الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البليدة 2 لونيسي علي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيومهني

دراسة مقارنة لنقابتي المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST و" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه ل.م.د في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية

إعداد الطالب:
بن حليمة عمر عبد العزيز

إشراف الدكتور:
بن عيسى علال

السنة الجامعية: 2015-2016

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البليدة 2 لونيسي علي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيومهني

دراسة مقارنة لنقابتي المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه ل.م.د في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية

إعداد الطالب: **إشراف الدكتور:**

بن حليمة عمر عبد العزيز بن عيسى علال

اللقب والاسم	الرتبة	الجامعة الأصلية	الصفة
درواش رابح	أستاذ	جامعة البليدة –2–علي لونيسي	رئيسا
بن عيسى علال	أستاذ محاضر –أ–	جامعة البليدة –2–علي لونيسي	مشرفا ومقررا
سواكري الطاهر	أستاذ محاضر –أ–	جامعة البليدة –2–علي لونيسي	عضوا مناقشا
شويمات كريم	أستاذ محاضر –أ–	جامعة البليدة –2–علي لونيسي	عضوا مناقشا
منادلي محمد	أستاذ محاضر –أ–	جامعة يحي فارس المدية	عضوا مناقشا
حرايرية عتقية	أستاذة محاضر –أ–	جامعة الجزائر –2– بوزريعة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2015–2016

الإهداء

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى من قال فيهم عز وجل ﴿ وقضى ربك أن لا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا إما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما ﴾

إلى من حملتني وهنا على وهن ووضعتني كرها على كره ولم تضار بي، إلى من تعبت لنرتاح وسهرت لننام وتواضعت لنرضى والدتي حفظها الله ورعاها وأطال في عمرها، إلى من علمني حروف القراءة وحثني على العلم والتعلم إلى من أنار لي دروب الحياة وكافح من أجلي والذي سيظل عظيما رمز العطاء والمحبة والدي أطال الله عمره إلى من جمعنا سقف واحد واوانا قلب واسع أخواتي وإخوتي الأعزاء وخاصة إلى أحبائي الصغار "محمد وأماني وإيلاف وايناس وحامد وبلال و عماد الدين" إلى جميع فروع وأغصان شجرتي الطيبة إلى أعمامي وعائلاتهم، إلى خالاتي وأخوالي جدتي الغالية وجدي رحمه الله ،والى روح جدي جدتي الطاهرة والى جميع من يحمل لقب ابن حليمة .

إلى كل من عرفتهم وأحببتهم زكريا أحمد زين العابدين وعدنان وتقي الدين، عبود، سمير، زكريا ،طيب، سامي وجميع عائلاتهم .

وإلى كل من أحبني وأحببته في الله

وإلى جميع دفعة الدكتوراه علم الاجتماع تنظيم وموارد بشرية lmd دفعة 2013

وإلى كل من وسعه قلبي ولم يسعه قلمي .

عمر عبد العزيز

شكر وعرفان

بسم الله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده، يقول عز وجل:

{ولئن شكرتم لأزيدنكم} نحمد الله تعالى ونشكره على أن أمدنا بالعقل والعزيمة والجهد ووفقنا لإتمام هذا العمل حتى آخره.

نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذ المشرف "بن عيسى علال" الذي ساعدنا في إنجاز هذا الموضوع وأمدنا بالمراجع والنصائح لإنجازه

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى جميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على ما بذلوه من جهد خلال المشوار التكويني في الدكتوراه، ونختص بالذكر أساتذة التنظيم وموارد بشرية: أ.د فضيل رتيمي، أ.د معتوق جمال ،أ.د هشام حسان ،د.عبد القادر خريبش، د.سليم العايب، أ.د درواش رابح ،د شويمات كريم، د. دريوش شريف، د.أمينة مساك، الدكتورة خديجة عجابي رحمها الله

كما نشكر أساتذة ثانويات ولاية المسيلة، وأساتذة جامعة المسيلة، الذين صبروا معنا طوال مدة المرحلة الميدانية، وخاصة أعضاء الفرع النقابي "كنابست" و" كناس" و إطارات المكتب الوطني على مساعدتها لنا .

كما لا ننسى بعض الأساتذة الذين ساعدونا ببعض الاقتراحات: الدكتور بداوي محمد سفيان والدكتور "يوسف جغلولي "والدكتور "عبد الناصر جابي" والبروفيسور "عياشي عنصر"

ونشكر كل من ساهم معنا في انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد

عمر عبد العزيز

ملخص الدراسة

الملخص بالعربية

تعبر التجربة النقابية في الجزائر عن ذلك الارتباط عن بين ما هو سياسي واجتماعي فالانتقالات التي شهدتها المراحل التسييرية في الجزائر أثرت على توجه النقابات العمالية في الجزائر وانتقالها من نقابات تابعة الى المركزية النقابية الى نقابات قطاعية مستقلة عن أي وصاية سياسية، لكننا نطرح اشكالا عميقا حول فاعلية هاته النقابات بعد هذا الانتقال و هل ساهم هذا الانتقال في فاعليتها على مستوى تحسين الوضعية الاجتماعية و المعنوية للشرائح المهنية التي تمثلها ، كما يعتبر موضوع الحراك السوسيو مهني من بين أهم المواضيع المرتبطة و المشخصة لفاعلية النقابات المستقلة حيث يعبر الحراك السوسيو مهني الصاعد وهو انتقال الفرد في السلم الاجتماعي و المهني لهاته الشرائح فاذا ساهمت هاته النقابات في التدرج الاجتماعي و المهني من خلال تبنيها لمطالب هاته الفئات و المطالبة بها و تحقيقها فان ذلك سيحدث حراكا سوسيو مهنيا صاعدا ، وهذا تكمن أهمية اختيارنا لشريحتين مهمتين في المجتمع الجزائري ألا وهما شريحة الأساتذة الثانويين و الجامعيين والتي تمثلها نقابتين تعتبران من أهم النقابات المستقلة في الجزائر ألا وهما نقابتي " كناس" و " كنابست" حيث ستمكننا هاته الدراسة المقارنة من الوقوف على درجة فاعلية هاتين النقابتين وتحقيقهما للحراك السوسيو المهني الصاعد ،فاختيارنا لنقابة " كنابست" في ميدان التربية و التعليم و 9 ثانويات بولاية المسيلة ونقابة " كناس" في ميدان التعليم العالي و البحث العلمي و جامعة المسيلة يجعلنا نقف على دور هاتين النقابتين في تجسيد الفاعلية النقابية والتي ستعود على الشريحتين في تجسيد الحراك السوسيو مهني الصاعد ، كما ستمكننا هاته الدراسة المقارنة و تبنينا للمنهج المقارن الذي سيعطينا من هي النقابة الأكثر فاعلية في تفعيل آليات الحراك السوسيو مهني ، وللوصول الى هاته الأهداف اعتمدنا على استمارة الاستبيان كأداة رئيسية و على الملاحظة و المقابلة كآدين مدعمتين .

وما خلصت اليه نتائج بحثنا أن نقابة " كنابست" تعتبر أكثر تجسيدا لأليات الحراك السوسيو مهني من نقابة " كناس" وذلك ما لمسناه من أراء أفراد الشريحتين والمقارنة الإحصائية والكيفية بينهما وهذا راجع بالدرجة الأولى الى السلطة الرمزية التي تحظى بها هاته النقابة من الشرائح التي تمثلها والعمل النقابي الجاد والمهيكل الذي تعمل به نقابة " كنابست" ، عكس نقابة " كناس" التي تعاني من أزمة ثقة بينها و بين الشريحة التي تمثلها و ضعف التمثيل و الهيكلة النقابية في الجامعة .

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

إهداء

الشكر والتقدير

الملخص

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة..... 15

الفصل الأول:

موضوع الدراسة

تمهيد 19

I–الإشكالية..... 20

II–الفرضيات 22

III–أهمية الموضوع..... 22

VI–أسباب اختيار الموضوع 23

V–أهداف الموضوع 24

IV–تحديد المفاهيم..... 25

VII–الأصول النظرية للبحث..... 28

VIII–الدراسات السابقة..... 31

IX–الدراسة الاستطلاعية..... 36

خلاصة الفصل 39

الفصل الثاني:

المدخل النظري –مدخل إلى النقابات المستقلة–

تمهيد 41

المبحث الأول: مفهوم النقابات المستقلة..... 42

I–تطور الحركة النقابية في العالم 42

II–المفاهيم الجزئية في الحركة النقابية..... 50

III– تعريف النقابات المستقلة 53

VI–أنواع النقابات المستقلة..... 55

V–وظائف النقابات المستقلة 56

IV–أساليب الضغط لدى النقابات المستقلة 58

VII–الاتجاهات النظرية في تفسير الحركة النقابية المستقلة 63

خلاصة 73

المبحث الثاني: تطور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر 74

I–الحركة النقابية بعد الاستقلال .1962 74

أولا: النقابات الجزائرية في ظل مرحلة التسيير الذاتي 74

ثانيا: النقابات الجزائرية في ظل مرحلة التسيير الاشتراكي 80

ثالثا: النقابات الجزائرية في ظل مرحلة التسيير إعادة الهيكلة..... 82

رابعا: النقابات الجزائرية في ظل مرحلة استقلالية المؤسسات..... 85

خامسا: النقابات الجزائرية في ظل مرحلة الخوصصة..... 88

سادسا: النقابات الجزائرية في الوقت الحالي 90

خلاصة 99

الفصل الثالث:

مدخل إلى الحراك السوسيومهني

مقدمة الفصل 101

المبحث الأول: مفهوم الحراك السوسيومهني..... 102

I–تعريف الحراك السوسيومهني..... 102

II–النظريات المفسرة للحراك السوسيومهني..... 103

III–أنماط الحراك السوسيو المهني..... 120

IV–أنواع الحراك السوسيومهني 123

V–نظم الحراك السوسيومهني 127

VI–العوامل المساعدة على الحراك السوسيومهني 131

VII– طرق قياس الحراك السوسيومهني..... 138

VIII–آليات الحراك السوسيومهني 142

IX–العوامل الذاتية والموضوعية في الحراك السوسيومهني 149

X–معوقات الحراك السوسيومهني 152

XI–نتائج الحراك السوسيومهني 155

خلاصة المبحث 156

مقدمة المبحث 157

المبحث الثاني: محددات الحراك السوسيومهني..... 158

I–البناء الاجتماعي 158

II–التدرج الاجتماعي..... 171

III– التمايز الاجتماعي 176

IV–التغير الاجتماعي..... 180

V–الوضع الاجتماعي 183

VI–المكانة الاجتماعية والمركز الاجتماعي..... 184

VII– رأس المال الاجتماعي 188

خلاصة المبحث 191

المبحث الثالث: الحراك السوسيو مهني في الوطن العربي 192
I–الحراك السوسيومهني في مصر 192
II–الحراك السوسيومهني في المغرب 195
III– الحراك السوسيومهني في لبنان 197
VI–الحراك السوسيومهني في البحرين 198
VII–الحراك السوسيومهني في الوطن العربي 2010–2014 199
المبحث الرابع: الحراك السوسيومهني في الجزائر 201
I–الحراك السوسيومهني في العهد العثماني 201
II–الحراك السوسيومهني أثناء الاستعمار الفرنسي..... 203
III–الحراك السوسيومهني بعد الاستقلال 205
خلاصة الفصل 209

الفصل الرابع:

الإطار الميداني للدراسة

تمهيد 213
I–الإطار الميداني للدراسة 214
1–التعريف بميدان الدراسة..... 214
2–أهمية ميدان الدراسة ومدى ملائمته للبحث..... 216
II–منهجية البحث..... 217
1–المنهج 217
2–أدوات الدراسة 218
3–مصادر جمع المادة العلمية..... 222
4–تعريف وتحديد خصائص العينة –تحليل البيانات– 223
5–عرض وتحليل المقابلات 364
6–مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات الفرعية 373
أ–عرض النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى..... 373
ب–عرض النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية..... 376

ج-عرض النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثالثة 378
د-عرض النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الرابعة 382
7-مقارنة النتائج على ضوء أهداف الدراسة 383
8-مقارنة النتائج على ضوء نتائج الدراسات السابقة..... 385
9-الاستنتاج العام..... 388
10-الاقتراحات والتوصيات..... 392
الخاتمة..... 394
قائمة المصادر والمراجع 397
قائمة الملاحق..... 406

فهرس الجداول

فهرس الجداول

الرقم	فهرس الجداول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب متغير "الجنس" لأساتذة الثانوي	223
02	توزيع أفراد العينة حسب متغير "الجنس" لأساتذة الجامعيين	223
03	توزيع أفراد العينة حسب متغير "السن" للأستاذ الثانوي	224
04	توزيع أفراد العينة حسب متغير "السن" للأستاذ الجامعي	225
05	توزيع أفراد العينة حسب متغير" الحالة العائلية " للأستاذ الثانوي	226
06	توزيع أفراد العينة حسب متغير" الحالة العائلية " للأستاذ الجامعي	227
07	توزيع أفراد العينة حسب متغير "نوع السكن" للأستاذ الثانوي	227
08	توزيع أفراد العينة حسب متغير "نوع السكن" للأستاذ الجامعي	228
09	توزيع أفراد العينة حسب متغير "وجود عمل خارج إطار التعليم " خارج المهنة" للأستاذ الثانوي	228
10	توزيع أفراد العينة حسب متغير "وجود عمل خارج إطار التعليم " خارج المهنة" للأستاذ الجامعي	229
11	توزيع أفراد العينة حسب متغير «الرتبة" للأستاذ الثانوي	229
12	توزيع أفراد العينة حسب متغير "الرتبة العلمية" للأستاذ الجامعي	230
13	يوضح نوعية التواصل لدي أساتذة التعليم الثانوي والتقني وأساتذة الجامعي مع الممثلين النقابيين	231
14	يوضح عقد الورشات والدورات التكوينية من طرف الممثلين النقابيين	233
15	يوضح المعوقات التي تحول دون التوفيق بين طبيعة عمل الأستاذ والعمل النقابي	235
16	يوضح المعوقات التي تحول دون التواصل مع الممثلين النقابيين	237
17	دور جدية العمل النقابي في تحقيق التواصل النقابي	239
18	دور جدية العمل النقابي وعقد الورشات التكوينية	242
19	المعوقات السوسيو مهنية وجدية الحراك السوسيو مهني	245
20	معوقات التواصل النقابي وجدية العمل النقابي	249
21	أولويات المطالب وجدية العمل النقابي	252
22	تقدير أفراد أسرة الأستاذ الثانوي لأهمية مهنته	256
23	المكانة التي يشعرها الأقارب لأستاذ الثانوي	258
24	احترام الآخرين لإنجازات الأستاذ الثانوي المهنية	260
25	تقدير أفراد الأستاذ الجامعي لأهمية مهنته	262

26	المكانة التي يشعرها الأقارب للأستاذ الجامعي	264
27	احترام الآخرين لإنجازات الأستاذ الجامعي المهنية	266
28	دور النقابتين في الرفع من قيمة نظرة المجتمع للأستاذ	268
29	دور النقابتين في تقدير الذات – فيما يخص ما يحققه العمل من تقدير لذات –	273
30	دور النقابة في رفع درجة الرضا عن الإنجازات المهنية	277
31	دور النقابتين في تحقيق الاستقرار الوظيفي	281
32	دور النقابتين في تحسين المسار التكويني	285
33	دور النقابتين في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري	289
34	دور النقابتين في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول	293
35	دور النقابتين في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي	298
36	دور النقابتين في تحسين منحة المردودية الفردية	303
37	دور النقابتين في تحسين منحة الخبرة المهنية	307
38	دور نقابة "كنابست" في تحسين منحة التوثيق	311
39	دور النقابتين في تحسين منحة التأهيل	314
40	دور نقابة "كنابست" في تحسين منحة الجزافية التعويضية	318
41	دور نقابة "كناس" في تحسين منحة المنطقة	321
42	دور نقابة "كناس" في تحسين منحة التأطير	324
43	دور النقابتين في تحسين علاوة المنصب النوعي	327
44	دور نقابة "كنابست" في تحسين علاوة الخبرة البيداغوجية	331
45	دور نقابة "كنابست" في تحسين علاوة الامتياز	334
46	دور نقابة "كناس" في تحسين علاوة السكن	337
47	دور نقابة "كناس" في تحسين علاوة التعويض عن الوثائق	340
48	دور النقابتين في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل	343
49	دور النقابتين في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي	347
50	دور النقابتين في تحسين الخدمات الترفيهية والتعاونيات	351
51	معقولية تحقيق المطالب	355
52	رأي المبحوثين لمعوقات تحقيق المطالب بالنسبة لنقابتين	358
53	يوضح رأي المبحوثين في معوقات تحقيق المطالب لدى النقابتين	361

مقدمة

مقدمة

إن ظهور النقابات المستقلة في العالم لم يكن نتيجة تغير في البنية الاقتصادية والاجتماعية في العالم عموما وأروبا خصوصا بل كان نتيجة محاولة هيمنة السياسي على النقابي وإشراك الفاعليين النقابيين في تمرير سياسات معينة بعيدة عن المطلبية المهنية، هذا ما جعل النقابات تأخذ طابع الاستقلالية عن السياسة والبيروقراطية الإدارية، لتهتم أكثر بمطالب واحتياجات منتسبيها العمالية والمهنية وتوجيه دورها نحو الرفع من مستوى الحراك السوسيومهني الصاعد وهذا الدور الحقيقي الذي وجدت من أجله ألا وهو الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية، ففي المانيا كان ظهور النقابات المستقلة نتيجة لمحاولة هيمنة النقابة المركزية الألمانية على النقابات الفرعية القطاعية في ألمانيا، هذا الأمر الذي جعل هاته النقابات تخرج منه وتعلن عن استقلاليتها بعيدا عن سلطة اتحاد نقابات ألمانيا، هذا الأمر أعطى ديناميكية نقابية وفاعلية نقابية جعلت هاته النقابات فاعلة في القطاعات التي تمارس نشاطها فيها، نفس الأمر الذي مرت به تجربة النقابات المستقلة في فرنسا وانفصال بعض الشرائح المهنية عن نقابتي CGT وCFDT والتي رأت أن هاتين النقابتين بدأتا تفقدان فاعليتهما النقابي وتم تشكيل بعض النقابات القطاعية بعيدا عن هيمنة هاتين النقابتين.

أما في الجزائر فقد شهدت الحركة النقابية تغيرات وتطورات مثيرة ،نظرا لتعدد وظائفها واتجاهاتها فأثناء الحقبة الاستعمارية دخلت الحركة النقابية في المسيرة النضالية وبعد المسيرة النضالية ونظرا لتعدد السياسات التسييرية من مرحلة التسيير الذاتي إلى الشراكة ،وأما الأزمات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر بعد الحقبة الاستعمارية تفاعلت الحركة النقابية ومازالت تتفاعل مع التطورات و التغيرات الحاصلة في المجتمع الجزائري وظهور النقابات المستقلة في الجزائر كان نتيجة انتقال الجزائر من الاشتراكية والمركزية إلى الاستقلالية واقتصاد السوق هذا ما جعل فكرة العمل النقابي المستقل تتبلور كون التوجه الاقتصادي والاجتماعي العام يتوجه نحو اللامركزية والاستقلالية الهيكلية والتنظيمية هذا من جهة ومن جهة أخرى ظهور النقابات المستقلة في الجزائر كان نتيجة هيمنة المركزية النقابية على الممارسة النقابية وإفراغها من محتواها المطلبي. وتعتبر نقابتي " كناس" و" كنابست" من بين أهم هاته النقابات المستقلة.

أما بخصوص ميدان دراستنا المقارنة التي أجريناها على نقابة "كنابست" و" كناس" ودورهما في تفعيل آليات الحراك السوسيو مهني، فقد تم إجراء الدراسة في تسع ثانويات (ثانوية صلاح الدين الأيوبي ثانوية إبراهيم ابن الأغلب التميمي، ثانوية عثمان ابن عفان، ثانوية المقري، متقنة جابر بن الحيان ثانوية شريف مساعديه، ثانوية سعودي عبد الحميد، ثانوية عبد المجيد مزيان)، و18 قسما بجامعة المسيلة وذلك

بهدف معرفة دور النقابتين في تفعيل آليات الحراك السوسيو مهني في والأبعاد الحقيقية للحركة النقابية المستقلة

حيث اشتملت دراستنا على جانبين، الجانب الأول نظري والثاني ميداني:

- أما في الجانب النظري فقد تطرقنا إلى فصلين:

الفصل الأول تناولنا فيه "مدخل الى النقابات المستقلة " وقسمناه إلى مبحثين: حيث تناولنا في المبحث الأول "مفهوم النقابات المستقلة " وما يحتويه هذا العنصر من تطور للحركة النقابية في العالم وبعض المفاهيم الجزئية في الحركة النقابية وتعريف النقابات المستقلة وأنواعها ووظائفها وأساليب الضغط لدى هذه النقابات ثم تكلمنا في المبحث الثاني عن تطور الحركة النقابية بعد الاستعمار وفي ظل المراحل التسييرية التي انتهجتها الدولة الجزائرية من مرحلة التسيير الذاتي إلى الخوصصة.

ثم تناولنا في الفصل الثاني "مدخلا الى الحراك السوسيو مهني" وقسمناه إلى أربعة مباحث: الأول خصصناه إلى مفهوم الحراك السوسيومهني وتضمن تعريف الحراك السوسيومهني، النظريات المفسرة للحراك السوسيومهني، أنماط الحراك السوسيومهني، أنواع الحراك السوسيومهني، نظم الحراك السوسيومهني، العوامل المساعدة على الحراك السوسيومهني، طرق قياس الحراك السوسيومهني، آليات الحراك السوسيومهني، العوامل الذاتية والموضوعية، معوقات الحراك السوسيومهني، نتائج الحراك، أما المبحث الثاني فقد تناولنا فيه محددات الحراك السوسيومهني والذي تضمن:

البناء الاجتماعي، التدرج الاجتماعي، التمايز الاجتماعي، التغير الاجتماعي، الوضع الاجتماعي المكانة الاجتماعية، والمركز الاجتماعي، الرأس المال الاجتماعي والمهني، أما المبحث الثالث فقد تناولنا فيه الحراك الاجتماعي في الوطن العربي والذي تضمن: الحراك الاجتماعي في مصر والمغرب ولبنان والبحرين، أما المبحث الرابع فقد تناولنا فيه الحراك الاجتماعي في الجزائر حيث تضمن الحراك الاجتماعي في العهد العثماني وأثناء الاستعمار الفرنسي وبعد الاستقلال.

أما في الجانب الميداني فقط تطرقنا فيه إلى ميدان الدراسة والذي يحوي: التعريف بميدان الدراسة وأهميته ومدى ملائمته للدراسة، ثم تناولنا منهجية الدراسة والمنهج المتبع وحددنا خصائص العينة–تحليل البيانات– وناقشنا النتائج على ضوء الفرضيات الفرعية للدراسة وعلى ضوء أهداف الدراسة وعلى ضوء نتائج الدراسات السابقة وبينا الاستنتاج العام ثم قدمنا اقتراحات وتوصيات فيما يخص هذا الموضوع.

المدخل النظري
للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

تمهيد

لاشك أن اختيار الموضوع يثير في ذات الباحث تساؤلات عديدة حول ما يريد معرفته، أو ما يهدف الوصول إليه أو استكشافه، وبما أن سيرورة البحث تقتضي الانتقال من الطابع المجرد إلى الطابع الإجرائي، فإن الضرورة المنهجية تقتضي من الباحث الإجابة على أسئلة الإشكالية، بناء فرضيات أوإجابات مؤقتة انطلاقا من الأدب النظري أو من الواقع من أجل التحقق منها امبريقيا، وهذا على حسب أهداف البحث التي تحدد بدورها المجال البشري للبحث الذي ستجرى عليه الدراسة الميدانية (من خلال تطبيق الأداة)، وكذا المنهج الذي تفرض طبيعة الموضوع و الهدف منه، و يتم تحقيق هذا من خلال أهم خطوة في البحث العلمي وهي الاختيار الأنسب لأدوات الاستقصاء الملائمة للجمع المعلومات أو المعطيات التي ستسمح باختبار الفرضيات.

ومن هذا المنطلق جاء هذا الفصل لنطرح فيه إشكالية الدراسة، وفرضياتها وأهم المفاهيم التي هيكلت النموذج التحليلي لهذه الدراسة، وكذا أسباب اختيار الموضوع والأهمية الدراسة والأهداف المرجوة منها. وثم عرض المقاربة النظرية التي تقوم عليها الدراسة وأخيرا سنتناول الدراسات السابقة من حيث نقدها وتوظيفها في دراستنا.

I- الإشكالية.

تعتبر المسيرة النقابية في الجزائر حافلة بالأحداث والتغيرات وذلك نظرا للتطورات الحاصلة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد، حيث واكبت النقابات العمالية هذا التطور، نظرا لاعتبار النقابات العمالية تنظيما داخل المجتمع.

فالنقابات العمالية هي حركة ناتجة عن صراعات بين إيديولوجيات ومتغيرات متفاوتة الانتشار في الأوساط المجتمعية حيث تشكلت أول نقابة جزائرية أثناء الحقبة الاستعمارية 1956 –الإتحاد العام للعمال الجزائريين–وكانت هذه النقابة تهدف إلى دعم النضال السياسي وتجنيد القوى العاملة في سبيل الوقوف في وجه الاستعمار وبالتالي فإن النضال المطلبي كان مؤجلا بعد الاستقلال وهو الأمر الذي أعطى الأسبقية السياسية في كل وضع جابهته ومازالت تجابهه النقابة الجزائرية إلى يومنا هذا.

استمرت هيمنة الجانب السياسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى فترة ما بعد الاستقلال الأمر الذي حد من فاعليتها النقابية، فأسبقية السياسي على حساب المطلبي، أظهر مجموعة من التناقضات في البنية الوظيفية للنقابة، هذا الأمر الذي حد من فاعليتها النقابية، حيت لم تلمس أي زيادات مهمة في القطاع العام نظرا لعدم وجود نقابة فاعلة في القطاعات الصناعية والخدماتية، وكذا الظروف التي تمر بها البلاد، ففي مرحلة التسيير الذاتي ظهرت ازدواجية في العمل النقابي، والتي يدفعها الوضع السياسي والاجتماعي والاقتصادي إلى تبني هذه الازدواجية، ويرى "المأموني" بأن هناك علاقة بين الطابع الاقتصادي والسياسي الذي تقوم به النقابة وطبيعة توجهاتها. أما في مرحلة التسيير الاشتراكي تم تنظيم المؤتمر الرابع يومي 23 أفريل سنة 1973م ودارت أغلب حواراته حول علاقة النقابة بالحزب، حيث ضيعت النقابة وظيفتها المطلبية وأصبحت نقابة تسيير كما ورد في مقولة أحد المسؤولين النقابيين:" العلاقة بين الاتحاد العام والحزب جبهة التحرير الوطني تتمثل في أن النقابة هي المقاول والحزب هو المهندس المعماري إذ كان رجحان الأدوار الذي يقوم في آخر المطاف على أساس أن الواحد لا يمكن أن يبقى دون الآخر".

أمام هذا التخبط الذي تعيشه المركزية النقابية وأمام فشل التجربة الاشتراكية في الجزائر توجهت الجزائر نحو اقتصاد السوق، الأمر الذي جعل الدولة الجزائرية تتجه نحو التخلي عن المركزية التسييرية وبالتالي التخلي عن المركزية النقابية وهذا ما ظهر في نص القانون90-14 المؤرخ في 1990/06/21 المتعلقة "بكيفية ممارسة الحق لنقابي" حيث نجد المادة 02 منه تنص على أنه :" يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة موحدة أو فروع أو قطاع أو نشاط واحد أن

يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " هذا الأمر الذي أدى إلى تأسيس نقابات قطاعية مطلبية مستقلة، تهتم بالإطار المطلبي السوسيو–مهني بعيدا عن المركزية النقابية والحزبية.

إن التغيرات الحاصلة على مستوى البنية النقابية في الجزائر، لم تستثن ميدانين يعتبران من أهم القطاعات في الجزائر ألا وهما قطاع التعليم العالي والبحث العلمي وقطاع التربية والتعليم، حيث ظهرت عديد النقابات المستقلة منها نقابة cnes في قطاع التعليم العالي ونقابة cnapest في قطاع التربية والتعليم – اللتان تشكلان موضوع دراستنا–، حيث ارتبطت المطلبية النقابية في هاتين النقابتين بواقع الحراك السوسيو– مهني فيهما، فمن المواضيع المرتبطة بالنقابات العمالية موضوع الحراك السوسيو– مهني، والذي يعرفه "بتريم سوركين" :"انتقال الفرد أوِ الجماعة مِنْ طبقةٍ أو مستوى اجتماعي اقتصادي مُعَيَّن إلى طبقة أخرى أو مستوى اجتماعي اقتصادي آخر، بحيث يرتبط بهذا الانتقال تغيُّر في مستوى وظيفة ودخل الفَرْد، وقد يكون هذا الانتقال إلى أعلى أو إلى أسفل"، كما تعتبر المكانة السوسيو–مهنية محركا أساسيا لديناميكية النقابات ودرجة حفاظها على المكتسبات المهنية والمطالبة بتحسين الأوضاع الاجتماعية والمهنية لأساتذة التعليم العالي وأساتذة التعليم الثانوي والتقني حيث تأثر المكانة السوسيو– مهنية في درجة الحراك السوسيو–مهني لهاتين الفئتين وهذا ما سيتم تشخيصه في هذه الدراسة.

من خلال هذا الطرح نجد أن هناك علاقة بين النشاط النقابي والحراك السوسيو–مهني باعتبار أن النقابات العمالية تعتبر من بين الحركات الاجتماعية وجودا وأهمية في المجتمعات الإنسانية، حيث تطرقنا سابقا إلى أن النقابات العمالية ومنها نقابتي "cnes" و"cnapest"، تسعيان للحفاظ على المكتسبات المهنية والدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للأساتذة، فالفعل النقابي فعل اجتماعي ضروري في إطار الحراك السوسيو–مهني، الذي ينتظم والأفعال الأخرى لإحداث التغيير والتطور المجتمعي على مختلف الأصعدة، خاصة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والعلمي والتكنولوجي والسياسي والمهني، فهو بعد مؤسساتي يخترق كل فضاءات المجتمع ليفعل فيه تأثيرا وتأثرا، وليحمل مشروعا مجتمعيا بكل أبعاده الممتدة في الحياة اليومية بكل تفاصيلها وحيثياتها العملية لغاية تنميته ونموه .

و من هذا المنطلق نطرح السؤال التالي:

- إلى أي مدى يلعب العمل النقابي المستقل دورا في التأثير على أليات الحراك السوسيو–مهني بالنسبة لنقابتين المستقلتين "cnes" و"cnapest».

ومنه نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تعتبر جدية العمل النقابي آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة للنقابتين "cnes"و"cnapest"؟

- هل تعتبر المكانة السوسيو–مهنية آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة للنقابتين "cnes"و"cnapest»؟
- هل تعتبر معايير المطلبية النقابية آلية من آليات الحراك السوسيو مهني للنقابتين "cnes"و"cnapest»؟
- هل تلعب جدوى تحقيق المطالب دورا في التأثير على آليات الحراك السوسيو مهني للنقابتين "cnes"و"cnapest"؟

II- الفرضيات.

الفرضية العامة:

- يؤثر العمل النقابي المستقل على دور النقابات في درجة تفعيل آليات الحراك السوسيو–مهني بالنسبة للنقابتين المستقلتين "cnes" و"cnapest".

الفرضيات الفرعية:

- تعتبر جدية العمل النقابي آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة لأساتذة التعليم العالي "cnes"وأساتذة التعليم الثانوي والتقني "cnapest"
- يعتبر واقع المكانة السوسيو–مهنية للأساتذة بالقطاعين آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة لأساتذة التعليم العالي "cnes"وأساتذة التعليم الثانوي والتقني "cnapest"
- تعتبر معايير المطلبية النقابية آلية من آليات العمل النقابي المستقل بالنسبة لأساتذة التعليم العالي "cnes"أساتذة التعليم الثانوي والتقني "cnapest".
- تعتبر جدوى تحقيق المطالب من ناحية الثقة آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة لأساتذة التعليم العالي "cnes"وأساتذة التعليم الثانوي والتقني "cnapest".

III–أهمية الموضوع:

- مقارنة آليات المطلبية النقابية بين القطاعين وتحديد آليات الحراك السوسيو–مهني بين النقابتين "cnes"و"cnapest".
- تكمن أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء على النقابتين المستقلتين "cnes" و"cnapest" بولاية المسيلة وتبيان دورهما في تنمية الحراك السوسيو–مهني، مما يمكن لأصحاب القرار والمعنيين بالأمر من أخذ فكرة عن تلك العلاقة وأخذها بعين الاعتبار في تسييرهم للقطاعين ولإفادة الباحثين والأكاديميين وكذلك لقلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين النقابات العمالية المستقلة

والحراك السوسيو–مهني ودور النقابات العمالية المستقلة في تنميتها للحراك السوسيو–مهني في ميداني، التعليم العالي والتربية والتعليم في الجزائر عموما وخصوصا في ميدان الدراسة.

- تكمن أهمية هذه الدراسة في اعتبار هذا الموضوع حدثا للساعة ونظرا إلى سلسلة الإضرابات التي تشنها النقابات العمالية في القطاعين، وذلك راجع لعدم وجود الرضا الوظيفي لا في الجامعات ولافي الثانويات كما تمثل هذه الدراسة أهمية تطبيقية حيث تُعتبر أداة تشخيصية مهمة وتُقدم حلولا عملية فيما يخص موضوع:" النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو–مهني ".
- كما تكمن أهمية هذا البحث في طبيعة مجتمع الدراسة، حيث أن هذه الشريحة–الأساتذة–تعاني الكثير من الصعوبات والعراقيل وعدم توفر الرضا الوظيفي للأستاذ وأبعاد عدم الرضا عن مستوى التعليم العالي والبحث العلمي وميدان التربية والتعليم، وأهمية هذين القطاعين في حياة الشعوب فالتعليم يعتبر مفتاح التقدم والنمو لأي مجتمع والأساس في تحضره ورقيه حيث أن عدم وجود الرضا الوظيفي لدى الشريحتين اللتين تُعتبران العنصر الأساسي في هذين القطاعين يؤدي إلى حدوث خلل وهنا يكمن دور النقابات العمالية باعتبارها هيئة للدفاع عن حقوق ومصالح الأساتذة.
- كما تكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة تقييم النشاط النقابي بالنسبة لنقابتي"cnes"و"cnapest" ومعرفة العراقيل والصعوبات التي تواجهها هاتين النقابتين في مسيرة الكفاح عن حقوق الأساتذة، وهل تقوم نقابات "cnes"و"cnapest"بدورها في الدفاع عن حقوق ومصالح الأستاذ؟
- كما تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة واقع الحراك السوسيو–مهني في ميداني التعليم العالي والتربية والتعليم والوقوف على مسبباته ونتائجه في هذا القطاع.

IV- أسباب اختيار الموضوع:

يرجع أسباب اختيارنا للموضوع لما يأتي:

- عدم وجود دراسات مقارنة تهتم بدور النقابات المستقلة في تفعيل آليات الحراك السوسيو–مهني بين نقابيتين إحداهما في قطاع التعليم العالي والأخرى قطاع التربية والتعليم.
- غموض الدور النقابي اتجاه الأساتذة في تحقيق المطلبية النقابية في ميداني التعليم العالي والتربية يستدعي توضيحا.
- لأنه بناء على دراستنا الاستطلاعية النظرية والميدانية لموضوع البحث تبين لنا أن موضوع" النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو–مهني "جديد نسبيا فهو لم يتناول من قبل العديد من الباحثين، وعدم وجود ربط بين هذين المتغيرين.

- أيضا من الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع: عدم الاهتمام بموضوع النقابات العمالية المستقلة و الحراك السوسيو–مهني، من قبل الباحثين الأمر الذي يفقد الظاهرة طابع العلمية و البحث في أساليب تطوير العمل النقابي في الجزائر.
- كذلك من الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع هو أن بقاء مشكل عدم الرضا و موضوع المطالب المادية والمعنوية لدى الأساتذة في الجامعات والثانويات يمثل الموضوع القديم الجديد في ميدان التعليم العالي وميدان التربية والتعليم، فشعور الأساتذة بعدم الرضا و عدم توفر الظروف الملائمة للأستاذ اجتماعيا وماديا، يؤدي بدوره إلى نقص في مردودية الأستاذ وتأثيرهذا على الطلبة والتلاميذ وإحساس الأستاذ بعدم الرضا يؤدي إلى التغيب واللامبالاة وكثرة الإضرابات التي تعتبر وسيلة ضغط يقوم بها الأساتذة بالتنسيق مع النقابات العمالية وأبعاد هذه الإضرابات والتوقف عن العمل ووجوب حل هذه المشكلات وتفعيل الدور النقابي في ذلك.
- كذلك من الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع تنمية هذا الدور والاهتمام به وهو الأمر الذي استخلصناه من اطلاعنا الشخصي على الموضوع نظريا بقراءتنا لبعض الكتب والدراسات المتعلقة بهذا الموضوع، وميدانيا من خلال الاطلاع والاحتكاك الدائمين ببعض النقابات وبعض الأساتذة والمعنيين بهذا الشأن.مما أكسبنا بعض الملاحظات والاقتراحات بخصوص". النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو–مهني ".
- أن المردود العلمي والبحثي في ميدان التعليم العالي وميدان التربية والتعليم، لازال بعيدا على المستوى المطلوب كما وكيفا لأسباب تتعلق بالرضا الوظيفي وإهمال دور النقابات في تحقيق ذلك.
- الرغبة في البحث وإفادة الأسرة التربوية والأكاديمية والنقابية بهذا الموضوع.

V- أهداف الموضوع.

تهدف الدراسة إلى:

- محاولة التعرف على دور النقابات المستقلة في تفعيل آليات الحراك السوسيو–مهني من خلال المقارنة بين مجتمعي دراسة مهمين من ناحية المكانة السوسيو مهنية ودرجة تجسيد الدور المطلبي فيهما للوصول إلى فاعلية الحراك السوسيو مهني بينهما .
- التعرف على واقع النشاط النقابي في ميداني التعليم العالي وميدان التربية والتعليم ودرجة تفعيل الحراك السوسيو–مهني الصاعد في الميدانين.

- تزويد الباحثين والأكاديميين بنظرة شاملة حول الموضوع وفتح آفاق البحث في " النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو–مهني ".
- الوصول إلى اقتراحات وتوصيات من شأنها أن تساهم في معرفة دور" النقابات المستقلة في تفعيل آليات الحراك السوسيو–مهني" وأبعاد هذا الدور.
- التعرف على واقع الحراك السوسيو–مهني في ميداني التعليم العالي وميدان التربية والتعليم ودور نقابتي"cnes"و"cnapest " في تحقيقه.

VI– تحديد المفاهيم

-تعريف النقابات المستقلة :

– **التعريف اللغوي:** إن المصدر اللغوي للنقابة هو في الأصل (النقب) وقد أخذ اللفظ دلالات متعددة ومتنوعة وقد ورد هذا المصطلح في القاموس المحيط "فيروز أبادي" بقولها: "وقد نَقِب عليهم بالكسرة أي فعل ذلك ونقِب كَكَرِم وعَلِم ونقَابة بالفتحة الرجل العلامة وما تنقب به المرأة. [1]

– **التعريف الاصطلاحي: يعرفها "ألن توران"** :" أن النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل توظيف آمن على الأوتوقراطية وأرباب العمل ".[2]

– **يعرفها " ريتشارد بروك فريمان وجيمس فريمان** ": " نقابة مستقلة حرة تدافع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال مستقلة عن كل وصاية سياسية وحزبية وإدارية" [3]

–النقابات المستقلة إجرائيا:

من خلال هذه التعاريف نستنتج أن تعريف النقابة هو :"أنها منظمة تسعى لنشر الوعي النقابي هذا الوعي الذي يؤدي المطلبية النقابية ذات البعدين، البعد الأول يتمثل في الحفاظ والدفاع على المكتسبات المهنية، والبعد الثاني الهجومي والذي يتمثل في النضال من أجل تحقيق المطالب المادية والمعنوية من أجور ومنح وعلاوات هذا من الناحية المادية ومن الناحية المعنوية تحقيق المكانة الاجتماعية وتحقيق الذات وتحسين الظروف والوسائل البيداغوجية ثم تشن النقابات العمالية إضرابات

---

1 – فيروز أبادي :القاموس المحيط – المجلد الأول–،فصل النون،باب الباء، دار المعرفة،بيروت–لبنان،بدون ذكر سنة النشر ،ص134.

2 – بوبكر بوخريسة وآخرون: دراسات في تنمية الموارد البشرية –إدارة الأفراد–، دار قرطبة، الجزائر ،2008، ص28.

3– Richard Broke Freeman, James L. Freeman: pourkoi les syndicats une reponse américaine, Traduit par Patrice Hoffmann, editions economica , paris – France, 1987, page9.

كوسيلة ضغط لافتكاك المطالب وهذا يعتبر من أبعاد الحراك السوسيومهني في ميداني التربية والتعليم العالي، بعيدة في ذلك عن أي وصاية سياسية أو إدارية وحزبية.

-تعريف الحراك السوسيو مهني :

– **التعريف اللغوي:** حرك يتحرك حراكا فتحركا أي صعد وتحرك من مكان الى آخر. [1]

-التعريف الاصطلاحي:

-**تعرفه** " **ندى الظافر**": **هو** "انتقال الفرد إلى أعلى في السلم الاجتماعي للمجتمع، بما يتيح له من تنمية قدراته واستعداداته، وجهده الذاتي، للحصول على مكانة وظيفية واجتماعية راقية داخل المجتمع، ومن ثم يصبح المجتمع المفتوح مجالا خصبا لحركة أعضائه" [2]

-**يعرفه** " **السيد حسيني**": "**هو** التحرك من فئة أو شريحة اجتماعية إلى فئة أو شريحة أخرى، ويكون هذا التحرك عادة، من جماعة مهنية إلى جماعة مهنية أخرى أو من مستوى مهني إلى مستوى مهني آخر فإذا انتقل الفرد من مستوى أو درجة مهنية إلى مستوى أو درجة مهنية أعلى يكون انتقاله في شكل أفقي صاعد. أما إذا انتقل من مهنة التمريض إلى الطب، مثلاً، فيكون حراكه رأسياً "[3]

-الحراك السوسيو مهني إجرائيا:

هو ذلك الحراك السوسيو– مهني الصاعد والذي يؤدي إلى الانتقال من وضع اجتماعي ومادي إلى وضع اجتماعي ومادي أفضل ويتحقق الحراك السوسيومهني في ميدان التربية التعليم والتعليم العالي من خلال الممارسة النقابية أي عن طريق تجسيد جدية العمل النقابي ثم فهم الفاعلين لواقع مكانتهم السوسيو مهنية ثم من خلال معرفتهم لواقع مكانتهم السوسيو مهنية يكّونون تقييما لرضاهم الوظيفي عن عملهم ومن خلال ذلك يتم تحديد معايير مطلبية معينة يرونها الأمثل لافتكاك المطالب، ثم يقيمون جدوى هاته المعايير، لترتبط هذه الاستراتيجية بدرجة تحركهم سوسيو مهنيا، وتتفاعل كل هذه المتغيرات من خلال طموح الأساتذة الوظيفي ورغبتهم في النمو والتقدم نتيجة لتوفر متطلبات مادية ومعنوية هذا بدوره يرفع العطاء والمستوى التدريسي والعلمي كما وكيفا .

---

1 – محي الدين أبادي ، المرجع السابق ،ص189.

2 – محمد سعد فرج: "ما علم الاجتماع"، منشأة المعارف، الإسكندرية–مصر، 2000، ص245.

3 – السيد الحسيني: "مفاهيم علم الاجتماع"، دار قطري بن الفجاءة، الدوحة– قطر، 1987، ط 2، ص 199.

- تعريف المكانة السوسيو مهنية

-يعرفها عالم الاجتماع الفرنسي " رينو سان سوليو" " هو ذلك الترابط العضوي بين المؤثرات المهنية والبعد الاجتماعي للعمل " [1]

-**التعريف الإجرائي** " هو ذلك الترابط العضوي بين الواقع المهني لأساتذة التعليم الجامعي والثانوي من خلال الوضعية الاجتماعية والمستوى المعيشي وأبعاد هاته الوضعية على المكانة الاجتماعية، كما تكمن هاته العلاقة في الإطار المهني من منظور النقابات المستقلة وتفعيلها لآليات الحراك السوسيو مهني"

- تعريف المؤسسة التعليمية:

"هي ذلك التنظيم الخدماتي ذو بعد – اجتماعي، معرفي-والذي يعكس كل العلاقات الاجتماعية والطبقية الموجودة في المجتمع والتي تتكون من تلاميذ وأساتذة ورجال إدارة وأولياء التلاميذ والمشرفين التربويين وتوجد بين هذه العناصر علاقات ديناميكية متغيرة بتغير المجتمع والعكس". [2]

-المؤسسة التعليمية إجرائيا

المؤسسة التعليمية هي تلك عشر ثانويات-ميدان الدراسة -ذات البعد الاجتماعي المعرفي الاقتصادي، التنظيمي والتي تعكس كل العلاقات الاجتماعية في المجتمع، والتي تتكون من تلاميذ-وأساتذة الذين يسعون لتحقيق إشباعاهم المادية والمعنوية-ورجال إدارة وأولياء التلاميذ ومشرفين تربويين والممثلين النقابين حيث تتفاعل هذه العناصر وتتطور بتفاعل المؤسسة مع التنظيمات النقابية ومختلف شرائح المجتمع لتتطور وتتغير بتغير وتطور المجتمع".

-تعريف الجامعة

-يعرفها القاموس **Collins English:** " بأنها تلك المؤسسة العامة أو الخاصة التي تهتم بالتعليم العالي، وتقدم شهادات عليا في تخصصات مختلفة وتحتوي على مجموع مرافق بحثية وموارد مادية وبشرية مسخرة للبحث العلمي" [3]

---

1 - Renaud Sainsaulieu: l'identite au travail , Presses De Sciences Po,paris.1988.p10.

2 - ناصر دادي عدون:اقتصاد المؤسسة ،دار المحمدية للنشر،ط2،الجزائر،2004،ص15.14.

3- Collins English Dictionary – Complete and Unabridged © HarperCollins Publishers, 2003.

-المؤسسة الجامعية إجرائيا:

المؤسسة الجامعية هي تلك ثمانية عشر قسما -ميدان الدراسة-ذات البعد الاجتماعي، المعرفي الاقتصادي، التنظيمي والتي تعكس كل العلاقات الاجتماعية في المجتمع، والتي تتكون من طلبة وأساتذة الذين يسعون لتحقيق إشباعاتهم المادية والمعنوية ورجال إدارة حيث تتفاعل هذه العناصر وتتطور بتفاعل المؤسسة مع التنظيمات النقابية ومختلف شرائح المجتمع لتتطور وتتغير بتغير وتطور المجتمع".

VII- الأصول النظرية للبحث:

تم تبني "المقاربة الهوياتية في التنظيم" من منظور عالم الاجتماع الفرنسي "رينو سان سوليو" حيث يرى سان سوليو أن التنظيم يعتبر مركزا من مراكز تشكيل الهويات في التنظيم من خلال مجموع عوامل سوسيو- مهنية مرتبطة بالوضعية السوسيو - مهنية للعمال في التنظيم، ودور المكانة السوسيو- مهنية في تحديد الإطار العام للعلاقات داخل التنظيمات، حيث يتفاعل العمال والموظفون في إطار شرطنة للعلاقات الإنسانية في التنظيمات من خلال التضامن العمالي وتبادل الأفكار والمعارف فيما بينهم، وعلاقة التكوين بالواقع السوسيو - مهني في المؤسسة من خلال العلاقة بين العمال المهرة وسلطة الفاعلين، كما تكلم "سان سوليو" عن النمط الجديد في العلاقات نمط التضامن العمالي في إطار النقابات العمالية وقال عنها أنها "علاقات انصهاريه" تأخذ طابع المنافسة والصراع في بعض الأحيان كما تكلم سان سوليو عن واقع الحراك السوسيو - مهني في المؤسسات، أو ما يسمى بالرضا السوسيو-مهني وعلاقته بالسلوكيات التنظيمية، حيث تكلم "رينو سان سوليو" على أن الوضعيات المهنية يمكن معرفتها مقارنة بين التأهيل والرتبة، حيث أشار إلى أن هناك العديد من الدراسات والتي أثبتت دور المؤهلات التعليمية والمهنية وعلاقتها بالمسؤوليات والأسس التمييزية وعلاقتها بتكوين النقابات العمالية.

من خلال هذا التحليل يتبين لنا ملاءمة النظرية أو هذه المقاربة لموضوع دراستنا حول" النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني"، حيث نجد أن النقابات المستقلة تلعب دورا مهما في تشكيل الهويات السوسيو-مهنية، وعلاقة الممارسة النقابية في تحريك آليات الحراك السوسيو-مهني الصاعد وتحكمها في المطلبية النقابية وارتباطها بالحراك السوسيو -مهني.

كما تبنينا مدخلا آخرا في التقريب النظري لموضوعنا وهو أفكار عالم الاجتماع الفرنسي " بيار بورديو."

-النقابات العمالية والبنائية التركيبية من منظور "بيار بورديو":

حاول "بيار بورديو" إعادة صياغة فهم تكاملي للعلاقات بين الأبعاد الرمزية والمادية والحياة الاجتماعية ومن أجل ذلك دخل "بيار بورديو" في حوار حاسم مع الماركسية حيث تضمنت فكرته نظرية "المصالح الرمزية" ونظرية "قوة رأس المال" ونظرية "العنف الرمزي" ونظرية "الرأسمال الرمزي"، وسنسقط في مقاربتنا النظرية هاته الأفكار في موضوع " النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني"

انطلق "بيار بورديو" من نقد "كارل ماركس" حول وجود تمييز بين البناء التحتي والبناء الفوقي، حيث عمل "بيار بورديو" على توسيع فكرة "الرأس المال" لتشمل جميع أشكال القوة سواء كانت مادية أوثقافية أم اجتماعية أم رمزية؛ فالأستاذ في ميدان دراستنا أصبح يستحضر المصادر الثقافية والاجتماعية من أجل تكوين نظام نقابي مطلبي يحاول فيه الحفاظ على موقعه ووضعيته في النظام الاجتماعي ويتحرك فيه سوسيو-مهنيا. حيث يركز "بيار بورديو" خاصة على الرأسمال الثقافي كآلية من آليات الحراك السوسيو مهني كذلك يعتمد على الرأسمال الاجتماعي كاستراتيجية لتشكيل شبكات العمل في إطار القوة وتوزيعها غير المتساوي بين الأفراد اجتماعيا، هذه العوامل كونت الحركات النقابية في العالم حيث تم ربط الممارسة النقابية بالرأسمال الثقافي والاجتماعي وهذا عكس ما قدمه "كارل ماركس" في تفسير ظاهرة الحركات النقابية، حيث يقول "بيار بورديو" أن التحليل البنيوي للعلاقات الطبقية[1] يفترض في الوقت نفسه العلاقات الاقتصادية والممارسات الثقافية كالمكانة الاجتماعية وتقدير الأفراد لذاتهم وغيرها من العوامل المعنوية التي تسعى النقابات العمالية لتكديسها في إطار المطلبية النقابية المادية من تحسين للأجور والمنح والعلاوات.

كما يركز "بيار بورديو" على أربعة أنواع من رأس المال والتي يمكن إسقاطها في دور النقابات العمالية وتنمية الحراك السوسيو-مهني ؛ فالرأس المال الاقتصادي -الملكية والمال- يمكن الأستاذ من الحراك السوسيو مهني الصاعد، والرأس المال الثقافي هو مجموع المكتسبات التي يكتسبها الأستاذ مجتمعيا ومهنيا حيث تجعله يشكل شبكة علاقات ومكانات اجتماعية، والرأس المال الرمزي -الشرعية- فهو الشرعية التي يكتسبها الأستاذ من رمزية المهنة التي يعمل فيها هذا من جهة ومن الشرعية القانونية التي تجعله يكون نقابات عمالية تدافع عن حقوقه المادية والمعنوية كل هاته المتغيرات (الرأس المال

---

1 – محمد عبد الكريم الحوراني: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار المجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، بدون ذكر سنة النشر، ص 75-77.

الثقافي والاجتماعي والرمزي والاقتصادي) تكون لنا دور النقابات المستقلة في تنمية الحراك السوسيو– مهني الصاعد.

كما استخدم "بيار بورديو" مفهوم "الحقل" وهو ما يقصد به التنافس الاجتماعي؛ حيث يتنافس الأفراد كما في الألعاب فهم يناورون ويطورون استراتجياتهم ويناضلون من أجل الحصول على المصادر المرغوبة وخاصة في المجال الأكاديمي والحقل الاقتصادي، حيث يرى "بيار بورديو" أن الحقل هو شبكة العلاقات الموضوعية بين الأوضاع الاجتماعية وهو نسق من المواقع الاجتماعية المبنية داخليا في ضوء علاقات القوة، فنجد إسقاط هاته الفكرة في موضوعنا أن الأساتذة بتنافسون في إطار اجتماعي نقابي يطورون في إطاره استراتيجياتهم ويناضلون من أجل أن يتحركوا سوسيو–مهنيا في السلم الاجتماعي وفي اطار علاقات القوة المستمدين منها شرعيتهم من رأس المال الاجتماعي والثقافي والنقابي. كما يبين "بيار بورديو" أهمية الحقول الاجتماعية والثقافية والمؤسساتية كالجامعة والمؤسسات التعليمية كآلية من آليات تكوين الوعي الاجتماعي والثقافي والمهني وهنا يمكن أن نضيف الحقل النقابي كآلية من آليات الحراك السوسيو مهني [1]

كذلك المصطلح الذي قدمه "بيار بورديو" ما يسمى "بالأبيتوس" (habitus) ويقصد به نتاج تفاعل الفرد والبناء؛ فالناس ينخرطون في سلسلة من خطط الاندماج التي من خلالها يدركون ويفهمون ويقدرون ويقيمون عالمهم الاجتماعي[2]، حيث نجد الأستاذ ينخرط في المنظومة التعليمية والجامعية في إطار نقابتي "كنابست" و " كناس" واللتان من خلالهما يدرك أوضاعه الاقتصادية والاجتماعية ومكانته في المجتمع حيث يسعى لتحسين أوضاعه المادية والاجتماعية من خلال المطلبية النقابية التي تأتي من بعد جدية العمل النقابي والذي ينتج عنه وعي الأستاذ بحقوقه المادية والمعنوية وعندما يجد الأستاذ نفسه مهضوم الحقوق يتبنى خيار المطلبية النقابية بصورة رمزية ونقصد بذلك شن الإضرابات التي من خلالها يتحرك الأستاذ سوسيو–مهنيا سواء من الناحية المادية كتحسين الأجور والمنح والعلاوات أو من الناحية المعنوية كتحسين نظرة المجتمع للأستاذ وتحسين الخدمات التكوينية والبيداغوجية والخدمات الترفيهية وطب العمل.

---

1 – لويس بينتو: نظرية العالم الاجتماعي بيار بورديو، ت: محمد أمطوش ، عالم الكتاب الحديث، اربد– الأردن، 2014، ص 93

2 – محمد عبد الكريم الحوراني ،المرجع السابق ، ص 77–80.

VIII- الدراسات السابقة:

أولا: الدراسات المحلية

I-الدراسة الأولى : "النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر"-دراسة عينة لمجلس ثانويات العاصمة -.

أ-**قام بها الأستاذ:** منير بوروبة

ب-زمن الدراسة: سنتين – السنة الجامعية: 2008/2007 -2008-2009

ج-مكان **الدراسة:** الجزائر – مجلس ثانويات العاصمة.

د-طبيعة الدراسة: ميدانية.

هـ-إشكالية الدراسة: كيف ساهم مجلس ثانويات العاصمة في تلبية مطالب الأساتذة في ظل تواجد المركزية النقابية؟

و -منهجية الدراسة:

1-استخدمت **الباحثة المنهج:** الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي

2-أدوات البحث: الاستمارة

3-عينة البحث: 50 إطارا نقابيا في نقابة مجلس ثانويات العاصمة

ز-أهداف الدراسة: يتمحور الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في محاولة معرفة الشيء الجديد الذي أتت به النقابة المستقلة وبخاصة في ميدان التربية الوطنية وكنموذج " مجلس ثانويات العاصمة " آفاقه وحدوده.

ح-الفرضيات:

- تردي الأوضاع المعيشية للأستاذ الثانوي دفع هذا الأخير إلى تبني تمثيل نقابي مستقل عن المركزية النقابية.
- استطاع مجلس ثانويات العاصمة أن يحقق الحد الأدنى من احتياجات ومتطلبات الأساتذة الثانويين، التي عجز عن تلبيتها الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- تحقيق بعض أهداف ومطالب أساتذة التعليم الثانوي هو طريق لوجود بديل لفروع الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ط-نتائج الدارسة:

خلصت الدراسة بأن مجلس ثانويات العاصمة يعتبر قوة عمالية لها قدرة تنافسية مع نظيرتها UGTAوهذا انطلاقا من جملة المكاسب المحققة والإنجازات التي وعدت بها الحكومة على المستوى القريب والبعيد وبالتالي قد وصلوا إلى جملة إنجازات عجز عنها الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ي-توظيف الدراسة: إن نقطة الاختلاف بين بحثنا والدراسة السابقة أن بحثنا "النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني"، أما الدراسة السابقة " النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابة في الجزائر".

أما نقطة التشابه فتتمثل في ذكر الدراسة السابقة لأهمية العمل النقابي المستقل ودوره في تحقيق المكاسب والمطالب المهنية والاجتماعية، كما قيمت هذه الدراسة ودراستنا واقع العمل النقابي المستقل وآليات افتكاك المطالب السوسيو مهنية.

ك-تقييم الدراسة: تعتبر هذه الدراسة متكاملة نظرا لما تحتويه من إبراز "النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر " لكن لم يبرز الباحث آليات المطلبية النقابية التي تبناها مجلس ثانويات العاصمة، كما تم حصر الدراسة في إطارات النقابة ولم يتم دراسة الفاعلية النقابية من وجهة نظر الأساتذة.

II- الدراسة الثانية: "نزاعات العمل في الجزائر- مساهمة سوسيولوجية للنزاعات العمالية الاضرابات العمالية في الجزائر 1969-1992"

أ-قام بها الدكتور: عبد الناصر جابي

ب-زمن الدراسة: ثلاثة وعشرون سنة 1969 -1992.

ج-مكان الدراسة: مركب رويبة لصناعة السيارات.

د-طبيعة الدراسة: رسالة دكتوراه درجة ثالثة، دراسة ميدانية.

هـ-الإشكالية: تمحورت إشكالية الدراسة: ماهي مكانة الإضرابات في المجتمع الجزائري؟ وكيف تطورت؟

التساؤلات الفرعية كيف يتعامل العمال بصفة عامة مع المحيط السياسي من خلال الإضراب؟ هل حقيقة أن هناك اهتمام من قبل العمال بقضايا الأجور أم أن المطالب المادية تعكس أمورا أخرى؟ كيف ساهمت أحداث أكتوبر وما تبعها من تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية في عملية الانتقال النوعي من الإضراب التعبيري بخصائصه إلى إضراب أداتي بخصائصه؟

و-منهجية الدراسة:

1) **المنهج المستخدم:** دراسة حالة وتحليل المحتوى.

2) وقام الباحث بصياغة **الفرضيات** التالية:

- إن ظروف الازدهار والانتعاش الاقتصادي بصفة عامة تكون عاملا مساعدا في زيادة الإضراب.
- تكمن طبيعة الإضراب في كونه يوضح العلاقة الاجتماعية مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.

ز-أهداف الدراسة:

- دراسة العمل النقابي في إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.
- معرفة وضعية الطبقة العاملة ضمن التشكيلة الاجتماعية.
- التعرف على دور ما تملكه الطبقة العاملة من إمكانيات وآليات مستعملة كوسيلة للمطالبة بالحقوق ودفاعه عن المصالح.

ح) الخطوات الرئيسية للدراسة : دراسة حالة لسوسيولوجيا الإضرابات في الجزائر 1969-1996 تحليل المحتوى.

ط)أهم نتائج الدراسة :

- يعكس الاضراب بكل صدق كل التناقضات والفروق والاختلافات التي تخترق الجسم العمالي فهو مؤشر هام للعلاقات بين العمال والأجراء والفئات الاجتماعية.
- تعكس الإضرابات التحولات التاريخية التي عرفتها مختلف الفئات العمالية من خلال التجذر الذي عرفته الحركة العمالية المطلبية باختياراتها الإضراب كشكل رئيسي مطلبي.

ي) تقييم النظرية: تعتبر هذه الدراسة من أهم الدراسات التي يمكن أن يعتمد عليها كل باحث في موضوع الحركات النقابية في الجزائر وذلك راجع للقيمة الأكاديمية والتي قدمتها هذه الدراسة في إطار تشخيص الإضرابات العمالية في الجزائر وارتباطها بالجانب السياسي والاقتصادي والاجتماعي، فهي دراسة متكاملة نظرا لكونها تشخص الواقع النقابي في الجزائر وسيرورة المطلبية النقابية

ك) توظيف الدراسة: إن نقطة الاختلاف في بحثنا والدراسة السابقة تكمن في أن بحثنا هو "النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني" أما الدراسة السابقة" نزاعات العمل في الجزائر-مساهمة سوسيولوجية للنزاعات العمالية الاضرابات العمالية في الجزائر1969 -1992 والاختلاف الثاني يكمن في طبيعة ميدان الدراسة فالأول صناعي والثاني تعليمي خدماتي.

أما نقطة التشابه فتتمثل في أن الدراستين تدرسان المطلبية النقابية والإضراب كوسيلة ضغط.

III- الدراسات العربية:

ج-الدراسة الثالثة: "مدى التزام النقابات العمالية بتطبيق الحاكمية المؤسسية ".

أ-**قامت بها الأستاذ:** إياد وليد محمد الجبير

ب-زمن الدراسة: سنة واحدة – السنة الجامعية 2008-2009

ج-مكان **الدراسة:** نقابة المهنيين الأردنيين.

د-طبيعة الدراسة: ميدانية.

هـ-إشكالية الدراسة: ما مدى اتزان النقابات المهنية في الأردن بتطبيق الحاكمية المؤسسية؟ وما مدى توفر هاته المبادئ في نقابة مهن المهندسين؟

و -منهجية الدراسة:

1-استخدم **الباحث المنهج:** الوصفي التحليلي

2-أدوات البحث: الاستمارة

3-عينة البحث: أعضاء نقابة المهندسين والمتكونة من 305 عضو وموظفي نقابة المهندسين 40.

ز-أهداف الدراسة: التعرف على واقع المطلبية النقابية في نقابة المهنيين في الأردن، ومدى تطبيق الحاكمية المؤسسية فيها.

ح-الفرضيات: لا تلتزم نقابة المهنيين الأردنيين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية.

ط-نتائج الدارسة:

- التزام نقابة المهنيين الأردنيين بتطبيق الحاكمية المؤسسية من خلال المطلبية النقابية وشفافية اختيار أعضائها.
- الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للمهنيين ومصالحهم في المجتمع الأردني.

ي-توظيف الدراسة: إن نقطة الاختلاف بين بحثنا والدراسة السابقة أن بحثنا "النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني"، أما الدراسة السابقة " مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية".

أما نقطة التشابه فتتمثل في ذكر الدراسة السابقة لبعض متغيرات الحراك السوسيو مهني من حاكمية المؤسسية التي تقتضي الشفافية في الممارسة النقابية وتجسيد المطلبية النقابية والدفاع عن مصالح المهنيين المادية والاجتماعية وهذا يعتبر من بين مؤشرات الممارسة النقابية المستقلة ودورها في تنمية الحراك السوسيومهني.

ك–تقييم الدراسة: تعتبر هذه الدراسة متكاملة نظرا لما تحتويه من إبراز " **مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية** " حيث عالجت الموضوع في إطاره الكلي ودرست جميع المهن التابعة للنقابة لكنها لم تبرز المؤشرات الاساسية للمطلبية النقابية من إضرابات ووعي نقابي بل اكتفت بدراسة الشفافية والأدوات القانونية التي تنظم الممارسة النقابية في نقابة المهن في الأردن.

ثالثا: الدراسات الأجنبية

IV الدراسة الرابعة: – mouvement et action syndical et la mobilité pour action l'emploi: renouvellement des enjeux et modalité

الحراك النقابي والحراك المهني: إعادة تجديد التحديات وشروط الفعل

أ–**قام بها الأستاذ:** جون مارك فونتان

ب–زمن الدراسة: سنة واحدة – السنة الجامعية 2000–2001

ج–مكان **الدراسة:** مصنع كانوورثدو سانت تيراس لصناعة الشاحنات.

د–طبيعة الدراسة: ميدانية.

هـ–إشكالية الدراسة: ما مدى ارتباط الممارسة النقابية بالحراك المهني وماهي شروط تحقيقه؟

و –منهجية الدراسة:

1–استخدم **الباحث المنهج:** دراسة حالة

2–أدوات البحث: الاستمارة

3–عينة البحث: عمال المصنع والممثلين النقابين في المصنع

ز–الفرضيات: تتخذ النخب النقابية في ميدان المهن مجموعة من الاستراتيجيات – القديمة والحديثة–وذلك في سبيل التحرك اجتماعيا في السلم الاجتماعي.

ح–نتائج الدارسة:

- فاعلية خصائص الفعل النقابي مرتبطة بردود أفعال النخب النقابية.
- تستخدم النقابات العمالية مؤشر " الظرف" لتجسيد المطلبية النقابية وشن الإضرابات لتحقيق الحراك النقابي فالحراك المهني.

ط–توظيف الدراسة: إن نقطة الاختلاف بين بحثنا والدراسة السابقة تكمن في أن بحثنا "النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني"، أما الدراسة السابقة " الحراك النقابي والحراك المهني: إعادة تجديد التحديات وشروط الفعل".

أما نقطة التشابه فتتمثل في تشابه طردي بين دراستنا والدراسة السابقة وذلك من خلال علاقة الممارسة النقابية بظاهرة الحراك السوسيو –مهني وتركيز الباحث على النخب النقابية والأستاذ يعتبر من نخب المجتمع وبالتالي يلتقي الموضوعان في النخب النقابية ودورها في تجسيد المطلبية النقابية ثم تجسيد الاضرابات والمفاوضات فيتحقق الحراك المهني.

ي–تقييم الدراسة: تعتبر هذه الدراسة متكاملة نظرا لما تحتويه من إبراز " **الحراك النقابي والحراك المهني: إعادة تجديد التحديات وشروط الفعل** " حيث عالجت الموضوع في إطاره الكلي ودرست جميع علاقات الممارسة النقابية بالحراك المهني الصاعد من خلال اغتنام الظروف الاقتصادية والاجتماعية ومطالبة المصنع بتحسين الظروف المادية والاجتماعية من خلال تحسين الأجور والخدمات الاجتماعية.

IX–الدراسة الاستطلاعية:

I– الدراسة البيبليوغرافية:

أ– حدودها:

1–حدودها الزمانية: تم البدء بعملية جمع المراجع والدراسات السابقة والدوريات ابتداءا من 12نوفمبر 2014 حيث تم البدء في عملية التفكير بموضوع الدراسة " النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني.

2–الحدود المكانية: تمت عملية جمع المراجع من العديد من المكاتب الخاصة والمكاتب العامة ومكاتب الجامعات وجمع مجموعة من الوثائق والسجلات الرسمية من ميدان الدراسة ومن النقابتين المعنيتين نقابتي " كنابست "و " كناس "

ب– اجراءاتها : تم البدء بعملية جمع المراجع من كتب ودوريات ومجلات ومذكرات تخرج وذلك للوصول إلى عملية توليد فرضيات بحث وإشكالية الدراسة ومعرفة تطور السيرورة التاريخية لظاهرة النقابية المستقلة وآليات العمل النقابي المستقل حيث تم جمع كتب خاصة بالتطور التاريخي للظاهرة النقابية في العالم عامة والجزائر خاصة ومراجعة مجموعة من الدراسات السابقة كدراسة عبد الناصر جابي في دراسة النقابة الجزائرية وكذلك جمعنا دراسات ومراجع في الحراك السوسيو مهني وتناول مجموعة من الدراسات المتعلقة بالحراك السوسيو مهني، كالتطور التاريخي لظاهرة الحراك في العالم والتطرق إلى ظاهرة الحراك السوسيو مهني في الجزائر وتناول العديد من الدراسات السابقة كدراسات عبد العزيز رأس المال.

ج -أهدافها :

1. الحصول على مؤشرات الفرضيات المتعلقة بالنقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني.
2. التعرف على السيرورة التاريخية لتطور الحركات النقابية المستقلة في الجزائر.
3. التعرف على السيرورة التاريخية لتطور ظاهرة الحراك السوسيو مهني في العالم والجزائر.
4. ضبط إشكالية البحث المتعلقة بالنقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني.

II- الدراسة الاستطلاعية الميدانية:

أ – حدودها

1- **المجال الزماني:** تم البدء في الدراسة الاستطلاعية في يوم 10 ديسمبر 2014، وذلك من خلال حضوري للمجلس العام لنقابة كناس والذي انعقد في نفس اليوم حيث تم إجراء مقابلات مع رئيس فرع نقابة كناس في المسيلة، كانت محاور المقابلة كالآتي:

- واقع الممارسة النقابية في الجزائر.
- المعوقات الوظيفية التي تعيق الممارسات النقابية.
- المطلبية النقابية.
- الإضراب.
- الوعي النقابي والتكوين النقابي.
- كما تمت مقابلة الأساتذة للتعرف على مختلف المنح والعلاوات والأجور الحالية ورأيهم في الممارسة النقابية في الثانويات

2- المجال المكاني: تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في مقر نقابة " كنابست"،" وكناس" والذهاب إلى الثانويات ومختلف الأقسام بجامعة المسيلة للتعرف على واقع الممارسة التربوية والأكاديمية والنقابية هناك.

ب – اجراءاتها: تم إحداث مقاربة واقعية لفرضيات البحث وقابليتها للتحقق في ميدان الدراسة وذلك من خلال اسقاطها على الوضعية المهنية والاجتماعية لأستاذ والاستفادة من أراء الأساتذة والنقابيين الذين تم إبداء أرائهم بخصوص موضوع البحث.

- فبخصوص فرضية جدية العمل النقابي تم طرح مجموعة من الأسئلة على الأساتذة التي رأينا أنها تمدنا بمؤشرات خاصة بجدية العمل النقابي للنقابتين.

- وفيما يتعلق بفرضية واقع المكانة السوسيو مهنية تم طرح مجموعة من الأسئلة للأساتذة بخصوص درجة رضا عن أوضاعهم المهنية، والمؤشرات التي تم أخذها بعين الاعتبار في بناء الاستمارة.
- بخصوص فرضية معايير المطلبية النقابية تم طرح مجموعة من الأسئلة الأولية التي من الممكن أن تمدنا بمؤشرات للدراسة لبناء الاستمارة.
- بخصوص جدوى تحقيق المطالب تم طرح مجموعة من الأسئلة على الأساتذة والممثلين النقابيين لمساعدتنا في بناء استمارة البحث.
- مع انتهائنا من صياغة الاستمارة من خلال أخذنا لمجموع مؤشرات من خلال المقابلات الاستطلاعية مع الممثلين النقابيين والأساتذة تم الانتهاء من بناء الاستمارة بأربعة محاور المذكورة أعلاه.

- **أهدافها.**

- الوصول إلى مؤشرات لفرضيات الدراسة وقابلية الفرضيات للدراسة الإمبيرقية.

خلاصة الفصل:

انطلاقا مما طرح في هذا الفصل والخاص بالمقاربة المنهجية للبحث وبعد صياغة الإشكالية في إطارها النظري، وبعد صياغة الفرضيات كإجابات مؤقتة لأسئلة الإشكالية، وبعد عرض مجمل الخطوات المنهجية الإجرائية للبحث وعرضنا للدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فإننا نرى بأن الضرورة المنهجية منا أن نحاول وبالتفصيل أن نقدم شرحا نظريا لأهم المفاهيم التي يتهيكل عليها البحث، وذلك من خلال الفصول النظرية.

حيث أننا سنحاول استعراض مدخل في النقابات المستقلة، مفهومها ومحدداتها وأنواعها وواقعها في العالم بأكمله مع تسليط الضوء على الممارسة النقابية المستقلة في الوطن العربي وفي الجزائر خصوصا...الخ، ثم نتعرض لمدخل في الحراك السوسيو مهني من خلال مفهومه ومحدداته وواقعه في الوطن العربي عموما وفي الجزائر خصوصا...الخ، الأمر الذي سيظهر تباعا في الفصول القادمة، وكل ذلك بهدف تسليط الضوء على النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني

الفصل الثاني

المدخل النظري

–مدخل إلى النقابات المستقلة–

تمهيد :

سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة تحليلية نقدية حول النقابات العمالية المستقلة؛ حيث تندرج في إطاره نوع من القراءة التاريخية لتطور الحركة النقابية في العالم وبعض المفاهيم الجزئية في الحركة النقابية وشروط ومميزات النقابي وتعريف النقابات المستقلة ووظائفها وأنواعها وأساليب الضغط لدى النقابات والاتجاهات المفسرة للحركة النقابية، ثم نتطرق في المبحث التالي إلى تطور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر بعد الاستقلال ومقاربتها مع التطور السياسي والاجتماعي والاقتصادي في الجزائر.

المبحث الأول: مفهوم النقابات المستقلة

I-تطور الحركة النقابية المستقلة في العالم

تعتبر الثورة الصناعية من أهم المنعرجات التي مر بها تاريخ أوربا والعالم نظرا للتطورات والتغيرات التي تبعت هذه الثورة في شتى ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية؛ حيث أدت إلى تغير البنى التقليدية للمجتمعات وانتقالها إلى حالة المجتمع الصناعي ،لكن الصناعة لم تكن العامل الوحيد الذي أعطى للمجتمع صورته المعاصرة بل إن المجتمعات الغربية عرفت تغيرات عميقة على مختلف الأصعدة، فعلى الصعيد المعرفي سيادة العقلانية وعلى الصعيد الإيديولوجي والسياسي الرسمي هيمنة اللائكية والرأسمالية ببعدها السياسي، وعلى الصعيد الاجتماعي انتشار وتعمق الفردانية وعلى الصعيد الاقتصادي تشكل النظام الرأسمالي ببعده الاقتصادي وظهور الصناعة كنشاط مميز له، حيث أخذ العمل بعدا جديدا وصارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة وتركيزها في المساحات الأقل اتساعا

وأصبح العمل أكثر تنظيما ومراقبة ولم يعد العامل سوى بائعا لقوة عمله في سوق العمل ليصبح تحت سلطة رب العمل مدة طويلة وتدني الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعامل ومعاناته مع رب العمل.

تعتبر هذه العوامل السابق ذكرها ممهدة لظهور النقابات العمالية كتنظيم يدافع عن العمال ويرد عنهم استغلال أرباب العمل، حيث أن النقابات العمالية أصبحت وليدة التطور الصناعي في أوربا وامتلاك أرباب العمل للسلطة المطلقة فهم الذين يشغلون العمال لمدة طويلة وبأجر زهيد، كما كانوا يفصلونهم عن العمل متى شاءوا ويتم تسريحهم جماعيا خاصة في فترات الكساد الاقتصادي .وذلك بعد استهلاك قوة عملهم وعدم وجود تأمينات في حالة تعرضهم لحوادث العمل أو الأمراض المهنية .

ففي ظل هذه الأوضاع قام العمال بمحاولات عديدة ومتتالية من أجل تكوين تنظيمات مهنية تدافع عن مصالحهم وتحميهم من استغلال الرأسمالية. وفي هذا الصدد شهدت بريطانيا ظهور هذه التنظيمات التي مثلت الملامح الأولى للنقابات؛ ففي سنة 1720 م" رفع الخياطون في لندن شكاويهم إلى البرلمان مطالبين بتكوين جمعية مهنية تمثلهم وتدافع عن حقوقهم "ثم تبع ذلك محاولات أخرى لنفس الغرض في مختلف القطاعات الصناعية في بريطانيا.

لكن لاقت هذه المحاولات التي قام بها العمال معارضة شديدة من طرف الدولة وأرباب العمل رغم محدودية ومعقولية هذه التجمعات، ولمواجهة هذه المعارضة أعطى العمال تسميات عديدة لهذه التنظيمات

مثل "جمعيات مساعدة العمال "،" نوادي الصداقة «وذلك لإعطائها طابعا إنسانيا يتمثل في التضامن مع العمال وتقديم مساعدات خيرية لهم [1].

وقد تجسدت معارضة الدولة وأرباب العمل في صدور قانون 1718 م بمنع إنشاء أو تكوين نقابات ونظرا لتجاهل الدولة وأرباب العمل لهذه التنظيمات تبنى العمال اتجاه المقاومة لمواجهة هذا الاستغلال مستخدمين في ذلك كل أشكال الصراع مثل :الإضرابات ،تحطيم الآلات ،التغيب عن العمل...إلخ .والتي كثيرا ما تعدى نطاقها محيط العمل لتتحول إلى أعمال عنف مثل :مظاهرات لندن ضد جورج الثاني وسياسة وزيره الأول .حيث مهدت هذه المظاهرات لإنشاء نقابات في بريطانيا وتبني بعض المفكرين البريطانيين لهاته الحركات إيديولوجيا كـ "روبرت أوين " الذي أعطى صورة متكاملة عن المصنع بوصفه مجتمعا صغيرا ومن ثمة ضرورة الاعتناء بظروف العمال المهنية والاجتماعية .وفي ظل هذه الأحداث والتطورات لم تجد الحكومة في بريطانيا حلا سوى الاعتراف بحق العمال في تكوين نقابات تمثلهم وتدافع عنهم، هذا ما سمح بتكوين أول نقابة رسمية في بريطانيا سنة 1843 م بعد صراع طويل ومقاومة عنيفة جعلت من الطبقة العاملة قوة اجتماعية تزايدت أهميتها بتزايد أهمية العمل الصناعي. [2]

وفي فرنسا بدأت النقابات العمالية تزاول نشاطها تحت صور تقديم شكاوى العمال ومطالبهم ومساعدة المرضى وكان الأعضاء يلجؤون أحيانا إلى الإضراب عن العمل لرفع أجورهم ولتخفيض ساعات العمل .كما كانت مطالبهم تتحدد في إنشاء صناديق للمعاش وتعويضات في حالة حوادث العمل وحرية التجمعات .إلاَّ أن الحكومة الفرنسية شنت حربا على هذه الجمعيات –النقابات العمالية–وكانت تواجه تجمعاتهم بالقمع والقوة ومن بين هذه التجمعات :مظاهرات ليون 1831 م وغيرها [3] حتى رضخت الحكومة الفرنسية لمطالب العمال وحقهم في الممارسة النقابية حيث اعترف بحق الممارسة النقابية رسميا من طرف الحكومة في 21 /1884/03م مع صدور قانون "فالداك روسو"وتأسست عدة نقابات مثل "C.G.T"، " C.F.D.T "، "F.O" [4].

ظهر تنظيم جديد في فرنسا وخاصة في مدينة " نيس" عام 2000 للتعبئة النضالية، حيث سمحت هاته التعبئة بالتلاقي بين الحركات النقابية و حركات العاطلين عن العمل ، حيث قامت بطرح سياسة اجتماعية جديدة في أروبا ضد الليبيرالية سميت بحركة أو تنظيم " أتاك" وفاق عدد أعضاء هاته

---

1 – بوبكر بوخريسة وآخرون:المرجع السابق، ص 223.

2 – المرجع نفسه، ص 224.

3 – قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي ،دار المعارف للنشر والطباعة، الإسكندرية –مصر،1977 ،ص105.

4 – بدوي محمد سفيان :محاضرات في تطور الحركة العمالية،السنة الثالثة ،علم اجتماع تنظيم وعمل LMD،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،جامعة المسيلة،الجزائر،2009. 2010، ص 5.

النقابة 30000 عضو، لكن ما نلاحظه من خلال هاته الحركة، أنها نقابة مستقلة اتخذت هدفا عاما مجتمعيا وهو التخلص من هيمنة الليبرالية التي سيطرت على أوروبا و مازالت تسيطر عليها إلى حد الآن[1]

إذا فالنقابات المستقلة هنا اتخذت توجها جديدا بعيدا عن بعض الخصوصيات المهنية، إلى نقابات مرتبطة بالحركات الاجتماعية ، مستعملة في ذلك رأسمال ثقافي كآلية من آليات الصراع، وهنا نتكلم عن " هابيتوس" المصطلح الذي تكلم عنه عالم الاجتماع الفرنسي " بيار بورديو"

وفي ألمانيا تَكَون اتحاد قومي عالمي للدفاع عن حقوق العمال نجح حتى سنة 1854 م إلاّ أن ثورة مضادة اندلعت نيرانها هناك تطالب بإلغاء هذه الجمعيات على أثر انتشار أراء "كارل ماركس" و" أنجلز" .وكذلك عن طريق العالم الاجتماعي "لاسال" الذي كان ينادي بتكوين حزب كبير اشتراكي عمالي. وفي الإتحاد السوفياتي انتشرت النقابات العمالية في شكل جمعيات منذ عام 1980م وعرفت باسم جمعية الصداقة والتعاونيات ،كما كانت هناك جمعيات أخرى سرية تقوم بجمع الأموال اللازمة الخاصة بالإضرابات من أجل تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال.وكان البوليس يعتقل زعماء هذه التنظيمات "الغير شرعية" .ومع ظهور الحزب الثوري في الإتحاد السوفياتي وتبنيه التوجه الاشتراكي وتأثره بأفكار "كارل ماركس" الثورية وضرورة الدفاع عن حقوق طبقة البوليتاريا تبنى الحزب الثوري الدفاع عن حقوق ومصالح العمال كشكل من أشكال الممارسة النقابية ذات الطابع الاشتراكي. [2]

أما في الولايات المتحدة الأمريكية بدأت النقابات تظهر بعد الحرب الأهلية التي استمرت من 1861إلى 1863 م رغم أن نشاط النقابات العمالية الأمريكية يعود إلى ما قبل الحرب الأهلية، فإنها تبدأ كثورة تغيير إلاّ في الثلث الأخير من القرن التاسع عشر. ففي عام 1881م بدأت الحركة النقابية الأمريكية في التبلور مع تأسيس "اتحاد العمل الأمريكي" "American fédération of work" بزعامة"صامويل جومبرز" حيث كان مهتما في البداية بالحركات الاشتراكية، لكنه سرعان ما توصل إلى قناعة مفادها أن أي حركة تعارض الرأسمالية لن تزدهر على التراب الأمريكي؛ حيث كانت استراتيجية "جومبرز"بسيطة فقد تمسك بأن يقتصر العمل النقابي على الأعمال،حيث انهمكت النقابات العمالية الأمريكية في تحسين وضع العمال في صراع من أجل أجور أعلى وساعات عمل أقل وإجازات أكثر وظروف عمل أفضل وتحسين العلاوات الإضافية ،وتعتبر الحركة النقابية الأمريكية مختلفة تماما عن النقابات العمالية في

---

1 – ضياء مجيد الموسوي : سوق العمل و النقابات المستقلة في السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون–الجزائر،2007 ، ص186،ص187.

2 – قباري محمد إسماعيل: المرجع السابق،ص106 .

العديد من الدول الأجنبية ففي بعض الأحيان سيطرت في الخارج على الأحزاب السياسية الرئيسية وشنت حرب طبقات لتغيير شكل الحكم أو نشر الاشتراكية.

ففي بداية الأمر نظم العمال نوع من النقابات الحرفية والتي تجمع فيها العمال على أساس مهارات معينة أما في بداية الثلاثينيات بدأ المدافعون يتفطنون إلى أشكال جديدة من التنظيمات وكانت النقابات الصناعية قد ظهرت سنة 1935م "هيئة التنظيمات الصناعية" والتي أدمجت مع "اتحاد العمل الأمريكي"[1]

أما في المجتمعات العربية فقد تأثرت الحركات النقابية العربية بالحركات النقابية في أوروبا وهذا راجع إلى الموجة الاستعمارية الأوربية التي اجتاحت الوطن العربي من جهة ومن جهة أخرى ديمومة هذا التأثير بعد الاستقلال، حيث كانت وظيفة النقابات العربية أثناء فترة الاستعمار هو النضال والكفاح ضد الاستعمار ،وبعد الاستقلال ثبت النشاط المطلبي الذي كان مؤجلا قبل الاستقلال؛ ففي مصر ظهر النشاط المطلبي منذ عام 1908 م إلاّ أن المشروع لم يعترف به رسميا إلا في عام 1942م وهذا راجع إلى فرض بريطانيا وصايتها على مصر وأعلنت فيها أحكام عرفية وقد أدى ذلك إلى توقف النشاط النقابي في البلاد وبعد أن نشبت الحرب التحريرية تجدد النشاط النقابي واتسع نطاقه إلى غاية 1942م . حيث توالت التشريعات النقابية إلى أن صدر قانون النقابات رقم 135 لسنة 1976م حيث تضمن هذا القانون "تنظيم نقابات خاصة بمهن معينة وقانون 96 لسنة 1986م والمتمثل في"إنشاء نقابة المحامين" وقانون 1941/10م المتعلق بإنشاء "نقابة الصحافيين"وقانون 79 لسنة 1946م والمتمثل بإنشاء "نقابة المهن الهندسية"...الخ.

أما في العراق فإن أول اعتراف بحق تنظيم نقابي عراقي ورد في قانون العمال رقم 72 لسنة 1936م وتم تعديله في إطار قانون 36 لسنة 1942م، إلا أن مواد هذا القانون فيما يخص التنظيم النقابي بقيت عاطلة لسنين عدة ولم تجز الحكومة آنذاك أي تنظيم نقابي يذكر حتى عام 1944م.غير أن هذه النقابات لم تجد أي تأييد يذكر بعد الحرب العالمية الأولى ما أدى بالنقابات العراقية إلى الانحلال، إلا أنه بعد ذلك وفي عام 1958 أظهرت الحكومة اهتماما جديدا في شؤون العمال ونقاباتهم فسنت قانون العمل الجديد رقم 01 لسنة 1958 والذي تم تعديله بموجب القانون رقم 82 سنة 1958م وذلك بعد ثورة 14 تموز .وتمكنت هذه النقابات من تكوين اتحاد عام لها في أواخر سنة 1959م لكن الحركة النقابية للعمال قد تبلورت وازدادت نشاطا وفاعلية بعد ثورة 17 – 30 تموز /1968.

---

1 –بول ساموبلسون، ويليام نوردهاوس: الاقتصاد، ت: هشام عبد الله، مراجعة: د/أسامة الدباغ، دار الأهلية للنشر والتوزيع، ط 2،عمان– الأردن،2006،ص321.

فالثورة في بدايتها عملت على تحسين أوضاع العمال وتحقيق الكثير من الإنجازات الاجتماعية والمادية والسياسية للعمال وسعت إلى تطوير الجوانب التنظيمية للحركة النقابية للعمال.[1]

أما في المغرب الأقصى وتونس فقد أُنشأت نقابات عمالية ذات طابع سياسي زمن الكفاح التحريري وعند بناء الدولة نظرا لتعرض تونس والمغرب والجزائر * إلى الاحتلال الفرنسي والتأثر بالنقابات الفرنسية، وقام الامتزاج لدى النخب القيادية العمالية بين المسؤوليات الحزبية والمسؤوليات النقابية مما كان له الأثر الكبير في توجيه السياسات الوطنية وجهة اجتماعية حتى في أشد فترات النزعة الليبرالية وكتب المؤرخ "مصطفى كريم "في كتابه "الدولة والمجتمع في تونس البورقيبة" :" تم إنشاء المنظمات النقابية التونسية عام 1924م وعام 1936م وعام 1946 وفقا لنظرة سياسية وطنية الطابع ،وما كانت القيادات العمالية تُخفي الجانب السياسي من نضالها منذ التأسيس بل فرضت نفسها بمثابة العامل الحاسم للكفاح ضد الاستعمار في مختلف مراحله". [2]

ومن خلال ما سبق ذكره كقراءة تحليلية نقدية لتاريخ تطور الحركة النقابية في العالم وتطرقنا إلى أبرز الدول التي تبلور فيها النضال النقابي نجد أن النقابات العمالية تأثرت ببعض الإيديولوجيات التي تبنتها هذه النقابات ومحاولتها مسايرة التطور الحاصل في مجتمعاتها بين النقابات ذات الطابع الثوري الذي يعتبر الدولة الرأسمالية قائمة على التناقض وفق التصور الماركسي- والإصلاحية. الرأسمالية- التي انبثقت منها النقابات ذات الطابع المطلبي والمسماة النقابات المستقلة، حيث أن النقابات العمالية كانت وليدة صراع طويل وتضحيات من طرف العمال في المجتمعات الرأسمالية وضد هيمنة الرأسماليين، أي أن ظاهرة النقابات العمالية ظاهرة أوربية ارتبطت نشأتها وتطورها بنشأة وتطور النظام الرأسمالي نفسه ،ثم انتشرت في شتى أنحاء العالم، لذلك فقد اكتسبت النقابة دورها وخصوصيتها من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه وطبيعة نظامه الاقتصادي والسياسي والاجتماعي ودرجة تطوره وتغيره وانتقاله من نظام إلى آخر ،حيث تسعى النقابات العمالية إلى مسايرة التغير الاجتماعي في مجتمع ما.

أ- النقابات المستقلة في المانيا

لا يزال " اتحاد نقابات عمال المانيا المستقلة DGB من أهم و أقوى النقابات في الإتحاد التجاري الأوروبي، حيث يضم هذا الاتحاد 8 نقابات فرعية، والذي يبلغ عدد منتسبيه إلى 5 ملايين نقابي ،موزعة على القطاعات الكبرى الصناعية و الخدماتية في ألمانيا، لكن مع مرور الوقت وبعد خمسة وعشرين

---

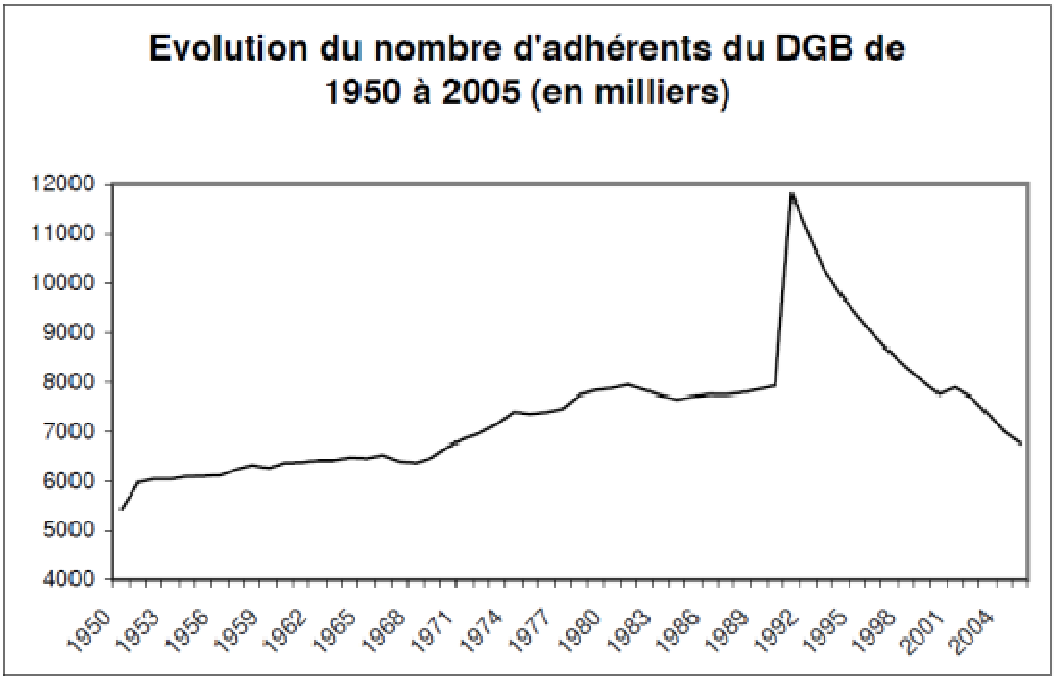
1 - إحسان محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، عمان-الأردن، 2005، ص 164-163.

2 - مصطفى فيلالي: مجتمع العمل ،مركز الدراسات للوحدة العربية، بيروت- لبنان،2006م ، ص 252.

* سنتطرق إلى تطور الحركة النقابية في الجزائر بشيء من التفصيل في المبحث الثاني الفصل الثاني.

سنة، بدأ هذا الاتحاد في التراجع و انبثقت منه مجموعة من النقابات المستقلة كنقابة الإتحاد المسيحي CGC وغيرها من النقابات، ويرجع تراجع فاعلية هذه النقابات لاتخاذها البعد الديني والأيديولوجي بعيدا عن الممارسة النقابية المستقلة الحديثة.

وفي سنة 2001 انضمت لهاته النقابة، نقابة الموظفين الألمانيين DAG ، حيث أصبحت الأن هاته النقابة مكونة من ثلاث نقابات – المذكورة آنفا – وقد شنت هاته النقابة سنة 2003 إضرابا دام 35 ساعة بدون إنتاج في مصانع الحديد والصلب وغيرها من القطاعات مع حالة اللامبالاة من طرف الحكومة الألمانية . [1]



Source : Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

رسم بياني يوضح عدد أعضاء اتحاد نقابات ألمانيا من 1950 الى 2005

ب–النقابات المستقلة في فرنسا

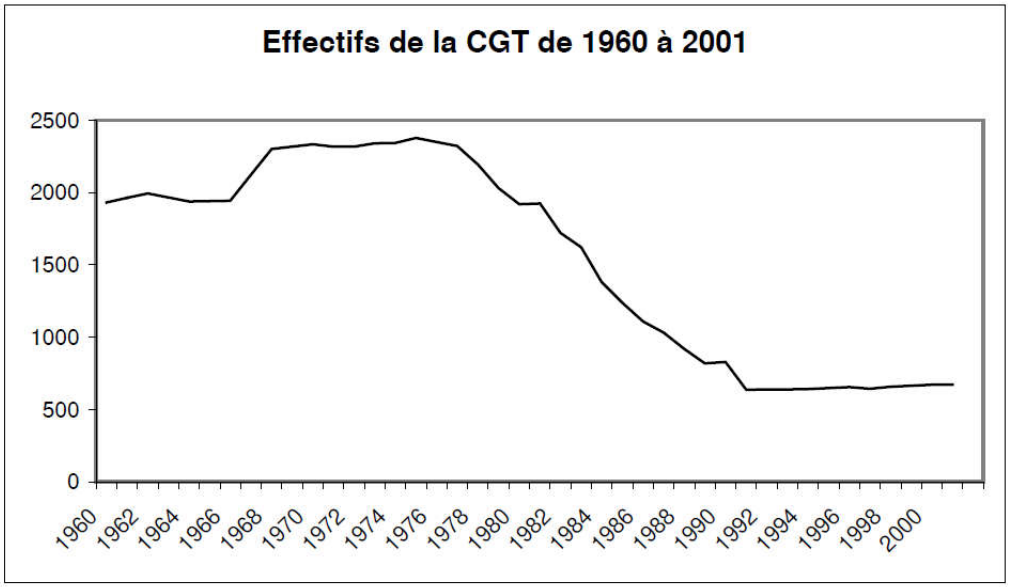
تعتبر فرنسا إحدى أهم المدارس النقابية تاريخيا وذلك راجع لتطور الحركات النقابية فيها واتخاذ بعض الدول للتجربة الفرنسية كمنطلق لتشكيل نقابتها – ومن بينها الجزائر–، وفي المسألة النقابية الفرنسية فإنه من الصعب حصر عدد النقابات المستقلة ومنتسبيها وهذا راجع إلى كثرتها وعدم إحصائها من طرف مراكز البحث ، لكن سنعطي في هذا العنصر أهم النقابات المستقلة و أهم نسب منتسبيها :

1– Brigitte Lestrade: Les syndicats en France et en Allemagne, Difficiles adaptations aux mutations de la société, Comité d'études des relations franco–allemandes (Cerfa) , 2007,P3.

* سنتطرق إلى تطور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر بشيء من التفصيل في المبحث الثاني الفصل الثاني.

كما تكلمنا سابقا فإنه لاتوجد دراسات إحصائية شفافة تظهر عدد المنتسبين للنقابات المستقلة في مختلف القطاعات، ولكن أعطى المركز الفرنسي للبحوث والإحصاءات DARES عدد الموظفين المنتسبين إلى النقابات بـ1845000 لعام 2003، بما في ذلك1050000موظف سنة 2004

حاليا، فإن معدل النقابات حوالي 8٪ ولكن هذا المتوسط، وهو أدنى مستوى بين الدول الأعضاء في المنظمة L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE))، ويغطي اختلافات كبيرة حيث نجد أعلى نسبة في قطاع الموظفين و المقدرة بـ(15٪)، وانخفاضها في القطاع الخاص (5٪) ولدى العمال المهنيين عمال (5٪)،ونجدها منخفضة جدا في الشركات الصغيرة والمتوسطة / الصناعات الصغيرة والمتوسطة بنسبة (3.5٪)، و وفي قطاعات التجارة والبناء (2.5٪).[1]



Effectifs déclarés de la CGT en milliers (estimation en 1961, 1963, 1965, 1967 et 1969), source : Institut Supérieur du travail, www.istravail.com

رسم بياني يوضح نسب الانتساب لنقابة CGT من سنة 1960 الى 2000

ج-النقابات المستقلة الفرنسية ونظم العلاقات الاجتماعية

يتحكم في قياس فاعلية النقابات المستقلة في فرنسا، مجموعة من المتغيرات وهي الفاعلية المعقدة، والخصائص القانونية والتمثيلية النقابية، والنتائج المهنية، كلها تكون مؤشرات قياس فاعلية النقابات المستقلة في فرنسا.

1- Brigitte Lestrade: OPCIT, P4, P5.

* سنتطرق إلى تطور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر بشيء من التفصيل في المبحث الثاني الفصل الثاني.

ففي سنة 2001 تكونت رؤيا جديدة في المجتمع الفرنسي فيما يخص التنظيمات النقابية، وكان هناك نمطين حراكيين في المجتمع الفرنسي أدى إلى تغير البنية النقابية في المجتمع الفرنسي وتقهقر الانتماء إلى النقابتينCGT و CFDT، من نسبة الانتماء 63 % سنة 1979 إلى نسبة 33%سنة 2002 .وهما كالآتي:

-اتساع الفجوة بين الفاعلين الاجتماعيين والفاعلين النقابيين على مستوى المؤسسات:

إن من أهم التوجهات التي أدت بالطبقة العمالية للتوجه نحو العمل النقابي المستقل و الذي أدى إلى تغير في البنية النقابية هي الفجوة الحاصلة بين الفاعليين الاجتماعيين منهم السياسيين بالخصوص والنقابيين الذين رأوا أن النقابات التي كانت فاعلة سابقا أصبح يهيمن عليه التوجه السياسي أكثر منه نقابي، هذا ما كون صراعا حادا بين الفاعلين النقابيين و الفاعليين الاجتماعيين الذين حاولوا الهيمنة على الطبقة العمالية و توجيهها سياسيا

-التعددية النقابية القطاعية والتي خرجت نتيجة عدم فاعلية النقابات CGTوCFDT:

أيضا من بين أسباب تغير البنية النقابية في المجتمع الفرنسي هو ظهور نقابات قطاعية في قطاعات عديدة، تعرف خصوصية تلك القطاعات و مشاكلها وطموحات فاعليها، فالنقابات العامة عادة تكون بعيدة عن فهم بعض خصوصيات قطاعات معينة نتيجة وجود مجموعة من القطاعات في نقابة واحدة وهذا الأمر الذي أدى إلى صعوبة في تسيير " الحاجات المطلبية" لكل قطاع . [1]

من خلال قراءتنا للتجارب العالمية في الممارسة النقابية، وخاصة فرنسا وألمانيا اللتان تعتبران من أهم المدارس في الممارسة النقابية نجد أن النقابات المستقلة ظهورها بهذا الشكل كان نتيجة محاولة هيمنة السياسي على النقابي و كإشراك الفاعليين النقابيين في تمرير سياسات معينة بعيدة عن المطلبية المهنية هذا ما جعل النقابات تأخذ طابع الاستقلالية عن السياسة والبيروقراطية الإدارية، لتهتم أكثر بمطالب واحتياجات منتسبيها العمالية والمهنية وتوجيه دورها نحو الرفع من مستوى الحراك السوسيو مهني الصاعد وهذا الدور الحقيقي الذي وجدت من أجله ألا وهو الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية، ومحاولة التملص من وصاية إدارية أو حزبية أو حتى نقابية مصلحية براغماتية التي تسعى لخدمة مصالحها الشخصية.

1- Estelle mercier et geraldine Schmidt : gestion des ressources humaines , pearson education et e-node, paris-France.2004,p72.

II –المفاهيم الجزئية في الحركة النقابية المستقلة

1)الطبقة:class:الطبقة في علم الاجتماع" مجموعة من الأفراد في مستوى اجتماعي واحد بحكم القانون والعرف، يربطهم شعور مشترك بأنهم يلتقون في بعض النواحي الخاصة بهم".

2)الطبقة الاجتماعية:" تُعبر عن نوع من"التدرج"في فئات المجتمع وهذا التدرج يترك المجال مفتوحا للانتقال من طبقة إلى أخرى عكس نظام الطوائف المقفلة"، ولدلك فإن علماء الاجتماع المحدثون اصطلحوا لفظ"التدرج الاجتماعي" social stratification عن "الطبقات الاجتماعية" لأن الأول أكثر تعبيرا عن التداخل والحراك الاجتماعي بين فئات المجتمع حيث يعتبر مصطلح "الطبقة الاجتماعية"ذو بُعد اقتصادي لأن الطبقة الاجتماعية تدل على مجموعة من الأفراد يجمعهم وضع مشترك بالنسبة للكيان الاقتصادي مثل طبقة العمل،الطبقة البرجوازية أو الطبقة الرأسمالية. [1]

3)النقابي: هو عضو في النقابة ولكن من البارزين فيها سواء من المسؤولين أو أعضائها بحيث لابد له أن يكون متمرسا في العمل النقابي لكي يساهم في حل مشاكل النقابة.

وللنقابي صفات مميزة تميزه عن باقي أعضاء النقابة منها:

أولا: النقابي شخصية قيادية : يتسم النقابي بمؤهلات قيادية تعطيه القدرة على التأثير على أعمال المنظمة النقابية وتمكنه من توجيه أفرادها لتحقيق أهداف وطموحات معينة.

ثانيا:النقابي شخصية اجتماعية : وهو اجتماعي له اتصال مباشر مع سائر أعضاء النقابة يهتم بمشاكلهم وطموحاتهم،حيث أن النقابي يعتمد بشكل أساسي على سلوك الجماهير وميولاتهم لذا يجب على النقابيين إدراك حاجات الجماهير ومطالبها عبر الاحتكاك المباشر معهم وحضور أماكن تجمعاتهم حتى يكون النقابي معبرا عن تطلعات الجماهير وملما بمطالبها واهتماماتها .

ثالثا: النقابي صاحب ثقافة وفكر : فالفكر الأساسي للنقابي هو التعبير عن تطلعات الفئة التي يمثلها والدفاع عن حقوقها،والنقابي أيضا يهتم بقضايا أمته حيث يهتم بالنهوض بقضايا الأمة إذ يعتبر هذا العنصر من الأبعاد الحقيقية لدور النقابات في المجتمع وثقافته.

رابعا: النقابي قادر على التكيف والتلاؤم :فالشخصية النقابية مرنة في التعامل مع كافة الظروف التي تطرأ على العمل النقابي؛ بحيث تتكيف تلقائيا مع طبيعة المرحلة التي يمر بها وهي الميزة التي تمكِّن النقابات من البقاء والاستمرار في أداء رسالتها [2].

---

1 – هيئة التحرير:"قاموس المرشد في مجلة المرشد"–تعنى بالثقافة العمالية والتكوين النقابي–العدد السابع،مجلة شهرية صادرة بتاريخ من 1أفريل إلى 30 جوان1988،المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية،بوزريعة– الجزائر، ص 65.

2 – حمود عقلة العنزي:المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي،الإتحاد الوطني لطلبة الكويت ،الكويت ،2007،ص 12.

1)أدبيات العمل النقابي المستقل:

أولا– مبدأ الاقتناع : من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعا بأهمية العمل النقابي وجدواه في المحافظة على حقوق الجميع والارتقاء بالواقع المعاش،وتحسين أوضاع العمال.

ثانيا– الذاتية الإيجابية: يعتبر العمل النقابي عملا تطوعيا لذا تكمن الأهمية الذاتية لأعضاء النقابة بالإيجابية لتكون المحرك الأساسي للعمل والمثابرة وتتبلور في هذا المبدأ، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة كالاستعداد والتضحية من أجل بلوغ الغايات.

ثالثا– مبدأ القيادة الجماعية: هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء والاندفاعات ويتجلى هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات والاعتماد على رأى الأكثرية والالتزام بالقرارات التي صوتت لها الأكثرية.

رابعا– مبدأ النقد والنقد الذاتي :هو حق لكل نقابي بغض النظر إذا كان النقابي شخصية قيادية في التنظيم النقابي مع مراعاة الموضوعية في تناول الموضوع ونقده بعيدا عن التجريح في صورة بناءة.

خامسا– مبدأ العمل الجماعي أو الشورى :ويشترط هنا بأنه على كل قائد نقابي خلال قيامه بالنشاط النقابي الاستعانة بآراء أعضاء النقابة، حيث يتم هنا ترشيد آلية الخبرة .

سادسا– مبدأ المراقبة والمحاسبة: حين يفتقد النشاط النقابي لمبدأ المراقبة والمحاسبة عندما يتعرض العمل النقابي لنوع من الفوضى والتسيب وعدم المحاسبة النقابية في مواقف معينة وهذا ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي ورفع كفاءته ومخرجاته.

2) مراحل تكون الشخصية النقابية المستقلة: وتمر عبر خمسة مراحل

أولا– التكوين : حيث يبدأ النقابي هذه المرحلة مع بداية اتصاله بالوسط النقابي؛ كأن يبدأ حياته الجامعية مع الاتحادات الطلابية أو عندما يخوض غمار العمل النقابي في النقابات العمالية حيث يعمد في هذه المرحلة إلى التعرف على الوسط النقابي وآلياته والتعرف والتواصل مع خبرات نقابية موجودة ويشارك في النشاطات والفعاليات النقابية وتتميز هذه المرحلة بالاندفاع و الحماس حيث يصبح عنصرا دافعا ومجددا للمنظمة.

ثانيا– النمو: يهدف النقابي في هذه المرحلة إلى تطوير نفسه وتنمية ذاته وقدراته ويخوض تجاربا ناجحة كانت أو فاشلة لكسب مهارات ومفاهيم ترتقي به إلى مرحلة النضج.

ثالثا– النضج : وهي مرحلة تصل فيها الشخصية النقابية إلى الاتزان وتفقد اندفاعها غير المدروس، حيث تكون قرارات النقابي والخيارات التي يتخذها أكثر ترشيدا من السابق وأكثر إدراكا للظروف المختلفة الداخلية والخارجية في المنظمة، ويكون النقابي في هذه المرحلة مهيئا فقط لتولي مراكز قيادية في

النقابة،حيث أن مشكلة الكثير من النقابات بأن من يتولى المراكز النقابية يكون في بداية مرحلته التكوينية أو في مرحلة النمو بحيث تنعكس تجاربه الخاطئة على أداء المنظمة ككل .

رابعا – الاستقرار :يصل النقابي إلى هذه المرحلة عند الاستمرار في مزاولة العمل النقابي لمدة طويلة بعد الوصول إلى مرحلة النضج، بحيث تعبر الشخصية النقابية عن خبرة طويلة وحنكة في التعامل وتاريخ حافل من العطاء والعمل وتتميز هذه المرحلة من حياة النقابي بالانطلاق والإبداع والتميز .

خامسا – الشيخوخة: مع استمرار وجود النقابي في الأوساط النقابية لمدة طويلة يبدأ النقابي في الانعزال عن الواقع النقابي نفسه نتيجة لطبيعة الأوساط النقابية نفسها والتي تمتاز بالتغير المستمر والتجديد الدائم بحيث لم يعد النقابي يلم بالأبعاد النقابية المستجدة والتطلعات الجديدة للأجيال الجديدة للنقابة فيفقد القدرة على التكيف والتلاؤم معها،وينعزل النقابي فكريا ووجدانيا عن واقع النقابة الجديد ويحدث ذلك إما عبر التطور الطبيعي لواقع الوسط النقابي على فترات زمنية طويلة أو إذا تعرضت النقابة لظروف خاصة تتسبب في تغيرات جذرية لواقع النقابة. [1]

3) أنواع الشخصيات النقابية المستقلة:

أولا– الشخصية النقابية الفاعلة: هي الشخصية التي تمتاز بالاستعداد لتحمل المسؤوليات وجرأتها في خوض المبادرات بغية تحقيق أهداف معينة حيث تلجأ هذه الشخصية إلى التخطيط المدروس في تطبيق طموحاتها وطموحات النقابة.

ثانيا– شخصية نقابية منفعلة : هي تلك الشخصية التي تنفعل مع الأحداث الواقعة وتندفع إلى التعاطف التلقائي العفوي، وتتميز هذه الشخصية بتبني أسلوب عمل آني الذي يفتقد إلى النظر للأمور برؤية بعيدة المدى وهي شخصية عُرضة أكثر للتناقض وعدم اتخاذ قرارات مستقبلية.

ثالثا– شخصية نقابية لا مبالية : هي شخصية لا يثيرها أي حدث ما لم يكن له صفة الأمر أو الحماية من كل نقد ومحاسبة فهي قليلة المبادرة ولا يوجد لديها أي استعداد لاقتحام المتاعب .

رابعا– شخصية نقابية انتهازية : هي شخصية تسعى للتقرب من المسؤولين وتحقيق مرضاتهم بهدف الوصول إلى مكاسب شخصية مباشرة أو غير مباشرة، وتكون أهدافها عكس أهداف ومصالح العمال كما تسعى إلى إضعاف الفاعلية النقابية من جهة وخدمة أهدافها الشخصية والصعود إلى مراكز عليا على حساب العمل النقابي من جهة أخرى [2].

---

1 –المرجع السابق، ص13 .

2 – المرجع نفسه،ص.13 ،14.

III-تعريف النقابات المستقلة:

عندما نتكلم عن تعريف للنقابات المستقلة، ابستمولوجيا وتاريخيا لا يوجد تقسيم فعلي للنقابات ، هل هي نقابات مستقلة أو عامة، لكن تطور المفهوم تاريخيا ومحاولة هيمنة السياسي على هذا التنظيم جعل من هذا المصطلح " براديغم " أي انتقل من مفهوم الثورة حول ارباب العمل ومحاولة أرباب العمل و السياسيين السيطرة على النقابات، أدى بالنقابيين والأكاديميين إلى استخدام مصطلح النقابات المستقلة أي ابتعادها عن أي وصاية حزبية أو إدارية أو سياسية .

