الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة لونيسي علي . البليدة 02 .
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع وعلم السكان

الفعل النقابي في الوسط الجامعي

دراسة ميدانية حول نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)، ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) بجامعة ابن خلدون-تيارت-

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الدكتوراه ل. م. د في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة:
. حميداني خاليدة

تحت إشراف الأستاذة:
أ. د. طايبي رتيبة

السنة الجامعية: 2023 - 2024

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمَّد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان فإني أشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل بفضله، فله الحمد أولاً وآخرًا

في هذا المقام أود أن أفصح لفضيلة الأستاذة الدكتورة **طايبي رتيبة** بكلمات قليلة عن شكري لها على دعمها السخي والكبير وتقديري لتأطيرها المتميز وللتوجيهات التي قدمتها لي منذ الإنطلاق في البحث إلى يوم المناقشة، فأنا ممتنة جدا لها ولمساعدتها فعطاؤها لا يقدر بثمن بالنسبة لي، فألف شكر لقلبها الطيب وشخصها الكريم وأتمنى لك أستاذتي الفاضلة التوفيق ودوام الإشراق في مساعيك المستقبلية وجزاك الله عني كل خير

ثم أشكر أولئك الأخيار الذين مدوا لي يدَ المساعدة، خلال هذه الفترة، وفي مقدمتهم القائمين على الفروع النقابية بجامعة ابن خلدون وعلى رأسهم الدكتور/ مرايم طارق، الأمين العام للفرع النقابي للإتحاد العام للعمال الجزائريين ، والدكتور/عزوز الميلود رئيس الفرع النقابي لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي

إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل.....

حمـــــيداني خالـــــــــــيدة

الإهداء

لم تكن الرحلة قصيرة ولم يكن الحلم قريبا ولا الطريق محفوفا بالتسهيلات لكني وبفضل الله فعلتها

في اللحظة الأكثر فخرا أهدي هذا العمل إلى من أحمل اسمه الذي حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم طاب بك العمر يا سيد الرجال وطبت لي عمرا

أبي الغالي

إلى ملاكي في الحياة وقرة عيني وأعز ما أملك غاليتي وجنة قلبي لطالما عاهدتك بالنجاح ها أنا اليوم أتممت وعدي وأهديه إليك

أمي الغالية

إلى ضلعي الثابت الذي لا يميل إلى من رزقت بها سندا وملاذا إلى قدوتي وحبيبتي ورفيقتي وصديقتي الأولى والأزلية أختي إيمان الغالية

بأرق الكلمات وأعذب العبارات أهدي إليكم يا من وقفتم بجانبي جعلتموني أصل إلى هذا اليوم وأنا بأتم النجاح والسعادة إخوتي عبد الرزاق، عبد الإله، رشيد

إلى من آمنوا بي وكانوا خير سند لي أساتذة قسم علم الاجتماع بجامعة ابن خلدون تيارت أهدي لكم هذا العمل

إلى كل من سخره الله لي....

حمـــــيداني خالـــــــــــيدة

ملخص الدراسة:

تسعى الدراسة الراهنة إلى تقصي الواقع السوسيومهني للفعل النقابي ومساهمته في تحقيق فعالية الوسط الجامعي، فموضوع الفعل النقابي يعتبر من بين المواضيع التي حظيت باهتمام الباحثين والدارسين في مختلف المجالات والتخصصات بما في ذلك علم الاجتماع التنظيم والعمل. ولاعتبار الفعالية من بين المواضيع الهامة في الفكر السوسيوتنظيمي فهي تمثل إحدى المحركات الأساسية لتقييم نجاح الأداء الوظيفي لمختلف المؤسسات و القطاعات بما في ذلك قطاع التعليم العالي. من خلال تبني استراتيجيات وميكانيزمات وظيفية تهدف إلى النهوض بالمورد البشري ومن بين هذه الآليات نجد الفعل النقابي الذي يسعى إلى حماية حقوق الفاعلين الوظيفية والاجتماعية والمادية لمختلف الفاعلين في الوسط الجامعي من الأساتذة والموظفين وبذلك قمنا بتقسيم الدراسة إلى بابين نظري وميداني:

باب نظري حاولنا من خلاله توضيح الإطار المنهجي والنظري العام للدراسة وما تضمه من أهداف وأهمية الدراسة، مبررات اختيار الموضوع، إشكالية وفرضيات الدراسة، الدراسات السابقة، المقاربة النظرية للدراسة، تحديد المفاهيم، وكذا المعالجة النظرية لسوسيولوجيا الفعل والحركات الاجتماعية، والعمل النقابي، والجامعة الجزائرية والتنظيمات النقابية المسموح لها بممارسة النشاط النقابي فيها من خلال الاستفادة من الدراسات والأبحاث السابقة النظرية والإمبريقية عن طريق استغلال النتائج المتوصل إليها نظريا وإجرائيا .

باب ميداني حاولنا من خلاله تشخيص الواقع الفعلي للفعل النقابي في الوسط الجامعي متخذين من جامعة ابن خلدون بتيارت نموذجا للدراسة كما شملت هذه الدراسة جملة من الإجراءات المنهجية بحيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، والاعتماد على أسلوب المسح الشامل بدراسة كل الأعضاء المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الخاصة بالموظفين (UGTA)، ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي الخاصة بالأساتذة (CNES) البالغ عددهم 397 منخرط ومنخرطة، وبذلك تم الاعتماد على تقنية الاستمارة كتقنية أساسية لجمع المعلومات وتقنية المقابلة كتقنية

ثانوية وتحليلها باعتماد التحليل الكمي والكيفي ومن ثمة الوصول إلى نتائج ومعطيات ميدانية إحصائية تم مناقشتها وتفسيرها في ضوء الفرضيات وضوء الدراسات السابقة والمقاربة النظرية للدراسة، وكذا طرح القضايا والتوصيات التي تثيرها الدراسة. وقد تم صياغة تساؤل رئيسي وثلاث تساؤلات فرعية تمثلت فيما يلي:

التساؤل الرئيسي: ما مدى فعالية أداء الفعل النقابي على مستوى الوسط الجامعي؟

التساؤلات الفرعية:

1. إلى أي مدى يساهم الفعل النقابي في ترسيخ أخلاقيات المهنة في الوسط الجامعي؟
2. كيف يساهم الفعل النقابي في إدارة الصراع التنظيمي في الوسط الجامعي؟
3. ما مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق الرضا الوظيفي للفاعلين في الوسط الجامعي؟

وتوصلت الباحثة إلى صياغة النتائج التالية:

في الأخير توصلت الدراسة الراهنة إلى طرح جملة من النتائج التي أكدت صدق الفرضية العامة والفرضيات الفرعية وأهم ما توصلت لها هذه الدراسة يتمثل في:

1-يساهم الفعل النقابي في ترسيخ الأخلاقيات المهنية للفاعلين(الأساتذة وموظفين) في الوسط الجامعي بجامعة ابن خلدون تيارت.

2-يساهم الفعل النقابي في إدارة الصراع التنظيمي بين مختلف الفاعلين(الأساتذة وموظفين) في الوسط الجامعي بجامعة ابن خلدون تيارت.

3-يساهم الفعل النقابي في تحقيق الرضا الوظيفي لمختلف الفاعلين (الأساتذة وموظفين) بالوسط الجامعي بجامعة ابن خلدون تيارت.

فهرس المحتويات

إهداء
شكر وتقدير
ملخص الدراسة:
مقدمة:.....1
الباب الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة
الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة
تمهيد: 8
1- أسباب اختيار الموضوع: 9
2- أهداف الدراسة: 10
3- أهمية الدراسة: 11
4- الإشكالية: 13
5- فرضيات الدراسة: 20
6- تحديد مفاهيم الدراسة: 21
7- الدراسات السابقة: 30
8- المقاربة النظرية للدراسة: 57
8-1- البنائية الوظيفية: 57
8-2-نظرية الحاجات:..... 62
8-3- مقاربة التحليل الإستراتيجي لميشال كروزيه:..... 64
8-3- مقاربة ماكس فيبر: 69
9 - صعوبات الدراسة: 72
الفصل الثاني: سوسيولوجيا الفعل والحركات الاجتماعية
تمهيد 74
1- سوسيولوجيا الفعل الاجتماعي: 75
1-1- مفهوم الفعل الاجتماعي والمفاهيم المرتبطة به: 76
1-1-1- مفهوم الفعل الاجتماعي: 76

1-1-2- تعريف الدور الاجتماعي:..... 77
1-1-3- مفهوم السلوك: 78
1-1-4- مفهوم العمل: 80
1-2- فروض نظرية الفعل الاجتماعي: 81
1-3- النظريات المفسرة للفعل الاجتماعي: 83
1-3-1- الفعل الاجتماعي عند كارل ماركس(1818 - 1883): 83
1-3-2- الفعل الاجتماعي عند فلفريدو باريتو (1848 - 1923):..... 84
1-3-3- الفعل الاجتماعي عند ايميل دور كايم (1858 - 1917): 87
1-3-4- الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر (1864 - 1920):..... 90
1-3-5- الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز (1902 . 1979):..... 97
1-3-6- الفعل الاجتماعي عند ميشال كروزيه (2013.1922): 106
1-3-7- الفعل الاجتماعي عند ألان تورين (1925 - 2021): 107
1-3-8- الأعمال الحديثة في نظرية الفعل:.....109
2- سوسيولوجيا الحركات الاجتماعية: 110
2-1- مفهوم الحركات الاجتماعية (Social Movements): 110
2-1-1- المفاهيم المرتبطة بالحركة الاجتماعية: 111
2-2- نشأة الحركات الاجتماعية: 113
2-2-1- مراحل تطور الحركات الاجتماعية:.....115
2-3- أسس الحركات الاجتماعية: 117
2-4- وظائف الحركات الاجتماعية: 118
2-5- أشكال الحركات الاجتماعية 119
2-6- عوامل قيام الحركة الاجتماعية 121
2-7- تفسيرات نظرية الحركات الاجتماعية:.....122
2-8- مساهمة علماء الاجتماع في تحليل وتفسير الحركات الاجتماعية.....124
2-8-1- مساهمة "بيار بورديو" (P . Bourdieu): 124
2-8-2- مساهمة آلان توران (Alain turaine):.....125
2-9- الحركات الاجتماعية في الجزائر:.....128

2-9-1- أشكال ظهور الحركات الاجتماعية في الجزائر:.....128
الشكل رقم 14: يوضح أشكال ظهور الحركات الاجتماعية في الجزائر 129
2-9-2- تطور مظاهر الإحتجاج منذ الإستقلال وخلفياتها التاريخية:.....130
خلاصة:.....131
الفصل الثالث: وظائف وآليات العمل النقابي والاتجاهات النظرية المفسرة للفعل النقابي
تمهيد: 133
1- تعريف النقابة: 134
2- نشأة العمل النقابي: 135
2-1- نشاة العمل النقابي في العالم: 135
2-1-1- تطور النشاط النقابي في بريطانيا: 137
2-1-2- تطور الحركة النقابية في فرنسا:.....139
2-1-3- الحركة النقابية في ألمانيا: 141
2-2- تطور الحركة النقابية في المغرب العربي:.....142
2-2-1- الحركة النقابية في المغرب:.....142
2-2-2- الحركة النقابية في تونس:.....143
2-2-3- تطور الحركة النقابية في الجزائر:.....145
2-2-3-1- النقابة في الجزائر قبل 1956: 147
2-2-3-2- النقابة الجزائرية خلال العهد الاستعماري حتى الاستقلال:.....150
2-2-3-3- النقابة الجزائرية خلال مرحلة التعددية الحزبية: 152
3- تصنيف النقابات العمالية:.....164
4- أهداف النقابات العمالية: 168
5- أهمية النقابات العمالية: 170
6- مهام ووظائف وأدوار المنظمات النقابية:.....171
7- آليات العمل النقابي: 178
7-1- الاتفاقيات الجماعية كآلية نقابية سلمية:.....178
7-1-1- شروط إبرام الاتفاقيات: 179
7-1-2- خصائص المفاوضات الجماعية.....180

7-1-3- شروط المفاوضات الجماعية:.....181
7-1-4- إستراتيجيات التفاوض:.....182
7-2- الإضراب كآلية نقابية: 185
7-2-2- شروط الإضراب:.....187
7-2-3- طرق تسوية وإنهاء الإضراب:.....188
8- الفعل النقابي من وجهة نظر الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع: 191
8-1- البنائية الوظيفية : 191
8-2- النقابة من وجهة نظر الماركسية:.....193
8-3-نظرية التحليل الإستراتيجي:.....195
خلاصة.....197

الفصل الرابع: نشأة الجامعة وتأسيس التنظيمات النقابية فيها

تمهيد: 199
1- نشأة الجامعة الجزائرية 200
1-1- المرحلة الأولى ما قبل الاستقلال (1833. 1962):.....200
1-2- المرحلة الثانية (1962 . 1969):.....201
1-3- المرحلة الثالثة: 202
1-4- المرحلة الرابعة من 2004 إلى يومنا هذا): 205
2- مبادئ الجامعة الجزائرية:.....208
3- أهداف الجامعة: 209
4- وظائف الجامعة الجزائرية: 211
5- تحديات ومعوقات التعليم العالي في الجزائر: 214
6- المداخل النظرية في دراسة موضوع الجامعة:.....216
6-1- النظرية البنائية الوظيفية:.....216
6-2- نظرية التحديث: 218
6-3- النظرية الماركسية المحدثة: 219
6-4- نظرية رأس المال البشري:.....220
7- حقوق وواجبات الفاعلين (موظفين وأساتذة) في الوسط الجامعي: 221

7-1- حقوق الموظف: 221
7-2- حقوق الأستاذ الجامعي: 224
8- التنظيمات النقابية في الجامعة الجزائرية:.....229
8-1- تأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها:.....229
8-3- القانون الأساسي للتنظيمات النقابية في الجامعة الجزائرية: 232
8-4- موارد وممتلكات التنظيمات النقابية في الجامعة الجزائرية: 233
9- التنظيمات النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي:.....235
9-1- التنظيمات النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي الخاصة بفئة الموظفين:.....235
9-1-1- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP): 235
9-1-2- نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA): 238
9-2- التنظيمات النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي الخاصة بفئة الأساتذة:.....240
9-2-1- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES): 240
خلاصة.....244
الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة
تمهيد: 247
1- مجالات الدراسة:.....248
1-1- المجال المكاني:.....248
1-2- المجال الزمني:.....252
1-3- المجال البشري: 254
2- منهج الدراسة: 254
3- الأدوات المعتمدة في الدراسة:.....257
3-1- الاستمارة: 257
3-2- المقابلة.....260
3-3- الملاحظة 261
3-4- المجلات والوثائق:.....261
4- مجتمع البحث وخصائصه:.....262

4-1- عرض وتحليل خصائص مجتمع البحث: 264

الفصل السادس: تحليل الفرضية الجزئية الأولى ومناقشة النتائج

تمهيد 290

1. تحليل الفرضية الجزئية الأولى 291

2- عرض ومناقشة النتائج الجزئية للفرضية الجزئية الأولى: 356

الفصل السابع: تحليل الفرضية الجزئية الثانية ومناقشة النتائج

تمهيد 362

1. تحليل الفرضية الجزئية الثانية 363

2- عرض ومناقشة النتائج الجزئية للفرضية الجزئية الثانية: 411

الفصل الثامن: تحليل الفرضية الجزئية الثالثة ومناقشة النتائج

تمهيد: 415

1. تحليل الفرضية الجزئية الثالثة: 416

الفصل التاسع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج المقابلات الميدانية

تمهيد: 462

1. عرض وتحليل المقابلات مع النخب النقابية ومناقشة النتائج: 463

1.1. عرض وتحليل المقابلات مع النخب النقابية: 463

2.1. مناقشة نتائج المقابلات مع النخب النقابية:.....491

2. عرض وتحليل المقابلات مع الموظفين غير المنخرطين في النقابات الفاعلة بالوسط الجامعي ومناقشة النتائج:.....494

1.2. عرض وتحليل المقابلات مع الموظفين غير المنخرطين في النقابات الفاعلة بالوسط الجامعي: 494

2.2.. مناقشة نتائج المقابلات مع الموظفين غير المنخرطين في النقابات الفاعلة: 520

3. عرض وتحليل المقابلات مع الأساتذة غير المنخرطين في النقابات الفاعلة بالوسط الجامعي ومناقشة النتائج:.....521

1.3. عرض وتحليل المقابلات مع الأساتذة غير المنخرطين في النقابات الفاعلة بالوسط الجامعي: 521

2.3. مناقشة نتائج المقابلات مع الأساتذة غير المنخرطين في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي: 550
4.عرض ومناقشة النتائج العامة للدراسة: 553
1.4. عرض ومناقشة النتائج العامة للدراسة من خلال فرضيات الدراسة:.....553
1.1.4. من خلال الفرضية الجزئية الأولى:.....553
2.1.4. من خلال الفرضية الجزئية الثانية: 555
3.1.4. من خلال الفرضية الجزئية الثالثة: 557
2.4. مناقشة نتائج الدراسة من خلال الدراسات السابقة: 561
3.4. مناقشة نتائج الدراسة من خلال المقاربات النظرية: 563
5. توصيات الدراسة:.....569
6. القضايا التي تثيرها الدراسة:.....571
خاتمة:.....574
قائمة المصادر والمراجع.....577
قائمة الملاحق.....601
الملخص باللغة الانجليزية: 617
الملخص باللغة الفرنسية: 619

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
.1	يوضح توزيع المجموعات العمال في الجزائر لسنة 1954	157
.2	يوضح عدد النقابات المستقلة في الجزائر	161
.3	يوضح أسباب الإضرابات: 1998-2002	163
.4	يوضح عدد الطلبة خلال سنة 2017 – 2018	207
.5	يوضح عدد أفراد مجتمع البحث	254
.6	يوضح ترتيب فرضيات الدراسة في استمارة البحث	259
.7	يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب متغير الجنس.	264
.8	يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير الجنس.	266
.9	يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب متغير السن.	267
.10	يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير السن.	269
.11	يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب متغير الحالة العائلية.	271
.12	يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير الحالة العائلية.	272
.13	يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب متغير الأصل الجغرافي.	273
.14	يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير الأصل الجغرافي.	274
.15	يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب متغير المهنة.	276
.16	يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب المصلحة التي يعملون بها.	277
.17	يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير الرتبة المهنية.	279
.18	يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب متغير الأقدمية في العمل بالمؤسسة الجامعية.	280
.19	يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير الأقدمية في المؤسسة الجامعية.	282
.20	يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب التنظيم النقابي الذي ينتمون له.	283
.21	يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب متغير الأقدمية في التنظيم النقابي في المؤسسة الجامعية.	285
.22	يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير الأقدمية في التنظيم النقابي المنتمي إليه.	287
.23	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مدى إعلام النقابة في المؤسسة	291

	الجامعية العاملين (أساتذة وموظفين) بمضمون أخلاقيات المهنة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	
.24	يمثل اتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول إعلام النقابة في الوسط الجامعي الموظفين بميثاق أخلاقيات المهنة حسب متغير الأقدمية في المؤسسة الجامعية.	293
.25	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مساهمة النقابة في الوسط الجامعي في التأكيد بضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي في العمل.	295
.26	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول تأكيد النقابة في المؤسسة الجامعية بضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	298
.27	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة التحلي بالضمير المهني في ممارسة الوظيفة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	300
.28	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة التحلي بروح المسؤولية في أداء العمل حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	302
.29	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على عدم استغلال نفوذ الوظيفة لأغراض شخصية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	304
.30	ايمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مدى عمل النقابة في الوسط الجامعي على ترسيخ روح الالتزام بمواقيت العمل حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	306
.31	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	308
.32	يمثل اتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي الموظفين بضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية حسب متغير الأقدمية في النقابة.	310
.33	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مساهمة النقابة في الوسط الجامعي في ترسيخ القيم الإيجابية في مختلف أطر العمل بالمؤسسة.	312
.34	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى قيام النقابة في الوسط الجامعي بمناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية المتعلقة بالعمل حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	315
.35	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى رؤيتهم في أخلاقيات النخب النقابية كقدوة حسنة لهم.	317
.36	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى قيام النقابة في الوسط الجامعي بمساءلة أعضاءها في حال القصور في نواتج أدائهم الوظيفي.	320
.37	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي	323

	على ضرورة احترام الحرم الجامعي من خلال ردع كل نشاط غير أخلاقي حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	
.38	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة تحقيق العدالة ومحاربة كل أشكال التمييز بينهم حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	326
.39	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى عمل النقابة في الوسط الجامعي على تنمية روح العمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	329
.40	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول دعوة النقابة إلى التجسيد الفعلي لأخلاقيات المهنة لتحسين صورة المؤسسة الجامعية في الوسط الخارجي حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	332
.41	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى نص النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة إدماج الموظفين الجدد وتلقينهم الأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	335
.42	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي على الالتزام بالسرية المهنية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	338
.43	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	340
.44	يمثل اتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي الفاعلين على ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية حسب متغير السن.	343
.45	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى استخدام النقابة في الوسط الجامعي الوسائل الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة للتعريف بميثاق أخلاقيات المهنة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	345
.46	يمثل اتجاهات الموظفين الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول مدى استخدام النقابة في الوسط الجامعي الوسائل الإعلامية للتعريف بميثاق الأخلاقيات المهنية حسب المصلحة التي يعملون بها.	347
.47	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول اختيار الأعضاء الممثلين في النقابة بناء على الانتخاب بشفافية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	349
.48	يمثل اتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول اختيار ممثلي النقابة بناء على الانتخاب بشفافية حسب متغير الجنس.	351
.49	يوضح اختبار الفرضية الفرعية الأولى.	353

.50	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول أولوية العمل النقابي في إدارة وحل النزاعات القائمة في الوسط الجامعي حسب التنظيم النقابي الذي ينتمون له.	363
.51	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول تدخل النقابة المنخرط فيها في تسوية النزاعات التي تحدث بين مختلف العاملين (أساتذة / موظفين) حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	365
.52	يمثل اتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حول تدخل النقابة في تسوية النزاعات القائمة في الوسط الجامعي حسب متغير الأقدمية في المؤسسة الجامعية.	367
.53	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول قيام النقابة بالمطالبة بتوفير برامج تدريبية لتلقين الأعضاء الإستراتيجيات اللازمة لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	369
.54	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى استغلال النقابة في الوسط الجامعي الصراعات القائمة لتحقيق أهدافها الشخصية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	372
.55	يمثل اتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول مدى استغلال النقابة في الوسط الجامعي الصراعات القائمة لتحقيق أغراضها الشخصية حسب متغير الأقدمية في النقابة.	374
.56	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بتفعيل مبدأ مشاركة العمال في وضع الحلول الملائمة لحل النزاعات القائمة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	376
.57	يمثل اتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حول تفعيل النقابة في الوسط الجامعي مبدأ مشاركة العمال في وضح حلول للنزاعات القائمة حسب متغير الجنس.	378
.58	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بزيارات ميدانية لتشخيص الصراعات القائمة وأطرافها حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	380
.59	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بجمع المعلومات التي من شأنها حل النزاعات القائمة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	382
.60	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول تعاون النقابة في الوسط الجامعي مع الإدارة العليا لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة ولو بصورة جزئية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	384
.61	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول انحياز النقابة في الوسط الجامعي لطرف على حساب الأطراف الأخرى في حال وجود نزاع حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	387
.62	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	390
.63	يمثل اتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بفتح	392

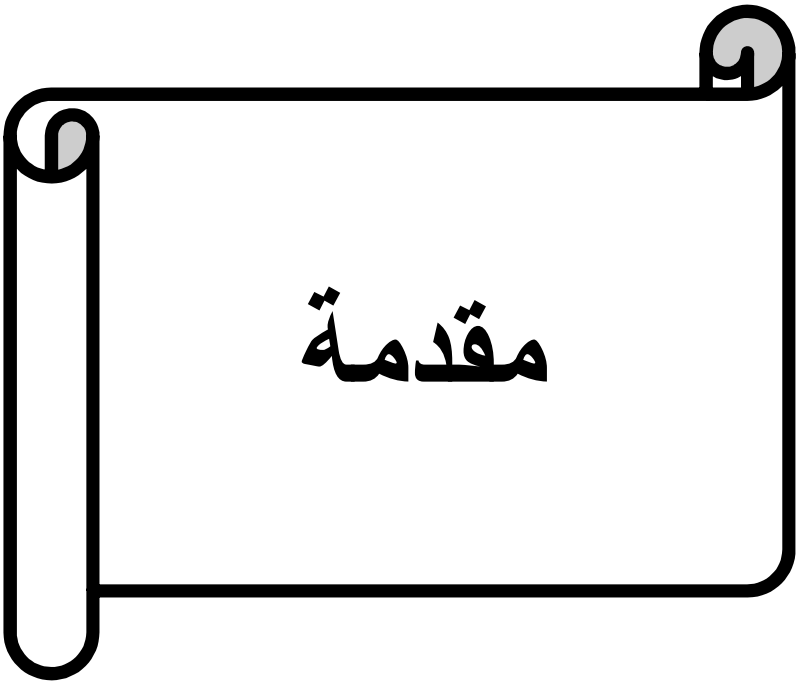
	قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة حسب متغير السن.	
.64	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول اعتماد النقابة في الوسط الجامعي أسلوب الضغط وفرض الرأي الواحد على الأطراف المتنازعة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	394
.65	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى اعتماد النقابة في الوسط الجامعي إستراتيجية الانسحاب في إدارة النزاعات القائمة.	396
.66	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى اعتماد النقابة في الوسط الجامعي إستراتيجية التعاون في إدارة النزاعات القائمة.	399
.67	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى اعتماد النقابة في الوسط الجامعي إستراتيجية المواجهة في إدارة النزاعات القائمة.	402
.68	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول اعتماد النقابة إستراتيجية الحل الأوسط مع الأطراف المتنازعة كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.	404
.69	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول تشجيع النقابة استخدام أسلوب التفاوض الجماعي بين أطراف النزاع في الوسط الجامعي حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.	406
.70	يوضح اختبار الفرضية الفرعية الثانية.	408
.71	الجدول رقم 71: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى رضاهم عن نظام التوزيعات المعمول به في المؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	416
.72	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مدى مطالبة النقابة المنضمون لعضويتها بزيادة الأجر ليتوافق مع القدرة الشرائية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	418
.73	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى مطالبة النقابة في الوسط الجامعي بضرورة تحقيق العدالة في الحصول على الترقيات حسب الاستحقاق حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	420
.74	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مطالبة النقابة في الوسط الجامعي بضرورة تحقيق العدالة في حصول مختلف العاملين على فرص التكوين لتحسين أدائهم الوظيفي حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	422
.75	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى مطالبة النقابة في الوسط الجامعي بضرورة توفير بيئة عمل مادية مناسبة لأداء المهام والنشاطات في ظروف حسنة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	425
.76	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تمكن النقابة في الوسط الجامعي من تحقيق مختلف مطالب الفاعلين.	427

.77	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى حرص النقابة في الوسط الجامعي على تحسين مختلف الخدمات الاجتماعية للفاعلين.	430
.78	ايمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى حرص النقابة في الوسط الجامعي على تحسين مختلف الخدمات الاجتماعية للفاعلين.	433
.79	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى رضاهم عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة في المؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	435
.80	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي المسؤولين على تبني نمط الإشراف المرن والديمقراطي في تسييرهم حسب التنظيم النقابي المنتمون له.	437
.81	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تدخل النقابة في الوسط الجامعي في حماية الفاعلين من كل أشكال التعسف التي قد تعتمدها الإدارة.	439
.82	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تأثير نزاهة العمل النقابي في الوسط الجامعي في زيادة دافعيتهم للإنجاز في المؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.	442
.83	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول الإستراتيجية التي يعتمدونها في حال عدم رضاهم عن الأداء النقابي لنقابتهم حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.	444
.84	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى قدرتهم في تكوين علاقات اجتماعية من خلال عضويتهم في النقابة حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.	446
.85	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى توافق شعارات النقابة المنخرطون فيها مع نشاطها النقابي ميدانيا حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.	448
.86	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى مساهمة النقابة الممثلة للعاملين مع الجهات المسؤولة في عملية تكريم الفاعلين المتميزين والمحالون على التقاعد حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.	450
.87	يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تأثير اجتهاد النقابة في إشباع متطلباتهم منطلق يجعلهم في دفعهم لبذل مجهودات أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.	452
.88	يوضح اختبار الفرضية الفرعية الثالثة.	454

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
.1	يوضح نموذج إشكالية الدراسة	19
.2	يوضح مستويات التأويل عند ماكس فيبر	91
.3	يوضح أنماط الفعل الاجتماعي حسب ماكس فيبر	93
.4	يوضح أنماط السلطة وعلاقتها بالفعل الاجتماعي حسب ماكس فيبر	95
.5	يوضح عوامل الفعل الاجتماعي حسب تالكوت بارسونز	100
.6	يوضح الأنساق التحليلية للفعل الاجتماعي حسب " تالكوت بارسونز".	104
.7	المكونات الأساسية للفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز 1937	105
.8	يمثل تحليل " آلان تورين " للحركات الاجتماعية	108
.9	يوضح أسس الحركات الاجتماعية	118
.10	يوضح وظائف الحركات الاجتماعية	119
.11	يوضح عوامل الحركات الاجتماعية	122
.12	يوضح نظريات الحركات الاجتماعية	124
.13	يوضح الحركات الاجتماعية حسب آلان تورين	126
.14	يوضح أشكال ظهور الحركات الاجتماعية في الجزائر	129
.15	يوضح تصنيف النقابات العمالية	167
.16	يوضح أهداف النقابات العمالية	169
.17	يوضح وظائف النقابات العمالية في إدارة الموارد البشرية	175
.18	يوضح أدوار النقابات العمالية	177
.19	يوضح إستراتيجيات التفاوض	184
.20	يوضح طرق وآليات تسوية الإضراب وإنهائه	189
.21	يوضح مبادئ الجامعة الجزائرية	209
.22	الدائرة النسبية لمتغير جنس النقابي في (UGTA)	264

23.	الدائرة النسبية لمتغير جنس النقابي في(CNES).	266
24.	الدائرة النسبية لمتغير سن النقابي في (UGTA).	267
25.	الدائرة النسبية لمتغير سن النقابي في(CNES).	269
26.	الدائرة النسبية لمتغير الحالة العائلية للنقابي في نقابة (UGTA).	271
27.	الدائرة النسبية لمتغير الحالة العائلية للنقابي في نقابة(CNES).	272
28.	الدائرة النسبية لمتغير الأصل الجغرافي للنقابي في نقابة (UGTA).	273
29.	الدائرة النسبية لمتغير الأصل الجغرافي للنقابي في نقابة(CNES).	274
30.	الدائرة النسبية لمتغير المهنة الممارسة للنقابي في نقابة (UGTA).	276
31.	الدائرة النسبية لمتغير المصلحة التي يعمل فيها النقابي في نقابة (UGTA).	277
32.	الدائرة النسبية لمتغير الرتبة المهنية للنقابي في نقابة(CNES).	279
33.	الدائرة النسبية لمتغير الأقدمية في العمل بالمؤسسة الجامعية.	280
34.	الدائرة النسبية لمتغير الأقدمية في العمل بالمؤسسة الجامعية.	282
35.	الدائرة النسبية لمتغير التنظيم النقابي المنتمي إليه بالمؤسسة الجامعية.	283
36.	الدائرة النسبية لمتغير الأقدمية في التنظيم النقابي في المؤسسة الجامعية	285
37.	الدائرة النسبية لمتغير الأقدمية في التنظيم النقابي المنتمي إليه	287


مقدمة

مقدمة:

في ظل الظروف القاسية التي فرضتها الثورة الصناعية تبلور الفكر النضالي والوعي العمالي في أوساط الفئات العمالية المضطهدة، حيث كان أول ميلاد للنقابات العمالية في بريطانيا كميكانيزم وظيفي واستراتيجي بإمكانه إعادة ضبط التوازن وتحقيق العدالة الاجتماعية على مستوى النسق العمالي، بهدف الدفاع عن العمال وحماية مصالحهم المهنية والاجتماعية. وكنتيجة للدور الفعال للنقابات العمالية حظيت بالاعتراف الدولي باعتبارها حق ومطلب أساسي ضمن قواعد اللعبة التنظيمية التي تهدف إلى حماية العامل من الاستغلال والتعسف، بالإضافة إلى صلاحيتها في مجال تسوية الخلافات والنزاعات العمالية في مختلف أطر العمل، حيث يعتبر توفرها ضرورة قانونية لضبط نظام العمل في مختلف المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والتربوية.

فالنقابات العمالية كجهاز وتنظيم اعتمد عليه العمال والحرفيين في نضالهم من أجل تحصيل حقوقهم المهضومة، وهي تمثل إحدى مؤسسات المجتمع المدني وقد مرت في تطورها بعدة مراحل ومحطات أدت إلى بروزها على مسرح الحياة الاجتماعية والتنظيمية كقوة فاعلة تهدف إلى تمثيل العمال والنهوض بمصالحهم الاجتماعية والمهنية وترقية أحوالهم، لاعتبارها أحد الأطراف الأساسية في تنظيم علاقات العمل بحكم خضوعها لإرادة أطراف العمل (الإدارة والنقابة).

والمتتبع لمسيرة تطور الحركات النقابية في الجزائر يرى أنها تطورت عبر مراحل أساسية فتاريخ الحركة النقابية الجزائرية لا يمكن عزله عن الوضع العام الذي انبثقت وتطورت من خلاله، أي الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، والذي تميز بالسيطرة الاستعمارية. ففكرة النقابة تبلورت بسبب الوعي النضالي النقابي السياسي الذي اكتسبته الفئات العمالية الجزائرية من جراء الاستغلال والاضطهاد الذي مارسه الاستعمار الفرنسي ضدهم من جهة، وتأثر الوعي النقابي المحلي بتجربة النقابيون التونسيين والمغاربة من جهة أخرى حيث لعبت الحركات النقابية منذ نشأتها دورا فعالا من أجل التحرر من الاستعمار الفرنسي بإنتاج واقع جديد يرفض كل أشكال الهيمنة والسيطرة، ويهدف إلى رفع الظلم والاضطهاد واسترجاع الحقوق المهضومة، وبذلك مثل ظهور النقابات بالجزائر إحدى الضرورات الوظيفية الهادفة لضبط نظام العمل وإنتاج واقع مهني

تسوده العدالة الاجتماعية في مختلف المؤسسات الخدماتية والإنتاجية بما في ذلك مؤسسات قطاع التعليم العالي، حيث تحتضن الجامعة الجزائرية العديد من النقابات المهنية المسموح لها بممارسة النشاط النقابي والتي تضم انشغالات الأساتذة والموظفين على حد سواء حيث مثلت فيها النقابة أحد الاستراتيجيات الأساسية المساعدة على تحقيق أهدافها.

وتتمثل نقطة الانطلاق الأساسية في دراسة هذا الحقل السوسيولوجي الخاص بالفعل النقابي في فهم عناصر النسق الاجتماعي النقابي والأفعال التي يفرزها هذا النسق، حيث يمثل الفعل النقابي فعل اجتماعي مطلبي مهني نضال يدافع عن المصالح المادية والمهنية لمختلف الفاعلين ضمن النسق العام. ويمكن الإشارة إلى أن الثراء النقابي في الجامعة الجزائرية هو نتيجة لتطور الوعي النقابي المترجم في إنشاء أنواع عدة من النقابات المهنية مختلفة المضمون والهوية والهادفة بصورة أساسية لتحقيق مصالح مستخدمي قطاع التعليم العالي أساتذة وموظفين، حيث يشكل النقابيون الفاعل الأساسي والمحرك المحوري للنشاط النقابي داخل التنظيم النقابي ومن ثم لهم مساهمة فعالة في مجال توجيه الفعل النقابي في الوسط الجامعي. على اعتبار أن النشاط النقابي يتأثر بجملة من الخصائص الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والتي هي تحصيل حاصل لمجمل الخلفيات السوسو ثقافية لهؤلاء النقابيون، والتي تنتج بطبيعة الحال العديد من التمثلات في أوساط مختلف الفاعلين التي تؤثر على درجات القبول النقابي في أوساطهم للنقابات الناشطة على مستوى الوسط الجامعي.

وتعد عملية انخراط الفاعلين في الوسط الجامعي ضمن النقابات الفاعلة فيه إستراتيجية أساسية هادفة وواعية محسوبة تهدف إلى النهوض بمصالحهم المادية والمعنوية وترقية أحوالهم، ذلك أن الفعل النقابي داخل الوسط الجامعي يترجم مجموعة من الإستراتيجيات الدفاعية والهجومية الهادفة أساسا إلى ترقية مستخدمي قطاع التعليم العالي والمؤسسة الجامعية على حد سواء من أساتذة وموظفين من خلال مساهمتها في ترسيخ الأخلاقيات المهنية ونشر الثقافة التنظيمية الإيجابية في أوساط مختلف الفاعلين، وكذا إدارة الصراعات القائمة وتفعيل إستراتيجيات الوقاية منها، وتحقيق رضا الفاعلين وتوفير المناخ التنظيمي الملائم لهم لأداء المهام البيداغوجية المهنية والتنظيمية الهادفة بصورة أساسية لتحقيق الفعالية في النسق الجامعي.حيث يعد الفعل النقابي أحد

المحركات الرئيسية لتقييم أداء المؤسسات وقياس نجاحها أو فشلها في تحقيق الأهداف التي تتبناها، ويمكن النظر إليه على أنه طاقة التغيير والتحسين والتحديث على مستوى المؤسسات.

انطلاقا من الاعتبارات السالفة الذكر حاولنا معالجة موضوع الفعل النقابي في الوسط الجامعي انطلاقا من خلال رؤية نظرية مستقاة من البحوث الحقلية والمقاربات النظرية التي عالجت العمل النقابي في الجامعة الجزائرية في سياقات اجتماعية ومؤشرات ميدانية متباينة، حيث تأتي هذه الدراسة كمحاولة لتشخيص واقع الفعل النقابي في الوسط الجامعي من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه حيث نجد من بينها نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين(UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي((CNES)) بجامعة ابن خلدون بتيارت، و بتفكيك أبعاد المتغيرات وتفسير النتائج المتوصل إليها للتأكد من صدق الفرضيات البحثية.

ولتحقيق هذا المسعى انقسمت الدراسة الراهنة إلى بابين الأول منهجي ونظري والباب الثاني ميداني يضمان تسعة فصول متكاملة ومتسلسلة فيما بينها كالتالي:

الباب الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة وقد تضمن أسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، الإشكالية البحثية، فرضيات الدراسة، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة، المقاربة النظرية وصعوبات الدراسة.

الفصل الثاني: سوسيولوجيا الفعل والحركات الاجتماعية وقد تطرقنا فيه إلى: مفهوم الفعل الاجتماعي والمفاهيم المرتبطة به، فروض نظرية الفعل الاجتماعي، و النظريات المفسرة للفعل الاجتماعي، وكذا مفهوم الحركات الاجتماعية والمفاهيم المرتبطة بها، ونشأتها ومراحل تطورها، بالإضافة إلى الخصائص المميزة للحركات الاجتماعية، وأهميتها أسسها ووظائفها أشكالها وعوامل قيامها، والتفسيرات النظرية لها والحركات الاجتماعية في الجزائر.

الفصل الثالث: وظائف وآليات العمل النقابي والاتجاهات النظرية المفسرة للفعل النقابي، عالجنا فيه نشأة العمل النقابي، تطور الحركة النقابية في العالم والجزائر، إجراءات تأسيس النقابة في التشريع الجزائري، تصنيف النقابات العمالية أدوارها وأهدافها و أهميتها ومهامها ووظائفها،

بالإضافة إلى آليات العمل النقابي والعمل النقابي من وجهة نظر الاتجاهات النظرية التي تناولته بالدراسة والتحليل في مجال علم الاجتماع.

الفصل الرابع: نشأة الجامعة الجزائرية وتأسيس تنظيمات النقابية فيها، تناولنا فيه نشأة الجامعة الجزائرية ومبادئها وأهدافها وظائفها، تحديات التعليم العالي في الجزائر، التنظيمات النقابية في الجامعة الجزائرية.

الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، تطرقنا فيه إلى عرض مجالات الدراسة، منهج الدراسة، أدوات الدراسة، أسلوب تحليل البيانات، مجتمع الدراسة وخصائصه.

الفصل السادس: خصصناه لعرض وتحليل خصائص مجتمع البحث وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الجزئية الأولى وعرض النتائج الجزئية للفرضية.

الفصل السابع: تناولنا فيه تحليل وتفسير بيانات الفرضية الجزئية الثانية وعرض النتائج الجزئية للفرضية.

الفصل الثامن: تطرقنا فيه لتحليل وتفسير بيانات الفرضية الجزئية الثالثة وعرض النتائج الجزئية للفرضية.

الفصل التاسع: خصصناه لعرض وتحليل مقابلات الدراسة مع النخب النقابية والأساتذة والموظفين غير المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي وكذا مناقشة نتاجها وتحليلها وقد تم عرض النتائج العامة للدراسة من خلال فرضيات الدراسة والدراسات السابقة والمقاربات النظرية والقضايا التي تثيرها الدراسة والتوصيات.

الباب الأول:

الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول:

الجانب المنهجي للدراسة

تمهيد

1. **أسباب اختيار الموضوع**
2. **أهداف الدراسة**
3. **أهمية الدراسة**
4. **الإشكالية**
5. **فرضيات الدراسة**
6. **تحديد مفاهيم الدراسة**
7. **الدراسات السابقة**
8. **المقاربة النظرية للدراسة**
9. **صعوبات الدراسة**

تمهيد:

يشكل الجانب المنهجي في أي دراسة علمية مرحلة الانطلاق الفعلي لها نظراً للأهمية القصوى لها، ولأن الباحث من خلال هذه المرحلة يحدد معالم بحثه ونقاط الارتكاز فيها بدءاً بمبررات اختياره لموضوع الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وتجسيدها فعلياُ، وأهميتها والقيام بضبط الإشكالية البحثية التي تعتبر من بين أهم وأبرز خطوات البحث العلمي، وتحديد الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة، مع التأكيد على ضرورة إدراج التعريف الإجرائي كخطوة ضرورية لابد منها، إلى عرض الدراسات السابقة لاعتبارها خطوة منهجية ضرورية لابد من الوقوف عليها، إضافة إلى تحديد المقاربة النظرية وذلك من خلال تكييف موضوع الدراسة الراهنة مع نظرية محددة مستمدة من الإرث السوسيولوجي.

1- أسباب اختيار الموضوع:

مما لا شك فيه أن لكل باحث أسباب ودوافع تجعله يختار مشكلة ما من أجل دراستها والبحث فيها ومن ثمة الوصول إلى تفسيرات علمية للأسباب المختلفة للظاهرة المدروسة.

وعليه من بين الأسباب والدوافع التي أدت بنا إلى اختيار موضوع "الفعل النقابي في الوسط الجامعي" دون غيره من المواضيع ما يلي:

- الاستعداد والرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع كونه من المواضيع ذات الأهمية العلمية في حقل البحث السوسيو تنظيمي.
- إن مجمل النتائج التنظيمية المفرزة في المؤسسة الجامعية جعلت من تناول هذا الموضوع بالدراسة مطلباً أساسياً لفهمه وتحليله كونه يؤثر على مخرجات الجامعة الجزائرية.
- يعتبر موضوع "الفعل النقابي في الوسط الجامعي" في صلب تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل وبالتالي فالتخصص يفرض تناول هذا النوع من المواضيع.
- التعرف على الإستراتيجيات التي يتبناها الفعل النقابي ضمن الوسط الجامعي في نضاله النقابي وذلك في ظل التغيرات السوسيو اقتصادية.
- فتح آفاق البحث العلمي وتزويد الباحثين والمختصين في سوسيولوجيا التنظيمات بمعطيات كمية وكيفية حول واقع الفعل النقابي في الوسط الجامعي.
- المساهمة من خلال هذه الدراسة السوسيولوجية في تقديم جملة من التوصيات للفاعلين في التنظيمات النقابية على مستوى المؤسسة الجامعية الجزائرية.
- غموض دور الفعل النقابي ونوع الإستراتيجيات التي يعتمدها في نشاطه ضمن الوسط الجامعي لبلوغ المطالب والأهداف وإدارة الصراع التنظيمي.

2- أهداف الدراسة:

لأي بحث علمي أهداف علمية يسعى لتحقيقها من خلال الكشف عن حقائق ترتبط بانشغالات ومشكلات المجتمع ومنظماته المختلفة، وكذلك أهداف عملية تساهم في وضع تصور حول الظاهرة المدروسة. واستنادا إلى ما توصلت إليه الدراسات السابقة حول موضوع الفعل النقابي من نتائج متباينة تباينت باختلاف البيئات التنظيمية المؤسساتية، فضلا عن تباين الأطر النظرية والمنهجية التي اعتمدتها هذه الدراسات، وفي ضوء سعينا لدراسة واقع الفعل النقابي في الجامعة الجزائرية فقد انقسمت أهداف الدراسة الراهنة إلى أهداف نظرية وأخرى ميدانية يمكن إجمالها في النقاط التالية:

- ترتيب وتصنيف التراث النظري في ضوء المداخل النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
- بناء تصور نظري خاص بموضوع الدراسة الراهنة في خصم التباين النظري الموجود حول الموضوع.
- صياغة شبكة مفاهيمية ارتكازية لكل من الفعل الاجتماعي والفعل النقابي والحركات الاجتماعية وكذا الجامعة الجزائرية.
- تقديم مساهمة عملية في مجال التخصص وتوثيق البحث وجعله متاحاً لباحثين آخريين في الميدان.
- -محاولة التوصل إلى نتائج إمبريقية حول واقع الفعل النقابي في الوسط الجامعي وطرح توصيات وبدائل بإمكانها احتواء الإختلالات المؤثرة على فعالية النشاط النقابي في النسق الجامعي الجزائري.
- التعرف على وجهة نظر القائمين بالعمل الإداري والبيداغوجي في الوسط الجامعي حول دور الفعل النقابي ومدى فعالية في إحتواء مختلف المطالب السوسيومهنية للفاعلين في الوسط الجامعي.
- محاولة تقديم صورة إمبريقية لواقع التنظيم النقابي الداخلي بلجامعة الجزائرية من خلال تحليل ووصف بيئة العمل الداخلية وإبراز الإستراتيجيات المختلفة التي يعتمدها الفعل النقابي في النسق الجامعي.

– محاولة فهم وتحليل سوسيولوجيا الفعل النقابي كشكل من أشكال الفعل الاجتماعي ووصف الظاهرة النقابية وتحديد كيفية تحقيقها للمتطلبات السوسيو اقتصادية لمختلف الفاعلين، ومحاولة التعرف أيضا على درجة التمثيل النقابي للتنظيمات النقابية لمطالب واحتياجات أعضاءها ومنخرطيها.

– محاولة القيام بالتشخيص الميداني لواقع الوسط الجامعي ومدى قدرته على التجاوب مع مختلف التنظيمات النقابية.

– محاولة معرفة طبيعة نشاط وعمل التنظيمات النقابية الفاعلة في المؤسسة الجامعية مجال الدراسة ومدى ارتباطها باهتمامات وحاجات الفاعلين المختلفة في الوسط الجامعي.

– محاولة التعرف على نوعية المطالب التي يرفعها الفاعلين للتنظيم النقابي المنخرطين فيه بالوسط الجامعي وكيفية التعبير عنها في ظل التحولات السوسيو اقتصادية الراهنة التي تعيشها الجزائر.

3- أهمية الدراسة:

تحظى هذه الدراسة بأهمية بالغة تنبع أساسا من أهمية الموضوع ذاته ألا وهو "الفعل النقابي في الوسط الجامعي، ذلك وأن التنظيمات أصبحت ميزة من ميزات المجتمعات المعاصرة وبالتالي فإن كل فعل أو نشاط لا يكاد يفعل ويحقق إلا من خلالها، كما تتجلى أهمية الدراسة في النقاط التالية:

– ارتباط موضوع الدراسة بأهم شريحة من شرائح المجتمع المتمثلة في الموظفين والأساتذة، ذلك وأن المورد البشري أصبح يمثل ثروة ثمينة لابد من استغلالها والنهوض بمصالحها والدفاع عن مطالبها لتحقيق الفعالية في المؤسسة الجامعية محل الدراسة.

– إن معرفة إستراتيجيات وآليات الفعل النقابي في الجامعة الجزائرية لدى فئة الأساتذة والإداريين تتيح لنا التعرف على اتجاهاتهم ومواقفهم اتجاه التنظيمات النقابية القائمة في مؤسستهم، وهذه المؤشرات بدورها تساهم في تحديد إشكالات ورهانات الفعل النقابي وانعكاساته على الأداء الوظيفي والبيداغوجي للفاعلين في الوسط الجامعي.

– إن دراسة الفعل النقابي يساهم في بعث الجامعة الجزائرية إلى ابتكار وسائل التفاعل وتحقيق المواءمة بين احتياجات ومتطلبات مختلف الفاعلين في الوسط الجامعي من جهة، والبدائل التي تطرحها التنظيمات النقابية من جهة أخرى لتحقيقها واحتواء الأزمات التي تواجهها.

– ترجع أهمية هذه الدراسة أيضا إلى الدور الفعال الذي تلعبه التنظيمات النقابية باعتبارها شريك اجتماعي فعال وهيئة ممثلة للأساتذة والموظفين تسعى أساسا إلى تحقيق الاستقرار المهني والتوافق بين الأعضاء وتجاوز الاختلالات الوظيفية، وطرح البدائل والإستراتيجيات المساهمة في تحقيق فعالية النسق الجامعي.

– يعتبر موضوع الفعل النقابي في الوسط الجامعي من المواضيع ذات الأهمية من الناحية العلمية والعملية، كما أنه من المواضيع التي تعرف قلة في الدراسات السوسيولوجية التي تناولته بعمق وبطرح جديد لإشكالية الدراسة.

– يمكن من خلال هذه الدراسة القيام بتقييم نشاط التنظيمات النقابية ومدى فعالية دورها التمثيلي والمطلبي في الوسط الجامعي، مما يتيح لنا انطلاقا من نتائج الدراسة اقتراح البدائل الوظيفية التي يمكن أن تسهم في تعزيز دور الفعل النقابي في الوسط الجامعي.

4- الإشكالية:

تمثل الثورة الصناعية أحد أهم الأحداث التي عرفها العالم والتي ساهمت في إحداث العديد من التغيرات والتحولات في مختلف مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية حيث أنتجت نظام اقتصادي رأسمالي يركز على حرية العمل فهي كحدث ساهمت في زيادة نمو القطاع الاقتصادي وتحسينه وانتعاش منتجاته لاستخدامها الآلات الحديثة والتقنيات المتطورة هذا من جهة. كما أنها حدث أثر على مستوى البيئة الاجتماعية للمجتمعات الصناعية حيث أحدثت تغيرات على المستوى البنائي والوظيفي لبنى المجتمع التقليدي من جهة أخرى فظهر مجتمع يسوده التفاوت الطبقي والاجتماعي تميز ببروز طبقتين طبقة أرباب العمل (البرجوازية) والتي اعتبرت الطبقة المسيطرة المهيمنة والفاعلة في الحياة الاقتصادية لامتلاكها وسائل الإنتاج، وطبقة العمال (البروليتاريا) المالكة لقوة عملها ذلك ما أدى إلى تعزيز ظهور الطبقية. الأمر الذي دفع بالعمال إلى ضرورة التكتل لتكوين اتحادات من شأنها حماية حقوقهم ومصالحهم المهضومة.

فقد كان للنهضة الصناعية وانتشار الآلات والمشاريع الصناعية الضخمة، واشتداد المنافسة بين أرباب العمل انعكاسات وآثار سلبية على واقع العمال فقد جعلتهم يعيشون مراحل جد صعبة تعرضوا فيها للاستغلال الفادح جعلهم يعملون في ظروف جد قاسية تنعدم فيها أدنى شروط الصحة والسلامة المهنية، وكذا أدنى الحقوق بالإضافة إلى انخفاض الأجور ارتفاع ساعات العمل وتدني جودة الظروف المهنية...الخ والتي كانت المنطلقات والعوامل الأساسية التي ساعدت على نضال العمال المستمر من أجل إفتكاك حقوقهم وتحقيق رهاناتهم، ولم يكتب لهذا النضال أن يستمر إلا بعد أن استطاعوا أن يتكتلوا ليشكلوا قوة في وجه الاستغلال والاضطهاد، ومن ثمة تجمع العمال في تنظيمات نقابية عمالية نضالية مطلبية تمثيلية تعمل على الدفاع عن حقوقهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم المهنية الاجتماعية. وبذلك تعتبر الثورة الصناعية وما ترتب عنها العامل المباشر والأساسي في ظهور النقابات العمالية، فبالبرغم من أن الثورة الصناعية قد صاحبها من الناحية القانونية تأكيد مبدأ حرية العمل إلا أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية قد ساعدت على تجريد هذا المبدأ من كل مضمون وجعله من المبادئ النظرية.[1]

---

[1] سمغوني زكرياء: **حرية ممارسة الحق النقابي**. الجزائر: دار الهدى. 2013، ص21.

كما وتجدر الإشارة إلى أن ميلاد الحركات النقابية العمالية لم يكن كنتيجة آلية للثورة الصناعية فقط وإنما ظهرت كانعكاس للمعطيات الفكرية والسياسية الجديدة والمتمثلة بصورة أساسية في ظهور الأفكار الاشتراكية والشيوعية في أوساط العمال، و في هذا الصدد أشار "ميشال كروزيه" أن النقابة كتنظيم وجهاز ظهر كرد فعل لمجموعة من التحولات والتغيرات التي أنتجها المجتمع الصناعي بصفة عامة والتصنيع بصفة خاصة.

وقد ظهرت الحركة النقابية أولا في بريطانيا على شكل اتحادات عمالية كانت تهدف للمحافظة على الوضع اللائق، أما فرنسا فقد ظهر العمل النقابي فيها على شكل تعاونيات منذ 1791 ذلك أن النقابات العمالية أضحت الشريك الاجتماعي الفعال الذي يمكن الفاعلون من حماية مصالحهم والنهوض بمطالبهم، ونظرا لذلك اعتبرت التنظيمات النقابية جهاز فعال استند عليه العمال في نضالهم من أجل تحصيل حقوقهم المهضومة وتنظيم العلاقات المهنية وحماية أجور العاملين وتخفيض ساعات العمل في إطار المعايير الدولية للعمل، وكذا تحسين ظروف العمل المادية والحرص على توفير شروط الصحة والسلامة المهنية، بالإضافة إلى حمايتهم من القرارات التعسفية للإدارة والرؤساء.

فالفعل النقابي فعل اجتماعي مهني مطلبي واع استراتيجي نضالي يدافع عن الحقوق المادية والمعنوية والسوسيومهنية للفاعلين، ويمثل الجهاز النقابي شخص معنوي تستعين به تنظيمات العمل لتأدية مهامها لذلك اعتبر الفعل النقابي فعل ضروري لتحقيق الفعالية، فالمتتبع لمسيرة تطور الفعل النقابي يرى أن تطور الحركة العمالية النقابية في العالم ارتبط بالنهضة الصناعية الأوروبية والمعطيات الفكرية السياسية الجديدة التي فرضت نفسها في أوساط العمال وساهمت في تشكيل وبلورة وعي وفكر عمالي جديد، بينما يرجع سبب ظهورها في دول العالم الثالث للفترة الاستعمارية حيث بدأت نواتها تتشكل إثر الاحتكاك بالطبقات العمالية المهاجرة من البلدان الاستعمارية إلى الدول المستعمرة.

وفي الجزائر لا نستطيع أن نتكلم عن الحركة النقابية الجزائرية دون الرجوع إلى الحركة النقابية الفرنسية التي انبثقت منها، كما لا يمكن عزل تاريخ الحركة النقابية الجزائرية عن الوضع

العام التي انبثقت وتطورت خلاله أي الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي الذي تميز بالسيطرة الاستعمارية بكل ما تحمله من حرمان وعنصرية وظلم.[1]

فقد حظي موضوع الفعل النقابي والحركات العمالية بالاهتمام والدراسة فتنوعت الدراسات الغربية والجزائرية التي تناولت الموضوع كل من وجهة نظر معينة كدراسة "ريشار روستو" عن "النقابات الأمريكية"، ودراسة "ماكسيموس إليجز" عن "نزاعات العمل في دول أوروبا الغربية"، ودراسة "شانتال برنار" حول "المقاومة العمالية في الجزائر"، ودراسة الأستاذ "جابي عبد الناصر" حول: "النقابات المستقلة في الجزائر"، ودراسة محمد "حسين بن خيرة" عن "الحركة النقابية في الجزائر"[2]، ودراسة "سعيد شيخي" حول "الإضرابات والطبقة العاملة في الجزائر".

فبعد الاستقلال تبلور الفعل النقابي في الجزائر من خلال مرحلتين أساسيتين يتعلق الأمر بمرحلة الأحادية النقابية فهنا لم تكن النقابة ذات طابع مطلبي بل عملت كمنظمة تسيير تابعة للدولة ومزدوجة في جهازها البيروقراطي وموجهة لتحقيق أهداف محددة ومسطرة مسبقا،[3] والمرحلة الثانية هي مرحلة التعددية النقابية التي كانت وليدة التعددية السياسية والتي تميزت فيها النقابة بخصائص جديدة تمثلت في الابتعاد عن النظام السياسي والدولة[4] حيث أنه بعد التعديل الدستوري لسنة 1989 حدثت عدة تغيرات جوهرية مست مختلفة جوانب الحياة وخاصة السياسية منها وتم الانتقال من النظام الأحادي إلى النظام التعددي الذي تولدت عنه التعددية النقابية، كما نتج عن

---

[1] عمشاني مصطفى، العلاوي أحمد: "**الحركة النقابية الجزائرية نشأتها، تطورها، نظالاتها**". مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة. المجلد11. العدد04. 2019، ص164.

[2] خالد حامد: **نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر**: الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2011، ص ص69-75.

[3] إيمان النمس: **دور النقابات العمالية في صنع سياسية الحماية الاجتماعية في الجزائرية، دراسة مرحلة التعددية النقابية**. دب:دار ناشر في النشر الالكتروني. 2014، ص55.

[4] براهمي محمد، مولاي الحاج مراد: "**المشاركة العمالية في التنظيمات النقابية ممارسات تمثلات، دراسة ميدانية على 3 مؤسسات عمومية بسعيدة**"، مجلة المعيار، جامعة الأمير عبد القادر قسنطينة. مجلد 25. العدد 56. 2021، ص710.

هذا التطور أوضاع جديدة ارتبطت خصوصا بعدم ارتباط النقابة بالحزب السياسي وإلغاء الاحتكار لنقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين.[1]

وعليه عرفت الجزائر منذ سنة 1989 تعددية تنشط فيها نقابات تسمي نفسها بالنقابات المستقلة. حيث تمكنت هذه الأخيرة من فرض ذاتها حيث أنتجت واقع مهني جديد داخل العديد من القطاعات كالإدارة العمومية، قطاع الصحة، قطاع التعليم العالي. ويمكن الإشارة هنا إلى أن الثراء والتعدد النقابي في هذا الأخير هو تحصيل حاصل لتطور الوعي النقابي للفاعلين المترجم في إنتاج عدة نقابات مختلفة المضمون والهوية والهيكلة، يتعلق الأمر بنقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ، المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي((CNES))، النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP)، نقابة أساتذة التعليم العالي والبحث العلمي المتضامنين(SESS)، النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم العالي (SNAPES)، حيث تمثل هذه النقابات الفاعل الأساسي والمحرك المحوري للفعل النقابي داخل الوسط الجامعي نظرا لاهتمامها بالمطالب والانشغالات السوسيو مهنية والتنظيمية لكافة مستخدمي قطاع التعليم العالي من الأساتذة والموظفين مما أفرز اتجاهات وتمثلات ايجابية أثرت وظيفيا على فعالية الأداء النقابي من حيث درجة التمثيل والاعتراف.

كما وقد أجمع العديد من الباحثين والدارسين في ميدان علم اجتماع المنظمات على أن مجتمع اليوم هو مجتمع التنظيمات ذلك لما يتميز به من تغيرات وتطورات، ونتيجة للرهانات والتحديات التي تفرض ذاتها على الساحة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتنظيمية لم يعد الاهتمام بالعناصر المادية مهم لتحقيق أهداف المؤسسة بقدر ما أصبح الاحتواء الفعال للعنصر البشري داخل المنظمة ميكانيزم وآلية فعالة بإمكانها تحقيق أهداف المؤسسة والحفاظ على بقائها ونموها واستمرارها، واحتواء مختلف الإختلالات والمعوقات، والمساهمة في طرح بدائل وظيفية إستراتيجية فعالة بإمكانها احتواء التحديات التي تواجهها المؤسسات.ونظرا لكون الأساتذة والموظفين في الوسط الجامعي يشكلون موارد بشرية هامة تمارس أدوارا فاعلة وجب الاستغلال الأمثل لها،

---

[1] جمال فرفار، كمال بوعلاق: "**النقابات المستقلة في الجزائر بين ثنائية التمثيل العالمي والتصنيف السلطوي منذ انتفاضة 05 أكتوبر 1988 إلى الحراك الشعبي 2019/02/22**". مجلة مدارات سياسية، الجزائر. المجلد 05. العدد02. 2021، ص167.

وتحقيق وإشباع حاجاتها والنهوض بمطالبها السوسيومهنية فهذا يعمل على تحقيق الرضا الوظيفي للفاعلين داخل الوسط الجامعي ما يمثل بدوره التجسيد الفعلي للفعالية التنظيمية من خلال مساهمتهم الإيجابية في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

بناءً على ذلك استعان نسق المؤسسة الجامعية مجال الدراسة . جامعة ابن خلدون بتيارت . بتشكيلة من الإستراتيجيات التي تساعد على تحقيق فعاليته ونجد في مقدمة هذه الإستراتيجيات التنظيمات النقابية كونها جهاز فعال له وظائفه الظاهرة والكامنة يدافع عن الحقوق السوسيومهنية للفاعلين من الأساتذة والموظفين، ذلك وأن انخراطهم ضمن هذه النقابات هو في حد ذاته فعل إستراتيجي واع عقلاني محسوب هادف مرتبط إلى حد كبير بانشغالاتهم ووضعيتهم المهنية والتنظيمية والاجتماعية والاقتصادية من جهة، وتمثلاتهم للأداء النقابي للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي وجودته في تحسين وضعياتهم من جهة أخرى ، حيث أنه من خلال انتماء الفاعل إلى هذه التنظيمات النضالية يتعرف على حقوقه وواجباته التنظيمية والمهنية ضمن الإطار العام للأخلاقيات المهنية ويكون علاقات اجتماعية مع الأعضاء الفاعلين كون الجهاز النقابي جهاز فعال يقمع الاختلالات الوظيفية التي قد تؤثر على المنظومة العامة لتحقيق الأهداف بما في ذلك الصراعات التنظيمية، كم يسعى الفاعلون ضمن الجهاز النقابي من الأساتذة والموظفين إلي توسعت مناطق الشك مما يزيد من سلطتهم نظرا لما اكتسبوه من خلال علاقاتهم الاعتباطية ضمن النسق الجامعي، ما يساعدهم في ذات الوقت على معرفة قواعد اللعبة ويخلق لهم مجالا للمناورة مما يجعلهم يتبنون إستراتيجيات دفاعية وهجومية لتحقيق رهاناتهم ضمن خطة معينة يجهلها الفاعلون الآخرون وتجهلها النقابة ذاتها، فهم يتفاوضون مع النقابات الفاعلة لتحصيل امتياز سلطوي شرعي يكسبهم مكانة ضمن النسق الكلي. ويعتبر الإضراب فعل استراتيجي يمارسه الفاعل ضد النقابة في حالة عدم رضاه عن أدائها النقابي وبذلك فإن الفعل النقابي فعل اجتماعي مهني ضروري لتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الجامعية.

