقابي داخل مؤسستك ؟

-راضي. ☐

-غير راضي. ☐

5- كيف تجد علاقتك مع زملائك من اعضاء النقابة في العمل ؟

-جيدة. ☐

-سيئة. ☐

-اجابة أخرى. ☐

6- كيف تجد علاقتك مع زملائك في العمل ؟

-جيدة. ☐

-سيئة. ☐

-اجابة أخرى. ☐

7- هل ساهمت النقابة في تلقيك أي نوع من الحوافز ؟

- نعم. ☐
- لا. ☐

8-هل سبق ووجهتك مشاكل في العمل ؟

- نعم. ☐
- لا. ☐

9- هل ترى ان النقابة تؤدي في دورها داخل التنظيم ؟

- نعم. ☐
- لا. ☐

10-هل تساهم مؤسستك في تطوير مهارات العمال ؟

- نعم. ☐
- لا. ☐

المحور الثالث الاستقرار الوظيفي

11- هل يحتوي مكان عملك على البيئة صحية للممارسة مهامك ؟

- نعم. ☐
- لا. ☐

12- هل لديك علاقة قوية مع الجهة الادارية في مؤسستك ؟

- نعم. ☐
- لا. ☐

13-هل تشعر بالامان الوظيفي داخل المؤسستك ؟

- نعم. ☐
- لا. ☐

14-هل هناك قرارات ذات شفافية داخل المؤسسة؟

- نعم. ☐
- لا ☐

15- هل يتم تطبق القوانين داخل المؤسسة و هل يلتزم بها الجميع دون استثناء ؟

-نعم. ☐

-لا. ☐

16- هل تشعر بالاحترام و التقدير داخل المؤسسة ؟

-نعم. ☐

-لا. ☐

17-هل تشعر بالقلق و ضغط العصبي اثناء القيام بمهامك في المؤسسة ؟

-نعم. ☐

-لا. ☐

18- هل تشعر بالرضى في مكان عملك ؟

-نعم. ☐

-لا. ☐

19- هل تفكر في تغيير مكان عمك لو اتحت لك الفرصة ؟

-نعم. ☐

-لا ☐

20- هل هناك تشارك في اتخاذ القرارات داخل مؤسستك ؟

-نعم. ☐

-لا. ☐

21-هل ترى انه هناك توافق بين الاجر المتحصل عليه و ساعات العمل ؟

-نعم. ☐

-لا. ☐

الاتحاد العام للعمال الجزائريين

الاتحاد الولائي بالأغواط

الاتحاد المحلي بالأغواط

إلى السيد: مدير الأشغال العمومية

لولايـــة الأغـــواط

الموضوع : طلب عقد جمعية عامة

لانتخاب الفرع النقابي

- بناء على القانون 90- 14 المتعلق بممارسة الحق النقابي .
- و بناء على القانون الأساسي و النظام الداخلي للاتحاد ع.ع.ج نطلب من سيادتكم طلب عقد جمعية عامة لانتخاب لجنة تحضيرية و ذلك يوم الخميس 2012/03/01 على الساعة 14:30 و عليه نرجو وضع الترتيبات الضرورية لانجاح العملية و إعلام جميع العمال .

تقبلـوا تحياتنـا الخـالصـة

الأغواط في : 2012/02/27

الأمانة المحلية

تقاري . ع

الاتحاد العام للعمال الجزائريين

01 01

الاتحاد الولائي بالأغواط / الإقامة

* نسخة إلى :

- الاتحاد الولائي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

Ministère de l'Enseignement
Supérieur
et de la Recherche Scient ifique
Université Amar Telidji Laghouat

Faculté des Sciences Sociales
Département des sociologie&
démographie

إلى السيد: ...مدير...مديرية...التشغيل...الأغواط

الموضوع: طلب ترخيص بالزيارة

في إطـــــار ربط المعارف النظرية بالواقع المعاش، وتجسيدا للتعاون بين الجامعة والمؤسسات التربوية والاجتماعية والصحية(العمومية والخاصة) وكذا المؤسسات الثقافية والاقتصادية وإيمانا منا بضرورة تفتح الجامعة على محيطها، فإننا نلتمس من سيادتكم مد يد المساعدة للطلبة الآتية أسماؤهم:

- ...
- ...

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع ...تنمية...محلي.
بعنوان:...دور...الشباب...في...تحقيق...التنمية...المحلية...
.....

الأغواط : 23/05/2019

رئيس القسم

الأمين العام

الإتحاد العام للعمال الجزائريين
الإتحاد الولائي الأغواط
الإتحاد المحلي بالأغواط

الأغواط في : 14/02/2019

U.G.T.
2019/02/

الى السيد/
مدير الاشغال العمومية لولاية الاغواط

جدول التمثيل النقابي لسنة 2019

المؤسسة	العدد الاجمالي للعمال	عدد المنخرطين	النسبة المئوية	مبلغ الإشتراك
مديرية الأشغال العمومية	800	213	26%	213X200 دج = 42600

الامين العام للفرع النقابي

الأمين العام
حشاني عادل

خة للإعلام
ماية العامة
نية العمل