يعتبر مصطلح "النقابات العمالية "من المصطلحات حديثة النشأة نسبيا، وبالضبط في بدايات النصف الثاني من القرن التاسع عش؛ حيث كانت المصطلحات المستخدمة هي: "اتحادات الصناع بالمياومة""cambinatians of journeymen " أو "أندية الحرفة" "trade clubs"أو "جمعيات الحرفة "أو "جمعيات الصداقة" "friendly socities"، حيث أن هذه التنظيمات لم تكن نقابات عمالية بمعناها الشامل في وقتنا الحاضر ولكنها كانت تعتبر من بين الإرهاصات التي أدت إلى تشكيل نقابات عمالية- بهذا المصطلح الحديث-، وفي الثلاثينيات من القرن التاسع عشر كان مصطلح النقابات يعني "اتحادات الطبقة العاملة " "unions of working class "أو "اتحادات العمال من حرف متباينة" ومن ثم نشأ مصطلح "النقابات العمالية" وبالضبط في الربع الأخير من القرن التاسع العشر وأصبح هو المصطلح المعترف به في القواميس والمعاجم والكتب...الخ. [1]

من خلال هذا الطرح سنقدم عدة تعاريف "للنقابات العمالية " من وجهات نظر المفكرين ودارسي النقابات العمالية.

يعرفها "قاموس أوكسفورد": "النقابات العمالية هي رابطة منظمة من العمال أنشئت لأجل حماية وترقية مصالحهم المشتركة".[2]

يعرفها "سيدني ويبز": " منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تداهمهم داخل وخارج العمل".

يعرفها "إحسان محمد حسن ": "بأنها منظمة من المستخدمين لها حق المفاوضة والمساومة مع أرباب العمل حول تنظيم شروط الاستخدام وتحقيق أهداف العمال والمستخدمين".[3]

---

1 - علي محمود عبد السلام الفار:علم الاجتماع الصناعي،دار المعارف،ط2،الاسكندرية-مصر،1975،ص ،325.

2 - المرجع نفسه،ص325.

3- إحسان محمد حسن :علم الاجتماع الصناعي،دار الوائل للنشر،عمان -الأردن، 2005،ص 101.

يعرفها "عبد الغفار الحنفي" :"هي عبارة عن تنظيم يجمع الموارد البشرية ،يتم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضة والاتفاق الجماعي ؛والاهتمام الأساسي للنقابات هو التركيز على المصالح الاقتصادية لأعضاء لذلك ينصب العمل النقابي على تحسين الأجور ،وتخفيض ساعات العمل وتحسين ظروف العمل".[1]

يعرفها "الكيالي": " على أنها جمعيات تشكل لأغراض المساومة و المفاوضة الجماعية بشأن شروط الاستخدام وتنمية مصالح أعضائها الاقتصادية و الاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية والالتجاء إلى العمل السياسي في بعض الأحيان".[2]

ويعرفها " المؤتمر التاسع العام للعمال الجزائريين" بأنها: " عبارة عن منظمة عمالية مطلبية مستقلة وحرة عن كل وصاية حزبية وإدارية وعن أرباب العمل، وتضم الذين يتقاضون أجرة من حاصل عملهم اليدوي والفكري".

ويعرف "جون دانيال رينو" العمل النقابي على أنه :" تجسيد لدور النقابات الرامي للحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال، وتتمثل في المفاوضات الجماعية وترسيخ الديمقراطية والصناعية وتجسيد مبدأ المراقبة العمالية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمل".[3]

ويعرفها "جون ناجر" على أنها: "جملة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات وتتمثل في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال، كأوقات العمل، الوقاية والأمن والأجور والضمان الاجتماعي...الخ".[4]

يعرفها "مصطفى فيلالي" على أنها: "حركة تأليف بين فئة من العاملين يتشاركون في مباشرة العمل داخل مؤسسة إنتاج واحدة أو في قطاع واحد من قطاعات الاقتصاد ويشكلون طبقة مهنية متميزة إزاء طبقة الممولين أو المالكين حيث يتولى نفر من هؤلاء العاملين المبادرة بتجميع رفقائهم داخل تنظيم إداري وإشراك اختياري في هذا التنظيم والسعي المشترك لإنشاء جبهة تضامن بينهم بقصد تحقيق أهداف مشتركة والذود عن الحقوق المشروعة ".

---

1 – عبد الغفار الحنفي:السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية،الدار الجامعية للنشر الإسكندرية–مصر، 2007،ص 202.

2 –الكيالي عبد الوهاب:الموسوعة السياسية،المؤسسة العربية للدراسات والنشر ،بيروت–لبنان،1954،ص544.

3 –الإتحاد العام للعمال الجزائريين:القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع،ديسمبر 1990،ص5 .

4 – jean nager : préside Le gestion et du travail et d'instruction civil, publication ,roy,paris,1960,p11.

ويعرفها آخر:" أنها ذلك التنظيم الذي يسعى إلى الدفاع عن حقوق العمال الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية داخل التنظيم والاهتمام بظروف العمل الفيزيقية، بعدة طرق تراها النقابة مناسبة لتحقيق أهدافها ومصالحها داخل التنظيم ".[1]

IV-أنواع النقابات المستقلة:

هناك تقسيمين للنقابات العمالية المستقلة وهي كالآتي :

1-التقسيم الأول : هناك من يُقسم النقابات العمالية المستقلة على أساس أن هناك نوعان من النقابات العمالية ؛نقابات صناعية ونقابات مهنية .

أ- **النقابات الصناعية** : وهي تمثل العمال الذين ينتمون إلى شركة معينة أو صناعة معينة بصرف النظر عن المهن التي ينتمون إليها؛ أي أن الأساس هو الانتماء للصناعة، ويعتبر هذا التكوين رأسي ويتصف هذا النوع من التنظيم بأنه يشمل على عدد من المهارات الغير متجانسة أي أن المهن التي شمل عليها هذا التنظيم متجانسة وبمعنى آخر فالنقابة هنا تشمل على العاملين بالإنتاج أو مجال صناعي معين بصرف النظر عن التخصص المهني ومن أمثلة هذا النوع: نقابة العاملين بالغزل والنسيج، نقابة السكك الحديدية، نقابة العاملين في الحديد والصلب...الخ .

حيث يمكن أن نرى أن هذه النقابات تشمل على العديد من الحرف الغير متجانسة وأساس التجميع هو الانتماء للصناعة. [2]

ب- **النقابات المهنية** : وهي عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن الشركة أو الصناعات التي ينتمون إليها، ولذلك نجد أن أساس هذا التنظيم هو المستوى الأفقي -مستوى واحد- ومن الأمثلة عن هذه النقابات: نقابة الأطباء، نقابة المحامين، نقابة المهندسين...الخ. [3]

ويلاحظ أن هذا التنظيم حسب المهنة قد يُضعف موقف النقابة الفرعية في تفاوضها مع الإدارة لأن الإدارة ستجد نفسها في مواجهة الكثير من النقابات المهنية داخل التنظيم الواحد وتعارض مصالح هذه النقابات المهنية، مما يفقدها الجانب التأثيري عما إذا كانت النقابة مشكلة وفقا للانتماء التنظيمي بصرف النظر عن المهن، فالإتحاد الذي يشتمل على كل هذه المهن يمكنه إغلاق التنظيم والتأثير على الإدارة.[4]

---

1 - مصطفى فيلالي:المرجع السابق،ص 247.

2 - عبد الغفار حنفي:المرجع السابق،ص 328.

3 - مزيد منير عبوي:إدارة الموارد البشرية،كنوز المعرفة للنشر والتوزيع،عمان -الأردن،2008 ، ص 141.

4 - عبد الغفار الحنفي:المرجع السابق،ص 328.

2-التقسيم الثاني: هناك من يقسم النقابات العمالية على أساس هناك ثلاث أنواع من النقابات العمالية: نقابات حرفية، نقابات صناعية.

أ-النقابات الحرفية: هي النقابات التي تمتد وتتوسع بصورة أفقية حيث ينتمي إليها عمال الحرفة الواحدة مهما تكن نوعية الصناعة أو المنشأة أو المشروع الذي يعملون فيه كنقابة عمال البناء وعمال النقل والمواصلات ونقابة عمال الخدمات...الخ، فعمال البناء مهما تكن نوعية المؤسسة أو المنشأة أو التنظيم الذي يعملون فيه، ينتمون إلى نقابة عمال البناء حيث أن الحرفة التي يزاولونها هي التي تجمعهم في نقابة واحدة .

ب-النقابة الصناعية : هي النقابة التي ينتمي إليها كافة العمال الذين يشتغلون في دائرة أو مؤسسة معينة مهما تكن اختصاصات وحرف هؤلاء العمال؛ حيث تتوسع هذه النقابة عموديا وليس أفقيا لأنها تجمع العمال في مؤسسة واحدة مهما تكن حرفتهم وأعمالهم ومن أمثلة هذا النوع نقابة عمال المطارات ...الخ .

ويمكن أن نضيف نوع آخر من النقابات المستقلة ألا وهي النقابات المستقلة في الوظيف العمومي، والتي تعتبر نقابات قطاعية بعيدة عن أي وصاية سياسية، وتستعمل هاته النقابة الرأسمال الثقافي وثقلها السوسيو مهني و الفاعلية و تنظيمية العمل النقابي لافتكاك المطالب .

-ويوجد تقسيم آخر طرحه"باتريك دولوبي" أن هناك نوعين من النقابات العمالية ؛نقابات اشتراكية (مشاركة)ونقابات رأسمالية (مستقلة معارضة صراعية) . [1]

V-وظائف النقابات المستقلة

يشير "سيدني ويب"أن وظائف النقابات العمالية تنعكس في تحسين ظروف العمل لأعضائها والمحافظة على مستوياتهم المعيشية والاجتماعية من التدهور والانحطاط، وهناك من يقول بأننا نستطيع تقسيم وظائف النقابات العمالية إلى وظائف رئيسية هي :

- تحسين ظروف العمل وزيادة الأجور وتقليص ساعات العمل ،وبزيادة أجور العمال تنطبق هذه الزيادة مع ارتفاع الأسعار والقدرة الشرائية،فإذا ما تعادلت كفة مستويات الأجور مع مستويات الأسعار فإن العمال يستطيعون الحفاظ على مستواهم المعيشي، بينما إذا ارتفعت الأجور بنسب تقل عن نسب ارتفاع الأسعار فإن المستوى المعيشي للطبقة العاملة سينخفض وهذا ما لا تريده

1 - بتصرف .

النقابات، ذلك أن النقابات العمالية تكافح من أجل تحسين المستوى المعيشي لأعضائها عن طريق رفع أجور العمال بنسبة تزيد على ارتفاع الأسعار.

- تكافح النقابات العمالية من أجل حالة استخدام كامل، أي مقدرة العمال على إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابليتهم ومهاراتهم وأذواقهم بما يحقق لهم نوع من الرضا الوظيفي في العمل؛ أي أن النقابة العمالية لا تريد تفشي البطالة بين العمال وتقف ضد قيام أرباب العمل بتسريح العمال عن العمل نتيجة للكساد الاقتصادي أو استخدام الآلات التكنولوجية المتطورة التي تحل محل العامل؛ حيث أن النقابات العمالية تسعى إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي والذي يعتبر من متغيرات الرضا عن العمل.
- تطمح النقابات العمالية لأن يكون لها نفوذا مؤثرا في رسم سياسة الصناعة وتحديد أغراضها الإنتاجية والمشاركة مع الإدارة وأرباب العمل في إدارة شؤون المصنع وتنظيم عمليات الإنتاج وتجديد أجور العاملين ويقصد هنا المشاركة في اتخاذ القرار في المؤسسة أو التنظيم .
- تطمح النقابات العمالية بتوسيع قوتها السياسية والاقتصادية وذلك من خلال تأييدها أو انتمائها للأحزاب العمالية أو الاشتراكية أو اليسارية، وذلك لتعزيز نشاطها المطلبي والمشاركة في تنمية المجتمع.
- تهدف النقابات العمالية إلى رفع قيمة العامل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية في المصنع وكذلك تسعى لأن تكون الطبقة العاملة لها وزنها السياسي والاجتماعي في المجتمع ومحل تقدير واحترام. [1]
- تؤدي النقابات العمالية وظيفة توفير الضمانات الاجتماعية للعمال، حيث كان للنقابات العمالية الدور الكبير في توفير هذه الضمانات عبر تاريخ الحركة النقابية في الدفاع عن حقوق العمل والضمانات الاجتماعية قائمة على أساس عدد من المناهج: الضمان الاجتماعي كالضمان ضد البطالة والحوادث والإصابات والأضرار والأمراض والعجز والشيخوخة..الخ.
- كما تؤدي النقابات العمالية وظيفة تثقيفية وتوعوية للعمال حيث توزع كراريس وكتب تثقيفية والقيام بالبحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير العمل النقابي وتحسين ظروف العمل ورفع مستوياتهم المعيشية والاجتماعية والصحية والثقافية، إضافة إلى عقد ندوات ومؤتمرات علمية والتي تهدف إلى تعميق الوعي النقابي والمهني بين العمال.

---

1 – إحسان محمد حسن:المرجع السابق،ص 153.152.

- من وظائف النقابات العمالية أنها تعتبر حلقة وصل بين الإدارة والعمال لنقل انشغالات ومطالب العمال ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرار والتخطيط ..الخ، حيث تتمثل وظيفة النقابات العمالية في هذا الجانب أقرب إلى دور"العلاقات العامة"حيث تعمل النقابة كوسيلة اتصال بين العمال و الإدارة وتحل المشكلات القائمة بينهما.
- كما تؤدي النقابات وظيفة صراعية اتجاه الإدارة والحكومة وذلك لغرض تحقيق المطالب وحقوق العمال، لأن الصراع في العادة يؤدي إلى التغيير ويكمن التغيير هنا في تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسة، كما يظهر الصراع هنا في تضارب المصالح بين النقابات الممثلة للعمال وأرباب العمل والحكومات. [1]

من خلال عرضنا لوظائف النقابات المستقلة نجد أن النقابات العمالية تقوم بأدوار تنظيمية والمتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرار وخدمة مصالح التنظيم والعمال ونشر ثقافة الممارسة النقابية وتعزيز الانتماء والولاء التنظيميين للمؤسسة كما تقوم النقابات العمالية بوظائف دفاعية والمتمثلة في الحفاظ على المكتسبات المهنية، ووظائف هجومية تتمثل في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال، كما تقوم النقابات المستقلة بوظائف إنشائية أي أن النقابات العمالية تُعتبر محركا فعالا ومن بين القوى الكبرى المكونة للمجتمع المدني، وتعتبر مصدرا هاما لتغيير الأوضاع السائدة في المجتمع حيث لا يقتصر التغيير على النقد والإزالة بل يتبع هذا التغيير اقتراح بدائل يمكن تحقيقها، حيث يختلف هذا التغيير من بلد إلى آخر وحسب خصوصية كل مجتمع .

VI-أساليب الضغط لدى النقابات المستقلة:

للنقابات المستقلة كما لأعضائها عدد من الاستراتيجيات والتكتيكات التي تستخدمها كمدخل وكوسائل للحصول على مطالبها و للحصول على مزيد من التنازلات من أصحاب العمل أو الحكومات حيث توجد العديد من أساليب الضغط التي قد تلجأ إليها النقابات العمالية والتي تتمثل في الإضرابات أو المقاطعة الاقتصادية أو التوقف الكلي والجزئي عن العمل والمفاوضات الجماعية بين النقابات العمالية وأرباب العمل أو الحكومات لتوصل إلى حلول للمشاكل القائمة بين العمال وأرباب العمل أو الحكومات، وسنأتي بشيء من التفصيل لتبيان **أساليب الضغط** لدى النقابات العمالية:

1-الإضرابات striks :يعني ذلك التوقف الوقتي عن تقديم الخدمات لصاحب العمل كوسيلة للحصول على تنازلات حول ظروف وشروط العمل أكثر مما يعرضها على طاولة المفاوضات، حيث يعتبر

1 – طلعة لطفي إبراهيم:علم الاجتماع الصناعي،الدار الجامعية للنشر،الإسكندرية-مصر،2003،ص 354،355.

الإضراب أو التلميح به جزءا أساسيا من عملية المساومة، فالإضراب هو وسيلة ضغط اقتصادية أو اجتماعية أو تربوية على أصحاب العمل أو الحكومات لقبول البحث والمساومة اتجاه مطالب العمال، وتعتبر وسيلة الضغط المثالية لتحقيق المطالب العمالية عبر تاريخ النضال النقابي العالمي[1]

أ-**أنواع الإضرابات:** هناك أنواع كثيرة من الإضرابات وهناك الكثير من التصنيفات التي صنفها الباحثون كل حسب توجهه ووجهة نظره والدراسات التي قام بها، ولتبيان هذا الأنواع نذكر:

-**دراسة السيدة "بيرو"**: والتي صنفت الإضرابات إلى إضرابات دفاعية وأخرى هجومية :

فالإضراب الهجومي إضراب العمال المؤهلين مهنيا ذوي مداخيل لا بأس بها، حيث تحصل هذه الإضرابات في الوحدات الإنتاجية الصغرى التي تكون في العادة لملكية شخصية عائلية، كما تتميز هذه الإضرابات بأن اندلاعها لا يكون مفاجئا ويسبق بإنذار وحتى بمفاوضات مما يجعلها أكثر تنظيما ويمكن أن يكون بصورة كتابية بعيدا عن العنف، حيث تكون مدة الإضراب طويلة نظرا للعوامل المذكورة سابقا وتكون نتائجه مفيدة.

أما **الإضرابات الدفاعية** فهي إضرابات دفاعية فجائية وقصيرة المدى وأكثر نزعة للعنف أما من حيث مكان حدوثها فتندلع في المصانع الكبرى والقائمين بها فئات قليلة التأهيل حيث تكون عشوائية التنظيم وممكن أن تكون لها تبعات خطيرة سواء اعلى العمال أو أصحاب العمل.[2]

-أما الباحث" **كوتز غجري**" هو اقتصادي صنف الإضرابات العمالية إلى عدة أنواع؛ إضرابات مهنية وسياسية وضعيفة الانتشار وقوية الانتشار إضرابات كلاسيكية وغير كلاسيكية وإضرابات مسالمة وأخرى عنيفة، لكن نأخذ الأهم فيها وهي الإضرابات الكلاسيكية والغير كلاسيكية.

فالإضرابات الكلاسيكية هي تلك الإضرابات التي يتوقف فيها العمال عن العمل ليخرجوا خارج أماكن العمل،أما غير الكلاسيكية فهي تلك الإضرابات التي تتميز بمكوث العمال في مكان عملهم مع الحد من العمل حيث أن العمال لا يوقفون العمل بل يجعلونه ضعيفا لدرجة أن الإضراب الكلاسيكي يكون أقل تأثيرا منه، ففي الحالة الأولى يقومون بالحد من العمل لجعله يتعثر دون توقيفه كليا أما في الحالة الثانية فيقومون بتطبيق التعليمات بتفاصيلها وحرفيا ومبالغا فيها ويجعلون العمل يتعثر.[3]

---

1 -عبد الغفار الحنفي، المرجع السابق ،ص335.

2 -عبد الناصر جابي،الجزائر تتحرك،دار الحكمة للطباعة والنشر، الجزائر العاصمة-الجزائر،1995.ص32.

3 - المرجع نفسه،ص33.

ب-تطور أشكال الإضراب:

تستند فعالية الإضراب على التضامن الجماعي، حيث لا المكرهين ولا الكاسرين لإضراب يُخفِفَون من الضغط المعنوي والمادي على أرباب العمل أو الحكومات، فحرية العمل بمعنى حرية عدم التضامن لا تتفق مع فعالية الحركة الاجتماعية، ومع ذلك فإن القانون يحاول حمايتها، حيث أن القانون لا يحدد" التواطؤ وحماية التصرف الخاص" والذي صوت عليه البرلمان الانكليزي عام 1857كجرائم يعاقب عليها "استخدام العنف أو التهديد ضد عامل آخر أو زوجته أو أولاده وإيقاع الضرر بملكيتهم[...] ...الخ" .

حيث نجد أن هذا النص نموذجا حقيقيا من أساليب التهديد المستخدمة من قبل العمال ومع مرور سنوات أصبح القانون أكثر تساهلا وينتهي بقبول فرقة الإضراب شرط بقائها سِلمية حيث كان العنف من الأشكال الأولى للإضرابات عبر التاريخ ،فالنقابات العمالية لم تكسب شيئا من الإضراب العنيف ويعطى أرباب العمل والحكومات المبرر لكسر الإضراب وأصبح الإضراب ذو الطابع العنيف أحد أسلحة أرباب العمل والحكومات لجعل التنظيمات العمالية مسؤولة عن جرائم الفردية والجماعية،وهذا ما أدى إلى إضعاف الحركة النقابية نسبيا وقوة تأثيرها في المجتمع.

لذلك توجهت النقابات العمالية بعد نهاية القرن التاسع عشر إلى إصلاح هذا الخطأ، وذلك لتبعاته في اعتقال القادة العماليين وفرض غرامات للمنتسبين للنقابات، فالإضرابات ذات الطابع العنيف تنقص أو أنقصت من قيمة الحركة النقابية. حيث أوضح "آلن" أمام اللجنة البريطانية، " أن ميل النقابات لاستخدام الإضراب يتناسب عكسا مع قدرتها"التي اجتمعت في عام 1867.[1]

ويمكن تقريب ذلك من فكرة "فالداك روسو"والذي قال: "لا تقوم النقابات بالإضراب فقط بل تنظمها وتضبطها ... وهنا يكمن التقدم الاجتماعي الذي نشأ بتشريع عام 1884*، فالإضرابات التي تواجه بالقوة من طرف أرباب العمل والحكومات لها الأثر القوي والحاد والذي يضر بعلاقات العمل من خلال هذا يمكن أن نفسر الشكل الهادئ نسبيا الذي تأخذه الآن معظم الإضرابات من جانب النقابات حيث يمكن أن نقول أن الإضرابات ذات الطابع السلمي تكون أكثر فاعلية وتوجيهًا وتنظيمًا، كما يكون لها الأثر الكبير نحو قبول أرباب العمل والحكومات لمطالب العمال الشرعية، والجلوس إلى طاولة المفاوضات للمساومة على هذه المطالب.[2]

---

1 – جورج فريدمان،بيار نافيل:رسالة في سوسيولوجيا العمل،ت بولندا مانوئيل،منشورات عويدة ،ج 2،بيروت-لبنان ،1985،ص 245 .

* يقصد بتشريع 1884م هو الاعتراف القانوني بحق الممارسة النقابية في فرنسا وبالضبط في 21 مارس1884.

2 – المرجع نفسه:ص 246.

تعتبر الإضرابات من أهم مظاهر الصراع داخل التنظيمات الصناعية، حيث يكشف هذا الصراع والمتمثل في الإضراب عن بعض المشكلات والقضايا داخل التنظيمات الصناعية والذي يعبر عنه العمال عن طريق النقابات العمالية حيث تحاول هذه النقابات إحداث تغيير داخل التنظيم الصناعي وتحسين ظروف العمال المادية والمعنوية وعندما يصل هذا الصراع إلى أوجه تجلس النقابات العمالية مع أرباب العمل أو الحكومات في طاولة واحدة وتسمى هذه العملية "بالمفاوضات الجماعية ".

2-المفاوضات الجماعية: المفاوضات الجماعية هي تلك المساومات التي تعقدها الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات مع النقابات العمالية والوصول إلى تلاقي في الأفكار والرؤى والمقترحات حول انشغالات العمال ومطالبهم مثل الأجور وساعات العمل وتحسين ظروف العمل الفيزيقية...الخ، حيث تتأثر هذه المساومات ونتائجها بعوامل كثيرة منها: الظروف الاقتصادية العامة وموقف كل من الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات ورأييهم في النقابات العمالية وقوة النقابة وقدرتها على التفاوض والضغط على الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات .

وتتضمن المفاوضات الجماعية موضوعات أساسية كالآتي:

1) مقدمة عامة قصيرة تعبر بإيجاز عن مجال وغرض الاتفاقية وتؤكد رغبة كل من الطرفين تطبيق بنود الاتفاقية الضمان النقابي: ويتمثل ذلك باعتراف الإدارة بالنقابة كعضو ممثل بالدرجة الأولى للعاملين والموظفين. [1]
2)) وظائف أو حقوق الإدارة أو أرباب العمل او الحكومات: بما أن النقابات العمالية تسعى إلى توسيع مجال مشاركتها في القرارات المتعلقة بالعاملين فإن الإدارة أوأرباب العمل أو الحكومات يسعون بالمقابل للحد من هذا التوسع، ذلك أن المالكين يسعون غالبا لتحديد الحقوق والامتيازات المتعلقة بعملهم بصفتهم المالكين لتنظيمات معنية.
3) الإجراءات والشكاوى: تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل في الاتفاقيات الجماعية حيث يتم معالجة هذه الشكاوى أو المطالب، حيث أن العاملين ونقاباتهم يعتبرونها عناصر جوهرية في مرحلة التفاوض ولأنه من أجلها وُجد التفاوض ويتم في هذه المرحلة المساومة بين النقابات وأرباب العمل حول هذه المطالب والشكاوى.
4) إنهاء الاتفاقية: إن البند الأخير في الاتفاقية ينص عادة على مدة عقد الاتفاقية، وكذلك الإجراءات الواجب إتباعها في إنهاء أو تجديد الاتفاقية والخروج بنتائج لهذه الاتفاقيات تكون محل

1 – مصطفى نجيب شاويش:إدارة الموارد البشرية-إدارة أفراد-،دار الشروق للنشر والطباعة،طبعة 3،عمان- الأردن، 2005،ص 315.

قبول الأطراف المتفاوضة حيث يقدم أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة تنازلات لتحقيق المطالب العمالية ولإنهاء "الصراعات الحقوقية" بين النقابات العمالية وأرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة، وتوقع هذه الاتفاقية لتدخل في مجالها القانوني وتدخل حيز التنفيذ.

- **أهمية المفوضات الجماعية:**

- إن المفاوضات الفردية مع المنشأة أو أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة تجعل العامل في وضع ضعيف جدا بينما تمثل المفاوضات الجماعية قوة النقابة في حل مشاكل العمال.
- تعتبر المفاوضات الجماعية رمزا لاعتراف أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة بالنقابة ووقوفها على المساواة أثناء المفاوضات وتعتبر تكافؤ القوى أثناء المفاوضات.
- تعتبر وسيلة لحل الصراعات التنظيمية والحقوقية داخل التنظيم.
- إن المفاوضات الجماعية تحمي العاملين من تعسف الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات وقراراتها الفردية وتصون حقوقهم التي تم التوصل إليها ويَضمنها عقد الاتفاقية، كما تضمن حقوق أرباب العمل أو الحكومات.
- تَقيد كل من العمال والإدارة وأرباب العمل والحكومات بقرارات المفاوضات الجماعية يؤدي إلى توطيد العلاقة بين الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات والنقابات العمالية والعاملين والموظفين وأبعاد هذه الثقة المتبادلة على المستوى التنظيمي. [1]

3-التوفيق والتحكيم :

عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بين النقابة والإدارة ومرحلة المفاوضات الجماعية، تتطلب ذلك دخول طرف ثالث إما موفق أو محكم، فالتوفيق هو العملية التي تتطلب تدخل طرف ثالث للمعاونة والحث وحفز كل من الإدارة والنقابة للتوصل إلى اتفاق معين، فهو يحاول تقريب وجهات النظر ولكنه لا يتخذ قرارات بل هو عنصر محايد وكونه كذلك فهو يستمع للطرفين ويقترح آراء معينة ويقوم بالاتصال بين الطرفين للتوفيق بينهما، أما التحكيم فهو العملية التي يقوم بها الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين الأساسين، ثم يتوصل إلى قرار ملزم للطرفين، ويتضح من هذا أن المحكم يعتبر أيضا طرفا محايدا ولكنه يدخل كقاض يصدر القرارات أو الحكم في الموضع والملزم لطرفي النزاع أما في حالة التوفيق فإن القرار يتخذه طرفي النزاع.[2]

---

1 – المرجع نفسه،ص316 ،320.

2 –عبد الغفار الحنفي:المرجع السابق،ص 335.

من خلال عرضنا لأهم أساليب الضغط لدى النقابات العمالية، نجد أن هذه الأساليب الثلاثة تعتبر مكملة لبعضها البعض ففي حالة فشل الأولى تكملها الثانية أي في حالة فشل الإضراب تأتي المفاوضات الجماعية وفي حالة فشل المفاوضات الجماعية يأتي التوفيق والمحاكمة، ويمكن القول أيضا أنه إذا وصل الإضراب إلى أوَّجه تطرح الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومة حلا وهو الجلوس إلى طاولة المفاوضات الجماعية وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يدخل التوفيق والتحكيم لتسوية الخلافات والمشاكل أو ترجيح طرف على آخر.

VII-اتجاهات النظرية المفسرة للحركة النقابية

نجد ثلاثة اتجاهات رئيسية مفسرة للحركة النقابية وهي الاتجاه الوراثي والذي يفسر الأصل ونشأة الحركة النقابية والاتجاه الوظيفي الذي يفسر دور المنظمات النقابية وأخيرا الاتجاه الماركسي الصراعي الذي يحاول فهم قوانين والأشكال العامة لتطور الحركة النقابية.

1) **الاتجاه الوراثي:** يسعى هذا الاتجاه إلى تفسير نشأة الحركات النقابية في شكلها القديم والتي كانت تسمى بـ "الحركات العمالية "ويقوم هذا الاتجاه على فهم الحاجات التي تستجيب لها هذه الحركات وموقعها في المجتمع كما يهتم بدراسة بدايات هذه الحركات والظروف التي تطورت في إطارها.

-ويمثل هذا الاتجاه "ادوارد برت" وجورج سوريل"و"سولاج بيرلمان " وفرانك تانباوم" و"سيدني و باتريس ويبز ".

أ-**دوارد برت"وجورج سوريل"** : حيث قدموا لنا كتاب " تاريخ الحركة العمالية "، والذي ورد فيه أن " الحركة العمالية تعتبر إبداعا واعيا وعقلانيا لعدد قليل من المحركين الذين عرفوا كيف يجمعون حولهم أفضل العناصر العمالية، فحركة التمرد الطبقي العمالي في مجتمع استمرت فيه العادات الارستقراطية كانت قوية كما في فرنسا عام 1900، فقد تبنت وحتى أيقظت نماذج من السلوك والعلاقات بين الناس من النمط الأرستقراطي"، أي أن نشأة الحركة النقابية كان على وعي بضرورة الثورة على النظام الأرستقراطي ومن طبقة مثقفة وواعية المبدأ. [1]

ب-نظرية "سولاج بيرلمان " حاول "**سولاج**" أن يفرق بين الأفكار والطموحات والاحتياجات الواقعية بين الأفراد في بيئة العمل، وبين الأفكار والطموحات التي تعبر عن الفئة المثقفة التي لا تنتمي إلى الطبقة العاملة والتي تعبر عن العمل النقابي؛ ويعلل "سولاج" ذلك على أن الأفكار النقابية التي تنبثق من واقع

1 - جورج فريدمان، بيار نافيل:المرجع السابق،ص 218.

احتياجات العمال أكثر موضوعية وأكثر واقعية من الأراء والتصورات التي يضعها المثقفون البعيدون عن الطبقة العمالية وقد ركز "بيرلمان" في تعليله للأسباب والدوافع المؤدية إلى نشوء الحركة النقابية. [1]

حيث اعتمد على البحث في العوامل السيكولوجية الجماعية وتأثيرها في القرارات والإجراءات التي تبنتها النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية والمتعلقة بصورة مباشرة بشروط التعيين والاستغناء وساعات العمل والتدريب وكذا أخذ ضمانات كفيلة بالاستمرار في العمل في حالة إدخال آلات جديدة في الصناعة وتوصل "بيرلمان" إلى أن العمال يعانون جملة من المشاكل خلقت لدى العمال الوعي بالندرة ويقصد بذلك الشعور النفسي للعامل بأن العمل سلعة نادرة نتيجة قلة فرص العمل وإحساس العمال بإمكانية فقدان مناصبهم في حالة استغناء صاحب العمل عنهم في أي وقت يشاء .

ويُرجع "بيرلمان" هذا الوعي بالندرة إلى مصدرين؛ الأول داخلي ذو طبيعة ذاتية والثاني خارجي ذو طبيعة موضوعية، أما الأول فهو شعور داخلي للعامل بأنه لا يملك إلا قوته البدنية وأنه لا يستطيع الاستفادة من فرصة عمل خارج مكان عمله الحالي نتيجة الظروف القائمة على المنافسة، أما الثاني فهو إدراك العامل لوجود ندرة فعلية للعمل إذ أن العرض أكبر من الطلب في سوق العمل مما يستجيب ضمان العمل كحل حتمي.

ويسعى العامل للحصول على أكبر عائد ممكن مقابل ساعات عمل أقل، وفي ظروف عمل حسنة ولتحقيق هاته الأهداف عليه أن يختار إحدى الوسيلتين:

الأولى :الدخول في منافسة مع زملائه العمال، و إثبات كفاءاته للاستمرار في العمل **والثانية** الاشتراك مع العمال في عملية العمل النقابي وذلك ليشكلوا قوة جماعية تقف في وجه صاحب العمل ،ولأن العمال حسب "سولاج" يعتبرون الوسيلة الأولى خطيئة وعمل غير مشرف لأنها ذات طبيعة غير اجتماعية، لذا لجأوا إلى الوسيلة الثانية أي إنشاء نقابات وهكذا كانت النقابة وليدة الوعي بالندرة في العمل ورغبتهم في الضمان الوظيفي .

وعليه نجد أن "سولاج بيرلمان" يعتبر أن الحركة النقابية قامت على أساس الوعي بالندرة وأن الهدف الأساسي للنقابة هو تحسين الأحوال الاقتصادية وظروف العمل في المصنع.

---

1 – السيد حنفي عوض:التنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة،مكتبة النهضة،القاهرة–مصر،بدون ذكر سنة النشر، ص 141.

نقد:

حاول "شنايدر" أن يكشف عن النقص في هذه النظرية ومنها عدم الدلالة على أهمية العلاقة بين النقابات والإدارة والأسلوب الذي تبناه العمال لتحقيق أهدافهم والعمل على إلغاء القوانين والتشريعات التي تعوق فعاليتها ومحاولة الجذب والتأثير على الرأي العام ليكون مع العمال. [1]

ج) نظرية فرانك تانباوم :

حاول "فرانك تانباوم" أن يفسر نشوء الحركة العمالية بأن نشوئها راجع إلى شعور العمال بالاغتراب في مكان عملهم ومجتمعهم وعن الأدوات المستعملة في العمل وإحساسهم بعدم وجود صلة بينهم وبين زملائهم ،كل ذلك اضطرهم للسعي من أجل الانضمام إلى جماعة يحققون من خلالها آمالهم وطموحاتهم وتتفاعل مع أعضائها وتكسبهم وضعا اجتماعيا معترفا به وتزيد من شعورهم بالأمان والثقة بالنفس وعليه فإن "تانباوم" يرى أن الحركة النقابية نشأت من الروح الاجتماعية والتي بدورها نشأت عن الحاجات النفسية للعمال وعن ظروف العمل في المصنع، كما أنها تعكس الوحدة الأخلاقية والوحدة النفسية بين العمال التي يكتشفونها عندما يعملون بها، ولكنه مع ظهور المصنع الحديث بدأ العمال يفقدون ما يربطهم بعملهم ولم يبقى إلا الأجر الذي يتقاضونه مما يسبب ضعف شعورهم بالانتماء إلى مصنعهم، وبالتالي يقلل من حماسة ولائهم للعمل، زد على ذلك كثرة ساعات العمل وانخفاض معدل الأجر وعدم استقرار الوضع اللائق للعمال وطغيان وتسلط أرباب العمل، كل هذا أدى إلى تشكيل جماعات لتحقيق الانتماء ووقوف العمال جميعا ضد تعسف أرباب العمل، فالنقابة هي تلك المنظمة التي تحقق للعمال رغباتهم و سعادتهم بمحيطهم الاجتماعي والإحساس بالأمن .

ومعنى هذا أن "فرانك تنباوم" يركز على الدوافع الاجتماعية والسيكولوجية وتليها الدوافع الاقتصادية، فالحركة النقابية هي تعبير عن الروح الاجتماعية الناشئة عن حاجات سيكولوجية للعمال وعن ظروف العمل في المصنع التي تحسسهم بالاغتراب، وفي الأخير يصل فرانك إلى أن دور الحركة النقابية يتمثل في زيادة العمل وبالتالي الإنتاج وتقليل كلفته وتحسين نوعيته مما يعود بالفائدة على العمال، لكن قبل تحقيق ذلك لا بد من تحسين الظروف العامة للعمال.

نقد:

إن دوافع العمل النقابي والتي تتضح في مظاهر المساومة الجماعية والتي أصبح لها قوة الضغط على العامل وعلى الإدارة حيث أن هدف النقابة هو انجازالعمل.

---

1 – المرجع نفسه.ص 143.

أ-نظرية سيدني وباتريس واب:

لقد أرجع كل من "سيدني وباتريس واب" نشأة الحركة النقابية إلى العوامل الاقتصادية، إذ أن الإنسان حسبهما تحركه دوافع اقتصادية مباشرة للعمل، ولأن العامل لا يملك سوى عمله فهو يحاول الاستفادة منه والحفاظ عليه من أجل تحسين أوضاعه الاجتماعية. [1]

لكنه يجد نفسه في موضع ضعف أمام أصحاب العمل لذا يضطر لقبول أي عمل مهما كانت شروط رب العمل ونتيجة للوضعية التي يعيشها العامل يسعى هذا الأخير إلى تغيير هذه الظروف والتخلص من الآثار السيئة للمنافسة بين العمال وتهافتهم على فرص العمل ولم يكن للعامل سوى مخرج واحد وهو محاولة التكتل في شكل جمعيات للتساند والدفاع عن مصالحهم المشتركة وذلك لا يكون إلا ضمن تنظيم نقابي.

حيث يحدد أصحاب هذه النظرية دور النقابة في نقطتين أساسيتين تسعى لتأديتهما النقابات العمالية:

- توحيد شروط الاستخدام وذلك بوضع قواعد عامة والتي تتحكم في الأجور وتحديد ساعات العمل وتنفيذ القواعد العامة للصحة والحد من تهافت العمال على قبول الوظائف بأية شروط كانت.
- تنظيم شروط الاستخدام في كل صناعة وذلك عن طريق تحديد عدد العمال في كل مجال، وذلك لتحسين حياة العمال الاقتصادية والاجتماعية، ولتحقيق هذه الوظائف هناك ثلاث طرق وهي:
  - طريقة التأمين المتبادل لضمان الأجر في حالة البطالة والإضراب.
  - طريقة المساومة الجماعية مع أصحاب الأعمال لتنشيط وتنظيم شروط الاستخدام.
  - إصدار تشريعات عن طريق التدخل الحكومي وذلك لتحقيق التوازن بين أصحاب العمل والعمال، زد على ذلك محاربة الضغط الاقتصادي للعمال والذي نشأ كنتيجة لهذه الحالات.

<u>نقد:</u>

يرى "شنايدر" مرة أخرى وهو الذي عرف الاتجاه الوراثي أنه يمكن تحقيق الأهداف التي يسعى إليها العمال عن طريق الحكومات خاصة الحكومات الديمقراطية وخاصة الديمقراطية الصناعية وذلك لاعتبارات أخلاقية تنظيمية وباعتبار المصنع جزء من النظام الاجتماعي. [2]

يمكن القول أن الاتجاه الوراثي -الأصل والنشأة- الذي فسر تطور الحركة النقابية من حيث نشأتها قد أرجع نشأة النقابة إلى عوامل ثقافية نفسية اجتماعية واقتصادية وإستراتيجية واختلاف وجهات

---

1 - السيد حنفي عوض،المرجع السابق،ص144.

2 - عبد الباسط محمد حسن:علم الاجتماع الصناعي،مكتبة الغريب،القاهرة-مصر،1982،ص231.

النظر داخل هذا الاتجاه جعل كل عالم في هذا المدخل يفسر تطور الحركة النقابية حسب المتغير الذي يراه عاملا مهما في تطور الحركة النقابية ونشأتها إلى أن تشعب هذه التوجهات والمتغيرات أعطى النقابات العمالية خصوصيتها وتم حصر التنظيم النقابي في متغير واحد حسب آراء هؤلاء المنظرين وتشعب أدوار النقابات العمالية .

2-الاتجاه الوظيفي:

قامت الكثير من الدراسات على تفسير وظائف النقابات العمالية؛ حيث ترتكز على فكرة تكامل الأجزاء في كل واحد منها والاعتماد المتبادل بين العناصر المختلفة لأعضائها، وقاد هذا الاتجاه " هارولد لايسكي "و "ديفيد جورج"و"روبرت ميشلز"و"ماركوس".

أ-**نظرية هارولد لايسكي** : تنطلق تحليلات "لايسكي"من مبدأ الديمقراطية في الصناعة، أي مساهمة العمال في إنشاء قانون يحكمهم، حيث يتجسد ذلك من خلال التنظيم النقابي، قصد مواجهة أرباب العمل في المجتمع الرأسمالي، ولتحقيق ذلك يجب توظيف الديمقراطية في المجال السياسي، حيث تقوم هذه النظرية على بعدين أساسيين هما:

- توفير الديمقراطية الداخلية والمتمثلة في النقابات العمالية وداخلها.
- يجب أن يتمكن العمال من استخدام قوتهم استخداما فعالا في الميدان السياسي، وحسب "لايسكي" فإن العلاقات الإنتاجية هي التي تحقق الديمقراطية كشكل التنظيم السياسي، أي أن دور النقابة في زيادة الإنتاج هوالوسيلة الفعلية لرفع المستوى المعيشي للعمال.
- كما ركز"لايسكي" على أهمية المطالب النقابية والمتمثلة في زيادة الأجور دون أي تأثير على العمال والمستويات الدنيا، كما حدد نطاق العلاقة بين النقابات العمالية المستقلة والدولة في حالة الإضراب بما لا يؤثر على المرافق العامة والخدمات، واعتبر "لايسكي" عدم تدخل الدولة في الحد من الإضراب المبالغ فيه من قبل النقابات يؤثر سلبا على النقابات وعلى الحكومة نفسها لذا فهو يرى أنه يجب على الحكومة التدخل لإحباط الإضرابات التي تؤثر على المرافق القومية والخدمات العامة كشكل من أشكال التنظيم السياسي للدولة.

كما يُلاحظ أن "هارولد لايسكي" ركز في نظريته على أهمية الثقافة العمالية في رفع قدرة العمال على إدراك المشاكل العمالية وبالتالي النهوض بالتنظيم النقابي وركز على ضرورة إشراك الجميع في عملية اتخاذ القرار

نقد :

من خلال قراءتنا الموضوعية لهاته النظرية نجد أن "هارولد لايسكي" يربط النقابات العمالية بالنضال السياسي وهذا من أهم سمات "الحزب الثوري" ودعا إلى اندماج الممارسة النقابية مع الممارسة السياسة، وهذا ممكن أن يؤثر على النقابات العمالية سلبا أو إيجابا وذلك حسب طبيعة النظام السياسي السائد حيث أنه ممكن أن تفقد النقابات العمالية فاعليتها إذا اقترنت بالعمل السياسي والاندماج فيه. [1]

2-نظرية ديفيد جورج مور:

ترتكز نظرية "ديفيد جورج مور" في التنظيم النقابي على مفهوم الديمقراطية حيث يرى أن أي تنظيم ديمقراطي له حقيقة رئيسية تقوم على أساس سلطة الشعب وبالتالي فإن التنظيم النقابي يقوم على أساس سلطة الأعضاء، فالنقابة وجدت لأجل الأعضاء لا من أجل النقابة في حد ذاتها، حيث يرى "مور" أن مسؤولية الأعضاء نحو النقابات شيء مصور والمسؤولية فيها تختلف اختلافا تقديريا لكل فرد من الأعضاء لكن هذه المسؤولية تختلف حسب الأعضاء وأهدافهم .

ويرى "مور" أن الاهتمام بالتنظيم النقابي يَبرز من خلال النشاط الذي يقوم به كل عضو، هذا النشاط يعد أحد العوامل المساهمة في استمرار التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه المنشودة، ويرى"جورج مور "أن النقابات هي تنظيم رسمي يقوم على إدارة جماعة من المتطوعين الذين يؤمنون بمبادئ الديمقراطية وهذا البناء معاكس للتنظيم البيروقراطي في إدارة المنشآت التي هي تحت إدارة وتصرف مديرين متخصصين .

نقد :

أكد "مور" على التباين بين الإدارة والتنظيم النقابي، وعرض أوجه الاختلاف والاتفاق بين التنظيمات النقابية وتنظيمات العمل وطبيعة العلاقة الرسمية بين هذين المتغيرين، كما يعبر أيضا عن أهمية وضرورة التعاون بين هاذين التنظيمين، لكن لم يقدم دلائل موضوعية حول طبيعة العلاقة بين هاذين التنظيمين ولم يقدم شواهد ودراسات حول هذا الموضوع . [2]

5-نظرية روبرت ميشلز :

ترتكز نظرية "ميشلز" على "القانون الحديدي "حيث يفترض تكوين قلة ممتازة تلازم أشكال التنظيم الاجتماعي سواء كان هذا التنظيم سياسيا أو اقتصاديا، وهذا ما حاول "ميشلز" تأكيده داخل التنظيم النقابي أي أن تتجمع القوة في أيدي القلة وهذا لعدم إمكانية ممارسة القوة على مستوى أكبر لأعضاء

---

1 – السيد عوض ،المرجع نفسه،ص 150.

2 – المرجع نفسه،ص 151.

التنظيم وبالتالي يزداد الاتجاه إلى الحكم بالقلة الممتازة، حيث رفض "ميشلز" مبدأ الديمقراطية الذي دعا إليه كل من "لايسكي "و "جورج مور"، حيث يرى "ميشلز" أن الديمقراطية مطلب مثالي صعب أن يتحقق لاسيما في التنظيمات كبيرة الحجم ،خاصة في ظل وجود المنافسة داخل التنظيمات أضف إلى ذلك أنه لا يمكن للجميع المشاركة في اتخاذ القرار لأن أغلب الأعضاء ينتمون إلى الدرجة الدنيا ،لذلك فإن "روبرت" يعطي أهمية كبرى للقائد والزعيم الحاصل على السلطة والنفوذ، وسرعان ما يكتسب القائد مهارات سياسية ومعرفة خاصة خلال الممارسة الوظيفية مما يمكنه من الابتعاد تدريجيا عن المشاكل الحقيقية للتنظيم الذي يتزعمه وسعى لتحقيق مصالحه الشخصية، ويعمل دائما للحفاظ على منصبه ومن هنا يحيد عن الأهداف الديمقراطية للتنظيم وتقل رغبته القيادية في الإقدام والمخاطرة في النشاط الثوري حتى لا تغضب منه الحكومة لذا يقوم القائد بأداء وظائفه الموكلة إليه نسبيا مما يعرقل أداء التنظيم النقابي للوظيفة الأساسية لتكوينه وهذا ما يفقده ثوريته ويصبح محافظا. [1]

نقد :

جاءت هذه النظرية منتقدة لنظرية "لايسكي ""ومور" حول مبدأ الديمقراطية لكن هذه النظرية لم تبرز وظيفة النقابات العمالة ودورها كتنظيم داخل التنظيم الكبير.

من خلال عرضنا للاتجاه الوظيفي نجد أن هؤلاء المنظرين لم يتطرقوا إلى وظائف النقابات العمالية بل أبرزوا العوامل المؤثرة في الحركة النقابية ولم يتطرقوا إلى دور النقابات العمالية وتبيان ما وجدت من أجله النقابات العمالية.

6-نظرية ماركوس:

تستند نظرية " ماركوس" على أساس : كيف تؤثر التغيرات التي طرأت على الصناعة والتكنولوجيا في وظيفة النقابات وتغيراتها الداخلية ؟كالحجم وتركيب العضوية والعلاقة بين المستويات التنظيمية ثم درجة البيروقراطية حيث وضع "ماركوس" نموذجا نظريا حول تغير النقابات حيث استخدم الكثير من المعلومات والبيانات التي توصلت إليها البحوث المعنية بالنقابات البريطانية، للضبط الذي تمارسه المستويات الرئاسية المختلفة إلى اتجاه البيروقراطية كزيادة حجم التنظيم وزيادة الضغوط الخارجية،بينما تؤدي أخرى كوجود الجماعات الفرعية المستقلة والاعتراف بمشروعية التعارض فيما بينها إلى اتجاه نحو مزيد من الديمقراطية .[2]

---

1 – السيد عوض ،المرجع نفسه،ص 158.

2 – باركر سميث وآخرون:ت:محمود علي محمد وآخرون،مراجعة محمد عاطف غيث،دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية–مصر،1979م،ص189.

نقد:

تعتبر هذه النظرية في تفسير الحركة النقابية دراسة مهمة في تفسير الحركة النقابية حيث تم التطرق إلى المتغيرات التي تؤدي إلى ظهور الديمقراطية، لكنها لم تتطرق إلى وظائف النقابات العمالية داخل التنظيم.

3) الاتجاه الماركسي:

يقوم هذا الاتجاه على أساس أن التنظيمات النقابية جاءت لتقوم بدور فعال في الصراع ضد الطبقة البرجوازية، حيث أعطت قيمة للنضال بهدف زيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل ..الخ .

-ويعتبر "ماركس" و " انجلز" و"لينين" من أهم رواد هذا التوجه.

-"**ماركس**" و"**أنجلز**" : مر فكر "ماركس "و"أنجلز"حول النقابات العمالية بمرحلتين أساسيتين، المرحلة الأولى هي مرحلة ما قبل ثورة1848، والمرحلة الثانية بين 1861 و 1865 .

-وفي المرحلة الأولى طرح "أنجلز" في كتابه " حالة الطبقة العاملة في انجلترا"عام 1844 أن النقابات تحاول القضاء على التنافس بين العمال ولكن التنافس هو:"العصب الحيوي للنظام الاجتماعي الحالي" ولذا يؤدي النضال النقابي بالضرورة إلى النضال ضد الرأسمالية كنظام، فالنقابات تحاول القضاء على التنافس ككل وهذا ما ستفعله".

وقد طرح "ماركس" أيضا فكرة أن النقابات ستتحول من تنظيم المقاومة ضد رأس المال إلى الهجوم النهائي على السلطة الرأسمالية وقد كتب في كتابه "بؤس الفلسفة": " تتخذ محاولات العمال الأولى للإتحاد فيما بينهم دائما شكل الروابط، فالصناعة الكبيرة تركز في مكان واحد حشدا من الناس لا يعرفون بعضهم البعض والمنافسة تفرق بين مصالحهم لكن المحافظة على الأجور – هذه المصلحة مشتركة التي تجمعهم ضد صاحب عملهم– توحدهم في فكرة واحدة للمقاومة ومن هنا فإن للرابطة دائما هدفا مزدوجا، وقف المنافسة بين العمال حتى يستطيعوا أن يواصلوا المنافسة العامة مع الرأسمالي وإذا كان الهدف الأول من المقاومة هو المحافظة على الأجور ،فيقدر الرأسماليون دورهم في فكرة واحدة للقمع فإن الروابط التي كانت معزولة في البداية تشكل نفسها في مجموعات وفي وجه رأس المال المتحد على الدوام تصبح المحافظة على الاتحاد أكثر ضرورة لهم من المحافظة على الأجور وهذا صحيح إلى حد أن الاقتصاديين الانجليز يذهلون إذ يرون أن العمال يضحون بجزء كبير من أجورهم لصالح الاتحادات التي لا تقوم –

في نظر هؤلاء الاقتصاديين–إلا من أجل الأجور، وفي هذا الصراع وهو حرب أهلية حقيقية تتحد وتطور كل العناصر اللازمة لمعركة قادمة وما أن يبلغ الاتحاد هذه النقطة حتى يتخذ طابعا سياسيا".[1]

وفي الايدولوجيا الألمانية والتي أكملها "ماركس" و"أنجلز" قبل "بؤس الفلسفة "بقليل طرح التالي:

"حتى إذا اشترك أقلية من العمال وأضربوا سيجدون أنفسهم سريعا مضطرين للتصرف بشكل ثوري، وكان من الممكن أن نتعلم ذلك من انتفاضة 1842 في "انجلترا" والانتفاضة السابقة في "ويلز" 1839م، ذلك العام الذي وجد فيه الهيجان الثوري للعمال أول تعبير كامل له في "الشهر المقدس"والذي أعلن بشكل متزامن مع التسريح العام للجماهير.

ومن خلال أحداث "الشهر المقدس" قد رفعت مطالب الأجور ومطالب حق الاقتراع العام بمستوى الصراع الطبقي إلى التحويل الثوري للمجتمع وقد أدت هذه الأحداث إلى تصور "ماركس" و"أنجلز" أن النضالات النقابية ستؤدي بالضرورة إلى نضالات ثورية ضد الرأسمالية .

أما في المرحلة الثانية تغيرت رؤية "ماركس" و"أنجلز" حول النقابات العمالية في فترة الستينات من القرن الماضي وقد كتب "ماركس" في كتابه "الأجور والأسعار والأرباح عام "1865م "،"يجب على الطبقة العاملة أن لا تضخم من هذه النضالات اليومية، يجب أن لا ينسوا أنهم يحاربون ضد النتائج ولكن ليس ضد أسباب تلك النتائج". [2]

وأنهم يؤخرون الحركة المتجهة إلى الأسفل ولكنهم لا يغيرون مسارها وأنهم يقدمون مُسكنات ولا يعالجون المرض، ويجب أن لا يغرقوا في هذه النضالات ذات طابع حرب العصابات، حيث كتب" أنجلز "في رسالة لرفيق إيطالي :"إن الحركة النقابية في انجلترا والنقابات القوية والكبيرة والثرية أصبحت عقبة للحركة عموما بدلا من أن تكون أداة تقدمها ... " .

إن الاختلاف بين أطروحات "ماركس" و"أنجلز" حول النقابات في فترة 1944 م/1947 م وفترة 1871/1865 كانت تعبر عن تغير في طبيعة النقابات نفسها فكانت النقابات في الفترة الثانية قد هيمنت عليها البيروقراطية والأفكار البرجوازية وكان يؤيدها ويدعمها الليبراليون أو المحافظون اعتمد بقاؤها على الدفاع عن مصالح القطاعات العمالية في معارك مع عمال آخرين فلم تكن نفس النقابات التي شاركت في الإضراب عام 1842م والتي أيدت الحركة الشارتية (الميثاقية العمالية). [3]

---

1 –محمود عباس:النقابات العمالية المصرية–رؤية ثورية–،مركز الدراسات الاشتراكية ،القاهرة–مصر،1996،ص 11 .12.

2 – المرجع نفسه،ص 14.13.

3 – المرجع نفسه،ص16.

ب-"لينين" والنقابات :

يمكننا أن نجد نفس هذا التطور في أفكار "لينين" عن النقابات ففي أوقات الثورة يرى"لينين" أن هناك ارتباطا وثيقا بين النضالات النقابية الاقتصادية والنضال السياسي وقد تحدث "لينين" في وصفه لإضراب 1905م في " بتروجراد " عن " الغريزة الثورية" قائلا ":" يدهش المرء من سرعة التحول المذهلة من الأرضية الاقتصادية البحتة إلى الأرضية السياسية ومن التضامن والطاقة الهائلة التي يظهرها مئات الآلاف من العمال –كل هذا بالرغم من التأثير الاشتراكي الديمقراطي(الثوري) – غير الموجود أو الضعيف".

لكن في الأوقات الغير ثورية، ركز "لينين" على المسافة الكبيرة بين الوعي النقابي والوعي الثوري قائلا: "أنه تطور عفوي لحركة الطبقة العاملة يؤدي إلى إخضاعها للإيديولوجية البرجوازية " فالحركة العفوية للطبقة العاملة هي النقابوية؛ والنقابوية تعني إخضاع العمال لإيديولوجيا برجوازية وإذا كان هدف كل العمال المنظمين هو الإطاحة بنظام العمل المأجور، فيمكن في هذه الحالة أنه تعبير المنظمة الواحدة عن مصالحهم المشتركة، ولكن مهمة النقابة تختلف عن ذلك، فهي تهدف للدفاع عن مصالح العمال داخل علاقات الإنتاج الرأسمالية فالنقابات تقوم على تحسين شروط الاستغلال التي يخضع لها العمال وليس لإنهاء هذا الاستغلال. [1]

- ركز الاتجاه الماركسي على الحزب الثوري وإلصاق النقابات بالتوجه السياسي الثوري وذلك تجسيدا للنضال الثوري والنقابي، لكن كانت لهذه الثورية تبعاتها كما رأينا في التحليل التوجه الماركسي.
- حيث يقال أن التوجه الماركسي فنده الواقع وذلك عبر ازدهار الرأسمالية حاليا. [2]

---

1 – المرجع نفسه،ص17.

2 – المرجع نفسه،ص18.

خلاصة :

من خلال تطرقنا لمفهوم النقابات العمالية نجد أن للنقابة مكانة جوهرية في المجتمع نظرا لتاريخها الحافل ووظائفها وأنواعها واهتمام العلماء والمنظرين بها ،حيث اكتسبت النقابة أبعادا اجتماعية وثقافية مهمة.

المبحث الثاني: تطور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر

ظهرت الحركة النقابية في ضوء النقابات العمالية الفرنسية حيث كانت الجزائر آنذاك مستعمرة من مستعمراتها، وقد كانت النقابات الفرنسية وعلى رأسها "الكونفدرالية العامة للعمل" والتي كانت بمثابة مدرسة لتكوين إطارات نقابية جزائرية، ومن ذلك الحين بدأت النقابات الجزائرية تعرف تطورا ملموسا حيث تم تأسيس أول نقابة جزائرية مع انفجار ثورة الفاتح نوفمبر، وتم تأسيس "الاتحاد العام للعمال الجزائريين"، وفيما يلي سنتطرق إلى تطور الحركة النقابية المستقلة بعد الاستقلال:

I-الحركة النقابية بعد الاستقلال:

بعد الاستقلال شرعت الحكومة الجزائرية في القيام بعدة إصلاحات وعلى رأسها تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمواطن، وبذلك لم يكن نشاط الاتحاد العام للعمال الجزائريين نقابيا مطلبيا حيث اقتصر عمله على جانب التسيير وتوعية العمال، وبالرغم من أن فحوى مبادئه مطلبية بحتة بحيث تحول فيما يلى إلى جهاز من أجهزة الدولة و سنتطرق فيما يلي إلى تطور الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال.

أولا: الحركة النقابية الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي

أثناء الفترة الاستعمارية كان هدف النقابة هو تحرير البلاد من الظلم والاستغلال أما بعد الاستقلال فقد حاولت النقابة وضع إستراتيجية لتحقيق أهدافها استقلال الوطن ومن هنا نلاحظ الازدواجية في العمل والممارسة من طرف النقابة والتي يدفعها الوضع السياسي والاجتماعي والاقتصادي إلى تبني هذه الازدواجية ويرى "المامواني" بأن هناك علاقة بين الطابع الاقتصادي والسياسي الذي تقوم به النقابة.[1]

وفي الجزائر فان الطابع السياسي للعمل النقابي كان واضحا من البداية بحيث كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال وهو ما تجسد من خلال المظاهرات التي كان يقوم بها " إع ع ج "احتجاجا على مطالب السياسة وهو ما يدل على أن المطالب المادية كانت تمثل جانبا ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية . [2]

وبدت السنوات الأولى التي أعقبت الاستقلال جد صعبة على "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" حيث وجد نفسه أمام ضرورة تشغيل المصانع والمؤسسات الزراعية والصناعية والخدماتية والتي لم تجد

1-عبد اللطيف ماموني وآخرون:الحركة العمالية المغاربية-صراعات وتحولات-،دار طوبغال،1985،ص10.

2- français Weiss : Dactrine et action syndicale on ALgerieEU,ENJA8,paris,1970,p23.

من يتولى أمرها وكذا وجود جهاز إداري يكاد يخلو من الإطارات والأشخاص القادرين على إدارة المؤسسة نظرا لحداثة الاستقلال.

كما تميزت هذه السنوات بالتصادم بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين والحزب الحاكم في خلق منظمة نقابية خالية ومحرومة من كل استقلال ذاتي.

ولقد ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962م أي مباشرة بعد الاستقلال نتيجة للخلاف السياسي الذي ظهر بين حزب جبهة التحرير الوطني والحكومة الجزائرية المؤقتة (GPRA) ولقد استطاع الاتحاد جمع مناضليه في حملة ضد الحرب الأهلية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار " سبع سنوات بركات"[1]

وبعد انفراج الأزمة طُرحت مسألة: هل التنظيم النقابي يكون مستقلا عن الحزب أم تابعا له؟

والحل الذي استخلص من المؤتمرات هو مراقبة الحزب للنقابة مراقبة دقيقة لكن هذا بقي نسبيا حيث ظهرت اختلافات كبيرة بين الاتحاد وحزب جبهة التحرير الوطني.

وقد أعلن أحد الأعضاء في أمانة الاتحاد العام بأن الجبهة العسكرية للحزب كونت رجال الحرب وعلى الإتحاد العام للعمال الجزائريين تكوين رجال ما بعد الحرب وقد كان له في ذلك برنامجين على المستوى الزراعي وعلى المستوى الصناعي تمثلت في القضاء على ممتلكات المعمرين وتكوين تعاونيات من جهة والتركيز على التصنيع للتخلص من التبعية الاقتصادية والتي كان يرى فيه الإتحاد أنها شكل من أشكال الاستعمار، وهذا للعمل على توفير مناصب شغل للعمال الجزائريين والاهتمام بالصناعات الكيماوية و الطاقوية. [2]

في انتظار المؤتمر الذي دعا إليه "أحمد بن بلة " في أكتوبر 1962م بقي الاتحاد (إ ع ع ج) محافظا على استقلاليته اتجاه حزب (ج ت و) وقد تم الاتفاق في 1962/12/20 م بين الاتحاد العام والحزب الحاكم حول الاستقلالية العضوية والتسييرية للاتحاد وقد جاء فيه: " نظرا لأهمية الحركة العمالية ومن أجل الخروج من التخلف الموجود في الجزائر نعتبر أن الحركة النقابية تحتل مركزا مرموقا في كل القوى التي ينبغي على بلادنا تجنيدها، ولكي تكون هذه الحركة فعالة وقادرة على المساهمة في مسيرة البلاد وفي الاتجاه الاشتراكي فلا بد أن تكون موحدة وتتمتع بكل استقلالها الداخلي تنظيما وتسيرا للعمال، والذي يعتبر دورهم لا بديل له فهم المنتخبون وهم الذين طلب منهم التضحيات، إن العمال ينتخبون مسؤوليهم بكل ديمقراطية وبعيدا عن أي جهة أجنبية عن النقابة ".

1- Le syndicalisme, livre de poche, EDMA ,paris,1978,p180.

2- Français weiss ,op cit,p70.

-ينظم العمال اجتماعاتهم ومؤتمراتهم بحرية.

- تتلقي النقابات والاتحادات تعليمات مباشرة من المركزية.

- يسهر الحزب باستمرار على احترام استقلال الاتحاد ع ع ج.

من هنا نلاحظ أن حزب جبهة التحرير الوطني قد انسحب من كل النشاطات التي لها علاقة بالحقل النقابي وأقر بالتالي حرية إ ع ع ج بالتصرف في شؤونه الداخلية.

غير أن هذا الاتفاق لم يقضي على النزاع وإنما كان شكليا بحيث نلاحظ عدم احترام الرئيس "بن بلة" لهذا الاتفاق وقد انعكست هذه الصراعات في المؤتمر الأول حيث عمدت السلطات على إبدال المؤتمرين بالعمال الذين كانوا بصفة عامة في المدينة بمؤتمرين آخرين وهم الفلاحون .[1]

وهكذا صارت النقابة تعيش التبعية والتسيير وفق أهواء السياسيين وبالتالي تمكن الحزب من احتواء النقابة، وبعد المؤتمر مباشرة صدر بيان من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين يرى فيه أن دور النقابة يكمن في تحضير العمال لاستلام جهاز الدولة وهذا قصد تمكينهم من تكوين اقتصادي سياسي وفرض المراقبة على كل النشاطات التي تخص الدولة والحزب[2].

1-علاقة الاتحاد العام بالحزب :

لقد بدأ الخلاف يظهر بين الاتحاد والحزب بعد أفريل 1963م بعد أن جمع "بن بلة "والأمين العام للحزب حين عدل في الوظائف الرئاسية، غير أنها لم تطرح مشاكل خطيرة بحيث لوحظ تقارب بين المسؤولين النقابيين وحزب جبهة التحرير الوطني وقد بينت جريدة "الثورة والعمل" هذا التقارب والتي تجسدت في مشاركة المسؤولين من الاتحاد العام في المهرجانات الرسمية للحزب وكذا حضور مسؤولي الحزب والدولة في التظاهرات التي كانت تنظمها المركزية النقابية .

أما على مستوى المؤسسات فقد حاول الحزب بحث سبل تسمح له بالدخول في الاتحاد العام وقد قام بعدة مبادرات وبالفعل تمكن من تقلد مسؤوليات داخل المؤسسات.

فالنقابة يستفيد منها الحزب في تسييروقيادة البلاد في المستقبل ويرى "حسين زهوان "أنه من الضروري على النقابي الجيد أن يكون عضوا في الحزب من أجل التكفل بالتكوين السياسي والإيديولوجي للحزب [3].

1-المتحف الوطني للمجاهد بمشاركة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، 1979،ص41.

2-mencer Mohamed Amokrane . l ugta de1962 a1973 document de travail ,n61 , 1930 , p 04 .

3- fronçais weiss : op cit , p86.

أما على المستوى الجهوي و"الاتحادات الجهوية" للاتحاد العام للعمال الجزائريين وفيدراليات الحزب فإن الوضعية تختلف من منطقة إلى أخرى، ففي إقليم وهران مثلا والذي يعتبر مركز نفوذ الاتجاه" البنبلي "فلم تسجل أي صراعات واختلافات حادة بين مسؤولي الاتحاد ومسؤولي الحزب جبهة التحرير الوطني والذين اتفقا على لم الشمل والسير نحو الوحدة والتآزر.

وخلال الأسابيع الأخيرة من سنة 1964م والأسابيع الأولى من سنة 1965 شن عمال مؤسسات القطاع الخاص إضرابات امتدت حتى القطاع المؤمم وذلك لسوء العلاقات العمالية داخل القطاع، مما أدى بالرئيس الأسبق "أحمد بن بلة " للتدخل لتسوية بعض النزاعات كالموانئ والشركات.

كما كلف الرئيس "احمد بن بلة "بالتحضير للمؤتمر الثاني لـ ت ع ع ج وكان ذلك في مارس 1968م وتكونت اللجنة التحضيرية من 20 عضوا كما تم تنظيم مؤتمرا الاتحادات المحلية وكذا تنظيم اجتماعات في المؤسسات لتكون تحضيرات أكثر ديمقراطية وكان المشاركون في هذا المؤتمر يشكلون عينة من مناضلي الاتجاهات المتعددة التي حظيت بمكانة هامة في تدخلات المؤتمرين هذا المؤتمر كان بمثابة مثال الحرية والديمقراطية.

وفي جلسة للهيئة التنفيذية للإتحاد ع ع ج الكل اعترف وأعطى وجدد ثقته الكاملة في شخصيات جاءت بعد الانقلاب الذي قام به "هواري بومدين"في جوان 1965، جاء في الوقت الذي أراد فيه "أحمد بن بلة "تصحيح كل الأخطاء التي قام بها في المؤتمر 1963م [1].

وبعد أيام قليلة عاشها الإتحاد العام في انتظار التعيين لمهامه في النظام الجديد والتي حسب "جون لوك"و"فاتلن "تتمثل من نظرته التوسطية التي تعبر عن عدم رضا من جهة وتؤكد استعدادها لمواصلة مسيرتها نحو الاشتراكية [2].

ومن أهم الالتزامات التي قام بها الإتحاد ع ع ج الوفاء لما جاء في ميثاق الجزائر والدفاع عن التسيير الذاتي ومكاسب الثورة، و الجدير بالذكر هو أن الإتحاد العام لم يستطع فرض وجهة نظر بحيث صدر عنه مقال صرح فيه: "بأنه ليس مستقلا وسوف يبقى تابعا طالما بقيت الوضعية غير واضحة"[3].

وقد صدر مقال آخر في الثورة الإفريقية يتحدث عن انضمام الإتحاد للحزب وبهذا دخل الإتحاد ع ع ج صفوف جبهة التحرير الوطني وأصبح الاتحاد منظمة جماهيرية لحزب جبهة التحرير وبالتالي

1- محمد السويدي،علم الاجتماع السياسي،ميدانه وقضاياه،ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر-1999م.

2-Luca et claude vatin . algerie , politique , institue et régime presse de la fondation national des sciences politique ,paris , 1975, p 163.

3-Presse de la fondation national de sciences politique ,paris,1957,p167.

صار دورها المشاركة في تطوير الحياة الاقتصادية بعد أن تخلت عن دورها الكلاسيكي المتمثل في الدفاع عن حقوق العمال.

وهذا ما نجده في قول الرئيس "هواري بومدين" عندما قام بخطاب قال فيه: " يجب على النقابات الموجودة في الإتحاد العام ع ع ج أن تجذب العمال نحو المشاركة المباشرة والفعلية في الحياة الاقتصادية للبلاد وعلى العمال أن يعبروا وبكل حرية عن آرائهم داخل النقابات (....) وتكريس مهامهم في التسيير وبناء الاشتراكية والعمال هم أول قاعدة لها[1].

1-إعادة تنظيم النقابة:

إن إرادة ضم الإتحاد العام للحزب ليست فكرة جديدة نظرا لموقفهما المتردد وغير المنحاز اتجاه انقلاب 19 جوان 1965 [2]، حيث تم إعادة النظر في علاقة إع ع ج بالحزب حيث أعلنت أمانة إع ع ج تقرير اللجنة التنفيذية يومي21-1966/03/22 م تعلن فيه على مختلف المراحل الصعبة التي مرت بها في علاقتها مع الحزب.

إلا أنها كانت نقطة ضعف في النقابة عندما قامت بما يسمى المشروع التحليلي لتطوير النقابة وتم نشره من طرف إ ع ع ج ويحتوي على مجموعة من النشاطات السلبية للإتحاد منذ 1962م في شكل انتقادات ضد انحرافات حزب جبهة التحرير الوطني. [3]

كما كانت الحركة الجديدة في مسيرة الدولة الجزائرية الحديثة التي جاءت بإجراءات وإصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية أخذت معنا سياسيا داخل الإتحاد العام حيث عبر النقابيون آنذاك عن رفضهم لهذه الإجراءات المتمثلة في إلغاء تأمينات خاصة بالفنادق والمحلات والمقاهي والمطاعم فقام ا ع ع ج في 01 ماي 1966 باستعراضات كبيرة حاملين شعارات لا للظلم لا لإعادة الأراضي ومكاسب الثورة بأيدي البرجوازية.

وكان لهذه الشعارات واللوائح الأثر الكبير إذ أعادت السلطة النظر في إجراءاتها فقلصت منها وتراجعت نسبيا على بعض القرارات وهكذا كان الاتحاد معارضا للسلطة تارة من خلال التظاهرات التي يقوم بها العمال وتارة يوافقها نتيجة التعامل بينهما، إلا أن الاتحاد غالبا ما يقف إلى جانب السلطة دون مسؤوليته تجاه العمل.

1- français weiss : op cit , p288 .

2-Luca et claude vatin . op cit , p 167.

3-i pid, p74.

لكن الحزب أدرك الخطر الذي كان يهدده من جراء الضعف الذي بدأ ينشب في صفوفه نتيجة النقص، بحيث قام الحزب بتعيين لجنة مكلفة بالتحضير للمؤتمر الثالث وهذا كان بعد المحاولة الفاشلة التي قام بها "الطاهر زوبيري "في سبتمبر "1967 م لإعادة تنظيم الحزب، حيث حلت الأمانة وعين "قايد أحمد" مسؤولا للحزب وكلف بتسيير المنظمات الجماهيرية والذي يتولى أيضا التحضير للمؤتمر الثالث الذي انعقد يوم 29 و 27 أكتوبر 1968 وقد خرجت اللجنة بتقرير نص على أن إ ع ع ج له مسؤولية تطبيق قرارات الحزب في ظروف حسنة وبذلك أعادت إعطاء الحزب مهمة تحضير المؤتمر الذي انعقد في مناخ ملائم وقد ضمت هذه الدورة للمؤتمر 500 إطارا نقابيا قاموا بمناقشة المشاكل العامة التي اعترضت النقابة بعقد مؤتمرها الثالث لعل أهمها:

أ. الاختلاف في معنى ومفهوم الحركة النقابية ودورها المستقبلي.

ب. وجود صراع داخلي بين تيارين سياسيين يتمثلان:

- "تيار الكونفدرالية العامة للشغل" "CGT" على أساس الصراع الاجتماعي.
- التيار الثاني هم المنشقون على الكونفدرالية العامة للشغل ومؤسس إ ع ع ج وأهم التوصيات التي خرجت بها الندوة:

*الحفاظ على وحدة العمال في نطاق الحزب الواحد ببذل جهد أكبر.

*على المناضلين والإطارات النقابية الإلتزام بالأسس والمبادئ كما أوصت الندوة على وضع المركزية النقابية تحت سلطة الحزب الذي تم اتخاذه من طرف السلطة وقادت الإتحاد دون استشارة القاعدة التي لم تكن راضية على قيادتها.

وهكذا أصبحت النقابة مجرد همزة وصل بين العمال ودولة الحزب، وقد أكد "قايد أحمد" في خطابه 30 أكتوبر 1968م "يجب على الإطارات النقابية الإلتزام والخضوع بدون أي تحفظ للقواعد القانونية في الحزب وليكن واضحا كذلك بأن كل من الوحدة النقابية والحزبية هما مكسبان لا يجب التخلي عنهما أبدا".

وفي يوم الثالث ماي 1969م انعقد المؤتمر الرابع بنادي الصنوبر تحت شعار" التجديد" وحضره 1200 مندوبا في جلسات مغلقة.

واهتم المؤتمر بمناقشة العلاقات بين الاتحاد العام والحزب وكيفية إيجاد أحسن الهياكل واللجان لضمان المراقبة الحزبية للنقابة وقد انبثقت عن هذا المؤتمر:

أمانة وطنية تتكون من إحدى عشر عضوا اختيروا على أساس كفاءتهم العلمية وليست لديهم أي تجربة نقابية وأغلبهم شباب أي أنهم لم يتكونوا في صفوف النقابات الفرنسية وانتخب "عبد القادر نيقوس"

أمينا عاما للاتحاد وقد تميز أعضاؤها بكونهم معلمين وموظفين أما العمال المنتجون والفلاحين فهم ملغون على هذه العضوية. [1]

ثانيا-النقابات الجزائرية في مرحلة التسيير الاشتراكي:

شهدت بداية 1970 م ظهور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي تؤكد وثيقته على بروز نظام جديد لتسيير المؤسسات العمومية يقوم على نصوص تشريعية ويكفل للعمال حقوقهم وذلك ابتداء من تاريخ 1971.

وبذلك كان التسيير الاشتراكي قاعدة تشريعية وإطارا تنظيميا يحدد أسلوب المشاركة في التسيير ورفع الإنتاج وخاصة أن العامل لم يعد سلعة وقد ترسخ في أذهان العمال أن من حقهم المساهمة في التسيير و الإطلاع على وضعية المؤسسة التي ينتمون إليها بعدد من الإجراءات كمشاركة العمال في التسيير وفي فعالية وربح معركته، فالتسيير لدى النقابة له مدلوله السياسي ومنطلق أيديولوجي أكثر من وظيفة اقتصادية.

إلا أن ميثاق التسيير الاشتراكي لم يتطرق إلى دور النقابة إلا سطحيا فقط من خلال المؤتمر المنعقد سنة 1971 م حول اشتراك العمال في التسيير إ ع ع ج حيث تعتبر منظمة جماهيرية لذلك على مناضليه المشاركة في جميع المستويات والمساهمة في إعداد السياسة الوطنية.

والحزب بالنسبة للاتحاد هو ميثاق الجزائر فهم يبينون تعلقهم بالحزب ليس على مستوى الأشخاص بل على مستوى المبادئ [2] .

وأهم ما تضمنه الميثاق الفصل في علاقة إ ع ع ج بمجمل العمال حيث حدد الميثاق حقوق العمال وواجباتهم بهدف تنمية طاقتهم ووعيهم السياسي والإلتزام بإنجاز أهداف البناء الاشتراكي كما ورد في الأمر رقم 71/ 74 المتعلق بقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ولم يدخل حيز التنفيذ إلا في بداية 1974 م.

وتجسد ذلك خاصة في مجلس العمال وحسب المادة 28 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في أن أعضاء المجلس هم الذين يتولون المسؤوليات باسم العمال ويشترط أن يكونوا أعضاء مناضلين في الاتحاد العام اع ع ج [3].

1- Abderrahim taleb, les rapports parti syndicales centres, nationale en Algérie annuaire de l'Afrique de nord, édition centre nationale de la recherche scientifique (S.N.R.S) paris, 1982.

2 -عيسى بوزغيبة: النقابات في الجزائر-مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي،إ ع ع ج،ص 114.

3 -الميثاق الوطني: جبهة التحرير الوطني ، 1986،ص 20.

تم تنظيم المؤتمر الرابع يومي 23 أفريل سنة 1973م ودارت أغلب حواراته حول علاقة النقابة بالحزب، حيث ضيعت النقابة وظيفتها المطلبية وأصبحت نقابة تسيير كما ورد في مقولة أحد المسؤولين النقابيين: " العلاقة بين الاتحاد العام والحزب ج ت و تتمثل في أن النقابة هي المقاول والحزب هو المهندس المعماري إذ كان رجحان الأدوار الذي يقوم في آخر المطاف على أساس أن الواحد لا يمكن أن يبقى دون الآخر " [1].

واعتبر المؤتمر ناجحا بحكم أن نتائجه تطابقت والخطاب السياسي للاختبارات الرئيسية للثورة الزراعية والتي خرج بها هذا المؤتمر منها حيث تمثلت في: التطوع لاسترجاع الثروات الوطنية الديمقراطية، التعليم ومجانيته، الحق في السكن، الصحة، العمل... الخ

وبعد ذلك أعطى الحق للعمال الانخراط في النقابة وممارسة اع ع ج صلاحية تأطير العمال لبناء الاشتراكية والسعي لتطوير الوعي السياسي والتكوين الأيديولوجي للعمال، خاصة إنجاز المخططات الوطنية، كل هذا ورد في الميثاق الوطني عام 1976م الذي أبرز دور النقابة بأنها ليست وسيلة مستغلة للنضال ضد الدولة، وإنما أصبحت جزء لا يتجزأ من السلطة في الدولة الاشتراكية التي تخدم العمال والفلاحين على رفع المستوى الثقافي والسياسي للعمال وتحسين مؤهلاتهم التقنية والعلمية وتهيئتهم لإنجاز أدوارهم على أكمل وجه كمسيرين.

إلا أن ذلك لم يكن له وجود على أرض الواقع حين جاء في كتاب "زغدود علي" بعنوان "المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر" بأن مشاركة العمال في تسيير المؤسسات حبر علي ورق لعدم وصول الوثائق إلى مجالس العمال ولجانها مما أعاقها من تأدية أدوارها ولهذا يجب مراجعة كيفية إرسال الوثائق لإيجاد وسيلة جديد لإيصالها أو معاقبة المتسببين في إحداث خلل إيصالها سواء في مجالي العمال أو لجانه. [2]

أما "حمية سليمان" فيرى بأن مبدأ المشاركة راجع لاعتبارات سياسية بحتة خلفت نوعا من الغموض في اختصاص مجلس العمال هل هو مجلس مشاركة؟ أم مجلس نقابي؟ مع العلم بأن مجلس العمال أصبح لحد ما جزء من التنظيم الإداري للمؤسسة، ويلاحظ بأنه لم يحقق لا مهمة المشاركة ولا مهمة النقابة ولا هذا الازدواج في الوظائف، فنجدها تشارك في مهام التسيير وكذلك مهام نقابية لكونها مجلس نقابي يمثل الهيئة النقابية الوحيدة في تلك الفترة، بالإضافة إلى شرط انخراط أعضاء مجلس العمال في النقابة كشرط جوهري لتمثيل العمال

---

1 –تصريح محمد الصالح يحياوي:جريدة الشعب 29–01–1978،ص 3.

2 –ناصر دادي عدون: المرجع السابق،ص177.

وإفراغ مهمة العمال من أي سلطة تقريرية، أي أن الادارة تنفرد بجل السلطات الهامة والغير هامة في المؤسسة، وجعلت من مجلس العمال كشكل أجوف ومشلول لا يؤدي أي نشاط وظيفي بما فيه النشاطات الاجتماعية ولا نشاطا نقابيا يدافع عن مصالح العمال في المؤسسة، وأحسن مثال على ذلك عدد العمال المتوقفين عن العمل – الغير معلن عنهم – في القطاع العام، حيث بلغ عددهم سنة 1977 أكثر من 189 متوقف وحوالي344معطل من ناحية الأجور والعلاوات[1]

لكن الرئيس " هواري بومدين" أكد في خطابه يوم 24-02-1977م على ضرورة عقد مؤتمر في جو ديمقراطي يتسم بحرية تامة في اختبار قيادة تمثيلية ووضع برنامج يستجيب لانشغالات العمال وبالفعل تم إقامة المؤتمر في مارس 1978م في ظل التناقضات التي شهدتها الساحة السياسية والاجتماعية وبعد المصادقة على الميثاق الوطني وعلى الدستور، وانتخاب المجلس الشعبي الوطني والمجالس البلدية ومن خلال الكلمة التي ألقاها المسؤول التنفيذي للجهاز الحزبي "محمد الصالح يحياوي " يقول فيه " يجب أن يكون المؤتمر الخامس مؤتمر عمال لا مؤتمر إطارات ولابد من التمسك الصارم بالديمقراطية والحوار لاختيار قيادة عمالية مسؤولة "

حيث كان القادة السياسيون يحاولون التركيز على ضرورة المشاركة الفعلية للعمال في المؤتمر ليكون مؤتمر عمال وليس مؤتمر إطارات بحيث تمثلت أهداف الاتحاد في هذا المؤتمر في التخفيف من حدة سلطة الحزب على المنظمة النقابية التي تخضع لمبدأ الديمقراطية المركزية، فقد كانت التدخلات تتعلق بالعمل النقابي حيث يضيف "محمد الصالح يحياوي" قائلا " لابد من الاهتمام أكثر بالوظيفة النقابية من القاعدة إلى القمة من أجل العمل للدفاع على مصالح العمال"[2]

ومن أبرز نتائج هذا المؤتمر ترجمة ما تعيشه الحركة العمالية من تناقضات ومن ضعف، وكذا من القوة في بعض الفترات تاريخية

ثالثا – النقابات الجزائرية في ظل مرحلة إعادة الهيكلة:

خلال سنة 1979م نظمت عدة إضرابات نتيجة غياب الرئيس "هواري بومدين" وكذا نتيجة المشاكل التي نجمت عن المسيرة التنموية بعد ذلك وفي الفترة الممتدة بين 1979-1989 شهدت الجزائر تصحيحا اقتصاديا ماديا.

---

1 –حمية حميد :خوصصة المؤسسات العمومية –القانون الجزائري للإصلاحات الاقتصادية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت – لبنان، 1999، ص177.

2 –تصريح محمد الصالح يحياوي : المرجع السابق،ص 3.

والملفت للانتباه في هذه الفترة هو قيام حزب جبهة التحرير الوطني بتغيير مكانته على المستوى السياسي وذلك قصد وضع حد للاختلافات السياسية التي بدأت تظهر بين مناضليه وبدأت إعادة هيكلته، وعملا بقرارات المؤتمر الرابع لحزب ج ت و المنعقد استثنائيا في جوان 1980 والذي تقرر فيه رسميا أن المسيرة التنموية كانت كثيفة تشوبها نقائص تستوجب الدراسة والمراجعة وخرجت اللجنة بعدة قرارات وبدأ تطبيق المخطط الرباعي 1980-1984 .

ونتج عن تطبيق سياسة إعادة الهيكلة الواردة في المرسوم رقم 24/20 المؤرخ في أكتوبر 1982 رفع عدد المؤسسات الجزائرية من 70 مؤسسة إلى 328 مؤسسة جديدة سنة 1983.

وبذلك جاءت مبادئ إعادة الهيكلة لتكون وسيلة لدفع المزيد من التطوير والتنمية الشاملة وقد كان الهدف من إعادة الهيكلة للمؤسسات العملاقة وتنظيم الشركات الوطنية تنظيما أكثر عقلانية وذلك بتوسيع قواعدها الإنتاجية وكذا توزيع الإطارات على المراكز حتى تؤدي وظيفتها على أكمل وجه. [1]

وفي الفترة الممتدة بين 2-3 أفريل 1982 في ظل علاقات اجتماعية جديدة للسلطة مع المجتمع المدني امتازت بالتوتر والتنافر والتذمر المتصاعد للعمال في المؤسسات نتيجة تدهور القدرة الشرائية للعمال وذلك بسبب تطبيق المادة 120 من القانون الأساسي "ج ت و" والتي تنص على إعادة تنظيم الحزب وهيكلته والتحكم في المنظمات الجماهيرية وإلغاء سياسة التصنيع المنتهجة في السبعينات

بعد ذلك انعقد المؤتمر السادس لـ إ ع ع ج تحت شعار" وحدة، عمل، تطور" بإشراف هياكل حزب "ج ت و" من القمة إلى القاعدة ونوقشت فيه المشاكل المطروحة على الساحة العمالية تم فيه التأكيد على إعادة تنظيم الهياكل النقابية وذلك بإلغاء النقابات الوطنية وبالفعل تم حل أهم الهياكل في المنظمة النقابية ألا وهي "الفيدرالية الوطنية" وتم استبدالها بقطاع وطني مهني.

ظهر تدخل الحزب في مشاركته النقابية والعمال في مشاكلهم السوسيو مهنية حتى يقنع النقابة أمام قاعدتها أنها ليست قادرة على تحمل مسؤولياتها ويجب عليها طلب المساعدة من الحزب ما أدى إلى التغير الجذري في القيادة العليا حيث سجل طرد اثنى عشر فيدراليا، تم طردهم بقرار من المركزية الحزبية لحزب جبهة التحرير الوطني و الاتحاد العام، حيث أكد المؤتمرون على ضرورة تشكيل مكتب تنسيقي تحت إشراف الأمانة الوطنية ما آثار ضجة حيث جاء في كلمة ألقاها الأمين العام ل إع ع ج يقول فيها: "إن الضعف الموجود في الهياكل النقابية يرجع أساسا إلى ضعف الرجال وليس الهياكل لذا فإن التغيير

1- محمد الميلي: مواقف جزائرية . المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، 1984، ص 289.

المطلوب يجب أن يمس الرجال لا الهياكل أي المطلوب اختيار الرجال الأكفاء الذين يتحملون زمام المسؤولية في هذه الهياكل" .[1]

ومن أهم النتائج التي خرج بها المؤتمرون ما يلي:

أ. هيكلة النقابة على أساس قطاعين كل قطاع يرأسه أمين عام يختار من قبل مكتب تنسيق القطاع.

ب. العودة إلى القائمة الواحدة للمترشحين لمحاربة التيارات المعادية للحزب أثناء الحملات الانتخابية.

ج. تعيين مندوبين في جميع المؤتمرات عن طريق المجالس النقابية.

أما في المجال الاجتماعي فقد أكد المؤتمرون على ضرورة رفع القدرة الشرائية للعمال وتحسين شروط الصحة وتوفير السكن.

إلا أن ذلك لم يكن كافيا حيث استمرت الاحتجاجات العمالية متمثلة في التغيبات تهربا من ظروف العمل إذ أن 50%من العمال المتقدمين إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية بطلبات عطل ليسوا مرضى لكنهم يتغيبون هروبا من ظروف العمل وشروطه. [2]

لكن بعد هذه الأزمة عرفت الأجواء استقرارا على جميع الأصعدة من جراء تحسن المستوى المعيشي لسكان الجزائر وتحسن الحالة الاجتماعية، مما انعكس إيجابا على المجتمع الجزائري و أدى إلى انفجار سكاني جد كبير جعل الدولة تفكر في تلبية الاحتياجات المتزايدة للمواطنين فقامت مراكز شغل عديدة بامتصاص فئات اجتماعية واسعة واعتمدت في ذلك على بناء المصانع الكبرى تستجيب للكم الهائل من اليد العاملة، كل هذا شكل طبقة عمالية قوية أصبحت تمثل ضغط على الدولة فحاولت الدولة احتواء هذه الطبقة بتطبيق المادة 120 من قانون حزب "ج ت و".

كانت هناك عدة أسباب جعلت الحزب يقدم على تطبيق هذه المادة من قانونه منها:

" ...أن الجزائر شهدت نزوحا ريفيا كبيرا باتجاه المدن الكبرى التي تتوفر فيها أساليب الحياة العصرية وكمثال ذلك:

فإن عدد القاطنين في المجتمعات الحضرية عام 1962م كان يقدر بحوالي 300 ألف وارتفع سنة 1979 إلى 7.400.000 هذا النمو المتزايد للسكان الحضريين خلف توترات ومشاكل جديدة كالسكن، النقل، التعليم والتي أصبحت تمثل ضرورة اجتماعية يجب على الدولة تحقيقها. [3]

---

1 –كلمة دحمان ذبيح عبد الله:مجلة الثورة ،عدد1988،351،ص 3.

2– عيسى بوزغيبة ، المرجع السابق، ص 119

3 –journal le pays du15 ou 21 juin,1994,p129.

إلا أن الدولة أو بالأحرى الحزب نسي الآثار الناتجة عن تطبيق هذا القانون من بينها:

- ضياع مصداقية الإتحاد العام وخاصة أمانته الوطنية.
- المساس بالحريات الفردية بحيث تم طرد ممثلين نقابيين وشهدت تحولات إدارية عديدة تكررت خاصة في مركب "سوناكوم" في إضراب سبتمبر 1982 م وكذا عمال ميناء الجزائر في مارس وأفريل 1983.
- فقدان الثقة في النقابة والممثلين النقابيين الذين لم تعد لهم القدرة على التفاوض لحل النزاعات العمالية.

وبعد تطبيق المادة 120 من قانون الحزب مافتئ أن عاد الركود في العمل النقابي والاجتماعي وتحميل العمال مسؤولية الإنتاج وتراجع المردود في الجانب الاقتصادي.

ومن جهة أخرى دخلت الجزائر خلال سنوات 1886-1988 في أزمة اقتصادية وارتفاع متطلبات المعيشة وتدهورت ظروف العمل مما أدى إلى القيام بعدة تظاهرات وتنظيم إضرابات التي تعتبر الورقة الرابحة، فهي وسيلة ضغط على الدولة باعتبارها المالك الوحيد لوسائل الإنتاج وغالبا ما كانت هذه الاضطرابات تُحل عن طريق قوات الأمن والطرد التعسفي وفي ظل هذه الظروف بدأت في شهر مارس التحضيرات لعقد مؤتمر آخر تميز بمشاركة كل البناء القاعدي تقربا من المركزية النقابية، فعلى مستوى كافة التراب الوطني شارك في هذا المؤتمر 374 ممثلا و مندوبا وامتاز بعدم الجدية على المستوى النظري.

ومن أهم ما تم التوصل إليه في هذا المؤتمر مشكل سوء تطبيق القانون العام للعمال وذلك بعدم مشاركة الهياكل النقابية في تصنيف مناصب العمل زد على ذلك لم يأتي المؤتمرون بأي جديد.

فقد بقيت القيادة النقابية على حالها بسبب سيطرة حزب "ج ت و"على المنظمة النقابية إذ أن المادة 120 أصبحت أساس النضال النقابي ولم تترك المجال لأي مبادرة عملية خارج الإطار الحزبي وبذلك أصبح العمل النقابي ينجز ضمن قوالب روتينية جاهزة تنفر العمال أكثر مما تجذبهم وعليه فالنقابة ليست سوى مكتب من مكاتب الحزب وظيفتها الدعاية السياسية. [1]

رابعا -النقابات الجزائرية في مرحلة استقلالية المؤسسة:

لم تحقق الإصلاحات الهيكلية التي شملت المؤسسات العمومية مطلع الثمانينات الأهداف التي كانت الدولة تسعى إلى تحقيقها لتحسين مردود المؤسسة العمومية بل أدى إلى خلق فوضى في التسيير

1- عيسى بوزغيبة، المرجع السابق ،ص119

من قبل الأشخاص الذين غالبا ما كانوا يعينون وفق معايير سياسية مما أثر سلبا على مستوى معيشة المواطن وعلى معدلات النمو في المؤسسة الاقتصادية والاقتصاد الوطني عموما.

الوضع الذي أدى إلى انتفاضات شعبية متكررة كأحداث: الجزائر العاصمة، قسنطينة ...الخ واضطرابات أكتوبر 1988م التي عجلت بالبحث عن إصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية جديدة وتجسيدها في الواقع المحسوس أي أن هذه الأزمات تسببت في تدهور الأحوال والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال الجزائريين وعجزت الدولة عن توفير متطلبات العمال من ظروف عمل وسكن وتحسين المستوى المعيشي عموما هذا ما جعل الدولة تغير نظامها في 02/23 /1989. [1]

وبذلك أعطت الدولة جانبا هاما من الحياة الاقتصادية والاجتماعية للقطاع الخاص واقتصر إشراف الدولة على القطاعات الحيوية الإستراتيجية وقد أعيد تنظيم المؤسسات الاقتصادية العمومية وفق قانون 12-88 الذي ينص على استقلالية المؤسسات.

-التمثيل النقابي في المؤسسة العمومية .

أما حق الانخراط في النقابة فقد كان حقا لجميع العمال يمارسونه في إطار القانون ثم عملت التشريعات العمالية على تكريسه كمبدأ والسهر على تنظيمه وحمايته حيث صدر قانون 28-88 في جوان 1988 المتعلق "بكيفية حماية الحق النقابي " إلا أن هذا الحق انحصر في الاعتراف بنقابة واحدة في عهد الحزب الواحد أخذت به الجزائر وقتها أي في ظل أحادية النقابية.

بحيث اقتصر هذا الحق على إ ع ع ج الذي اعتبر العين الساهرة على تحقيق مصالح العمال في المؤسسات دون إهمال مصالح المؤسسات.

لكن عند صدور الدستور الجديد في 23 فيفري 1989م تم الاعتراف بالحق في تأسيس جمعيات ذات طابع سياسي بمعنى آخر الحق في وجود تعددية حزبية تعمل على تخطيط وتسيير شؤون المجتمع سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا فمنذ هذا التاريخ تغير مجرى الأحداث السياسة بعد زوال الحزب لـ "ج ت و" وممارسة النشاط السياسي بمفرده أصبح المجال السياسي محور عدة ممارسات سياسة مختلفة الأطر والإيديولوجيات والأفكار، ولازم هذا التغير من الوجهة السياسية تغيرا آخرا فعندما تولى إ ع ع ج القيادة للحركة النقابية أكثر من 30سنة.

إعترف جهاز السلطة ولأول مرة في نفس الدستور وفي المادة 53 بالحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات طبقا لما أكدته المادة 01 من القانون الأساسي الصادر عن المؤتمر الثامن للاتحاد

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،الدستور الوطني 1989م.

العام نصت على: " أن الاتحاد العام منظمة مستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية وعن كل أرباب العمل موحدة وديمقراطية لكافة العمال الجزائريين ".

بالإضافة إلى ما نص عليه قانون 90-14 المؤرخ في 1990/06/21 المتعلقة "بكيفية ممارسة الحق النقابي" حيث نجد المادة 02 منه تنص على أنه: " يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة موحدة أو فروع أو قطاع أو نشاط واحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " [1]

وبالتالي تكريس العمل بمبدأ التعددية الحزبية ومنه تطبيق مبدأ التعددية النقابية وعليه فقد ظهرت عدة نقابات بلغ عددها 22 نقابة في سنة 1990 أبدت طاقتها وقدرتها الجبارة على تجنيد المنخرطين نذكر منها "نقابة الطيارين الجزائريين، النقابة الوطنية للقضاة والنقابة الوطنية للأساتذة التعليم العالي" إلا أن هذه النقابات لم تستطع فرض نفسها كوسيط تفاوضي بين الإدارة والعمال ورغم اتساع دائرة تمثيل بعض النقابات في عدد من القطاعات.

وترى هذه النقابات أن السلطة دائما كانت ضد الحوار والتفاوض مع النقابات المستقلة.

في حين عملت الحكومة المتعاقبة على تكريس المركزية النقابية وتفويضها كوسيط بين الطبقة العاملة وبين الحكومات التي ترى أن الاتحاد العام ع ج هو أكبر تنظيم عمالي وأكثر تمثيلا لهم وعليه فهو الشريك الوحيد الذي لا يمكن الاستغناء عنه وهذا الموقع المتميز الذي تحتله المركزية النقابية كلفها انتقادات كثيرة لأنها خاضعة للسلطة وتتواطأ معها في مختلف القرارات الخاصة لعالم الشغل. [2]

وقد وضعت أحداث جوان 1991 م النقابة على المحك للاختيار بين تمثيل مصالح العمال أو الدخول في اللعبة السياسية وبينت الجولات العديدة مقدار القوة بين عدد الأحزاب والسلطة إضافة إلى ميولات تلك النقابات إلى الخلط بين العمل النقابي والعمل السياسي بحيث ظهر عدد كبير من المناوئين للزعيم السابق للمركزية النقابية "عبد الحق بن حمودة "حيث اتهموه بتوريط المنظمة النقابية في المعركة السياسية غير أنه برر بقوله: " أن من واجبه ممارسة السياسة حتى لا تتخذ القرارات الاقتصادية في غير صالح العمال"

وبذلك نشأت مواقف رافضة للسياسية الجديدة خاصة باستفحال الأضرار الاجتماعية التي أفرزتها ظروف غلاء المعيشة وانخفاض قيمة الدينار التي شكلت الأرضية الخصبة له. [3]

---

1 – عيسى بوزغيبة :مجلة المرشد مركز الدراسات والبحوث النقابية،عدد32،الجزائر 1991،ص17.

2 –الإتحاد العام للعمال الجزائريين:نشأة الحركة النقابية ،جريدة الثورة ع 255 ،1988 ،ص2.

3 – الاتحاد العام ع ج. ع13 ،1999، ص 6

حيث مكن قانون 90-14 من تشكيل عدة نقابات بلغ عددها 48 نقابة مستقلة في ظرف عامين فقط من بينها نقابة عمال قطاع التربية و التكوين، نقابة الأطباء، نقابة أساتذة التعليم العالي .

وفي نفس الوقت ظهرت نقابات قريبة من التيار الثقافي الأمازيغي مثل نقابة SATEF التي فاز أمينها العام بمقعد في البرلمان، والاتحاد الديمقراطي للعمال الذي ظل حبيس الوحدات الصناعية و نقابة عمال قطاع الكهرباء، هذه النقابات أعلنت عن تشكيل الكونفدرالية العامة للنقابات المستقلة عام 1995 من مدينة تيزي وزو [1]

خامسا – النقابات الجزائرية في مرحلة الخوصصة:

بالرغم من مرور عشرية من الزمن في تبني الجزائر سياسية الاستقلالية إلا أنها مازالت لم تحقق أهدافها المرجوة، ما أدى إلى تبني حل آخر المتمثل في خوصصة المؤسسات من أجل العمل على التحرر الاقتصادي والمالي وإصلاح سوق الأسهم وكذا فعالية المؤسسات الخاصة أكثر من العمومية مما يزيد في الإنتاج وينمي الاقتصاد. [2]

وبسبب اهتمام المؤسسات العمومية الاقتصادية بأنشطة غير ملائمة لطبيعتها ارتفعت المصاريف الإدارية لزيادة العمل فوق الحاجة مما أدى إلى انخفاض الكفاءة وكذا أزمة الإنتاج الصناعي الجزائري التي هي أزمة للتسيير الرأسمالي من قبل الدولة والانتقال من التسيير الحكومي إلى التسيير الخاص الذي ورد في القرار المؤرخ في 95/25 في 25 -12-1995 المتعلق بتسيير الأموال التجارية للدولة. [3]

بحيث ظهرت الخوصصة في الجزائر ابتداء من عام 1992 بعد الفشل الذي سجلته المؤسسات العامة قامت الدولة بفتح رأسمال القطاع العام لصالح القطاع الخاص بحيث يلاحظ أن القطاع الخاص مرتبط بشكل مباشر بالقطاع العام مما أدى بالبعض للقول بأنه:" الابن الشرعي له"

والخوصصة هي الحد من الممارسات البيروقراطية والاحتكارية في المجال الاقتصادي فهي إذًا تحويل المؤسسات التابعة للدولة إلى مؤسسات خاصة من اجل رفع الكفاءة الإنتاجية ومستويات الأداء.

1- ايمان النمس : دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر – دراسة مرحلة التعددية الحزبية- ، دار ناشري ، بدون ذكر مكان النشر ، 2014 ، ص61.

2- بوعشام مبارك :الخوصصة -باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاحات الاقتصادية-،مجلة العلوم الإنسانية ،العدد8 ،منشورات جامعة قسنطينة،1999،ص152

3 -حصة حميد :خوصصة المؤسسة العمومية والقانون الجزائرية والإصلاحات الاقتصادية،مركز الدراسات الوحدة العربية،بيروت-لبنان،1999،ص 372.

وكذا زيادة الفعالية في اتخاذ القرارات الإدارية والحد من التدخل السياسي في المؤسسات العمومية والعمل على الحد من هيمنة أفكار المؤسسة العمومية مع إدخال عنصر المنافسة لتوفير وتحسين نوعية خدمات وتطويرها.[1]

- موقف النقابة من الخوصصة

ساهمت النقابة بقسط وافر وفعال في العملية وهذا يظهر من خلال عدم معارضة إ ع ع ج بهذا الخيار الذي يفرض غلق المؤسسات في وجه العمال مما ينجر عنه فقدان لألاف من العمال لمناصب شغلهم خاصة وأن أغلبية المؤسسات يمكن إنقاذها .

ويرى العديد من الملاحظين والمتتبعين أن الساحة النقابية وخاصة في الوقت الحالي شهدت عدة صعوبات نتيجة لفقدانها جزء من المصداقية وسط العمال الذين يعتبرون المركزية النقابية ظرفا من الظروف التي يعيشونها نتيجة عملية التسريح من القطاع العمومي وقد تفطنت المركزية النقابية لهذه الأخطاء وشرعت في عقد عدة ملتقيات منها ملتقى "درارني "الذي نظم حول "العولمة و تأثيراتها على الحماية الاجتماعية وشروط العمل" .

كما تطرق الملتقى إلى مصير النقابات الوطنية في ظل العولمة ولاسيما وأن القطاع العام قد اندثر بنسبة كبيرة كما تمت الإشارة إلى الإستراتيجية التي يجب إتباعها لدخول القطاع الخاص الذي ينظر إليه على أنه القطاع المستقبلي بالنسبة للنقابات وأنه بإمكان النقابة أن تحقق عدة مكاسب لصالح العمال ويرى البعض أن هناك عدة عوامل تحول دون توصل الاتحاد إلى التوغل داخل القطاع الخاص وذلك لرفض أرباب العمل بتواجد النقابات في مؤسساتهم وتهديد العامل بالطرد في حالة اللجوء إلى هذه الأعمال ومن هنا تجد المركزية النقابية نفسها بين المطرقة والسندان ومن جهة أخرى قطاع عمومي مهدد بالزوال وقطاع خاص يصعب عليها اختراقه .[2]

أما فيما يخص قوانين الخوصصة فترى المركزية النقابية أنها تريد مجتمعا جديدا وقد أكدت عدم قبولها الإستراتيجية المتبعة في الخوصصة والمقترحة من طرف وزارة المساهمة وتنسيق الإصلاحات هذا ما دفع النقابات بدق ناقوس الخطر ويتعين عليها إيجاد صيغة جديدة لدخول القطاع الخاص .[3]

1- محفوظ جبار : خوصصة المؤسسات حول الأسواق المالية ،مجلة العلوم الإنسانية،ع5 ،جامعة باتنة،الجزائر،1996،ص 16.

2- رضا مالك : إستراتيجية جديدة لضمان بقائها –المركزية النقابية–،جريدة الخبر،العدد3059 ،2001.

3 -جريدة الخبر العدد 3081 ،الثلاثاء 2001/01/30.

سادسا : النقابات المستقلة في الوقت الحالي :

بعد خروج الجزائر من العشرية السوداء و حدوث نوع من الاستقرار الاجتماعي والسياسي ظهرت مجموعة من النقابات المستقلة القطاعية، تبنت في مشروعها تنظيمات بعيدة عن أي احتواء أو هيمنة سياسية، وذلك في إطار قانون 14/90 المتعلق بتكوين نقابات مستقلة حيث كان نص القانون كالتالي " يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في التنظيمات النقابية الموجودة "، هذا القانون الذي مكن العمال والمستخدمين من تكوين نقابات في مختلف القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية .

1-كرونولوجية تشكيل النقابات المستقلة في القطاعات المختلفة في الجزائر

أ- في قطاع التربية الوطنية والتعليم

بعد صدور دستور 23 فبراير 1989 والذي من خلاله أعلن المشرع أحقية ممارسة العمل النقابي المستقل من خلال المادة 53 والحق في ممارسة الإضراب في المادة 54 من نفس الدستور وإصدار قانون 14/90 الذي قرر كيفية ممارسة الحق النقابي، ثم قانون 11/90 الذي حدد علاقة العمل، إضافة إلى القانون الأساسي و النظام الداخلي لممارسة العمل النقابي والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في 15 جويلية 2006 و أول نقابة مستقلة تأسست قبل صدور الدستور 1989/02/23 المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي شهر جانفي سنة 1989 وتحصل على اعتماده سنة 1992 .

أولا -النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين: *SATEF*

تأسست أول نقابة في قطاع التربية والتعليم: النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين **ساتيف** في 23-03-1990 بتيزي وزو الأمين العام الحالي السيد: بوعلام **عمورة** من مطالبها الأساسية:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع.
- الحفاظ على المكتسبات المهنية.
- نشر الثقافة النقابية والتربوية.
- المساهمة في بناء المدرسة الجزائرية في إطار تذويب الفوارق الاجتماعية.
- تكريس ديمقراطية التعليم ومجانيته.
- السعي لإنشاء فدراليات وكنفدراليات لا تتعارض مع قوانين الجمهورية.

ثانيا: النقابة الوطنية لعمال التربية: *SNTE*

تأسست النقابة الوطنية لعمال التربية 30 نوفمبر 1999 أمينها الحالي السيد: **عبد الكريم بوجناح** من أهدافها:

- الدفاع عن مصالح المادية والمعنوية للقطاع.
- العودة إلى النظام الكلاسيكي ذي السنوات الست في الطور الابتدائي وذلك جراء النتائج الكارثية التي تحصل عليها أغلب تلاميذ هذا الطور.
- ضرورة مراجعة المناهج والبرامج التربوية بشكل يسمح باكتساب المتمدرسين المعلومات والمعارف التي تمكنهم من النجاح من طور إلى طور إلى غاية الوصول إلى الجامعة.
- تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية بين صفوف المعلمين والأساتذة.
- تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين والأساتذة ([1]

ثالثا: الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين *UNPEF*

تأسس الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين "إينباف" سنة 2003 رئيس المكتب الوطني الحالي هو السيد: الصادق دزيري من مطالبه:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع
- الحفاظ على الحقوق المكتسبة لعمال وأساتذة القطاع والعمل على ترقيتهم المهنية والاجتماعية.
- تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية بين صفوف المعلمين والأساتذة.
- تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين والأساتذة.
- المشاركة في جل الثلاثيات والثنائيات بدون وصاية إ ع ع ج باعتبارها نقابة مستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية.

كما أكد رئيس" إنباف": ((إلى أن تاريخ إنشاء ملف الخدمات الاجتماعية في الجزائر سنوات الثمانينات إلى غاية 1994 عندما تحوّل الملف بيد المركزية النقابية عن طريق" صفقة" منحتها لها الحكومة"، مقابل التنازل عن طلبها باسترجاع وصبّ تلك الأموال لفائدة موظفي التربية وهو السلك الوحيد الذي لم يستفد من تلك الأموال، نظرا للوضع المأساوي الذي كانت تعيشه البلاد وتأثيره على الوضعية الاقتصادية للبلاد.

1 –بداوي محمد سفيان : كرونولوجيا تشكيل النقابات المستقلة في قطاع التعليم ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة – الجزائر .2013

وكشف المتحدث أنّ تسيير الملف عرف تجاوزات رهيبة منذ سيطرة النقابية المركزية عليه في حين حُرم مئات الآلاف من مستحقيها من الاستفادة منها سواء فيما يتعلق بالعلاج أو اقتناء السيارات أو شراء السكنات، وأشار في هذا الخصوص إلى استفادة العشرات بل المئات من النقابيين المتورطين، من شراء شقق وفيلات وسيارات لهم ولأولادهم بأموال العمال الكادحين في قطاع التربية)) ويضيف ((ومن هذا المنطلق بدأ الصراع، وكان هذا الانشغال أيضا سببا في زعزعة قطاع التربية لعدة سنوات، إلى غاية أن قررت الحكومة تجميد القانون الذي كان يسير الملف خلال سنة 2010 وبلغ الغلاف المالي الناجم عن قرار التجميد 1364 مليار سنتيم سنة 2010 إضافة إلى 700 مليار سنتيم أخرى لسنة 2011 بمجموع 2000 مليار سنتيم، تأمل النقابة في استغلالها لإنجاز مشروع لصالح موظفي القطاع على غرار مشروع سكني أو مستشفى خاص بهم، والأهم أنها طالبت بانتخاب لجنة وطنية ولجان ولائية تسهر على ترشيد صرف هذه الأموال من الأن فصاعدا مع تكريس مبدأ التضامن الوطني، وقد استجابت الوصاية لهذا المطلب أخيرا وتوصلت إلى حل نهائي يتمثل في انتخاب هذه اللجان وتنصيبها .)) [1]

رابعا: المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني *CNAPEST*

تأسس في 17 أفريل 2003 ولم يستلم وصل اعتماده إلى غاية 10 جويلية 2007 هي نقابة مستقلة عن وصاية الأحزاب والنقابات وعن أرباب العمل المنسق الوطني الحالي السيد: نوار العربي.

-المطالب الأساسية لنقابة الكنابست:

- تحيين منح الامتياز والمنطقة لولايات الجنوب
- ملف طب العمل خصوصا ما تعلق بحل إشكالية المناصب المكيفة في القطاع
- ملف سكنات الجنوب وتفعيل عمل ومقترحات لجنة السكن بالنسبة لحل مشكل السكن لعمال القطاع عموما
- ترقية الأساتذة التقنيين رؤساء الورشات ورؤساء الأشغال إلى أساتذة التعليم الثانوي عن طريق التسجيل على قوائم التأهيل والامتحان المهني، وكذلك الأساتذة المهندسين ذوي الأقدمية أقل من 10 سنوات والذين تشملهم رخصة السيد الوزير الأول في المراسلة 200المؤرخة في 16/03/2011 لتحويل مناصبهم بعد النجاح في المسابقة إلى رتبة أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي، والذين لم يستفيدوا من الإدماج في إطار تعديل القانون الخاص.
- التسوية المالية للمنصب العالي أستاذ منسق مند 01/01/2008

1- المرجع نفسه ،ص 197.

- إيجاد حلول عملية تسمح بترقية معلمي المدرسة الابتدائية وأساتذة التعليم الأساسي إلي رتب التوظيف القاعدية وفي أقرب الآجال.
- وضع حد وحل للمشاكل الناجمة عن تطبيق القانون الأساسي المعدل 12/240 في شقه المتعلق بالإدماج في مختلف الرتب.