من هذا المنطلق تسعى الدراسة الراهنة لتشخيص الأداء الفعلي للفعل النقابي في المؤسسة الجامعية مجال الدراسة جامعة ابن خلدون تيارت، وتفسير مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق فعالية الوسط الجامعي. من هنا نصل إلى طرح تساؤل رئيسي مفاده:

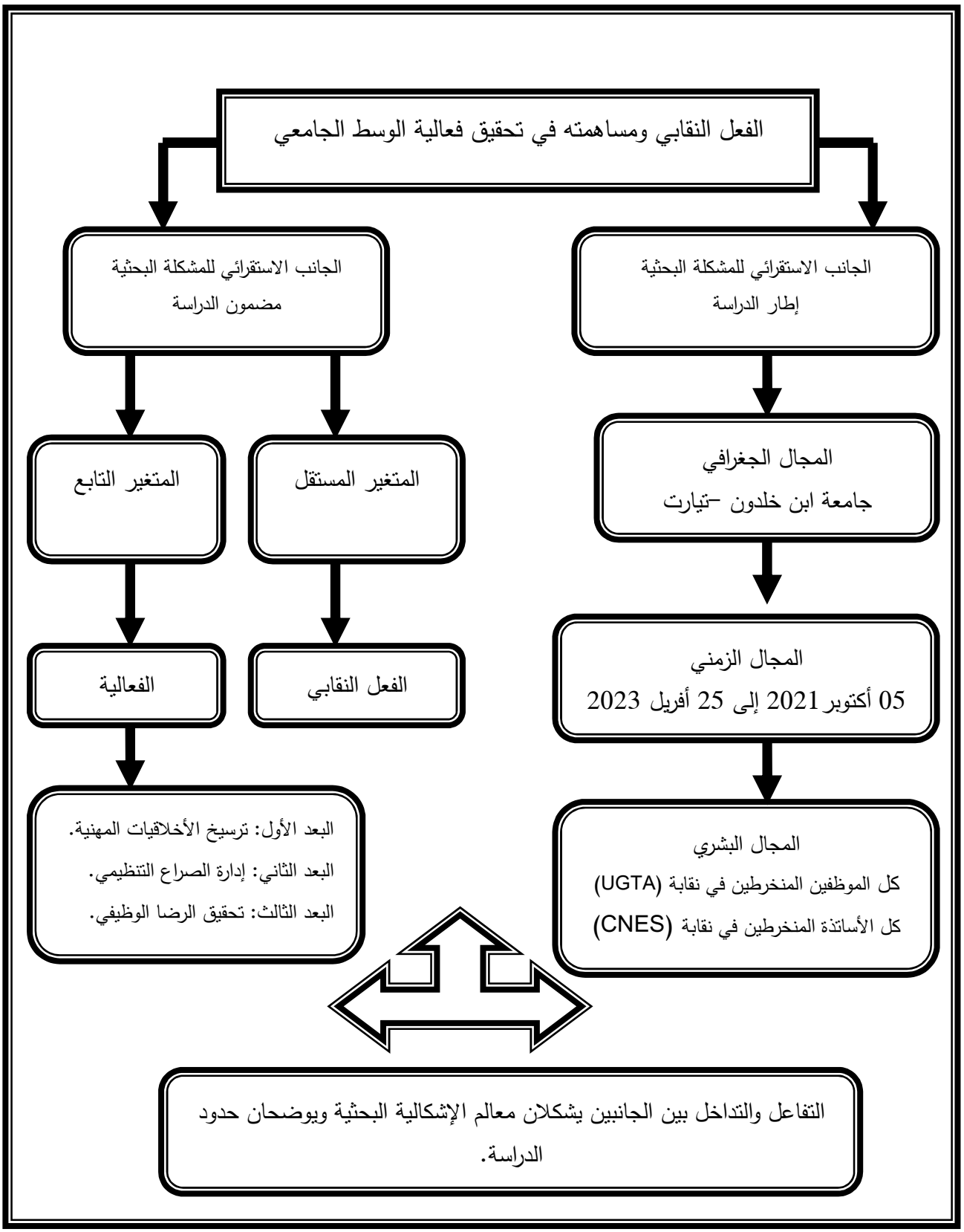
- **ما مدى فعالية أداء الفعل النقابي على مستوى الوسط الجامعي؟**

تتفرع من هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الجزئية التالية:

1- إلى أي مدى يساهم الفعل النقابي في ترسيخ أخلاقيات المهنة في الوسط الجامعي؟

2- كيف يساهم الفعل النقابي في إدارة الصراع التنظيمي في الوسط الجامعي؟

3- ما مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق الرضا الوظيفي للفاعلين في الوسط الجامعي؟



الشكل رقم 01: يوضح نموذج إشكالية الدراسة

المصدر: من تصميم الباحثة

5- فرضيات الدراسة:

تعتبر الفرضيات من بين أهم عناصر البحث العلمي فهي تصريح يعبر عن علاقة قائمة بين حدين أو أكثر، فهي تنقل موضوع الدراسة من جانبه التجريدي إلى الجانب التجريبي الامبريقي، من خلال عملية التحليل المفهوماتي ذلك بتفكيك المفهوم إلى متغيرات ومن ثمة استنباط مؤشرات التي تمثل أدوات لقياس المفاهيم حيث تساهم هذه العملية في نقل الفرضية إلى المعاينة ومن ثمة الاختبار ميدانيا.

وكمحاولة أولية للإجابة عن التساؤل الرئيسي والتساؤلات الجزئية ارتكزنا في تشخيصنا لموضوع الدراسة الراهنة على فرضية عامة وثلاث فرضيات جزئية.

•الفرضية العامة:

- يؤدي الفعل النقابي أداء فعال من خلال الالتزام بدوره التوعوي والتمثيلي والمطلبي الدفاعي في الوسط الجامعي.

•الفرضيات الجزئية:

1. يساهم الفعل النقابي في تنمية الوعي لدى الفاعلين من الموظفين والأساتذة بأهمية التحلي بأخلاقيات المهنة في أداء مهامهم وواجباتهم المهنية ومدهم بالمواثيق والقيم التي توجه أفعالهم وسلوكياتهم.

2. يساهم الفعل النقابي في إدارة الصراع التنظيمي في الوسط الجامعي من خلال تبني إستراتيجيات فاعلة.

3. كلما عمل الفعل النقابي على الدفاع بجدية عن مصالح ممثليه الفاعلين من الموظفين والأساتذة في الوسط الجامعي وتحقيق مطالبهم المادية والسوسيومهنية أدى ذلك إلى تنمية الشعور بالرضا الوظيفي في أوساطهم.

6- تحديد مفاهيم الدراسة:

يشكل الإطار المفاهيمي المسار الذي يحدد مضمون الدراسة وتوجهاتها، ويحدد الخلفية النظرية والمنهجية التي تساعد الباحث وتوجهه في تعامله مع المعطيات النظرية والميدانية وقد تضمنت الدراسة الراهنة المفاهيم الآتية:

●مفهوم النقابة:

لغويا: مصدر كلمة نقابة هو"النقب" وقد أخذ اللفظ دلالات متعددة بحسب الاشتقاقات التي سمحت بها اللغة وردت النقابة بهذا اللفظ في القاموس المحيط "للفيروس الأبادي" بقوله: "وقد نقب عليهم نقابة (بالكسر) فعل ذلك ونقب ككرم وعلم، نقابة (بالفتح) لم يكن فصار أو بكسر الاسم الفتح المصدر والنقابة (بالكسر) الرجل العلامة، وما تنقب به المرأة".[1]

ويعرفها "سيدني ويبيز" (S. Webes) بأنها: "منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسن ظروف العمال وصيانة العمال من الأخطار التي تداهمهم خارج العمال وداخله".[2]

التعريف الإجرائي للنقابة: هي ذلك التنظيم الفعال والإستراتيجي الذي يمثل الفاعلين المنخرطين فيه ويتكون منهم ويهدف بشكل أساسي إلى تحسين ظروفهم المهنية والتنظيمية والسوسيواقتصادية وكذا يسعى إلى حمايتهم من ضغط وتعسف الإدارة.

●مفهوم الفعل النقابي:

لكي نتمكن من فهم الفعل النقابي علينا أن نضعه في سياقه الاجتماعي الذي ولد فيه فالفعل الاجتماعي حسب "ماكس فيبر" (M. Weber) هو "سلوك ذاتي ذو مغزى فردي.[3] فهو ذلك الشكل

---

[1] خالد حامد: **مرجع سابق**، ص89.

[2] إحسان محمد الحسن: **علم الاجتماع الصناعي**. الأردن: دار وائل للنشر.2005، ص137.

[3]Bernhard Prosch: **Max Weber, Action, And Sociological Explanations: Methodological Individualism In Sociology, Universitatis Carounae**- Philosophica Et Historica 1 Studia Sociologica Xiv.2004 ،P 32

المختلف للسلوك عن السلوك المعتاد أو السلوك المعياري التقليدي أي الفعل الذي يتوافق مع التوقعات الراسخة.[1]

والفعل النقابي هو ذلك النشاط والدور النقابي الهادف والمتوقع الذي يأخذ في حسبانه المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المتشكلة في البنية المجتمعية، والتي تؤثر في مستقبل الطاقات البشرية والتنمية القومية، ويعمل النقابيون على حماية العمال بصفتهم مواطنين من خلال مد جسور نضالهم خارج الحيز المؤسساتي.[2]

ولتحليل أعمق للفعل النقابي لابد من الوضع في الحسبان العناصر الآتية :

1- كل فعل نقابي هو عملية إنتاج دلالات ومعان تعبر في مضمونها عن هوية النقابة.
2- الفعل النقابي في علاقة تعارض ضد مالكي وسائل الإنتاج بحسب التعبير الكلاسيكي.
3- كل فعل نقابي ينشط في إطار حقل اجتماعي معين.[3]

التعريف الإجرائي للفعل النقابي: هو أحد أنواع الفعل الاجتماعي كما أنه يمثل ذلك النشاط والممارسة الواعية والفعالة الهادفة لتحقيق مطالب وانشغالات الفاعلين المنتمين إلي مهنة أو قطاع معين.

مفهوم الأداء النقابي: يعرفه "جون نافر" (J. Naver) على أنه "جملة الأدوار والمهام التي تقوم بها النقابات والتي تتمثل غالبا في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة الاجتماعية والمهنية للعمال كأوقات العمل الضمان الاجتماعي".[4]

---

[1] El Houari Dilmi: **les Travailleurs de l' Universite montent au creneau.** Journal le quotidien **d'** Orane. Mercredi 07 Decembre 2022 ,p 09

[2] مليانى أفراح، شرفة الياس: **"إشكاليات الفعل النقابي في الجزائر اتجاه المجتمع (رؤية تحليلية)"**، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، (العدد03)، 2020، ص03.

[3] زبيري حسين: "**النشاط النقابي كفعل اجتماعي**". مجلة دراسات اجتماعية مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة، الأغواط. العدد10. 2012، ص103.

[4]Jean Nagre : **Précis de législation et du Travail et 6 d'instruction civique.** Paris.: Publication ray. 1960 , p 65

ويعرفه "جون دانيال رينو" (J. D .Rino) على أنه "يتجسد في أدوار النقابات التي ترمي إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال عن طريق المفاوضات الجماعية، وترسيخ الديمقراطية الصناعية، رفع أجور العمال، وتهيئة الظروف الملائمة للعمال".[1]

التعريف الإجرائي للأداء النقابي: هو جملة الأدوار والنشاطات والمهام والممارسات التي تقوم بها النقابات بهدف تحسين أوضاع الفاعلين المهنية والاقتصادية والاجتماعية ضمن نسق اجتماعي تنظيمي معين.

•مفهوم الفعالية التنظيمية:

يعتبر برنارد (Barnard) أول من حاول صياغة تعريف للفعالية بأنها تحقيق الهدف المحدد، أما اتزيوني (Etzioni) فقد عرفها على أنها النجاح في تحقيق الأهداف المحددة من خلال الاستغلال الأمثل والمتوازن للموارد المتاحة في البيئة الخارجية.[2]

يطلق مفهوم الفعالية على عملية القيام بفعل أو تصرف أو انجاز مهمة بطريقة خالية من الخطأ من حيث التخطيط الانجاز والنتائج المحصل عليها. كما يمكن أن نعرفها بأنها الانجاز، أو الحصول على مخرجات متقنة من نتائج جيدة ذات جودة مرتفعة بأدنى تكلفة وفي أقل وقت وبأقل جهد ممكنين.[3]

يعرفها كل من "فريمن" (Freema) و"هانان" (Hannan) على أنها: " درجة التطابق بين الأهداف التنظيمية والنتائج المتحصل عليها".[4]

التعريف الإجرائي للفعالية: هي قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها وضمان استقرارها وبقاءها واستمرارها في ظل المتغيرات التنظيمية والتكنولوجية.

---

[1] عز الدين صادق: "**مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات**"، مجلة التكامل الجزائر .العدد09. 2020، ص14.

[2] اعتماد محمد علام، إجلال إسماعيل حلمي: **علم اجتماع التنظيم –مداخل نظرية ودراسات ميدانية**. مصر: المكتبة الأنجلو المصرية. 2013،ص125.

[3] بوفلجة غياث: **القيم الثقافية وفعالية التنظيمات**. ط1. القاهرة: دار القدس، 2010، ص165.

[4] عبد القادر بن برطال وآخرون: "**الفعالية التنظيمية في الفكر الإداري (دراسة نظرية)**". مجلة العلوم الإدارية والمالية، جامعة الوادي الجزائر. المجلد 01. العدد01. ديسمبر2017، الجزائر، ص201.

•مفهوم الجامعة:

بدأ استعمال مصطلح الجامعة ابتداء من القرن الرابع عشر للدلالة على الجامعة بالمفهوم الحالي وهي مأخوذة من الكلمة اللاتينية (Universitas) وتعني الاتحاد والتجمع.[1] واعتبرها المشرع الجزائري الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد.[2]

أما الجامعة حسب "آلان توران" فهي:" مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم والحاجة إلى الخريجين".[3]

التعريف الإجرائي للوسط الجامعي: هو البيئة العمومية ذات الطابع التعليمي والتعلمي الهادف لنشر المعارف وإعداد وتكوين الكوادر والإطارات البشرية اللازمة لتنمية وتطوير المجتمع.

•مفهوم أخلاقيات المهنة:

حددها (رضوان) بأنها "مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خير وواضح وعادل من وجهة نظرهم، وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة". وعرفها (الحياري) بأنها المبادئ والمعايير التي تعد أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب والذي يتعهد أفراد المهنة الالتزام بها".[4]

ويعرفها "فان فايلوك" (Vanvilock) بأنها: "دراسة وتحليل منهجي لتحليل العمليات لتطوير القرار الإداري ليصبح أخلاقيا بأخذ ما هو جيد وصحيح للفرد والجماعات والمنظمة في الاعتبار.

---

[1] مرسي محمد منير: **الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسيه.** القاهرة: مطبعة النيل. 2002، ص09.

[2] فضيل دليلو وآخرون: **إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية.** الجزائر: منشورات جامعة منتوري قسنطينة.2001، ص ص80.79.

[3] سهى حمزاوي: "**دور الجامعة الجزائرية في مواكبة التغير التكنولوجي الواقع والطموح**". مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، جامعة خنشلة. المجلد1. العدد 2. ديسمبر2017، ص09.

[4] قدرية محمد البشري: أخلاقيات مهنة التعليم. ط1. عمان: دار الخليج. 2011، ص47.

فهي ضرورة التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما حددها القانون ويعتبر الموظف مقيدا بأسس وقواعد العمل بصورة مباشرة.[1]

التعريف الإجرائي للأخلاقيات المهنية: هي الهوية الثقافية المترجمة في مجموع القيم والأعراف والمعتقدات والمبادئ والمواثيق التي تنظم إطار مهني معين وتعتبر الموجه لسلوكيات الفاعلين فيه.

•مفهوم إدارة الصراع التنظيمي:

يرى "ماكس فيبر" (Max Weber) أن الصراع يعبر عن علاقة اجتماعية لها عدة دلالات وأوجه منها التعبير عن التعارض والنزاع والكفاح أكثر من التعبير عن التعاطف والمجاملة، لأنه في الحالتين يوجه الأفراد تصرفاتهم وسلوكهم بالتناقل من واحد لآخر، وهكذا فالصراع لا يحمل معنى سلبياً أو سلوك غير اجتماعي أو محطم للعلاقات الاجتماعية فهو ظاهرة اجتماعية يمكن أن يكون لها معنيان.[2]

وتعرف عملية إدارة الصراع بأنها عملية استخدام الحلول والمثيرات لتحقيق مستوى الصراع الأمثل.[3]

التعريف الإجرائي لإدارة الصراع التنظيمي: هي عملية استغلال الصراعات التنظيمية من خلال تحليلها وتشخيصها واعتماد مختلف الإستراتيجيات والأساليب الإدارية لتوجيهها نحو تحقيق فعالية المؤسسة.

---

[1] مهدي فكري العلمي: **أخلاقيات العمل والقيم الوظيفية**. ط1. عمان: الابتكار للنشر والتوزيع .2021، ص15.

[2] ناصر قاسمي: سوسيولوجيا **المنظمات –دراسات نظرية وتطبيقية**. ط2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.2017، ص10.

[3] زهير بوجمعة شلابي: **الصراع التنظيمي وإدارة المنظمة**. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. 2010، ص132.

•مفهوم الرضا الوظيفي:

عرف "حجاج " الرضا الوظيفي بأنه "عبارة عن مجموعة من المشاعر الإيجابية أو السلبية التي يعبر فيها العاملون عن أعمالهم".[1] كما يعرفه "لوبرير" (Lobrire) على أنه "ينتج عن تطابق ما يوفره محيط العمل وما يحتاجه الأفراد في حياتهم".[2]

كما يعرفه "ناصر قاسمي" على أنه "حالة الإشباع التي يحققها الفرد أو التنظيم اتجاه الأهداف التي كان يرجو تحقيقها من خلال العمل، وتختلف هذه الأهداف وأولوياتها من فرد لآخر والتي منها الأهداف المادية والمعنوية كالاحترام وتقدير الذات، وتقدير الجهود والعلاقات والترقية ونجاح المشروع".[3]

ويمكن تجزئة عناصر الرضا الوظيفي إلى تلك العناصر التي حددها "أحمد صقر عاشور" والمتمثلة في الرضا عن الأجر ومحتوى العمل، وفرص الترفية والإشراف، وجماعة العمل، وساعات العمل، وأخيراً عن ظروف العمل.[4]

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي: محصلة العلاقات التفاعلية القائمة بين الفاعلين ومحيط مؤسساتهم وما تولده هذه التفاعلات من مشاعر سلبية أو إيجابية تتعلق بظروف العمل ومحتواه وأطرافه ضمن نسق مؤسساتي معين.

---

[1] هاني خلف خليل الطراونة: **أثر أساليب إدارة الصراع التنظيمي على الوظيفي للمدراء في الوزارات الأردنية**.ط1.الأردن: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.2016، ص23.

[2] أسيا قرنان: **الرضا الوظيفي منظور نظري وتطبيقي (وجهة نظر سوسيولوجية)**. الجزائر: مركز البحوث والدراسات حول الجزائر والعالم.2019 ، ص08.

[3] ناصر قاسيمي: **دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2011،ص79.

[4] بشير محمد: **الثقافة والتسيير في الجزائر، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2007، ،ص27.

- **مفهوم الإستراتيجية:**

يعرفها "شاندلر" (Chandlaire) بأنها:"هي تحديد للأهداف والغايات طويلة الأجل للمنظمة واختيار خطط العمل وتخصيص الموارد الضرورية لبلوغ هذه الأهداف والغايات".[1]

في علم الاجتماع تعرف الإستراتيجية بأنها:" النشاط المرتبط بتحقيق غايات وأهداف مرسومة ومن ثم تفترض أن تكون الأهداف قد تحددت بوضوح. وهي عملية اختيار الوسائل وتحديد البدائل اللازمة لتحقيق الأهداف".[2] ويعرفها "بارتر" (Parter) على أنها:" مجموعة السبل والوسائل التي تتبناها المؤسسة وتسلكها من أجل الحصول على مزايا تنافسية".[3]

التعريف الإجرائي للإستراتيجية: هي مجموع الخطط والأنشطة والوسائل والموارد والبدائل الملائمة لتحقيق الأهداف التنظيمية التي تتبناها المؤسسة وتسعى إلى بلوغها.

- **مفهوم الفاعل:**

تسمية تطلق على فرد أو جماعة داخل التنظيم يزاولون مهام رسمية وتكون لهم القدرة على التأثير في الأوضاع وفي حياة التنظيم من خلال الخصائص التي يتميزون بها الشخصية الرسمية وغير الرسمية. ويتميز مصطلح الفاعل بالمرونة إذ يمكن لشخص ما أن يكون فاعلا في وضعية معينة مثل حالة الإضراب أو أزمة ما في التنظيم، ولا يكون فاعلا في مواقف أخرى وفاعلا في مهام معينة، أو في قسم من التنظيم ولا يكون كذلك في وضعية أخرى بناء على ذلك لا يشكل المسئول في أعلى السلم التنظيمي فاعلا بالضرورة.[4]

---

[1] يسمينة القفل: "**إستراتيجية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالصراع التنظيمي بالمنظمة**". **مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، مركز الحكمة الجزائر. المجلد4. العدد7. 2016، ص13.**

[2] فضيل دليو، عاطف كلاع: "**الإستراتيجية الأمنية أنواعها، تقنياتها، متطلباته**"ا. مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة قسنطينة02. المجلد13. العدد01. 2017، ص56.

[3] خريبش عبد القادر، عزوزي عامر: "**المنظور السوسيولوجي لإستراتيجية المؤسسة**". مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة02. المجلد1. العدد1. 2015، ص152.

[4] ناصر قاسيمي: **دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل**، مرجع سابق، ص113.

وهو حسب "ميشال كروزي" (M.Croizie) نادرا ما يكون له أهداف واضحة ومتماسكة بل يغيرها في الواقع ويكيفها وفقا لنتائجه لديه، دائما نشاط معين حر في حاله سلبيه سلوكه دائما له جانب دفاعي الحفاظ على هامش الحرية هجومي لتحسين وضعه.[1]

وهو الذي يستهدف غايات ويصطنع وسائل لبلوغ هذه الغايات ويمكن أن يكون فرد أو جماعة أو مجتمع.[2]

التعريف الإجرائي للفاعل: هو فرد أو جماعة له موقع ومكانة اجتماعية وتنظيمية وغايات وأهداف يسعى لتحقيقها بواسطة وسائل وبدائل وإستراتيجيات دفاعية أو هجومية لتحصيل مركز وسلطة تنظيمية ضمن النسق المؤسساتي.

- **مفهوم الموظف:**

هو ذلك الشخص الذي تناط إليه وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة.[3] وهو حسب القانون رقم 84/16 المؤرخ في 11 جانفي 1984 المتعلق بالوظيفة العامة للدولة والمعدل والمتمم بالقانون رقم 86/33 المؤرخ في 9 جانفي 1986 المتعلق بالوظيفة العامة فإن الموظف هو الذي يشغل وظيفة دائمة بتوقيت كامل مرسم في أحد درجات التسلسل الإداري لدى الدولة في أجهزتها المركزية وغير المركزية، أو في الجماعات الإقليمية أو في الإدارة الإستشفائية.[4]

التعريف الإجرائي للموظف: فاعل ضمن النسق المؤسساتي له وظيفة دائمة ودرجة محددة ضمن السلم الإداري كما يتمتع بحقوق وواجبات وصلاحيات يخولها له القانون.

---

[1] M. CROZIER, E. FRIEDBERG**: L'acteur et le Système**. Paris: Editions du Seuil.1977, p65.

[2] لخضر بن ساهل، عواج طهيرة: "**التأصيل النظري للتحليل الإستراتيجي عند ميشال كروزيه**"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة الحاج لخضر باتنة، المجلد06. العدد02. 2019، ص216,

[3] مصطفى الشريف: **أعوان الدولة**. د ط. مصر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع. 1981، ص30.

[4] عيشة خلدون: "**الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة**". مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور الجلفة. المجلد10. العدد الأول. 2017، ص202.

- **مفهوم الأستاذ الباحث:**

هو المسئول عن وحدات التعليم، المحاضرات، الأعمال المواجهة، أو الأعمال التطبيقية التي يقترحها وينظمها وينجزها حسب مخطط التعليم للمسار الذي ينتظم إليه.[1]

يعرف "عبد الفتاح أحمد" جلال الأساتذة الجامعيين على أنهم:" مجموع الأشخاص العاقلين للمعرفة والمسئولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة، والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة مثل التدريس، التوجيه العلمي للطلاب، وإجراء البحوث العلمية والإشرافية.[2] وهوالذي يكون مؤهلا مهنيا وتربويا وسلوكيا يكون مرشدا وموجها ومشينا للتفكير وملهما لطلبته قادرا على الإثارة الفكرية والعقلية يكون قائدا للنشاط الفكري.[3]

التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي: هو الشخص الفاعل ضمن المنظومة المؤسساتية الجامعية ويعمل على أداء الوظائف البيداغوجية المتعلقة بالتدريس والتوجيه والإشراف له درجته العلمية ويتمتع بصلاحيات والتزامات أكاديمية بيداغوجية خولها له القانون.

---

[1] بدراني كمال، حرز الله عبد الكريم: **مرجع ل م د . تجويد التعليم في نظام ل م د.** الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2015، ص05.

[2] رضوان بواب: "**الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام ل م د**". مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة. المجلد07.العدد21. ديسمبر 2021، ص72.

[3] أم الخير حمدي: "**خصائص وأدوار الأستاذ الجامعي في ظل متطلبات الجودة**". مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة. المجلد06. العدد 04. 2021، ص1104.

7- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة خطوة منهجية لابد من الوقوف عليها وأرضية ينطلق منها الباحثون كونها تساعدهم على الإلمام بالجوانب المختلفة لموضوع دراستهم، كما أنها تساعد على تدعيم البحث وتمكن من القيام بالمقارنات بينها وبين الدراسة الراهنة وباعتبار أن موضوع الفعل النقابي من المواضيع الهامة في سوسيولوجيا فإنه قد حظي باهتمام العديد من الباحثين والدارسين ، وفي حدود إطلاعنا هناك نقص في الدراسات السوسيولوجية التي تطرقت لواقع الفعل النقابي في الوسط الجامعي .

ومن هنا سنستعرض أهم تلك الدراسات على النحو التالي:

7-1- الدراسات الأجنبية

7-1-1- دراسة (Joseph H. Chung) بعنوان:[1]

"Le syndicalisme des professeurs d'université – Quelques réflexions".

جاءت هذه الدراسة على شكل مقال وتبحث في الحركة النقابية لأساتذة الجامعات في سنة 1973، هدف فيها الباحث إلى البحث عن أسباب انضمامهم إلى النقابات وآثاره ومستقبله فقد تمثل ميدان الدراسة في أساتذة الجامعة الكندية.

وقد توصل إلى النتائج التالية:

– التوسع السريع في القطاعات العامة بما في ذلك نظام التعليم العالي، وفقدان الاستقلال المالي للجامعات.

– الموقف السلبي لإدارة الجامعة تجاه زيادة التدخلات الحكومية إضافة إلى الوضع الاقتصادي المتدهور مقارنة بالمجموعات المهنية الأخرى.

---

[1] Joseph H. Chung: **Syndicalisme des professeurs d'Université Quelques réflexions,** Document generated. Volume 28, Number 2, 1973.

كما أشار أن النقابات لا تحظى بقبول من الجميع على العكس من ذلك لوحظت مقاومة قوية في بعض الجهات ويرجع السبب في ذلك إلى:

– الخوف من الخضوع لقواعد السلوك الصارمة التي قد تفرضها الجماعة.

– الخوف من العنف المترتب عن الإضرابات.

– انتماء الأساتذة إلى هذه المنظمات النقابية محدود جدا لأسباب إيديولوجية البديل يتمثل في تقوية اتحاد جمعيات أساتذة الجامعات في كيبيك.

كما أدرج الباحث أن هناك ثلاث أنماط على الأقل للانتماء النقابي لأساتذة الجامعات يتمثل هذه الأنماط في:

– أولا: تعارض الاتجاه الإيديولوجي لبعض النقابات العمالية مع الأساتذة.

– ثانيا: ليس من المؤكد أن رؤساء وقادة هذه الاتحادات على دراية كافية بظروف العمل الخاصة بالأساتذة لتمثيلهم.

– ثالثا: تفرض قواعد سلوك موحدة وإلزامية على الأساتذة الذين يحتاجون إلى هامش معين من المرونة في العمل والتفكير.

– رابعا: الانتماء إلى التنظيمات النقابية يسبب العديد من الإضرابات والاحتجاجات التي ستؤثر على جودة وفعالية التدريس.

تقييم الدراسة: إن نقطة الاختلاف بين دراستنا الحالية وهذه الدراسة أن دراستنا تسعى لتشخيص واقع الفعل النقابي في الوسط الجامعي بينما تناولت الدراسة السابقة أسباب عدم انخرط الأساتذة ضمن التنظيمات النقابية، كما تختلفان في عينة الدراسة فدراستنا تناولت كل مستخدمي قطاع التعليم العالي من الأساتذة والموظفين في حين اختصت الثانية بدراسة فئة الأساتذة فقط، بينما تتمثل نقاط التشابه بين الدراستين في أن كل منهما درس التنظيمات النقابية في قطاع التعليم العالي.

كما توصل الباحث إلى صياغة أسباب عدم انخراط الأساتذة ضمن التنظيمات النقابية وعليه تمثل هذه الدراسة مرجع هام للدراسات التي تسعى إلى تشخيص واقع وأسباب العزوف عن الممارسة النقابية ضمن قطاع التعليم العالي في أوساط الأساتذة.

7-1-2- دراسة الباحث "جون مارك فونتان[1]" (Jean Mark Fountane) بعنوان:

"Mouvement et Action Syndical et la Mobilité pour L'action l'emploi Renouvellement des Enjeux et Modalité."

- تمثل مكان الدراسة في مصنع كينوورث سانت لصناعة الشاحنات بالولايات المتحدة**(2000 . 2001)**

- تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي: ما مدى ارتباط الممارسة النقابية بالحراك المهني وما هي شروط تحقيقه؟

وقد استخدم الباحث منهج دراسة حالة واستعان بالاستمارة كأداة أساسية لجمع المعطيات، وتمثلت عينة الدراسة في عمال المصنع والممثلين النقابيين في المصنع.

وتمثلت فرضية الدراسة في:

- تتخذ النخب النقابية في ميدان المهن مجموعة من الإستراتيجيات القديمة والحديثة وذلك في سبيل التحرك اجتماعيا في السلم الاجتماعي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

-فاعلية خصائص الفعل النقابي مرتبطة بردود أفعال النخبة النقابية.

---

[1]Jean Mark Fountane: **Mouvement et Action Syndical et la Mobilité pour L'action l'emploi Renouvellement des Enjeux et Modalité .2000. 2001**

نقلا عن: بن حليمة عبد العزيز: **النقابا ت المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيومهني . دراسة ميدانية مقارنة لنقابتي المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ..**أطروحة دكتوراه تخصص علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم الاجتماع. جامعة البليدة02. الجزائر. 2015 . 2016، ص35.

–تستخدم النقابات العمالية مؤثر الظروف لتجسيد المطالبة النقابية وشن الإضرابات لتحقيق الحراك النقابي ثم الحراك المهني.

تقييم الدراسة: إن نقطة الاختلاف بين هذه الدراسة ودراستنا أن هذه الدراسة تتعلق بالحراك المهني والحراك النقابي ودراستنا تناولت الفعل النقابي، وكذا الاختلاف في ميدان الدراسة فالأولى ميدانها مصنع لصناعة الشاحنات ودراستنا الحالية مجالها الوسط الجامعي. أما نقطة التشابه بين الدراسيتين تتمثل في أن كلاهما يسعى لتشخيص واقع الفعل النقابي وخصائصه.

7-1-3- دراسة "ديان بيكارد[1] "(Diane Picard) بعنوان:

"les Effets de la Syndicalisation sur les Performances Financière, Organisationnel et Sociale des Entreprises Synthèse de la Documentation Empirique".

وهي رسالة ماجستير تخصص إدارة مشاريع جامعة كيبيك في ترويس ريغيير، نوفمبر 2008. يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التحقق من الآثار التي يمكن أن تحدثها النقابات العمالية على الأداء المالي والتنظيمي والاجتماعي للشركات خلال العشر سنوات الماضية بعد مناقشة 69 مقالة تجريبية نشرت منذ عام 1996، وتهدف هذه الدراسة إلى إجراء دراسة استكشافية.

وقد تم اعتماد منهج تحليل المضمون لمجموع المقالات المختارة من المجلات التالية: مجلة أكاديمية الإدارة والاقتصاد التطبيقي، المجلة البريطانية للاقتصاد، العلاقات الصناعية، المجلة الدولية للقوى البشرية، مجلة أبحاث العمل، اقتصاديات العمل.

بالإضافة إلى هذه المقالات تم الاستعانة بنتائج أخرى من فصول الكتب والتقارير البحثية هذه المقالات مثلت عينة الدراسة، والطريقة المعتمدة لتحليل النتائج هي طريقة تحليل المحتوى

---

[1]Diane Picard**: les Effets de la Syndicalisation sur les Performances Financière Organisationnel et Sociale des Entreprises Synthèse de la Documentation Empirique** MÉMOIRE de maîtrise en Gestion de Projets, Université du Québec à Trois-Rigues, Novembre 2008..

حيث تسمح هذه التقنية بالوصف الموضوعي المنهجي والكمي لمحتواها ثم تحليلها في شكل جداول موجزة ثم تفسير وعرض النتائج.

توصلت الدراسة إلى صياغة النتائج التالية:

– مراجعة الدراسات التجريبية منذ سنة 1996 تصل إلى حد كبير لنفس الملاحظة فيما يتعلق بتأثيرات النقابة على الأداء التنظيمي والاجتماعي للشركات.

– وفيما يتعلق بالأداء المالي فقط أظهرت الدراسات أن النقابات يمكن أن يكون لها آثار إيجابية وهذه الآثار ستكون مرتبطة بمتغيرات تتمثل في مناخ العمل وعلاقات العمل.

– إن النقابات العمالية لها آثار سلبية على الأداء المالي للشركات لكن هذه الآثار لم تعد سلبية، حيث أشارت بعض الدراسات إلى الآثار الإيجابية للنقابة على الأداء المالي من خلال وجود بعض المتغيرات البسيطة كمناخ العمل وعلاقات العمل باعتبارها المسؤولة على الآثار الإيجابية المؤثرة على الأداء المالي للشركات.

تقييم الدراسة: إن نقطة الاختلاف بين دراستنا الحالية وهذه الدراسة تتمثل في أن دراستنا تحاول تشخيص واقع الفعل النقابي في الوسط الجامعي، أما هذه الدراسة تحاول تشخيص آثار المنظمة النقابية على الأداء المالي والتنظيمي الاجتماعي للشركات التنظيمية، وكذا تختلفان في ميدان الدراسة الأولى تتمثل في الوسط الجامعي والدراسة الثانية تمت في الشركات التنظيمية والاجتماعية أما نقطة التشابه فتتمثل في أن كلاهما يحاول معرفة أثر الفعل النقابي على فعالية المؤسسة ميدان الدراسة.

7-2- الدراسات العربية

7-2-1- دراسة الباحث حسام نافذ أبو دلال[1]: بعنوان النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين وهي دراسة ميدانية على القوى العاملة "نموذج الخدمات الصحية".

وهي بحث مقدم لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في دراسات الشرق الأوسط من قسم التاريخ والعلوم السياسية بجامعة الأزهر غزة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، غزة، 2010.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتشخيص واقع النقابات العمالية الفلسطينية وذلك بهدف تحديد سبل تفعيل دور النقابات العمالية في التنمية السياسية في فلسطين وقد تم التركيز على نقابة العاملين في الخدمات الصحية، كما وقد هدفت إلى الإجابة على السؤال المحوري لها والمتعلق بدور النقابات الصحية في التنمية السياسية في فلسطين وفي قطاع غزة، وقد استعانت الدراسة بالمنهجين التاريخي والوصفي التحليلي، واستهدفت العاملين في نقابة الخدمات الصحية وقطاع غزة، وقدر حجم عينة الدراسة بنسبة 35% من مجموع الدراسة حيث أنه تم توزيع 300 استبيان بطريقة عشوائية على العاملين في النقابات العمالية بقطاع غزة حسب المعادلة عشوائية على العاملين في النقابات العمالية بقطاع غزة حسب المعادلة التالية:

$$\%35 = \frac{100 \times 1052}{300}$$

واعتمدت الدراسة على المقابلة الشخصية وتصميم الاستبيان كأداة للوصول إلى نتائج من شأنها الإجابة على التساؤل المطروح وعليه جاءت النتائج كالتالي:

---

[1] **حسام نافذ أبو دلال: النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين دراسة ميدانية على القوى العاملة "نموذج الخدمات الصحية"**. رسالة ماجستير في دراسات الشرق الأوسط. كلية الآداب والعلوم الإنسانية. قسم التاريخ والعلوم السياسية. جامعة الأزهر. غزة، 2010.

-لقد بينت الدراسة من خلال الاستبيان أن الوعي الفكري والسياسي لدى العاملين في نقابة الخدمات الصحية كان ذو مستوى جيد في تتبع مسيرة النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين.

-إن برامج النقابات العمالية تخضع لمعايير العدالة في توزيع المساعدات التي تقدمها، كما أن نقابة العاملين في الخدمات الصحية لا تقوم بالتفرقة بين أبناء الشعب الواحد.

-إن الأحزاب السياسية الفلسطينية تتدخل في العمل النقابي داخل النقابات العمالية في فلسطين.

-لدى النقابات العمالية عجز في تمرير خطط التنمية الاقتصادية والسياسية في ظل الانقسام الفلسطيني الجاري داخل الأراضي الفلسطينية.

-النقابات العمالية الفلسطينية عمدت على تغيير مفهوم الوعي السياسي وفقا للواقع السياسي باتجاه تطور المجتمع ونهضته.

تقييم الدراسة: إن نقطة الاختلاف بين دراستنا الحالية وهذه الدراسة أن دراستنا تناولت الفعل النقابي في الوسط الجامعي أما هذه الدراسة فتتعلق بالنقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين، وكذا اختلاف ميدان الدراسة، أما نقطة التشابه فتتمثل في أن هذه الدراسة تطرقت للنقابات العمالية وسعت لمعرفة مدى مساهمتها في تحقيق التنمية السياسية في فلسطين وقد تطرقت لجزئية مهمة متعلقة أساسا بفعالية برامج النقابات العمالية ومدى خضوعها لمعايير الأخلاقيات المهنية والمتمثلة أساسا في تحقيق المساواة وعدم التفرقة بين الفاعلين.

وتعتبر هذه الدراسة من بين الدراسات الأساسية في ميدان سوسيولوجيا الحركات النقابية، خصوصا وأنها تطرقت لمدى مساهمة النقابات العمالية في تحقيق التنمية السياسية وتطوير الوعي السياسي الذي يساهم بدوره في تحقيق فعالية المجتمع ونهضته.

7-2-2- دراسة الباحث محمد أحمد مقداد[1]: بعنوان تقييم فاعلية أداء النقابات في الأردن، وهي عبارة عن مقال منشور في المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 05، العدد 03، 2012.

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح المعايير والمبادئ العامة التي تستند عليها النقابات ومستلزمات النهوض اللازمة لتفعيل أدوارها بشكل عام وتوضيح طبيعة التنظيم الهيكلي للنقابات المهنية والعمالية في الأردن سنة (2012) والوقوف على أهدافها ورؤيتها الإصلاحية والتحديات التي تواجهها،كما استعرضت الدراسة فاعلية عمل النقابات الأردنية من خلال قياس قدرتها المؤسسية والظروف التنظيمية التي تتأثر بها.

انطلقت الدراسة من تساؤل أساسي مفاده: ما طبيعة الظروف التي تؤثر على عمل النقابات المهنية والعمالية في الأردن لتحقيق الأهداف المنوطة بها؟

وطرحت الدراسة فرضية مفادها: توجد علاقة ارتباطية بين فعالية النقابات الأردنية في تحقيق أهدافها ومقوماتها البشرية والمادية والتكنولوجية والتنظيمية من جانب، وبين البيئة المؤسسية ذات العلاقة بالجوانب السياسية والتشريعية والثقافية والاجتماعية من جانب آخر.

استخدمت الدراسة المنهج المؤسسي وتحليل النظم والمسح الميداني والإحصائي المقارن وتم اعتماد الاستمارة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من 771 عضو من أعضاء النقابات المهنية في الأردن البالغ عددها 31 نقابة بواقع 14 نقابة مهنية و17 نقابة عمالية. تم توزيع 425 استمارة على كل أعضاء فئتي النقابتين ذلك بواقع 850 استبانة، تم استرجاع 364 من الاستبانات الموزعة على أعضاء النقابات المهنية 407 على أعضاء النقابات عمالية.

وخلصت الدراسة إلى عدة استنتاجات يتمثل أبرزها في وجود علاقة سلبية بين القدرات المؤسسية للنقابات في الأردن والظروف العامة التي تعيشها بين فاعلية أدوارها خاصة عند النقابات

[1] **محمد أحمد مقداد: "تقييم فاعلية أداء النقابات في الأردن"**. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية. المجلد 05. العدد 03. 2012.

العمالية مقارنة بالنقابات المهنية، كما شخصت الدراسة المستلزمات اللازمة التي يعتمد عليها للنهوض بالعمل النقابي كالتدريب...

تقييم الدراسة: إن الاختلاف بين دراستنا الحالية وهذه الدراسة أن دراستنا تحاول تشخيص واقع الفعل النقابي في الوسط الجامعي وهذه الدراسة تتعلق بتقييم فعالية أداء النقابات في الأردن. أما نقطة التشابه تتمثل في أن كلا الدراستين سعت لمعرفة آثار النقابات ومساهمتها في تحقيق فعالية المنظمات فقد أستعانت الدراسة الحالية بدراسة الباحث محمد أحمد مقداد في عملية التحليل المفهوماتي واستنباط مؤشرات قياس فعالية الأداء النقابي.

فقد حاول الباحث من خلال هذه الدراسة التي تضمنت تقييم فعالية أداء النقابات في الأردن حاول من خلالها معرفة طبيعة الظروف التي تؤثر على عمل النقابات المهنية والعمالية في الأردن، وكذا معرفة التحديات التي تعيق نشاطها وأدائها، وطرح البدائل الوظيفية التي بإمكانها المساهمة في تحقيق فاعلية النقابات الأردنية، وبالتالي تمثل هذه الدراسة مرجع هام يستند عليه الباحثين في الميدان لمعرفة منطلقات الفعالية ومدى مساهمة النقابة كمؤسسة اجتماعية ووسيط استراتيجي وشريك اجتماعي فعال في تحقيقها.

7-2-3- دراسة الباحث رجب محمد أمين رجب[1] بعنوان: علاقة النقابات العمالية بالنظام السياسي في تونس (دراسة حالة الإتحاد العام للشغل التونسي خلال المدة 1987 . 2010)

قدمت هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم السياسية، جامعة بنغازي، كلية الاقتصاد، ليبيا يناير 2018.

تبلورت مشكلة الدراسة في تساؤل أساسي مفاده: ما علاقة الإتحاد العام التونسي للشغل بالنظام السياسي في تونس؟

---

[1] محمد أمين رجب: **علاقة النقابات العمالية بالنظام السياسي في تونس دراسة حالة الإتحاد العام للشغل التونسي**. رسالة ماجستير في العلوم السياسية، كلية الاقتصاد. جامعة بنغازي. ليبيا. 2018.

وطرحت الدراسة فرضية تمثلت في:

– تعكس طبيعة العلاقات بين الإتحاد العام التونسي للشغل والنظام السياسي في تونس خلال فترة حكم بن علي النموذج الكور بوتاري الذي يعني ذلك النمط من العلاقة التي يهيمن فيها النظام السياسي على الاتحاد وخضوعه لسيطرته وبالتالي يفقد استقلاليته وحرية حركته.

هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقات النقابات العمالية متمثلة في الاتحاد العام التونسي للشغل والنظام السياسي والكشف عن مدى إستقلالية الاتحاد العام التونسي عن النظام السياسي إداريا وماليا.

ونظرا للطبيعة التاريخية والاجتماعية والسياسية لهذه الدراسة فقد تم استخدام المدخل الكوربوتاري ومنهج دراسة حالة، وقد استعان الباحث بعدة مصادر لجمع البيانات والمعلومات تمثلت في المصادر المكتبية والوثائقية، المقابلة شخصية مع عديد الشخصيات البارزة بالإتحاد العام التونسي للشغل. وكان الإطار الزمني لهذه الدراسة في الفترة الممتدة بين 1987 . 2010 حيث تناول الباحث في غصونها علاقة الإتحاد العام التونسي للشغل بالنظام السياسي في تونس وهي المدة التي تزامنت مع تولي الرئيس زين العابدين بن علي السلطة في تونس.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

. إن الإستقلالية النقابية للإتحاد عن النظام السياسي في تونس تبدو في مواضيع الشك ولا تتعدى كونها نتاج للخطاب الرسمي الإستهلاكي حيث أنه من نقاط الضعف لدى الإتحاد تعود إلى 65% من النقابيين المنضمين الموظفون بالقطاع العام. ويتعلق الأمر هنا بالمساهمة التي تقسم مباشرة من المرتبات ويتم تحويلها إلى حساب المركزية النقابية تلك التبعية المالية شبه الكاملة للدولة تجعل التلويح بالإستقلالية أمر مشكوك فيه ومؤثر على نسبة إستقلالية الإتحاد، فالعلاقة بين الاتحاد والنظام خلال فترة الدراسة تعتبر علاقة شراكة من طرف 39% من الكوادر النقابية التي تم استجوابها في إطار التشخيص الذي قام به الاتحاد في 2005، في حين تعتبرها 34% منهم علاقة تبعية، و3% منهم علاقة استقلالية.

تقييم الدراسة: إن الاختلاف بين دراستنا الحالية وهذه الدراسة أن دراستنا تحاول تشخيص واقع الفعل النقابي في الوسط الجامعي، أما هذه الدراسة فتتمحور حول علاقة النقابات العمالية بالنظام السياسي في تونس. أما نقطة التشابه بين دراستنا وهذه الدراسة أن كلاهما قد تطرق لسيرورة الفعل النقابي وتطوره خلال حقب زمنية معينة.

وتعتبر هذه الدراسة من بين الدراسات البنائية والأساسية في مجال العمل النقابي ذلك وأنها تطرقت لسيرورة الفعل النقابي في تونس وحاولت الكشف عن مدى استقلالية الاتحاد التونسي العام عن النظام السياسي إداريا وماليا، ما يوافق إعادة الهيكلة المالية والعضوية للمؤسسة الجزائرية، فقد كانت هذه الدراسة ذات طبيعة تاريخية تنظيمية اجتماعية وسياسية وقد استعانت بها الدراسة الراهنة في عرض تطور الحركة النقابية في تونس لكونها مرجع كرونولوجي هام.

7-3- الدراسات الجزائرية:

7-3-1- دراسة الباحث جابي عبد الناصر،[1] بعنوان: مساهمة في سوسيولوجية النزعات العمالية – الإضرابات العمالية في الجزائر (1969-1986) بمركب الشاحنات والسيارات الصناعية، في 1987- 1988.

وهي أطروحة دكتوراه في سوسيولوجيا العمل. وقد تضمنت إشكالية الدراسة التساؤل الرئيسي التالي:

– ما هي مكانة الإضرابات في المجتمع الجزائري؟ وكيف تطورت؟ لتحديد الإشكالية البحثية وتحديد نطاقها طرح الباحث عدة تساؤلات فرعية كالتالي:

– 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 أموراً أخرى؟

---

[1] جابي عبد الناصر: **مساهمة في سوسيولوجية النزعات العمالية – الإضرابات العمالية في الجزائر (1969-1986)**. أطروحة دكتوراه تخصص سوسيولوجيا العمل. معهد علم الاجتماع. جامعة الجزائر02. الجزائر. 1987 . 1988.

– كيف ساهمت أحداث أكتوبر وما أتبعها من تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية في عملية الانتقال النوعي من الإضراب التعبيري بخصائصه إلى إضراب أداتي بخصائصه؟

هدفت هذه الدراسة أساساً إلى تحقيق ما يلي:

– دراسة العمل النقابي في إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

– معرفة وضعية الطبقة العاملة ضمن التشكيلة الاجتماعية.

وقد استعان الباحث بمنهج دراسة حالة وتحليل المحتوى.

– ومن بين النتائج التي توصل إليها الباحث ما يلي:

– يعكس الإضراب 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 باختيارها الإضراب كشكل رئيسي مطلبي.

تقييم الدراسة: تعتبر هذه الدراسة من بين الدراسات السوسيولوجية النوعية خصوصاً وأنها جاءت في مرحلة مهمة من مراحل انتقال الجزائر من النظام الاشتراكي إلى نظام اقتصاد السوق. حيث حاول الباحث من خلال بحثه دراسة العمل النقابي في إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. ذلك وأنه مع ظهور التعددية الحزبية ظهر معها مبدأ التعددية النقابية فظهرت النقابات المستقلة واستعانت باستراتيجيات وآليات جديدة مستحدثة لبلوغ المطالب والأهداف.

إن نقطة الاختلاف بين دراستنا الحالية وهذه الدراسة أن دراستنا تناولت الفعل النقابي في الوسط الجامعي، وهذه الدراسة تطرقت لمساهمة سوسيولوجية النزاعات العمالية – الإضرابات العمالية في الجزائر 1969– 1989، والاختلاف الثاني يكمن في طبيعة ميدان الدراسة الأول تعليمي والثاني صناعي.

– أما نقطة التشابه فتتمثل في أن الدراستين تدرسان الممارسة النقابية والإضراب كآلية الممارسة الفعل النقابي فقد استعانت الدراسة الراهنة بدراسة الباحث "جابي عبد الناصر" في تحليل متغير الرضا الوظيفي للفاعلين عن الأجور والمطالب المادية التي تعمل المنظمات النقابية على تحقيقها للعمال.

7-3-2- دراسة الباحثة شطيبي حنان[1] بعنوان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة 2009-2010

وهي مذكرة ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية، هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية للأساتذة والعمال والأداء البيداغوجي في الجامعة.

على هذا الأساس تبلورت إشكالية الدراسة في تساؤل أساسي مفاده:

– هل الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيدغوجي؟

لحصر وتحديد نطاق الدراسة طرحت الباحثة الأسئلة الفرعية التالية:

– هل الدفاع عن مصالح الأساتذة والعمال من قبل النقابة التي تمثلهم يؤدي إلى تحسين أدائهم وزيادة دافعيتهم للعمل؟

– هل الأساتذة والعمال راضين عما تقوم به حركتهما النقابية في تحصيل مصالحهم؟

طرحت الباحثة ثلاث فرضيات تمثلت أساسا في:

1. الحركة النقابية للعمال والأساتذة دافع للأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية.
2. الحركة النقابية للأساتذة والعمال تدافع عن مصالح الجماعة المهنية.
3. العمال والأساتذة راضين على نقابتهم.

وبناءً على طبيعة البحث اختارت الباحثة المناهج التالية: التاريخي، الوصفي التحليلي، الإحصائي ومنهج دراسة حالة، وقد أدرجت الباحثة المبررات الموضوعية لاستخدامها المناهج الأنفة الذكر ذلك وأنها ستقوم بالغوص في تاريخ الحركة النقابية، بالإضافة إلى وصف الظاهرة، جمع البيانات وتبويبها وتحليلها واستخلاص النتائج.

---

[1] شطيبي حنان: **الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة.** رسالة ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية. جامعة منتوري قسنطينة. مدرسة الدكتوراه. الجزائر. 2009 . 2010.

أما بالنسبة لمنهج دراسة الحالة فقد تم اللجوء إليه نظراً لعدم القدرة على القيام بدراسة شاملة على جميع المنظمات لمعرفة طبيعة التأثير الذي تمارسه الحركة النقابية العمالية على أداء الموارد البشرية فتم أخذ جامعة منتوري –قسنطينة– كعينة منها.

وفي جمع المعطيات استعانت الباحثة بالتقنيات الآتية: الاستمارة، المقابلة، الوثائق والسجلات، الوثائق الداخلية للحركة النقابية العمالية بجامعة منتوري.

وتمثلت عينة الدراسة في 148 أستاذة و228 عامل وعاملة (العينة الكلية 376 فردً ما بين الأساتذة والعمال).

وقد جاءت نتائج الدراسة كالتالي:

– الاستنتاجات المتعلقة بالأساتذة:

– بحسب نتائج الدراسة يتبين أن 98,64% من الأساتذة اعتبروا دفاع نقابتهم عن مصالحهم ضعيف وأن أهم ما نتج عن النشاط النقابي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي هو تحسين ظروف العمل بنسبة 02, 56%.

– كما قد بينت نتائج الاستمارة أن 83,78% من الأساتذة غير راضين عن نشاط نقابتهم.

– وقد بينت نتائج الدراسة أنه إذ ما قامت النقابة بالدفاع الجدي عن مصالح الأساتذة فهذا الأمر يشعرهم بالرضا الوظيفي ويدفعهم للعمل بالنسبة لجميع الرتب المهنية.

ومن النتائج الأساسية أيضاً اكتشاف الارتباط الموجود بين النشاط النقابي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والأداء البيداغوجي للأساتذة، بناءً على ذلك وضحت نتائج الاستمارات أن 97.97% من الأساتذة اعتبروا نقابتهم ليست دافعا للأداء البيداغوجي، كما وضحت أن نسبة 64,19% الأساتذة الذين اعتبروا النقابة ونشاطاتها معرقلا للأداء البيداغوجي.

– الاستنتاجات المتعلقة بالعمال:

– أوضحت نتائج الاستمارات أن 85,96% من العمال اعتبروا أن نقابتهم تدافع عنهم بضعف، وأن أهم ما نتج عن نشاط الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو تحسين ظروف العمال بنسبة 41,68% وفرض شخصية العامل ونسبة الإدارة بـ 30,09%.

– عموماً توصلت الدراسة الميدانية إلى جملة من النتائج يمكن عرضها كالتالي:

– نسبة الانخراط في التنظيمين النقابيين الممثلين للأساتذة والعمال تتزايد كلما اقتربنا من قاعدة الهرم وتنخفض كلما ارتقينا فيه.

– السبب الرئيسي لانخراط العمال يعود إلى رغبتهم في المشاركة في السلطة

– إن العوامل المفسدة لانخراط الأساتذة ضمن نقابتهم يرجع أساساً إلى السبب الاجتماعي.

– ترجع الأسباب التي جعلت الأساتذة والعمال على حد سواء يحجمون عن الانخراط في التنظيمين النقابين السابقين يرجع أساساً إلى غياب القناعة بهما وأنهما يدافعان عن مصالح الأساتذة والعمال.

– إن رأي الأساتذة والعمال في نقابتهما هو أنهما لا تدافعان على حد سواء بجدية وقوة عن مصالحهم وأن نقابتهما غير مستقلة فعلاً من الجهة الوصي، بالإضافة إلى أن جل ما حققته من مكتسبات لا تتعارض مع مصلحة الإدارة ولا تتطلب الجهد الكبير لتوافق عليه وهي أساساً تتمثل في تحسين ظروف العمل.

– إن الأساتذة والعمال غير راضين عن نقابتهم وهذا راجع لأن هاتين الأخيرتين لم تستطيعا كسب ثقة ممثليها.

– لقد أثبتت نتائج البحث وجود علاقة بين أداء الحركة النقابية والدافعية والرضا الوظيفي ذلك أنه كلما دافعت النقابتين على حد سوء على مصالح ممثليها كلما أثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي ودافعتهم.

1- **تقييم الدراسة:** تعتبر هذه الدراسة انطلاقة فعلية للدراسة الراهنة ذلك وأنها تطرقت للحركة النقابية في الجامعة الجزائرية، وقد هدفت هذه الدراسة بالدرجة الأولى إلى اكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية للأساتذة والعمال والأداء البيداغوجي في الجامعة لكنها دراسة لم تتطرق للمؤشرات الأساسية للمطلية النقابية (إضرابات، مطالب، احتجاجات....)، واكتفت فقط بدراسة الارتباط الموجود بين الحركة النقابية والأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية فقد ساعدت هذه الدراسة على تنظيم الأفكار والمعطيات النظرية وكذا استنباط مؤشرات الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية.

تتمثل نقطة الاختلاف بين دراستنا الحالية ودراسة الباحثة شطيبي أن دراستنا تناولت الفعل النقابي في الوسط الجامعي، أما الدراسة السابقة المعروضة فتتمحور حول "الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية وعلاقتها بالأداء البيداغوجي.

7-3-3- دراسة الباحث زبيري حسين،[1] بعنوان: النقابات المستقلة قراءة في النشاط النقابي للنخب (ة) في الجزائر،2011- 2012- وهي أطروحة دكتوراه في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

وتمثلت الإشكالية البحثية للدراسة في التساؤلات الآتية: ما هي الآليات التي تعتمد عليها النقابة لتحقيق مطالبها؟ إلى أي مدى يمكننا الحديث عن الإستراتجيات النقابية؟ هل تغيرت هذه الإستراتجيات بالمقارنة مع التي سبقتها؟ ما هو نتيجة استراتيجيات فردية؟ أم أن بعض أشكال التكتل النقابي المرتبط بظروف اقتصادية واجتماعية ما هي التكتلات ظرفية وزائلة تذوب بمجرد تحقيق الهدف منه؟

وتماشيا مع موضوع الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي ولجمع المعطيات استعان بالتقنيات الآتية: الاستمارة والمقابلة الحرة تحليل الوثائق، أمام مجتمع البحث فتمثل في:

1-المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
2-النقابة الوطنية لأخصائيين الصحة العمومية.
3-النقابة الوطنية للتعليم الثانوي التقني.
4-النقابة المستمرة لعمال التربية والتكوين.
5-النقابة الوطنية للصحافة.
6-النقابة الوظيفية لمستخدمي الإدارة العمومية.
7-نقابة عمال التربية والتعليم.
8-النقابة الجزائرية الشبه الطبي.

---

[1] زبيري حسين: **النقابات المستقلة قراءة في النشاط النقابي للنخب (ة) في الجزائر**. أطروحة دكتوراه تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم الاجتماع. جامعة الجزائر02. الجزائر. 2011 . 2012.

أما طبيعة المعاينة فقد اعتمد الباحث المعاينة غير الاحتمالية لصعوبة الاتصال المباشر بأعضائها وأعضاء المكاتب الوطنية، لذلك اعتمد الباحث العينة العرضية وكانت طريقة السحب بالاعتماد على تقنية الكرة الثلجية وقد تم جمع 57 استمارة.

من النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

– الإضراب وشدته يعود إلى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية، ولعل من تلك العناصر الذاتية تعود إلى الخصوصية الثقافية والاجتماعية والتكوين للنخبة النقابية فهي العنصر الراجح في تقييم الوضع وفي توجيه الفعل النقابي وشكل النشاط النقابي.

– انخفاض نسب الإضراب ووتيرته خاصة ما بعد السنوات التي أقرت فيها التعددية النقابية لأسباب ترتبط درجة كبيرة بالوضع الأمني الذي عرفته الجزائر في الفترة التي سميت بالعشرية السوداء، إلا أن هناك ما يميز هذا النشاط هو تغير محتوى الإضراب من خلال ارتباطه بمتغير قطاع النشاط. (القطاع الفلاحي لم يعرف نشاطاً نقابياً متميزاً منذ الاستقلال).

– ارتباط الإضراب ولفترات طويلة بالتمركز الصناعي حيث كانت تمثل المناطق الصناعية المساحات الأكثر تفضيل لممارسة الحق النقابي في الإضراب.

– لوحظ أن هناك تفضيل كبير لدى النقابات الناشطة العمل على المستوى المحلي أكثر منه على المستوى الوطني، وإن كان هذا التفضيل بدرجة كبيرة بخصوصية المحلي من ناحية المطالب التي ترتبط في الكثير من الأحيان بوضعيات محلية ومشاكل تتعلق بمؤسسة دون أخرى. في حين تبقى النشاطات النقابية الوطنية تركز على المواضيع ذات الاهتمام المشترك (الأجر).

– الإضراب وإن كان من ناحية العدد قد تقلص فإنه قد أخذ شكلاً مغايراً بما كان معروف به النشاط النقابي من التركيز على فترة معينة حيث أن النقابات صارت تعمد إلى الإضراب على طول السنة بوتيرة مهمة مقارنة مع تلك التي عرفتها من قبل.

– لازال خيار المطالب الجذرية عنصراً مهماً لتفسير الظاهرة النقابية في الجزائر حيث يمكن أن نلمس هذا الامتداد من خلال مدة الإضراب الذي تفضله.

– فيما يخص قطاعات النشاط النقابي فلقدر رأينا أن هناك انتقالا جذرياً من النشاط الذي ارتبط بقطاع الصناعة والأشغال العمومية نحو قطاعات ٱلإدارة والخدمات.

– تمثيل النقابات النشاط على المستوى المحلي أكثر من بعد الوطني.

– يقوم منطق النشاط النقابي على المرجعيات الجماعية، وهذا انطلاقا من التصور العام لما يجب أن تكون عليه الكتلة العمالية من التضامن العمالي والوعي الجماعي.

– يبنى النشاط النقابي على مبدأ الجماعية فهو يقوم على قاعدة الاتفاق فالإضراب كنشاط من النشاطات النقابية لا يقوم إلا بعد الاتفاق الجماعي للعمال وللفئة الموجهة بدرجة كبيرة والمتمثلة في النخبة النقابية.

– الإستراتجيات تبنى على أساس المطالب الفردية والجماعية ومن ثمة فالنشاط النقابي الفعلي هو حصيلة تفاعل بين مختلف هذه الإستراتجيات (الإستراتيجيات نصف الجماعية، الإستراتيجيات الجماعية).

تقييم الدراسة: إن نقطة الاختلاف بين دراستنا الحالية وهذه الدراسة أن دراستنا تتمحور حول الفعل النقابي في الوسط الجامعي، وهذه الدراسة تتمحور حول النقابات المستقلة قراءة في النشاط النقابي للنخب في الجزائر. أما نقطة التشابه فتتمثل في أن الدراستين تنطلق من الممارسة النقابية لفهم الفعل الجماعي، وأن كلا الدراستين استعرضتا الآليات التي تعتمدها النقابة في تحقيق مطالب أعضاءها.

فمن خلال هذه الدراسة تطرق الباحث إلى الآليات التي تستند عليها النقابة لتحقيق أهدافها، كما حاول التعرف على الخصوصيات الاجتماعية على مستوى النقابات المستقلة، وعرض مدى تغير استراتجيات النقابات المستقلة مقارنة بسابقتها وذلك من خلال إدراجه عدد الإضرابات التي تقلصت بين سنتي 1995–2000. وقد أضاف الباحث أن النشاط النقابي يبنى على مبدأ الجماعية وأن الإضراب نشاط من النشاطات النقابية لا يقوم إلا بعد الاتفاق الجماعي. كما أوضح أن هناك 3 أنواع من استراتيجيات التي اعتمدت عليها النقابات المستقلة في اتخاذ القرار هي: الإستراتيجية فردية، الإستراتجية جماعية، الإستراتيجيات الجماعية.

فقد كانت هذه الدراسة مرجع هام لدراستنا خصوصا من حيث تطرقها للإستراتيجيات الفردية والجماعية التي تؤسس النشاط النقابي إضافة إلى إشارتها للخصوصية النقابية للنقابات الفاعلة ضمن الأنساق التنظيمية حيث مثلت هذه خلفية أساسية في التحليل السوسيولوجي للمعطيات المتحصل عليها.

7-3-4- دراسة الباحث بداوي محمد سفيان[1] بعنوان: واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية – المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع نموذجاً 2013-2014.

وهي أطروحة دكتوراه في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمال هدفت هذه الدراسة أساساً إلى:

- التعرف على واقع النشاط النقابي المستقل في قطاع التربوي.
- معرفة دور النقابات العمالية المستقلة في كيفية تجسيد المطالب المادية والمعنوية.
- الوصول إلى اقتراحات وتوصيات من شأنها المساهمة في معرفة آليات العمل النقابي.