كما تم اقتراح إنشاء المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع الذي يعطي حق الانخراط لكل الأطوار الدراسية: الابتدائي والمتوسط والثانوي والتقني في نقابة الكنابست الموسع، رغم أن المجلس هو نقابة وطنية مستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني فقط أي لا يضم منذ تأسيسه معلمين وأساتذة الطور الأول والثاني؟.[1]

خامسا: النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني *SNAPEST*:

تأسّست في 02 فبراير 2006 المنسق الوطني الحالي السيد: مزيان مريان من مطالب النقابة الأساسية:

خرجت "السنابست" من رحم "الكنابست" بعد استحالة العمل لاختلاف الرؤى والاستراتيجية حسب ما أدلاه لنا المنسق الوطني لل"سنابست" يضيف أيضا: أنه يؤمن بأسلوب الحوار والمفاوضة والحكمة بعيدا عن التهور و التصعيد الغير مبرر و اللامبالاة لمصالح الأساتذة)).

تحصلت "السنابست" على وصل التسجيل: 17 جويلية 2007 ستة عشرة شهرا بعد تأسيسها ومن مطالبها:

- رفع الأجور 100/100 تماشيا مع القدرة الشرائية.
- تخفيض سن التقاعد.
- وإصدار قانون خاص بأساتذة التعليم الثانوي والتقني.

سادسا "مجلس ثانويات الجزائر: *CLA*

مجلس ثانويات الجزائر الذي لم يستلم وصل اعتماده وتسجيله إلى غاية جانفي 2013 وأمينه العام السيد: إدير عاشور الذي يقول: رغم استفائنا لكل الشروط القانونية لتأسيس نقابة إلا أنّنا لم نتحصّل على وصل التسجيل رغم أن الجزائر صادقت على كل المعاهدات والاتفاقيات الدولية المبرمة في هذا الشأن لضمان حق ممارسة العمل النقابي الحر والمستقل علما أن الجزائر عضو أيضا في

1-المرجع نفسه: ص 198 .

منظمة العمل الدولية والمكتب الدولي للعمل لقد أوقفنا اعتصامنا أمام الوزارة لأن المدير العام وعدنا للحصول على اعتمادنا في أقرب الآجال)).

ومن مطالب النقابة ما يلي:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لفئة الأساتذة الثانويين.
- إصدار قانون خاص بأساتذة المرحلة الثانوية.
- إصلاح المنظومة التربوية تحت شعار: من أجل مدرسة مبدأها تفضيل الكيف والنوعية عن الكم.
- الحفاظ على الحقوق المكتسبة لعمال وأساتذة القطاع والعمل على ترقيتهم المهنية والاجتماعية.
- تشجيع التكوين النقابي.
- تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين والأساتذة.
- التكفل بالمطالب المهنية والاجتماعية، المرفوعة إلى الوصاية، إضافة إلى تدارك النقائص المدرجة في القانون الخاص للأستاذ وكذا ملف المنح والتعويضات. [1]

سابعا: النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية SNCCOPM

بتاريخ 07 جانفي 2013 استلم السيد: علي بحاري رئيس النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية وصل التسجيل من بين المطالب الأساسية للنقابة:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لعمال القطاع.
- تحسين الظروف السوسيومهنية لعمال القطاع.
- مراجعة القانون الأساسي والنظام التعويضي والمنح والعلاوات لقطاع عمال للأسلاك المشتركة.
- تجسيد السلطة الوصية لنظام التعويضات على رأسها منحة العدوى ومنحة المناوبة حسب الرتب.
- ملف السكن وطب العمل.

ثامنا: التنسيقية الوطنية لمعلمي الطور الابتدائي وأساتذة التعليم المتوسط تحت لواء الإينباف UNPEF

تمّ إنشاء **التنسيقية الوطنية لمعلمي الطور الابتدائي وأساتذة التعليم المتوسط** تحت لواء النقابة الوطنية لعمال التربية والتكوين برئاسة المنسق الوطني الطاهر حمروش بتاريخ 13جانفي 2013.

1-المرجع نفسه: ص 199 .

وأوضح المنسق الوطني أنّ الاجحاف والضرر اللذين مسا فئتي معلمي وأساتذة الطورين الابتدائي والمتوسط جراء صدور المرسوم التنفيذي 315/08 المتضمن للقانون الأساسي الخاص بمستخدمي قطاع التربية الوطنية، كانا وراء إنشاءها، كما كان وراء تأسيس التنسيقية، الندوة الوطنية لمعلمي المدارس الابتدائية وأساتذة التعليم المتوسط التي انعقدت مؤخرا بحضور أزيد من 150 عضوا ممثلا ل31 ولاية من أجل "دراسة ومناقشة الاختلالات والنقائص التي تضمنها القانون الأساسي للتربية الوطنية بخصوص فئتي معلمي الابتدائي وأساتذة الطور المتوسط مقارنة بما استفاد منه أساتذة التعليم الثانوي..".

وفي هذا الشأن، ذكر الأمين العام أنّ النقابة السالفة الذكر تطالب بإلغاء المواد 34 و35 و36 و37 و38 و39 الخاصة بالطور الابتدائي والمواد 49 و50 و51 الخاصة بالتعليم المتوسط من المرسوم إضافة إلى تعديل المادتين 47 و59 من المرسوم رقم 240/12 المعدل له، وذلك بإسقاط أحكام المادة 73 منه على هاتين المادتين، وهذا . كما قال . "لأجل تطبيق مبدأ العدل بين جميع فئات القطاع الواحد)). (1)

المطالب الأساسية للتنسيقية:

- ترقية جميع أساتذة التعليم الأساسي خريجي المعاهد التكنولوجية للتربية وكذا حاملي الشهادات الجامعية بجميع التخصصات دون قيد أو شرط إلى رتبة أساتذة التعليم المتوسط والسماح لهم بالمشاركة في جميع المسابقات والامتحانات المهنية.
- احتساب سنوات الخدمة الوطنية ضمن الأقدمية العامة.
- إحداث مناصب عمل مكيفة للأساتذة الذين لا تسمح صحتهم بمزاولة العمل مثل الذين يعانون من مرض الحبال الصوتية.
- استحداث قانون يخول للأستاذ الحصول على سكن اجتماعي بحيث لا يؤثر على القدرة الشرائية والعيش الكريم.
- إبعاد الخدمات الاجتماعية عن كل هيمنة نقابية واستحداث آليات بحيث يستفيد منها كل عمال القطاع من الضمان الاجتماعي.
- التكفل التام بصحة المعلم.... وكل ما من شأنه أن يصب في خدمة كل المعلمين).

1-المرجع نفسه : ص 200 .

- إشراك الأسرة التربوية وأولياء التلاميذ وكل الشخصيات الوطنية دون استثناء في دراسة أفاق المنظومة التربوية وتقييم جدي للإصلاحات المنتهجة.
- إنصاف الأساتذة العاملين بالجنوب باحتساب منحة المنطقة الجغرافية على الأجر القاعدي الجديد ومنحة السكن.
- حق الأستاذ في التقاعد بعد28 سنة من العمل الفعلي.
- إعادة النظر في قانون المنح والتعويضات بما يضمن إضافة منح أخرى كمنحة السكن لجميع الأساتذة وكذا رفع قيمة النقطة.
- المطالبة بإصدار قانون خاص لحماية أستاذ التعليم الأساسي والمتوسط من العنف داخل المؤسسة [1]

ب-النقابات المستقلة في قطاع الإدارة والخدمات:

1- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية

-**التعريف بالنقابة:** هي منظمة نقابية وطنية تم تسجيلها من طرف وزارة العمل بتاريخ 09 سبتمبر 1990، النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية تنظيم مستقل ذو طابع مهني اجتماعي لجميع العمال والأعوان الذين يخضعون للمؤسسات و الإدارات العمومية ذات الطابع الإداري التي تمارس نشاطاتها عبر كامل التراب الوطني و رمزها(ن.و.م.م.إ.ع)

-أهداف النقابة:

1) المساهمة الأساسية التي تهدف إلى تحسين الأداء الإداري الأمثل لتقريب المواطن من الإدارة وتحسيسه أن الإدارة في خدمة المواطن.
2) تكوين النقابيين لاسيما المكونين منهم بما يخدم أهداف الإدارة وإعطاء الأولوية للملتقيات التكوينية المشتركة مع النقابات الأخرى.
3) النقابة تعتبر شريكا اجتماعيا أساسيا ملزمة في بالحفاظ على سمعة ومكانة الدولة.
4) السهر على سلامة العلاقات مع النقابات الأخرى وتفادي النزاعات.
5) السهر على موضوعية انشغالات ومطالب العمال من قبل الهياكل النقابية.
6) تفادي استغلال العمل النقابي لأهداف سياسية بغية تحقيق أغراض شخصية.

1-المرجع نفسه : ص 201.

7) التعامل مع الهيئات والمنظمات الدولية التي تتعامل معها الدولة فقط في إطار القوانين المعمول بها.

8) التزام الهياكل النقابية على كامل المستويات باحترام حق الإدارة في الرد على الطعون خلال مهلة 30 يوما.

[9] تساهم الهياكل النقابية في إحياء الأعياد والمناسبات الوطنية والدينية.

[10] تلتزم القيادات النقابية بالقيم الأخلاقية في التعامل مع مسيري الإدارات واستعمال الحوار كأسلوب حضاري. [1]

ج-النقابات المستقلة في قطاع التعليم العالي :

1-النقابة: المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، باختصار CNES

تسمى النقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، باختصار CNES

- أهداف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي:

- الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لمنخرطيه أساسا والأساتذة عموما.
- الدفاع عن مصالح الجامعة العمومية.
- المساهمة في تحسين ظروف الحياة والعمل في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي.
- المساهمة في تحسين الظروف البيداغوجية وظروف البحث العلمي.
- الدفاع عن حريات التفكير والتعبير.
- الدفاع عن حرم الجامعة.
- ترقية الواجبات الجامعية وأخلاقياتها.
- المساهمة في وضع تسيير عقلاني وديمقراطي لمؤسسات التعليم العالي.
- المساهمة في ترقية الاتصال والإعلام بين الجامعات محليا ودوليا.
- المساهمة في وضع الشروط الضرورية لتنمية البحث العلمي والتقني.
- الدفاع عن مهمة الخدمة العمومية للجامعة.
- ترقية التكوين النقابي. [2]

1-القانون الأساسي لنقابة www.snapap.info:SNANPAP، لموقع الرسمي ، 2014/12/23، 17.52 .

2-القانون الأساسي لنقابة :cnes.voila.net ، الموقع الرسمي ، 2014/12/23، 17.52 .

2 - نقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين SSES

تأسست يوم السبت 17 ديسمبر 2011 بدار النقابات بالدار البيضاء، الجزائر العاصمة.

- أهداف نقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين:

- الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لمنخرطيها أساسا والأساتذة عموما.
- الدفاع عن مهمة الخدمة العمومية للجامعة.
- الدفاع عن حريات التفكير والتعبير وعن الحرم الجامعي وعن أخلاقيات المهنة مع احترام الواجبات الجامعية.
- النضال من أجل توفير الشروط الضرورية لتنمية البحث العلمي.
- النضال من أجل تكريس التسيير الديمقراطي لمؤسسات التعليم العالي.
- الدفاع عن الحريات الديمقراطية والحريات النقابية وحقوق الإنسان.
- تكريس مبدأ التضامن مع الحركات الاجتماعية.
- ترقية التكوين النقابي. [1]

من خلال ما ورد في هذا المبحث استخلصنا أن الحركة النقابية في الجزائر مرت بعدة مراحل منذ الفترة الاستعمارية إلى غاية الآن، حيث انتقلت من الأحادية تحت لواء الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى التعددية النقابية ببروز نقابات قطاعية مهنية مستقلة، هذا التحول راجع إلى تبني الدولة الجزائرية عدة سياسات تسييرية منذ الاستقلال، وتفاعل الفاعليين النقابيين مع هاته التحولات، من خلال بناء استراتيجيات التكوين والتكيف مع التغيرات الحاصلة، كما تبنت استراتيجيات الصراع لأفتكاك مجموعة من المطالب والمحافظة على بعض المكتسبات.

1-القانون الأساسي لنقابة : sess-dz.blogspot.com، الموقع الرسمي ، 2014/12/23، 17.52 .

خلاصة الفصل

من خلال عرضنا لتعريف النقابات العمالية وأنواعها وخصائصا وأساليب الضغط لديها نجد أن النقابات العمالية المستقلة وليدة صراع أيديولوجي مكنها من محاولة التملص من الهيمنة السياسية والإدارية. واستقلالية ليست مرتبطة بالدرجة الأولى باستقلالية التنظيم، بل بحرية الممارسة والمطالبة بالحقوق، فبراديغم الممارسة النقابية نجده قد تولد بفعل مجموعة من التغيرات الحاصلة على المستوى العالمي أي انتقال العالم من الأحادية القطبية الى التعددية، هذا الامر فرض نوعا من التقسيم النقابي سواء على مستوى القوانين أو على مستوى النقابات.

وبخصوص جزائرية الظاهرة نجد أن المسار النقابي المستقل قد مر بعديد التحولات والتغيرات، انطلاقا من محاولة الخروج من الهيمنة الحزبية والسياسية ووصولا إلى اثبات نفسها كفاعل اجتماعي ومهني يدافع عن الحقوق المادية والمهنية، فالثراء النقابي الموجود في الجزائر وعدد النقابات الكثير الموجود في عديد القطاعات، هو نتيجة وجود ثقافة عمالية نقابية اكتسبتها الطبقة العمالية من الصراعات والنضالات الثورية الى احتكاكها بنقابات عالمية، كما أن استهلاك وسائل التواصل الاجتماعي والإعلام لموجة الإضرابات مكن هاته النقابات من كسب ثقة الفئات والطبقات المهنية التي حققت مجموعة من المكاسب والمطالب التي أثرت في الحراك السوسيو مهني لعمال والمهنيين والمستخدمين في عديد القطاعات الموجودة في الجزائر.

الفصل الثالث

مدخل إلى الحراك السوسيو مهني

مقدمة الفصل:

بعدما تطرقنا في الفصل السابق إلى" النقابات المستقلة" والنقابات في الجزائر، سنتطرق في هذا الفصل، للمتغير التابع ألا هو الحراك السوسيو مهني، حيث تم التطرق لموضوع الحراك السوسيومهني من قبل العديد من علماء الاجتماع وذلك نظرا لأهميته وما يسمى بمواضيع "المجتمع العميق" حيث سنتناول هذا الفصل، مفهوم الحراك والنظريات المفسرة له وآلياته وأنواعه وأنماطه كما سنتناول محدداته والحراك السوسيو مهني في الوطن العربي كما سنخصص مبحثا كاملا يتناول فيه الحراك السوسيو مهني في الجزائر.

المبحث الأول: مفهوم الحراك السوسيومهني

I – تعريف الحراك السوسيومهني:

أ) يعرف الحراك السوسيومهني على أنه "

حركات الأفراد والوحدات العائلية داخل منظومة الفئات الاجتماعية–المهنية، أو داخل منظومة الطبقات الاجتماعية".

ب) يعرفه سوروكين:

"على أنه إفراز المجتمع أوليات مؤسسة مركبة تنقل الأفراد بواسطتها من موقع اجتماعي أصلي(منطلق) إلى موقع اجتماعي وصولي(وصول)"[1].

ج) ويعرفه أيضا:

" تحرك الأفراد والجماعات من مركز اجتماعي إلى مركز اجتماعي إلى مركز آخر، حيث يشيع نوعان من الحراك هما الحراك الرأسي ويكون للأعلى أو للأسفل كتحرك شخص من الطبقة العليا إلى الطبقة السفلى، أما الحراك الأفقي فيكون بانتقال شخص من العمل في الزراعة مثلا إلى العمل في التجارة، ويترتب على الحراك الرأسي تغير في المركز أو الدور أو الأدوار التي يقوم بها الأفراد ويترتب على الحراك الرأسي تغيير في المكان أو البيئة أو الموقع"[2].

د) يعرفه ناصر قاسيمي:

" على أنه ظاهرة تنظيمية تعنى مغادرة بعض العمال للمؤسسة إلى مؤسسات أخرى لأسباب عديدة منها ضعف الأجر والحوافز وتوتر علاقات العمل، ويمكن أن يكون الحراك المهني– كنوع من أنواع الحراك الاجتماعي– داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها، أو حراك في نفس القطاع أو بين قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة أو حتى الحراك في المستوى العالمي"[3].

1– خليل أحمد خليل : المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع ، دار الحداثة لطباعة و النشر، بيروت – لبنان ، 1984 ، ص 93.

2– غريب عبد السميع غريب: علم الاجتماع(مفهومات، منظومات، دراسات)،مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية– مصر، 2001، ص49.

3– ناصر قاسيمي: دليل المصطلحات علم الاج تنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون– الجزائر، 2011، ص99.

هـ) ويعرفه عبد الهادي جوهري:

"هو ذلك الترتيب التسلسلي للمراكز الاجتماعية بحيث تزداد امتيازات الثروة والقوة والاحترام كلما صعدنا إلى الأعلى التسلل الهرمي ويستطيع أي شخص الانتقال من مركز اجتماعي إلى آخر اعتمادا على ما يكسبه من وسائل في متناول يده خلاف الحال في الطائفة والطبقة القانونية، ويتم عرض هذا الحراك باعتباره عملية يتم بمقتضاها التكيف مع التغيير الاجتماعي و الاقتصادي بإحداث تغييرات في المكافآت التي تقدم للمهن المختلفة، وهذه المكافآت تجذب الأشخاص من أوضاع أدنى قيمة إلى أوضاع أعلى قيمة، وتتم بصورة رمزية من خلال تغيرات في سمعة المهن"[1].

II–النظريات المفسرة للحراك السوسيومهني:

تتفق أغلب المؤلفات التي تناولت الحراك السوسيومهني على أن المدرسة الأمريكية كانت الأسبق إلى طرح المفهوم في خضم الصراع الفكري والأبستمولوجي الذي شهدته" النظرية" في علم الاجتماع المعاصر، ثم نجد أن المدارس الأوربية وعلى رأسها المدرسة الانجليزية والفرنسية، قد حاولت إدخال هذا المفهوم بواسطة الطرق الإحصائية وبواسطة التركيز على البحوث الامبريقية التي تأخذ بعين الاعتبار مجموعة من التغيرات كالحركات الاجتماعية والثقافية والتربوية.

1- التيارات الأساسية المفسرة للحراك السوسيومهني

أ) ايميل دور كايم والحراك السوسيومهني:

يرى "باريتو" بأن "ايميل دوركايم" قد سبق غيره في التحدث عن عدم المساواة في الحظوظ وذلك استنادا على قوله:" أن "تقسيم العمل" يظهر تلقائيا من الداخل بدون أن يظهر أي شيء يعرقل مبادرات الأفراد(...) فإن الانسجام بين الطبائع الفردية والوظائف الاجتماعية لا يلبث أن يبرز على الأقل في نصف الحالات(..) السبب الوحيد الذي يحدد كيفية تقسيم العمل، هو كثرة الإمكانات، من الطبيعي أن يجد الإنسان سعادته في إكمال طبيعته فحاجياته تتعلق بوسائله في الجهاز فإن كل عضو لا يطلب إلا الكمية الغذائية التي تحافظ عليه"[2].

ب) ابن خلدون ونظرية الحراك السوسيومهني:

عالج" ابن خلدون" الحراك السوسيومهني في إطار مسألتي" الحراك والثبات"، وذلك بواسطة جدلية البدو والحضر، بقوله"أن اختلاف الأجيال في أحوالهم هو اختلاف نحلتهم من المعاش(..)، وكان حينئذ اجتماعهم– يقصد البدو– وتعاونهم في حاجاتهم، وعمرانهم من القوت والسكن والدفء، إنما هو بمقدار

1– عبد الهادي الجوهري: معجم علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية– مصر، 1998، ص86–87.

2– عبد العزيز راس المال: كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون– الجزائر، 1999، ص19.

الذي يحفظ الحياة" حيث تناول ابن خلدون المؤشرات الأساسية للحراك السوسيومهني عندما تكلم عن كيفية اكتساب الأشخاص أو الطوائف للثروة أو المال أو الجاه، فحراك الأجيال لا يتم إلا طبقا لنمط حياتهم ومعيشتهم، مدخلا بذلك البعد الجغرافي للحراك الاجتماعي، ثم يتكلم" ابن خلدون" عن ما هو ضروري وكمالي في المجتمعات وهذا ما يؤثر على سيرورة الحراك السوسيومهني لتلك المجتمعات فالضروري يقترن بحياة الشظف والحرمان، أما الكمالي فهو ما يزيد عن حاجات الناس الضرورية [1].

فالكمالي يشكل حراكا قويا" بالنسبة الأشخاص الذين اعتادوا على الضروري من العيش وهذا الإنتقال لهم من طور إلى طور آخر من البداوة إلى الحضارة.

كما تناول ابن خلدون فكرة أساسية في الحراك السوسيومهني ألا وهي مؤشر" الثروة" وهذا المؤشر لم يتناوله حتى المنظرون المتخصصون في الحراك السوسيومهني، بقوله:" إن ثروة السلطان وحاشيته إنما تكون في وسط الدولة" وهنا يتناول ابن خلدون فكرة جوهرية في الحراك السوسيومهني حيث أن الثروة تتجه اتجاها انحنائيا، فكلما تقوت الدولة كثرت الثروة ولم تظهر الاضطرابات على السطح، لكن حين يصيب الدولة الاضمحلال فإن الثروة تقل لكثرة توزيعها على المواليين والأمصار لتبرز الثورات والانتفاضات نتيجة لعدم المساواة في الحظوظ والظلم والقهر.

كما تناول "ابن خلدون" "الحراك السوسيومهني التنازلي" فخصصه في مصطلح "هرم أو شيخوخة الدولة" حيث تفسد الأقوات والنعم على السلطة الحاكمة والأرستقراطية وهنا يتجسد الحراك الهابط بصورة مباشرة على الشعب والسلطة الحاكمة وهذا ما يؤثر على التجار والحرفيين والمزارعين حيث تفسد رؤوس أموالهم ولا تكبر وهنا يتجسد الحراك الهابط في نظر" ابن خلدون". [2]

-المدارس الأوربية التقليدية:

أ) الوضعية:

تناول" أوجيست كونت "في نظرية الحراك السوسيومهني من خلال المسلمة التالية" الإنسان لا يشكل البداية وإنما هو وريث"، حيث تناول في نظريته عن "التطور الاجتماعي"، ومكانة الطبقة العاملة، والطبقة البرجوازية الصاعدة في إطار هذا التطور، إلى أين يتجه وإلى أين يدفعنا تطور الإنسانية؟ وهل أخذ الطابع الصحيح؟

حيث تناول موضوع "الديناميكا الاجتماعية والحراك الاجتماعي" حيث يرتبط مفهوم الحراك عند "كونت" بمفهوم التقدم، بكل ما يشكله من تسارع في التطور الاجتماعي، وتحديد التقسيم الخاص بالعمل

1- المرجع نفسه: ص23- 24.

2- المرجع نفسه: ص25 ،26، 27.

في إطار مجموع العمل البشري، أي التغير الاجتماعي الذي يطرأ على البنية الاجتماعية ولا يمكن أن نعزل الحراك الاجتماعي عن التغيير الاجتماعي وأثره على البنية الاجتماعية[1].

ب) التطورية:

تنطلق "تطورية" "سبنسر" من مقولة أساسية" التطور هو المفهوم الرئيسي لفهم العالم ككل، ومكانة الإنسان فيه" كما أن" تفسير الظواهر الاجتماعية يتم من خلال تحليل التوازن المتحرك" والحراك السوسيومهني ليس بمعزل عن هذا التطور والحركية، حيث يتكلم "هربرت سبنسر" عن نمطين من المجتمعات، المجتمع الصناعي والمجتمع العسكري حيث يرتبط هذين النمطين بالآثار الخطيرة للحراك السوسيومهني.

فالنمط الأول: يقع ضمن إطار ما يسمى "نسق صيانة المجتمع داخليا" والتعاون فيه اختياري وغاية التنظيم الاجتماعي فيه تهدف إلى الزيادة في الإنتاج وتوفير الرفاهية الاقتصادية للمواطنين وهذا ما يسمى بالحراك الاقتصادي، وأيضا الاعتراف بالحقوق الشخصية في المجتمع وهو ما يسمى بالحراك الاعتباري، وظهور تنظيمات طوعية حرة تسعى لتحسين الظروف المادية والمعنوية للأفراد وهو ما يسمى الحراك السوسيومهني المفتوح.

أما النمط الثاني: يقع في إطار نسق النظام" أي الحماية من الأخطار التي كان يتعرض لها المجتمع من الخارج والتعاون الإجباري، ووجود سلطة مركزية ومستويات عليا للضبط الاجتماعي فالقائد العسكري هو الذي يتمتع بالقوة المسيطرة على مختلف جوانب الحياة الاجتماعية، يخضع فيها الأدنى للأعلى خضوعا تاما وهنا يتجسد الحراك الاجتماعي الهابط ومحدودية الحراك الصاعد. [2]

ج) ماكس فيبر والحراك السوسيومهني:

تكلم فيبر عن مظهرين اجتماعيين، يجسدان الحراك السوسيومهني في المجتمعات ألا وهما القوة والهيمنة، فالأول يعني وجود الانتصار داخل العلاقات الاجتماعية والإدارة الخاصة في مواجهة التحديات (السياسية، والاقتصادية، والدينية، والمنزلية والبيداغوجية)، والثاني يعبر عن وجود حظ للعثور على الأشخاص مطيعين للأمر ذي محتوى محدد، فالهيمنة تتأسس على العلاقة بين القيادة والطاعة وقد تتعلق بإرادة شخص خارج عن كل تجمع أو جهاز إداري.

1- المرجع نفسه: ص 27- 28- 29.

2- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص29- 30.

فهذين النمطيين منمطين للحراك السوسيومهني في المجتمع المفتوح والمغلق تتجاذبه عدة أنشطة اجتماعية وللحظوظ دور أساسي في تحديد نوعية الحراك وآفاقه لدى العديد من علماء الاجتماع [1].

د) تيار كارل ماركس وفريدك إنجلز:

يستهل "ماركس" و"إنجلز" البيان الشيوعي بموقفهما الواضح من مقولة"إن الحراك السوسيومهني في تاريخ المجتمعات إلى يومنا هذا تاريخ صراع الطبقات ثم يضيفان" وهناك على مر كل العصور، أحرار وعبيد، أسياد وعامة اقطاعيين وقنا ،سيدا في ورشة وعريفا أي سائدين ومسودين" وقد تطرقا إلى خمسة مؤشرات في الحراك السوسيومهني حيث أطلق عليه ما يسمى" بالحراك التنازلي" وتتمثل في الاغتراب والملكية الخاصة والتناقض بين المدينة والريف وبنية العائلة وأخيرا مسألة التربية.

1) دور الاغتراب الاجتماعي:

تناول كارل ماكس مفهوم الاستلاب والاغتراب من خلال طرحه إشكالا ألا وهو أن المجتمعات تمتلك خيرات مادية ضئيلة، فلا يستطيع الإنسان الحصول على هذه الخيرات بصورة خاصة واحتكارها من الطبقة البرجوازية، حيث يرى ماركس أن الإبداع الإنساني ضاع وانحرف عن هويته السوية حيث أن الملكية الخاصة تفضل بين الإنسان وعمله، بينه وبين الجماعة الإنسانية التي يعيش معها، يغترب العامل أولا عن نتاج عمله بفعل الملكية الخاصة، فعمل العامل لا يعود إليه بل يذهب إلى من يملك وسائل الإنتاج [2].

حيث يقول:" وصلنا الأن إلى عتبة المدنية...لم يكن الناس في الدرج الأسفل، ينتجون إلا مباشرة من أجل حاجاتهم الشخصية وكان التبادل الذي يجري بالمناسبة منعزلا، ولا يتعلق إلا بالفائض الذي يزيد صدفة"حيث يرى "كارل ماركس" أن الفائض انتقل من الصدفة إلى مرحلة التنظيم فظهرت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، ومن ثم انقسم المجتمع إلى طبقات وزالت الشيوعية البدائية، كما تغير أساس المجتمع الاقتصادي وظهر اغتراب واستلاب العمال في عملهم وكرست ايديولوجية الطبقات الاجتماعية[3]

ويقول أيضا أن العامل يفقد شخصيته ويتحول إلى قوة عمل تخضع لمعايير السوق مثله مثل السلعة، كما يفقد علويته وإنسانيته بفعل الاغتراب ويصبح اعتباره"اجتماعيا منحطا"، فيزداد العامل فقرا،

1- غريب سيد أحمد: الطبقات الاجتماعية، دار الجامعية للنشر، الإسكندرية- مصر، ص110.

2- جورج بوليترز وآخرون: أصول الفلسفة الماركسية، ت، شعبان بركات ،ج2، منشورات المكتبة العصرية، بيروت-لبنان، بدون ذكر سنة النشر، ص62.

3- المرجع نفسه: ص 63.

والرأسمالي غنا كلما زاد حجم الإنتاج فالعامل يصنع الأشياء ولا يملكها، ينتج الخيرات ويموت جوعا ومرضا، وينشئ القصور ولا يجد لنفسه إلا الزرائب [1].

2- دور الملكية الخاصة:

إذا كانت الملكية الخاصة هي مصدر الاغتراب، فينبغي تتبع تطورها التاريخي وآثار ذلك على حراك الفئات الاجتماعية أوثباتها.

إن وسائل الإنتاج هي التي تحدد في الحقيقة مستوى قوى الإنتاج، وهنا نطرح التساؤل الآتي: من يملك وسائل الإنتاج؟ هل هو المجتمع بأكمله؟ أم الأفراد والفئات التي تستخدمها لاستغلال أفراد آخرين وفئات أخرى.

والإجابة على ذلك تتمثل في توضيح حالة علاقة الإنتاج وحالة العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بين الناس، ندرك أنه إذا كانت وسائل الإنتاج ملكا للمجتمع يمكن أن تكون العلاقات بين الناس علاقات تعاون وتعاضد، وأما الذين لا يملكون أية وسيلة إنتاج فلن يستطيعوا العيش إلا إذا وضعوا أنفسهم في خدمة من يملكها فيشتغل البعض ويستغل الآخرون هذا العمل، لأن التعاون لا يوجد إلا بين الذين يقومون بنفس الدور في الإنتاج فيكون تعاونا طبقيا، إذن ينقسم المجتمع إلى طبقات اجتماعية متناقضة، فتكون الملكية خاصة لوسائل الإنتاج، ونعني بالطبقة الاجتماعية مجموعة من الناس يقومون في الإنتاج بدور مماثل، وتجمعهم علاقات مماثلة بالنسبة للآخرين، فليس للتعبير الخاص بـ"الطبقة الاجتماعية" أي معنا إلا على مستوى علاقات الإنتاج إذ تتحد هذه الفكرة بنموذج الملكية أو بانعدام الملكية، ولا يجب أن نخلط هذه الفكرة بالمقولات الاجتماعية التي تتحدد بواسطة التقنيات والمهن وأوجه النشاط الاجتماعي الضرورية لحياة المجتمع[2].

فصورالملكية إذن هي التي تكون العنصر الأساسي في علاقات الإنتاج، ومن البديهي أن الطبقة المستغلة تتخذ جميع الإجراءات والاحتياطات المقيدة من أجل حماية صور الملكية التي تضمن لها امتيازاتها، وتكون علاقات الإنتاج التي تحمل طابع الإنتاج والملكية الخاصة والأساس الاقتصادي بأكمله[3].

أما في مرحلة الإقطاع تطورت الملكية الخاصة بوتائر أسرع من مرحلة الرق وأصبحت مصدرا لتمركز الإقطاعيين، فعملية السلب التي تمت في مرحلة الاقطاع هي التي أوجدت كبار ملاك الأراضي

1- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص36.

2- جورج بوليتزر وآخرون: المرجع السابق، ص27.

3- المرجع نفسه: ص28.

الذين استفادوا من حراك اقتصادي هام، وذلك من خلال تسخير الآخرين للعمل في حيازتهم وامتصاص عرقهم وجهودهم [1].

3- التناقض بين المدينة والريف:

إن التناقض بين المدينة والريف، يوليه كل من "ماركس" و"انجلز" الأهمية المنوطة به لأنه أساس تقسيم العمل، ولأنه يساهم في تغيير البنيات الاجتماعية ويساهم في الحراك السوسيومهني الريفي، بل إن التاريخ الاقتصادي والحضاري للمجتمع بأسره يرتبط بهذا الانقسام بين الحضر والريف حيث يقول كارل ماركس:" إن أكبر تقسيم للعمل المادي والذهني، هو انقسام المدينة عن الريف، والتعارض بين المدينة والريف يظهر مع الانتقال من الهمجية إلى الحضارة، من التنظيم القبلي إلى الدولة من المحلة الصغيرة للأمة، ويستمر عبر تاريخ الحضارة كله حتى أيامنا الحاضرة".

ففي المجتمعات الرأسمالية نجد مستوى الصراع الطبقي والحاجات الاجتماعية متماثلين بين الأرياف والمدن، كما أن الإنتاج الرأسمالي يساعد على تركيز سكان المدن في المناطق الكبرى، وعلى بعثرة سكان الأرياف ويهدم القيم التي إعتادها الشغيلة الريفيون، فالمستفيد من نماذج الحراك التصاعدي هم سكان المدينة مهما اختلفت أوضاعهم الاجتماعية ومهما كان التمايز الاجتماعي واضحا بينهم.

ويقول "إنجلز" أن التوزيع المنظم للسكان والتوثيق العلائقي بين الإنتاج الزراعي والصناعي وما ينجم عن ذلك من اتساع المواصلات كل هاته الأمور تساعد على حل التناقضات الحادة بين الريف والمدينة، لكن هذا الحل يشترط حلا للمسألة الاجتماعية، وذلك بإلغاء النظام البرجوازي الذي يساهم في إقامة الفوارق بين سكان الريف وسكان المدينة، وإلغاء المساكن المترفة التي تخص الطبقات المالكة، لأنها منبع حراك قوي يصعد الهوة بين الطبقات المالكة والطبقات المحرومة [2].

1- عبد العزيز راس المال. المرجع السابق، ص37.

2- المرجع نفسه ،ص،ص 41-42

4- بنية العائلة والحراك:

أدت الثروة والميراث والملكية الخاصة والانقسام الطبقي أدوارا لا يستهان بها في تطور واختلاف الأشكال العائلية، فالعائلة باعتبارها خلية أساسية في المجتمع تتأثر بمختلف المؤسسات الموجودة فيه مثل المدرسة، الجامعة.... إلخ وهذه الأنظمة أو المؤسسات تتبع التغيرات التي تحدث في البنية العضوية.

فالميراث كشكل حقوقي من أشكال الملكية لم يظهر إلا طبقا للضرورة الاجتماعية تتمثل في ترك المالك الثروة لعائلته، وهذا الإطار من الميراث لم يخرجها عن إطار النسل الأمرسي (نسبة الأم)، فقرابة الأم هي المستفيدة من الحراك الاقتصادي [1].

لكن الزواج الفردي قلب الموضوع وأصبحت الثروة والميراث في إطار النسل الأبرسي –أي نسبة لأب– وتوجه الحراك الاقتصادي نحو طابع الأبوة والانتماء الأبوي.

ويرى «ماركس وإنجلز" أن الحياة المرغوب فيها تقتضي القضاء على الخلية العائلية باعتبارها تنظيما فرعيا للمجتمع الفرداني، حيث يقهر الإنسان ويبتر ويحمى في الوضع البائس إذا قارنا ذلك بالإمكانات الكبيرة للمجتمع [2].

5- مسألة التربية وعلاقتها بالطليعة:

لقد خصص كارل ماكس فقرات كاملة في "رأس المال" عن عمل الأطفال والنساء وعن المدرسة و نوعية الأساتذة، ويبدو أن الاستغلال الممارس على الأطفال و النساء يكرس الحراك السوسيومهني الهابط بالنسبة للطبقة الكادحة حيث تمكن "كارل ماركس" من إعطائها طابعا اجتماعيا حراكيا، فالأساتذة الذين يعلمون الأطفال لا يحسنون القراءة والكتابة، فكيف يتم الاعتماد عليهم في تعليم الأطفال والرفع من مستواهم التعليمي، الذي يعتبر من بين مؤشرات الحراك السوسيومهني الصاعد واحتكار التعليم المرموق بالنسبة للطبقة البرجوازية مما يكرس سياسة التباعد الطبقي ويؤثر على الحراك الصاعد بالنسبة للطبقة الدنيا [3].

كما تعلم "إنجلز" في معالجته لمسألة التربية فأبرز سماتها الطبقية، وتحديد علاقة الطليعة بالثقافة، فالثقافة هي ملك للطليعة فهي التي تمنحها الاعتبار والامتياز والرفعة وعلى أساس موقفها تصعد الطبقة الجديدة الحاملة للواء التقدم، وتسقط الطبقة القديمة الحاملة للواء التأخر والانحطاط وهنا يتكرس الحراك الصاعد بالنسبة للطليعة ويتكرس الحراك النازل بالنسبة للطبقة القديمة، فتتولد الطبقة الاجتماعية

1- المرجع نفسه،ص43

2- المرجع نفسه، ص43.

3- المرجع نفسه: ص44.

والتناقض بين الثراء والفقر ويتولد استيلاء الطليعة المثقفة على الوقت الحر الذي يودعه العمال في عملية العمل وبذلك يصبح العلم رأس مال أو وسيلة يرفه بها الغني عن نفسه[1].

- الاتجاهات الكبرى في تفسير الحراك السوسيومهني:

أ- بيتريم سوروكين: أول منظر للحراك السوسيومهني

لقد توصل في كتابه"الحراك الاجتماعي والثقافي" إلى بعض الاستنتاجات وذلك من خلال فرضيات تبناها في إطار تصوري انطلق منه:

توجد أسباب عميقة وأساسية للتمايز الاجتماعي، في إطار الحياة الجماعية التي تنجم فطريا أو تتأتى من المحيط الاجتماعي، كما تعتبر الحرب أيضا عاملا يسهل وينمي التمايز الاجتماعي، وإلى جانب الحرب يؤدي أيضا إلى توسع الجماعة واختلافها إلى تصعيد التمايز الاجتماعي.

يتم الصعود الاجتماعي أو التقهقر الاجتماعي طبقا للعوامل التالية [2]:

العامل الديمغرافي والاختلاف بين الآباء والأبناء والتغيير المستمر في المحيط الأنثروبولوجي-الاجتماعي، وهذه العوامل هي التي تزعزع التوازن في التوزيع الاجتماعي للأفراد، وتدعم السلم الاجتماعي، لكن مفعول هاته العوامل محدود، ويعود ذلك إلى البطء النوعي في حركة الأفراد في السلم الاجتماعي، فتحدث الثورات ويتأخر المجتمع.

لاحظ "سوروكين" أيضا أن الحراك الأفقي في المجتمعات الغربية آنذاك كان قويا ذلك للنمو الديمغرافي هذا من جهة ومن جهة أخرى الحضارة الغربية نفسها تتميز بأنها نتيجة هذا الحراك السوسيومهني القوي والفعال، لكنه يرى بأنها ليست وضعية دائمة فقد تتحرر يوما من الأيام وقد يتقهقر الحراك العائلي أو يختفي بعد أن يصل إلى درجة معينة، ويلخص سوروكين أننا في عصر التغير وفي عصر الحراك.

ينتقل الأفراد من وضعية اقتصادية إلى أخرى في فترات الاضطرابات الاجتماعية وفي مرحلة الحروب، وفي عهد الثورات السياسية والاجتماعية، وفي عصر التحولات الصناعية والتجارية السريعة التي أحدثتها الاكتشافات والاختراعات.

كلما كانت المسافة التي يقطعها الشخص في حياته المهنية والاجتماعية طويلة كلما تقلص عدد الأشخاص من الأدنى إلى الأعلى.

1- المرجع نفسه: ص45.

2- المرجع نفسه، ص75.

القاعدة السابقة تبين بأن التغيير في التمايز الاقتصادي لا يحدث بصورة مفاجئة فالمسافة الزمنية الضرورية للصعود أو الهبوط في السلم الاجتماعي قد تتعدى جيلين أو ثلاثة أجيال باستثناء بعض الحالات التي تحدث فيها فوارق من طرف الأشخاص المحدودين [1].

تخضع الفئات الوسطى في المجتمع"" لعدم الحراك أي للثبات الاجتماعي في حين يبرز الحراك في الوضعية الاقتصادية لدى الطرفين المتناقضين، (الفقراء والأغنياء).

حين تختلف الوضعية الاقتصادية للأب عن الابن فإن الابن الذي ينحدر من الطبقة الاقتصادية الدنيا يصعد في السلم، بينما ابن الطبقة الوسطى يصعد ويتقهقر في آن واحد بينما يهبط الابن المنحدر من العائلات ذات الدخل المرتفع في السلم الاجتماعي.

تكشف المجتمعات الغربية عن تيارين متناقضين هما تيار الصعود والهبوط في الميدان الاقتصادي ولا ينبغي الاعتقاد بأن الفئات الاقتصادية للمجتمعات الغربية تحتوي نفس الأباء والأبناء المنتمين إلى الفئة الواحدة، وإنما هناك من يسميهم الدخلاء سواء من الطبقات العليا والدنيا.

تحكم القواعد العامة حراك الفئات الاجتماعية وتوزيع الظواهر الثقافية قد تقع بعض الانحرافات عن هذه القواعد لكنها حالات خاصة وليست استثناء وبذلك لا يمكن فهم التشابه في الوضعيات الاجتماعية إلا من خلال التمييز المنهجي بين الأنساق الاجتماعية–الثقافية للجماهير من خلال تصور شمولي لثقافة السكان [2].

ب– فوكس وميلر:

طرح هذان المنظران نتائج هامة في مجلة متخصصة تدعى" acta sociologica" وذلك على أساس المقارنة بين اثني عشر دولة صناعية من بينها الولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا الغربية واليابان وخرجوا بنتائج كالآتي:

رغم أن العوامل الاقتصادية تؤدي دورا مهما في الحراك، فهي ليست العوامل الوحيدة كما أن تأثيرها ليس بالعمل السهل.

– إن التعليم هو العامل المهم في الحراك التصاعدي انطلاقا من المهن اليدوية.

– لا يؤثر التحضر ولا مستوى المعيشة المترف بواسطة الإنتاج الوطني الخام على الحراك التصاعدي.

– كلما كان تطور مستوى التنمية كلما ضعف الحراك التنازلي.

1– المرجع نفسه، ص76.

2– المرجع نفسه، ص78.77.

– كلما كانت درجة التحضر والاستقرار السياسي متطورة، كلما كان الحراك التنازلي كبيرا [1].

ج– "تيمان" والتمايز الاجتماعي:

يدرس" تيمان" مختلف الأبعاد الزمانية والمكانية، فيطرح أسئلة النظرية التالية حول الحراك: هل ينبغي النظر إلى الحراك الاجتماعي من زاوية الشغل أم من زاوية الاعتبار الاجتماعي؟ أو من زاوية بعده الذاتي والموضوعي؟، طرح" تيمان" طرحا جديدا لم يتم طرحه من قبل المنظرين في الحراك السوسيومهني ألا وهو العامل المؤثر في الحراك وهو الثبات السياسي، التنمية الاقتصادية، درجة التحضر، الإنتاج الوطني غير الصافي (مجموع العوامل الاقتصادية، السياسية، اجتماعية) وكما لخص " تيمان" خروجه بقاعدة عامة ألا وهي" مفهوم الاعتبار وعلاقته بالبنية السياسية"، أما النتائج التي وصل إليها في دراسته:

تقوم الإيدولوجيا الاستحقاقية بعملية تغطية للحراك التنازلي، أو تقوم بانتزاع قصري للشخص الذي ينحدر من أصل اجتماعي متواضع، وتدمجه في وضعيات عليا إذا كان مستواه الثقافي مرتفع.

كل مجتمع تسيطر عليه فكرة "الوضعية"، يعاني من نتائج مضطربة في الحراك، وهذا تبعا للإطار الذي تفرضه هاته الوضعية الاجتماعية، أو لعدم قدرة الأشخاص على الاندماج الاجتماعي، أو في المجموعة التي ينخرطون فيها.[2]

د– جيرود وتعدد "عوامل الحراك السوسيومهني"

طرح "جيرود" دراستان في موضوع الحراك الأولى تعنى بعلاقة الحراك السوسيومهني بمتغير الوضعية الاجتماعية والمهنية والثانية علاقة الحراك السوسيومهني بالتحليل الرياضي والإحصائي ففي الدراسة الأولى حاول تحليل الحراك على أساس جيلي سواء بين الأجيال أو داخل الجيل (العلاقة بين المهنة السابقة في الماضي والمهنة الحالية) ليصل إلى النتائج التالية:

أولا: أن بنية التشغيل تتجه اتجاها تصاعديا، ونادرا ما تحدث الحراكات التنازلية والسبب في ذلك نمو فروع الإقتصاد والمكننة.

ثانيا: تؤدي الهجرة الريفية دورا مساعدا في إبعاد الأفراد عن مجموعتهم الأصلية.

ثالثا: يؤدي الدخل والملكية دورا هاما في إعادة الشخص إلى حضيرته الاجتماعية رغم ظروفه الاجتماعية الأولى التي تبعده عنها.

1– المرجع نفسه، ص79. 80.

2– المرجع نفسه، ص 80.

رابعا: تعود الترقية الاجتماعية إلى الجهد الفردي أو الحظ أو التغيرات التي تحدث في الفروع الاقتصادية، الحالات لا تتكرر ولا يوجد هناك تحول جذري للبنية الاجتماعية. [1]

خامسا: يؤدي التصنيع إلى قطيعة في الروابط العائلية وإلى التغير في البنية الاجتماعية.

سادسا: تتدخل عملية التنشئة الاجتماعية التي تقوم بها العائلة إلى التغير في البنى الاجتماعية التي تقوم بها العائلة والمدرسة في انتقال الهيكل الوراثي من الآباء إلى الأبناء.

سابعا: يؤدي التمايز في الشروط والقهر الاجتماعي، ونمط السلوك دورا مؤثرا في الانفصال الاجتماعي.

ثامنا: إن تغيير الفئة الاجتماعية–المهنية يؤدي إلى تغير الوضعية المهنية القاعدية، يتنقل فيها الشخص من تقني زراعي إلى تقني صناعي مثلا إلى تغيير المكان والى تغير في السلم الاجتماعي ويؤدي ذلك إلى تحرير النمط الاجتماعي.

في الدراسة الثانية : ينتقد فيها جيرود" نظريات العامل الواحد" في الحراك السوسيومهني ويرى أن هناك مجموعة من العوامل تتحكم فيه و يستنتج ما يلي:

أولا: يمارس المستوى الثقافي للعائلة وبنية العلاقات الإنسانية داخلها وعلاقتها مع بقية أعضاء المجتمع، وطموحاتها تأثيرا هاما على درجة نجاح الطفل في المدرسة.

ثانيا: إن المنفعة الذاتية التي يحصل عليها الشخص من اختيار تخصص أحسن تكون أعلى كلما كان المستوى الاجتماعي للأباء مرتفعا.

ويؤثر الاعتبار الاجتماعي على الرأي العام تأثيرا معتبرا، فالعامل يحصى على أنه فقير، وذو ثقافة منخفضة، حيث ينغلق في وسطه البروليتاري بواسطة علاقته الاجتماعية.

هـ– "بيار بورديو" و" جون كلود باسرون" وأهمية الجهاز التعليمي في الانتقاء المدرسي:

يتكلم "بيار بورديو" و "باسرون في فكرة" " التفاوت أمام الاصطفاء "و"تفاوت الاصطفاء":أننا نجهل مثلما يؤتى غالبا، إن الفئات وقد قدت من جمهور الطلاب وفق معايير ما مثل الأصل الاجتماعي والجنسي، أوأي سمة أخرى من الماضي المدرسي، هي فئات اصطفيت اصطفاء متفاوتا في أثناء التدريس السالف، إنما يعني أن نحرم أنفسنا جملة وتفصيلا من أن نمتلك أسباب التقلبات كلها التي تجلبها تلك المعايير فليست النتائج المتحصل عليها في اختبار اللغة مثلا صنيعا بين تكوينهم السالف أو أصلهم

1– المرجع نفسه، ص 82–81.

الاجتماعي، أو جنسهم أو كل هذه المعايير المعتبرة زمانيا فحسب، إنما هي صنيع الفئة التي وهبت لها هذه السمات، لم يصيبها الإقصاء الذي أصاب بالدرجة ذاتها فئة أخرى، حددتها سمات أخرى[1].

حيث يتكلم هنا "بيار بورديو" عن التعليم ودوره في تنمية الحراك السوسيومهني ورمزية الطبقات وسماتها التي تتحكم في عملية الحراك الاجتماعي، ورد في مؤلف" بيار بورديو" و"باسرون" " تحديد جديد لآليات عدم المساواة والذي يتمثل في الانتقاء الممارس في الجامعة" ما يلي:

- لا ينظر النظام الرأسمالي إلى النجاح المدرسي إلا من خلال فكرة "الموهبة" ولا يقيم اعتبارا للظروف الاجتماعية والاقتصادية، التي جعلت البعض أكثر موهبة.
- ينبغي أن تلغى عدم المساواة بحركة تربوية شاملة، وذلك لأن الديمقراطية الشكلية تخفي التباين في الحظوظ الاجتماعية والتربوية.
- إن الطبقات المحظوظة، تجد في الإيدولوجيا التي تفضل الموهبة، مشروعية امتيازاتها الثقافية التي تحولت من إرث اجتماعي إلى أفضلية فردية أو استحقاق شخصي.
- يعتبر الانقطاع عن الدراسات لدى الطبقات المسحوقة مستحقا، لدى الأيديولوجيين والبرجوازيين في حين تعتبر موهبة "النجاح" استحقاقا لدى الطبقات المحظوظة [2].

و- "تورستن" والأصل الاجتماعي للملتحقين بالجهاز التعليمي:

يقول" تورستن" إن أزمة الحراك السوسيومهني ودرجة تأثيره تعاني من الإهمال والنسيان حيث يقول أن الحراك المهني والاقتصادي أصبحا غير كافيين لحل إشكالية عدم المساواة، وقد خرج" تورستن" بمجموعة من النتائج : وهي

– توجيه التفكير إلى عامل جديد لحل هذه الأزمة، ألا وهو عامل الاعتبار الاجتماعي كبعد إضافي، وهو في ذلك مثله مثل الملكية، وهما تعبيران إيديولوجيان واجتماعيان هامان لتفسير آليات الحراك الاجتماعي. [3]

1- بيار بورديو وجان كلود باسرون: إعادة الإنتاج، ت، ماهر ترميش، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت- لبنان، 2007، ص186- 187.

2- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 83.

3- المرجع نفسه: ص84.

ز-" جانكس" الحراك السوسيو مهني وتأثير العائلة والمدرسة:

إن أطروحة" جانكس" في مؤلفه" عدم المساواة" وتتمثل أساسا في اعتبار الجهاز التعليمي وما يتبعه تربويا أو معرفيا وشهادات جامعية مصدرا للتمايز في الحظوظ الاجتماعية لكنه لا يؤثر إلا جزئيا بجانب عوامل أخرى منها الوضعية المهنية والدخل والرضا عن العمل.

وقد تم طرح مجموعة من نتائج من قبله: نلخصها فيما يلي:

ينفي "جانكس" الفرضية التي كانت سائدة والتي تدعي أن الناس يرغبون في مهنة راقية كغاية أو كوسيلة لبلوغ أهداف أخرى مثل الغنى والسلطة والسعادة، لكن من خلال البحث الذي قام به برزت فرضية أخرى وهي أن تلاميذ "الثانوية" مثلا لا يرغبون في الحصول على نشاط مهني راق، لأنه لا يضمن بالضرورة السعادة أو الدخل المرتفع.

تقييم المهنة لا يدخل في إطار النوع الاجتماعي أو الجغرافي أو الحالات الاجتماعية

رغم أن بعض الدراسات ترى اختلافا في التقييم والذي يعود لسببين:

أولا: أغلبية الأشخاص يجعلون في نفس الصف المهن التي تجلب الأشخاص ذوي المستوى العالي تربويا ثم يجعلون في الصف الثاني المهن المريحة.

ثانيا: هناك اختلاف بين الامتيازات والوضعية المهنية، حيث تعتبر هذه الأخيرة أهم من الامتيازات وهنا يتساءل المنظر: هل المهنة هي التي تحظى بالتقييم والامتياز، أم مردود هذه المهنة؟ يجيب لأنه لم يصل إلى نتائج محدودة، لكن يفترض أن وضعية الشغل بالنسبة للفرد ما محددة بوضعيته المهنية.

ينقل الآباء نصف تقدمهم أو تقهقرهم المهني لأبنائهم...حيث ترتبط درجة الحراك في المجتمع الأمريكي أو في مجتمع آخر بالمدة الزمنية، فإذا اعتبرنا أن الحراك السوسيومهني في الجيل الواحد فإننا نجد حراكا قويا بين مهن ذات وضعيات متقاربة، لكننا نجد الحراك ضعيفا بين أعلى السلم الاجتماعي وأدناه، أما إذا تخيلنا التغييرات التي تحدث بين الجيلين، فإننا نجد كثيرا من حالات الصعود من القاعدة نحو القمة أو حالات الانحدار من القمة للقاعدة.

لم يتصاعد الحراك السوسيومهني بعد الإصلاحات السياسية ولم يتقلص بعد إيقاف الهجرة والتغيرات التكنولوجية، وأن درجة الحراك ليست ذات علاقة مع الكثير من الظواهر التي يريد منظرو المجتمع أن تكون كذلك، تصبح المهن ذات امتياز لأن الأشخاص ذوي المستوى التربوي العالي يختارونها فالمهن الأقل ربحا،" هي التعليم والشؤون الدينية"، لأن هذا النوع من الممارسات يجد أناسا تلقوا تربية ما.

1- المرجع نفسه، ص 85.

إن النسق الذي يوزع الوضعيات على أساس المعارف يؤدي إلى حراك سوسيومهني قوي أكثر من أي نسق آخر، وهذا هو السبب الذي يجعل الولايات المتحدة لا تتمتع بهذا النسق، لذلك لا ينبغي اعتراض ارتفاع درجة الحراك الاجتماعي في الوقت الحالي، لزيادة درجة الحراك السوسيومهني ينبغي اتباع سياسة عدم المساواة بين المجموعات عوض الأفراد، لا بد من التمييز بين تشجيع الحراك السوسيومهني لدفع الأشخاص على الإيمان بالمساواة وتشجيع الحراك السوسيومهني كهدف في حد ذاته[1].

ح- " ليبزي" و"بندكس" الحراك في المجتمعات الصناعية:

يلخص الكاتبان النتائج التي توصلا إليها وهي كالآتي:

- لا يبدو الاختلاف كبيرا في انتقال العمل اليدوي إلى عمل غير اليدوي في البلدان الصناعية لذلك فدرجة الحراك متقاربة.
- اختلاف الأصل الاجتماعي على المستوى الوطني بالنسبة للإداريين يرتبط بفرص التعليم من جهة وبالمركز الذي تحتله إدارة من الإدارات.
- تشجيع بعض الثقافات الخاصة بالناس على الحراك، بينما بعضها الآخر يصبح معرقلا.
- تحدد البنية الوظيفية (نظام التوظيف) نماذج وأنماط الحراك في المجتمعات الغربية المصنعة هذه الفرضية يؤكد الكاتب على أهميتها، وذلك باستنادها على بيانات علمية.
- يرغب الأشخاص ذوي المكانات الدنيا في الصعود، ويحاولون تحسين مكانتهم الاجتماعية بمجرد ما تسمح لهم الفرصة، ويبدو أن الأشخاص الذين يصعدون للطبقة الوسطى هم أكثر تمسكا "بالتقاليد" المحافظين أكثر من الذين ولدوا فيها [2].
- الحراك السوسيومهني الواسع الانتشار ليس مقترنا فقط بوجود الطبقات الاجتماعية ولكنه مقترن أيضا بالتأكيد على "الميراث" أي إرث المكانة الاجتماعية.
- ينبغي التمييز بين الحراك الداخلي والخارجي سواء نحو الأعلى أو الأسفل، وهذا يؤثر على البنية الطبقية التي تتحول إلى بنية عائلية والعملية مستمرة بصفة دائمة باستثناء بعض الحالات التي تكون بطيئة نتيجة بعض الحواجز القانونية. [3]

1- المرجع نفسه، ص 82- 87.

2- المرجع نفسه، ص 88.

3- المرجع نفسه، ص 89.

- يبدو أن الحراك يسير في اتجاهين: العمل اليدوي، والعمل الغير يدوي وفي الخط الفاصل بينهما تحدث حركة وظيفية معتبرة لعبور هذا الخط، وقد تكون تجربة الأشخاص في ممارسة عدة وظائف في أحد الاتجاهين السابقين، لكن يتم استثناء نموذجين من الأشخاص.

النموذج الأول:

بعض الأشخاص الذين يمارسون أعمالا يدوية، قد يحوزون على تجربة في الأعمال غير اليدوية، أو يمكن أن ينظموا إلى الفئة الدنيا من ذوي الياقات البيضاء.

النموذج الثاني:

غالبا ما ينطلق بعض الأشخاص الذين يمارسون أعمال غير يدوية، من أعمال يدوية صغيرة، خاصة في حالة رجال الأعمال، وهذا النوع من الحراك أكثر تنافسيا من الآخر. [1]

ط- النظرية النقدية للحراك السوسيومهني:

1) نموذج "بوراسكي":

كتب"بوراكسي" مقالا هاما يبين فيه بصورة عملية تراث الحراك السوسيومهني وخاصة أطروحاته "الإحصائية والرياضية"، فخرج بتقييم نقدي لعيوب هاته النظرية وقدراتها المحدودة فهو يحاول البرهنة على طابعها الفوضوي، وانفصالها عن الواقع الاجتماعي.

ينتقد في البداية المفاهيم المغلوطة عن الجماعات العليا والدنيا، ويرى بأنها غير مرتبطة بالنظرية العلمية للطبقات، وينتقد المفاهيم المستعملة مثل: الامتياز والوضعية في الشغل، والوفاة المهنية...إلخ ويعتبرها قاصرة وشكلية.

البديل العملي، هو أن تاريخ تطور المجتمع بين الحراك الكلي للفئة الاجتماعية، من وضع لآخر، وهذا الانتقالات تتعلق بتطور وتتابع علاقات إنتاج.

لا تبدو التحولات والتغيرات التي تطرأ على المجتمع كنتيجة للعملية الاجتماعية، ولكن كعلاقات بين المعاملات" التي تقيس التكرارات (تكرار المرور من مجموعة لأخرى)، وهذا رأي المنظرين الذين ينتقدهم "بوراسكي".

1- المرجع نفسه، ص 90.

يرتكز التمرير الإيديولوجي للحراك على إلغاء التناحرات وضمان المساواة [1] دور القضاء على عدم المساواة في شروطها الخاصة.

2)"غوليو" و"بورديو" نموذج نقدي آخر في الحراك السوسيومهني:

يشير "غوليو" أن الامتياز" البرجوازي"، لا يخرج عن دائرة الفكر ويتحول إلى تقييم، أي ما يسمى بالاعتبار الاجتماعي وهذا شائع في الحياة اليومية، لذلك فالانتقال ممكن من طبقة لأخرى، ولكن هذا لا يؤدي إلى محوها.

خلص"غوليو" إلى أن السمات التي تفصل بين الطبقة والأخرى، هي ذات طابع نوعي (طريقة الحياة، السكن، الأثاث، المعتقدات) وداخل كل طبقة فإن كل التمايز هو حاجز ومشروع لا يسمح لها بالتفوق، فالمساواة شرط أساسي لتماسك الطبقات الاجتماعية.

أما "بورديو" فيعتقد أن التمايز في التعليم يعود إلى الأصل الجغرافي فيقول:" إن العلاقة مع الحضري ومع الحياة الحضرية بجميع أشكالها تمثل إحدى السمات الأساسية للوجود الفلاحي فالقروي أو الصياد، شبه الحضري، شبه متعلمين، الفلاح الأمي كل هاته الفئات تنتقل بين الطبقات الوسطى فالتربية أداة للصعود الاجتماعي، وهذا السبب الذي جعل لهذه الطبعة أهمية كبرى.[2]

3) نموذج"ستافنهاغن" علاقة الحراك بالتمايز:

انطلق "ستافنهاغن" من سؤال نظري معين وهو هل أن بنية التمايز في الحظوظ في المجتمعات الزراعية المختلفة هي نفسها بنيات التمايز في المجتمعات الصناعية؟ أم هناك اختلافات؟ وهل أن أسباب التمايز وظواهره متشابهة في كليهما؟ وما هي الانتقادات الأساسية التي توجه لنظرية الحراك السوسيومهني؟

يقول "ستافنهاغن" أن المجتمعات الزراعية تتسم بمجموعة من السمات كالهجرة الريفية والأكواخ القصديرية والتحولات التي تحدث في البنية الديمغرافية، وفي البنيات العائلة الاقتصادية، فالأنسب هو البحث عن السمات السوسيولوجية المرتبطة بحالة التخلف الاجتماعي، وهذا ما يجعل تحليل التمايز الاجتماعي يسبق تحليل الطبقات.

إن الاعتبار الاجتماعي مهم في هذه المجتمعات لارتباطه بالقبول الجماعي للمكانات والذي يتحدد على أساس المعايير والقيم التي يطرحها المجتمع. [3]

1- المرجع نفسه، ص 101.

2- المرجع نفسه، ص 103.

3 - المرجع نفسه، ص 104.

ينبغي الانطلاق من الجماعة الاجتماعية، عوض الانطلاق من الفرد، لأن الفرد يضم في نظام تمايزي هو " الوضعية الاجتماعية ".

إن دراسة الحراك السوسيومهني تعتبر مسألة هامة إذا التزمت بمتغيرات سياسية (البنيات الحكومية) السلوكيات السياسية ... الخ، ولكن حدود هذه الدراسات تتمثل في عدم قدرتها على تعويض الدراسات حول " الطبقية ".

وظيفة التمايز الاجتماعي ثنائية وهي تدعيم البنيات الاقتصادية والاجتماعية القائمة، وتحقيق الاندماج الاجتماعي [1].

4)- نموذج " باريتو" و الإنتاج البشري:

أدخل باريتو متغيراً جديداً في مسألة الحراك السوسيومهني ألا وهو الحراك السياسي متجاوزا بذلك الحراك الاجتماعي الفردي، إذن فهو يتناول موضوع المصائر الشخصية، وعلاقتها بالبنية الاقتصادية، حيث طرح " باريتو" إشكالية جديدة تجمع بين المساواة في الشروط الاجتماعية والحظوظ الاجتماعية وهذا ما يتبعه تفسير العملية التاريخية للبنية الاجتماعية.

- إدخاله لمصطلح التوزيع البشري أي توزيع أعضاء المجتمع البشري على المكانات الاجتماعية.

-انتقاده للذين يستعملون مؤشر المهنة، كمحدد للمكانة الاجتماعية، لأنه يحجب شخصية الإنسان وهويته التي يحملها ويدعم الأيدولوجيا الاستحقاقية" كل يبقى في مكانه "، يرى أن التوزيع البشري جزء من علاقات الإنتاج الاجتماعية، وذلك لأنه لا يطرح في المجتمع الطبقي. [2]

-تظهر العزوبية في الوسط الريفي، نتيجة لهروب الفتيات من المصير الفلاحي، والنتيجة أن الأشخاص الذين تمسكوا بالفلاحة لا يتزوجون.

- يتوزع داخل العائلة النووية تقسيم عمل محدد بين أعضائها فالأب يكسب المال والأم تهتم بالمهام المنزلية، فالأب مفصول عن أبنائه.

-هناك عائلات الإطارات التي تمارس سلطة اجتماعية ما، إما العائلة الموظفة وإطارها الأساسي هو المواطن الذي لا يبيع قوت عمله بصورة دورية، أو شهرية، ولكن يبيعها لمدة طويلة، أو الحياة بكاملها، لذلك فالخروج من الوظيف العمومي ضئيل جدا، لذلك يقول باريتو: " إن شروط العمل وشرط الأجر

---

1 - المرجع نفسه، ص 105.

2 - المرجع نفسه، ص 107.

وشروط حياة الموظفين تبقى كما هي، حينما يعيد الموظفون إنتاج أنفسهم في أطفالهم وهناك عائلة الإطار الخاص التي تتشابه في كثير من خصائصها مع العائلة السابقة " [1].

III- أنماط الحراك السوسيومهني:

تجمع معظم الدراسات المتعلقة بالحراك السوسيومهني، منذ صدور كتاب " الحراك الاجتماعي" لمؤلفه "بيتريم سوروكين" عام 1927، على تحديد نمطين للحراك السوسيومهني وهما الحراك الأفقي والحراك الرأسي العمودي، ومما تجدر الإشارة إليه أن معظم الأدبيات كانت منصبة على الحراك الرأسي نظراً لأهميته، وآثار هذا النوع من الحراك على المستويين الفردي والجماعي.

فالحراك الأفقي عند "سوركين" يعني انتقال الأفراد أو الموضوعات الاجتماعية من جماعة اجتماعية إلى أخرى على نفس المستوى، ومثال ذلك تحول الفرد من مصنع إلى آخر في نفس المكانة المهنية، أو انتقال الموضوعات الاجتماعية مثل: الراديو، السيارة، الموضة الشيوعية داخل الطبقة الاجتماعية أو من مكان إلى آخر.

1- أما الحراك الرأسي فيعني عنده انتقال الأفراد من طبقة اجتماعية إلى أخرى و هو ينقسم إلى نمطين، حراك اجتماعي صاعد و حراك اجتماعي هابط و من الأسس العامة و الافتراضات التي وضعها للحراك الاجتماعي الرأسي ما يمكن تلخيصه في:

2- لا يوجد مجتمع من المجتمعات لا يعرف الحراك الرأسي بأنواعه الثلاثة، الاقتصادي، السياسي، المهني، كما أنه ليس هناك مجتمع كانت فيه الطبقات مغلقة تماما.

3- لا يوجد مجتمع كان الحراك الرأسي فيه حرا طليقا أو أن التحول من طبقة لأخرى لم يعرف المقاومة.

4- تختلف شدة الحراك الاجتماعي الرأسي من مجتمع لآخر.

5- تختلف شدة الحراك الرأسي وديمومته، الاقتصادي، السياسي، المهني، في نفس المجتمع باختلاف الأزمنة.

6- لا يبدوا أن هناك اتجاه أبدي محدد نحو الزيادة أو النقصان في شدة الحراك الاجتماعي وعموميته، و هذا يصدق على تاريخ أي قدر ما يصدق على أي شكل اجتماعي كبير وأخيرا يصدق على تاريخ الجنس البشري بأكمله [2].

- أما " رقية عبد الإله" تقترح التصور الثاني لأنماط السوسيومهني.

---

1 - المرجع نفسه، ص 108.

2 -عبد العاطي السيد: علم الاجتماع الحضري، ج2،الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية- مصر، 2003، ص 70.

أ) تقسيم الحراك السوسيومهني من حيث الاتجاه إلى نوعين:

أولاً: الحراك السوسيومهني الأفقي: والذي يشير إلى حركة الأفراد أو انتقاله من وضع أو مركز اجتماعي إلى وضع أو مركز اجتماعي آخر في نفس المستوى دون أن يصاحب ذلك تغير في الظروف الاقتصادية والمهنية و الاجتماعية، و مثال ذلك انتقال العامل من قسم لآخر، داخل الشركة التي يعمل بها دون أن تصحبه تغيرات في راتبه أو مكانته الاجتماعية، أو انتقال مدرس العلوم من مدرسة لأخرى في حدود الإدارة التعليمية التي يعمل بها .

ثانياً: الحراك السوسيومهني الرأسي : فيقصد به الانتقال الاجتماعي والمهني من وضع لآخر و يوجد للحراك الرأسي شكلان بحسب الاتجاه هما: الحراك الصاعد و الحراك الهابط.

الحراك الصاعد يعرف على أنه: " انتقال الفرد أو الجماعة إلى طبقة أو مستوى اقتصادي واجتماعي أعلى أو مستوى مهني أعلى، يصاحبه تحسن للظروف الاقتصادية ومثاله الشخص الذي يبدأ حياته عاملا بسيط في مؤسسة ما ومع مرور الوقت والخبرة والانتخاب وربما الشهادات الدراسية التي يتحصل عليها أثناء عمله يتحرك صعودا، والحراك الجماعي عبر مكانات متسلسلة من أهم أشكاله حراك الوحدات الأسرية عندما ترتقي رب الأسرة في السلم المهني ويرفع معه مكانة أفراد أسرته وحراك الطبقات بتكاملها ويكون بطريقة سليمة [1].

أما الحراك الهابط الذي يشير إلى انتقال الأفراد والجماعات من مستوى أو وظيفة عليا إلى مستوى أو طبقة اجتماعية دنيا، وفي هذه الحالة يكتسب خصائص الوضع الاجتماعي الأدنى ومن أشكاله: هبوط الأفراد من الأوضاع الاجتماعية العليا إلى الأوضاع الاجتماعية الدنيا، بدون أن تذوب أو تتلاشى الجماعات العليا التي كانوا ينتمون إليها وبشكل آخر، تتمثل في هبوط جماعة اجتماعية بكاملها، والتحقير من شأنها بين الجماعات الأخرى أو ذوبانها وانصهارها فيها كوحدة اجتماعية.

ب) تقسيم الحراك السوسيومهني من حيث البعد الزمني إلى:

1- **الحراك داخل الجيل الواحد:** ويمكن التعرف إليه عن طريق المقارنة بين الأوضاع الاجتماعية التي شغلها الفرد خلال حياته المهنية ويطلق عليه اسم حراك الوظيفة أو العمل أو الحياة المهنية.

---

1 – رقية عبد الإله محمد حردان : التعليم و الحراك الاجتماعي، دراسة ميدانية، مدينة سوساج، رسالة دكتوراه(غير منشورة)، 1994، ص.ص 144.154.

2- **الحراك بين الأجيال:** ويستدل عليه من خلاله المقارنة بين الأوضاع الاجتماعية التي يشغلها الأبناء، بالأوضاع الاجتماعية التي يشغلها الأباء أو الأجداد وإذا ظهر اختلاف كبير بين هذه الأوضاع يؤدي إلى حدوث قدر كبير من الحراك الاجتماعي.

ج) تقسيم الحراك السوسيومهني من حيث المجالات إلى: حراك مهني، حراك اقتصادي، حراك صناعي حراك ثقافي، حراك لغوي، حراك سياسي.... الخ [1].

د) تقسيم الحراك الاجتماعي من حيث الميكانيزمات المؤدية إليه :

1- الحراك من حيث الانتساب أو الإنجاز: تختلف المجتمعات في تخصص الأفراد و الأدوار المهنية و الدينية و سياسية على أساس المكانة المنسوبة عند الميلاد أو القرابة أو النوع، فعندما تسود هذه المعايير فإن المجتمع يؤكد على المكانة المنسوبة، أما عندما تسوده المعايير المرتبطة بالأداء الفردي فإن المجتمع يؤكد عندئذ على الإنجاز .

2- من حيث النضج أو تباين الأبنية: ويقصد بهذا التفرقة بين الجماعات البسيطة والمركبة، ففي المجتمع البسيط يوجد تباين بسيط بين المراكز في جماعة القرابة والسلطة السياسية والسلطة الدينية، ويحدث التباين الاجتماعي، عندما يشغل الفرد مكانة مرتفعة أو منخفضة في جميع الأدوار، والعكس نجد أن المكانة في المجتمعات المركبة لا ترتبط بعوامل العمر مثلاً، ويؤثر مستوى التباين في الأبنية الاجتماعية على نمط الحراك السوسيومهني، فكلما قل التباين فإن الحراك يكون صعبا و العكس [2].

- نموذج "رالف تيرنر" في تحديد أنماط الحراك السوسيومهني: اقترح " تيرنر" نمطين من الحراك: الحراك التنافسي والحراك المكفول.

أ) الحراك التنافسي: يسود هذا النمط المجتمع الأمريكي، و هو نظام تكون فيه أوضاع الصفوة هي المكافأة في تنافس مفتوح، وظيفة الوصول هي الجهد الشخصي الطامح في تلك الأوضاع و يمكن تشبيه نظام الحراك التنافسي بسياق يكون فيه كل فرد يتسابق افتراضا بدرجة متكافئة على عدد محدد من الأماكن وانطلاقا من خط واحد للبداية و لا يمنع أحد من دخول هذا السباق حتى المعاقين لا يمنعون من الممارسات و إن كانت يائسة .

ب)الحراك المكفول: هذا النوع من الحراك السائد في المجتمع الانجليزي، حيث يتم تعيين الصفوة عن طريق القوة الراسخة في المجتمع، أو عن طريق هياكلها ووكالاتها و مراكز الصفوة تمنح أساسا على بعض المعايير و الصفات المفترضة، و الحراك الصاعد في هذا النمط يشبه الدخول

---

1 - المرجع نفسه، ص 157.

2 - المرجع نفسه، ص 158.

في عضوية ناد خاص، بمعنى أنه لا يتم قبول أي عضو جديد بالنادي إلا بعد أن يكفل من عضو أو أكثر من أعضاء النادي السابقين [1].

IV- أنواع الحراك السوسيومهني :

- أولا : الحراك السوسيو مهني في المجتمعات – مستوى الماكرو-

- لهذا الحراك أنواع عديدة أهمها:

أ)الحراك التعليمي: يرتبط هذا الحراك بمتغير مهم جدا ألا و هو التربية و هو الحراك الذي بموجبه يتم انتقال الأفراد من وضع اجتماعي أو مكانة اجتماعية إلى وضع اجتماعي بإمكانه التحرك اجتماعيا بواسطة التعليم و هنا يتم في الطبقة الوسطى، من خلال تطبيق الأباء لمبدأ التعليم في التدرج الطبقي، أي أن الجهاز التعليمي وما يتبعه من مستوى تربوي و معارف وشهادات جامعية تعتبر مصدرا للتمايز في التسلسل الطبقي الاجتماعي، من حيث يمكن أن يكون التعليم مصدرا للمال والامتياز أي أن اتجاه التربية الحالي يشجع أبناء الفئات المحظوظة ويرجع ذلك إلى السلم العائلي للقيم و للوضعية الاقتصادية....الخ، أما أبناء الطبقة العاملة فقد ينخرطون في التعليم العالي لكن هذه الحظوظ تتضاءل وخاصة إن كانت المصادر المادية قليلة، فالدراسات التي عنيت بهذا المتغير وجدت أن معظم الحراك التعليمي كان كنتيجة حراك إلى الأعلى، حيث تناولت علاقة الأجيال بالحراك و التراتب الطبقي الذي يفرضه ميدان التعليم.

ب) الحراك المهني: من أهم السمات التي لوحظت في الحراك المهني ضخامة حجم الانتقال إلى الأسفل و قد كان ثمة اتجاه قوي للصعود إلى الأعلى لكن من ناحية النسبية كان أضعف من الاتجاه العكس، و من السمات الأخرى للحراك المهني و توجهه نحو الأسفل انكماش مهن الأعمال الحرة واحتكارها، توسع الأعمال الإدارية والفنية ومهن العاملين بالأجر [2].

وهنا نطرح بعدين للحراك الاجتماعي المهني ألا وهما: المقارنة بين مهن الأبناء والآباء والتاريخ المهني للشخص الواحد.

ففي المجال الأول نلاحظ أنه من الممكن أن يختار الابن مهنة أبيه طواعية أو كرها خاصة إذا كان لا يعرف إلا تلك المهنة أو أنه يعتمد عليه ماديا، أو تستخدم العلاقات الشخصية و المهنية الخاصة بأبيه، أو مكانة أبيه المهنية، أو قد لا يختار هاته المهنة لأن لديه رغبة في أن لا يصبح نسخة عن أبيه،

---

1 – نعيمة حسن جابر: التعليم و الحراك الاجتماعي في المنطقة الصناعية بالمجتمع المصري، رسالة دكتوراه(غير منشورة)، قسم أصول التربية، جامعة عين شمس– مصر، 1999، ص ص 90 .91.

2 – حمدي الحناوي: رأس المال البشري، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية – مصر، 2006، ص.ص 202 ،210.

وهذا الاختلاف بين الأب والإبن يرجع إلى النظام الاجتماعي ديناميكي، خاصة إذا ارتقى الإبن إلى مرتبة " ذوي الياقات البيض" لكن في إطار نوع المهنة هنا يتم طرح علاقة الأب و نوعية عمله بوظيفة إبنه ونوعية مركزه الاجتماعي، فإن إبن المدير مثلا نجاحه مضمون نظرا لمكانة الأب و مركزه الاجتماعي، عكس إبن العامل البسيط فإن حراك الإبن هنا يختلف بحسب مكانة الأب أو درجة الرغبة في تحسين الأوضاع الاجتماعية و المادية و لإبن من خلال حراكه المهني في كل مهنة أو عمل آخر، و هنا يبرز الثبات الاجتماعي لدى قمة السلم الاجتماعي (المهن الحرة) و في القاعدة
(العمال اليدويون) سواء بالنسبة للأبناء أو الإباء [1].

ج) الحراك في الدخل:

بالرغم من أن الحراك مفتوح حيث ترتفع مداخيل الأشخاص المنتمين للقاعدة، وهنا تلعب النقابات العمالية دورا مهما في تنمية الحراك من خلال تجسيد المطلبية النقابية كما يغيب دور الدخل لدى الأشخاص حديثي العمل،حيث يحصلون على وضعية جيدة من خلال مكانة العائلة و المال،ومن ثم يظهر إتجاه الدخل لدى الطليعة نحو "الاستهلاك الرفاهي".

د) الحراك نحو الطليعة: يتم هذا الحراك بوسائل معينة منها المال، المهام السياسية الموكلة للشخص وورثة الشهرة ولطالما يلتحق الشخص بالطليعة فإن دعم الآخرين له يكون ذو أهمية فالحراك نحو الطليعة حسب "ميلز" يكون للذي يتحكم في القوى التي تسير السلطة والنفوذ في المجتمع، فالحراك يكون مرنا في الطليعة إذا لم يتم بمجموعة من الشروط الثابتة.

إن المال يجعل صاحبه منتميا حتما إلى الطليعة الاقتصادية ويهمنا من الحراك الاقتصادي معرفة أساليب الحراك نحو الطليعة الاقتصادية فعلى حد قول "ميلز" فإن الأثرياء لا يشكلون الثروة أو يصلون إلى الطليعة بمجهودهم الشخصي، فمن بين عشرة أغنياء، فإن سبعة منهم ينتمون للطبقة العليا إثنان من الطبقة الوسطى وواحد من الطبقة الدنيا" وتنتقي بواسطة الوراثة تحته المصالح ويؤكد بعضهم على أن عائلات نخبة المصالح تجبر على المحافظة على أبنائها وتنقل إليهم الامتيازات الاقتصادية و المكانة الاجتماعية. [2]

هـ) الحراك المكاني: هو أكثر أشكال الحراك السوسيومهني انتشارا في المجتمع الحضري – الصناعي، فقد أصبح من الشائع انتقال الأفراد من إقليم إلى إقليم أو من حي لآخر و كان الحراك المكاني محدودا في المجتمع التقليدي، و كان الفرد متعلقا بالمدينة التي يولد فيها ويمارس نشاطه

---

1 – عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 94.

2 – المرجع نفسه، ص94.

المكاني محدودا في المجتمع التقليدي، و كان الفرد متعلقا بالمدينة التي يولد فيها ويمارس نشاطه الاجتماعي و الاقتصادي فيها، و لكن أدى التقدم في وسائل النقل و المواصلات، و نشأة المهن الجديدة ذات أجور مرتفعة في الأوساط الحضرية إلى هجرتها وقد

لاحظ علماء الاجتماع أن الأفراد في المجتمع الحضري أصبحوا أقل ارتباطا بالأرض التي ينشؤون فيها. نظرا لتعلقهم بالوسط الحضري ونفورهم من الوسط الريفي الذي ولدوا فيه [1].

و) الحراك البنائي: يرجع هذا النوع من الحراك إلى التغيرات في مكانات الأفراد المهنية الناتجة عن التغيرات في النظام الاقتصادي ففي حالة الرخاء الاقتصادي يتوقع أن يكون هناك حراك مهنيا صاعدا، أما في حالات الركود الاقتصادي فيتوقع أن يكون هناك حراكا مهنيا هابطا و مع هذا التغيير إلا أنه لا يتوقع أن يعي الأفراد مكاناتهم الفعلية كثيراً، إذ أن الفرد قد يغير مكانته الفعلية قليلة و لكنه يظل قريبا من موقعه الأصلي، ولا بد من الإشارة إلى أنه على الرغم من تحرك الأفراد صعودا أو هبوطا إلا أن مسافة هذا التحرك تعد قصيرة .

ز) الحراك المتبادل: و يرجع إلى التغيرات في المكانات الاجتماعية و المهنية للأفراد و الناتجة عن تبادلهم للمواقع في مستويات المختلفة في الهرم المهني، و خاصة في مجال التنظيم، حيث يتم ترقية الموظف، من موظف إلى رئيس مكتب مثلا، وينزل زميله الذي كان في مهنة رئيس مكتب إلى موظف عادي فهنا يتم تبادل المناصب و ما ينجر عن هذا التبادل في السلم الهرمي للوظائف والمكانة الاجتماعية والإستراتيجية في التنظيم وكذا يتم تغيير في الدخل للموظف و رئيس المكتب[2].

ح) الحراك الصافي: يرتبط بالأفراد أنفسهم أو ملكاتهم في الصعود أو الهبوط بالمهن والحراك الجيلي، فمن الناحية المنهجية كان التقييم بين المهن اليدوية والمهن غير اليدوية الريفية، لكن هذا التقييم حول الطبقات الحاكمة والوسطى في ألمانيا، فحسب "لانسكه" فإن نظرية الأجيال الثلاثة تقول أن سيرورة الصعود الجيلي هي: الجد الفلاح، الأب المعلم، الإبن الجامعي، أما

" فارنر" فيرى أن هذه الثلاثية تتجسد في الجد المزارع، الأب الإطار الصغير، إبن رجل أعمال[3]

---

1 – محمد الغريب عبد الكريم: "سوسيولوجيا السكان"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1982، ص 182.

2 – ذياب البداينة: الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني لدى الأبناء، مجلة البحوث التربوية، العدد التاسع، قسم علم الاجتماع، جامعة مؤتة، اليمن،1996، ص 210.

3– عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص98–99.

ثانيا: أنواع الحراك السوسيومهني في المؤسسات والتنظيمات الصناعية

-لهذا الحراك ثلاثة أنواع

أ) الحراك العمودي: هو انتقال الفرد في الهرم التنظيمي عموديا، ويكون هذا الحراك عادة على أساس الترقيات المهنية سواء على أساس الترقية بالكفاءة أو عن طريق الأقدمية، أو عن طريق الحركات المهنية

ب) الحراك الافقي: ويعتبر حراكا سلبيا في التنظيمات، أي أن الفرد في التنظيم ينزل في المراتب و الدرجات في الهيكل التنظيمي، ويكون سببه إما عقوبات تأديبية أوإنزال في الرتبة "rétrogradation".

ج)الحراك الجانبي: يعتبر هذا المفهوم مرتبط بالسلطة الغير رسمية ولا يرتبط هذا النوع من الحراك بالانتقال في الهيكل التنظيمي، أو ببعد الأجر بقدر ما يرتبط ببعد إتخاذ القرار في المؤسسة، لذلك يتخلى الأفراد في هذا النوع من الحراك على البعد الأجري، بقدر ما يرتبطون به وينتقلون فيه ليكسبوا بعد القوة و إتخاذ القرارات في التنظيم. وممكن أن نطلق عليه الحراك السلطوي.[1]

1 -Jean-Luc cerdin : gérer les carrières ,Edition "Ems" management & société ,paris-France,2000,p30.

V -نظم الحراك السوسيومهني :

تختلف درجة الحراك الاجتماعي من مجتمع لآخر، و في المجتمع نفسه من فترة زمنية إلى أخرى، و تتحكم في درجة الحراك مجموع العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، كما أن بعض المجتمعات يكون فيها الحراك بالغ الصعوبة و ليس من السهل أن ينتقل فيها الفرد من طبقة أو مستوى اجتماعي إلى طبقة أو مستوى اجتماعي آخر على العكس، كما نجد أن في مجتمعات أخرى يكون فيها الحراك السوسيومهني بالغ السهولة و ذلك بالاعتماد على المجهود الفردي و المثابرة و النجاح الاقتصادي و المهني.

لقد اتفق علماء الاجتماع على تقسيم نظم الحراك السوسيومهني إلى نوعين هما:

نظام المجتمع المغلق، و نظام المجتمع المفتوح:

أولا: نظام المجتمع المغلق:

يقوم هذا المجتمع على سيطرة النخب ووراثتها للسيطرة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والفكرية فانغلاق المجتمع يشكل نموذجاً للطاقة المغلقة، وقمع الحريات الجماعية والفردية، فالمجتمع المغلق هو مصطلح مازال محل نقاش وغموض نظراً لتعدد الأسباب التي تجعله منغلقاً، واقترانه بالسلطة المغلقة والمحدودة في أشخاص معينين، وانطلاقه من مبدأ " كل شيء يمكن أن يذهب إلى النظام " وتمت تسميته هاته المجتمعات بالمنغلقة نظراً لمجموع المتغيرات التالية:

1- **طبيعة المجتمع:** فالمجتمع ذو النزعة المادية، حيث يمنع هذا النوع من المجتمعات التدرج ويجسد الطبقية الاجتماعية، مما يجعل تجسيد الحراك الصاعد أمرا نادراً ومستحيلاً نظرا للهيمنة السلطوية لمتغيرات القوة والسلطة والثروة.

2- **الطابع السياسي:** من خصائص الممارسة السياسية في المجتمعات المنغلقة، قمع الحريات السياسية والنقابية في تلك المجتمعات، وذلك بذريعة المحافظة على المجتمع من التخريب والإشكالات السياسية والاجتماعية وتلك المجتمعات وهذه السياسة تؤدي بدورها إلى قمع الحراك الاجتماعي الصاعد والتدرج الاجتماعي.

3- **بنية المجتمع:** فالمجتمعات الوارثة للسلطة و القوة و الثروة يكون فيها الحراك محتكرا من العائلات و الطبقة الحاكمة نتيجة التوريث من الآباء إلى الأبناء للمتغيرات الثلاثة(السلطة، القوة الثروة) هذا على مستوى الطبقات البرجوازية أما بخصوص الطبقات المتوسطة فتحكمها أيضا

العلاقات الاجتماعية المنغلقة كالزواج والقرابة في إطار العائلة فقط بالتالي انغلاق العلاقات الاجتماعية والممارسات الاجتماعية في إطارها الطبقي المغلق[1].

4- **التبعية:** تعاني هذه المجتمعات من أشكال الانغلاق مما يدخلها فيما يسمى " الحكم الذاتي " و هذا الحكم الذاتي تتبعه مجموعة من الأسس الأخرى كالاستقلالية السياسية و الابتعاد عن التبعية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والفكرة، فتحاول هاته المجتمعات المنغلقة محاربة التبعية، والتركيز على دعم مبدأ " السيادة المادية و المعنوية " .

5- **المحافظة على الحد الأدنى من العدالة الاجتماعية بين المواطنين :** تحاول هذه المجتمعات تطبيق هذا المبدأ والتي تحاول أنظمة الحكم في هذه المجتمعات عدم تجاوزه لكي لا تصل هاته المجتمعات إلى مستوى أعلى للمطالبة بالحقوق المادية والمعنوية للمواطنين وعدم مطالبتهم بالسقف العالي للحريات و الممارسات الاجتماعية، و هنا يكون الحراك أمرا مستحيلا في إطار الغلق والحصار في إطار هذا المجتمع الذي تسوده مبادئ السيطرة والاستبداد واللامساواة و تتحكم في أموره السياسية والاقتصادية والاجتماعية طبقة معينة غالبا ما تنتقل فيه كل من الثروة والمكانة والمهنة بالوراثة من جيل الأباء إلى جيل الأبناء تكون فرصة للأفراد في التحرك إلى أعلى مستويات الرفاه الاجتماعي والمهني، كما أن للفئات الفقيرة فرصا نادرة جدا في التدرج الاجتماعي في الوظيفة والمكانة الاجتماعية المرموقة داخل المجتمع الذي يعيشون فيه وذلك بسب المتغيرات المذكورة أعلاه إضافة إلى بعض العوامل الأخرى كالعامل الديني و التبرير القانوني والنظم الطائفية الموجودة في المجتمعات .[2]

ثانيا: نظام المجتمع المفتوح:

يتميز نظام المجتمع المفتوح بمبادئ الديمقراطية، والحرية، والعدالة، والمساواة وتتحكم فيه مجموعة من المتغيرات نستعرضها كالآتي:

1- **التغير و السكون:** تنتج عن هذين المتغيرين " التغير " و" السكون " مجموعة من العوامل إما التغير في النظم الاجتماعية و الاقتصادية أو سكونها، بيد أن كل تغيير مهما كان صغيرا ينبغي أن يجعله مختلفا، ومن ثم أقل كمالاً، مما يجعل المجتمع بحاجة إلى تغيير في النظم و الأنماط الاجتماعية، أما السكون فيتمثل في النظام الأبوي العشائري، والنمطية الاجتماعية في تطور

---

1. Le zéladé: la societe fermée, le retour aux source: cette article ecrit au jeudi :05/02/2009,France,p1.

2 –ipid : p2

للمجتمعات و توحدها في إطار السكون الاجتماعي أو الستاتيك الاجتماعية، فهنا تلعب الخلفية الاقتصادية و التاريخية و السياسية دورا في تنمية الحراك السوسيومهني، فالثورات الطبقية و الحراك السوسيومهني هو نتيجة لطبقة أو صفوة حاكمة تتحكم في متغيرات السلطة و الإجتماع

2- **الطبيعة و العرف:** هنا يتم إدراك طبيعة العلاقة بين الطبيعة والعرف، فالتمييز بين الطبيعة و البيئة الاجتماعية، هي من بين خصائص المجتمعات القبلية أو المجتمعات المنغلقة لكن تلقى بتأثيرها على نظم وأنماط المجتمعات المفتوحة وقوانين الطبيعة مثل حركات الشمس والقمر والكواكب وتعاقب الفصول هي متغيرات طبيعية و القوانين المعيارية أو المعايير أو النواهي و الأوامر تلاقي هذان النمطان عندما يجتمعان يكونان القواعد التي تحظر أو تتطلب أنماط معينة من السلوك، و ممكن أن يؤثر في المجتمعات المفتوحة، وعلى حراكها، نظراً لتأثرها بمعايير الطبيعة والعرف، وهذا عادة ما يكون في إطار الحراك المكاني أي الانتقال من الريف إلى المدينة، تتغير الطبيعة التي يعيش فيها الأفراد لكن لا تتغير الأعراف وهذا ما جعل الحراك نسبياً [1].

3- **العدل الشمولي: في** إطار" العدل الشمولي" استند" كارل بوبر "على مبادئ أفلاطون في برنامجه السياسي وشروط استقرار الحكم الطبقي، وتتمثل في الآتي:

أ) التقسيم الصارم للطبقات: فالتقسيم يكون على أساس التدرج الاجتماعي، وانفصال الطبقة الحاكمة من القمع السياسي والاجتماعي للمواطنين.

ب) توحد مصير الدولة مع مصير الطبقة الحاكمة، والاهتمام المطلق بهذه الطبقة الحاكمة ووحدتها، وتعليم هذه الطبقات الإشراف الدقيق، وعلاقتها بالطبقة الأخرى.

ج) يتعين على الطبقة الحاكمة احتكار الأطر العسكرية والتدريب وحق حمل السلاح، وإعطاء الاستثناء الوحيد للطبقات الأخرى في المشاركة في الأنشطة الاقتصادية وخصوصاً في كسب المال.

فالعدل الشمولي يقصد به: التوزيع العادل لعبء المواطنة والمعاملة المتساوية للمواطنين أمام القانون، والقوانين لا هي موضوعة لصالح أو لضد مواطنين فرادى أو جماعات أو طبقات و المشاركة

---

1 – كارل بوبر: المجتمع المفتوح و أعداؤه، ت: السيد نفادي، دار التنوير للطباعة و النشر، لبنان، 1998، ص .ص 45.44

المتساوية للمنافع والأعباء في سبيل تنمية البلاد وهذا ما يساعد على وجود حراك مرن في الطبقات الاجتماعية [1].

4-مبدأ القيادة:

وهنا نقول أن ما نقصد به هنا ما إذا كان يتعين علينا أن نجاهد في سبيل الرقابة الدستورية على المحاكم والقادة، وذلك عن طريق موازنة السلطات مقابل السلطات أخرى، كما يمكن أن نتكلم أيضا عن الرقابة الديمقراطية، أي أن المؤسسات الاجتماعية تنتج وسائل يمكن من خلالها تطبيق الرقابة الديمقراطية في السلطات وأن تتكفل التقاليد الاجتماعية في حماية هذه المؤسسات في أن تتحطم ببساطة من قبل أولئك الذين في يدهم السلطة، فالديمقراطية إنما تقدم إطارا مؤسساتيا لإصلاح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

وهذا يتيح للحراك السوسيومهني أن يأخذ طابع الديمقراطية، وعدم احتكاره من طرف الطبقة السياسية الحاكمة، وهنا نطرح دورالنخب في تنمية الحراك السوسيومهني كالأحزاب السياسية والنقابات العمالية في الدفاع عن الحقوق المادية والاجتماعية للمواطنين، وتضمن استمرارية الحراك السوسيومهني وتطبيق آلياته وأنواعه المختلفة في المجتمع[2].

---

1 – المرجع نفسه، ص . ص 91. 94.

2 – المرجع نفسه، ص 123.

VI) العوامل المساعدة على الحراك السوسيومهني:

ناقش " سوروكين" في كتابه " الحراك الاجتماعي" العوامل المؤدية إلى الحراك الاجتماعي تحت عنوانين منفصلين، الأول تحت عنوان قنوات الحراك الرأسي، والثاني بعنوان عوامل الحراك الافقي، ولأهمية هذا الطرح نوردهما فيما يلي:

أولاً: قنوات الحراك الرأسي

– يرى " سوروكين " أن ثمة أنظمة بعينها تعد بمثابة قنوات للحراك الاجتماعي الرأسي داخل البناء التدرجي، نذكر منها:

أ) **الجيش:** من خلال استقراء التاريخ القديم يوضح لنا كيف أن الجيش قد كان قناة مهمة في الحراك، فالحروب ممكن أن تثبت ذكاء وتفوق أي جندي من طبقات المجتمع الدنيا أو الوسطى في نفس الوقت الذي ممكن أن تثبت فشل أي جندي من أصل نبيل، و قد اتبع "سوروكين" مجموعة من الإحصاءات التي دعم بها تحليله حيث أنه من بين 92 إمبراطوراً رومانياً الذين حكموا روما نجد على الأقل 36 إمبراطوراً وصلوا إلى قيادة الجيش من الطبقة الدنيا، فالجيش كان بمثابة السلم أو الصديق الاجتماعي للطبقة الوسطى أو الدنيا في التحرك اجتماعيا إلى الأعلى [1].

ب) **الهيئات والمؤسسات الدينية** : إن المؤسسات و الهيئات الدينية تعد بمثابة قناة للحراك الرأسي و ذات دور رئيسي فيه، وإن هذا الدور قليل الأهمية في عملية الحراك في المراحل الأولى من سوء النظام الديني، وكذلك في فترات ضعفه، فكما يقول "ما كس فيبر" حول الاختلافات العقدية، بما فيها الأكثر أهمية منها، مثل تلك التي تدور حول القضاء و القدر و حول النعمة الإلهية كانت تتمايز في تركيبات ومعادلات فائقة التنوع وكانت تشكل عموما منذ بداية القرن السابع عشر، عقبة في وجه صيانة الوحدة الطائفية والطبقية، لاشك أن التحرر في الإتجاه الاقتصادي يبدو بمثابة أحد العوامل التي ينبغي أن تعزز الميل إلى التشبث أيضا بالتراث الديني، فاحتكار الكاثوليك للقوى العاملة واحتكارهم للحراك من المعروف أن المصنع اختير ضمن حدود كبيرة، اليد العاملة المصنفة من بين الأجيال الثابتة من الصناع المهاجرين الذين يقسم لهم المجال

1 – غريب سيد أحمد و آخرون، علم الاجتماع ودراسة المجتمع، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية–مصر ، ص 192.

للتدرب في المحترفات مما أصبحوا يشجعون الحراك ، أما البروتستانت فيشكلون الكوادر العليا من اليد العاملة المصنفة ويضطلعون بالمهمات الإدارية [1].

بالتالي تلعب الهيئات والمؤسسات الدينية دورا في تنمية الحراك بالنسبة للكاثوليك مثلا والبروتستانت للحراك السوسيومهني، فأما على المستوى العقيدة الإسلامية فإن دورها كان عظيما سواء على مستوى الأفراد والجماعات وتكفي الإشارة إلى أن العبيد و الارقاء كانوا قبل الإسلام ، وبعد الإسلام أصبحت لهم هيبة ومكانة عليا كبلال بن رباح وزيد بن الحارثة وعمار بن ياسر...الخ، وبخصوص الحراك بالنسبة للمسلمين العرب كان الحراك صاعدا فتحرك المجتمع إلى مصاف الأمم.

ج) **التعليم** : ويلعب التعليم دوراً مهما في الحراك السوسيومهني و من بين الأطروحات التي تناولت ذلك أطروحة: " غرامتشي "حيث تعلم أن أسبقية التربية و التعليم في الحراك على حساب العامل الاقتصادي، حيث يرفض غير مستثن مفهوم الديمقراطية البرجوازية، فالمدرسة التي تطبق فيها هذا النوع من الديمقراطية لا تلبث أن تحقق المبادرات الشخصية للأفراد في الوسط الاجتماعي والسياسي، فيجب على المدرسة أن تتجنب الانقسامات الطبقية [2].

فيجب على الفاعلين الاجتماعيين على حد قول "غرامتشي" إلغاء الانقسامات الطبقية في ميدان التعليم وضرورة تساوي جميع أفراد المجتمع في حظوظهم في ميدان التعليم.

ويلعب التعليم دورا هاما اليوم في عملية الحراك الاجتماعي الرأسي في المجتمعات الحديثة فعن طريق التعليم يستطيع الفرد أن ينتقل من الطبقة السفلى إلى الوسطى وأحيانا إلى الطبقة العليا كذلك يساعد التعليم على رفع المستوى العلمي للمجتمعات مما يحدث حراكا اجتماعيا على المستوى الاجتماعي للطبقة الاجتماعية كلها، مما يعني أن الطبقة الوسطى تتحسن ظروفها الاقتصادية والاجتماعية. [3]

د) **الأحزاب السياسية:** تلعب الأحزاب السياسية دورا في تنمية الحراك والعكس، فيمكن طرح العواقب السياسية من تنقل للأجيال بالنسبة للطبقة السياسية، وأثر ذلك على الطبقات الأخرى، وبالنسبة أيضا للأبعاد الثلاثة المعروفة كالتفوق العرقي والسلطوية والليبيرالية الاقتصادية وهذا ما استمرت به شعوب أوروبا وسياساتها.

---

1 – ماكس فيبر: الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية، ث : محمد علي مقلد، مركز الإنماء القومي، بيروت– لبنان، بدون ذكر السنة النشر، ص 18.

2 – عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 52.

3 – إبراهيم العسل : الأسس النظرية والأساليب التطبيقية في علم الاجتماع ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر ، بيروت–لبنان ، 2011،ص64.

أيضا نطرح موضوعا آخر ألا و هو" النزول الاجتماعي والتنقل السياسي وإعادة بناء نظام القيم وسياسية التفضيل"، فالهوة بين الهبوط بين الأجيال السياسية وعلاقتهما بالقوى العاملة والنخب السياسية وهذا ما يؤثر على درجة الحراك وأنماطه وأنواعه فالتدريج الحزبي يكرس مرونة الحراك السوسيومهني، حيث أن التدريج الحزبي يتم الانتقال إلى القيادات في الدولة يساعد في التدريج الاجتماعي، أيضا طغيان الممارسة السياسية على حساب الممارسات الاجتماعية يؤدي إلى تقريب الحراك الهابط وذلك راجع إلى إهمال دور السياسة في ازدهار المجتمعات واحتكار السياسي لمراكز القوة والثورة[1].

هـ) الأسرة والعائلة: يرى "سوروكين" أن الزواج الذي يتم بين شخصين من طبقة اجتماعية مغايرة يؤدي إلى تغيير الوضع الطبقي حتما لأحد الطرفين، فإما أن يرفعه أو أن يحط من قدره وهذا هو الطريق الذي عبره بعض الناس ووضعوا من خلاله سيرهم وحياتهم والبعض الآخر هو زواج غير متكافئ في حياتهم هذا من جهة ومن جهة أخرى يرى "مورغان" أن العائلة هي العنصر النشيط فلم تكن في يوم من الأيام ثابتة ولكنها تمر من الشكل الأدنى إلى الشكل الأرقى، ومن جانب آخر حينما تكون للأنظمة القرابية سلبية، فإن العائلة تحقق تقدما لمدة طويلة من الزمن، هاته الأنظمة لا يطرأ عليها تغير جذري ما لم يطرأ على العائلة تغير جذري، إذا فالعائلة باعتبارها خلية أساسية في المجتمع تتأثر بمختلف المؤسسات الموجودة مثل المدرسة والمجتمع، وهذه الأنظمة تتبع التغيرات التي تحدث في البنية العضوية للعائلة[2]

ثانيا: عوامل الحراك الرأسي: حصر "سوروكين" العوامل المؤدية للحراك الرأسي في:

أ) العوامل الأولية: وهي كالآتي:

1- العوامل الديمغرافية:

أشير إلى العوامل الديموغرافية هي كل ما يتعلق بحالات العقم و الانخفاض النوعي لمعدل المواليد إرتفاع معدل الولادات وإرتفاع معدل الوفيات في الطبقات العليا، ومع مرورالزمن إما أن يؤدي إلى انقراض الأسر الأرستقراطية أو نقص في نسب هذه الأسر في المجتمع وفي كلتا الحالتين (الانقراض أو النقص) يحدث نوع من الفراغ الاجتماعي في الأوضاع الاجتماعية العليا، ويصبح من الضروري ملأها من أبناء الطبقات الأخرى، إذا لابد من استمرارية تأدية الوظائف الاجتماعية التي كان يؤديها أفراد الطبقات العليا، إن ظهور الأفراد الأذكياء نبهين من أبناء الطبقات الدنيا يملؤون عن جدارة واستحقاق

---

1 -Camille peujny: la mobilité social descendant et ses conséquence politique, cairn-info, Paris-France, 2006, cette articel sans citer le lieu et le date .

2- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق. ص42. 43.

المراكز الاجتماعية العليا، وفشل أبناء الطبقات العليا في ذلك هو من أبرز العوامل الرئيسية في الحراك، فظاهرة انقراض خصوبة الطبقات في الطبقات العليا تؤدي إلى اضمحلال الطبقة الأرستقراطية إما اجتماعيا أو بيولوجيا وإن الانقراض الاجتماعي لا تستلزم بالضرورة الانقراض البيولوجي إلا أن لهما الأهمية نفسها.[1]

2- التغاير في الأبناء والآباء:

يستشهد "سوروكين" بعبارة الدكتور "مارو "كدليل على عمق التفاوت بين الأبناء والآباء:" إن الإنسان ليدهش، ويحرز الألم في نفسه عندما يرى أن أبناء "هيبو قريطس" كانوا أغبياء جدا ويصدم المرء عندما يلاحظ أنه لم يأت من صلب "سقراط" وأرسطو" أي شعاع ضئيل من العلم، وإن "شارل الخامس" و"بطرس الأكبر "و"نابليون" لم يكن لهم الأولاد الأغنياء". وهنا تستنتج من هذه المقولة إن التغاير بين الآباء والأبناء ينجم عنه تناقص في أداء الوظيفة، وهو تناقص في السمات الشخصية والمكتسبة وهذا ما يعتبر عائقا في أداء الوظائف التي يتطلبها الوضع الاجتماعي فإذا كان الأب متلائما مع وضعه الاجتماعي ويؤدي دوره الاجتماعي بنجاح، فإن إبنه المغاير له قد يكون غير ملائم، وإنه كلما زاد التغاير بين الآباء والأبناء كلما أصبح الحراك الاجتماعي طوعيا وأكثر ضرورة [2].

3- تغيير البنية والخصائص البيئية الإنسانية الاجتماعية:

لقد شاع استخدام مفهوم التغير أو النمو الاجتماعيين في كل جوانب الحياة الاجتماعية الذي يشير إلى الزيادة التي تحدث في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية، فالتكيف والتفاعل التلقائي بين مكونات الحياة الإنسانية، خاصة الإنسان في حد ذاته تلعب دورا كبيرا في إرتفاع في السلم أو العكس والتكيف يؤدي إلى الارتفاع في السلم الاجتماعي والتكيف مع متغيرات البيئة الاجتماعية يؤدي إلى النزول في السلم الاجتماعي [3].

فالتغير في البنية الاجتماعية والإنسانية يؤثر على مكانة الأفراد والجماعات هذا التأثير ممكن أن يكون سلبيا أو إيجابيا، سلبيا يكمن في إطار عدم تكيفهم مع هذه المتغيرات فيحسون باللاتكيف واللاإندماج في تلك البيئة وهذا ما يؤثر على مركزهم ومكانتهم الاجتماعية، وايجابيا يكمن في تكيف

1- مصطفى عبد الرحمن درويش: ديمقراطية التعليم الجامعي، مكتبة الطليعة، الأردن، 1978، ص 17.

2- المرجع نفسه: ص18.

3- دسوقي عبده إبراهيم: التغير الاجتماعي والوعي الطبقي، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية – مصر، 2004، ص38-39.

الأفراد مع متغيرات البيئة فيندمجون في إطار النسق الاجتماعي أو التنظيمي فيرتقون إما تنظيما أو اجتماعيا وهذا ما ينعكس بالسلب أو الإيجاب على مكانتهم ومركزهم الاجتماعيين.

ب)العوامل الثانوية: يلخص" مصطفى درويش" العوامل الثانوية التي تؤثر في الحراك في النقاط التالية:

1- التقدم العلمي والتكنولوجي وما يترتب عليه من نتائج في تطريز الصناعة الذي يتطلب منها وظائف محددة.

2- اختلاف معدلات المواليد بين الطبقات المختلفة، وما يترتب عليه من مظاهر التوارث الاجتماعي.

3- اعتناق المجتمع لفلسفة تقدم على العدالة وتكافؤ الفرص التعليمية.

4- دافعية الفرد ورغبته في صعود السلم الاجتماعي وهذه بدورها تتأثر جزئيا بثقافة المجتمع(1).

-أما علي الشخيبي" فإنه يعرض عوامل الحراك في عدة عوامل منها:

❖ **الأيديولوجيا السياسية:**

تعتمد ظاهرة الحراك في نشاطها على الأيديولوجيا السياسية التي تسود المجتمع الذي توجد فيه إلى حد كبير، ويقصد بالأيديولوجيا السياسية هنا الفكرة أو المحور الفكري الذي يدور حوله النظام السياسي في المجتمع وطبقا لهذه الأيديولوجيا يوجد نظامان رئيسيان في المجتمعات المعاصرة، ويطلق علماء الاجتماع على النمط الأول، نظام المجتمع المفتوح والثاني نظام المجتمع المغلق وعلاقتهما بالحراك.*

❖ **التكنولوجيا:** يشير مصطلح التكنولوجيا إلى استخدام العلوم من نظريات وقوانين، وتطبيقها في مجالات الحياة المختلفة، بمعنى أنه كلما تقدم المجتمع تكنولوجيا إزداد فيه الحراك السوسيومهني الصاعد لأنه يساعد على توفير مستويات متعددة من الوظائف العليا المتخصصة والتي تعتمد على عمليات معرفية ومهارات عالية، ومن ثم يتيح هذا الكم من الوظائف العليا المتخصصة لكثير من أبناء المجتمع لشغلها.

❖ **التعليم:** يمثل التعليم بمستوياته وأنواعه الطريق الرئيسي الذي من خلاله يستطيع الفرد اكتساب المعارف، أي أنه يوجد ارتباط إيجابي قوي بين التعليم والحراك السوسيومهني الصاعد وخاصة لأبناء الطبقات الدنيا، بالإضافة إلى ذلك الاعتقاد السائد والذي يرى التعليم العامل المساعد على حل المشكلات الشخصية وتكون الإتجاهات الإيجابية نحو المجتمع والحياة بعامة.

1- مصطفى عبد الرحمن درويش: المرجع السابق، ص 19- 20.

* - تم تناول هذا العنصر في إطار نظم الحراك الاجتماعي بالتفصيل.

❖ **المكانات المتوارثة والمكتسبة:** يشير مفهوم المكانة المتوارثة إلى تلك المكانة التي يولد الطفل مزودا بها حيث يرثها عن أبويه عند الولادة وهي المستوى الاقتصادي والاجتماعي فقد يولد الإنسان في أسرة غنية أو فقيرة، وتزداد قيمة هذه المكانة في المجتمعات المفتوحة التي تؤمن وتطبق المبادئ الديمقراطية والعدالة والتكافؤ في فرص التعليم والوظيفة.

وإذا كانت المكانة المنجزة تلعب الدور الأهم في الحراك السوسيومهني الصاعد للأفراد فإن هذا لا يعني أن المكانة المتوارثة معدومة الأهمية، فهي تلعب دورا مساعدا للمكانة المكتسبة في الحراك السوسيومهني عن علاقة وطيدة، خاصة في المهن السامية كمهن الطب والهندسة...الخ. [1]

❖ **الهجرة:** يشير "سامن" أن الهجرة ككل مترابط، تتولد عنها نتائج خاصة بها فمثلا حين يترك العامل المؤمن منطقته الأصلية فإنه يساهم في ركودها، مثل هجرة الشباب الريفي التي تؤدي إلى تطور المؤسسات الريفية بصورة بطيئة، وهذا في المجتمع الزراعي، وهذا ما يؤدي إلى توجه الحراك إلى الأسفل في المناطق الريفية [2] .

-**عوامل الهجرة وعلاقتها بالحراك السوسيومهني:** تؤدي العوامل البنيوية التي تبحث عن السياسات الاستعمارية دوراً في زيادة حدة الفوارق الجهوية وتضخم المدن التي يتسم اقتصادها بالتصدير وهي بذلك تستقطب المهاجرين المنتمين إلى الريف.

ويؤدي النمو الديمغرافي للهجرة وبالتالي ارتباطها بفقر المناطق الريفية، لكن هذا التوزيع في السكان ليس مرادفا بالضرورة للنزوح الريفي.

ويؤدي العامل التربوي دورا مهما في الحراك الداخلي، حيث أن الإرادة في التثقيف الشخصي وتعليم الأطفال يهيمنان على هؤلاء الأشخاص النازحين، وكذا فإنها تؤدي تصور معين للحياة في الوسط الريفي والحضري ([3]).

وللهجرة دور مزدوج في ظاهرة الحراك السوسيومهني، حيث يساعد المهاجرون أصحاب البلاد الأصليين على الحراك الصاعد، وذلك بشغلهم للأعمال والوظائف الدنيا والوظيفة التي كان يشغلها أصحاب البلاد الأصليين، وهي من جانب ثان تساعد المهاجرين على جمع الأموال التي تعمل على تحسين ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية عند رجوعهم إلى أوطانهم.

1- علي السيد الخشيبي: علم الاجتماع التربية المعاصر، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة- مصر، 2002، ص199-206.

2- عبد العزيز رأس المال: المرجع السابق، ص117.

3 - المرجع نفسه، ص.117 .118.

- **عدد أفراد الأسرة:** من المتفق عليه أن نسبة الإنجاب تختلف باختلاف الطبقات والمستويات الاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع الواحد، حيث تزداد نسبة الإنجاب في الأسر التي لا تنتمي إلى المستويات الدنيا والعكس تقل في الطبقات الاجتماعية والاقتصادية العليا.

وتختلف أيضا بين المجتمعات، والتفاوت الاقتصادي والاجتماعي من بين هذه المجتمعات وهذا ما يؤثر على درجة الحراك و نوعه.

- **التقدير الاجتماعي للوظيفة:** يختلف تقدير الأفراد للوظائف من فترة زمنية إلى أخرى داخل المجتمع الواحد وبين المجتمعات أيضاً، ويعتمد هذا التقدير على مجموعة من العوامل منها: مدى أهمية هذه الوظيفة لكل من الفرد والمجتمع، العائد المادي لها، وعدد الأفراد الذين يشغلونها ومعنى ذلك أن التقدير الاجتماعي للوظيفة يزداد كلما إزدادت أهميتها لكل من الفرد والمجتمع.

ج) العوامل الشخصية: تلعب بعض السمات الشخصية كالموهبة و المهارات الحركية و القدرات في المجتمعات المفتوحة دوراً مهماً في حراك الأفراد اجتماعيا إلى الأعلى وخاصة بين أبناء الطبقة الفقيرة منها، الغناء الفني، الذكاء الاجتماعي، سمة الجمال، هذه العوامل كلها تساعدهم في الحراك السوسيومهني الصاعد[1].

- **المرأة والحراك السوسيومهني:** يرتبط هذا الموضوع بدور المرأة في تنمية المجتمع وبنائه ففي المجتمعات المغلقة التي تسيرها قيم وعادات وتقاليد والتي تمنع المرأة من ممارسة حقوقها في التعليم والتوظيف والمشاركة السياسية والاجتماعية وهنا يكون حراك المرأة حراكا هابطا أما في المجتمعات المفتوحة، فإنها تتيح للمرأة ممارسة حقوقها الشرعية وتساهم في عملية الحراك السوسيومهني الصاعد [2].

- **الحروب و الثورات الاجتماعية :** تعد الثورات عاملاً فعالاً في الحراك السوسيومهني، لأنها تصنع نظاما سياسيا جديداً محل النظام السابق، و تأتي بأفراد كانوا مغمورين و تضعهم على رأس النظام الجديد فيصبحوا رؤساء و قادة ، و من أمثلة ذلك ثورات التحرير في الوطن العربي، هذا من جهة و من جهة أخرى، فإن الثورات الصناعية و الاقتصادية و حتى الدينية ذات تأثير كبير على سرعة الحراك وإتجاهه، كما قد تكرس سياسة الحراك الهابط حيث تهوى الحروب ببعض القادة و السياسيين كما يحدث الآن في الثورات العربية الحاصلة في المجتمع العربي 2011-2015

---

1 – علي السيد خشيبي: المرجع السابق، ص 207.

2 – المرجع نفسه، ص 208.

❖ **عامل الموت :** تغفل معظم الدراسات والأدبيات الاجتماعية ذات العلاقة بالموضوع، عامل الموت و أثره على عملية الحراك، ففي بعض المجتمعات نجد أن منظومة القيم تحول دون احتلال مكانة ما من الآخرين إلا بعد وفاة شاغلها، ومن الأمثلة على ذلك أن الأنظمة الملكية لا يكون تبوء الحكم فيها إلا بوفاة الملك، أما على المستوى الأسري فإن أملاك رب الأسرة الثانية والمنقولة تبقى تحت حكمه وتصرفه إلى وفاته عندها يتقاسم الورثة هذه الأملاك وفق المنظومة القيمية والدينية والقانونية السائدة في المجتمع وبالتالي تكون فرصة الحراك كبيرة[1].

فعلاقة الموت بالحراك السوسيومهني تعتبر علاقة وطيدة، فموت شخص معين يترك الأشخاص معينين مجالا لحراكهم والعكس بقائهم على قيد الحياة يجعل هؤلاء الأشخاص يتحركون في حراكهم النازل.

VII- طرق قياس الحراك السوسيومهني:

يرتبط قياس الحراك السوسيومهني بالمنظومة القيمية السائدة في المجتمع ارتباطا وثيقا، ففي المجتمع الذي تسوده القيم الدينية، فإن مكانة الفرد ترتفع ومقامه يعلو ووضعه الاجتماعي يهاب داخل جماعته إذا كان متمسكا بهذه القيم مطبقا لها بصرف النظر عن إمكانية امتلاكه للثروة أو الوظيفة، أما إذا كانت منظومة القيم التي تسود المجتمع مادية في أساسها وتدعوا إلى الاستحواذ على الثروة والسلطة وتأكيد الذات كما هو شأن المجتمعات المعاصرة فالحراك في هذه المجتمعات يكون صاعدا أو هابطاً ويكون وفقا لملكيتها واستحواذها على الدخل والثروة والسلطة أو المستوى التعليمي أو الوظيفة.

ونظرا لتعقد العلاقات وتشابكها بين مؤشرات الحراك الاجتماعي المذكورة أعلاه، فإن المهتمين بقياس الحراك غالباً ما يكتفون بدراسة المؤثرات التي يمكن التحكم بها، والتي تضم أكبر عدد منها وخاصة المستوى التعليمي والمهنة وعادة ما يفضل الكثيرون توظيف المؤشر المهني كمقياس للحراك وذلك للأسباب التالية:

أ) أن مهنة الفرد ترتبط إلى حد كبير بالمستوى التعليمي الذي تحصل عليه وأهّليته لشغل منصب معين بالإضافة إلى ارتباطه بالدخل، وتأثيره على المكانة الاجتماعية له في المجتمع الذي يعيش فيه.

ب) سهولة الحصول على المعلومات المتعلقة بالمهنة سواء عن طريق الاتصال بالمؤسسة التي يعمل فيها الفرد والبحث في ملف خدمته، أومن خلال الإجابة على استمارة بحث تقدم له.

---

1 – المرجع نفسه، ص 208.

ج)تقدير المجتمعات المتقدمة لقيمة العمل الذي يقوم به الفرد وبالتالي، يمكن تقويم المكانة التي يحتلها الفرد اجتماعيا عن طريق تقويم مهنته أو وظيفته ومدى أهميتها لكل من أفراد المجتمع.

د) غالبا ما يضع الأفراد والمجتمع مقياسا للمهن ترتب فيه المهن حسب أهميتها للفرد، والمجتمع وحسب ما تتطلبه من شهادات ودرجات علمية عالية وبما تدره من دخل مرتفع.

توجد طريقتان لقياس الحراك من خلال مؤشر المهنة على النحو التالي:

أولا –الحراك الاجتماعي بين الأجيال:

تعتبر الطريقة الشائعة في قياس الحراك السوسيومهني، و يقصد بها مقارنة مهن الأفراد أو مستوياتهم التعليمية في الأجيال المختلفة ومثال ذلك : مقارنة المستوى التعليمي أو المهني لجيل الآباء الحالي بالمستوى مستوى التعليمي أو المهني لجيل أبنائهم، لغرض التعرف على أوجه التشابه و الاختلاف بينهما، ومظاهر الاختلاف وأسبابه، و تحديد اتجاه الحراك السوسيومهني، إذا كان صاعداً أو هابطاً ومثاله ابن العامل الذي يصبح مهندساً أو طبيباً أو معلماً، فهذا يسمى حراكاً صاعداً لصالح الإبن، أما إبن الطبيب أو الأستاذ الجامعي الذي يصبح موظفا بسيطا فهذا يسمى حراكا هابطا، أما إبن الطبيب الذي يصبح طبيبا فهذا مؤثر على الثبات الاجتماعي[1].

لقد وظفت هذه الطريقة في دراسات كثيرة منها، فالدراسة التي أجراها " نيوكتن " سنة 1955، عن الخلفية الاقتصادية والاجتماعية للرؤساء بعض لهيئات وكبار رجال الأعمال في ثلاثة أجيال مختلفة حيث توصل إلى أن 72% من هؤلاء كان آبائهم ذوي مناصب عليا.

كما توصلت دراسة " سنترز " سنة 1945 و التي أجريت على عينة ممثلة من الرجال الحضريين إلى نتيجة مفادها أن ما يقارب من 30% من أبناء العمال حصلوا على وظائف غير عمالية، بينما أقل من 20% من عينة البحث هم من أصحاب الوظائف غير العمالية حصلوا على وظائف عمالية و خلصت الدراسة أن الحراك إلى الأعلى كان أكبر من الحراك نحو الأسفل بالنسبة للأبناء.

لم تقف الدراسات التي وظفت هذه الطريقة عند المجتمع الواحد بل تجاوزاتها إلى دراسة العديد من المجتمعات، و قامت بمقارنة الحراك السوسيومهني بين الأجيال في المجتمعات المختلفة و من أشهر الدراسات دراسة " ميلر " سنة 1972 و التي قارب فيها الحراك، تسجيل الآباء وجيل الأبناء في (19دولة) والتي أظهرت نتائج دراستها مدى الاختلاف في الحراك السوسيومهني بين هذه المجتمعات نتيجة اختلافها في الايديولوجيات السياسية والتطور الاقتصادي والعوامل الاجتماعية المختلفة، إلى جانب

---

1 – المرجع نفسه، ص 197.

هذه الدراسة توجد دراسات أخرى منها: دراسة " بندكس "و" ليبت " اللذان قارنا من خلالها أربعة مجتمعات من أمريكا، انجلترا، السويد، هولندا، و دراسة " فوكس " و" ميلر " 196 التي أجريت مع أربعة مجتمعات هي : أمريكا، انجلترا، اليابان، هولندا، و دراسة " هافجرت " سنة 1967 عن التعليم و الحراك السوسيومهني في أمريكا، انجلترا، البرازيل، استراليا [1]

ثانيا : الحراك الاجتماعي داخل الجيل :

تشير طريقة الحراك السوسيومهني داخل الجيل إلى مقارنة الوظائف والمهن التي يقوم بها الفرد أو يشغلها من وقت لآخر خلال حياته العملية، بمعنى مقارنة الفرد بذاته خلال الفترات الوظيفية متعددة، بهدف التعرف على مدى حركة الفرد الوظيفية والتعليمية خلال حياته سواء إلى الأعلى أو إلى الأسفل، ومحاولة تحديد العوامل التي تؤثر في الحراك ولا يخرج " غريب سيد أحمد " عند تناوله لمسألة القياس في الحراك السوسيومهني عما أشير آنفاً، إذ يؤكد أن قياس الحراك السوسيومهني يتم عن طريقة مقارنة الوضع الاجتماعي للأباء بأوضاع أبنائهم وأجدادهم، ويطلق على هذا النوع من القياس بين الأجيال وقد يقاس الحراك داخل الجيل الواحد، وتحسب زيادة أو نقصان كل مرحلة أو بينها وبين غيرها لتدل هذه النسبة على معدل الحراك، ويقاس الحراك على أساس التكرارات والثبات والإرتقاء من حيث البنود التي يحدد بها الباحث المسائل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وهو يرى أن لكل مسألة مقياسها الخاص كالمقياس المهني والاقتصادي و السياسي.

1- المقياس المهني:

يمكن النظر إلى المهنة على أنها محك أو معيار يمكن أن يحدد مدى الحراك الذي توصل إليه الفرد أو الجماعة أو الطبقة، وللمهنة عوامل تحدد طبيعة الحراك ومداه، وترجع أهمية المهنة كبعد جوهري في قياس الحراك السوسيومهني إلى إرتباطها بالقياس الطبقي فلقد أجرى كل من " كاهل " و "دافيز " دراسة معمقة لتسعة عشر مؤشرا للقياس الطبقي في المجتمع الأمريكي وانتهيا بعد استخدام التحليل العاملي للتأكيد على أهمية الموضوع المهني كمؤشر للطبقة الاجتماعية.

ونظرا لأهمية المهنة كمؤشر للحراك والوضع الطبقي فإن العديد من العلماء اهتموا بوضع تقنيات مهنية مع ملاحظة تأثير كل من الإيديولوجية السائدة بالمنظومة القيمية التي تحكم المجتمع إلى جانب نمط تفكير العالم والمنظور الذي يتبناه ومن هذه التصانيف تصنيف "دنكان " الذي سماه " الدليل

---

1 – المرجع نفسه، ص 198.

الاقتصادي والاجتماعي للمهن" والذي صنف المهن من خلاله: الموظفون رجال الأعمال، ذوي الياقات البيض، العمال المهن، العمال نصف المهرة، والمزارعين.

أولا: المؤهل والجنس مؤشران مهمان في الحراك السوسيو مهني

يلعب مؤشر" المؤهل التعليمي دورا مهما سواء في ولوج الفرد إلى عالم الشغل أو ترقيته في الوظيفة وبالتالي حراكه سوسيو مهنيا. فكلما كان مؤهل الفرد عاليا كانت له فرص الحراك السوسيو مهني كبيرة والعكس، خاصة في المجتمعات التي تولي أهمية كبيرة للعلم والعلماء.

أما الجنس فلم تثبت الدراسات أهميته الكبيرة في الحراك، بحيث توجد هناك صورة نمطية أن الرجل أكثر تحركا من المرأة، لكن تبين أن المجهود الذي تقوم به المرأة في عالم الشغل و تحسين وضعها الاجتماعي يكاد يساوي الرجل في مجتمعات ما، وهذا ما أوضحته دراسة "بارتو" و "ثيلوت " [1]

2- المقياس الاقتصادي:

انقسمت الدراسات الاجتماعية فيما يتعلق بالمقياس الاقتصادي وعلاقته بالحراك السوسيومهني والتدرج الطبقي، فبعض هذه الدراسات تتناول الدخل وعلاقته بالحراك من خلال تحديد الدخل ومقداره، والبعض من هذه الدراسات تتناول الدخل من حيث هو مصدره، فبالإمكان قياس الحراك السوسيومهني عن طريق تحديد الدخل ومصدره إلى فئات معينة [2].

فبالرغم من أن المقاييس الاجتماعية الاقتصادية توجه اعتبارها إلى مقدار الدخل بصفة عامة إلى أن مصدر الدخل ليس من السهولة عليه تحديد مصدره، فلقد وضع " كوي وارنر " تصنيفا للدخل عن طريق مصادره شملت: الثروة عن طريق الميراث أو الكسب أو الربح أو الأتعاب أو المرتب أو أجور ساعات العمل أو الإعانة الخاصة أو الإعانة العامة.

3- المقياس السياسي:

تركز بعض الدراسات على كيفية الوصول إلى مركز القوة في المجتمع عن طريق الحراك السوسيومهني الرأسي، حيث تتحدد مكانة الفرد عن طريق الفرص التي تنتهزها خلال حياته للتفاعل مع مواقف السلطة السياسية، وعادة مايقاس الحراك السوسيومهني من خلال المؤشر السياسي وذلك عن طريق معرفة مدى مشاركة الأفراد في التنظيمات والروابط السياسية والعضوية فيها.

1- Jérôme Deauvieau et Céline Dumoulin: La mobilité socioprofessionnelle des professions intermédiaires : fluidité- promotion et déclassement- , ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 431-432,France, 2010,p67.

2 - غريب السيد أحمد: المرجع السابق، ص 196-200.

كما تشير " نعيمة حسن جابر " إلى وجود اتجاهين لقياس الحراك السوسيومهني:

أولا: الاتجاه الموضوعي: والذي يعتمد في قياس الحراك على المؤشرات الموضوعية للحراك مثل: التعليم، المهنة ، الدخل، ثم إدخال هذه المؤشرات في الدراسة "لويد ورنر" إذا أدخل 6 مؤشرات وهي: المهنة،الدخل، التعليم، نوع الفرد، مكان السكن، ومصدر الدخل.

ثانيا: الاتجاه الذاتي: وهو الاتجاه الذي يقاس في إطاره الحراك من مؤشرات ذاتية وعوامل ذاتية بمعنى تصور المبحوث لنفسه، وتقييمه لمكانته الاجتماعية وانتمائه الطبقي [1].

VIII-آليات الحراك السوسيومهني :

نقصد هنا بآليات الحراك السوسيومهني هي الوسائل أو الخطط والإستراتيجيات التي يمكن للفرد أو الجماعات من خلال التحول من وضع أو طبقة إلى طبقة اجتماعية اقتصادية أخرى أو من مستوى مهني إلى مستوى مهني أعلى وهي كالآتي:

أولا: الإضراب:

يعتبر الإضراب ظاهرة عالمية بجميع المقاييس في عالم الشغل، فهو نتيجة لنضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز دور الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل يمارسه العمال بهدف حمل صاحب العمل أو المؤسسات المستخدمة على تلبية مطالب معينة واعتناق نظرة معينة في المنازعات القائمة لتنظيم العمل داخل المؤسسة أومن أجل العدول عن قرارات معينة اتخذت بشأن سير العمل أو إحترام قرارات معينة، قصد حمل الطرف الآخر على الدخول في المفاوضات بغرض إيجاد حل وتسوية لهذا النزاع القائم.

1- تعريف الإضراب:

فهو الامتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط وتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب، فالإضراب لا يقوم من أجل تحقيق مطالب مهنية فقط، بل قد يقوم كذلك لإظهار السخط أو التذمر للتعبير عن الاحتجاج إزاء قضية سياسية أو اجتماعية أو ثقافية [2]

---

1 – نعيمة حسن الجابر: المرجع السابق، ص 97-98 .

2 – رشيد الواضح : منازعات العمل الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر و التوزيع، بوزريعة – الجزائر، 2005، ص 113.

2-أنواع الإضراب:

أ) **الإضراب التقليدي** : هو انقطاع العمال المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل، أو امتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة منظمة و مدروسة مسبقاً من حيث المدة و الكيفية .

ب) **الإضراب الدائري:** يعتمد هذا النوع من الإضراب على الانسجام الفئوي والمتتابع لفترات الإضراب والوحدات الإدارية أو الإنتاجية التي تقوم بهذا الإضراب، حيث يقتصر هذا النوع من الإضراب على امتناع فئة من العمال عن العمل بمدة معينة ومحددة تليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها، أوامتناع عمال قطاع نشاط معين لمدة معينة عن العمل يليه امتناع عمال قطاع نشاط آخر بعد استعادة عمال القطاع الأول نشاطهم، وهوأكثر ضررا من الامتناع الكلي عن الوصل إذ يستلزم مخطط أكثر دقة و تنظيما [1].

ج) **إضراب المبالغة في النشاط:** يتضمن هذا النوع من الاضرابات زيادة وتصعيدا في النشاط عن طريق المراعاة الحقيقية لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون بالغين بذلك حد التطرف وبصورة مفاجئة.

د) **الإضراب الإداري:** يتمثل هذا النوع من الإضراب بعدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع البقاء على النشاط الأساسي للمضربين مستمراً [2].

هـ) **الإضراب الافتراضي:** هو حالة إشعار الإدارة كتابيا بالتوقف عن العمل لفترة ما وإعلان ذلك من خلال لافتات كبرى مع استمرار العاملين في أداء مهامهم بصفة عادية وهذا النوع من الإضراب هو إشعار وتحسيس الإدارة بالظروف السيئة للعمل وإبلاغ الإدارة بالأوضاع السيئة في العمل دون المساس بالإنتاج، وهو تعبير منهم عن حسن نية في عدم المساس بالإنتاج وتحقيق المطالب بالطرق السلمية.

و) **الإضراب المفاجئ:** وهو الإضراب الذي لا تعلم به الإدارة إلى ساعة وقوعه، ويكون إما بسبب تخطيط ورغبة مشبعة من العمال الذين يرون بأن ذلك يكون أكثر تأثيرا في المواقف بالنسبة للإدارة، وقد يكون مفاجئ بالنسبة للعاملين أيضاً بسبب أي طارئ أو خطر شعر به العمال في العمل [3].

---

1 – المرجع نفسه، ص 120.

2 – المرجع نفسه، ص 123.

3 – ناصر قاسيمي: المرجع السابق، ص 16،ص 17.

من خلال طرحنا لمفهوم الإضراب وأنواعه، نجد أن الإضراب يلعب دوراً مهما وهاما في عملية الحراك السوسيومهني، فالإضرابات تعتبر وسيلة لتحسين الأوضاع المادية والمعنوية للعمال وهذا ما يساعد على الحراك التصاعدي للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لهم مما ينعكس بالإيجاب على التدرج الاجتماعي والاقتصادي، والتدرج في السلم الاجتماعي وما يعكسه هذا التدرج من المكانة الاجتماعية للعمال في المجتمع. هذا من جهة كما أن الحراك السوسيومهني يمكن أن يكون حراكا هابطا في حالة التوقف التام عن العمل، فتتوقف أجور العمال من جراء الإضراب التام، كما يمكن أن تلجأ الإدارة إلى تسريح العمال جراء الإضراب وهذا ما يدخلهم في البطالة فينزلون في السلم الاجتماعي ويدخلون في حالة تدهور الأوضاع المادية والاجتماعية وهو ما يؤثر على مركزهم الاجتماعي في المجتمع، فمن خلال هذا الطرح، يمكن أن نقول الإضراب يلعب دورا سلبيا من جهة تحقيق للمطالب والتسريح العمالي وإيجابيا في حالة الموافقة على المطالب.

ثانيا: النقابات العمالية

كانت النقابات ولا تزال تعتبر عاملا مهما في عملية الحراك السوسيومهني، وتعتبر كآلية هامة في التحرك الاجتماعي للأفراد والجماعات، فهي عبارة عن "هيئات مكافحة" تسعى لتوطيد أقدامها في وجه الإدارة وذلك من أجل السماح لها بمجرد حقها في الوجود، هاته الادارة التي لم تكن ترحب بها كهيئات شرعية، تعمل على قمع المطالب العمالية ودائما ما كانت تعبر عن الصراع الطبقي بين الطبقة البروليتارية والطبقة الأرستقراطية المحتكرة لوسائل الإنتاج وهاضمة للحقوق المادية والمعنوية للعمال.

أ) النقابات العمالية والمساومات الجماعية والحراك السوسيومهني:

تؤدي النقابات العمالية نوعين من المساومات الجماعية مع أصحاب العمال وجمعيات أصحاب الأعمال وهي اتفاقات لوضع شروط الاستخدام، واتفاقات خاصة بإجراءات العمل، والاتفاقات الخاصة بالإجراءات هي التي تحدد الطرق التي يجب إتباعها في التفاوض وفي تغيير العقود التي تقرر شروط الاستخدام، أما الخاصة بإجراءات العمل فتضع النقابات العمالية جهازا خاصا للمفاوضة الدائمة وفي بعض الحالات نجد أكثر من نقابة واحدة تشارك في المفاوضات والمساومات الجماعية لإضفاء طابع المشروعية وقوة الضغط على الإدارة لتحقيق المطلبية النقابية، حيث تؤدي هذه المساومات إلى تحقيق المطالب المادية المعنوية والتي تؤدي إلى الحراك السوسيومهني الصاعد، فالمساومات تؤدي إلى تحقيق المطالب المادية والمعنوية ونتيجتها حراك سوسيومهني صاعد فالمساومات عن الأجور ورفعها في إطار

تحسين القدرة الشرائية للعامل و تحسين ظروفه الاقتصادية والاجتماعية والتي تساعده على التحرك تصاعديا في السلم الاجتماعي [1].

ب) النقابات العمالية و المطلبية النقابية و الحراك السوسيومهني:

تعتبر "المطلبية النقابية" لب و مركز العمل النقابي، حيث تعرف المطلبية النقابية أو ما يسمى بالحركة المطلبية على أنها رغبة العمال في الحصول على المطالب المهنية والاجتماعية وعادة ما تنظم الحركات المطلبية في إطار النقابات العمالية فعلاقة المطلبية النقابية بالحراك السوسيومهني تعبر عن ارتباط وثيق بينهما وذلك راجع إلى دور النقابات العمالية في تحقيق المطلبية النقابية التي تؤدي بدورها إلى تحسين في أوضاع الاقتصادية والاجتماعية هذا بدوره يؤدي إلى تنمية الحراك السوسيو المهني الصاعد هذا من جهة، ومن جهة أخرى إذا لم يكن العمل النقابي فاعلا ووجود إدارة متسلطة ووجود إجحاف في حق العمال كرس الحراك السوسيو مهني الهابط[2].

ثالثا: الحركات الاجتماعية:

لقد كان للحركات الاجتماعية في العالم دورا مهما في تنمية الوعي الطبقي في المجتمعات الحديثة، وهذا راجع إلى مجموع الأيدولوجيات التي كانت تنظر وتساهم في بلورة "الحراك الطبقي" و"العمالي"، خاصة في إطار الدور التاريخي الهام للبروليتاريا، التي كانت تسيرها ايديولوجيا "النظرية الثورية الماركسية"، حيث كانت الحركات الشيوعية تدافع عن الحراك السوسيومهني الصاعد بالنسبة للبروليتاريا، والتعرف المباشر على الأوضاع الاقتصادية للبلدان وحياتها السياسية وعلى حالة النظام الطبقي من نشر الوعي الطبقي لدى الطبقة الشغيلة يمكننا من فهم آليات الحراك السوسيو مهني فيها حيث أصبحت هذه الحركات مدعمة بأيديولوجيات تسيرها وتشرف عليها للمطالبة بتحسين الأوضاع الاقتصادية للعمال، حيث باشرت الحركات الشيوعية نشر أيديولوجيات "كارل ماركس" و"إنجلز" التي تنادي بالملكية العامة لوسائل الإنتاج ومحاربة الطبقة الأرستقراطية والبرجوازية وسيطرتها لوسائل الإنتاج، مما أدى إلى الحراك التنازلي بالنسبة للطبقة البروليتاريا على حساب الحراك الصاعد بالنسبة للطبقة الأرستقراطية والبرجوازية التي كانت تعامل الطبقة البروليتاريا بشتى أنواع الظلم والاحتكار فكانت تكلفهم

---

1 – سلسلة اخترنا لك : الحركة النقابية، مركز الدراسات القومية ، مصر . بدون ذكر سنة النشر، ص 53.

2– ناصر القاسيمي: المرجع السابق، ص59.

بأعمال كثيرة ومتعبة مقابل أجور ضئيلة مما كرس الحراك الهابط وتدهور الأحوال المعيشية بالنسبة للطبقة العاملة.[1]

إن الآراء التي استنتجها "أنجلز" في كتبه ومقالاته أن أهمية النقابات والاضرابات والنضال الاقتصادي للطبقة العاملة تشكل أحد الأشكال المهمة في النضال الطبقي وصحة الآراء مكنت من تبيان رؤية واضحة حول حاجات وتطلعات طبقة للبروليتاريا بوضوح، وإظهار وجوه العمال، ليس فقط الأناس المرهقين بالأشغال وإنما المناضلين القادرين على المقاومة وهم يمثلون صورة من صور الحركات العمالية الاجتماعية [2].

فظهور الحركات الاجتماعية وارتباطها بالتنظيمات النقابية لم يكن بمحض الصدفة بل كانت نتيجة سيرورة تاريخية أنتجها بعض التناقضات الحاصلة في أوروبا خاصة والعالم عامة، بحيث أن الرأسمالية بعد الحرب العالمية الثانية وانهيار جدار برلين، توجهت نحو آلية تعامل جديدة مع الحركات الاجتماعية و النقابية ألا وهي" التسوية الاجتماعية" وهي على حد تعبير "روبرت بوير " أنها تقوم على تنظيم سوق – الولايات المتحدة الامريكية و بريطانيا– ثم التنظيم الشبه فئوي – اليابان و كوريا– الذي يقوم على المرونة الاقتصادية ثم التنظيم العام – فرنسا– ثم يأتي النظام الاشتراكي –ألمانيا و الدول الإسكندنافية – التي ما لبثت أن تبنت الأيديولوجيا الرأسمالية، وتعتمد هذه الإستراتيجية على المفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين بتثبيت قواعد الاجتماعية و الاقتصادية، طبعا هذا التحول جعل من النقابات العمالية والحركات الاجتماعية تستبدل إستراتيجياتها الدفاعية و الهجومية، خاصة في النموذج الياباني والألماني[3]

من خلال هذا الطرح نجد أن الحركات الاجتماعية قد لعبت دورا مهما في بلورة ظاهرة الحراك السوسيومهني وهذا بصورتين، الصورة الأولى تبيان مظاهر الحراك النازل لطبقة البروليتاريا في المجتمعات البرجوازية، والصورالأخرى للمطالبة بضرورة وجود حراك سوسيومهني صاعد وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة.

بعدما تكلمنا أن الآليات الماكروسوسيولوجية في الحراك السوسيومهني سنتكلم عن الآليات الميكروسوسيولوجية كالأجور والترقيات والتكوين...الخ والتي تؤدي إلى الحراك السوسيو مهني الصاعد.

1– مدعومة من كتاب والمقالات: من تاريخ الحركات الاجتماعية والفكر الاجتماعي، ت: طنوس شلهوب، دار الفارابي، بيروت– لبنان، 1987،ص 7–8.

2– المرجع نفسه، ص24.

3– كريستوف أجبتون : العالم لنا–العولمة الليبرالية والحركات الاجتماعية المناهضة لها–،ترجمة طارق كمال ،الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة –مصر، 2006، ص82،ص83.

رابعا: الأجور

يستطيع كل شخص تقدير عمله الخاص بطرق موضوعية وطرق ذاتية، وحسب تقسيم المجتمع لتلك المهنة، أو بواسطة مقياس مشترك هو الأجر والدخل والمدخول هو مجموع الوسائل النقدية أو غير النقدية، يسمح لشعب معين أن يتمون من السوق حاجاته القابلة للإشباع، وينتج الأجر في معظم الحالات كتعويض عن جهد مبذول في عمل معين، وقد يدخل في متغير الأجر العديد من المؤشرات التي تأثر وتتأثر به، نذكر منها:

1- **الحد الأدنى للأجر**: إن الإقرار الشرعي بـ" بالأجر الأدنى" أو ما يسمى "بالحد الحيوي للأجر" هو أمر حديث نسبيا، وقد تضمنت الأجور دائما حدودا دنيا يستحيل الاستخدام والمناقشة فيما هوأدنى منها، ولكن هذه الحدود الدنيا كان تتغير كثيرا حسب الظروف الاجتماعية والصناعة والمنطقة والمرسوم والقدرة الشرائية...إلخ، وأدى تثبيت حد أدنى شرعي وطني عمل به منذ الحرب العالمية الثانية في بلدان عديدة مثل: فرنسا إلى وضع حد أدنى للأجر، يستطيع معه أي رب عمل عرض أي عمل بما هو دون الحد الأدنى للأجر[1].

2- الأ**جر المباشر وغير المباشر**: يسمى هذان المؤشران أيضا بالأجر الفردي أو الأجر الجماعي الأجر الجماعي حسب معهد العلوم الاقتصادية التطبيقية" هو ذلك الكل المركب الذي يدخل في إطاره العوض المقابل الإنتاجية الشخصية للعامل والمردودية والأجر الاجتماعي والمكافآت ذات الاستخدام الجماعي والمعانات الخاصة من العمل، أما الأجر الفردي فهو سعر العمل المبذول مثل العمل بالقطعة والزمن والمردود الوظيفي وهذا من المنظور الكلاسيكي، أما من المنظور الحديث فتدخل في إطاره الأقدمية والشهادات العلمية ونظم الترقيات والضمان الاجتماعي والإعانات العائلية[2].

من خلال هذا الطرح نجد أن الأجر يعتبر آلية مهمة في عملية الحراك السوسيومهني فإذا كان الأجر منخفضا كان هناك الحراك النازل إذا كان الأجر مرتفعا كان هناك الحراك صاعدا.

1- جورج فريدمان، بيارنافال: المرجع السابق، ص150.

2- المرجع نفسه، ص152.

خامسا: الترقية

1- تعريف:

هي انتقال الفرد من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في المستوى التنظيمي الأعلى، حيث تشتمل هنا الترقية على شاغلها واجبات ومسؤولية أكبر في مقابل التمتع بمزايا مادية أو أدبية، وتصحب هذه الترقية زيادة في الراتب والمركز الاجتماعي.

حيث تستخدم كحافز مادي ومعنوي للموظف تقديرا لأعماله وإنجازاته السابقة، فإنها كذلك تمكنه من استخدام قدراته ومهاراته التي اكتسبها عن طريق التدريب والخبرة بفعالية أكبر من وظيفته الجديدة.

2- أهداف الترقية:

أ) تعتبر من بين أهم الحواجز المادية والمعنوية التي تشجع الأفراد على التفاني في العمل.

ب) تساعد على تحقيق الانتماء التنظيمي ودعم الاستقرار الوظيفي للعمال في المؤسسة.

ت) تقوي الروابط بين الإدارة والعاملين وتدعم العلاقات الإنسانية بين الأفراد المنظمة في المنافسة على الترقيات.

3- أنواع الترقيات:

أ) **الترقية في الأجر**: تكون الترقية في الأجر من خلال الرفع من النقاط الاستدلالية والخبرة ونجدها في المهن التي لا تقبل التدرج والترقية في الهيكل التنظيمي، كمهنة التعليم مثلا.

ب) الترقية في الدرجة: إن ترقية الموظف من درجة إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة وفقا للأقدمية معينة في منصب عمله وتكون هذه الترقية في إطار السلم الإداري الذي عين فيه وإلى جانب الأقدمية لابد من توفر الكفاءة اللازمة لأداء تلك الوظائف.

ج)**الترقية في الرتبة** : وتتم هذه الترقية بنقل الموظف من فئة وظيفية إلى أخرى وتتبعها رتبة أعلى ذات مسؤولية مختلفة [1].

تعتبر الترقية من أهم العوامل المساعدة في الحراك السوسيومهني، فوجود الترقيات يعني تكريس سياسة الحراك الصاعد في المؤسسات والمجتمعات، أما المجتمعات أو التنظيمات التي لا تعتمد على الترقيات فإنها تكرس سياسة الثبات الاجتماعي، فارتباط الترقية بالأجر والرتبة تتبعها ترقية للمركز الاجتماعي والسلم الاجتماعي وتحسين الأوضاع المعيشية.

---

1 –نعمة شلبية الكعبي : إدارة الأفراد ، مكتبة القبة الخضراء. الرياض –السعودية ،1990، ص7.

IX-العوامل الذاتية و الموضوعية في الحراك السوسيومهني :

أولاً: العوامل الموضوعية:

سميت بالعوامل الموضوعية أو الظاهرية لمقدرة الباحث أو العالم الاجتماعي على مشاهدتها وفحصها وتسجيلها وتحليلها تحليلا إحصائيا علميا بعد ربطها بالمتغيرات والعوامل الأخرى، فالباحث أوعالم الاجتماع مثلا يستطيع طرح أسئلة على المبحوث تتعلق بدخله وبممتلكاته وأخلاقه وعلاقاته الاجتماعية وهي تنقسم إلى أربعة أقسام.

أ) الدخل والملكية:

الدخل هو مقدار الأموال التي يتقاضاها الفرد بعد قيامه ببعض النشاطات العقلية والعضلية أما الملكية فهي الأشياء المنقولة أو غير المنقولة التي تكون بحوزة الفرد كالعقارات والأراضي والمكائن ووسائل النقل التي تدعم حالته المادية وتعطيه درجة من القوة النفسية والاجتماعية، ويعتبر الدخل و الملكية من العوامل الاقتصادية والاجتماعية في تحديد مكانة الفرد وطبقته الاجتماعية، فالدخل و الملكية يؤثران بصورة مباشرة أو غير مباشرة على الأحوال الاجتماعية والثقافية والفكرية للأفراد فالفرد الفقير المعدم يتميز بحالة فكرية و إدراكية معينة تجعله غير مستعد على اكتساب الثقافة والتربية والتعليم حتى ولو تيسرت لديه كل الوسائل أو لديه تسهيلات التحصيل العادي و فقر الفرد و حاجته المادية تجعله غير محترم من قبل الآخرين و تسبب هبوطا وانكسارا في حالته المعنوية و هنا لا يمكن أن يوضع ذلك الفرد في الطبقة المتوسطة أو العليا بل يوضع في الطبقة الدنيا، أما إذا كان الفرد يتقاضى دخلا عاليا بسبب المركز الوظيفي الذي يشغله أو بسبب شهادته ومؤهلاته العلمية أو بسبب العقارات المستثمرة التي يمتلكها فإن حالته المعنوية والنفسية والاجتماعية لا بدأن تكون قوية ومستمرة ومتميزة أي أن مكانته الاجتماعية تكون مرتفعة وهنا تؤثر تأثيرا إيجابيا على الطبقة التي ينتمي إليها.[1]

ب) الثقافة والتربية:

الثقافة والتربية هي منظومة التجارب والدراسات والخبرات والمهارات التي يتعلمها الأفراد بطريقة نظامية وأصولية في مدرسة أو معهد أو جامعة معترف بها، وحامل الشهادة في دراسة أو اختصاص معين يستطيع مزاولة الأعمال المؤهل على القيام بها و ممارستها وقد ارتفعت في الوقت الحاضر أهمية الثقافة والتربية خصوصا بعد تشعب وتعقد المجتمع وتعقد التخصصات مما جعل الأفراد يسعون للتخصص في المهن التي تحتاج إلى الخبرة والمهارة في إطار جملة من الشهادات والمؤهلات العلمية،

---

1 – إحسان محمد الحسن: البناء الاجتماعي و الطبقية، دار الطليعة للطباعة و النشر، بيروت– لبنان، 1985، ص 79.

حيث أن المهنة التي يزاولها المواطن مهما يكن نوعها هي التي تحدد أجره أو راتبه وتحدد مركزه الاجتماعي والتقدير والشرف الاجتماعي الذي يحمله من المجتمع. [1]

ج) المهنة أو الحرفة :

المهنة أو الحرفة هي مجموعة النشاطات و الفعاليات و الواجبات التي يمارسها الفرد و يقدمها للمجتمع لقاء أجر ورواتب معينة، والفرد من خلال دوره الاجتماعي الوظيفي الذي يحتله في المؤسسة الاجتماعية التي ينتمي لها ويستطيع مزاولة مهنته وعرض نشاطاته للمجتمع وبعد تقديم الخدمات للمجتمع عن طريق مهنته يتقاضى راتبا أو أجرا بالمقابل ويحصل على كمية معينة من الاحترام والتقدير والشرف الاجتماعي الذي يحدد مكانته في المجتمع، يقول"كيرث" و"ميلز" بأن المهنة هي من أقدم المعايير الموضوعية التي تحدد المكانة الطبقية الاجتماعية للفرد وتشير الفروق الطبقية بين فرد وآخر وجماعة وأخرى، والحرف بالنسبة لـ"كيرث" و"ميلز" هي النشاطات والأعمال التي يمارسها الأفراد والتي من خلالها يستطيعون تحقيق طموحاتهم الحياتية أي المكفاءات والامتيازات المادية والمعنوية والاجتماعية التي يتقاضونها بعد أداء مهام أعمالهم حيث تشتمل على:

1- نظام تقسيم العمل أي أنها حرف أخصائية متفاوتة بدرجاتها المهنية والاجتماعية ومكملة الواحدة للأخرى.

2- عدة أنواع ومستويات من الخبرات والتجارب التي يعبر عنها الأفراد من خلال أدوارهم الاجتماعية التي يلعبونها في حياتهم اليومية.

د) السلوك الاجتماعي:

يستطيع الباحث أو عالم الاجتماع معرفة الشريحة أو الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها المواطن من دراسة وفحص وملاحظة سلوكه الاجتماعي وتصرفاته وحركاته وأخلاقه التي تؤثر في شخصيته واتزانه السلوكي والخلقي ولكل شريحة أوطبقة اجتماعية شخصيتها النموذجية التي تعبر عن سلوك وأخلاق وتصرفات أعضائها ومنتسبيها، ولهذه الشخصية النموذجية، مجموعة من الألفاظ والكلمات والعبارات الرمزية تخص كل طبقة.[2]

ثانيا: العوامل الذاتية في الحراك السوسيومهني:

نعني بالعوامل الذاتية الصفات والخصائص النفسية والسيكولوجيا والباطنية التي تميز الطبقات الاجتماعية في المجتمع، فلكل طبقة اجتماعية سيكولوجيتها، وذاتيتها الشاخصة والمتميزة، وهذه

---

1 - المرجع نفسه، ص 80.

2- المرجع نفسه: ص81- 83.

سيكولوجية تعبر عن مبادئ وآراء ومفاهيم ومعتقدات وقيم ومقاييس ومصالح وأهداف أبناء الشريحة أو الطبقة الاجتماعية، فدراسة الصفات الذاتية والنفسية للطبقة ليست بالعملية السهلة، حيث يتم التعرف على أراء ومعتقدات وقيم ومقاييس بناء الطبقة الاجتماعية.

لكن سيكولوجية الطبقة المتوسطة المهنية تختلف عن سيكولوجية الطبقة العمالية الكادحة والاختلاف يرجع إلى عدة عوامل ومتغيرات أهمها ما يلي:

اختلاف طرق وأساليب التنشئة الاجتماعية بين الطبقتين المتوسطة المهنية والعمالية الكادحة في المستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بين الطبقتين حيث أن الواقع الاجتماعي للفرد أو الجماعة هو الذي يقرر طبيعة أفكارها ومعتقداتها وقيمها ووعيها الاجتماعي أي يقرر سيكولوجيتها وهويتها الاجتماعية والحضارية فالظروف الحسنة تمكن أبناء الطبقة المتوسطة والعليا من حظوظ أكبر في الحياة بالنسبة للتعليم والعمل والعكس بالنسبة للطبقة الدنيا التي تتميز بالظروف الاجتماعية السيئة والمتدهورة تجعل أبناء الطبقة العمالية غير قادرين على النجاح في المدارس والتحصيل العلمي العالي.[1]

من خلال طرحنا للعوامل الموضوعية والذاتية للحراك السوسيو مهني، نجد أن متغيرات الأجر والمهنة والسلوك الاجتماعي والثقافة، والتربية تعتبر عواملا مهمة تتحكم في درجة الحراك وأنواعه ومساره حيث تختلف هذه المتغيرات من بلد إلى آخر ويرتبط الحراك فيها بدرجة الطبقية الموجودة فيه والرفاهية الاجتماعية من جهة أو الحرمان الاجتماعي من جهة أخرى، حيث تتفاعل هذه المتغيرات الموضوعية لتشكل مجموع العمليات الاجتماعية المتحكمة في الحراك السوسيومهني فإذا كانت الأجور مرتفعة ووجود عدالة اجتماعية كان الحراك صاعدا والعكس صحيح.

أما بخصوص العوامل الذاتية فهي مرتبطة بالآثار السيكولوجية في إطار الطبقية السائدة الموجودة في الطبقة المتوسطة والبرجوازية، حيث تختلف عن السلوكيات وردود الأفعال بالنسبة للطبقة الكادحة وهذا ما يؤثر على درجة الحراك السوسيومهني بالنسبة لطبقات المجتمع.

1- المرجع نفسه: ص83- 84.

X - معوقات الحراك السوسيومهني :

مثلما توجد عوامل تساعد على الحراك السوسيو مهني، كذلك توجد معوقات تحول دون حدوثه، منها:

أولا: الانغلاق الطبقي:

وهو يمثل مشكلة حقيقة تعوق عملية الحراك السوسيومهني، ذلك أن كل طبقة تحاول أن تحافظ بمحدداتها الطبقية على قواعدها في تربية الأبناء وتنشئتهم، الأمر الذي يمنع حدوث الحراك السوسيومهني ومثال ذلك، انغلاق المجتمع الطائفي في الهند.

ثانيا: رغبة البعض في الاحتفاظ بمكانتهم الاجتماعية المتوارثة:

ويظهر ذلك عندما يرغب كبار السن في الاحتفاظ بتقاليد وأوضاع طبقية معينة، وهذه الأوضاع تؤثر على الهبوط بمستوى المكانة الاجتماعية لهؤلاء الأفراد.

ثالثا: تذبذب عملية الحراك السوسيومهني تحت تأثير عامل الترييف والتحضير:

فالحراك السوسيومهني داخل المجتمعات الريفية لا يمكن أن يجاري الحراك في المجتمعات الحضرية في مستواه ونوعه، وذلك بسبب ما يسود في المجتمعات الريفية من عادات وتقاليد وقيم محافظة، وتعكس المجتمعات الحضرية التي تعيش حالة التحضر. الذي تؤثر مؤشراتها وأبعادها في تشجيع الأفراد والجماعات على الحراك السوسيومهني.

رابعا: تباين الأجيال في قدرتها على الحراك السوسيومهني: الحراك السوسيومهني للأجيال المعاصرة.

تتكون فرصة الحراك للجيل الحالي أكبر من الأجيال السابقة حيث يرجع السبب إلى تباين المجتمعات في ظروفها الاجتماعية وارتفاع درجة التغير الاجتماعي الذي تمر به، ويطلق عادة على الأجيال المعاصرة بأنها أجيال متحركة، كما يلاحظ وجود صراع قائم بين الأجيال السابقة المتمسكة بعاداتها وقيمها وبين الأجيال المعاصرة التي ترغب في التغيير تماشيا مع الظروف الاجتماعية التي تحتم عليها ذلك، وبالتالي قد يحول تمسك بعض الآباء بقيمهم ومعتقداتهم وأفكارهم في الحد من حراك أبنائهم، وفي المقابل قد يساعد البعض الآخر من الآباء أبنائهم على تحقيق آمالهم وطموحاتهم المساهمة في حراكهم.

خامسا: طبيعة النظام الاجتماعي والايديولوجيا السائدة في المجتمع:

يلعب هذا العامل دوره الرئيسي في إحداث ظاهرة الحراك السوسيومهني وتسارع وتيرته وفي الوقت نفسه يمكن أن يكون عاملا لإعاقته والحد من تسارعه، ففي المجتمعات ذات الأنظمة الاجتماعية

المفتوحة التي تسودها إيديولوجيا تؤمن بالديمقراطية والعدالة والتكافؤ في الفرص التعليمية والوظيفية وتؤكد على المكانة الاجتماعية المنجزة وفقا لميول وسمات الشخصية والجهد الذاتي، فإن فرص الحراك السوسيومهني للأفراد وحتى المجتمع بعامة تكون كبيرة، أما إذا كانت المجتمعات من النوع المغلق والتي تسودها إيديولوجيا تؤكد على المكانة الاجتماعية المتوارثة، فإن فرص الحراك السوسيومهني عندئذ تكون محدودة وربما معدومة وخاصة بين أفراد الطبقات العليا والوسطى. [1]

سادسا: التعليم

يصبح التعليم معوقا من معوقات الحراك السوسيومهني إذا أصبحت المنظومة التربوية موجهة فقط لخدمة أغراض فئة محدودة وتحقيق مصالحها، آنذاك لن يكون هناك تعليم ولا يلقي بتأثيره على مستوى الفرد والمجتمع بالحراك التصاعدي فتعم الأمية ويسود التخلف، ويحتكر الحراك الصاعد في إطارا لطبقات العليا لأنها تحتكر التعليم الذي يعتبر عاملا مهما من عوامل الحراك الاجتماعي الصاعد.

سابعا: الأسرة

من العوائق المنبثقة من الأسرة والتي قد تشكل عناصر إعاقة لظاهرة الحراك السوسيومهني عاملي الزواج وحجم الأسرة، فالزواج غير المتكافئ وبخاصة إذا كان عضو ينتمي إلى الطبقة الدنيا فإن ذلك يؤدي إلى الحط من المكانة الاجتماعية لذلك العضو، وربما حرمانه من كل الامتيازات التي كان يحظى بها في إطار طبقته العليا.

وفيما يتعلق بحجم الأسرة، فإنه كلما زاد عدد أفراد الأسرة أثر ذلك سلبا على الحراك السوسيومهني الصاعد، فالمستوى التعليمي لأسرة عدد أفرادها 6 في الغالب سيكون أقل من أسرة عدد أفرادها ثلاثة وكذلك الحال في حالة توزيع الميراث، بمعنى أن الأسرة التي عدد أفرادها ستة سيكون نصيبها أقل من الأسرة التي عددها ثلاثة لنفس القدر من الإرث، وهذه الحالة ذات أثار سلبية على الحراك السوسيومهني للأبناء[2].

من خلال طرحنا لمعوقات الحراك نجد أن العوامل التي من الممكن أن تصبح ذات أهمية في الحراك التصاعدي يمكن أن تصبح معوقا إذا ارتبطت بمجموعة معوقات وظيفية أو مجموع تصورات سلبية لمواقف ردود أفعال معينة، فالأسرة مثلا كثرة عدد أفرادها يؤثر بالسلب على درجة الحراك السوسيومهني الصاعد فيها والعكس إذا كان عدد أفراد الأسرة قليلا ساعد ذلك في تحرك أفرادها تصاعديا،

1- عبد الحي محمد علي: دور التعليم العالي في الحراك الاجتماعي، دراسة ميدانية، محافظة أسوان، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، قسم أصول التربية، جامعة اسيوط، 1991، ص 87.

2- المرجع نفسه، ص89.

أيضا بخصوص رغبة بعض الأفراد بالاحتفاظ بمكانتهم الاجتماعية المتوارثة والتي تعكس تصورا سلبيا للواقع و للمستقبل، مثل العادات والتقاليد البالية ودورها في الثبات الاجتماعي.

XI-نتائج الحراك السوسيومهني:

حينما نتحدث عن نتائج الحراك السوسيومهني فلا نقصد إلا التمييز بين الصعود الفعلي للأشخاص في السلم الاجتماعي، ورغبتهم وطموحهم في الحراك، لذلك يؤدي سلم القيم دور الوسيط في تحديد هذا النجاح أو ذلك الفشل، إذا عالجنا المسألة من وجهة نظر بنيوية حيث يلاحظ أن الأشخاص المنتمين للطبقات العليا هم أكثر رغبة في الصراع من أجل النجاح بينما يختفي هذا لدى الفئات الدنيا، الإجابة تكمن في أن الأشخاص المنتمين للطبقة الدنيا يحسون بالواقع لذلك فأملهم محدود أما الطبقات الوسطى والعليا فتأمل في الارتقاء لأنها تحتل مكانات جيدة، ويساهم سلم القيم في نشر فكرة النجاح خاصة في المجتمع الأمريكي، فالتنشئة الاجتماعية هي التي تستطيع وضع مشاريع للأفراد في إطار تحركهم الاجتماعي، حيث تحتوي على قيمتين اجتماعيتين، النجاح والفشل فهي التي تصور سلوك الأفراد وتوجههم نحو نمط معين من الحراك. [1]

فالحراك الاجتماعي بنمطه الصاعد يمكن أن يحقق الرفاهية الاجتماعية والتقدم والازدهار الاجتماعي في ظل العدالة الاجتماعية وتساوي الفرص في الحراك التصاعدي، أما إذا اتجهت المجتمعات إلى تكريس نمط الحراك الهابط فإنه يولد نوع من الحقد والكراهية لدى طبقات الدنيا ويجعلها تلجأ إلى طرق غير وظيفية في الحراك كالاتجاه نحو الجريمة والمتاجرة بالمخدرات والمافيا التي تلعب دورا في الحراك الصاعد غير الشرعي والوظيفي في المجتمعات.

كما تعتبر "فرص الحياة" من بين ظواهر ونتائج الحراك السوسيومهني حيث يشير هذا المصطلح إلى ترجيح الملكية الحسية في الحياة كالصحة والسعادة والثروة والحماية القانونية، كما تشير أيضا إلى إمكانيات حصول المرء على الفرص، وتحقيق الحاجات المادية وغير المادية في الحياة وكذلك تزايد السلطة التي يتمتع بها والهيبة، والمكافآت الاقتصادي التي يتحصل عليها في حياته مع إرتفاع تدرجه في سلم الطبقات الاجتماعية ونفس الشيء يصدق على التعليم باعتباره مدخل الشخصي الوحيد والمهم لمعظم المكافآت، حيث ترتبط نتائج الحراك الاجتماعي بمستوى الرعاية الطبية والاهتمام بالغذاء الملائم والعناية بالنظافة الشخصية والقدرة على تحمل نفقات هذه الأشياء.

1- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص96- 97.

خلاصة المبحث:

من خلال تطرقنا في هذا الفصل لمفهوم الحراك السوسيومهني: نجد أن الحراك السوسيومهني قد حظى باهتمام الباحثين نظرا لأهمية هذا الموضوع من ناحية الطرح الإبستمولوجي، من خلال النظريات المفسرة له والتي حاولت إعطاء مفهوم شامل للحراك والتنظيم له ووضع قوالب نظرية تشخص هذه الظاهرة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى من المنظور الامبريقي والتاريخي حيث نجد أن موضوع الحراك السوسيومهني قد لازم السيرورة التاريخية لتطور المجتمعات وصراعاتها الطبقية نحو تحسين الأوضاع المادية والمعنوية والاجتماعية للمواطنين، كما تم التطرق إلى أنواع الحراك السوسيومهني والذي يعبر عن توجه الحراك السوسيومهني وآلياته وأنماطه في المجتمعات مع مراعاة خصوصيات كل مجتمع، صاعدا كان أم نازلا، كما تناول العوامل المساعدة على الحراك كالأجر والمهنة والحياة الاجتماعية، كما تناولنا علاقة الحراك السوسيومهني وعلاقته ببعض التنظيمات والمؤسسات التي تؤثر وتتأثر به، مثل المؤسسات التربوية ودور التعليم في الحراك والنقابات العمالية التي تتحكم بدرجة الحراك و سيرورته في المجتمعات الصناعية، كما تناولنا العوائق المتعلقة بالحراك السوسيومهني من خلال تبيان العوامل المتعلقة بالمعوقات الوظيفية للحراك.

مقدمة المبحث:

سنتطرق في مبحثنا هذا إلى المحددات التي تحدد سيرورة الحراك السوسيومهني التي تتحكم فيه. من بناء اجتماعي و الذي يبين الخصائص البنائية التي تتحكم في الحراك، والتدرج الاجتماعي الذي يبين درجة التباين الطبقي الذي يؤدي إلى ظاهرة الحراك، أما التمايز فهو يبين درجة وبعد الظروف الاجتماعية والاقتصادية بين الطبقات، أما الطبقات فهي تعبر عن البناء الاجتماعي الطبقي الموجود في المجتمع، أما التغير الاجتماعي فهو التغيير الذي يطرأ على البنية الاجتماعية و ماله من تأثير على الحراك، أما الوضع الاجتماعي، فهو يبين الحالة الاجتماعية أو الاقتصادية للفرد والجماعة أما المكانة الاجتماعية فهي الصورة أو الهيبة التي تعطيها الطبقة الاجتماعية للفرد أو لجماعة ما ورأس المال الاجتماعي، فهو مجموع الخبرات والتجارب التي تتحكم في مؤسسة ما أو فرد ما و تعبر عن رأس ماله الذي نقيس عليه بعض الظواهر الاجتماعية .

هذه المتغيرات كلها تتفاعل فيما بينها لتكون لنا حراك سوسيومهني، بأنواعه و أنماطه و نتائجه .

المبحث الثاني: محددات الحراك السوسيومهني

I-البناء الاجتماعي :

1- التعريف:

-يعرف البناء الاجتماعي على أنه مجموع الوظائف والأدوار الاجتماعية والطبقات الاجتماعية المتدرجة والمتسلسلة تسلسلا وظيفيا حسب الجاه، والسمعة الاجتماعية التي يعطيها المجتمع للأفراد والجماعات بعد معرفة واجباتها وأدوارها وأهميتها للكيان الاجتماعي وسيرورته النسبية، المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والعائلية والعسكرية والثقافية من مجموعة الأدوار المتباينة في الواجبات والحقوق.

- ويعرف أيضا على أنه "" نموذج العلاقات الاجتماعية الجوهرية، التي تحدد الشكل الأساسي للمجتمع وتبيين الطريقة التي بواسطتها تنفذ الأعمال والفعاليات الروتينية والنظامية ".
- أما " ايفانز برتشارد " فيعرف البناء الاجتماعي هو "نسيج العلاقات الاجتماعية التي تقع بين الجماعات الأولية و الثانوية التي يتكون منها المجتمع".

2- خصائص البنية الاجتماعية :

تتكون البنية من المؤسسات البنيوية الأساسية التي تحدد طبيعة المجتمع، فالمؤسسات البنيوية تتكون من تكامل الأدوار الاجتماعية لأعضائها ومنتسبيها، والأدوار الاجتماعية لا يمكن أن تكون ثابتة ومترسخة، إلا بعد إسنادها و تبريرها من قبل السلطة المؤسسية التي تنتمي إليها وتخضع لأحكامها وقوانينها، فالأدوار الاجتماعية في العائلة لا تعتبر شرعية ولا يمكن قبولها إذا لم تتبناه السلطة الأبوية في العائلة، وللأدوار الاجتماعية في الدولة أو الحزب السياسي لا يمكن أن تكون شرعية و مقبولة إذا لم يتبناها قائد الدولة ورئيسها المؤسس أو قائد الحزب السياسي، وعندما تكون الأدوار الاجتماعية مدعومة من قبل السلطة و مقبولة من قبل الأفراد الذين يشغلونها وتتحول إلى مؤسسة اجتماعية لها قيادة وأحكام و قوانين معينة تحدد سلوكياتها وعلاقات أفرادها ومنتسبيها، إذن فالمؤسسات والأبنية الاجتماعية هي من التنظيمات الأساسية التي تساعدنا على فهم الفرد بعد فهم طبيعته وسلوكه وعلاقته مع الآخرين .

فمن خصائص أي بناء اجتماعي وجود أنماط للعلاقات تتحكم بوظيفة ذلك البناء وتحدد سيرورته وتكامله مع الأنساق والبناءات الاجتماعية الموجودة في المجتمعات فهي مجموع الأحكام والقوانين الاجتماعية المدونة والمتعارف عليها والتي تحدد سلوكيات وأخلاقيات الأفراد وترسم أنماط علاقاتهم وتفاعلاتهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والإيديولوجية، هذه الخصائص كلها تكون لنا بناء اجتماعيا وظيفيا[1].

---

1 - حسان محمد حسن: المرجع السابق، ص 9-11.

3- أنواع البناء الاجتماعي:

ينقسم البناء الاجتماعي إلى مجموعة من الأنساق الفرعية التي تحدد سيرورته وخصائصه نذكر منها:

النسق الاجتماعي والثقافي والايكولوجي والديني والتربوي والاقتصادي والسياسي.

أ) الأنساق الاجتماعية الفرعية:

و هي الأبنية التابعة للنسق العام في البناء الاجتماعي، فالنسق الاجتماعي هو مجموع النظم الاجتماعية التي عن طريقها تصل مجموعة من السكان إلى التكامل والترابط وهي الحال اللازمة لتكوين المجتمع، فهو مجموع الميكانيزمات الأساسية التي عن طريقها يصل الإنسان فيها إلى التناسق في السلوك الاجتماعي وتبدو أهمية هذا التناسق في مجتمعات التي تتطور وتنمو وتتغير باستمرار فبدونه تصبح الحياة الاجتماعية نفسها مستحيلة كما يرتبط النسق الاجتماعي بالمركز الاجتماعي والذي يعرف على أنه" الوضع والمكانة الاجتماعية التي يحتلها الشخص في النسق الاجتماعي، حيث يتضمن مجموع الوظائف التي يؤديها الأفراد وتفرض عليهم السلطات والمسؤوليات تجاه بعض المراكز الأخرى الأعلى وتمنحه سلطة واضحة على مراكز أخرى في أعلى السلم الاجتماعي.

حيث يتمخض عن النسق الاجتماعي ظاهرة التخصص وتقسيم العمل وهي تشير إلى عدد الأجزاء، بحيث يؤدي كل جزء من أجزاء النسق وظيفة معينة، ويتضمن تقسيم العمل عددا من التخصصات في الدور وعدد المهن وأنواعها، وارتباط تقسيم العمل بظهور العقلانية التي تتحقق في المجتمعات المعقدة وكبيرة الحجم، فأبسط صور تقسيم العمل وتنظيم السلوك هي الأسرة، من خلال علاقة الأباء بالأبناء في نطاق العائلة، وبالرغم من وجود تقسيم للعمل، إلا أنه لابد من وجود نوع من التكامل داخل المجتمع الواحد.

ويطلق مصطلح النسق الاجتماعي على المنظمات الاجتماعية والمنظمات الصناعية، حيث نقول النسق الاجتماعي للمصنع، ذلك أن المنظمة الصناعية تتكون من مجموعة من العناصر والأنساق الفرعية، وهي اللبنات الأساسية التي تكون المصنع، حيث تتفاعل هذه العناصر من علاقات نظم وسلط وتقسيم عمل وتخصص وأهداف ووظائف لتكون لنا نسقا اجتماعيا فرعيا تابعا للبناء الاجتماعي العام فتكامل النسق الاجتماعي الفرعي مع البناء الاجتماعي يحافظ على سيرورة المجتمعات وحراكها [1].

---

1 -حسين عبد الحميد رشوان: البناء الاجتماعي- الأنساق والجماعات-، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية- مصر، 2007، ص 8- 18.

ب) النسق الثقافي:

1- **التعريف** : ظهر اتجاه في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا يرمي إلى دراسة الثقافة بدلا من البناء الاجتماعي و النظم الاجتماعية، وقد تجلى هذا الاتجاه في أمريكا، حيث تكاد الأنثروبولوجيا تصطبغ بصبغة ثقافية، بينما تميل الأنثروبولوجيا البريطانية إلى دراسة البناء الاجتماعي و ينطبق نفس القول على فرنسا حيث تتبع في جوهرها المناهج و المبادئ التي وضعها دوركايم.

فالثقافة ببساطة هي نسق منظم للسلوك، وطريقة أعضاء المجتمع في الحياة، وتتكون من مجموع الأفكار والعادات والتقاليد التي تعلموها في حياتهم الاجتماعية، وهذه الثقافة هي التي تحدد نظرة أعضاء المجتمع للحياة، حيث تحتوي الثقافة على الميكانيزمات الموجهة للسلوك في البناء الاجتماعي والتي يطلق عليها " الأنساق الثقافية " فهي مجموع المؤسسات الثقافية أو المعايير الاجتماعية التي تتحكم في البناء الاجتماعي وتتفاعل معه.

2- خصائص النسق الثقافي :

- يتميز النسق الثقافي بمجموع الخصائص المكونة لرأس المال الاجتماعي للأفراد والجماعات التي يمارسونها في حياتهم اليومية.
- استمرارية النسق الثقافي: لسمات النسق الثقافي قدرة هائلة على الانتقال عبر الزمن، وتظل موجودة حتى بعد أن يزول السبب الذي أدى إلى ظهوره في أول مرة.
- لكل نسق احتياجات أساسية لا بد من الوفاء بها، وإلا فإن النسق سوف يفنى أو يتغير تغيرا جوهريا، وكل مجتمع يحتاج لأساليب لتنظيم سلوك المجتمع كالقانون والأسرة وغيرها...الخ.
- خاصية التراكم: فالنسق الثقافي مرتبط بمجموع التجارب والخبرات التي تمر بها المجتمعات عبر عصور من الزمن، بالإضافة إلى استعارة النسق الاجتماعي الكثير من السمات الثقافية من خارج المجتمع.
- حسب النظرة الوظيفية فإن النسق الثقافي هو كائن اجتماعي يشبه الكائن العضوي وهو يمثل مجموع التفاعلات والاتجاهات، حيث يلعب كل منهما دورا محددا لتحقيق غاية محددة وهذا النسق يتألف من عدد من السمات الثقافية تشكل تكاملا مع الأنماط الثقافية والعناصر الثقافية، وغيرها من الأجزاء المكونة للثقافة.

- المركب الثقافي: هو الفاعل الذي يربط السمات الثقافية ارتباطا عضويا وظيفيا وذلك بالنسبة لموقف من المواقف الاجتماعية كالحركات النقابية كمكون ثقافي في المجتمعات الصناعية. [1]

ج) – النسق الايكولوجي:

يبحث هذا النسق في العلاقة والاعتماد المتبادل بين الكائنات الحية والبيئات التي تعيش فيها إذ أن كلا من الطرفين يؤثر في الآخر تأثيرا واضحا، فالنسق الايكولوجي يعبر عن العلاقات المتبادلة بين الإنسان و البيئة التي يعيش فيها والمتغيرات التي تحدث في توزيع السكان على الأرض، فالنظم هي التي تتعدل وفق نشاطات الإنسان وما يبذله من جهود في السيطرة على المناطق الصحراوية والمائية وأراضي والغابات فعلاقة الظاهرة الجغرافية ببعض الظواهر الاجتماعية التي تربط بها، مثل الهجرة من موطن الإقامة التقليدية وما ينشأ عن ذلك من صراعات مع الظروف الاجتماعية و الايكولوجية .

- ومن هنا نقول أن دراسة الإيكولوجية لا تكتفي بإعطاء وصف جغرافي بسيط للموقع، وإنما تحاول التعرف على نوع من التكيف الذي يتم بين الإنسان وتلك الظروف الجغرافية، إلى أي حد يمكن الاعتماد عليه في هذه الظروف الجغرافية في تفسير السلوك الاجتماعي، دون أن نغفل التفسيرات السوسيولوجية الأخرى، ودون أن نزعم بحتمية هذه الظروف، أو ندعي أن هوية الإنسان مرتبطة بقدرته على التحكم في تلك الظروف البيئية.
- ففي المجتمعات الإنسانية الأولى تحقق وجود التوازن بين عدد السكان الضئيل وحجم المجتمع وعلاقته بالبناء الاجتماعي ويتمثل ذلك في المدن اليونانية حيث هاجر السكان في جماعات، وفي ظل الظروف الحديثة التي تتوفر فيها وسائل المواصلات والنقل تستمر هجرات الأفراد، ويتحقق تكيف السكان، حيث أنه وفي ظل الظروف الديناميكية في العالم المتحضر مرت المجتمعات الحديثة خلال الخمسين سنة الأخيرة بحلقات دائرية من النمو والانهيار وينتج ذلك العوامل المتغيرة والمحددة لأشكال وطرق المواصلات والنقل وظهور الصناعات الحديثة.
- وتختفي الظروف الطبيعية القاسية و تتعارض بعضها مع بعض مخلفة وراءها نوعا من التكامل الذي قد يصل إلى تحقيق درجة عالية من التوازن الإيكولوجي تكفي لقيام مجتمع متكامل و متماسك إلى حد كبير وإلى إشباع معظم حاجات أعضاء تلك المجتمعات فعلاقة النسق الايكولوجي بالبناء الاجتماعي علاقة ترابط وطيدة، فالنسق الايكولوجي يؤثر في البناء الاجتماعي والعكس فإن البناء الاجتماعي يؤثر و يتأثر بالنسق الايكولوجي، فالبناء الاجتماعي تحدده مجموعة من الأدوار

---

1 – المرجع نفسه، ص 53–58.

والوظائف التي من الممكن للنسق الايكولوجي التحكم فيها وإنتاج ظواهر مرتبطة بها كالقبيلة والعشيرة وتفاعلهما مع متغيرات البيئة. [1]

د) النسق الديني:

أولا: تعريف:

- يعرف علماء الاجتماع الديني بأنه النسق المكون من العقائد والممارسات والشعائر والموضوعات الرمزية أساسها الإيمان بوجود قوى مقدسة فوق الطبيعية، وغير مرئية تسيطر على العالم الفيزيقي والاجتماعي.

ثانيا: علاقة النسق الديني بالأنساق الاجتماعية الأخرى:

- يوجه النسق الديني في كل مجتمع إنساني الظواهر و الأنساق الاجتماعية الأخرى، وتبدو علاقة الظواهر والأنساق الاجتماعية كالآتي:

1- الدين والفرد:

ينظم الدين حياة الفرد اليومية من خلال ما هو مباح له في إطار الممارسات الاجتماعية والاقتصادية وغيرها وما هو محرم عليه من حيث أنه يجب أن يتجنب مجموعة من السلوكيات والممارسات المحرمة في الدين الذي يعتقنه.

2- الدين والمجتمع:

يعمل الدين على حفظ تماسك المجتمع وترابط أفراده، هذا بالإضافة إلى الوظائف النفسية مثل الشعور بالراحة النفسية والقوة، والاعتقاد في أن هناك قوة غيبية عظيمة تساعد الإنسان في حياته وبعد مماته، وينظم الدين العلاقات الاجتماعية، ويقوم بضبط سلوك الناس وتصرفاتهم، ويفرض جزءا يمكن وصفه بأنه فوق الطبيعي ويعاقب على الفعل والنية ويحلل أشياء وأفعال ويحرم أخرى، وللدين دور كبير في إقامة المسافات الاجتماعية بين الشعوب التي تقترب بينها وحدة العاطفة الدينية أو تباعد بينهما العقيدة الدينية.

3- الدين والأسرة:

للدين دور كبير في النظم الأسرية ونظم الزواج والطلاق والنفقة وغيرها من الأمور الأسرية فينظمها ويرتبها ويربطها بالسيرورة الاجتماعية للمجتمعات، كما يضع قوانين تنظمها وتحافظ عليها في إطار العبادات والمعاملات.

---

1 - المرجع نفسه: ص 81-87.

4- الدين والسكان والاقتصاد:

للدين أثر كبير في التحكم في المجتمعات السكانية، بحيث يتحكم الدين في ترتيب شؤون السكان والعلاقات بينهم وتناسلهم، أما في إطار الاقتصاد فنجد أن الدين له علاقة وطيدة بالاقتصاد وذلك راجع إلى تنظيم آليات التجارة وتحليل ممارسات تجارية على حساب أخرى، وبين قوانين مثل الزكاة والصدقة لتوزيع خيرات الشعوب بعدل في المجتمعات. [1]

هـ) النسق التربوي:

أولا: تعريف:

تتفاعل الظواهر الاجتماعية مع التربوية في المجتمع، فالتربية جزء من البناء الاجتماعي حيث تعتبر وسيلة للحفاظ على المجتمع واستمرارية وثبات نظمه ومعاييره الاجتماعية، وتحقق التربية هذا الهدف بنقلها التراث الثقافي للجيل الجديد وبذلك يكون دور التربية هو تنمية هذا السلوك الإنساني وتطويره وتغييره، لكي يناسب كل ما هو سائد في مجتمع ما.

ثانيا: علاقة النسق التربوي بالبناء الاجتماعي: نذكر ذلك من خلال مجموعة من المتغيرات:

1- التربية والفرد:

للتربية تأثير كبير على القدرات الذهنية ومستوى ذكاء الفرد، حيث يقول الدكتور"مصطفى يوسف" لقد تبين من الدراسات المشابهة أن للتربية أثر في مستوى ذكاء الفرد وترتب على تلك البحوث النتائج التالية:

- إن القدرات الذهنية يمكن أن تتحسن لحد ما بواسطة التربية.
- أنه لولا الفرق في التربية لاستطاع التوأم المتأخر أن يبلغ ما بلغه التوأم المتقدم، وذلك لأن الإمكانيات الموروثة لدى التوأمين موروثة.
- إن نسبة ذكاء الفرد، لا تنفرد الوارثة بتحديدها، لكن إمكانية المطاوعة قد ترتفع أو تنخفض في عدة نقاط تبعا لطراز التربية ومقدارها وبالإضافة إلى هذا فإن التربية تصقل ذوق الفرد وتجعله قادرا على تحسين الجمال وإنماء الخيال.

2- التربية والمجتمع:

تتصل التربية بالمجتمع اتصالا وثيقا، بل يمكن القول إنها وجدت أساسا لخدمة المجتمع وحل مشاكله واحتياجاته، فهي تقدم حلولا لمشكلات الحرب والجريمة والفقر والصراع بين المجتمعات وهي تؤثر

1- المرجع نفسه: ص121- 132.

على أفراد المجتمع لتعطيهم نماذج أسلوب المعيشة وهي تهدف أساسا إلى التنظيم الاجتماعي وتتصل بقيم المجتمع اتصالا وثيقا بأي مجتمع يعتمد على المعايير التربوية في حياة الأفراد.

3- التربية والأسرة:

ترتبط التربية بالأسرة ارتباطا وثيقا، فقد كانت الأسرة قديما هي المصدر الوحيد للتربية وكان الفرد يكتسب تدريجيا منذ نشأته أساليب السلوك الفردية للحياة عن طريق الاحتكاك المباشر بالبيئة، ولم تكن التربية حينذاك نشاطا رسميا مقصودا، وإنما كانت تتم في سياق الحياة اليومية، ثم انظمت إلى الوظائف التربوية للأسرة وظيفة جديدة من وظيفة التعليم بمعناه المدرسي، لتشكل تناغما بين التربية الأسرية والتربية الأكاديمية.[1]

و) النسق الاقتصادي:

أولا: تعريف:

يقصد بالنسق الاقتصادي أنماط الأفعال الاجتماعية والأساليب والوسائل التي تستخدم لإنتاج السلع النادرة وتوزيعها واستهلاكها وذلك لإشباع حاجات الإنسان المادية ومن المعروف أي حاجات الإنسان كثيرة ومختلفة يبذل في سبيلها محاولات متعددة لضمان الحصول عليها.

1- المراحل التي يمر بها النسق الاقتصادي:

ثانيا: مراحل الزراعة:

اكتشف الإنسان الزراعة عن طريق الصدفة إذ لاحظ أن بذور النباتات التي تنمو تلقائيا تتساقط في أماكنها، وعند سقوط الأمطار تعود لتنمو ثانية، وتنتج ثمارا جديدة من نفس النوع، ففكرالإنسان في جمع هذه البذور بنفسه وبذرها في مساحات واسعة، ففي هذه المرحلة استقر الإنسان على الأرض بعد أن كان متنقلا وقام بإنشاء العشش والأكواخ، هنا تكونت القرى، كما وجد الإنسان متسعا من الوقت ليزاول فيه بعض الصناعات الخفيفة مثل غزل الصوف ونسجه واتخذ منه الملابس بعد أن كان يلبس جلود الحيوانات، فقد عرفت المجتمعات الزراعية روح التعاون في العمل، واتسم انتاجها بالاكتفاء الذاتي فهي تنتج على قدر ما تستهلك ولا تعرف البيع ولا الشراء وقد تستخدم المقايضة والهدايا كوسيلة للتبادل.

أ- مرحلة الرعي:

استطاع الإنسان في هذه المرحلة أن يستأنس الأنعام التي تعيش بريا وبعض الحيوانات التي تساعده في مهنته وفي نقل الفرائس مثل الكلاب واستخدام الحيوان في الركوب، وتعددت العوائد

1- المرجع نفسه، ص139- 148.

الاقتصادية للرعي فمن أكل لحم الحيوان إلى استخدام جلده وغزل شعره وحلب لبنه وحمل الأثقال وجر العربات، وتشترك المجتمعات الرعوية في بعض الخصائص نذكر منها قلة الممتلكات المادية بسبب انتقالهم من مكان إلى آخر وكذلك احتقار حياة الاستقرار في القرى واحتراف الزراعة وامتيازهم بحسن الضيافة والكرم.

ج) النظام العبودي:

أي ما يسمى بنظام الرق، منذ استطاعة الإنسان أن ينتج أكثر مما يزيد عن حاجاته الضرورية حتى ظهر فائض في الإنتاج وأصبحت هناك ملكية خاصة للمنتجات الزراعية، انتقلت إلى ملكية الإنسان للحيوان ثم ملكية الإنسان للإنسان، ومن هنا ظهر النظام العبودي وانقسم المجتمع إلى طبقة الأشراف وأصحاب الأراضي وطبقة العبيد والرقيق والطبقة الصغيرة من العمال وكل هذا النظام يقوم على العبودية فمالك الأرض يملك وسائل الانتاج والمنتجين أي العبيد. [1]

د) مرحلة الرأسمالية التجارية:

مع تطور الإنتاج الزراعي توفر إنتاج الأرض من المحاصيل الزراعية وظهرت طبقة جديد من طبقة التجار الذين اشتغلوا بالتجارة في المحاصيل الزائدة وتميزت هذه الطبقة بالثراء، و قد ساعد ذلك على نمو التجارة وازدياد السكان، وظهور المدن التي اشتغلت بالتجارة في المنتجات الزراعية وفي الرقيق الفارين من الاقطاعات، ومن الخضوع والتبعية، كما ساعد ذلك على انتعاش التجارة وذلك راجع لسرعة التنقل باستخدام العربة ذات العجلات التي يجرها الخيل ووجود شبكات للمواصلات وظهور نظام البحث عن المعادن النفيسة كالذهب والفضة، مما كان له أثر في الدخل القومي لكبار التجار الذين ازدادت ثرواتهم.

هـ) مرحلة الرأسمالية الصناعية المبكرة:

كان القرن السابع عشر هو تلك الفترة من التاريخ التي عاصرت المرحلتين الرأسمالية التجارية والرأسمالية الصناعية المبكرة، فقد كانت الصناعات الأولية والمنزلية من أولى مراحل النظام الرأسمالي الصناعي إذ كان النسيج في انجلترا يصنع في بيوت الأهالي وفي الريف، إلا أن الإنتاج كان صغير.

و) مرحلة الرأسمالية الصناعية المكتملة:

قامت الثورة الصناعية في منتصف القرن الثامن عشر في انجلترا وقلب أوربا، حيث حدث تغير كبير في التكنولوجيا وظهرت القوة الميكانيكية وحلت الآلة محل العمل اليدوي ونقلت الصناعة إلى المراكز

1- المرجع نفسه، ص171- 181.

الحضرية والمدن بعد أن كانت في بيوت الإنجليز، وقد ساعد تراكم رأس المال لدى أصحاب رؤوس الأموال في إنشاء المصانع الكبرى، وظهور التكتلات الصناعية للمنافسة، حيث حلت هذه الشركات محل الشركات والحرف الفردية التي قضت على النظام الإقطاعي، حيث ظهرت الآلة البخارية، كما اتسع السوق نظرا لموازين العرض والطلب.

ز) المرحلة الاشتراكية:

مع بداية ظهور الحركات التحررية في آسيا وإفريقيا ضد الاستعمار الأوربي الرأسمالي حيث ظهرت تكتلات صناعية وفكرية تنادي بالملكية العامة لوسائل الإنتاج وهي تعرف على أساس سياسي واجتماعي معا، حيث تعني الرفاهية للجميع والعدالة الاجتماعية أي تجسيد العدالة الاجتماعية في إطار التوزيع العادل لخيرات المجتمعات وفي إطار حكم ديمقراطي فالاشتراكية تعني الإنتاج الموجه لإشباع الحاجات لا لتحقيق الربح وتوزيع السلع بروح العدالة والمساواة. [1]

ز) النسق السياسي:

أولا: التعريف:

تعرف السياسة على أنها الصراع من أجل السلطة، والسلطة ليست الشيء الوحيد الذي يصارع الناس بعضهم بعضا من أجله إذ هناك أنواع وأشكال كثيرة من الصراع في كل مجتمع، وأنه لابد للمجتمع أن يعمل على التوفيق بينها حتى لا ينقسم إلى أقسام متناثرة ومستقلة عن بعضها بعض".

ثانيا: النسق السياسي والبناء الاجتماعي:

يجيب هذا العنصر عن تساؤل مفاده هل النسق السياسي يؤلف بناء جزئيا مستقلا عن البناء الاجتماعي؟ أم أنه نسق يتفاعل تماما مع بقية الأنساق الاجتماعية الأخرى ؟ فهو يؤثر ويتأثر بها.

1. النسق السياسي والفرد:

تؤثر النظم السياسية في الفرد وتكوين عقله فالحكم الدكتاتوري يعمل على كبت الحريات والمناقشات وتبادل الآراء. بينما يحق لكل فرد بالغ في ظل الحكم الديمقراطي الاشتراكي دخول القوى السياسية كما يسمح له بالمناقشة ويعطى فرصة للوصول إلى اتفاق تلقائي فيما يتعلق بالأمور التي يجب اتخاذها لتحقيق خير المجتمع مما يؤدي إلى نمو شخصية الفرد.

1- المرجع نفسه، ص182- 186.

2. النسق السياسي والمجتمع:

تؤثر النظم السياسية في المجتمع فهي تساند المعايير الاجتماعية وتشكل السلوك الإنساني وتحفظ النظام العام وتوفر العدالة وتحمي الأفراد من الاعتداء الداخلي والخارجي، ويعمد الحكم الديمقراطي على التماسك الاجتماعي بأعلى درجة حيث أنه لا يهتم بخدمة فئة أو طبقة من المجتمع وإنما بهدف مصلحة جميع أفراد المجتمع.

3. الدولة والأسرة:

ليس من حق الدولة بصفة عامة إجبار الأفراد على الزواج أو الامتناع عنه، ولكن من حقها تشجيعه بأية وسيلة من الوسائل كإعفاء العائلات من الضرائب، أو منح أو العلاوات أو المعونات للمتزوجين من خلال عملية تشجيع النسل، وتقديم أموال وتحقيق العدالة، لتحقيق الرفاهية الاجتماعية.

4. النظم السياسية والدين:

يرتبط مفهوم السياسة بمفهوم الدين ارتباطاً وثيقاً، حيث امتزجت السلطة السياسية بالسلطة الدينية واستعان كل منهما بالآخر، فمازال التنظيم السياسي يحقق ذاته في معظم المجتمعات عن طريق المذهب السائد كما يحاول الدين تدعيم وجوده بالمواقف مع السلطة والسياسة. [1]

5. النظام السياسي و التربية:

يتأثر التعليم بالنظام السياسي، إذ تتبع المدرسة النظام السياسي السائد في المجتمع، و تقوم بوضع سياسة عن التعليم أو بميلها على كفة المؤسسة العاملة في المجتمع ومنها المؤسسات التعليمية، فقد تكون وجهة نظر النظام السياسي هي المحافظة على – حزب محافظي–فيعمل للمصالحة العليا و قد تكون وجهة النظام السياسي نحو اليسار أو اليمين ذات وجهة نظر ثورية أو علمانية في مجتمع علماني أو مسيحية في مجتمع مسيحي، وإسلامية في مجتمع إسلامي.

6. الأنساق السياسية والاقتصاد:

يلعب النسق السياسي دوراً مهماً في الوظائف الاقتصادية، فله أثره في تحديد نوع الحيازة في المجتمعات القبلية والحاجة الشديدة إلى الأرض وكثيراً ما تكون سببا في الاضطرابات السياسية في كل أنواع المجتمعات على اختلاف تقدمها وفي كل مراحل التاريخ.

---

1 – المرجع نفسه،ص 208–222.

7. النسق السياسي والتنمية الحضرية:

تلعب المتغيرات السياسية دورا هاما في التنمية الحضرية و قد ربطت بعض الأبحاث بين القوة السياسية و التنمية الحضرية إذ يرى ج. براينت و م. س لوفلين: " إن فترة الثلاثين عاما التي سبقت اشتعال الحرب العالمية الثانية عام 1939م اقتصر التخطيط فيها على أعمال البرلمانات المتتالية التي اهتمت بالتخطيط للمدن والقرى، وزاد الاهتمام بإصدار القوانين التي تضبط التنمية الفيزيقية، وتشمل تلك القوانين التي تستخدم الأرض و أشكال المباني و تنظيم الشوارع و كثافة السكان. [1]

8. النسق السياسي والميكانيزم:

يقصد بالميكانيزم عند " راد كليف براون" هو الدراسة الفيزيقية والدراسة الوظيفية التي تعين على تفسير الظواهر الإنسانية داخل المجتمع الواحد شرط تحقيق دراسة تكاملية. فالسياسة تعتبر جزء لا يتجزأ من ميكانيزمات الدولة من قانون وأخلاق والآداب العامة والدين والحكومة والتعليم وكلها أجزاء في ميكانيزم معقد والذي يساعد على قيام البناء الاجتماعي وعلى استمرارية وجوده، حيث يقوم النسق السياسي بتدعيم هذه الميكانيزمات على أرض الواقع، ويكرسها كممارسات حضارية ومن خلال تكريس قوانين تحافظ على سيرورة المجتمع، كقوانين للأخلاق والممارسات المدنية وإخضاع المثل الموجودة في هذه القوانين للواقع المعيشي للحفاظ على المجتمعات. [2]

- البناء الاجتماعي والحراك السوسيومهني:

من خلال تطرقنا لتعريف البنية الاجتماعية نجد أنها مرتبطة أشد الارتباط بظاهرة الحراك السوسيومهني، وهذا ما سنوضحه في عرض الأنساق الاجتماعية وعلاقتها بالحراك السوسيومهني.

1- الحراك السوسيومهني والنسق الاجتماعي:

النسق الاجتماعي هو مجموع العلاقات المتبادلة بين العلاقات الاجتماعية والأدوار فهو ذلك التفاعل بين الفاعلين الذين يشتغلون أو صناعا أو مراكز اجتماعية حيث يلعبون أدوارا في اطار المحيط الاجتماعي، والحراك السوسيومهني هو الانتقال من وضع أو فئه اجتماعية إلى أخرى، وبالتالي تتأثر ظاهرة الحراك السوسيومهني بالنسق الاجتماعي من خلال الأدوار والمراكز التي يشغلها الفاعلون في المحيط الاجتماعي، فيتحركون في إطار هذه الأدوار، إما حراكا صاعدا من خلال تقلدهم أدوارا عليا في المجتمع أو نازلا من خلال نزولهم في سلم الأدوار والمراكز الاجتماعية.

---

1 - المرجع نفسه، ص 224-227.

2- قباري محمد إسماعيل: أسس البناء الاجتماعي، منشأة المعرفة للطباعة والنشر، الإسكندرية- مصر، بدون ذكر سنة النشر،ص 55- 56.

1-الحراك السوسيومهني والنسق الثقافي:

وهنا يمكن أن نشير إلى أن العلاقة بين الحراك السوسيومهني والنسق الثقافي، يمكن تناولها في إطارين، الإطار الأول هو الثقافة المحلية وتأثيرها على الحراك حيث يأبى بعض الأفراد التحرك سوسيومهنيا وذلك لرغبتهم في البقاء في المراكز الاجتماعية الموروثة حتى ولو كانت في إطار الطبقات الدنيا وكانت لهم فرص في الحراك السوسيومهني الصاعد والتحسن في ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية.

وفي الإطار الآخر تلعب الثقافة والحراك دورا مهما في إطار الطليعة، التي تشجع الحراك الصاعد، حيث تكلم "كارل ماركس" عن الطليعة ودورها في الحراك الصاعد حيث تتوفر الظروف المساعدة لهذه الطبقة في الحراك الاجتماعي خاصة في المجتمعات التي تهتم بالتعليم والتربية.

2- الحراك السوسيو مهني والنسق الإيكولوجي:

يرتبط الحراك السوسيومهني والنسق الايكولوجي، بالبيئة وبالهجرة فالحراك المكاني مرتبط بهجرة الإنسان من مكان إلى لآخر فالنسق الصناعي –المدينة–هو إنتقال المجتمعات من التنظيم البسيط إلى المركب أفرز حراكا من الريف إلى المدينة، فالإطار الايكولوجي دائما ما يرتبط بالحراك المكاني والمجالي للمجتمعات.

3- الحراك السوسيومهني والنسق الديني:

علاقة الحراك السوسيومهني بالنسق الديني علاقة وثيقة جدا، وذلك من جهتين الجهة الأولى دور الدين في تشجيع الحراك الصاعد، حيث يمثل الدين مجموع المعتقدات والممارسات التي تنظم سلوك الناس في المجتمع، كما تتيح قاعدة تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية مساهمة في التدرج الاجتماعي السلس والديناميكي والعكس صحيح، ممكن أن يصبح الدين عائقا من معوقات الحراك السوسيو مهني كما حدث في إطار الإقطاعات الكنسية التي كانت توهم الناس بضرورة الزهد في الحياة الدنيا وأن فقر الانسان يمكن أن يدخله الجنة، لكن جاء الإسلام ليكرس آليات التدرج الاجتماعي في السلم الاجتماعي.

4-الحراك السوسيومهني والنسق التربوي:

يرتبط الحراك السوسيومهني ارتباطا وثيقا بالنسق التربوي حيث يساعد التعليم على الحراك السوسيومهني الصاعد خاصة لدى أبناء الطبقة الدنيا والوسطى وذلك نظير الشهادات التي يتحصلون عليها في إطار التعليم والتي تمكنهم من التدرج في السلم الاجتماعي هذا في إطار إيجابي، أما الإطار السلبي فاحتكار الطبقات العليا للتعليم يصبح عائقا من معوقات الحراك السوسيومهني الصاعد، لدى أبناء الطبقات المتوسطة والدنيا.

5- الحراك السوسيومهني والنسق الاقتصادي:

يعتبر النسق الاقتصادي من أهم العوامل المؤثرة في الحراك السوسيومهني ويعتبر العامل الأكثر تداولا لدى علماء الاجتماع فيما يخص الحراك السوسيومهني، فاحتكار الطبقات البرجوازية لوسائل الإنتاج واحتكارها للموارد المادية يكرس سياسة الحراك الهابط بالنسبة للطبقة العاملة وتدهور أوضاعها المعيشية والاجتماعية.

كما يعتبر النسق الاقتصادي وتمركزه في المدن الصناعية عاملا من عوامل الحراك المكاني أو الجغرافي، حيث ينتقل الأفراد من الريف إلى المدينة وذلك نظرا لقلة الموارد الموجودة في الريف وانعدام فرص الحياة ووسائلها، مما يجعل سكان الريف يتحركون مكانيا ويتنقلون إلى المدينة لتوفرها على الموارد وفرص الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

6-الحراك السوسيومهني والنسق السياسي:

يرتبط النسق السياسي ارتباطا وثيقا بالحراك السوسيومهني، وذلك راجع لأسباب التالية: فإذا كانت السلطات السياسية تشجع على العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص في شغل الوظيفة والتوزيع العادل لثروات البلاد، تجسد الحراك السوسيومهني الصاعد في تلك المجتمعات، والعكس إذا كانت السلطات السياسية مستبدة وتخدم مصالح الطبقة البرجوازية-تجسد الحراك الصاعد لدى الطبقات البرجوازية وارتفعت في السلم الاجتماعي والذي يقابله حراك نازل للطبقة المتوسطة والدنيا ونزولهم لأدنى السلم الاجتماعي.

II-التدرج الاجتماعي:

أ- **تعريف:**"هو تصنيف أعضاء المجتمع، وترتيب منزلاتهم ودرجات التباين في المستوى الاقتصادي والاجتماعي، سواء من حيث المكانة والهيبة والسلطة والنفوذ، أما من حيث المراكز التي يشغلها أعضاء طبقة معينة، والأدوار التي يشغلونها، والخطوط التي يكتسبونها اجتماعيا"

- **ويعرف أيضا:** هو "ذلك الترتيب المتباين للأفراد الذين يشكلون نسقا اجتماعيا معينا ودرجة تعاملهم مع بعضهم باعتبارهم الأعلى والأدنى في الأجر بناءا على اعتبارات ذات أهمية اجتماعية". [1]

ب-**أبعاد التدرج الاجتماعي:**

1-البعد الاقتصادي:

تم طرح البعد الاقتصادي وعلاقته بالتدرج الاجتماعي من قبل عالمي الاجتماع "كارل ماركس" و"ماكس فيبر"، فبالنسبة لكارل ماركس فإنه اعتبر العامل الاقتصادي بمثابة المتغير المستقل المفسر لوجود الطبقات الاجتماعية، أما "فيبر" فإنه اعتبر المتغير الاقتصادي بمثابة المتغير التابع في إطار التدرج الاجتماعي.

لقد سلم "كارل ماكس" بوجود عدة طبقات اجتماعية في القرن التاسع عشر بالمجتمع الصناعي منها: العمال الخدم، عمال الصنائع، أصحاب الحرف، صغار الملاك والتجارة، وذوي رأس مال والثروة، الذي يملك رأس المال هو الذي يحكم أما البروليتاري الذي يملك أدوات الإنتاج فيتعرض للقهر والظلم وإن طبقة رأس المال الحاكمة هي التي تشغل جهد العمال، وتسعى إلى الحفاظ على ابقاء مستوى الأجور منخفضا حتى تتمتع بالفائض، أما الطبقة العاملة فإنه لا شيء يتبعها سوى عملها، لذا فالعامل الاقتصادي يلعب دورا مهما في التدرج الاجتماعي.

- أما فيبر فقد تنبأ بنمو عدة طبقات اجتماعية، وعلاقة الناس بالمؤسسة الاقتصادية هذه النتائج أطلق عليها مصطلح "فرص الحياة" وقصد بها الحصول على أشياء حسنة في الحياة: السكن التعليم، الصحة، الطعام، كما إن حيازة هذه الأشياء المرغوب فيها من المحتمل اتصالها المباشر بالمصادر الاقتصادية، مثل العقار الثابت، الأجور، الميراث، الأرباح الناتجة عن توظيف رأس المال بصور مختلفة.

1- السيد عبد الحليم الزيات: في سوسيولوجيا بناء السلطة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية- مصر، 2003، ص59.

- فطرح كل من "ماكس فيبر" و"كارل ماركس" طرحا متناسبا في إطار ربطهما علاقة الطابع الاقتصادي بالحراك السوسيومهني الأول تكلم عن الطبقية والثاني تكلم عن فرص الحياة. [1]

2-بعد القوة:

وفقا لمتغير القوة الذي يعني القدرة على التحكم في سلوك الآخرين، وبالمقابل نجد أن "مايكل بارنن" قد وجه علماء الاجتماع إلى ضرورة تكريس اهتمامهم نحو القوة في المجتمع، لأن الأفراد والجامعات الذين يملكون القوة قادرين على توظيفها لتعزيز مصالحهم التي غالبا ما تكون على حساب الآخرين وبالنظر إلى اعتبار بعد القوة بعدا متميزا في التدرج الاجتماعي، فإن "كارل ماركس" يرى أن القوة تعد بعدا متميزا في إطار القوة الفردية فهي انعكاسات لعلاقة الفرد بوسائل الإنتاج وأن الكثير يملكون كذلك القوة، هذا ما يتفق عليه علماء الاجتماع على أن زيادة النجاح الاقتصادي تعد فرصة لكسب القوة.

وقد أدخلت مجموعة من المعايير لقياس القوة في البناءات الطبقية في المجتمع منها المال حيث يعتبر المال من بين أهم عوامل تكوين السلطة، أيضا الخبرة المعرفية التي يمكن أن توظف لتعزيز القوة على سبيل المثال كبار المحامين يستطيعون أن يعولوا معرفتهم الخاصة إلى بلوغ جوهر القوة في الشؤون السياسية.

من هذا التحليل يمكن أن نقول أن القوة تعتبر مظهرا من مظاهر التدرج الاجتماعي ورغم الاهتمام الكبير المكرس لها إلا أنها عصية عن الفهم من البعدين الآخرين للتدرج، لقد استنبطت طرق مريحة ومعقولة لقياس المرتبة وفقا للعوامل الاقتصادية والهيبة ولكن ليس كذلك مع حالة القوة، وذلك سببه أن اختلاف في الرأي ما زال قائما حول كيفية توزع القوة داخل السلم التدريجي للمجتمعات. [2]

3- بعد الهيبة:

يقصد بالهيبة هو التقدير الاجتماعي والاحترام والإعجاب، فالهيبة دائما هي شأن ثقافي واجتماعي في المقام الأول، فالتقويم الاجتماعي مبنى على المعايير والقيم داخل المجتمع فالسمعة الحسنة والإعجاب والاحترام من قبل الآخرين، فهي ليست موروثة بل تلفت انتباه الآخرين فبخصوص توزيع الهيبة والأسس التي تقوم عليها، فإن الهيبة متنوعة المدى في إطار الثروة والقوة، ومع ذلك فإن معظم مصادر الهيبة في المجتمعات الحديثة ما زالت مرتبطة بالمهن، فمعظم مقاييس التقدير الاجتماعي للهيبة المهنية هي إلى

1- جوردن مارشال: موسوعة علم الاجتماع، ت. محمد الجوهري وآخرون، ط1، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة- مصر، 2010، ص293.

2- المرجع نفسه، ص294.

حد كبير من أشكال كل من الأمريكيين "بول هارت" و "سيثر نورث" اللذين طلبا من الأمريكيين علامة إعطاء درجة لتسعين مهنة مختارة وفقا لرأيهم في مكانة هذه الزمن.[1]

وقد تضمنت كل مهنة درجة ممتازة، جيد، متوسط، تحت المتوسط، ضعيف، وبتحديد قيمة عددية لكل هذه الاستجابات (ممتازة:100، جيد:80، متوسط:60، دون الوسط: 40، ضعيف:20) حيث توصلا إلى تصنيف المهن وصارت مقياسا لقياس المهن وعلاقتها بالتدرج الاجتماعي.

إن إحراز "الهيبة المهنية" تختلف وفقا للتعويض: التعليم، المهارات والقدرات الضرورية، القوة المرتبطة بالمهنة، أهمية المهنة للمجتمع، وطبيعة العمل، العمل الذهني أو عمل ذوي الياقات، في مقابل العمل اليدوي أو عمل ذوي الياقات الزرقاء.

كما حاول "نيلد ترومن" الإجابة على السؤال مفاده: ماذا عن الثقافات المختلفة ذات تقييم متشابه للمهن؟ وذلك من خلال فحص100 دراسة تتعلق بالهيبة المهنية، من60 دولة، شملت شرق أوروبا وغربها، شمال أمريكا وجنوبها، وشمال أفريقيا، حيث استنتج في دراسته أن كل المجتمعات مطالبة بأن تتخذ الخصائص المحددة للهيبة المهنية ، فالمجتمعات المتباينة ثقافيا تطور أوضاعها المهنية المتشابهة، لأن كل الوظائف يجب أن تنجز. [2]

لقد حاول "شابرد" مناقشة العلاقة المتبادلة بين أبعاد التدرج الاجتماعي الثلاثة فأكد أن ثمة علاقة وطيدة بين ثلاثة متغيرات التدرج الاجتماعية، إلا أن أحد هذه الأبعاد ميولا لأن يكون أعلى من الاثنين الآخرين، قاصدا بعد القوة، فالقوة السياسية التي تكون محددة في المصلحة الاقتصادية على سبيل المثال الثري يستخدم التأثير السياسي بشكل غير مباشر وأما المباشر فبلمال، أو غير مباشر أيضا من خلال الإطلاع على صفقة تجارية مريحة، أيضا الهيبة والثروة لديهما علاقة تربطهما، فالهيبة العالية تعتمد على المصادر الاقتصادية، وأسلوب الحياة كذلك يرتبط بالهيبة العالية التي لا يمكن المحافظة عليها بدون نفوذ اقتصادي مثل البيت الأنيق في حي لائق أو إرسال أحد الأطفال إلى أفضل المدارس.

من خلال طرحنا للتدرج الاجتماعي وعلاقته مع متغيرات الثلاثة القوة، الهيبة، والبعد الاقتصادي نجد أن هاته الثلاث المتغيرات عندما تتفاعل فيما بينها تكون لنا تدرجا اجتماعيا في مجتمع ما وتختلف تدرجات ومستويات الدرجات الاجتماعية باختلاف درجة المتغيرات الثلاثة في المجتمع، فإذا كانت هناك هيمنة طبقية معينة على هذه الثلاث متغيرات تكون لنا مجتمعا برجوازيا ارستقراطيا يتجه لهيمنتهم على

1- المرجع نفسه، ص296.

2- المرجع نفسه، ص297.

متميزات السلطة والقوة والهيمنة والبعد الاقتصادي والعكس إذا توزعت هذه المتغيرات على الفئات المجتمعية جميعا، كان هناك تساوي في التدرج الاجتماعي.

- **التدرج الاجتماعي والحراك السوسيومهني:**

يعتبر التدرج الاجتماعي من أهم المتغيرات التي تتحكم في الحراك السوسيومهني، فاحتكار متغيرات التدرج الاجتماعي البعد الاقتصادي، القوة، الهيبة) جعل وجود احتكار للحراك الصاعد بالنسبة للطبقة العليا طاغيا على حساب نزول الطبقة الوسطى والدنيا في السلم الاجتماعي وبالتالي تعاني هذه الطبقة من الحراك النازل، وتناقش علاقات التدرج الاجتماعي والحراك السوسيومهني من خلال علاقة الحراك السوسيومهني بمتغيرات أو مؤشرات التدرج الاجتماعي، البعد الاقتصادي، القوة، الهيبة).

أ- علاقة الحراك السوسيومهني بالبعد الاقتصادي:

تعتبر علاقة وطيدة جدا، وذلك من خلال تحكم درجة اقتصاديات الطبقات الاجتماعية وتحكمها في نوع الحراك السوسيومهني وسيرورته فتحكم طبقة معينة برأس المال ووسائل الإنتاج يجعلها تحتكر المال وبالتالي تتمكن من الصعود في السلم الاجتماعي وتتحرك حراكا تصاعديا، أما الطبقة المتوسطة والدنيا نتيجة لحرمانهم من المال والإنتاج يجعلهم يتحركون حراكا تنازليا وبالتالي تتدهور أحوالهم الاقتصادية والاجتماعية، فعلاقة وسائل الإنتاج باعتبارها السبب الرئيسي لظاهرة الحراك السوسيومهني.

- أما بخصوص فرص الحياة، فعند دراسة نتائج العلاقة بين الناس والمؤسسة الاقتصادية تطرح عوامل مهمة تساهم في الحراك السوسيومهني وهي السكن والتعليم والصحة، فإذا توزعت هذه المتغيرات المجتمعية توزيعا عادلا كان هناك حراكا اجتماعيا صاعدا وحيويا أما إذا احتكرت فرص الحياة من قبل الطبقة الأرستقراطية فان الحراك السوسيو مهني يتخذ منحا أخرا بخصوص الطبقة المتوسطة والدنيا والتي تتحرك حراكا تنازليا.

ب-علاقة الحراك السوسيومهني ببعد القوة:

إن علاقة الحراك السوسيومهني ببعد القوة علاقة وطيدة جدا، وذلك من خلال دور القوة وعواملها في التحكم بدرجة الحراك السوسيومهني في المجتمعات، فالقوة امتلاك مجموعة من السلطات المؤثرة وذلك لغرض تعزيز مصالح الأفراد والجماعات داخل المجتمع الواحد فعند "كارل ماركس" مثلا: امتلاك القوة من طرف أفراد وجماعات معينة يعد انعكاسا لعلاقة هؤلاء الأفراد لوسائل الإنتاج واحتكارهم لها يجعل طبقة "بوليتاريا" تتحرك حراكا تنازليا، والثراء الفاحش للطبقة البرجوازية يجعلها تتحرك حراكا تصاعديا وتحتكره لنفسها.

ج-علاقة الحراك السوسيومهني ببعد الهيبة:

يعتبر بعد الهيبة من أهم المؤشرات التي تتحكم في درجة الحراك السوسيومهني، فالتقدير و الاحترام والإعجاب يعتبرون من المتغيرات التي تتحكم في الحراك السوسيومهني، من خلال نظرة المجتمع للأفراد و الجماعات من خلال مراكزها الاجتماعية و قابلية هؤلاء الأفراد و الجماعات للتحرك السوسيومهني و تأثرهم بنظرة المجتمع لهم، فالحراك السوسيومهني الصاعد يعزز التقدير و الاحترام الاجتماعيين، و يعكس الحراك السوسيومهني النازل الذي يولد حالة اللاتقدير و الاحترام الاجتماعيين فالحراك السوسيومهني له ارتباط ثابت بدرجة التقدير الاحترام و الهيبة، فالحراك السوسيومهني الصاعد يزيد من احترام الناس و تقديرهم لأفراد عكس الحراك السوسيومهني النازل، فأبناء الطبقات العليا على الأرجح لديهم احترام و هيبة في الأوساط المجتمعية، عكس أبناء الطبقات الدنيا الذي يتسم من خلال مجموعة من المهن التي تؤدي بهم إلى الصعود السوسيومهني كالتعليم مثلاً لكي يحظى باحترام الهيبة الاجتماعية .

- و في إطار مناقشتنا لعلاقة متغيرات البعد الاقتصادي و القوة و الهيبة و دورها في أحداث الحراك، نجد أن هذه المتغيرات قد تأثر سلباً في حالة احتكارها من طبقة أو فئة اجتماعية معينة فتوجه الحراك السوسيومهني نحو النزول في إطار الطبقات المعدمة اجتماعيا، إذا تم توزيعها في إطار عادل هناك حراك صاعد في المجتمع فالقوة السياسية مثلا تكون حراكا سياسيا شرط عدم احتكارها من قبل حزب سياسي معين والهيبة العالية تولد من رحم القوة الاقتصادية، فالبعد الاقتصادي يتحكم في درجة الحراك السوسيومهني في المجتمع، فالتوزيع العادل لوسائل الإنتاج مكن من صعود أبناء الطبقة الدنيا في السلم الاجتماعي، ويجعل من هذه الطبقة تلقى احتراما في الأوساط المجتمعية، فالبعد الرمزي للمهن وتدرجها في المجتمع يعبر عن الحراك السوسيومهني في المجتمعات فتزكية المجتمعات لمهن معينة ذات دخل مرتفع حاول الأفراد الوصول إليها لبعدها الرمزي في ارتباطها بالمكانة المرموقة والقوة التي يمكن أن تمنحها هذه الطبقة لحاملها، والعكس فالبعد الرمزي للمهن ذات الدخل المحدود يجعل من الأفراد ينفرون منها وذلك راجع للمركز الاجتماعي المتدني الذي تعطيه هذه الوظيفة لحاملها.

III-التمايز الاجتماعي:

أ- **تعريفه:**" هو حالة اللامساواة التي تقوم بين الأفراد والجماعات في المجتمعات البشرية حيث يرتبط بما يسمى الأصول الاقتصادية والممتلكات، فالتمايز الاجتماعي يمكن أن يقوم على عديد الاعتبارات كالجنس والعمر والانتماءات الدينية والرتبة العسكرية، حيث يتمتع الأفراد والجماعات بدرجات متفاوتة من القدرة على الحصول على المكافآت والمنافع باعتمادهم على مرتبتهم في الهيكل التراتبي"[1]

ب-محددات التمايز الاجتماعي:

1- التمايز الطبقي والتحولات السياسية في البناء الطبقي:

تلعب التحولات السياسية دورا مهما في درجة التمايز الاجتماعي في إطار البناء الطبقي فلو نأتي لقراءة تاريخية لواقع المجتمعات، نجد أن التحولات السياسية كان لها الأثر السلبي والإيجابي سواء في ولادة هذه الظاهرة أو محاولة القضاء عليها، فالأنظمة الإقطاعية والرأسمالية كان لها الدور الكبير في زرع ثقافة التمايز الطبقي من خلال ابتكارها لوسائل الإنتاج وطغيان هذه الظاهرة على جميع المؤسسات الاجتماعية والدينية والاقتصادية فأصبح التمايز الطبقي أسلوب حياة عاشته المجتمعات الأوربية التي استعمرت شعوب آسيا وأفريقيا وحاولت زرع هذه الثقافات هناك، لكن مع ظهور الحركات السياسية والاجتماعية التحررية، ظهرت فكرة القضاء على التمايز الطبقي والملكية العامة لوسائل الإنتاج وظهور مجموعة من الايديولوجيات التي تنادي بالعدالة الاجتماعية والتوزيع العادل لفرص الحياة من سبل العيش الكريم، والتوظيف...إلخ، وبالتالي كان للتحولات السياسة الدور الكبير في ترسيخ سياسة التمايز الطبقي من ناحية ومن الناحية الأخرى محاولة القضاء على هذه الظاهرة.[2]

2-التمايز الطبقي والتحولات المادية في البناء الطبقي:

تنعكس التحولات المادية في إطار ظاهرة التمايز الطبقي ايجابا أو سلبا وذلك من خلال مظاهر وظواهر التصنيع والتحضر والتنمية التي تترك أثارا إما بالسلب أو الإيجاب على البناء الطبقي في المجتمعات، حيث أنه ممكن أن تتباين معدلات دخل الأفراد في إطار هذه التحولات وتأثر على التمايز الطبقي للمجتمعات، فوجود مهن ذات الدخل المرتفع جدا على حساب مهن أخرى تجعل من المجتمعات تعيد إنتاج طبقات برجوازية ذات نفوذ وسلطة، وهذا في الإطار السلبي، أما في الإطار الإيجابي فإن التحولات المادية يمكن أن تعود بالخير على الطبقة العمالية، في تضخم إنتاجية العمل وانتشار الثقافة

1- انتوني غدنز: علم الاجتماع، ت فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت-لبنان، 2005، ص345.

2- إحسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص 103.

والتربية وتمكين الطبقة العاملة من تحقيق امتيازات عديدة سواء على المستوى الفردي أو الجماعي حيث أنه إذا صاحب ارتفاع المعدلات الحقيقة لمعدل الدخل زيادة مماثلة في الطلب على الحاجات الأساسية والكمالية، وزيادة في التوفير والاستثمار لعبت الطبقات الكادحة والمهنية الدور الكبير في إحداث هذه الزيادة في العرض والطلب والاستهلاك وتوفير الاستثمار، ما يترك هذا الوضع من مضاعفات وانعكاسات ايجابية على اقتصاد المجتمعات وحصول هذه الطبقة على امتيازات اقتصادية واجتماعية وثقافية، مكنها من الحد من ظاهرة التمايز الطبقي. [1]

3- التمايز الطبقي والتحولات الثقافية والتربوية في البناء الطبقي:

إن التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي طرأت على المجتمعات، كان للثقافة والتربية الدور الهام في إحداث التوازن المجتمعي أو الإخلال به، لكن في الاتجاه المعاكس فان احتكار الطبقات العليا وسيطرة ظاهرة البرجوازية على ميادين الثقافة والتربية كرس سياسية التمايز الطبقي، واعتبار ظاهرة احتكار الثقافة والتعليم واقتصارها فقط على أبناء الطبقات العليا صورة من صور التمايز الطبقي، هذا من جهة، ومن جهة أخرى ظهور الحركات التحررية واستغلال الشعوب وما صاحبها من تغير في البنية الاجتماعية أصبح التعليم يقدم بالمجانية، فبعد نهضة الأمم في جميع ميادين الحياة تأسست آلاف المدارس، كما شيدت معاهد وكليات ودور الثقافة، قصد نشر الثقافة والتربية بين الجماهير جعلت البناء الطبقي في المجتمع يتغير وحدت من مظاهر التمايز الطبقي وسرعت من عملية الانتقال الاجتماعي حيث يصبح المجتمع قائما على مبدأ المساواة والحرية والعدالة الاجتماعية.[2]

التمايز الطبقي والتحولات العائلية والقرابية في البناء الطبقي:

تعتبر التحولات العائلية والقرابية من أهم العوامل المؤثرة في درجة التمايز الطبقي فالتمايز الطبقي جعل من الطبقات الدنيا تعاني من الأحوال الاقتصادية والاجتماعية المزرية وقلة الزواج، وذلك نظرا لعدم وجود الإمكانيات المادية التي تعين الأسر على ممارسة سبل العيش الكريم، لكن مع مرور الأزمات طرأت مجموع تحولات في البنية الاجتماعية والاقتصادية والاجتماعية مما مكن أبناء الطبقات الدنيا من الزواج وتحسين أوضاعهم الاجتماعية التي شجعت على ظاهرة الزواج والتماسك العائلي فانتشار الثقافة والتعليم أثر على البنية الاقتصادية والاجتماعية للعائلات والأسر حيث مكنت هذه الأسر من امتلاك درجة معينة من الوعي الطبقي وضرورة تحسين الظروف المادية والمعنوية للأسر الكادحة.[3]

1- المرجع نفسه، ص106.

2- المرجع نفسه، ص108.

3- المرجع نفسه، ص، 112.

4-التمايز الطبقي والحراك السوسيومهني:

يعتبر التمايز الطبقي من أهم محددات الحراك السوسيومهني، ذلك راجع لعلاقة التأثير والتأثر الحاصلة بينهما، والتمايز الطبقي يمكن أن يؤثر على سيرورة الحراك السوسيومهني والحراك السوسيومهني يمكن أن يؤثر على سيرورة التمايز الطبقي، كلاهما يؤثر إما بالسلب أو الإيجاب، ففي هذا الإطار سيتم مناقشة فكرة التمايز الطبقي والحراك في إطار التحولات السياسية والمادية والثقافية والتربوية والعائلية القرابية.