كما وقد تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤلات الآتية:

- فيما يكمن الدور الذي تقوم به نقابة (CNAPEST) في تحقيق وتجسيد المطالب المادية والمعنوية لفئة أساتذة التعليم الثانوي والتقني وبالتالي تنمية الحراك الاجتماعي لهذه الفئة داخل المؤسسة التعليمية؟

- ما هي الآليات المتبعة من طرف النقابة لتنمية الوعي النقابي وهذا سعياً لبناء أرضية مطلبية تلبي اهتمامات وتطلعات هذه الفئة الحساسة في المؤسسة التعليمية؟

- إلى أي مدى استطاعت نقابة (CNAPEST)تنمية الشعور بالرضا من خلال فعالية الدور النقابي المطلبي لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والذي يساهم في قيامهم بمهامهم البيداغوجية داخل المؤسسة التعليمية؟

- هل يعتبر التوجه نحو السلوك الإضرابي بالنسبة لهذه النقابة الحل الوحيد لتفعيل وتجسيد المطالب المهنية؟ علماً أن العمل النقابي المطلبي يبنى أساساً على القدرة في التحكم في لغة الحوار التفاوض؟

وتماشينا مع موضوع الدراسة استعان الباحث بالمنهج الوصفي التحليلي واستعان بالاستمارة والمقابلة لجمع المعطيات. ومن خلال هذه الدراسة اختار الباحث نسبة 50% من أصل 300

---

[1] بداوي محمد سفيان: **واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية – المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع نموذجا.** أطروحة دكتوراه تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم الاجتماع والديموغرافيا. جامعة الجزائر02. الجزائر. 2013 . 2014.

أستاذ أي حصوله على عينة مكونة من 150 أستاذ، وقد اعتمد الباحث العينة العشوائية البسيطة وأدرج أنه من بين أسباب اختيار هذه العينة راجع إلى كبر حجم مجتمع البحث والمقدر تجانس مفرادات العينة من حيث خصائصها.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

– الفرضية الفرعية تحققت حيث جاء فيها أن نشر الوعي النقابي يلعب دوراً هاما في تنمية الحراك السوسيو مهني .

– الفرضية الفرعية الثانية تحققت حيث جاء فيها أن درجة الرضا الوظيفي تلعب دوراً مهماً في تنمية الحراك السوسيو مهني.

– الفرضية الفرعية الثالثة تحققت حيث يؤكد أغلبية الإطارات النقابية لنقابة (CNAPEST) أن تحقيق المطالب يرجع أساساً للخصوصيات المهنية لهذه الفئة خاصة في المرحلة الثانوية.

وقد طرحت الدراسة جملة من الاقتراحات والتوصيات يمكن عرضها كالتالي:

– إعطاء المجال الواسع للحريات النقابية في المؤسسات التعليمية.

– الاعتراف بنقابة (CNAPEST)كشريك يدافع عن الحقوق والمكتسبات المادية والمعنوية للأستاذ.

– أما بخصوص نقابة (CNAPEST)عليها الاهتمام بنشر الثقافة العمالية لدى الأساتذة والذي بدوره يساهم في تدعيم الحركة النقابية.

تقييم الدراسة: إن هذه الدراسة التي تناولها الباحث حول واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية حاول من خلالها التعرف على واقع النشاط النقابي المستقل في القطاع التربوي، ومعرفة الآليات التي تستند إليها النقابات المستقلة لتجسيد مطالب الفاعلين المادية والمعنوية والتي استعانت بها الدراسة الراهنة في استنباط الآليات والإستراتيجيات التي يستند عليها العمل النقابي في تحقيق مطالب الفاعلين، وكذا آليات نشر الثقافة النقابية باعتبارها تساهم إلى حد كبير في بناء أرضية مطلبية فعالة تلبي احتياجات ومطالب الفاعلين من جهة، وترفع من نسبة الرضا والولاء للمؤسسة التعليمية وفي سياق التراكمية تعتبر هذه الدراسة كانطلاقة أساسية للدراسات

السوسيولوجية خصوصاً من خلال تناولها أثر الخصوصيات السوسيو مهنية والسوسيو ثقافية للفاعلين "الأساتذة" في تجسيد المطالب المادية والمعنوية في النسق التربوي.

إن نقطة الاختلاف بين دراستنا الحالية وهذه الدراسة أن دراستنا تمحورت حول الفعل النقابي في الوسط الجامعي، وهذه الدراسة تتمحور حول واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية، والاختلاف الثاني يكمن في طبيعة ميدان الدراسة فدراستنا شملت قطاع التعليم العالي والدراسة الثانية تمت في قطاع التربية.

7-3-5- دراسة الباحث كاف موسى[1] بعنوان: إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية - دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني 2014-2015.

وهي أطروحة دكتوراه تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل وهدفت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على الإستراتجيات التي تبنتها الحركات النقابية في الجزائر ومدى مسايرة نشاطها لطموحات الفئات العمالية.

- التعرف على طبيعة العلاقة بين النقابة والأساتذة والإدارة وما إذا كانت علاقة مبنية على الحوار والتفاوض والتعاون أم هي علاقة قائمة على صراع دائم كما يرى " كارل ماركس".

- وقد تبلورت إشكالية الدراسة في تساؤل مركزي مفاده:

هل يمكن اعتبار الوعي النقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي والتقني نتيجة لتدهور ظروفهم المهنية والاقتصادية الاجتماعية النفسية؟

وهل غياب الفاعلية النقابية على مستوى التربية هو الذي دفع بالأساتذة إلى تأسيس نقابات مستقلة للدفاع عن حقوقهم بطريقة مشروعة ومنظمة؟ وما هي طبيعة التفاعل بين أقطاب النسق التربوي هل هي مبنية على التعاون أم قائمة على الصراع؟

وهل الإستراتيجيات التي تبناها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني تتماشى مع التغيرات والتحديات والحاصلة على المستوى المحلي والدولي؟ وهل يمكن اعتبار المجلس الوطني

---

[1] كاف موسى: **إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية - دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني**. أطروحة دكتوراه تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم الاجتماع. جامعة الجزائر02. الجزائر. 2013 . 2014.

ممثلاً فعلياً لأساتذة التعليم الثانوي والتقني وانه قادر على إنتاج وإعادة إنتاج واقع مهني واجتماعي جديد لهم؟

استعان الباحث بالمنهج الوصفي، كمنهج أساسي واستعان بمجموعة من التقنيات والأدوات الأساسية لجمع المعطيات تمثلت أساساً في الملاحظة، المقابلة، الاستمارة واعتمد في تحليل معلوماته على المنهج الكمي والمنهج الكيفي.

وفيما يخص عينة الدراسة حاول الباحث في بداية الدراسة الميدانية الاعتماد على أسلوب المسح الاجتماعي حيث قام باختيار المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني كونه يمثل جميع النقابيين القياديين على المستوى الوطني للتعرف على مواقفهم واستراتيجياتهم والأساليب التي يعتمدون عليها في نضالهم النقابي وهو بتكون من 159 عضو تم جمع 182 استمارة فقط أي بنسبة 51,57%.

ولصغر حجم العينة قام الباحث باختيار مجموعة من الوحدات التي تلائم أغراض البحث وهي خمس مجالس ولائية على المستوى الوطني، وقد أخذ 20% من كل مجلس ولائي، في المناطق الوسطى تم أخذ ولاية بومرداس والبليدة باعتبارهما من المجالس الفاعلة والأكثر فعالية على مستوى النسق التربوي في الشرق ولاية عنابة، في الجنوب ولاية الأغواط وولاية تلمسان من المناطق الغربية وعليه فقد اعتمد الباحث العينة الغرضية أو القصدية.

ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

– تأسيس الكنابست جاء نتيجة عجز الاتحاد العام للعمال الجزائري على احتواء مشاكل الأساتذة وعدم قدرته على تحسين ظروف معيشتهم وتحقيق أهدافهم ومطالبهم من جميع النواحي المهنة الاجتماعية البيداغوجية المعنوية.

– من أهم الإستراتيجيات التي اعتمد عليها المجلس الوطني للتعليم الثانوي والتقني لإثبات ذاته نجد النضال بكل الأساليب العقلانية الرشيدة، تنمية الوعي النقابي لدى النقابيين والمناضلين حتى تتحقق لديهم ثقافة تنظيمية، استقطاب أكبر عدد من الأساتذة حتى تزداد قوته ووزنه على مستوى النسق التربوي.

– أغلبية الأساتذة الذين يمارسون العمل النقابي انظموا إلى التنظيم النقابي بقناعتهم الشخصية، وذلك لإعجابهم بالنتائج المحققة على أرض الواقع منها إعادة هيبة ومكانه الأستاذ، تحقيق مطالب الأساتذة وتحسين ظروف معيشتهم.

– كما أسفرت النتائج عن عدم اهتمام النقابات بالتكوين النقابي على الرغم من أن النقابي الذي يتلقى تكويناً يكون على دراية بالتطورات الراهنة وكيفية التعامل معها ونوعية الاستراتيجيات والأساليب العقلانية التي يجب أن يتبعها في إدارة العمل النقابي وفي كيفية معالجة الخلافات والصراعات الداخلية ومواجهة الصراعات الخارجية، فالتكوين النقابي يساهم في إرساء ثقافة تنظيمية والتي تعني إعطاء هوية تنظيمية للعاملين ويسهل الالتزام الجماعي كما ويعزز استقرار النظام الاجتماعي ويعمل على تشكيل السلوك التنظيمي.

– بروز صراعات داخل التنظيم نتيجة أمور داخلية كضعف الوعي النقابي، التشكيك في مدى نجاح الإضرابات، الخوف، صعوبة إقناع الأساتذة بمواصلة الاحتياجات، الانقسامات.... أما من الناحية الخارجية فهناك العديد من الضغوطات الاجتماعية نتيجة دخول أقطاب من المجتمع المدني في الصراع.

– ممارسة العمل النقابي ولد الأساتذة وعياً نقابياً وقانونياً جعلهم قادرين على فهم الواقع التربوي وكيفية معالجة المشاكل المهنية التي تواجههم.

– الأساتذة راضون على أداء المجلس الوطني ولهم فيه كامل الثقة كونهم أعضاء منتخبين من القاعدة وبالتالي فهم يمتازون بالجدية والكفاءة الثقافية، قوة الطرح، التفاوض...إلخ.

– على الرغم من تحقيق العديد من المطالب المهنية والمادية والاجتماعية إلا أن هناك بعض المطالب ما تزال لم تحقق منها ملف طلب العمل، ملف السكن، ملف التقاعد المسبق، ملف الأساتذة الأيلين للزوال، ملف القانون الخاص بالأساتذة خاصة من ناحية التصنيفات، ملف الخدمات الاجتماعية وغيرها.

– **تقييم الدراسة:** إن نقطة الاختلاف بين دراستنا الحالية وهذه الدراسة أن دراستنا تتمحور حول الفعل النقابي في الوسط الجامعي، أما هذه الدراسة تتمحور حول إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية التي تضمنت إجراء دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST، والاختلاف الثاني يكمن في طبيعة ميدان الدراسة فدراستنا الحالية

تمت في قطاع التعليم العالي، وهذه الدراسة تمت في قطاع التربية كما مكنت هذه الدراسة من استنباط مؤشرات المتعلقة بإستراتيجيات تعامل التنظيمات النقابية مع الصراعات القائمة .

كما تطرقت هذه الدراسة لفهم الحركة النقابية وطبيعة العلاقة التي تربطها مع الأساتذة وما هي الإستراتجيات والآليات التي تعتمدها في تعاملها مع فاعليها (الأساتذة، الإدارة)، واعتبار الممارسة النقابية الأداة الفعلية لتحقيق المطالب المهنية والبيداغوجية والاجتماعية للفاعلين في الوسط التربوي.

وعليه تعتبر هذه الدراسة من بين الدراسات السوسيولوجية الأساسية في مجال الحركة النقابية، ذلك وأنها عرضت مختلف الإستراتيجيات التي تبنتها الحركات النقابية في الجزائر وسعت إلى التعرف على أسباب تراجع الدور التمثيلي لنقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين وأسباب بروز النقابات المستقلة ومسايرة نشاطاتها لطموح الفئات العمالية المختلفة. كما وأنها طرحت إشكالية جوهرية تمثلت أساساً في هل يمكن اعتبار النقابات المستقلة وعلى رأسها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ممثل فعلي قادر على إنتاج أو إعادة إنتاج واقع مهني جديد للفاعلين التربويين. وطرحت مفاهيم أساسية كالفاعلية النقابية، التكوين النقابي إدارة العمل النقابي، الوعي النقابي...

7-3-6- دراسة الباحث بن حليمة عمر عبد العزيز[1] بعنوان: النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيومهني دراسة مقارنة لنقابتي المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES).

وهي أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التنظيم والموارد البشرية (2015 . 2016). هدفت هذه الدراسة إلى:

---

[1] بن حليمة عبد العزيز: **النقابا ت المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيومهني . دراسة ميدانية مقارنة لنقابتي المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ..**أطروحة دكتوراه تخصص علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم الاجتماع. جامعة البليدة02. الجزائر. 2015 . 2016.

– محاولة التعرف على دور النقابات المستقلة في تفعيل آليات الحراك السوسيومهني 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.

– التعرف على واقع الحراك السوسيو مهني في ميداني التعليم العالي وميدان التربية والتعليم ودور نقابتي (CNES) ونقابة CNAPEST في تحقيقيه.

– وقد طرحت الدراسة تساؤلاً أساسياً مفاده:

– إلى أي مدى يلعب العمل النقابي المستقل دوراً في التأثير على آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة لنقابتي (CNES) CNAPEST ؟

– ومنه طرحت الدراسة التساؤلات الفرعية التالية:

– هل تعتبر جدية العمل النقابي آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة للنقابين (CNES) CNAPEST ؟

– هل تعتبر المكانة السوسيو مهنية آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة للنقابيتين (CNES) و CNAPEST ؟

– هل تعتبر المعايير المطلبية النقابية آلية من آليات الحراك السوسيو مهني للنقابتين (CNES) وCNAPEST؟

– هل تلعب جدوى تحقيق المطالب دوراً في التأثير على آليات الحراك السوسيو مهني للنقابتين (CNES) و CNAPEST؟

– وتماشياً مع موضوع الدراسة اعتمد الباحث على المنهج المقارنة كما وقد استعان بأدوات بحثية لجمع المعطيات والخروج بنتائج تمثلت أساساً في: الملاحظة البسيطة والمقابلة، والاستمارة، الاستبيان. وتمثل مجتمع البحث في مجموع الأساتذة والثانويين والجامعين والتي تمثلها نقابتين ألاوهما نقابة CNAPEST, CNAS.

– فاختيار الباحث نقابة CNAPEST في ميدان التربية والتعليم، 9 ثانويات بولاية المسيلة، ونقابة ال(CNES) في ميدان التعليم العالي والبحث العالمي جامعة المسيلة.

وقد اعتمد الباحث في دراسته على نوعين من العينات على مرحلتين:

– **العينة العنقودية:**

– المرحلة الأولى: اعتمد فيها على العينة العنقودية وتمثل ميدان الدراسة في الثانوية حيث تم سحب 9 ثانويات من أصل 12 متواجدة في ولاية المسيلة، أما في جامعة (جامعة المسيلة) فإنها تحتوي على 8 كليات ومكونة من 30 قسم تم من خلالها سحب 18 قسم.

– المرحلة الثانية: أدرج الباحث أنه بناء على الصعوبات التي اعترضت مساره البحثي لجأ إلى اعتماد نوع ثاني من العينات ألا وهو العينة العرضية نظراً الخصوصية ميدان الدراسة، وقد اعتمد على العينة العرضية في جامعة أيضاً.

– بناءً على ذلك تم اختيار عينة مكونة من 115 أستاذ من أصل 606 أستاذ في ثانويات ميدان الدراسة، أما في الجامعة فتم اختيار عينة مكونة من115 أستاذ من أصل 737 أستاذ في قسم في جامعة المسيلة.

– **ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:**

– تحققت الفرضية العامة المتمثلة في: يؤثر العمل النقابي المستقبل على دور النقابات في درجة تفعيل آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة للنقابتين (CNES) و**CNAPEST**.

– تحققت الفرضية الفرعية الأولى المتمثلة في: تعتبر جدية العمل النقابي آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة لأساتذة التعليم العالي (CNES) وأساتذة التعليم الثانوي والتقني **CNAPEST**.

– تحققت الفرضية الفرعية الثانية المتمثلة في: يعتبر واقع المكانة السوسيو مهنية للأساتذة بالقطاعين آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة لأساتذة التعليم العالي (CNES) وأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST.

– تحققت الفرضية الفرعية الثالثة المتمثلة في: تعتبر معايير المطلبية النقابية آلية من آليات العمل النقابي المستقل بالنسبة لأساتذة التعليم العالي (CNES) وأساتذة التعليم الثانوي والتقنيCNAPEST.

– تحققت الفرضية الفرعية الرابعة المتمثلة في: تعتبر جدوى تحقيق المطالب من ناحية الثقة آلية مهمة من آليات الحراك السوسيو مهني بالنسبة ل(CNES) وCNAPEST.

كما توصلت الدارسة إلى مجموعة من المعارف الميدانية كالتالي:

– النقابات المستقلة في الجزائر خاصة في ميدان التربية تسعى لتحسين الوضعية المادية والاجتماعية لمنتسبيها، لكن هناك تقصير فيما يخص الاهتمام بالمطالب البيداغوجية وهذا ما تم تبريره من طرف قيادات النقابة.

– وجود فاعلية لنقابة (CNAPEST) على حساب نقابة(CNES) راجع بالدرجة الأولى إلى الشريحة الكبيرة التي تمثلها نقابة CNAPEST أولا هي الأساتذة الثانويين والتقنين مقارنة بنقابة (CNES) التي تمثل شريحة صغيرة ممثلة في الأساتذة الجامعين.

– وجود حراك سوسيو مهني صاعد لشريحة الأساتذة الثانويين لاعتماد هاته الشريحة على الحراك التكافلي وتبنيها للعمل النقابي المستقل كآلية للحراك، نقابله ستاتيكا حركية لشريحة الأساتذة الجامعين.

– تقييم الدراسة: إن نقطة الاختلاف بين دراستنا الحالية والدراسة السابقة أن دراستنا تناولت الفعل النقابي في الوسط الجامعي، والدراسة السابقة تمحورت حول النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني دراسة مقارنة للنقابتين CNAPESTو(CNES) والاختلاف الثاني يكمن في أن دراستنا تطرقت لمدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق الفعالية والدراسة السابقة تطرقت لمدى مساهمة النقابات المستقلة في تفعيل آليات الحراك السوسيو مهني.

أما نقطة التشابه فتتمثل في أن الدراستين تطرقتا للنقابات المستقلة في ميدان التعليم العالي، وواقع النشاط النقابي فيه، كما أن الدراستين اشتركتا في نوع عينة الدراسة.

فقد حاول الباحث من خلال هذه الدراسة التي تناولها حول النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني التعرف على دور النقابات المستقلة في تفعيل آليات الحراك السوسيو مهني، وكذا التعرف على واقع النشاط النقابي في ميداني التعليم العالي وميدان التربية والتعليم، وقد توصل الباحث أن النقابات المستقلة في الجزائر تسعى لتحسين الوضعية المادية والاجتماعية لأعضائها، فقد كانت هذه الدراسة خلفية معرفية وسوسيولوجية بامتياز خصوصا في معرفة وتقصي واقع الأداء النقابي للنقابات المستقلة الفاعلة في قطاع التعليم العالي.

تقييم الدراسات السابقة:

يتضح من خلال الدراسات السابقة، التي جاء أغلبها في إطار مشاريع وأبحاث لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، أن العمل النقابي يشكل محوراً أساسياً في العديد من الدراسات، حيث تناولت تلك الدراسات العمل النقابي من خلال ربطه بمتغيرات تنظيمية مختلفة وتمت دراسته في بيئات ومؤسسات مختلفة. وعليه يمكن الإشارة إلى أن هذه الدراسات باختلاف متغيراتها والعينات التي أجريت عليها قد ساهمت مساهمة فعالة في إثراء الإطار المنهجي والنظري العام لدراستنا الحالية من جوانب متعددة. وقد استفادت الدراسة الراهنة من هذه الدراسات بالرغم من الاختلافات بينهما من حيث الموضوع، ومنهج الدراسة والأدوات المستخدمة في جمع المعطيات رغم التفاوت في الأهداف والنتائج.

8- المقاربة النظرية للدراسة:

تمثل المقاربة النظرية للدراسة الإطار والمرجعية الأساسية لتحليل مختلف الظواهر السياسية والاقتصادية والاجتماعية ذلك بدراستها وتحليلها من خلال قدرة الباحث على الإقتراب بموضوع بحثه من نظرية سوسيولوجية ما من خلال مراعاة المفاهيم التي قامت عليها النظرية وكذا مسلماتها وافتراضاتها ومنطلقاتها الأساسية.

وقد تعددت المداخل النظرية المفسرة للفعل النقابي وفي موضوع دراستنا تم تبني النظريات التالية وذلك لتلاؤمها معه والتي سنعرضها على النحو التالي:

8-1- البنائية الوظيفية:

استناداً إلى أدبيات الدراسة واستطلاع الدراسات فان المقاربة التي سنعتمدها في بحثنا هذا هي النظرية البنائية الوظيفية، التي تعتبر من بين النماذج البحثية التي تهتم بتحليل الفعل في العديد من مجالات البحث المتنوع في المجال التنظيمي، ونظراً لتوافق وحدات تحليل النظرية البنائية الوظيفية مع مفاهيم دراستنا والتي تتمحور حول فهم علاقات وأفعال واستراتجيات الفاعلين باستقرار النسق الكلي، وعرض الوظائف الظاهرة والكامنة للفعل النقابي، البدائل والمعوقات والاختلالات الوظيفية نسق الفعل وحاجات البناء والفاعلين، النظام والبناء الاجتماعي، وظائف الأجزاء، الدور والمكانة...إلخ.

ومنه تمثل النظرية البنائية الوظيفية رؤية سوسيولوجية تنتمي إلى الفكر الوضعي، فالنزعة الوضعية منذ بداية القرن التاسع عشر معارضة للميتافيزيقا التقليدية وتؤيد العلم والمنطلق التجريبي، وهذا كان يقتضى إلزامية الوصول إلى القوانين التي تخضع لها الوقائع والظواهر الاجتماعية لذلك لجأ البنائين الوظيفيين إلى تطعيم أفكارهم من العلم الطبيعي خاصة علم الأحياء وأهميته في دراسة المجتمع.[1]

حيث نظرت البنائية الوظيفية إلى المجتمع كبناء مستقر وثابت نسبياً يتألف من مجموعة عناصر متكاملة مع بعضها كل منهما يؤدي بالضرورة وظيفية إيجابية يخدم من خلالها البناء العام، وجميع عناصر هذا البناء تعمل في إطار من الاتفاقات المشتركة والإجماع القيمي.[2] من هذا المنطلق يمكن القول أن النظرية البنائية الوظيفية تعتبر المجتمع نسق عام يضم مجموعة من الأجزاء الفرعية الوظيفية التي تساهم مجتمعة في الحفاظ على استقرار النسق وبقاءه حيث أن هذه الأنساق الفرعية في تداخل مستمر للمحافظة على النمط العام من الاختلالات الوظيفية.

ويتعلق الأمر بالنسبة لبارسونر بضرورة تحديد الشروط الوظيفية الأولية لكل نسق اجتماعي، تلك الوظائف الأساسية والضرورية لوجود النسق والمتمثلة في: التكيف، تحقيق الأهداف، الإندماج، الكمون.[3] حيث طرح "بارسونز" استخدام الأحرف الأولى (AGiL) كإجراء سهل التذكر من أجل التفكير بوظائف المنظومة الاجتماعية .[4]

---

[1] علي الحوات: **النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية**. مالطا: منشورات فاليتا. 1998، ص96 نقلا عن: غربي محمد، قلواز ابراهيم: "النظرية **البنائية الوظيفية نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية**". مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي. المجلد04. العدد04. سيتمبر 2019، ص167.

[2] محمد عبد الكريم الحوراني: **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع**. ط. الأردن: دار مجدلاوي. 2008، ص109,

[3] جاك هارمان: **خطابات علم الاجتماع في النظرية الاجتماعية**. ت: العياشي عنصر. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع. 2010، ص82.

[4] فيليب كابان ، جان فرنسوا دورتيه: **علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية أعلام وتواريخ وتيارات**. ت:اياس حسن. سوريا: دار الفرقد للطباعة والنشر والتوزيع. 2010، ص109 .

كما أن " إيميل دور كايم" كان يفضل استخدام كلمة وظيفية (Fonction) أو هدف (But) وذلك لأنه يرى أن الظواهر الاجتماعية لا توجد في الأصل لتحقيق أية نتائج مفيدة لذلك فهو يرى أن غاية البحث هي الكشف عن العلاقة بين الظواهر والحاجات العامة للكائن الحي.

فالمدقق في أعمال " دوركايم" يرى أن معالم الوظيفة تبدو فيما يلي:

– أولا: رؤية المجتمع على أنه نسق عام تتألف من مجموعة من الأنساق المرتبطة مع بعضها البعض.

– ثانياً: يسعى المجتمع بشكل عام باعتباره نسقاً لإيجاد حالة من التوازن العام.

– ثالثاً: ثمة وجود واقعي وتصوري للمجتمع، وأن ثمة اتفاق عام على القيم والمعايير من جانب أعضاء المجتمع.

– رابعاً: إن الاتفاق على القيم والمعايير بين أفراد المجتمع يمثل الهدف النهائي للنظام العام.

– خامساً: أن تحليل البناء الاجتماعي ينبغي أن يتم في إطار تحقيق استمرارية المجتمع.[1]

وبذلك فإن "دوركايم" يرى أن الوظيفة الطبيعية لتقسيم العمل تتمثل في تحقيق التكامل، أما الشكل الشاذ في تقسيم العمل فيؤدي إلى الاختلالات الوظيفية المتمثلة أساسا في الأنوميا.

كما يمكن القول أن "روبرت كينغ ميرتون" (R.K. Mertou) قد حور مفهوم الوظيفية من الإرث البيولوجي والأنثرولوجي حيث يصنف ميرتون آثار العناصر النمطية أو الاستخدامات أو التقاليد في:

– ما يساعد النظام الاجتماعي على التكيف مع المطالب والتعديلات الداخلية والخارجية وتسمى هذه "وظائف Fonctions"

– ما لا يساعد النظام الاجتماعي على مثل هذا التكيف وتسمى هذه "نقص وظيفي Dysfonctions".

– ما لا علاقة له بمسألة التكيف.

---

[1] شحاتة صيام: **النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة.** مصر: مصر العربية للنشر والتوزيع. 2009، ص46-47.

– كما يمكن للوظيفي أو النقص الوظيفي أن يكون معلنا، أي ظاهرة واعية أو مبطنة أي غير معروفة وغير مقصودة.

– ومن الواضح أن التميز بين الوظيفي والنقص الوظيفي هو أداة نافعة وبخاصة في دراسة مشاكل التغير الاجتماعي.[1]

وقد أدرج "بارسوتر" أن مفهوم النسق الاجتماعي مفهوم معقد ويصعب مناقشته بصورة شمولية، أما عند استخدامه لأغراض لتحليل على مستوى التنظيمات يمكن تحديده من خلال ثلاثة عناصر أساسية هي:

1- **الفاعل:** (The Actar) يمكن رؤية الفاعل كوحدة محددة تعمل داخل كلية تمثل النسق التنظيمي (The Orgnizatianal System) ويشمل الفاعل على مجموعة من الحوافز والدوافع والقابلية والطموحات والطاقات ويعتبر الفاعل الوحدة الأساسية للتحليل الوظيفي.

2- **المكانة:** (The Status) يمكن التعبير عن المكانة بالوضع الخاص داخل النسق القائم على تقسيم العمل، وترتبط المكانات بالتوقعات والتحديد الواضح للحقوق والواجبات في ضوء أهداف التنظيم.

3- **الدور:** (The Role) يعتبر الجانب الدينامي بقدر متكافئ لكل من المكانة والفاعل لأن كل من المكانة والدور يقعان على عاتق الفاعل وإن تباينت أساليبهما في الارتباط.[2]

حيث يرى "بارسوتر" أن التنظيم كعملية اختلال وظيفي لا يعني التخلص بشكل نهائي من المسلمات التي قام عليها النموذج الفيبري ولهذا نجد أن "فيليب سيلزنك" (P. Selznick) يتمسك بتلك المسلمات رغم أنه يستبدل مفهوم البيروقراطية بمفهوم التنظيم الذي يقول عنه "أن النقابات والحكومات والمقاولات والأحزاب السياسية والمؤسسات الأخرى هي بنيات مشكلة لأنها ناتجة عن تصور عقلاني.[3] تأسيسا لما سبق يمكن القول أن الاتجاه البنائي الوظيفي أكثر يركز على العوامل

---

[1] ف. ج. رايت: **مبادئ علم الاجتماع**. ت: محمد شيا. ط1. القاهرة: دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع.1996، ص39 40.

[2] اعتماد محمد علام: **دراسات في علم الاجتماع التنظيمي**. ط1. مصر: مكتبة الأنجلو مصرية. 1994، ص ص153-154.

[3] لحبيب معمري: **التنظيم في النظرية السوسيو لوجية**. ط1. فاس: منشورات ما بعد الحداثة. 2009، ص ص55-56.

التي تساعد على استمرار وتماسك وبقاء البناء الاجتماعي العام، في حين "يمثل الصراع معوقا وظيفيا ناتج عن اختلال الدور الوظيفي للنسق الاجتماعي العام".[1]

نظراً لأهمية موضوع النقابات العمالية التي أقيمت من أجل إشباع حاجات أعضاءها داخل التنظيمات التي ينتمون إليها يصف "دوركايم" بقوله "في نفس الوقت ظهرت من أجل مصالحها وتكونت بقوة الظروف وأصبحت ذات قيمة نافعة تؤكد ذاتيتها".[2] كما أن الفعل النقابي يتطابق مع مفاهيم البنائية الوظيفية حيث يحاول الفعل النقابي إيجاد التوازن المفقود داخل البناء المؤسساتي.

توظيف النظرية:

انطلاقاً مما سبق يمكن القول أن الوسط الجامعي في إطار النموذج البنائي الوظيفي نسق كلي يسعى إلى المحافظة على استقراره وتوازنه في إطار ما يشهده من رهانات وتحديات على مختلف الأصعدة والمستويات، ومن بين العناصر المكونة لهذا النسق نذكر الفاعليين الذين لديهم أدوار ومكانات وحاجات ضمن النظام الكلي، ولتأدية الأدوار والمحافظة على المكانات لابد من تغذية احتياجاتهم من خلال طرح إستراتيجيات وبدائل وظيفية فعالة تحقق ذلك.

فيعمل النسق العام على إنتاج وإعادة إنتاج البدائل الوظيفية للمساعدة على تحقيق فعالية النسق الجامعي وبقاءه واستمراره، ومن بين هذه الإستراتجيات المساعدة على تحقيق الأهداف والمحافظة على النظام من الصراع نذكر أن النقابة باعتبارها شريك اجتماعي فعال بإمكانه تقصى واحتواء المشاكل والاختلالات الوظيفية التي تمثل معوقاً وظيفياً لايسمح بتحقيق فعالية النسق الجامعي كالإضرابات والاحتجاجات، فعند الوفاء بحاجات النسق وحاجات فاعليه ينتج تضامن فعال بين الأحزاب المكونة له الأمر الذي يساعد على المحافظة على ديمومة النسق وإستمراريته.

وفي إطار التعددية الحزبية تعددت البدائل الوظيفية من خلال إنتاج العديد من النقابات المستقلة ولكل واحدة من هذه الأخيرة خصوصية تجعل الفاعلين ينخرطون ضمن نقابة دون النقابات الأخرى التي تكون بمثابة المسار الذي يضمن له المحافظة على حقوقه ومصالحه، كما

---

[1] خالد حامد: **نزعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر**، مرجع سابق، ص40.

[2] عبد الله عبد الرحمان: **علم اجتماع التنظيم**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 2003، ص192.

أن للفعل النقابي في الوسط الجامعي وظائف ظاهرة وأخرى كامنة فإذا كانت تتفق هذه الوظائف مع أهداف النسق أدى ذلك إلى بقاءه واستمراريته، أما إذا كانت هذه الوظائف لا تتفق والأهداف العامة للنسق الكلي يؤدي ذلك إلى إنتاج حالة أنومية تهدد استقرار وبقاء النسق، لذلك يسعى النسق إلى المحافظة على وجوده واستقراره من خلال طرح بدائل وظيفية فعالة، كما أنه يعمل على تزويد البيئة الخارجية بمخرجات تساهم في عمليتي التنمية الاقتصادية. كما يمكن أن تكون هناك وظائف كامنة للفعل النقابي لا يصرح بها علناً يمكن الكشف عنها من خلال موقف معين وتؤثر علة فعالية الوسط الجامعي.

8-2-نظرية الحاجات:

وتعرف أيضاً بسلم الحاجات لماسلو(A . Maslow) الذي يرى بأن "للإنسان تحركه خمس حاجات أساسية تتدرج من واحد إلى خمسة حسب أهميتها وأسبقيتها في الإشباع".[1]

حيث يعتقد " أبراهام ماسلو" بوجود هرمية للحاجات وهي متباينة حسب مستوياتها في

الأهمية فبعضها يبقى غير مهم إلى حد ما ولا يمثل مصدر إثارة للإنسان إلا بعد أن يتوفر للبعض الآخر منها الحد الأدنى من الإشباع، حيث يتوجب على الإنسان إشباع الحاجات الدنيا في الهرم قبل إشباع الحاجات العليا.[2]

وتقوم نظرية الحاجات على مجموعة من الافتراضات تتمثل في:

– إن الدافع من وراء السلوك هو تلبية حاجات الفرد الأساسية، كما أن نوعاً واحداً من السلوك يمكن أن يكون سببه مجموعة من الدوافع.

– إن احتياجات الفرد مرتبة ترتيباً سليماً حسب الأهمية، وظهور حاجة أعلى من الأولى يتوقف على مدى إشباع الحاجة الأولى بدرجة معقولة.

---

[1] ناصر قاسيمي: **دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل**. مرجع سابق، ص148.

[2] محمود معاوية أبو غزال: **علم النفس العام**. ط2. عمان: دار وائل للنشر. 2015، ص206 نقلا عن: موقف كروم: "**نظرية ماسلو للحاجات في ظل الحجر الصحي**". مجلة الرواق للدراسات الإنسانية والاجتماعية، جامعة غيليزان. المجلد6. العدد01. 2020، ص207.

– إن الاحتياجات الدنيا ممثلة في الاحتياجات الفيزيولوجية واحتياجات الأمن والتي تقع في قاعدة هرم ماسلو للاحتياجات، لها الأولوية في الإشباع على باقي الاحتياجات العليا الأخرى والتي تشمل الاحتياجات الاجتماعية، احتياجات التقدير، احتياجات تحقيق الذات.

– إن محاولة تصنيف الحاجات أمر غير مجد لأسباب علمية وعملية وأن تصنيف الدوافع يجب أن يبنى على الأهداف وليس المسببات.[1]

وعليه فالحاجات حسب نظرية "ماسلو" هي دوافع وغرائز تولد لدى الفرد وتحتاج إلى إشباع وتحقيق وهي متفاوتة من حيث الأهمية والضرورة.

كما أن الفاعل يتدرج في اشباع هذه الحاجات انطلاقا من الحاجات الفزيولوجية (الطعام، الماء، الجنس...) إلى حاجات الأمان (الأمن الوظيفي، الأمن الصحي، الأمن الأسري...) إلى الحاجات الاجتماعية انطلاقا من تكوين العلاقات والصداقات ثم الحاجة للتقدير وأخيرا تحقيق حاجة تحقيق الذات.

في هذه النظرية يظهر الفعل النقابي حيث أن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي تسعى إلى تلبية وإشباع حاجات ورغبات العمال والأساتذة على حد سواء من خلال تحقيق مطالبهم المادية منها والمعنوية، وذلك باعتبارها وحدة اجتماعية مسؤولة عن تلبية حاجات أعضاءها الاجتماعية والنفسية والاقتصادية لتحقيق الإشباع النفسي والرضا الوظيفي وزيادة الدافعية للعمل ، ذلك وأن هذه المتغيرات الأخيرة هي تحصيل حاصل لتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.

– كما أن الوسط الجامعي يمثل ذلك المجال الذي يعمل على خلق المناخ التنظيمي الملائم للعمل من خلال تفعيل العديد من العمليات التنظيمية والتي نجد في مقدمتها الاتصال حيث أن الاتصال المتبادل بين الإدارة والفاعلين والنقابة باعتبارها شريك اجتماعي مهني فعال يعمل على توضيح القرارات ويؤثر في جودة المخرجات مما يسهم في تحقيق فعالية المؤسسة الجامعية والتي تعتبر الوحدة المسؤولة عن خلق روح المعنوية، الرضا الوظيفي، توفير المناخ الملائم، تحقيق المطالب، الاعتراف بالمجهود، التحفيز المادي والمعنوي وغير ذلك.

---

[1] سمارة نصير، حمدي نجية: "**علاقة الحاجات بالأداء الوظيفي تطبيق نظرية سلم الحاجات لماسلو على واقع الموظفين الجزائريين 2016 2017**". مجلة حوليات، جامعة الجزائر01. المجلد32. العدد02. 2018، ص286.

8-3- مقاربة التحليل الإستراتيجي لميشال كروزيه:

استهل ميشال كروزيه (Michel-Crozier) عالم اجتماع التنظيمات بدايته العلمية بدراسة الحركات العمالية والإشتراكية ثم الحركة النقابية الأمريكية، قام بأبحاث في أمريكا سنة 1947 عن الممارسات التفاوضية لنقابات العمال في كتاب "**نقابات وعمال أمريكا**" نشره في 1951، وكتاب "**الموظفون الصغار في العمل**" نشره في 1956.[1]

وتنتمي مقاربة التحليل الإستراتيجي التي قدمها "ميشال كروزيه" ومدرسته في بداية الستينيات إلى التيار السوسيولوجي، وذلك بغية دراسة وتحليل التنظيمات على أسس تتجاوز الطرح الكلاسيكي في تناوله العوامل التكنولوجية، النفسية إلى تناول السلوكيات اللاعقلانية، فقد نوه إلى أن النسق التنظيمي هو واقع اجتماعي يجمع الأفراد في إطاره وأشار كذلك إلى الحرية النسبية للفاعلين فيه والعقلانية المحدودة التي تتحكم في رؤية الفاعلين الشخصية.

فكروزيه يذكر بأن الفرد اجتماعي واستراتيجي يعتمد على رهاناته الشخصية في إطار متاح من السلطة للوصول إلى أهدافه الخاصة، وأهم منطلق لهذه النظرية هو اعتبار التنظيم ظاهرة سوسيولوجية وهو دائما بناء اجتماعي، ويعتبر هذا النموذج من المقاربات الأساسية لتحليل الفعل الاجتماعي في مجال علم الاجتماع وفي تحليل السلوك التنظيمي وعلاقات السيطرة والنفوذ والصراع داخل المنظمات.[2]

حيث يرى "كروزيه" أن التحليل الإستراتيجي هو ذلك التشخيص الذي يهتم بفهم كيفية بناء الأفعال الجماعية انطلاقا من السلوكيات الفردية والتنسيق في العمل الذي يفترض جملة من الأفعال

---

[1] خريبش عبد القادر: "**نظرية ميشال كروزيه في تحليل التنظيمات**". مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر. العدد08. 2007، ص226.

[2] عبد الوهاب بلعباس: "السلوك التنظيمي وعلاقات السلطة والوقوة (المفهوم والأبعاد) مقاربة تحليلية في ضوء نظرية التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه". مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي. العدد06. ديسمبر 2016، ص ص144-145.

الفردية، ويكون التشخيص استراتيجيا عندما يعاين سلوك الفاعلين المتعلق بالأهداف الواضحة والواعية التي يضعوها وضغوط المحيط والمواد المتاحة لهم.[1]

وتتمثل المفاهيم الأساسية لهذه المقاربة في: **الإستراتيجية، النسق الإستراتيجي، الفعل، الفاعل، النسق، نسق الفعل، نسق الفعل الملموس، منطقة الشك، اللايقين، هامش الحرية، الحرية النسبية، إستراتيجية دفاعية، إستراتيجية هجومية، علانية محدودة، قواعد اللعبة، فعل واع، فعل عقلاني، المناورة، استقلالية الفاعل، البيروقراطية المفرغة.[2] حيث تمثل هذه المفاهيم أدوات التحليل الأساسية في نظرية التحليل الإستراتيجي.**

وتتمثل المسلمات الأساسية للتحليل الإستراتيجي فيما يلي:

المسلمة الأولى: أن الأفراد لا يقبلون أبدا أن يعاملوا كوسائل في خدمة الأهداف التي يضعها المسيرون للمنظمة، هذا يعني أن لكل منهم أهدافه الخاصة ولا يعني بالضرورة أن هذه الأهداف الخاصة متناقضة أو متعارضة مع أهداف المنظمة.

المسلمة الثانية: أن هذه الحرية التي يتمتع بها الفاعل داخل المنظمة تضع له درجة من الاستقلالية عن التنظيم وتعطيه القدرة على الإختيار على الأقل بأن يساهم أولا، وهذه الإستقلالية تمكنه من تحديد مستوى المشاركة، فالمنظمة تسعى دائما للحد من درجة هذه الإستقلالية والعامل يسعى بكل قدراته بأن يعظم من هذه الإستقلالية أو على الأقل أن يحافظ عليها.

المسلمة الثالثة: ترى بأن الإستراتيجية التي يختارها الفاعلون سواء في علاقتهم ببعضهم البعض أو في علاقاتهم بالمنظمة فهي دائما تتمتع بالعقلانية لكنها عقلانية نسبية لأنها أمام الإستراتيجيات المضادة وكذا عوائق المحيط المتعددة، ولا يمكن لأي فاعل مهما كان مستواه المعرفي أن يجد الوقت والوسائل التي تمكنه من الوصول إلى الحل العقلاني أو الأمثل من أجل

---

[1] مراد بلخيري، خديجة شناف: المرجع في التنظيم الحديث للمؤسسة. الجزائر: دار الباحث. 2019، ص113.

[2] ناصر قاسيمي: التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية. مرجع سابق، ص189.

تحقيق أهدافه لكي يصل إلى الحل المرضي أو الحل الأقل سوءا بالنسبة إليه في ظل العوائق والإمكانيات التي يتحكم فيها.[1]

مبادئ التحليل الإستراتيجي:

هناك ثلاث مبادئ أساسية يقوم عليها التحليل الإستراتيجي لكروزيه يمكن عرضها كما يلي:

أ . مبدأ السلطة: تعد السلطة من المشكلات الجوهرية في التنظيم فالأفراد لهم استراتيجيات متنافرة داخل المؤسسة الواحدة، وذلك دلالة على وجود صراع السلطة الذي يستدعي وجود سلطة ضابطة ومن ثمة وجود ضرورة مزدوجة للسلطة الممارسة لها والتي تضبطها، وأوضح كل من "**كروزيه**" و"**فريدبيرغ**" كيف أن السلطة تمتد في مناورة متقنة إلى إستراتيجية الإتصال أو احتكار المعلومات التي لا تقتصر على الضغط والقوة بل على الوسائل الكفيلة بالدفاع عن وجهة نظر والإلحاح عليها.[2]

ب . منطقة الشك (الارتياب): لا يمكن فهم السلطة إلا بالرجوع إلى مصدرها الأساسي الاستقلالية سواء كانت رسمية متعلقة بالمكانة التي يحتلها الفاعل أو منصب العمل محل كفاءة العامل (دوره) من مكانته، فإذا أسلمنا أن الاستقلالية موجودة في أعلى الهرم قد تنجم من أسفله كالعمال غير المؤهلين وبدون استقلالية. فكل وضعية تنظيمية مهما كانت تضم هامشا من الشك الذي يستغله وينتهزه الفاعل الإستراتيجي، فالذي يتحكم في هذه المنطقة يتحصل على السلطة ويتمثل منبعها في هامش حرية الأفراد أو الجماعات اتجاه بعضهم البعض، أي حرية إمكانية الأفراد في رفض أو مفاوضة ما يطلبه الآخرون منهم، وتتحقق هذه الإمكانية حالما يستطيع الفرد أن يحتفظ بمنطقة لا يتحكم فيها الآخرون وتجعل سلوكه غير متوقع في نظرهم.[3]

ج . نسق الفعل الملموس: يعرف "**كروزيه**" نسق الفعل الملموس بأنه "جماعة إنسانية مهيكلة تنسق أفعال أعضاءها بفضل آليات المناورة الثابتة نسبيا والتي تتضمن البناء، أي ثبات

---

[1] محمد المهدي بن عيسى: علم **اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة**. ط1. الجزائر: مطبعة إمبابلاست. 2010، ص ص214-215

[2] مراد بلخيري، خديجة شناف: مرجع سابق، ص ص116-117.

[3] خريبش عبد القادر: مرجع سابق، ص237.

المناورات والصلات فيما بينها بواسطة آليات الضبط التي تبني مناورات أخرى، فهو جملة العلاقات التي تساعد على حل المشكلات الملموسة يوميا ولا تستطيع المؤسسة التنبؤ بهذه العلاقات".[1]

وتتمثل أنواع استراتيجيات الفاعل داخل المنظمة فيما يلي:[2]

ترى هذه المقاربة أن سلوكات الفاعل في علاقته بالتنظيم يمكن حصرها في إستراتيجيتين أساسيتين هما:

1- الإستراتيجية الدفاعية: وهي الإستراتيجية التي يعتمدها الفاعل إزاء المنظمة بهدف المحافظة على الامتيازات أو المكاسب التي يعتقد أنها تشكل رهانا بالنسبة إليه فيستعمل كل ما لديه من أوراق رابحة (موارد) من أجل أن تبقى الوضعية التنظيمية بخصائصها الحالية كما هي عليه، ويبقى هو في موقع قوي في علاقته التفاوضية إزاء المؤسسة.

2- الإستراتيجية الهجومية: يمكن للفاعل كذلك انطلاقا من الوضعية التنظيمية والمهنية المتوفرة لديه أن يبني إستراتيجيته الهجومية ليس من أجل المحافظة على الامتيازات أو المكاسب، كما هو الحال في الإستراتيجية السابقة، ولكن من أجل الحصول عليها أو الاستزادة منها وهي نوعان:

أ.الإستراتيجية المساوماتية: التي يسعى الفاعل من خلالها للحصول على مكاسب فورية وعاجلة.

ب.أما النوع الثاني من هذه الإستراتيجيات يطلق عليه "**كروزيه**" و"**فريدبيرغ**" مسمى الإستراتيجية الاستثمارية، في هذه الإستراتيجية يكون المقابل على المدى المتوسط أو الطويل.[3]

---

[1]مراد بلخيري، خديجة شناف: مرجع سابق، ص119-120.

[2]رورو نوري نور الدين، محمد كمال: "التنظيم البيروقراطي عند ماكس فيبر وميشال كروزيه". مجلة سويولوجيا، جامعة زيان عاشور الجلفة . المجلد 01. العدد03. 2017، ص ص229-230.

[3]Zahira Houari :**Transformation des Conflits du Travail dans les Entreprises publiques. Nouvelles formes, Nouveaux Enjeux. Transformation of laborconflicts in Public Companies. New forms, New challenges**,Journal Almuqadimah des Etudes Humaines et Sociales. Vol 06. 2021.p733.

توظيف النظرية:

انطلاقا مما سبق يمكن الإشارة إلى أن هذه النظرية تمكننا من الإحاطة بموضوع دراستنا وتمكننا من تفسير الفعل النقابي داخل الوسط الجامعي حيث يمكن اعتباره سلوك وفعل إستراتيجي من خلال احتوائه مطالب واحتياجات (الفاعلون) المادية والمهنية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية والصحية. ومساهمته في تحقيق فعالية الوسط الجامعي.

ذلك وأن الفاعل ضمن النسق الجامعي له رهانات وأهداف يطمح لبلوغها والتي يترجمها في شكل أفعال إستراتيجية[1] حيث أن انخراطه في حد ذاته فعل واع وعقلاني، فالإنتماء النقابي للفاعلين (أستاذ/موظف) ضمن نقابة معينة في الوسط الجامعي نابع من جودة الأداء النقابي للنقابات الفاعلة وبالتالي يتبنى إستراتيجيات دفاعية وهجومية للحصول على أوراق رابحة ويعمل على توسعة مناطق الشك واللايقين التي تكون غير معروفة بالنسبة للآخرين (مضمرة) هذا من جهة. من جهة أخرى إن النخب النقابية أيضا لها إستراتيجية تتمثل أساسا في تحقيق أهداف ومطالب ورهانات الفاعلين، ومن ثمة تحقيق الشرعية والاعتراف ما يمكن أعضاء (النخب النقابية) من تحقيق رهاناتهم ويزيد من فعالية تمثيلهم النقابي.

كما أن التنظيم النقابي مهما كانت درجة تشكيله صارمة تتخلله ثغرات تخلق مجالا للمناورة واللعب يستغله الفاعلون في تحقيق رهاناتهم، وبالتالي الفاعل في إطار التنظيم النقابي تكون أفعاله وسلوكاته محسوبة ونتيجة إستراتيجية عقلانية واعية تضمن له تحقيق رهاناته ومصالحه. حيث تصبح هذه المصالح محركا هاما لنشاط الفاعلين في التنظيم النقابي ذلك وأن عدم توافق الأداء النقابي للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي مع الطموح وتوقعات الفاعلين يجعلهم ينتهجون إستراتيجيات هجومية تتمثل أساسا في الإضراب. وباعتبار أن أي تنظيم يكون معرض للصراعات والنزاعات فإن كل فاعل في النسق النقابي انطلاقا من خياره الإستراتيجي الملائم لوضعيته المهنية وقواعد اللعبة المحسوبة بالنسبة له يتعامل مع الصراعات القائمة من خلال استراتيجيات عديدة.

وكذا فإن اهتمام النقابة بأخلاقيات المهنة والسلوكيات السوية داخل النسق الجامعي يعتبر فعل عقلاني واع وإستراتيجية محسوبة فهي تدرك جيدا عوائد الإهتمام بأخلاقيات المهنة للفاعلين

---

[1] مراد بلخيري، خديجة شناف: مرجع سابق، ص ص116-117

على فعالية الوسط الجامعي، فهي تميز بين الأوراق الرابحة والموارد المتاحة الممكنة. ذلك وأن الفاعلين داخل النسق النقابي لديهم رهانات يسعون لتحقيقها ضمن خطة محسوبة وقواعد تعين ضمن النسق الجامعي، وتسعى النقابة إلى تحقيقها واقعيا ميدانيا ضمن نسق الفعل الملموس، بمعنى تكون الإستراتيجية المتبعة من طرفهم محسوبة بحساب دقيق جدا حيث تكون مناطق الشك واسعة وغير معروفة.

والنقابة باعتبارها شريك اجتماعي تتدخل لتسوية النزاعات بين مختلف الفاعلين ضمن الجهاز النقابي من خلال تبني إستراتيجيات وآليات فاعلة تتمثل أساسا في توضيح الإطار المهني لكافة مستخدمي قطاع التعليم العالي من الأساتذة والموظفين من ناحية الحقوق والالتزامات وحتى الصلاحيات.

كما أن العلاقات المتعددة بين الفاعلين تخلق رابط استراتيجي قوي يعمل على توسعة مناطق الشك لدى الفاعلين ويزيد من سلطتهم وبالتالي يتم تحقيق الأمان الوظيفي والمطالب والرهانات ومن ثمة تحقيق الرضا الوظيفي للفاعلين ما يمكن من تحقيق فعالية الوسط الجامعي.

من جانب آخر لا تخلو التنظيمات النقابية من الصراعات الناتجة عن تعارض القيم والمصالح المادية والمعنوية إلا أنها كجهاز تسعى إلى بناء إستراتيجيات وميكانيزمات فعالة تساعد على تحقيق التوفيق النقابي في توزيع الموارد والمستحقات على الفاعلين مما يخلق الرضا في أوساطهم ويزيد من دافعيتهم للعمل كما يحقق الإبداع والابتكار.

8-3- مقاربة ماكس فيبر:

انطلق "ماكس فيبر" (Weber) في فهمه للفعل الاجتماعي من المعايير الداخلية لذوات الفاعلين والفعل النقابي انطلاقا من معالجته الظاهرة البيروقراطية إذ ينظر إليه في كتابه " The Theory Of Social And Economic Organization" على أنه اجتماعي بمقدار ما يدخل في الحسبان سلوك الآخرين وبمقدار ما يتأثر بهم في مجراه وذلك من جراء واقع الدلالة الذاتية.[1]

[1] عقيل نوري محمد: مرجع سابق، ص27.

واعتبر "ماكس فيبر" أن دراسة الجماعة أو الحياة الاجتماعية تنطلق من الفعل الاجتماعي كأصغر وحدة وذلك بهدف فهمه وتفسير مساره ونتائجه فالفعل هو العنصر الذي تنبثق منه أوجه الحياة الاجتماعية وبهذا يمكن أن تؤدي دراسته إلى فهم وتفسير ما يترتب عليه من عمليات وتفاعل وعلاقات وبناءات اجتماعية ويكون الفعل اجتماعيا إذ تضمن وحمل معنى، يحاول الفاعل في مبادرته إيصال رسالة لطرف آخر فيسلك بشكل يؤدي إلى حصوله على استجابة يريدها وبذلك فإنه يأخذ الآخر بعين

الاعتبار، وذلك بما يعتقد من توقعات لهذا الآخر والفاعل يمكن أن يكون فردا أو جماعة، وكذلك الأمر للطرف الآخر، هذا رغم تركيز فيبر على الفاعل للفرد فالفعل الاجتماعي إذن يصبح المدخل لدراسة المجتمع وما يحتويه من عمليات وعلاقات وجماعات ونظم لذلك رأى فيبر ضرورة تصنيف الفعل إلى أنماط وقد توصل إلى أربعة أنماط للفعل الاجتماعي هي: الفعل التقليدي، الفعل العقلاني، الفعل الوجداني، الفعل الأخلاقي. وكذا أنماط السلطة التقليدية والكاريزماتية والشرعية القانونية [1].

توظيف النظرية:

استنادا إلى ما سبق يمكن الإشارة أن " ماكس فيبر" تطرق للفعل النقابي في إطار اهتمامه بالظاهرة البيروقراطية وتطرقه للخصائص المميزة لها حيث اعتبر أن التنظيمات النقابية تتميز بخصائص التنظيمات البيروقراطية من تقسيم العمل وتوفر الإطار التنظيمي والقانوني المنظم للعمل وأطرافه على حد سواء. كما أشار " فيبر" أنه من خصائص التنظيمات البيروقراطية تقديم الترقيات الوظيفية للفاعلين على أساس مخرجات أدائهم الوظيفي لحماية العاملين من ضغط وتعسف الإدارة خصوصا ما يرتبط بالفصل التعسفي.

وعليه يمكن تفسير الفعل النقابي انطلاقا من هذه المقاربة من خلال العديد من الأبعاد والمنطلقات والتي نجد في مقدمتها أن الانتماء النقابي في أوساط الفاعلين في الوسط الجامعي من الأساتذة والموظفين هو فعل ذو معنى ومغزى فردي يدركه الفاعل المنخرط ضمن هذه التنظيمات

[1] إبراهيم عيسى عثمان: **مقدمة في علم الاجتماع**. ط2. الأردن: دار الشرق للنشر والتوزيع. 2009، ص27.

النقابية، وانطلاقا من أنماط الفعل عند " فيبر" يمكن القول أن انخراط الفاعل ضمن التنظيمات النقابية

الفاعلة في الوسط الجامعي له أنماط تتمثل أساسا فيما يلي:

الفعل العقلاني: ذلك أن الفاعل في الوسط الجامعي يعي أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي فعال تسعى إلى تحقيق مصالح وأهداف أعضاءها فهي كجهاز وظيفي يسعى لحماية مستخدمي قطاع التعليم العالي ماديا ومعنويا، فالإنخراط يكون هنا من منطلق عقلي واع له أهداف وله غايات ومكاسب يسعى الفاعل لبلوغها.

الفعل الوجداني العاطفي: انطلاقا من أن الفاعل لا يعترف بهذه التنظيمات النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي لكنه ينخرط ضمنها كونه له علاقات اجتماعية مع أعضاء الفروع النقابية الناشطة على مستوى البيئة الجامعية فينتمي لهذه النقابات لمساعدة أعضاء الفروع النقابية على زيادة شرعيتهم وتمثيلهم للفاعلين خصوصا من ناحية الانتخاب.

الفعل التقليدي: ضمن هذا النمط يمكن تفسير انخراط الفاعل ضمن هذه التنظيمات النقابية انطلاقا من تمثلات التي يحملها الفرد الفاعل في مراحله الأولى من توظيفه والمتمثلة في ضغط وتعسف وتظلم الإدارة فيصبح الفعل النقابي إستراتيجية وعرف تنظيمي أساسي لابد منه.

الفعل الأخلاقي: في هذا النمط ينخرط الفاعل ضمن التنظيمات النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي كونه يدرك أن الفعل النقابي كممارسة وكنشاط يؤسس على ضوابط أخلاقية نزيهة مشروعة، كما أنه يكون في غالب الأحيان الممثل الشرعي للعمال كونه تحكمه منظومة قيمية أخلاقية تؤهله لممارسة العمل النقابي كرد فعل على ظلم وتعسف الإدارة ذلك أن الفعل النقابي فعل شرعي يضمن كرامة العامل وحقوقه ويسعى إلى توضيح صلاحياته وواجباته ضمن النسق الجامعي.

من جانب آخر يمكن الإشارة إلى أن سلطة النخب النقابية ضمن الجهاز النقابي في الوسط الجامعي قد تبنى على أساس تقليدي، أو على أساس كاريزماتي انطلاقا من المواصفات القيادية

للممثل النقابي، كما قد تؤسس على أساس شرعي قانوني انطلاقا من انتخاب الممثل النقابي بطريقة شرعية نزيهة شفافة.

9 – صعوبات الدراسة:

ككل الدراسات السوسيولوجية واجهنا في هذه الدراسة جملة من الصعوبات تتعلق أكثر بالجانب الميداني على وجه الخصوص وتتمثل فيما يلي:

– حداثة الموضوع وقلة الدراسات والأبحاث السوسيولوجية التي تناولت الفعل النقابي بالوسط الجامعي.

– تعقد وصعوبة الموضوع في حد ذاته ذلك أنه يرتبط باتجاهات الأفراد ما يجعله صعب الدراسة والتجسد ميدانيا.

– رفض بعض أفراد مجتمع البحث التجاوب والتفاعل مع مجريات البحث.

عدم الجدية في إجابة المبحوثين على أسئلة الاستمارة الإلكترونية ما جعلنا نعتمد شكل الاستمارة الورقية.

الفصل الثاني:

سوسيولوجيا الفعل والحركات الاجتماعية

تمهيد

1 . سوسيولوجيا الفعل الاجتماعي:

- **مفهوم الفعل الاجتماعي والمفاهيم المرتبطة به**
- **فروض نظرية الفعل الاجتماعي**
- **النظريات المفسرة للفعل الاجتماعي**

2 . سوسيولوجيا الحركات الاجتماعية:

- **مفهوم الحركات الاجتماعية والمفاهيم المرتبطة به**
- **نشأة الحركات الاجتماعية ومراحل تطورها**
- **الخصائص المميزة للحركات الاجتماعية وأهميتها**
- **أسس الحركات الاجتماعية**
- **وظائف الحركات الاجتماعية**
- **أشكال الحركات الاجتماعية**
- **عوامل قيام الحركات الاجتماعية**
- **لتفسيرات النظرية للحركات الاجتماعية**
- **مساهمة علماء الاجتماع في تحليل وتفسير الحركات الاجتماعية**
- **الحركات الاجتماعية في الجزائر**

خلاصة

تمهيد:

كثيرا ما يعتبر علم الاجتماع بأنه علما للفعل الاجتماعي وهو ما يجعله يتنافس مع بقية العلوم الاجتماعية الأخرى، ذلك وأن نظريات الفعل الاجتماعي تولي أهمية كبيرة لدور الفعل والتفاعل بين مختلف الفاعلين في مختلف البنى والأنساق الاجتماعية، ذلك لأن الفعل الاجتماعي يمثل أحد أنواع الفعل الإنساني ويعتبر الأساس الذي تقوم عليه السوسيولوجيا الفيبرية. وقد تنوعت التفسيرات والتحليلات المتعلقة بالفعل الاجتماعي من جانب رواد علم الاجتماع منهم "**كارل ماركس**"، "**فلفريدو باريتو**"، "**ايميل دور كايم**"، "**ماكس فيبر**"، "**هربرت بلومر**"، "**تالكوت بارسونز**"، "**ميشال كروزيه**"، "**آلان توران**"، "**ريمون بودون**".

ذلك أن الفاعل الاجتماعي داخل النسق المجتمعي يلاحظ وجود جماعات أو فئات اجتماعية لها أهداف خاصة تسعى إلى تحقيقها بوسائل مشروعة أو غير مشروعة، وتختلف هذه الأهداف من جماعة إلى أخرى. فهناك جماعات تسعى إلى تحقيق إصلاحات اجتماعية وتسمى بالحركات الجماعية، وهناك جماعات تسعى إلى ترقية الجانب السياسي وتسمى بالحركات السياسية، ونوع آخر يهتم بالحركات الدينية، وجماعات أخرى تنادي بضرورة حماية مصالح العمال والنهوض بظروفهم الاجتماعية والمهنية، المادية والمعنوية وهي الحركات العمالية النقابية المطلبية.

كما تعتبر الحركة الاجتماعية بمثابة جهد جماعي منظم قصدي وواعي يهدف إلى تغيير أو تعديل موقف اجتماعي معين انطلاقا من عدة آليات وميكانيزمات تساهم في تحقيق ذلك. ويمكن القول أن الحركات الاجتماعية أصبحت تمثل المحرك الأساسي والفعلي للتغيير الشامل والكلي للمجتمع في مختلف القطاعات وعلى مستوى كل الأصعدة.

1- سوسيولوجيا الفعل الاجتماعي:

يتحدد الفعل الاجتماعي بمنطق موقفي حيث يقوم الفاعل باستبطان رمزي لبيئته من أجل تغييرها وتغيير النظرة أيضا التي يكون صاغها حولها، حيث أن الفاعل الاجتماعي فردي، بمعنى شخص أو مؤسسة أو منظمة، غير أن الفعل الاجتماعي يجري على عدة مستويات:

- مستوى الممارسات الاعتيادية المعاشة من قبل الأفراد.
- مستوى المنطق المعياري الخاص بالمؤسسات.
- مستوى العمليات التنظيمية.
- مستوى التفاعلات المعقدة في حقل الأفعال الجمعية.[1]

وعليه يمكن القول أن الفعل الاجتماعي ذو مغزى وطبيعة فردية يحدث على عدة مستويات يتعلق الأمر بالحياة اليومية للأفراد ومختلف العمليات التنظيمية المؤسساتية.

إذا كانت المنظورات الوظيفية والصراعية تؤكد أهمية البنى الموجهة للمجتمع والمؤثرة في السلوك البشري، فإن نظريات الفعل الاجتماعي تولي قدرا كبيرا من الأهمية لدور الفعل والتفاعل بين أعضاء المجتمع في تكوين هذه البنى. ويبرز دور علم الاجتماع هنا في إستعاب المعاني التي ينطوي عليها الفعل الاجتماعي والتفاعل، لا تفسير طبيعة القوى الخارجية التي تدفع الناس إلى نمط معين من الأفعال.[2] ذلك أن سلوكيات الأفراد الفاعلين توجهها منطلقات ومؤثرات يسعى المختص في مجال علم الاجتماع إلى استقراءها لفهم المعان الذاتية التي ينطوي عليها الفعل الاجتماعي.

---

[1] جاك هارمان: **خطابات علم الاجتماع في النظرية الاجتماعية**. ت: العياشي عنصر. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع. 2010، ص119.