6-الحراك السوسيومهني والتحولات السياسية في البناء الاجتماعي:

ارتبط الحراك السوسيومهني بمجموعة من التحولات السياسية في البناء الاجتماعي، فالسياسات الإقطاعية في القديم تحكمت في درجة الحراك السوسيومهني والتوجيه الطبقي، حيث احتكرت الحراك الصاعد وأرغمت الطبقات الوسطى والدنيا على النزول في السلم الاجتماعي وحراكهم الاجتماعي النازل، لكن مع ظهور الوعي السياسي الطبقي والذي كانت تسوق له الإيديولوجيات والسياسات الاشتراكية التي كانت تنادي بالملكية العامة لوسائل الإنتاج والعدالة الاجتماعية، مكن أبناء هاته الطبقات من تحقيق مجموعة من المكتسبات نتيجة لوعيهم الطبقي والسياسي حيث كان لتلك السياسات الاشتراكية الصراعية التحررية الأثر الكبير في تغيير طبيعة البناء الطبقي والسياسي التقليدي والقضاء على سلبياته ومنها تشجيعها للحراك السوسيومهني الصاعد بالنسبة للطبقة الاجتماعية، بحيث أصبحت هناك مرونة في الحراك السوسيومهني الصاعد.

7-الحراك السوسيومهني والتحولات المادية في البناء الاجتماعي:

ارتبط الحراك السوسيومهني بمجموعة من التحولات المادية في البناء الاجتماعي، حيث نقصد بالتحولات المادية هي تلك التحولات الاقتصادية العديدة، فمظاهر التصنيع والتحضر والتنمية الشاملة مكنت العديد من أبناء الطبقات الكادحة من الانتقال إلى طبقات وشرائح مهنية أعلى في المراكز الاجتماعية، ففي مقابل الإنجازات الثقافية العمالية والمهنية والمادية التي استطاعوا تحقيقها في إطار كفاحهم الطبقي تحركوا سوسيو مهنيا، بعدما كان هناك احتكار للماديات والاقتصاديات والممارسات الاجتماعية من طرف الإقطاعات البرجوازية والأرستقراطية، فتغير البنية المادية والاقتصادية للمجتمعات أدى إلى تغير في سيرورة الحراك السوسيومهني حيث أصبح الحراك الصاعد مكسبا من مكتسبات الطبقة الوسطى والدنيا للخروج من الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المزرية.

8- الحراك السوسيومهني والتحولات الثقافية والتربوية في البناء الاجتماعي:

ارتبط الحراك السوسيومهني بمجموعة من التحولات الثقافية والتربوية في البناء الاجتماعي فالثقافة والتربية تعتبران من أهم العوامل التي تؤثر في ظاهرة الحراك السوسيومهني، فلما كان احتكار التربية والثقافة بالنسبة للطبقات العليا سببا للحراك التنازلي للطبقات الدنيا والوسطى، أصبحت التربية عامل قوة وتأثير بالنسبة للطبقة الدنيا فانتشار الثقافة والتربية بين الطبقات العمالية الكادحة جعلها أكثر وعيا واندفاعا لتحسين ظروفهم المعيشية والاجتماعية والصحية والترفيهية وتحركهم حراكا سوسيومهنيا صاعدا.

9-الحراك السوسيومهني والتحولات العائلية والقرابية في البناء الاجتماعي:

ارتبط الحراك السوسيومهني في المجتمعات بمجموعة من التحولات في نسق العائلة والقرابة وذلك مرتبط بمجموع الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتربوية والتعليمية في مجتمع ما كما هو مرتبط أيضا بالعادات والتقاليد لكل مجتمع، فعندما نتكلم عن الطبقات العمالية الكادحة نجد أن مستواهم التعليمي مكنهم من تحقيق إنجازات مهمة، مكنت أبناء هذه الطبقات من الحراك السوسيومهني من الطبقة الدنيا إلى الطبقة الوسطى ثم إلى الطبقة العليا حيث مكنت هذه الثقافة من محو الفوارق الطبقية الاجتماعية الكبيرة بين الطبقات ولكنه في نفس الوقت أضعف وبعثر التماسك العائلي والطبقي لأبناء الطبقة، فانتقال ابن هذه الطبقة العاملة إلى الطبقة العليا بفضل انجازاته العلمية يؤثر سلبا على علاقته بأسرته الاصلية، وحراك العائلة العمالية من الطبقة العمالية إلى الطبقة المتوسطة لسبب أو لآخر لا بد أن يؤثر سلبيا في وحدة وتماسك الطبقة العمالية، فالحراك السوسيومهني يمكن أن يؤثر سلبا أو إيجابا في العائلة والقرابة، فمن خلال هذا الطرح والذي يبين علاقة الحراك بالتحولات الطبقية وتأثره فيها مباشرة، يمكن القول أن الحراك السوسيومهني قد يؤثر في واقع المجتمعات في الميادين السياسية والاقتصادية والثقافية والتربوية والقرابية ، فالحراك السوسيومهني ظاهرة ديناميكية بامتياز.

IV) التغير الاجتماعي:

أ- **تعريفه:**" هو كل تحول يقع في التنظيم الاجتماعي سواء كان في بناءه أو في وظائفه خلال فترة زمنية معينة وبالتالي هو كل تحول يمكن أن يقع في التركيب السكاني أو البناء الطبقي أو التنظيم الاجتماعي أو العلاقات الاجتماعية أو القيم والمعايير المؤثرة في سلوك ومكانة وأدوار أفراده مجتمع من المجتمعات"[1]

ب-محددات التغيير الاجتماعي:

1-التغير الاجتماعي والتقدم:

من الواضح أن أي تقدم يحدث في المجتمع يمر بمراحل مترابطة ومكملة لبعضها على الرغم من الاختلاف عن بعضها البعض، طبقا لظروف وطبيعة كل مرحلة، حيث يجب أن تكون كل مرحلة أكثر ازدهارا من المراحل السابقة، ومن المفترض أن التقدم يؤدي إلى رفاهية المجتمع و تطوره، ولكن أحيانا ما يحدث العكس حيث يؤدي إلى بعض أحوال التفكك والانحلال وقد يخلط البعض بين التغير والتقدم الاجتماعيين ولكن هناك فرق بينهما، حيث أن التغير يعني البحث عن المبادئ والقوانين التي تحكم التذبذبات الاجتماعية، أو بمعنى آخر التحليل الموضوعي المحايد لأسباب هذه التذبذبات واتجاهاتها، في حين أن مفهوم التقدم كان نتيجة اتجاه المجتمعات إلى الأمام بشكل مستمر كما أشار إليه كل من "سان بير" "وسان سيمون" و "أوجست كونت" فالتقدم في المجتمع يؤثر في البناء الاجتماعي، فهو يتضمن توجيه كل القوى والإمكانات المتاحة في المجتمع لخدمة أفراد المجتمع.[2]

2-التغير الاجتماعي والتنمية:

ازداد الاهتمام بقضية التنمية لدى الشعوب وخاصة دول العالم الثالث في آسيا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية بعد الحرب العالمية الثانية، حيث يمكن تعريف التنمية بمعناها العام: "تعبئة العناصر الثقافية وغير الثقافية الثابتة نسبيا"، والتي تتضمن بعض المستويات الاقتصادية والاجتماعية والقوى التكنولوجية"، فالتنمية تعبر عن مجموع ظواهر التغير الديناميكي الواعي والموجه أي تعني التركيز على العمل الواعي لإحراز تغير واسع النطاق نحو الاتجاهات المرغوبة، حيث تتضح مظاهر التنمية في سلسلة من التغيرات البنائية والوظيفية التي تؤثر في مكونات المجتمع فالتنمية تستهدف تغيرا في البناء الاجتماعي بما يحتويه

1- غريب عبد السميع غريب: المرجع السابق، ص54.

2- الدسوقي عبده إبراهيم: المرجع السابق، ص30- 32.

مـن تنظيمـات مختلفـة، وتعـديلات فـي الأدوار والمراكـز، حيـث أشـارت جميعهـا إلـى بعـض المظـاهر الاجتماعية إلى صلة التغير الاجتماعي بالتنمية.[1]

3- التغير الاجتماعي والتحديث:

ارتبط مفهوم التحديث بالمجتمعات الحديثة وارتفاع مستواها العلمي والتكنولوجي والدخل القومي، إن عملية التحديث في أي مجتمع غالبا ما تؤدي إلى حدوث بعض التغيرات الاجتماعية المصاحبة لها، وهذه التغيرات تؤثر في القيم والعادات والسلوك والتقاليد، كما أن عملية النقل والمحاكاة والاتصال نفسها ما هي إلا عوامل مساعدة لحدوث بعض التغيرات، مع العلم بأن معظم هذه التغيرات تتم بسرعة وهذا يعني وجود صلة بين التغير الاجتماعي والتحديث، فالتحديث هو التغيرات التي تحدث في المجتمع من خلال انتقاله من المجتمع التقليدي إلى التحديث وخاصة في إطار النواحي الديمغرافية والأسرية والثقافية والتعليمية والقوى الاجتماعية والطبقة الاقتصادية والدينية.

4- التغير الاجتماعي والنمو الاجتماعي:

يشير مصطلح النمو الاجتماعي الى الزيادة التي تحدث في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والحضارية للحياة الإنسانية، وهنا بغض النظر عن المستوى الذي يبدأ منه النمو، وأحيانا ما يعني هذا النمو من نضج شامل أو تدريجي لجزيئات شيء ما. فالنمو الاجتماعي يحدث في إطار القصور الذاتي والتفاعل التلقائي بين مكونات الحياة الإنسانية، حيث يرتبط النمو الاجتماعي بمجموعة من المتغيرات مثل النمو الديمغرافي لأفراد المجتمع وسيطرة الإنسان على الموارد الطبيعية، والكفاءة التكنولوجية والاقتصادية وما يشير إلى الزيادة السكانية، كما يرتبط النمو الاجتماعي بالبطء والتدريجية، حيث أشار العلماء إلى النمو بأنه: "عملية تدريجية مستمرة ذات طبيعة تراكمية تتضمن جانبين أحدهما كمي والآخر كيفي".

حيث أوضح "هربرت سبنسر" في كتابه"النمو الاجتماعي" عام 1924، أربعة معايير للنمو هي: الزيادة في كل من المدى والكفاءة، والتبادل، الحرية وربطها ببعض معايير التطور البيولوجية، كما استخدمه أحيانا للتمييز بين نوعين من المجتمعات الهامة وأشارت بعض الآراء الأخرى إلى "النمو الاجتماعي" على أنه يعني كل التغيرات الاقتصادية التي يمكن التعرف عليها وقيامها بشيء من الدقة والإحكام، وهذا يعني وجود صلة بين التغير الاجتماعي والنمو الاجتماعي.

من خلال طرحنا لمحددات التغير الاجتماعي والمتمثلة في التقدم والتحديث والنمو الاجتماعي نجد أن هذه المصطلحات تتداخل في بعضها البعض وتتكامل في إطار التغير الاجتماعي.

1- المرجع نفسه، ص33- 35.

5-التغير الاجتماعي والحراك السوسيومهني:

يعتبر التغير الاجتماعي من أهم محددات الحراك السوسيومهني، فالتغير الاجتماعي يعبر عن درجة الحراك السوسيومهني في المجتمعات، حيث يلازم الحراك السوسيومهني ويتفاعل معه ويعتبر من أهم مظاهر الحراك السوسيومهني، وسيتم مناقشة العلاقة بين التغير الاجتماعي والحراك السوسيومهني من خلال محددات التغير الاجتماعي التقدم والتحديث والنمو الاجتماعي.

أ- الحراك السوسيومهني والتقدم:

تلازم ظاهرة التغير الاجتماعي إطار التنمية، خاصة في إطار الحراك السوسيومهني والذي يعتبر من أهم مظاهر الحراك السوسيومهني، وسيتم مناقشة العلاقة بين التغير الاجتماعي والحراك السوسيومهني من خلال محددات التغير الاجتماعي التقدم والتحديث والنمو الاجتماعي.

ب- الحراك السوسيومهني والتنمية:

تلازم ظاهرة التغير الاجتماعي في إطار التنمية نظما من الحراك السوسيومهني الصاعد فالتنمية تعبر عن الاعتبار الأدنى من الطبقات الاجتماعية، ففي إطار التنمية الاجتماعية نذكر تنمية المراكز الاجتماعية في السلم الاجتماعي من خلال مجموعة من المكتسبات التي يكتسبها الأفراد في إطار المشروع التنموي للمجتمعات، فالحراك السوسيومهني ملازم لعملية التنمية من خلال تحليل الأدوار الاجتماعية في البناء الاجتماعي وعلاقتها بالتقدم المجتمعي.

ج-الحراك السوسيومهني والتحديث:

ارتبط مفهوم الحراك السوسيومهني بظاهرة التحديث وذلك من خلال الأيديولوجية التي تنادي بالتحديث على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، والتي تعتبر من بين صور الحراك السوسيومهني الصاعد فالتحديث يساعد في القضاء على الطبقية الاجتماعية والتمايز الاجتماعي من خلال الانتقال من المجتمعات التقليدية والتي تتميز بالطابع اللاطبقي، إلى المجتمعات الحديثة الطبقية التي تنادي فيها الحركات التحررية والنقابية بالعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص في الحياة.

د – الحراك السوسيومهني والنمو الاجتماعي:

يرتبط الحراك السوسيومهني بظاهرة النمو الاجتماعي فالحراك السوسيومهني الصاعد يعبر عن النمو الاجتماعي في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والحضارية، حيث يعبر النمو الاجتماعي عن النضج الشامل للطبقات الوسطى والدنيا وانتقالها إلى الطبقات العليا في إطار حراكها السوسيومهني الصاعد فعلاقة الحراك السوسيومهني والنمو الاجتماعي علاقة تبادلية، حيث يمكن أن نقول أن النمو

الاجتماعي يعبر عن الحراك السوسيومهني والعكس أن الحراك السوسيومهني الصاعد يعبر عن النمو الاجتماعي فالثبات الاجتماعي هو متغير موجود بينهما.

من خلال تطرقنا لموضوع التغير الاجتماعي والحراك السوسيومهني الصاعد نجد أن الظاهرتين تلازم إحداهما الأخرى وتعبر عنها، فمن خلال دراستنا ومناقشتنا للحراك السوسيومهني ومحددات التغير، نجد إن علاقة بين التغير الاجتماعي والحراك الاجتماعي علاقة وطيدة حيث يؤثر ويتأثر به، فالتقدم يعتبر عاملا من عوامل وجود الحراك السوسيومهني الصاعد في المجتمع وصورة من صوره، أما التحديث فإنه يعبر عن تطور ظاهرة الحراك السوسيومهني للمجتمعات، والتنمية أيضا تؤثر في الحراك السوسيومهني وتعبر عن الحراك السوسيومهني الصاعد في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والجماعات.

V) الوضع الاجتماعي:

يعتبر الوضع الاجتماعي من المصطلحات المرادفة لكثير من المصطلحات الأخرى كالمركز الاجتماعي أو الدور الاجتماعي، ويرجع ذلك لعدم توفر الدقة في استخدام المصطلحات في الكتابات السوسيولوجية، وقد فصل" راد كليف بروان" في هذا المصطلح حيث عرفه على أنه المكان الذي يشغله الشخص في البناء الاجتماعي ولذلك فإننا نجد أوضاع الأب والأم والابن والابنة في بناء العلاقات القرابية ،وبفضل هذه الأوضاع وما يرتبط بها من معايير فإن من يشغل تلك الأوضاع يأتي بسلوك محدد بصورة تقريبية، وقد ميز"راد كليف بروان" بين الوضع الاجتماعي والدور الاجتماعي حيث أشار إلى أن البناء الاجتماعي مختلف نوعا ما عن التنظيم الاجتماعي، كالمدرسة التي نستطيع أن نميز فيها عدة عناصر مماثلة كالأوضاع الاجتماعية وهناك مدير المدرسة والمدرسين والتلاميذ وغيرهم، ومن الأفضل رؤية سلوكهم باعتباره ترتيبا من الأنشطة، ولعل المصطلح المناسب الذي يمكن إطلاقه على هذه العناصر لإمكان وصفها هو مصطلح الدور لأنها تكون معا نسقا من الأدوار وهذه هي الطريقة المتبعة في التمييز بين البناء النظامي من التنظيمي، وهناك أبنية أخرى كالأبنية التي تتضمن الزوجات أوالمهنيين وعملائهم أو ملوك ورعاياهم، على أية حال ينبغي الاعتراف بأن هذا النوع من الدقة لا يتوفر في الكتابات السوسيولوجية العامة، ولكن لم يحظ تحليل "راد كليف بروان" إلا بقدر قليل من القبول.[1]

1- عبد الهادي الجوهري: المرجع السابق، ص262- 263.

-الوضع الاجتماعي والحراك السوسيومهني:

ترتبط سيرورة الحراك السوسيومهني وأنواعه وأنماطه بالوضع الاجتماعي الطبقي في المجتمع فالأوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة تعبرعن واقع حراكهم في المجتمعات، فإذا كان الوضع الاجتماعي للطبقة المتوسطة والدنيا يتحسن تدريجيا في مجتمع ما فدليل ذلك وجود حراك سوسيومهني صاعد، أما إذا بقيت الظروف الاقتصادية والاجتماعية للطبقات المتوسطة والدنيا على حالها فيدل ذلك على وجود ثبات اجتماعي واقتصادي لتلك الطبقات،أما إذا تدهورت الأوضاع الاجتماعية للطبقات العليا والدنيا فاعلم أن هناك حراك سوسيومهني نازل، كما ترتبط الأوضاع الاجتماعية بالأوضاع المهنية وهنا يبرز موضوع الحراك السوسيومهني فانتقال الأفراد والجماعات من مهن إلى أخرى أحسن دخلا وسلطة ساهم ذلك في تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية لهؤلاء الأفراد، أما إذا كان هناك حراكا سوسيومهنيا نازلا ساهم ذلك في تدني الوضع الاجتماعي والاقتصادي للأفراد والجماعات.

VI-المكانة الاجتماعية والمركز الاجتماعي:

هو وضع الشخص أو الأسرة أو الجماعة القرابية بالنسبة للأشخاص أو الأسر والجماعات القرابية في النسق الاجتماعي ويحدد هذا الأمر بحقوق وواجبات وسلوكيات الأفراد الآخرين بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقات مع أشخاص من مراكز اجتماعية أخرى، فهي تتوزع في التسلل الهرمي حيث يشغل عدد قليل من الأفراد أعلى الأوضاع، ولعل أبسط نموذج لنسق المركز الاجتماعي هو التوزيع حيث يتحدد الوضع عن طريق المنافسة في امتلاك القدرات التي يطلبها المجتمع، وتتعادل صورة توزيع المراكز الاجتماعية بفضل تدخل عدة عوامل مثل نظام الملكية الخاصة والوراثة والضرائب المتباينة والخدمات الاجتماعية.

ومن الواضح أن الأسرة والجماعة القرابية تضع الطفل في المجتمع، وتحدد تعليمه ونصيبه المبدئي من الثروة كما تنقل إليه التقدير والاحترام الذي تحظى به وهو أمر قد يشتمل على عناصر الطبقة أو الطائفة أو الطبقة المغلقة أو الطبقة السياسية، ومن خلال ما ينجزه الطفل أثناء مناقشة الآخرين قد يفقد مركزه الاجتماعي أو يقويه ويدعمه أو يرفعه ويحسنه.

ويتحدد المركز الاجتماعي بالتعليم والدخل والممتلكات والتقييم الاجتماعي للمهنة والأنشطة الأخرى في المجتمع، وفي كل مجتمع حديث عدد من أنساق الشرف تدخل عنصر الاستحقاق الاجتماعي في النسق الذي يقوم في المحل الأول على أساس مبدأ المنافسة الاقتصادية، وتعمل عملية تحديد المركز الاجتماعي من خلال المقارنة بين أساليب الحياة التي تحددها العوامل التي تم ذكرها سابقا، وقد يحاول البعض من الأشخاص اكتساب المركز الاجتماعي المرتفع من خلال تخصيص مواردهم في شراء بعض

الأشياء المرئية من أسلوب حياة الجماعة الأعلى من الجماعة التي ينتمون إليها فعلا، ويطلق على هذه الأشياء المادية عادة مصطلح رموز المنزلة الاجتماعية.[1]

- **متغيرات المكانة والمركز الاجتماعي:**

أولا: المكانة المكتسبة:

المكانة المكتسبة هي التي يكتسبها الفرد عن طريق جهوده التي تتميز في أغلب الأحيان بالمنافسة واستخدام القدرات الخاصة كالمعرفة والمهارة، فهي مكانة غير موروثة، وبناء على ذلك تعتبر كثير من المكانات المهنية مكتسبة، كالطب والمحاماة والفن حيث تتعرض المكانة المكتسبة للمنافسة طالما أنها تعتمد على معايير تستند إلى القدرات الشخصية أكثر من استنادها على عوامل متصلة بمتغيرات داخلية كالحي والأسرة والجماعات الأنيقة [2].

- **ثانيا: المكانة الموروثة**

هذا النوع من المكانة لا يعتمد على القدرة أو المهارة أو الجهد أو الإنجاز الفردي، وإنما يقوم على الوضع الموروث في المجتمع والمكانة الموروثة، إما أن تكتسب عند المولد، أو بطريقة تلقائية أي عندما يصل الفرد إلى سن معينة، وتوجد مكانات كثيرة موروثة في المجتمع، كمكانة الجنس والسن والعنصر والسلالة، كما أن المكانات المهنية في النسق الطبقي المغلق تورث أيضا، وقد استخدم "رالف لنتن" هذا المصطلح في مقابل مصطلح "المكانة المكتسبة".

- **ثالثا: جماعة المكانة**

يعبر عن عدد من الأشخاص يشتركون في أسلوب حياة محددة، ومكانة واحدة، وينظر كل منهم للآخر نظرة التساوي ويدعم ذلك وجود إحساس بالجماعة والتنظيم الجماعي محدد ينطوي على معايير متصلة بالعضوية والقيادة والأدوار، وعلى هذا يمكن اعتبار الطبقة المغلقة مثالا لجماعة المكانة المغلقة، وقد تكون جماعة المكانة جماعة كبيرة رسمية أو تكون جماعة صغيرة ورسمية.

- **رابعا: فئة المكانة الاجتماعية**

وهم عدد من الأشخاص يحضون بنفس المكانة في المجتمع ولكن لا يشتركون في أسلوب حياة موحد، ولكنهم لا يكونون جماعة ولهذا يشار إليهم على أنهم "فئة مكانة اجتماعية". [3]

1- المرجع نفسه. ص232- 233.

2- محمد عاطف عيث: المرجع السابق، ص436.

3- المرجع نفسه، ص436.

- **المكانة والمركز الاجتماعي والحراك السوسيومهني:**

ترتبط ظاهرة الحراك السوسيومهني بمتغيرات المكانة والمركز الاجتماعيين، فالمكانة الاجتماعية تعبر عن واقع الطبقات الاجتماعية في مجتمع ما، وتسلسل المكانات والمراكز الاجتماعية يعبر عن الحراك السوسيومهني ضمنيا، فالمكانة المرموقة دائما ماترتبط بالطبقات العليا والبرجوازية الأرستقراطية، وتعبر عن أسلوب حياة الرفاه الاجتماعي والاقتصادي، أما المكانة المتدنية فتعتبر من الطبقات الوسطى والدنيا وأسلوب الحياة المتدني والظروف السيئة التي تعيشها هذه الطبقة. فتدرج المراكز الاجتماعية وإمكانية الوصول إلى المراكز المرموقة يدل على أن هناك حراك سوسيومهني صاعد والعكس فالنزول في السلم الاجتماعي إنما يعبر عن الحراك النازل في المجتمع.

وستتم مناقشة علاقة المركز والمكانة الاجتماعيين بالحراك السوسيومهني من خلال مناقشة محددات ومتغيرات المكانة الاجتماعية والمركز الاجتماعي في إطار المكانة المكتسبة، والمكانة الموروثة وجماعة المكانة وفئة المكانة.

1- الحراك السوسيومهني والمكانة المكتسبة:

إن اكتساب الفرد لمكانة معينة في المجتمع في إطار المنافسة واستخدامه لقدراته الشخصية والمعرفية المهارية، تجعله يتحرك حراكا تصاعديا، كما أنه يتدرج في السلم الاجتماعي ليصل إلى مراكز مرموقة في المجتمع حيث يساعد الحراك السوسيومهني الصاعد الأفراد والجماعات على استخدام قدراتهم ومهاراتهم في تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، وخاصة أبناء الطبقة المتوسطة والدنيا حيث يستعملون قدراتهم المعرفية في التعليم فيحصلون على شهادات تخولهم لتدرج في السلم الاجتماعي حيث أن هذه المهن تجعلهم يقتحمون المهن المرموقة كالطب والهندسة كما يمكن أن يستعملوا قدراتهم الصوتية مثلا أو الجسدية، أو الموهبة والتي يستعملونها في إطار الفن فيتدرجون اجتماعيا بواسطته، فالفنان يحتل مكانة اجتماعية مرموقة في المجتمعات.

2- الحراك السوسيومهني والمكانة الموروثة:

إن المكانة الموروثة تلعب دوراً كبيراً في عملية الحراك السوسيومهني ، خاصة في إطار الطبقات العليا، فأبناء الطبقات العليا يرثون المكانة و المركز الاجتماعيين من آبائهم ذلك عن طريق الثروة المملوكة أو المهن المرموقة، حيث تجعلهم هذه الثروة أو المهن يتحركون حراكاً تصاعدياً ، أما أبناء الطبقة المتوسطة والدنيا فإنهم يرثون البؤس والشقاء من آبائهم نظرا للأحوال الاقتصادية والاجتماعية للآباء مما يؤثر على الحراك السوسيومهني للأبناء، فمن خلال هذا الطرح نجد أن طبيعة الطبقة تؤثر على المركز الاجتماعي الموروث، فالطبقات العليا تورث لأبنائها الثروة والقوة والسلطة والطبقات الوسطى والدنيا تورث لأبنائها البؤس و الشقاء.

3- الحراك السوسيومهني وجماعة المكانة:

تؤثر جماعة المكانة على سيرورة الحراك السوسيومهني في المجتمعات، فالاجتماع الطبقي لهؤلاء الجماعات له سلبياته وإيجابياته بالنسبة لسيرورة الحراك السوسيومهني؛ فإشراك أبناء الطبقة البرجوازية في أسلوب حياة الرفاه الاجتماعي وانغلاقهم الطبقي على الطبقات الأخرى يجعلهم يحتكرون الحراك السوسيومهني الصاعد إلى أبعد الحدود، وذلك من خلال احتكارهم لمراكز الثروة و المهن المرموقة، و تجعلهم يغلقون آفاق الحراك السوسيومهني الصاعد على أبناء الطبقات الدنيا و المتوسطة، أما من الناحية الإيجابية فيمكن لأبناء الطبقة المتوسطة والدنيا أن يكونوا جماعات مكانة
وذلك ليكونوا وعياً طبقياً ويحاربوا هذا التمايز الاجتماعي.

4- الحراك السوسيومهني في المكانة الاجتماعية:

تساعد فئة المكانة على الحراك الصاعد، وذلك راجع الى عدم وضعها لشروط الدخول الطبقي حيث أن هذه الجماعات تشترك في أسلوب حياة معين ولكن لا تغلق طبقاتها بل تجعلها مفتوحة لمن أراد الدخول بشرط ارتباط أسلوب حياة هذه الطبقة، هذا من جهة ومن جهة أخرى يمكن اعتبار هذا النوع من جماعات المكانة عامل شتات بالنسبة لأبناء الطبقة الوسطى والدنيا، وذلك راجع إلى عدم تكتلهم في إطار جماعات لأجل النضال الطبقي والقضاء على ظاهرة التمايز والانغلاق الطبقي.

- من خلال طرحنا للمركز والمكانة الاجتماعية وعلاقتها بالحراك السوسيومهني، نجد أن علاقة المركز الاجتماعي والحراك السوسيومهني علاقة تأثر و تأثير وذلك من خلال أنه يمكن أن نعتبر أن المركز الاجتماعي يؤثر في الحراك السوسيومهني و المركز الاجتماعي المرموق يعبر عن الحراك السوسيومهني الصاعد و التدرج الاجتماعي، أما المركز الاجتماعي المتدني فإنه يعبر عن الحراك السوسيومهني النازل، و يمكن للحراك السوسيومهني أن يؤثر في المكانة الاجتماعية،

فـالحراك السوسـيومهني الصـاعد يـؤدي إلـى المكانـة الاجتماعيـة المرموقـة و تـدرج الأفـراد و الجماعات في إطار السلم الاجتماعي.

- كما يمكن للتعليم و الدخل و الملكية والمهنة أن يؤدوا إلى تكوين جماعات ذات درجة عالية من التفاعل والإجماع في القيم والاتجاهات والأذواق، وتحقيق هذه الجماعات لتمركز اجتماعي مرموق من خلال الوعي والمكانة الاجتماعية التي يجلبونها في إطار البناء الاجتماعي كالأحزاب السياسية التي ساعدت في تنمية الحراك السوسيومهني .

VII) رأس المال الاجتماعي:

1-**تعريفه:** تلك الموارد الكامنة في البناء الاجتماعي التي يمكن الوصول إليها واستخدامها في الأفعال المقصودة وارتباطها بالفعل الاجتماعي من خلال المصادر إلى نوعين هما:

- النوع الأول: العلاقات والشبكات التي يقيمها الأفراد لتحقيق أهداف معينة مثل: النقابات والأحزاب، جمعيات الدفع العام والجمعيات الفئوية، وغير ذلك من العلاقات والشبكات التي تؤسس الحياة المدنية.
- النوع الثاني: المنظومة القيمية تأتي على رأسها قيم الثقة والثقافة وتحمل الآخر والرغبة في التعاون معه والعقلانية وغير ذلك من القيم الاجتماعية.

2- مستويات رأس المال الاجتماعي:

أ- رأس المال الاجتماعي العضوي:

وهو الرصيد الذي يملكه الفرد أو الجماعة من العلاقات الاجتماعية أو من القيم أو حتى رموز المكانة والهيبة والقوة والسلطة، والتي تجعله يحتل موقعاً معيناً في نظام التدرج الاجتماعي القائم.

ب- رأس المال الاجتماعي المتغير أو المتحرك:

وهو الطريقة التي يستخدم بها رصيد الفرد من رأس المال الاجتماعي، ولا يوصف هذا الاستخدام بأنه استخدام إيجابي أو سلبي، فتلك الأحكام القيمية لا تتفق والانطلاقات النظرية السوسيولوجية، إنما هو استخدام لسياق من الممارسات والاستراتيجيات السلوكية التي يتبعها الفاعلون لتحقيق مآربهم، وقد تم استخدام مآرب هنا استخداماً قصدياً، حيث تتضمن إمكانية أن تتجه الإستراتيجية السلوكية نحو تحقيق هدف ذاتي، ولا تتجه بالضرورة نحو تحقيق أهداف اجتماعية "[1].

---

1 – أحمد زايد و آخرون: رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى، مركز الدراسات و البحوث الاجتماعية، القاهرة– مصر،2006،ص 9. 10.

- **الحراك السوسيومهني والرأس المال الاجتماعي:**

يرتبط الحراك السوسيومهني والرأسمال الاجتماعي في مجموعة من المتغيرات حيث يعتبر رأس المال الطبقي من أهم العوامل المؤثرة في سيرورة الحراك السوسيومهني في المجتمعات في إطار الطبقات الوسطى والدنيا، حيث يشكل الرأس المال المهني لهذه الشرائح وعياً طبقياً ونقابياً والتي استعملته في تحرك سوسيومهني الصاعد.

- كما استعملت الطبقات العليا الرأس المال الاجتماعي الذي تملكه للحفاظ على مصادر القوة والهيبة والسلطة.
- كما يمكن مناقشة الحراك السوسيومهني ودور رأس المال في سيرورته من خلال متغيرات الثقة الشخصية والاجتماعية والثقة السياسية.

- **الحراك السوسيومهني والثقة الشخصية:**

ترتبط الثقة الشخصية بحرية الفاعل في مجتمعه ونظم العلاقات السوية الموجودة في المجتمع وعلاقة الفاعل بالبنية والأنساق الموجودة، وبالتالي فالحراك السوسيومهني متعلق بدرجة ثقة الأفراد في محيطهم الاجتماعي، ومدى تلبية هذا المحيط لميولاتهم وحاجاتهم، وعلاقة الحراك السوسيومهني للأنساق بالأبنية الاجتماعية وتشجيعها للحراك الصاعد لأفراد الجماعات، هذا ما قد يحقق الثقة الشخصية لأفراد ويجعلهم يتحركون اجتماعياً في إطار النسق الاجتماعي [1].

- **الحراك السوسيومهني والثقة الاجتماعية:**

تمثل الثقة الاجتماعية نسق تماسك للجماعات والأنشطة التي تعتمد على نمط التبادلية لذلك تلعب الثقة الاجتماعية دوراً مهماً في تطوير التواصلات الاجتماعية وتجعل الناس يشعرون أنهم أجزاء من كيان مجتمعي يحميهم ويرفع من إشباعاتهم الرمزية والمادية وتصبح نتائج التفاعل داخل الجماعات والتنظيمات والطبقات مسألة قابلة للتوقع والقبول والرضا فإحدى أهم الشروط الحاكمة لتطور رأس المال الاجتماعي أن يتأسس على فضائل اجتماعية لا فردية. [2]

- ومن خلال ربط مسألة الثقة الاجتماعية وظاهرة الحراك السوسيومهني، نجد أن النمط التبادلي بين أنساق المجتمع الطبقي، يكون الحراك السوسيومهني الصاعد فالتفاعل داخل المجتمعات والتنظيمات تكون لنا مسالة قبول للحراك السوسيومهني الصاعد وتكوين رأس مال مهني يشجع سياسة الحراك السوسيومهني الصاعد.

---

1 – المرجع نفسه، ص 26.

2 – المرجع نفسه، ص 397.

- **الحراك السوسيومهني والثقة السياسية:**

- يقصد بالثقة السياسية ذلك الجانب من بنية الثقة الذي يقع بين اللامتكافئين، أو الذي يوجد بين الأفراد والمؤسسات السياسية، حيث تؤثر هذه الثقة في أدق تفاصيل الحياة الاجتماعية للأفراد أو مدى قبولهم ورضاهم عن أهم جوانب النظام السياسي أو طريقة عمله وممارساته. [1]
- إن علاقة الحراك السوسيومهني بالثقة السياسية تكمن في مدى قبول الأفراد والجماعات السياسات المتبعة في المجتمع، فإذا كانت السياسة تكرس العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص في العيش والوظيفة فيتكون هناك حراكا صاعدا، أما إذا كانت السياسة تشجع الطبقية واحتكار رؤوس الأموال من قبل شريحة معينة، فإن تلك السياسات تكرس سياسة الحراك النازل.
- من خلال طرحنا لعلاقة رأس المال الاجتماعي بالحراك السوسيومهني نجد أنه تربطهما علاقة تلازمية بحيث أن الحراك السوسيومهني الصاعد في الطبقات الوسطى والدنيا عماد الرأس المال المهني الذي تمتلكه هذه الطبقات فتصبح عامل تأثير في إطار تحركها السوسيومهني الصاعد من خلال الرأس المال العضوي أو المتغير، كما أن علاقة الحراك السوسيومهني برأس المال الاجتماعي القائم على مجموع أنواع الثقة الشخصية والاجتماعية والسياسية التي تحدد سيرورة الحراك السوسيومهني ونوعه، فالثقة الشخصية للأفراد تمكنهم من اكتساب رأس مال مهني يأهلهم من تنقل في الطبقات العليا والمراكز المرموقة، أما الثقة الاجتماعية فهي تمكن الأفراد والجماعات من تكافؤ الفرص في العيش وبالتالي حراكهم السوسيومهني، أما الثقة السياسية فهي عمود الحراك السوسيومهني، فالسياسة التي تكرس الحراك السوسيومهني الصاعد تلقى قبولاً لدى الشرائح المهنية والعمالية .

---

1 – المرجع نفسه، ص 73.

خـــلاصة المبحث

من خلال تطرقنا لمحددات الحراك السوسيومهني، نجد أن كل محدد يعبر عن خصوصية معينة في الحراك السوسيومهني، فالبناء الاجتماعي هو العمود الذي يقوم عليه الحراك ويحدد أيضا أنماط الحراك السوسيومهني وأنواعه، أما بخصوص التمايز الاجتماعي فهو العامل الذي يجعل أبناء الطبقات الوسطى والدنيا مهمشين وغير مرتبطين بالحراك السوسيومهني الصاعد كما أنهم يحسون بالفجوة الطبقية بينهم و بين الطبقات العليا، و بخصوص التغير الاجتماعي فنجد أن أحد عوامل الحراك السوسيومهني هو التغير الاجتماعي، فالتغيرات الحاصلة في المجتمعات تعتبر أمرا طبيعيا فتحاول الطبقات الاجتماعية انتاج ميكانيزمات تمكنها من التدرج السوسيومهني الصاعد من خلال الأدوار التي يمارسونها، كما تستغل هاته التغيرات في إطار النضال الطبقي بالنسبة لأبناء الطبقات الوسطى والدنيا، أما بخصوص الوضع الاجتماعي فهو يعبر عن واقع اجتماعي واقتصادي لكل الطبقات والذي يجعلها تتحرك سوسيومهنيا إما صعودا أو نزولا ،أما المركز الاجتماعي فهو الذي يتحكم في درجة الحراك السوسيومهني، من خلال التقييم الاجتماعي الموجود في المجتمعات والذي يعتبر انعكاس لظاهرة الحراك السوسيومهني الصاعد والنازل، أما بخصوص رأس مال الاجتماعي فنجد أن رأس المال السوسيومهني يلعب دوراً هاماً في حراك الشرائح المهنية والعمالية في المجتمع في إطار نضالها العمالي و الطبقي.

المبحث الثالث: الحراك السوسيومهني في الوطن العربي

I-الحراك السوسيومهني في مصر:

ارتبط مفهوم الحراك السوسيومهني في مصر بمجموع التطورات العديدة في تاريخ مصر وقد تم ربطه بالجانب السياسي وأيضا بالجانب الاقتصادي وتم إهمال الجانب الاجتماعي، وسنركز في هذا العنصر على الجانب الاجتماعي للحراك باعتباره الركيزة الأساسية في المجتمع حيث سنركز في هذه الناحية على التركيبة الاجتماعية للمجتمع المصري وقابليته للحراك في النقاط التالية:

أ-الطوائف الحرفية في مصر:

عكست طوائف الحرف في مصر تنظيما اجتماعيا كانت تسير عليه فئات المجتمع، حيث كان الأفراد الذين تجمعهم مهنة واحدة أوع مل واحد أو حتى اتجاه ديني واحد، ينظمون أنفسهم في شكل طوائف لرعاية مصالحهم الذاتية وأصبحت الطائفة في العصر العثماني هي السمة المميزة للنظام الاجتماعي في مصر، كما كانت التفرقة بين الطوائف من حيث المنزلة الاجتماعية واضحة ففي المناسبات الخاصة كمناسبة زواج ابن "محمد علي" منح "الباشا" شيوخ الطوائف نقودا تبعا لمكانتهم وطوائفهم وكانت الحرف ذات المنزلة الدنيا تظم باعة الحلوة والطهاة وباعة الأسماك والخمارين بينما كان التجار المتخصصون في تجارة الأقمشة والحرير وتجار ينتمون إلى حرف ذات مكانة عالية فكان الحراك السوسيومهني في ذلك الوقت صعبا نظرا للسلطة التي يمتلكها التجار ذوي المكانة العالية واقترابهم من مناطق صنع القرار، حيث كانوا لا يسمحون للحرفيين ذوي المنزلة السفلى بتوسيع حرفهم وتحسين مستواهم المعيشي لكي لا يزاحموهم في منزلتهم الاجتماعية.

ولا ريب أن الطوائف ظلت باقية طوال القرن التاسع عشر ما بقيت الحكومة غير قادرة على أن تحل النظام الإداري الحديث محلها، ولذلك ظل شيوخ الطوائف يتولون الإشراف على نظام المهن ومراقبة تنفيذ تعليمات الحكومة وظل الشيوخ حتى الربع الأخير من القرن التاسع عشر مسؤولين عن جمع الضرائب من أفراد طوائفهم وأفراد طوائف ذوي المنزلة الدنيا كما امتلكوا السلطة الاقتصادية والاجتماعية مما جعل الحراك الاجتماعي الصاعد مقتصرا على ذوي طوائف المستوى الرفيع ونازلا للحرفيين ذوي الحرف الدنيا. [1]

---

1 – رؤوف عباس حامد محمد: الحركة العمالية في مصر 1899–1956 ، بدون ذكر دار النشر، مصر، 1967، ص 30–20

ب-تطور الصناعة في مصر:

ارتبطت ظاهرة الحراك السوسيومهني في المجتمع المصري بتطور النظام الصناعي وبدأت تتسرب في عمقه النزعة الرأسمالية فقد اعتاد كبار التجار في المدن التحويلية على تمويل سكان الريف وتشغيلهم لحسابهم الخاص مع تزويدهم بالمواد الأولية والأدوات ويخرج الإنتاج طبقا للمواصفات التي يريدونها فتطورت الصناعة تطورا ملحوظا في عهد "محمد علي" الذي بدأ في تنفيذ برامج التصنيع في عام 1816 م واحتكار الصناعات الثقيلة من طرف الدولة وربطها بالجيش، فقد أدى نظام الاحتكار إلى تقييد حرية الصناع والحرفيين، وبالتالي تقييد ظاهرة الحراك السوسيوالمهني الصاعد من طرف العمال و الصناع البسطاء وتعرضهم لمتابعات من طرف الدولة وظلم رجال الإدارة وتعسفهم في استعمال السلطة وحرمانهم من أرباحهم الكاملة ومن حق التصرف في ثمرة كدهم مما أضعف رغبتهم في الإنتاج مما أدى إلى زوال الحرف والصناعات الصغيرة.

ج-نشوء الطبقة العاملة في مصر:

مع تطور النظام الصناعي وتأسيس الشركات والمصانع ازداد الطلب على الأيدي العاملة التي وفدت من الريف قاصدة المدينة، حيث عجزت الأرض على توفير سبل العيش الكريم للأعداد المتزايدة من الفلاحين فالحراك المكاني من الريف إلى المدينة مكن الفلاحين والحرفيين من تقديم مهاراتهم وخبراتهم الفنية إلى أرباب العمل، ومن هنا كان تكوين الطبقة العاملة في مصر من هذه العناصر الثلاثة الفلاحين الذين هجروا الريف والتحقوا بالمدينة، وأصحاب الحرف الذين طوروا خبراتهم مع تقدم أساليب الصناعة حيث ضعفت أنظمة الطوائف، والعمال الفنيين الأجانب الذين قدموا من بلدان خارج مصر، كل هذه المكونات كونت طبقة عمالية قوية في "مصر" تصارع من أجل تحسين مستواها الاجتماعي ومن حراكها الصاعد.

حيث نشأت الحركة العمالية في مصر في إطار المصانع والشركات الحديثة والمرافق العامة بالإضافة إلى السكك الحديدية، وتميزت أحوال العمال في المصانع بأجورهم الضعيفة وساعات العمل الطويلة؛ فالأجر اليومي للعمال كان منخفضا جدا والتشريعات العمالية مجحفة في حقهم مما جعل الحراك السوسيوالمهني للطبقة العاملة يسير نحو التدني.[1]

---

1 - المرجع نفسه، ص 45- 49.

د-نشوء النقابات العمالية:

لم يكن تحقيق المطالب الاقتصادية هو كل ما أسفر عنه تكوين الطبقة العاملة في مصر بل تبلورت فكرة تكوين نقابات عمالية مطلبية في مصر في المجال الصناعي حيث لمس العمال ضرورة المحافظة على مظهر تجمعهم في شكل تنظيم دائم يجمع شملهم ويمثل مصالحهم ومن ثم كان تأسيس النقابات أو الجمعيات العمالية حيث تأسست عديد النقابات في جل القطاعات منها: نقابة المحامين بالقاهرة في عام 1902 واستجابت هذه النقابة لموجة الإضرابات التي ووجهت بجبهات تصدي من طرف الحكومة حيث تمكنت الطبقة العاملة من تحقيق وجودها خلال فترة 1899 -1914 واستفادت من دروس النضال الاجتماعي التي تلقتها على يد العمال الأجانب الذين قادوا الإضرابات المبكرة في تاريخ الحركة العمالية المصرية، فاستطاعت أن تؤسس نقابات مصرية خالصة حيث اتسم كفاحها في تلك الحقبة بالطابع الاجتماعي والاقتصادي من أجل تحسين ظروف العمل وشروطه وزيادة الأجور ثم التحمت بالحركة الوطنية واتخذ نضالها إطارا اجتماعيا يخفي مضمونا سياسيا كان من الممكن أن يؤتي أكله لو هيئت لها سبل الحياة مع التأكيد على تأسيس منظومة قانونية تحمي العمال في إضراباتهم من تعسف أرباب العمل، حيث تم وضع قانون "الاتحاد العام لنقابات عمال القطر المصري الأعلى" في أبريل عام 1931 حيث كانت ثمرة دراسة واسعة لقوانين الاتحادات النقابية في أوروبا، حيث حدد هذا القانون النواحي الاقتصادية للعمل وتنظيم الحركة المطلبية والسعي لتمثيل العمال والعمل على تحسين حال الطبقة العمالية المادية والفكرية والاجتماعية وحق العمال في الراحة الاسبوعية وتحديد ساعات العمل بالقدر المطلوب وتحديد الحد الأدنى من الأجور في جميع المهن وتناسبها مع متطلبات الحياة الاجتماعية للعمال وأسرهم وإعداد المساكن الصحية من طرف الحكومات والبلديات وأرباب العمل وإنشاء بورصات للعمال وتشغيل العمال العاطلين عن العمل والمسرحين وإقامة الشركات للتعاون.

وحرص القانون على التأكيد أن الاتحادات العمالية والمركزية النقابية لا تتدخل في الشؤون السياسة والدينية وأن الاتحاد وظيفته حماية المصالح المادية والمعنوية للعمال وحماية كل عامل يفصل من عمله بسبب مشاركته في الإضرابات، حيث أصبحت النقابات المصرية تبلور فكرة الحراك السوسيومهني الصاعد. [1]

1 - المرجع نفسه، ص 53-ص 89.

II- الحراك السوسيو مهني في المغرب :

وصف الحراك السوسيومهني في المغرب منذ منتصف التسعينات باتسامه بطابع الحركات الاحتجاجية التي تطالب بتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية، حيث ظهرت صورتين من صور الحراك االسوسيومهني في المغرب في نوعين:

أ-الحركات الاحتجاجية:

وهي الإمكانية الجديدة التي قدمها النظام السياسي المغربي وهو بصدد التحول من نظام مغلق إلى نظام مفتوح، وارتبطت الأحداث الاحتجاجية في المغرب بمسلسلات التغيير التي يعيشها النظام السياسي بين الفينة والأخرى بمعنى أن فهم الحركات الاحتجاجية في المغرب ارتبط بمسلسل الإصلاح السلطوي وفي المقابل عكست هذه الاحتجاجات استراتيجية سياسية واجتماعية في مرحلة من المراحل بمعنى أن مفهوم الحركات الاحتجاجية في المغرب أفرغ من مضمونه المطلبي وتحويله إلى حركة سياسية لا غير.

ب-توضيح ظاهرة الحراك السوسيومهني المغربي والسلوك الاحتجاجي:

يوضح الحدث الاجتماعي والسلوك الاحتجاجي في المغرب تجسيد ظاهرة الحراك السوسيومهني من خلال المطلبية النقابية التي تهدف إلى تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع المغربي.
إن انتقال الحركات الاحتجاجية من حركات سياسية إلى حركات اجتماعية في المغرب جسد تطورا في دور واتجاه الحركة الاحتجاجية المغربية ومن الاضرابات ذات الطابع السياسي إلى الاضرابات ذات الطابع الاجتماعي وذلك من خلال النزول لشارع من أجل التعبير عن السخط الاجتماعي من إرتفاع أسعار الماء و الكهرباء و التي تمثلت في انتفاضات 1981و1984 في المغرب ثم تلتها حركات احتجاجية لطلبة "حاملي الشهادات العليا" حيث تكونت في منتصف التسعينيات كنواة تنظيمية جنينية لم تنقطع منذ ذلك التاريخ وكان لهذه المجموعات هدفا عقلانيا تمثل في مطلب الإدماج المباشر في وظائف القطاع العام.[1]

كما سنناقش في موضوع الحراك السوسيومهني في المغرب التركيبة الاجتماعية للمجتمع المغربي وقابليتها للحراك، وذلك من خلال تحليلات عالم الاجتماع "بول باسكون"، ففي نهاية الستينيات من القرن الحالي استعمل "بول باسكون" مفهوم "المجتمع المركب" أي ما يسمى بأنماط الصراع الفعلي القائم بين مكونات المجتمع وحراكه، حيث لاحظ "بول باسكون" أن جل الدراسات التي تناولت دراسة المجتمع

---

1 – ربيع وهبة وآخرون: الحركات الاحتجاجية في المغرب العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت-لبنان، 2011، ص 119، ص 134.

المغربي بالتحليل سواء خلال المرحلة الاستعمارية أو في الكتابات السياسية لما بعد الاستقلال انطلقت في جل الأحيان من خلفيات إيديولوجية تتوخى التعميم وتركز على جانب واحد كالقول أن المجتمع المغربي "مجتمع إقطاعي" كما كانت هناك دراسات قالت أن المجتمع المغربي "مجتمع رأسمالي" دون تحديد نوع الرأسمالية الموجودة هل هي رأسمالية ليبيرالية؟ أو رأسمالية اقتصادية؟ لكن "بول باسكول" أعطى تحليلا سوسيولوجيا أشمل وأعمق حيث اعتبر أن المجتمع المغربي مجتمع مركب لا يمكن اختزال بنيته في أنماط الانتاج الموحد مهما كانت درجة انتشاره لأنه لا ينتمي إلى صنف المجتمعات المتجانسة التي قامت بتصفية حساباتها مع الماضي وتطورت في إطار مشروع سياسي واقتصادي واجتماعي متكامل وواضح المعالم.

وانطلاقا من هذا التحليل استنتج "بول باسكون" أن المجتمع المغربي هو مجتمع قائدي ومخزني يسيطر عليه النظام القبلي الذي هو في طور الاندثار ويسيطر عليه النظام الأبوي ضمن خلية العائلة ومن خلال وضعية المرأة، لكن هذا النظام الإقطاعي برمته يدخل تحت سيطرة النظام الرأسمالي العالمي كما يتجلى ذلك في ميدان الإنتاج والتبادل، كما تكمن تركيبة المجتمع المغربي في مصطلح "الفيودالية" ويعني أن العلاقة الرابطة بين الإنسان والإنسان الخادم والإنسان الموالي للصاحب والسيد والتي تشكل المنبع الرئيسي للسلطة وتنظيم المجتمع وهناك الجانب الآخر للمجتمع المغربي ألا وهو طابع التحضر والعلمنة.

من خلال هذا الطرح نجد أن الحراك السوسيومهني في المغرب يتخذ عدة أبعاد كالحراك المكاني والذي يتمثل في الهجرة من الريف إلى المدينة نظرا لتطور المنظومة الصناعية في المغرب كما نجد أن الحراك الاجتماعي متجسد في نمط " الآلية" أي طغيان النظام الريفي على النظام العضوي المدني، حيث مازال المجتمع المغربي يحمل نمط الحراك الذكوري الأبوي على حساب الحراك النسوي؛ فالأب هو المخضع الوحيد للسلطة في العائلة وذلك من خلال نمط الإرث وحرمان المرأة من الميراث وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي والسلطة، كما نجد أن مظاهر الحراك السوسيومهني بأنواعه متجسدة في المجتمع المغربي وهذا راجع لكون المجتمع المغربي مجتمعا مركبا حسب تحليلات "بول باسكون".[1]

---

1 – عمر غنيور: تكوين المجتمع المغربي، ج1، بول باسكون، مشارف الثقافة وعلوم التربية، نشر المقال يوم 09 سبتمبر 2010، 16:54.

III- الحراك السوسيومهني في لبنان:

أ-بيانات التركيب السكاني في لبنان:

طبقا لإحصائيات 2001 تم إحصاء عدد السكان 3.267.774 نسمة مع التقسيم العرقي تمثل نسبة العرب 95% والأرمن 4% والعرقيات الأخرى 1% ، كما يتكون البناء الاجتماعي في لبنان في إطار التنوع الطبقي إلى ثلاث طبقات العليا والوسطى والدنيا؛ أما الطبقة العليا فتظم فئتين البرجوازية الكبيرة والإقطاع السياسي ولا تتجاوز نسبتها 6% من مجموع السكان ولكنها تسيطر على الاقتصاد بفروعه المختلفة وعلى أكثر من 31% من الدخل القومي، وهي التي تتميز بمستواها الثقافي العالي نظرا لإمكانياتها المادية الواسعة التي تتيح لها تعليم أبنائها في مختلف مستوياتها التعليمية داخل البلاد وخارجها وتتميز طبقة الإقطاع بسيطرتها على الحكومة، أما الطبقة الوسطى فتتكون من صغار التجار والمزارعين والحرفيين والموظفين من إداريين وفنيين ومعلمين وكتاب ومهندسين وأطباء وتفوق نسبتها 40% من مجموع السكان، وهي مرتبطة بالنظام الرأسمالي القائم، أما الطبقة الدنيا فهي تلك الطبقة التي تظم صغار الحرفيين والعمال وتزيد نسبتها عن 50% من مجموع السكان وتعيش في ظروف اجتماعية قاسية بسبب انخفاض معدل الأجور، ويلاحظ أن الدولة لم تحاول تنمية الاقتصاد الوطني على نحو يسمح بتحسين أوضاع الطبقتين الوسطى والدنيا، إذ أن عمليات التنمية كانت في مصلحة الطبقة العليا و بخاصة الطبقة البرجوازية الكبيرة.[1]

ب-الحركات العمالية المستقلة وتحديات الحراك السوسيومهني في لبنان:

منذ نشوء الحركات العمالية المنظمة في لبنان اتسمت مسيرتها بالصعوبة تارة وحافلة بالانتصارات تارة أخرى، كما لم تخل من الإخفاقات والفشل، حيث تكلم "إلياس البواري" أن البحث في تاريخ الطبقة العاملة النضالي في لبنان قد تبلور في كونه أداة للصراع الطبقي في تاريخ لبنان السياسي والاجتماعي والاقتصادي، وذلك في إطار التحدي الذي فرضته الحركة العمالية اللبنانية في الإمبريالية التي دخلت لبنان في ظل الانتداب الفرنسي، حيث أدى تكثيف أشكال الاستغلال من طرف الطبقة البرجوازية إلى تدني المستوى المعيشي للعمال وتدهور القدرة الشرائية والمستوى الاجتماعي والاقتصادي، حيث توجهت الطبقة العمالية في لبنان إلى إطلاق حملات وتحركات عمالية وإضرابات في مختلف القطاعات في سبيل تحسين ظروف المعيشة، حيث أسست عام 1912م أول منظمة نقابية لشركة سكة الحديد في مدينة بيروت، كما كان إضراب عمال البناء في 6 تشرين الثاني 1930 الحدث الأهم في

---

1 – هبة الليثي وآخرون: الفقر والنمو توزيع الدخل في لبنان، دار الطباعة دوتس 53، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بيروت-لبنان، 2010، ص 47، ص51.

تاريخ الحركة العمالية اللبنانية، وقبل إضراب المقاطعة أعلن 650 عامل بناء الذين يشتغلون في تشييد الشراكة الترابية اضرابا شاملا وذلك راجع إرتفاع الحجم الساعي للعمل والمقدر بـ11 ساعة، مطالبين بانقاصه إلى ثماني ساعات وأن تدفع لهم أجورهم أسبوعيا.

في سنة 1944 أنشأ "إتحاد النقابات العمالية والمستخدمين" ذات الطابع المطلبي الاقتصادي والاجتماعي، حيث شنت هذه النقابات العديد من الإضرابات والاعتصامات منها إضراب عمال السكك الحديدية والموانئ في 13 حزيران 1945 وتلاه إضراب 30 حزيران لعمال بيع اللحم و إضراب في قطاع الغزل والنسيج في تموز 1945.[1]

من خلال هذا الطرح نجد أن النقابات العمالية اللبنانية ساهمت في التحرك السوسيوالمهني الصاعد للعمال وتحسين ظروفهم المعيشية الاقتصادية والاجتماعية وذلك من خلال تصعيدهم للعمل المطلبي ونشر الوعي النقابي وشنهم لجملة إضرابات في جميع القطاعات، إذن فالظاهرة النقابية لطالما كانت مرتبطة بظاهرة الحراك السوسيو المهني في لبنان، وذلك لارتباطهما الوثيق والمتلازم، حيث مرت لبنان بتاريخ نقابي حافل ميزته مجموعة من الانتصارات للحركة العمالية.

VI- الحراك السوسيومهني في البحرين :

بعد استقلال البحرين بدأت عديد المشاكل تظهر في المجتمع البحريني في جميع نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية؛ فقد تراكمت المطالب والاحتجاجات والاعتصامات عبر عديد السنوات حتى وصلت إلى ذروتها في مطلع عام 2009 ومن بين هذه الاحتجاجات احتجاج عمال الصيد على النظام الضريبي في يوم 15 شباط 2009، واستمر لمدة تسعة أيام، ونظرا لتنامي ظاهرة البطالة نتيجة الأوضاع الاقتصادية وسياسة التوظيف للنظام كوسيلة سيطرة، ظهرت مسيرات للعاطلين عن العمل الذين قدر عددهم في عام 2007 بحوالي 30 ألف وفضلا عن ذلك احتجاجات العمال المطرودين من عملهم في ظل التحولات الاقتصادية واحتجاجات المحرومين من السكن.[2]

وإقرارا بالدور الاقتصادي ونتيجة لمختلف التعقيدات والتداخلات التي بدأت تكتنف التصنيف الطبقي في البحرين ظهرت ظاهرة "الفروق الطبقية" في البحرين، حيث نجد أن الطبقة العليا المسيطرة على عالم المال والأعمال والسلطة هي التي تتصدر الواجهة الاجتماعية للمجتمع البحريني، وتأتي الطبقة الوسطى كمركز للوعي النقابي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي، حيث تمثل الواجهة المطلبية للمجتمع

---

1 – إلياس البواري: تاريخ الحركة العمالية والنقابية في لبنان من 1908–1946، ج1، دار الفارابي للنشر، بيروت–لبنان، 1979، ص94– 150.

2 – ربيع وهبة وآخرون، المرجع السابق، ص 279–281.

البحريني، فتمحورها النسبي وتشكلها من طبقة المعلمين والمثقفين دائما ما كان يكسبها الشرعية الاجتماعية ودائما ما كانت تطالب بتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع البحريني، حيث دائما ما كانت تحتكر الطبقة العليا الحراك السوسيوالمهني الصاعد من خلال امتلاكها لمصادر الثروة والسلطة، حيث أفرز هذا الوضع الاجتماعي تخلخلا وشرخا واضحا في البنية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع البحريني، فالطبقة العليا المتكونة من كبار الملاك وقدماء التجار الذين غدوا أصحاب المشروعات التجارية والصناعية والطبقة السفلى والمتكون من "العواويص" العاملين على سفن صيد اللؤلؤ والمزارعين والصيادين، فمن هنا تشكلت إرهاصات تكوين الطبقة الوسطى بعد انتقال المجتمع البحريني إلى مجتمع ما بعد النفط أي تكوين الطبقة الوسطى التي تطالب بالحقوق المادية والمعنوية للمواطن البحريني البسيط، وقد أخذت هذه الطبقة بالاتساع الكمي والنوعي لتضم الأطباء والمحامين والمهندسين والموظفين في المؤسسات الحكومية، حيث أصبحت هذه الطبقة أكثر قابلية للحراك السوسيو مهني الصاعد وأكثر مزاحمة للطبقة العليا في النفوذ والجاه والسلطة بفضل الكفاحات والنضالات النقابية.[1]

VII-الحراك السوسيومهني في الوقت الحالي من 2010 الى 2014:

أنتجت المجتمعات العربية ظاهرة لم تكن في الحسبان على المستوى الاجتماعي أو الثقافي أو السياسي ألا وهو ما يسمى " بالربيع العربي" ، لتغير الموقف النظري من الطبقة الوسطى العربية، من موقف يرى أنها طبقة متآكلة عديمة القوة، إلى موقف يحاول فهم أسباب انبعاث قوة هذه الطبقة بكل توجهاتها الدينية والاجتماعية والأيديولوجية، وخلصت الدراسات أن سبب هاته الحركة الاجتماعية هو أنه في الماضي كانت تعيش الطبقة الوسطى ما يسمى " بالكمون الديناميكي"، أي أن هذه الطبقة كانت تتشبع ببعض الخبرات الأجنبية والمحلية من تجارب نقابية واستقطاب نخب تكونها وتتبنى مشروعها وجاءت الفرصة لينفجر هذا الكمون في صورة حركة ثورية مطلبية اجتماعية بدء من تونس ومصر واليمن وليبيا وانتهاء بسوريا التي مازالت تعيش هاته الحركة، ما غلب عن هاته الحركة الاجتماعية هو أنها تبنت مطلب الثورة على الحكام و تطبيق العدالة الاجتماعية وسبل العيش الكريم، لكن ما لبثت هاته الحركات

---

1 – فوزية مطر: الطبقات والتخلخل الطبقي في المجتمع البحريني، يومية الوسط البحرينية، العدد 1842، نشر المقال في 20 سبتمبر 2007.

أن دخلت في صراعات دينية واجتماعية وأيديولوجية وابتعدت عن المطلب الرئيسي الذي وجدت من أجله.[1]

- كما استفادت بعض الدول العربية كالجزائر من المتغيرات الخارجية وحاولت عدم التأثر بها وقيامها ببعض الإصلاحات على المستوى الاجتماعي والاقتصادي خوفا من دخولها في هاته الموجة، واستفادت بعض النقابات المطلبية من هذا الوضع ليتم التركيز على بعض المطالب المهنية والاجتماعية مستفيدة من تقديم بعض الحكومات لتنازلات قانونية واجتماعية والسياسية.

1 – أحمد موسى بدوي: تحولات الطبقة الوسطى في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت – لبنان، 2013، ص 230.

المبحث الرابع: الحراك السوسيومهني في الجزائر

I-الحراك السوسيومهني في العهد العثماني :

سنتطرق في هذا العنصر إلى التركيبة الاجتماعية في الجزائر وقابلية المجتمع الجزائري للحراك السوسيومهني.

تشير بعض الدراسات إلى أن عدد سكان العاصمة قد بلغ خلال القرن السابع عشر حوالي 100.000نسمة منهم 30 ألف أوربي، وبالرغم من عدم وجود إحصائيات رسمية عن سكان القطر الجزائري في العهد العثماني فإن بعض التقديرات تشير إلى أن سكان الجزائر في نهاية العهد العثماني كانوا يتراوحون بين 3 ملايين و3.5 مليون نسمة وأن 5% من هؤلاء السكان كانوا يعيشون في المدن و95% من السكان الجزائريين كانوا يعيشون في الريف، وحسب التنظيم الإداري السائد بالبلاد في نهاية حكم الداي فإن التقسيم الاجتماعي والمهني كان كالآتي:

1-الطبقة الأرستقراطية التركية:

وكانت تمثل هذه الطبقة الفئة المسيطرة حيث كان عدد أفرادها 20.000 نسمة سنة 1830 حيث كانت تتمتع بالنفوذ والسلطة وحرص أفرادها على المناصب الحكومية وعزلهم للسكان الأصليين للبلاد حتى لا ينافسونهم على السلطة، وكانت العلاقة بين الطبقة الأرستقراطية التركية وسكان الجزائر الأصليين تتصف بالجمود والبرودة، حيث كان أبناء الطبقة الأرستقراطية يرفضون تشغيل السكان الأصليين ويفضلون أبناء جلدتهم في تسيير شؤون المال والأعمال.

2-جماعة الكراغلة:

تكمن تركيبة هؤلاء الجماعة كونهم ينتمون إلى أب تركي وأم جزائرية حيث بلغ عددهم 6000 نسمة، لكن هؤلاء الجماعة لم يحصلوا على امتيازات في السلطة والحكم، لكن لهم حق الانتساب إلى الجيش أو الحصول على المناصب الإدارية، وكان الكراغلة يملكون الثروات ويستثمرونها في المزارع ويترفعون عن خدمة الأرض أو القيام بالأعمال اليدوية.

3-المهاجرون الأندلسيون:

كانوا يشكلون قوة تجارية هائلة بالجزائر، حيث ساهموا في تنمية التجارة وإنشاء صناعات رفيعة في البلاد، وقد إرتفع عددهم بالجزائر بعد أن قامت إسبانيا بطردهم بصفة نهائية سنة 1610

لكن لجأ جلهم إلى الصناعة والتجارة بحكم الأموال التي جلبوها من الأندلس واشتغلوا في صناعة الأسلحة والبواريد والتجارة والخياطة وصناعة الخزف، كما اشتهروا بتجارة الجملة وتمويل السفن بالبضائع.[1]

4-فئة اليهود:

اشتهر اليهود بعلاقاتهم مع الداي وقادة الجيش، وذلك في إطار بيع وشراء البضائع والغنائم التي يحصل عليها الجيش في الحروب، كما اشتهر اليهود بعملية السمسرة والقيام بدور الوساطة في كل عملية تجارية إلى درجة أنه أصبح من الصعب على أي عربي أن يبيع دجاجتين بدون وساطة مأجورة مع أحد اليهود، وقد اغتاظ سكان الجزائر من الكسب الفاحش والأموال الهائلة التي يحصل عليها اليهود على حساب الدولة الجزائرية.

5-السكان الأصليين:

تمثل هذه الطبقة السكان الأصليين للمجتمع الجزائري، حيث اشتغل معظمهم بالزراعة والتجارة، كما تميز سكان "بني ميزاب" بتواجدهم في الحمامات العمومية والمجازر والمطاعم، أما الزنوج فكانوا يشتغلون كغسالين وخبازين وخدم، وقد تميزت الأحوال الاجتماعية لهؤلاء بنقص القدرة الشرائية والفقر والبؤس وذلك راجع إلى احتكار الطبقات السالف ذكرها للمواد الاقتصادية واحتكارهم للرأسمال الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للبلاد.

- من خلال طرحنا هذا والمتمثل في تقديم صورة تكاد تكون واضحة نجد أن ظاهرة الحراك السوسيومهني في مرحلة العهد العثماني قد تعددت أوجهها:

أ-الحراك الصاعد في العهد العثماني:

نجد أن الحراك السوسيومهني الصاعد قد تم احتكاره من طرف الطبقة الأرستقراطية التي تملك السلطة وأيضا من طرف طبقة المهاجرين الأندلسيين واليهود، وهذا لاحتكارهم التجارة والسمسرة وعلاقة اليهود بالجيش مكنتهم من تنمية رأسمالهم الاقتصادي والاجتماعي اللذان ساهما في حراكهم الصاعد.

ب-الحراك السوسيومهني النازل في العهد العثماني:

تمثلت ظاهرة الحراك السوسيومهني النازل في طبقة السكان الأصليين، هذه الطبقة المغمورة والمستلبة حقوقها والمهن الدنيا التي كانوا يمارسونها جعلت منهم ينزلون في السلم الاجتماعي من جهة وتدهور أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى، وقد عانت هذه الطبقة من غطرسة الدولة

---

1 - عمار بوحوش: التاريخ السياسي للجزائر، دار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان، 2005، ص 73-75.

العثمانية سلطويا وسياسيا واحتكار التجارة والصناعة من طرف اليهود والأندلسيون ونفوذهم الاقتصادي والاجتماعي، فعوض أن تحظى هذه الطبقة بامتيازات اجتماعية واقتصادية لكونها تمثل السكان الأصليين وهم الذين طلبوا مساعدة الدولة العثمانية فقط، لكن تحولت هذه المساعدة إلى اضطهاد .

II-الحراك السوسيومهني أثناء مرحلة الاستعمار الفرنسي :

نحدد تحت هذا العنوان ثلاث فئات اجتماعية تلك التي بقيت ثابتة في مكانتها الاجتماعية وتلك التي تحركت تصاعديا وبمقابلها تلك التي تحركت تنازليا ودور الجهاز التعليمي في ذلك.

أ-الثبات الاجتماعي:

إن فئة "الخماسة" هي الفئة الأكثر تعرضا للثبات الاجتماعي عن غيرها من الفئات وذلك نتيجة للظروف القهرية التي مارسها الاستعمار الفرنسي وتسلط الإقطاعية المحلية في الريف الجزائري، كما نجد أن هذه الفئة هي الأكثر خضوعا للاستغلال السياسي والاقتصادي من البرجوازية العقارية وتبعيتها السياسية مرتبطة بنوع العقد الذي ينظم علاقتها مع المالك، فتشكل هجرتها إلى المدينة والخارج أشكال النضال المباشر لذلك فهذه التبعية هي أساس الثبات الاجتماعي الذي تعرفه هذه الفئة عبر الأجيال المتعاقبة، ولم تشذ هذه الجماهير الكادحة في هذه المدينة عن هذه القاعدة والتي يعود أصلها إلى فئة "الخماسة"، فبعد حدوث الهجرة المعتبرة من الريف إلى المدينة حدثت هجرة عكسية فهذه البروليتاريا أو ما تحت البروليتاريا تتجمع حول المدينة أول الأمر "فتتحضر"، لكن هذا التحضر وحشي ولا صلة له بتحضر المدينة.

ب-الحراك التنازلي:

أدت التشريعات القانونية دورا حاسما في الحراك الاقتصادي – التنازلي خاصة بالنسبة للأهالي الجزائريين فقانون "سانتوس كونسالت" عام 1863 وقانون "فارنيي" عام 1873 كانا محددين للتشكيلة الاجتماعية برمتها فقد صرح "بوجو" بأن ملكية الفلاحين تنتزع بالمحراث والسيف، ولكنه أغفل قوة القانون الذي يبرر هذا الانتزاع، فقانون "كونسالت " يعترف بحق الملكية العشائرية ولكنه يحدد منطقتها ويسمح من جهة أخرى بتبني الملكية الفردية بين أعضاء "الدوار" ويؤكد على شرعية أراضي الملك، أما قانون "فارنيي" فيزعم أن العرب يريدون تقسيم أراضيهم المشاعية، وهي أكذوبة كما يقول "كارل ماركس"، ويعتبر قانون "فارنيي" أن هذا النظام يمكن العرب من حرية التصرف في أراضيهم التي يملكون عقد ملكيتها، فعقد الملكية هذا أصبح فرنسيا لأن المشرع ألغى كل الحقوق التي كانت تؤسس على التشريع

الإسلامي أو العشائري الذي يتناقض مع القانون الفرنسي، حيث أن هؤلاء المزارعين ازدادوا فقرا بعد انتزاع أراضيهم في ثورة 1871.[1]

ج-الحراك التصاعدي:

إن درجة الحراك التصاعدي تختلف في أهميتها، فإذا أخذنا بعين الاعتبار تلك الحراكات الثانوية التي جعلت "الخماس" عاملا في القطاع الصناعي بالمدينة فإننا نصل إلى أن الطبقة العاملة قد تم إعدادها في مرحلة ظهور العامل الموسمي أو المؤقت الذي يحتفظ بعلاقة ملموسة من الملكية الصغيرة، أما إذا انصب الاهتمام على الحراكات التصاعدية الأساسية فإن الفئة العسكرية الفرنسية هي التي حظيت بامتيازات هائلة، وذلك راجع لتقلدهم أوسمة على "إنجازاتهم العسكرية"، بعد هذه الفئة تظهر فئة هامة حصلت على امتيازات اقتصادية وسياسية معتبرة هي فئة "القياد" و"البشاغوات" الذين استفادوا من حراك تصاعدي هام بفعل علاقتهم مع السلطة الفرنسية والعسكرية، لذلك كان الجاه والاعتبار الاجتماعي هما بمثابة المكانة الرسمية أمام السلطات الفرنسية.

وعلى العموم فإن البرجوازية العقارية الكبرى هي المستفيدة الرسمية بعد الحرب العالمية الأولى من القحط الذي أصاب الجزائر، فزاد ثراؤها وزاد ثراء التجار كذلك بفعل المضاربة والربا والقوانين العقارية، وكانت هذه البرجوازية العقارية الأوروبية مهيمنة اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا وعقائديا، وتمارس سيطرتها عن طريق الصحف ووسائل الاتصال والجهاز التعليمي.

د-الجهاز التعليمي كآلية من آليات الحراك السوسيومهني:

يعتبر التعليم واجهة الحراك السوسيومهني والطبقي في المجتمعات ويبين مدى التفاوت الطبقي في تلك المجتمعات، فالجزائر في مرحلة الاستعمار، شكل التعليم فيها الفوهة الاجتماعية بين أبناء الطبقة البرجوازية والمعمرين والسكان الأصليين الجزائريين، حيث كان المعلمون من السكان الأصليين يعانون من حراك تنازلي واضح، وهذا ما جعل وظيفة التعليم الاجتماعية تميز بين الجماهير والطليعة وعلى هذا الأساس لا يبدوا الحراك السوسيومهني واضحا. [2]

كما تم إخضاع المنظومة التعليمية للثقافة والتربية الفرنسيتين، حيث اعتبر الجزائريون هذا التوجه بمثابة استلاب للثقافة العربية الإسلامية، وامتناع الجزائريين عن التعليم والتعلم هذا الأمر الذي حد من الحراك السوسيومهني الصاعد وحق الجزائريين في التعلم وتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية. [3]

---

1 – عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 127-129.

2 – المرجع نفسه، ص 130-131.

3 – عبد القادر جغلول، المرجع السابق، ص 84.

III- الحراك السوسيومهني بعد الاستقلال:

بعد استقلال الجزائر ورثت الجزائر اقتصادا متخلفا وأوضاعا اجتماعية واقتصادية وسياسية متدهورة جدا، وسنتناول مجموعة من المؤشرات التي تدل على الحراك السوسيومهني والذي نفسر من خلاله الحراك السوسيومهني في جزائر ما بعد الاستقلال من مرحلة 1967-1989 ومرحلة 1990-1999.

-المرحلة الأولى (1967-1989):

أهم ما يميز هذه المرحلة هو بروز حراك سوسيومهني نسبي، وذلك راجع إلى سياسة الدولة التي تقتضي بتعويض الشعب الجزائري على مرحلة الاستعمار المرير، وقد تضمنت هذه المرحلة عدة محاور:

-أولا: ضمان الشغل لكل مواطن

تم وضع سياسة تنموية وتنفيذية أولية والمتمثلة في مخطط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لسنوات (1967-1969) والمخططات الرباعية كالمخطط الرباعي الأول (1970-1973) والثاني (1974-1978)، من خلال هذه المخططات التنموية والرباعية عرفت الجزائر نهضة اقتصادية واجتماعية هامة، وعرف التشغيل خلالها تطورا ملحوظا، حيث كان الغرض من هذه المخططات التركيز أساسا في القضاء على البطالة وذلك بواسطة التصنيع، وفي هذا الصدد تقرر خلق حوالي 595.200 وظيفة في القطاع الغير الفلاحي ما بين (1973-1980). [1]

-ثانيا: ازدياد حجم ومكاسب الطبقة العاملة والوسطى

لقد أحدثت عملية تطور الاقتصاد في الجزائر تطورا في مناصب الشغل في إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية المشار إليها سابقا، حيث تركت أثرا واضحا على سيرورة وتشكيل الطبقة العاملة -مع العلم أن بداية تشكيل الطبقة العاملة في الجزائر يعود إلى فترة الاستعمار-، غير أنها لم تبلغ الحجم الذي بلغته أثناء الاستقلال ولا درجة التنظيم التي جعلت منها قوة فاعلة ومؤثرة، كما اتصفت هذه الطبقة العاملة بشكلين من الحراك أحدهما جغرافي وهو الذي يتعلق بتغير مكان العمل والآخر مهني هو الذي يختص بتغيير نوع العمل وذلك خلال فترة التصنيع السريع الذي عرفته الجزائر في السبعينات وبداية الثمانينات، كما شهدت الطبقة المتوسطة توسعا كبيرا في المستوى الاقتصادي والاجتماعي وذلك بفضل

---

1 - طاهر محمد بوشلوش: التحولات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على القيم في المجتمع الجزائري، دار بن مرابط، المحمدية-الجزائر، 2008، ص 315.

انتشار الوعي الاجتماعي والنقابي وانتشار الثقافة والتربية والتعليم بين جميع أفراد المجتمع وظهور النزعة الحراكية الصاعدة في المجتمع الجزائري.[1]

واعتبر القطاع الصناعي من أهم القطاعات المستقطبة للقوة العاملة المتحركة وهذا ما جعل سكان الأرياف ينزحون نحو المدن لتوفر سبل العيش الكريم، وانجرعن هذا النزوح الريفي حراك مكاني مهني، ونجد أيضا ان هناك حراك سوسيومهني على مستوى توجه الأفراد نحو قطاعي البناء والإدارة حيث بلغت نسب الحراك فيه 22.5%بالنسبة لقطاع البناء11.2%بالنسبة لقطاع الإدارة وهذا ما يفند فكرة أن الحراك السوسيومهني السائد في ذلك الوقت لم يكن حراكا فلاحيا صناعيا بل فلاحيا في مجال البناء والادارة. [2]

-ثالثا: حماية القدرة الشرائية للمواطن الجزائري

لقد كان دخل الفرد الجزائري يبلغ 19500دينار جزائري في سنة 1970، وما تتناوله الأسرة من متوسط دخلها الإجمالي كان يقدر بحوالي 6300 دينار جزائري، وقد وصل عدد الأسر آنذاك 2.27 مليون أسرة، كما بلغ متوسط عدد الأفراد في الأسرة 6.59 الأمر الذي يدل على أن نسبة الأفراد الذين يعيشون عالة على أهلهم ضمن الأسرة الممتدة إذا ما روعي في ذلك شروط العمل المتاح وحدود العمل.[3]

-المرحلة الثانية (1990-1999):

أهم ما ميز هذه الفترة ظهور عديد الأزمات التي مرت بالجزائر من الأزمة الاجتماعية أو الثورة الاجتماعية نتيجة انهيار أسعار البترول، والعشرية السوداء هذا ما أدى إلى بروز مشاكل اقتصادية واجتماعية وتشكل الحراك السوسيومهني النازل، وقد تضمنت هذه المرحلة عدة محاور:

-أولا: توقف مشاريع التنمية وتراجع وتيرة النمو الاقتصادي

سنتناول في هذا العنصر بعض الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية التي أفرزتها سياسة الانفتاح الاقتصادي في الجزائر ونذكر في هذا السياق بعض النتائج التي نتجت عن سياسة الخوصصة.

- تراجع النمو الاقتصادي حيث بلغ النمو (-0.2%) خلال فترة (1949-1995)، بينما كان معدل النمو خلال سنة 1993 (2%) ووصل التضخم إلى (29%).

---

1 - المرجع نفسه، ص 319-321.

2 - العياشي عنصر : نحو علم اجتماع نقدي -دراسات نظرية وتطبيقية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون - الجزائر ، 2003، ص118.

3 - الطاهر بوشلوش ،المرجع السابق، ص 325.

- إفلاس العديد من المؤسسات العمومية وتسريح العمال حيث بلغ عددهم 260 ألف عامل خلال سنة 1995.
- ارتفاع معدل البطالة بوتيرة سريعة حيث بلغت 1.5 مليون فرد خلال سنة 1994، وارتفعت النسبة من (15%) سنة (1984) إلى (17%) سنة (1985) لتصل إلى (22%) سنة (1988).

-ثانيا: تزايد الفقر والبطالة خاصة بين الشباب

تجاوزت نسبة البطالة في الجزائر سنة 1999 نسبة (29.3%) مع العلم أن البطالة ارتفعت بوتيرة سريعة جدا ما بين (1992-1995)، بحيث انتقلت من (1.522.000) سنة (1992) إلى (2.101.700) سنة (1995) أي بزيادة تقدر بـ(582.000) بطال في ظرف ثلاث سنوات، وأكثر من (80%) من البطالين هم ما بين سن (16-19) سنة و (20%) ما بين (20-24) سنة، حيث أن هذه المؤشرات إن دلت فإنما تدل على الحراك السوسيومهني النازل والذي يعبر عنه مؤشر البطالة. [1]

-ثالثا: عدم المساواة في توزيع الدخل والثروة وظهور التفاوت الطبقي في الجزائر:

لقد نتج عن سياسة إعادة الهيكلة الموقع عليه في عام 1995 وبرامج تطهير المؤسسات الإنتاجية اختفاء أكثر من 400.000 منصب شغل خلال أربع سنوات، وتراجع كبير في القدرة الشرائية الذي بات يهدد الطبقة الوسطى بالزوال ومن ثم فإن تفاقم ظاهرة البطالة قد وسعت من فوهة التفاوت الطبقي حسب ما أكده تقرير الأمم المتحدة للتنمية في عام 1999، إذ كشف التقرير أن حوالي 20% من أغنى الفئات في المجتمع يستحوذون على 50% من المداخيل فيما يتحصل 20% من الفئات الفقيرة إلا على 7% والباقي موزع على الفئات المتوسطة ومن خلال هذه الدراسة خلصت إلى أن المجتمع الجزائري ينقسم إلى ثلاث طبقات طبقة الأغنياء، والطبقة المتوسطة، وطبقة الفقراء.

-من خلال عرضنا للمرحلتين السابق ذكرهما نجد أن ظاهرة الحراك السوسيومهني في جزائر ما بعد الاستقلال قد تميزت بمرحلتين:

المرحلة الأولى من (1967-1989) ميزها حراك سوسيومهني صاعد وذلك راجع إلى السياسات التنموية الناجعة وتوفير مناصب الشغل وارتفاع القدرة الشرائية وانخفاض معدلات البطالة كل هذه المؤشرات إن دلت فإنما تدل على الحراك السوسيو الصاعد في جميع طبقات المجتمع الجزائري.

---

1 - المرجع نفسه، ص 322-335.

أما المرحلة الثانية (1990–1999) فقد ميزها حراك سوسيومهني نازل وذلك راجع إلى مجموع الأزمات التي مرت بها الجزائر وإلى بعض النقائص في المرحلة الأولى منها تغليب الجانب الاجتماعي على حساب الجانب العقلاني في تسيير المؤسسة الجزائرية، وقد نجم عن هذا تدهور في الأوضاع الأمنية والاجتماعية في الجزائر كتفشي ظاهرة البطالة وانخفاض القدرة الشرائية والتفاوت الطبقي وتفشي ظاهرة العزوبة والعنوسة نظرا لتدني الأوضاع الاجتماعية والبطالة التي جلعت من الشباب الجزائري يعزف عن الزواج كل هذه المؤشرات تدل على الحراك السوسيومهني النازل لأبناء الطبقة الوسطى والفقيرة الذي تميز به المجتمع الجزائري في الفترة الممتدة من 1990 إلى يومنا هذا.

خلاصة الفصل:

من خلال تطرقنا في هذا الفصل لمفهوم الحراك السوسيومهني: نجد أن الحراك السوسيومهني قد حظي باهتمام الباحثين نظرا لأهمية هذا الموضوع من ناحية الطرح الإبستمولوجي له من خلال النظريات المفسرة له والتي حاولت إعطاء مفهوم شامل للحراك ووضع قوالب نظرية تشخص هذه الظاهرة، فمن ناحية المنظور الامبريقي والتاريخي نجد أن موضوع الحراك السوسيومهني قد لازم السيرورة التاريخية لتطور المجتمعات وصراعاتها الطبقية نحو تحسين الأوضاع المادية والمعنوية و الاجتماعية للمواطنين، كما تم التطرق إلى أنواع الحراك السوسيومهني والذي يعبر عن توجه الحراك السوسيومهني وآلياته وأنماطه في المجتمعات مع مراعاة خصوصيات كل مجتمع، صاعدا كان أم نازلا، كما تم تناول العوامل المساعدة على الحراك كالأجر والمهنة والحياة الاجتماعية، كما تناولنا علاقة الحراك السوسيومهني وعلاقته ببعض التنظيمات والمؤسسات التي تؤثر وتتأثر به، مثل المؤسسات التربوية ودور التعليم والنقابات العمالية والتي تتحكم بدرجة الحراك السوسيومهني و سيرورته في المجتمعات الصناعية، كما تناولنا العوائق المتعلقة بالحراك السوسيومهني من خلال العوامل المتعلقة بالمعوقات الوظيفية للحراك.

بعدما تطرقنا لمحددات الحراك السوسيومهني ، نجد أن كل محدد يعبر عن خصوصية معينة في الحراك السوسيومهني، فالبناء الاجتماعي هو العمود الذي يقوم عليه الحراك السوسيومهني، فنوعية البناء الاجتماعي هي العمود الذي يقوم عليه الحراك السوسيومهني و يحدد أنواعه أما بخصوص التمايز الاجتماعي فهو العامل الذي يجعل أبناء الطبقات الوسطى و العليا يطالبون بالحراك السوسيومهني الصاعد وإحساسهم بالفجوة الطبقية بينهم وبين الطبقات العليا، أما بخصوص التغير الاجتماعي، فنجد أن أحد عوامل الحراك السوسيومهني هو التغير الاجتماعي، والتغيرات الحاصلة في المجتمعات تحاول الطبقات الاجتماعية التكيف معها ومواكبتها، واستغلالها في إطار النضال الطبقي بالنسبة لأبناء الطبقات الوسطى والدنيا أما بخصوص الوضع الاجتماعي فهو يعبر عن الواقع الاجتماعي والاقتصادي لجل الطبقات والذي يجعلها تتحرك اجتماعيا إما بالصعود أو النزول والمركز الاجتماعي هوا المؤشر الذي يتحكم في درجة الحراك السوسيومهني. فالتقييم الاجتماعي الموجود في المجتمعات ما هو إلا انعكاس لظاهرة الحراك السوسيومهني صعوداً وإما نزولاً أما بخصوص الرأس مال الاجتماعي فنجد أن رأس المال المهني يلعب دوراً هاماً في حراك الشرائح المهنية والعمالية في المجتمع في إطار نضالها العمالي والطبقي.

كما نجد تطور ظاهرة الحراك السوسيومهني في المجتمع العربي عموما والجزائري خصوصا قد ارتبطت بمجموعة من التغيرات الحاصلة فيه من فترات استعمارية وما بعدها وإلى الرواسب التي خلفها، وإلى تغير في البنى الاقتصادية والاجتماعية.

المدخل الميداني للدراسة

الفصل الرابـع

الإطار الميداني للدراسة

تمهيد:

إن الدراسات النظرية وحدها لا تكفي لاكتشاف أدق المعلومات حول الموضوع، لذا وجب على الباحث إثراء المعارف بجانب ميداني يقوم على أسس علمية وخطوات منهجية ليكتسي الطابع المنهجي في إطار دراسة مقارنة بين نقابتي cnes وcnapest، وباختلاف المواضيع والأهداف المرجوة من كل دراسة، ارتأينا إلى أن نقابتي "كنابست" و"كناس" بالمسيلة تتناسبان مع موضوع دراستنا الذي يهدف إلى مقارنة نشاط هاتين النقابتين في تفعيل آليات الحراك السوسيو مهني، وبعد جمع البيانات من أفراد العينة المدروسة وترميزها وجب عرضها في جداول إحصائية لتحليل البيانات وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات، واستخلاص النتائج النهائية والعلاقة بين المتغيرات.

I- الإطار الميداني للدراسة

1-التعريف بميدان الدراسة: سنتطرق إلى:

- التعريف بنقابة "كنابست"
- التعريف بثانويات ميدان الدراسة:

-التعريف بنقابة " كناس"

أ- لمحة عن نقابة "كنابست ":

بعد صدور دستور 1989/02/29 المادة 53"التي أعطت الحق الأول لتشكيل وتأسيس نقابات حرة فرعية مهنية قطاعية مستقلة " وبروزها في شتى الميادين ظهرت العديد من النقابات المستقلة ومن بينها، نقابة "كنابست " "المجلس الوطني لأستاذة التعليم الثانوي والتقني" في قطاع التربية والتعليم وذلك راجع لتدهور الوضعية والمهنية والاجتماعية للأستاذ، حيث أصدر البيان التأسيسي يوم 2003/03/06 كما أعلن تأسيس وتسمية النقابة والدعوة إلى إضراب وطني يوم 2003/04/01، حيث كان أول إضراب وطني تشنه هذه النقابة بتاريخ 2003/04/16، ثم انتخاب المكتب الوطني المؤقت وتم إيداع ملف النقابة لدى مصالح وزارة العمل تزامنا مع تنظيم اعتصام وطني أمام رئاسة الحكومة، ثم المطالبة بالحصول على وصل تسجيل للنقابة والتجمع أمام قصر الحكومة يوم :2003/10/05 ثم شنت نقابة "كنابست " إضرابا وطنيا تاريخيا وتجمعا بولاية "برج بوعريريج" والدخول في إضراب لمدة 07 أيام ثم جاء إضراب عام 2009 والذي كانت نسبة الاستجابة له 98 % وطنيا، ثم إضراب 2010 الذي عرف تطورات و تداعيات على مستوى الحركة النقابية في الجزائر .

ب- لمحة عن المجلس الولائي لنقابة " كنابست " بالمسيلة :

انعقد المؤتمر التأسيسي في أفريل 2008 شُكل من خلاله المكتب الولائي من 13 عضو منتخب، حيث بلغ عدد المنخرطين 864 من أصل 1400 أستاذ في الموسم الدراسي 2008- 2009 ثم بلغ عدد المنخرطين 1167 أستاذ من أصل 1743 في الموسم الدراسي 2009- 2010، حيث بلغ عدد الفروع المهيكلة في الثانويات والمتقنات الولاية بنسبة 100% أي ما يقابلها بـ 54 ثانوية ومتقنة من أصل54 .

ج-لمحة عن ثانويات ميدان الدراسة:

- **أولا: ثانوية "صلاح الدين الأيوبي":**

تأسست بتاريخ: 17 جمادى أول 1401 والموافق لـ 23 مارس 1988 حيث تعتبر من الثانويات الرائدة على مستوى الولائي وتتكون من 30 أستاذ ومن بينهم أساتذة ممثلين لنقابة " كنابست ".

- **ثانيا: ثانوية "شريف مساعديه"**

تأسست بتاريخ: 10 شعبان 1424 والموافق لـ 16 أكتوبر 2003 حيث تعتبر هذه الثانوية حديثة العهد وتتكون من 30 أستاذ ومن بينهم أساتذة ممثلين لنقابة " كنابست".

- **رابعا: متقنة جابر ابن حيان**

تأسست بتاريخ 1985 تعتبر من الثانويات الرائدة في ترتيب الناجحين في البكالوريا متعددة الشعب العلمية والادبية، تعمل بنظامين الداخلي والخارجي.

- **خامسا: ثانوية "المقري"**

تأسست في تاريخ 09-07-1991 تعتبر من بين الثانويات الرائدة من حيث النتائج سابقا.

- **سابعا: ثانوية عبد المجيد مزيان:**

تأسست بتاريخ 18-06-2003 يعتبر مستوى المؤسسة من ناحية التحصيل العلمي ممتازا ودائما ما كانت تصنف من أوائل الثانويات.

- **ثامنا: ثانوية " عثمان ابن عفان":**

- تأسست في ديسمبر 1980 ذات نظام خارجي ودرجة تحصيلها نتائجا في مسابقات البكالوريا متوسطة.

- **تاسعا: ثانوية " ابراهيم ابن الأغلب التميمي "**

- تأسست بتاريخ 10-09-1976 بطاقة استيعاب من 120-1000 مقعد بيداغوجي بنظام داخلي سابقا ونصف داخلي حاليا، تعتبر من بين ثانويات الممتازة في تحصيل النتائج.

د-تعريف بنقابة " كناس"

-أولا: لمحة عن المجلس الوطني.

تأسس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي جانفي 1990 المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي: الذي تأسس في سنة 1992والفكرة بدأت منذ 1990، ويعمل المجلس على الدفاع

عن حقوق أساتذة التعليم العالي، ومن أهم مطالبه أنذاك، القانون الأساسي لأساتذة التعليم العالي وترقية البحث العلمي وتحسين مستواهم المعيشي بعد تدهور القدرة الشرائية خاصة مع بداية التسعينات.

- **ثانيا: لمحة عن المجلس الولائي لنقابة " كناس"**

تأسس المجلس الولائي لنقابة " كناس" فرع مسيلة سنة 2007 بقرارات المجلس الوطني المنعقد أيام 29/28/27 مارس 2007 حيث تم إعادة هيكلة المجالس الوطنية والولائية وإعادة بعث نشاطها المطلبي المستقل، حيث يحتوي هذا المجلس على هيكل تنظيمي مكون من منسق ولائي ومكلفين بالاتصال والتكوين النقابي، كما يعتبر هذا الفرع من الفروع التي لها فاعلية على مستوى المجالس الوطنية في نوعية الاقتراحات والمطالب المسطرة.

هـ -تعريف جامعة المسيلة

- تأسست جامعة ولاية المسيلة في عام 1985 عن طريق فتح معهد للتعليم العالي في الهندسة، ثم في عام 1989 تم فتح قسم الهندسة المدنية وتقنيات الإدارة الحضرية. في عام 1992 أصبحت مركزا جامعيا في عام 2001متكونة مع أربع كليات و23 الإدارات.
- تحتوي الجامعة حاليا على سبع كليات، معهدين و23 مخبرا للأبحاث المعتمدة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث، وقد انتقلت طاقة استيعابها من1255الى26865.
- تم اعتمادنا في هاته الدراسة على 18 قسما تابع لهاته الجامعة بين تخصصات تقنية وأدبية وإنسانية واجتماعية.

2-أهمية ميدان الدراسة ومدى ملائمته للبحث:

بناءا على موضوع دراستنا والذي يدور حول "النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني"، تم اختيارنا لنقابة "كنابست" ونقابة و" كناس" أما من ناحية والثانويات فقد اخترنا 7 ثانويات و18 قسم من أقسام الجامعة تم تحديدهم عن طريق القرعة.

أسباب اختبارنا لهاته النقابتين راجع للأسباب التالية

- **فيما يخص نقابة "كنابست":**

- تعتبر من بين النقابات الفاعلة في القطاع التربوي خاصة والقطاعات الأخرى عامة.

- سهولة تعميم نتائج الدراسة على مختلف الفروع الولائية الأخرى لنقابة "كنابست"، وذلك راجع إلى اعتبار الفرع الولائي لـ ولاية المسيلة من الفروع الرائدة على مستوى التنظيم الوطني لنقابة "كنابست".

- الوقوف على دور نقابة "كنابست" الحقيقي في ميدان الدراسة.

-فيما يخص نقابة " كناس"

– تعتبر من بين النقابات الفاعلة في قطاع التعليم العالي.

-تعتبر من بين أقدم النقابات في جامعات الوطن وذلك لتاريخ تأسيسها ورصيدها النقابي في الجامعة.

– من أهم النقابات المستقلة في الجزائر ذات تاريخ حافل بالنضالات النقابية.

-كما يعتبر فرع المسيلة من أهم وأنشط الفروع على المستوى الوطني.

– الوقوف على دورها الحقيقي في الجامعة.

فيما يخص الثانويات:

- تعتبر هذه الثانويات من بين أهم الثانويات في الولاية
- سهولة الاتصال بهذه الثانويات والذي يجعلنا نقف على أبعاد النشاط النقابي داخل هذه المؤسسات.
- طبيعة الشريحة في مجتمع البحث ذو مستوى ثقافي عالي باعتبارهم أساتذة مما يمكننا من معرفة آرائهم بصدق وموضوعية.
- **فيما يخص أقسام الجامعات**
- سهولة الاتصال بهاته الأقسام وتوزيع الاستمارات فيها.
- محاولة أخذ جميع التخصصات التقنية والإنسانية والاجتماعية ورأيهم في هاته النقابة وفاعليتها النقابية
- طبيعة الشريحة في مجتمع البحث ذومستوى ثقافي عالي باعتبارهم أساتذة جامعيين مما يمكننا من معرفة آرائهم بصدق وموضوعية.

3-المجال الزماني:

- تمت دراستنا الميدانية في نقابة "كنابست" ونقابة "كناس" و18قسما جامعيا والثانويات السبعة، حيث امتدت من فترة 10/اكتوبر/ 2013-دراسة استطلاعية ميدانية وتوزيع الاستمارات وإجراء المقابلات-إلى غاية 06/22 /2015.

II - منهجية البحث :

1– تعريف المنهج: "بأنه عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه، حيث يساعد الباحث في ضبط المؤشرات والأبعاد والأسئلة وفرضيات البحث"[1].

ومن خلال هذا فإن المنهج المتبع في دراستنا هو المنهج المقارن وذلك لما يتماشى مع دراستنا فيما يخص دور النقابتين "كناس" و" كنابست" في تفعيل آليات الحراك السوسيو مهني وملائمته لها.

1– رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ،دار الهدى للطباعة و النشر،ط3 ، الجزائر 2008،،ص 176 .

- **تعريف المنهج المقارن:** "هو اصطلاح عام يشير الى إجراءات علمية تهدف الى توضيح وتصنيف عوامل سببية في ظهور ظواهر معينة وتطورها، وكذلك أنماط العلاقة المتبادلة في داخل هاته الظواهر بينها وبين بعضها البعض، وذلك بواسطة توضيح التشابهات والاختلافات التي تبينها الظواهر التي تعد في نواح مختلفة قابلة للمقارنة " [1]

2-أدوات الدراسة

أ- **الملاحظة:** «تعتبر الملاحظة من أهم أدوات البحث الاجتماعي التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي سواء مع العملاء أو الجماعات أو المجتمعات للتعرف على السمات العامة والخاصة لموضوع البحث وملاحظة السلوك والظواهر والأفراد والمجتمعات " [2].

تم استخدام الملاحظة المباشرة والغير مباشرة، فيما يخص الثانويات، لاحظنا ردود أفعال الأساتذة بخصوص بعض المنح والعلاوات وأسئلتهم للمثل النقابي عنها اثناء ملئ الاستمارات وردود أفعال الممثلين في شرحهم لمنح معينة وعدم شرحهم لأخرى، كما لاحظنا أيضا مستوى الثقافة النقابية للأساتذة الجامعين، وقد تم توظيف هاته الملاحظات في الدراسة وفي تحليل الجداول.

ب-المقابلة: تعد المقابلة إحدى أدوات جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها من الدراسة النظرية أو المكتبية وتعرف المقابلة على أنها" تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية " [3].

ولقد ركزنا في بحثنا هذا على المقابلة والتي تعتمد على طرح الأسئلة المفتوحة وعلى هذا الأساس تم إجراء مقابلات مع :

-فيما يخص نقابة " كنابست"

- السيد (ن.ع) المنسق الوطني ورئيس الوطني للنقابة، حيث تمت المقابلة في أحد الملتقيات الخاصة بتاريخ الحركة النقابية في قاعة محمد زينات رياض الفتح يوم: 2015/03/07 حيث تمكنا من الحصول على بعض المعلومات حول استراتيجيات العمل النقابي التي ستتبناها النقابة، أساليب التفاوض ولغة الحوار مع الجهات الوصية وغيرها من المعلومات التي تخدم البحث.

1- عاطف علبي : المنهج المقارن مع دراسات تطبيقية ،مجد المؤسسة الجامعية للنشر و التوزيع ، بيروت-لبنان، 2006 ، ص 132 .

2- أحمد مصطفى خاطر وآخرون: البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية في مناهج العلوم ، ط6 ،مطابع القدس، الإسكندرية-مصر ،1995، ص 158.

3- رشيد زرواتي:المرجع السابق ، ص 148.

- السيد (ح.ل.ر) المنسق الولائي لولاية المسيلة حيث تمت المقابلة يوم 5 /2015/06 بمقر نقابة " كنابست" في ولاية المسيلة، حيث تمكنا من الحصول على معلومات مهمة فيما يخص معايير اختيار النقابيين وتحسين نظرة المجتمع للأستاذ والرمزيات التي تريد نقابة "كنابست" تسويقها للمجتمع.
- السيد (ب.م): عضو المكتب الوطني المكلف التنظيم حيث مكنتنا هاته المقابلة من الحصول على بعض المعلومات المهمة في يخص التكوين النقابي والصعوبات التي تتعرض لها النقابة في مسيرتها المطلبية.

-فيما يخص نقابة " كناس"

- السيد (ع.ر): المنسق الوطني ورئيس الوطني لنقابة " كناس"، حيث تمت المقابلة في يوم 2015/03/07 في نفس الملتقى، حيث مكنتنا هذه المقابلة من الحصول على معلومات حول نوعية المطالب التي تدافع عليها النقابة وعن كيفية تحقيقها.

-السيد (ع-هـ) منسق الفرع الولائي لولاية المسيلة وعضو المجلس الوطني للنقابة، حيث مكنتنا هاته المقابلة من معرفة معايير اختيار الممثلين النقابيين لهاته النقابة والتكوين النقابي وتحسين النقابة لنظرة المجتمع للأستاذ الجامعي وغيرها من المحاور التي تم التطرق اليها في مضمون المقابلة .

ج-استمارة الاستبيان: يعرف الاستبيان بأنه "مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل إلى الأشخاص المعنيين بالدراسة إما بالبريد أو التسليم المباشر تمهيدا للحصول على أجوبة لأسئلة الاستمارة وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة حول الموضوع أو التأكد من المعلومات المتعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق "[1].

وقد وزعنا في هاته المرحلة استمارتين، استمارة للأستاذ الثانوي واستمارة للأستاذ الجامعي.

وقد احتوت في بحثنا هذا على 48 سؤالا مقسمة على أربع محاور:

المحور الأول: أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية، حيث يحتوي على ستة أسئلة.

المحور الثاني: أسئلة متعلقة بجدية العمل النقابي والحراك السوسيومهني، حيث يحتوي على تسعة أسئلة.

المحور الثالث: أسئلة متعلقة بواقع المكانة السوسيومهنية والحراك السوسيومهني، حيث يحتوي على اثنا عشر سؤالا.

المحور الرابع: أسئلة متعلقة بمعايير المطلبية النقابية والحراك السوسيومهني، حيث يحتوي على ثمانية عشر سؤالا

1- عمار بوحرش وآخرون :مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ،ط3 ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2001 ، ص 67 .

المحور الخامس: أسئلة متعلقة بجدوى تحقيق المطالب والحراك السوسيومهني، حيث تحتوي على ثلاثة أسئلة.

وقد اعتمدنا على الأسئلة المغلقة والمفتوحة في آن واحد لكي تتحقق لنا الصدق، وحتى نعطي المبحوث فضاءا لتعبير عن رأيه.

د – بعض القواعد والإحصائيات والقياسات الإحصائية: لقد اعتمدنا في بحثنا هذا على النسب المئوية في تحليل نتائج استمارة الاستبيان، واتبعنا طريقتين في التحليل هما الطريقة الكمية ومتمثلة في الحساب بالنسب المئوية واستعمال الجداول البسيطة والمركبة، كما اعتمدنا أيضا على الطريقة الكيفية في تحليل المعطيات وربطها بالجانب النظري كما استخدمنا إختبار مربع كاي للإستقلالية (إيجاد الفروق بين المتغيرات)

هـ – العينة: هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات، حيث تعتبر العينة جزءا من الكل بمعنى أن يأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع الذي تجرى عليه الدراسة.

ويستخدم أسلوب البحث بالعينة عندما لا يمكن للباحث القيام بأسلوب المسح الاجتماعي، أي عند استحالة دراسة جميع أفراد مجتمع البحث لظرف من الظروف، إن تحديد العينة يتطلب الأخذ بعين الاعتبار:

أ –مراعاة عامل الزمن في جمع المعلومات.

ب – الإمكانيات المادية في اختيار عينة مجتمع البحث.

– ولقد اعتمدنا في بحثنا هذا على نوعين من العينات على مرحلتين، المرحلة الأولى اختيارنا للعينة العنقودية ثم العينة العرضية

–المرحلة الأولى

أولا: العينة العنقودية

–هي: «أخذ عينة من مجتمع البحث بواسطة السحب بالصدفة لوحدات تشمل كل واحدة على عدد منها على عدد معين من عناصر مجتمع البحث "[1]

–ان اختيار العينة العنقودية كمرحلة أولية في المعاينة، راجع لخصوصية كلا الميدانين من حيث التشعب وكبر الحجم، في ميدان الثانوية تم سحب 9 ثانويات من أصل 12 متواجدة في ولاية المسيلة أما في الجامعة المسيلة فإنها تحتوى على 8 كليات ومكونة 30 قسم تم من خلالها سحب 18 قسما.

1– موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: ت: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2008، ص 306.

- المرحلة الثانية:

أثناء تواجدنا في ميدان الدراسة تعرضنا للعديد من الصعوبات وخاصة لعدم حصولنا على تراخيص الدخول إلى الثانويات بداعي وجود إضرابات في هاته الثانويات وطبيعة موضوع الدراسة فكان لزاما علينا استعمال نوع ثاني من العينات ألا وهو العينة العرضية نظرا لخصوصية ميدان الدراسة وخوفا منا لتكرار نفس الاشكال في الجامعة فقد اعتمدنا أيضا على العينة العرضية كأداة في الجامعة أيضا، بمعنى آخر نذهب الى الثانويات والاقسام و توزع الاستمارات حسب وجود الأساتذة اثناء التدريس أو قاعات الأساتذة هذا في الجامعة أما في الثانوية فقد تم الاستعانة بمجموعة من الافراد في كل ثانوية لتوزيع الاستمارات نظرا لعدم اعطائنا تراخيص لدخول الثانويات .

- **تعريف العينة العرضية:**

"هي تلك العينة التي من خلالها يتم من خلالها توزيع استعمال أدوات بحث المستعملة وفق ما يتلاءم وخصوصيات ميدان الدراسة هذا من جهة ومن جهة أخرى حسب ما يليق بالباحث إذا تعرض لصعوبات معينة في ميدان الدراسة، حيث يوزع الباحث الاستمارات ويجري المقابلات حسب وجوده للترصد في ميدان البحث". [1]

عدد العينات:

- يتم تحديد عدد العينات الممكن سحبها (بدون الإعادة) حسب العلاقة التالية:

$$\binom{N}{n} = \frac{N!}{n!(N-n)!}$$

$$\binom{300}{150} = \frac{300!}{150!(300-150)!}$$

حيث: N حجم المجتمع

n: حجم العينة

N : مضروب العدد N.

من خلال بحثنا هذا تم اختيار نسبة 19% من أصل 606 أستاذ أي حصولنا على عينة 115 أستاذ في 7 ثانويات ميدان الدراسة وذلك يمكن توضيحه من خلال العملية التالية :

606 ——————— 100 115=100/19*606

س ——————— 19

1- موريس أنجرس: المرجع نفسه، ص 311.

أما في ميدان الدراسة في الجامعة تم اختيار نسبة 15.5%من أصل 737 أستاذ أي حصولنا على 115 أستاذ في 18 قسم من جامعة المسيلة وذلك يمكن توضحيه من خلال العملية التالية:

737 ———————— 100 115=100/15.5*737

15.5 ———————— س

3-مصادر جمع المادة العلمية:

نظرا لطبيعة البحوث الاجتماعية لكونها تعتمد على الجانب النظري وربطه بالجانب الميداني فقد اعتمدنا في دراستنا هذه على مصدرين أساسيين لجمع المادة العلمية وهما:

مصادر جمع المادة العلمية النظرية: وتتمثل في الكتب العلمية، معاجم وقواميس، أطروحات جامعية الجرائد الرسمية وغير الرسمية، وهذا لتغطية الجانب النظري لموضوع البحث.

مصادر جمع المادة الميدانية: يقتضي كل بحث أدوات معينة في جمع البيانات الميدانية وذلك حسب طبيعة الهدف والمنهج المختار، وعليه فقد اعتمدنا في الدراسة على الأدوات التالية: الملاحظة البسيطة المقابلة، استمارة الاستبيان.

4-تعريف وتحديد خصائص العينة – تحليل البيانات –

الجدول رقم(1) والمتعلق بـ: توزيع أفراد العينة حسب متغير "الجنس" لأساتذة الثانوي

الفئـــات	التكـرار	النسبـــة
ذكـــر	46	40%
أنثـــى	69	60%
المجمـوع	115	100%

من خلال قراءتنا لهذا الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة وهي المتمثلة في 60% هي للإناث مقارنة بنسبة الذكور وهي المتمثلة في 40% حيث نلاحظ أن الإناث عددهم 69 والذكور 68، وبالتالي يمكن الحكم على هذه النسب بالتقارب وهذا ما دل عليه كذلك التكرار وهذا راجع لكون العمل يعتمد على الجانب الفكري العقلي أكثره منه عضلي.

الجدول رقم(2) والمتعلق بـ: توزيع أفراد العينة حسب متغير "الجنس" لأساتذة الجامعيين

الفئـــات	التكـرار	النسبـــة
ذكـــر	56	%48,69
أنثـــى	59	%51,30
المجمـوع	115	100%

من خلال قراءتنا لهذا الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة وهي المتمثلة في 59% هي للإناث مقارنة بنسبة الذكور وهي المتمثلة في 56% حيث نلاحظ أن الاناث عددهم 59 والذكور 56، وبالتالي يمكن الحكم على هذه النسب بالتقارب وهذا ما دل عليه كذلك التكرار وهذا راجع لكون العمل يعتمد على الجانب الفكري العقلي أكثره منه عضلي.

الجدول رقم (3) المتعلق بـ: توزيع أفراد العينة حسب متغير "السن" للأستاذ الثانوي

الفئات	التكرار (ك)	النسبة
]25-35[	59	%51.30
]35-45[	34	%29.56
]45-55[	18	%15.65
]45-60[	4	%3.74
المجموع	115	% 100

من خلال هذا الجدول يتبين لنا توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير السن على أربع فئات كما نلاحظ أن أكبر تكرار مطلق يقابل فئة من 25-35 بتكرار قدره 59 ونسبة تصل إلى 51.30 %وهي أكبر نسبة في هذا الجدول ثم تليها نسبة 34% والتي تقابل الفئة من 35-45 بتكرار 34 ثم تليها كذلك نسبة 15.65% والتي تقابل الفئة من 45-55 بتكرار قدره 18وصولا إلى آخر وأقل نسبة في هذا الجدول والتي تقابل الفئة 55-65 بتكرار قدره 4 ونسبة مئوية قدرها 3.74%.

من خلال قراءتنا نجد أن معظم أفراد العينة تمثلهم فئة الشباب وذلك راجع حسبنا إلى ظهور فئات شابة في ميدان التعليم ناجم عن اقبال الشباب على مهنة التعليم واثبات مستواهم العلمي والمعرفي وتنامي النزعة الشبابية في المجتمع الجزائري يعبرعنه تنامي اقبال الشباب ذوي مستوى تعليمي عالي وخريجي جامعات شباب.

الجدول رقم (4) المتعلق بـ: توزيع أفراد العينة حسب متغير "السن" للأستاذ الجامعي

الفئات	التكرار (ك)	النسبة
]25-35[	37	%32.17
]35-45[	57	%49.56
]45-55[	19	%16.52
]45-60[	2	%1.73
المجموع	115	% 100

من خلال هذا الجدول يتبين لنا توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير السن على أربع فئات كما نلاحظ أن أكبر تكرار مطلق يقابل فئة من 35-45 بتكرار قدره 57 ونسبة تصل إلى 49.56 %وهي أكبر نسبة في هذا الجدول ثم تليها نسبة 32.17 %والتي تقابل الفئة من 25-35 بتكرار 47 ثم تليها كذلك نسبة 16.52% والتي تقابل الفئة من 45-55 بتكرار قدره 19وصولا إلى آخر وأقل نسبة في هذا الجدول والتي تقابل الفئة 55-65 بتكرار قدره 2 ونسبة مئوية قدرها 1.73%.

من خلال قراءتنا نجد أن معظم أفراد العينة تمثلهم فئة الكهول وذلك راجع حسبنا إلى أن المسار الدراسي من الابتدائي إلى الجامعي إلى الدراسات العليا يأخذ من عمر الانسان الكثير للوصول إلى أن يكون أستاذا في الجامعة لكن مع مجيء نظام ل م د والذي يعتمد على تقليص عدد السنوات فإننا سنجد في الجامعة تطورا لوجود فئة الشباب كأساتذة جامعيين.

الجدول رقم (5) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب متغير" الحالة العائلية " للأستاذ الثانوي

الفئـات	التكـرار	النسبـة
أعزب	27	%23.74
متزوج	85	%73.91
مطلق	1	%0.86
أرمل	2	%1.73
المجموع	115	100%

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم متزوجون وهذا ما دلت عليه النسبة المئوية والمقدرة بـ 73.91% بتكرار قدره 85 من أصل 115، ثم تأتي بعدها مباشرة مجموعة صغيرة جدا مقارنة بالمجموعة الأولى وهي مجموعة العزاب بنسبة مئوية المقدرة بـ 23.74% وكذا بتكرار قدره 27 من أصل 115، ثم تليها فئة الأرامل بنسبة 1.73% بتكرار قدره 2. ثم تليها فئة المطلق فنجد نسبة 0.86% بتكرار قدره 1.

إرتفاع فئة المتزوجين في عينة دراسة راجع إلى وجود حالة من الاستقرار السوسيومهني تشجع الشباب على الزواج لذلك نجد أكبر عينة تمثل مجتمع الدراسة في أساتذة التعليم الثانوي هم متزوجون.

الجدول رقم (6) المتعلق بـ: توزيع أفراد العينة حسب متغير" الحالة العائلية " للأستاذ الجامعي

الفئـــات	التكـــرار	النسبـــة
أعزب	24	%20.86
متزوج	90	%78.26
مطلق	1	%0.86
أرمل	0	%0
المجموع	115	100%

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم متزوجون وهذا ما دلت عليه النسبة المئوية والمقدرة بـ 78.26% بتكرار قدره 90 من أصل 115، ثم تأتي بعدها مباشرة مجموعة صغيرة جدا مقارنة بالمجموعة الأولى وهي مجموعة العزاب بنسبة مئوية المقدرة بـ 20.86% وكذا بتكرار قدره 24 من أصل 115، ثم تليها فئة المطلقين بنسبة 0.86% بتكرار قدره 1.

ارتفاع فئة المتزوجين في عينة دراسة عند الأساتذة الجامعيين إلى وجود حالة من الاستقرار السوسيومهني تشجعهم على الزواج لذلك نجد أكبر عينة تمثل مجتمع الدراسة لأساتذة التعليم الجامعي وهم متزوجون.

الجدول رقم (7) المتعلق بـ: توزيع أفراد العينة حسب متغير "نوع السكن" للأستاذ الثانوي

الفئـــات	التكـــرار	النسبـــة
فيلا	8	%6.95
شقة	59	%51.30
بيت أرضي	48	% 41.73
المجموع	115	100%

يبين لنا هذا الجدول توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير نوع السكن حيث نجد أن أكبر نسبة 51.30% من أفراد العينة يملكون شققا بتكرار 59 فردا من أصل 115، ثم تليها مباشرة نسبة 41.73% ممن يملكون بيت أرضي بتكرار قدره 48 فردا، أما الباقي أي ما نسبته 6.95% هم ممن يملكون فيلا بتكرار قدره 8 فردا من أصل 115 وهذا راجع إلى التنوع في المستوى المعيشي لأفراد العينة والذي يعكسه نوع السكن.

الجدول رقم (8) المتعلق بـ: توزيع أفراد العينة حسب متغير "نوع السكن" للأستاذ الجامعي

الفئـــات	التكـــرار	النسبـــة
فيلا	11	%9.56
شقة	57	%49.56
بيت أرضي	47	% 40.86
المجموع	115	100%

يبين لنا هذا الجدول توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير نوع السكن لأساتذة الجامعيين حيث نجد أن أكبر نسبة 49.56% من أفراد العينة يملكون شققا بتكرار 57 فردا من أصل 115، ثم تليها مباشرة نسبة 40.86% ممن يملكون بيت أرضي بتكرار قدره 48 فردا، أما الباقي أي ما نسبته 9.56% هم ممن يملكون فيلا بتكرار قدره 11 فردا من أصل 115 وهذا راجع إلى التنوع في المستوى المعيشي لأفراد العينة والذي يعكسه نوع السكن.

الجدول رقم (9) المتعلق بـ: توزيع أفراد العينة حسب متغير "وجود عمل خارج اطار التعليم " خارج المهنة" للأستاذ الثانوي

عمل خارج اطار المهنة الأساسية	التكـــرار	النسبـــة
نعم	5	%4.34
لا	110	%95.65
المجموع	115	%100

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن أكبر نسبة مطلقة هي 95.65% وهي التي تمثل نسبة الأفراد الذين لا يعملون خارج إطار التعليم بتكرار وصل إلى 110 من 150، أما الباقي أي ما نسبته 5% والتي تمثل نسبة الأفراد الذين يملكون عملا خارج إطار التعليم بتكرار قدره 5 من أصل 115 فردا، وهذا راجع حسب أحد أفراد العينة إلى عدم وجود وقت لامتهان مهن أخرى لأن مهنة التعليم تأخذ من الأستاذ جل وقته وهي مهنة متعبة فلذلك يعزف الأساتذة عن امتهان مهن أخرى خارج إطار التعليم، أما نسبة 5% من مفردات العينة والتي تمثل الأساتذة الذين يمتهنون مهنا خارج إطار التعليم فنجدهم حسب رأي أحد مفردات العينة أن مهنة التعليم "أصبحت لا تطعم خبزا "، وأن تكاليف الحياة أصبحت صعبة، فانخفاض القدرة الشرائية وتدني المستوى المعيشي جعلهم يتجهون نحو امتهان أعمال أخرى تساعدهم في تجاوز مشاكلهم المادية والاجتماعية ونجد أن هذه النسبة قد توجهت إلى الدروس الخصوصية والتجارة.

الجدول رقم (10) المتعلق بـ: توزيع أفراد العينة حسب متغير "وجود عمل خارج إطار التعليم " خارج المهنة" للأستاذ الجامعي

عمل خارج اطار المهنة الأساسية	التكـــرار	النسبـــة
نعم	20	%17.39
لا	95	%82.60
المجموع	115	%100

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن أكبر نسبة مطلقة هي 82.60% وهي التي تمثل نسبة الأفراد الذين لا يعملون خارج إطار التدريس الجامعي بتكرار وصل إلى 95 من 150، أما الباقي أي ما نسبته 17.39% والتي تمثل نسبة الأفراد الذين يملكون عملا خارج إطار التدريس الجامعي بتكرار قدره 20 من أصل 115 فردا، وهذا راجع حسب أحد أفراد العينة إلى عدم وجود وقت لامتهان مهن أخرى نظرا لتفرغه للبحث العلمي و بعض المهام الإدارية في الجامعة، أما نسبة 17.39% من مفردات العينة والتي تمثل الأساتذة الذين يمتهنون مهنا خارج الجامعة فنجدهم حسب رأي أحد مفردات العينة أن الحجم الساعي للأستاذ الجامعي يشجع على امتهان مهن أخرى، كما أن الجامعة لا تلزم الشخص بالوظيفة الجامعية بل هناك محامين و صحفيين ورياضيين و غيرها من المهن الثانوية للأستاذ الجامعي كل حسب تخصصه .

الجدول رقم (11) المتعلق بـ: توزيع أفراد العينة حسب متغير «الرتبة" للأستاذ الثانوي

الفئـــات	التكـــرار	النسبـــة
أستاذ متربص	40	%34.78
أستاذ مكون	43	%37.39
أستاذ رئيسي	32	% 27.82
المجموع	115	100%

يبين لنا هذا الجدول توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الرتبة للأساتذة الثانويين حيث نجد أن أكبر نسبة 37.39% من أفراد العينة هم أساتذة مكونون بتكرار 43 فردا من أصل 115، ثم تليها مباشرة نسبة 34.78% أساتذة متربصون بتكرار قدره 40 فردا، أما الباقي أي ما نسبته 32% هم أساتذة رئيسيون بتكرار قدره 32 فردا من أصل 115 وهذا راجع إلى التنوع في الرتب والسن لدى عينتي الدراسة.

الجدول رقم (12) المتعلق بـ: توزيع أفراد العينة حسب متغير "الرتبة العلمية" للأستاذ الجامعي

الفئـــات	التكـــرار	النسبـــة
أستاذ مساعد ب	41	%35.65
أستاذ مساعد أ	39	%33.91
أستاذ محاضر ب	24	% 20.86
أستاذ محاضر أ	11	%9.56
المجموع	115	100%

يبين لنا هذا الجدول توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الرتبة العلمية للأساتذة الجامعيين، حيث نجد أن أكبر نسبة 35.65% من أفراد العينة هم أساتذة مساعدون بـ بتكرار 41 فردا من أصل 115، ثم تليها مباشرة نسبة 33.91% هم أساتذة مساعدون أ بتكرار قدره 39 فردا، ثم تليها20.86% هم أساتذة محاضرون ب بتكرار قدره 24 فردا من أصل 115، ثم تليها نسبة 9.56 % هم أساتذة محاضرون أ وهذا إن دل فإنما يدل على تنوع الرتب العلمية في عينتنا مما يكسبنا نظرة شاملة حول الواقع السوسيومهني للأستاذ الجامعي بجميع فئاته ماعدا أساتذة التعليم العالي .

الجدول رقم 13 : يوضح نوعية التواصل لدي أساتذة التعليم الثانوي و التقني و أساتذة الجامعي مع الممثلين النقابيين

		الأستاذ الثانوي		الأستاذ الجامعي	
التكرارات والنسب / نوعية التواصل		التكـــرار	النسبـــة	التكرار	النسبة
نعم	تواصل زمالة	43	%37.39	28	%24.34
	تواصل نقابي	49	%42.60	19	%16.52
لا		23	%20	68	%59.13
المجموع		115	%100	115	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أن أساتذة الثانوي قد أجابوا بأنهم يتواصلون مع الممثلين النقابيين وهذا ما توضحه نسبة 79.99%، لكن طبيعة التواصل تختلف بين تواصل نقابي و تواصل الزمالة، حيث نجد نسبة 42.60% من مفردات العينة الذين أجابوا بأنهم يتواصلون مع ممثلهم النقابي وأن طبيعة التواصل هو تواصل نقابي، بينما نسبة 37.39% قالو أن نوعية التواصل هو تواصل زمالة فقط، ثم تليها نسبة 20 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنه لا يوجد تواصل بينهم و بين الممثلين النقابيين.

أما بخصوص الأساتذة الجامعيين فإننا نجد نسبة 59.13% من مفردات العينة أجابوا بأنه لايوجد تواصل بينهم وبين الممثلينالنقابيين،وتقابلها نسبة 40.86 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه يوجد تواصل بينهم وبين الممثلين النقابيين وانقسمت الإجابات بخصوص هاته النسبة بين من قالو أنهم يتواصلون و الممثل النقابي تواصل زمالة و هي نسبة 24.34 %ثم تليها نسبة 16.25 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم يتواصلون و الممثل النقابي تواصلا نقابيا

من خلال هاته النتائج الإحصائية ماهو المدلول الكيفي لهاته المؤشرات الكمية :

يعتبر التواصل النقابي من أهم مؤشرات جدية العمل النقابي،حيث نجد من خلال قراءتنا المقارنة لهاته البيانات أن الممثلين النقابيين لنقابة "كنابست" أكثر تواصلا مع القواعد و هذا ما أكدته النسبة الموجودة من ناحية التواصل الزمالي الذي يعنبر عنصر جذب للإنتماء للنقابة أو التواصل النقابي الذي يدخل في إطاره توعية الأساتذة بحقوقهم و جديد القوانين و اللوائح ، كما يتم نقل انشغالات الأساتذة إلى النقابة عن طريق الممثلين النقابيين ، ويتم ذلك في إطار هرمية التواصل النقابي التي تتبعها نقابة "كنابست"حيث يوجد في كل قاعة أساتذة ممثل نقابي يتواصل مع زملائه ، وكما قال أحد مسؤولي و إطارات النقابة أن المطلبية النقابية لنقابة "كنابست" تنطلق من قاعة الأساتذة من خلال إيصال صوتهم للممثل النقابي و الذي بدوره ينقل انشغالات الأساتذة إلى المكتب الوطني أو الولائي للنقابة لتنظر في نوعية و طبيعة احتياجات و انشغالات الأساتذة ، كما نجد أن الأساتذة الجامعيين قالوا أنه لا يوجد تواصل بينهم و بين الممثل النقابي التابع لنقابة"كناس "وهذا راجع إلى عدم وجود ممثلين نقابيين حريصين على إيصال صوتهم للجهات الوصية وأن طبيعة التواصل تقتصر فقط على الزمالة .

الجدول رقم 14: يوضح عقد الورشات والدورات التكوينية من طرف الممثلين النقابيين

		الأستاذ الثانوي		الأستاذ الجامعي	
التكرارات والنسب / عقد الورشات		التكـــرار	النسبـــة	التكرار	النسبة
نعم	بشكل دوري	7	%6.08	6	%5.21
	بشكل تزامني مع الإضرابات	43	%37.39	13	%11.30
	بشكل عشوائي	8	%6.95	13	%11.30
لا		57	%49.56	83	%72.17
المجموع		115	%100	115	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أن أساتذة التعليم الثانوي قد أجابوا بأنه يوجد عقد ندوات وورشات قصد نشر الوعي النقابي من طرف الممثلين النقابيين وهذا تشير إليه نسبة 50.42% فعند قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة نجد أن نسبة 37.39% قالوا بأن هاته الندوات والورشات تكون بشكل تزامني مع الإضرابات، ثم تليها نسبة 6.95% منهم من قال إنها تعقد بشكل عشوائي، ثم تليها نسبة 3.08%من مفردات العينة من قالو أنها تعقد بشكل دوري.

أما بخصوص الأساتذة الجامعيين فنجد نسبة 72.17% من مفردات العينة قد أجابوا بأن الممثلين النقابيين التابعين لنقابة "كناس" لايقومون بعقد ورشات ودورات تكوينية قصد نشر الوعي النقابي، ثم تقابلها نسبة 27.81% من مفردات العينة قد أجابوا بأن الممثلين النقابيين يقومون بعقد ورشات ودورات تكوينية، حيث نجد في النسب الجزئية لهاته النسب، نسبة 11.30% قالو أن هاته الدورات تقام بشكل عشوائي، ثم تليها النسبة ذاتها والذين قالوا بأن الممثلين النقابيين يقومون بعقد هاته الورشات و الندوات تزامنا مع الإضرابات، ثم تليها نسبة 5.21% من مفردات العينة من أجابوا بأنها تعقد بشكل دوري.

من خلال قراءتنا للبيانات الكمية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات؟

يعتبر عقد الندوات والورشات التكوينية مؤشرا مهما من مؤشرات جدية العمل النقابي، التي تعتبر وسيلة مهمة من وسائل نشر الوعي النقابي والثقافة العمالية، حيث نجد من قراءتنا المقارنة لهاته البيانات أن نقابة "كنابست" أكثر عقدا للورشات والدورات التكوينية قصد نشر الوعي النقابي وهذا ما توضحه أجوبة المبحوثين والبيانات المقارنة بين النقابتين حيث نجد أن أساتذة الثانوي أكثر فئة أجابت بأن نقابتها تقوم بنشر الوعي النقابي من خلال عقد الورشات والندوات التكوينية ، وهنا نجد أن نقابة كنابست أكثر تمرسا في نشر الوعي النقابي من خلال عقدها المكثف لدورات التكوينية سواء في إطار دوري أو عشوائي أو تزامنا مع الإضرابات، و يعتبر المؤشر الأخير وهو تزامنية الإضرابات الأكثر نسبة و هذا راجع إلى أن نقابة " كنابست " تستغل مبدأ" الظرفية" لتوعية نقابييها،أي أنها تستغل فترة الإضرابات في تكثيف هاته الندوات ليكون الأستاذ أكثر تقبلا للمعلومات حيث يكون الأستاذ الثانوي في فترة الإضرابات لديه شحنة إيجابية و قابلية أكثر لتقبل المعلومات والتوعويات النقابية بمختلف أنواعها .

الجدول رقم 15 : يوضح المعوقات التي تحول دون التوفيق بين طبيعة عمل الأستاذ و العمل النقابي

		الأستاذ الثانوي		الأستاذ الجامعي	
التكرارات و النسب / المعوقات		التكـــرار	النسبـــة	التكرار	النسبة
نعم	معوقات مهنية	17	%14.78	16	%13.91
	معوقات اجتماعية	23	%20	17	%14.78
	قناعات شخصية بعدم أهمية العمل النقابي	15	%13.04	30	%26.08
لا		60	52.17	52	%45.21
المجموع		115	%100	115	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أن نسبة 52.17% من مفردات عينة أساتذة التعليم الثانوي و التقني قد أجابوا بأنه لاتوجد معوقات تحول بينهم وبين التوفيق بين العمل التدريسي و العمل النقابي ، وتقابلها نسبة 47.82% من مفردات عينة أساتذة التعليم الثانوي الذي أجابوا بأنه توجد معوقات تحول بينهم و بين التوفيق بين عملهم التدريسي و الممارسة النقابية، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة نجد نسبة 20% من الذين أجابوا بأنه توجد معوقات قالوا بأن نوع المعوق هو معوقات اجتماعية مثل كثرة المسؤوليات الاجتماعية، ثم تليها نسبة 14.78%من الأساتذة من قالوا أن نوع المعوق يتمثل في المعوقات المهنية مثل كثافة الحجم الساعي الذي لا يجعل الأستاذ متفرغا لعمله النقابي ،ثم تليها نسبة 13.04% من قالوا أنها قناعات شخصية بعدم أهمية العمل النقابي.

–أما بخصوص الأستاذ الجامعي فنجد أن 54.77% من مفردات العينة قد أجابوا بأنه توجد معوقات تحول بينهم وبين التوفيق بين طبيعة عملهم والعمل النقابي، حيث نجد نسبة 26.08% من العينة التي أجابت بأنها قناعات شخصية بعدم أهمية العمل النقابي حالت دون ممارستهم للعمل النقابي، ثم تليها نسبة 14.78% والذين أجابوا بأنها معوقات اجتماعية كعدم وجود استقرار في الجامعة ومسكنهم، ثم تليها نسبة 13.91% من قالواأنها معوقات مهنية و تركيز الأساتذة على العمل البيداغوجي بعيدا عن العمل النقابي.

من خلال هاته البيانات ماهو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

من خلال قراءتنا المقارنة نجد أن أساتذة الثانوي لاتوجد بينهم و بين العمل النقابي معوقات تحول بين طبيعة عملهم و الممارسة النقابية كون أساتذة التعليم الثانوي مقتنعون بأهمية العمل النقابي كآلية مهمة لافتكاك المطالب ، وأن طبيعة العمل النقابي لا تأخذ الوقت الكثير من وقت الأستاذ ،حيث أن نقابة "كنابست" تراعي طبيعة عمل الأستاذ و بالتالي تقوم بنشر الوعي النقابي في المكان و الوقت المناسبين اللذان لا يؤثران على عمل الأستاذ ، بينما نجد أزمة ثقة بين أساتذة التعليم الجامعي و نقابة "كناس" وهذا ما أوضحته نسبة وجود المعوقات ومن بينها قناعات شخصية للأساتذة بعدم أهمية العمل النقابي في الوسط الجامعي .

الجدول رقم 16 : يوضح المعوقات التي تحول دون التواصل مع الممثلين النقابيين

		الأستاذ الثانوي		الأستاذ الجامعي	
التكرارات و النسب / المعوقات		التكـــرار	النسبـــة	التكرار	النسبة
نعم	الممثل النقابي غير متفاعل مع زملائه	13	%11.30	26	%22.60
	طبيعة العمل التدريسي	20	%17.39	20	%17.39
	ضغوط إدارية	3	%2.60	12	%10.43
لا		71	%68.69	57	%49.56
المجموع		115	%100	115	%100

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي نجد أن نسبة 68.69%من مفردات العينة قد أجابوا بأنه لا توجد معوقات تحول دون التواصل بينهم و بين الممثل النقابي، وتقابلها نسبة 31.02%من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنه توجد معوقات تحول بينهم و بين التواصل مع الممثل النقابي، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة نجد أن نسبة 17.39% أجابوا بأن طبيعة العمل التدريسي لا تسمح بذلك ، ثم تليها نسبة 11.30 % من الأساتذة من قالوا بأن الممثل النقابي غير متفاعل مع زملائه ،ثم تليها أيضا نسبة 2.60% من مفردات العينة والذين قالوا بأنهم يتعرضون لضغوطات إدارية مباشرة أو غير مباشرة التي تحثهم على عدم التواصل مع الممثلين النقابيين .

-أما بخصوص بيانات الأستاذ الجامعي، فنجد أن نسبة 50.42% من مفردات العينة قد أجابوا بأنه توجد معوقات وصعوبات تحول بينهم وبين تواصلهم مع المثل النقابي، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة، نجد أن نسبة 22.60% من مفردات العينة أجابوا بأن الممثل النقابي غير متفاعل مع زملائه،ثم تليها نسبة 17.39% من مفردات العينة قالوا بأن العمل التدريسي لا يسمح بذلك، ثم تليها نسبة 10.43 % من مفردات العينة والذين أجابوابأنهم يتعرضون لضغوطات إدارية تمنعهم من التواصل بينهم وبين الممثلين النقابيين

من خلال قرائتنا لهاته البيانات ماهو المدلول الكيفي لها:

من خلال قرائتنا المقارنة نجد أن الأستاذ الثانوي لايملك معوقات كبيرة تحول بينه و بين الممثل النقابي فقط هي معوقات سوسيو مهنية جزئية تحول بينهم و بين التواصل مع الممثل النقابي ، أما الأستاذ الجامعي فنجد أن لديه معوقات كبيرة تحول بينه و بين التواصل مع الممثل النقابي ،بدء من أن الممثل النقابي غير متفاعل مع زملائه و هذا يعتبر مؤشرا مهما لحالة اللاجدية التي تكتسي الممارسة النقابية في الوسط الجامعي ، ثم تليها طبيعة العمل التدريسي حيث نجد أن الأستاذ الجامعي متفرغ معظم وقته للعمل التدريسي ، ثم تليها الضغوطات الإدارية خاصة لأصحاب المسؤوليات كرؤساء الأقسام و المعاهد و الكليات حيث أن مسؤولياتهم تمنعهم من التواصل مع الممثلين النقابيين.

الجدول رقم 17: دور جدية العمل النقابي في تحقيق التواصل النقابي

التواصل النقابي جدية العمل النقابي والحراك السوسيو مهني		أساتذة التعليم الثانوي									أساتذة التعليم الجامعي								
		نعم	ن %	لا	ن %	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار	نعم	ن %	لا	ن %	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
السؤال15	نعم	91	%79.13	0	0%	91	%79.13	114.000	0.000	دال عند 0.01	35	%30.43	34	%29.56	69	%60	6.872	0.009	دال عند 0.01
	لا	0	%0	24	%20.68	24	%20.68				12	%10.43	34	%29.56	46	%40			
المجموع		91	%79.13	24	%20.68	115	%100				47	%40.86	68	%59.13	115	100			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي: نجدأن الاتجاه العام والمتمثل فينسبة 79.13% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دور تكريس جدية العمل النقابي، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية للإتجاه العام نجد نسبة 79.13 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن هناك تواصل نقابي وأنه يلعب دورا في الحراك السوسيو مهني وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن التواصل والتفاعل النقابي مع الأساتذة هو شكل من أشكال الجدية.

أما من خلال قراءتنا للبيانات نجد نسبة 20.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه لا يوجد تواصل نقابي وبالتالي لا توجد جدية للعمل النقابي وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن الممثلين النقابيين لا يتفاعلون مع زملائهم ولا يوعون الأساتذة بأهمية العمل النقابي.

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي: نجد أن الإتجاه العام والمتمثل في نسبة 60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن التواصل النقابي يلعب دورا في تحقيق جدية العمل النقابي ، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية للإتجاه العام ، نجد نسبة 30.43 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه يوجد تواصل نقابي بينهم وبين الممثلين النقابيين وأن التواصل معهم يعتبر عاملا مهما في جدية العمل النقابي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن الممثل النقابي لما يوصل صوت الأساتذة إلى الجهات الوصية فإن ذلك يؤدي إلى نمو عامل الثقة بين النقابة والأساتذة ومنه يؤدي إلى جدية العمل النقابي ، ثم تليها نسبة 29.56 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه لا يوجد تواصل بينهم و بين الممثلين النقابيين لكنهم يعون أهمية التواصل في تحقيق الجدية النقابية حيث يرى أحد المبحوثين بأن نقابة " كناس" غير جادة في عملها النقابي وأن ممثليها النقابيين لا يتفاعلون مع القواعد ولا يوصلون صوتهم للجهات الوصية وهذا يؤثر على جدية العمل النقابي وعلى فاعلية الحراك السوسيو مهني

أما من خلال قراءتنا لنسبة 40% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه لا يوجد تواصل نقابي وأن التواصل يؤثر على جدية العمل النقابي والذي يؤدي إلى الحراك السوسيومهني، حيث نجد من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته الفئة نسبة 29.56 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأنه لا يوجد تواصل نقابي و بالتالي لا توجد جدية في العمل النقابي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كناس" لا تولي أهمية كبيرة للتواصل النقابي و وهذا ما أثر سلبا على عملها النقابي ووجود أزمة ثقة بينها وبينهم حيث لا نجد في كل قسم ممثلا نقابيا يسعى لتوعية الأساتذة والاهتمام بانشغالاتهم بتاتا ، ثم تليها نسبة 10.43 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنه يوجد تواصل نقابي ولكن لا يؤثر على جدية العمل النقابي فيما يخص الحراك السوسيو مهني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن التواصل وحده لا

يكفي لتجسيد جدية العمل النقابي بل على نقابة " كناس" تجسيد المطلبية النقابية مع تفعيل وسائل التوعية النقابية في الوسط الجامعي .

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية نجد أن قيمة K^2للأستاذ الثانوي تتمثل في 114.000 عند مستوى دلالة 0 فهنا نجد أن المؤشر دال عند 0.01 أي اتفاق الأساتذة الثانويين والتقنيين على دورجدية العمل النقابي في تحقيق التواصل النقابي، وتقابلها قيمة K^2 للأستاذ الجامعي والمتمثلة في 6.872 عند مستوى دلالة 0.009 أي أن المؤشر دال عند 0.01 أي نجد اتفاق الأساتذة الجامعيين أيضا على دور جدية العمل النقابي في التواصل النقابي.

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

تلعب جدية العمل النقابي دورا مهما في تحقيق التواصل النقابي، فعدم وجود حواجز بين الأساتذة والنقابة يؤدي إلى إيصال انشغالات الأساتذة واهتماماتهم إلى النقابة ثم توصل النقابة هاته الانشغالات إلى الجهات الوصية بمجموعة من الطرق كالمفاوضات الجماعية والإضرابات وغيرها من الأساليب التي تتبعها النقابات العمالية لتحقيق مطالبها.

وهنا يمكن أن نتكلم عن نظرية "فرانك تانباوم" الذي يفسر نشوء الحركة العمالية بأنه راجع إلى شعور العمال بالإغتراب في مكان عملهم ومجتمعهم وعن الأدوات المستعملة في العمل وإحساسهم بعدم وجود صلة بينهم وبين زملائهم ،كل ذلك اضطرهم للسعي من أجل الانضمام إلى جماعة يحققون من خلالها آمالهم وطموحاتهم والتفاعل مع أعضائها تكسبهم وضعا اجتماعيا معترفا به وتزيد من شعورهم بالأمان والثقة بالنفس وعليه فإن "تانباوم" يرى أن الحركة النقابية نشأت من الروح الاجتماعية والتي بدورها نشأت عن الحاجات النفسية للعمال وعن ظروف العمل في المصنع ،كما أنها تعكس الوحدة الأخلاقية والوحدة النفسية بين العمال التي يكتشفونها عندما يعملون بها.

الجدول رقم 18: دور جدية العمل النقابي وعقد الورشات التكوينية

أساتذة التعليم الثانوي									أساتذة التعليم الجامعي								
عقد الورشات و الدورات التكوينية جدية العمل النقابي والحراك السوسيو مهني	نعم	ن %	لا	ن %	المجموع	ن%	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار	نعم	ن %	لا	ن %	المجموع	ن%	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	52	%45.21	6	%5.21	58	%50.43	7.781	0.001	دال عند 0.05	25	%21.73	44	%38.26	69	%60	7.395	0.007	دال عند 0.01
لا	39	%33.91	18	%15.65	57	%49.56				8	%6.95	38	%33.04	46	%40			
المجموع	91	%79.13	24	%20.86	115	%100				33	%28.69	82	%71.30	115	100			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي : نجد أن الإتجاه العام و المتمثل في نسبة 50.43 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن عقد الورشات التكوينية يلعب دورا في تحقيق جدية العمل النقابي الذي يؤدي إلى الحراك السوسيو مهني ، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية للإتجاه العام نجد نسبة 45.21 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنه تعقد دورات وورشات تكوينية قصد نشر الوعي النقابي وأنها تلعب دورا في تحقيق جدية العمل النقابي وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن الدورات و الندوات التكوينية تزيد من الرصيد الثقافي العمالي التوعوي وتمكننا من فهم القوانين و التشريعات العمالية و مالنا وما علينا من حقوق وواجبات في ميدان العمل ، ثم تليها نسبة 5.21 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه لا يوجد عقد للندوات والورشات التكوينية قصد نشر الوعي النقابي لكنها تلعب دورا في تجسيد الحراك السوسيو مهني وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كنابست" لا تقوم بتنظيم دورات وورشات تكوينية قصد نشر الوعي النقابي رغم أهميتها في توعية القواعد وإن وجدت فقد تكون ظرفية فقط .

وتقابلها نسبة 49.56 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الدورات والورشات التكوينية لا تلعب دورا في تحقيق جدية العمل النقابي الذي يؤدي إلى الحراك السوسيو مهني فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة نجد 33.91 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنه توجد دورات تكوينية لكنها لا تؤدي إلى جدية العمل النقابي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن هاته الورشات تعقد فقط في وقت الإضرابات وليس بصفة دورية ، ثم تليها نسبة 15.56 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنه لا يوجد عقد لدورات التكوينية قصد نشر الوعي النقابي وأنها لا تلعب دورا في تحقيق جدية العمل النقابي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين بأن نقابة " كنابست" لا تولي أهمية كبيرة لعقد الورشات و الدورات التكوينية وهذا ما أثر على جدية العمل النقابي .

أما فيما يخص بيانات الأستاذ الجامعي : نجد أن الإتجاه العام و المتمثل في نسبة 60% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن عقد الندوات و الورشات التكوينية قصد نشر الوعي النقابي يلعب دورا في تجسيد جدية العمل النقابي، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد نسبة 38.26 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه لا يوجد عقد لندوات و الورشات التكوينية وأنها تؤثر على جدية العمل النقابي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كناس" لا تولي أهمية لعقد الندوات و الورشات التكوينية وهذا ما أثر على جدية العمل النقابي في الوسط الجامعي وسبب ابتعادهم عن هاته النقابة ، ثم تليها نسبة 21.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه يوجد عقد للندوات والورشات التكوينية لكنها لا تؤثر على جدية العمل النقابي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين كون هاته الدورات سطحية وفي

بعض الأحيان يتم مناقشة مطالب سطحية ويتم اغفال جوانب مهمة من شأنها تحسين صورة النقابة ومطلبيتها النقابية في الجامعة .

وتقابلها نسبة 40 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الورشات و الدورات التكوينية لا تلعب دورا في تجسيد جدية العمل النقابي الذي يؤدي إلى الحراك السوسيو مهني ، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة ، نجد 33.04 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بإنه لا يوجد عقد للندوات والورشات التكوينية وأنها لا تؤدي إلى جدية العمل النقابي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كناس" غير جادة في عملها النقابي وهذا واضح في عدم عقدها للورشات و الندوات التكوينية قصد نشر الوعي النقابي ، ثم تليها نسبة 6.95 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه يوجد عقد للورشات و الدورات التكوينية قصد نشر الوعي النقابي لكنها لا تؤدي إلى تجسيد جدية العمل النقابي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هاته الندوات و الورشات التكوينية بعيدة كل البعد عن اهتمامات الأساتذة الجامعيين وهذا راجع إلى عدم إلمام هاته النقابة بالمطالب الجوهرية للأساتذة .

من خلال قراءتنا الإحصائية نجد أن قيمة K^2 للأستاذ الثانوي تتمثل في 7.781 عند مستوى دلالة 0.001 وهنا نجد أن المؤشر دال عند 0.05 أي أن هناك اتفاق نحو دور الورشات التكوينية في تجسيد جدية العمل النقابي والذي يؤدي إلى الحراك السوسيو مهني الصاعد وتقابلها قيمة K^2 للأستاذ الجامعي والمتمثلة في 7.395 عند مستوى دلالة 0.007 وبالتالي نجد أن المؤشر دال عند مستوى دلالة 0.01 وهنا نلمس أيضا اتفاق الأساتذة على دور الورشات والندوات التكوينية في تجسيد جدية العمل النقابي الذي يؤدي إلى الحراك السوسيو مهني الصاعد

من خلال قراءتنا للبيانات الكمية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

يعتبر الوعي النقابي من أهم مؤشرات جدية العمل النقابي والذي يتجسد عادة في مجموعة من الورشات والدورات التكوينية التي تقيمها النقابات العمالية قصد توعية القواعد بمطالبهم وبمالهم من حقوق وما عليهم من واجبات وهنا نجد اتفاق كل من الفئتين على دور الورشات والدورات التكوينية في تحقيق العمل النقابي الذي يؤدي إلى الحراك السوسيومهني.

الجدول 19: المعوقات السوسيو مهنية وجدية الحراك السوسيو مهني

جدية العمل النقابي و الحراك / معوقات السوسيو مهنية	أساتذة التعليم الثانوي									أساتذة التعليم الجامعي									
	نعم		لا		المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار	نعم		لا		المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
	ن	%	ن	%						ن	%	ن	%					
نعم	37	%32.17	18	%15.65	55	%47.82	8.897	0.003	دال عند 0.01	39	%33.91	30	%26.08	69	%60	0.440	0.507	غير دال
لا	54	%45.95	6	%5.12	60	%52.17				24	%20.86	22	%19.13	46	%40			
المجموع	91	%79.13	24	%20.86	115	%100				63	%54.78	52	%45.21	115	%100			

من خلال قرائتنا لبيانات الأستاذ الجامعي نجد أن الإتجاه العام يتمثل في نسبة 52.17% من مفردات العينة و الذين أجابوا لاتوجد معوقات سوسيو مهنية تؤثر على جدية العمل النقابي عندهم ، فعند قراءتنا للبيانات الإتجاه العام نجد أن نسبة 45.95% من مفردات العينة قالوا أنه لا توجد معوقات سوسيو مهنية وأن عدم وجودها يؤثر إيجابا على الحراك السوسيو مهني حيث يقول أحد المبحوثين أنه لا توجد معوقات سوسيو مهنية تؤثر على حرية و ممارسة عملنا النقابي لأن الممارسة النقابية حق مكفول في القانون الجزائري ، وأن الأستاذ يستطيع التوفيق بين عمله النقابي و عمله التدريسي ، ثم تليها نسبة 5.12% من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن المعوقات غير موجودة لكنها لا تؤثر على جدية العمل النقابي ، حيث يقول أحد المبحوثين أن المعوقات لا تؤثر على جدية العمل النقابي لأنه لاعلاقة للمعوقات بالممارسة النقابية فمثلا المعوقات الاجتماعية هي خارجة عن المجال التدريسي ولا تؤثر إيجابا على جدية العمل النقابي .

أما عند قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 47.82% من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنه توجد معوقات تحول دون التوفيق بين العمل البيداغوجي و العمل النقابي ، فنجد نسبة 32.17 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن المعوقات أثرت على جدية العمل النقابي حيث قالوا بأن هناك مجموعة من المعوقات السوسيو مهنية اثرت سلبا على جديتهم نحو العمل النقابي و عدم تفرغهم له ،حيث تقول أحد المبحوثات أن تربية الأولاد و الحجم الساعي الكبير أثرا على جديتها نحو ممارسة العمل النقابي وأن حجم المسؤوليات الموجودة أثر على ممارستها للعمل النقابي ، ثم تليها نسبة 15.65% من مفردات العينة و الذين أجابوا توجد معوقات لكنها لا تؤثرعلى جدية العمل النقابي ، حيث يقول أحد المبحوثين أنه صحيح توجد معوقات لكنها لم تؤثر على جديتهم نحو العمل النقابي ولأن الأساتذة يحاولون تجاوز هاته المعوقات لإيمانهم العميق بأهمية العمل النقابي في ميدان التربية و التعليم.

- من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي نجد أن الإتجاه العام المتمثل في نسبة 60% من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنه توجد معوقات سوسيو مهنية تؤثر على جدية العمل النقابي ، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للإتجاه العام نجد أن 33.91 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه هناك معوقات سوسيو مهنية أثرت على جدية العمل النقابي حيث يقول أحد المبحوثين أن المهام البيداغوجية من تدريس و تحضير و المشاركة في الملتقيات و بعض المشاكل الاجتماعية حالت دون ممارسته للعمل النقابي ، ثم تليها نسبة 26.08% من مفردات العينة الذين أجابوا بأن توجد معوقات سوسيو مهنية و أنها لا تؤثر على جدية العمل النقابي حيث يقول أحد المبحوثين أنه توجد معوقات لكن

لا دخل لها في التأثير على انضمامه للنقابة لأن العمل النقابي غير متعلق بعدم وجود معوقات بل بالقناعات الشخصية التي تجعل من الفرد لا يميل إلى ممارسة العمل النقابي أو العكس بل المعوقات مجرد ذريعة يخلقها من لا يريد الانضمام للعمل النقابي .

ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 40% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه لا توجد معوقات تحول بين التوفيق بين عملهم والعمل النقابي، نجد أن نسبة 20.86% قد أجابوا بأنه لا توجد معوقات تحول بين التوفيق بين عملهم النقابي وعملهم البيداغوجي وأن جدية العمل النقابي تلعب دورا في الحراك السوسيو مهني ،حيث يقول أحد المبحوثين أن العمل النقابي يلعب دورا مهما في حراك الأستاذ السوسيو مهني وعدم وجود معوقات تحول بين توفيق الأستاذ بين عمله و العمل النقابي يعتبر مؤشرا مهما لتحقيق جدية العمل النقابي ثم الحراك السوسيو مهني ، ثم تليها نسبة 19.13% من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنه لا توجد معوقات لكن جدية العمل النقابي لا تؤثر على الحراك السوسيو مهني و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنه لا توجد معوقات سوسيو مهنية تكمنه من التوفيق بين عمله و العمل النقابي لكن جدية العمل النقابي لا تلعب دورا في حراكه السوسيو مهني و هذا راجع حسبه أنه لا يؤمن بالعمل النقابي كآلية تحرك بل أن الترقية في السلم المهني و الدرجات العلمية هو ما يؤثر على حراكه وبالتالي هو متفرغ تماما للعمل البيداغوجي التدريسي .

من خلال قراءتنا الإحصائية لبيانات الأستاذ الجامعي و الثانوي: نجد أن قيمة k^2تتمثل في 8.879 عند مستوى الدلالة 0.03 ومنه نجد أن المؤشر دال عند 0.01 ومنه نقول أن أساتذة الثانوي قالوا أنه لا توجد معوقات تحول بينه و بين التوفيق بين العمل النقابي و أن جدية العمل النقابي تلعب دورا مهما في الحراك السوسيومهني ، أما بخصوص بيانات الأستاذ الجامعي فنجد أن قيمة k^2تتمثل في 0.440 عند مستوى دلالة 0.507 ومنه تجد أن العبارة غير دالة

من خلال قراتنا للبيانات الكمية ماهو مدلول هاته البيانات الكيفي ؟

من خلال قراءتنا المقارنة لبيانات هذا الجدول المقارن نجد أن الأستاذ الثانوي لا توجد لديه معوقات تحول في التوفيق بينه و بين عمله النقابي وأن جدية العمل النقابي تلعب دورا في حراكه السوسيو مهني عكس الأستاذ الجامعي الذي يقول بأنه توجد معوقات سوسيو مهنية تؤثر على التوفيق بين العمل النقابي و العمل التدريسي العلمي ، وهذا راجع حسبنا إلى المناخ التنظيمي الموجود في المؤسسة التعليمية و الذي يشجع على الممارسة النقابية مع تذليل المعوقات التي تؤثر على جدية العمل النقابي ، حيث أن نقابة " كنابست" تقوم بدور مهم في مساعدة الأستاذ على التخلص من المعوقات

السوسيو مهنية من خلال حل مشاكل الأساتذة و رفع الأجور يمكن الأستاذ من التخلص من بعض المشاكل الاجتماعية.

الجدول 20: معوقات التواصل النقابي وجدية العمل النقابي

أساتذة التعليم الثانوي										أساتذة التعليم الجامعي									
جدية العمل النقابي / معوقات التواصل النقابي	نعم	ن%	لا	ن %	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار	نعم	ن %	لا	ن %	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	25	%21.73	11	%9.56	36	%31.30	2.951	0.086	غير دال	32	%27.82	37	%32.17	69	%60	0.414	0.520	غير دال
لا	66	%57.39	13	%11.30	79	%68.69				26	%22.60	20	%17.39	46	%40			
المجموع	91	%79.13	24	%20.86	115	%100				58	%38.66	57	%49.56	115	%100			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي ، نجد أن الأتجاه العام والمتمثل في نسبة 68.69 %من مفردات العينة والذين أجابوا لا توجد معوقات تحول دون تواصلهم مع الممثلين النقابيين ، فمن خلال قراءتنا لبيانات الجزئية للإتجاه العام نجد أن نسبة 57.39%والذين أجابوا بأنه لا توجد معوقات سوسيو مهنية و أن هاته المعوقات لا تلعب دورا في جدية العمل النقابي والذي يؤدي إلى الحراك السوسيو مهني بحيث يقول أحد المبحوثين أنه لا توجد معوقات تواصل بيننا و بين الممثلين النقابيين وهذا ما يؤدي بنا إلى العمل بجدية في العمل النقابي فالممثلون النقابيون متفاعلون معنا إلى أبعد الحدود ، ثم تليها نسبة 11.30 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنه لا توجد معوقات تحول بينهم و بين التواصل مع الممثلين النقابيين لكن جدية العمل النقابي لا تلعب دورا في الحراك السوسيو مهني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن العمل النقابي تتفاعل في إطاره مجموعة من المتغيرات الخارجة عن جدية العمل النقابي كالجهات الوصية التي في العادة لا تسمع صوت الأستاذ إلا بالإضرابات .

أما عند قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 31.30 % قد اجابوا بأن هناك معوقات تواصل تحول بين تواصلهم و الممثلين النقابيين ، فنجد أن نسبة 21.73 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن هناك معوقات تحول بينهم وبين الممثلين النقابيين وأن جدية العمل النقابي تلعب دورا في الحراك السوسيو مهني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن هناك مجموعة من المعوقات مثل كثافة الحجم الساعي وهذا ما أثر على جديتهم نحو العمل النقابي ، ثم تليها نسبة 9.56 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن هناك معوقات تحول ما بين تواصلهم مع الممثلين النقابيين و أن جدية العمل النقابي لا تلعب دورا في الحراك السوسيو مهني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن المعوقات السوسيو مهنية ساهمت في جدية العمل النقابي وأن الممثل النقابي غير متفاعل مع زملائه .

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في نسبة 60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن هناك معوقات حالت دون تواصلهم و الممثلين النقابيين وأنها لعبت دورا سلبيا في جدية العمل النقابي ، حيث نجد نسبة 32.17% من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن هناك معوقات تحول دون التواصل بينهم و بين الممثلين النقابيين و أن جدية العمل النقابي لا تلعب دورا في الحراك السوسيو مهني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن هناك مجموعة من المعوقات كالضغوطات الإدارية و التفرغ للبحث العلمي حالت دون تواصلهم مع الممثلين النقابيين مما أفقد العمل النقابي جديته ثم تليها نسبة 27.82% من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنه توجد معوقات تحول بينهم و بين التواصل مع الممثلين النقابيين وأن جدية العمل النقابي تلعب دورا مهما في الحراك السوسيو مهني

وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن العمل النقابي الجاد يحتاج من النقابي التفرغ له وأن لا تؤثر عليه الظروف الموجودة في الوسط الجامعي حيث أن المعوقات تلعب دورا سلبيا في التأثير على جدية العمل النقابي .

أما من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 40% والذين أجابوا بأنه لا توجد معوقات تحول بينهم وبين التواصل مع الممثلين النقابيين ، حيث نجد نسبة 22.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنه لا توجد معوقات تواصل بينهم و بين الممثلين النقابيين وأن جدية العمل النقابي تلعب دورا في الحراك السوسيو مهني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنهم مقصرون في توليهم لمهام في النقابة ، ثم تليها نسبة 17.39% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه لا توجد معوقات تحول بينهم و بين التواصل مع الممثلين النقابيين و أن جدية العمل النقابي لا تلعب دورا في الحراك السوسيو مهني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنه غير مقتنع بالعمل النقابي وبالتالي لا يهمه التواصل مع الممثلين النقابيين .

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية للأستاذ الثانوي نجد أن قيمة k^2 تتمثل في 2.951 عند مستوى الدلالة 0.086 وبالتالي نجد أن المتغير غير دال أي أن هناك اتفاق نحو أنه لا توجد معوقات تواصل بين الممثلين النقابين والتي لم تأثر على جدية العمل النقابي، أما من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي فنجد أن قيمة k^2تتمثل في0.414عند مستوى الدلالة 0.520 وبالتالي نجد أن المؤشر غير دال أي أن الأساتذة الجامعيين قالوا بأنه توجد معوقات قد أثرت سلبا على جدية العمل النقابي.

من خلال قراءتنا الكمية ماهو المدلول الكيفي لهاته البيانات؟

من خلال قراءتنا المقارنة نجد أن عدم وجود معوقات تواصل نقابي بين أساتذة التعليم الثانوي راجع إلى أن الهيكل التنظيمي لنقابة "لكنابست "الذي يدخل في إطاره وجود ممثل نقابي في كل ثانوية يقوم بتوعية الأساتذة وإخبارهم بجديد القوانين وينقل انشغالاتهم إلى المجلس الوطني الذي يقوم بإيصال صوتهم إلى الجهات الوصية ، عكس نقابة "كناس" التي لا تولي أهمية لوجود ممثلين نقابيين في كل قسم أو تنشيط الممثلين النقابين في أقسام الجامعة و هذا ما أثر على جدية العمل النقابي لديهم وهو ما لمسناه في ميدان الدراسة من خلال الملاحظة .

الجدول رقم 21: أولويات المطالب وجدية العمل النقابي

جدية العمل النقابي والحراك السوسيومهني / أولوية المطالب	أساتذة التعليم الثانوي									أساتذة التعليم الجامعي									
	نعم	ن %	لا	ن %	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار	نعم	ن %	لا	ن %	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
مطالب اجتماعية	51	%44.34	13	%11.30	64	%55.65	3.793	0.150	غير دال	41	%35.65	28	%24.34	69	%60	0.024	0.877	غيردال
مطالب مهنية	0	%0	1	%0.86	1	%0.86				0	%0	0	%0	0	%0			
مطالب اجتماعية بيداغوجية	40	%34.78	10	%8.69	50	%43.47				28	%24.34	18	%15.65	46	%40			
المجموع	91	%79.13	24	%20.86	115	%100				69	%60	46	%40	115	%100			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في 55.65 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن أولوية المطالب الخاصة بنقابة "كنابست" هي المطالب الاجتماعية و أن جدية العمل النقابي تلعب دورا مهما في الحراك السوسيو مهني ، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للإتجاه العام، نجد أن نسبة 44.34 % من مفردات العينة و الذين أجابوا أن المطالب الاجتماعية ساهمت في جدية العمل النقابي الذي بدوره يؤدي إلى الحراك السوسيو مهني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة " كنابست" في استراتيجيتها تتبنى التوجه نحو الاهتمام بالوضعية الاجتماعية و تحسين الوضعية الاجتماعية و تحسين المستوى المعيشي مكننا من الثقة في هاته النقابة ، ثم تليها نسبة 11.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن أولوية المطالب بالنسبة لمطالب نقابة " كنابست" هي مطالب اجتماعية لكنها لا تلعب دورا في جدية العمل النقابي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن اهمال المطالب البيداغوجية أثر سلبيا على جديته نحو العمل النقابي.

-أما من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 43.47 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن أولوية المطالب النقابية لـ " كنابست " هي مطالب اجتماعية بيداغوجية، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة،نجد أن نسبة 34.78 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تتبنى في توجهها المطلبي نحو المطالب الاجتماعية و البيداغوجية معا وهذا راجع حسب رأي المبحوثين إلى أن المطالب الحالية لنقابة "كنابست" تجمع بين المطالب الاجتماعية من تحسين للأجور و مطالب بيداغوجية لتحسين الظروف التعليمية من توفير للوسائل التعليمية و المطالب البيداغوجية تحسن من أداء هاته النقابة لكي لا يتهمها العامة بتوجهها نحو تحسين الأجور فقط، ثم تليها نسبة 8.69 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تتبنى المطالب البيداغوجية لكن جدية العمل النقابي لا تلعب دورا في الحراك السوسيو مهني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كنابست" تنوع في مطالبها وهذا ما يمكن أن يؤثر على الخارطة المطلبية و تشتت المطالب بين البيداغوجية و الاجتماعية و هذا مايؤثر على جدية العمل النقابي سلبا .

-ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تولي أهمية كبيرة للمطالب المهنية وقالوا أن جدية العمل النقابي لا تلعب دورا في جدية العمل النقابي والحراك السوسيو مهني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن الإضراب الأخير جل مطالبه بيداغوجية مهنية وهذا ما يفسر توجه النقابة نحو المطالب البيداغوجية بعدما كانت في بدايتها مطالب اجتماعية.

– من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي نجد أن الإتجاه العام والمتمثل في نسبة 60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تتجه في أولويتها نحو المطالب الاجتماعية، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للإتجاه العام، نجد أن نسبة 35.65 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تولي أهمية كبيرة للمطالب الاجتماعية وأن جدية العمل النقابي تلعب دورا في الحراك السوسيومهني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن المطالب الاجتماعية تعتبر مهمة جدا و ذلك لتحسين القدرة الشرائية للأستاذ و تمكنه من توفير مبالغ لبحوثه الخاصة، ثم تليها نسبة 24.34 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كناس تولي أولوية كبيرة للمطالب الاجتماعية لكن لا تلعب دورا في الحراك السوسيو مهني و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن المطالب الاجتماعية مهمة لكن يجب أن تدعم بمطالب بيداغوجية مهنية .

أما من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية لنسبة 40% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة لكناس في أولويتها المطلبية تولي أهمية للمطالب الاجتماعية والبيداغوجية معا، نجد أن نسبة 24.34% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تولي أهمية كبيرة للمطالب الاجتماعية و البيداغوجية معا وأنها تلعب دورا في جدية العمل النقابي الذي يؤدي إلى الحراك السوسيومهني،حيث يقول أحد المبحوثين أن إدماج المطالب فيما بينها اجتماعية بيداغوجية تمكن الأستاذ من التدرج في السلم الوظيفي و العلمي وهذا ما يعود إيجابيا على الحراك السوسيو مهني . ثم تليها نسبة 15.65 %من مفردات العينة والذين أجابوا بتوجه النقابة نحو المطالب الاجتماعية والمهنية معا ولكن جدية العمل النقابي لا تلعب دورا في الحراك السوسيو مهني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة كناس تعاني من عدم تجاوب الأساتذة معها وهذا ما أثر على جدية العمل النقابي رغم تنوع المطالب.

من خلال قراءتنا الإحصائية لبيانات الفئتين نجد أن قيمة k^2للأستاذ الثانوي تتمثل في 3.793 عند مستوى دلالة 0.150 وهذا ما يدلنا على أن المؤشر غير دال أي أن الأساتذة يرون أن نقابة "كنابست" تتجه نحو المطالب البيداغوجية، وعند قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي نجد أن قيمة k^2تتمثل في 0.024 عند مستوى دلالة 0.788 وهنا نجد أن المؤشر غير دال، أي أن الأساتذة الجامعيين يرون أن نقابة لكناس أيضا تتجه في أولويتها نحو المطالب الاجتماعية

من خلال قرائتنا الإحصائية ماهي الدلالة الكيفية لهاته البيانات؟

إن إجماع كلا الفئتين على توجه النقابتين نحو المطالب الاجتماعية راجع إلى الصورة النمطية التي ينظر إليها أي موظف أو أستاذ أو عامل على أن نقابتهم تهتم بالجانب المادي فقط وهذا

راجعلسيرورة المطلبية النقابية في الجزائر التي اهتمتفقط بالمطالب المتعلقة بالقدرة الشرائية وتحسين المستوى المعيشي ورسم النقابات لخريطة مطالبها على أساس مادي لتحقيق الحد الأدنى من المطالب وهي المطالب الاجتماعية.

وهنا نتكلم عن الإتجاه الوراثي في تفسير الحركة النقابية حيث أرجع كل من "سيدني وباتريس واب" نشأة الحركة النقابية إلى العوامل الاقتصادية، إذ أن الإنسان حسبهما تحركه دوافع اقتصادية مباشرة للعمل، ولأن العامل لا يملك سوى عمله فهو يحاول الاستفادة منه والحفاظ عليه من أجل تحسين أوضاعه الاجتماعية و المادية.

الجدول رقم 22: تقديرأفراد أسرة الأستاذ الثانوي لأهمية مهنته

الفئـــات	التكـــرار	النسبـــة
راض جدا	44	%38.26
راض	59	%51.30
غير راض	12	%10.43
غير راض جدا	0	%0
المجموع	115	%100

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول نجد أن نسبة 51.30% من مفردات العينة قد أجابوا بأنهم راضون عن تقدير أفراد أسرتهم لأهمية مهنتهم ، وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى القيمة الاجتماعية التي يحظى بها في أسرته ، ثم تليها نسبة 38.26 % من مفردات العينة و الذين أجابوا أنهم راضون جدا عن تقدير أفراد أسرتهم لأهمية مهنتهم وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن أسرتهم تقدر المتعلمين و المثقفين وبالتالي احترامهم له أمر طبيعي بالنسبة له ، ثم تليها نسبة 10.43 % قالوا بأنهم غير راضين عن تقدير أفراد أسرتهم لأهميتهم المهنية وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن تقدير المال أصبح على حساب العلم .

تعتبر رمزية إحترام المحيط للأستاذ أو الموظف عاملا مهما للدافعية نحو العمل كما تعبرعن مؤشر جد مهم في الحراك السوسيومهني، حيث نتكلم هنا عن القيمة الرمزية التي يعطيها المجتمع لشخص ما فتمكنه من رفع الروح المعنوية له فيثابر ويناضل من أجل الحفاظ على هاته المكانة الرمزية.

الجدول رقم23: المكانة التي يشعرها الأقارب لأستاذ الثانوي

الفئـــات	التكـــرار	النسبـــة
راض	68	%59.13
راض جدا	37	%32.17
غير راض	9	%7.82
غير راض جدا	1	%0.86
المجموع	115	%100

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول نجد أن نسبة 59.13 % قد أجابوا بأنهم راضون عن المكانة التي يشعرها بهم أقاربهم حيث يقول أحد المبحوثين أن الأقارب يقدرونه كثيرا و يجدهم مدركين تماما لحجم المسؤولية الملقاة على عاتقه ، ثم تليها نسبة 32.17% من مفردات العينة و الذين أجابوا بإنهم راضون جدا عن المكانة التي يشعرها بهم أقاربهم وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن المكانة التي يحظى بها عند أقاربه عالية جدا وأنه جد راض عنها نظرا للقيمة التي يحظى بها عندهم ، ثم تليها نسبة 7.82 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنهم غير راضين عن المكانة التي يشعرها بهم أقاربهم والأمر راجع إلى النظرة المادية التي رأها أقاربهم أن الأستاذ يسعى إليها متناسين بذلك حجم الصعوبات الموجودة في ميدان التربية و التعليم ، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين يرون أنهم غير راضين عن المكانة التي يشعرها بهم أقاربهم أي ينظرون إليهم نظرة سلبية ولايولون أهمية كبيرة لهم .

عندما نتكلم عن المكانة التي يشعرها أقارب الأستاذ الثانوي نجد أنها تلعب دورا مهما ، حيث تعبر المكانة القيمة الرمزية الراجعة من خلال المهنة التي يمتهنها الإنسان ، حيث تعطيه قيمة الإحترام و التقدير إذا كانت مهنة ممتازة و العكس ، وهنا يتأثر الفرد بهاته الرمزيات و يقيم من خلالها نظرة المجتمع له.

الجدول رقم24: احترام الآخرين لإنجازات الأستاذ الثانوي المهنية

الفئـــات	التكـــرار	النسبـــة
راض	37	%32.17
راض جدا	66	%57.39
غير راض	12	%10.43
غير راض جدا	0	%0
المجموع	115	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية في الجدول أعلاه ، نجد أعلى نسبة و المتمثلة في 57.39 % و الذين أجابوا بأنهم راضون جدا عن إحترام الآخرين للإنجازات المهنية و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن أولياء التلاميذ يقدرون و يعون أهمية هاته المهنة النبيلة و يقدرون إنجازاته من خلال ما يلاحظونه من تحسن في مستوى أو تفوق أبنائهم ، ثم تليها نسبة 32.17 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنهم راضون عن إحترام الآخرين للإنجازات المهنية وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هناك تقدير كبير لأقاربهم و المحيط الذي يعيش فيه نحو إنجازاته المهنية .

يعتبر إحترام الآخرين لإنجازات أي فرد لجهد ما دافعا مهما لتحقيق نجاحات و إنجازات أخرى ،حيث من المهم لأي شخص أن يلقى المدح والثناء نتيجة جهد أوعمل معين وهذا ما يعتبر من بين مؤشرات الرضا الوظيفي والدافعية نحو العمل .

الجدول رقم 25: تقدير أفراد الأستاذ الجامعي لأهمية مهنته

الفئـــات	التكـــرار	النسبـــة
راض	51	%44.34
راض جدا	61	%53.04
غير راض	3	%1.65
غير راض جدا	0	0%
المجموع	115	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية في الجدول نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 53.04% والذين أجابوا بأنهم راضون جدا عن تقدير أفراد أسرتهم لأهمية مهنتهم وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن رمزية الأستاذ الجامعي تلعب دورا مهما في تقدير أفراد أسرته لأهمية مهنته ، ثم تليها نسبة 44.34 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون عن تقدير أفراد أسرتهم لأهمية مهنتهم حيث يقول أحد المبحوثين أن أقاربهم يدركون طبيعة عملهم كأستاذ جامعي و مدى الصعوبات و التحديات التي يواجهها في مؤسسة كالجامعة بمختلف متغيراتها ، ثم تليها نسبة 1.65 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنهم غير راضين عن تقدير أفراد أسرتهم لأهمية المهنة لأنهم يحملونهم مالا طاقة لهم به ، وينظرون إلى الجانب المادي فقط .

–للأستاذ الجامعي رمزية كبيرة في أي مجتمع وهذا مرتبط بطبيعة المؤسسة التي يشتغل فيها وهي الجامعة فالبحث العلمي والتدريسي في الجامعة يعطي الأستاذ تقدير كبير من طرف المجتمع.

الجدولرقم26: المكانة التي يشعرها الأقارب للأستاذ الجامعي

الفئـــات	التكـــرار	النسبـــة
راض	61	%53.04
راض جدا	51	%44.34
غير راض	3	%2.60
غير راض جدا	0	%0
المجموع	115	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية في الجدول نجد أعلى نسبة 53.04 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنهم راضون عن المكانة التي يشعرها بهم أقاربهم وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين كونه يحظى بمكانة مرموقة عند أقاربه نظرا لطبيعة عمله ، ثم تليها نسبة 44.43 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنهم راضون جدا عن المكانة التي يشعرها بهم أقاربهم و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن أقاربه يعاملونه معاملة خاصة كونهم يعون أهمية الأستاذ ، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضون عن المكانة التي يشعرها بهم أقاربهم وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لتغير سلم القيم في المجتمع الجزائري أي أصبح الناس يقدرون الغني على حساب العالم .

الجدول رقم 27: احترام الآخرين لإنجازات الأستاذ الجامعي المهنية

الفئـــات	التكـــرار	النسبـــة
راض	36	%24
راض جدا	74	%64.34
غير راض	5	%4.34
غير راض جدا	0	%0
المجموع	115	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية للجدول نجد أن أعلى نسبة و المتمثلة في 64.34 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنهم راضون جدا عن احترام الآخرين لإنجازاتهم المهنية وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن الطلبة والأساتذة الزملاء يقدرونه و يحترمون إنجازاته المهنية و يشجعونه على المزيد من الإبداع والإنتاج العلمي ، ثم تليها نسبة 24 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون عن إحترام الآخرين لإنجازاتهم المهنية وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هناك تفاعل دائم مع ما ينتجه هذا المبحوث من بحوث من طرف الأساتذة و بالتالي يعتبر هذا دليل إحترام و تقدير للإنجازات التي يقوم بها ، ثم تليها نسبة 4.34 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنهم غير راضين عن إحترام الآخرين لإنجازاتهم المهنية وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن البحث العلمي في الجامعة أصبح يغلب عليه طابع الانتقاد و التصغير على حساب النقد البناء والتشجيع على الإنتاجات العلمية المهمة للأستاذ ولا يجد التقدير على هاته الإنجازات وهذ ما يجعله لا ينتج شيئا نظرا لعامل التهميش .

الإنجازات العلمية في الجامعة لها طابع خاص سواء على الأستاذ الجامعي أو على المجتمع، فالبحث العلمي الذي لا يلقى تشجيعا ولا تطويرا يدخل الجامعة في أزمة إنتاج وسبب ذلك يرجع إلى عدم تشجيع الباحثين على الإنتاج العلمي الذي يخدم المجتمع هذا من جهة ومن جهة أخرى عدم تقدير أفراد المجتمع لأهمية الجامعة ودورها في تطويره يجعل من الباحثين لا ينتجون شيئا لأنهم لا يجدون المكانة الرمزية التي على المجتمع منحها إياهم لأنها تزيد من دافعيتهم للإنجاز.

الجدول رقم 28: دور النقابتين في الرفع من قيمة نظرة المجتمع للأستاذ

		أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي								
نظرة المجتمع للأستاذ / دور النقابة في رفع المكانة الاجتماعية		راضي جدا	ن %	راضي	ن %	غير راضي	ن%	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار	راضي جدا	ن %	راضي	ن %	غير راضي	ن%	غير راضي جدا	% c	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
السؤال15	نعم	7	%6.08	43	%37.39	38	%33.04	91	%79.13	4.379	0.223	غير دال	12	%10.43	31	%26.95	12	%10.43	1	%0.86	56	%48.69	1.239	0.744	غير دال
	لا	3	%2.60	8	%6.95	10	%8.69	24	%20.86				8	%6.95	36	%31.30	14	%12.17	1	%0.86	59	%51.30			
المجموع		10	%8.69	51	%44.34	48	%41.73	115	%100				20	%17.39	67	%58.26	26	%22.60	2	%1.73	115	%100			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي، نجد أن الإتجاه العام والمتمثل في نسبة 79.13 % من الأساتذة الذين أجابوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام، نجد أن نسبة 37.39 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع وأنهم راضون عن نظرة المجتمع إليهم وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة "كنابست" مكنتنا من تحسين وضعيتنا الاجتماعية و القدرة الشرائية وهذا ما يحسن نظرة المجتمع للأستاذ لأن المجتمع أصبح يقيم الشخص في إطار مادي ، ثم تليها نسبة 33.04% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع و أنهم غير راضين عن نظرة المجتمع إليهم وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن النقابة تحاول تحسين هاته النظرة من خلال تبيان المعاناة التي يعاني منها الأستاذ لكن المجتمع دائما ما يحاول عدم الاقناع بالتناقضات و المشاكل الموجودة في المجتمع وهنا يلعب الإعلام دورا سلبيا في التشهير بالأجور و الزيادات الوهمية و منه يتشكل رأي عام مضاد يقول أن الأستاذ أجره عال و دائما ما يطالب بالزيادات ، ثم تليها نسبة 6.08 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في الرفع من قيمة المجتمع للأستاذ وأنهم راضون جدا عن المكانة التي يعطيها لهم المجتمع وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة "كنابست "من خلال فاعليتها النقابية مكنت من إيصال مشاكل الأستاذ إلى المجتمع وبالتالي وعي المجتمع بهاته المشاكل فأصبح يقدر الأستاذ ، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنهم غير راضين جدا عن نظرة المجتمع للأستاذ وأن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن التكوين النقابي يلعب دورا مهما في الرفع من القيمة الاجتماعية والمهنية للأستاذ لكون الأستاذ بعد ذلك يعرف ماله و ما عليه لكن المجتمع من خلال عدم وجود وعي لديه لا يقدر هاته المجهودات التي يبذلها الأستاذ و بالتالي دائما ما ينظرإلى الأستاذ نظرة مادية .

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 20.86% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا مهما في الرفع من قيمة المجتمع للأستاذ، فمن خلال قراءتنا لنسبة 8.69 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع وأنهم غير راضين عن نظرة المجتمع للأستاذ وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة "كنابست" صنعت فجوة بين الأستاذ و المجتمع من خلال عدم الشرح الكافي لأسباب الإضرابات و فحواها عن طريق وسائل الإعلام و مختلف وسائل التواصل الاجتماعي ، ثم تليها نسبة 6.95 % من مفردات العينة

والذين أجابوا بأن نقابة كنابست لا تلعب دورا مهما في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع لكنهم راضون عن نظرة المجتمع إليهم وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن لا علاقة للنشاط النقابي في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع لأن القيمة تتداخل فيها مجموعة من الرمزيات الأخرى مثل احترام المجتمع للرسالة التي يقدمها الأستاذ من تربية للأجيال و توعيتهم ، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا مهما في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع وأنهم راضون جدا عن نظرة المجتمع إليهم وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة كنابست غير مسؤولة عن الرفع من قيمتهم في المجتمع بل المجتمع مدرك لهاته القيمة بل بالعكس النقابة شوهت صورة الأستاذ في المجتمع من خلال الإكثار من الإضرابات و تضييع مصلحة التلميذ وهذا ما أثار سخط المجتمع علينا ، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا مهما في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع و أنهم غير راضين جدا عن نظرة المجتمع للأستاذ وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن من بين سلبيات نقابة كنابست أنها غير منفتحة على المجتمع إلا في وقت الإضرابات أما دون ذلك فأنها لا تقوم بالتسويق لنفسها في المجتمع من خلال عقد مؤتمرات و ندوات للمجتمع قصد توعية المجتمع بواقع التعليم في الجزائر .

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي، نجد أن الاتجاه العام والذي يمثل نسبة 51.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في الرفع من قيمة الأستاذ الجامعي في المجتمع، فمن خلال قراءتنا لبيانات الجزئية للإتجاه العام، نجد أن نسبة 31.30% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس " لاتلعب دورا مهما في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن رمزية الأستاذ الجامعي في المجتمع تكفل هاته المكانة ولا دخل لنقابة في رفعها لأنها لا تقوم بدورها على أكمل وجه في هذا الجانب ، ثم تليها نسبة 12.17 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كناس" لا تلعب دورا في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع وأنهم غير راضين عن نظرة المجتمع لأستاذ الجامعي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كناس " لا تلعب دورا في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع لأنها لا تقوم بتوعية المجتمع للمشاكل التي يعاني منها الأستاذ لأن المجتمع يرى الأستاذ الجامعي ذو أجر كبير و تسهيلات كبيرة لكن الواقع ليس كذلك فالأستاذ الجامعي يعاني مشاكل كثيرة مثل السكن و قلة التربصات العلمية وتدني الأجر خاصة للأساتذة المساعدين ، كل هاته المشاكل لا يعلمها المجتمع وهذا تقصير من النقابة ، ثم تليها نسبة 6.95 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنهم راضين جدا عن نظرة المجتمع إليهم وأن نقابة "كناس" لا تلعب دورا

في الرفع من مكانتهم في المجتمع وهذا يرجع إلى أن النقابة لها مطالب مادية حاليا وتحسين صورة الأستاذ الجامعي ليس من أولوياتها المطلبية ، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضين جدا عن نظرة المجتمع للأستاذ و أن نقابة " كناس " لا تلعب دورا في الرفع من مكانتهم في المجتمع و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هاته النقابة غبر فاعلة في مطالبها المادية فما بالك تحسين صورة الأستاذ في المجتمع

من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية لنسبة 48.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة كناس تلعب دورا مهما في الرفع من قيمة الأستاذ الجامعي في المجتمع ، نجد نسبة 26.95 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تلعب دورا في الرفع من قيمة الأستاذ الجامعي في المجتمع وأنهم راضون عن نظرة المجتمع لهم وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة "كناس" تقوم بجهود معتبرة للرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع من خلال الإضرابات التي تقوم بها هاته النقابة والتي تحاول من خلال إيصال صوتها للمجتمع ، ثم تليها نسبة 10.43 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة كناس تلعب دورا مهما في الرفع من قيمة المجتمع للأستاذ وأنهم راضون جدا عن نظرة المجتمع للأستاذ الجامعي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن النقابة في مطالبها تولي أهمية كبيرة للرفع من قيمة الأجر و بعض المنح كالسكن وهذا ما يؤدي إلى تحسن الظروف الاجتماعية للأستاذ وبالتالي تحسين صورة الأستاذ في المجتمع و الرفع من قيمته فيها ، ثم تليها نسبة 10.43 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في الرفع من قيمة الأستاذ الجامعي في المجتمع كما أنهم غير راضين جدا عن نظرة المجتمع للأستاذ ة هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن اختلال سلم القيم في المجتمع جعل النخب تحتل المراتب الأخيرة في السلم الاجتماعي و أصحاب المال و الأعمال هم من يتصدرون المجتمع في مختلف مجالاته و بالتالي المجتمع يعطي لهم قيمة أكثر منا وأن نقابة كناس تحاول تحسين صورة الأستاذ في المجتمع لكن ذلك خارج عن نطاقها و نشاطها ، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة كناس تلعب دورا في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع وأنهم غير راضين جدا عن نظرة المجتمع إليهم وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة كناس تحاول رفع قيمتهم في المجتمع لكن توجد بعض العراقيل التي تحول دون ذلك من ضغوطات إدارية وعدم تفاعل القواعد مع هاته النقابة .

من خلال قراءتنا الإحصائية للفئتين، نجد أن قيمة k^2 للأستاذ الثانوي تتمثل في 4.379 عند مستوى الدلالة 0.223 وبالتالي نجد المؤشر غير دال أي إتفاق الأساتذة على أن نقابة كنابست تلعب

دورا في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع، وعند قراءتنا لقيمة k^2للأستاذ الجامعي المتمثلة في 1.239 عند مستوى الدلالة 0.744 فبالتالي نجد أن هذا المؤشر غير دال أي إتفاق الأساتذة الجامعيين على عدم وجود دور لنقابة " كناس" في الرفع من قيمة الأستاذ الجامعي في المجتمع.

من خلال قراءتنا الإحصائية ماهو المدلول الكيفي لهاته البيانات؟

من خلال قراءتنا المقارنة نجد أن نقابة "كنابست" أكثر فاعلية من نقابة " كناس " في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع وهذا من خلال آراء المبحوثين و الدلالات الإحصائية لكاي تربيع ونرجع ذلك إلى موجة الإضرابات التي قامت بها النقابة والتي من خلالها ظهرت المشاكل و التناقضات الموجودة في قطاع التعليم إلى المجتمع ، كما أن التناول الإعلامي للإضرابات الحالية مكن من أن تصبح إضرابات النقابة والأستاذ محل تداول في الرأي العام الجزائري وهذا ما لاحظناه في ما يقع اليوم من معالجة مشاكل الأستاذ الثانوي في وسائل الإعلام المرئية و المكتوبة و المسموعة والتي لقيت تعاطفا في بعض الأحيان مع الأستاذ و العكس، كما أن التحسن المستمر للأجور و المنح و العلاوات الخاصة بالأستاذ الثانوي نتيجة الإضرابات و تحقيق المطالب جعل الأستاذ الثانوي تبرز قيمته في المجتمع ، أما نقابة " كناس" عند قيامها بالإضرابات لا نجد أي تداول مجتمعي حول القضية لأنها لم تصل الى مستوى الفاعلية و الحشد النقابي الذي وصلت إليه نقابة "كنابست".

الجدول رقم 29: دور النقابتين في تقدير الذات – فيما يخص ما يحققه العمل من تقدير لذات –

درجة الرضا عن تحقيق العمل لتقدير الذات / دور النقابة	أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي											
	راض جدا	ن %	راض	ن %	غير راض	ن%	غير راض جدا	ن%	المجموع	ن %	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار	راض جدا	ن %	راض	ن %	غير راض	ن%	غير راضجدا	ن%	المجموع	ن %	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	31	%26.95	33	%28.69	10	%8.69	0	%0	74	%64.34	3.311	0.346	غير دال	19	%16.52	25	%21.73	3	%2.60	1	%0.86	48	%41.73	1.299	0.729	غير دال
لا	15	%13.04	22	%19.13	3	%2.60	1	%0.86	41	%35.65				21	%18.26	42	%36.52	3	%2.60	1	%0.86	67	%58.26			
المجموع	46	%40	55	%47.82	13	%11.30	1	%0.86	115	%100				40	%34.78	67	%58.26	6	%5.21	2	%1.73	115	%100			

من خلال قرائتنا لبيانات الأستاذ الجامعي : نجد أن الإتجاه العام و المتمثل في نسبة 64.34% من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تقديرهم لذاتهم ، عند قراءتنا للبيانات الجزئية لبيانات الإتجاه العام نجد نسبة 28.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته كما أنهم راضون عما يحققه لهم عملهم من تقدير للذات وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنه من خلال مطالبة النقابة بتحسين ظروف العمل فإن الأستاذ يقدر ذاته ويسعى لبذل جهد أكبر ، ثم تليها نسبة 26.95 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تقدريهم لذاتهم و أنهم راضون جدا عما يحققه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن فاعلية النقابة في تحقيق المطالب الاجتماعية و المهنية و البيداغوجية تجعل الأستاذ يقدر ذاته ، ثم تليها نسبة 8.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تقديره لذاته وأنهم غير راضين عما يحققه العمل من تقدير للذات حيث يقول أحد المبحوثين أن تحقيق العمل لتقدير ذات هو عامل نفسي من خلال قناعات معينة يقتنع بها الأستاذ وتعطيه قيمة رمزية لعمله و النقابة تعمل جاهدة على وصول الأستاذ إلى هذا المستوى من خلال النضال النقابي ، لكن الظروف الموجودة لا تجعل الأستاذ يقدر ذاته نظرا للصعوبات التي يعيشها الأستاذ من كثافة الأقسام التي تجعله يجد صعوبة في إيصال المعلومة و غيرها من المشاكل التي تجعل الأستاذ لا يصل إلى مستوى تقدير الذات .

عند قراءتنا لبيانات الجزئية لنسبة 35.65 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته ، حيث نجد نسبة 19.13 % من مفردات العينة و الذين أجابوا راضون عما يحققه العمل من تقدير للذات لكن النقابة لا تلعب دورا في ذلك ، وذلك راجع حسب راي أحد المبحوثينإلى أن نقابة " كنابست" لا تهتم بالأستاذ من هاته الناحية بل هي متفرغة للمطالب المادية فقط ، ثم تليها نسبة 13.04 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كنابست لا تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته و أنهم راضون جدا عما يحققه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنه يقدم مجهودا كبيرا يمكننه من تقدير ذاته و فرض شخصيته في المؤسسة ، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كنابست لا تلعب دورا مهما في تقدير الأستاذ لذاته و غير راضين عما يحققه العمل من تقدير لذات وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن مهنة التعليم مهنة متعبة ومهما بذل الأستاذ مجهودات فيها إلاأنه لا يصل إلى المستوى المطلوب كون المستوى الأخلاقي للتلاميذ بدأ يتدنى و كثافة الحجم الساعي و البرنامج تجعل الأستاذ لا يصل إلى مستوى الرضا

عما يقدمه العمل من تقدير للذات وأن النقابة لا تحاول حل هاته المشاكل ، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة كنابست لا تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته و أنهم غير راضين جدا عما يقدمه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة كنابست لا تقوم بالمطالبة بتحسين ظروف العمل في المؤسسة التعليمية و صعوبة الإلمام بالمنهاج الدراسي و تحقيق الكفاءات المطلوبة و الحاجة للتكوين المستمر والنقابة هنا كونت لدى المجتمع صورة سلبية باهتمامها فقط بالجانب المادي .

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي : نجد أن الإتجاه العام و المتمثل في نسبة 58.26 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تقدير الأستاذ الجامعي لذاته ، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد أن نسبة 36.25 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته و أنهم راضون عما يحققه العمل من تقدير للذات وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثينإلى أن تقديري لذاتي يعتبر مسالة شخصية تتعلق بالدرجة الأولى بالتربية و الرضا النفسي ولا علاقة للنقابة بذلك ، ثم تليها نسبة 18.26 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كناس لا تلعب دورا في تقديرهم لذاتهم وأنهم راضون جدا عما يحققه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن العمل كأستاذ جامعي وإحتكاكه بالطلبة والزملاء والجهد المبذول في التدريس يلعب دورا مهما في تقديرهم لذاتهم ولاعلاقة للنقابة بذلك ، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا مهما في تقدير الأستاذ لذاته و أنهم غير راضين عما يحققه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسب رأي المبحوثين إلى أن هاته النقابة ضعيفة التمثيل على مستوى الجامعة ولا تكاد تقوم بدورها الفعلي، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته وأنهم غير راضين جدا عن ما يحققه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنه لا يوجد تكافؤ في فرص الترقية والتكوين و عدم اهتمام النقابة بذلك يجعلها غير مهتمة بتحسين درجة رضا الأستاذ عن تقديره لذاته.

أما من خلال قراتنا للبيانات الجزئية لنسبة 41.73 % و الذين أجابوا بأن نقابة كناس تلعب دورا في تقديرهم لذاتهم : فنجد نسبة 21.73 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته وأنهم راضون عما يحققه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن النقابة تحاول تحسين ظروف العمل في الجامعة وبالتالي يسهل عمل الأستاذ فيقدر ذاته ، ثم تليها نسبة 18.26 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأن نقابة كناس تلعب دورا في تقدير الأستاذ

لذاته وأنهم راضون جدا عما يحققه العمل من تقدير للذات ومن خلال الدفاع عن الحقوق المادية و المعنوية للأستاذ، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة كناس تلعب دورا في تقديرهم لذاتهم وأنهم غير راضين عما يحققه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن المناخ الموجود في الجامعة لا يشجع على الإبداع والابتكار وهذا ما يجعل الأستاذ لا يقدر ذاته لكنه يثق في هاته النقابة التي تسعى لتحسين الأسباب التي تؤدي إلى الإبداع و الابتكار ، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة كناس تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته وأنهم غير راضين جدا عما يحققه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كناس " حاول إيصال معاناة الأستاذ الجامعي للمجتمع و بالتالي تجعل الأستاذ يقدر ذاته .

من خلال قراءتنا الإحصائية للفئتين نجد: أن قيمة k^2للأستاذ الثانويتتمثل في 3.311 عند مستوى الدلالة 0.346 أي أن هذا المؤشر غير دال، وهنا نجد أن أساتذة التعليم الثانوي اتجهوا نحو أن نقابة كنابست تلعب دورا في تقديرهم لذاتهم، وعند قراءتنا ل k^2للأستاذ الجامعي نجد أن قيمته تتمثل في 1.299 عند مستوى الدلالة 0.729 وبالتالي نجد أن هذا المؤشر غير دال بمعنى أن هناك إتفاق نحو أن نقابة كناس لا تلعب دورا في تحقيق الأستاذ لذاته.

من خلال قراءتنا الإحصائية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

عند قراءتنا المقارنة لهاته المعطيات، نجد أن نقابة " كنابست" فاعلة أكثر من نقابة "كناس " في تفعيل مؤشر قيمة " تقدير الذات" وهذا راجع إلى قيمة "كاي تربيع"والإتجاه العام للفئتين، ويمكن تفسير ذلك كون تشكل قيمة رمزية للمنتمين لنقابة كنابست كنقابة تمكنهم من تقدير ذواتهم من خلال النضال النقابي الذي قامت به هاته النقابة في سبيل تحسين مجموعة من الشروط الاجتماعية والبيداغوجية التي مكنت الأستاذ من تقدير ذاته.

يرى "مور" في تفسيره للإتجاه الوظيفي للحركة النقابية أن الاهتمام بالتنظيم النقابي يَبرز من خلال النشاط الذي يقوم به كل عضو،هذا النشاط يعد أحد العوامل المساهمة في استمرار التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه المنشودة،ويرى"جورج مور"أن النقابات هي تنظيم رسمي يقوم على إدارة جماعة من المتطوعين الذين يؤمنون بمبادئ الديمقراطية وهذا البناء معاكس للتنظيم البيروقراطي في إدارة المنشآت التي هي تحت إدارة وتصرف مديرين متخصصين.

الجدول رقم30: دور النقابة في رفع درجة الرضا عن الإنجازات المهنية

	أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي											
درجة الرضا عن الإنجازات المهنية / دور النقابة	راض جدا	ن %	راض	ن %	غير راض	ن%	غير راض جدا	ن%	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار	راض جدا	ن %	راض	ن %	غير راض	ن%	غير راض جدا	ن%	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	30	%26.08	37	%32.17	7	%6.08	0	%0	74	%64.34	2.106	0.349	غير دال	15	%13.04	27	%23.47	6	%5.21	0	%0	48	%41.73	1.143	0.565	غيردال
لا	13	%11.30	26	%22.60	2	%1.73	0	%0	41	%35.65				15	%13.04	42	%36.52	10	%8.69	0	%0	67	%58.26			
المجموع	43	%37.39	63	54.78	9	%7.82	0	%0	115	%100				30	%26.08	69	%60	16	%13.90	0	%0	115	%100			

من خلال قراءتنا للبيانات الأستاذ الجامعي : نجد أن الإتجاه العام و المتمثل في نسبة 64.34 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كنابست تلعب دورا في رفع درجة الرضا عن الإنجازات المهنية ، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للإتجاه العام نجد نسبة 32.17 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن نقابة كنابست تلعب دورا في رفع درجة الرضا عن الإنجازات المهنية و أنهم راضون عن انجازاتهم المهنية حيث يقول أحد المبحوثين أن هناك رضا نسبي عن ما يحققه الأستاذ من إنجازات مهنية لكن هاته الإنجازات منوطة بتوفر مجموعة من الشروط في المؤسسة التعليمية ثم تليها نسبة 26.08 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كنابست تلعب دورا في الرفع من قيمة الرضا عن الإنجازات المهنية و أنهم راضون جدا عن انجازاتهم المهنية وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة كنابست تحاول تحسين الظروف التعليمية من خلال مطالبها مستمرة المرتبطة بالعمل البيداغوجي و خاصة في الاضراب الأخير ، ثم تليها نسبة 6.08% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة كنابست تلعب دورا في الرفع من قيمة الرضا عن الإنجازات المهنية و أنهم غير راضين عن انجازاتهم المهنية وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن عدم توفر الوسائل البيداغوجية و التكوين المستمر ينقصان من إنجازات الأستاذ ووجب على النقابة الدفاع على هذا النوع من المطالب

من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية لنسبة 35.65 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة كنابست لا تلعب دورا في الرفع من قيمة الرضا عن الإنجازات المهنية، نجد نسبة 22.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون عن انجازاتهم المهنية وأن النقابة لا تلعب دورا في الرفع من قيمة الرضا عن الإنجازات المهنية وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة كنابست تحاول ذلك لكن الإنجازات المهنية مرتبطة بدرجة تقييم الأستاذ لمجهوداته وأدائه التعليميين وتشجيع الأستاذ على الابداع، ثم تليها نسبة 11.30% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة كنابست لا تلعب دورا مهما في الرفع من درجة الرضا عن الإنجازات المهنية وأنهم راضون جدا عن انجازاتهم المهنية و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة "كنابست" لا دخل لها في ذلك لأن هذا عامل نفسي ، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في الرفع من درجة الرضا عن الإنجازات المهنية للأستاذ و أنهم غير راضين عن إنجازاتهم المهنية و ذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنه يتلقى مجموعة من الصعوبات المهنية التي تحول دون الوصول إلى تحقيق إنجازات في التعليم كبعض المشاكل الاجتماعية و ظروف العمل لا تشجع على التجديد و النقابة غير مهتمة بهذا النوع من المطالب .

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي: نجد أن الإتجاه العام والمتمثل في نسبة 58.26 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس " لا تلعب دورا في الرفع من درجة الرضا عن الإنجازات المهنية، فمن خلال قراتنا للبيانات الجزئية للإتجاه العام نجد أن نسبة 36.52 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة كناس لا تلعب دورا في الرفع من درجة الرضا عن الإنجازات المهنية وأنهم راضون عن انجازاتهم المهنية وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن النقابة لا دخل لها في الرفع من درجة الرضا عن الإنجازات المهنية بل هو راجع إلى جدية الأستاذ في تقديم المادة العلمية وتقديم الأحسن للطلبة ، ثم تليها نسبة 13.04 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون عن إنجازاتهم المهنية وأن نقابة كناس لا تلعب دورا في الرفع من درجة الرضا عن الإنجازات المهنية وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن إنجازاته مرتبط بجهده الخاص وأن النقابة لا تسعى إلى تحسين الظروف التي تؤدي بالأستاذ إلى تحقيق إنجازات في المجال الأكاديمي ، ثم تليها نسبة 8.69 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كناس لا تلعب دورا في الرفع من درجة الرضا عن الإنجازات المهنية وأنهم غير راضين عن انجازاتهم المهنية حيث يقول أحد المبحوثين أنه لا توجد لديه إنجازات عدا تقديمه لدروس المحاضرة و هذا راجع حسبه إلى عقلية قتل روح الإبداع في الجامعات وعدم تشجيع البحوث الجديدة والراقية .

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 41.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة لكناس تلعب دورا في رفع درجة الرضا عن الإنجازات المهنية ، حيث نجد نسبة 23.47% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون عن إنجازاتهم المهنية و أن نقابة كناس تلعب دورا في الرفع من درجة الرضا عن الإنجازات المهنية حيث يقول أحد المبحوثين أن نقابة لكناس تحاول من خلال المطالبة بفتح المخابر و حرية البحث فيها دون شروط و عراقيل و تحسين الوضعية الاجتماعية و المهنية تجعل من الأستاذ يحقق مجموعة من الإنجازات المهنية خاصة التي تخص البحث العلمي ، ثم تليها نسبة 13.04 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس " تلعب دورا في رفع درجة الرضا عن الإنجازات المهنية و أنهم راضون جدا عن انجازاتهم المهنية حيث يقول أحد المبحوثين أن التوعية النقابية عن طريق أن نقابة تنشر الثقافة النقابية في الجامعة و يعرف الأستاذ ماله و ما عليه تمكن الأستاذ من المطالبة بالمطالب الجوهرية كتوفير مخابر البحث و وسائل البحث العلمي المختلفة ، ثم تليها نسبة 5.21 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنهم غير راضين بإنجازاتهم المهنية و أن نقابة كناس تلعب دورا في الرفع من درجة الرضا عن الإنجازات المهنية وهنا يقول أحد المبحوثين أن الإنجاز في الجامعة يعتبر صعبا

في إطار الجو العام السلبي والذي تعيشه الجامعة و أن نقابة لكناس تحاول حل هاته المشاكل و التناقضات من خلال إدراج بعض المطالب البيداغوجية في خريطة مطالبها .

من خلال قراتنا الإحصائية للفئتين: نجد أن قيمة k^2للأستاذ الثانوي تتمثل في 2.106 بمستوى دلالة 0.349 وهنا نجد أن المؤشر غيردال، أي أن أساتذة الثانوي صرحوا بأن نقابة كنابست تلعب دورا في الرفع من درجة الرضا عن الإنجازات المهنية، ثم تليها قيمة k^2للأستاذ الجامعي والتي تتمثل في 1.143 عند مستوى الدلالة 0.565 ومنه نجد أن المؤشر غبر دال احصائيا أي أن الأساتذة الجامعيين أجابوا بأن نقابة " كناس " لا تلعب دورا في الرفع من درجة الرضا عن الإنجازات المهنية.

من خلال قراتنا الإحصائية لهاته البيانات الكمية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات؟

–من خلال مقارنتنا للفئتين نجد أن نقابة " كنابست" أكثر فاعلية من نقابة " كناس" في مؤشر رفع درجة الرضا عن الإنجازات المهنية وهذا راجع حسبنا إلى المكانة الرمزية التي تحتلها هاته النقابة في أوساط أساتذة التعليم الثانوي والتقني عكس حالة عدم الثقة التي تكتنف الأساتذة الجامعيين لنقابة " كناس" ، فنقابة "كنابست" وهذا ما لاحظناه في ميدان الدراسة تسعى إلى حل مشاكل الأساتذة في الثانويات عن طريق الممثلين النقابيين، كما أنها تسعى في مطالبها إلى إدراج بعض المطالب البيداغوجية كمنحة كثافة الأقسام التي تعتبر تعويضا للجهد الذي يبذله الأستاذ في الأقسام المكتظة بالتلاميذ و التي تجعله يجد صعوبة في إيصال المعلومة و عدم وجود رضا عن إنجازاته المهنية ، كما نجد نقابة "كناس" ضعيفة التمثيل في الأقسام و الكليات و هذا ما يؤثر على فاعليتها النقابية و شعور الأساتذة بأنها ترفع من درجة الرضا عن انجازاتهم المهنية ، وتحاول إيصال مطالبهم إلى الجهات الوصية.

وهنا ندعم تحليلنا بمنظر "هارولد لايسكي" للحركة النقابية والذي ركز في نظريته على أهمية الثقافة العمالية في رفع قدرة العمال على إدراك المشاكل العمالية وبالتالي النهوض بالتنظيم النقابي وركز على ضرورة أشراك الجميع في عملية إتخاذ القرار.

الجدولرقم31: دور النقابتين في تحقيق الاستقرار الوظيفي

	أساتذة التعليم الثانوي									أساتذة التعليم الجامعي									
الشعور بالاستقرار الوظيفي / دور النقابة	نعم	ن %	لا	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار		نعم	ن %	لا	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار	
نعم	77	%66.95	21	98	%85.21	0.523	0.470	غير دال		58	%50.43	10	68	%59.13	7.065	0.008	دال عند 0.01	
لا	12	%10.43	5	17	%14.78					30	%26.08	17	47	40.86				
المجموع	89	%77.39	26	115	%100					88	%76.52	27	115	%100				
		%22.60	%4.34								%23.47	%14.78						

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي، نجد أن الإتجاه العام والمتمثل في نسبة 85.21 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي، فمن خلال قراءتنا لبيانات الجزئية للإتجاه العام نجد أن نسبة 66.95 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم يشعرون بالاستقرار الوظيفي وأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي حيث تقول أحد المبحوثات أنها: " تعمل كأستاذة منسقة منذ 22 سنة و هي تحس بالاستقرار النسبي ولكنها تريد توفير ظروف عمل أحسن داخل القسم تحفز التلاميذ على مردود أكبر حتى يحس الأستاذ بأن مردوده ناجح ووجب على النقابة من خلال مطالبها تحسين هاته الظروف، ثم تليها نسبة 18.26 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي لكنهم لا يشعرون بالاستقرار الوظيفي وذلك راجع لطبيعة منظومة التعليم الغير مدروسة كما يقول أحد المبحوثين والضغوط الإدارية والتي تحاول النقابة أن تكون الوسيط بيننا وبين الإدارة والجهات الوصية

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 14.78 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي، نجد أن نسبة 10.43 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي وأنهم يشعرون بالاستقرار الوظيفي حيث يقول أحد المبحوثين أن النقابة لا دخل لها في تحقيق الاستقرار الوظيفي لأنه حق يكفله القانون– وهنا نجد أن المبحوث قد ربط الاستقرار الوظيفي بالترسيم في العمل و ديمومته– ثم تليها نسبة 4.34 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كنابست لا تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي ولا يشعرون بالاستقرار الوظيفي وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة كنابست" لا تتدخل في أي مشكل يواجه الأستاذ ولا تمنح الضغط و القوة الكافيين لمواجهة حالة اللاستقرار في وظيفة الأستاذ .

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي نجد أن الإتجاه العام و المتمثل في نسبة 59.13% من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس " تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث نجد من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للإتجاه العام،أن نسبة 50.43 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بان نقابة " كناس" تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي وأنهم يشعرون بالاستقرار الوظيفي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كناس" تمكنت في الآونة الأخيرة من افتكاك مطلب السكن الذي كان يؤثر على درجة الاستقرار الوظيفي للأستاذ الجامعي، ثم تليها نسبة 8.69 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي وأنهم لا يشعرون بالاستقرار الوظيفيوهذا

راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الوسط الجامعي غير مناسب وأن المدرجات و قاعات التدريس غير موائمة لكن تحاول هاته النقابة تحسين هاته الظروف .

من خلال قراءتنا لنسبة 40.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس " لا تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة نجد أن نسبة 26.08 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" لا تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي وأنهم يشعرون بالاستقرار الوظيفي حيث يقول أحد المبحوثين أن الأجر ثابت و الوظيفة ثابتة و النقابة غير موجودة في واقع الأستاذ العملي لأنها تربط الاستقرار الوظيفي بالسكن، لكن هناك أمور أخرى ألا وهي تحسين ظروف العمل التي تجعل الأستاذ مستقرا معنويا ، ثم تليها نسبة 14.78 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي و أنه لا يشعر بالاستقرار الوظيفي وذلك راجع لعامل السكن الذي يرى فيه أن النقابة تمكنت فقطمن افتكاك 250 مسكن في مدة 10 سنوات في حين أن عدد الأساتذة أكثر من 1000 أستاذ وهذا ما لم يلب طموحاتهم كأساتذة يسعون للاستقرار الوظيفي .

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية نجد أن قيمة k^2للأستاذ الثانوي تتمثل في 0.523 بمستوى دلالة 0.470 وبالتالي نجد أن المؤشر غير دال أي إتفاق الأساتذة على أن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي، في مقابل الأستاذ الجامعي نجد أن قيمة k^2تتمثل في 7.065 عند مستوى الدلالة 0.008 وبالتالي نجد أن المؤشر دال عند 0.01 أي عدم وجود إتفاق واضح في أن النقابة تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي.

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات؟

عندما نتكلم عن الاستقرار الوظيفي فإنما نتكلم عن مجموعة من المؤشرات التي يراها كل فرد تربطه بما يسمى بالاستقرار الوظيفي، وهذا ما لاحظناه من إجابات للمبحوثين، فهناك من يربط الاستقرار الوظيفي بديمومة الوظيفية و هناك من يربط الاستقرار الوظيفي بالسكن و هناك من يربطه بتوفر الوسائل البيداغوجية وظروف العمل، وهذا ما تعمدنا طرحه في عدم تخصيصنا لمؤشر معين يدل على الاستقرار الوظيفي في الاستمارة لكي نرى اتجاه الفئتين نحو الاستقرار الوظيفي ، حيث نجد في ميدان التربية والتعليم أن الاستقرار مرتبط بديمومة الوظيفة و توفير الوسائل البيداغوجية، بينما نجد الأستاذ الجامعي يربط الاستقرار بالسكن والتهميش في البحث العلمي وغيرها من الظروف، أي أن كل قطاع له آليات استقرار معينة ، فمن خلال قراءتنا المقارنة نجد أن نقابة " كنابست " أكثر فاعلية من نقابة " كناس" في

تحقيق الاستقرار الوظيفي وهذا راجع لمستوى قيم k^2وأجوبة الأساتذة في الاتجاهات العامة التي نجد أن هناك تناثر في الأجوبة لدى أساتذة التعليم الجامعي في مدى تحقيق الاستقرار لهم و تقارب النسب يدل على ذلك حيث لجأنا هنا "لكاي تربيع" الذي أعطانا مستوى الدلالة عند مستوى 0.01 والذي يدل على عدم توافق الأساتذة في أرائهم ، ويمكن القول هنا أن سهولة مؤشرات المطالب الخاصة بالأستاذ الثانوي فيما يخص تحقيق الاستقرار الوظيفي مكنت من إتفاق نحو أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي ، بينما مؤشرات الاستقرار الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي من سكن و تحسين بعض ظروف العمل صعب تحقيقها كمطالب وهذا ماجعل الأساتذة يختلفون في آرائهم حول مدى فاعلية نقابة " كناس" في تحقيق الاستقرار الوظيفي .

وهنا يمكن أن نتكلم عن تفسير "سولاج" للحركة النقابية أن يفرق بين الأفكار والطموحات والاحتياجات الواقعية بين الأفراد في بيئة العمل ،وبين الأفكار والطموحات التي تعبر عن الفئة المثقفة التي لا تنتمي إلى الطبقة العاملة والتي تعبر عن العمل النقابي ؛ويعلل "سولاج" ذلك على أن الأفكار النقابية التي تنبثق من واقع احتياجات العمال أكثر موضوعية وأكثر واقعية من الآراء والتصورات التي يضعها المثقفون البعيدين عن الطبقة العمالية وقد ركز "بيرلمان" في تعليله عن الأسباب والدوافع المؤدية إلى نشوء الحركة النقابية.

حيث اعتمد على البحث في العوامل السيكولوجية الجماعية وتأثيرها في القرارات والإجراءات التي تبنتها النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية والمتعلقة بصورة مباشرة بشروط التعيين والاستغناء وساعات العمل والتدريب وكذا أخذ ضمانات كفيلة بالاستمرار في العمل في حالة إدخال آلات جديدة في الصناعة وتوصل "بيرلمان" إلى أن العمال يعانون جملة من المشاكل خلقت لدى العمال الوعي بالندرة ويقصد بذلك الشعور النفسي للعامل بأن العمل سلعة نادرة نتيجة قلة فرص العمل وإحساس العمال بإمكانية فقدان مناصبهم في حالة استغناء صاحب العمل عنهم في أي وقت يشاء.

الجدولرقم32: دور النقابتين في تحسين المسار التكويني

الرضا عن المسار التكويني / دور النقابة	أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي									
	راضي جدا	ن %	راضي	ن %	غير راضي	ن %	غير راضي جدا	ن%	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار	راضي جدا	ن %	راضي	ن %	غير راضي	ن%	غير راضي جدا	ن%	المجموع	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	13	%11.30	18	%15.65	5	%4.34	0	%0	36	%31.30	7.297	0.063	غير دال	7	%6.08	17	%14.78	4	%3.47	0	%0	28	0.499	0.919	غير دال
لا	15	%13.04	37	%32.17	22	%19.13	5	%4.34	79	%68.69				25	%21.73	49	%42.60	12	10.43	1	%0.86	87			
المجموع	28	%24.34	55	%47.82	27	%23.47	5	%4.34	115	%100				32	%27.82	66	%57.39	16	13.91	1	%0.86	115			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي: نجد أن الاتجاه العام يتمثل في نسبة 68.69 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين المسار التكويني ، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد ، نسبة 32.17 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كنابست لا تلعب دورا في تحسن مسارهم التكويني وأنهم راضون عن مسارهم التكويني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثينأنه لا توجد نشاطات أو مطالب من هذا النوع مرتبطة بعمل النقابة في هذا الشأن ، ثم تليها نسبة 19.13 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كنابست لا تلعب دورا في تحسين مسارهم الوظيفي و غير راضين عن مسارهم البيداغوجي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنه منذ بدأ التعليم مباشرة بدأ يدرس و لم يخضع لبرامج تكوينية تمكنه من فهم المنهاج و التعامل النفسي الاجتماعي مع التلاميذ ولم يجد النقابة تدافع عن حق الأستاذ في التكوين ، ثم تليها نسبة 13.04 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كنابست لا تلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني وأنهم راضون جدا عن مسارهم التكويني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن النقابة لا علاقة لها بتحسين المسار التكويني البيداغوجي وأن البرامج التكوينية المسطرة موجودة في القانون و يضمنها القانون التربية و التعليم ، ثم تليها نسبة 4.34 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنهم غير راضين جدا عن مسارهم التكويني البيداغوجي وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنهلا يوجد برنامج تكويني منظم و جدي في مايخص تكوين الأستاذ بيداغوجيا و أن نقابة كنابست لا تدافع عن تحسين المسار التكويني البيداغوجي.

ومن خلال قراءتنا لبيانات نسبة 31.30 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كنابست تلعب دورا في تحسين المسار التكويني ، نجد نسبة 15.65 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كنابست تلعب دورا في تحسين المسار التكويني وأنهم راضون عن مسارهم التكويني حيث يقول أحد المبحوثين أن النقابة تقوم باجتماعات و تربصات تكوينية بيداغوجية و تسعى لتذليل الصعوبات التي تعطيل الأستاذ عن مساره التكويني البيداغوجي ، ثم تليها نسبة 11.30 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني البيداغوجي و أنهم راضون جدا عن مسارهم التكويني البيداغوجي وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن النقابة تدافع عن حق الأستاذ في مسار تكويني وتحمي حقوقه المادية و البيداغوجية ، ثم تليها نسبة 4.34 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني و أنهم غير راضين عن مسارهم التكويني البيداغوجي حيث يقول أحد المبحوثين أن نقابة " كنابست" تحاول تحسين المسار البيداغوجي لكن قدم البرامج التكوينية وعبثيتها جعلنا غير راضين عن مسارنا التكويني البيداغوجي

–من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي : نجد أن الإتجاه العام المتمثل في نسبة 75.75 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني البيداغوجي ، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام ، نجد أن نسبة 42.60% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" لا تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي وأنهم راضون عن مسارهم التكويني حيث يقول أحد المبحوثين أن النقابة لا علاقة لها بهذا الأمر بل الجهد الشخصي للأستاذ هو ما يحدد رضاه عن مساره التكويني ، ثم تليها نسبة 21.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني وأنهم راضون جدا عن مسارهم التكويني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنه يرى أن هاته النقابة بعيدة عن المطلبية البيداغوجية بل هي نقابة مطلبية اجتماعية و أنه راض عن مساره التكويني الشخصي ، ثم تليها نسبة 10.43 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي وأنهم غير راضين عن مسارهم التكويني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين بقلة المخابر و التربصات بالخارج و التي تحسن من مسارنا التكويني ، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كناس" لاتلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني وأنهم غير راضين جدا عن مسارهم التكويني البيداغوجي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنه لا يرى أية جهود واضحة بخصوص هذا الشأن وأن مساره التكويني مر بمجموعة من العراقيل البيروقراطية

أما من خلال قراءتنا للبيانات الجزئيةلنسبة 24.34 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني ، حيث نجد نسبة 14.78 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني وأنهم راضون عن مسارهم التكويني حيث يقول أحد المبحوثين أن النقابة تقوم بعقد ندوات وورشات تكوينية تزيد من مردودية الأستاذ العلمية ، ثم تليها نسبة 6.08 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي وأنهم راضون جدا عن مسارهم التكويني و ذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الدفاع عن الحقوق الأستاذ يعني إدخال المسار التكويني في هاته المطالب و التي تحسن من مساره التكويني من خلال مطالبة النقابة بالمساواة في المنح الجامعية إلى الخارج .

من خلال قراءتنا الإحصائية للبيانات الجدول نجد: أن قيمة k^2للأستاذ الثانوي فيما يخص تحسين المسار التكويني، قيمته 7.497 عند مستوى الدلالة 0.063 وبالتالي نجد أن المؤشر غير دال أي عدم إتفاق الأساتذة على دور نقابة " كنابست" في تحسين المسار التكويني البيداغوجي، ثم تليها قيمة

k^2للأستاذ الجامعي المتمثلة في 0.499 عند مستوى الدلالة 0.919 أي أن مؤشر غير دال بمعنى عدم وجود إتفاق للأساتذة الجامعيين أن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي.

من خلال قراءتنا الإحصائية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات ؟

من خلال قراءتنا المقارنة نجد أن هناك توافق بين الفئتين في كون كلا النقابتين لا تلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني ، وذلك راجع حسبنا إلى الرمزية التي يربطها الموظف أو العامل الجزائري حول أن النقابة مطالبها الأساسية مطالب اجتماعية ووجدت من أجلها هذا من جهة و من جهة أخرى عدم إدراج كلا النقابتين بعض المطالب البيداغوجية في سلم أولويات الخارطة النقابية لكلا النقابتين ساهم في تلك النظرة، لكن عند مقابلتنا للإطارات في كلا النقابتين وجدا أنها خطة استراتيجية متعمدة هدفها تحقيق بعد المطالب الاجتماعية ثم الانتقال إلى المطالب المهنية البيداغوجية .

الجدول رقم 33: دور النقابتين في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري

تناسب ساعات العمل مع الجهد المبذول / دور النقابة	أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي											
	ضعيفة	ن %	متوسطة	ن %	جيدة	ن%	ممتازة	ن%	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار	ضعيفة	ن %	متوسطة	ن %	جيدة	ن%	ممتازة	ن%	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	14	%12.17	71	%61.73	20	%17.39	1	%0.86	106	%92.17	5.187	0.159	غير دال	4	%3.47	24	%20.86	39	%33.91	6	%5.21	73	%63.47	2.170	0.538	غير دال
لا	1	%0.86	6	%5.21	1	%0.86	1	%0.86	9	%7.82				4	%3.47	15	%13.04	22	%19.13	1	%0.86	42	%36.52			
المجموع	15	%13.04	77	%66.95	21	%18.26	2	%1.73	115	%100				8	%6.95	39	%33.91	61	%53.04	7	%6.08	115	%100			

من خلال قراءتنا للبيانات الأستاذ الجامعي، نجد أن الإتجاه العام و المتمثل في نسبة 92.17 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دور تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري ، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للإتجاه العام، نجد نسبة 61.73 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري وأن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري يعتبر متوسطا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لأنها لا تعكس الجهد المبذول طوال مدة الأسبوع مع كثافة الأقسام وصعوبة إيصال المعلومة، ثم تليها نسبة 17.39 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري و أن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري يعد جيدا و ذلك راجع حسب رأي احد المبحوثين أن نقابة " كنابست " بفضل نضالاتها مكنت من رفع أجر الأستاذ و تلائمه النسبي مع الأجر الشهري مقارنة بسنوات أخرى، ثم تليها نسبة 12.17 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري يعد ضعيفا وأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري حيث يقول أحد المبحوثين : " أن الأجر الشهري خاضع للدرجة و ليس لساعات العمل ،أي أن الأجر الشهري لمن يعمل 24 سا في الأسبوع هو نفسه لمن يعمل 14 ساعة إذا كان في نفس الدرجة "، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري وأن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري تعد ممتازة وذلك راجع حسب المبحوث أن تناسب ساعات عمله مع أجره الشهري ملائم جدا نظير الجهد والمبلغ الذي يتقاضاه .

أما من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 7.82 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري، حيث نجد نسبة 5.21 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري وأن تناسب ساعات عمل مع الأجر الشهري يعد متوسطا، وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كنابست" لا تدرج في مطالبها تغيير قوانين مثل توائم الراتب الشهري مع ساعات العمل من حيث الدرجات و عدم وجود سلم تقييم خاص بالجهد و الأداء والوظيفي، ثم تليها نسبة0.86 من مفردات العينة والذين أجابوا بأن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري يعد متوسطا وأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كنابست" لا تولي أهمية في تغيير القانون الأساسي الذي يتعلق بسلم الدرجات في قطاع التربية والتعليم ، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة و الذي أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تناسب

ساعات العمل مع الأجر الشهري وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن ساعات العمل ملائمة و تلائم مجهوده الشخصي، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري وأن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري يعد ممتازا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن لا دخل لنقابة كنابست في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري بل مرتبط بالمادة التي يدرسها الأستاذ و التوزيع الأسبوعي للمواد .

أما من خلال قراءتنا للبيانات الأستاذ الجامعي فنجد أن الإتجاه العام و المتمثل في نسبة 63.47 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري ، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام، نجد نسبة 33.91 % من مفردات العينة و الذين أجابوا أن نقابة "كناس" تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري وأن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري يعد جيدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لعدم كثافة الحجم الساعي الأسبوعي، ثم تليها نسبة 20.86% من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري متوسط وأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن أجر الأستاذ الجامعي الجزائري لا تقارن بأجور الأساتذة من المغرب العربي حتى خاصة مع ارتفاع أسعار الكتب و القدرة الشرائية لكن نقابة "كناس" تحاول تقليل هاته الفجوة بمطالبتها بتحسين الأجور، ثم تليها نسبة 5.21% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري وأن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري يعد ممتازا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة "كناس" تمكنت من اقتناص بعض المطالب التي حسنت من أجور الأساتذة الجامعيين و تناسب ساعات عملهم مع الأجر الشهري، ثم تليها نسبة 3.74 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري وأن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري يعد ضعيفا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن أجرالأستاذ الجامعي مقارنة بقطاعات أخرى يعتبر متدنيا ولا يكفي حتى لشراء منزل .

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 36.52% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس " لا تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري ، فمن خلال قراءتنا لنسبة 19.13% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري يعد جيدا و أن نقابة "كناس" لا تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة "كناس" لم تدرج في مطالبها هذا المطلب المرتبط بالترقيات و الترقيات في الجامعة تخضع

لبيروقراطية و تعجيز رهيب، ثم تليها نسبة 13.04 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" لا تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري و أن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري يعد متوسطا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن ارتفاع الأسعار و التضخم الاقتصادي ساهموا في تدني القدرة الشرائية للأستاذ وأن المجهود المبذول لا يعكس قيمة الأجر الحالي، ثم تليها نسبة 3.47 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري و أن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري يعد ضعيفا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنها لا تتماشى و مستوى و كفاءة الأستاذ الجامعي و النقابة لا تطالب بتحسين و تلاؤم ساعات العمل مع الأجر الشهري، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري و أن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري يعد ممتازا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري يجب أن لا نربطها فقط بالجهد المادي بل هي قناعات شخصية حسب كل أستاذ و أن النقابة غير فاعلة في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري

من خلال قراءتنا الإحصائية للفئتين: نجد أن قيمة k^2للأستاذ الثانوي تتمثل في 5.187 عند مستوى الدلالة 0.159 وبالتالي نجد أن المؤشر غير دال أي إتفاق الأساتذة على أن نقابة " كنابست" من خلال مطلبيتها تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري، ثم تليها قيمة k^2للأستاذ الجامعي والمتمثلة في2.170 من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة كناس تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري.