[2] أنتوني غيدنز: **علم الاجتماع**. ت: فايز الصياغ. ط4. بيروت: المنظمة العربية للترجمة. 2005، ص76.

1-1- مفهوم الفعل الاجتماعي والمفاهيم المرتبطة به:

1-1-1- مفهوم الفعل الاجتماعي:

يرتبط مصطلح الفعل الاجتماعي عادة بمصطلح البناء وغالبا ما يكون مجرد مرادف للسلوك حيث يؤكد ضمنيا على الطابع غير الحتمي للفعل الإنساني، وإذا ما كان المصطلح ينطوي على معنى أكثر شمولا فإن ذلك يرجع إلى محاولة جذب الانتباه للتركيبة النفسية والاجتماعية للفاعل والافتراض الضمني بوجود طاقة إرادية طوعية على الفعل.[1] وقوفا على ما سبق يمكن القول أن الفعل الاجتماعي مرتبط بالتركيبة النفسواجتماعية والمعنى الذاتي اللذان يدفعان الفاعل إلى القيام بهذا الفعل دون الأفعال الأخرى.

كما يشير مفهوم الفعل الاجتماعي إلى أحد أنواع الفعل الإنساني له خصوصية تميزه عن غيره من الأفعال وهو يعتبر الأساس الذي تقوم عليه السوسيولوجيا الفيبيرية، ويأخذ صفة الفعل الاجتماعي إذا تعلق معناه المقصود من قبل فاعله أو فاعلية بسلوك الآخرين الذين يوجهون حدوثه. إذن الفعل الاجتماعي هو الذي يتوجه بسلوك الغير ويرتبط بمعنى مشترك معه.[2] تأسيسا لما سبق يمكن القول أن هذا التعريف ركز على المنبع الأصلي لسوسيولوجيا الفعل الاجتماعي والمتمثل أساسا في السوسيولوجيا الفيبرية التي اعتبرت الفعل الاجتماعي أحد أنواع الفعل الإنساني يعطيه الفاعل معنى ذاتيا ويوجه الأفراد الفاعلين حدوثه.

يعتبر الفعل الاجتماعي كل أسلوب في التفكير والإحساس والتصرف يخضع لتوجيه نماذج جماعية مشتركة بين أعضاء جماعة ما، وهو نشاط أو حركة مقصودة يؤديها الفرد من خلال دور اجتماعي معين هذا النشاط أو الحركة يعتمد على وجود الآخرين ويتأثر بالأفكار والقيم التي يحملها

---

[1] جوردون مارشال، **موسوعة علم الاجتماع**. ت: أحمد زايد وآخرون.ط1.الإسكندرية: المركز القومي للترجمة. 2000، ص14.

[2] حسام الدين محمود فياض: **نظرية الفعل الاجتماعي التأويلي**. ط1. د ب: مكتبة نحو علم الاجتماع تنويري. 2018، ص14.

الفاعل الاجتماعي. إذن الفعل الاجتماعي مرتبط بالآخرين ومتأثر بقيم المجتمع،[1] وعليه يمثل الفعل الاجتماعي أحد الأساليب العقلية فهو ذلك النشاط والدور الذي يؤديه فرد في مجتمع ما كما أنه يتأثر بمنظومته الاجتماعية والثقافية.

ويسمى هذا الفعل اجتماعيا عندما يؤثر المعنى على سلوك الآخرين ويتأثر بهم في مساره وتطوره.[2] يكون الفعل عقلانيًا بشكل فعال إذا كان الفاعل يقدم نتائج بديلة متوقعة مختلفة للإجراءات المحتملة ويختار أفضل هذه البدائل.[3] يمكن القول أن الفعل الاجتماعي فعل عقلي منطقي يعمل على ابتكار البدائل والآليات المساعدة على تحقيق غايات وأهداف الفاعلين.

1-1-2- تعريف الدور الاجتماعي:

الدور هو أحد المفاهيم الأساسية في نظرية التحليل الوظيفي والتي تنطلق من مجموعة من المقولات، من بينها أن المجتمع كالكائن الحي هو نسق وبناء واحد يتألف من عدد من الوحدات أو النظم، وأن هذه الوحدات متماسكة ومترابطة ومتساندة وتقوم بينها علاقات دائمة من التأثير والتأثر. وأن هذا النسق يقوم على مبدأ التكامل والتوازن وأن العمليات والنشاطات التي تؤديها النظم والعلاقات التي تقوم بها تهدف في النهاية إلى المحافظة على نظام النسق واستقراره وتوازنه في مواجهة التغيرات الداخلية أو البيئية.[4] وعليه يمثل مفهوم الدور الاجتماعي أحد أدوات التحليل في النظرية النسقية التي اعتبرت المجتمع كائن حي فهو النسق العام والكلي المؤلف من الأنساق الفرعية التي يساهم كل جزء منها من خلال دوره في تحقيق التكامل والتوازن على مستوى النسق الكلي.

---

[1] بن كعبة محمد، مسعودي أحمد: "**سوسيولوجيا القيم . قراءة في علاقة القيم بالفعل الاجتماعي**"، مجلة الرواق، جامعة غيليزان، المجلد 04. العدد الأول. جوان 2012، ص187.

[2] غريب عبد السميع غريب: **علم الإجتماع مفهومات . موضوعات . دراسات**. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة. 2009، ص05.

[3] Christian ETZRODT: **Advanced Modern Versions of Max Weber's Action Concepts ,Ritsumeikan**. Social Sciences Review, 2005,p96

[4] بلقاسم سلاطنية وآخرون: **دراسات في المجتمع المدني**. ط1. الجزائر: الدار الجزائرية للنشر والتوزيع. 2017، ص160.161.

يعرفه تالكوت بارسونز (T. Parsons) بأنه:" قطاع من النسق التوجيهي الكامل للفرد، فهو منظم حول التوقعات المرتبطة بالمستوى التفاعلي، ومندمج في مجموعة خاصة من المعايير والقيم التي تحكم هذا التفاعل مع واحد أو عدة أدوار تشكل مجموعة من التفاعلات والسلوكيات المتكاملة".[1] فالدور الاجتماعي مرتبط بالتفاعلات التي ينتجها الأفراد ضمن منظومة ثقافية واجتماعية معينة تحكم هذه التفاعلات مع عديد الأدوار المشكلة لها.

فالدور الاجتماعي هو تتابع نمطي لأفعال متعلقة يقوم بها فرد من الأفراد أو جماعة من الجماعات في موقف تفاعلي. وترتبط الأدوار الاجتماعية بمراكز اجتماعية معينة، إذ يعد المركز الاجتماعي أحد جوانب بنيان النسق الاجتماعي ويمثل تصنيفا للكائنات الإنسانية. ويعتبر هوية ذات سمات معينة، فهو الجانب الدينامكي لمركز الفرد داخل الجماعة أو الجماعة داخل المجتمع.[2] ركز هذا المفهوم على المراكز الاجتماعية ذلك أن الأدوار الاجتماعية التي يؤديها الفاعلون تحصيل حاصل لمراكزهم الاجتماعية.

يعد مفهوم الدور مفهوما محوريا سواء لفهم النتائج أو الآثار أو لفهم مكونات البناء الاجتماعي، فالدور هو الوظيفة بمعنى أنه السلوك الذي يؤدي به الجزء من أجل بناء الكل، وتشكل أنماط العلاقات الاجتماعية بين الأدوار الشخصية جوهر البناء الاجتماعي، وبالمثل تشكل أنماط العلاقات بين النظم الاجتماعية المفهوم الأشمل لبناء المجتمع ككل.[3] وعليه يمثل الدور الاجتماعي الوظيفة التي يؤديها الجزء من أجل بقاء الكل لضمان استمرارية وبقاء النسق الكلي.

1-1-3- مفهوم السلوك:

الواقع أن كلمة السلوك متعددة الجوانب، تشمل جميع أوجه النشاط العقلي الحركي الانفعالي الاجتماعي يقوم به الفرد، والسلوك يتمثل في النشاط المستمر الدائم الذي يقوم به الفرد كي يتوافق

أحمد جلول: "**الأدوار الاجتماعية . مدخل نظري**".. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، المجلد 10. العدد 01. 2022، ص 55.

[1]

[2] بلقاسم سلاطنية وآخرون: مرجع سابق، ص162.

[3] علي عبد الرزاق جبلي: **الاتجاهات الأساسية في نظرية علم الاجتماع**.. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 1999، ص193.

ويتكيف مع بيئته ويشبع حاجاته ويحل مشكلاته وعليه فهو سلسلة من الاختيارات (Choices) يقوم بها الفرد من بين استجابات ممكنة (Possible Le Responses) عند تنقل الفرد من موقف (Situation) إلى آخر.[1] وعليه يمثل السلوك أحد الآليات التي يستعين بها الفرد لتحقيق التكيف مع بيئته وإشباع حاجاته وحل مشكلاته.

ويعرف السلوك الإنساني على أنه تلك النشاطات أو الاستجابات اليومية الصادرة من الفرد خلال تفاعله مع الآخرين أو مع البيئة المحيطة به سواء كان هذا النشاط (خارجي) ظاهر يمكن ملاحظته أو نشاط (داخلي) غير ظاهر لا يمكن ملاحظته.[2] وعليه يمثل السلوك أحد الاستجابات اليومية الناتجة عن تفاعل الفرد مع بيئته أو مع الآخرين.

كما أن الأصل في السلوك هو الطاقة الحيوية وقد بات معروفا في تفكيرنا وتصورنا أن الطاقة الحيوية في الغرائز والحاجات العضوية هي التي تدفع الإنسان وتتطلب منه الإشباع فيتحرك قولا وفعلا لتحقيق هذا الإشباع ولذا كان السلوك متوقفا على الطاقة الحيوية.[3] تأسيسا لما سبق يمكن القول أن السلوك مرتبط بالطاقة الحيوية للفرد القائمة أساسا على ضرورة توفير إشباعات ضرورية ووظيفية لضمان البقاء.

وفي موسوعة علم النفس يعرف على أنه:" السلوك الذي سلكه المرء بالنسبة للمتطلبات والمستلزمات الاجتماعية وحيال الجماعة التي ينتمي إليها أو إزاء الأفراد الآخرين".[4] وعليه يعرف السلوك الإنساني على أنه تلك النشاطات أو الاستجابات اليومية الصادرة من الفرد خلال تفاعله مع الآخرين أو مع البيئة المحيطة به.

---

[1] فاروق عبده فليه، محمد عبد المجيد: **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**. ط1. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. 2005، ص29.

عبد الرؤوف صالح، السلوك الإداري الإنساني . السلوك التنظيمي .، تزويد ناشرون وموزعون، عمان، 2019، ص13. [2]

[3] سميح عاطف الزين: **علم النفس مهنة النفس الإنسانية في الكتاب والسنة مجمع البيان الحديث**. بيروت: دار الكتاب اللبناني. 1991، ص ص 466-467.

[4] هشام أحمد بن خلف: "**السلوك الاجتماعي لدى طلبة كلية العلوم الآداب بشرورة**"، مجلة منتدى الأستاذ، المدرسة العليا قسنطينة، العدد الواحد والعشرون. 2018، ص36.

كما أنه النقطة المحورية للدراسات الاجتماعية بالنسبة "لإيميل دور كايم" أما "لماكس ويبر" السلوكيات الاجتماعية هي أفعال منتجة. سيتم استيعابهم في الحقائق الاجتماعية التي ينتجها الأفراد استجابة لحالة معينة.[1] وعليه يمثل السلوك أحد النقاط المحورية في الدراسات السوسيولوجية فهو مجموع الحقائق الاجتماعية التي ينتجها الفاعلون استجابة لظروف معينة.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن الفعل يختلف عن السلوك إذا حاولنا مقارنتهما ببعضهما، إذ يعتبر السلوك ذلك الجزء من الفعل الذي يلاحظه الباحث حينما يستنتج دافعه، أما الفعل فهو الدافع والسلوك معا في علاقة لوسائل بالغاية، ذلك لأن أي سلوك يعتبر بلا معنى بلا دوافعه، والدوافع أيضا لا يمكن أن تحدد بلا سلوك وبذلك يكون الفعل الاجتماعي هو الذي يجمع بين الدوافع الاجتماعية والسلوك.[2] وعليه يمكن القول أن الفرق بين السلوك والفعل الاجتماعي يكمن في أن السلوك ذلك الجزء من الفعل أما الفعل فهو الدافع والسلوك معا.

1-1-4- مفهوم العمل:

إن العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة على حد تعبير عالم الاجتماع والانثروبولوجيا "مارسال موس" (M.Mouss)(1872-1950) ذات أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته العمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنتج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل.[3] من خلال ما سبق يمكن القول أن العمل نشاط مرتبط بأبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل في طاقة الفرد الجسدية ومنها النفسي المتعلق بشخصية الفرد ومنها الاجتماعي المرتبط بعلاقات الفاعلين التي ينتجونها في مواقع العمل.

---

[1] FADLA Mostefa: **La Féminisation des Conduites Universitaires chez les étudiantes des Sciences Sociales : entre une Approche sociologique et une lecture Transactionnelle** ,El-Tawassol Sciences Humaines et Sociales. N°30 – Juin 2012 .p27 -26

[2] حسام الدين محمود فياض: مرجع سابق، ص ص26-27.

[3] عائشة التائب: **النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة**. ط1. القاهرة: منظمة المرأة العربية للطبع والنشر والترجمة. 2011، ص15.

كما يشير العمل إلى مجموعة من الوظائف أو مجموعة من الواجبات والمهام والمسؤوليات التي تؤدي بواسطة مجموعة من الأفراد، ويتضمن العمل مجموعة من الوظائف التي مع بعضها في صورة مجموعة من الواجبات والمسؤوليات.[1] وعليه يمثل العمل ذلك النشاط والدور الذي يؤدي بواسطة مجموعة من الفاعلين في صورة منظومة مكونة من مجموعة من الواجبات والمسؤوليات.

وعليه يمكن الإشارة إلى أن مدخل الفعل الاجتماعي (Social Action Approach) يركز على كيفية استخدام تصورات "ماكس فيبر" في الأفعال الاجتماعية وسلوكيات الأفراد والأنشطة الاجتماعية ونوعية البناءات والنظم الاجتماعية المختلفة، وتحليل مكونات العناصر الثقافية والتكنولوجية والبناء المعرفي بصورة عامة التي توجد في المجتمع ومحاولة دراستها بصورة واقعية.[2]

1-2- فروض نظرية الفعل الاجتماعي:

وتتكون نظرية الفعل الاجتماعي من عدد من الفروض التي تصف كيفية تفسير وتحليل الفعل الاجتماعي والسلوك الاجتماعي، وعليه تتمثل فروض نظرية الفعل الاجتماعي فيما يلي:

- لكل فاعل اجتماعي أهداف (أغراض أو نهايات) كما أن أفعاله تنفذ في متابعة هذه الأهداف.
- غالبا ما يتضمن الفعل الاجتماعي اختيار الوسائل للحصول على الأهداف وحتى إذا لم تحقق الوسائل الأهداف فإنه من الممكن للملاحظ أن يميزه من الناحية التحليلية بين الوسائل والأهداف.
- غالبا ما يكون للفاعل الاجتماعي كثير من الأهداف فإن متابعته لأفعاله بأي وسيلة تؤثر وتتأثر بأفعاله في متابعتها بوسائل أخرى ومتابعة الأهداف واختيار الوسائل تحدث دائما من خلال المواقف التي تؤثر على برنامج الفعل الاجتماعي.
- غالبا ما يضع الفعل الاجتماعي بعض الفروض الخاصة بطبيعة أهدافه وإمكانية الحصول عليها ولا يتأثر الفعل الاجتماعي فقط بالموقف الاجتماعي ولكن بمعرفة الفاعل لهذا الموقف الاجتماعي.

---

[1] رافدة الحريري: **اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية**. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. 2014، ص40.

[2] عبد الله محمد عبد الرحمن: **علم الاجتماع النشأة والتطور**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 1999، ص126.

– لكل فاعل اجتماعي بعض المعايير والقيم التي تحكم اختياره للأهداف والتزامه بها في إطار من الأولويات.[1]

– كما تؤكد نظرية الفعل على الحاجة إلى التركيز على المستوى الأصغر(Micro Level) من الحياة الاجتماعية خاصة على أسلوب الأفراد الذين يستطيعون التفاعل به مع بعضهم البعض، وذلك أكثر من التركيز على المستوى الأكبر(Macro level) والذي يشمل البناء الكلي لتأثيرات المجتمع على أسلوب الأفراد.

– كما تؤكد نظرية الفعل أنه لا يجب أن نفكر في وجود مجتمعات خارج نطاق تفاعل الأفراد وبالنسبة لمنظري نظرية الفعل الاجتماعي فإن المجتمعات هي في النهاية نتيجة للتفاعل الإنساني وليس سببها.[2]

وعليه يمكن القول أن فروض نظرية الفعل الاجتماعي تتمثل أساسا في أن لكل فاعل اجتماعي أهداف وغايات يسعى إلى بلوغها كما لا يتأثر الفعل الاجتماعي للفاعل بالموقف الاجتماعي ولكن بمعرفته للموقف الاجتماعي بحد ذاته بالإضافة إلى أن لكل فاعل اجتماعي أفكار ومعايير وقيم تحكم اختياره للأهداف التي يسعى إلى بلوغها. كما تؤكد نظرية الفعل الاجتماعي على التركيز على المستوى الميكروسوسيولوجي.

---

[1] بيرسي كوهن: **النظرية الاجتماعية الحديثة**. ت: عادل مختار الهواري. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 1985، ص ص115–116.

[2] فيليب جونز: **النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية**. ت: محمد ياسر الخواجة .ط1.القاهرة: مصر العربية للنشر والتوزيع.2010، ص59.

1-3- النظريات المفسرة للفعل الاجتماعي:

1-3-1- الفعل الاجتماعي عند كارل ماركس(1818 - 1883):

استخدم "كارل ماركس" (Karl .Marx) نموذج بسيط جدا يمكن تسميته بالمذهب الآلي الرشيد، حيث افترض أن الأفراد لهم أهداف أساسية، وإذا أتيحت لهم الظروف سوف يستخدمون الوسائل الممكنة لمتابعة مثل هذه الأهداف، ويميل كارل ماركس" إلى أن الفاعل الاجتماعي أشبه بالمحاسب الفني الاستراتيجي، واتخذ "كارل ماركس" هذا الاتجاه لأنه اعتبر أن كل أو أغلب الأنساق الاجتماعية وبصفة خاصة عند تحليله للنظام الرأسمالي الذي يرى أنه يشجع الآلية أكثر من أي نسق آخر، كما يؤكد ماركس على وجود قوى وعلاقات إنتاج بحيث يمكن تفسير سلوك الأفراد من خلال منطق كل موقف يواجهونه ومن خلال المشاكل التي يلتزمون بحلها، كما أن نمو وتطور أي نسق اجتماعي يعود إلى تطور نمط من المواقف إلى مواقف أخرى.[1] ذلك أن " ماركس" ركز في تفسيره للفعل الاجتماعي على الغايات والأهداف التي يسعى الفاعلون إلى بلوغها بالوسائل الممكنة حيث وصف الفاعل بالمحاسب الفني الاستراتيجي حيث استنبطه من خلال معالجته الرأسمالي الذي يشجع الآلية.

ولقد اشتق "كارل ماركس" مفهوم الفعل الاجتماعي على نطاق واسع من المبادئ الاقتصادية الكلاسيكية، ثم حاول ماركس نقل هذا الأسلوب التحليلي من المجالات الاقتصادية إلى تحليل الأنساق الاجتماعية بصفة عامة، ولقد افترض أن الأفراد لهم أهداف أساسية محددة تلزمهم على التفاعل مع العالم المادي والتي تشتق بدورها من خلال هذا التفاعل وتخلق هذه العملية التفاعلية الحاجة إلى العلاقات الاجتماعية.[2] وعليه يمكن القول أن"كارل ماركس" اشتق مفهوم الفعل الاجتماعي انطلاقا من المبادئ الاقتصادية حيث افترض أن للفاعلين أهداف وغايات تلزمهم على التفاعل مع البيئة المادية حيث تخلق هذه العملية التفاعلية ضرورة تكوين علاقات اجتماعية بين الفاعلين.

ولقد توصل "كارل ماركس" من افتراضه الأساسي عن الترشيد الآلي وبصفة أساسية عند استخدامه لفكرة الوعي الزائف (False-Conscirusness)، ولقد افترض أنه بينما نجد بعض الأفراد

---

[1] بيرسي كوهن، مرجع سابق، ص ص129.130.

[2] نفس المرجع، ص130.

يملكون ويتحكمون في قوى الإنتاج ومن ثم في عمل الآخرين، فإنه يتكون لديهم الإدراك الرشيد للعلاقات بين أهدافهم المتباينة ووسائل الحصول عليها، بينما نجد البعض الآخر لا يستطيع فعل ذلك لأنهم أقل أهمية منهم، وتفشل الطبقات المستغلة حتما في إدراك الحقيقة المنطقية لهذا الموقف على اعتبار أنه ضحية للوعي الزائف مما يؤدي إلى قبول المواقف بصورة ثابتة.[1] وقوفا لما سبق يمكن القول أن استعمال " كارل ماركس" لفكرة الترشيد الآلي تمثل أساس للبحوث الاجتماعية.

1-3-2- الفعل الاجتماعي عند فلفريدو باريتو (1848 - 1923):

يرى "فيلفريدو باريتو"(Vilfredo Pareto) أن موضوع علم الاجتماع هو المجتمع الإنساني وأن من أهم أهدافه التوصل إلى بناء نظرية لتفسير السلوك الإنساني تبنى في محاولاته بناء علم الاجتماع دقيق وموضوعي يركز على فلسفة وضعية متطرفة تحصر المعرفة في علم الاجتماع بالملاحظة والتجربة أو ما أسماه بالمنطق التجريبي، فعالم الاجتماع يتعامل مع مفاهيم مترابطة علائقيا تعبر عن انتظامات ضمن ترابط في البعدين الزمني والمكاني قابلة للقياس الكمي.[2] وعليه يمكن القول أن "فيلفريدو باريتو" حصر موضوع علم الاجتماع في دراسة المجتمع الإنساني فعلم الاجتماع يركز على ما أسماه بالمنطق التجريبي ذلك أن مهمة عالم الاجتماع قائمة على فهم مفاهيم مترابطة علائقيا معبرة عن انتظامات في البعدين الكرونولوجي قابلة للقياس الكمي وبذلك فهو ينفي صلاحية المفاهيم النوعية.

والواقع أن الإسهام العلمي للنظرية السوسيولوجية الذي تركه "فيلفريدو باريتو" يظهر من خلال رؤية الحقائق والشواهد التي عاصرها بالفعل، وهذا ما ظهر من خلال تحليله لكرة إعادة التوازن للأنساق الاجتماعية وذلك من خلال دراسته وتقييمه للاستجابات الاجتماعية للجريمة التي تحدث في المجتمع بصورة مستمرة، وأيضا النتائج الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على التوارث وآثار الحروب الداخلية والخارجية على المجتمعات المعاصرة، وغير ذلك من العديد من التغيرات والتقلبات الاجتماعية

---

[1] بيرسي كوهن، نفس المرجع، ص131.

[2] إبراهيم عيسى عثمان: **الفكر الاجتماعي والنظريات الكلاسيكية في علم الاجتماع**. ط1. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع. 2009، ص144.

والطبيعية الدائمة أو المستقرة أو المؤقتة، من ناحية أخرى وضح "فيلفريدو باريتو" فكرة التوازن الاجتماعي وتفسيره أيضا لمجموعة القوى الداخلية وطبيعة السلوك أو الأفعال البشرية ومن يكون هذا السلوك وكذلك اعتبر أن الأفعال عقلانية أو منطقية ولا عقلانية وغير منطقية، ولم يقتصر على دراسة السلوك البشري بصفة عامة بل درس السلوك والأفعال لكثير من الفئات المهنية والاجتماعية والاقتصادية مثل سلوك رجال الأعمال والاقتصاديين والمحامين والأطباء والقضاة.[1]

ونظرية الفعل الاجتماعي عند "فيلفريدو باريتو" استندت على التمييز بين نمطين أساسين من أنماط السلوك الإنساني:

النمط الأول: أسماه الفعل المنطقي العقلاني.

النمط الثاني: أسماه الفعل اللامنطقي واللاعقلاني.

فالأفعال العقلانية تتميز بالملاحظة الذاتية والموضوعية بين الوسائل والغايات لأن الأفعال المنطقية تصف النطاق الاقتصادي بينما تشكل الأفعال اللاعقلانية حقل الأبحاث في علم الاجتماع، أي أن الفعل العقلاني حسب "فيلفريدو باريتو" يتكون من تطبيق المنهج المنطقي المرتكز على المعرفة الإمبريقية والاستدلال الصحيح على اختيار الوسائل المحققة للأهداف المرجوة، والسلوكيات غير المنطقية أربعة هي:

- تكون مجردة من الغائية موضوعيا وذاتيا.
- تكون مجردة من الأثر لكن يتم إدراكها من قبل الأشخاص لاتصافها بغائية معينة.
- هذا النمط يتضمن أثار موضوعية لكنها ليست تابعة من إرادة الشخص.
- هذا النوع ينتج أثارا موضوعية لكن ليست التي يسعى إليها الفاعل المتحرك بوعي. وعليه يمكن القول أن الفعل العقلاني يكون فيه تطابق بين الوسيلة والغاية التي يسعى الفاعل إلى تحقيقها كما وتطرق للسلوكيات غير المنطقية والتي تكون مجردة من الغائية ومن الأثر وتتضمن وتنتج آثار موضوعية هادفة.

---

[1] عبد الله محمد عبد الرحمان: **النظرية في علم الاجتماع –النظرية الكلاسيكية–**، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 2006، ص432.

كم تطرق "فيلفريدو باريتو" لمفهوم الرواسب والمشتقات، حيث أدرج أن "الرواسب هي حالات عقلية ثابتة توجد في كافة المجتمعات بالرغم من أن التعبير عنها يختلف، وما من شك أن لها جذور نفسية وبيولوجية، وتصنف هذه الرواسب إلى ست أصناف حسب "فيلفريدو باريتو" هي: غريزة التكامل (التركيب) وغريزة استمرار التجمعات والحاجة للتعبير عن العواطف بسلوك خارجي.ورواسب ذات صلة بالألفة الاجتماعية وتكامل الفرد وتابعيه والراسب الجنسي.[1] وعليه يمكن القول أن مهمة عالم الاجتماع هي تفسير هذه الرواسب ودورها في تشكيل الحياة الاجتماعية.

ولقد استخدم "فيلفريدو باريتو" مجموعتين نوعيتين من الرواسب هما: غريزة الاتحاد وغريزة الاستمرار الجمعي. تميل الغريزة الأولى إلى توحيد الأشياء بأساليب مختلفة حيث تؤدي إلى التحديد، بينما تميل الغريزة الثانية إلى المحافظة على الأشياء بنفس العلاقات الموجودة بينهما.[2]

أما مفهوم الصفوة النخبة فهي تعني تمايز الأفراد المتميزين في مجال من مجالات الحياة الاجتماعية، بهذا التعبير النخبة هي فئة قليلة يتصف أفرادها بأنهم حققوا نجاحاً في الأعمال التي يمارسونها، و"فيلفريدو باريتو" ركز على الصفوة في شقها السياسي والاقتصادي فتنقسم الصفوة حسبه إلى صفوة حاكمة وتتألف من الجماهير، وفي كتابه العقل والمجتمع لا يهتم "فيلفريدو باريتو" بتوزيع سمات معينة بل بالتعارض القائم بين الذين يملكون مقاليد السلطة وهم الصفوة الحاكمة والذين لا يملكون وهم الجماهير.[3] وعليه يمكن القول أن مفهوم النخبة هي مجموعة من الفاعلين المسيطرين في مجال معين سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وعلميا.

إلا أن نموذج "فيلفريدو باريتو" في الفعل الاجتماعي يطرح كثيراً من الصعوبات:

أولاً: القضية القائلة بأن الفعل الاجتماعي يكون فعل غير منطقي، لأن فروض الفاعل الاجتماعي زائفة تعتبر قضية باطلة.

والصعوبة الثانية: تكمن في تأكيد "فيلفريدو باريتو" أن الفعل الاجتماعي يكون غير منطقي إذا لم نفكر في النتائج المترتبة على هذا الفعل.

---

[1] القيزي عبد الحفيظ: "**البيئة التنظيمية وعقلنة الفعل العمالي في ضوء المقاربة السوسيولوجية**"، مجلة العلوم الإسلامية والحضارة، جامعة الأغواط، العدد07. 2018. ص ص398-399.

[2] بيرسي كوهن: مرجع سابق،،ص139.

[3] القيزي عبد الحفيظ: مرجع سابق، ص ص399_400.

الصعوبة الثالثة: نجدها في تأكيد "فيلفريدو باريتو" بأن الفعل الاجتماعي يكون غير منطقي إذا كانت الدوافع غير معروفة من جانب الفاعل الاجتماعي.

الصعوبة الرابعة: تكمن في تأكيد "فيلفريدو باريتو" أن الفعل الاجتماعي لا يكون منطقياً إذا لم يشتق من فروض الفاعل لا يمكن قبوله أو الأخذ به.[1] وعليه يمكن القول أن نموذج "فيلفريدو باريتو" يطرح العديد من المعوقات الوظيفية المتمثلة أساسا في أن الفعل الاجتماعي يكون فعل غير منطقي إذا كانت فروض الفاعل زائفة وإذا لم يفكر الفاعل في النتائج المترتبة على هذا الفعل وإذا كانت الدوافع غير معروفة من جانب الفاعل الاجتماعي.

1-3-3- الفعل الاجتماعي عند ايميل دور كايم (1858 - 1917):

المدخل الذي اختاره "إيميل دوركايم" (Emile Durkheim) للفعل الاجتماعي مختلف أشد الاختلاف قوامه يتحدد في طرق السلوك والتفكير والشعور، وهذه الطرق خارجة عن الفرد وهي تتمتع بسلطة من القسر تفرض نفسها عليه، يظهر من هذا التعريف أن "إيميل دوركايم" لا يبحث عن خصائص الفعل الاجتماعي في الحالات الذاتية للأفراد، وإنما يركز على الوقائع الخارجية التي تمارس عليهم قسرا، وهو يستعمل معيارين موضوعيين لكي يحدد الصفة الاجتماعية للفعل:

- **المعيار الأول:** يتمثل بكون طرق السلوك والتفكير والشعور مكتسبة بالنسبة إلى الأشخاص.
- **المعيار الثاني:** يكمن في القسر الذي يخضع له هؤلاء الأشخاص في عملية تمثل هذه الطرق.[2] وعليه يمكن القول أن تفسير "إيميل دوركايم" للفعل الاجتماعي ينطلق من طرق السلوك والتفكير والشعور القهرية الخارجة عن ذوات الأفراد كما أنه يعتمد تحديدين أساسيين لتحديد الصفة الاجتماعية للفعل يتمثل الأول في أن طرق السلوك مكتسبة بالنسبة للفاعلين في حين يتمثل الثاني في أسلوب الإكراه الذي يخضع له هؤلاء الفاعلون.

---

[1] بيرسي كوهن: مرجع سابق، ص139_141.

[2] عبد الغني عماد: **سوسيولوجيا الهوية -جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء-**. ط2. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية. 2019، ص110.

فقد ركز "إيميل دوركايم" على الجانب المجتمعي للفعل أو الموضوعي الخارج عن نطاق الأفراد، فالمجتمع في منظور هذا العالم يتكون من مجموعة حقائق اجتماعية، والمجتمع الذي يجمع هذه الحقائق أو الظواهر له طبيعة خاصة تختلف عن الذوات الفردية المكونة له.[1] وبذلك اهتم "إيميل دوركايم" بتفسير الفعل الاجتماعي من خلال تركيزه على الجانب المجتمعي للفعل الذي يكون خارج عن ذوات الأفراد فهو بذلك يتمتع بأسلوب الضغط والإكراه.

ولكي نفهم المعنى الذي يريده "إيميل دوركايم" من خلال هذين المعيارين يجب أن نرجع إلى نظريته في الضميرين الضمير الفردي والضمير الجمعي، ذلك أن الضمير الفردي يمكن أن يكون في كل شخص ناميا وقسريا بنسب متفاوتة، لكن ما يهتم به "إيميل دوركايم" هو الضمير الجمعي الذي يتألف من مجموع قواعد وطرق السلوك والتفكير والشعور التي تؤلف الإرث المشترك لمجتمع معين،[2] وعليه يمثل الضمير الجمعي الإطار الذي تنصهر فيه الجماعة، والذي يختلف في مداده وقوته من مجتمع لآخر إذ تزداد قوته في المجتمعات ذات التضامن الميكانيكي محتضنا الجزء الأعظم من شعور الأفراد كما هو ازدياد حدة التناقض في نماذج التصرف لدى الأفراد لاختلاف ظروفهم، وفي الوقت الذي يعطي فيه الضمير الجمعي صفة مميزة (صفات، طبائع، وراثة، تجارب ذاتية) تجعله كائنا مميزا أي أنه يمثل لـ"إيميل دوركايم" الاستقلال الذاتي والشخص النسبي الذي يتمتع به كل إنسان في الممارسة.[3] فهو بذلك خارج عن الأفراد لأنه سابق عليهم ويتجاوزهم ويبقى في بعضهم، لكن الضمير الجمعي مع كل ذلك لا يفرض نفسه على الأشخاص بالقوة والوزن نفسها وهو بهذا يختلف من مجتمع لآخر.[4] وعليه يمكن القول أن "إيميل دوركايم" ركز من خلال هذا العنصر على أن الضمير الفردي غير مرتبط بذوات الأفراد وخارج عن إرادتهم بينما يعبر الضمير الجمعي عن المنظومة التي تنصهر فيها ذوات الفاعلين وبهذا فهو يختلف من مجتمع لآخر انطلاقا من متغير الخصوصية المجتمعية.

---

[1] عقيل نوري محمد: **الفعل الاجتماعي –دراسة تحليلية من منظور إسلامي–**. ط1. الأردن: دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع. 2016، ص27–28.

[2] عبد الغني عماد: مرجع سابق، ص110.

[3] عقيل نوري محمد: مرجع سابق، ص28.

[4] عبد الغني عماد: مرجع سابق، ص110.

ويتبين لنا أن "إيميل دوركايم" يهتم بالفرد خلال امتثال أفعاله لما هو جمعي من قواعد السلوك والتفكير والشعور فالفعل عنده وليد لوسطه وبيئته، كما أن الحقيقة الاجتماعية تكون خارجة ومستدمجة في ذوات الفاعلين في الوقت نفسه.[1] وعليه يمكن القول أن السلوكيات الخارجية عن ذوات الفاعلين هي المحرك للفعل كونها مستدمجة في ذات الفرد فهو بذلك يركز على المعنى الموضوعي وليس على المعنى الذاتي.

قد لا يبدوا التعريف الدوركايمي للفعل الاجتماعي تعريفا تفاعليا فقط كما هو تعريف "ماكس فيبر"، ذلك أن تعريف "إيميل دوركايم" للحقيقة الواقعية باعتبارها خارجة عن الأفراد وفي داخلهم في آن معا وأنها تتجاوزهم وهم يمتثلونها في ما يسميه بالضمير الجمعي، قد يبدوا تعريفا متعارضا مع تفسير "ماكس فيبر"وهذا ليس دقيقا ذلك أن "فيبر" (M . weber) في أكثر الأحيان يعتبر أول الداعين إلى تبني منظور الفعل الاجتماعي، فبالرغم من أنه اعترف بأهمية البنى الاجتماعية مثل الطبقات والأحزاب السياسية وأصحاب المكانة وآخرين، فإنه اعتقد في الوقت ذاته أن الأفعال الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد هي التي تخلق مثل هذه البنى.[2] كما أنه سعى لتطوير منهج لفهم والتفسير السوسيولوجي للفعل الاجتماعي فأخذ يبحث في إدراك العناصر المفسرة لدلالة الفعل الاجتماعي وفعل الآخرين دون أن يهمل العامل السببي، في المقابل أقام "إيميل دوركايم" موقفه في كتابه "قواعد منهج علم الاجتماع" على اعتبار الظواهر الاجتماعية أشياء ويجب أن تعالج على أنها أشياء ولاشيء في الواقع هو كل ما هو معطى، أو بالأحرى كل ما يفرض نفسه عند الملاحظة، أن ملاحظة الظواهر الاجتماعية كأشياء نعني أن نعالجها بصفتها معلومات، تكون نقطة انطلاق العلم، لقد وجهت انتقادات كبيرة إلى ما يسمى بالشيئية الاجتماعية عند "إيميل دوركايم" والتي يبدو أنه أراد منها أن يضمن الموضوعية والتجريبية الضرورية لكل معرفة علمية وأن يطبقها على الظواهر الاجتماعية باعتبارها أشياء أي كموضوع للملاحظة الخارجية.[3] وعليه في الوقت الذي سعى فيه

---

[1] عقيل نوري محمد: مرجع سابق، ص28.

[2] أنتوني غيدنز: **علم الاجتماع**. مرجع سابق، ص76.

[3] عبد الغني عماد: مرجع سابق، ص111.

" ماكس فيبر" إلى تطوير منهج لفهم والتفسير السوسيولوجي للفعل الاجتماعي سعى "إيميل دوركايم" إلى اعتماد مبدأ الشيئية في تفسير الظواهر الاجتماعية انطلاقا من تفعيل الملاحظة الخارجية.

1-3-4- الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر (1864 - 1920):

اعتبر "ماكس فيبر" الفهم كأداة منهجية رئيسية كما أنه لا يؤكد بأن الفهم الذاتي لمعاني السلوك الإنساني مختلف من المعالجة السببية لهذا السلوك أو مكمل لها، وإنما يؤكد "ماكس فيبر" على ضرورة هذا الفهم بوصفه تفسيرا سببا للفعل الاجتماعي أيضا، والغايات التي يلتزم بها الفاعل والمطامح التي يتعلقون بها، والأساليب التي يجتهدون في تحليلها وصولا لتلك الغايات والمطامح، وإن الدوافع التي تحرك أفعالهم في المواقف المختلفة هي جميعا أسباب فعلية لمسار الفعل ومجراه.[1] وعليه تأسيسا لما سبق يمكن القول أن مدخل " ماكس فيبر" في تفسير الفعل الاجتماعي ركز على ضرورة اعتماد الفهم كأداة منهجية تحليلية لفهم وتفسير الفعل الاجتماعي.

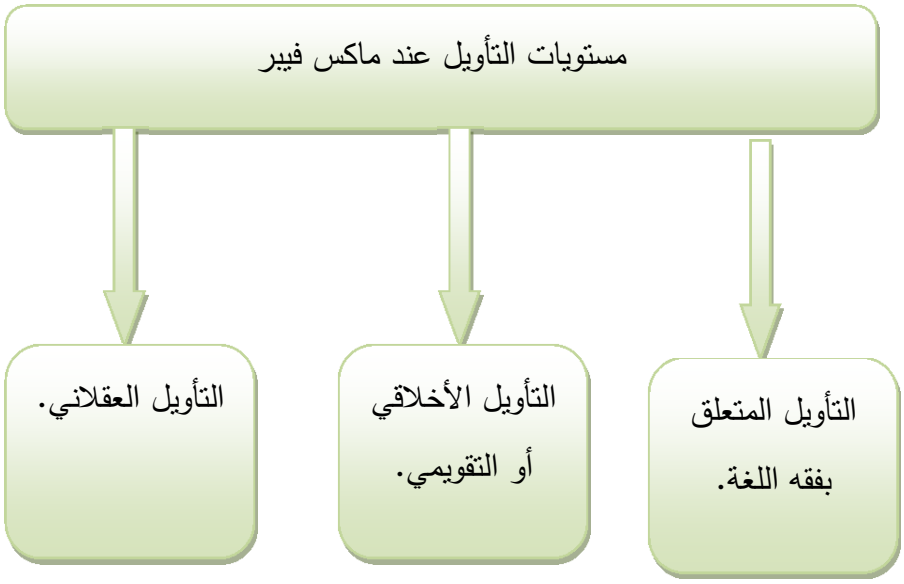
أما عن مستويات التأويل يؤكد لنا "ماكس فيبر" أن التأويل يتم وفقا لمستويات عديدة نميز من بينها المستويات التالية:

- **المستوى الأول:** وهو الذي يمكن تسميته بالتأويل المتعلق بفقه اللغة وهو يتكون من استيعاب المعنى الحرفي للنص، وذلك من خلال تفقد الدراسات والوثائق.
- **المستوى الثاني:** وهو ما يمكن أن نسميه الأخلاقي أو التقويمي وهو ما يتكون من تعيين قيمة معينة لموضوع الاهتمام ثم تأسيس حكم ملائم أو غير ملائم بشأنه، يتدرج هذا التأويل من التقويمات الشعورية والعاطفية في الحياة اليومية حتى المجالات الأكثر تحديدا للمؤسسات والأحكام الأخلاقية.
- **المستوى الثالث:** وهو ما نسميه بالتأويل العقلاني الذي يكمن هدفه في أنه يساعدنا على فهم العلاقات ذات المعنى من خلال التفاهم بين مختلف عناصر هذه الظاهرة، وعليه يمكن القول أن مستويات تأويل الفعل عند "ماكس فيبر" ثلاث مستويات مستوى يرتبط بالتأويل المتعلق بفقه اللغة،

---

[1] محمد علي محمد: **تاريخ الفكر الاجتماعي الرواد والاتجاهات المعاصرة**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع. 2013، ص288.

ومستوى يتكون من تعيين قيمة معينة لموضوع ما، ومستوى يساعدنا على فهم العلاقات ذات المعنى من خلال التفاهم بين مختلف عناصر هذه الظاهرة حسب ما يوضحه الشكل أدناه:



الشكل رقم02: يوضح مستويات التأويل عند ماكس فيبر

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

وهكذا نجد السوسيولوجيا عند "ماكس فيبر" هي علم بخصوص الفعل الاجتماعي، وهو بنظرية تلك يرفض الحتمية التي يمتدحها "كارل ماركس" و"ايميل دوركايم" اللذان يحبسان الإنسان ضمن نسيج من الضغوط الاجتماعية غير الواعية.[1]

لذلك رأى فيبر ضرورة تصنيف الفعل إلى أنماط وقد توصل إلى أربعة أنماط للفعل الاجتماعي هي:[2]

[1] حسام الدين محمود فياض: مرجع سابق، ص ص15-16.

[2] إبراهيم عيسى عثمان: **مقدمة في علم الاجتماع**. ط2. الأردن: دار الشرق للنشر والتوزيع. 2009، ص27.

أنماط الفعل الاجتماعي:

يستخدم النمط المثالي عند "ماكس فيبر" في فهم الفعل الاجتماعي ويحمل هذا الفعل معنى محدد ما مادام موجها نحو الغير، ومن ثم فهذه الأفعال أنواع وأنماط فهناك أفعال غير واعية أو أقل وعيا، وأفعال اجتماعية وأفعال أكثر وعيا وأفعال أكثر اجتماعية وهي على الشكل التالي:

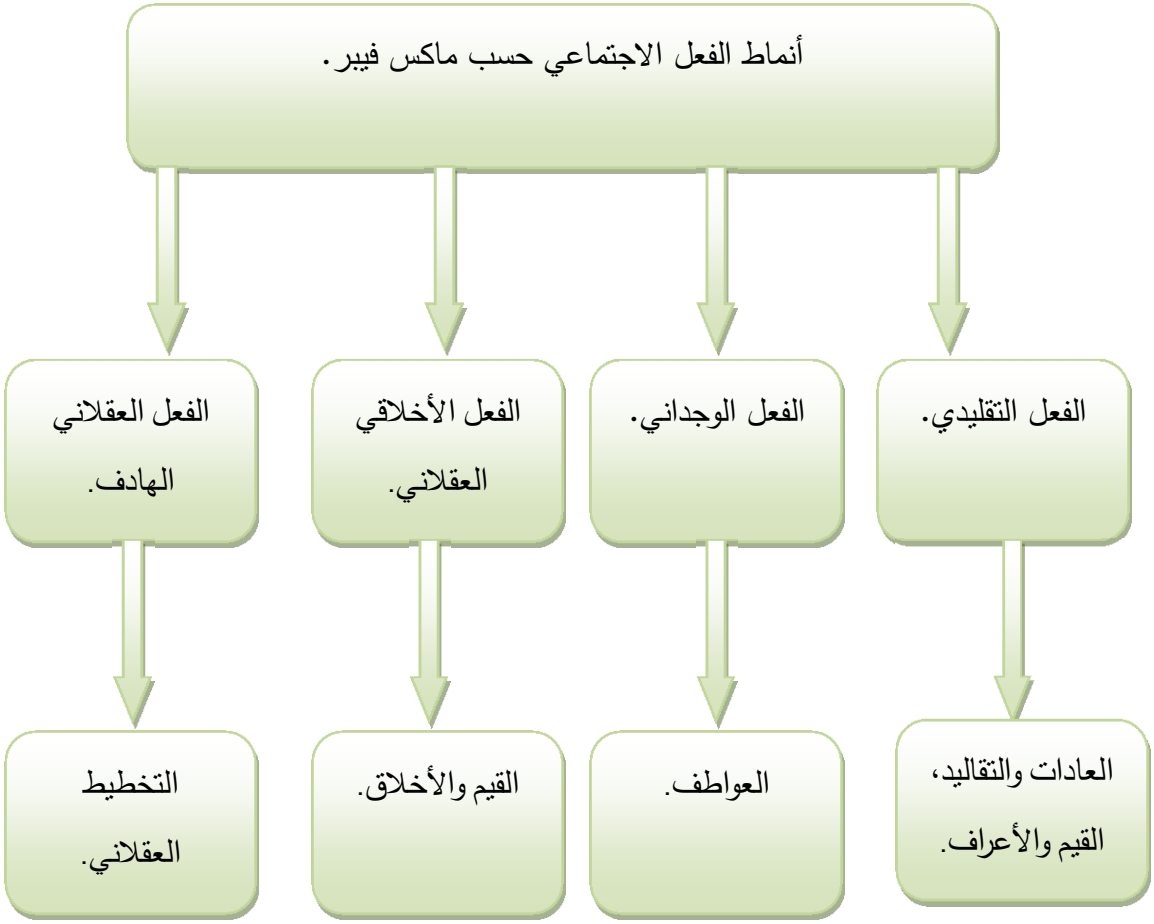
- **الفعل التقليدي:** يبنى هذا الفعل على العادات والقيم والأعراف والتقاليد، فالأنشطة اليومية مثل الأكل بالشوكة أو المصافحة بالأيدي تتأتى من الفعل التقليدي.

- **الفعل الوجداني أو العاطفي:** هو ذلك الفعل الذي توجهه العواطف ومن ثم فهو فعل غير عقلاني، مثل عقاب الأم لابنها بطريقة عاطفية وانفعالية.

- **الفعل الأخلاقي العقلاني:** هو فعل يتجه صوب القيم له درجة عالية من الوعي ويرتبط بهدف ما ضمن نظام القيم مثل: قبطان السفينة الذي يغرق مع سفينته حين استحالة إنقاذها (فعل التضحية).

- **الفعل العقلاني الهادف:** يرتبط هذا الفعل بالتخطيط والترشيد العقلاني والتدبير الجيد أي يخطط قبل التنفيذ، ويقارن بين الوسائل المتاحة قبل العمل للوصول إلى أهدافه المرجوة ويحلل النتائج المتوقعة الناتجة عن هذا الفعل المرتقب مثل الإستراتيجية العسكرية والاقتصادية أو الإدارية.[1] وعليه يمكن القول أن تنميط "ماكس فيبر" للفعل الاجتماعي أنتج أربعة أنواع للفعل الاجتماعي يتعلق الأمر بالفعل التقليدي المبني على الأعراف والعادات المجتمعية اليومية، والفعل الوجداني الذي توجهه العواطف والمشاعر، والفعل الأخلاقي المرتبط بضرورة تحقيق هدف ما مندرج ضمن نظام القيم، وفعل عقلاني مرتبط بالترشيد العقلاني القائم على تحديد الوسائل الملائمة لتحقيق الأهداف المرجوة حسب ما يوضحه الشكل أدناه:

[1] جميل حمداوي: **أسس علم الاجتماع**. ط1. د ب: شبكة الألوكة. 2015، ص135-136.



الشكل رقم 03: يوضح أنماط الفعل الاجتماعي حسب ماكس فيبر

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

بعد التطرق لأنماط الفعل تجدر الإشارة إلى أن هذا النظام التنويعي الرباعي الذي يعرضه "ماكس فيبر" على المادة التجريبية في كتاب "الاقتصاد والمجتمع" ليس القصد منه أن يكون تصنيفا شاملا للفعل الاجتماعي، إنه مخطط نموذجي مثالي يزود الدارسين بأسلوب تطبيق قاعدة "ماكس فيبر" المقررة أن تحليل الفعل الاجتماعي يمكن أن يتم على أفضل وجه من خلال استخدام أنواع العقلانية

التي يمكن بها قياس الانحرافات العقلانية.[1] وبذلك يكمن الهدف في تنميط " فيبر" للفعل الاجتماعي في صياغة نموذج يساعد الباحثين والدارسين على اعتماد هذا الأسلوب في تحليل الفعل الاجتماعي من خلال استخدام النماذج العقلية التي تمكنهم من تجاوز مختلف الانحرافات العقلانية التي قد يقعون فيها.

ويبدو أن تنميط الفعل الاجتماعي يمثل خطوة تمهيدية لتطوير علم الاجتماع حيث يتخذ من الذات مرتكزا له، ومع ذلك يزعم "مليز وآلان داو" (Milz. A.dow) أنه لم يفلح في هذا ويرى أن ذلك مرجعه أن "فيبر" استعان بتنميطه للفعل في تعيين أنماط معينة للنظام الاجتماعي (البيروقراطي، الديني على سبيل المثال) بدلا من الاستعانة به في تحليل الطبيعة المركبة للدافعية والفعل الذاتي الفردي.[2] تأسيسا لما سبق يمكن القول أن مساهمة "ماكس فيبر" في السوسيولوجيا الفهمية عموما وفي تنميطه للفعل الاجتماعي خصوصا يمثل أحد المنطلقات الأساسية المساهمة في تطوير علم الاجتماع.

- **أنماط الفعل وشرعية السلطة وأنواعها:**

- **السلطة التقليدية** المرتبطة بالفعل التقليدي، وأساس الشرعية فيها ما تبنته الجماعة من تقاليد وأعراف كسلطة شيخ القبيلة أو سلطة الأب أو سلطة الذكور في مجتمع ذكوري.

- **السلطة العقلانية** المرتبطة بالفعل العقلاني، وترتكز شرعيتها على ما تم وضعه من نظم وقوانين تحدد الأدوار والمكانات وما يرتبط بكل منها من سلطة، ما هو الحال في الشركات والتنظيمات الرسمية عامة وفي هذه الحالة ترتبط شرعية السلطة بالدور في البناء التنظيمي.

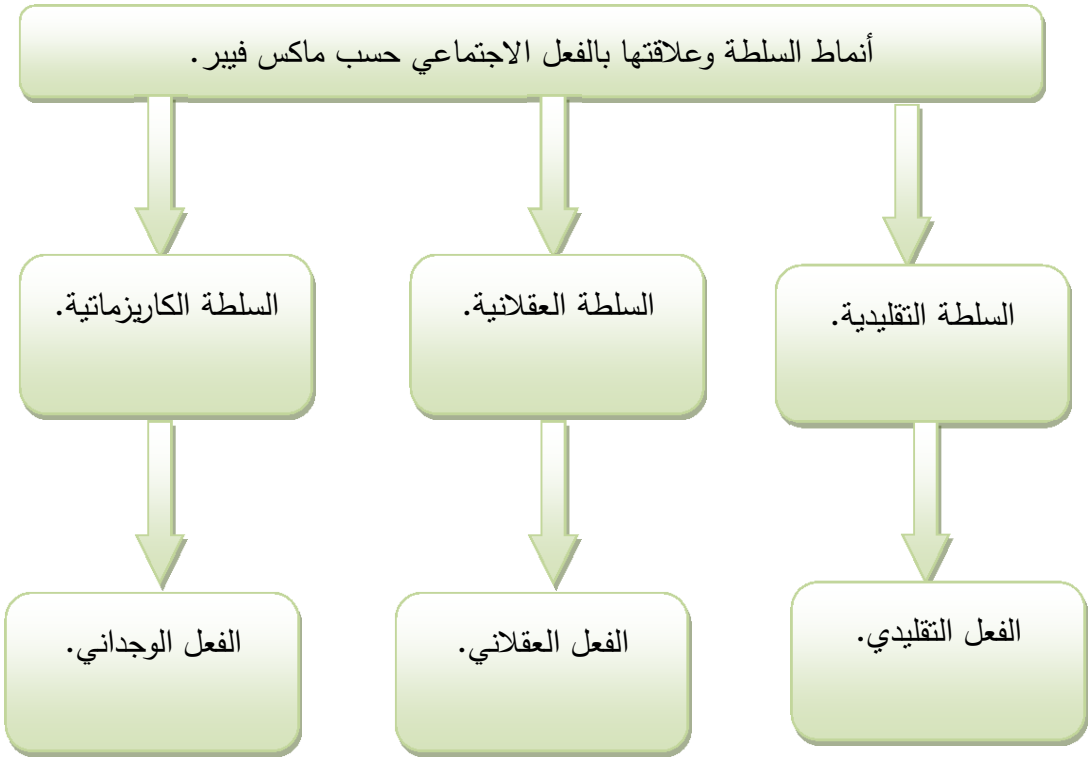
السلطة الكاريزماتية المرتبطة بالفعل العاطفي الوجداني، إذ يرتبط شرعية السلطة فيها بما يحمل الناس من مشاعر في تقبلهم مصطلح الكارزما على الصفات الشخصية الجاذبة للقائد ويشير مصطلح الكارزما إلى صفات في الشخص تميزه عن غيره من العاديين ويتم التعامل معه وكأنه يملك قوة غير طبيعية أو على الأقل قوة وصفات خاصة وتتسم السلطة الكرزمية ببعدها عن البناءات الروتينية في

---

[1] أنطوني غيدنز: **الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة –تحليل كتابات ماركس ودوركايم وماكس فيبر**–. ت: أديب يوسف شيش. الإسكندرية: منتدى مكتبة الإسكندرية. د س، ص ص353–354.

[2] مصطفى خلف عبد الجواد: **نظرية علم الاجتماع المعاصر**. ط2. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.2011، ص180.

الحياة اليومية.[1] وعليه يمكن القول أن تصنيف " ماكس فيبر" للفعل الاجتماعي مرتبط بأنماط السلطة حيث يربط تصنيفه لأنواع السلطة وأسس شرعيتها بأنماط الفعل الاجتماعي وتوصل بذلك إلى صياغة ثلاثة أنواع أساسية للسلطة تتمثل أساسا في السلطة التقليدية المرتبطة بالفعل التقليدي، والسلطة العقلانية المرتبطة بالفعل العقلاني، والسلطة الكاريزماتية المرتبطة بالفعل الوجداني العاطفي كما يوضحه الشكل أدناه:



الشكل رقم 04: يوضح أنماط السلطة وعلاقتها بالفعل الاجتماعي حسب ماكس فيبر

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

كما يمثل النموذج المثالي الذي يعتبر أكثر مفاهيم "ماكس فيبر" المحورية نتيجة منطقية لتألف اتجاهات متعددة في التفكير الفيبري، فهو من ناحية يساعد على الفهم (Comprehension) حيث

[1] إبراهيم عيسى عثمان: **الفكر الاجتماعي والنظريات الكلاسيكية في علم الاجتماع**. ط1. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع. 2009، ص135-137.

يعتبر كل نموذج مثالي تنظيما لمجموعة العلاقات الأساسية في واقعة تاريخية أو سلسلة من الوقائع.[1] وبذلك يمثل النموذج المثالي أحد أدوات التحليل الأساسية والمفاهيم الجوهرية للتفكير الفيبري كونه يساعد على عملية فهم وتحليل مختلف الظواهر الاجتماعية بالإضافة إلى أنه يسعى لتنظيم مجموعة العلاقات الإنسانية القائمة بين الفاعلين ضمن سلسلة من الوقائع.

ويذهب "ماكس فيبر" إلى أن للنماذج المثالية وظائف أساسية تتمثل في:

– أنها عبارة عن وسيلة منهجية موجهة نحو توضيح معنى الموضوع قيد البحث وبعبارة أخرى فهو عبارة عن جزء منهجي خالص يطوره الباحث إراديا وفقا لحاجاته (حاجات البحث) ويمكن أن يتخلى عنه إن لم يؤد وظيفته أو يشجع توقعاته.

– يكمن الدور الحقيقي للنموذج المثالي في كونه تعتبر وسيلة توضيحية تساعد على إصدار الأحكام التي تتضمن التنسيب السببي وذلك أنها لا تؤدي دورها كفروض ولكنها تساعد على تأسيس الفروض، بالإضافة إلى ذلك فإن استخدام النموذج المثالي من شأنه أن يساعد على تحديد ما هو فريد وأساسي بالنسبة للأحداث والمواقف.

– تتحقق الوظيفة الثالثة حينما تتمكن من صياغة عدد من النماذج المثالية المختبر كفاءتها وصدقها الامبريقي، ومن ثم نجدها تشكل في مجموعها إطار نظريا شاملا له قدرته النسبية على فهم الواقع المتفاعل وإدراك علاقات السببية.

– أما الوظيفة الرابعة للنموذج المثالي فتتمثل في إمكانية استخدامه كوسيلة للمقارنة الموضوعية والعلمية.[2]

وتأسيسا لما سبق يمكن القول أن النموذج المثالي الذي صاغه "ماكس فيبر" يسعى لتحقيق عدة متطلبات وظيفية تتمثل أساسا في أنه كوسيلة منهجية يوجه لتوضيح معنى الموضوع قيد البحث، ويساعد على تحديد ما هو أساسي بالنسبة للمواقف، كما يساعد على فهم الواقع المتفاعل وإدراك مختلف العلاقات السببية، بالإضافة إلى إمكانية استخدامه كمنهج للمقارنة الموضوعية والعلمية.

---

[1] علي ليلة: **ماكس فيبر والبحث المضاد في أصل الرأسمالية المعاصرة**. الإسكندرية: المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع. 2004، ص75.

[2] نفس المرجع، ص ص79–80.

استنادا إلى ذلك فإننا نجد أن هناك صلة أو تماثل بين الفعل العقلاني بالنظر إلى الهدف عند "ماكس فيبر" ، والفعل المنطقي عند "فلفريدو باريتو". حيث يتميز هذا الفعل بأن الفعل يدرك هدفه بوضوح كامل ويقوم بجمع الوسائل الملائمة لتحقيق الهدف من الفعل. ذلك يعني أن "ماكس فيبر" يحدد العقلانية بالنظر إلى قدر المعرفة التي لدى الفاعل الذي يتولى إنجاز الفعل، وليست تلك المعرفة التي لدى الباحث الذي يلاحظ الفعل كما يذهب "فلفريدو باريتو".[1] وبذلك يمكن القول أن هناك اتفاق بين "ماكس فيبر" و "فلفريدو باريتو" في تحليلهم للفعل المنطقي القائم على العقلانية المترجمة في اختيار البدائل والوسائل الملائمة لتحقيق رهانات وأهداف الفاعلين المرجوة.

1-3-5- الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز (1902 . 1979):

أدرج " تالكوت بارسوتر"(Talcott Parsons) في كتابه بناء الفعل الاجتماعي (The Structure Of Sociul Action) أن الموقع المعرفي لنظرية الفعل فيما يطلق عليه الواقعية التحليلية (Analyticol Realism) أن هناك عالم يدعي الواقع الامبريقي (Reality Empericol)، وهو ليس من خلق العقل الإنساني ولا يمكن أن يرد إلى نظام مثالي بالمعنى الفلسفي، لذلك فإن النظرية العلمية لا تعكس تمثلات مباشرة (Representatioms)، للواقع الإمبريقي ولكنها ترتبط وظيفياً معه.[2]

ويمكن عرض افتراضات نظرية الفعل الاجتماعي عند "تالكوت بارسوتر" في النقاط التالية:

- يشير مفهوم الفعل الاجتماعي عند "تالكوت بارسوتر" إلى كل أشكال السلوك البشري التي تحركها وتوجهها المعاني الموجودة في دنيا الفاعل وهي معاني يدركها الفاعل ويستدمجها في ذاته والفاعل يمكن أن يكون فرداً أو جماعة أو تنظيماً أو حتى مجتمعاً.

- هناك موقف (Attitude) يحدد فيه الفرد نفسه ويتضمن هذا الموقف عوامل وموضوعات عديدة تؤثر على أفعال الفرد وسلوكه والموضوعات الفيزيقية الطبيعية الجغرافية والظروف

---

[1] على ليلة: **النظرية الاجتماعية الحديثة ،الأنساق الكلاسيكية.** مصر: المكتبة الأنجلو مصرية. د س، ص ص 243-244.

[2] محمد عبد الكريم الحوراني: **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع.** ط1. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. 2007، ص ص139-140.

المناخية والأجهزة العضوية للفاعلين، والموضوعات الاجتماعية الفاعلين الآخرين الموجودين في الموقف، والموضوعات الرمزية المتمثلة في اللغة والقيم والمعايير.

- ينظر إلى الفاعل على أنه موجه في أي عمل يقوم به، أو في أي سلوك يصدر عنه وأن ما لدي الفرد من اهتمامات ودوافع توجه سلوكه وأفعاله. ويمكننا التمييز بين عنصرين توجهين هما: التوجيهات الدافعية (Motivation Orientations) والتوجهات القيمية (Value Oorientations) فالتوجهات الدافعية تمدنا بالطاقة التي ستبذل في الفعل.

- إن الفرد إذا أراد الوصول إلى أهدافه يجد نفسه في وضع يحتم عليه الاختيار من الوسائل والمتغيرات المناسبة لسلوكه بما يحقق أهدافه الكامنة وراءه.

- الفرد ليس حراً في أفعاله ورغباته، حيث تقف خلف هذه الأفعال ثقافته التي تعلمها من تفاعله مع الأخريين ونعني بالثقافة هنا القيم والمعايير والمعتقدات ....الخ.

- القرار الذي يتخذه الفاعل كي يحقق أهدافه يجب أن يكون قرار ذاتياً محكوماً ومحدداً بالمتغيرات التي أشرنا إليها سابقاً.[1]

وعليه يمكن القول أن الفعل الاجتماعي بالنسبة ل" تالكوت بارسونز" يمثل كل أشكال السلوك البشري، في حين أن الفاعل يمثل الموجه الأساسي في كل عمل يقوم به، وأن للفاعل دوافع توجه سلوكه ونشاطه وفي هذا الصدد قد ميز بين نوعين من التوجيهات التوجيهات الدافعية والتوجيهات القيمية، وفي جانب تحقيق الأهداف فقد أدرج أن للفاعل إستراتيجية فاعلة في اختيار الوسائل الممكنة لتحقيق هذه الأهداف إلا أن الفرد ليس حراً في أفعاله ورغباته فهو خاضع لمنظومة اجتماعية وثقافية نابعة من مجتمعه.

[1] غني ناصر حسين القريشي: مرجع سابق، ص198_200.