-عند قراءتنا للبيانات الإحصائية ماهو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

من خلال قراءتنا المقارنة بين الفئتين نجد أن هناك اتفاق في الآراء حول دور النقابتين في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري وهذا راجع حسبنا إلى بعض المجهودات التي قامت بها كلتى النقابتين في مجال تحقيق المطالب فيما يخص تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري، حيث نجد نقابة " كنابست" مكنت الأساتذة من زيادات معتبرة في الأجور من خلال منح جديدة أضيفت إلى الأجر القاعدي، كذلك الحال لنقابة " كناس " حيث حققت مطلبا ملحا ألا وهو مطلب منحة المنصب النوعي الذي أضيف إلى الأجر القاعدي ومنه زيد أجر الأستاذ الجامعي.

الجدول رقم 34: دور النقابتين في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول

	أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي											
تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول / دور النقابة	ضعيفة	ن %	متوسطة	ن %	جيدة	ن%	ممتازة	ن%	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار	ضعيفة	ن %	متوسطة	ن %	جيدة	ن%	ممتازة	ن%	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	20	%17.39	64	%55.65	21	%18.26	1	%0.86	106	%92.17	5.215	0.157	غير دال	2	%1.73	27	%23.47	38	%33.04	6	5.21%	73	%63.47	4.567	0.157	غير دال
لا	1	%0.86	5	%4.34	2	%1.73	1	%0.86	9	%7.82				2	%1.73	20	%17.39	20	%17.39	0	%0	42	%36.52			
المجموع	21	%18.26	69	%60	23	%20	2	%1.73	115	%100				4	%3.47	47	%40.86	58	%50.43	6	%5.21	115	%100			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي: نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 92.17% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد نسبة 55.65 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وأن تناسب تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول يعد متوسطا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الأجر الحالي لا يعبر عن المجهود المبذول فالعمل في التعليم متعب جدا من تحضير للدروس والامتحانات و طول البرنامج مقابل أجر زهيد لا يغطي حتى أساسيات الحياة ، ثم تليها نسبة 18.26 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول و أن تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول يعد جيدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كنابست " ومنذ نشأتها وهي تحسن في أجورنا و تناسبها مع الجهد المبذول ، ثم تليها نسبة 17.39 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وأن تلاؤمه مع الجهد المبذول يعد ضعيفا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الأستاذ يسعى لتدريس الساعات الإضافية لتغطية بعض المصاريف الإضافية من متطلبات للحياة فساعات العمل الأساسية والإضافية تجعل من الأستاذ يبذل جهدا مضاعفا ووجب على نقابة "كنابست" تحسين قيمة الأجر الأساسي ، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وأن تلاؤمه مع الجهد المبذول يعد ممتازا و ذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الجهد الذي يبذله يساوي قيمة أجره و هذا راجع لقناعات معينة .

و من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 7.82 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن النقابة لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول ، حيث نجد نسبة 4.34 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست " لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول كما أن تلاؤمه مع الجهد المبذول يعد متوسطا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الجهد المبذول الفني – التقني– و الجسماني يؤدي في بعض الأحيان إلى الأمراض المزمنة و بالتالي الأجر لا يكفي لتغطية متطلبات الحياة و العلاج و غيرها ووجب على النقابة الدفاع على هذا المطلب ، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وأن تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول يعد جيدا ، حيث يقول أحد المبحوثين أن الأجر الحالي لابأس به و يغطي حاجياته ، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة

"كنابست" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وأن تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول يعد ممتازا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الراتب ممتاز نظير ما يبذله الأستاذ في القسم وأن نقابة"كنابست" غير فاعلة بالتحديد فيما يخص هذا الموضوع ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب مع الجهد المبذول وأن تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول يعد ضعيفا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة "كنابست" في مطالبها الأخيرة أغفلت هذا الجانب وأن الجهد المبذول غير ملائم تماما مع الأجر الشهري الزهيد الموجود حاليا.

أما من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي : فنجد أن الإتجاه العام و المتمثل في نسبة 63.47 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول ، حيث من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد أن نسبة 33.04 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كناس" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وأن تلاؤمه مع الجهد المبذول يعد جيدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الأجر الشهري للأستاذ الجامعي يعتبر جيدا مقارنة بقطاعات أخرى وأن الجهد الذي يبذله الأستاذ في الجامعة يتواءم مع الأجر الذي يتقاضاه ، ثم تليها نسبة 23.74 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس " تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وأن تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول يعد متوسطا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الأجر الحالي لا يعكس جهد الأستاذ الجامعي من تحضير للمحاضرات و المشاركة في الملتقيات وإجراء بحوث حيث أن الأجر الشهري لا يغطي ذلك ، ثم تليها نسبة 5.21 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وأن تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول يعد ممتازا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين من كون الراتب الشهري للأستاذ الجامعي أكبر من الحجم الساعي الذي يعمله ، لكن روعي في ذلك الأمور الأخرى التي يغطيها الراتب ألا وهي البحث العلمي ، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وأن تلاؤمه مع الجهد المبذول يعد ضعيفا ، وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة كناس تراعي في مسألة الأجر الشهري إلا الظروف الاجتماعية متناسية في ذلك الجانب العلمي الذي يحتاج إلى دعم مالي أيضا و أن الراتب الشهري لا يغطي هاتين الحاجتين في نفس الوقت– الاجتماعية و العلمية–

أما من خلال قراتنا لنسبة 36.52 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كناس لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول ، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة ، فإننا نجد نسبة 17.39 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وأن تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول يعد متوسطا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة "كناس" غير فاعلة في مثل هذا النوع من الانشغالات في مقابل انخفاض القدرة الشرائية و تنازل الأستاذ الجامعي عن الكماليات في حياته ، ثم تليها نسبة 17.39 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول و أن تلاؤمه مع الجهد المبذول جيدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الراتب تكفله الرتبة العلمية و لا دخل لنقابة في تحسينه فاذا أراد الأستاذ تحسين راتبه عليه بتحسين رتبته العلمية ، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وان تلاؤمه مع الجهد المبذول يعد ضعيفا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنه لا توجد اجتهادات للنقابة على مستوى الفعلي لتحقيق هذا النوع من الحاجيات الأساسية للأستاذ الجامعي حيث نجد أن أجر الأستاذ الجامعي بعيد كل البعد عن الرمزية التي يعطيها له المجتمع .

من خلال قراتنا الإحصائية للفئتين، نجد أن قيمة k^2للأستاذ الثانوي والمتمثلة 5.215 عند مستوى الدلالة 0.157 وبالتالي نجد أن المؤشر غير دال بمعنى أن هناك اتفاق على دور النقابة في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول،وعند قراءتنا أيضا لقيمة k^2للأستاذ الجامعي والمتمثلة في 4.567 عند مستوى الدلالة 0.157 أي أن المؤشر غير دال أي إتفاق الأساتذة على أن نقابة " كناس" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول.

من خلال قراءتنا الإحصائية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

عندما نتكلم عن تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول فإننا نتكلم عن قيمة العمل ماديا ،بمعنى أخر فإن الفرد العامل أو الموظف في ميدان عمله يقيم مجهوده الشخصي لقدر معين من المال وهنا يحصل اختلاف وجهات النظر حول طبيعة العمل والأجر و رمزية العمل، فعندما نتكلم عن الأستاذ الثانوي فإنه يربط تلاؤم الجهد المبذول بمقدار التضحيات التي يقدمها في مهنته التدريسية و يربطها بصعوبات العمل المادية والمعنوية، نفس الحال مع الأستاذ الجامعي الذي يقيم مجهوداته نتيجة أدائه التدريسي والعلمي، لذلك يحتاجان إلى تعويض هذا الجهد على مستوى حياتهم الاجتماعية من الانتقال من

الضروريات إلى الكماليات وإيمانهم بدور النقابة في تحسين الأجر وتلاؤمه مع الجهد المبذول دليل على ذلك.وهو دليل إتفاق كلا الفئتين على دور النقابتين في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول .

الجدول رقم 35: دور النقابتين في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي

	أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي											
تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي / دور النقابة	ضعيفة	ن %	متوسطة	ن %	جيدة	ن%	ممتازة	ن%	المجموع	ن%	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار	ضعيفة	ن %	متوسطة	ن %	جيدة	ن%	ممتازة	ن%	المجموع	ن%	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	27	%23.47	61	%53.04	17	%14.78	1	%0.86	106	%92.17	5.830	0.120	غيردال	9	%7.82	35	%30.43	24	%20.86	5	%4.34	73	%63.47	1.662	0.646	غيردال
لا	1	%0.86	6	%5.21	1	%0.86	1	%0.86	9	%7.82				4	%3.47	24	%20.86	13	%11.30	1	%0.86	42	%36.52			
المجموع	28	%24.34	67	%58.26	18	%15.65	2	%1.73	115	%100				13	%11.30	59	%51.30	37	%32.17	6	%5.21	115	%100			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي : نجد أن الإتجاه العام والمتمثل في نسبة 92.17% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي ، حيث نجد من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للإتجاه العام، أن نسبة 53.04 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" من خلال مطلبيتها تسعى لتلاؤم الراتب الشهري مع المستوى وأن تلاؤمه مع المستوى المعيشي يعد متوسطا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن إرتفاع أسعار المواد الاستهلاكية قلص من القدرة الشرائية للأستاذ لكن تسعى النقابة لزيادة الأجور وتحسين القدرة الشرائية، ثم تليها نسبة 23.47 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وأن تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول يعد ضعيفا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن متطلبات الحياة كثيرة و غالية ولا تتماشى مع قيمة الراتب الحالية خاصة الأستاذ الذي لديه عائلة لكن النقابة من خلال مطلبيتها تحاول تحسين المستوى المعيشي، ثم تليها نسبة 14.78 % من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد جيدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي وأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد جيدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة "كنابست" مكنت الأستاذ من رفع القدرة الشرائية من خلال نضالها النقابي الذي حقق مجموعة من المطالب ومنها الأجر، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي وأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد ممتاز وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن فاعلية نقابة " كنابست" ورفعها لأجر الأستاذ بنسبة 200 % منذ مجيئها مكن الأستاذ من تحسين مستواه المعيشي .

ومن خلال قراءتنا لنسبة 7.82 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست " لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي ، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة نجد نسبة 5.21 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي ، وأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد متوسطا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الأستاذ حصر نفسه في الأساسياتو أصبح لا يفكر في الكماليات وأن النقابة لا يسعها أن تقلص الفجوة بين قيمة الأجر و القدرة الشرائية لأن ذلك مرتبط بالواقع الاقتصادي للبلاد ، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن لا تلاؤم الراتب

الشهري مع المستوى المعيشي يعد ضعيفا وأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في ذلك وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن المستوى المعيشي للأستاذ في تدني مستمر بسبب التضخم وأن نقابة " كنابست" أصبحت لا تواكب التطورات الحاصلة على مستوى تحسين القدرة الشرائية لدى الأستاذ ، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي للأستاذ يعد جيدا وأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن التدرج في الدرجات و الخبرة يجعل راتبه يرتفع ولا دخل لنقابة في تحسين المستوى المعيشي ، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد ممتازا و أن نقابة " كنابست " لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي وذلك راجع حسب رأي هذا المبحوث أن راتبه يكفيه لسد حاجياته الأساسية و الكمالية وهذا الأمر لا علاقة له بالنقابة.

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي: نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في نسبة 63.74 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للإتجاه العام نجد أن نسبة 30.43 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد متوسطا و أن نقابة " كناس" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن أجر الأستاذ الجامعي غير كاف لمتطلبات الحياة عامة من سفر و ضروريات الحياة الأساسية رغم ما يشاع عنه من إرتفاع للأجور وأن الأستاذ الجامعي راتبه مرتفع، لكن النقابة تحاول تبيان هاته التناقضات الموجودة في الجامعة ، ثم تليها نسبة 20.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي وأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد جيدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كناس" مكنت الأستاذ من زيادات في الأجر في الوقت الحالي مما رفع من قدرته الشرائية، ثم تليها نسبة 7.82% من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا مهما في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي وأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد ضعيفا وذلك راجع للارتفاع في الأسعار وتقابلها عدم الزيادة في الأجور و أن النقابة تحاول تحسين الأجور لمجابهة ارتفاع الأسعار ، ثم تليها نسبة 4.34 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي و أن تلاؤم الراتب الشهري مع

المستوى المعيشي يعد ممتازا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن راتب الأستاذ الجامعي لا بأس به و يغطي احتياجات الأستاذ المختلفة و لنقابة دور كبير في ذلك

من خلال قراءتنا لنسبة 36.52%من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " لكناس" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي، فمن خلال قراءتنا لبيانات الجزئية لهاته النسب نجد أن نسبة 20.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي وأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد متوسطا حيث يقول أحد المبحوثين أن راتب الأستاذ الجامعي أصبح لا يكفي لشراء بيت وان النقابة لا تسعى لزيادة هذا الراتب الشهري الزهيد، ثم تليها نسبة 11.30 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد جيدا و أن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في ذلك وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن لا دخل لنقابة في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي بل منصب الأستاذ الجامعي و القوانين هي من تحدد قيمة الأجر و أجر الأستاذ الجامعي يعد جيدا مقارنة بقطاعات أخرى أكثر جهدا، ثم تليها نسبة 3.47% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد ضعيفا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين للصعوبات الاجتماعية التي أصبحت تصاحب الأستاذ الجامعي من حالة اللاستقرار و انخفاض المستوى المعيشي ،ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي و أن تلاؤم الراتب مع المستوى المعيشي يعد ممتازا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين للأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي و الذي يمكنه من الوصول إلى مستوى معيشي ممتاز.

من خلال قراءتنا الإحصائية لبيانات الفئتين، نجد أن قيمة k^2للأستاذ الثانوي والمتمثلة في 5.830 عند مستوى دلالة 0.120 وبتالي نجد أن المؤشر غير دال أي هناك توجه الأساتذة الثانويين والتقنيين نحو دور نقابة " كنابست" في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي، ثم تليها قيمة k^2 للأستاذ الجامعي والمتمثلة 1.662عند مستوى الدلالة 0.646 وبتالي نجد أن المؤشر غير دال أي أن هناك توجه نحو أن نقابة " كناس" تلعب دورا مهما في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي.

من خلال قراءتنا الإحصائية لبيانات الفئتين، متهو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

عندما نتحدث عن المستوى المعيشي، فإننا نتكلم عن ذلك الكل المركب الذي يربط الإنسان بمهنته و ما تقدمه هاته المهنة أو الوظيفة من امتيازات مادية ومعنوية، وهنا تتشكل حالة الرضا أو عدم الرضا عن المكتسبات المادية و المعنوية التي تقدمها هاته الوظيفة ومهنة، خاصة عندما يتعلق الأمر

بالمستوى المعيشي من اقتناء للضروريات ثم الانتقال الى مستوى الكماليات، وعادة ما تجلب حالة عدم الرضا عن الأوضاع المادية و المعنوية للفرد في التنظيمات الى التوجه نحو النزعة النقابية التي تدرج في مطلبيتها النقابية تحسين الراتب الذي يعتبر من أهم المتغيرات التي ترتبط بالمستوى المعيشي وهنا نجد شبه اتفاق بين الفئتين على دور النقابتين في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي .

حيث يتكلم "علي الشخيبي" في هذا الصدد عن التقدير الاجتماعي للوظيفة حيثيختلف تقدير الأفراد للوظائف من فترة زمنية إلى أخرى داخل المجتمع الواحد وبين المجتمعات أيضاً، ويعتمد هذا التقدير على مجموعة من العوامل منها: مدى أهمية هذه الوظيفة لكن من الفرد والمجتمع، العائد المادي لها، وعدد الأفراد الذين يشغلونها ومعنى ذلك أن التقدير الاجتماعي للوظيفة يزداد كلما ازدادت أهميتها لكل من الفرد والمجتمع.

الجدول رقم 36: دور النقابتين في تحسين منحة المردودية الفردية

درجة الرضا عن منحة المردودية الفردية / دور النقابة	أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي											
	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	41	%35.65	2	%1.73	45	%39.13	7	%6.08	95	3.647	0.302	غيردال	13	%11.30	2	%1.73	35	%30.43	9	%7.82	59	3.695	0.296	غيردال
لا	9	%7.82	2	%1.73	7	%6.08	2	%1.73	20				21	%18.26	2	%1.73	28	%24.34	5	%4.34	56			
المجموع	50	%43.47	4	%3.47	52	%45.21	9	%7.82	115				34	%29.56	4	%3.47	63	%54.78	14	%12.17	115			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي : نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في نسبة 82.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" قد ساهمت في تحسين منحة المردودية الفردية ، حيث نجد من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام ، أن نسبة 39.13 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كنابست " تلعب دورا في تحسين منحة المردودية و أن منحة المردودية مناسبة ، وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمة هاته المنحة تعتبر مناسبة و خاصة عندما تأتي كمكمل للأجر و جهد الأستاذ الجامعي ، ثم تليها نسبة 35.65 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في تحسين منحة المردودية و أن منحة المردودية غير مناسبة وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمة منحة المردودية الحالية لا توائم الجهد الذي يبذله الأستاذ في مساره التعليمي ، ثم تليها نسبة 6.08 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن منحة المردودية مناسبة جدا و ان نقابة كنابست تلعب دورا في تحسينها وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنها تعتبر إحدى محفزات العمل التربوي، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة المردودية وأن منحة المردودية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن كثافة الأقسام و عدم وجود وسائل عصرية في المؤسسة التعليمية جعلت عمل الأستاذ مجهد كثيرا و ومنحة المردودية لا تناسب جهد الأستاذ الذي يبذله و الصعوبات التي يتلقاها في القسم و خارجه .

–ثم تليها نسبة 17.39 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة المردودية، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة ، نجد أن نسبة 7.82 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة المردودية و انها غير مناسبة وهذا راجع حسب راي أحد المبحوثين أن النقابة لم تدرج مطلبا يسعى لتحسينها ، ثم تليها نسبة 6.08 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة المردودية و أنها مناسبة و ذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمة المنحة مناسبة و لم تسعى النقابة منذ وجودها لتحسين قيمتها أكثر، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كنابست لا تلعب دورا في تحسين منحة المردودية وان قيمتها غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي احد المبحوثين أن مقارنة ثلاث أشهر من التعب لا توائم قيمتها المادية، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة المردودية وأنها مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمتها في قطاعنا أحسن من قيمتها في قطاعات أخرى وأن النقابة غير مبالية بزيادتها .

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي: نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 51.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة المردودية، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد نسبة 30.43 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تلعب دورا في تحسين منحة المردودية وأن منحة المردودية مناسبة حيث نجد أجد المبحوثين يقول أن منحة المردودية يخصصها عادة لشراء الكتب و في جوانب البحث العلمي الأخرى و النقابة في نظره حسنت من قيمتها ، ثم تليها نسبة 11.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بان نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة المردودية و أن منحة المردودية غير مناسبة و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنها منحة جزافية و ليست معيارية بمعنى أنها لا تخضع لتقييم الأداء بل هي تقدم جزافا ، ثم تليها نسبة 7.82 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة المردودية وأنها مناسبة جدا و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمتها تعكس الجهد المبذول وهي مناسبة لتكمل الراتب الشهري، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة المردودية و أنها غير مناسبة جدا وذلك راجع لكثرة التكاليف التي لا يغطيها لا الاجر الأساسي ولا منحة المردودية

أما من خلال قراءتنا لنسبة 48.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة المردودية، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة، نجد أن نسبة 24.34 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة المردودية وأن قيمتها مناسبة وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنه راض بقيمة هاته المنحة وتكفيه لسد حاجياته الثانوية وانه لا يؤمن بالعمل النقابي كآلية تحسين مثل هاته المطالب و المنح، ثم تليها نسبة 18.26 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس "لا تلعب دورا في تحسين منحة المردودية و أن منحة المردودية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن طبيعة العمل الذي يقوم به من تحضير المحاضرات و الإشرافات المباشرة والغير مباشرة على عشرات البحوث تجعل رضاه على قيمة هاته المردودية ضئيلا ، ثم تليها نسبة 4.34 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة المردودية و أنها مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمة جيدة و جهد الذي يبدله طوال ثلاث أشهر كقيمة مضافة للأجر الشهري ، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة المردودية وأن منحة المردودية غير مناسبة جدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن منحة المردودية للأستاذ

الثانوي أحسن من منحة المردودية للأستاذ الجامعي و أن النقابة غير مكترثة لذلك رغم الفروقات الواضحة بين الأستاذ الثانوي و الجامعي .

من خلال قراءتنا الإحصائية لبيانات الفئتين: نجد أن قيمة k^2للأستاذ الثانويتتمثل في 3.647 عند مستوى الدلالة 0.302 وبتالي نجد أن المؤشر غير دال أي أن هناك توجه نحو أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة المردودية ، بالمقابل نجد قيمة k^2للأستاذ الجامعي و التي تتمثل في 3.695عند مستوى الدلالة 0.296 أي أن المؤشر غير دال بمعنى أن الأساتذة الجامعيين أتجهوا نحو دور نقابة " كناس" في تحسين منحة المردودية .

من خلال قراءتنا الإحصائية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

عند قراءتنا المقارنة للفئتين : نجد أن هناك توافق بين الفئتين في دور النقابتين في تحسين منحة المردودية ،فمنحة المردودية في القطاعين نجد أنها تمثل نسبة 40% من الاجر الشهري وتأتي كل ثلاث حسب الدرجة و الصنف و الرتب الجامعية، لكن عند قراءتنا للواقع نجد أن النسبة 40 % للأستاذ الثانوي هي نسبة مكتسبة أي كانت نتيجة نضال نقابي و كانت الزيادة في منحة المردودية نتيجة مطلب نقابي، أما قيمة منحة المردودية للأساتذة الجامعيين فموجودة في القانون الأساسي و لم يحدث لها تغيير بفعل نقابي وهذا ما يميز أفضلية نقابة " كنابست" على نقابة " كناس" في تحسين منحة المردودية

الجدول رقم 37: دور النقابتين في تحسين منحة الخبرة المهنية

	أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي											
درجة الرضا عن منحة الخبرة المهنية / دور النقابة	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	ن%	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	53	%46.08	3	%2.60	34	%29.56	5	%4.34	95	%82.60	6.133	0.105	غير دال	18	%15.56	3	%2.60	26	%22.60	12	%10.43	59	%51.30	6.576	0.870	غير دال
لا	7	%6.08	3	%2.60	9	%7.82	1	%0.86	20	%17.39				28	%24.34	2	%1.73	22	%19.13	4	%3.47	56	%48.69			
المجموع	60	%52.17	6	%5.21	43	%37.39	6	%5.21	115	%100				46	%40	5	%4.34	48	%41.73	16	%13.91	115	%100			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي : نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في نسبة 82.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية ، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام ، نجد أن نسبة 46.08 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية و أن منحة الخبرة المهنية غير مناسبة وذاك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمة المنحة لا تعكس مجهود و خبرة الأستاذ طوال مشواره التعليمي ، ثم تليها نسبة 29.56 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة كنابست تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية وأن منحة الخبرة المهنية تعتبر مناسبة و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الزيادة الأخيرة في قيمة هاته المنحة التي كان لنقابة دور في ادراجها في سلم المطالب والتي حققتها النقابة في المفاوضات مع الجهات الوصية ، ثم تليها نسبة 4.34 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن منحة الخبرة المهنية مناسبة جدا وأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لمعقولية قيمة هاته المنحة و تناسبها مع خبرته في ميدان التربية والتعليم ، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بان نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية وان منحة الخبرة المهنية و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية ومنحة الخبرة المهنية غير مناسبة جدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنها لم تفعل حيث أن هناك من تجاوز عشر سنوات خبرة ولم تفعل له هاته المنحة.

من خلال قراءتنا لنسبة 17.39 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية، فمن خلال قراءتنا لنسب الجزئية لهاته النسبة ، نجد أن نسبة 7.82 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية و أن منحة الخبرة المهنية مناسب وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمة هاته المنحة ترتفع من خلال تدرج الأستاذ في الدرجات و عدد سنوات التدريس و أن النقابة لم تقم بدفاع عن تحسنيها ، ثم تليها نسبة 6.08 % من مفردات العينة و الذين اجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية و أن منحة الخبرة المهنية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن بها مجموعة من القيود و التي لم تحاول النقابة حلها ، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية وان منحة الخبرة المهنية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمة هاته المنحة لا تعبر عن قيمة الجهد المبذول للأستاذ وان النقابة لم تدرجها في قائمة أولويات المطالب ، ثم تليها نسبة 0.86 % من

مفردات العينة الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية وان منحة الخبرة المهنية مناسبة جدا وذلك راجع حسب هذا المبحوث أن هاته المنحة حق مضمون قانونا ولا دخل للنقابة في تحسينه .

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي : نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في نسبة 51.30% من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية ، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام ، نجد نسبة 22.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة البيداغوجية و ان منحة الخبرة البيداغوجية مناسبة وذلك راجع حسب رأي احد المبحوثين أن قيمتها تلاؤم الجهد و عدد سنوات الخبرة التي مارسها كأستاذ جامعي ، ثم تليها نسبة 15.56 % من مفردات العينة و الذين اجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية وأن منحة الخبرة المهنية غير مناسبة وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الأجر كله ليس بالمناسب ومنه فهاته المنحة غير مناسبة ، ثم تليها نسبة 10.43 % من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية وأن منحة الخبرة المهنية مناسبة جدا ، وهذا راجع حسب رأي احد المبحوثين في ارتفاع قيمتها و دور النقابة في رفعها ، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية وأن قيمة هاته المنحة غير مناسب جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن النقابة حسنت من هاته المنحة فارتفعت درجة الرضا عن هاته المنحة

أما من خلال قراءتنا لنسبة 48.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه ، نجد أن نسبة 24.34 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دور في تحسين منحة الخبرة المهنية و أن منحة الخبرة المهنية غير مناسب و هذا راجع حسب رأي احد المبحوثين أن نظام المنح و العلاوات لا يخضع لسلم مهني موضوعي وأن النقابة لا تسعى لطرح ذلك على الجهات الوصية ، ثم تليها نسبة 19.13 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس " لا تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية وان منحة الخبرة المهنية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمتها مرتبطة بالترقية وان الدرجة العلمية التي هو فيها قيمة منحة الخبرة المهنية مرتفع ، ثم تليها نسبة 3.74 %من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية و أن منحة الخبرة المهنية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنها موائمة جدا و المجهود

الذي بذله في ترقياته ، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة لكناس لاتلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية وأن هاته المنحة غير مناسبة جدا لأنها تخضع لصنف و ليس للخبرة البيداغوجية والنقابة لم تولي أهمية كبيرة لهذا المطلب

من خلال قراءتنا الإحصائية للفئتين نجد: أن قيمة k^2للأستاذ الثانوي تتمثل في 6.133 عند مستوى الدلالة 0.105 وبتالي نجد أن المؤشر دال أي أتفاق الأساتذة على أن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية، بالمقابل نجد أن قيمة k^2للأستاذ الجامعي تتمثل في 6.576 عند مستوى الدلالة 0.870 أي أن المؤشر دال وبتالي اتفاق الأساتذة على أن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية ماهوالمدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

من خلال قراءتنا المقارنة وعندما نتكلم عن منحة الخبرة المهنية هي منحة مشتركة في القطاعين و تتشابه أيضا في عدد الدرجات أي أنها تصنف من 0 الى 12 درجة في كل من القطاعين الثانوي و التقني ، ويكون حسابها حسب الدرجة القصوى أي كل درجة بثلاث سنوات ، وبتالي نجد أن هناك تشابه بين قيم المنح لدى الاستاذين ، لكن تعود الأفضلية النقابة " كنابست" حيث كان عدد الدرجات في قطاع العليم هو 10 و عندما تم المطالبة بزيادة هاته المنحة من خلال جملة من الإضرابات استجابت الجهات الوصية وارتفعت القيمة الى 12 و هذا ما يبين ميل الأستاذة الثانويين إلى الذهاب نحو أن نقابة "كنابست" قد لعبت دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية ، أما الأساتذة الجامعيون فقد كانت الزيادة بمرسوم رئاسي الصادر يوم 2008/1/01 برفع قيمة الدرجات من 10 إلى 12 وقد شمل جميع القطاعات التابعة للوظيف العمومي .

الجدول رقم 38: دور نقابة "كنابست" في تحسين منحة التوثيق

تحسين منحة التوثيق / الدور النقابي	غير مناسبة	غير مناسبة جدا	مناسبة	مناسبة جدا	المجموع	قيمة K2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	%39.13 45	2.60% 3	%35.65 41	%5.21 6	%82.60 95	1.868	0.600	غير دال
لا	%7.82 9	%1.73 2	%6.95 8	0.86 % 1	%17.39 20			
المجموع	%46.95 54	%4.34 5	%42.60 49	%6.08 7	%100 115			

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام و المتمثل في نسبة 82.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق ، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد أن نسبة 39.13%من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنها غير مناسبة وأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسينها، وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمة هاته المنحة ضئيلة جدا وأنها خاضعة للاقتطاعات الضريبية، ثم تليها نسبة 35.65%من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تسعى لتحسين منحة التوثيق وأن منحة التوثيق مناسبة و ذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثينلكون قيمة منحة التوثيق مناسبة ومعقولة كونها غير مرتبطة بالأداء التربوي وقد كان للنقابة دور في رفع هاته المنحة، ثم تليها نسبة 5.21 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تسعى لتحسين منحة التوثيق وأن منحة التوثيق الحالية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين كونها جزافية أي أنها منحة و ليست علاوة وبالتالي وجودها يزيد من الراتب، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق وأن منحة التوثيق الحالية غير مناسبة جدا وذلك لعدم وجود دراسة موضوعية لهاته المنحة وارتباطها بالدرجات .

من خلال قراءتنا لنسبة 17.39 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة، نجد أن نسبة 7.82 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق وأن منحة التوثيق الحالية غير مناسبة حيث يقول أحد المبحوثين أن نقابة "كنابست" لم تول أهمية كبيرة لهاته المنحة وأن قيمة هاته المنحة قليلة جدا ولا تضيف للدخل إلا الشيء القليل، ثم تليها نسبة 6.95 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق وأن منحة التوثيق الحالية مناسبة وأن لا دخل للنقابة في تحسينها نظرا لكون هاته المنحة عبارة عن منحة في إطار تحسين الأجور ولم يكن لنقابة " كنابست" دور في وجودها أو تحسينها، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق وأن منحة التوثيق الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هذه منحة لم يتم تثمينها ولا الرفع من قيمتها وأنها مرتبطة بالدرجات في قيمتها، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين هاته المنحة وأن هاته المنحة لا تكفي لتكون مكملة لأجرلا يغطي الحاجيات الأساسية فما بالك بالكماليات .

من خلال قراءتنا الإحصائية لهاته الفئة، نجد أن قيمة k^2للأستاذ الثانوي فيما يخص هاته المنحة تتمثل في 1.868 عند مستوى دلالة 0.600 أي أن هذا المؤشر غير دال بمعنى اتفاق الأساتذة على أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق

من خلال قراءتنا الإحصائية لهاته البيانات، ما هوالمدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

عندما نتكلم عن منحة التوثيق، فإننا نتكلم عن منحة غير مرتبطة بالأداء الوظيفي بل هي منحة جزافية،تدفع كمنحة جزافية شهريا حسب الرتبة:

1. مبلغ 2000.00 د.ج للموظفين المرتبين في الصنف 10 فما دون.
2. مبلغ 2500.00 د.ج للموظفين المرتبين في الصنف 11 و 12.
3. مبلغ 3000.00 د.ج للموظفين المرتبين في الصنف 13 فما فوق.

نشأت هذه المنحة طبقا للمرسوم الرئاسي 370/02 المؤرخ في 2002/10/16 المتضمن إحداث منحة التوثيقالتربوي لفائدة موظفي التعليم والتفتيشوالحراسة.

ابتداء من 2008/01/01 تم رفع قيمة هذه العلاوة بموجب النظام التعويضي الجديد بالكيفية التالية.

10أو أقل 2.000,00، 11و2.50012 ، 3فما فوق3.000,00وهذا طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 11.373 المؤرخ في 2011/10/26 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 78.10 المؤرخ في 2010/02/24 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية علما أن موظفي المصالح لم يستفيدوا من منحة التوثيق سابقا حيث تم استدراك هذه الفئة في المرسوم التنفيذي 373.11 المؤرخ في 2011/10/26وعندما نحلل سوسيولوجيا هذا التوجه فإننا نجد أن النقابة لم يكن لها دخل في افتكاك هذا المطلب بل كان محصلة مرسوم رئاسي ولم يكن مطلبا حقق للنقابة، لكن سبب اتجاه الأساتذة نحو كون النقابة تلعب دورا في تحسين هاته المنحة، هي الرمزية الموجودة لدى الأساتذة الثانويين التي كونوها لهاته النقابة كون فاعليتها مكنت هاته الطبقة أو الفئة من تحقيق مجموعة من المكاسب، والثقة التي يولونها لهاته النقابة واعتبارها قد قدمت لهم خدمات كثيرة مكنت من تحسين الراتب .

الجدول رقم 39: دور النقابتين في تحسين منحة التأهيل

	أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي											
منحة التأهيل / دور النقابة	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	ن%	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	ن%	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	47	%40.86	5	%4.34	39	%33.91	4	%3.47	95	%82.60	1.171	0.760	غير دال	19	%16.52	2	%1.73	26	%22.60	12	%10.43	59	%51.30	2.765	0.429	غير دال
لا	11	9.56%	0	%0	8	%6.95	1	%0.86	20	%17.39				25	%21.73	3	%2.60	21	%18.26	7	%6.08	56	%48.69			
المجموع	58	%50.43	5	%4.34	47	%40.86	5	%4.34	115	%100				44	%38.26	5	%4.34	47	%40.86	19	%16.52	115	%100			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي : نجد أن الاتجاه العام و المتمثل نسبة 82.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل،فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام ، نجد نسبة 40.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل لكن منحة التأهيل غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثينكونه غير كاف ويستفيد منه أكثر الأعلى في الدرجة، ثم تليها نسبة 33.91% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل وأن قيمة هاته المنحة مناسبة كونها تمثل نسب كبيرة من الأجر الأساسي وارتفاع قيمتها كان مطلبا أساسيا لدى النقابة وقد وافقت عليه الجهات الوصية، ثم تليها نسبة 4.34 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا كونها تخضع لشروط يكون فيها الأستاذ المتربص أو المكون مهضوم الحق فيها، ثم تليها نسبة 3.74 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل و أن قيمتها تعتبر مناسبة جدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمتها لابأس بها كمكمل للراتب القاعدي وأنها تحتسب منه .

من خلال قراءتنا لبيانات نسبة 17.39 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه، نجد أن نسبة 9.56 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل وأن قيمة هاته المنحة حاليا غير مناسبة وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن هاته المنح و العلاوات تخدم فقط أصحاب الأقدمية وهذا ليس معيارا للتقييم والنقابة غير مبالية بذلك ولم يتم التغيير فيها إلى حد الآن، ثم تليها نسبة 6.95 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل وأن قيمتها مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كنابست" لا دخل لها في تحسين هاته المنحة لأنها حق مضمون قانونا، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل وأن قيمتها الحالية تعتبر مناسبة جدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمتها تزيد في قيمة الأجر وهذا ما يمكننا من رفع القدرة الشرائية .

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي: نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في نسبة 51.30 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل ، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام ، نجد نسبة 22.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "

كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل وأن قيمة هاته المنحة حاليا مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمة هاته المنحة تلائم الدرجة العلمية التي هو فيها، ثم تليها نسبة 16.52 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل وأن منحة التأهيل غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن شروط التأهيل في ميدان الجامعة تخضع لبيروقراطية عقيمة ولا تحتكم للمجهود الشخصي والعلمي للأستاذ وأن قيمتها ضئيلة بالنسبة للجهد المبذول، ثم تليها نسبة 10.43 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل وأن قيمة منحة التأهيل الحالية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين كون هاته المنحة معقولة جدا ومرضية له نتيجة المجهود العلمي الذي كوفئ عليه بترقيته في السلم العلمي وأن النقابة لطالما سعت لتحسين مثل هذا النوع من المنح، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل وأن منحة التأهيل الحالية غير مناسبة جدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين للصعوبات التي يتعرض لها والتي تحول دون تأهيله و ترقيته من نشر واحتساب الخبرة المهنية .

من خلال قراءتنا لنسبة 48.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته الفئة، نجد أن نسبة 21.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن منحة التأهيل غير مناسبة وأن النقابة لا تسعى لتحسين هذا النوع من المنح و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كناس" لم تدرج هذه المنح في سلم مطالبها رغم الظلم الموجود في كيفيات التأهيل التي لا تحتكم إلى معايير موضوعية،ثم تليها نسبة 18.26 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنها تعتبر قيمة مضافة للأجر كما أنها تجازي الأستاذ على مجهوداته، ثم تليها نسبة 6.08 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل وأن قيمتها مناسبة جدا لأنها مرتبطة بقيمة الجهد العلمي الذي يبذله الأستاذ ولا دخل للنقابة في تحسينها كونها غير فاعلة تماما، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل وأن قيمتها غير مناسبة جدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنه لا يوجد فرق كبير مقارنة بالجانب النوعي في نظم الترقيات الموجودة في الجامعة و بالتالي نجد أن قيمة هاته المنحة غير معبرة عن مجهود الأستاذ الجامعي

من خلال قراءتنا لبيانات الفئتين، نجد أن قيمة K^2للأستاذ الثانوي تتمثل في 1.171 عند مستوى دلالة 0.760 أي أن هذا المؤشر غير دال أي يمكن القول بأن الأساتذة الثانويين قد اتفقوا على أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل، وتقابلها قيمة K^2للأستاذ الجامعي والمتمثل في 2.765 عند مستوى دلالة 0.429 أي أن المؤشر غير دال وبتالي اتفاق الأساتذة أن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل.

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

عندما نتكلم عن منحة التأهيل فإننا نتكلم عن نظم الترقيات الموجودة في كلا القطاعين، فمنحة التأهيل هي منحة جزافية تقدم للقطاعين، فبالنسبة لقطاع التعليم أخذت هاته المنحة منحا تدريجيا متصاعدا،ففي السابق كانت تحسب وفقاللأصناف بحسب المرسوم التنفيذي 496.3 المؤرخ في 2003/12/21والتي كانت مرتبطة بالأصناف ثم تلاها مرسوم تنفيذي آخر 78-10 المؤرخ في 2010/02/24 والذي أخضع هاته المنحة إلى نسب مئوية من الأجر القاعدي ثم تلاها مرسوم تنفيذي آخر رفع من قيمة النسب المئوية رقم 11/373 في يوم 2011/02/24وكان السبب في رفع هاته المنحة هو تفاوض نقابة "كنابست" مع الجهات الوصية ، أما بخصوص هاته المنحة في ميدان التعليم العالي فلم تشهد هاته المنحة تحسنا واضحا منذ سنة 2010 بصدور المرسوم التنفيذي رقم 10-252 المؤرخ في 20 أكتوبر 2010 حسب الرتبة :الأستاذ المساعد قسم ب 10 %من الأجر الرئيسي الأستاذ المساعد قسم أ 15% من الأجر الرئيسي،الأستاذ المحاضر قسم ب 25% من الأجر الرئيسي الأستاذ المحاضر أ 30 % من الأجر الرئيسي، أستاذ تعليم العالي 40%من الأجر الرئيسي.

وبالتالي نرى هنا أفضلية الأستاذ الثانوي على الأستاذ الجامعي من حيث المكتسبات النقابية من خلال هاته المنحة، حيث أن هاته الزيادات في قيمة هاته المنحة لدى الأستاذ الثانوي لم تكن بشروط وليست مرتبطة بالدرجة بل هي تمثل نسبة مئوية من الراتب القاعدي عكس الأستاذ الجامعي المرتبطة بدرجته العلمية.

الجدول رقم40: دور نقابة "كنابست" في تحسين المنحة الجزافية التعويضية

الدور النقابي / غير مناسبة	غير مناسبة	غير مناسبة جدا	مناسبة	مناسبة جدا	المجموع	قيمة K^2	مستوىالدلالة	القرار
نعم	%46.08 53	%6.08 7	%26.08 30	%4.34 5	%82.60 95	0.586	0.900	غيردال
لا	%8.69 10	%0.86 1	%6.95 8	%0.86 1	%17.39 20			
المجموع	%54.78 63	%6.95 8	%33.04 38	%5.21 6	%100 115			

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه، نجد أن الاتجاه العام و المتمثل 82.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين المنحة الجزافية التعويضية فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام، نجد نسبة 46.08 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تسعى لتحسين المنحة الجزافية التعويضية ولأن هاته المنحة قيمتها الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن طبيعة هاته المنحة تبقى مبهمة هل هي تعويض عن الأمراض التي تتسبب فيها مهنة التعليم؟ أم تعويض عن الجهد المبذول؟ أو أن قيمتها لا تعوض هاته الحالات؟ ثم تليها نسبة 26.08 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين المنحة الجزافية التعويضية، وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين كونها جزافية بيداغوجية وبالتالي لا علاقة لها بأداء الأستاذ بل هي تعويض بيداغوجي عن الجهد الذي يبذله وتزيد من الأجر، ثم تليها نسبة 6.08 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين المنحة الجزافية التعويضية وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع للأضرار والمخاطر التي يتعرض لها الأستاذ ماديا ومعنويا في المؤسسة التربوية و بالتالي قيمة هاته المنحة لا تستجيب لمقدار الخطر الموجود من اعتداءات جسدية ومعنوية يتعرض لها بعض الأساتذة في مكان عملهم من طرف التلاميذ ، ثم تليها نسبة 4.34% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين المنحة الجزافية التعويضية وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كنابست" كانت وراء الزيادات وافتكاك هاته المنحة .

من خلال قراءتنا لنسبة 17.39 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين المنحة الجزافية التعويضية، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة نجد نسبة 8.69 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين المنحة الجزافية التعويضية وأن قيمتها الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن كثرة المنح و العلاوات الموجودة في الراتب كلها زيادات لا تمس الواقع الاجتماعي والاقتصادي الجزائري و لا تحمي الأستاذ من ارتفاع القدرة الشرائية، ثم تليها نسبة 6.95 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين المنحة الجزافية التعويضية وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنها منحة جزافية ولا دخل للنقابة في تحسينها بل عليها تحسين منح أخرى تمس النشاط البيداغوجي للأستاذ، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين المنحة الجزافية التعويضية وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك

راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى عدم وجود معايير تقييم لهاته المنحة وأن النقابة لم تقم بتحسينها أو إيصالهذا الانشغال إلى الجهات الوصية ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين هاته المنحة و أن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي هذا المبحوث إلى كونها معقولة جدا .

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية لهذا الجدول نجد أن قيمة K^2تتمثل في 0.586 عند مستوى دلالة 0.900 وبالتالي نجد أن المؤشر غير دال أي وجود اتجاه نحو أن نقابة " كنابست" تسعى لتحسين المنحة الجزافية التعويضية.

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

أثناء تطبيق سلم الأجور الجديدة اتضح بأن الزيادة في الراتب مبلغ زهيد جدا لبعض الأسلاك وخاصة الفئة المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب وكذا الفئة المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 08- 04 المؤرخ في 2008/01/19 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين بالأسلاك المشتركة في المؤسسة والإدارات العمومية وكذلك الأعوان المتعاقدين المنصوص عليهم في المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المؤرخ في 2007/09/29 الذي يحدد كيفية توظيفهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم ولتسوية تم إقرار واستحداث هذه المنحة بمبالغ جزافية تمنح من صنف إلى آخر. وهذا طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-07 المؤرخ في 2008/02/26 المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية.

وهنا لا نجد لنقابة "كنابست" دورا في وجود هاته المنحة، ولا حتى تحسينها، لكن نجد أن الثقة التي يوليها الأساتذة لهاته النقابة تجعلهم ينسبون أي امتياز مطلبي إلى نقابتهم وهذا راجع إلى وجود فاعلية نقابية وثقة رمزية لديهم اتجاه نقابتهم.

الجدولرقم41: دور نقابة "كناس" في تحسين منحة المنطقة

تحسين منحة المنطقة / الدور النقابي	غير مناسبة	غير مناسبة جدا	مناسبة	مناسبة جدا	المجموع	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	%9.56 11	%3.47 4	%23.47 27	%14.78 17	%51.30 59	8.649	0.340	غير دال
لا	%17.39 20	%7.82 9	%15.65 18	%7.82 9	%48.69 56			
المجموع	%26.95 31	%11.30 13	%39.13 45	%22.60 26	%100 115			

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه: نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 51.30 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة المنطقة، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد نسبة 23.74 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة المنطقة وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمتها الحالية تتلاءم والمنطقة الموجودة من عوامل التنمية وتعويض لذلك، ثم تليها نسبة 14.78 %من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة المنطقة وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا لأنها تأتي مكملة للأجر الشهري الذي يغطي على النقائص الموجودة ثم تليها نسبة 9.56 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تلعب دورا في تحسين منحة المنطقة وأن قيمتها الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هذا التعويض لا يغطي النفقات التي يستهلكها الأستاذ في مدينة ميدان الدراسة، ثم تليها نسبة 3.47 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين هاته المنحة وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي احد المبحوثين أن قيمتها الحالية غير مشجعة جدا على الاستمرار في التدريس بميدان الدراسة كون هناك العديد من النقائص على مستوى التنمية الموجودة في مدينة ميدان الدراسة .

من خلال قراءتنا لنسبة 48.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين هاته المنحة، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة ، نجد نسبة 17.39 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة المنطقة وأن قيمتها الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن الظروف الصعبة التي يعانيها الأستاذ من مناخ وعدم توفر وسائل النقل كل هاته الصعوبات تجعل قيمتها غير ملائمة للواقع، ثم تليها نسبة 15.65 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين هاته المنحة لكن قيمتها مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لتغطيتها للمصاريف الزائدة التي يصرفها الأستاذ أثناء عمله أو سفره، ثم تليها نسبة 7.82% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسن هاته لمنحة وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لنقص المرافق الضرورية في هاته المناطق من مكتبات و وكل مايتعلق بالمرافق الضرورية للحياة اليومية وأن النقابة لم تسعى لتحسينها، ثم تليها نسبة 7.82 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن هاته المنحة مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن الأجر الكامل يغطي هاته الفروقات في قيمة المنحة والواقع المعيش نظرا للامتيازات التي تتمتع بها هاته المناطق من ناحية سلم الأجور .

من خلال قراءتنا الإحصائية لبيانات هاته الفئة، نجد أن قيمة K^2للأستاذ الجامعي تتمثل في 8.649 عند مستوى دلالة 0.340 وبتالي نجد أن المؤشر غير دال أي وجود أتفاق على دور نقابة " كناس" في تحسين منحة المنطقة.

من خلال قراءتنا الإحصائية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

تعتبر منحة المنطقة من أهم الملفات التي دافعت عليها هاته النقابة، وذلك راجع حسبهم أن قيمة منحة المنطقة في ولاية المسيلة تتمثل في 33دج وهي قيمة بخصة ومتدنية جدا حسب رأي رئيس المكتب الولائي لفرع نقابة " كناس" بالمسيلة ولحد الآن لم يفهموا سبب تحديد هاته المنحة بهاته القيمة المستفزة، رغم النقائص الموجودة في هاته الولاية ونقص المرافق ومتطلبات العيش الكريم فيها وقد أولت نقابة " كناس" في أولويات مطالبها تعديل هذه القيمة وهناك مشورات على مستوى وزارة التعليم العالي والنقابة بخصوص تعديل هاته المنحة التي لا تعبر عن الواقع الموجود في هاته الولاية .

الجدول رقم42: دور نقابة "كناس" في تحسين منحة التأطير

تحسين منحة التأطير / الدور النقابي	غير مناسبة	غير مناسبة جدا	مناسبة	مناسبة جدا	المجموع	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	%19.13 / 22	%3.47 / 4	%18.26 / 21	%10.43 / 12	%51.30 / 59	6.118	0.106	غير دال
لا	%27.82 / 32	%4.34 / 5	%12.17 / 14	4.34 % / 5	%48.69 / 56			
المجموع	46.95 % / 54	%7.82 / 9	%30.43 / 35	%14.78 / 17	%100 / 115			

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 51.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة التأطير، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد نسبة 19.13 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن منحة التأطير غير مناسبة وأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسينها، وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن الجهد الذي يبذله في الإشراف يتعدى قيمة هاته المنحة و أن نقابة " كناس" تسعى لتحسينها تدريجيا، ثم تليها نسبة 18.26 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة التأطير وأن قيمة المنحة الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لعدم امتلاكه لعدد كبير من الطلبة في عملية الإشراف، ثم تليها نسبة 10.43 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة التأطير وأن منحة التأطير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن منحة التأطير لا تعنيه قيمتها بقدر ما تعنيه جودة الإشراف على طلبته، ثم تليها نسبة 3.47 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن منحة التأطير الموجودة حاليا غير مناسبة جدا وأن نقابة " كناس " تلعب دورا في تحسينها وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن عملية الإشراف المباشر على طلبته أو غير المباشر على طلبة آخرين متعبة جدة و قيمتها بعيدة عن هذا المجهود ووجب على النقابة التحسين منها .

ومن خلال قراءتنا لنسبة 48.69 %من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة التأطير، فمن خلال قراتنا للبيانات الجزئية لهاته الفئة، نجد نسبة 27.82 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة التأطير وأن منحة التأطير الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة "كناس" غير فاعلة على مستوى هاته المنح والمستويات المطلبية وأن قيمة هاته المنحة بعيدة عن واقع الإشراف لديه، ثم تليها نسبة 12.17 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة التأطير وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي احد المبحوثين أن نقابة "كناس " لم تولي أهمية كبيرة لهاته المنحة و منح أخرى أكثر أهمية ، ثم تليها نسبة 4.34 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن منحة التأطير غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى كونها غير كافية وتحتاج إلى تحسين، ثم تليها نسبة 4.43 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة التأطير وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة " كناس" غير معترف بها على مستوى بعض الأساتذة و أنها بعيدة عن المطلبية النقابية، و مطالبتها

بتحسين هاته المنح بعيدة جدا عن الدور الذي تقوم به وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا لكون الإشراف غير مرتبط بقيمة مادية بل بقيمة علمية .

من خلال قراءتنا الإحصائية لهاته الفئة، نجد أن قيمة K^2 والمتمثلة في 6.118 عند مستوى دلالة 0.106 أي أن المؤشر غير دال بمعنى أن هناك اتجاه نحو دور نقابة " كناس" في تحسين منحة التأطير.

من خلال قراءتنا الإحصائية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

منحة التأطير والمتابعة البيداغوجية: هي منحة تدفع شهريا حسب المراتب ومعدلات الأجور الواردة وحسب الرتب العلمية، وعندما نتكلم عن هاته المنحة نجد أنها اندرجت في قانون تحسين أجر الأستاذ الجامعي، لكن نلمس في جدولنا بأن هناك نوعا ما، ارتباك في الإجابات حول دور نقابة "كناس" في تحسين منحة التأطير وذلك لتقارب نسب الاتجاه العام والنسب الجزئية وارتفاع النسب في حالات عدم الرضا أو عدم مناسبة هاته المنح وهنا يمكن تفسير ذلك بكون الأساتذة الجامعيين يؤمنون بدور النقابة في تحسين مجموعة من المنح والعلاوات وليس فقط هاته المنحة، فرمزية الحركات النقابية غالبا ما توجد في الطبقات العمالية والوظيفية مهما بلغت رمزية طبقة معينة ومهما بلغ المستوى المعيشي لهاته الطبقات التي تحظى بقيمة رمزية كبيرة في مجتمعاتنا،لكن كل قطاع لديه نقائص وفقا للمستوى الاجتماعي والمهني الذي يمارسه .

الجدول رقم 43: دور النقابتين في تحسين علاوة المنصب النوعي

منحة المنصب النوعي / دور النقابة	أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي											
	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	36	%31.30	3	%2.60	60	%52.17	2	%1.73	101	5.416	0.144	غير دال	11	%9.56	5	%4.34	33	%28.69	7	%6.08	56	12.515	0.006	دال عند 0.01
لا	5	%4.34	2	%1.73	6	%%5.21	1	%0.86	14				30	%26.08	2	%1.73	23	%20	4	%3.47	59			
المجموع	41	%35.65	5	%4.34	66	%57.39	3	%2.60	115				41	%35.65	7	%6.08	56	%6.08	11	%9.56	115			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي: نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في نسبة 87.82 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة المنصب النوعي فعند قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام، نجد نسبة 52.17 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين علاوة المنصب النوعي وأن علاوة المنصب النوعي مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة" كنابست" تمكنت من رفع هاته المنحة وأن القيمة الحالية لهاته المنحة تتناسب ومنصب الأستاذ، ثم تليها نسبة 31.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين علاوة المنصب النوعي وأن قيمة هاته العلاوة غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن المنصب النوعي يأتي بعد 10 سنوات من الخدمة في ظروف اجتماعية وبيداغوجية صعبة وغير مناسبة، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين هاته العلاوة وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن قيمتها مقارنة بالقطاعات الأخرى ضئيلة ووجب على النقابة تحسينها، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين علاوة المنصب النوعي وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا كونها تأتي لتكمل الراتب الأساسي و تحسن من القدرة الشرائية .

من خلال قراءتنا لبيانات نسبة 12.17 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة المنصب النوعي، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية، نجد نسبة 5.21 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست " لا تلعب دورا في تحسين علاوة المنصب النوعي وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن هاته العلاوة هي مكفولة قانونيا ولا دخل للنقابة فيها، ثم تليها نسبة 4.34 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة المنصب النوعي وأن قيمتها الحالية غير مناسبة كون المجهود المبذول أكبر من قيمة هاته العلاوة، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين علاوة المنصب النوعي وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن علاوة المنصب النوعي تخضع لشروط متعلقة بالدرجات وبالتالي هي غير مناسبة جدا، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة المنصب النوعي وأنها مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هاته المنحة كبيرة القيمة في أجره وأن النقابة لم تكن سببا في زيادتها .

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي: نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في نسبة 51.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين علاوة المنصب النوعي فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام ، نجد نسبة 26.08% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين علاوة المنصب النوعي وأن قيمة هاته العلاوة غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكونها لا تعبر عن المكانة الرمزية للأستاذ الجامعي و أن النقابة لم تطالب بتحسينها أبدا، ثم تليها نسبة 20% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين علاوة المنصب النوعي وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون قيمتها الحالية معقولة وتراعي الجهد المبذول، ثم تليها نسبة 3.47 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة المنصب النوعي وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين راجع لكونها تتلاءم والدرجة العلمية الموجود فيها، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين علاوة المنصب النوعي وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا حيث يقول أحد المبحوثين أن عليه أن يترقى في درجات السلم الوظيفي لكي يتحصل على هاته المنحة .

من خلال قراءتنا لنسبة 48.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة المنصب النوعي، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة، نجد نسبة 28.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تلعب دورا في تحسين هاته العلاوة وأنها قيمتها الحالية مناسبة حيث يقول أحد المبحوثين أن علاوة المنصب النوعي هي أحد المكاسب التي ناضلت من أجلها نقابة " كناس" و حققته وأن قيمتها الحالية تتناسب ومجهود الأستاذ الجامعي ثم تليها نسبة 9.56 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين علاوة المنصب النوعي وأن قيمتها الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنها لا تتلاءم و قيمة الوظيفة، ثم تليها نسبة 6.08 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين هاته المنحة وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا حيث يقول أحد المبحوثين أنها تحفز الأستاذ للعمل على الارتقاء في السلم الوظيفي، ثم تليها نسبة 4.43 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين هاته المنحة وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنها لا تتماشى مع نظام "ل م د" و الأعمال البيداغوجية المصاحبة لهذا النظام .

من خلال قراءتنا الإحصائية للفئتين، نجد أن قيمة K^2للأستاذ الثانوي تتمثل في قيمة 4.416 عند مستوى دلالة 0.144 أي أن المؤشر غير دال وبالتالي وجود اتفاق على دور نقابة " كنابست" في تحسين علاوة المنصب النوعي، في المقابل نجد أن قيمة K^2للأستاذ الجامعي تتمثل في قيمة 12.115 عند مستوى دلالة 0.006 وبالتالي نجد أن المؤشر دال عند مستوى 0.01 أي عدم اتفاق الأساتذة الجامعيين على دور نقابة " كناس" في تحسين علاوة المنصب النوعي.

من خلال قراءتنا الإحصائية ما هوالمدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

من خلال قراءتنا المقارنة لبيانات الفئتين نجد أن نقابة " كنابست" أكثر فاعلية في تحسين منحة المنصب النوعي على حساب نقابة " كناس"، ونفسر ذلكبوجود سلطة رمزية للنقابة فيما يخص ثقة الأساتذة الثانويين في تحقيقها لمجموعة من المطالب ومن بينها هاته المنح، و في المقابل و عند نزولنا للميدان وجدنا في الجامعة أن نقابة " كناس" هي من كانت وراء جلب هاته المنحة عن طريق المفاوضات مع الجهات الوصية، والسبب الذي جعل الأساتذة لا يعون ذلكحسبنا هو عدم وجود إعلام نقابي يوضح للأساتذة الجامعيين المكتسبات التي حققتها هاته النقابة ومن بينها هاته العلاوة .

الجدولرقم44: دور نقابة "كنابست" في تحسين علاوة الخبرة البيداغوجية

تحسين منحة الخبرة البيداغوجية / الدور النقابي	غير مناسبة	غير مناسبة جدا	مناسبة	مناسبة جدا	المجموع	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	%32.17 37	%3.47 4	%48.69 56	%3.47 4	%87.82 101	3.795	0.284	غير دال
لا	%5.21 6	%0.86 1	%4.34 5	%1.73 2	%12.17 14			
المجموع	%37.39 43	%4.34 5	%53.04 61	%5.21 6	%100 115			

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه ، نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في نسبة 87.82 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين علاوة الخبرة البيداغوجية فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد، أن نسبة 48.69 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة البيداغوجية وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن قيمة هاته العلاوة توائم عدد السنوات التي دّرسها و كان للنقابة دور في وجودها، ثم تليها نسبة 32.17 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين علاوة الخبرة البيداغوجية وأن قيمتها الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن قيمتها الحالية مرتبطة بالدرجة و ليس بالجهد المبذول وهذا يعتبر من الجوانب السلبية في هاته العلاوة، ثم تليها نسبة 3.74 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة البيداغوجية وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسبه لوجود اقتطاعات فيها مما يؤثر على قيمتها، ثم تليها نسبة 3.74 % من مفردات العينةوالذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين هاته المنحة وهي مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة "كنابست" ومنذ مجيئها حسنت من هاته العلاوات التي من شأنها تحسين الراتب .

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 12.17 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دور افي تحسين هاته العلاوة، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة نجد أن نسبة 5.21 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست " لا تلعب دورا في تحسين هاته العلاوة وأن قيمتها الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة " كنابست" لم تدرج هذا النوع من المطالب في مطالبها ولم تحسن فيها، ثم تليها نسبة 4.34 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست " لا تلعب دورا في تحسين علاوة الخبرة البيداغوجية وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن قيمتها توازي المجهود البيداغوجي الذي يمارسه، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين علاوة الخبرة البيداغوجية وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين كونها مرتبطة بالرتب البيداغوجية وهو في رتبة قيمة هاته العلاوة مناسب جدا، ثم تليها نسبة 0.86 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين هاته العلاوة وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي احد المبحوثين إلى أن نقابة "كنابست" لم تول أهمية كبيرة للرفع من هاته المنحة رغم ارتباطها الشديد بالمجهود المبذول و الصعوبات الموجودة في المؤسسة التعليمية

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية لهاته الفئة، نجد أن قيمة K^2للأستاذ الثانوي تتمثل في 3.795 عند مستوى دلالة 0.284 وبالتالي نجد أن المؤشر دال أي اتفاق الأساتذة على دور نقابة " كنابست" في تحسين علاوة الخبرة البيداغوجية.

من خلال قراءتنا الإحصائية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

تعتبر علاوة الخبرة البيداغوجية من أهم المكتسبات التي حققتها نقابة " كنابست" فهي تعبر عن تثمين للخبرة التربوية والبيداغوجية للأستاذ أسس بالمرسومالتنفيذيرقم 10-78 المؤرخفي 24 فبراير 2010وهوعبارةعنزيادةإضافيةلتعويض الخبرة المهنية بنسبة 4% من الأجر الأساسي للرتبة عن كل درجة استدلالية، وقد كان لنقابة " كنابست" دورا في افتكاك هذا المطلب في فترة تولي " عبد اللطيف بابا أحمد" وزيرا لتربية و قد تم تحقيق هذا المطلب، وهنا كان للدور التوعوي بأهمية هاته المنحة الدور الأساسي في الضغط على الجهات الوصية لافتكاك هذا المطلب وهذا ما يتوازى مع نظرة الأساتذة لدور نقابة " كنابست" في تحقيق هذا المطلب في الجدول .

الجدولرقم45: دور نقابة "كنابست" في تحسين علاوة الامتياز

تحسين علاوة الامتياز / الدور النقابي	غير مناسبة	غير مناسبة جدا	مناسبة	مناسبة جدا	المجموع	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	30.43 % 35	%5.21 6	48.69 % 56	%3.47 4	%87.82 101	1.866	0.601	غير دال
لا	%4.34 5	%1.73 2	%5.21 6	%0.86 1	%12.17 14			
المجموع	%34.78 40	%6.95 8	%53.91 62	%4.34 5	%100 115			

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه، نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 87.82 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة الامتياز، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام، نجد نسبة 48.69 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست " تلعب دورا في تحسين علاوة الامتياز وأن قيمتها الحالية مناسبة وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة "كنابست" تمكنت من خلال نضالها النقابي من تحسين هاته العلاوة، ثم تليها نسبة 30.43 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين علاوة الامتياز و أن قيمتها الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنها تكاد غير موجودة حيث يقول أحد المبحوثين أن هاته المنحة تأتي قبيل التقاعد و بالتالي قيمتها غير مناسبة وذلك راجع لقيمة المسار المهني للأستاذ، ثم تليها نسبة 5.21 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن منحة الامتياز الحالية غير مناسبة جدا وأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسينها وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنها لا تخضع لمعايير ومقاييس موحدة وموضوعية، ثم تليها نسبة 3.74 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين علاوة الامتياز، وأن قيمتها الحالية تعتبر مناسبة جدا كونها تتلاءم مع الجهد المبذول .

من خلال قراءتنا لنسبة 12.17 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين منحة الامتياز، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة، نجد نسبة 5.21 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين علاوة الامتياز وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هاته المنحة موجودة في قانون الوظيفة العمومية ولا دخل للنقابة في افتكاكها أو تحسينها، ثم تليها نسبة 4.34% من مفردات العينة والذين أجابوا أن منحة الامتياز الحالية غير مناسبة جدا و وأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسينها وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة " كنابست" تهتم فقط بالمطالب الاجتماعية أما المطالب البيداغوجية –كهاته العلاوة – غير مدرجة في سلم مطالبها ، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين هاته العلاوة وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك لتلاؤمها مع الأجر والجهد المبذول .

من خلال قراءتنا الإحصائية لبيانات هاته الفئة، نجد أن قيمة K^2 والتي تتمثل في 1.866 عند مستوى دلالة 0.601 وبالتالي نجد أن المؤشر دال أي وجود اتجاه نحو اتفاق الأساتذة على أن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة الامتياز

من خلال قراءتنا الإحصائية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

تعتبر علاوة الامتياز مشابهة لمنحة المنصب النوعي ومنحة المنطقة: فهاته المنح الثلاث في مجملها تخص بعض المناطق فقط من التراب الجزائري ثم تطورت إلى أن شملت مناطق أخرى كنوع من التعويض عن نقص في التنمية المحلية والبيئية وغيرها من الظروف الصعبة التي تواجه الأستاذ في عمله، وقد كان لنقابة " كنابست" دورا في تحسينها ومع صدور مجموعة من المرسومات الوزارية التي حسنت في هاته المنحة كذلك.

الجدولرقم46: دور نقابة "كناس" في تحسين علاوة السكن

تحسين علاوة السكن / الدور النقابي	غير مناسبة	غير مناسبة جدا	مناسبة	مناسبة جدا	المجموع	قيمة K^2	مستوىالدلالة	القرار
نعم	%86،20 / 24	%12.17 / 14	%14.78 / 17	%0.86 / 1	%48.69 / 56			
لا	%21.73 / 25	%17.39 / 20	%10.43 / 12	%1.73 / 2	%51.30 / 59	2.179	0.536	غير دال
المجموع	%42.60 / 49	%29.56 / 34	%25.21 / 29	%2.60 / 3	%100 / 115			

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه، نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 51.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة السكن، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام، نجد نسبة 21.73 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة السكن وأن قيمتها الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة " كناس" لا تولي أهمية لتحسين هاته المنحة، ثم تليها نسبة 17.39 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة السكن وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا، وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن ارتفاع أسعار المنازل و الكراء لم تتواز معه زيادة في هاته المنحة والتي مازالت تحتكم إلى أسعار التسعينات، ثم تليها نسبة 10.43 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة السكن وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين وأن قيمتها مناسبة لأنها تأتي مكملة لمبلغ كراء منزل مثلا، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة السكن وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن قيمتها معقولة جدا .

من خلال قراءتنا لبيانات نسبة 48.69 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة السكن، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة، نجد نسبة 20.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين هاته المنحة وأن قيمة هاته المنحة حاليا غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن القيمة الحالية لهاته المنحة غير منطقية ويجب على نقابة " كناس" المطالبة بتحسينها، ثم تليها نسبة 14.78% من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة السكن وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن قيمتها معقولة وأن نقابة " كناس" تحاول تحسينها، ثم تليها نسبة 12.17 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة السكن وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن قيمتها ضئيلة جدا ولا تحتكم للأسعار الحالية وأن نقابة " كناس" تحاول في إطار مطلبيتها توفيركن قار لموظفيها، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة السكن و أن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة "كناس" تمكنت من افتكاك مطلب السكن في الآونة الأخيرة .

من خلال قراءتنا الإحصائية لهاته الفئة نجد أن قيمة K^2للأستاذالجامعي فيما يحص منحة السكن تتمثل في 2.179 عند مستوى دلالة 0.536 ومنه نجد أن هناك اتفاق على عدم فاعلية نقابة " كناس" في تحسين منحة السكن.

من خلال قراءتنا الإحصائية ماهي الدلالة الكيفية لهاته البيانات الكمية؟

إن عدم وجود اتفاق على دور نقابة " كناس" في تحسين منحة السكن راجع إلى القيمة المتدنية لهاته المنحة المكملة للأجر والتي تقدر ب 1200 دج جزائري، فقيمتها بعيدة جدا عن الأسعار الخيالية الموجودة في الواقع، فالكراء في مدينة ميدان الدراسة تقدر قيمته ما بين 12000دج الى 20000 دج وشراء شقة بسيطة يقدر 400.000.000 دج، وبالتالي نجد أراء المبحوثين تتجه نحو عدم مناسبة هاته المنحة للواقع المعاش وعدم فاعلية النقابة فيما يخص ذلك .

الجدولرقم47: دور نقابة "كناس" في تحسين علاوة التعويض عن الوثائق

تحسين علاوة التعويض عن الوثائق / الدور النقابي	غير مناسبة	غير مناسبة جدا	مناسبة	مناسبة جدا	المجموع	قيمة K^2	مستوىالدلالة	القرار
نعم	%19.13 22	%6.08 7	%73.21 25	%1.73 2	%48.69 56	3.169	0.366	غير دال
لا	%22.60 26	%11.30 13	%15.65 18	%1.73 2	%51.30 59			
المجموع	%41.73 48	%17.39 20	%37.39 43	%3.47 4	%100 115			

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد: أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 51.30 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة التعويض عن الوثائق فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام، نجد أن نسبة 22.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق وأن منحة التوثيق الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لارتفاع تكاليف الحياة وأن نقابة " كناس" دورها شكلي مناسباتي ثم تليها نسبة 15.65 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن منحة التوثيق مناسبة وأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسينها وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هاته المنحة أتت بعد إصلاحات في منظومة التعليم العالي ولا دخل للنقابة في افتكاكها وقيمتها جيدة ومعقولة جدا، ثم تليها نسبة 11.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن قيمتها الحالية جزافية ولا تخضع لأي دراسة موضوعية بل هي فقط تأتي كمكمل جزافي للأجر، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هاته المنحة معقولة جدا نظرا لقيمتها في الراتب والمقدرة ب6000دج حيث تساعد هاته القيمة في الرفع من الأجر الأساسي .

ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 48.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين هاته المنحة، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة نجد نسبة 21.73 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن التحسن في الأجر و وفي قيمة هاته المنحة يرجع بالأساس إلى نضالات هاته النقابة في سبيل تحسين الوضعية الاجتماعية و البيداغوجية للأستاذ، ثم تليها نسبة 19.13 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين قيمة هاته المنحة وأن منحة التوثيق الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى مجموعة من الاختلالات الموجودة في المحيط الجامعي و تدني القدرة الشرائية للأستاذ الجامعي، ثم تليها نسبة 6.08 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هاته الزيادات هي مراوغات وحيل بيروقراطية توهم الأستاذ أن لديه أجر مناسب والعكس تماما أن راتب الأستاذ الجامعي الحالي لا يرقى إلى مستوى المنصب اجتماعيا ورمزيا ، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة

والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنها تتلاءم والدرجة العلمية التي يتقلدها.

من خلال قراءتنا الإحصائية نجد أن قيمة K^2للأستاذ الجامعي فيما يخص علاوة التوثيق تتمثل في 3.169 عند مستوى دلالة 0.366 أي وجود اتفاق نحو أن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين علاوة التعويض عن الوثائق.

من خلال قراءتنا الإحصائية ما هوالمدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

تعتبر علاوة التوثيق منحة جزافية أي أنها غير مرتبطة بأداء الأستاذ الجامعي بل هي مرتبطة بالجانب الاجتماعي وتدخل في إطار تحسين أجر الأستاذ الجامعي، فبالتالي تعتبر منحة و ليست علاوة وعدم وجود اتفاق على دور نقابة " كناس" في تحسين هاته المنحة راجع بالأساس إلى كونها مرسوما وزاريا تم استحداثه في إطار تحسين أجور الأساتذة في قطاع التعليم العالي والتربية وبعض القطاعات الأخرى التابعة للوظيف العمومي وأن نقابة " كناس" لم تدرج هذا المطلب في مطالبها و راجع أيضا إلى ارتفاع قيمة هاته المنحة من 6000 دج الى 12000 حسب المستوى و الدرجة العلمية التي يتقلدها الأستاذ الجامعي .

الجدول رقم 48: دور النقابتين في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل

	أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي											
خدمة الرعاية الصحية وطب العمل / دور النقابة	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	ن%	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	ن%	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	43	%37.39	20	%17.39	32	%27.82	4	%3.47	99	%86.08	3.359	0.340	غير دال	17	%14.78	9	%7.82	18	%15.65	11	%9.56	55	%47.82	9.976	0.019	0.05دال عند
لا	5	%4.34	5	%4.34	4	%3.47	2	%1.73	16	%13.91				26	%22.60	18	%15.65	13	%11.30	3	%2.60	60	%52.17			
المجموع	48	%41.73	25	%21.73	36	%31.30	6	%5.21	115	%100				43	%37.39	27	%23.47	31	%26.95	14	%12.17	115	%100			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي: نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 86.08 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 37.39% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل وأنها غير مناسبة حيث يقول أحد المبحوثين أن معظم الأمراض التي تصيب الأستاذ معظمها سببه التعليم من نقص السمع و البصر وأمراض الحنجرة والنسيان لكن لا توجد تعويضات ولا طب عمل يعوض الأستاذ طوال مدة تدريسه، ثم تليها نسبة 27.82 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل وأن هاته الخدمة مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة " كنابست" منذ مجيئها وهي تدافع عن هذا المطلب الملح من طرف الأساتذة وأن قيمته تتحسن باستمرار، ثم تليها نسبة 17.39 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست " تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل وأنها غير مناسبة حاليا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنها غير موجودة أصلا، ثم تليها نسبة 3.47 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية و طب العمل وأنها حاليا مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين للتعويضات الطبية الموجودة .

من خلال قراءتنا لبيانات نسبة 13.91 % من مفردات العينة والذين اجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل، فمن خلال قراءتنا للنسب الجزئية لهاته النسبة، نجد نسبة 4.34 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل وأن الخدمة الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن النقابة تدافع على هذا المطلب ولم يلمسوا نتائج هاته المطلبية في تحسين هاته الخدمة، ثم تليها نسبة 4.34 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل وأن الخدمة الحالية غير مناسبة جدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لعدم توفر مراكز طبية خاصة بقطاع التربية والتعليم، ثم تليها نسبة 3.74 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل وأن نوعية هاته الخدمات حاليا مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن الرعاية الصحية المقدمة في بعض المستشفيات التي يذهب إليها الأستاذ مناسبة، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات

العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين هاته الخدمة وأنها حاليا مناسبة جدا وذلك راجع حسب هذا المبحوث أنه راض بهاته الخدمات المقدمة.

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي: نجد أن الاتجاه العام: والمتمثل في نسبة 52.17 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية و طب العمل، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام، نجد نسبة 22.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية و طب العمل وأن الخدمة حاليا غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن هناك قطاعات أخرى أقل شأنا من الأساتذة الجامعيين ويمتلكون طب عمل ممتاز، ثم تليها نسبة 15.65 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن عدم توفر المصالح الطبية التي تقدم خدمات خاصة للأساتذة الجامعيين أو مستشفى مرموق متعاقد مع الجامعات، ثم تليها نسبة 11.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية و طب العمل وأنها حاليا مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمة الأجر تجعل من الأستاذ يعالج في عيادات مرموقة، ثم تليها نسبة 2.60% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل وأنها حاليا مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة " كناس" لم يرأنها أدرجت هذا المطلب في قائمة مطالبها.

من خلال قراءتنا لنسبة 47.82 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية و طب العمل، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة نجد أن 15.65 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية و طب العمل وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن نقابة " كناس" قد أدرجت هذا المطلب وهي تدافع عنه وأن هاته الخدمات في تحسن، ثم تليها نسبة 14.78 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل وأنها حاليا غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنه لا يحس فعلا بالحضور الفعلي لهذا الجهاز لكن تسعى النقابة لتحسينه، ثم تليها نسبة 9.56 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين هاته الخدمات وأنها حاليا مناسبة جدا حيث يقول أحد المبحوثين أن الاستطباب متوفر بفضل بعض التعاقدات مع عيادات خاصة وعامة، ثم تليها نسبة 7.82 % من مفردات العينة والذين

أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين هاته الخدمة وأنها حاليا غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن الاقتطاعات كبيرة مقابل خدمات أو تعويضات عادية مع عدم وجود اتفاقيات مع العيادات الطبية العامة و الخاصة .

من خلال قراءتنا الإحصائية للفئتين: نجد أن قيمة K^2 للأستاذ الثانوي تتمثل في 3.359 عند مستوى دلالة 0.340 ومنه نجد أن المؤشر غير دال أي أن هناك توجه لأساتذة التعليم الثانوي نحو دور نقابة " كنابست" في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل وتقابلها قيمة K^2للأستاذ الجامعي التي تتمثل في 9.976 عند مستوى دلالة 0.019 وبتالي نجد هنا أن المؤشر دال عند 0.05 أي توجه أساتذة التعليم الجامعي على عدم وجود دور لنقابة "كناس" في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل.

من خلال قراءتنا الإحصائية لهاته البيانات،ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

يعتبر ملف طب العمل خصوصا و ملف الخدمات الاجتماعية عموما من أعقد الملفات في القطاعين و خاصة في قطاع التربية ولا نلبث أن نجد أي إضراب لأساتذة التعليم الثانوي إلا و نجد هذا المطلب ضمن قائمة المطالب المصرح بها، وذلك راجع حسبهم إلى الصعوبات الموجودة في ميدان التعليم من كثافة الأقسام التي تؤدي بالأستاذ إلى الصراخ ورفع الصوت نتيجة عدم تحكمه في بعض الأحيان بالقسم أو لإيصاله المعلومة للتلاميذ هذا ما ينجم عليه آلام في الحنجرة، وغبار الطباشير الذي يسبب آلاما في العينين وارتفاع ضغط الدم نتيجة الانفعالات الزائدة كل هاته الأمراض التي تصيب الأستاذ أثناء مساره التعليمي أو عند خروجه للتقاعد، يعتبر الأستاذ مصدرها العمل ووجب تعويضه عن هاته الأمراض بتوفير مراكز خاصة بالتطبيب ويعالج فيها تلك الأمراض ولذلك يعتبر ملف طب العمل انشغالا ملحا للأساتذة وهذا مابينته حالات عدم الرضا عن طب العمل في الجدول . والعكس عدم اهتمام الأساتذة فهذا الملف يعود الى طبيعة العمل الأستاذ الجامعي وعدم إدراج النقابة لهذا المطلب في خريطة مطالبها وعدم وجوده كمطلب ملح من القواعد كغيره من المطالب كالسكن والبعثات للخارجوتحسين الوضعية الاجتماعية والبيداغوجية للأستاذ.

الجدول رقم 49: دور النقابتين في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي

	أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي											
خدمة الضمان الاجتماعي / دور النقابة	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	ن%	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	ن%	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	56	%48.69	9	%7.82	28	%24.34	6	%5.21	99	%86.08	0.626	0.891	غير دال	30	%26.08	7	%6.08	8	%6.95	10	%8.69	55	%47.82	3.313	0.346	غير دال
لا	8	%6.95	1	%0.86	6	%5.21	1	%0.86	16	%13.91				34	%29.56	7	%6.08	14	%12.17	5	%4.34	60	%52.17			
المجموع	64	%55.65	10	%8.69	34	%29.56	7	%6.08	115	%100				64	%55.56	14	%12.17	22	%19.13	15	13.04%	115	%100			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي: نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 86.08 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا تحسين منحة الضمان الاجتماعي فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام،نجد نسبة 48.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسينها وأن قيمتها الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمة التعويض عن الأمراض ضئيل جدا خاصة فيما يخص التعويض عن الأدوية و العمليات، ثم تليها نسبة 24.34 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست " تلعب دورا في تحسين منحة الضمان الاجتماعي وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن قيمة التعويض الحالية معقولة –عن الأدوية و العمليات– و النقابة تسعى لتحسين هاته الخدمات من خلال مطالبها ، ثم تليها نسبة 7.82 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي كما أن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب أحد المبحوثين أن هاته الخدمات يوجد بها العديد من العيوب من تأخر في دفع مستحقات التعويض و النسب القليلة في التعويض عن العمليات، ثم تليها نسبة 5.21 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي وأن قيمتها الحالية تعتبر مناسبة جدا حيث يقول أحد المبحوثين أن نقابة " كنابست" تقوم كوسيط بين الأستاذ وشركات التأمين لتسهيل بعض الإجراءات والعمليات التي تتطلب وقتا وتسهل إجراءات التعويض .

من خلال قراءتنا لبيانات نسبة 13.19 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته البيانات، نجد نسبة 6.95 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي وأن قيمتها الحالية غير مناسبة و ذاك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن النقابة لاعلاقة لها بهاته الخدمة بل المسؤول عليها هم شركات التأمين، ثم تليها نسبة 5.21 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمة التعويض تتساوى فيها جميع القطاعات، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي وأن قيمتها الحالية تعتبر غير مناسبة جدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن قيمة التعويض لعمليات سببها مهني كالحنجرة والأذن لا يتم تعويضها بنسبة 100%،ثم

تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين هاته الخدمة وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك لنسبة التعويض المناسبة جدا.

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي: نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في نسبة 52.17 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام، نجد نسبة 29.56 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة الضمان الاجتماعي وأن قيمتها الحالية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هناك معوقات بيروقراطية تحول دون سرعة تنفيذ التعويضات، ثم تليها نسبة 12.17 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن قيمة التعويضات لا دخل للنقابة فيها لأن القانون يكفلها، ثم تليها نسبة 6.08 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن قيمة الاقتطاعات بعيدة كل البعد عن قيمة التعويضات، ثم تليها نسبة 4.34 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين منحة الضمان الاجتماعي وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك راجع إلى أن مجانية العلاج عادة ما تكون 100%.

من خلال قراءتنا لبيانات نسبة 47.82% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسب، نجد أن نسبة 26.08 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي وأن قيمتها الحالية غير مناسبة وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنها لا تلبي الحاجيات الطبية للأستاذ الجامعي حيث تحاول هاته النقابة تحسين الوضعية الطبية للأستاذ، ثم تليها نسبة 8.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن قيمتها كافية لتغطي النفقات الطبية التي صرفها الأستاذ أثناء العمليات وشراء الأدوية، ثم تليها نسبة 6.95 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي وأن قيمتها الحالية مناسبة كون قيمتها تتوافق و التعويضات المقدمة، ثم تليها نسبة 6.08 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي وأن القيمة الحالية لهاته

الخدمة غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن التعويض مجحف كما أن قيمته وإجراءات صرفه تأخذ مدة شهرين.

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية للفئتين: نجد أن قيمة K^2للأستاذ الثانوي تتمثل في 0.626 عند مستوى دلالة 0.891 وبالتالي نجد أن المؤشر غير دال أي وجود اتفاق لدى أساتذة الثانوي على دور نقابة " كنابست" في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي، وتقابلها قيمة K^2للأستاذ الجامعي والتي تتمثل في 3.313 عند مستوى دلالة 0.346 أي اتفاق لأساتذة الجامعيين على عدم وجود دور لنقابة " كناس" في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي.

من خلال قراءتنا الإحصائية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

من خلال قراءتنا المقارنة نجد أن نقابة " كنابست" أكثر فاعلية من نقابة " كناس" فيما يخص تحسين منحة الضمان الاجتماعي، وعندما نتكلم عن خدمة الضمان الاجتماعي نجد أن جميع القطاعات تستفيد من هاته الخدمة ولا دخل النقابات في وجودها أو تحسينها، لكن رمزية الفاعلية لنقابة "كنابست" كان تأثيرها على إجابات المبحوثين إيجابيا حتى وإن لم يكن للنقابة دور فيمطلب ما لكن تجد أساتذة الثانوي يثقون في هاته النقابة نظرا لتحقيقها لمجموعة من المطالب التي حسنت الوضعية الاجتماعية والبيداغوجية للأستاذ.

الجدول رقم 50: دور النقابتين في تحسين الخدمات الترفيهية والتعاونيات

الخدمات الترفيهية والتعاونيات / دور النقابة	أساتذة التعليم الثانوي												أساتذة التعليم الجامعي											
	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار	غير مناسبة	ن %	غير مناسبة جدا	ن %	مناسبة	ن%	مناسبة جدا	ن%	المجموع	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	28	%24.34	3	%2.60	35	%30.43	33	%28.69	99	10.077	0.018	دال عند0.05	18	%15.65	4	%3.47	14	%12.17	19	%16.52	55	6.783	0.079	غير دال
لا	3	%2.60	2	%1.73	1	%0.86	10	%8.69	16				9	%7.82	2	%1.73	18	%15.65	31	%26.95	60			
المجموع	31	%26.95	5	%4.34	36	%31.30	43	%37.39	115				27	%23.47	6	%5.21	32	%27.82	50	%43.47	115			

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي: نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 86.08 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين الخدمات الترفيهية والتعاونيات، فعند قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام، نجد أن نسبة 30.43 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين الخدمات الترفيهية و التعاونيات، وأنها حاليا مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن قطاع التربية يتمتع بنظام خدمات ترفيهية وتعاونيات لابأس به مقارنة بقطاعات أخرى ، ثم تليها نسبة 28.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين الخدمات الترفيهية و التعاونيات وأنها حاليا تعتبر مناسبة جدا وذلك راجع للأقساط المريحة في شراء السيارات و نظام بيع المواد الكهرومنزلية بالأقساط المريحة أيضا، ثم تليها نسبة 24.34 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين هاته الخدمات وأنها حاليا غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة " كنابست" ومنذ وجودها ناضلت من أجل هذا المطلب وقد حاولت إخراج هذا الملف من الجهات الوصية لتكوين لجنة مشتركة مع النقابات المستقلة لتسيير هذا الملف الحساس، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين هاته الخدمات وأنها حاليا غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لتجميد هاته الخدمات إلى أجل مسمى نظرا لسياسة التقشف الحالية وعدم اتفاق النقابات مع الجهات الوصية حول تسيير هذا الملف .

من خلال قراءتنا لبيانات نسبة 13.91 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين الخدمات الترفيهية والتعاونيات، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة، نجد نسبة 8.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين هاته الخدمات وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هاته الخدمات هي تعويض عن المجهود المبذول وبهاته الامتيازات يحس الأستاذ بتقدير و راحة كبيرين، وأن نقابة "كنابست" لا دخل لها في تحسين هاته الخدمات لأن الجهات الوصية هي من تسير هذا الملف ولا يتم اشراك النقابة فيه، ثم تليها نسبة 2.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين هاته الخدمات وأنها حاليا غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن النقابة فشلت في الضغط على الجهات الوصية بخصوص هذا الملف وأن التعاونيات الترفيهية والقروض الاستهلاكية مازالت تسيرها المركزية النقابية، ثم تليها نسبة 1.73 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين هاته الخدمات وأن هاته الخدمات غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب

رأي أحد المبحوثين لعدم وجودها أصلا، ثم تليها نسبة 0.86 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين الخدمات الترفيهية والتعاونيات وأنها حالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن أولادهم يستفيدون من المخيمات الصيفية وأن الخدمات الاجتماعية لعمال التربية تتعاقد مع شركات عالمية في مجال السيارات والأجهزة الكهرو منزلية .

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي : نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في نسبة 52.17 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين الخدمات الترفيهية و التعاونيات، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام، نجد نسبة 26.95 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين هاته المنحة وأن هاته الخدمات حاليا مناسبة جدا و يعود ذلك حسب رأي أحد المبحوثين لتوفر القروض الاستهلاكية فيما يخص السيارات و بعض الخدمات الأخرى، ثم تليها نسبة 15.65 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين الخدمات الترفيهية و التعاونيات وأنها حاليا مناسبة كونها تأتي لمساعدة الأستاذ في مختلف جوانب حياته المهنية وتعتبر حافزا للعمل، ثم تليها نسبة 7.82 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين هاته الخدمة وأنها حاليا غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن الإمكانيات المسطرة لهاته الخدمات لا تكفي، ثم تليها نسبة 1.72 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين هاته المنحة وأن قيمتها الحالية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنها لا ترقى لمستوى الأستاذ الجامعي .

من خلال قراءتنا لبيانات نسبة 47.82 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة، نجد نسبة 16.52 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين خدمات الترفيهية و التعاونيات وأن قيمتها الحالية مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن النقابة مكنت من عقد بعد التعاقدات مع بعض الشركات السياحية و شركات الأجهزة الكهرو منزلية ، ثم تليها نسبة 15.65 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين الخدمات الترفيهية و التعاونيات وأنها حاليا غير مناسبة وذاك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنها غير كافية ، ثم تليها نسبة 12.17 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين الخدمات الترفيهية والتعاونيات وأن قيمتها الحالية مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنها تغطي بعض الاحتياجات الكمالية للأستاذ، ثم تليها نسبة 3.47 % من مفردات العينة

والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين الخدمات الترفيهية والتعاونيات وأنها حاليا غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنها تخضع للمحسوبية والانتقائيات .

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية للفئتين، نجد أن قيمة K^2للأستاذ الثانوي تتمثل في 10.077 عند مستوى دلالة 0.018 وبتالي نجد أن هذا المؤشر دال عند مستوى 0.05 أي وجود اتفاق للأساتذة على دور نقابة " كنابست" في تحسين الخدمات الترفيهية والتعاونيات، وتقابلها نسبة 6.783 عند مستوى دلالة 0.079 وبالتالي نجد أن هذا المؤشر غير دال أي اتفاق الأساتذة الجامعيين على عدم وجود دور لنقابة " كناس" في تحسين الخدمات الترفيهية والتعاونيات.

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية ما هو المدلول الكمي لهاته البيانات الكيفية؟

يعتبر ملف الخدمات الترفيهية والتعاونيات من أهم الملفات التي تهتم بها النقابات العمالية نظرا لقيمتها كحافز معنوي ومادي للموظفين، فمن خلال قراءتنا المقارنة نجد أن نقابة " كنابست" أكثر فاعلية من نقابة " كناس"، من حيث الاهتمام بهذا الملف والتشاورفي هذا الملف مع الجهات الوصية، وهذا ما لمسناه من إجابات الأساتذة وثقتهم بدور نقابة " كنابست" في تحسين هذا النوع من الخدمات وهو ما تم فعلا من خلال سلسلة الاجتماعات مع الجهات الوصية وهو ما أثمر عن مشاركة نقابة " كنابست" في تسيير ملف الخدمات الاجتماعية.

الجدول رقم 51: معقولية تحقيق المطالب

	الأستاذ الثانوي		الأستاذ الجامعي	
التكرارات والنسب / معقولية تحقيق المطالب	التكـــرار	النسبـــة	التكرار	النسبة
معقولة	108	%93.9	97	%84.3
غير معقولة	5	%4.3	15	%13.0
مستحيلة	2	%1.7	3	%2.6
المجموع	115	%100	115	%100

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي، نجد أن 93.9 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن مطالب نقابة " كنابست" معقولة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة " كنابست" تعمل على المطالبة بجميع الانشغالات الخاصة بالأساتذة من أمور اجتماعية و بيداغوجية، وأن مطالبهم قابلة لتنفيذ لأنه وببساطة كون مطالبهم قانونية وهي حقوق لأساتذة الثانوي مقابل الواجبات التي يقومون بها، ثم تليها نسبة 4.3 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن مطالب نقابة " كنابست" غير معقولة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لخدمتها لفئة من الأساتذة على حساب فئة أخرى خاصة فيما يخص نظم الترقيات والعلاوات والمنح المقدمة، ثم تليها نسبة 1.7% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" مطالبها مستحيلة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى كونها لا تتلاءم مع القانون الأساسي أوفي بعض الأحيان الزيادات والاقتراحات التي تقدمها النقابة مستحيل تطبيقها لأنها في بعض الأحيان خارجة عن نطاق الجهات الوصية .

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي: نجد نسبة 84.3 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" مطالبها معقولة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نوعية المطالب التي تتبناها حاليا نقابة " كناس" تحاكي مشاكلهم في إشكالية السكن وتوفير الوسائل البيداغوجية و دمقرطة الإدارة الجامعية، ثم تليها نسبة 13.00% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" مطالبها غير معقولة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن هاته النقابة " بعيدة عن انشغالات الأستاذ الجامعي ولا تنقل مشاكله للجهات الوصية لضعف تمثيلها في الجامعة، ثم تليها نسبة 2.6 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن مطالب نقابة " كناس" مطالبها مستحيلة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنه لا يؤمن بالعمل النقابي في الجامعة كون المطالب التي تتبانها هاته النقابة شكلية و أن هناك مطالب جذرية و أكثر أهمية لم تتبناها هاته النقابة في قائمة مطالبها .

من خلال قراءتنا الكمية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات الكمية؟

من خلال قراءتنا المقارنة لهاته البيانات، نجد هناك اتفاق لكلا الفئتين على معقولية مطالب هاته النقابيتين والسبب يرجع حسبنا باعتبار النقابي في القطاعين هو جزء من مجتمع الدراسة – الثانوية والجامعة–فهم أساتذة يعيشون ما تعيشه هاته القواعد ويرفعون انشغالات هاته الفئات إلى الجهات الوصية.

حاول "سولاج" أن يفرق بين الأفكار والطموحات والاحتياجات الواقعية بين الأفراد في بيئة العمل، وبين الأفكار والطموحات التي تعبر عن الفئة المثقفة التي لا تنتمي إلى الطبقة العاملة والتي تعبر عن العمل النقابي؛ ويعلل "سولاج" ذلك على أن الأفكار النقابية التي تنبثق من واقع احتياجات العمال أكثر موضوعية وأكثر واقعية من الآراء والتصورات التي يضعها المثقفون البعيدين عن الطبقة العمالية وقد ركز "بيرلمان" في تعليله عن الأسباب والدوافع المؤدية إلى نشوء الحركة النقابية.

الجدول رقم 52: رأي المبحوثين لمعوقات تحقيق المطالب بالنسبة لنقابتين

	الأستاذ الثانوي		الأستاذ الجامعي	
التكرارات والنسب / توافق المطالب	التكـــرار	النسبـــة	التكرار	النسبة
الجهات الوصية	92	%80.0	44	%38.3
عدم وجود دراسة نوعية للمطالب	13	%11.3	28	%24.3
عدم حشد النقابة للقواعد	10	%8.7	43	%37.4
المجموع	115	%100	115	%100

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي نجد نسبة 80 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن أهم معوق لتحقيق المطالب هو الجهات الوصية وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن الجهات الوصية تتعنت في تحقيق المطالب رغم أهميتها ومعقوليتها وهذا السبب الذي يؤدي بالنقابة للجوء إلىالإضرابات، ثم تليها نسبة 11.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن أهم معوق لتحقيق المطالب هوعدم وجود دراسة نوعية للمطالب حي يقول أحد المبحوثين أن النقابة لا تقوم بإحصاءات علمية ودراسات موضوعية للانشغالات الأساتذة وأنهم يتفاجؤون في بعض الأحيان بمطالب بعيدة تماما عن انشغالاتهم والمشاكل التي يتخبطون فيها، ثم تليها نسبة 8.7 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تحشد القواعد في إضراباتها أو مجموع انشغالات معينة تخدم مصالح واهتمامات هاته القواعد.

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي: نجد نسبة 38.3 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الجهات الوصية تعتبر من أهم معوقات تحقيق المطالب وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن هناك بطء في تحقيق بعض المطالب من جهة و رفض لبعض المطالب رغم معقوليتها من جهة أخرى، ثم تليها نسبة 37.4 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن من بين معوقات تحقيق المطالب هوعدم حشد النقابة للقواعد وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن ذلك راجع لعدم وجود إعلام نقابي وتواصل نقابي بين النقابي والأساتذة وضعف تمثيل لهاته النقابة في الوسط الجامعي، ثم تليها نسبة 24.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن من بين المعوقات التي تحول دون تحقيق المطالب هوعدم وجود دراسة نوعية للمطالب وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن النقابة بعيدة كل البعد عن انشغالات الأساتذة الجامعين فلا توجد استشارة في مطالب معينة ولا اهتمام بما يعانيه الأستاذ في الجامعة أو عدم تقديم يد المساعدة للأساتذة في حل مشاكلهم مع الإدارة هذا ما سبب القطيعة بين النقابة والأساتذة .

من خلال قراءتنا الكمية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات؟

من خلال قراءتنا المقارنة لبيانات الفئتين نجد أن كلا الفئتين أجمعتا على أن أهم معوق من معوقات تحقيق المطالب هو الجهات الوصية ، لكن من خلال تمعننا في بيانات كلا الفئتين ومن خلال تحليلنا السوسيولوجي لمستنطقات الأرقام نجد أن هناك وضوح للهدف بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي و التقني حول أن الجهات الوصية هي المعوق الرئيسي لعدم تحقيق المطالب وبالتالي الأمر هنا لا يخص النقابة، بينما نجد تفرق النسب في ثلاث مؤشرات "عدم تحقيق المطالب" لأساتذة الجامعي و"الجهات

الوصية" و"عدم وجود دراسة نوعية" من طرف النقابة و "عدم حشد النقابة للقواعد" وعند جمعنا لنسب المؤشرين اللذين يتعلقان بتقصير من النقابة ألا وهما المؤشر الثاني و الثالث – عدم وجود دراسة نوعية وعدم الحشد– نجد أن الأساتذة الجامعيين يحملون النقابة المسؤولية في عدم تحقيق المطالب وهنا نجد أفضلية لنقابة "كنابست" في كسب ثقة القواعد في تحقيق المطالب، عكس ما يوجد في الوسط الجامعي من أزمة ثقة بين النقابة والأساتذة الجامعيين .

الجدول رقم 53: يوضح رأي المبحوثين في معوقات تحقيق المطالب لدى النقابتين

			الأستاذ الثانوي			الأستاذ الجامعي		
التكرارات والنسب / توافق المطالب			التكرار		النسبة	التكرار		النسبة
نعم			99		%86.1	64		%55.7
لا	عدم إيصال النقابة للمطالب الجوهرية		10	16	%8.7	36	51	%31.30
	عدم إيصالكم أنتم لانشغالاتكم لنقابة		6		%5.2	15		%13.00
		%13.91					%44.34	
المجموع			115		%100	115		%100

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الثانوي: نجد نسبة 86.10 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن هناك توافق بين المطالب النقابية واهتماماتهم واحتياجاتهم وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن ما نجده في قائمة المطالب يتوافق واحتياجاتنا الاجتماعية والمهنية و هذا راجع إلى وجود جدية في العمل النقابي بالنسبة لنقابة " كنابست"، ثم تليها نسبة 13.91 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه لا يوجد توافق بين نوعية المطالب التي تتبانها نقابة " كنابست" واهتمامات و احتياجات أساتذة التعليم الثانوي التقني ، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة ، نجد نسبة 8.7 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا توصل المطالب الجوهرية للجهات الوصية وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن نقابة " كنابست" تقدم تنازلات واضحة فيما يخص تحقيق المطالب و التفاوض مع الجهات الوصية، كما نجد في بعض الأحيان تحقيق بعض المطالب الشكلية والمطالب التي ناضل عليها الأساتذة في الإضرابات و ضحو من أجلها لا تكون في قائمة المطالب المحققة، ثم تليها نسبة 5.20% من مفردات العينة الذين أجابوا بأن مطالبهم لا تتوافق واهتماماتهم واحتياجاتهم وأنهم في بعض الأحيان هم من يتحملون المسؤولية إيصال انشغالاتهم للنقابة وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لعدم احتكاكهم المباشر مع الممثلين النقابيين .

من خلال قراءتنا لبيانات الأستاذ الجامعي: نجد نسبة 55.70 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن هناك توافق بين مطالب نقابة " كناس" واهتماماتهم واحتياجاتهم ذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنه عند قراءته لمضامين المطلبية النقابية لهاته النقابة يجدها تتوافق واهتماماته الاجتماعية والبيداغوجية، ثم تليها نسبة 44.34% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن مطالب نقابة " كناس" لا تتوافق واهتماماتهم وانشغالاتهم، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهاته النسبة نجدنسبة 31.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا توصل انشغالاتهم للجهات الوصية وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لعدم فاعليتها اتجاه التواصل بينها و بينهم ، وأن هاته الانشغالات عادة لا تتجاوز مكتبهم أو الممثل النقابي الذي تم طرح الانشغال لديه ، ثم تليها نسبة 13.30 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأنهم هم من لم يوصلوا لهاته النقابة انشغالاتهم وذلك راجع لضغوط العمل والتكاسل من طرفهم في رفع مجموع هاته الانشغالات لنقابة .

من خلال قراءتنا لهاته البيانات الكمية ما هو المدلول الكيفي لهاته البيانات؟

من خلال قراءتنا المقارنة لبيانات الفئتين نجد أن كلا الفئتين أجمعتا على توافق مطالب النقابتين مع اهتماماتهم وانشغالاتهم لكن، نجد أن هناك وضوح رؤية لأساتذة التعليم الثانوي حول توافق مطالب نقابة " كنابست" مع اهتماماتهم وانشغالاتهم، بينما نجد تفرق النسب بين المؤشرين فيما يخص أجوبة أساتذة التعليم العالي بين من قالوا إن أن هناك توافق بين المطالب مع اهتماماتهم وانشغالاتهم ومن جهة أخرى بين مؤشري عدم التوافق وهما عدم إيصال النقابة للمطالب الجوهرية والتقصير الشخصي منهم في إيصال المطالب للنقابة هذا إن دل فإنما يدل على حالة الضبابية الموجودة لدى عينة الدراسة في توافق المطالب مع اهتماماتهم و عدمها وبالتالي نعطي الأفضلية في فهم الواقع النقابي وتوافق المطالب للأستاذ الثانوي .

5-عرض وتحليل المقابلات:

بعد عرض وتحليل البيانات السابقة والمتعلقة بعينة المبحوثين في مجتمعي البحث، وتحليلنا لجداول البسيطة والمركبة والمقارنة في دور النقابتين في تفعيل آليات الحراك السوسيو مهني، وللتقرب أكثر فأكثر من موضوع البحث، ارتأينا أن نجري مقابلات مع إطارات في نقابة "كنابست" و" كناس" للتأكد أكثر فأكثر من فاعلية النقابتين ومدى تحقيقهما للمطالب والمكتسبات المادية والمعنوية ودورها في تنمية الحراك السوسيو-مهني.

-بخصوص نقابة " كنابست"

المحور الاول: جدية العمل النقابي:

وفيما يتعلق بالسؤال الأول حول المعايير اختيار الممثلين النقابيين، أجابنا السيد (ح.ل.ر) المنسق الولائي لولاية المسيلة: أن هناك معايير موضوعية جدا في اختيارنا للمثل النقابي في الثانويات، كالانضباط في العمل واحترام أخلاقيات المهنية ووجود قبول من طرف زملائه كل هاته المعايير يتم أخذها بعين الاعتبار في اختيارنا للمثل النقابي.

أما فيما يتعلق بسؤالنا عن وجود برنامج سنوي خاص بتكوين النقابيين والاساتذة، أجاب السيد (ب.م): عضو المكتب الوطني المكلف التنظيم: أن التكوين في النقابة يخضع للظرفية وذلك راجع حسبه إلى أن جل وقتهم يستهلكونه في الدفاع عن المطالب وشن الإضرابات،لكنه على حد قوله إن هاته الوسائل تعتبر في حد ذاتها تكوينا نقابيا ميدانيا سوآءا للأساتذة أو النقابيين.

أما فيما يتعلق بسؤالنا عن وجود إعادة نظر بخصوص المطالب وهل يخضع هذا الانتقال الى دراسة ورؤية معينين، فأجاب السيد (ن.ع): رئيس النقابة أن المطالب التي سطرتها النقابة مبرمجة في سلم المطالب وهذا راجع لسبب رئيسي وواضح ألا وهو عدم تحقيق الجهات الوصية لبعض المطالب مع وجود وثائق ممضية بين النقابة والجهات الوصية بقبول هاته المطالب التي لم تتحقق فعليا على أرض الواقع، مما جعلنا متشبثين بهاته المطالب المشروعة.

أما فيما يتعلق بسؤالنا عن المعوقات التي تحول دون التواصل النقابي بين النقابيين والأساتذة: أجاب السيد (ب.م) :عضو المكتب الوطني المكلف بالتنظيم ايضا،أن هناك مجموعة من الصعوبات التي تواجههم في التواصل، الأول وجود العنصر النسوي بكثرة في المؤسسات التعليمية والذي يعتبر عائقا في التواصل النقابي حيث أن المرأة لا تستميت في مواصلة الإضراب، كما أنها سريعة التأثر بضغوط الإضراب وضغوط الجهات الوصية فيما يخص الخصومات من الرواتب و طول مدة الإضراب هذا من

جهة، ومن جهة أخرى فنجد بعض الذهنيات التي يتكلم عنها هذا الإطار وهو ما سماهم " بالانتهازيين " والذين يستفيدون من الإضراب لكن لا يشاركون فيه فلا تخصم لهم الرواتب ومع ذلك يتمتعون بالامتيازات التي حققها زملائهم أثناء الإضراب و تضحيتهم في بعض الأحيان حتى بمناصبهم من أجل تحسين الظروف الاجتماعية و المهنية للأستاذ .

-المحور الثاني : المكانة السوسيو مهنية و الحراك السوسيو مهني .

فيما يخص سؤالنا عن كيفية تحسين النقابة لنظرة المجتمع للأستاذ؟ السيد (ح.ل.ر) المنسق الولائي لنقابة " كنابست" في ولاية المسيلة، أن نقابة " كنابست" تواجدها منذ البداية كان لأجل هذا الدور، حيث أن جل المطالب تأتي في إطار إسماع صوت الأستاذ للمجتمع من خلال تبيان نقابتنا للظروف الاجتماعية والمهنية السيئة التي يزاول الأستاذ مهنته فيها، من تدني القدرة الشرائية إلى كثافة الأقسام إلى صعوبة التعامل مع التلاميذ وغيرها من المشاكل التي وجب على المجتمع مراعاتها أثناء توجيه نقد معين لهاته النقابة أو لشخص الأستاذ.

أما فيما يخص الرمزيات الأخرى التي تسوقها النقابة خارج المطالب المادية والمهنية " فأجابنا السيد (ح.ل.ر): أن الأستاذ يجب أن يرجع إلى دوره الحقيق ألا وهو أنه يعتبر محور العملية التربوية من خلال مشاركته في المجالس التأديبية التي جعلتها الوصاية محصورة بين الإدارة والتلميذ، كما أنه يجب استشارته أثناء الإصلاحات وليس بعدها لأنه يعتبر هو المتضرر الرئيسي في وجود مضمون لا يوائم تكوينه ونظرته للمنظمة التربوية،أو يتم إلصاق تهمة فشل الإصلاحات به وهو لم يشارك حتى في صياغتها.

-المحور الثالث : معايير المطلبية النقابية .

أما عن استشارة القواعد بخصوص ادراج نوعية معينة من المطالب، أجابنا السيد (ب. م.): أن النقابة تعتمد على هرمية معينة في إدراج مطالبها وذلك من خلال تفعيل قاعة الأساتذة كمنطلق مطلبي حيث ينقل المنسقين الموجودين في الثانويات اهتمامات وانشغالات الأساتذة إلى المجلس الولائي والذي بدوره ينقلها إلى المجلس الوطني، ثم يجتمع ممثلو الولايات لتحديد المطالب المدرجة كمطالب وطنية مشتركة.

أما بخصوص سؤالنا حول مراعاة المطالب المشتركة بين كل الرتب المهنية، أجابنا السيد (ن-ع): "أن النقابة تراعي ذلك من خلال تبنيها للائحة مطلبية تستفيد من خلالها جميع الرتب من الامتيازات

المحققة ونبرز على سبيل المثال: ملف الخدمات، ملف طب العمل، ملف الترقيات، كل هاته الملفات تشترك فيها جميع الرتب المهنية.

أما بخصوص الإنجازات التي حققتها نقابتكم في المرحلة الماضية؟ أجابنا السيد (ن.ع): أن منذ مجيئ النقابة فقد فاقت زيادات الأجور في قطاع التربية 250 %، من خلال زيادات في الأجر القاعدي و تحسين بعض العلاوات والمنح واقتراح النقابة لعض المنح و العلاوات التي تتعلق بخصوصية الأستاذ وتلبية الجهات الوصية لهاته المطالب، كما أن نقابة "كنابست" قد استفادت من الاضراب الأخير من لائحة مطالب عديدة على سبيل المثال تحييد ملف الخدمات، بناء مراكز طبية للأستاذة، الاستفادة من سلم ترقيات جديد و معدل ويتلاءم و سنوات الخبرة.

المحور الرابع:حول مستقبل النقابة والنضال النقابي

أما عن سؤالنا حول دور نقابة " كنابس"في المرحلة المقبلة وأهم المطالب المستقبلية، أجابنا السيد (ن.ع): هناك سعي لتشكيل فدرالية للنقابات المستقلة لموازات المركزية النقابية، كما أنها ستتابع تطبيق الامتيازات المحققة والتي أمضتها مع الوزارة الوصية في محاضر رسمية، كما أنها ستنضر في ملف الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل والاقتطاعات المجحفة قصد إزالتها أو إنقاص منها كما ستناضل النقابة من أجل المضي في إصلاحات تربوية جذرية وفعالة .

أما بخصوص سؤالنا حول الخطوات المستقبلية للرقي بالعمل النقابي، فأجابنا السيد (ب.م):" بأن النقابة تسعى لزيادة التنسيق مع الاطوار الثلاثة لتحقيق الفاعلية النقابية.

أما بخصوص سؤالنا حول طبيعة العلاقة بين نقابة " كنابست " والنقابات الأخرى، قال السيد (ن.ع): " الكنابست الموسع من بين أولى النقابات التي لهاعقيدة نقابية وإستراتيجية في عملية المطالبة، ضف إلى وجود تكوين ورسكلة تقريبا كل 3 أشهر فيما تعلق بالعمل لنقابي المستقل، ونحن واعون بمسؤوليتنا اتجاه أبناءنا الطلبة والتلاميذ وباعتبارنا القوة المطلبية الأولى المتواجدة في قطاع التربية علما أننا متواجدون في المراحل التعليمية الثلاثة. ونرفض إدماجنا في التكتل النقابي لأننا لنا أرضية مغايرة وإستراتيجية مختلفة عن نقابات التكتل، علما أن هدفنا الأسمى والأول قبل كل شيء هو رد الهبة والقيمة والمعيار الاجتماعي لمهنة الأستاذ والمعلم الذي افتقدناها منذ 15 سنة بالتقريب حتى أصبحت مهنتنا هامشية غير جوهرية، فالكل اليوم أصبح يلوم المعلم والأستاذ، وكل مطالبنا أصبحت بالنسبة للغير أكثر مما نستهله حسب رأي الكثير.

-بخصوص نقابة " كناس"

المحور الأول: جدية العمل النقابي:

وفيما يتعلق بالسؤال الأول حول المعايير اختيار الممثلين النقابيين: أجابنا السيد (ع-هـ) منسق الفرع الولائي لنقابة " كناس" لولاية المسيلة : أن هناك عزوف للأساتذة نحو ممارسة العمل النقابي لذا لا توجد معايير محددة في اختيار الممثلين النقابيين و بالتالي تعتبر هاته النوعية من المناصب هي عبارة عن مناصب تطوعية و تتم عن طريق الاتصال الفردي وبالتالي نقابة "كناس" لم تصل إلى هذا المستوى من تطبيق معايير معينة في اختيار الممثلين النقابيين لسبب عدم وجود مترشحين كثر يريدون الترشح لهذا المنصب، ويرجع السيد (ع-هـ) أسباب عزوف الأساتذة الجامعيين عن ممارسة العمل النقابي إلى مجموعة من الأسباب الاجتماعية والأكاديمية وكذا طبيعة هاته النقابة كونها صراعية و بالتالي يتحاشى الأستاذ الجامعي الدخول في صراع مع الإدارة والمشاكل التي تنجر عن هاته المواجهة وتأثيرها على حياته الجامعية.

وفيما يتعلق بالسؤال الثاني والمتعلق بالتكوين النقابي: يقول السيد(ع-هـ) أن النمط التكويني الذي تتبناه نقابة لكناس هو "التكوين النقابي بالممارسة" بمعنى أن الأستاذ خلال نضاله النقابي في الجامعة يكتسب مجموعة من الخبرات التي تكسبه رصيد نقابي كبير، ويتم أيضا عقد مجالس تكوينية كلما سنحت الفرصة لذلك ويتم أيضا التواصل مع الأساتذة الجامعيين وتوعيتهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم وجديد التشريعات والقوانين عن طرق الاتصال المباشر وعن طريق وسائل التواصل الاجتماعي والتي أصبحت عاملا مهما في التواصل بين النقابة وقواعدها والرأي العام أيضا .