ويميز "تالكوت بارسونز" بين جوانب رئيسية ثلاث للفعل يطلق عليها الجوانب الإدراكية أو المعرفية (Cognitive) والانفعالية (Cathectie) والتقويمية (Evaluative) ويشير كل جانب إلى ما يلي:

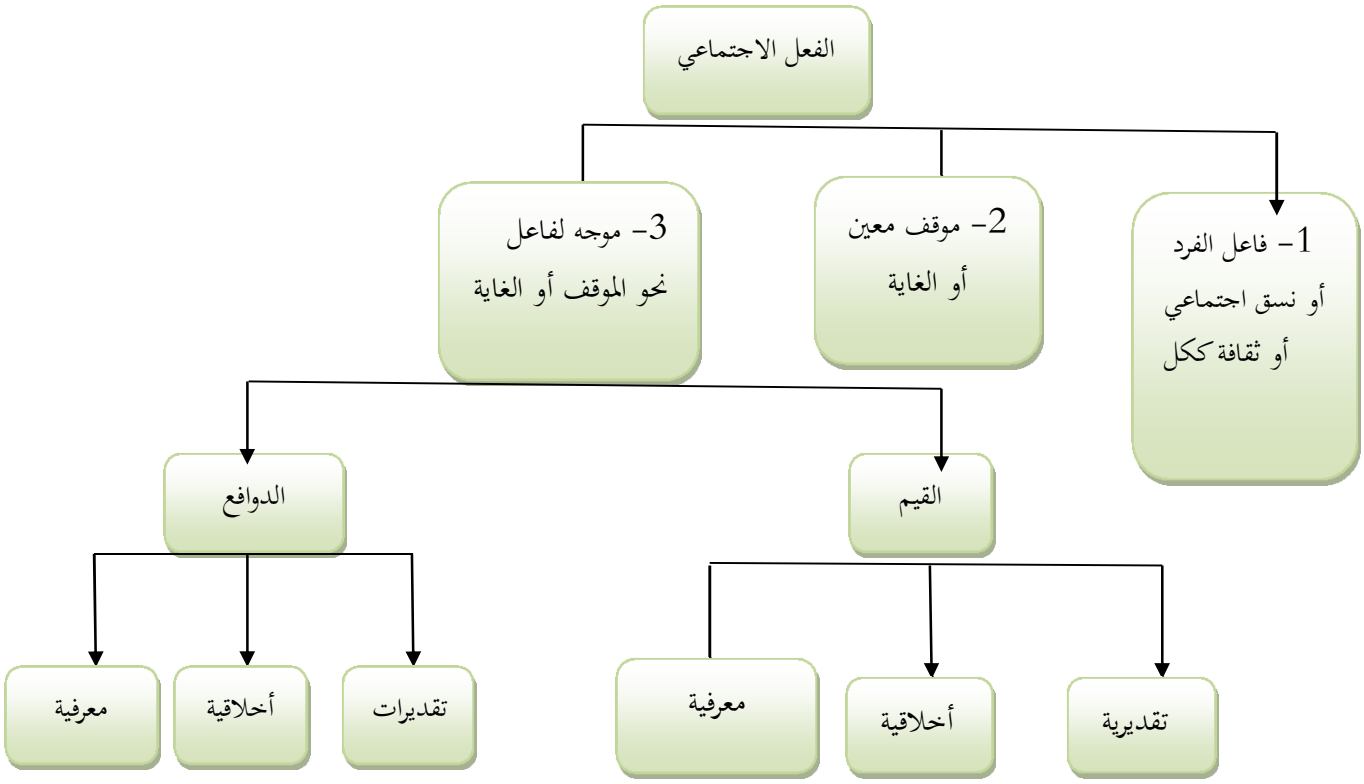
- **الجانب المعرفي أو الإدراكي:** يشير عند "تالكوت بارسونز" إلى تحديد الفاعل وتعريفه للموقف في ضوء مصالحه.
- **الجانب الإنفعالي:** يشير إلى حاجة الفاعل للإشباع.
- **الجانب التقويمي:** يشير إلى اختيار الفاعل وتنظيمه للبدائل المختلفة.[1]

وعليه يمكن القول أن الفعل الاجتماعي عند "تالكوت بارسونز" يتضمن ثلاث جوانب رئيسية تتمثل أساسا في الجانب المعرفي الذي يتضمن تحديد الفاعل للموقف في ضوء مصالحه أما الجانب الانفعالي يتضمن حاجة الفاعل للإشباع في حين أن الجانب التقويمي يتضمن اختيار الفاعل للبدائل المساعدة على تحقيق الأهداف.

يرى "تالكوت بارسونز" أن كل فعل اجتماعي يشتمل على ثلاث عوامل هي: الفاعل، الموقف، موجهات الفاعل نحو الموقف، وتنقسم موجهات الفاعل إلى الدافع أو القيمة حسب ما يوضحه الشكل أدناه:

---

[1] ارفنج زايتلن: **النظرية المعاصرة في علم الإجتماع**. ت: محمود عودة، ابراهيم عثمان. الكويت: منشورات ذات السلاسل. 1989، ص 47.46.



الشكل رقم 05: يوضح عوامل الفعل الاجتماعي حسب تالكوت بارسونز

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

وبذلك فإن بارسونز كون 3 ثلاث أنساق تحليلية هي: نسق الشخصية، النسق الاجتماعي، النسق الثقافي.[1] ويتكون النسق العام للفعل عنده من أربعة أنساق أساسية: النسق الثقافي، النسق الاجتماعي، نسق الشخصية، نسق العضو السلوكي وفيما يلي شرح موجز لهذه الأنساق:

[1] محمد عبد المعبود مرسى: **علم الاجتماع عند تالكوت بارسوتر بين نظريني الفعل والنسق الاجتماعي**. ط1. بريدة: مكتبة العليقي الحديثة. د س، ص07.

- **النسق الثقافي (Cultural System):**

نسق متعلم ومكتسب ومشترك ومتناقل، ويتكون هذا النسق من التقاليد الأفكار والقيم والمعايير والقوانين والتكنولوجيا... مكتسباً قدرته على التأثير من خلال استدماجه في نسق الشخصية أي في ذوات الفاعلين، ومتميزا بالثبات فتغيره يحتاج إلى فترة طويلة. كما أنه يحمل صفة التداخل مع النسق الاجتماعي فالأخير لا يتمكن من العمل إلا في سياق التراث الثقافي.[1] وعليه يمكن القول أن النسق الثقافي يتكون من التقاليد والعادات والقيم والمعايير التي توجه سلوكيات الفاعلين كما أنه نسق مكتسب ومتناقل يتصف بالثبات كما أنه يتداخل مع النسق الاجتماعي ذلك أن النسق الاجتماعي جزء من النسق الثقافي.

بالنسبة لـ"تالكوت بارسونز" فإن أهم العناصر الثقافية في تنظيم نسق الفعل تتمثل في أنماط المؤسسات التي تجسد أنماط التوجيه القيمي ويصنفها كالآتي:

- **المؤسسات العلائقية:** وهي التي تتضمن تبادل توقعات الدور التي تشمل مصلحة الطرفين المتبادلين.
- **المؤسسات التنظيمية:** وهي التي تتضمن المحددات الشرعية المرتبطة بانبثاق المصالح الخاصة مع الأخذ بعين الاعتبار الأهداف والوسائل.
- **المؤسسات الثقافية:** الالتزامات والواجبات لقبول أنماط ثقافية تعمل على تحويل القبول والرضا إلى التزام مؤسسي، ولا بد من الإشارة هنا إلى اتخاذ نمط التوجيه القيمي شكل المؤسسة يعني أنه أصبح يرتبط بعملية التقويم وفرض الجزاءات، ولذلك فإن المؤسسة القيمية راسخة في النظام الاجتماعي.[2]

---

[1] عقيل نوري محمد: مرجع سابق، ص29

[2] محمد عبد الكريم الحوراني: مرجع سابق، ص196 .197.

وبذلك فقد حدد " تالكوت بارسونز" أهم العناصر الثقافية المنظمة لنسق الفعل والمتمثلة أساسا في المؤسسات العلائقية و المؤسسات التنظيمية و المؤسسات الثقافية المجسدة لأنماط التوجيه القيمي للفعل.

- **النسق الاجتماعي(Social System):**

النسق الاجتماعي هو نسق تفاعلي واقعي ناتج عن عملية اجتماعية تنطوي على قيم ومعايير وأهداف ودوافع واضعين في مخيلتنا نسقي الثقافة والشخصية فالمجتمع والشخصية والثقافية أجزاء لا يمكن فصلها على الصعيد الواقعي وانما التمييز يكون فقط على المستوى التحليلي. وعليه فإن النسق الاجتماعي هو نسق ثقافي يكشف عن نفسيه في أنساق الشخصية ودوافع الفاعلين عندما تلتقي في موقف اجتماعي.[1] وبذلك فهو تحصيل حاصل لتفاعل الأفراد من خلال فهم مشترك لما يحتويه هذا النسق من رموز ثقافية ذلك أن الاجتماعي جزء من الثقافي.

يوضح " تالكوت بارسونز" بهذا الخصوص أن هناك ثلاث وحدات في الأنساق الاجتماعية تعزى إلى الفرد الفاعل، ويمكن ترتيبها من الأبسط إلى الأكثر تركيبا على النحو التالي:

- **الأولى التصرف الاجتماعي:** وهي تشكل من قبل الفاعل وتوجه نحو واحد أو أكثر من الفاعلين كموضوعات اجتماعية مثل المواقف المختلفة في الحياة اليومية.
- **الثانية المكانة والدور:** كنسق فرعي منظم لتصرفات الفاعلين الذين يحتلون مكانات ذات علاقات تبادلية دائمة ويتصرفون تجاه بعضهم في ضوء توجيهات تبادلية معينة مثل المواقف التفاعلية الحاصلة داخل المؤسسات.
- **الثالثة الفاعل:** فهو كوحدة اجتماعية والمنظم لجميع الأدوار التي تنسب إلية كموضوع اجتماعي فهو يمثل المحور الأساسي لفهم مختلف العمليات.[2]

---

[1] عقيل نوري محمد: مرجع سابق، ص30.

[2] محمد عبد الكريم الحوراني: مرجع سابق، ص175.

- **نسق الشخصية (Personality System):**

يعرف " تالكوت بارسونز " هذا النسق بأنه مظاهر الكائن الحي بوصفة فاعلاً والذي يكون مفهوماً في ضوء المحتوى الاجتماعي والثقافي للنماذج المتعلقة والمؤلفة للنظام السلوكي، فالشخصية هي جانب من الجوانب الخاصة بالنسقين الاجتماعي والثقافي وذلك لأن المجتمع يستدمج الأنماط القيمية في ذوات الفاعلين عن طريق التنشئة والتفاعل.[1] وهذا يعني وجود صلة مشتركة بين النسق الاجتماعي ونسق الشخصية خصوصا في أنماط القيم المحددة لتوقعات أدوار الفاعلين.

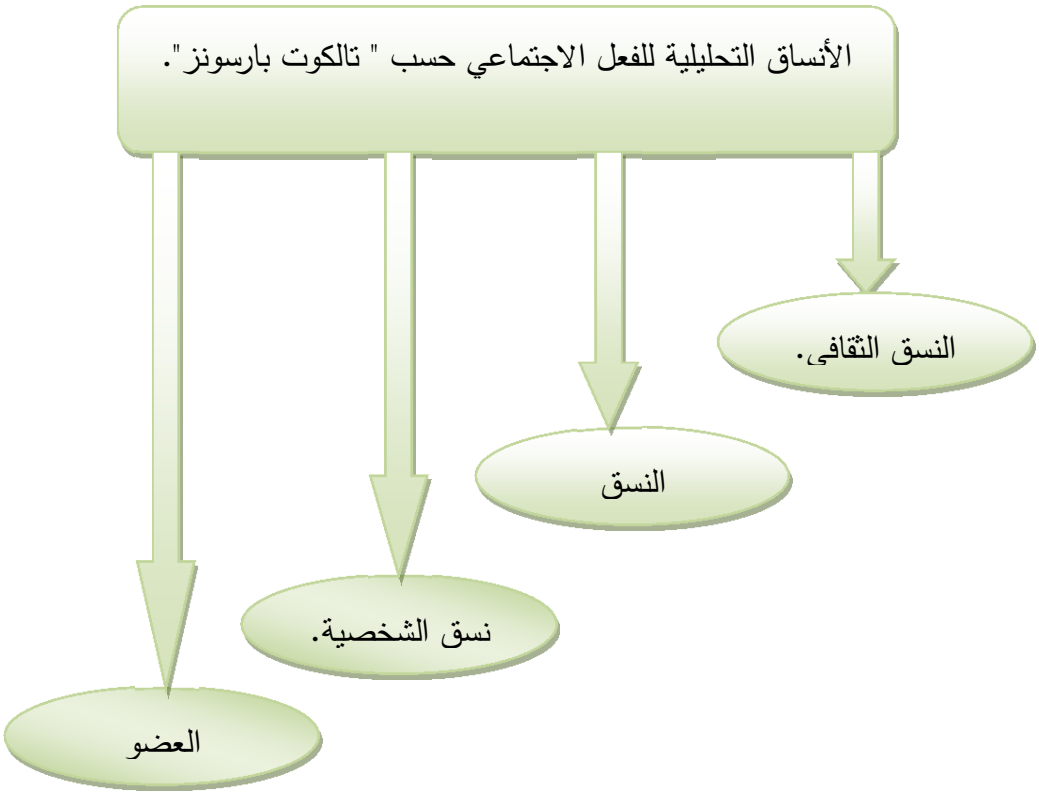
- **العضو السلوكي (Bahaviaurol Oryanizm):**

لقد تردد " تالكوت بارسونز" في وضع هذا النسق إذ كانت نظريته تخلو مما أطلق عليه في البداية اسم الكائن العضوي الذي أطلق عليه فيما بعد اسم (العضو السلوكي)، ففي كتابه النسق الاجتماعي يؤكد أن العضو ليس نسقا وإنما هو نقطة ارتكاب للنظرية فالاهتمام في نظرية الفعل ليس في العمليات التوازنية الداخلية التي تتضمن العلاقة مع البيئة التي تؤدي فيها الكائنات العضوية دوراً مهماً. وإنما يتمثل في الوظائف التكيفية والمعرفية للفعل ولهذا استبدل " تالكوت بارسونز" الاسم القديم لهذا النسق إلى الاسم الجديد _ العضو السلوكي _ أو الكائن السلوكي لاسيما بعد ظهور بحوث "بياجيه".[2] هذا يعني أن العضو السلوكي بالنسبة لـ" تالكوت بارسونز" ليس نسق وإنما هو نقطة ارتكاز أساسية في في نظريته للفعل الاجتماعي وهذا التحول الذي أصر عليه " تالكوت بارسونز" جعل النسق السلوكي حلقة وصل بين نسق الفعل والعالم الاجتماعي فالتفاعل لا يحدث إلا بوجود كائنات حية في بيئة معينة.

---

[1] محمد عبد الكريم الحوراني: مرجع سابق، ص204.

[2] عقيل نوري محمد: مرجع سابق، ،ص29_31.



الشكل رقم 06: يوضح الأنساق التحليلية للفعل الاجتماعي حسب " تالكوت بارسونز".

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

ولقد أظهر " تالكوت بارسونز" في هذا السياق أن أنساق الفعل لديها أربعة مطالب تهدف لتحقيق البقاء هي: التوافق، إدراك الهدف، التكامل، الكمون.

_ يتضمن التوافق مشكلة تحقيق الطمأنينة في البيئة بتقديم تسهيلات كافية وتوزيع هذه التسهيلات داخل النسق بين أهداف النسق.

_ يحدد التكامل مشكلة التوافق والمحافظة على بقاء العلاقات المتداخلة المتطورة داخل وحدات الأنساق.

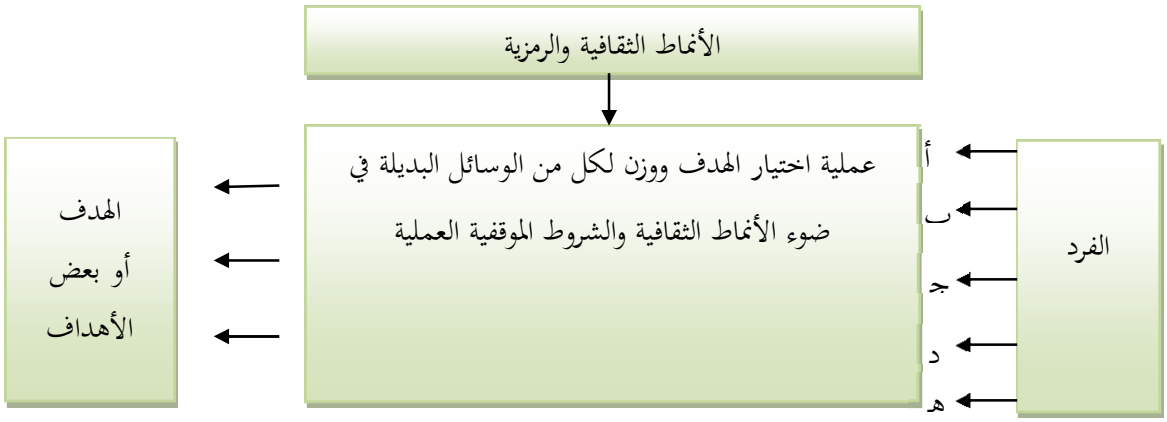
_يتضمن الكمون مشكلتين أساسيتين مترابطتين هما مشكلة بقاء الأنماط والسيطرة على منابع التوتر وتختص بالمحافظة على بقاء الأنماط والسيطرة على منابع التوتر والتعامل مع التوترات الداخلية

والضغوط التي تفرض على الفاعلين في النسق الاجتماعي.[1] وبذلك فإن للنسق حاجات وظيفية لا بد من الوفاء بها لضمان استقرار وبقاء النسق يتعلق الأمر بالتوافق وإدراك الهدف والتكامل والكمون.

ويرى بارسوتر أن طبيعة الفعل الاجتماعي نقطة البداية الأساسية في دراسة النسق الاجتماعي الذي يمكن رؤيته من جانبين:

أولهما: مشكلة النظام الاجتماعي التي تعمل على إيجاد أشكال مستقرة نسبياً للتفاعل والتنظيم الاجتماعي وما يمكن أن يصاحب ذلك من تغيرات في النظام العام.

ثانيهما: محاولة تطوير مفاهيم مجردة للنسق الاجتماعي ضمن إطار نظري مرجعي لتوقعات الفاعلين في المواقف الاجتماعية العديدة ومن خلال رؤية العوامل الرئيسية التي تحكم النسق الاجتماعي.[2]



الشكل رقم 07: يوضح المكونات الأساسية للفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز 1937

المصدر: غني ناصر حسين القريشى: مرجع سابق، ص 201 – 202

[1] جوناثان تيرند: **بناء نظرية علم الاجتماع**. ت: محمد سعيد فرح. الإسكندرية: منشأة المعارف الإسكندرية.1974، ص ص62_63.

[2] اعتماد محمد علام: **دراسات في علم الاجتماع التنظيمي**. ط1. مصر: المكتبة الأنجلو مصرية.1994، ص155.

1-3-6- الفعل الاجتماعي عند ميشال كروزيه (2013.1922):

يهتم التحليل الاستراتيجي بفهم كيفية بناء الأفعال الجماعية انطلاقا من السلوكيات الفردية والتنسيق في العمل الذي يفترض جملة من الأفعال الفردية، ويكون التحليل إستراتيجيا عندما يعاين سلوك الفاعلين المتعلق بالأهداف الواضحة والواعية التي يضعها وفق ضغوط المحيط والموارد المتاحة لهم.[1] وبذلك يمكن القول أن الفعل الاجتماعي يمثل الوحدة الأساسية لفهم الأفعال الفردية وأن التحليل يكون إستراتيجيا من خلال معاينته للأفعال الفردية للفاعلين وما تنتجه هذه الأفعال من سلوكيات تهدف إلى بلوغ الأهداف التي يرسمها الفاعلون من خلال مراعاة جانبين أساسيين جانب ضغوط البيئة المحيطة وجانب الموارد والوسائل المساعدة على تحقيق هذه الرهانات.

وتستند إلى عدة مسلمات يمكن استنتاجها على النحو التالي:

_الفعل الإنساني فعل منظم قصدي مبني أو ثقافي وليس حدسياً أو تلقائياً، أي أنه يخرج عن كونه فعلاً طبيعياً.

_الفعل الإنساني لا يخضع للحتمية كما الحال بالنسبة للمادة والمبدأ الذي تقوم عليه العلوم الصلبة، إنه فعل حر إذ يتمتع الفاعل باستقلالية في اختيار أفعاله ضمن إكراهات معينة. فالإكرهات ليست محدداً لاختياره وإنما هي التي تجعل اختيار محدد فحسب، لهذا يكون الفعل ممكنا وليس ضرورياً.

_ الفعل الإنساني مبني بواسطة البنى وهو يبنيها في آن واحد، أي أن المنظومة يبنيها الفاعل وهي التي تبني الفاعل في الوقت نفسه.

ذلك وأن التحليل الاستراتيجي يقوم على التوكيد على مقولة الفعل المنظم وهذا هو اتجاه كل من "ميشال كروزيه" (Michel Crozier) و"فريدبيرغ" (Friedberg) اللذان استعرضا مقاربتهما في

---

[1] خريبش عبد القادر: **التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه Michel Crozier_ النظرية والمفاهيم**. مرجع سابق، ص239.

مؤلفهما الفاعل والمنظومة (Lacteur et Le Systeme).[1] وقوفا لما سبق يمكن القول أن المسلمات الأساسية لنظرية الفعل الاجتماعي عند " ميشال كروزيه" تتمثل أساسا في أن الفعل الإنساني فعل منظم وقصدي لا يخضع للحتمية، حر يتمتع الفاعل فيه باستقلالية أفعاله، كما أنه فعل مبني فالمنظومة الناتجة هي من بناء الفاعل من جهة وأساس بناء الفاعل من جهة أخرى.

ومن المفاهيم الأساسية للتحليل الإستراتيجي نجد: الفعل، الفاعل، النسق، الإستراتيجية، نسق إستراتيجي، نسق الفعل، نسق الفعل الملموس منطقة الشك أو اللايقين، هامش الحرية، الحرية النسبية، إستراتيجية دفاعية، إستراتيجية هجومية، عقلانية محدودة، السلطة قواعد اللعبة، فعل واع، فعل عقلاني، المناورة استقلالية الفاعل.[2] ذلك أن هذه المفاهيم تمثل أدوات التحليل في نظرية التحليل الإستراتيجي لـ" ميشال كروزيه"

1-3-7- الفعل الاجتماعي عند ألان تورين (1925 - 2021):

اتجه "آلان تورين" (Alan Touraine) الباحث عن فاعلية الأفراد إلى تبني مدرسة جديدة وهي سوسيولوجيا الفعل عند عالم الاجتماع الأمريكي "تالكوت بارسونز"، ولكنه سرعان ما اكتشف أن "تالكوت بارسونز" يسعى لاكتشاف آلية عمل النظم الاجتماعية مؤسساً السوسيولوجيا على الفكرة المزدوجة لأنصار العقل في المجتمع الحديث وعلى الوظيفة كمعيار للخير. ولقد دفع تنوع الأنماط الاجتماعية في زماننا المعاصر "آلان تورين" إلى التخلي عن المجتمع كمبدأ للظواهر الاجتماعية متجهاً إلى اعتباره حقل للبحث يتم من خلاله الكشف عن طبيعة نشاط الفاعلين، كما اتجه "تورين" إلى بلورة جهوده الفكرية في مجال علم الاجتماع وقد وصلت هذه الجهود إلى حد الإسهام الريادي في مجالين هامين من مجالات علم الاجتماع يتمثل المجال الأول في سوسيولوجيا المجتمعات التابعة بينما يتمثل المجال الثاني في سوسيولوجيا الحركات الاجتماعية.[3] وعليه يمكن القول أن التخلي عن المجتمع

---

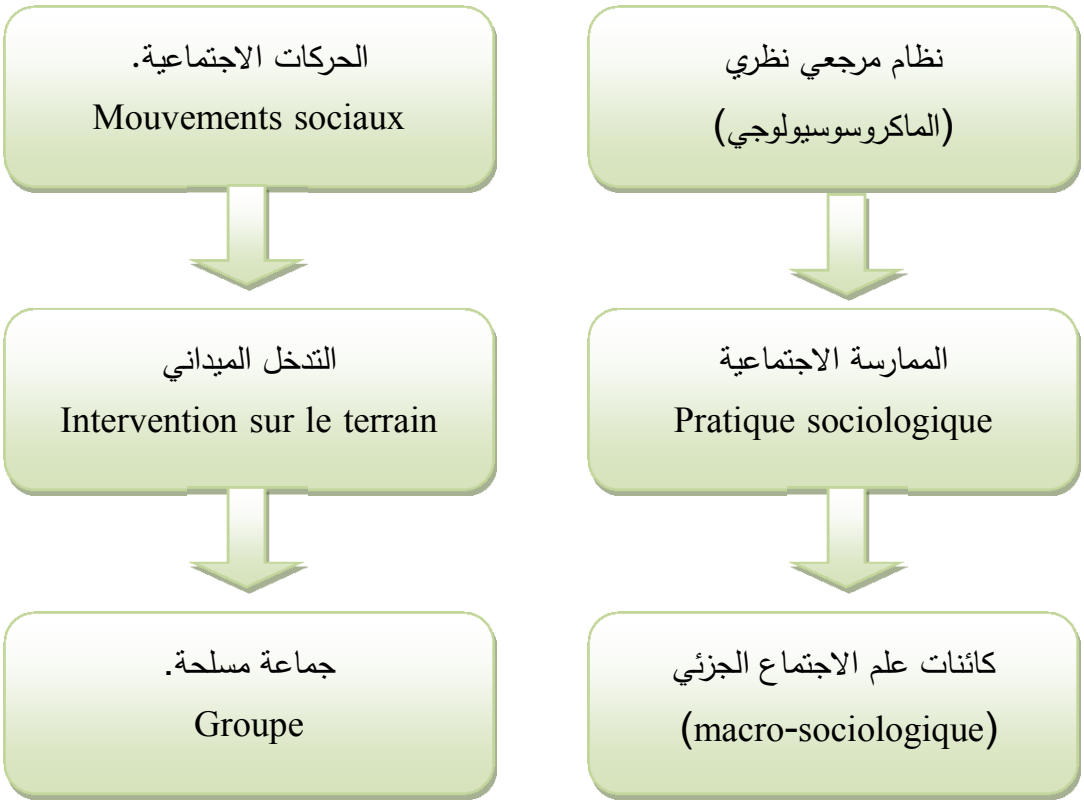
[1] عليوة علي: "**الصراع وإدارة الصداع عند كل من (آلان توران بيار بورديو، ميشال كروزيه)**". مجلة الرسالة الدراسات والبحوث الإنسانية، جامعة العربي التبسي تبسة. المجلد 02.العدد09. ديسمبر2018، ص ص148_149.

[2] ناصر قاسيمي: **التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية**. مرجع سابق، ص189.

[3] ألان تورين: **نقد الحداثة**. ت: أنور مغيث. القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة. 1997، ص ص9_12.

كمبدأ للظواهر الاجتماعية والبحث في طبيعة نشاط الفاعلين يمثل أحد المسلمات الأساسية للفكر التوريني فقد كان لـ "آلان تورين" إسهامات فعالة في علم الاجتماع خصوصا في مجال في سوسيولوجيا المجتمعات التابعة وسوسيولوجيا الحركات الاجتماعية.

في إطار فهم الحركات الاجتماعية في مجال علم الاجتماع طرح أ توران نموذج كما يوضحه الشكل أدناه[1]:



الشكل رقم 08: يمثل تحليل " آلان تورين " للحركات الاجتماعية

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

[1] Guy française: **Les Mouvements Sociaux, la Sociologie de l'action et l'intervention Sociologique. A propos de deux ouvrages d'Alain Touraine** Revue Francaise De Sociologie. 1890. P 128 .

1-3-8- الأعمال الحديثة في نظرية الفعل:[1]

سعى "جيمس كولمان" (James Coleman) سنة 1986 حديثا إلى إحياء نظرية الفعل بالعودة إلى جذورها في كتاب " تالكوت بارسونز" بناء الفعل الاجتماعي الصادر سنة 1937. ويشعر "جيمس كولمان" بأن " تالكوت بارسونز" ارتكب خطأ بتخليه عن نظريته للفعل التي صورها في هذا الكتاب ليتحول إلى الوظيفية البنائية. ويتمثل الادعاء الأساسي عند "جيمس كولمان" في أنه يتعين علينا ألا ننبذ مفاهيم الهدف وتوجيه الهدف والاتزان الحيوي، وبذلك حاول "جيمس كولمان" أن يعود بنظرية الفعل إلى جذورها الصغرى على الرغم من أن الفاعل بالنسبة لـ"جيمس كولمان" كما كان بالنسبة لـ" تالكوت بارسونز" يمكن أن يكون أشخاص أو مؤسسات. وبذلك فإن مساهمة "جيمس كولمان" في نظرية الفعل الاجتماعي هي نتيجة لاستقراء أعمال "تالكوت بارسونز" الواردة في مؤلفه" بناء الفعل الاجتماعي" وأنه اشترك معه في بناء مفهوم الفاعل الذي يعني مجموعة أشخاص أو مؤسسات. وهناك أيضا محاولة "سيولى" (Seoula) سنة 1986 توضيح معنى الفعل الاختياري الإرادي وربطه بالدراسات في مجال النظرية القانونية وبدون الدخول في تفاصيل هذه المحاولة وعليه يمكن القول أن محاولة "سيولى" تتمثل في الامتداد بنظرية الفعل إلى اتجاهات جديدة، أما "جيمس كولمان" سعى إلى العودة بنظرية الفعل إلى جذورها الأصلية.

---

[1] مصطفى خلف عبد الجواد: مرجع سابق، ص ص 378 .379.

2- سوسيولوجيا الحركات الاجتماعية:

2-1- مفهوم الحركات الاجتماعية (Social Movements):

يمكن النظر إلى الحركات الاجتماعية على أنها أشكال من الفعل الذي يهتم بتحقيق تحولات جوهرية في بعض جوانب النظام القائم في مجتمع من المجتمعات.[1] فهي بذلك شكل من أشكال الفعل الهادف إلى إحداث تغيرات على مستوى البيئة المجتمعية. كما يمكن للحركة الاجتماعية أن تتشكل حول مصالح للدفاع عنها فهي بذلك تتأسس من أجل الدفاع عن مصالح للفاعلين أو السعي من أجل تحقيقها.[2]

عرف "تشارلي تيلي" (Charles Tilly) الحركات الاجتماعية على أنها" تنظيمات شاملة مؤلفة من جماعات مختلفة المصالح، أو سلسلة من التفاعلات بين أصحاب السلطة وأشخاص ينصبون أنفسهم وباقتدار كمتحدثين عن قاعدة شعبية تفتقد للتمثيل النيابي الرسمي، وفي هذا الإطار يقوم هؤلاء الأشخاص بتقديم مطالب على الملأ من أجل التغيير سواء في توزيع أو ممارسة السلطة، وتدعيم هذه المطالب بمظاهرات عاملة للتأييد".[3] وعليه هي نوع من النشاط الذي يضم مجموعة من الفاعلين الذين يسعون إلى تحقيق مصالح معينة وإحداث تغيرات نتيجة رفض الوضع القائم.

وقد عرفها "عبد الناصر جابي" على أنها" الجهود المنظمة التي تبذلها مجموعة من المواطنين بهدف تغيير الأوضاع أو السياسات أو الهياكل القائمة لتكون أكثر اقترابا من القيم الفلسفية التي تؤمن بها الحركة".[4] وتعتبر كأشكال أولية للسلوك الجماعي الذي يعرفه عموما على أنه تعبئة قائمة على

---

[1] أنتوني غيدنز: **مقدمة نقدية في علم الاجتماع**. ت: أحمد زايد وآخرون. ط2. القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية. 2006، ص112.

[2] ر بودون، ف بوريلو: **المعجم النقدي لعلم الاجتماع**. ت: سليم حداد. ط1. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1986، ص272.

[3] بوبكر زهرة الدين، مليكة بوضياف: "**الحركات الاجتماعية الجديدة وتأثيرها على الاستقرار السياسي في السودان خلال العام 2019**". مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية. المجلد 07. العدد02. 2021، ص695.

[4] قبلان المجالي: "**نحو فهم نظري لمفهوم الحركات الاجتماعية وأهميتها السياسية الاجتماعية**". مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف المسيلة. المجلد 13. العدد01. جوان 2020، ص119-120.

اعتقاد يعيد بناء الفعل الاجتماعي. [1] فهي بذلك شكل من أشكال الفعل الاجتماعي القائم على التعبئة الجماعية.

ويجب أن نميز بين مفهوم الحركات الاجتماعية وبين السلوك الجمعي فالحركات الاجتماعية تكون هادفة ومنظمة، في حين يكون السلوك الجمعي ارتجاليا وغير محدد الهدف ومن أمثلة الحركات الاجتماعية الحركات التي تدعم الحقوق المدنية أو الحقوق الإنسانية.[2] وعليه يكمن الفرق بين الحركة الاجتماعية والسلوك الجمعي في الهدف ذلك أن الحركة تكون هادفة ومنظمة في حين أن السلوك الجمعي يكون اعتباطي وغير محدد الهدف.

2-1-1- المفاهيم المرتبطة بالحركة الاجتماعية:

يمكن تعريف الحركات الاحتجاجية بأنها: أشكال متنوعة من الاعتراض تستخدم أدوات يبتكرها المحتجون للتعبير عن الرفض أو مقاومة الضغوط الواقعة عليهم أو الالتفاف حولها، وهي أشكال منتشرة في كافة الفئات الاجتماعية وخاصة الواقعة منها تحت الضغوط الاجتماعية والسياسية، وقد تتخذ أشكالا هيئات منظمة أو هيئات غير منظمة.[3] وعليه تمثل الحركة الاحتجاجية شكل من أشكال التعبير عن الرفض الاجتماعي والسياسي كما قد تكون هذه الحركات منظمة أو غير منظمة.

- **الحركات الثورية:** وفي رأي " تشارلز تيلي" الحركات الثورية هي جزء من العمل الجمعي وتميل الحركات الثورية إلى اكتساب قوة في ظروف تعدد السيادة خاصة إذا حاولت الحكومة القائمة أن تبقي على قوتها باستخدام أساليب القمع ، كما أدرج " تشارلز تيلي" أن الحركات الثورية يحركها السعي الواعي والهادف إلى تحقيق المصالح، وأن الأساليب الناجحة من التغيير الثوري تظهر عندما تحاول

---

[1] Jacques Boucher : **Les Mouvements Sociaux Réflexion à partir des théories de l'action Collective et de la régulation** . Cahiers du CRISES Collection Études Théoriques Dépôt légal Bibliothèque Nationale du Québec Bibliothèque Nationale du Canada. 1990. P04.

[2] جوردون مارشال: **موسوعة علم الاجتماع**. ت: محمد الجوهري وآخرون. ط1. المجلد الثاني. الإسكندرية: المجلس الأعلى للثقافة المشروع القومي للترجمة. 2000، ص631-632.

[3] بكيس نور الدين: "**قراءة سوسيولوجية في مسار الحركات الاحتجاجية بالمجتمعات العربية**"، مجلة دراسات اجتماعية، جامعة الأغواط. المجلد05. العدد03. 2013، ص13.

هذه الحركات تحقيق هذه المصالح.[1] وعليه تمثل الحركات الثورية نوع من العمل الجمعي القائم على أساس رفض الأوضاع القائمة نتيجة وعي الفاعلين بضرورة تحقيق الأهداف والمصالح.

- **الحراك اجتماعي (Mobilité Sociale)**: يدل على حركات الأفراد أو الوحدات العائلية داخل منظومة الفئات الاجتماعية المهنية، أو داخل منظومة الطبقات الاجتماعية. وغالبا ما يوصف الحراك الاجتماعي بأنه تعاقب الأجيال، وحراك تعاقب الأجيال يدرس العلاقة بيت المقام أو الموقع الأصلي للأفراد وموقعهم الخاص في منظومة الفئات المهنية –الاجتماعية.[2] وعليه يشير الحراك الاجتماعي إلى حركية الأفراد داخل منظومة الفئات الاجتماعية أو المهنية كما يمكن أن يكون الحراك متعاقبا بين الأجيال.

كما يشير الحراك الاجتماعي إلى تحرك الأفراد والجماعات بين مواقع اقتصادية واجتماعية مختلفة، ويعني الحراك العمودي أو الشاقولي حركة الأفراد صعودا أو هبوطا على السلم الاقتصادي الاجتماعي، فيوصف من يحصلون مكاسب بأنهم يحققون حراكا إلى الأعلى بينما تنحدر مواقع من يفقدون هذه المكاسب في الاتجاه المعاكس إلى الأسفل.[3] وعليه يمك القول أنه من بين أنواع الحراك الاجتماعي الحراك العمودي الذي يعبر عن حركة الأفراد صعودا أو هبوطا على السلم الاقتصادي الاجتماعي.

وعليه من خلال تعريف مفهوم الحركات الاجتماعية نجد أن معظم الذين أسهموا في تقديم تعريف الحركات الاجتماعية قد أجمعوا على وجود عدة عناصر أساسية لابد من توافرها في الحركة الاجتماعية حتى تستحق هذا المسمى، كما يمكن الإشارة إلى الحركة بالمعنى الاجتماعي باعتبارها قيام بعدد من الأنشطة للدفاع عن مبدأ ما أو للوصول إلى هدف ما، و تتضمن كذلك الحركة الاجتماعية وجود اتجاه عام للتغيير وهي تشمل مجموعات من البشر يحملون عقيدة وأفكار مشتركة ويحاولون

---

[1] أنتوني غيدنز: **مقدمة نقدية في علم الاجتماع**، مرجع سابق، ص ص114.115.

[2] خليل أحمد خليل: **المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع**. ط1. بيروت: دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع. 1984، ص93.

[3] أنتوني غيدنز: **علم الاجتماع**. ت: فايز الصياغ. ط4. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية. 2005، ص ص364-365.

تحقيق بعض الأهداف العامة.[1] وعليه فإن المفهوم الاجتماعي للحركة يؤكد على أنها نشاط قائم على تحقيق مبدأ ما وهي تضم مجموعة من الفاعلين الذين يسعون لتحقيق أهداف معينة والحفاظ على مصالح فاعليها.

2-2- نشأة الحركات الاجتماعية:

يتفق أغلب الباحثين على أن الحركات الاجتماعية نشأت في القرن الثامن عشر، حيث عرفت انجلترا الحركة الميثودية التي كانت بمثابة النواة الأولى للحركات الاحتجاجية بمفهومها الحديث، وكانت هذه الحركة في جوهرها حركة دينية قادها "تشارلز وجون يزلي" في اكسفورد عام 1729 من أجل إعادة إحياء دور الكنيسة في انجلترا، وفي عام 1848 استخدم العالم الألماني "لورنس فوتر شتايز" مصطلح الحركات الاجتماعية في كتابه الحركات الاشتراكية والشيوعية منذ الثورة الفرنسية الثالثة، حيث قدم مصطلح الحركة الاجتماعية للمناقشات العلمية، كان للحركات السياسية مطالب اجتماعية اعتبرت من صور المطالبة بحقوق الرعاية الاجتماعية.[2] وعليه يمكن القول أن نشأة الحركات الاجتماعية ترجع للقرن الثامن عشر نتيجة مساهمات العديد من الباحثين والدارسين في مختلف أعمالهم البحثية وكذا الحركات السياسية التي كانت تهدف بصورة أساسية إلى تحقيق المصالح الاجتماعية لمختلف الفاعلين.

إلا أن فترة الستينات من القرن العشرين شكلت نقطة تحول في دراسة الحركات الاجتماعية وكان التحول الذي عرفته الحركات الاجتماعية يمس أربع مستويات كالتالي:

- **هوية الحركات:** ففي هذه الفترة ظهرت حركات نسوية وطلابية وأخرى ذات مطالب متعلقة بالبيئة. كما برزت منظمات وجمعيات خاصة بالأقليات المهاجرة ومجموعات داعية إلى السلم ...الخ.
- **أشكالها النضالية:** تم ابتكار أشكال أقل مؤسساتية مما كان مثل: المسيرات، الحملات، الاعتصام، الإضراب، احتلال المقرات.

---

[1] عمر الشوبكي: **الحركات الاجتماعية في الوطن العربي (مصر- المغرب – لبنان –البحرين)**. ط1. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية. 2011، ص40.

[2] الطيب بوهلال: "**الاتجاهات الجديدة في الحركات الاجتماعية –مقاربة تحليلية-**". مجلة الأبحاث القانونية السياسية الإدارية، جامعة زيان عاشور الجلفة. المجلد 04. العدد02. ديسمبر 2019، ص20.

– **مطالبها:** شددت الحركات الاجتماعية الجديدة على مقاومة المراقبة الاجتماعية التي تخوضها ضد السلطات والدفاع عن استقلالية الجماعات الاجتماعية، وعادة ما تكون مطالب الحركات الاجتماعية الجديدة غير قابلة للتفاوض كما هو الحال بالنسبة للحركات الاجتماعية في الجزائر التي طالبت برحيل رئيس الجمهورية السابق "عبد العزيز بوتفليقة" في مظاهرات 22 فيفري 2019.

– **التركيبة الاجتماعية:** تتشكل من تنظيمات مؤلفة من جماعات متنوعة المصالح، تضخم في شرائح مجتمعية مختلفة قد تكون من العمال والنساء والطلبة والفلاحين الذين يجمعهم قاسم ثقافي سياسي عام يجعل هذه القطاعات المختلفة ذات مصالح موحدة على قاعدة شعور عام بالظلم أو لانعدام الديمقراطية.[1]

وعليه يمكن القول أن التحول الذي مس الحركات الاجتماعية كان نتيجة العديد من العوامل المتمثلة أساسا في صعود الحركات الطلابية وحركات السود وكذا بروز الحركات النسائية والحقوقية والبيئية وظهور الاحتجاجات الطلابية في ألمانيا وبريطانيا والحشود المؤيدة للديمقراطية في تلك المرحلة,

حيث أدت هذه الحركات إلى ظهور الأحزاب والمؤسسات، ومنه إلى دخول حركات اجتماعية عالمية في أواخر التسعينيات مثل الحركة المضادة للعولمة. كما يمكننا النظر إلى الحركات الاجتماعية الجديدة من زاوية التناقضات الداخلية التي تتميز بها الديمقراطية الليبرالية.[2] وبذلك يمكن القول أن الحركات الاجتماعية دعمت بروز الأحزاب والمؤسسات متعددة النشاطات إلا أن الحركات الاجتماعية الجديدة تنطوي على العديد من التناقضات التي تميز الاتجاه الديمقراطي الليبرالي.

---

[1] مبروك ساحلي: "**دور الحركات الاجتماعية في التغير السياسي في العالم العربي –دراسة حالة السودان–**". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة. المجلد 07. العدد02. جوان 2021، ص ص 220–221.

[2] رمضاني صورارية: "**الحركات الاجتماعية مقاربة سوسيولوجية**". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة. المجلد08. العدد24. جوان 2016، ص344.

2-2-1- مراحل تطور الحركات الاجتماعية:

تناول "جوزيف هايمز" طرح شرح فيه مراحل نشوء الحركة الاجتماعية الذي قال فيه:" أن الموجة الأولى من انخراط الناس في الحركة يتأتى من الذين تضرروا وتأثروا لظروف ساعدت على ميلادها.

وحالما تبدأ الحركة بأخذ طريقها في العمل في تحقيق بعض من أهدافها الأولية تظهر الموجة الثانية في استقطاب أناس جدد وعادة ما يكونوا في المجتمع المحلي.

ثم تأتي المرحلة الثالثة التي تكشف عن نمو الحركة وهي ترصين البناء (Structural Elaboration).[1] وعليه يمكن القول أن مراحل تطور الحركات الاجتماعية حسب ما تناوله طرح "جوزيف هايمز" ينطلق أولا من رفض ومقاومة الوضع القائم والتكتل ضمن قوة تضمن التغيير الفعال الذي يحقق مصالح الفاعلين المنخرطين ضمن هذه الحركة وبعد هذه المرحلة تأتي مرحلة زيادة الاستقطاب للفاعلين المحليين ضمن هذه الحركة نتيجة القبول المجتمعي لها إلى أن تتطور هذه الحركة وتسعى بصورة أساسية إلى تحقيق التغير الفعال على مستوى البناء الكلي.

وقد أشار الباحثان "أندريه غندر فرانك" و"مارتا فوتيس" إلى أن علماء الاجتماع حددوا أهم مراحل تطور الحركة الاجتماعية كما يلي:

- **المرحلة الأولى ما قبل عام 1968:** وتم الإشارة في هذه المحطة إلى الحركات التي تتشكل من مكونات الاحتجاج، إلزامية إلى البناء والتغيير وفقا لما ذكره العالم الألماني "لورنر فون ستاين" (1848) ، ومن بعده جاء كل من "هيجل" و"كارل ماركس" و"كانط" و" تالكوت بارسونز" والذين وضعوا أسسا جديدة لتحديد وفهم الصراع الاجتماعي والطبقي.

- **المرحلة الثانية 1967-1989:** وفي هذه الفترة زاد الاهتمام بالحركات الاجتماعية وربطها بالموارد البشرية وظهر ما يسمى بالحركات الاجتماعية الجديدة.

---

[1] جمال غمبازة: **مطبوعة في الحركات الاجتماعية.** كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم العلوم الاجتماعية. جامعة ابن خلدون تيارت. الجزائر. 2018-2019، ص24.

- **المرحلة الثالثة 1989-2007:** وفي هذه المرحلة ظهر وازدهر ما يسمى بالحركات المناهضة للعولمة.

- **المرحلة الرابعة 2008:** بدأت هذه المرحلة بعد الأزمة العالمية 2007 وما بعدها، حيث تم إعادة البحث في مفهوم الجماهير المجرمة وسيكولوجية الجماهير، كما أنه في هذه المرحلة تم إعادة بحث وقراءة الماركسية وكذلك الحديث عن أزمة الرأسمالية، كما أنه في هذه المرحلة ظهر ما يسمى بحركات الربيع العربي.[1] وعليه يمكن القول أن مراحل تطور الحركات الاجتماعية حسب ما أدرجه الباحثان "أندريه غندر فرانك" و"مارتا فوتيس" يتم عبر أربع مراحل تتمثل أساسا في مرحلة ما قبل عام 1968 والتي أشار فيها إلى الحركات التي تتشكل من مكونات الاحتجاج ثم مرحلة 1967-1989 وفي هذه المرحلة ظهر ما يسمى بالحركات الاجتماعية الجديدة ثم مرحلة1989-2007 وفي هذه المرحلة ما يسمى بالحركات المناهضة للعولمة ثم مرحلة 2008 في هذه المرحلة ظهر ما يسمى بحركات الربيع العربي.

ويمكن القول أن هذه الحركات الاجتماعية الجديدة التي تتبنى بصفة عامة مطالب اقتصادية واجتماعية تندرج في مجموعتين:

المجموعة الأولى: تتبنى مطالب اقتصادية أو مهنية للفئات الاجتماعية الجديدة بعضها لم يعرف طريقة التنظيم النقابي أو الاجتماعي من قبل، وقد يرجع ذلك إلى أن هذه الفئات في معظمها هي فئات مهمشة تسكن مساكن عشوائية بائسة أطراف المدن يطرحها الفقر، الجهل، المرض وعليه يمكن القول أن المعطيات الأنفة الذكر قد يؤثر على بنية الحركات الاجتماعية الجديدة وهذا ما يتفق مع المشكلات التي واجهها مشروع المؤسسة الصناعية في الجزائر.

المجموعة الثانية: تتبنى هذه المجموعة مطالب اقتصادية أو مهنية وهي مجموعة سكانية لا تندرج ضمن فئة اجتماعية واحدة من حيث التقسيم الاجتماعي للعمل وبذلك يمكن أن تتبنى هذه

[1] قبلان المجالي: مرجع سابق، ص124-125.

المجموعة خاصية التضامن العضوي الذي يميز المجتمع الصناعي والناتج عن التقسيم الاجتماعي للعمل وهذا ما يتف مع ما أدرجه "ايميل دوركايم" في مؤلفه " في تقسيم العمل الاجتماعي".[1]

2-3- أسس الحركات الاجتماعية:

للحركات الاجتماعية ثلاثة أسس تتمثل فيما يلي:

1-تقديم برنامج إصلاحي للمجتمع يتضمن بالضرورة تغييرا في قيم المجتمع من خلال غرس قيم جديدة أو إعادة ترتيب قيم قديمة.

2-تحقيق الإشباع لأعضاء الحركة الاجتماعية، بما يعني تعويضهم عما يعانوه من الشعور بعدم الرضا.

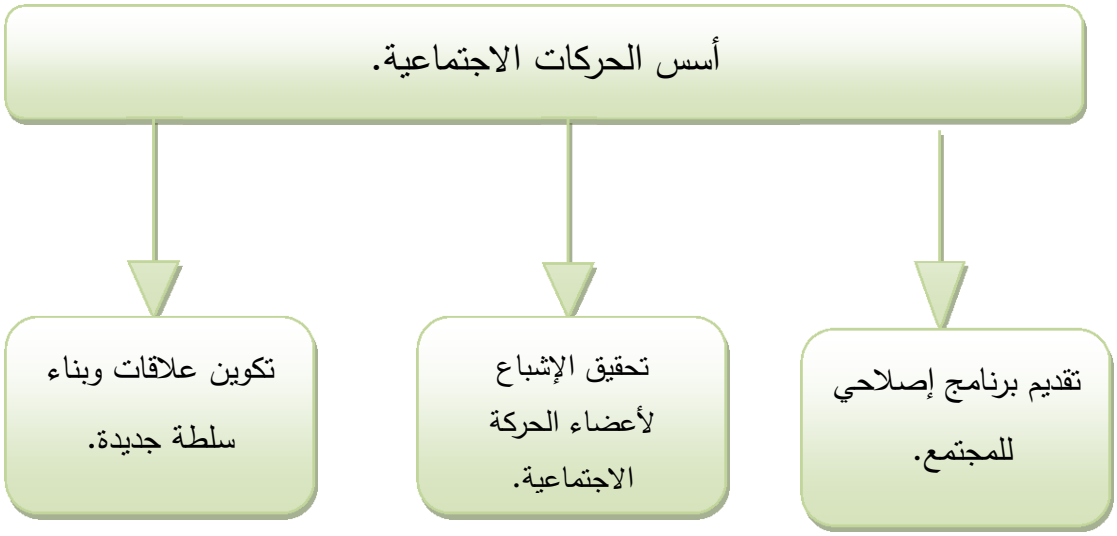
3-تكوين علاقات وبناء سلطة جديدة وهو ما يمثل تغيير بناء ومكانة الطبقات في المجتمع.[2]

نستنتج مما سبق أن للحركات الاجتماعية أسس تتمثل أساسا في أنها كحركة تسعى لتحقيق التغيير المجتمعي ورفض الأوضاع القائمة انطلاقا من تقديم برنامج إصلاحي يسعى لترسيخ معطيات جديدة ورفض أخرى، كما أنها تسعى لتجسيد التغيير ميدانيا لتحقيق رضا مختلف الفاعلين إضافة إلى مساهمتها في تشكيل روابط اجتماعية سياسية تتفق والتغيرات الحاصلة في المجتمع حسب ما يوضحه الشكل أدناه:

---

[1] رمضاني صورایة: مرجع سابق، ص345.

[2] مجموعة من المؤلفين: مرجع سابق، ص228.



الشكل رقم 09: يوضح أسس الحركات الاجتماعية

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

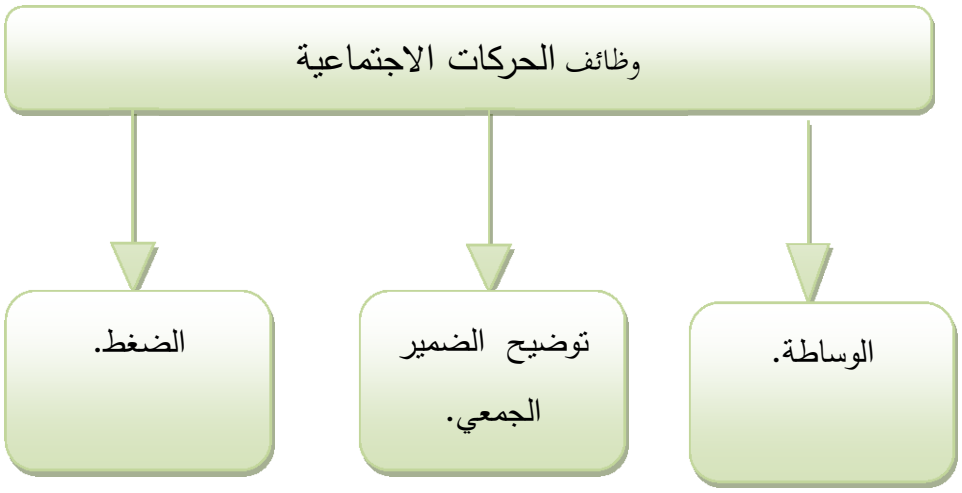
2-4- وظائف الحركات الاجتماعية:

للحركات الاجتماعية ثلاثة وظائف أساسية قام بتحديدها عالم الاجتماع "جي روشيه" (Gy Roucher) فيما يلي:

- الوساطة: تلعب الحركات الاجتماعية قبل كل شيء دور الوسيط بين مجموعة من الناس من جهة والأبنية والحقائق الاجتماعية من جهة أخرى، فهي تلعب دور المنشئ الاجتماعي عن طريق نقل الحقائق الاجتماعية لأكبر عدد من الناس من جهة، ومن جهة ثانية تعمل الحركات الاجتماعية انطلاقا من مبدأ الوساطة على إيجاد مشاركة قوية في المجتمع الحضري الصناعي الذي يتطلب أنماطا من المشاركة أكثر تعقيدا مما هو عليه الحال في المجتمع التقليدي وهذا ما أشار إليه " ايميل دور كايم" بشكل جلي في كتابه " تقسيم العمل الاجتماعي". وبذلك يمكن القول أن الحركات الاجتماعية تمثل وسيط فعال يساهم في تفعيل المشاركة بين الفاعلين في المجتمع الحضري الصناعي وهذا ما يتفق مع التضامن العضوي الذي أدرجه " ايميل دوركايم" حيث يتطلب هذا التضامن أنماطا عديدة من المشاركة أكثر تعقيدا تختلف جذريا عن التضامن الآلي السائد في المجتمع التقليدي.

– **توضيح الضمير الجمعي:** من طبيعة كل حركة اجتماعية تنمية وصناعة ضمير جمعي واضح ومكافح وذلك في مجتمع ما وفي قطاع معين منه، ، وبذلك يمكن القول أن الضمير الجمعي يساعد الجماعة على اكتشاف مصالحها المتعددة.

– **الضغط:** وفي المقام الثالث نجد تأثير الحركات الاجتماعية في التطور التاريخي للمجتمعات وذلك من خلال الضغط الذي تمارسه على الأشخاص الذين بيدهم مقاليد الحكم كما تمارسه على نخب القوة وبذلك يمكن القول أن الحركات الاجتماعية تستعين بالضغط كإستراتيجية أساسية لتجسيد أسلوب الإكراه والجبر على الفاعلين ذوي السلطة.[1]



الشكل رقم 10: يوضح وظائف الحركات الاجتماعية

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

2-5- أشكال الحركات الاجتماعية

وينظر بعض الباحثين إلى الحركات الاجتماعية على أنها نشاط هادف ومنظم يسعى إلى تحقيق التغيير وفي هذا الإطار يشار إلى عدة أنواع من الحركات الاجتماعية كالتالي:

---

[1] بداوي محمد سفيان: **مطبوعة في سوسيولوجيا الحركات العمالية.** جامعة محمد بوضياف المسيلة. كلية العلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع. الجزائر.، 2019-2020، ص8-9.

1. **الحركات الإصلاحية:** وهي الحركات التي تقبل بالواقع لكنها ترغب في إحداث إصلاحات في بعض جوانبه مثل حركات المرأة والحركات العمالية والنقابية.

2. **الحركات الثورية:** وهي الحركات التي ترفض الواقع وتسعى إلى التغيير الجذري في المجتمع، ومثال على ذلك الثورة الأمريكية والثورات الأوروبية، وعديد من الثورات في الدول النامية.

3. **الحركات الفلسفية المثالية:** وهي حركات موجودة في الدول المتقدمة بشكل خاص وتسعى إلى نشر الأخلاق التأملية والحياة المثالية وتوثيق العلاقات الإنسانية بعيدا عن القيم الدينية ومثال ذلك الحركات الوجودية الإلحادية وغيرها.[1]

وبناءا على ما سبق يمكن القول أن الحركات الاجتماعية تضم أشكالا عديدة مثل حركات النسوية والحركات العمالية والنقابية والتي تختلف انطلاقا من أهدافها ومرتكزاتها ومبادئها الأساسية.

ويمكن تلخيص أنواع الحركات الاجتماعية كالتالي:

- **الحركات القيمية:** وهي تلك الحركات التي تهدف إلى تغيير القيم ذاتها مثل الإصلاح الديني.
- **حركات المحافظة:** وتسعى أساسا إلى المحافظة على القيم والمعايير الموجودة في المجتمع وهي عكس الحركات الراديكالية.
- **الحركات المعيارية:** والمقصود بها تلك الحركات التي تهدف إلى تغيير في الإجراءات والقواعد الخاصة بالقيم في المجتمع، لكنها لا تتحدى القيم نفسها.
- **حركات الخلاص:** وهي تلك الحركات التي توجه جهودها لا لتغيير المجتمع وإنما لتغيير الأفراد أنفسهم، وفي الغالب يكون هذا النوع من الحركات حركات دينية تنشد إلى التحويل الكلي في المبادئ مثل الحركات التبشيرية.
- **حركات السلام:** وهي الحركات التي تعمل ضد حركات العنف وتسعى إلى الحد منها فهي تسعى إلى تحقيق حاجات الأمن.
- **حركات العنف:** وهي الحركات المسلحة.
- **الحركات التحويلية:** وهي تلك الحركات التي تسعى إلى التغير الشامل

---

[1] قبلان المجالي: مرجع سابق، ص122.

والكلي للمجتمع في جميع قطاعاته، ويختلف هذا النوع من الحركات عن سابقتها في طبيعة الأهداف التي تتسم بالشمولية[1].

وبذلك يمكن القول أن تنوع الحركات الاجتماعية مرتبط بطبيعة الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه فقد تهدف إلى المحافظة على الوضع القائم أو إحداث التغير الكلي والشامل أو نشر ثقافة العنف أو تحقيق حاجات الأمن والمحافظة على السلم المجتمعي أو تغيير القيم أو مبادئ الفاعلين.

2-6- عوامل قيام الحركة الاجتماعية

- **العوامل الاجتماعية:** تمثل الأزمات الاقتصادية والسياسية والفقر واسع الانتشار، والاختلال الحاد في التركيب الطبقي للمجتمع أهم أسباب وجود الحركات التي تطالب بالتغيير ولكن من الممكن أن توجد جميع هذه الأسباب أو بعضها دون أن تنشأ الحركة فعلا، وذلك لأن هناك مجموعة من الشروط أو المتطلبات المنبثقة من هذه الأسباب الواجب توافرها، لأنها تمثل العوامل المباشرة أو المفجرة لقيام الحركة، ويمكن لجميع هذه العوامل تغيير القيم والمعايير كأن تصبح القيم السائدة غير ملائمة للظروف الفعلية للحياة الاجتماعية.

- **العوامل النفسية:** تدور العوامل النفسية حول أسباب ضعف ارتباط الشخص بجماعة تقليدية كالأسرة مثلا كما أن الفشل في تحقيق الإشباع أو الرضا أو الهوية داخل الجماعات التقليدية قد يكون سببا لارتباط الشخص بالحركة، كما أن العزلة والشعور بفقدان القوة والأمل والنفور من المجتمع ربما تكون أسبابا أخرى للفرد للمشاركة في الحركة.

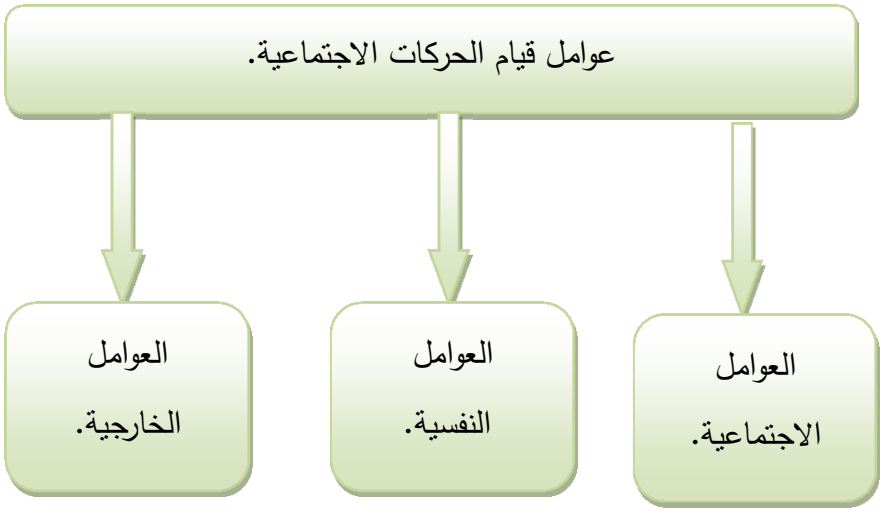
- **العوامل الخارجية:** من المؤكد أن الحركة الاجتماعية تنشأ في ظروف داخلية أساسا أو عوامل نفسية تتعلق بالأشخاص الذين يرغبون في تشكيلها لكن رغم ذلك من الصعب تجاهل المؤثرات الخارجية، فلا شك أن نجاح حركة اجتماعية كبيرة في مجتمع ما وتحديدا فيما يتعلق بالحركات الثورية يكون أحد الأسباب التي تحقق الأمل في قيام حركة أو حركات أخرى في مجتمع أو مجتمعات مجاورة.[2]

---

[1] رمضاني صورایة: مرجع سابق، ص346.

[2] جزار مصطفى: **الحركات الاجتماعية دراسة مفاهيمية**. الجزائر: النشر الجامعي الجديد. 2019، ص ص79-80.

بناء على ما سبق يمكن القول أن ظهور الحركات الاجتماعية مرتبط بالعديد من العوامل المتمثلة أساسا في العوامل الاجتماعية المرتبطة بالأزمات الاقتصادية والسياسية والفقر والتهميش في التركيب الطبقي للمجتمع، والعوامل النفسية المرتبطة أساسا بالهشاشة الاجتماعية للأفراد وميلهم للعزلة وفشلهم في تحقيق الإشباع وعدم رضاهم عن الأوضاع القائمة، بالإضافة إلى العوامل الخارجية حسب ما يوضحه الشكل الوارد أدناه:



الشكل رقم11: يوضح عوامل الحركات الاجتماعية

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

2-7- تفسيرات نظرية الحركات الاجتماعية:[1]

- **نظرية السلوك الاجتماعي (Collective Behovioce Théory)**: أطلقها بعض المفكرين حول الحركات الاجتماعية في الأربعينيات والخمسينيات من القرن الماضي وقد ربطت هذه النظرية مفهوم الحركات الاجتماعية بحدوث أنشطة مثل: الهبات الجماهيرية والمظاهرات، وأشكال من الهستيريا

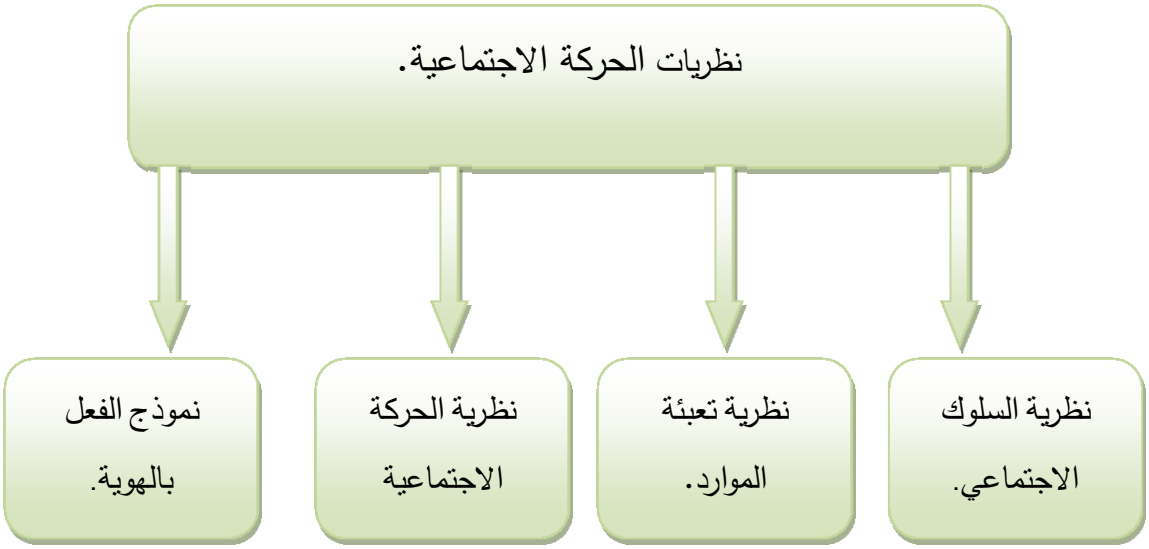
[1] تشارلز تلي: مرجع سابق، ص ص17-19.