وفيما يتعلق بالسؤال الثالث والمتعلق بإعادة النظر في مطالب الأساتذة وخضوع هاته الانتقالات إلى دراسة معينة ورؤية معينة، يجيب السيد (ع.ر) :المنسق الوطني ورئيس الوطني لنقابة " كناس" أن نقابة " كناس" لديها إستراتيجية مطلبية واضحة فيما يخص مطالب الأساتذة الجامعيين فهناك مطالب ملحة كتحسين الوضعية الاجتماعية للأستاذ الجامعية وهناك مطالب تراتبية بمعنى أن هناك تسلسل مطلبي عقلاني تتبعه هاته النقابة ومن بين هاته المطالب مراجعة المسار المهني للأستاذ وإعادة النظر في آليات والمراحل ومدة تدرجه ومراجعة التكوين الجامعي ثم صياغة ثم صياغة شروط وأليات التوظيف للأستاذ الجامعي ومراجعة البرامج والوسائل البيداغوجية وتحسين ظروف العمل ومراجعة سلم الأجور.

وفيما يتعلق بالسؤال الثالث والمتعلق بالمعوقات التي تحول دون التواصل بينهم وبين القواعد: يقول السيد(ع-هـ) هناك مجموعة من المعوقات التي تحول دون تواصلنا مع القواعد وتنقسم الى معوقات تتعلق بالأهداف العامة للنقابة أي أن بعض المشاكل الآنية المتعلقة بانشغالات بعض الأساتذة وخلافاتهم

مع الإدارة تأثر على نظرة الإستراتيجية المطلبية لنقابة، كما أن هناك معوقات تقنية من تشتت جغرافي ومكاني وتعقد هيكلة الجامعة نظرا لخصوصية الجامعة من ناحية كبرها ومن ناحية تنوع الأصول الاجتماعية للأساتذة وصعوبة حشد القواعد لتبني مطلب معين تتخذه النقابة كمطلب للإدارة .

-المحور الثاني: المكانة السوسيومهنية والحراك السوسيومهني

وفيما يتعلق بالسؤال الرابع فيما يخص تحسين النقابة لنظرة المجتمع للأستاذ: يجيب السيد (ع-ر) أن نقابة " كناس" لطالما عملت على إيصال صوت الأستاذ الجامعي للمجتمع والصعوبات التي يتلقاها، كون المجتمع لديه نظرة خاطئة للأستاذ الجامعي حول قيمة الأجر والرفاه الاجتماعي الذي يعيشه، كون الأستاذ الجامعي يواجه أيضا مجموعة من المشاكل الاجتماعية والمهنية التي تأثر على مردوده الاجتماعي والأكاديمي.

وفيما يتعلق بالسؤال الخامس فيما يخص الرمزيات التي تريد نقابة " كناس" تسويقها للمجتمع وللجهات الوصية بعيدا عن المطالب الاجتماعية والبيداغوجية يجيب السيد (ع-ر):" أن على المجتمع أن يدرك أن هناك صعوبات كثيرة ومعقدة تواجه الأستاذ الجامعي أثناء تأديته لمهامه وأن الجامعة تعرف مجموعة من التناقضات والتحولات نتيجة التنوع الموجود فيها، لذا عليهم محو الصورة المثالية التي ينظرون إليها اتجاه الأستاذ الجامعي.

-المحور الثالث:معايير المطلبية النقابية.

وفيما يتعلق بالسؤال السابع فيما يتعلق بالمعايير المطلبية التي تأخذها النقابة بعين الاعتبار عند إدراجها لمطالب معينة في إضراباتها يجيب السيد (ع-هـ):" أن نقابة " كناس" تأخذ بعين الاعتبار مجموعة من المتغيرات التي تبني من خلالها خارطتها المطلبية من خلال معرفة إنشغالات القواعد ثم عقد جمعيات عامة لدراستها، كما تربط نقابة "كناس" أولياتها النقابية حسب درجة الإلحاح من القواعد فيما يخص مطالب معينة.

وفيما يتعلق بالسؤال الثامن حول استشارة القواعد بخصوص نوعية معينة من المطالب المدرجة: يجيب السيد (ع-ه) أن نقابة " كناس" تولي لهاته النقطة أهمية كبيرة كون الأستاذ يعتبر المحرك الرئيسي لهاته المطالب التي يراها مهمة بالنسبة له في كل فروع النقابة ثم يتم دراسة هاته المطالب وتوجيهها توجيها وطنيا ويتم إدراجها في المطالب العامة للنقابة وطنيا.

أما فيما يتعلق بالسؤال التاسع حول مراعاة المطالب المشتركة بين كل المراتب المهنية يجيب السيد (ع-ر) أن هناك مطالب متفق عليها عند مختلف الأساتذة المختلفين في الدرجة العلمية لكن لديهم

انشغالات ومشاكل ومطالب مشتركة صنفتها النقابة حسب جميع الدرجات العلمية ومن بينها تسيير المسار المهني وشروط الترقية ومراجعة البرامج والوسائل البيداغوجية وتحسين ظروف العمل كل هاته المطالب تعتبر مشتركة بين جميع الأساتذة الجامعيين بمختلف رتبهم

أما فيما يتعلق بالسؤال العاشر فيما يخص الإنجازات التي حققتها نقابة " كناس" في المرحلة الماضية، يجيب السيد (ع–هـ)، أن نقابة " كناس" فرع لمسيلة تمكن من افتكاك بعض المطالب من بينها الحصول على 250 سكن وظيفي ، كما تم إعادة النظر في منحة المنصب النوعي وافتكاك هذا المطلب بفضل جهود هاته النقابة على المستوى الوطني والجهوي كون هاته المنحة تخص سكان الجنوب وقد تمت إضافة ولاية المسيلة للولايات التي تمسها هاته المنحة، أما على المستوى الوطني فقد حققت نقابة " كناس" مجموعة من المطالب من بينها تحسين سلم الأجور.

المحور الرابع:حول مستقبل النقابة والنضال النقابي

أما عن سؤالنا حول دور نقابة " كناس "في المرحلة المقبلة وأهم المطالب المستقبلية، أجابنا السيد (ع.ر): أن نقابة " كناس" تسعى لتحقيق جملة من المطالب مثل : تعديل القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، حيث يحتوي القانون الحالي على العديد من التناقضات، كما سنحاول القضاء على بيروقراطية الرتب العلمية وربطها بالمجهود الاكاديمي للأستاذ، كما نسعى لدمقرطة التسيير في الجامعة حيث نشير إلى التركيبة المجالس الإدارية التي تسير أموال الجامعات وعدم كفاءاتها في تسيير هذا الملف وعدم ربطه بالرهانات الحالية الأكاديمية والمهنية والاجتماعية .

أما بخصوص سؤالنا حول الخطوات المستقبلية للرقي بالعمل النقابي، فأجابنا السيد (ع–هـ) :" بأن النقابة ستسعى إلى زيادة الانتشار في الجامعة واسترداد فاعليتها السابقة، كما ستركز النقابة على التكوين النقابي وذلك لأهميته البالغة، كما ستسعى النقابة لتحسين صورتها في الجامعة وحشد أكبر عدد من القواعد لإعطاء نوع من الفاعلية و تشكيل قوة ضغط على الجهات الوصية لتحقيق المطالب المدرجة.

أما بخصوص سؤالنا حول طبيعة العلاقة بين نقابة " كناس " والنقابات الأخرى، قال السيد (ع.ر):" أن نقابة " كناس" تسعى للتعاون مع بعض النقابات المستقلة الفاعلة الموجودة في قطاع التعليم العالي والاتفاق على خطة مطلبية معينة تجمع اقتراحات هاته النقابات في صورة تنسيقيات.

د- **التحليل المقارن للمقابلات**

-المحور الأول: جدية العمل النقابي:

فيما يتعلق بالسؤال الأول حول المعايير اختيار الممثلين النقابيين : من خلال إجابات الإطارات النقابية لكلا النقابتين نجد أن نقابة " كنابست" تتمتع بأفضلية فيما يخص اختيار الممثلين النقابيين كون أن نقابة "كنابست" تعتمد على معايير موضوعية جدا في اختيارها للمثل النقابي في الثانويات، كالانضباط في العمل واحترام أخلاقيات المهنية وجود قبول للممثل من طرف زملائه كل هاته المعايير يتم أخذها بعين الاعتبار في اختيارنا للمثل النقابي،عكس نقابة " كناس" التي تشتكي من نفور الأساتذة الجامعيين من العمل النقابي وبالتالي لايوجد اختيار للممثلين النقابيين بل يتم ذلك عن طريق التطوع وبتالي نقابة " كناس" تبحث عن ممثلين بينما نقابة "كنابست" لديها طلبات كبيرة و تقوم بالانتقاء الموضوعي للممثلين وهنا تكمن الفاعلية النقابية ووجود قبول لهاته النقابة لدى أساتذة التعليم الثانوي والتقني،عكس نقابة " كناس" التي لا يوجد قبول من طرف القواعد لها .

أما فيما يتعلق بسؤالنا عن وجود برنامج سنوي خاص بتكوين النقابيين والأساتذة: نجد أن كلا النقابتين تعتمد على مبدأ الظرفية ولاتوجد برامج تكوينية مسطرة وذلك راجع حسب الفئتين إلى كون نقابة " كنابست" تعتمد على التكوين الظرفي في فترة الإضرابات بينما نقابة " كناس" تعتمد على التكوين المستمر لكن بظرفية من خلال عقد المجالس التكوينية المتمثلة في المجالس التأسيسية واعتمادها أيضا على وسائل التواصل الاجتماعي.

أما فيما يتعلق بسؤالنا عن وجود إعادة نظر بخصوص المطالب وهل يخضع هذا الانتقال إلى دراسة ورؤية معينين : نجد أن كلا النقابتين لا تلتزمان بهذا النمط المطلبي بحيث أن كلا النقابتين لديهما مطالب ثابتة وذلك راجع حسب رأي الإطارات إلى عدم تلبية الجهات الوصية وبتالي لا توجد تغييرات في نوعية المطالب، كما نجد أن جل النقابات في الجزائر مازالت تولي أهمية كبيرة للمطالب الاجتماعية، مما نجد "جمود مطلبي" تتميز به في لوائحها المطلبية .

أما فيما يتعلق بسؤالنا عن معوقات معينة تحول دون التواصل النقابي بين النقابيين والأساتذة: فنجد أن لكل نقابة صعوبات معينة حسب خصوصية كل قطاع،فنقابة " كنابست" تجد بعض الصعوبات في مواصلة الإضرابات وتعنت الجهات الوصية في بعض الأوقات والعنصر النسوي، بينما نجد نقابة " كناس" لديها صعوبات تنظيمية بالدرجة الأولى مثل مشاركة الأساتذة الجامعيين في الإضرابات وتعقد

هيكلة الجامعة وبالتالي نجد هنا أن صعوبات التواصل تختلف من نقابة إلى أخرى فـ"كنابست" لديها صعوبات تنظيمية و"كناس" لديها صعوبات تتعلق بعدم تقبل وانخراط الأساتذة في العمل النقابي.

-المحور الثاني: المكانة السوسيومهنية والحراك السوسيومهني.

فيمايخص سؤالنا عن كيفية تحسين النقابة لنظرة المجتمع للأستاذ : نجد أن هناك اختلاف جذري في تسويق النقابتين لنظرة المجتمع للأستاذ الثانوي والجامعي، فنقابة " كنابست" تسعى للإيصال صورة الأستاذ السلبية والمشاكل التي يعاني منها الأستاذ الثانوي والتقني وتدني القدرة الشرائية ومستواه المعيشي، أما نقابة " كناس" فإنها تريد تغيير الصورة النمطية التي ينظرها المجتمع للأستاذ الجامعي على أنه مكتفي ماديا ولا يعاني من أيه مشاكل اجتماعية أو أكاديمية والصورة التي ينظر إليها المجتمع للأستاذ الجامعي على أساس أنه يمتلك أجرعالي، وهذا غير صحيح حسب رأي الإطارات النقابية في نقابة " كناس".

أما فيما يخص الرمزيات الأخرى التي تسوقها النقابة خارج المطالب المادية والمهنية: فنجد أن النقابتين تختلفان في التسويق لبعض الرمزيات خارج المطالب المادية والمعنوية، فنقابة " كنابست" تسعى لتحسين الصورة السلبية للأستاذ الثانوي فيأنه يعرف فقط تحسين أجره غير مبالي بمستقبل التلاميذ وأنه سبب تدني مستواهم التعليمي، بينما نقابة "كناس" تحاول إيصال رسالة للمجتمع حول الصعوبات التي يتلقها الأستاذ الجامعي أثناء تأديته لمهامه وأنه لا يمكن عزل الأستاذ الجامعي عن التناقضات الموجودة في المجتمع الجزائري.

-المحور الثالث:معايير المطلبية النقابية.

أما عن استشارة القواعد بخصوص إدراج نوعية معينة من المطالب: فنجد أن نقابة " كنابست" أكثر هيكلة لهذا العنصر من نقابة " كناس" وهذا راجع حسبنا وعند معاينتنا وملاحظتنا المقارنة للفئتين وجدنا أن نقابة " كنابست" من خلال وجود ممثل نقابي في كل ثانوية واعتمادها على قاعدة الأساتذة كمصدر رئيسي لتوليد المطالب ورفعها إلى المجالس الوطنية،عكس نقابة " كناس" التي تشتكي من معوق رئيسي ألا وهو نفور الأساتذة من العمل النقابي وكذا الصورة السلبية للعمل النقابي في الجامعة ساهمت سلبا في عدم وجود قواعد كبيرة يتم استشارتها بخصوص مطالب معينة ووجود أزمة ثقة بين النقابة والأساتذة الجامعين، وبالتالي نجد هناك أفضلية لنقابة " كنابست" في هذا المتغير مقابل نقابة " كناس".

أما بخصوص سؤالنا حول مراعاة المطالب المشتركة بين كل الرتب المهنية: فنجد أن كلا النقابتين تراعيان ذلك من خلال تبنيهما للائحة مطلبية تستفيد من خلالها جميع الرتب من الامتيازات

المحققة. وخاصة فيما يخص المطالب الاجتماعية كتحسين سلم الأجور في القطاعين، وتبني النقابتين لبعض المطالب البيداغوجية والتي تختلف بين القطاعين.

أما بخصوص الإنجازات التي حققتها النقابتين في المرحلة الماضية، فنجد نقابة أن "كنابست" أكثر فاعلية من نقابة "كناس" وذلك لمسناه من خلال إجابة الإطارات من جهة و تحقيق المطالب على مستوى الواقع من جهة أخرى فنجد أنه منذ مجيء النقابة فاقت زيادات الأجور في قطاع التربية 250 %، من خلال زيادات في الأجر القاعدي وتحسين بعض العلاوات والمنح واقتراح النقابة لبعض المنح والعلاوات التي تتعلق بخصوصية الأستاذ وتلبية الجهات الوصية لهاته المطالب، كما أن نقابة "كنابست" قد استفادت من الاضراب الأخير من لائحة مطالب عديدة على سبيل المثال تحييد ملف الخدمات، بناء مراكز طبية للأستاذ، الاستفادة من سلم ترقيات جديد ومعدل يتلاءم وسنوات الخبرة وهذا ما لمسناه من خلال الواقع و من خلال محاضر ممضاة من طرف الوزارة الوصية و نقابة " كنابست". عكس نقابة " كناس" التي افتكت بعض المطالب فقط وذلك فيما يخص زيادة في أجور الأساتذة بنسب معتبرة وافتكاك بعض الولايات لبعض المنح والتي كانت عبارة عن مراسيم رئاسية في بعض الأحيان، أي لم يكن للنقابة أي دور في افتكاكها.

المحور الرابع:حول مستقبل النقابة والنضال النقابي

أما عن سؤالنا حول دور نقابة " كنابست "في المرحلة المقبلة وأهم المطالب المستقبلية : من خلال المقابلات لمسنا نوع من الأفضلية لنقابة " كنابست" على حساب " نقابة " كناس" بخصوص الاستراتيجيات والرؤى المستقبلية للعمل النقابي، حيث نجد أن نقابة " كنابست" تسعى لتشكيل كونفدرالية وطنية لنقابات المستقلة موازية للمركزية النقابية وتوسيع نشاطها النقابي، أما نقابة " كناس" وعلى لسان إطاراتها صرحوا بأنهم على المستوى المتوسط لا توجد رؤية للاستراتيجية نقابية سوى افتكاك المطالب المسطرة والتعاون مع بعض النقابات حديثة العهد في التعليم العالي وما لمسناه من صورة متشائمة لهاته الخطوة .

أما بخصوص سؤالنا حول طبيعة العلاقة بين النقابتين والنقابات الأخرى: فنجد أفضلية لنقابة " كنابست" على حساب نقابة " كناس"، وذلك من خلال أن لنقابة "كنابست" احتكاك أكثر مع النقابات في نفس القطاع أو مع قطاعات أخرى واستعدادها للتعاون معها، كعس نقابة " كناس" التي لاحظنا عدم وجود احتكاك نقابي مع النقابات في القطاعات الأخرى ورؤيتها لبعض النقابات على أنها نقابات طفيلية تحد من فاعلية العمل النقابي المستقل و لديها اهداف سياسية أكثر منها مطلبية .

6-مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

أ- عرض النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

-الفرضية الفرعية الأولى : "تعتبر جدية العمل النقابي آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة للأساتذة التعليم العالي "cnes"واساتذة التعليم الثانوي و التقني "cnapest".

من خلال المقابلات والأسئلة التي طرحنها على الأساتذة فيما يخص دور النقابتين في تجسيد جدية العمل النقابي، نجد:

-مؤشر الوعي النقابي

فيما يخص بعد التواصل بين الممثلين النقابيين: نجد أن 79.99% من الأساتذة الثانويين قد أجابوا بأن هناك تواصل بينهم وبين الممثلين النقابيين، في المقابل نجد 59.13 % من الأساتذة الجامعيين قد أجابوا بأنه لا يوجد تواصل بينهم وبين الممثلين النقابيين، ومنه نجد أن نقابة "كنابست" أكثر فاعلية من نقابة " كناس" فيما يخص التواصل مع الممثلين النقابيين وهذا ما يوضحه الجدول رقم (13)

- فيما يخص بعد عقد الندوات والورشات التكوينية قصد نشر الوعي النقابي: نجد أن الأساتذة الثانويين قد أجابوا بأنه يوجد عقد للندوات والورشات التكوينية وهذا ماعبرت عليه نسبة 50.42 % من مفردات العينة، تقابلها نسبة 72.17 % من مفردات العينة من أساتذة جامعيين والذين أجابوا بأنه لا يوجد عقد للندوات والورشات التكوينية قصد نشر الوعي النقابي، وهذا ما يدل على أن نقابة " كنابست" أكثر فاعلية في تفعيل هاته الآلية من آليات الحراك السوسيو مهني. وهذا ما يبينه الجدول رقم (14).

- مؤشر صراع الدور النقابي:

فيما يخص بعد "المعوقات السوسيو مهنية للعمل النقابي": نجد نسبة 52.17% من مفردات عينة أساتذة التعليم الثانوي والتقني قد أجابوا بأنه لا توجد معوقات تحول بينهم وبين التوفيق بين العمل التدريسي والعمل النقابي وتقابلها نسبة 54.77% من مفردات العينة للأساتذة الجامعيين قد أجابوا بأنه توجد معوقات تحول بينهم وبين التوفيق بين طبيعة عملهم والعمل النقابي، من هنا نجد أن نقابة " كنابست" أكثر فاعلية في تذليل الصعوبات الخاصة بالتواصل مع الأساتذة، وهذا ما يبينه الجدول رقم (15).

فيما يخص بعد " معوقات التواصل مع الممثلين النقابيين": نسبة 68.69% من الأساتذة الثانويين قد أجابوا بأنه لا توجد معوقات تحول دون التواصل بينهم وبين الممثل النقابي وتقابلها نسبة 50.42% من الأساتذة الجامعيين قد أجابوا بأنه توجد معوقات وصعوبات تحول بينهم وبين تواصلهم مع

الممثل النقابي، ومنه يتبين لنا أن نقابة "كنابست" أكثر فاعلية فيما يخص تذليل المعوقات التي تحول بين تواصل الأساتذة والممثلين النقابيين. وهذا ما بينه الجدول رقم (16)

فيما يخص " دور التواصل النقابي في تحقيق الجدية ": نجد 79.13 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تكريس التواصل النقابي المرتبط بجدية العمل النقابي في المقابل نجد نسبة 60 % من مفردات العينة الخاصة بالأساتذة الجامعيين والذين أجابوا بأن جدية العمل النقابي تلعب دورا في تحقيق التواصل النقابي، من هنا نجد اتفاق كلا الطرفين على دور العمل النقابي الجاد في تحقيق التواصل النقابي. وهذا ما يوضحه الجدول رقم (17).

فيما يخص بعد "عقد الورشات والندوات التكوينية وجدية العمل النقابي" نجد نسبة 50.43 % من الأساتذة الثانويين والذين أجابوا بأن عقد الورشات التكوينية يلعب دورا في تكريس جدية العمل النقابي وتقابلها نسبة 60 % من الأساتذة الجامعيين والذين أجابوا بأن عقد الندوات والورشات التكوينية قصد نشر الوعي النقابي يلعب دورا في تجسيد جدية العمل النقابي، من هنا نجد أن كلا الطرفين أجمعا على دور جدية العمل النقابي في عقد الورشات التكوينية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (18).

فيما يخص بعد "المعوقات السوسيومهنية وجدية العمل النقابي": نجد نسبة 52.17% من مفردات العينة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والذين أجابوا بأنه لا توجد معوقات سوسيو مهنية تؤثر على جدية العمل النقابي عندهم وتقابلها نسبة 60% من مفردات العينة لأساتذة الجامعيين والذين أجابوا بأنه توجد معوقات سوسيو مهنية تؤثر على جدية العمل النقابي ومن هنا يمكننا القول أن نقابة " كنابست" أكثر فاعلية فيما يخص دور تذليل المعوقات السوسيو مهنية و تأثيرها على العمل النقابي الجاد. وهذا ما يبينه الجدول رقم (19).

فيما يخص "معوقات التواصل وجدية العمل النقابي "، نجد سبة 68.69 % من مفردات العينة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والذين أجابوا بأنه لا توجد معوقات تحول دون تواصلهم مع الممثلين النقابيين وتقابلها نسبة60% من مفردات العينة لأساتذة الجامعيين والذين أجابوا بأن هناك معوقات حالت دون تواصلهم والممثلين النقابيين وأنها لعبت دورا سلبيا في جدية العمل النقابي. من هنا نجد أن نقابة " كنابست" أكثر فاعلية فيما يخص هذا المؤشر وأن تذليل الصعوبات التواصل أثر إيجابا على جدية العمل النقابي وهذا ما يبينه الجدول رقم (20).

-مؤشر غموض الدور

فيما يخص بعد " أولويات المطالب وجدية العمل النقابي": نجد نسبة 55.65 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن أولوية المطالب الخاصة بنقابة "كنابست" هي المطالب الاجتماعية وأن جدية العمل النقابي تلعب دورا مهما في الحراك السوسيو مهني وتقابلها نسبة 60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كناس" تتجه في أولويتها نحو المطالب الاجتماعية، ومنه نجد أن كلا الطرفين اتفقا على أولوية النقابتين في تحديد أولوية للمطالب الاجتماعية. وهذا ما يبينه الجدول رقم (21).

من خلال هذا الطرح وعلى ضوء هذه البيانات نجد أن الفرضية الفرعية تحققت لنا بنسبة كبيرة، لكن نجد أفضلية لنقابة "كنابست" على حساب نقابة " كناس"، حيث نجد في مؤشر الوعي النقابي أن الفرضية تحققت في دور نقابة " كنابست" في تحقيق التواصل النقابي مع القواعد عكس نقابة " كناس" والتي أجاب الأساتذة الجامعيون على عدم وجود معوقات تواصل بينهم و بين الممثلين النقابيين كما نجد بعد " عقد الندوات والورشات التكوينية" قد تحقق لدى نقابة " كنابست" ولم يتحقق لدى نقابة " كناس"، وفيما يخص مؤشر صراع الدور نجد أن نقابة "كنابست" قد ذللت هاته الصعوبات التي تؤدي إلى صراع الدور أما إجابة الأساتذة الجامعيين فقد أجابوا بأنه يوجد صراع بين الأدوار النقابية و الأكاديمية ولم تقم النقابة بتذليلها، أما فيما يخص معوقات التواصل مع الممثلين النقابيين فنجد أنه لا توجد معوقات تواصل بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني مع نقابة " كنابست" عكس الأساتذة الجامعيين والذين أجابوا بأنه توجد معوقات تواصل بينهم و بين نقابة " كناس"،أما بخصوص مؤشر المعوقات السوسيو مهنية فنجد أن نقابة "كنابست" قد ساهمت في عدم وجودها وهذا ما أجاب به الأساتذة الثانويين والتقنيين عكس إجابة الأساتذة الجامعيين والذين أجابوا بأنه توجد معوقات تواصل بينهم و بين النقابيين .

ب- مناقشة النتائج على الفرضية الفرعية الثانية :

-الفرضية الفرعية الثانية "يعتبر واقع المكانة السوسيو-مهنية للأساتذة بالقطاعين ألية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة للأساتذة التعليم العالي "cnes"واساتذة التعليم الثانوي و التقني "cnapest" .

من خلال المقابلات والأسئلة التي طرحناها على الأساتذة فيما يخص هذه الفرضية ومن خلال المؤشرات والأبعاد الآتية نجد:

-مؤشر المكانة الاجتماعية

فيما يخص بعد"دورالنقابتين في الرفع من قيمة نظرة المجتمع للأستاذ": نجد نسبة 79.13 % من الأساتذة الذين أجابوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في رفع قيمة الأستاذ في المجتمع، وتقابلها نسبة 51.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في الرفع من قيمة الأستاذ الجامعي في المجتمع، ومن هنا نجد أن نقابة " كنابست" أكثر فاعلية في الرفع من قيمة الأستاذ في المجتمع، وهذا ما يبينه الجدول رقم (28).

-مؤشر المكانة المهنية:

فيما يخص بعد"دور النقابتين في تقدير الذات – فيما يخص ما يحققه العمل من تقدير لذات –": نجد نسبة 64.53 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تقديرهم لذاتهم وتقابلها نسبة 58.26 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تقدير الأستاذ الجامعي لذاته، ومن هنا نجد أن نقابة " كنابست " أكثر فاعلية من نقابة " كناس" فيما يخص دور النقابة في تقدير الأستاذ لذاته وهذا ما يبينه الجدول رقم (29).

فيما يخص بعد دور النقابتين في رفع درجة الرضاع الإنجازات المهنية:نجد نسبة 64.34 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في رفع درجة الرضا عن الإنجازات المهنية وتقابلها نسبة 58.26 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس " لا تلعب دورا في الرفع من درجة الرضا عن الإنجازات المهنية ومنه نجد أفضلية لنقابة "كنابست" على حساب نقابة "كناس" فيما يخص دور النقابتين في الرفع من درجة الرضا عن الإنجازات المهنية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (30).

- مؤشر الاستقرار الوظيفي

فيما يخص "دور النقابتين في تحقيق الاستقرار الوظيفي": نجد نسبة 85.21 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وتقابلها نسبة 59.13% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس " تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي، من خلال هذا نجد أن هناك اتفاق لكلا الفئتين على دورهما في تحقيق الاستقرار الوظيفي وهذا ما يوضحه الجدول رقم (31).

- مؤشر الظروف البيداغوجية

فيما يخص " دور النقابتين في تحسين المسار التكويني ": نجد نسبة 68.69 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" لا تلعب دورا في تحسين المسار التكويني، وتقابلها نسبة 75.75% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني البيداغوجي، من هنا نجد اجماع كلا الفئتين على عدم وجود دور لنقابتين في تحسين المسار التكويني البيداغوجي وهذا ما يوضحه الجدول رقم (32)

من خلال هذا الطرح وعلى ضوء هذه البيانات نجد أن الفرضية الفرعية تحققت لنا بنسبة كبيرة، لكن نجد أفضلية لنقابة "كنابست" على حساب نقابة " كناس" حيث نجد في مؤشر المكانة الاجتماعية أن الفرضية تحققت في دور نقابة " كنابست" في الرفع من المكانة الاجتماعية عكس نقابة " كناس" والتي أجاب الأساتذة الجامعيون على عدم رفع نقابة " كناس" للمكانة الاجتماعية

كما نجد مؤشر المكانة المهنية من بعد " تقدير الذات" قد تحقق لدى نقابة " كنابست" ولم يتحقق لدى نقابة " كناس"، وفيما يخص بعد الرضا عن الإنجازات المهنية نجد أن نقابة "كنابست" قد جعلت الأستاذ الثانوي راضيا عن إنجازاته المهنية أما إجابة الأساتذة الجامعيين فقد أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في الرضا عن الإنجازات المهنية، أما فيما يخص مؤشر المسار التكويني فهناك اتفاق لكلا الفئتين على عدم وجود أي دور لنقابتين فيما يخص تحسين المسار التكويني.

ج- مناقشة النتائج على الفرضية الفرعية الثالثة :

-الفرضية الفرعية الثالثة"تعتبر معايير المطلبية النقابية آلية من آليات العمل النقابي المستقل بالنسبة للأساتذة التعليم العالي "cnes"واساتذة التعليم الثانوي والتقني «cnapest» "

من خلال المقابلات والأسئلة التي طرحناها على الأساتذة فيما يخص هذه الفرضية ومن خلال المؤشرات والأبعاد الآتية نجد:

- **مؤشر الأجور**

فيما يخص " دور النقابتين في تناسب ساعات العمل مع الاجر الشهري: نجد نسبة 92.17 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري، وتقابلها نسبة 63.47% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري، من هنا نجد إجماع كلا الفئتين على وجود دور للنقابتين في تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري مع وجود أفضلية من ناحية مفردات العينة لصالح نقابة " كنابست" وهذا ما يوضحه الجدول رقم (33)

فيما يخص " دور النقابتين في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول": نجد نسبة 92.17 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول، وتقابلها نسبة 63.47 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول، من هنا نجد اجماع كلا الفئتين على وجود دور لنقابتين فيفي تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذولمع وجود أفضلية من ناحية مفردات العينة لصالح نقابة " كنابست" وهذا ما يوضحه الجدول رقم (34)

فيما يخص " دور النقابتين في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي": نجد نسبة 92.17 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري الراتب الشهري مع المستوى المعيشي، وتقابلها نسبة63.47 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري الراتب الشهري مع المستوى المعيشي من هنا نجد إجماع كلا الفئتين على وجود دور لنقابتين فيتلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري الراتب الشهري مع المستوى المعيشيمع وجود أفضلية من ناحية مفردات العينة لصالح نقابة "كنابست" وهذا ما يوضحه الجدول رقم (35)

- **مؤشر المنح**

فيما يخص " دور النقابتين في تحسين منحة المردودية الفردية": نجد نسبة 82.60 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة المردودية الفردية وتقابلها نسبة 51.30% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة المردودية الفردية، من هنا نجد إجماع كلا الفئتين على وجود دور لنقابتين في تلعب دورا في تحسين منحة المردودية الفردية مع وجود أفضلية من ناحية مفردات العينة لصالح نقابة " كنابست" وهذا ما يوضحه الجدول رقم (36).

فيما يخص "دور النقابتين في تحسين منحة الخبرة المهنية": نجد نسبة 82.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة الخبرة المهنية، وتقابلها نسبة 51.30% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين الخبرة المهنية من هنا نجد إجماع كلا الفئتين على وجود دور لنقابتين في تلعب دورا في تحسين الخبرة المهنية مع وجود أفضلية من ناحية مفردات العينة لصالح نقابة " كنابست" وهذا ما يوضحه الجدول رقم (37).

فيما يخص " دور نقابة "كنابست" في تحسين منحة التوثيق": نجد نسبة 82.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة التوثيق وهذا ما يبينه الجدول رقم (38).

فيما يخص" دور النقابتين في تحسين منحة التأهيل ": نجد نسبة 82.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل، وتقابلها نسبة 51.30% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة التأهيل، من هنا نجد إجماع كلا الفئتين على وجود دور للنقابتين في تحسين منحة التأهيل مع وجود أفضلية من ناحية إجابات مفردات العينة لصالح نقابة " كنابست" وهذا ما يوضحه الجدول رقم (39).

فيما يخص" دور نقابة "كنابست" في تحسين المنحة الجزافية التعويضية": نجد نسبة 82.60 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين المنحة الجزافية التعويضية وهذا ما يبينه الجدول رقم (40).

فيما يخص " دور نقابة "كناس" في تحسين منحة المنطقة ": نجد نسبة 51.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة المنطقة وهذا ما يبينه الجدول رقم (41).

فيما يخص " دور نقابة "كناس" في تحسين منحة المنطقة ": نجد نسبة 51.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" تلعب دورا في تحسين منحة التأطير وهذا ما يبينه الجدول رقم (42).

- **مؤشر العلاوات**

فيما يخص " دور النقابتين في تحسين علاوة المنصب النوعي ": نجد نسبة 87.82 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين علاوة المنصب النوعي وتقابلها نسبة 51.30% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين علاوة المنصب النوعي،ومن هنا نجد أن نقابة "كنابست" أكثر فاعلية فيما يخص تحسين منحة المنصب النوعي، عكس نقابة " كناس" التي أجاب الأساتذة الجامعيون على عدم وجود دور لها في تحسين علاوة المنصب النوعي وهذا ما يوضحه الجدول رقم (43).

فيما يخص "دور نقابة "كنابست" في تحسين علاوة الخبرة البيداغوجية ": نجد نسبة 87.82 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين علاوة الخبرة البيداغوجية وهذا ما يبينه الجدول رقم (44).

فيما يخص "دور نقابة "كنابست" في تحسين علاوة الامتياز: نجد نسبة 87.82 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين علاوة الامتياز وهذا ما يبينه الجدول رقم (45).

فيما يخص "دور نقابة "كناس" في تحسين علاوة السكن": نجد نسبة 51.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين علاوة السكن وهذا ما يبينه الجدول رقم (46).

فيما يخص دور نقابة "كناس" في تحسين علاوة التعويض عن الوثائق": نجد نسبة 51.30 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين علاوة التعويض عن الوثائق وهذا ما يبينه الجدول رقم (47).

- **مؤشر الخدمات الاجتماعية**

فيما يخص" دور النقابتين في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل": نجد نسبة 86.08 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل، وتقابلها نسبة52.17 %من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل، ومن هنا نجد أن نقابة "كنابست" أكثر فاعلية فيما يخص تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل، عكس نقابة " كناس" التي أجاب الأساتذة الجامعيون على عدم وجود دور لها في تحسين خدمة الرعاية الصحية وطب العمل وهذا ما يوضحه الجدول رقم (48).

فيما يخص" دور النقابتين في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي": نجد نسبة 86.08 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي وتقابلها نسبة 52.17% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي،ومن هنا نجد أن نقابة "كنابست" أكثر فاعلية فيما يخص تحسين خدمة الضمان الاجتماعي، عكس نقابة " كناس" التي أجاب الأساتذة الجامعيون على عدم وجود دور لها في تحسين خدمة الضمان الاجتماعي وهذا ما يوضحه الجدول رقم (49).

فيما يخص" دور النقابتين في تحسين الخدمات الترفيهية و التعاونيات ":نجد نسبة 86.08 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كنابست" تلعب دورا في تحسين الخدمات الترفيهية و التعاونيات وتقابلها نسبة 52.17 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين الخدمات الترفيهية والتعاونيات، ومن هنا نجد أن نقابة "كنابست" أكثر فاعلية فيما يخص تحسين خدمة الخدمات الترفيهية والتعاونيات، عكس نقابة " كناس" التي أجاب الأساتذة الجامعيون على عدم وجود دور لها في تحسين خدمة الخدمات الترفيهية والتعاونيات وهذا ما يوضحه الجدول رقم (50).

من خلال هذا الطرح وعلى ضوء هذه البيانات نجد أن الفرضية الفرعية تحققت لنا بنسبة كبيرة، لكن نجد أفضلية لنقابة "كنابست" على حساب نقابة " كناس" حيث نجد في مؤشر العلاوات أن الفرضية تحققت في دور نقابة " كنابست" في الرفع من علاوة المنصب النوعي عكس نقابة " كناس" والتي أجاب الأساتذة الجامعيون على عدم رفع نقابة لعلاوة المنصب النوعي، كما نجد علاوة السكن الخاصة بالأساتذة الجامعيين والذين أجابوا بأن نقابة " كناس" لا تلعب دورا في تحسين هاته المنحة ومنحة الجزافية التعويضية أيضا.

كما نجد مؤشر الخدمات الاجتماعية في بعد " طب العمل " قد تحقق لدى نقابة " كنابست" ولم يتحقق لدى نقابة " كناس"، وفيما يخص بعد الضمان الاجتماعي نجد أن نقابة "كنابست" قد لعبت دورا في تحسين علاوة الضمان الاجتماعي حسب رأي أساتذة الثانوي أما إجابة الأساتذة الجامعيين فقد أجابوا بأنه نقابة " لكناس" لا تلعب دورا في تحسين علاوة الضمان الاجتماعي، وفيما يخص بعد الخدمات الترفيهية فنجد أن الأساتذة الثانويين قد أجابوا بأن نقابة " كنابست" قد لعبت دورا في تحسين الخدمات الترفيهية والتعاونية في المقابل نجد أن الأساتذة الجامعيين أجابوا بأن نقابة كناس لا تلعب دورا في تحسين الخدمات الترفيهية و التعاونيات .

د- مناقشة النتائج على الفرضية الفرعية الرابعة :

-الفرضية الفرعية الرابعة " تعتبر جدوى تحقيق المطالب من ناحية الثقة آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو- مهني بالنسبة للأساتذة التعليم العالي "cnes"وأساتذة التعليم الثانوي و التقني "cnapest"..

من خلال المقابلات والأسئلة التي طرحناها على الأساتذة فيما يخص هذه الفرضية ومن خلال المؤشرات والأبعاد الآتية نجد:

- **مؤشر معقولية تحقيق المطالب**

فيما يخص" معقولية تحقيق المطالب ": نجد نسبة 93.90 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة مطالب نقابة " كنابست" معقولة ويمكن أن تحققها، وتقابلها نسبة 84.30% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن مطالب نقابة " كناس" معقولة وبالإمكان أن تتحقق،ومن هنا نجد إجماع كلا الفئتين على معقولية تحقيق مطالب نقابتهم وهذا ما يوضحه الجدول رقم (51).

فيما يخص" معوقات تحقيق المطالب": نجد نسبة 80% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الجهات الوصية تعتبر المعوق الرئيسي لعدم تحقيق المطالب، وتقابلها نسبة 38.30% من مفردات العينة والذين قالوا بأن الجهات الوصية تعتبر المعوق الرئيسي لتحقيق المطالب، ثم تليها نسبة 37.40% من مفردات والذين أجابوا بأن عدم وجود حشد للنقابة " كناس" للقواعد يعتبر معوقا من معوقات تحقيق المطالب،ومن هنا نجد إجماع كلا الفئتين على أن الجهات الوصية تعتبر معوقا رئيسا لعدم تحقيق المطالب وهذا ما يوضحه الجدول رقم (52)

- **مؤشر توافق المطالب مع اهتمامات الأستاذ وحاجاته:**

فيما يخص" توافق المطالب مع احتياجات الأساتذة": نجد نسبة 86.10% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن هناك توافق بين مطالب نقابة " كنابست" واحتياجات أساتذة التعليم الثانوي والتقني وتقابلها نسبة 55.70 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن مطالب نقابة " كناس" تتوافق واهتمامات واحتياجات الأساتذة الجامعيين، ومن هنا نجد إجماع كلا الفئتين على توافق مطالب النقابتين مع احتياجات كلا الفئتين وهذا ما يوضحه الجدول رقم (53).

من خلال هذا الطرح وعلى ضوء هذه البيانات نجد أن الفرضية الفرعية تحققت لنا بنسبة كبيرة، وذلك راجع إلى وجود اتفاق على دور النقابتين في يخص مؤشر معقولية تحقيق بمؤشريه معقولية المطالب وتحقيقها والاتفاق على أن الجهات الوصية هي معوق الأساسي لعدم تحقيق بعض المطالب، كما نجد أتفاق للفئتين على توافق مطالب النقابتين واحتياجات و مطالب الأساتذة الثانويين و التقنين وكذا الجامعيين .

7- مناقشة النتائج الدراسة على ضوء أهداف الدراسة

الهدف الأول: محاولة التعرف عن فعالية النقابات المستقلة في تفعيل آليات الحراك السوسيو-مهني من خلال المقارنة بين مجتمعي دراسة مهمين من ناحية المكانة السوسيو مهنية ودرجة تجسيد الدور المطلبي فيهما للوصول الى فعالية الحراك السوسيو مهني بينهما

من خلال نتائج الدراسة المذكورة سابقا، نجد أن كلا النقابتين قد ساهمتا في تفعيل آليات الحراك السوسيو مهنية، حيث نجد أن نقابة " كنابست " أكثر فاعلية من نقابة " كناس" في بعض المطالب وخاصة المطالب المادية منها حيث لمسنا ثقة الأساتذة الثانويين في هاته النقابة كممثل لهم يحاول الدفاع عن حقوقهم المادية و المهنية، في المقابل نجد أزمة الثقة بين الأستاذ الجامعي ونقابة " كناس" وهذا راجع حسب النتائج التي أظهرتها دراستنا إلى عدم وجود عمل نقابي جاد في الجامعة ووجود نقص في التكوين النقابي وعدم افتكاك هاته النقابة لمطالب كثيرة عكس نقابة " كنابست" التي برهنت على فاعليتها من خلال وجود هيكلة و هرمية مطلبية و تنظيمية محكمة وممنهجة كما نجد التفاف القواعد حول هاته النقابة زاد من فاعليتها المطلبية .

الهدف الثاني:التعرف على واقع النشاط النقابي في ميداني التعليم العالي وميدان التربية والتعليم ودرجة تفعيل الحراك السوسيو-مهني الصاعد في الميدانين.

يتسم واقع الممارسة النقابية في ميدان التعليم العالي بالصعوبة وذلك راجع حسب رأي المبحوثين والإطارات إلى مجموعة من المتغيرات التي تحد من جدية العمل النقابي في الجامعة كصعوبة التواصل مع الممثلين النقابيين وصعوبة تواصل النقابة مع القواعد وذلك راجع إلى تعقد هيكلة الجامعة وتراجع إقبال الأساتذة على العمل النقابي وصعوبة حشد النقابة للأساتذة الجامعيين نظرا لتشتت المكاني و الجغرافي في الجامعة كل هاته المؤشرات أدت إلى عدم وجود فاعلية نقابية لدى نقابة " كناس" وفشل هاته النقابة في تفعيل آليات الحراك السوسيو المهني الصاعد راجع إلى الأسباب المذكورة أعلاه .

بينما يتسم واقع الممارسة النقابية في ميدان التربية والتعليم بالفاعلية والسهولة كون التجربة النقابية تتسم بالنضج وذلك راجع إلى الرأسمال النقابي الذي تمتلكه النقابات في ميدان التربية والتعليم عموما ونقابة "كنابست" خصوصا، ففهم هاته النقابة للواقع الذي يعيشه الأستاذ في الثانوي
مكنها من بناء خارطة مطلبية ممنهجة مكنتها من افتكاكها، كما أن التكوين النقابي الذي يتمتع به إطارات نقابة " كنابست" كونهم يعتبرون جزء من القطاع وهم أساتذة أيضا هذا الذي مكنهم من الوصول الى تصور شامل للمشاكل التي يعاني منها الأستاذ وتجسيدها في مطالب.

الهدف الثالث تزويد الباحثين والأكاديميين بنظرة شاملة حول الموضوع وفتح آفاق البحث في "النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو–مهني ".

بهاته النتائج المتوصل اليها نكون قد فتحنا المجال لدراسات أكاديمية أخرى متعلقة بالعمل النقابي المستقل وآليات الحراك السوسيو مهني والذي تقل فيه الدراسات الأكاديمية نوعا ما، نظرا لنقص المراجع فيه وصعوبة ميدان الدراسة، فمن خلال دراستنا المقارنة لنقابتين في قطاعين مختلفين نجد أن طبيعة الفئة السوسيو مهنية هي التي تحدد مستوى الحراك السوسيو المهني الصاعد، وأن العمل النقابي الجاد هو الذي يلعب دورا مهما في تحقيق الحراك السوسيو مهني وليس طبيعة أو المستوى الأكاديمي أو الرمزي للفرد وهنا ننتقل بالموضوع الى مستوى آخر ألا وهو السلطة الرمزية النقابية التي مكنت نقابة " كنابست" من افتكاك مطالب مهمة حسنت من الوضعية الاجتماعية و المهنية للأستاذ الثانوي بالمقابل نجد أن السلطة الرمزية لنقابة " كناس" ضعيفة وهذا ما أثر على مردودها النقابي وفشلها في كسب ثقة الأساتذة الجامعيين .

الهدف الرابع : التعرف على واقع الحراك السوسيو–مهني في ميداني التعليم العالي وميدان التربية والتعليم ودور نقابة"cnes"و"cnapest " في تحقيقه.

– بهاته النتائج المتوصل نجد أن الحراك السوسيو مهني في ميدان التعليم العالي يندرج في إطار ما يسمى بالحراك المكفول أي أن رمزية الأستاذ الجامعي والدرجات العلمية التي يتدرج فيها الأستاذ الجامعي في مساره والتي تمكنه من التحرك السوسيو مهني الصاعد من خلال تحسن التدريجي في الأجور والمنح والعلاوات والامتيازات المادية والمعنوية، أما فيما يخص الأستاذ الثانوي فنجد أن نمط الحراك الذي يندرج في إطاره هو ما يسمى بالحراك السوسيو مهني التكافلي أو التنافسي بمعنى أن طابع الصراع والتكافل في نقابة تحقق له مجموعة من الامتيازات والحقوق التي تنعكس فيما بعد على مستواه الاجتماعي .

– أما عن دور النقابتين في تحقيق الحراك السوسيو مهني الصاعد فنجد أن نقابة " كنابست" لعبت دورا مهما في تدرج الأستاذ الثانوي والتقني في السلم الاجتماعي، بينما نجد أن نقابة " كناس" قد لعبت دورا ثانويا في تدرج الأستاذ الجامعي في السلم الاجتماعي وتحقيقها لبعض المطالب كتحسين في الأجرو منح الأساتذة بعض السكنات .

8– مناقشة النتائج الدراسة على ضوء نتائج الدراسات السابقة

أ– الدراسة الأولى: "النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر"–دراسة عينة لمجلس ثانويات العاصمة –.

– نتائج الدارسة:

خلصت الدراسة بأن مجلس ثانويات العاصمة يعتبر قوة عمالية لها قدرة تنافسية مع نظيرتها UGTAوهذا انطلاقا من جملة المكاسب المحققة والإنجازات التي وعدت بها الحكومة على المستوى القريب والبعيد وبالتالي قد وصلوا إلى جملة إنجازات عجز عنها الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

– **مقارنة نتائج الدراسة مع نتائج هاته الدراسة:**نجد أن نتائج هاته الدراسة قد وصلت إلى أن مجلس ثانويات العاصمة يعتبر فاعلا مطلبيا مهما نظير الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما نجد أن دراستنا أيضا قد تناولت هذا العنصر ،حيث نشأت النقابات المستقلة في الجزائر نتيجة عدم وجود فاعلية نقابية للمركزية النقابية وكذا تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق و الخوصصة وبالتالي فتح المجال أيضا لاستقلالية النقابات عن الجهات الوصية ونتج عن هذا التنافس فاعلية نقابية مكنت كلا من الأستاذ الثانوي والجامعي من الحصول على مجموعة من الامتيازات وافتكاك بعض المطالب التي لم تطالب

بها المركزية النقابية ومكنت الأستاذ الثانوي والتقني وكذا الأستاذ الجامعي من الحراك السوسيو المهني الصاعد .

ب- الدراسة الثانية: "نزاعات العمل في الجزائر- مساهمة سوسيولوجية للنزاعات العمالية الاضرابات العمالية في الجزائر1969-1992"

-أهم نتائج الدراسة :

-يعكس الإضراب بكل صدق كل التناقضات والفروق والاختلافات التي تخترق الجسم العمالي، فهو مؤشر هام للعلاقات بين العمال والأجراء والفئات الاجتماعية.

- يعكس الإضرابات التحولات التاريخية التي عرفتها مختلف الفئات العمالية من خلال التجذر الذي عرفته الحركة العمالية المطلبية باختياراتها الإضراب كشكل رئيسي مطلبي

مقارنة نتائج الدراسة مع نتائج هاته الدراسة:نجد أن نتائج هاته الدراسة ونتائج دراستنا اشتركتا في آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني ألا وهي الإضراب، حيث نجد أن الإضراب يعتبر وسيلة مهمة في العمل النقابي ويعبر رد فعل نتيجة لتناقضات أو المشاكل التي تترجم في صورة مطالب التي يتم التسويق لها في صورة إضرابات، كما نجد أن كلا النقابتين في ميدان دراستنا تتخذ الاضراب كوسيلة مطلبية رئيسية في افتكاك المطالب.

ج-الدراسة الثالثة : "مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية ".

- **نتائج الدارسة:**

- إلتزام نقابة المهنيين الأردنيين بتطبيق الحاكمية المؤسسية من خلال المطلبية النقابية و شفافية اختيار أعضائها.
- الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للمهنيين ومصالحهم في المجتمع الأردني.

مقارنة نتائج الدراسة مع نتائج هاته الدراسة :نجد أن نتائج هاته الدراسة قد وصلت إلى عنصر مهم في تحقيق الفاعلية النقابية ألا وهو الشفافية النقابية و تبنيها لدفاع الفعلي عن الحقوق المادية و المعنوية للمهنيين في المجتمع الأردني، وهذا مايتطابق و نتائج دراستنا رغم اختلاف النطاق الجغرافي لكلا الدراستين، حيث نجد أن نقابة " كنابست" و" كناس" قد لعبتا دورا مهما في تجسيد الحراك السوسيو المهني الصاعد من خلال تجسيد المطلبية النقابية ووجود معايير موضوعية في اختيار الأعضاء في نقابة " كنابست" و التطوع الفردي في نقابة " كناس" حيث تعتبر هاته المتغيرات إنتاجات العمل النقابي المستقل

عن أي وصاية إدارية، وهذين الشيئين اللذان حققا الفاعلية النقابية التي تتجسد في الحراك السوسيو المهني الصاعد.

-Mouvement et action syndical et la mobilité pour l'emploi : renouvellement des enjeux et modalitéaction

-الحراك النقابي و الحراك المهني : اعادة تجديد التحديات وشروط الفعل

-نتائج الدارسة:

- فاعلية خصائص الفعل النقابي مرتبطة بردود أفعال النخب النقابية.
- تستخدم النقابات العمالية مؤشر " الظرف" لتجسيد المطلبية النقابية وشن الإضرابات لتحقيق الحراك النقابي فالحراك المهني.

- **مقارنة نتائج الدراسة مع نتائج هاته الدراسة:** ما يميز العمل النقابي المستقل هو وجود نخب تأطره حيث تمثل انعكاس التجربة المهنية في شخصية النقابي فيدرك الإيجابيات والسلبيات التي تحيط به في ميدان عمله مما يكون له رصيد نقابي يجعله ينخرط في التنظيمات النقابية فتزيد من تجربته وتجعل منه نقابيا بارزا، وهذا الذي لمسناه في الإطارات النقابية الحاصة بنقابتي " كناس" و " كنابست" حيث أن نتائج الدراستين التقتا في أن خصائص الفعل النقابي مرتبطة أشد الارتباط بالإطارات النقابية التي تسير النقابة، فنجد أن إطارات نقابة " كنابست" هي من بين أسباب فاعلية نقابة " كنابست" والتي مكنت الأستاذ من الحراك السوسيو المهني الصاعد. وأقلها فاعلية نقابة " كناس"، كما نجد أن نتائج الدراستين التقتا في مؤشر" الظرفية" في تجسيد المطلبية النقابية، من خلال ظرفية التكوين النقابي وظرفية الإضرابات.

9-الاستنتاج العام:

تعتبر الدراسة النقابية من بين المواضيع الأكثر أهمية في ميدان علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية خصوصا، وعلم الاجتماع عموما وذلك راجع لكون دراسة هذا النوع من الظواهر والتي تسمى " بمواضيع المجتمع العميق " تمكننا من فهم الواقع الطبقي الموجود في أي مجتمع ومدى الانتقال في السلم الاجتماعي الموجود فيها وهذا ما يطلق عليه بالحراك السوسيو مهني الصاعد لذا اخترنا هذا الموضوع للبحث فيه في دراسة مقارنة بين نقابتين لتبيان أوجه الشبه والاختلاف في طرق وآليات الحراك السوسيو مهني و من هي النقابة الأكثر فاعلية في تجسيد الحراك السوسيو المهني الصاعد .

أ- تذكير بالخطوط العريضة للبحث:

إن جميع التنظيمات اليوم جل اهتماماتها العنصر البشري. الذي يعتبر الركيزة الأساسية في أي تنظيم كان ، ومن بين هاته التنظيمات المؤسسة التربوية و الجامعية فتحسين المردود التربوي والاكاديمي في الثانويات و الجامعات من ناحية الكم والكيف وكذا الاهتمام بالوضعية السوسيومهنية لأساتذة في كلا القطاعين يعتبر أمرا مهما، حيث بات موضوع النقابات المستقلة من المواضيع الهامة التي تجلب وتؤرق العديد من المهتمين والمتخصصين،ويزداد الموضوع أهمية بارتباطه بالحراك السوسيومهني نظرا لعلاقة الوثيقة بينهما، وإدراكا لما سبق من أهمية لدور النقابات المستقلة في تفعيل آليات الحراك السوسيومهني، وفي ضوء ذلك فان مشكلة الدراسة تتبلور في السؤال الرئيسي التالي:

- إلى أي مدى يلعب العمل النقابي المستقل دورا في التأثير على أليات الحراك السوسيو-مهني بالنسبة لنقابتين المستقلتين "cnes" و"cnapest".

تتفرع عليها أربعة أسئلة فرعية:

- هل تعتبر جدية العمل النقابي آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة للنقابتين "cnes"و"cnapest"؟
- هل تعتبر المكانة السوسيو-مهنية آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة للنقابتين "cnes"و"cnapest"؟
- هل تعتبر معايير المطلبية النقابية بالنسبة للنقابتين آلية من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة لنقابتين للنقابتين "cnes"و"cnapest" ؟
- هل تلعب جدوى تحقيق المطالب دورا في التأثير على آليات الحراك السوسيو مهني للنقابتين "cnes"و"cnapest"؟

وللإجابة على هذه الاسئلة وأضفنا الفرضيات التالية :

الفرضية العامة:

يؤثر العمل النقابي المستقل على دور النقابات في درجة تفعيل آليات الحراك السوسيو–مهني بالنسبة لنقابتين المستقلتين "cnes" و"cnapest" .

الفرضيات الفرعية:

- تعتبر جدية العمل النقابي آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبةلأساتذة التعليم العالي "cnes"واساتذة التعليم الثانوي والتقني "cnapest"
- يعتبر واقع المكانة السوسيو–مهنية للأساتذة بالقطاعين آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبةلأساتذة التعليم العالي "cnes"وأساتذة التعليم الثانوي والتقني "cnapest"
- تعتبر معايير المطلبية النقابية آلية من آليات العمل النقابي المستقل بالنسبة لأساتذة التعليم العالي "cnes"واساتذة التعليم الثانوي والتقني "cnapest".
- تعتبر جدوى تحقيق المطالب من ناحية الثقة آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة لأساتذة التعليم العالي "cnes"وأساتذة التعليم الثانوي والتقني "cnapest".

–ولاختبار هذه الفرضيات كان إلزاما علينا وتماشيا مع متطلبات الدراسة اختيار:

- المنهج المقارن لتناسبه مع الدراسة الحالية.
- مرت عملية اختيار العينة بمرحلتين المرحلة الأولى هي اننا اخترنا العينة العنقودية ثم بعد تلقينا لصعوبات في ميدان الدراسة اخترنا العينة العرضية وكان لزاما علينا اختيارها لكبر مجتمع البحث و تشابه مفردات العينة من منظور الفئة السوسيو–مهنية.
- اعتمادنا على الاستمارة المدارة ذاتيا كأداة رئيسية وكل من المقابلة والملاحظة كأدوات مساعدة.
- وبعد جمع المعطيات وتفريغها وتبويبها في جداول إحصائية تم التوصل إلى النتاج التالية:

من خلال قيامنا بالدراسة الميدانية على مستوى 9 ثانويات و جامعة المسيلة و النقابتين ومن خلال الاستمارات التي وزعناها على الأساتذة ومع المقابلات التي أجريناها مع الإطارات في نقابة "كنابست" و " كناس" ، ومن خلال استنتاجنا لأربع فرضيات فرعية والتأكد من تحققهما.

يمكن القول أن الفرضية العامة والمتمثلة" يؤثر العمل النقابي المستقل على دور النقابات في درجة تفعيل آليات الحراك السوسيو–مهني بالنسبة لنقابتين المستقلتين "cnes" و"cnapest"" قد تحققت بنسبة كبيرة نظرا للمعطيات المذكورة في تحليل البيانات الاستمارة و المقابلة حيث تأكد أن نقابة "كنابست" أكثر تجسيدا وتفعيلا لأليات الحراك السوسيومهني من خلال العمل النقابي الجاد ، ثم الوقوف على واقع المكانة السوسيو مهنيةالتي يحظى بها أستاذ الثانوي والتقني ثم الوقوف على معايير المطلبية النقابية المجسدة، ثم جدوى تحقيق هاته المطالب بعد تجسيد المطلبية النقابية وهاته المؤشرات الكلية التي عبرت طوال مراحل الدراسة على دور النقابات المستقلة في تفعيل آليات الحراك السوسيو مهني للنقابتين " كناس" و " كنابست"

لكنها من جهة أخرى لم تهتم النقابتين " كنابست" و " كناس" بصورة كافية بالتكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية وهذا ما لاحظناه في ميدان الدراسة،حيث أنه لاحظنا عدم معرفة بعض الأساتذة لبعض المنح والعلاوات التي وجدت في الاستمارة، حيث قالوا لنا أن أنهم أول مرة يسمعون ببعض بهذه الحقوق والمكتسبات المهنية، كما لم تهتم النقابتين أيضا بتحسين الظروف البيداغوجية هذا عكس ما تكلم به إطارات هاته النقابتين.

ب – المعارف النظرية المتوصل إليها :

* تلعب النقابات المستقلة دورا مهما في تفعيل آليات الحراك السوسيو مهني وهذا راجع لفاعليتها فيما يخص إعادة تفعيل بعض الممارسات النقابية التي تم إعادة انتاجها عند انتقال العمل النقابي من النقابات العامة و المركزية إلى العمل النقابي المستقل .

* تعتبر جدية العمل النقابي المستقل من أهم العوامل المتحكمة في درجة الحراك السوسيو– مهني في المؤسسة التعليمية و الجامعية .

* وجود ثقافة عمالية نسبية تعمل على تنمية المطلبية النقابية.

*واقع الحراك السوسيو مهني يختلف من قطاع الى آخر ومن فئة سوسيو مهنية الى فئة سوسيو مهنية أخرى،حسب درجة تفعيل آليات التدرج الاجتماعي في المجال الاجتماعي الموجودة به هاته التنظيمات النقابية أو في المجال الذي تزاول فيه هاته الفئات السوسيو مهنية عملها فتخلق هاته الفئات استراتيجيات وطرق تمكنها من التدرج الاجتماعي صعودا.

* ارتباط درجة الحراك السوسيومهني بالدور الذي يلعبه الفرد في المجتمع .

* ارتباط درجة الحراك السوسيو مهني بطراز المعيشة في المجتمع .

* ارتباط الحراك السوسيو مهني بالسلوك النفسي والشعور الاجتماعي بتحسين الوضعية المادية والاجتماعية للأفراد في المجتمع من خلال التدرج الوظيفي وتحسين المكتسبات المهنية.

* تلعب السلطة الرمزية التي تعطيها القواعد للنقابات دورا مهما لتثبيت فاعليتها، وأسلوب ضغط تمارسه النقابات وذلك لتمثيلها للشريحة أو فئة مهمة في المجتمع.

ج- المعارف الميدانية المتوصل إليها :

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من المعارف الميدانية نوجزها كما يلي:

* تم التوصل إلى أمر في غاية الأهمية وهو أن النقابات المستقلة في الجزائر وخاصة في ميدان التربية والتعليم تسعى لتحسين الوضعية المادية والاجتماعية لمنتسبيها، لكن هناك تقصير فيما يخص الاهتمام بالمطالب البيداغوجية وهذا تم تبريره من طرف قيادات النقابة بأنه ليس من أولويات النقابة في الوقت الحالي فتحسين الأجور والمنح والعلاوات يعتبر من بين الأولويات ثم يأتي الاهتمام بالمطالب البيداغوجية.

* وجود فاعلية لنقابة " كنابست" على حساب نقابة " كناس"، راجع بالدرجة الأولى إلى الشريحة الكبيرة التي تمثلها نقابة " كنابست" ألا وهي الأساتذة الثانويين والتقنيين مقارنة بنقابة "كناس" التي تمثل شريحة صغيرة في المجتمع ألا وهم الأساتذة الجامعيون.

* وجود هيكلة نقابية لنقابة " كنابست" عكس نقابة " كناس" التي لا تحتوي على هيكلة نقابية جادة ومنتظمة، هذا ما ساعد نقابة " كنابست" على تجسيد الحراك السوسيو مهني الصاعد.

* وجود حراك سوسيو مهني صاعد لشريحة الأساتذة الثانويين لاعتماد هاته الشريحة على الحراك التكافلي وتبنيها للعمل النقابي المستقل كآلية للحراك، تقابله ستاتيكا حراكية لشريحة الأساتذة الجامعيين واعتمادهم على الحراك المكفول والذي يعتمد على التدرج في الدرجة العلمية والانتقال في السلم الأكاديمي من أستاذ مساعد الى أستاذ تعليم عالي، هذا الانتقال يضمن التدرج في السلم الاجتماعي والحصول على امتيازات فيما يخص الأجور والمنح والعلاوات والمركز الاجتماعي وغيرها من مؤشرات الحراك السوسيو المهني الصاعد.*

---

* **تمت هيكلت هذه الاستنتاجات وفق ما جاء في المرجع التالي :**

Raymond quivy luc van campenhoudt : Manuel de recherché en sciences sociales. dunod. paris .1995.pp:214.219.

10-الاقتراحات والتوصيات:

من خلال دراستنا هذه توصلنا إلى قراءة الشاملة لحيثيات وأبعاد هذا الموضوع والمتعلق بـ "النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني" لذا خرجنا بمجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي من شانها أن تساعد الباحثين والجهات المعنية من أجل أخذ صورة واضحة على هذا الموضوع:

- العمل النقابي ظاهرة صحية في أي مجتمع لأنه يعبر عن انشغالات ومطالب وطموحات الشرائح المهنية، فقط يجب هيكلته ووضع أسس واضحة لممارسته وتنظيمه.
- تنسيق الجهود بين الجهات الوصية والنقابات المستقلة فيما يخص توفير الجو الملائم للأستاذ الثانوي والجامعي في مختلف ممارساته المهنية وتوفير جميع الوسائل والظروف للقيام بالعملية التعليمية والتربويةوالأكاديمية على أكمل وجه، كون النشاط السياسي يعتبر مكملا للنشاط النقابي والعكس.
- أما بخصوص نقابة "كنابست" و " كناس" عليهما الاهتمام بنشر الثقافة العمالية لدى الأساتذة والذي بدوره يساهم في تدعيم الحركة النقابية، وعليها كذلك إعطاء الأولوية الفعلية لتحسين الظروف والوسائل البيداغوجية لأنها تعتبر الأساسي في العملية التعليمة والأكاديمية.
- نوجه أيضا رسالة للمجتمع بضرورة احترام الأستاذ الثانوي والتقني وكذا الجامعي والإنجازات التي يحققونها والرفع من مكانتهم، حيث يلعب المجتمع دورا مهما في إحساس الأستاذ بتقدير ذاته لأنه يعتبر فردا يؤثر ويتأثر بالمجتمع.
- كما نطلب من الأساتذة والباحثين والطلبة الجامعيين وخاصة طلبة تخصص علم الاجتماع تنظيم وموارد بشرية بالاهتمام بهذا الموضوع نظرا لأهميته القصوى كونه يحاكي أحد أهم المواضيع والتي تسمى بمواضيع " المجتمع العميق" ألا وهو موضوع " الحراك الاجتماعي " عموما و " الحراك السوسيو-مهني" خصوصا،والذي حري بالمتخصص في علم الاجتماع الاهتمام بها دون غيرها من المواضيع ذات الطابع الاجتماعي البحث في ميدان علم الاجتماع تنظيم وموارد بشرية.

خاتمة

إن انتقال النقابات العمالية من نقابات العامة المرتبطة بالوصاية السياسية والإدارية الى نقابات مستقلة عن أي وصاية، مكن هاته النقابات من الوصول الى فاعلية على مستوى هيكلتها وعلى مستوى نخبها وعلى مستوى نشاطاتها، فعند دراستنا لظاهرة النقابية المستقلة نجد أن مجموع التراكمات التاريخية والتنظيمية التي حصلت أثناء هذا الانتقال مكنتها من معرفة الأخطاء التي ارتكبتها النقابات العامة ، كما استفادت أيضا من تبني بعض الأيديولوجيات المستقلة لها و التنظير لها اكاديميا والشيء الآخر الذي ساعد هاته النقابات المستقلة في الظهور هو الرأسمال الرمزي الثقافي الذي تتميز به الشرائح المهنية المختلفة التي دعمت هاته النقابات و إعطائها سلطة رمزية من جهة و فاعلية نقابية عملية من جهة أخرى ، كل هاته المتغيرات التاريخية و التنظيمية ساهمت في تبلور تصور لنقابات المستقلة في العالم

أما بخصوص جزائرية الظاهرة فتجد أن هاته النقابات المستقلة قد استفادت من بعض التجارب النقابية العالمية والتحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدها المجتمع الجزائري وانتقاله من النمط الاشتراكي المركزي الى الاستقلالية المؤسسات وتبني خيار السوق الحر وهذا ما جعل الانتقال من النقابات المركزية وظهور نقابات قطاعية مستقلة عن أي وصاية سياسية أو إدارية.

إن هذا الانتقال افرز مجموعة من التغيرات في هيكلة هاته النقابات حيث أصبح لديها استقلالية هيكلية تمكنها من الوصول الى نوع من الفاعلية النقابية التي كانت الوصاية الإدارية والسياسية تحد من فاعليتها ونشاطاتها.

طبعا هذا الانتقال وضع هاته النقابات في مرحلة تقييم، أي هل كان لهاته النقابات بعد استقلاليتها الدور الفاعل في الدفاع عن هاته الشرائح المهنية التي أعطتها هاته السلطة أم بقيت الممارسات النقابية في الجزائر نفسها وكان التغيير في طبيعة العمل فقط، هذا ما جعلنا نختار النقابتين المستقلتين " كنابست" و " كناس" كميدان للدراسة نظرا لرصيد النقابي التي تمتلكه كلا النقابيتين وتمثيلها لشريحتين مهمتين في المجتمع ألا وهما الثانويون والتقنيون والأساتذة الجامعيون ، مقيمين فاعليتها النقابية بمتغير " الحراك السوسيو مهني" فالنتائج المتوصل اليها و التي أعطت لنقابة " كنابست" أفضلية في تفعيلها لأليات الحراك السوسيو مهني على حساب نقابة " كناس" مرتبط اشد الارتباط بطبيعة الشرائح المهنية و خصوصية كل قطاع ، فنقابة " كنابست" تمتلك نخبا نقابية لديها رصيد تعليمي كبير مكنها من فهم واقع التربية و التعليم في الجزائر من جهة و من جهة أخرى قيمت الوضعية الاجتماعية و المهنية لأستاذ الثانوي و التقني والتي وجدتها و بالمقارنة مع مكانة الأستاذ و وضعيته الاجتماعية و المهنية في دول أخرى بعيدة كل البعد عن ما يعيشه ويتميز به الأستاذ في دول أخرى ن مما جعلها تكون استراتيجية

نقابيـة و هيكلـة تنظيميـة محكمـة كآليـة للحـراك السوسـيو مهنـي، كمـا ن ارتبـاط هاتـه النقابـات بـبعض التنظيمات النقابية العالمية والاحتكاك بها مكنها من اكتساب رأسمال نقابي تسير به الحالات و المواقف والإضرابات بشكل ممنهج، والأمر الثاني هو وجود قبول لها لدى الشرائح المهنية التي أعطتها الثقة والسلطة التي استعملتها هاته النقابة في عملية شن الإضرابات والتمسك في إكمالها حتى تحقيق المطالب.

أما عند تكلمنا عن نقابة " كناس" فان الامر الذي حد من فاعلية هاته النقابة يعود بالدرجة الأولى إلى نظرة الأساتذة الجامعيين للعمل النقابي وأهميته ورمزيته، كما يكمن في عدم وجود نشاط نقابي جاد يسعى إلى تحسين الوضعية السوسيو مهنية للأستاذ، وهذا ما لمسناه على مستوى التكوين النقابي للأساتذة أو الإطارات الذي يعتمد على مبدأ الظرفية والصعوبة في حشد القواعد وكذا ضغوط المطالب الآنية على المطالب الإستراتيجية كل هاته المؤشرات حدت من النشاط النقابي عموما في الجامعة و لدى نقابة " كناس" من جهة أخرى .

قائمة

المصادر المراجع

أولا: الكتب

أ. باللغة العربية :

1- إبراهيم العسل : الأسس النظرية والأساليب التطبيقية في علم الاجتماع ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر ، بيروت-لبنان ، 2011

2- احمد زايد و آخرون: رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى، مركز الدراسات و البحوث الاجتماعية، القاهرة- مصر،2006.

3- أحمد موسى بدوي: تحولات الطبقة الوسطى في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت – لبنان، 2013.

4- أحمد مصطفى خاطر وآخرون: البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية في مناهج العلوم ، ط6 ،مطابع القدس، الإسكندرية-مصر ،1995.

5- إحسان محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، عمان-الأردن، 2005،ص 164-163.

6- ايمان النمس : دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر – دراسة مرحلة التعددية الحزبية- ، دار ناشري ، بدون ذكر مكان النشر، 2014.

7- إلياس البواري: تاريخ الحركة العمالية والنقابية في لبنان من 1908-1946، ج1، دار الفارابي للنشر، بيروت- لبنان، 1979.

8- انتوني غدنز: علم الاجتماع، ت فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت- لبنان، 2005

9 - باركر سميث وآخرون: ت: محمود علي محمد وآخرون، مراجعة محمد عاطف غيث، دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية-مصر،1979.

10- بدوي محمد سفيان :محاضرات في تطور الحركة العمالية، السنة الثالثة ،علم اجتماع تنظيم وعمل LMD،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة المسيلة،الجزائر،2009. 2010.

11- ---------- : كرونولوجيا تشكيل النقابات المستقلة في قطاع التعليم ، جامعة محمد بوضياف، المسيلة – الجزائر .2013

12- بوبكر بوخريسة وآخرون :دراسات في تنمية الموارد البشرية -إدارة الأفراد-،دار قرطبة، الجزائر، 2008.

13- بول ساموبلسون، ويليام نوردهاوس: الاقتصاد ، ت: هشام عبد الله، مراجعة: د/أسامة الدباغ، دار الأهلية للنشر والتوزيع 2،عمان-الأردن،2006.

14- بوعشام مبارك :الخوصصة –باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاحات الاقتصادية–،مجلة العلوم الإنسانية ،العدد8 ،منشورات جامعة قسنطينة،1999.

15- بيار بورديو وجان كلود باسرون: إعادة الإنتاج، ت، ماهر ترميش، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت- لبنان، 2007.

16- جورج بوليترز وآخرون: أصول الفلسفة الماركسية، ت، شعبان بركات ،ج2، منشورات المكتبة العصرية، بيروت–لبنان، بدون ذكر سنة النشر.

17- جورج فريدمان، بيار نافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل، ت بولندا مانوئيل، منشورات عويدة ،ج 2، بيروت–لبنان ،1985.

18- جوردن مارشال: موسوعة علم الاجتماع، ت. محمد الجوهري وآخرون، ط1، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة- مصر، 2010.

19- دسوقي عبده إبراهيم: التغير الاجتماعي والوعي الطبقي، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية – مصر، 2004.

20- هبة الليثي وآخرون: الفقر والنمو توزيع الدخل في لبنان، دار الطباعة دوتس 53، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بيروت- لبنان، 2010.

21- حمدي الحناوي: رأس المال البشري، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية – مصر، 2006

22- حمود عقلة العنزي: المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، الإتحاد الوطني لطلبة الكويت ،الكويت ،2007.

23- حمية حميد : خوصصة المؤسسات العمومية –القانون الجزائري للإصلاحات الاقتصادية ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت – لبنان ،1999

24- حسين عبد الحميد رشوان: البناء الاجتماعي- الأنساق والجماعات-، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية- مصر، 2007

25 –حصة حميد :خوصصة المؤسسة العمومية والقانون الجزائرية والإصلاحات الاقتصادية،مركز الدراسات الوحدة العربية،بيروت–لبنان،1999

26 –طاهر محمد بوشلوش: التحولات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على القيم في المجتمع الجزائري، دار بن مرابط، المحمدية–الجزائر، 2008

27 –طلعة لطفي إبراهيم:علم الاجتماع الصناعي، الدار الجامعية للنشر،الإسكندرية–مصر،2003

28- مدعومة من كتاب والمقالات: من تاريخ الحركات الاجتماعية والفكر الاجتماعي، ت: طنوس شلهوب، دار الفارابي، بيروت- لبنان، 1987

29-كارل بوبر: المجتمع المفتوح و أعداؤه، ت: السيد نفادي، دار التنوير للطباعة و النشر، لبنان، 1998

30- الكيالي عبد الوهاب:الموسوعة السياسية،المؤسسة العربية للدراسات والنشر،بيروت-لبنان،1954

31- كريستوف أجبتون : العالم لنا-العولمة الليبرالية والحركات الاجتماعية المناهضة لها-،ترجمة طارق كمال ،الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة -مصر، 2006

32- لويس بينتو: نظرية العالم الاجتماعي بيار بورديو، ت: محمد أمطوش ، عالم الكتاب الحديث، اربد- الأردن، 2014.

33- ماكس فيبر: الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية، ث : محمد علي مقلد، مركز الإنماء القومي، بيروت- لبنان، بدون ذكر السنة النشر.

34- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: ت: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2008.

35- مزيد منير عبوي:إدارة الموارد البشرية،كنوز المعرفة للنشر والتوزيع،عمان -الأردن،2008

36- محمود عباس:النقابات العمالية المصرية-رؤية ثورية-،مركز الدراسات الاشتراكية ،القاهرة-مصر،1996

37- محمد الميلي: مواقف جزائرية . المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، 1984

38- محمد السويدي،علم الاجتماع السياسي،ميدانه وقضاياه،ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر-1999م.

39- محمد سعد فرج: "ما علم الاجتماع"، منشأة المعارف، الإسكندرية-مصر ، 2000 ، ص245

40- محمد عبد الكريم الحوراني: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار المجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، بدون ذكر سنة النشر.

41- محمد الغريب عبد الكريم: "سوسيولوجيا السكان"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1982

42- مصطفى نجيب شاويش:إدارة الموارد البشرية-إدارة أفراد-،دار الشروق للنشر والطباعة،طبعة 3،عمان- الأردن، 2005

43- مصطفى عبد الرحمن درويش: ديمقراطية التعليم الجامعي، مكتبة الطليعة، الأردن، 1978

44 – مصطفى فيلالي :مجتمع العمل ،مركز الدراسات للوحدة العربية،بيروت– لبنان،2006م ،ص 252

45– ناصر دادي عدون:اقتصاد المؤسسة ،دار المحمدية للنشر،ط2،الجزائر،2004

46– ناصر قاسيمي: دليل المصطلحات علم الاج تنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون– الجزائر، 2011.

47– نعمة شلبية الكعبي : إدارة الأفراد ، مكتبة القبة الخضراء. الرياض –السعودية ،1990

48–السيد حنفي عوض: التنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة، مكتبة النهضة، القاهرة– مصر، بدون ذكر سنة النشر.

49–السيد الحسيني: "مفاهيم علم الاجتماع"، دار قطري بن الفجاءة، الدوحة– قطر، 1987، ط 2، ص 199.

50–السيد عبد الحليم الزيات: في سوسيولوجيا بناء السلطة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية– مصر، 2003.

51–سلسلة اخترنا لك : الحركة النقابية، مركز الدراسات القومية ، مصر . بدون ذكر سنة النشر

52– عاطف علبي : المنهج المقارن مع دراسات تطبيقية ،مجد المؤسسة الجامعية للنشر و التوزيع ، بيروت–لبنان، 2006 .

53– عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الغريب،القاهرة–مصر،1982

54– عبد العزيز راس المال: كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون– الجزائر، 1999.

55– عبد الهادي الجوهري: معجم علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية– مصر، 1998.

56– عبد اللطيف ماموني وآخرون: الحركة العمالية المغاربية–صراعات وتحولات–،دار طوبغال،1985.

57– عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، دار الحكمة للطباعة والنشر، الجزائر العاصمة–الجزائر،1995

58– عبد العاطي السيد: علم الاجتماع الحضري، ج2،الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية– مصر، 2003.

59– عبد الغفار الحنفي:السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر الإسكندرية– مصر، 2007

60- العياشي عنصر : نحو علم اجتماع نقدي –دراسات نظرية وتطبيقية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون – الجزائر ، 2003

61- عيسى بوزغيبة: النقابات في الجزائر–مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي، إ ع ع ج.

62- علي السيد الخشيبي: علم الاجتماع التربية المعاصر، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة- مصر، 2002

63-علي محمود عبد السلام الفار: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف،ط2،الاسكندرية-مصر

64- عمار بوحوش: التاريخ السياسي للجزائر، دار الغرب الإسلامي، بيروت- لبنان، 2005

65-عمار بوحرش وآخرون :مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ،ط3 ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2001.

66- عمر غنيور: تكوين المجتمع المغربي، ج1، بول باسكون، مشارف الثقافة وعلوم التربية، نشر المقال يوم 09 سبتمبر 2010، 16:54.

67- قباري محمد إسماعيل: أسس البناء الاجتماعي، منشأة المعرفة للطباعة والنشر، الإسكندرية- مصر، بدون ذكر سنة النشر.

68 ـــــــ: علم الاجتماع الصناعي ،دار المعارف للنشر والطباعة، الإسكندرية –مصر،1977 ،

69- رؤوف عباس حامد محمد: الحركة العمالية في مصر 1899-1956 ، بدون ذكر دار النشر، مصر، 1967.

70- رشيد الواضح : منازعات العمل الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر و التوزيع، بوزريعة – الجزائر، 2005.

71- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ،دار الهدى للطباعة و النشر،ط3 ، الجزائر 2008.

72- خليل أحمد خليل : المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع ، دار الحداثة لطباعة و النشر، بيروت – لبنان ، 1984.

73- ضياء مجيد الموسوي : سوق العمل و النقابات المستقلة في السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون–الجزائر،2007 .

74- غريب سيد أحمد: الطبقات الاجتماعية، دار الجامعية للنشر، الإسكندرية- مصر ،بدون ذكر سنة النشر .

75–غريب سيد أحمد و آخرون، علم الاجتماع ودراسة المجتمع، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية–مصر، بدون ذكر سنة النشر.

76–غريب عبد السميع غريب: علم الاجتماع(مفهومات، منظومات، دراسات)،مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية ،مصر بدون ذكر سنة النشر.

ب. باللغة الفرنسية :

77 -Abderrahim taleb, les rapports parti syndicales centres, nationale en Algérie annuaire de l'Afrique de nord, édition centre nationale de la recherche scientifique (S.N.R.S) paris, 1982

78-Brigitte Lestrade: Les syndicats en France et en Allemagne، Difficiles adaptations aux mutations de la société، Comité d'études des relations franco-allemandes (Cerfa). 2007

79-Estelle mercier et geraldine Schmidt : gestion des ressources humaines , pearson education et e-node,paris-France.2004.

80-frongais Weiss : Dactrine et action syndicale on ALgerie EU,ENJA 8,paris,1970.

81-jean nager : préside Le gestion et du travail et d'instruction civil, publication ,roy,paris,1960.

82-Jean-Luc cerdin : gérer les carrières ,Edition "Ems" management & société ,paris-France,2000.

83-Jérôme Deauvieau et Céline Dumoulin: La mobilité socioprofessionnelle des professions intermédiaires : fluidité- promotion et déclassement- , ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 431–432,France, 2010.

84-Luca et claude vatin . Algérie , politique , institue et régime presse de la fondation national des sciences politique ,paris , 1975.

85 -Le syndicalisme, livre de poche, EDMA ,paris,1978.

86-mencer Mohamed Amokrane . l ugta de1962 a1973 document de travail, n61, 1930.

87-Renaud Sainsaulieu: l'identité au travail , Presses De Sciences Po,paris.1988.

88-Richard Broke Freeman, James L. Freeman: pourquoi les syndicats une reponse américaine، Traduit par Patrice Hoffmann، éditions economica ، paris – france، 1987 .

ثانيا: المذكرات

89- نعيمة حسن جابر: التعليم و الحراك الاجتماعي في المنطقة الصناعية بالمجتمع المصري، رسالة دكتوراه(غير منشورة)، قسم أصول التربية، جامعة عين شمس- مصر، 1999

90- عبد الحي محمد علي: دور التعليم العالي في الحراك الاجتماعي، دراسة ميدانية، محافظة أسوان، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، قسم أصول التربية، جامعة اسيوط، 1991

91- رقية عبد الإله محمد حردان : التعليم و الحراك الاجتماعي، دراسة ميدانية، مدينة سوساج، رسالة دكتوراه(غير منشورة)، 1994

ثالثا: الوثائق والسجلات

92- الاتحاد العام للعمال الجزائريين: القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع، ديسمبر 1990

93- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الدستور الوطني 1989

94- الميثاق الوطني : جبهة التحرير الوطني ، 1986،ص 20.

95- تصريح محمد الصالح يحياوي : جريدة الشعب 29-01-1978

رابعا: القواميس والمعاجم

باللغة العربية:

96- فيروز أبادي :القاموس المحيط – المجلد الأول-،فصل النون، باب الباء، دار المعرفة، بيروت- لبنان، بدون ذكر سنة النشر،ص134.

اللغة الإنجليزية:

97-Collins English Dictionary – Complete and Unabridged © HarperCollins Publishers, 2003.

خامسا: المجلات والجرائد

باللغة العربية:

98-الإتحاد العام للعمال الجزائريين: نشأة الحركة النقابية، جريدة الثورة ع 255 ،1988

99-الاتحاد العام ع ج. ع13 ،1999

100-جريدة الخبر العدد 3081، الثلاثاء 2001/01/30

101-هيئة التحرير:"قاموس المرشد في مجلة المرشد"-تعنى بالثقافة العمالية والتكوين النقابي-العدد السابع، مجلة شهرية صادرة بتاريخ من 1أفريل إلى 30جوان1988،المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، بوزريعة- الجزائر، ص 65.

102-كلمة دحمان ذبيح عبد الله: مجلة الثورة ،عدد1988،351

103-المتحف الوطني للمجاهد بمشاركة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، 1979

104-محفوظ جبار: خوصصة المؤسسات حول الأسواق المالية، مجلة العلوم الإنسانية، ع5، جامعة باتنة، الجزائر،1996

105-عيسى بوزغيبة: مجلة المرشد مركز الدراسات والبحوث النقابية، عدد32، ال جزائر 1991

106-فوزية مطر: الطبقات والتخلخل الطبقي في المجتمع البحريني، يومية الوسط البحرينية، العدد 1842

107-رضا مالك: استراتيجية جديدة لضمان بقائها -المركزية النقابية-،جريدة الخبر،العدد3059 ،2001

108-ذياب البداينة: الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني لدى الأبناء، مجلة البحوث التربوية، العدد التاسع، قسم علم الاجتماع، جامعة مؤتة، اليمن،1996

اللغة الفرنسية:

109-Camille peujny: la mobilité social descendant et ses conséquence politique، cairn-info، Paris-France, 2006،cette article sans citer le lieu et le date.

110-journal le pays du15 ou 21 juin,1994.

111-Le zéladé: la société fermée، le retour aux source: cette article écrit au jeudi :05/02/2009,France,p1

112 -Presse de la fondation national de sciences politique ،paris,1957,p167

سادسا : المواقع الالكترونية

113-القانون الأساسي لنقابةSNANPAP:www.snapap.info ، لموقع الرسمي، 2014/12/23، 17.52 .

114- القانون الأساسي لنقابةcnes.voila.net ، الموقع الرسمي، 2014/12/23، 17.52

115-لقانون الأساسي لنقابةsess-dz.blogspot.com :، الموقع الرسمي، 2014/12/23، 17.52

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البليدة 2 **كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية**

قسم علم الاجتماع **تخصص: دكتوراه تنظيم وموارد بشرية**

استمارة استبيان

أخي الأستاذ أختي الأستاذة

- يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تندرج في إطار بحث لنيل شهادة الدكتوراه في علم علم الاجتماع تنظيم و موارد بشرية حول (النقابات المستقلة و تفعيل آليات الحراك السوسيومهني) لذا نرجو لذا نرجو منكم أن تعبروا عن أرائكم حول كافة بنود هذه الاستمارة بصدق وأمانة . فصداقية وصلاحية نتائجها وصلاحية نتائجها تتوقف على مدى مطابقة أجوبتكم وحقيقة شعوركم وواقعكم المهني

- وتضمن هذه الاستمارة عبارات عن عمل النقابات المستقلة في تفعيل آليات السوسيومهني للأستاذ ويقصد للأستاذ ويقصد بالحراك السوسيومهني هنا تحسين الظروف الاقصادية و الاجتماعية للأستاذ أو تدرج الاستاذ في السلم الاستاذ في السلم المهني و الاجتماعي.

- أدعوكم للتعبير عن رأيكم واختياركم نحو كل عبارة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة - المناسبة - هذه العملية ليست اختبارا وليست هنك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة فلكم الحرية المطلقة في أن المطلقة في أن تتفق أو لا تتفق معها الأهم هو التعبير عن شعوركم الشخصي لصدق نحوها .

<u>ملحوظة هامة</u>

المرجو منكم قبل قراءة العبارات والتعبير عن رأيكم. تثبيت جميع المعلومات العامة التي تأت في الاستمارة. الاستمارة. وذلك بوضع علامة (X) داخل الإطار المناسب أو التعبير عنها كتابة في المكان المخصص لذلك.

المخصص لذلك.

وإننا نضمن لكم سرية المعلومات و نشكركم جزيل الشكر على تعاونكم معنا في انجاز هذه المهمة العلمية مع العلمية مع تحيات

- **النقابة المعنية هي نقابة : " كنابست CNAPESTE"**
- **<u>من اعداد الطالب</u>** **<u>-تحت اشراف الأستاذ</u>**
- **بن حليمة عمر عبد العزيز** **- د، بن عيسى علال**

الملحق رقم (01)

استمارة استبيان للأساتذة التعليم الثانوي و التقني

أولا : البيانات الشخصية

1- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2- الســن : .....

3- الحالة العائلية : أعزب ☐ متزوج☐ مطلق ☐ أرمل ☐

4- عدد الأطفال اقل من خمسة ☐ أكثر من خمسة ☐

5- نوع المسكن فيلا☐ شقة ☐ بيت ارضي ☐

6- عمل آخر خارج اطار التعليم : .....

7- الرتبة : أستاذ متربص ☐ أستاذ مكون ☐ أستاذ رئيسي ☐

ثانيا : جدية العمل النقابي و الحراك السوسيو مهني

أ- الوعي النقابي

8- هل هناك تواصل بينك وبين الممثلين النقابين ؟ نعم☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب بنعم، فما نوعية هذا التواصل - تواصل زمالة ☐

-تواصل نقابي ☐

9- هل تعقد ندوات و ورشات تكوينية ومؤتمرات اتجاهكم وذلك قصد نشر الوعي النقابي من طرف الممثلين النقابين ؟ نعم☐ لا ☐

- اذا كانت الإجابة بنعم فهل تعقد : - بشكل دوري ☐

-بشكل تزامني-أي تزامنا مع الإضرابات ☐

- بشكل عشوائي – كلما -سنحت الفرصة بذلك- ☐

10-هل يتم توزيع نشرات و جرائد رسمية و جديد القوانين قصد نشر الوعي النقابي؟: نعم ☐ لا ☐

ب-صراع الدور النقابي :

11- هل هناك معوقات تحول دون التوفيق بين طبيعة عملك و عملك النقابي ؟ نعم ☐ لا ☐

-اذا كانت الإجابة بنعم : فماهي : - معوقات مهنية ☐

- معوقات اجتماعية☐

-قناعات شخصية بعدم ممارسة العمل النقابي وعدم أهميته ☐

12-هل هناك معوقات تحول دون تواصل مع الممثلين النقابيين نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم: فما نوع هاته المعوقات؟ - الممثل النقابي غير متفاعل مع زملائه ☐

-طبيعة العمل التدريسي لا تسمح بذلك ☐

- ضغوط إدارية ☐

ج- غموض الدور النقابي

14 - هل تعرف طبيعة عمل نقابة "كنابست"؟ : - نقابة مطلبية ☐ - نقابة تشاركية ☐

15- هل تعرف ماهي أولويات مطالب نقابة "كنابست"؟ : - مطالب اجتماعية و مهنية ☐

-مطالب بيداغوجية ☐

-مطالب اجتماعية وبيداغوجية ☐

16- ماهو تقييمك لطبيعة توجه نقابتك نحو مطالب معينة ؟: -أولوية الاجتماعي و المهني ☐

- أولوية البيداغوجي على حساب الاجتماعي ☐

17- هل تلعب جدية العمل النقابي دورا في حراككم السوسيومهني ؟ : نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا في رأيك لماذا ؟ .....

ثالثا : واقع المكانة السوسيو مهنية و الحراك السوسيو مهني

أ – المكانة الاجتماعية

18- ما تقدير أفراد أسرتك لأهمية مهنتك ؟ راض ☐ راض جدا ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب : غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟

.....

19 - المكانة التي يشعرك بها الأقارب ؟ راض ☐ راض جدا ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟ .....

20- احترام الآخرين لإنجازاتك المهنية ؟ راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟ .....

21- نظرة المجتمع للأستاذ ؟ راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟ .....

22- هل تلعب النقابة دورا في الرفع مكانتك الاجتماعية؟: نعم ☐ لا ☐

* إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ؟ .....

* إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟ .....

ب – المكانة المهنية

-تقدير الذات

23-هل أنت راض عما يحققه لك العمل من تقدير للذات ؟ راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب:غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟ .....

24-هل أنت راض عن انجازاتك المهنية ؟ راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟ .....

25 - هل تلعب النقابة دورا في تقديرك ذاتك ؟ نعم ☐ لا ☐

* إذا كانت الإجابة ب لا لماذا .....

* إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ؟ .....

- الاستقرار الوظيفي

26- هل تشعر بالاستقرار الوظيفي ؟ نعم ☐ لا ☐

- في كلتا الإجابتين اشرح لماذا نعم ولماذا لا ؟ .....

27- هل تلعب النقابة دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي للأساتذة ؟ نعم ☐ لا ☐

في كلتا الإجابتين اشرح لماذا نعم ولماذا لا ؟ .....

- تحسين الظروف البيداغوجية

28-هل أنت راض عن مسارك التكويني ؟ راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟ .....

29-هل تلعب النقابة دورا في تحسين مسارك التكويني البيداغوجي ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ؟ .....
- إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟ .....

30- هل واقع المكانة السوسيو مهنية دورا في حراككم السوسيومهني؟ نعم ☐ لا ☐

ثالثا : معايير المطلبية النقابية و الحراك السوسيومهني

أ - الأجور

31 - ماهي درجة تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري ؟ ضعيفة ☐ متوسطة ☐ جيدة ☐ ممتازة ☐

* إذا كان ضعيفة أو متوسطة لماذا ؟ .....

32 -ما مدى تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول ؟ ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐ ممتاز ☐

* إذا كان الجواب بضعيف أو متوسط لماذا ؟ .....

33- مامدى تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي ؟ ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐ ممتاز ☐

* إذا كان الجواب ب: ضعيف أو متوسط لماذا ؟ .....

34- هل تسعى في رأيك النقابة لزيادة أجرك وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا لماذا . ؟ .....

ب - المنح

35- مامدى مناسبة منحة المردودية الفردية المقدمة لك كأستاذ ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب بـ مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

36- مامدى مناسبة منحة الخبرة المهنية المقدمة لك كأستاذ ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب بـ مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

* إذا كان الجواب بـ مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

37- مامدى مناسبة منحة التوثيق المقدمة لك كأستاذ ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب بـ مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

38- مامدى مناسبة منحة التأهيل المقدمة لك كأستاذ ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب بـ مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

39- مامدى مناسبة منحة الجزافية التعويضية المقدمة لك كأستاذ ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب بـ مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

* إذا كان الجواب بـ مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

40- هل تقوم النقابة بزيادة وتحسين المنح المقدمة لكم ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـ لا لماذا في رأيك : .....

ج - العلاوات

16 - هل علاوة المنصب النوعي الحالية مناسبة لك ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐
مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب ب: غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....
.....

40-مامدى مناسبة علاوة الخبرة البيداغوجية المقدمة لك كأستاذ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐
مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

41- هل علاوة الامتياز مناسبة لك ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐
مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب بـ غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟
.....

42- هل تسعى النقابة لتحسين هذه العلاوات لكم ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا لماذا في رأيك

.....

د - الخدمات الاجتماعية

43- هل تناسبك خدمة الرعاية الصحية أو طب العمل في مهنتك كأستاذ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐
مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب ب غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....
.....

44- هل تناسبك خدمة الضمان الاجتماعي الموجود حاليا كأستاذ ؟ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐ غير مناسبة ☐
غير مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

45 - هل تناسبك الخدمات الترفيهية والتعاونيات المقدمة للأستاذ ؟ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐
غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب ب:غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

46 - هل تعمل النقابات على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟ .....

47 - هل تلعب المعايير المطلبية المنتهجة من طرف نقابتكم دورا في حراككم السوسيومهني ؟ : نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟ .....

رابعا : جدوى تحقيق المطالب و الحراك السوسيومهني

أ – معقولية تحقيق المطالب

48 - هل ترى في مطالب النقابة أنها ؟ - معقولة ☐

-غير معقولة ☐

-مستحيلة ☐

49 – في رأيك ماهي معوقات تحقيق بعض المطالب؟ - الجهات الوصية ☐

-عدم وجود دراسة لنوعية المطالب من النقابة ☐

-عدم حشد النقابة للقواعد وتوعيتهم النقابية ☐

ب-توافق المطالب مع اهتمامات الأستاذ وحاجاته

50- هل تتوافق المطالب النقابية مع اهتماماتك وحاجاتك ؟ نعم ☐ لا ☐

* اذا كانت الإجابة بلا فهل السبب يعود الى -عدم إيصال النقابة للمطالب الجوهرية للجهات الوصية ☐

- عدم ايصالكم انت لانشغالاتكم لنقابة ☐

51- هل تلعب جدوى تحقيق المطالب دورا في حراككم السوسيومهني ؟ نعم ☐ لا ☐

وشكرا

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البليدة 2 **كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية**

قسم علم الاجتماع **تخصص: دكتوراه تنظيم وموارد بشرية**

استمارة استبيان

أخي الأستاذ أختي الأستاذة

- يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تندرج في إطار بحث لنيل شهادة الدكتوراه في علم علم الاجتماع تنظيم و موارد بشرية حول (النقابات المستقلة و تفعيل آليات الحراك السوسيومهني) لذا نرجو لذا نرجو منكم أن تعبروا عن أرائكم حول كافة بنود هذه الاستمارة بصدق وأمانة . فصداقية وصلاحية نتائجها وصلاحية نتائجها تتوقف على مدى مطابقة أجوبتكم وحقيقة شعوركم وواقعكم المهني

- وتضمن هذه الاستمارة عبارات عن عمل النقابات المستقلة في تفعيل آليات السوسيومهني للأستاذ ويقصد للأستاذ ويقصد بالحراك السوسيومهني هنا تحسين الظروف الاقتصادية و الاجتماعية للأستاذ أو تدرج الاستاذ في السلم الاستاذ في السلم المهني و الاجتماعي.

- أدعوكم للتعبير عن رأيكم واختياركم نحو كل عبارة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة - المناسبة - هذه العملية ليست اختبارا وليست هنك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة فلكم الحرية المطلقة في أن المطلقة في أن تتفق أو لا تتفق معها الأهم هو التعبير عن شعوركم الشخصي لصدق نحوها .

<u>ملحوظة هامة</u>

المرجو منكم قبل قراءة العبارات والتعبير عن رأيكم . تثبيت جميع المعلومات العامة التي تأت في الاستمارة. الاستمارة. وذلك بوضع علامة (X) داخل الإطار المناسب أو التعبير عنها كتابة في المكان المخصص لذلك.

المخصص لذلك.

وإننا نضمن لكم سرية المعلومات و نشكركم جزيل الشكر على تعاونكم معنا في انجاز هذه المهمة العلمية مع العلمية مع تحياتنا الخالصة

- **النقابة المعنية هي نقابة : " كناس CNES "**

- **<u>من اعداد الطالب</u>** **- <u>تحت اشراف الأستاذ</u>**

- **بن حليمة عمر عبد العزيز** **- د ،بن عيسى علال**

الملحق رقم (02)
استمارة استبيان لأساتذة التعليم العالي

أولا : البيانات الشخصية

10- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

11- الســن : .....

12- الحالة العائلية : أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

13- عدد الأطفال اقل من خمسة ☐ أكثر من خمسة ☐

14- نوع المسكن فيلا ☐ شقة ☐ بيت ارضي ☐

15- عمل آخر خارج اطار التعليم : .....

16- الرتبة : أستاذ مساعد أ ☐ أستاذ مساعد ب ☐ أستاذ محاضر ب ☐ أستاذ محاضر أ ☐

أستاذ تعليم عالي ☐

ثانيا : جدية العمل النقابي و الحراك السوسيو مهني

ت-الوعي النقابي

17- هل هناك تواصل بينك وبين الممثلين النقابين ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب بنعم ، فما نوعية هذا التواصل - تواصل زمالة ☐

-تواصل نقابي ☐

18- هل تعقد ندوات و ورشات تكوينية ومؤتمرات اتجاهكم وذلك قصد نشر الوعي النقابي من طرف الممثلين النقابين ؟ نعم ☐ لا ☐

- اذا كانت الإجابة بنعم فهل تعقد : - بشكل دوري ☐

-بشكل تزامني-أي تزامنا مع الإضرابات ☐

- بشكل عشوائي – كلما -سنحت الفرصة بذلك- ☐

10-هل يتم توزيع نشرات و جرائد رسمية و جديد القوانين قصد نشر الوعي النقابي؟: نعم ☐ لا ☐

ث-صراع الدور النقابي :

13- هل هناك معوقات تحول دون التوفيق بين طبيعة عملك و عملك النقابي ؟ نعم ☐ لا ☐

-اذا كانت الإجابة بنعم : فماهي : - معوقات مهنية ☐

- معوقات اجتماعية ☐

-قناعات شخصية بعدم ممارسة العمل النقابي وعدم أهميته ☐

14-هل هناك معوقات تحول دون تواصل مع الممثلين النقابيين نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم: فما نوع هاته المعوقات؟ - الممثل النقابي غير متفاعل مع زملائه ☐

-طبيعة العمل التدريسي لا تسمح بذلك ☐

- ضغوط إدارية ☐

ج- غموض الدور النقابي

14 - هل تعرف طبيعة عمل نقابة "كناس"؟ : - نقابة مطلبية ☐ - نقابة تشاركية ☐

15- هل تعرف ماهي أولويات مطالب نقابة "كناس"؟ : - مطالب اجتماعية و مهنية ☐

-مطالب بيداغوجية ☐

-مطالب اجتماعية وبيداغوجية ☐

16-ما هو تقييمك لطبيعة توجه نقابتك نحو مطالب معينة ؟: -أولوية الاجتماعي و المهني ☐

- أولوية البيداغوجي على حساب الاجتماعي ☐

17- هل تلعب جدية العمل النقابي دورا في حراككم السوسيومهني ؟ : نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا في رأيك لماذا ؟ .....

ثالثا : واقع المكانة السوسيو مهنية و الحراك السوسيو مهني

أ – المكانة الاجتماعية

19- ما تقدير أفراد أسرتك لأهمية مهنتك ؟ راض ☐ راض جدا ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب : غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟

.....

19 - المكانة التي يشعرك بها الأقارب ؟ راض ☐ راض جدا ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟ .....

20- احترام الآخرين لإنجازاتك المهنية ؟ راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟ .....

21- نظرة المجتمع للأستاذ ؟ راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟ .....

22- هل تلعب النقابة دورا في الرفع مكانتك الاجتماعية؟: نعم ☐ لا ☐

* إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ؟ .....

* إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟ .....

ب – المكانة المهنية

-تقدير الذات

24-هل أنت راض عما يحققه لك العمل من تقدير للذات ؟ راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب:غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟ .....

24-هل أنت راض عن انجازاتك المهنية ؟ راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟ .....

26 - هل تلعب النقابة دورا في تقديرك ذاتك ؟ نعم ☐ لا ☐

* إذا كانت الإجابة ب لا لماذا .....

* إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ؟ .....

- الاستقرار الوظيفي

26- هل تشعر بالاستقرار الوظيفي ؟ نعم ☐ لا ☐

- في كلتا الإجابتين اشرح لماذا نعم ولماذا لا ؟ .....

28- هل تلعب النقابة دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي للأساتذة ؟ نعم ☐ لا ☐

في كلتا الإجابتين اشرح لماذا نعم ولماذا لا ؟ .....

- تحسين الظروف البيداغوجية

28-هل أنت راض عن مسارك التكويني؟ راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟ .....

29-هل تلعب النقابة دورا في تحسين مسارك التكويني البيداغوجي ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ؟ .....
- إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟ .....

31- هل واقع المكانة السوسيو مهنية دورا في حراككم السوسيومهني؟ نعم ☐ لا ☐

ثالثا : معايير المطلبية النقابية و الحراك السوسيومهني

أ - الأجور

31 - ماهي درجة تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري ؟ ضعيفة ☐ متوسطة ☐ جيدة ☐ ممتازة ☐

* إذا كان ضعيفة أو متوسطة لماذا ؟ .....

32 -ما مدى تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول ؟ ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐ ممتاز ☐

* إذا كان الجواب بضعيف أو متوسط لماذا ؟ .....

33- ما مدى تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي ؟ ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐ ممتاز ☐

* إذا كان الجواب ب: ضعيف أو متوسط لماذا ؟ .....

34- هل تسعى في رأيك النقابة لزيادة أجرك وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا لماذا . ؟ .....

ب - المنح

41- مامدى مناسبة منحة المردودية الفردية المقدمة لك كأستاذ ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب بـ مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

42- مامدى مناسبة منحة الخبرة المهنية المقدمة لك كأستاذ ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب بـ مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

* إذا كان الجواب بـ مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

43- مامدى مناسبة منحة التأهيل العلمي المقدمة لك كأستاذ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب بـ مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

44- مامدى مناسبة منحة التأطير المقدمة لك كأستاذ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب بـ مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

45- مامدى مناسبة منحة المنطقة المقدمة لك كأستاذ ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب بـ غيرمناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

40- هل تقوم النقابة بزيادة وتحسين المنح المقدمة لكم ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـ لا لماذا في رأيك : .....

ج - العلاوات

17 - هل علاوة المنصب النوعي الحالية مناسبة لك ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب ب: غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

46-مامدى مناسبة علاوة السكن المقدمة لك كأستاذ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

41- هل علاوة التعويض عن الوثائق مناسبة لك ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب بـ غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟

.....

42- هل تسعى النقابة لتحسين هذه العلاوات لكم ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا لماذا في رأيك

.....

د - الخدمات الاجتماعية

43- هل تناسبك خدمة الرعاية الصحية أو طب العمل في مهنتك كأستاذ؟ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب ب غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

.....

44- هل تناسبك خدمة الضمان الاجتماعي الموجود حاليا كأستاذ ؟ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

45 - هل تناسبك الخدمات الترفيهية والتعاونيات المقدمة للأستاذ ؟ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐ غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐

* إذا كان الجواب ب:غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟ .....

46 - هل تعمل النقابات على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟ .....

47 - هل تلعب المعايير المطلبية المنتهجة من طرف نقابتكم دورا في حراككم السوسيومهني ؟ : نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟ .....

رابعا : جدوى تحقيق المطالب و الحراك السوسيومهني

أ – معقولية تحقيق المطالب

48 - هل ترى في مطالب النقابة أنها ؟ - معقولة ☐

-غير معقولة ☐

-مستحيلة ☐

49 – في رأيك ماهي معوقات تحقيق بعض المطالب؟ - الجهات الوصية ☐

-عدم وجود دراسة لنوعية المطالب من النقابة ☐

-عدم حشد النقابة للقواعد وتوعيتهم النقابية ☐

ب-توافق المطالب مع اهتمامات الأستاذ وحاجاته

50- هل تتوافق المطالب النقابية مع اهتماماتك وحاجاتك ؟ نعم ☐ لا ☐

* اذا كانت الإجابة بلا فهل السبب يعود الى -عدم إيصال النقابة للمطالب الجوهرية للجهات الوصية ☐

- عدم ايصالكم انت لانشغالاتكم لنقابة ☐

51- هل تلعب جدوى تحقيق المطالب دورا في حراككم السوسيومهني ؟ نعم ☐ لا ☐

وشكرا

الملحق رقم (03)

تاريخ اليوم ..... مع السيد .....

الساعة ....

المكان ..... الوظيفة .....

أولا : المطلبية النقابية

1 – ماهي الإنجازات التي حققتها نقابتكم في المرحلة الماضية ؟ وذلك فيما يخص الدفاع عن مطالب والمكتسبات المهنية للأساتذة ؟ وما هي الوقائع والشواهد وذلك فيما يخص هذا الموضوع ؟

2 – حدثنا عن دور النقابة في الدفاع عن الحقوق المادية للأستاذ ؟

3 – حدثنا عن دور النقابة في الدفاع عن الحقوق المعنوية للأستاذ ؟

4 – هل ترون إن الإضرابات و الاعتصامات هي الحلول الفعلية لتحقيق المطالب المادية والمعنوية للأساتذة ؟

ثانيا : حرية العمل النقابي ومساره

5 – ما الأنشطة التي تمارسها نقابتكم؟ وهل حققت الفعالية النقابية ؟

6 – ماذا لو سألناكم عن استقلالية النقابات ؟

7 – ما تقييمكم لنظرة وتوجه الحكومة اتجاه الأستاذ من جهة والعمل النقابي من جهة أخرى ؟

8 – هل فقط النظام الحكومي هو الذي يعرقل الحركة النقابية ومن بينها نقابتكم ؟

9 – هل تحتاج نقابة" كنابست " تالي التطوير وزيادة ثقلها النقابي والاجتماعي ؟ وكيف ذلك ؟

10 – اتهمتم بعرقلة المسار التدريسي وأنكم أهملتم التلميذ ومستقبلهم مذلك من خلال الإضرابات وإيقاف التدريس ؟

ثالثا : مستقبل النقابة والنضال النقابي

11 – ماهو دور نقابة كنابست في المرحلة المقبلة ؟ و ماهي أهم المطالب المستقبلية ؟

12 – الخطوات المستقبلية للرقي بالعمل النقابي؟

13 – ما طبيعة العلاقة بينكم وبين النقابات الأخرى ؟

14 – هل تفكرون في إنشاء وتكوين تنسيقية مع مختلف النقابات الأخرى؟

ملخص الدراسة

الأجنبي

Résume :

L’ expérience syndicale en Algérie représente tout ce qui est politique et social .politique et sociale les transformations qui as connus l’Algérie explique aussi les nouvelles orientations , et la transition d'un syndicat centrale à des syndicats sectoriels indépendants de toute tutelle politique, mais notre problématique se base essentiellement sur l'efficacité de ses syndicats âpres cette transition et leurs contribution dans le monde du travail ,et leur efficacité sur le plan de l'amélioration du statut social et surtout ce qui concerne la mobilité socio professionnel des travailleurs. Dont les discussions et négociations importants qui concerne le monde de travail. L’efficacité des syndicats indépendants, vis a vis la mobilité socioprofessionnel qui est une transmission de l'individu dans l'échelle sociale et professionnel.

LES syndicats ont contribué a l’évolution des travailleurs dune clase social a une autre et dune catégorie a une autre . ont réalisons et concrétisons leurs revendications quantitatif et qualitatif. Sa ce q’on appelle la mobilité socio professionnellement toujours dirigé vers le haut, et cela réside l'importance de notre choix de deux tranches importantes dans la société algérienne, à savoir les enseignants du secondaire et et les enseignants universitaire ces deux catégories représente par les deux syndicats qui sont considérés comme le plus important des syndicats indépendants en Algérie, à savoir le CNES » et «CNAPESTE " cela nous permettra a établir une étude comparative concernant la situation et le degré d'efficacité et le rôle syndicale revendicatif de ces deux syndicats a atteindre la mobilité socioprofessionnel des adhérant , CNES » et «CNAPESTE " dans le domaine de l'éducation secteur secondaire et technique et l’enseignement supérieur dont l’étude est concerné pour un balayage des enseignant adhérant dans 9 lycée situe au chef wilaya de MSILA . ET LE CONSEIL NATIONAL DES ENSEIGANTS SUPERIEUR le CNES A LUNUVERSSITE DE MSILA MOHAMED BOUDIAF.

CETTE étude sera basé sur le rôle des deux syndicats dans la réalisation et la concrétisation et l’efficacité des différents revendications quantitatif et qualitatif concernant cette importante catégorie social et professionnel dont la question essentiel qui est posé concernant le rôle de ces deux syndicats dont la mobilité socioprofessionnel de la mobilité socioprofessionnel, cela nous a établir une étude comparative et adoptons une

approche comparative qui nous donnera la le syndicats le plus efficace a jouer le rôle dans la mobilité socioprofessionnelles , et pour atteindre les objectifs que nous avons adoptées a partir notre problématique et nos hypothèses choisis , la technique du questionnaire sera un outil clé sans oublier bien sur l'outil de l'observation et l'entretien.

Et ce qui a été conclu par les résultats de notre recherche que le syndicat "cnapesté " est considéré comme le plus représentatif a réaliser la mobilité socioprofessionnelle a partir de la concrétisations des différents revendications de sa catégorie socioprofessionnelle , les enseignants du secteur secondaire et technique . cela par apport au CNES est ce que nous avons vu à partir des points de vue des membres, et a partir de la comparaison statistique et la lecture analytique et sociologique le syndicat cnapesté a une valeur symbolique aux seins de ces adhérant le cnapesté et bien structuré et représenté ", contrairement au CNES "" souffre d'une crise de confiance entre représentent syndicale et adhérant syndicale cela a influencer a atteindre un minimum de représentation syndicale et un manque de restructuration syndicale au sein de l'université.