الجماعية وبذلك يمكن القول أن هذا التفسير يتفق مع الحركات الراديكالية التي تهدف إلى تغيير الأوضاع القائمة.

- **نظرية تعبئة الموارد (Resurce Mobihlain Theory):** تطورت هذه النظرية منذ الستينات وهي ترى أن تشكل الحركات الاجتماعية يكون وفقا لتوافر الموارد (خاصة الموارد الاقتصادية والسياسية والاتصالية) المتاحة للمجموعة والقدرة على استعمال تلك الموارد وبذلك تركز هذه النظرية على أن تشكل الحركات الاجتماعية مرتبط بتوافر الموارد الاقتصادية والسياسية والاتصالية.

- **نظرية الحركة الاجتماعية الجديدة (New Social Movement Theory):** تنظر تفسيرات هذه النظرية إلى الحركات الاجتماعية باعتبارها انعكاس للتناقضات الكامنة في المجتمع الحديث، كما ترى أن الحركات الاجتماعية الجديدة تختلف مع الحركات الاجتماعية القديمة نتيجة بروز تناقضات اجتماعية جديدة متجسدة في التناقض بين الفرد والدولة وبذلك يتفق هذا التفسير مع الحركات القيمية التي تسعى لبث معطيات جديدة واستئصال أخرى تتوافق مع بنية المجتمعات الحديثة.

- **نموذج الفعل بالهوية (Action Identity Paradigm):** وهي النظرية التي ترى أن الحركات الاجتماعية تحول دون الركود الاجتماعي، وهي تقوم ضد الأشكال المؤسسية القائمة والمعايير المعرفية المرتبطة بها، أي أنها تقوم ضد المجموعات المهيمنة على عمليات إعادة الإنتاج الاجتماعي والاقتصادي وتشكيل المعايير الاجتماعية، ويرى أنصار هذه النظرية أن هناك إحلالا تدريجيا يتم فيه استبدال الشكل القديم للرأسمالية الصناعية بمجتمع مرحلة ما بعد التصنيع القائم على البرمجة بناء على ما سبق يمكن القول أن أساس هذا التفسير هو أن الحركات الاجتماعية تقوم ضد الهيمنة التي تمارسها الطبقات المهيمنة والمالكة لوسائل الإنتاج على الطبقات المهيمن عليها وهذا ما يتفق مع الفكر الماركسي.



الشكل رقم 12: يوضح نظريات الحركات الاجتماعية

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

2-8- مساهمة علماء الاجتماع في تحليل وتفسير الحركات الاجتماعية

2-8-1- مساهمة "بيار بورديو" (P . Bourdieu):

يعتبر" بيار بورديو" واحدا من أهم المفكرين الذي ساهموا في توسيع دائرة النقاش والتحليل حول الحركات الاجتماعية التي عرفتها فرنسا والعالم من انتفاضة الشباب في أوروبا سنة 1986. منذ ذلك التاريخ استمر في الاهتمام بتفاصيل هذه الحركة إلى الدرجة التي صار فيها اسمه مرتبط بحركات مناهضي العولمة.

وقد اهتم "بيار بورديو" بتناول أنماط السيطرة الاجتماعية بواسطة تحليل مادي للنتاجات الثقافية وذلك في إطار عمليات إعادة الإنتاج المتعلقة بالبنيات الاجتماعية، وهو يركز في تحليله للحركات الاجتماعية على ما بلوره من مفاهيم وأطروحات بخصوص الحقل، والرأسمال والعنف والمثقف الجمعي، فأدوات التحليل التي اعتمدها "بيار بورديو" تفيد في فهم ديناميات الحركات الاجتماعية.[1] وبذلك اعتمد

[1] بداوي محمد سفيان:مرجع سابق، ص23.

في تحليله للحركات الاجتماعية على أدوات التحليل المتمثلة في المفاهيم التي شكلت فكر " بيار بوريو"، حيث ينظر للحركات الاجتماعية محتجا على العولمة والرأسمالية المتوحشة التي تتأس على قوانين اقتصادية مجحفة.[1] وفي تحليله للحركات الاجتماعية اعتبر من أبرز المنظرين للحركات الاحتجاجية المناهضة للعولمة.

2-8-2- مساهمة آلان توران (Alain turaine):

انشغل (Alain turaine) إلى حد بعيد بالعديد من الحركات الاجتماعية ممارسة وتنظيرا، تماما كما هو الأمر بالنسبة لعالم الاجتماع "بيير بورديو" (Pierre Burdieu) والواقع أن "آلان توران" يستند إلى موقفه النقدي من فكر ما بعد الحداثة باعتباره فكرا هداما للنموذج العقلاني مؤكدا بأن هذه الحركات هي فعل خاص يؤثر على سلوكه الجمعي للفاعلين من جماعة معينة تناضل ضد جماعة أخرى من أجل القيادة الاجتماعية فالصراع حاضر بقوة في مستوى هذه الحركات وعليه يمكن القول أن الحركات الاجتماعية في الفكر التوريني تمثل فعل يمارسه الفاعلون نتيجة رفضهم الأوضاع القائمة.

ويميز "آلان توران" في تصنيفه لهذه الحركات بين الجانب النوعي المتصل بالأشكال والصيغ والجانب التنظيمي المفتوح على شروط الإنتاج والتكوين، ويصنف قائلا بأن الحركات الاجتماعية تستوجب منظورا غير اختزالي بالمرة، بحيث يتعين النظر إليها في نسق من التفاعلات التي تنطوي عليها حيث أن العمل السوسيولوجي برأيه لا يفترض ممارسة ذات بعد واحد عبر الحرص على تفسير كل الظواهر الاجتماعية بعامل مهيمن هو العامل الاقتصادي، فثمة عوامل أخرى أكثر أهمية يتوجب الانتباه إليها في تفسير الفعل الاجتماعي فقد نوه " آلان تورين" إلى كيفية فهم الحركات الاجتماعية التي يتطلب تفسيرها تحليل نسق التفاعلات التي تنطوي عليها.[2]

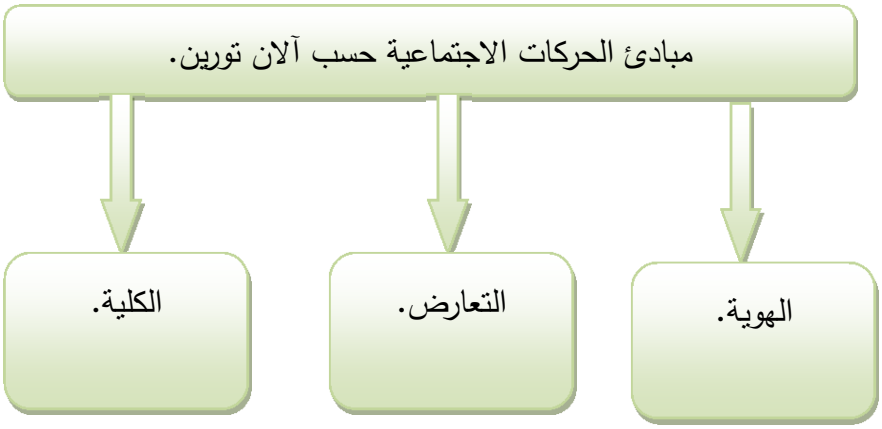
كما تتميز الحركات الاجتماعية عند "آلان توران" بقدر معين من التنظيم والاستمرارية اللذين يؤديان إلى الفعالية في إعادة إنتاج تاريخ الأنساق الاجتماعية، وترتكز الحركة الاجتماعية عنده على ثلاثة مبادئ أساسية هي:

---

[2] عبد الرحيم العطري: **الحركات الاحتجاجية بالمغرب**. المغرب: دفاتر وجهة نظر. 2007، ص32.

- **مبدأ الهوية:** ويقصد به ضرورة تحديد الهوية الذاتية التي يمكن أن تكون متعددة ومركبة (مجموعة، طبقة، شريحة اجتماعية ...)، وبمقابلها أيضا يجب تحديد هوية الخصم.
- **مبدأ التعارض:** يفترض مبدأ التعارض في الحركة الاجتماعية تحديد الخصم، أي يجب أن يكون الخصم الذي تقوم عليه الحركة واضحا وموضوعيا مثل الحركة العمالية ضد تنظيم العمل من أجل الاستقلال العمالي.
- **مبدأ الكلية:** ويقصد "آلان توران" هنا بأن الحركة الاجتماعية مكونة من وعي جمعي وبصيغة معينة وشمولية لا أقلية وفردية من أجل النجاح في التأثير على الرأي العام من أجل الحصول على الحقوق والمطالب.[1]

بناء على ما سبق يمكن القول أن " آلان تورين" تطرق إلى عرض خصائص الحركات الاجتماعية المتمثلة أساسا في خاصية الاستمرارية والتنظيم اللذان يهدفان إلى تحقيق فعالية الأنساق الاجتماعية، وفي ذات الشأن طرح ثلاث مبادئ للحركة الاجتماعية يتعلق الأمر بمبدأ الهوية ومبدأ التعارض ومبدأ الكلية حسب ما يوضحه الشكل الوارد أدناه:



الشكل رقم 13: يوضح الحركات الاجتماعية حسب آلان تورين

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

[1] رمضاني صوراية: مرجع سابق، ص350.

فالحركات الاجتماعية في طبيعتها القديمة والجديدة تفترض وجود صراع حول المصالح والدفاع عن الحقوق، فكل حركة اجتماعية تتميز بهويتها ومعارضتها، مبرزا أن الحركات الاجتماعية الجديدة تقوم نفسها كمولدات للتاريخ المعاصر فثمة رهان أقصى على امتلاك التاريخية أو قيادتها أو توجيه الفعل التاريخي، وهذا الرهان هو الذي يولد الحركات الاجتماعية في مجتمع ما.[1] وبذلك يمكن القول أن" آلان تورين" حاول من خلال هذا الطرح التأكيد على فكرة أن لكل حركة اجتماعية هوية وخصائص تميزها عن غيرها من الحركات الاجتماعية الأخرى، بالإضافة إلى تطرقه لكيفية قيام الحركات الاجتماعية الجديدة التي اعتبرها تقوم على أساس رهان توجيه الفعل التاريخي.

[1] عبد الرحيم العطري: مرجع سابق، ص ص35-36.

2-9- الحركات الاجتماعية في الجزائر:

2-9-1- أشكال ظهور الحركات الاجتماعية في الجزائر:

شكل تدهور الوضع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في الجزائر منذ ما يقارب 30 سنة مدخلا أساسيا لحالة الاضطراب والاحتجاج وقد تمثلت تلك المتغيرات في:

- تقييد الحريات الفردية والجماعية تحت مبررات حالة الطوارئ والوضع الأمني المتأزم للظروف الإقليمية.

- عجز مؤسسات النظام السياسي الرسمية المركزية والمحلية عن تنفيذ السياسات العامة وتبنى المطالب الاجتماعية واحتوائها مما خلق فجوة بين الخطاب السياسي والواقع، فالتصريحات الرسمية قدمت صورة مغايرة تماما لواقع المواطن الجزائري، مما خلق أزمة ثقة ومصداقية في خطاب السلطة وأدى إلى نمو حركات الرفض الاجتماعي التي عبرت عن نفسها في مختلف الأشكال الاحتجاجية.

- فشل المواطنين في توصيل مطالبهم بالطرق السلمية ومن خلال القنوات الشرعية مثل رفع الشكاوي والتنظيمات، اللجوء إلى التنظيمات النقابية لتبني هذه المطالب وبالتالي لم يعد أمامهم سوى اللجوء إلى أعمال الاحتجاج الجماعي وأحيانا العنف لتحقيق مطالبهم.

- التدهور الاجتماعي يظل العامل الاجتماعي أكثر وجاهة في تفسير السلوك الاحتجاجي في الجزائر، فأغلب الحركات الاحتجاجية كانت بسبب تردي الخدمات الاجتماعية والبطالة وتفشي الفساد المالي والإداري وغياب العدالة الاجتماعية.

- ضعف دور القنوات الرسمية في عملية المشاركة السياسية ودفع بعض الفئات الاجتماعية خاصة العمال والطلبة المهمشين إلى المشاركة من خلال الأساليب غير التقليدية مثل أعمال الاحتجاج الجماعي التظاهرات، الإضرابات، الاعتصامات والعنف السياسي.[1]

وعليه يمكن القول أن الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في الجزائر وعجز مؤسسات النظام السياسي عدم اعتماد المواطنين الطرق السلمية في توصيل مطالبهم وكذا ضعف دور القنوات الرسمية

[1] مجموعة من المؤلفين: مرجع سابق، ص ص210-212.

في عملية المشاركة السياسية الاجتماعية واحتوائها، وظهور الفجوة بين الخطاب السياسي والواقع المؤدي إلى خلق أزمة الثقة والمصداقية في خطاب السلطة وتقييد الحريات الفردية والجماعية المؤدي إلى تردي الخدمات الاجتماعية وانتشار البطالة وتفشي الفساد المالي والإداري وغياب العدالة الاجتماعية كلها عوامل أدت إلى ظهور الحركات الاجتماعية في الجزائر وذلك ما يوضحه الشكل أدناه.



الشكل رقم 14: يوضح أشكال ظهور الحركات الاجتماعية في الجزائر

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

2-9-2- تطور مظاهر الإحتجاج منذ الإستقلال وخلفياتها التاريخية:

تبدو الجزائر واقعة في فخ الحركات الاحتجاجية غير المنظمة، غير الفعالة، والعنف إلى حد ما، وفوق كل شيء خالية من أدنى منظور سياسي. تقريبًا يوميًا ، منذ عدة سنوات ، في كل من مدن الشمال والجنوب الأقصى ، تتكرر العشرات من "الانتفاضات" الشعبية بنفس الأشكال ، مع نفس المطالب في كل مكان تقريبًا: مياه الشرب ، الإسكان الاجتماعي ، التوظيف ، إلخ. حيث أنه في فترة السبعينات كان القطاع الخاص بوتقة لحركة عمالية واعدة.[1] وعليه يمكن القول أن منشأ الحركات الاحتجاجية في الجزائر ارتبط بجهود القطاع الخاص في رفض الأوضاع القائمة في فترة السبعينيات من القرن الماضي.

في خضم استعادة السيادة الوطنية ظهرت أول حركة احتجاجية تتمثل في رفض الشعب الجزائري لحرب الزعامات التي نشبت بين قادة الولايات قصد السيطرة على مقاليد الحكم بعد تنظيم استفتاء تقرير المصير عام 1962 الذي كرس خيار الاستقلال نشبت مواجهات داهية بين ما كان يسمى جيش الحدود وعناصر جيش التحرير الوطني التي كانت موجودة داخل الوطن حول السيطرة على مقاليد الحكم، وانتهت بفرض جيش الحدود منطقة على الميدان بتمكينه من تنصيب الرئيس "أحمد بن بلة" على رأس الدولة الجزائرية.[2] تأسيسا لما سبق يمكن القول أنه غداة الاستقلال تشكلت وتبلورت الحركات الاجتماعية الاحتجاجية في الجزائر.

---

[1]Abdelnasser Djabi : **Algérie -1962-2002 : De l'internationalisme Ouvrier à la montée des Identitarismes Religieux et Ethniques(Louvain-la-Neuve**. Belgique : Centre tricontinental: Syllepse, décembre ,2006.P01

[2]عمرو الشوبكي: **الحركات الاحتجاجية في الوطن العربي (مصر، المغرب، لبنان، البحرين، الجزائر، سورية، الأردن).** مرجع سابق، ص ص314-317.

خلاصة:

في خضم ما تم تناوله يمكن الإشارة إلى أن الفعل الاجتماعي يمثل نوع من الفعل الإنساني الموجه من طرف الآخرين والذي يقودهم إلى تبني أدوارا معينة انطلاقا من المواقف الاجتماعية الحاصلة عبر جسر الحركات الاجتماعية، لاعتبار أن هذه الأخيرة تمثل نوع من العمل الجماعي وشكل من أشكال الفعل الذي يهتم بتحقيق تحولات جوهرية في بعض جوانب النظام القائم في مجتمع من المجتمعات عبر أشكال متعددة منها الحركات الاجتماعية الإصلاحية، الحركات الطبقية، الحركات الديمقراطية، الحركات الاجتماعية الجديدة، الحركات المقاومة لسياسات العولمة، والحركات العمالية المطلبية، وذلك انطلاقا من عوامل عدة منها ما هو متعلق بالجانب الاجتماعي، والجانب النفسي، والجانب الخارجي. عموما يمكن القول أن الحركات الاجتماعية ضمن مختلف الأنساق والفروع الاجتماعية تهدف أساسا إلى إعادة التموقع داخل النسق المجتمعي بعد عجز مؤسساته عن تلبية وإشباع رغبات وحاجات فاعليه النفسية الاجتماعية المهنية مثل ما أكد عليه "تشارلز تيلي".

الفصل الثالث:

وظائف وآليات العمل النقابي والاتجاهات النظرية المفسرة للفعل النقابي

تمهيد

- **تعريف النقابة**
- **نشأة العمل النقابي في العالم**
- **تطور الحركة النقابية في المغرب العربي**
- **تطور الحركة النقابية في الجزائر**
- **تصنيف النقابات العمالية**
- **أهداف النقابات العمالية**
- **أهمية النقابات العمالية**
- **مهام ووظائف وأدوار المنظمات النقابية**
- **آليات العمل النقابي**
- **مهام ووظائف المنظمات النقابية**
- **آليات العمل النقابي**
- **الفعل النقابي من وجهة نظر الاتجاهات النظرية في علم الإجتماع**

خلاصة

تمهيد:

في ظل التحولات النوعية التي عرفها المجتمع الصناعي على المستويين الاقتصادي والاجتماعي تبلورت علاقات اجتماعية وصناعية جديدة أنتجتها التحولات الحاصلة والمتمثلة في ظهور العمل المأجور واستغلال الطبقة العمالية وكلها أسباب ومنطلقات مهدت لتشكيل تنظيمات نقابية.

فقد كانت الثورة الصناعية العامل الأساسي والمباشر في ظهور التنظيمات النقابية حيث دفعت المساوئ الاجتماعية للنظام الرأسمالي بالعمال إلى الاتحاد وتكوين نقابات تهدف إلى رعاية مصالحهم. حيث لم تعد الحرية النقابية مقتصرة على العمال بل أصبحت مبدأ عام يخول أبناء كل مهنة أو عمل تجميع جهودهم في إطار النشاط النقابي للدفاع عن حقوقهم والنهوض بمصالحهم. وكنتيجة للدور الفعال لها في النسق التنظيمي، فقد حظيت بالاعتراف الدولي على أساس أنها حق ومطلب أساسي يهدف إلى حماية العامل من الاستغلال والتعسف، بالإضافة إلى صلاحيته في المشاركة في الوقاية من الخلافات والنزاعات في العمل وتسويتها.

وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى نشأة الحركة النقابية في العالم (بريطانيا، فرنسا، ألمانيا) ونشأتها في المغرب العربي (المغرب، تونس، الجزائر) ، وكذا التعرف على الإجراءات القانونية لتأسيس وتنظيم نقابة مهنية، والتطرق لأهداف ووظائف وصلاحيات التنظيم النقابي واليات ممارسته لوظائفه.

بالإضافة إلى ربط الفعل النقابي بالمداخل النظرية السوسيولوجية ومحاولة فهم هذا النسق التنظيمي الفعال ضمن أطر واتجاهات مختلفة.

1- تعريف النقابة:

يمكن تعريفها على أنها:" جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وعلى وجه التفصيل هي مجموعة من الأفراد يمارسون مهنة معينة".[1] فهي بذلك كيان يضم مجموعة من الأفراد في مجال مهني معين يسعى للدفاع عن مصالحهم وحماية حقوقهم.

وقد عرف "بياتريس" و"سيدني ويب" النقابة أنها" اتحاد يضم الموظفين الدائمين يهدف إلى الدفاع عنهم وترقية ظروف عملهم ومعيشتهم".[2] وهي تلك المنظمة التي تتكون بطريقه حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطاتها بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني الوطني بالمنازعة والمساهمة.[3] وبذلك يمكن القول أن العمل النقابي حق شرعي لمختلف الفاعلين ضمن مهنة معينة تهدف لحماية مصالحهم المادية والمعنوية. وتعرف بأنها "هي تجمع مهني لأجل التمثيل والدراسة والدفاع عن المصالح الاقتصادية والمهنية لأعضائها.[4] وعليه يمكن القول أن التنظيم النقابي جهاز فعال يسعى لحماية مصالح وحقوق أعضاءه الاقتصادية والاجتماعية والمهنية في مختلف المؤسسات ذات الطابع السياسي والاقتصادي والاجتماعي والتربوي التعليمي.

وعليه فإن المنظمة النقابية هي ذات طبيعة كفاحية أي أنها تستهدف الحقوق والعمال والدفاع عنهم وكسب مطالبهم عبر النظام المتواصل تقوده ضد الخصوم الطبقيين وبقايا الاختلاف الاجتماعي وضد المظاهر المرضية المختلفة المحتمل تواجدها في ظل علاقات الإنتاج المتقدمة، وضد كل الصعوبات التي تقف حائلا أمام مسيرة العمال الثورية.[5] وبذلك يمكن اعتبار النقابة نسق

---

[1] سمغوني زكرياء: **مرجع سابق**، ص16.

[2] Hacène Merani: **Evolution du Mouvement Syndical Algérien de 1962 à nos jours Une Etude Analytique Evolution of Algerian Trade union Movementfrom 1962 to the presentday -Analyticalstudy**, Annales des Sciences Sociales et Humaines de l'Université de Guelma. Vol: 14, N°: 20 (Juin 2020), p173

[3] محمد الحسن بن مالك، عبد المجيد بن نعيمة: "**إشكالية العمل النقابي في ظل الإنتاج السياسي بالجزائر**". مجلة القانون والمجتمع، جامعة أحمد دراية أدرار. المجلد 9 .العدد1، 2021، ص 178 .

[4] Jean Mari**: Dictionnaire des Ressources Humaines**. 2eme Edition. Paris: p542**.**

[5] حكمت كوتاني: **دراسات فكرية لحركة العمال النقابية في الوطن العربي**. دمشق: مطابع دار الجاحظ.1985، ص23.

مطلبي نضالي يسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والمهنية لكافة الفاعلين وكذا احتواء مختلف المشاكل والنزاعات القائمة في أطر العمل المؤثرة على جودة المخرجات.

2- نشأة العمل النقابي:

تطور العمل النقابي انطلاقا من مجموعة من الأسباب التي دفعت العمال للتكتل ضمن تنظيمات عمالية مطلبية نضالية تدافع عن حقوقهم وتسعى لحماية مصالحهم في إطار علاقات العمل التفاعلية في مختلف دول العالم بما في ذلك دول العالم الثالث.

2-1- نشاة العمل النقابي في العالم:

لقد كان للثورة الصناعية التي انطلقت في أمريكا وأوروبا في القرن الثامن عشر وتطبيق مبدأ تقسيم العمل والتخصص الذي طوره عالم الاقتصاد "آدم سميث" (A.Smith) الذي نشره في كتابه "**ثروة الأمم**" في عام 1776 تأثير بالغ في توسيع ونمو وانتشار المنظمات الصناعية في مختلف المجالات في الغرب، حيث نتج عن هذا التوسع الكبير تزايد أعداد القوى العاملة في تلك المنظمات وتزايد المشكلات التنظيمية والإدارية. ومن بينها ما يتعلق بالعاملين كتدني الأجور، والإرهاق في العمل، وساعات العمل الطويلة، وعدم الاستقرار الوظيفي، وظروف العمل غير الآمنة وغير الصحية، والقهر والاستغلال..إلخ. فكان لابد من ظهور طرف ثالث غير الإدارة والعاملين يعنى بحماية العاملين وحقوقهم وتحسين ظروف العمل والأجور وتخفيض ساعات العمل فنشأت النقابات والاتحادات العمالية.[1] وعليه يمكن القول أن الظروف الصعبة التي عاشها العمال تمثل أهم المنطلقات الأساسية لتبلور وتشكل الحركات العمالية نتيجة رفض الأوضاع القائمة المتمثلة في الاستغلال وتدني الأجور وظروف العمل الصعبة بالإضافة إلى انعدام شروط الصحة والسلامة المهنية ارتفاع ساعات العمل وغياب العدالة الاجتماعية والمهنية.

كما وتجدر الإشارة إلى أن النقابة كظاهرة وممارسة هي أقدم من الثورة الصناعية باعتبار أن التجار والحرفيين قد أنشؤوا من قبل ما يعرف بالطوائف أو النقابات الطائفية.[2] وبذلك فإن ظهور

---

[1] حسين حريم: **إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل)**. ط1. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.2013، ص426.

[2] خيثر عزيز: "**نشأة الظاهرة النقابية في العالم المخاض العسير**". مجلة مدارات تاريخية. الجزائر. المجلد 01. العدد 03، سبتمبر 2019، ص249.

النقابة مرتبط بمحطات تطور المؤسسة الصناعية من الإنتاج المنزلي البسيط إلى ظهور الوحدات الحرفية ثم نظام المانيفاكتورا ثم المؤسسة الصناعية الآلية ثم ظهور التكتلات الاقتصادية الاحتكارية في أواخر القرن التاسع عشر.

حيث تعرضت المجتمعات إلى ضغوطات وتغيرات عديدة وظهرت ملامح مجتمع جديد ونظرا لظهور سوق أوسع ووسائل النقل وغيرها من التداخلات من وسائل الإنتاج والإنتاجية المطلوب تحقيقها والتحولات في اليد العاملة، وبالتالي زيادة الطلب والضغط على هذا النظام الحرفي مما جعله ينفجر، وظهر شيء جديد ألا وهو القطيعة بين وسائل الإنتاج وخروج العامل من الورشة إلى المانيفاكتورة (المصنع) الذي تتميز بتمركز اليد العاملة وزيادتها.[1] وبذلك يمكن القول أن التغير الاجتماعي يعتبر أحد الركائز التي تأسس عليها العمل النقابي نتيجة بروز معطيات جديدة تتمثل أساسا في خروج العامل إلى المصنع وظهور نوع جديد من العمل يتمثل في العمل المأجور.

وفي خصم هذه الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي دفع ضريبتها العمال الصناعيون أكثر من غيرهم ظهرت النقابة كتنظيم مهني يدافع عن العمال ويرد عنهم استغلال أرباب العمل، حيث صرح "ميشال كروزيه" أن النقابة ظهرت كرد فعل لمجموعة من التحولات التي حملها التصنيع.[2] وبذلك يمكن القول أن المعطيات الجديدة التي أفرزتها القطيعة المتمثلة في خروج العامل من نظام الورشة إلى نظام المانيفاكتوراه تمثل أحد أهم أسباب ظهور وتبلور العمل النقابي فهو ذلك البناء الذي يسعى إلى تحقيق مختلف أهداف الفاعلين في الأوساط المهنية ويهدف إلى حماية مصالحهم وحفظ كرامتهم.

حيث أن أول من أصدر قانون يسمح بتكوين النقابات العمالية هو المشرع الإنجليزي ذلك سنة 1895.[3] لكن ما تجدر الإشارة له أن تكتل العمال آنذاك كان منظورا لاعتقاد أهل الحكم أنه يهدد حرية العمل والصناعة فضلا عن تهديد النظم الاجتماعية القائمة في ذلك الوقت، غير أن

---

[1] محمد خالد: **الحركة النقابية بين الماضي والحاضر**. القاهرة: مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر. 1975، ص15.

[2] خالد حامد: **نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.2011، ص94.

[3] Français weiis: **Doctrime et Action Syndicale en Algérie.** Paris: Edition soyos. 1970, p 27

هذا الحضر لم يمنع العمال من التكتل والتعاون للدفاع عن مصالحهم المشتركة والمضي في الكفاح من أجل الاعتراف لهم بحق تأسيس النقابات إلى أن انتزعوا هذا الاعتراف في الدول المختلفة في غضون القرن التاسع عشر حيث أصبحت الحرية النقابية مبدأ مسلما به.[1] وعليه يمكن القول أن العمل النقابي في بداياته واجه العديد من التحديات المتمثلة أساسا في رفضه كتنظيم إلا أنه وبالرغم من حضره تكتل العمال ضمن تنظيمات نقابية مطلبية مهنية لافتكاك حقوقهمّ إلى أن أصبح العمل النقابي حق مشرع به قانونيا.

كما أن ظهور التنظيمات النقابية كان أيضا بسبب رد فعل ظهور المعطيات الفكرية والسياسية التي هيأت الظروف لها، منها ظهور الأفكار الاشتراكية والشيوعية وانتشارها في أوساط العمال ودعوتها عمال العالم للاتحاد والتي تأثر بها حتى بعض الساسة، وخوفا من تداعيات وتعاظم انتشارها اضطرت الحكومات في محاولة منها لاحتواء حركات العمال وتنظيمهم في أطر وهياكل قانونية ونظامية حتى لا تتحول إلى حركات متطرفة يصعب التعامل معها والسيطرة عليها.[2] وبذلك يمكن القول أن ظهور المعطيات الفكرية والسياسية والاشتراكية والشيوعية وانتشارها في أوساط العمال تمثل أحد أهم الأسباب التي أدت إلى تبلور العمل النقابي في الأوساط المهنية.

2-1-1- تطور النشاط النقابي في بريطانيا:

تطور النشاط النقابي الانجليزي فيمكن تقسيمه إلى مرحلتين أساسيتين مرحلة ما قبل إضراب 1974 ومرحلة ما بعد الإضراب من نفس السنة.

أ . مرحلة ما قبل إضراب 1974:

خلافا للدول اللاتينية التي عرفت انتشار نظام الروابط، كان النشاط النقابي قبل القرن 19 شبه منعدم في انجلترا مع بداية الثورة الصناعية في المنتصف الثاني للقرن الثامن عشر وما رافقتها من إنشاء القطارات وظهور قطاع السكك الحديدية واستخدام موارد الطاقة الجديدة وتعويض اليد العاملة بالآلة، حيث أحدث ذلك تغيرات جذرية في المجتمع الانجليزي نجم عنها تكدس اليد

---

[1] القاضي حسين عبد اللطيف حمدان: **قانون العمل دارسة مقارنة**. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية. 2009، ص510.

[2] خيثر عزيز: مرجع سابق، ص256.

العاملة وتدهور ظروف العمل فظهرت لدى العمال حاجة ماسة إلى التجمع للدفاع عن حقوقهم، ورغم المحاولات العديدة التي قام بها هؤلاء لإنشاء هيئة تمثلهم إلا أنهم باؤوا بالفشل أمام سياسة الحكومة المحافظة لحزب (TORY) المساند للطبقة البرجوازية.

لقد حاول الكاتبان "سيدني" و"بياتريس ويب" سنة 1897 تلخيص المعاناة التي واجهها العامل البريطاني في القرن الثامن عشر.[1]

فقد أدرك العمال بعد تجاربهم الطويلة القاسية أن لا أمل لهم في تحسين حالهم إلا بتوحيد كلمتهم لمقاومة جشع أصحاب الأعمال ومشاركتهم المكاسب العظيمة التي تديرها الصناعة عليهم. وكان احتشاد العدد الكبير من العمال في المصنع والمصانع المتقاربة أكبر حافز لهم لتنظيم صفوفهم باستخدام الضغوط والمساواة لتحقيق مطالبهم فأخذوا ينشئون جمعيات واتحادات مهنية أهدافها التخفيف من الأزمات التي يتعرض لها أبناء الصناعة. ففي عام 1760 ظهرت تلك الاتحادات وكان أولها اتحاد معلمي خياطي لندن الذين رفعوا الشكوى إلى البرلمان للمطالبة بزيادة أجورهم وبحق الانصراف عن أعمالهم قبل ساعة من وقتهم، ولم تقتصر تلك الاتحادات على الخياطين بل ظهرت بعد ذلك اتحادات مماثلة منها اتحاد صناع السكاكين، وعمال الصوف في غرب انجلترا، وغرض هذه الاتحادات المحافظة على الوضع وليس التغيير الثوري.[2] وبذلك يمكن القول أنه في هذه المرحلة تميزت الحركة العمالية الانجليزية بظهور مختلف أشكال الردع في مواجهة الحركات العمالية الهادفة إلى تحقيق الإصلاحات الاجتماعية.

ب- مرحلة ما بعد إضراب 1974:

وبمجرد انتهاء الإضراب سعت الوزيرة الأولى ورئيسة حزب المحافظين الراحلة "مارغاريت تاتشر 1979 -1990" إلى فرض جملة من القيود على ممارسة حق الإضراب منها: وجوب تقريريه بالاقتراع السري بأغلبية العمال، إعلام صاحب العمل بتاريخ الإضراب وأسبابه، منع الإضراب التضامني وخاصة الفصل التلقائي عن العمل في حالة عدم مشروعية الإضراب إضافة

---

[1] عصام طوالبي الثعالبي: **مدخل إلى تاريخ القانون النقابي الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية**. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع. 2014، ص ص 34-35.

[2] نور سعدي عيسى: "**الحركة العمالية والنقابية في بريطانيا دراسة تاريخية**"، مجلة كلية التربية للبنات. جامعة بغداد. المجلد62. 2015، ص 308.

إلى ذلك واجهت النقابة الانجليزية منذ بداية الثمانينات عدة مشاكل منها زيادة البطالة وتحويل عدد من الشركات من القطاع العام إلى القطاع الخاص، كان من شأن هذه العوامل أن تقلل من تأثير النقابة الانجليزية على الساحة العمالية، فانعكس ذلك في تراجع نسبة العمال فمن 56% سنة 1978 إلى أن أصبحت نسبة المنخرطين تقدر ب 39% سنة 1995.[1] وعليه يمكن القول أن العمل النقابي في هذه المرحلة يشهد تنظيما قانونيا تتمثل خصائصه في فرض قيود قانونية على ممارسة حق الإضراب.

2-1-2- تطور الحركة النقابية في فرنسا:

تعتبر الثورة الصناعية بما ترتب عليها من انقلاب اجتماعي خطير العامل المباشر الأساسي في ظهور النقابات العمالية بالرغم من أن الثورة الصناعية قد صاحبها من الناحية القانونية تأكيد مبدأ حرية العمل، إلا أن الظروف الاجتماعية والاقتصادية قد ساعدت على تجريد هذا المبدأ من كل مضمون وجعله من المبادئ النظرية.[2] تأسيسا لما سبق يمكن القول أن الثورة الصناعية وما صاحبها من تغيرات اقتصادية واجتماعية مثلت أحد أهم المنطلقات الأساسية في ظهور وتبلور العمل النقابي.

ظهرت النقابات العمالية في فرنسا في ستينيات القرن التاسع عشر في وقت متأخر عن بريطانيا وتستمد أصولها من التضامن ما قبل الصناعي. [3] هذا ما يتفق مع ما جاء به "إيميل دوركايم" من خلال تطرقه لأنواع التضامن في المجتمعات حيث أدرج أن المجتمع ما قبل الصناعي يعتمد نظام التضامن الآلي عكس المجتمعات الصناعية التي تعتمد نظام التضامن العضوي. وكانت النقابات على شكل تعاونيات تمثلت أهدافها في زيادة الأجر وهذا بعد ظهور الثورة الفرنسية سنة 1779 للقضاء على الطبقة المالكة الإقطاعية ووجود صراع بين الطبقة البرجوازية والطبقة الشغيلة بل وتنازلهم عنهم والاكتفاء برعاية مصالحهم، لكن الملاحظ في هذه الحركات كونها ذات طابع ثوري، وأول نقابة ظهرت سنة 1895 تحت اسم الكونفدرالية العامة للعمل(GGT) بعدما تم الدمج بين(La Fédération Syndicat و (La Fédération Banuse)غير أنهم واجهوا مشكلة الصراع

[1] عصام طوالبي الثعالبي: مرجع سابق،ص38.38.

[2] سمغوني زكرياء: مرجع سابق، ص21.

[3] Jean-William:**Dereymez NAISSANCE DU SYNDICALISME** ,La Découverte Poche/Sciences humaines et sociales. 2005, p464

الداخلي بين تلك الفيدراليات.[1] حيث استرشد التشريع الاقتصادي للثورة الفرنسية بالأفكار الفردية التي عبرت عن اهتمامات الطبقات الوسطى الصاعدة التي نادت بضرورة إزالة العقبات في طريق المبادرة الاقتصادية والجهد الفردي حيث فرضت هذه الأفكار قانون 17.2 مارس 1791 الذي ألغى النقابات وافتتح عصر المنافسة في فرنسا liberté du travail.[2] وبذلك يمكن القول أن الحركة النقابية الفرنسية اعتبرت النقابات تشكل عائقا على تحقيق المنافسة في سوق العمل.

حيث أنه بعد انتصار الثورة الفرنسية التي قامت باسم الحركة والعدالة وتضحيات العمال من أجل انتصارها وصدور قانون "لوشبيليه" Le Chaplier 1791 الذي منع إنشاء الجمعيات والتنظيمات المهنية. وبذلك تم إجهاض كل المحاولات التي قام بها العمال بغيه إنشاء أي تنظيم لتمثيلهم مما ولد لديهم مظاهر المقاومة لمواجهة هذا الاستغلال المسلط عليهم، مستخدمين في ذلك كل أشكال الصراع كالإضرابات، تحطيم الآلات، المظاهرات وغيرها من مظاهر الصراع. كما تسببت مظاهر الصراع هذه في ظهور الأفكار الثورية لدى العمال ومهدت لإنشاء النقابات التي أعطى الانجليز نماذج عنها نتيجة لإسهامات الرواد الأوائل للحركة العمالية مثل "روبرت آوين" (Robert Own).[3] وبذلك بعد رفض محاولات العمال المطلبية النضالية تم اللجوء من طرفهم إلى اعتماد إستراتيجيات دفاعية وهجومية تتمثل في الإضرابات والمظاهرات وغيرها من مظاهر الصراع في سبيل تحقيق مصالحهم.

كما تجدر الإشارة إلى أن أهم ما ميز النقابات الفرنسية هو طابعها التعددي وارتباطها بالأحزاب السياسية الاشتراكية والشيوعية منها، بالإضافة إلى تأخر ظهورها مقارنة بالنقابات الانجليزية، ومن أشهر هذه النقابات الكونفدرالية العامة للشغل **(GGT)** التي تأسست في مدينة ليموج سنة 1895 التي تعتبر أول وأكبر مركزية نقابية عالمية ظهرت في فرنسا بعد رفع الحظر عن تأسيس الجمعيات العالمية التي نص عليها قانون 1884، والكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين

---

[1] بوربيع جمال: **سوسيولوجيا الحركات العمالية، محاضرات في مقياس سوسيولوجيا الحركة العمالية**، سنة ثانية ماستر، تنظيم وعمل. جامعة محمد بن يحيى. جيجل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.الجزائر،2015.2016، ص 29،30، ص11

[2] Louis Levine **:Syndicalism in Francecolumbia**. New york: Universitystudies in the Social Sciences1912 .p19.

[3] خالد حامد: **نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر** . مرجع سابق، ص96.97.

(CFTC) التي تأسست سنة 1919، ونقابات القوة العاملة **(FO)** التي تأسست سنة 1948 بعد ما انشقت عن **(CGT)**. [1] في ايطاليا مارس الحزب الاشتراكي**(psi)** قبضة أقوى على الحركة العمالية على عكس فرنسا حيث احتشدته الطوائف السياسية.[2]

وعليه يمكن القول أن الحركة النقابية الفرنسية حركة ذات طابع ثوري وتعددي مرتبط بالأحزاب السياسية والاشتراكية.

2-1-3- الحركة النقابية في ألمانيا:

لما تغيرت شروط العمل في القارة الأوروبية تبعا لتطور التقنية الصناعية البريطانية كان لها تأثير على إقامة التنظيمات العمالية في ألمانيا، وقد تميزت التنمية الصناعية في ألمانيا بالتأخر خصوصا إذا ما قارنا الأمر بكل من بريطانيا وفرنسا فنجد أن نشأتها كانت ما بين عامي 1830 و 1870. حيث سمحت بوجود نوادي حرفية لبعض العمال صانعي القبعات، إلا أن التفكك السياسي والقوانين المضادة الاشتراكية حد من تطورها، وقد تم تضييق الخناق على عمل النقابات بالرغم من تلقائيتها خاصة من طرف بسمارك المعادي للاشتراكية وعليه يمكن القول أن التفكك السياسي والقوانين المضادة الاشتراكية يمثل أهم المعوقات الوظيفية التي أثرت على الحركة النقابية الألمانية.

ولم تبذل محاولات جلية حتى عام 1860 أين تأسست جمعية عامة للعمال تحت قيادة "لارسال" La Rsale والهدف منها خلق تعاونيات إنتاجية تدعمها الدولة إلا أنها كانت سياسية الاتجاه. وفي سنة 1865 تألفت في هامبورج نقابة عمال التبغ بقيادة "تيودور فريتش" Theodor Fritsch وانخرط فيها عمال الطوبوغراف في السنة الموالية، هؤلاء العمال عقدوا مؤتمران في برلين عام 1868 لتحسين أوضاعهم سمي بمؤتمر عمال الطوبوغراف، والذي وضع برنامج لرفع الأجور وتنظيم التأهيل. كما أنشئت صناديق الإعانة ضد المرض والحوادث، شجع هذا المؤتمر عمال باقي القطاعات حيث انتشرت نقابات عمال الأخشاب والتجليد وعمال الأحذية والخياطة في نفس

[1] خيثر عزيز: مرجع سابق، ص259

[2] Willy Gianinazzi:,**le Syndicalisme Révolutionnaire En Italie (1904-1925)**.Société d'études soréliennes .n° 24 ,2006,p 99

الفترة.[1] وعليه يمكن القول أنه بعد العديد من المحاولات الجادة حظيت الحركة النقابية الألمانية بالاعتراف والشرعية وكنتيجة لذلك تأسست وتبلورت العديد من التنظيمات العمالية في مختلف المهن.

2-2- تطور الحركة النقابية في المغرب العربي:

2-2-1- الحركة النقابية في المغرب:

تبدو الحركة النقابية في المغرب عند بدايتها كامتداد للحركة النقابية الفرنسية مع بعض الخصوصيات المترتبة عن الطبيعة الاستعمارية للبلاد، فقد كانت هذه الحركة في ما بين 1919-1930 والتي كانت من إنشاء موظفين فرنسيين وقد جلبت شيئا فشيئا العمال الأوروبيون لكنهم لم يلعبوا فيها إلا دورا ثانويا، أما الطبقة العاملة المغربية فإنها لم تلعب أي دور فيها لسبب بسيط هو أنها لم تكن موجودة آنذاك كطبقة.[2] وبذلك تمثل الخصوصية الاستعمارية النقطة الفاصلة بين الحركة النقابية في العالم والحركة النقابية في دول العالم الثالث.

فقد قام الموظفين بدور حاسم في نشأة هذه الحركة وان كانوا لا يشكلون مجموعة منسجمة إذ كان التمييز واضحا من جهة بين الموظفين القادمين الذين جاؤوا إلى المغرب قبل الحرب ولهم كل ما يحتاجونه بدون أن يتوفروا على الدبلومات المطلوبة. من جهة ثانية كان التمييز بين الموظفين الجدد ومعظمهم شباب في بداية حياتهم المهنية.[3]

وفي هذا الصدد يمكن القول أن تاريخ الحركة النقابية بالمغرب في ما بين الإنزال الأمريكي بتاريخ 8 نوفمبر 1942 وذهاب المقيم العام "كابرييل بيو" (Gabriel Puaux) في مارس 1946 يندرج ضمن إطار تسوده الحرب والتوترات الاجتماعية والسياسية وكذا المضايقة والبؤس بالنسبة للجماهير الشعبية المغربية. وفي سنة 1943 بينما كان أنصار نظام (PETAIN) يسعون جاهدين

---

[1] جورج لوفران: **الحركة النقابية في العالم**. تر: إلياس مراعي. ط2. بيروت: منشورات عويدات ، 1980، ص21،

[2] ألبير عياش: **الحركة النقابية بالمغرب**. الجزء الثاني 1943.1948 ت: نور الدين السعودي. ط1. الدار البيضاء: مجلة أمل للتاريخ والثقافة والمجتمع. 1997، ص08

[3] ألبير عياش: **الحركة النقابية في المغرب** . الجزء الاول 1919-1942. ت: نور الدين سعودي. ط1. المحمدية: دار الخطابي للطباعة والنشر. 1988، ص14

للحفاظ على السلطة تدخلت إلى الساحة قوى ظلت في موقف انتظار أو أرغمت عليه خلال الحرب الغربية وتحت حكم نظام (VICHY) (1939. 1942) وهي اتحادات نقابات العمال ك.ع.ش*، والحزب الشيوعي المغربي والحزب الوطني للإصلاح الذي أصبح حزب الاستقلال. وبعد تقديم وثيقة الاستقلال في 11 يناير 1944 تسلط القمع على حزب الاستقلال وعلى الجماعات الحضارية التي كان يؤثر عليها ويقودها.[1]

وبذلك يمكن القول أن الفعل النقابي المغربي امتداد للحركة النقابية الفرنسية لكنه كفعل قائم بحد ذاتها ميزته خصوصية الطبيعة الاستعمارية للمجتمع المغربي آنذاك، وبذلك تمثل الحركة النقابية المغربية حركة تبلورت انطلاقا من مساهمات الموظفين الفرنسيين ثم سعت إلى استقطاب العمال الأوروبيون، إلا أن الطبقة العاملة المغربية لم تلعب دور وظيفي في الحركة النقابية المغربية نتيجة إقصاءها كطبقة.

2-2-2- الحركة النقابية في تونس:

إن المتتبع للفعل النقابي بتونس خلال الفترة الاستعمارية يخرج مباشرة بخلاصة واضحة مفادها أن هذا الفعل عاش حالة من الاختلالات والتناقضات، لكن بالرغم من كل تلك التناقضات لم يكن الجسم النقابي التونسي جسما مبعثرا عاجزا عن الفعل.[2] وبذلك يمكن القول أن الفعل النقابي التونسي كفعل استطاع التأثير في واقع العمال التونسيين ضمن منظومة ثنائية للحكم المزدوج الفرنسي التونسي.

وبذلك تواصلت اهتمامات الحركة النقابية التونسية من أجل تأسيس كيان مغاربي مستقل كما جاد في المؤتمر الثالث في شهر أبريل 1949 بالدعوة لضرورة تكوين جبهة عمال شمال إفريقيا، وطالب الاتحاد بتأميم المؤسسات العمومية ورفع المستوى الثقافي للمغاربة لاسيما الجانب التعليمي، والهدف من ذلك ضرب النقابات الفرنسية التي تخدم المصلحة الاستعمارية غير العادلة في الحقوق العمالية المغاربية وربط نجاح الحركة النقابية التونسية بظهور نقابات مستقلة في الجزائر والمغرب

---

[1] ألبير عياش: مرجع سابق، ص05.

* الكونفدرالية العامة للشغل .

[2] قرفي عبد الله رمضان أبو رغدة: "**الاتحاد العام التونسي ومشروع الوحدة النقابية في البلاد التونسية 1946.1959**". مجلة دراسات، جامعة بشار. المجلد 07. العدد01. 2020، ص 115

الأقصى قصد تحقيق الوحدة والنضال العمالي المشترك.[1] وبذلك يمكن القول أن نجاح الحركة النقابية التونسية ارتبط بتحقيق التضامن النقابي بين دول المغرب العربي من خلال ظهور نقابات مستقلة في الجزائر والمغرب الأقصى.

إن ظهور نخبة من التونسيين المفكرين في النصف الأول من القرن العشرين طالبت بالحقوق السياسية والأجر ومن هؤلاء جماعة الشبان التونسيين وأبرزهم "**علي باشا حانبه**" الذي اهتم بالمسائل التعليمية والشغل والشؤون الأهلية التي خصص لها مقالات عديدة في جريدة التونسي.[2]. ولقد كانت لإعتصامات تونس وبنزرت مثلا أثر كبير في نفوس العمال التونسيين وخصوصا الذين عرفوا النقابة حين انخرطوا في الاتحادات الفرنسية ومن ثم وقع الاهتمام بتشكيل هيئة النقابات التونسية المنتخبة.[3]

وبذلك يمكن القول أن الحركة النقابية التونسية حركة ذات بعد نضالي مطلبي تسعى إلى تحقيق مصالح الفاعلين التونسيين ضمن قطاعات العمل المختلفة، وهي حركة تشبع أعضاءها بالوعي النقابي نتيجة الانخراط ضمن الاتحادات الفرنسية وتتمثل ظروف نشأة نشأة الطبقة العمالية في الوطن العربي:

إذا كانت نشأة الطبقة العاملة في أوروبا والدول الصناعية نتاج عهد الثورة الصناعية، فإن ظروف نشأتها في دول العالم الثالث مختلفة وخاصة في الوطن العربي والتي خضعت للسيطرة الإقطاعية والرأسمالية الاستعمارية وكرست بهيمنتها مظاهر التخلف والتبعية السياسية والاقتصادية، بناء على ذلك نجد أن الطبقة العمالية العربية تميزها خصائص مشتركة والتي منها:

---

[1] محمد بو طيبي: "**تطور النضال النقابي في تونس مابين 1956 . 1924 من خلال نشاط جامعة عموم العملة التونسية والاتحاد العام التونسي للشغل**". مجلة تاريخ المغرب العربي، جامعة الجزائر02. العدد8. 2017، ص200.

[2] محمد بو طيبي:" **الحركة النقابية التونسية** "**دراسة مقارنة بين نقابتي جامعة عموم العملة التونسيين والاتحاد العام التونسي للشغل نموذجا**"، المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر. المجلد 8. 2017، ص ص 34- 37 .

[3]الطاهر الحداد: **العمال التونسيون وظهور الحركة النقابية**. ط1. تونس: دار صامد للنشر والتوزيع. 1997، ص 126- 133

– أن الطبقة العمالية العربية قد نشأت في ظل التجزئة التي أوجدها المستعمر واعتمدت على أساليب تعسفية من أشكال الهيمنة الاقتصادية والسياسية.

– أن تكونها لم يقترن بسقوط الأنظمة الاقتصادية وصعود البرجوازية كما حدث في الأنظمة الأوروبية (بعد عهد الثورة الفرنسية 1798).

– أنها نشأت ضمن مشاريع اقتصادية أجنبية في خدمة المصالح الاستعمارية.

– أن خصائص نشأة الطبقة العمالية العربية وأوضاعها الاجتماعية جمعت بين الاستعمار والاستغلال الطبقي، وكان النضال والتحرر بمفهومه الواسع والشامل المحور الأساسي للحركة العمالية وبطموحات الطبقة العمالية.[1]

وعليه يمكن القول أن أسباب نشأة وتبلور الطبقة العاملة في أوروبا ارتبط بالثورة الصناعية أما في دول العالم فقد ارتبط بالحركة الاستعمارية وما أنتجته هذه الأخيرة من تبعية اقتصادية واجتماعية، إلا أنها طبقة لها خصوصية وهوية تتمثل في اعتمادها على الأساليب تعسفية وأشكال الهيمنة الاقتصادية والسياسية، كما أنها طبقة لم تتكون نتيجة سقوط الأنظمة الاقتصادية وصعود البرجوازية بل هي طبقة نشأت في خضم المشاريع الاقتصادية الأجنبية الصناعية على وجه الخصوص، ذلك أن هذه المشاريع أفرزت العديد من المعطيات الجديدة في مجال العمل والتي أثرت على العمال وجعلتهم يعيشون ظروف صعبة الأمر الذي جعلهم يتكتلون ضمن تنظيمات نقابية مطلبية نضالية تسعى لافتكاك حقوقهم وتحافظ على كرامتهم وتحمي مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.

2-2-3- تطور الحركة النقابية في الجزائر:

تاريخ الحركة النقابية في الجزائر يعود إلى الفترة الاستعمارية حيث أنشأ أول تنظيم نقابي من طرف عمال المطابع بقسنطينة سنة 1910، ثم انضم العمال الجزائريون بفرنسا بعد الحرب العالمية الأولى إلى الاتحادية العامة للعمال. لذلك اعتبر نشوء الاتحاد العام للعمال الجزائريين في شهر إبريل من سنة 1956 نتيجة للخبرة التي اكتسبها العمال في صفوف التنظيمات النقابية

---

[1] بن حمزة حورية: **الطبقة العمالية في ظل اقتصاد العولمة دراسة حول الظروف المهنية والاجتماعية**. عمان: دار الأيام للنشر والتوزيع. 2018، ص ص 139. 140.

بفرنسا والتي حاولت خلال هذه الفترة تغيير الوضع الاقتصادي المتميز بالاستغلال الكلي من طرف الإقطاعيين الأوروبيين والسيطرة على النشاطات الاقتصادية الأساسية.[1] وعليه يمكن القول أن الحق النقابي أصبح من بين أهم من ضمن المبادئ المنصوص عليها في التشريع الجزائري الذي اعترف دستوريا بمبدأ الحق النقابي، ثم وضع الإطار التنظيمي للنقابة عن طريق القانون الذي تجسد بالقانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حيث أصبح حق شرعي معترف به.

ففي نهاية الحرب العالمية الأولى في العشرينات من القرن الماضي هاجر العمال الجزائريون إلى فرنسا وبدءوا في الانضمام إلى صفوف المنظمات النقابية الفرنسية خاصة اتحاد النقابات العمالية لسنوات عديدة كانت المركزية النقابية الفرنسية CGT المهيمنة على المشهد النقابي في الجزائر.[2] وبذلك يمكن القول أن الفعل النقابي في الجزائر اتخذ منحى الحركة النقابية التونسية حيث تأثر هو الآخر بالحركة النقابية الفرنسية.

وتم الاعتراف بالحق النقابي في فرنسا ومع تبني قانون "**فالداك روسو**" (WALDEEK RUSSEAU) للحريات النقابية سنة 1884 الذي ترتب عنه تأسيس أول مركزية نقابية فرنسية الكونفدرالية العامة للعمل ذات التوجه الشيوعي سنة 1895، رأت أول الفروع النقابية النور في الجزائر بدءا من عام 1898، لكن الانضمام إليها كان حكرا على المعمرين حيث أن قانون الأهالي المعمول به وقتها كان يحضر على الجزائريين الانضمام إلى أي جمعية أو منظمة نقابية.[3] وعليه يمكن القول أن الفعل النقابي في الجزائر واجه هو الآخر معوقات وظيفية تتمثل أساسا في صدور قوانين تعسفية تمنع الجزائريين من الانضمام إلى الاتحادات النقابية وفي مقدمتها نجد قانون الأهالي.

كما أن بداية تشكل الطبقة العاملة تعود إلى فترة متقدمة من العهد الاستعماري، فهي لم تبلغ لا الحجم ولا درجة التنظيم التي تجعل منها قوة اجتماعية، إضافة إلى القيود التي وضعتها البنية

---

[1] بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية.الجزائر: جسور للنشر والتوزيع. 2006، ص ص 201 . 202.

[2] HACèNE MERANI : **Le Mouvement Syndical Algérien durant la Période Coloniale**, Revue Algérienne de Recherches et d'Etudes.Vol 02 .n° 07 , Juin2019,P 201.213

ناصر جابي: "**النقابات في الجزائر التاريخية الحالة الراهنة السيناريوهات**". مجلة عمل وعدالة اجتماعية. 2020

[3]، ص04.

الاستعمارية على تطورها، حيث ساهمت حرب التحرير وعمليات إنهاء الاستعمار في تعطيل نموها كما وكيفا، ومن جملة تلك الآثار نجد معاناة الطبقة العاملة من نقص في الاستقرار والتواصل الذي من شأنه المساهمة في تقويتهم عدديا وتنظيميا وتحقيق استقلالها سياسيا وإيديولوجيا.[1] وبذلك يمكن القول أن تشكل الطبقة العمالية في الجزائر ارتبط بالحقبة الاستعمارية كما أنها كانت تفتقد كل المعايير التي تجعل منها قوة اجتماعية فقد واجهت العديد من المعوقات التي حالت بينها وبين نموها وتطورها وهذا ما يتفق مع ما أشار له "جمال غريد" في دراسته حول العامل الشائع الذي يختلف جذريا عن العامل الكلاسيكي فبينما يكون هذا الأخير مندمج في العالم الصناعي فإن العامل الشائع يتفاوض مع مؤسسته لابتغاء أقل قدر ممكن من الإشباع فهو يتعامل مع المصنع تعاملا أداتيا. وفي إطار آخر قررت الكونفيدرالية العامة للعمل **(CGT)** تأسيس منظمة نقابية جزائرية بإدارة جزائرية الأمر الذي تحقق في جوان 1954 بإنشاء الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGTA) الذي ترأسه " لخضر قايدي" الذي بدأ في المطالبة بتساوي الحقوق بين العمال الجزائريين والفرنسيين، انتهى الاتحاد العام للنقابات الجزائرية بعد اندلاع الثورة إلى تبني المطالب الثورية الوطنية مدركا أن المشكل لم يكن اقتصاديا واجتماعيا فقط بل سياسيا أيضا.[2] وبذلك تمثل نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين النقابة التي اهتمت بالانشغالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية منذ سنة 1954.

2-2-3-1- النقابة في الجزائر قبل 1956:

أنشأت النقابة الجزائرية في ظل الاستعمار الفرنسي الذي يسعى إلى نهب خيرات البلاد وطاقات المجتمع خاصة البشرية، كما وضع القوانين المتضمنة تنظيم الأهالي والتمييز بين العمال الجزائريين والفرنسيين في الأجور والحقوق إضافة إلى سوء العلاقات السائدة بين أرباب العمل الفرنسيين والعمال الجزائريين القائمين على أساس الحاكم والمحكوم. وفي سنة 1880 تأسست نقابة الطب، أعمال الحدادة، صناعات العربات في قسنطينة وهي أول نقابة جزائرية اقتصر نشاط عملها على فئة عمالية قليلة فكان عدد من المنخرطين فيها حوالي 125، وبعدها شهدت الحركة

---

[1] عنصر العياشي: **نحو علم اجتماع نقدي دراسات نظرية وتطبيقية**. الجزائر: ديوان المطبوعات. 1999، ص115.

[2] ناصر جابي: **النقابات في الجزائر التاريخية الحالة الراهنة السيناريوهات**. مرجع سابق، ص04.

النقابية توسعا إلا أنها ألغيت النقابات القادمة والتي بدأت بالوصاية التركية منذ 1868، وكان قانون الأهالي1881 يمنع كلما شاهد نقابي في الجزائر وحتى مع للعمال المنحدرين من أصل فرنسي بتكوين تنظيم نقابي في الحرب العالمية الثانية.[1] وبذلك يمكن القول أن الحركة النقابية الجزائرية تأسست لغرض تنظيم علاقات العمل السائدة بين أرباب العمل الفرنسيين والعمال الجزائريين في إطار العلاقة السائدة بين الرئيس والمرؤوس، إلا أنها كنشاط واجهت العديد من المشاكل التي أعاقت نشاطها وفي مقدمتها نجد صدور قوانين وتشريعات رسمية تحضر وتقمع الممارسات النقابية.

أما بالنسبة للاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)، فقد منح لنفسه دور تجنيد الطبقة العاملة الجزائرية لصالح حرب التحرير الوطني، فنظم بناءا على ذلك مظاهرة حاشدة دعما لجبهة التحرير الوطني في الفاتح من ماي 1954 والذي أوقف فيها القيادي "عيسات إيدير" ليقتل بعدها داخل سجنه. هناك لحظة تاريخية حاسمة أخرى في نضال الحركة النقابية الجزائرية من أجل تحرير البلاد، كانت الدعوة لإضراب عام عرف بإضراب ثمانية أيام، والذي قمع بطريقة وحشية من طرف السلطات الفرنسية فمنذ ذلك الحين تراجع نشاط الحركة النقابية المطلبي في كل تنظيماتها مفسحا المجال للنظام المسلح من أجل الاستقلال الذي كان من أولويات كل المناضلين الوطنيين[2]. وبذلك يمكن القول أن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين عملت على تجنيد الطبقة العمالية الجزائرية لأجل نيل الاستقلال إلا أن نشاط الحركة النقابية الجزائرية آنذاك ركز كل جهوده لتحقيق هدف سياسي يتمثل في نيل الاستقلال وطرد المستعمر الفرنسي. وقبل ظهور التنظيم النقابي للعمال كانت هناك مظاهر إجرائية ممهدة للعمل النقابي تأثر بما جرى في أوروبا عامة وفرنسا خاصة منها ظهور عدة مصالح وهيئات جاءت ضمن أجواء الاعتراف بالحق النقابي وهي كما يلي:

- الغرفة النقابية لعمال مدينة الجزائر سنة 1878
- انتظام الطباخين وصانعي الحلوى بقسنطينة سنة 1880.

---

[1] محمد فارس: أبحاث في تاريخ الحركة النقابية. الجزائر: اللسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين. 1989، ص98.

[2] ناصر جابي: **النقابات في الجزائر التاريخية الحالة الراهنة السيناريوهات**. مرجع سابق، 05.

- الشغيلة سنة 1880.
- الاتحاد النقابي لعمال المطابع بقسنطينة سنة 1880.
- الاتحاد النقابي لعمال الطباعة والتجليد سنة 1882.
- الغرفة النقابية لعمال الطباعة الحجرية بالجزائر سنة 1887.
- نقابة تجار المفروش سنة 1887.
- انتظام عمال السجاد بوهران سنة 1885[1]. كلها شكلت المنطلقات الأساسية لتبلور الحركة النقابية الجزائرية.

وقد تمثلت المواقف المختلفة من إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين في موقفين أساسيين كالتالي:

أ. موقف الكونفدرالية العامة للشغل: اعتبرت أن الأمر خطير على الحركة النقابية الجزائرية وقد عبرت على ذلك بما يلي:" في الوقت الذي يعاني فيه الشعب الجزائري من امتحان صعب في نفس الوقت الذي كانت فيه الحملة الهادفة إلى إحداث صدام بين العمال الجزائريين والعمال الفرنسيين، ونعتبر أن هذا الانتقام الذي حدث في الحركة النقابية الجزائرية أمرا خطير. كما اعتبرت الكونفدرالية العامة للشغل أن الانقسام لا يوجد ما يبرره بما أن:" (CGT) كانت تدعم دائما تطلعات الشعوب في كفاحها من أجل التحرر الوطني.

ب.موقف القوة العمالية: كان موقفا منددا بالثورة ومعادي للإتحاد العام للعمال الجزائريين ففي مؤتمرها الاستثنائي المنعقد في 24 جوان 1956 جاء عنها أن استقلال الجزائر لا يمكن اعتباره حل للمشاكل التي يعاني منها العمال الجزائريين، كما نددت بموقف السبيل المدعم لاستقلال الجزائر و بانخراط الاتحاد فيها سنة 1956[2].

وبذلك تعددت المواقف نتيجة تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين حيث اعتبرته الكونفدرالية العامة للشغل أنه أمر خطير على الحركة النقابية الجزائرية بينما اعتبرته القوة العمالية أنه موقفا منددا بالثورة وبذلك فهو يهدف إلى تحقيق هدف سياسي ألا وهو افتكاك الاستقلال.

---

[1] عيسى بوزغينة: "**تشأة وتطور التنظيم النقابي إلى غاية الاستقلال**". مجلة المربي الجزائر. العدد 16. 2008، ص94.

[2] محمد آيت مدور: **الحركة النقابية المغاربية بين 1945. 1962 الجزائر وتونس نموذجا**. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع. 2013، ص151 .

2-2-3-2- النقابة الجزائرية خلال العهد الاستعماري حتى الاستقلال:

أدى تغلغل الاستعمار الرأسمالي في المجتمع الجزائري التقليدي إلى ظهور قوة عمل جديدة موازية للإدارة الاستعمارية فقد عانت الجزائر من الاستغلال الرأسمالي الذي قام بانتزاع الأراضي من الأهالي ومصادرتها وفرض ضرائب مرتفعة وترحيل السكان الأصليين إلى المناطق القاحلة أو الأقل الخصوبة، مما أدى إلى استقرار الأوضاع لصالح الاستعمار من الناحية السياسية، وسيطرته على جل المنافذ الإدارية والاقتصادية، كما أدى إلى ظهور تشكيلات اجتماعية مختلفة يمكن إجمالها في الأهالي الذين يشكلون السكان الأصليون الجزائر، الفرنسيون، الأجانب الأوروبيون من غير الفرنسيين[1]. وبذلك يمكن القول أن الظروف التي عاشها المجتمع الجزائري خلال العهد الاستعماري وظهور تشكيلات اجتماعية مختلفة في المجتمع الجزائري تضم السكان الأصليون ، الفرنسيون، الأجانب الأوروبيون مثلت أهم الأسباب التي دفعت العمال الجزائريون إلى التكتل ضمن تنظيمات نضالية تسعى لتحقيق العدالة الاجتماعية والمهنية في أوساطهم.

ولم تظهر أولى التنظيمات في الجزائر إلا سنة 1878 حين شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر، وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الاتساع حيث عرفت الحركة النقابية في الجزائر تطورا هاما إذ أنشأت أول نقابة استعمارية سنة 1878 من طرف عمال المطابع بقسنطينة. [2] وبذلك حظي العمل النقابي في الجزائر بالاعتراف الرسمي إلى أن أصبح العمل النقابي حق شرعي قانوني تكفله منظومة تشريعية قانونية.

كما أن البروليتاريين والمستخدمين الذين يكونون القاعدة الأساسية للنقابة لا يشكلون كيانا متجانسا، وهذه الكتلة مقسمة بثلاث تحديدات رئيسية:

– **التحديد الأول:** ويتضمن عمال أوروبيون وعمال جزائريون، هذا التحديد ليس وطنيا فقط وإنما اجتماعي أيضا، فالأجراء الأوروبيون في مجموعهم يكونون "أرستقراطية عمالية" بالنسبة للأجراء الجزائريين من حيث أن أغلبيتهم توضع في تخوم "حثالة البروليتاريا"Sous Prolétaria.

---

[1] إيمان النمس: مرجع سابق، ص ص52،51.

[2] إدريس بولكعبات: "**الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين**". مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 12، نوفمبر2007، ص 150 .

وبينما يتألف الأجراء الأوروبيون أساسا من مستخدمين وعملاء مختصين، يتكون الأجراء الجزائريون في معظمهم من عمال غير ماهرين وعاطلين عن العمل. [1]

وهذا ما عبر عنه "**جمال غريد**" من خلال تصريحه أن العامل الجزائري سابقا ما هو إلا عامل شائع ذو أصول ريفية زراعية رعوية قبلية غير صناعية يجهل قواعد اللعبة في المؤسسة الصناعية العمومية، فهو بذلك لا يعرف قواعد العمل النقابي، كما بينت الدراسات أن العامل الشائع منتوج من عملية التصنيع في الجزائر علاقته بالمؤسسة الصناعية العمومية علاقة قائمة على ضمان الأجر الشهري[2].

– **التحديد الثاني:** ويتضمن عمال زراعيون، عمال المدن حيث تكمن إحدى المميزات الرئيسية للجزائر المستعمرة في كون التقسيم العددي الأكثر أهمية لا يوجد في المدن وإنما في الأرياف، وهذا ناتج عن ضعف نمو الصناعة من جهة وعن حاجات الميادين الاستعمارية لليد العاملة من جهة أخرى ذلك لأن المجتمع الجزائري آنذاك مجتمع غير صناعي فقد واجه العديد من المشكلات بإدخال المشروع التصنيعي.

– **التحديد الثالث: ويتضمن الانضمام المشتت عند عمال المدن :**

لم يمس العمل النقابي كل العمال الجزائريون في المدن بالتساوي فقد أعاقت عقبتان موضوعيتان بنية التنظيم النقابي المكثف بسبب:

- تشتت العمال داخل المؤسسة الصغيرة ذلك نتيجة التخلف الصناعي في الجزائر وهو ما تطرقت له الدراسات المؤسسة لعلم الاجتماع التنظيم والعمل في الجزائر كدراسة " علي الكنز" حول فئة الإطارات ودراسة "سعيد شيخي" حول الطبقة العاملة في الجزائر ودراسة الجيلالي اليابس حول مشكلة التصنيع في الجزائر ودراسة "جمال غريد" حول العامل الشائع ، ونحصي في عام 1954 خمسون مؤسسة فقط تستخدم أكثر من 50 أجيرا، في حين أن 28,600 أجير لم يستخدم إلا بين واحد وخمسة.

---

[1] عبد القادر جغول: **تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيولوجية**. ط2. بيروت: دار الحديث للطباعة والنشر والتوزيع. 1982، ص 155 .

[2] محمد بشير: **جمال غريد السوسيولوجي والأنثروبولوجي صاحب الثنائية الثقافية**. الجزائر: دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع. 2017، ص33.

- وجود كذلك حشد من إنصاف العاطلين عن العمل غير القابلين للتنظيم وذلك نظرا لعدم الاستمرار في المؤسسات.[1] وبذلك شهدت المؤسسة الجزائرية في هذه المرحلة اللااستقرار المهني في أوساط العمال مما أثر على جودة مخرجاتها.

وعليه، يمكن القول أن الحركة النقابية الجزائرية هي حركة عمالية المنشأ والتأطير زراعية الانخراط والتجنيد، وأن اليد العاملة الجزائرية هي يد عاملة زراعية موسمية في أساسها وأن البذرة الأولى لتكوين الوعي العمالي النضالي بدأت مع الهجرة إلى فرنسا ومصانعها الأمر الذي يسمح بالقول أن النضال العمالي في الجزائر لم يكن بناء على تجربة ذاتية بل أنها مبنية على عملية المقارنة مع الأوضاع السائدة في الوطن الأم في ذلك الوقت.[2] وبذلك يمكن القول أن الفعل النقابي في الجزائر ارتبط بظاهرة الاستعمار ذلك أن المجتمع الجزائري آنذاك مجتمع زراعي تفتقد طبقته العمالية المعايير الصناعية وبذلك يمكن الإشارة أن الحركة النقابية الجزائرية تتفق مع الحركتين النقابيتين التونسية المغربية في أن الهيمنة الاستعمارية تمثل أحد أهم أسباب تبلور العمل النقابي.

2-2-3-3- النقابة الجزائرية خلال مرحلة التعددية الحزبية:

تم تكريس مبدأ التعددية النقابية قانونيا في الجزائر منذ 1990 وقد تزامن ذلك مع الإصلاحات الديمقراطية التي عرفتها البلاد بعد 1989 وقد نتج عن هذه التحولات ظهور ما يسمى بالنقابات المستقلة وقد أخذ شكل هذه النقابات حركات احتجاجية منظمة سببها أزمة اقتصادية عاشتها الجزائر منذ منتصف الثمانينات.[3]

فبعد عام 1989 لم يعد الاتحاد العام للعمال الجزائريين تابعا للغرب وإنما استمر أغلب النقابين في مناصبهم كأعضاء قياديين في حزب جبهة التحرير، هذا الابتعاد النسبي عن النظام السياسي وإن لم يصل إلى درجة الاستقلالية التامة سمح للاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ بداية التسعينيات القرن الماضي أن يتبنى مواقف تتباين مع المواقف الرسمية للنظام السياسي في قضايا

---

[1] عبد القادر جغلول: مرجع سابق، ص157.

نادية سماش: "**سيرورة العمل النقابي في الجزائر**". مجلة التغير الاجتماعي. جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر. [2] المجلد03، العدد01. 2018، ص 236.237.

[3] Siham Beddoubia :**Les Rapports Syndicats et Pouvoir Politique en Algérie l'exercicedu droit Syndical en question (le cas des syndicats d'enseignantsde la wilaya d'Oran) .**Revue Algérienne des Politiques Publiques. n°08, Octobre 2015.p 6

مثل إعادة الجدولة وعملية الخوصصة.[1] وعليه يمكن القول أن التغيرات السياسية المجسدة في الانتقال من النظام الأحادي المركزي إلى النظام التعددي من بين أهم الأحداث التي شجعت التعددية النقابية.

ومن أهم الحقوق والصلاحيات التي منحها المشرع للمنظمات النقابية ما يلي:

- المشاركة في المفاوضات والاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- السماح باجتماع أعضاء التنظيم النقابي في أماكن العمل خارج أوقات العمل باستثناء أوقات العمل باتفاق المستخدم.
- إعلام العمال المعنيين بواسطة المنشورات أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.[2]

وعليه يمكن القول أن المشرع الجزائري اعتبر الحق النقابي في هذه المرحلة حق معترف به دستوريا لجميع الفاعلين في مختلف القطاعات والمهن ذلك أنه آلية يتم اللجوء إليها عند تسوية المنازعات الجماعية والفردية في العمل وممارسة حق الإضراب.

وإن كان الحق النقابي في القوانين السابقة لم يكن معترفا به ضمن النقابة الوحيدة وهي الاتحاد العالم للعمال الجزائريين انطلاقا من مبدأ ونظام الحزب الواحد، فإنه ابتداء من صدور الدستور الجديد سنة 1939 وتكريس العمل بمبدأ التعددية الحزبية كرس تطبيقا لهذا مبدأ التعددية النقابية ليتوسع مفهوم الحق النقابي من حق الانخراط في النقابة الموجودة إلى حق تكوين وإنشاء التنظيمات النقابية الجديدة بكل حرية واستقلالية ودون أي ضغط وتدخل من السلطة العامة.[3] وبذلك فإن الانتقال من نظام الحزب الواحد إلى النظام التعددي أنتج مبدأ التعددية النقابية وبذلك شهد المجتمع الجزائري ثراء نقابي على مستوى مختلف القطاعات والمجالات مما أدى إلى

---

[1] إيمان النمس: مرجع سابق، ص 6059.

[2] سعيد طربيت: **دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي**. الجزائر: دار هومة للطباعة النشر والتوزيع. 2019، ص146.

[3] أحمية سليمان: **التنظيم القانوني لعلاقات العمل ي التشريع الجزائري – علاقات العمل الفردية**–. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1998، ص167.

استقطاب العديد من الفاعلين ضمن هذه النقابات مما زاد من شرعيتها وقوة تمثيلها لمختلف الفئات المهنية.

ويعتبر القانون رقم 14/90 الصادر في 1990/07/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أول قانون نقابي تعددي في الجزائر يسمح للعمال والموظفين على حد سواء بتأسيس عدة نقابات بلغ عددها في شهر مارس 2018 (64) نقابة موزعة عبر القطاعات المختلفة ولن تكون لأي منها الصفة في المؤسسة إلا إذا بلغت نسبة الانضمام إليها 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء.[1] وبذلك أصبح للحق النقابي أسس وضوابط شرعية وقانونية نص عليها المشرع الجزائري أهمها ما يتعلق بنسبة الانخراط في أوساط الفاعلين ذلك أنها لا بد أن تتجاوز نسبة 20% حتى تحظى بالاعتراف والصفة الرسمية داخل مختلف مؤسسات ومنظمات العمل الرسمية والحرة.

حيث أصبحت الحقوق النقابية كغيرها من الحقوق السياسية والمدنية للمواطن في مختلف التشريعات والدساتير المقارنة، ويدخل ضمن دائرة الحقوق النقابية إلى جانب الدفاع عن المصالح وحقوق العمال كذلك الوسائل والطرق التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح والدفاع منها لاسيما حق التفاوض الجماعي وحتى الإضراب الذي أصبح هو الآخر من الحقوق الدستورية في العصر الحالي. فإذا كان الحق النقابي في القوانين السابقة لم يكن معترفا به ضمن النقابة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، انطلاقا من مبدأ ونظام الحزب الواحد، فإنه ابتداء من صدور الدستور الجديد سنة 1989 وتكريس العمل بمبدأ التعددية الحزبية كرس تطبيقا لهذا مبدأ التعددية النقابية الموجودة حق التكوين وإنشاء تنظيمات نقابية جديدة بكل حرية واستقلالية ودون أي ضغط أو تدخل من السلطة العامة.[2] وبذلك أصبح الفعل النقابي في مرحلة التعددية فعل معترف به رسميا مستقل عن السلطة العامة يسعي إلى الاهتمام بمختلف شؤون العمال السوسيومهنية من خلال اعتماد ميكانيزمات أساسية تتمثل في تفعيل إستراتيجيتي التفاوض الجماعي والإضراب.

---

[1] رشيد واضح: "**الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية**". مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية. المجلد 02. العدد 10. جوان 2018، ص525.

[2] أحمية سليمان: **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري –علاقات العمل الفردية–**، مرجع سابق، ص ص166.168.

وعليه يمكن القول أن تطور الفعل النقابي في الجزائر بعد الاستقلال مر بمرحلتين أساسيتين هما كالتالي:

مرحلة الأحادية النقابية : هي المرحلة الممتدة من سنة 1962 إلى 1988 ، أي المتزامنة مع أحداث أكتوبر التي جعلت الجزائر تدخل في مرحلة سياسية جديدة، وعموما فإن خصائص العمل النقابي في هذه المرحلة هي :

- ✓ تحول النقابة إلى جزء من هياكل الدولة الحزب.
- ✓ تحول النقابة إلى وسيلة تجنيد العمال لصالح مشاريع الدولة السياسية والاقتصادية.
- ✓ قيام النقابة ضمن هده الأوضاع بالدفاع جزئيا عن بعض الفئات العمالية الأكثر حرمانا والأقل تجربة مطلبية .
- ✓ وأخيرا تحول النقابة إلى وسيلة ترقية اجتماعية وهو الوضع الذي أثر فيه أكثر الطابع الرجعي للتسيير الاقتصادي.

مرحلة التعددية النقابية : مع مرحلة التعددية السياسية أصبحت للنقابة خصائص جديدة وهي :

- ✓ ابتعاد جزئي وشكلي في الكثير من الأحيان عن النظام السياسي والدولة.
- ✓ تعددية نقابية واعتراف أكثر بالاختلاف والفئوية.
- ✓ الدفاع عن فئة عمالية أوسع.
- ✓ ديمقراطية أكثر داخل الهياكل النقابية على وجه الخصوص.[1]

وعليه يمكن القول أن الفعل النقابي في الجزائر مر بمرحلتين أساسيتين تميزت المرحلة الأولى بخصائص أهمها المركزية النقابية وارتباطها بهياكل وأجهزة الدولة، في حين تميزت المرحلة الثانية بخاصية الاستقلالية النقابية وعدم تبعيتها وخضوعها لأجهزة وهياكل الدولة

[1] براهمي محمد، مولاي الحاج مراد: **نفس المرجع**، ص ص709 .710

موقف الاتحاد العام للعمال الجزائريين من التعددية النقابية:

أمام هذه الوضعية الجديدة أصبح لأمر محرجا بالنسبة للاتحاد العام للعمال الجزائريين مما دفعه بالتعبير عن هذه الوضعية بالعداء والتنديد الخاص بها حيث أنه وعن طريق منشور نشر في فيفري 1989 عبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن رفضه لمشروع الدستور بحجة أن هذا الأخير سيتسبب في ظهور انشقاق الطبقات. وفي وقت لاحق عزم الاتحاد العام للعمال الجزائريين مع جهاته المركزية على عدائه للتعددية النقابية والذي يكشف هدفه السري ألا وهو الاحتكار النقابي.[1] وعليه يمكن القول أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين رفض التعددية النقابية ورفض مشروع الدستور فهو اتجاه ينادي بضرورة الحفاظ على المركزية النقابية أو ما يمكن التعبير عنه بالاحتكار النقابي السائد في فترة الأحادية.

نشأة الطبقة العمالية في الجزائر:

إن أول تشكيلة للطبقة العمالية الجزائرية قد ظهرت مع أول شركة رأسمالية فرنسية استعمارية شأنها شأن باقي الدول العربية والتي ظهر فيها هذا النمط المسيطر من الإقطاعية والرأسمالية الاحتكارية خلال العهد الاستعماري، حيث كانت ملكية رأس المال عند مجتمع المستوطنين من الأقلية الأوروبية تمثل كيان الطبقة البرجوازية التي تستحوذ على كل الخيرات والملكيات وفقا للقوانين المصادرة التي طبقها المستعمر منذ الاحتلال، أما الطبقة العاملة من الجزائريين خاصة الفلاحين (**الخماسين**) وبعض الصناعات التي تنحصر في قطاع الصناعة الاستخراجية (كالمعادن والفحم وبعدها البترول)، ما هي إلا نتيجة للتحولات الطارئة اقتصاديا واجتماعيا خلال فترة السيطرة الاستعمارية وبعد الحصول على السيادة الوطنية التي كانت بعد سنوات طويلة من الكفاح لنيل الحقوق الاجتماعية والتحرر الوطني.[2] وبذلك يمكن القول أن ظهور الطبقة العمالية في الجزائر ارتبط كغيرها من الدول العربية بمجموعة من الأسباب أهمها التبعية الاستعمارية وكذا العلاقة القائمة بين الطبقتين الطبقة البرجوازية (الإقطاعيين) والطبقة العاملة التي تضم الفلاحين الجزائريين (الخماسين).

---

[1] زبيري حسين، "**الحركة النقابية في وظهور جديد للحركات الاجتماعية**". مجلة دراسات اجتماعية. مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة. الأغواط. العدد13، ص26.

[2] بن حمزة حورية: **الطبقة العمالية في ظل اقتصاد العولمة**. مرجع سابق، ص144.145.

وقد دعمت الطبقة العمالية بعد سنة 1965 بفضل سياسة التصنيع التي انتهجتها الجزائر وضمن العديد من المخططات التنموية وكذا عند تأسيس القطاع العام، وقد عانت هذه الطبقة من ويلات الاستعمار واحتكار المؤسسات الصناعية الإستخراجية التي تستنزف الموارد الطبيعية الخام من حقول النفط، ولم يكن بإمكان العمال أن يطالبوا بحقوقهم وأن يقفوا ضد أرباب العمل كون السلطة السياسية الحاكمة هي المدعمة من الحكام المحتلين لاحتكار صناعي، وقد أخذ العمال ونقاباتهم النظام المزدوج من خلال النضال ضد الاستغلال لأجل حماية اجتماعية في العمل والنضال ضد الاستعمار من أجل تحقيق الحرية والسيادة، فكانت الإضرابات والانتفاضات أسلوبا لتدعيم الحركة التحررية ولتجسيد الصراع الصريح بين الطبقة الدنيا والطبقة الحاكمة المستبدة. ومن خلال الإحصائيات الواردة في الجدول أدناه الذي يبين توزيع المجموعات العمال في الجزائر لسنة 1954، حيث نلاحظ أن أكبر نسبة تواجدت في القطاع الفلاحي وقطاع الصناعة والبناء.[1] وبذلك شكلت سياسة التصنيع مصدر دعم للطبقة العمالية الجزائرية ذلك أن هذه الأخيرة عاشت أوضاع صعبة تعرضت فيها للاستغلال الفادح مما جعلها تنخرط ضمن تنظيمات نضالية مطلبية نقابية تسعى للحفاظ على مصالحها السوسيومهنية كما يمثله الشكل أدناه.

الجدول رقم01: يوضح توزيع المجموعات العمال في الجزائر لسنة 1954

العمال / ألف عامل	الزراعة	الصناعة والبناء	التجارة	النقل والمواصلات	الخدمات	بقية القطاعات	مجموع العمال
العدد	2592 ألف	156 ألف	100 ألف	32 ألف	70 ألف	205 ألف	3155 ألف
النسبة	%82	%5	%3	%1	%2	%7	%100

المصدر: بن حمزة حورية، الطبقة العمالية في ظل اقتصاد العولمة، نفس المرجع، ص 147

[1] بن حمزة حورية: **الطبقة العمالية في ظل اقتصاد العولمة**، مرجع سابق، ص 146.

ويرجع اهتمامنا بدراسة الطبقة العاملة في الجزائر إلى سببين رئيسيين نقول في البداية أن تلك الدراسات تلقي الضوء حتما على أبعاد معينة للعلاقات الاجتماعية في الجزائر، كما تتضمن مناقشة حول أصول فئة الطبقة العمالية وصورها وعلاقتها بالمؤسسات التي تدعي الارتباط بها أو تعرض عليها هذا الارتباط أو شبكة المعايير المؤسساتية التي تحدد لغتها وسلوكها، وأيضا الأشكال المتنوعة المصممة لتحفيزها وإجبارها على العمل، كما يفتح تحليل ظاهرة الطبقة العاملة الطريقة لدراسة قدرة هذه الطبقة على العمل الجماعي ومدى استقلال مبادراتها عن الدولة أيضا، والنقطة التي نوليها عنايتنا بشكل خاص هي قياس الدرجة التي قللت بها اتجاه احتجاجات و صراعات الطبقة العاملة من هيمنة الدولة وحجمت ميولها الاستبدادية.[1] وعليه يمكن القول أن الدراسة والبحث في كرونولوجية الطبقة العمالية في الجزائر يمكن مختلف الباحثين والدارسين في مجال علم الاجتماع العمل والتنظيم من معرفة أبعاد العلاقات الاجتماعية في المجتمع الجزائري وكذا معرفة أصول الطبقة العمالية ومدى قدرتها على العمل الجمعي ومدى مساهمتها في الحد من هيمنة الدولة من خلال تبنيها مجموعة من الآليات والإستراتيجيات الدفاعية والهجومية المتمثلة في تفعيل الإضرابات والاحتجاجات.

وقد حدد الباحث "عنصر العياشي" معيقات تكوين الطبقة العاملة في الجزائر في عاملين أساسيين هما: أولهما ظاهرة الحركية المهنية بشكليها المتمثلين في تغيير مكان العمل جغرافيا وتغيير فرع النشاط اللذين قدر سنة 1982 لكل من قطاع الصناعة وقطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 41.70%، مثل عمال الصناعة منها نسبة 35.6%، بينما خصص ثانيهما للقطاع الخاص. ولقد كان من انعكاسات الحركية المهنية، سواء تعلق الأمر بالقطاع العمومي أو القطاع الخاص، عدم التجانس والتكامل بين هذه القوى، مما تسبب في صعوبة قدرتها على تكوين قيم مشتركة أفقدتها تحقيق اندماجها مع بعضها البعض وحالت دون تنظيم نفسها تنظيما طبقيا يؤهلها لتأسيس فعل موحد لمصالحها.[2] تأسيسا لما سبق يمكن القول أن تشكيل الطبقة العاملة في الجزائر واجهت العديد من المعيقات التي أثرت على خلق حالة الاندماج الاجتماعي المجسد في صعوبة إيجاد منظومة قيمية مشتركة.

---

[1] محمود ممداني، وامباديا وامبا: **دراسات إفريقية عن الحركات الاجتماعية والديمقراطية في إفريقيا والعالم العربي**. ت: صلاح أبو نار وآخرون. ط1. القاهرة: المركز القومي للترجمة، 2010، ص ص60.59.

[2] بشير محمد: **دراسات وأبحاث في سوسيولوجيا التنظيمات والعمل بالجزائر**. ص63.62

وعليه يمكن القول أن فائدة دراسة الحركات العمالية تكمن في فائدتين أساسيتين تتمثلاف في ما يلي:

الفائدة الأولى: تكمن في أن مثل هذه الدراسات يمكن أن تساهم في فحص عملي للعلاقات الاجتماعية في الجزائر فهي بذلك تشكل الإطار المرجعي في فهم أبعاد العلاقات الاجتماعية في المجتمع الجزائري.

الفائدة الثانية: هي أن تحليل المسألة العمالية تسمح بدراسة مقدرة الفعل الجماعي لعالم الشغل ودرجة استقلاليته مع الدولة فهي بذلك تمكن من فهم صيغ العمل الجمعي المجسد في سوق العمل ودرجة استقلاليته عن الدولة.[1]

النقابات المستقلة في الجزائر:

بعد التعديل الدستوري سنة 1989 حدثت عدة تعديلات جوهرية مست جوانب الحياة وخاصة السياسة منها وتم الانتقال عن النظام الأحادي إلى النظام التعددي الذي تولدت عنه التعددية النقابية، كما نتج عن هذا التطور أوضاع جديدة ظهرت خصوصا في عدم ارتباط النقابة بالحزب السياسي وإلغاء الاحتكار لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين للعمل النقابي، فأصبح تشكيل النقابات حق قانوني مكفول يسمح بالدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لكل أعضائها.[2]

ومع الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي عرفتها الجزائر فقد الاتحاد العام للعمال الجزائريين قدرا كبيرا من هيمنته وثقة أعضائه وتدهورت التمثيلية العامة للنقابة فظهر عدد من النقابات المستقلة أهمها:

- النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPP).
- النقابة الإسلامية للعمال (SIT).
- النقابة الوطنية لممارسة الصحة العمومية (SNPSP).

---

[1] زبيري حسن: **مساهمة في سوسيولوجيا النقابية في الجزائر الإرث التاريخي واستراتيجيات الراهن**. الجزائر: دار الخلدونية. 2019، ص130.

[2] واضح رشيد: "**الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية**". مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية. جامعة محمد بوضياف المسيلة. الجزائر. المجلد 03، العدد 02، جوان 2018، ص520.

- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES).
- النقابة الوطنية الجزائرية للصيدلة كخواص (SNAPO).
- النقابة الوطنية لضباط التجارة البحرية (SNOMMAR).
- النقابة الوطنية للنقل البحري والجوي (SNTMA).
- النقابة الجزائرية لعمال التربية والتكوين (SATEF).
- مجلس ثانويات الجزائر العاصمة (CLA).
- النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني(CNAPEST).[1]

وعليه يمكن القول أن التغيرات السياسية التي حدثت في الجزائر والمتمثلة أساسا في الانتقال من النظام الأحادي المشجع للمركزية النقابية إلى النظام التعددي المشجع للتعددية النقابية شجع التنوع النقابي المجسد في ظهور العديد من النقابات المستقلة في مختلف الميادين والمجالات الاقتصادية المهنية التنظيمية المؤسساتية الاجتماعية الرسمية والحرة وذلك ما يوضحه الشكل أدناه.

[1] عصام الطوالبي الثعالبي: مرجع سابق، ص64.

الجدول رقم02: يوضح عدد النقابات المستقلة في الجزائر

القطاع	اسم النقابة	سنة التأسيس
الإدارة العمومية	1- النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية.	1990
	2- النقابة الوطنية للقضاة الجزائريين.	1990
	3- النقابة المستقلة لموظفي الضرائب.	1991
	4- النقابة الوطنية لمسيري المؤسسات العمومية.	1994
	5- النقابة الوطنية لمفتشي العمل.	1999
الصناعة	1- النقابة المستقلة لعمال البترول.	1990
	2- كونفدرالية نقابات القوى المنتجة وتتكون من:	1991
	أ. النقابة الوطنية لقطاع الأسمدة والأمونياك.	
	ب. النقابة الوطنية لقطاع تسويق المحروقات.	
	ج. النقابة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية.	
	3- النقابة الوطنية لعمال النسيج.	1991
	4- النقابة الوطنية لصناعة أنابيب الغاز.	1991
الصحة والشؤون الاجتماعية	1- النقابة الوطنية لممارسة الصحة العمومية.	1991
	2- النقابة الوطنية لأساتذة المبرزين في العلوم الطبية.	1991
	3- النقابة الوطنية لجراحي الأسنان.	1993
	4- النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الشبه الطبي.	1996
التربية والتكوين	1- الاتحاد الوطني لعمال التربية.	1990
	2- النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين.	1991
	3- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.	1992
الإعلام والثقافة	1- النقابة الوطنية لصحافي التلفزة.	1990
	2- النقابة الوطنية للآثار.	1991
	3- النقابة الوطنية لصحافي وكالة الأنباء.	1992
	4- النقابة الوطنية للصحافيين.	1999
الملاحة الجوية	1- النقابة الوطنية للطيارين الجزائريين.	1992
	2- النقابة الوطنية لمستخدمي الخطوط الجوية.	1991
	3- النقابة الوطنية للنقل الجزائري.	1995

المصدر:خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص162

أما من حيث الطبيعة القانونية للإضرابات فقد كان القطاع الخاص هو المجال الأكثر ممارسة للإضراب قبل سنة 1988 نظرا لاعتبار الإضراب عملا لا شرعيا يعاقب عليه القانون ويمثل تمردا على أهداف المجتمع، ورغم ذلك فقد مارس عمال القطاع العام الإضراب كأداة للتعبير عن واقعهم والمطالبة بحقوقهم، لكن بعد سنة 1988 بدأت نسبة الإضرابات في ارتفاع مطرد مقارنة بالقطاع الخاص حيث قدرت نسبتها على النحو التالي: 17.12% سنة 1972، 36.27% سنة 1977، 45.55% سنة 1980، 44.49% سنة 1985، ليصبح سنة 1988 القطاع العام هو المهيمن من حيث عدد الإضرابات بنسبة 88.87% سنة 1988، 90.32% سنة 1989.[1]وعليه يمكن القول أن العمال الجزائريون يمتلكون وعي نقابي تتجسد أهم صوره في تنويعهم الإستراتيجيات والآليات التي تدافع عن حقوقهم وتسعى للحفاظ على مصالحهم، حيث كان القطاع الخاص أكثر ممارسة للإضراب قبل سنة 1988 إلا أن ذلك لم يمنع موظفي القطاع العام من اعتماد الإضراب كآلية لافتكاك الحقوق لتنقلب موازين القوى بعد سنة 1988 أين أصبح القطاع العام هو الأكثر ممارسة للإضراب حسب ما يوضحه الشكل الوارد أدناه.

[1] خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص179.

الجـــــــــــدول رقـــــــــــم 03: يوضـــــــــــح أســـــــــــباب الإضـــــــــــرابات: 1998-2002

السنة / السبب	1998	1999	2000	2001	2002	المجموع / النسبة
الأجور والتأخير في دفعها	71	129	156	70	47	1969 %65.24
العلاقات المهنية (الحق النقابي والتفاوض الجماعي)	25	28	15	12	34	357 %11.82
علاقات العمل التسريح التنديد بالإطارات	25	27	31	14	14	317 %10.50
الحماية الاجتماعية تسيير الخدمات السكن، النقل	30	25	20	08	10	210 %6.95
الظروف العامة للعمل (طب العمل، الأمن، الصناعي)	10	16	21	03	04	139 %4.9

المصدر: خالد حامد: **نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر**، مرجع سابق، ص180

3- تصنيف النقابات العمالية:

يمكن تصنيف نقابات العمال في المجتمعات الصناعية إلى ثلاث أنواع رئيسية:

- **النقابات الحرفية (The Occupationnel union)**: وهي النقابة التي تمتد وتتوسع بصورة أفقية حيث ينتمي إليها عمال الحرفة الواحدة مهما تكن نوعية الصناعة أو المنشآة أو المشروع الذي يعملون فيه كنقابة عمال البناء، ونقابة عمال النقل والمواصلات، ونقابة عمال الخدمات ...الخ. فعمال البناء مهما تكن نوعية المؤسسة أو المنشآة أو الدائرة التي يعملون فيها ينتمون إلى نقابة عمال البناء حيث أن الحرفة التي يزاولونها هي التي تجمعهم في نقابة واحدة.

- **النقابة الصناعية (The Industrialisions)**: وهي النقابة التي ينتمي إليها كافة العمال الذين يشتغلون في دائرة أو مؤسسة معينة مهما تكن اختصاصات وحرف هؤلاء العمال. وتتوسع هذه النقابة عموديا وليس أفقيا لأنها تجمع العمال في مؤسسة واحدة مهما كانت حرفهم وأعمالهم، ومن أمثلة هذا النمط من النقابة عمال السكك الحديدية ونقابة عمال المطارات ونقابة عمال المطابع ...الخ.

- **النقابة العامة (The General union)**: وهي النقابة العمالية الكبيرة التي تضم كافة العمال مهما تكن حرفهم والمنشآت والدوائر التي يعملون فيها، وينتمي إلى هذا النمط من النقابات هؤلاء العمال الذين لا يمارسون حرفة محددة ولا ينتمون إلى مؤسسة أو دائرة معينة.[1] وبذلك تتنوع تصنيفات النقابات العمالية من النقابة الحرفية المهتمة بأفراد المهنة الواحدة إلى النقابة الصناعية المهتمة بالعمال المنتمون إلى مؤسسة معينة إلى النقابة العامة المهتمة بكافة العمال مهما تكن حرفهم والمنشآت والدوائر العاملون بها.

وفيما يلي تصنيف النقابات من خلال رؤى تحليلية متخصصة لعلماء اقتصاديات العمل أو علماء الاجتماع الصناعي.

أ . تصنيف علماء اقتصاديات العمل ومنهم "هوكسي" (Hoxie) الذي صنف النقابات كما يلي: تصنف النقابات على أساس الأجور وظروف العمل كوظيفة أساسية لها.

---

[1] إحسان محمد الحسن: **علم الاجتماع الصناعي**. ط1. عمان: دار وائل للنشر. 2005، ص138.

أ. **النقابات الخيرية:** وتختص بالأنشطة الخيرية وتجهيز الجنائز.

ب. **النقابات الثورية:** وتكون توجيهاتها معادية للنظام السياسي الذي تحاول هدمه.

ج. **النقابات الإصلاحية:** وتهدف إلى إحداث تغير اجتماعي تدريجي من خلال لوائح تشريعية منظمة.

د. **نقابات الشركة:** التي يتحكم فيها أصحاب العمل سواء في السر أو العلن.[1]

وعليه يتضح من خلال تقسيم"هوكسي" (Hoxie) للنقابات أنه يؤسس على أساس الأجور وظروف العمل حيث توصل إلى صياغة ثلاثة أصناف أساسية للنقابات العمالية ذات الطابع الخيري وذات الطابع الثوري وذات الطابع الإصلاحي والنقابات التي يتحكم فيها أصحاب العمل ألا وهي نقابات الشركة.

ب . تصنيف كليغ (Clegg) الذي قام بالتمييز بين خمسة نماذج للنقابات كالتالي:

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

– **نقابات الصناعة الواحدة:** وهي تشمل عمالا ينتمون إلى صناعة واحدة وهي تقابل النقابات الصناعية في التصنيف التقليدي.

– **نقابات العمال المهرة:** هي تضم العمال الذين اكتسبوا مهارة معينة من خلال الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى في العمل.

– **نقابات الحرف الاستثنائية:** وهي تضم العمال المهرة وغير المهرة وهي لا تختلف عن النقابة الحرفية في التصنيف التقليدي إلا في إمكانية انخراط العمال غير المهرة.

– **نقابات عمال الياقة البيضاء:** وتضم العمال القائمين بالأعمال الكتابية والإدارية والفنية.[2]

---

[1] علام اعتماد: **علم الاجتماع الصناعي**. مصر: المكتبة الأنجلو مصرية. 2020، ص176.

[2] بن غربي محمد الصغير: "**العمل النقابي مهامه الاقتصادية والاجتماعية**"، مجلة دراسات اقتصادية، الجزائر. العدد 38. 2019، ص ص251–252.

وبذلك تتعدد تصنيفات النقابات العمالية فمنها النقابات التي تضم عمالا يشتغلون في صناعات متعددة والنقابات التي تشمل العمال المنتمون إلى صناعة واحدة والنقابات التي تضم العمال المهرة وغير المهرة والنقابات التي تضم العمال القائمين بالأعمال الكتابية والإدارية والفنية.

ج . تصنيف النقابات وفق الموقع الجغرافي:

يمكن أن تصنف النقابات وفقا للموقع الجغرافي الذي تعمل فيه إلى:

- **النقابات المحلية:** وتضم الأعضاء في منطقة جغرافية محددة كنقابة العمل في المنطقة.
- **النقابات الوطنية:** وتضم اتحادات النقابات المحلية على مستوى البلد الواحد كاتحادات نقابات العمال في الأردن مثلا.
- **النقابات الإقليمية:** تضم اتحادات نقابات العمال على المستوى الإقليمي لتشكيل منطقة إقليمية كإتحاد نقابات عمال العرب مثلا.
- **النقابات الدولية:** وهي التي تأخذ طابعا اتحاديا دوليا كالإتحاد الدولي للأطباء أو المحامين ... الخ، أي أنها نقابات على مستوى دولي عالمي وهكذا.[1]

إلى جانب التصنيفات السابقة يمكن القول أنه يمكن كذلك تصنيف النقابات العمالية وفقا للموقع الجغرافي يتعلق الأمر بالنقابات المحلية والنقابات الوطنية والنقابات الإقليمية وكذا النقابات الدولية.

من جهة أخرى يمكن تقسيم أكثر التصنيفات إنصافا وقبولا للنقابات من جانب علماء الاجتماع الصناعي إلى ثلاثة أنواع أساسية:

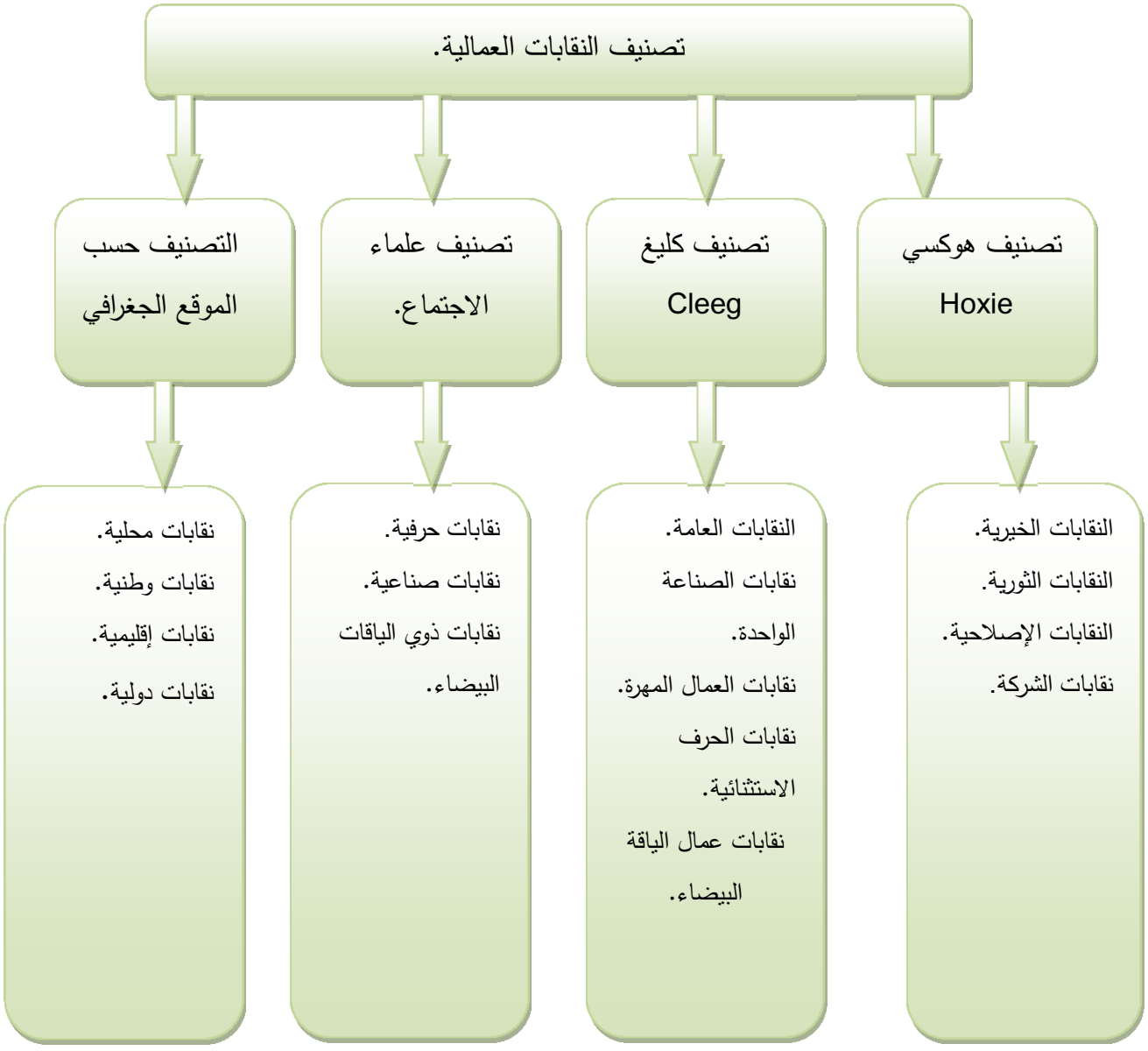
- **النقابات الحرفية:** وتضم المشتغلين بحرفة واحدة.
- **النقابات الصناعية:** تضم المشتغلين في فرع واحد من فروع المجال الصناعي.
- **نقابات ذوي الياقات البيضاء:** تضم المشتغلين الذين تجمعهم مكانة واحدة ورغم أن هذا التقسيم لا يخلو من التعسف المحدود إلا أنه يعد أكثر التصنيفات وضوحاً وقابلية للتطبيق.[2] وعليه يمكن القول

---

[1] خضير كاضم حمود، ياسين كاسب الخرشة: **إدارة الموارد البشرية**. ط3. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. 2010، ص209.

[2] علام اعتماد: **علم الاجتماع الصناعي**، مرجع سابق، ص177.

أن تصنيف علماء الاجتماع الصناعي للنقابات العمالية يتفق جزئيا مع التصنيف السابق الذي طرحه كليغ (Clegg) ذلك أنها تصنف إلى النقابات الحرفية والصناعية ونقابات ذوي الياقات البيضاء.



الشكل رقم15: يوضح تصنيف النقابات العمالية

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

4- أهداف النقابات العمالية:

إن الهدف الأساسي من إنشاء النقابات والاتحادات العمالية على اختلاف أنواعها هو حماية مصالح أفرادها وتحسين ظروفهم. كما تسعى النقابات العمالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تسمح النقابات بظهور الديمقراطية، لأن النضال يسمح للسلطة بتحرير نفسها من سيطرة مجموعة أو حزب واحد.[1]
- توفير متطلبات الرعاية الصحية والتأمينات للعاملين.
- علاج العاملين من الأمراض المهنية وحوادث العمل والإصابات.
- ضمان صرف التعويضات المناسبة للعاملين عما يصيبهم من أذى.
- تطبيق القوانين المنظمة للعلاج بين العامل وصاحب العمل.
- توفير خدمات الرعاية الاجتماعية والثقافية للعاملين.
- حماية العاملين من التعسف والتمييز العنصري وغيرها.
- التأكيد على حقوق العاملين عند سن التقاعد وخدمات ما بعد التقاعد.
- توفير الأمان النقابي فالنقابات تبحث في تحقيق الأمان لنفسها فهي تحارب من أجل الحفاظ على حقوق ومصالح أعضاءها.[2]
- اكساب العمال المهارات والمؤهلات المهنية وتنميتها.
- صياغة المطالب وتطوير سياسات التدريب المهني.[3]

وعليه يمكن القول أن النقابات العمالية تمثل جهاز فعال يساعد مختلف المؤسسات على تحقيق فعاليتها التنظيمية من خلال سعيها لحماية مختلف مصالح الفاعلين وتحسين ظروفهم

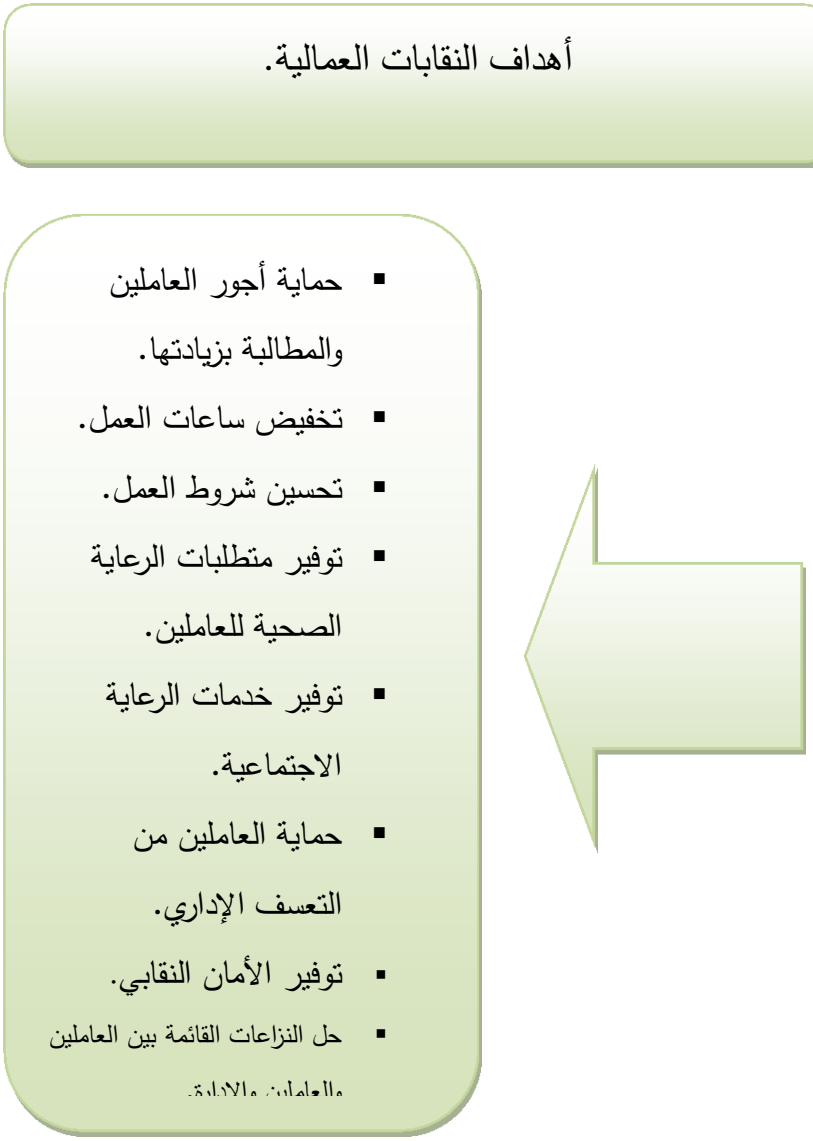
---

[1] Jim Baker: **Les syndicats et le dialogue social à l'échelon Mondial** ,Confédération Internationale des syndicats libres (CISL),p 12

[2] رحالي صليحة: **تسيير المنظمات النقابية**. الجزائر: دار الخلدونية. 2017، ص ص21 .22.

[3] Nathalie ETHUIN, Karel YON: **Entre travail, citoyenneté et Militantisme : un Panorama des Travaux sur les Relations Polyphoniques Entre Syndicalisme et Formation** ,Savoirs, n°24, 2010,p 11 .

وإشباع حاجاتهم السوسيومهنية والثقافية والمهنية التنظيمية التكوينية والإنسانية النفسية والأمنية وكذا الصحية.



الشكل رقم 16: يوضح أهداف النقابات العمالية

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

5- أهمية النقابات العمالية:

تكمن أهمية النقابات العمالية بأنها تسعى إلى التركيز على المصالح الاقتصادية والإنسانية والاجتماعية لأعضائها من خلال العديد متن الأهداف التي تتوخى بلوغها ويمكن إيجاز ذلك بما يلي:

- الدفاع عن مصالح العاملين من الإجراءات التعسفية التي تمارسها إدارة المنظمة، وتستطيع النقابة أن تمارس دورها كممثل للعامل عند تعرضه لأي قرار غير منصف لحقوقه ومصالحه في العمل.

- تحسين مستويات الأجور وظروف العمل المادية مثل تخفيض ساعات العمل اليومية، تخفيض عدد أيام العمل الأسبوعية وزيادة معدلات الأجور الإضافية وتحسين نظم التقاعد ومكافآت الخدمة وغيرها من الأمور المرتبطة بمصالح العاملين.

- تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية للعاملين من خلال العديد من الأنشطة كتقديم العروض أو التعويضات أو الجمعيات الاستهلاكية أو جمعيات الإسكان أو دور الحضانة، إذ كلما كانت النقابة أكبر بحجم الأعضاء المنتمين إليها كلما توفرت لديها فرصا كبيرة في تقديم الخدمات العامة والاجتماعية والثقافية لأعضائها بشكل أفضل.[1]

وقوفا لما سبق يمكن القول أن للنقابات العمالية أهمية بالغة فهي ذلك العنصر الوظيفي الذي يحافظ على بقاء واستقرار النسق المؤسساتي ذلك أنها شريك اجتماعي فعال يدافع عن مصالح العاملين ويسعى لتوفير الحماية لهم في حال تعرضهم للإجراءات الإدارية التعسفية، كما أنها جهاز فعال يسعى للحفاظ على كرامة الموظف داخل بيئة العمل كما أنها تسعى لتقديم خدمات اجتماعية وثقافية وصحية لصالح الموظفين وكذا الاهتمام بتحسين مستويات أجورهم وظروف عملهم المادية والمعنوية مما يخلق في أوساطهم الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ويرفع من دافعيتهم للانجاز ما يساعد على تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسات الفاعلة في المجتمع ويحسن من جودة مخرجاتها.

---

[1] خضير كاضم حمود، ياسين كاسب الخرشة: مرجع سابق، ص ص205-206.

6- مهام ووظائف وأدوار المنظمات النقابية:

تعترف مختلف النظم القانونية للمنظمات النقابية بعدة مهام ووظائف كأول مظهر للاعتراف القانوني الصريح للنقابة بالشخصية القانونية التي تؤهلها بصفة تلقائية ومباشرة لممارسة مجموعة من الصلاحيات والحقوق، هذا المظهر الذي تترجمه المادة (16) من قانون 90-14 بنصها على أن تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها ومن وظائفها ما يلي:

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرق المدنية لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضراراً بمصالح أعضاءها الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية.
- تمثيل العمل أمام كل السلطات العمومية.[1] وبذلك فهي شخصية معنوية قانونية تتمتع بجملة من الصلاحيات تتمثل أهم وظائفها في الدفاع عن العمال وتمثيل العمل.

كما يوجد اتفاق عام بين علماء الاجتماع الصناعي على ثلاث أو أربع وظائف عامة للنقابات تتمثل أساساً في:

- تحسين أجور العمال وتحقيق الأمان الاقتصادي لهم.
- حماية العمال من القرارات الإدارية التعسفية والارتجالية.
- الرعاية الاجتماعية لأعضاء النقابة من العمال.
- المحافظة على صلات ودية واجتماعية بين الأعضاء والالتزام بالقيم والمعايير التي تقوم عليها هذه الصلات سواء داخل النقابة أو في مواقع العمل.[2] وعليه يمكن القول أن للنقابات العمالية وظائف أساسية تخدم المؤسسة والموظف والمجتمع على حد سواء ذلك أنها كجهاز فعال يسعى إلى تحقيق مصالح الفاعلين المادية والاجتماعية وتحقيق العدالة الإجرائية في بيئة العمل من خلال حمايتهم من الإجراءات والقرارات الإدارية التعسفية التي قد تعتمدها الإدارة ضدهم.

---

[1] أحمية سليمان: **الوجيز في قانون علاقات العمل في لتشريع الجزائري**. ط2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2015،، ص256.

[2] علام اعتماد، **علم اجتماع الصناعي**، مرجع سابق، ص177.

في حين شمل المظهر الثاني الاعتراف القانوني للنقابة ببعض المهام والصلاحيات الحيوية التي سيلتزم بها النشاط النقابي داخل المؤسسة المستخدمة والتي تضمنها المادة (38) من نفس القانون ومن أهمها:

- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، أما المظهر الثالث فيتعلق بالمنظمات النقابية التمثلية على المستوى الوطني والقطاعي، وحسب نسبة تمثليها على الصعيد الوطني حيث تقدر نسبة التمثيل التي حددها القانون بـ 20% من العمال الذين يشملهم مجال نشاط المنظمة النقابية، ولكي تعتبر ذات تمثيل وطني أو قطاعي يسمح لها بالمشاركة في التفاوض إما لإبرام الاتفاقيات الجماعية أو لتسوية النزاعات الجماعية كما تنص عليه المواد33- 35 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها من خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل واثرائهما.
- تتفاوض في الاتفاقيات الجماعية التي تعنيها.
- تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي والمجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية وفي اللجنة الوطنية للتحكيم.[1]

إضافة إلى ما تم التطرق له يمكن القول أن النقابات العمالية تسعى إلى تحقيق العديد من الوظائف الحيوية التي تساعد على تحقيق فعالية الأنساق التنظيمية فهي كتنظيم تسعى إلى المحافظة على النمط العام من الصراع من خلال مشاركتها في تسوية وحل خلافات العمل من خلال تفعيل إستراتيجية التفاوض الجماعي، وكذا تأكيدها على ممارسة الإضراب كآلية للتعبير عن حالة الرضا عن الأوضاع القائمة، ومشاركتها في إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل.[2]

---

[1] أحمية سليمان: **الوجيز في قانون علاقات العمل في لتشريع الجزائري**، مرجع سابق، ص256.

[2] مصطفى الفيلالي: **مجتمع العمل**. ط1. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية. 2006، ص257.

وعليه يستخلص من كل ما سبق أن المنظمات النقابية قد أصبحت عنصراً فاعلاً في الحياة المهنية والاجتماعية والاقتصادية لكل من العمال وأصحاب العمل على حد سواء، وشريكا اجتماعياً كامل الحقوق في العملية التفاوضية والتشاورية لصناعة القرار الاقتصادي والاجتماعي على الصعيدين المؤسساتي والقطاعي، وشخصاً معنوياً فاعلاً في النسيج المؤسساتي للدولة ومؤثراً في كافة النشاطات المهنية والاجتماعية والاقتصادية وبما يضمن المحافظة على التوازنات بين المصالح المتناقضة والأطراف في علاقة العمل. [1] بذلك فهي شريك اجتماعي فعال في النسق التنظيمي تسعى لتحقيق الاستقرار المهني والاجتماعي في بيئة العمل من خلال مساهمتها في تحقيق مصالح الفاعلين المختلفة والمحافظة على كرامتهم، بالإضافة إلى مساهمتها في ترسيخ الأخلاقيات المهنية من خلال إعلام الفاعلين بحقوقهم وواجباتهم وهي بذلك شريك فعال يعمل على تحقيق الفعالية التنظيمية من خلال اهتمامها بتلبية وإشباع مختلف الحاجات الوظيفية للنسق المؤسساتي العام. كما تشكل النقابات بمختلف صورها التنظيمية أهمية واسعة للتأثير على إدارة الموارد البشرية أو دائرة العلاقات الصناعية التابعة لإدارة الموارد البشرية عبر العديد من العلاقات بصورة مختلفة من التأثير، كالتعيين وتطوير العاملين وسياسات التعويض والمكافأة والخدمات، ذلك وأن المجالات التي تسعى إليها النقابة هي خلق تماسك اجتماعي بين الأعضاء من خلال تقديم العديد من الخدمات الاجتماعية والعامة، ومن هذه الخدمات نذكر:

- التأمين الصحي والخدمات الصحية والتأمين الاجتماعي
- تقديم قروض مالية للأعضاء لغرض السكن والزواج وتعويضات عن الغيابات أو الفصل عن العمل.
- إنشاء جمعيات استهلاكية للأعضاء.
- إنشاء جمعيات سكان وتعمير وإنشاء دور للحضانة وإنشاء مطاعم عمالية.
- إنشاء نواد اجتماعية وثقافية وترفيهية.[2]

---

[1] أحمية سليمان **الوجيز في قانون علاقات العمل في لتشريع الجزائري**، مرجع سابق، ص257.

[2] طاهر محمود الكلالدة: **الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. 2011، ص ص 192-194.

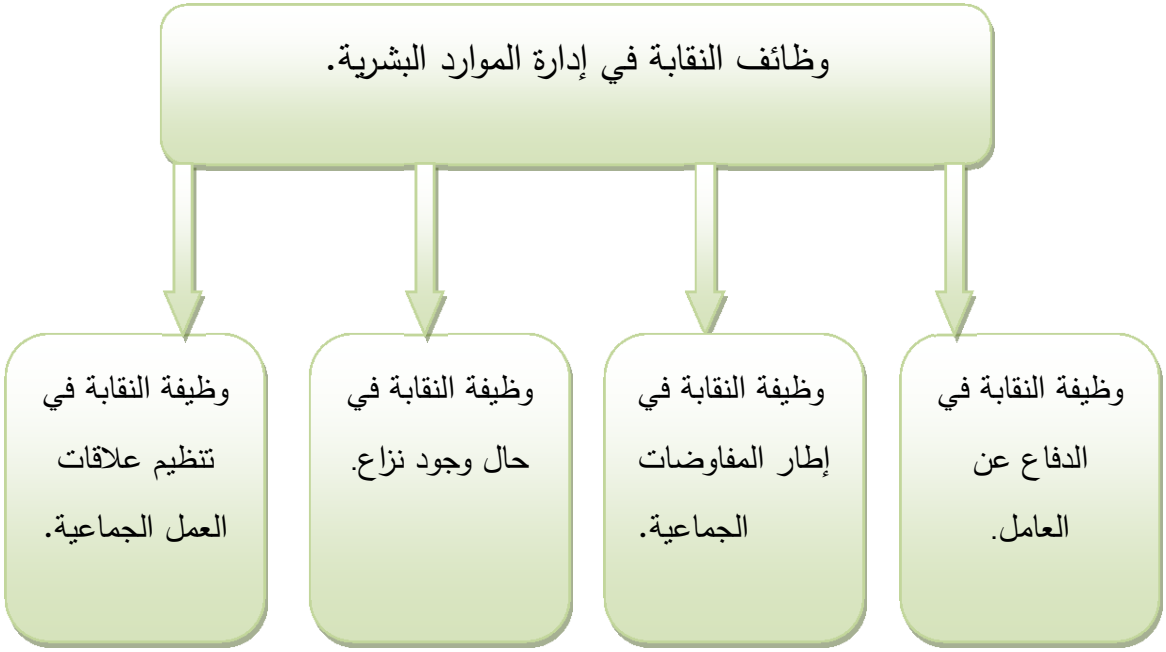
فهي بذلك جهاز يسعى لتلبية وإشباع حاجات مختلف الفاعلين السوسيومهنية والاقتصادية ذلك أن النقابة لها دور هام في الدفاع عن حقوق العامل يتمثل ذلك في حمايته الميدانية داخل المؤسسة المستخدمة ضد أي انحراف من جانب المستخدم وهذا بالقيام بدورين أساسيين وهما:

- المشاركة في بلورة النصوص المتعلقة بعلاقات العمل وإثرائها بمشاركة التنظيمات النقابية في الإتفاقيات الجماعية التي تبرم مع المستخدمين هذا من جهة، من جهة أخرى يتجه العامل إليها في حالة وجود نزاع بينه وبين المستخدم وخاصة في المجال التأديبي الذي هو أخطر المجالات. ذلك لأن النقابة شريك اجتماعي يدرك المنظومة القانونية وحقوق العمال جملة وتفصيلا وهذا ما يعرف بالدعوى النقابية.[1]
- كما أن الصفة النيابية التي تتمتع بها النقابة أو النقابات المتعددة تخولها تمثيل أعضاءها أمام السلطة العامة وأمام صاحب العمل، ذلك أن الغرض من قيامها هو خدمة أعضاءها عن طريق رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية كما يمكنها تمثيل المهنية أو المهن التي يشتغل فيها هؤلاء العمال.[2] فهي بذلك تسعى لتمثيل العمال لغرض حمايتهم أمام السلطة العامة وأمام صاحب العمل فهي بذلك تهدف إلى المحافظة على المراكز الوظيفية لمختلف الفاعلين.

---

[1] سعيد طربيت: **سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً**. الجزائر: ديوان للمطبوعات الجامعية. 2001 ، ص ص 92- 94 .

[2] رشيد واضح: **علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر**. الجزائر: دار هومة للطباعة وللنشر والتوزيع. 2005، ص156.



الشكل رقم 17: يوضح وظائف النقابات العمالية في إدارة الموارد البشرية

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

ومن بين أدوار النقابات والاتحادات العمالية نجد:

– **الدور الرقابي:** التأكد من تطبيق القوانين والتشريعات ذات العلاقة بالعمل والعاملين، بالإضافة إلى التأكد من التزام المنظمات بمتطلبات وشروط الصحة والسلامة المهنية وغيرها.

– **الدور الاجتماعي:** تقديم خدمات معينة للأعضاء مثل إنشاء نوادي اجتماعية ورياضية، ودور حضانة أطفال العاملين والعاملات.

– **التوعية والتثقيف:** توعية الأعضاء وتثقيفهم حول القضايا السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تهمهم وبما يساعد على غرس المواطنة الصالحة.

– **تطوير العاملين:** تنمية وتطوير مهارات ومعارف الأعضاء من خلال الدورات التكوينية داخل النقابة أو خارجها.

– **التضامن:** تعزيز التضامن والتعاضد بين الأعضاء وتشجيعهم على الانضمام للجان المتفرغة، بالإضافة إلى وضع أنظمة تقاعد وضمان اجتماعي خاص بالأعضاء.

– **الدور الإعلامي:** إطلاع الأعضاء باستمرار على نشاطات النقابة ومنجزاتها وأخبار أعضائها من حيث إصدار النشرات والكتيبات أو الموقع الالكتروني للنقابة.

– **الدور السياسي:** تمارس بعض النقابات ولاسيما ذات العدد الكبير في الأعضاء دورا فاعلا في الساحة السياسية والمشهد السياسي.[1]

وعليه يمكن القول أن الغرض الأساسي من تأسيس الاتحادات العمالية على اختلاف أنواعها هو حماية مصالح فاعليها وتحسين ظروفهم السوسيومهنية فهي بذلك تسعى كجهاز فعال إلى تحقيق جملة من الأدوار الوظيفية المتمثلة أساسا في حفاظها على المنظومة القانونية والتشريعية في بيئة العمل وتقديم خدمات سوسيومهنية وثقافية للفاعلين بالإضافة إلى مساهمتها في غرس مبادئ المواطنة وقيم التضامن والعمل الجماعي في أوساط الفاعلين، وكذا تفعيلها البرامج التكوينية والتدريبية الهادفة لتنمية وتطوير مهارات الأعضاء إضافة إلى تفعيل الجهاز الإعلامي من خلال إعلام الفاعلين بانجازات النقابة وخططها المستقبلية حيث يمثل هذا الدور أساس تحديد هوية النقابات الفاعلة في مختلف القطاعات والمجالات.

[1] حسين حريم: **نفس المرجع**، ص ص428-429.



الشكل رقم 18: يوضح أدوار النقابات العمالية

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

7- آليات العمل النقابي:

تنتهج المنظمة النقابية أسلوبين قانونيين للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها. أحدهما سلمي يتمثل في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية وبذلك فهي إستراتيجية سلمية تلجأ لها التنظيمات النقابية في حال وجود صراعات داخل بيئة العمل، والثاني تنازلي تلجأ إليه وقت حالة النزاع الجماعي وفي حالة فشل طرق التسوية الودية يتم اللجوء إلى الإضراب المشروع ذلك أنه يمثل إستراتيجية دفاعية وهجومية يلجأ لها الفاعلون للتعبير عن حالة عدم الرضا، لذا سنقسم هذا العنصر إلى جزئين نتناول في الجزء الأول التفاوض الجماعي، ونخصص الثاني للإضراب كآلية لتسوية النزاعات .[1]

7-1- الاتفاقيات الجماعية كآلية نقابية سلمية:

عرفها "بشير هدفي" بأنها " اتفاق بين طرفين متعاقدين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض وإبرام العقد، والطرف الثاني ممثلا من قبل صاحب العمل، أو عدة أصحاب وذلك للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديدها بصورة جماعية".[2] وعليه يمكن القول أن الاتفاقيات الجماعية تمثل ميكانيزم فعال يساهم في الحفاظ على النسق العام من مختلف الاختلالات الوظيفية فهي اتفاق يجمع بين طرفين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيمات النقابية والطرف الثاني يمثل أصحاب العمل.

وكما تعرف على أنها" وسيلة ودية مباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته بقصد التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية أو تعديلها أو الانضمام إليها تمارس من خلال المناقشات والحوارات والاتصالات التي تجري بين العمال وممثليهم من جهة وأصحاب الأعمال ومثيلهم من جهة أخرى بصورة جماعية، وعلى مستويات متعددة وفقا للإطار القانوني المنظم لها أيا كان مصدر هذا الإطار

---

[1] بن عزوز بن ناصر: **نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن**. ط1. الجزائر: دار حامد للنشر والتوزيع. 2011، ص 179.

[2] بشير هدفي: مرجع سابق، ص 195.

سواء كان مصدره التشريع أم اتفاق الأطراف المعنية أم العرف".[1] وعليه يمكن القول أن الاتفاقيات الجماعية تمثل إستراتيجية فعالية في تنظيم ظروف العمل وشروطه وعلاقاته وكذا تفعيل الحوار والاتصال الفعال بين مختلف أطر العمل، فالنقابة كشريك اجتماعي تحاول المحافظة على بيئة العمل من مختلف الاختلالات الوظيفية وفي مقدمتها النزاعات والصراعات لغرض الوقاية منها أو لتسويتها تجنبا لآثارها السلبية التي قد تؤثر على منظومة تحقيق الأهداف بما في ذلك الصراعات القائمة بين العمال وأصحاب العمل.

وتتمثل وظائف المفاوضات الجماعية في :

- إبرام اتفاقية العمل الجماعية و تعديلها.
- حل منازعات العمل الجماعية والوقاية منها.[2]
- تقتصر المفاوضة الجماعية على تكليف الشركاء الاجتماعيين بدور تحديد طرق وشروط تطبيق المعايير القانونية.[3]

وعليه يمكن القول أن للمفاوضات الجماعية وظائف وظيفية حيوية تساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية على مستوى كل القطاعات حيث أنها تساهم في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية وتعديلها وكذا حل نزاعات العمل الجماعية وطرح بدائل وظيفية تساعد على الوقاية منها.

7-1-1- شروط إبرام الاتفاقيات:

يشترط لإبرام لاتفاقيات الجماعية شروط موضوعية وأخرى شكلية على الشروط الواجب توفرها في العقود المدنية الأخرى.

---

[1] مصطفى أحمد أبو عمرو: **علاقات العمل الجماعية**. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر. 2005، ص15.

[2] بن عزوز بن ناصر، نفس المرجع، ص 180.

[3] Mahammed Nasr-Eddine Koriche :**Questions Problématiques Relatives au droit de la Négociation Collective**, Journal du droit du Travail et de l'emploi, n° 6 , juin2018,P 424

أ . الشروط الموضوعية:

يشترط في الاتفاقية الجماعية ذات الشروط والأركان المطلوبة في العقود العادية مع إضافة بعض الشروط الخاصة والمتعلقة بأهلية المتفاوضين بالنسبة لممثلي العمال والأقدمية بالعمل، كما يجب أن يكون سبب الاتفاقية مشروعا غير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية السارية ولا يمس بحقوق العمال ومكتسباتهم ويكون هدفها فهي بذلك تسهم في تحسين شروط العمل وتنظيمه.

ب . الشروط الشكلية:

يشترط في الاتفاقية الجماعية شكلية الكتابة وهو ما يميزها عن عقد العمال الفردي الذي لا يشترط فيه هذه الشكلية وفقا لأحكام قانون علاقات العمل كما سبق الذكر، ومن ثم يجب أن تحرر الاتفاقية في وثيقة موقعه من الأطراف المعنية لأنها تتضمن عدد من الشروط الخاصة بالعمل واجبة التطبيق والتي تهم عدد كبير من العمال ويتم إشهار الاتفاقية في أوساط جماعات العمال المعنيين ووضع نسخة منها في كل مكان عمل وفي الأماكن المخصصة للاطلاع عليها، كما تسلم نسخة قصد تسجيلها إلى مفتشي العمل وكتابة الضبط للمحكمة الموجودة في المكان التابع لدائرة الاختصاص حسب الاتفاقية إذ يقدمها الطرف الأكثر استعجالا في الاتفاقية.[1] فهي بذلك آلية قانونية تكفلها تشريعات ومراسيم رسمية وتنظمها قواعد معيارية شكلية وموضوعية بهدف تفعيل دورها في تحسين شروط العمل وظروفه وعلاقاته الأفقية القائمة بين العمال والعمودية القائمة بين العامل وصاحب العمل.

7-1-2- خصائص المفاوضات الجماعية

للمفاوضة الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل مجموعة من الخصائص والسمات والأبعاد التي تميزها وتشكل ذاتيتها المستقلة وتحدد لها أهدافها ووظائفها وروابطها مع النظم القانونية الأخرى، ويمكن إيجازها فيما يلي:

---

[1] بشير هدفي: مرجع سابق، ص196.

- آلية جماعية وطوعية ومباشرة.
- وسيلة سلمية متميزة لتسوية نزاعات العمل الجماعية.
- إطار لترجمة القوى أطراف العمل.
- عملية فنية تجري وفق أسس ومهارات خاصة.
- مرحلة تمهيدية لإبرام اتفاقية العمل الجماعية.
- رابطة قوية مع حق الإضراب.
- المفاوضة الجماعية تعدل أحكام قانون العمل.[1]

وعليه يمكن القول أن للمفاوضات الجماعية خصائص تحدد هويتها تتمثل أساسا في أنها ميكانيزم فعال لتسوية نزاعات العمل وتحسين ظروفه فهي عملية تضبطها أسس ومهارات خاصة ذلك أنها آلية جماعية وطوعية ومباشرة.

7-1-3- شروط المفاوضات الجماعية:

تقوم عملية المفاوضة على مجموعة من الشروط الرئيسية التي ينبغي توافرها حتى تتحقق الأهداف المرجوة منها، وباعتبارها نوع من الحوار الاجتماعي بين طرفي الصراع ينبغي توفر الشروط التالية:

- وجود منظمات الأعمال ومنظمات أصحاب الأعمال أي كفالة حق التنظيم النقابي للعمال وأصحاب العمل.
- سيادة المبادئ الديمقراطية والحريات العامة.
- الاعتراف المتبادل بحق التمثيل بين النقابات وأصحاب العمل بوجود مجال من حرية التعبير وإطار قانوني يعترف بالنقابات كممثل للعمال.
- توازن القوى بين طرفي الصراع وتوفر قوة الشرعية القانونية وقوة الضغط لكل طرف.

---

[1] برتمة عبد الوهاب: "**المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل**". مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية. جامعة زيان عاشور الجلفة. المجلد 01. العدد 22. 2015 ، ص ص143-144.

– حسن النية في المفاوضات أي دخول التفاوض برغبة صادقة ونية حسنة لإيجاد حلول للمشاكل.[1] وقوفا لما سبق يمكن القول أن للمفاوضات الجماعية شروط وضوابط لا بد من توافرها لتحقيق أهدافها المتعارف عليها حيث أنها لا بد أن تتضمن المبادئ الديمقراطية والحريات العامة في ممارساتها ولا بد أن تفعل الاعتراف المتبادل بحق التمثيل بين النقابات وأصحاب العمل ولا بد أن تجسد حسن النية في التفاوض بين الأطراف المتنازعة وغيرها من الشروط الأخرى.

7-1-4- إستراتيجيات التفاوض:[2]

وفقا للسلوك التفاوضي ثمة استراتيجيات هجومية، و استراتيجيات دفاعية، وهناك أيضا إستراتيجيات التعاون، إستراتيجيات المواجهة وعليه تتمثل هذه الاستراتيجيات فيما يلي:

- **الإستراتيجية التعاونية:** تتطلب هذه الإستراتيجية مناخا ايجابيا يساعد أطراف التفاوض للعمل معا، وبالتالي يمكن استخدامها حين يكون المفاوضون مهتمين بالعمل معا للتوصل إلى اتفاق يضمن تحقيق مصالح أطراف التفاوض. وتتميز هذه الإستراتيجية بالثقة، والانفتاح في التعبير عن الأفكار، والإصغاء ومعرفة حاجات كل طرف بدقة، ولا يتم استخدام أساليب الضغط وتهديد وغيرها من أساليب التسلط والاستفزاز.

- **الإستراتيجية التنافسية:** تستخدم هذه الإستراتيجية حين يكون أحد أطراف التفاوض مهتما بالعمل لمصلحته فقط ويصبح نشاطه الرئيسي في المفاوضات محاولة تحقيق الأهداف على حساب الطرف الآخر. وتقوم هذه الإستراتيجية على أساس تحقيق كل طرف أقصى ربح من المفاوضات. وتقوم هذه الإستراتيجية على السرية، وعدم الانفتاح، والسلوك العدواني، وعدم الثقة بالطرف الآخر.

---

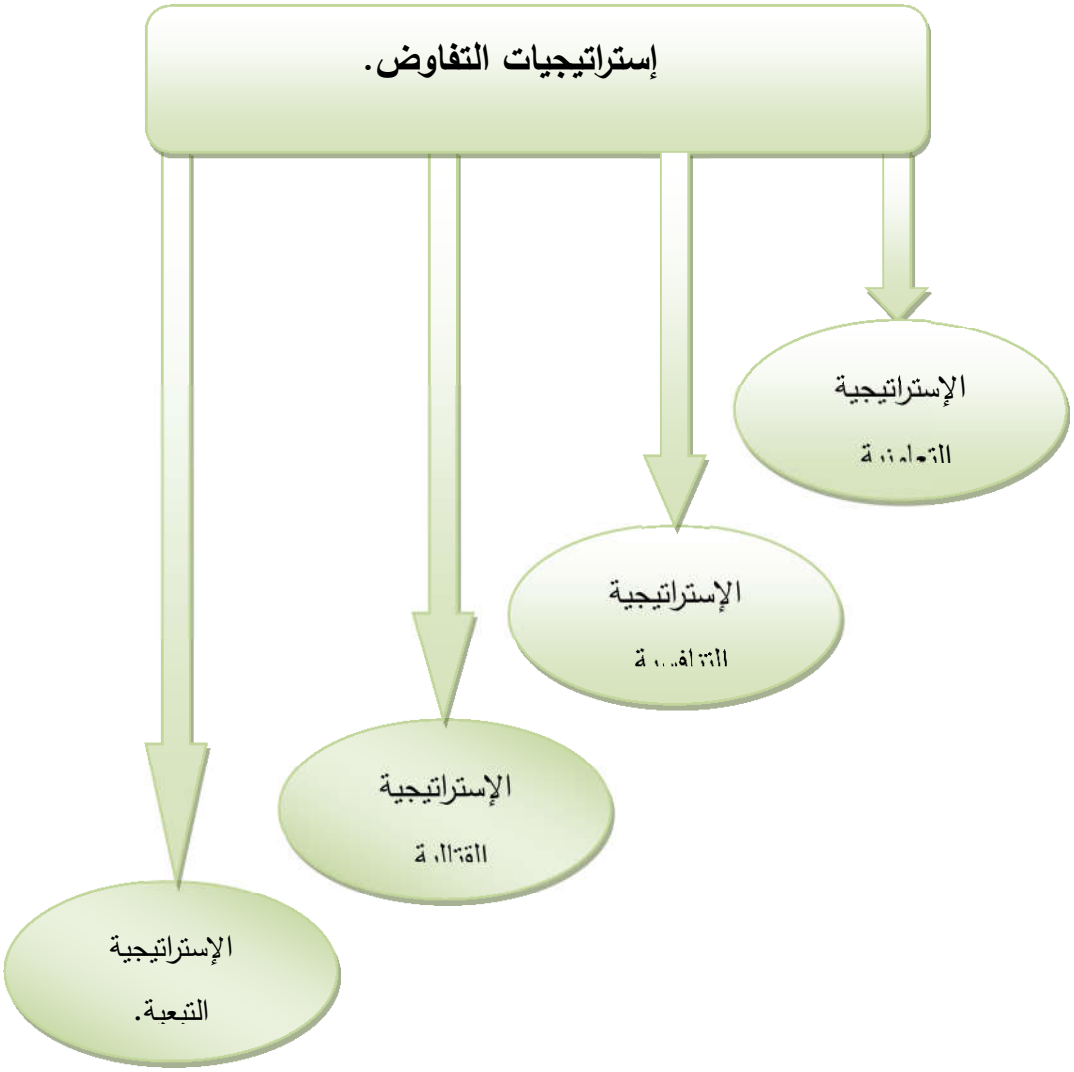
[1] يخلف رابح: "**المفاوضات الجماعية لحل الصراعات التنظيمية**"، مجلة الأبحاث الاقتصادية، جامعة البليدة02. العدد 10. جوان 2014، ص69.

[2] نادر أحمد أبو شيفة: **أصول التفاوض**. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع. 2011، ص ص 234 .235.

- **الإستراتيجية القتالية:** تعتبر هذه الإستراتيجية أكثر عدوانية من الإستراتيجية التنافسية إذ أن الهدف الأساسي ليس تحقيق أقصى قدر ممكن من الربح للطرف المفاوض فحسب بل تحقيق أكبر خسارة ممكنة للطرف الآخر. ويستخدم التفاوض في هذه الإستراتيجية أساليب الاستفزاز، وإظهار الغضب، وعدم إعطاء المعلومات، والسيطرة على جدول الأعمال، والتهديد بالانسحاب من المفاوضات. كما يستعمل أساليب غير الأخلاقية كالرشوة والتجسس.

- **الإستراتيجية التبعية:** لا يعمل الطرف المفاوض في هذا النوع من الإستراتيجية لخدمة مصالحه بل ينحصر اهتمامه في محاوله منه لتجنب النزاع أو المواجهة. والأساليب المستخدمة في هذه الإستراتيجية الموافقة على طلبات الطرف الآخر، الإصغاء لحاجاته، استخدام أسلوب التملق والخضوع، وإعطاء كثير من المعلومات.

وعليه يمكن القول أن السلوك التفاوضي يتضمن العديد من الإستراتيجيات الدفاعية والهجومية المتمثلة أساسا في الإستراتيجية التعاونية التي تتميز بالانفتاح والثقة والديمقراطية وبذلك تتفق هذه الإستراتيجية مع نمط القيادة الديمقراطية، والإستراتيجية التنافسية التي تتميز بالسرية وعدم الانفتاح والعدوانية وبذلك تتفق هذه الإستراتيجية مع نمط القيادة الأوتوقراطية ، والإستراتيجية القتالية التي تتميز بالاستفزاز والضغط واعتماد الأساليب غير الشرعية وغير الأخلاقية، والإستراتيجية التبعية القائمة على أسلوب التملق والخضوع وإعطاء الكثير من المعلومات وبذلك يمكن القول أن هاتين الإستراتيجيتين تتفقان مع نمط القيادة التسيبية.



الشكل رقم 19: يوضح إستراتيجيات التفاوض

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

7-2- الإضراب كآلية نقابية:

يعرف الباحثان "ريجرو و ساغانيه" الإضراب على أنه "التوقف المنسق عن العمل من قبل أجراء بهدف إجبار أرباب العمل باستعمال الضغط على قبول وجهة نضرهم التي تشكل موضوع الخلاف"[1]. وعليه يمكن القول أن الإضراب إستراتيجية هجومية يعتمدها العمال للضغط على أرباب العمل لافتكاك حقوقهم وتحصيل مطالبهم السوسيومهنية من خلال القبول بوجهة نظرهم.

ففي كثير من الأحيان يكون الإضراب هو أداة للصراع الرئيسية وهو بالتحديد الانسحاب من العمل، أي الانسحاب الكلي والانشقاق أو الانسحاب الجزئي، فالإضراب أداة عنف واقعية لها تأثيرات رمزية من خلال التظاهرات وتأكيد تلاحم المجموعة والخلخلة للجماعية للنظام الاعتيادي.[2]

وعليه يمكن القول أن الإضراب آلية ضغط تجسد تضامن مجموعات العمل من خلال انسحابهم الكلي أو الجزئي من مواقع العمل نتيجة رفضهم الواقع المهني واللجوء إلى الإضراب كآلية رفض للواقع المعني المعاش من خلال تردي ظروف العمل والخدمات السوسيومهنية والتنظيمية.

كما يمكن الإشارة إلى أن الإضراب قد أسهم في إعادة توجيه اهتمامات حقل بحث السوسيولوجيا النقابية إلى البحث في مسألة مؤسسة العمل النقابي وتقلص أعداد المنخرطين فيه، غير أنه يتعين إضفاء الطابع النسبي على التراجع بسبب ثغرات في أدوات المعرفة الإحصائية بالصراعات الإضرابية، حيث تميل تلك الأدوات إلى إخفاء واقع أن صراعات العمل لم تختلف لكنها تنعكس في أنماط للفعل أقل مرئية دون توقف عن العمل أو على شكل توقف قصير المدة.[3]

---

[1] سامي ذبيان واخرون: **قاموس المصطلحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية**. ط1. لندن: رياض الريس للكتب والنشر. 1990، ص51.

[2] بيير بورديو: **مسائل في علم الاجتماع**. تر: هناء صبحي. ط1. أبو ظبي: هيئة ابوظبي للسياحة والثقافة كلمة. 2012، ص ص 420.421

[3] سيسيل بيشو، أوليفيه فيبلول وآخرون، **قاموس الحركات الاجتماعية**. تر: عمر الشافعي. ط1. مصر: الصفصافة للنشر والتوزيع والدراسات. 2017، ص 39.

فالإضراب تاريخيا ظهر بظهور الرأسمالية التقليدية المتوحشة والجائرة التي قامت على هضم حقوق العمال.[1] ونجد أن قانون النقابات المهنية الجديد 213 الصادر سنة 2017 الخاص بإصدار قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي نص على مشروعية الإضراب، وبذلك يكون الإضراب حق مشروع للعامل حيث نظمه القانون وفقا لمعايير وضوابط معينة فقد نصت المادة (14) من قانون المنظمات العمالية أن ممارسة الحق في الإضراب السلمي عن العمل يكون طبقا للقواعد والضوابط التي تنظمها لوائح نظمها الساسة وبما يتعارض مع نظمها الأساسية، وبما يتعارض أيضا مع أحكام القوانين المعمول بها بهذا الشأن .[2] وبذلك أصبح الإضراب من بين الحقوق الرسمية التي نص عليها المشرع وكفلتها التشريعات القانونية والتنظيمية.

فالإضراب عموما هو وسيلة لدفاع عن مصالح العمال أو أنه التوقف الإرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقرره مسبقا في النظم و الاتفاقيات لم يوحي بها صاحب العمل فهو توقف إرادي عن العمل من اجل المطالبة بتحسين ظروف و تحسين العمل المطالبة بتحسين ظروف العمل و شروط العمل.[3] وعليه يمثل الإضراب إستراتيجية يستعين بها الفاعلون ضمن المختلف القطاعات كأسلوب لدفاع عن مصالح العمال والمطالبة بتحسين ظروفهم السوسيومهنية والاقتصادية.

كما يعرف أنه التوقف الجماعي عن العمل بواسطة عدد كافي من العمال من خلال مهنة معينة أو مؤسسة معينة في تحقيق هدف معين مع نية استئناف العمل بعد تحقيق الهدف أو المنازعة العمالية. [4] وبذلك فهو التوقف الجماعي والإرادي لمجموعة من الفاعلين المنضمون لتنظيم مهني معين واستئنافهم العمل بعد بلوغ المطالب والأهداف.

---

[1] بلورنة احسن: **الوظيفة العمومية للتشريع الجزائري بين النظري و التطبيقي**. الجزائر:دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع. 2019 ,ص 119.

[2] علاء احمد صبح: **الإطار القانوني لحق الإضراب و إغلاق المنشأة** دراسة مقارنة .ط1. مصر: المركز العربي للنشر و التوزيع . 2021، ص 24.

[3] احمية سليمان : **آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**.ط2 . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2003, ص139.

[4] ابراهيم صالح الصرايرة: **مشروعية الإضراب و أثره في العلاقات التعاقدية(دراسة مقارنة)**. ط1. الأردن:دار وائل للنشر والتوزيع. 2012، ص18.

7-2-1- أنواع الإضرابات العمالية:

- **الإضراب بالتناوب:** ويقصد به الإضراب الجزئي والمتتابع حيث تضرب فئة من العمال بعد الأخرى حسب تخصصها بالعمل.

- **الإضراب التقليدي:** هو الأسلوب الأكثر شيوعا ويعني التوقف الجماعي عن العمل بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية للمؤسسة أو ممثلي العمل مع إيداع الإشعار المصادق عليه بالإضراب لدى صاحب العمل.

- **الإضراب المتكرر القصير:** ويتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين أو البدء المتأخر عن مزاولة العمل

- **الإضراب البطيء:** يتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض وتيرة الإنتاج الإرادي.

- **الإضراب الايجابي:** وهو المبالغة بالنشاط يتم في شكل تغيير وتيرة نشاط أو المبالغة فيها وذلك بزيادة مفرطة في الإنتاج أو المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها.[1]

وعليه يمكن القول أن الإضراب يتضمن أنواع متعددة تتمثل أساسا في الإضراب الجزئي والإضراب التقليدي والإضراب المتكرر القصير والإضراب البطئ والإضراب الإيجابي.

7-2-2- شروط الإضراب:

- يجب أن يكون التوقف عن العمل إرادي وصريح.
- يجب أن ينشأ التوقف عن العمل من خلال الاتفاق بين عدد من الموظفين أو العاملين.
- يجب أن يكون التوقف عن العمل لمدة محددة من الزمن سواء كانت هذه المدة قصيرة أو طويلة.
- وأخيرا يجب أن يكون هناك مقاصد من الإضراب فيمكن أن يكون الضغط على الدولة لتحسين ظروف العمل بوجه عام، أو لغرض الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات، مهنية كانت أم

[1] سمغوني زكريا: مرجع سابق، ص164.

اجتماعية أم مالية، وقد يكون الدافع للإضراب تحقيق أغراض أو دوافع سياسية لا مطالب مهنية.[1] ومنه نستخلص أنه لكي يكون كل توقف عن العمل إضراب يجب أن تتوفر فيه عدة شروط أساسية تتمثل أساسا في أنه لا بد أن يكون إرادي وصريح ولا بد أن يكون قائم على الاتفاق بين عدد من الفاعلين، كما لا بد أن يكون التوقف عن العمل محدد بمدة زمنية معينة.

7-2-3- طرق تسوية وإنهاء الإضراب:

وقد أشار الأستاذ "خالد حامد" في مقاله " نزاعات العمل الجماعية في الجزائر" أن تسوية الإضراب تتم من خلال ما يلي:[2]

أ- **المفاوضات الجماعية المباشرة:** يباشر طرفي النزاع مفاوضات جماعية لتسوية النزاع القائم وذلك خلال فترة الإشعار وبعد الشروع في الإضراب (المادة 45 من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي).

ب- **الوساطة:** في حال عدم توصل الطرفين إلى اتفاق بينهما فإنه يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفأ يعرض على الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع، وللطرفين أن يحددا له مدة زمنية لعرض اقتراحاته.

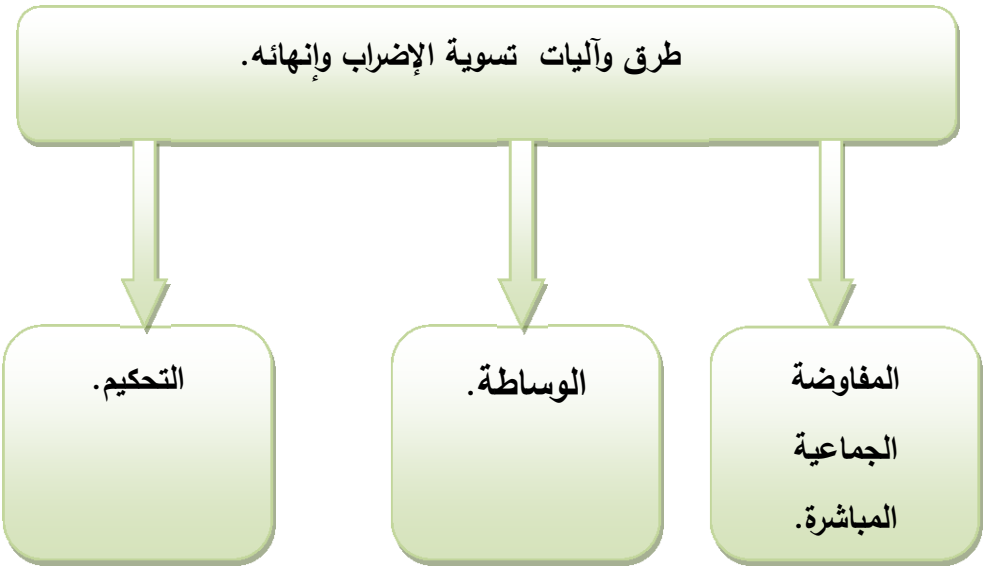
ت- **التحكيم:** تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بنزاعات العمل الجماعية الآتية :النزاعات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من اللجوء إلى الإضراب، نزاعات العمل الجماعية التي تعرض عليها بعد فشل إجراءات التسوية المشار إليها المفاوضات المباشرة والوساطة. ويرأس هذه اللجنة قاضي من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمال وتكون قرارات التحكيم نافذة.

---

[1] سعيد علي غافل: **الإضراب الوظيفي دراسة مقارنة**. ط1. بيروت: مكتبة زين الحقوقية والأدبية. 2015، ص ص 19.20.

[2] خالد حامد: "**نزاعات العمل الجماعية في الجزائر دراسة سوسيوقانونية**". مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة محمد بوضياف المسيلة. الجزائر. العدد 16. جوان 2007، ص177.

وعليه يمكن القول أن الإضراب نوع من الضغط الذي يمارسه العمال على أصحاب العمل لإجبارهم بأخذ الإجراءات اللازمة وتقديم التنازلات الكافية، ذلك أنه كإستراتيجية تخضع لمجموعة من الإجراءات الوقائية التي تهدف إلى إيجاد تسوية لنزاع العمل بناء على ذلك فقد حدد المشرع الجزائري ثلاثة طرق لتسوية الإضراب تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر، وتتمثل الثانية في اللجوء إلى الواسطة، وتتمثل الثالثة في اللجوء إلى التحكيم.



الشكل رقم 20: يوضح طرق وآليات تسوية الإضراب وإنهائه

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

وقد أدرج الباحث "عبد الناصر جابي" في دراسته المعنونة بـ" الإضرابات والحركات الاحتجاجية في الجزائر" أن خلال مرحلة السبعينيات 1970 كان الإضراب أكثر في القطاع الخاص على حساب القطاع العمومي، إلا أن هناك تراجع بعد هذا التاريخ حيث أصبح هناك تساوي نسبي بين القطاعين مع ميل ضئيل لصالح القطاع العمومي وان ما ميز النزاعات العمالية في هذه المرحلة ارتباطها بتدهور الوضعية الاقتصادية والاجتماعية لليد العاملة التي من مؤشراتها التضخم، أزمة السكن، وصعوبات

التنقل، الذي تولد عنه على ما يبدو مطالب مادية مرتبطة بالحياة اليومية والمتمثلة أساسا في رفع الأجور وما يدور في فلكها مما يجعل من العامل يرضى بموقع التبعية من خلال احترام وعدم تجاوز الأطر الاجتماعية الرسمية كالمؤسسة في حد ذاتها فهو المطلب الدفاعي لمطالب العمال . ويلاحظ في المرحلة الثانية التي يؤرخ لها الباحث بداية من سنة 1982 أن العمال يفضلون الإضراب في حل النزاعات في العمل كشكل أساسي بدلا من التذمر بشكل من أشكال المطالب النوعية، مما جعل عدد الإضرابات تزداد بشكل ملحوظ.[1] يتبين مما سبق أن الإضراب آلية أساسية يعتمدها العمال في تحصيل حقوقهم حيث أدرج الباحث " عبد الناصر جابي" أن حصيلة الإضراب في فترة السبعينيات عرفت أوجها في القطاع الخاص على حساب القطاع العام وأن ما ميز النزاعات العمالية في هذه الفترة يرجع إلى الظروف الصعبة التي عايشتها الطبقة العمالية الجزائرية في هذه الفترة من تدهور في الوضعية السوسيومهنية والاقتصادية في أوساطهم.

ذلك أن الطبقة العاملة الجزائرية في جزء كبير منها تكونت في المهجر في فرنسا بالإضافة لبعض الفئات العمالية التي أنتجتها التجربة الصناعية والزراعية (فيما يتعلق بالعالم الريفي) الاستعمارية في الجزائر ذاتها. فكانت النتيجة أن جزائر الخمسينيات كانت في وضعية اقتصادية صعبة، كما كان مستوى التصنيع فيها لا يختلف عن المعدل العام الإفريقي أين يمكن أن نلاحظ غياب أي قاعدة صناعية جديدة باستثناء بعض القطاعات كالصناعات الخفيفة الغذائية ومواد البناء والقليل من الصناعات الميكانيكية، أو هو الوضع الذي استمر إلى غاية سنة 1962.[2] حيث أشارت الدراسات المؤسسة لعلم الاجتماع التنظيم والعمل في الجزائر للاختلالات الوظيفية التي أفروها المشروع التصنيعي خصوصا على الطبقة العمالية الجزائرية.

وفي تطور الإضرابات أشار الباحث "سعيد شيخي" أنه يمكن التمييز بين مرحلتين: الأولى تمتد من سنة 1969إلى1980 حيث كان عدد الإضرابات يزداد بمرور الوقت بشكل مطرد حيث تزايد عدد

---

[1] بشير محمد: دراسات وأبحاث في سوسيولوجيا التنظيمات والعمل بالجزائر، ص38،39.

[2] عبد الناصر جابي: **الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية**، الجزائر:المعهد الوطني للعمل. 2001، ص ص28. 30.

الإضرابات من 72 في البداية إلى 922 في نهاية الفترة بزيادة تقارب 1300% بالمقارنة مع تطور التوظيف، والثانية من 1981. 1985 حيث تراجعت الإضرابات العمالية حيث كان عددهم 922 سنة 1980 في عام 1983 انخفض إلى 688 حيث بلغ عدد الموظفين حوالي 110.000عام 1980 وأصبحوا سنة 1983 حوالي 85400 وهو ما يتوافق مع نسبة 7 % من جميع العمال.[1]

8- الفعل النقابي من وجهة نظر الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع:

8-1- البنائية الوظيفية :

تعرف النقابة من وجهة نظر البنائية الوظيفية عل أنها:" جماعة عمالية مطلبية متضامنة تعمل بالتنسيق مع العمال وإدارة المنظمة وإطاراتها لمعرفة مشاكل العمال ودراستها سواء كانت مهنية أو اجتماعية وغيرها ,وذلك من أجل الوصول إلى الحلول المناسبة من اجل الحفاظ على استمرار و إستقرار النسق".[2] فهي بذلك جهاز وظيفي فرعي ضمن النسق العام يتأسس لغرض الحفاظ على استقرار وبقاء النسق الكلي.

النقابة والنظرية البنائية الوظيفية:

تختلف التحليلات البنائية الوظيفية التي عالجت موضوع النقابة ومن ضمن هذه النظريات نجد من يعتبر النقابة وسيلة لإشباع حاجات العمال الاجتماعية التي لم يستطيعوا تحقيقها بوسائل فردية، إذ اعتبر" تانباوم " Tanbawem أساس نشأة النقابة يتمثل في تحقيق العلاقات الاجتماعية التي قطعتها الصناعة الحديثة، ويتمثل دورها المادي في تقسيم الإنتاج بين صاحب العمل والعمال.

حيث أشار "**ألان تورين**" إلى أن النقابة فاعلا اجتماعيا وذلك لكون العلاقات الاجتماعية في العمل تتعدى إرادة الأفراد، أي أنها تتحدد من خلال طبيعة العلاقات التي ترتبط بالفاعلين الاجتماعيين العمال، كما أن تأثير دور النقابة مستمد من قوة العمال ومن الظروف الاقتصادية والاجتماعية و

---

[1] SAÏD CHIKHI **:Grève et société en Algérie : 1969-1985**.Cahiers du CREAD. n°6. 2ème trimester. 1986, p21 1

[2] ناصر قاسيمي: **التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية**، مرجع سابق، ص29.

الإطار التشريعي للمنظمة وعلاقات العمل بما في ذلك النزاعات.[1] وبذلك نوه " آلان تورين" إلى البعد الاجتماعي الذي تنتجه النقابات العمالية المتمثل في أنها تتحدد من خلال مجموع الروابط الاجتماعية القائمة بين الفاعلين وأنها النقابة تناضل من أجل أجر حسن ومن أجل التوظيف وضد أوتوقراطية أصحاب العمل.[2] فقد أصبح الدور التاريخي للنقابات في المؤسسات في نظر "ألان توران" ينحصر فقط في الدفاع عن الأجور عوض المعارضة المطلقة للنظام الرأسمالي.[3] بذلك يرفض "آلان تورين" الدور الحالي للنقابات العمالية المجسد في الدفاع عن المصالح المادية فقط دون الاهتمام بنواتج النظام الرأسمالي المتمثلة أساسا في استغلال الطبقات العمالية والهيمنة عليها.

فالنقابة تتطابق مع المفاهيم البنائية الوظيفية (كالدور، النسق، الوظيفة) ومنه يحاول الفعل النقابي إيجاد التوازن المفقود داخل البناء المؤسساتي، وقد ركز على هذا المنطلق كل من بارسونز، ميرتون، اتزيوني والذين استعانوا بالتحليلات الوظيفية التقليدية عندما حاولوا التركيز على فكرة المجتمع أو النسق الاجتماعي المعياري وحاجة الأفراد إلى وجود نظام اجتماعي يتسم بتحقيق الأمن و الاستقرار الاجتماعي.[4] وبذلك اعتبرت النظرية الوظيفية النقابات المهنية نسق وظيفي في مختلف القطاعات المهنية يسعى لتحقيق حاجات النسق الكلي المتمثلة أساسا في توفير الأمن والاستقرار الاجتماعي والمهني.

وقد أضاف "ميرتون" شيء مهم في التنظيم وهو الوظائف الظاهرة و الكامنة فالفعل النقابي يقوم بوظيفة معينة حددها سالفا واتفق عليها المجتمع عموما و نظر إليها على أنها ثابتة نسبيا وهي عادة تتصل بالأدوار التي حددت العمل النقابي داخل التنظيم. إلا أنه يمكننا أن نورد أفكار أساسية جديدة

---

[1] خالد حامد: نزاعات العمل في ضل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص ص 101،100.

[2] Alain Touraine: **SOCIOLOGIE DE L'ACTION**. Paris: Les Éditions du Seuil. 1965,p 346

[3] Alain Touraine, **Le communisme utopique : le mouvement de mai 68**, Paris. Edition du seuil, , 1972, p 168.

[4] بوربيع جمال: مرجع سابق، ص 30،29.

ذات جذور اجتماعية مستقلة من أفكار "ميرتون" حيث يكون للفعل النقابي وظائف كامنة لا يصرح بها علنا يمكن الاتفاق عليها بين الأعضاء وتكتشف من خلال المواقف والممارسات والعلاقات العامة.[1]

وعليه نستخلص من خلال ما سبق أن للفعل النقابي وظائف ظاهرة صريحة متفق عليها تتمثل أساسا في أنه يدافع حقوق العمال ويطالب بتحسين ظروفهم السوسيومهنية والاقتصادية وتحقيق مختلف مطالبهم كالرعاية الاجتماعية التقاعد والضمان الاجتماعي وتنويع الخدمات الصحية والاجتماعية لمختلف الفاعلين، كما أنه يتضمن وظائف كامنة خفية غير متفق عليها كاستغلاله الدور النقابي لتحقيق أهداف ومصالح شخصية، ويمكن القول أن الوظائف الكامنة للفعل النقابي هي من بين أهم المنطلقات التي تؤثر سلبيا على فعاليته في مختلف الأوساط المهنية.

8-2- النقابة من وجهة نظر الماركسية:

تركز النظرية الماركسية على دراسة الصراع الاقتصادي داخل المجتمع من خلال مقولات الطبقات الاجتماعية والصراع الطبقي الذي تقوم عليه أساس علاقات الإنتاج السائدة في المجتمع والتي أدت إلى ظهور طبقتين طبقة مشغلة تملك وسائل الإنتاج وطبقة مستغلة لا تمتلك سوى قوة عملها. الأمر الذي أدى إلى خلق علاقات اجتماعية متوترة بين هاتين الطبقتين ذات الأهداف المتعارضة.[2] حيث تمثل مفاهيم الصراع الاقتصادي والطبقات الاجتماعية والصراع الطبقي وعلاقات الإنتاج وطبقة المالكة وطبقة المستغلة أدوات التحليل الأساسية للنظرية الماركسية.

ويمكن الإشارة أن موضوع النقابة ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي الذي كان نتيجة لاختلال التوازن، وهو ما عبر عنه " كارل ماركس" بالصراع، حيث ربط تصوره للدور المطلبي للنقابة مع تطور الرأسمالية واستغلالها للطبقة العاملة التي يرى فيها السبب الموضوعي لوجود النقابات، هذا الوجود الذي لا يجب أن يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل بل أن تتخطاها إلى مطالب سياسية واجتماعية، كما يرى الاتجاه الماركسي أن التنظيمات النقابية ليست أهدافا

---

[1] أفراح ملياني، إلياس شرفة: **مرجع سابق**، ص ص 05،06.

[2] بوربيع جمال: مرجع سابق، ص 30.

بحد ذاتها وإنما هي مؤسسات سياسية لزيادة التماسك بين العمال. ويرى " كارل ماركس" أن تحسين أوضاع العمال المادية والاجتماعية لا يأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في ظروف العمل وشروطه على كافة المستويات.[1] وبذلك اعتبرّ كارل ماركس" أن نشأة التنظيمات النقابية ارتبط تاريخيا بظاهرة النضال العمالي للطبقة البروليتارية ضد الطبقة البرجوازية نتيجة نمو الوعي النقابي النضالي في أوساط الطبقات العمالية المستغلة، كما أنه أدرج أن الطبقة العمالية لن تتمكن من تحسين وضعيتها الاجتماعية والمهنية إلا من خلال انخراطها ضمن تنظيمات نقابية تدافع عن حقوقها وتحمي مصالحها وتحفظ كرامتها.

وتعرف النقابة من منظور صراعي على أنها" جماعة عمالية مطلبية تتميز بالروح الحركية المستمرة من أجل كشف صعوبات العمل والمشاكل المختلفة التي يواجهها العمال بما فيها أشكال الاستغلال في علاقات العمل من أجل الوقوف ضد الاستغلال الإداري أو صاحب العمل لقوة العمل، ويكون ذلك من خلال التنمية ونشر الوعي العمالي والنضال المستمر من اجل التغيير الجذري".[2] انطلاقا مما سبق يمكن القول أن النقابة جماعة عمالية مطلبية ديناميكية تحارب كل أشكال الاستغلال الإداري من خلال تفعيلها إستراتيجية النضال المستمر لتغيير الواقع السوسيومهني في بيئة العمل.

حيث عالج " كارل ماركس" موضوع النقابة ماضيها وحاضرها ومستقبلها في إطار تحليل قيمة العمل وعملية الصراع الطبقي وقوانين تجمع فائض القيمة ذلك ضمن مبادئ النظرية الماركسية. كما وقد ذكر أهم مبادئ النقابة في نظرية الصراع حيث أبدى اهتماما كبيرا بالنقابة كأداة لتجميع العمال واتصالهم مما يولد لديهم وعيا طبقيا وبذلك ركز على فكرة أن التجمع عمالي يساعد على نمو الوعي النضالي في أوساط العمال.

وبناء على ما سبق يمكن القول أن ظاهرة الصراع تعتبر من بين أهم المسلمات المساعدة على فهم آليات الفعل النقابي لاعتباره عاملا من عوامل التكامل الوظيفي الذي يعمل على تحقيق استقرار وبقاء النسق الكلي.

---

[1] رحالي صليحة: **تسيير المنظمات النقابية**، مرجع سابق، ص20.

[2] ناصر قاسيمي: **التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية**، مرجع سابق، ص 29

8-3-نظرية التحليل الإستراتيجي:

في هذا السياق أيضا قسم "ميشال كروزيه" Michel Crozier النظرية الاجتماعية المهتمة بالنشاط النقابي والسياسة النقابية المفسرة لهما إلى خمس وجهات أساسية كالتالي:

- **وجهة النظر الوراثية:** أن ترى أو تعنى بأصل ونشأة النقابات والموقع الذي تحتله في المجتمع والحاجات التي تستجيب لها وتكيفها مع الأوضاع الاجتماعية الجديدة والتطورات التكنولوجية الحاصلة.
- **وجهة النظر الوظيفية:** التي تركز على الناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة الوظائف المنوط لها أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابة المرتبطة بصفة مباشرة مع الواقع الاجتماعي الذي تحياه وتركز بصفة خاصة على دراسة المفاوضات الجماعية وكيفية إدارة الاتفاقيات الجماعية.
- **وجهة النظر البنيوية:** هي الوجهة التي تعتمد في دراسة النقابات على البنية الداخلية للنقابات أي دراسة الناحية التنظيمية للنقابة كبناء اجتماعي متميز له خصائص محددة تساعده على العمل بصفة مستمرة ومستقرة وهم في هذا يركزون على الناحية البيروقراطية للنقابات.
- **وجهة النظر الاديولوجية:** التي ترى بأن المحرك الأساسي لنقابات هو الإيديولوجية المتبناة والتي تعمل وفقا لها وتسعى إلى تحقيق أفكارها ومبادئها بناء عليها .
- **وجهة النظر التغييرية:** وهي لا تعتبر النقابة وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع وإما تعتبرها عاملا مهما في إحداث عملية التغيير للمجتمع الذي توجد فيه.[1]

خضم ما تم التطرق له يمكن القول أن " ميشال كروزيه" اهتم في ميدان علم الاجتماع بتفسير النشاط النقابي انطلاقا من إدراجه خمس وجهات نظر مختلفة تتمثل أساسا في الوجهة التي تعنى بأصل ونشأة النقابات والحاجات التي تستجيب لها والوجهة التي تركز على الناحية الوظيفية للنقابات والوجهة التي تعتمد في دراسة النقابات على البنية الداخلية للنقابات والوجهة التي ترى بأن المحرك الأساسي لنقابات هو العامل الإيديولوجي والوجهة التي لا تعتبر النقابة وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع وإما تعتبرها آلية ديناميكية تعمل على إحداث تغيرات وظيفية للمجتمع الذي توجد فيه.

---

[1] رحالي صليحة، نفس المرجع، ص17.

وعليه عندما يولي عالم الاجتماع الاهتمام بالظاهرة النقابية فهو يقترب إليها من عدة مناحي منها الآتية:

- **المكان:** المؤسسة، فرع النشاط.
- **الممارسات:** الحراك الجماعي، الإضراب، الحوارات والتسيير.
- **الفاعلين:** العمال، الإطارات، النساء، المهاجرين، الشباب.
- **التنظيم ومستويات التنظيم:** الفدرالية، الكونفدرالية، الاتحادات.
- **الخطاب:** وهو الذي تتبناه الحركة النقابية وما يعكس من تمثلات كذلك كمنتج للرمزية.
- **المناهج:** فليس هناك أسلوب على عالم الاجتماع أن يتبعه حتى يتحكم في فهم النقابية منها المقابلات الملاحظة بالمشاركة دراسة الأرشيف الاستمارات.[1]

وعليه يمكن القول أن دراسة الفعل النقابي في إطار علم اجتماع العمل والتنظيم تقتضي فهم الظاهرة النقابية من جوانب عديدة تتمثل أساسا في معرفة المكان، والممارسات والفاعلين وكذا التنظيم ومستوياته،وفهم محتوى الخطاب الذي يتبناه النشاط النقابي، إضافة إلى تنويع المختص في علم الاجتماع المناهج التي يعتمدها في فهم ودراسة الظاهرة النقابية.

[1] زبيري حسين: **مساهمة في سوسيولوجيا النقابية في الجزائر الإرث التاريخي واستراتيجيات الراهن**، مرجع سابق، ص18.

خلاصة:

وعليه في خضم ما تم تقديمه يمكن القول أن النقابة حركة اجتماعية تطورت وتبلورت في ظل العديد من المتغيرات والمعطيات السياسية والاقتصادية والاجتماعية فقد كانت من أهم الأسباب المباشرة التي دفعت العمال إلى التجمع والتكتل ضمن تنظيمات نقابية بإمكانها تغيير ورفض الواقع الاجتماعي والمهني المعاش، كما شقت النقابة العمالية مراحل هامة في سيرورتها أكسبتها الشرعية والتمثيل القانوني لاعتبارها تمثل أداة هامة تمكن العاملين من الدفاع عن حقوقهم وتوعيتهم بواجباتهم الوظيفية، وكأسلوب أساسي موجود في المؤسسات ومن الميكانيزمات الفعالة لاحتواء الصراعات والنزاعات وتسويتها بواسطة آليات ممثلة أساسا في التفاوض الجماعي والإضرابات .

فهي ظاهرة اجتماعية تنظيمية وحركة مطلبية نضالية واعية رافقت العمل الإنساني في الصناعة وفي مختلف القطاعات، وتعتبر كشريك اجتماعي يتبنى عديد الأدوار والوظائف في سبيل إيجاد التوازن المفقود في النسق التنظيمي المؤسسي ومعالجة الإختلالات الوظيفية التي من شأنها إعاقة تطورها ونموها وحق تحقيق أهدافها.

الفصل الرابع:

نشأة الجامعة الجزائرية وتأسيس التنظيمات النقابية فيها

تمهيد

- **نشأة الجامعة الجزائرية**
- **مبادئ الجامعة الجزائرية**
- **أهداف الجامعة الجزائرية**
- **وظائف الجامعة الجزائرية**
- **تحديات التعليم العالي في الجزائر**
- **المداخل النظرية في دراسة موضوع الجامعة**
- **حقوق وواجبات الفاعلين (موظفين وأساتذة) في الوسط الجامعي**
- **التنظيمات النقابية في الجامعة الجزائرية**
- **التنظيمات النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي الخاصة بفئة الموظفين**
- **التنظيمات النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي الخاصة بفئة الأساتذة**

خلاصة

تمهيد:

تمثل الجامعة باكورة المسار التعليمي باعتبارها المرحلة المسؤولة عن صقل مهارات وقدرات الطالب العلمية والمعرفية من أجل توجيهه للحياة المهنية، فهي تعمل على تنمية المجتمعات من خلال إعداد مخرجات مؤهلة تتولى ادوارا بإمكانها تحقيق التنمية الاجتماعية والمهنية. وبذلك أصبحت الجامعة مسؤولة عن تحقيق أهداف عديدة تصب في خدمة المجتمع المحلي وفي تطوير البحث العلمي وإعداد كوادر بشرية هذا من جهة، وهي من جهة أخرى منظومة مسؤولة عن توفير البيئة الملائمة (الأكاديمية، البيداغوجية، القيمية، النفسية، الاجتماعية، المهنية، التنظيمية) والداعمة لتحقيق التنمية والتميز وتطوير المجتمع المحلي.

ولاعتبار النسق الجامعي يتكون من فاعلين لهم أدوار ومكانات ومطالب واحتياجات أساسية يسعون لإشباعها فإن تحقيق ذلك يتطلب منهم الانتماء النقابي لإحدى النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي. ذلك وأن الانضمام لنقابة دون النقابات الأخرى نابع من اهتمامات مختلف الفاعلين في الوسط الجامعي، ومن خلال ادراك مضمون كل نقابة. بمعنى أن الإنتماء النقابي للفاعل في الوسط الجامعي هو تحصيل حاصل لمدى مواءمة النقابات الفاعلة مع اهتماماته واحتياجاته وظروفه.

1- نشأة الجامعة الجزائرية

شهدت الجامعة الجزائرية تطورات مهمة خلال العقود الماضية التي أعقبت الاستقلال حيث يمكن تقسيمها تاريخيا إلى المراحل الآتية:

1-1- المرحلة الأولى ما قبل الاستقلال (1833. 1962):

تم إنشاء جامعة الجزائر في العهد الاستعماري على أرض الجزائر حيث بدأت نشاطها سنة 1833 بمصطفى باشا بالعاصمة، في البداية كان يدرس فيها الطلاب الأوروبيون فقط لتفتح أبوابها فيما بعد أمام الطلبة الأتراك والجزائريين بغض النظر على انتمائهم الديني بموجب مذكرة لوزير الحرب التي أصدرها بتاريخ 10 جوان1835. إلا أنه كانت بداية الجامعة الجزائرية بموجب قانون 20 ديسمبر 1899، ليعلن فيما بعد عن الإنطلاقة الرسمية للجامعة الجزائرية بموجب قانون 30 ديسمبر 1909[1] حيث تم إنشاء أربع مدارس عليا تمثلت في الطب والأدب والحقوق والعلوم، إلا أنه من غير الممكن أن نعتبر ميلاد الجامعة الجزائرية يعود لهذه الفترة ذلك أنها كانت جامعة فرنسية بكل معنى الكلمة، فالهدف من إنشاءها كان خدمة للاحتياجات الاستعمارية وتسييرها وتنظيمها كان خاضعا خضوعا تاما للسلطة الاستعمارية.[2]

وفي 19 ماي 1956 غادر الطلاب مقاعدهم الدراسية للانضمام إلى صفوف الجيش، والمتتبع لحال الجامعة الجزائرية قبل نيل الاستقلال يرى أنها كانت عبارة عن نسخة من الجامعات الفرنسية التي أنشأت آنذاك. حيث حاول المستعمر طمس الهوية الوطنية من خلال مشروعه الاستعماري.[3] وعليه يمكن القول أن تطور الجامعة الجزائرية شهد العديد من المراحل تميزت المرحلة الأولى باعتبار الجامعة الجزائرية جامعة فرنسية بامتياز تهدف إلى طمس الهوية الوطنية بغرض خدمة المشاريع والاحتياجات الاستعمارية.

---

[1] سماتي حاتم، قندوز محمود: "**إحصائيات عن الجامعة الجزائرية(1962 2018)**". مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت. المجلد01. العدد02. 2018، ص04.

[2] خالد أسماء، شابونية زهية: "**وظائف الجامعة الجزائرية مساءلة في واقع الفعل ومعيقاته**". المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل. المجلد02.
العدد06. 2019، ص171.

[3] سماتي حاتم، قندوز محمود: مرجع سابق، ص04.

1-2- المرحلة الثانية (1962 . 1969):

في هذه المرحلة بعد أن كانت بالجزائر جامعة وحيدة هي جامعة الجزائر مؤسسة سنة 1908 تم فتح جامعتين هما: جامعة وهران سنة 1966 وجامعة قسنطينة سنة1967، كانت جامعة الجزائر تضم أربع كليات، 19 معهدا وثلاثة مراكز، أربع مدارس عليا ومرصدا فلكيا، أما جامعة وهران فقد كانت تضم أربع كليات هي كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، كلية الأدب، كلية العلوم وكلية الطب وكانت تضم جامعة قسنطينة المدرسة الوطنية للطب والمعهد العلمي، ومعهد الدراسات القانونية والمعهد الأدبي والجامعي.[1]

وقد شهدت الجامعة الجزائرية تطورا محسوسا بعد الاستقلال (1967 . 1968) خاصة في إعداد الطلبة الذين قدر مجموعهم بـ 10756 طالبا، مما أدى إلى عجز الهياكل الجامعية على الاستقلال وعدم القدرة على الوفاء بالحاجة. وأوجب وزارة الدفاع على التنازل عن بعض الثكنات العسكرية في وهران، وفي عام 1970 أنشئت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مع إصدار التعليم العالي بعدما كانت قسما في وزارة التربية الوطنية.[2]

أما النظام البيداغوجي الذي كان متبعا فقد كان موروثا من الفرنسيين إذ كانت الجامعة مقسمة إلى كليات هي: الأدب والعلوم الإنسانية، الحقوق والعلوم الاقتصادية، كلية الطب وكلية العلوم الدقيقة، حيث كانت هذه الكليات مقسمة بدورها على عدد من الدوائر والتي تهتم بتدريس تخصصات مختلفة، كما كانت هذه المرحلة تهدف إلى توسيع التعليم العالي إلى جانب التعريب والجزأرة.

أما بالنسبة لمراحل الدراسة التي ظلت تسير على النظام الاستعماري فهي كما يلي:

- مرحلة الليسانس (ثلاث سنوات).
- شهادة الدراسات المعمقة (سنة واحدة).
- شهادة الدكتوراه درجة ثالثة (على الأقل سنتين).

---

[1] طالبي صلاح الدين، بركة الزين: "**التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر(1962 . 2014)**". المجلة الجزائرية للمالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان. المجلد04. العدد01. ديسمبر 2014، ص153.

[2] حاتم سماتي، قندوز محمود: مرجع سابق، ص405

- شهادة دكتوراه وقد تصل مدة تحضيرها(خمس سنوات).[1]

يمكن أن نستخلص مما سبق أن المرحلة الثانية لتطور الجامعة الجزائرية تم فيها إثراء الجامعة الجزائرية من خلال فتح جامعة وهران وجامعة قسنطينة بعد أن كانت جامعة الجزائر فقط كما شهدت هذه المرحلة ارتفاع محسوس في عدد الطلبة، إلا أن النظام البيداغوجي في هذه المرحلة كان موروثا من الاستعمار الفرنسي بما في ذلك مراحل الدراسة المتمثلة أساسا في مرحلة الليسانس وشهادة الدراسات المعمقة وشهادة الدكتوراه.

1-3- المرحلة الثالثة:

تأتي بعد سنة 1970 فيما تم إحداث وزارة متخصصة وإصلاح التعليم العالي ومن خصائصه:

- تقسيم الكليات إلى معاهد مختلفة بنظم الدوائر المتجانسة.

الاعتماد على نظام السداسيات المستقلة، وأهم ما ميز هذه المرحلة فيما يخص الشهادات نلخصها فيما يلي:

✓ الليسانس: مرحلة التدرج تدوم أربع سنوات (4) وفق وحدات الدراسة المتمثلة في المقاييس السداسية.

✓ الماجستير: ما بعد التدرج الأول تدوم سنتين(2) على الأقل الجزء الأول يضم مجموع المقاييس النظرية وتعميق لمنهجية البحث، أما الجزء الثاني فهو إعداد رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير.

✓ دكتوراه علوم: ما بعد التدرج الثاني تدوم خمس سنوات (5) من البحث العلمي.[2]

وقد ركز مشروع إصلاح التعليم العالي سنة 1971 على أربعة أهداف رئيسية تأتي كما يلي:

✓ تنويع وتكثيف التخصصات الجامعة حيث أصبح عدد التخصصات أربعا بـ 105 فرعا.

✓ زيادة عدد الجامعات موزعة جغرافيا على كل القطر.

---

[1] مراد كواشي، جمعة شرقي وآخرون: "**واقع التعليم العالي في الجزائر في إطار برنامج الإصلاح**". ملتقى وطني حول تمويل التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر. مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، جامعة العربي التبسي تبسة. العدد03. جوان 2019، ص607.

[2] الزهراء فضليون: "**أدوار الجامعة الجزائرية في ظل التحولات التعليمية نظام (ل. م. د) نموذجا**"، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة.المجلد 10. العدد 04، ديسمبر 2018 ص369.

✓ جزأرة هيئة التدريس وتحسين المستوى العلمي حيث شرع في إرسال البعثات.

✓ إحلال اللغة العربية محل الفرنسية حيث أصبحت جل التخصصات الإنسانية باللغة الوطنية.[1]

ستحافظ الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال من عام 1962 . 1971 على هياكل المؤسسة التي أنشئت خلال الفترة الاستعمارية حيث أعيد فيها إنتاج البنية الفوقية لمجتمع آخر من حيث اللغة والعضوية الحضارية حيث واصلت الجامعة الجزائرية استرداد هياكلها المؤسساتية ولغتها وبرامجها التعليمية وأساتذتها شهاداتها التي تعترف بها الدولة الفرنسية تلقائيا كما لو كانت تسلم في أراضيها.[2]

وفي سنة 1973 تم تكوين المنظمة الوطنية للبحث العلمي التي أسندت إليها عملية تطوير البحوث التطبيقية في ميدان البحث العلمي، كما تم تكوين المجلس الوطني للبحوث العلمية الذي تتلخص مهمته في رسم المحاور الأساسية للبحث العلمي الموجه نحو التنمية الوطنية. وفي 1974 . 1977 تم تنفيذ عملية المخطط الرباعي الثاني وقد تميزت الجامعة بكونها أكثر طموحا وأكثر صلة بمستويات التنمية التي سجلت في مختلف المجالات، وفي نهاية السبعينيات وبداية الثمانينيات تم وضع الخريطة الجامعية والتي ترتكز على ربط المنظومة الجامعية بالأهداف العامة للبلاد في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية مما أدى إلى إنشاء العديد من الجامعات والمراكز الجامعية والمعاهد العليا في بعض ولايات الوطن.[3]

وهكذا فقد عرفت هذه المرحلة تضاعف عدد المؤسسات الجامعية التي تم تشييدها على اختلاف مناطق الوطن قصد مواجهة الطلب المتزايد على التعليم العالي، كما تم وضع الخريطة الجامعية سنة 1984 التي كانت تهدف إلى تخطيط التعليم الجامعي حتى آفاق 2000 مستندة في ذلك على احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة من جهة، وتحقيق التوازن بين التخصصات العلمية والتخصصات الإنسانية من جهة أخرى.[4]

---

[1] طالبي صلاح الدين، بركة الزين: مرجع سابق، ص ص154 . 155.

[2] MOHAMED GHALAMALLAH : **L'université Algérienne : Genèse des Contraintes Structurelles, Conditions pour une mise à Niveau.** *Cahiers du CREAD n°77, 2006, p02..*

[3] حاتم سماتي، قندوز محمود: مرجع سابق، ص65.

[4] طالبي صلاح الدين، بركة الزين: مرجع سابق، ص156.

كما تميزت هذه المرحلة بالحديث على استقلالية الجامعة وهذا ما أثار القضية التي طرحت عام 1989 والتي بدأ العمل بها ابتداء من جانفي 1990 حيث جاء على شكل مشروع يضم 25 صفحة، والذي تضمنت بنوده استقلالية المؤسسات والهيئات الجامعية من الناحية الإدارية والمالية البيداغوجية البحثية.

كما شهدت العلاقة بين الجامعة والمجتمع في هذه الفترة نوع من الفتور فالجامعة استمرت في القيام بدورها المتمثل في إخراج الإطارات الجامعية، لكن القطاع الإنتاجي لم يتمكن من إدماج هذه الإطارات وتوظيفها.[1]

وفي سنة 1995 شهدت الجامعة الجزائرية تطورات عديدة حيث وصل عدد الطلبة إلى 233996 طالبا وتضاعف العدد حتى بلغ 500000 طالبا سنة 2001 موزعين عبر 53 مؤسسة للتعليم العالي، ورغم التطور الذي شهدته الجامعة الجزائرية إلا أن الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية السياسية والمتغيرات والظروف الأمنية التي شهدتها البلاد خاصة في بداية التسعينيات قد أدى إلى الانخفاض النوعي في ذلك التطور.[2]

وعليه تميزت هذه المرحلة من تطور الجامعة الجزائرية بإصلاح التعليم العالي من خلال إحداث وزارة متخصصة حيث ركز هذا مشروع إصلاح التعليم العالي على تنويع وتكثيف التخصصات الجامعية وزيادة عدد الجامعات جغرافيا وكذا تحسين المستوى التعليمي للفريق البيداغوجي بالإضافة إلى إحلال اللغة العربية كلغة رسمية عوض اللغة الفرنسية، وعليه يمكن القول أن هذه المرحلة شهدت استقلالية مالية وعضوية وهيكلية وإدارية للجامعة الجزائرية. كما يمكن الإشارة أن طبيعة العلاقة القائمة آنذاك بين الجامعة والمجتمع هي علاقة عكسية تتمثل في زيادة مخرجات الجامعة الجزائرية من خلال إخراج الإطارات الجامعية وقلة استقطاب هذه الكفاءات الجامعية كمدخلات فاعلة في القطاع الإنتاجي تسهم في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

---

[1] مراد كوشي، جمعة شرقي وآخرون: مرجع سابق، ص307.

[2] حاتم سماتي، قندوز محمود: مرجع سابق، ص06.

1-4- المرحلة الرابعة من 2004 إلى يومنا هذا):

انطلاقا من عام 2004 شرعت منظومة التعليم العالي في تطبيق إصلاح جديد يصطلح عليه نظام ل. م. د (ليسانس، ماستر، دكتوراه) وقدتم تقيمه تدريجياً.[1] ويعتمد هذا النظام (ل. م. د) على ثلاث مراحل للتكوين العالي تتوج كل مرحلة بشهادة جامعية على الشكل التالي:

المرحلة الأولى: 3 سنوات تتوج بشهادة الليسانس(ليسانس أكاديمي وليسانس مهني).

المرحلة الثانية: 2 سنوات تتوج بشهادة الماستر (ماستر البحث، وماستر مهني).

المرحلة الثالثة: 3 سنوات تتوج بشهادة الدكتوراه في كل مرحلة تنظم المسارات الدراسية سداسياً يتشكل كل سداسي من وحدات تعليمية، يتكون السداسي من 15 أسبوعاً أكاديمياً تقريباً.[2]

ذلك وأنه بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04. 371 المؤرخ في 8 شوال 1415 الموافق لـ21 نوفمبر 2004 الذي يتضمن إحداث شهادة ليسانس نظام جديد تضمنت محاوره الأساسية مايلي:

- ✓ هيكلة جديدة للنظام التكويني وفقا لثلاثة أطوار تكوينية.
- ✓ تحسين وتأهيل مختلف البرامج التعليمية.
- ✓ اعتماد نظام جديد للتسيير.
- ✓ تطوير مستوى ووتيرة البحث العلمي.[3]

وضمت الشبكة الجامعية الجزائرية عام 2016 مئة وستة (106) مؤسسة للتعليم العالي موزعة على ثمانية وأربعون(48) ولاية عبر التراب الوطني، وتضم (50) جامعة (13) مركزاً جامعياً، (20) مدرسة وطنية عليا وعشرة مدارس عليا، وإحدى عشر (11) مدرسة عليا للأساتذة وملحقتين جامعيتين (2).

أما التطور الكمي لتعداد الطلبة والمؤطرين فقد كانت مؤشرات التطور الكمي في تزايد متسارع ومستمر فبعد أن كان التعليم العالي في الجزائر جد متأخر بكل المعايير غداة الاستقلال مباشرة، حيث لم يتعد عدد المسجلين في الجامعة في أول موسم جامعي(1962- 1963) 2725 طالباً،

---

[1] دهان محمد: "**الجامعة الجزائرية وتحديات تكوين الكفاءات في عصر اقتصاد المعرفة**". مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة. العدد 46. مارس 2017، ص638.

[2] الزهراء فضليون: مرجع سابق، ص370.

[3] حاتم سماتي، قندوز محمود: مرجع سابق، ص06.

هاهو يتضاعف مرات ومرات في الموسم الجامعي(2010-2011) ليصبح يتضمن 1250310 طالباً يؤطرهم 40137 أستاذ وقد تخرج منهم 155000 طالباً.[1]

كما أشار وزير التعليم العالي خلال أشغال الندوة الوطنية التعليم العالي بباريس انه قد تم الانتقال من 3طلبة لكل 10000 نسمة إلي حر إلي 400 طالب لكل 10000 نسمة خلال المرسم الجامعي 2017-2018 ليبلغ عدد الطلبة في ذات السنة 1730000.[2]

انطلاقا مما سبق يمكن القول أن المرحلة الرابعة من تطور المؤسسة الجزائرية شهدت تطبيق مشروع إصلاحي جديد أطلق عليه مصطلح نظام ل. م. د حيث يعتمد هذا النظام على ثلاث مراحل تعليمية أساسية تتوج كل منها بشهادة جامعية معترف بها، حيث عمل هذا النظام على تحسين وتأهيل مختلف البرامج التعليمية وتفعيل تسيير جديد لقطاع التعليم العالي وكذا تطوير مستوى البحث العلمي كما شهدت هذه المرحلة تطورا كميا لتعداد المؤسسات الجامعية والتخصصات والكليات والأساتذة والطلبة على وج الخصوص كما يوضحه الشكل أدناه.

[1] دهان محمد: مرجع سابق، ص638.

[2] سماتي حاتم، قندوز محمود: مرجع سابق، ص08.

الجدول 04: يوضح عدد الطلبة خلال سنة 2017 – 2018

السنوات / الطلبة	/1962 1963	/1969 1970	/1979 1980	/1989 1990	/1999 2000	/2009 2010	/2010 2011	/2017 2018
طلبة التدرج	2725	12243	57445	181350	407995	1034313	1077945	/
طلبة ما بعد التدرج	156	317	3965	13967	20846	58975	60617	/
الإجمالي	2881	12560	61410	195317	428841	1093288	1138562	1730000

المصدر: سماتي حاتم، قندوز محمود: مرجع سابق، ص08

2- مبادئ الجامعة الجزائرية:

تتمثل مبادئ الجامعة الجزائرية فيما يلي:

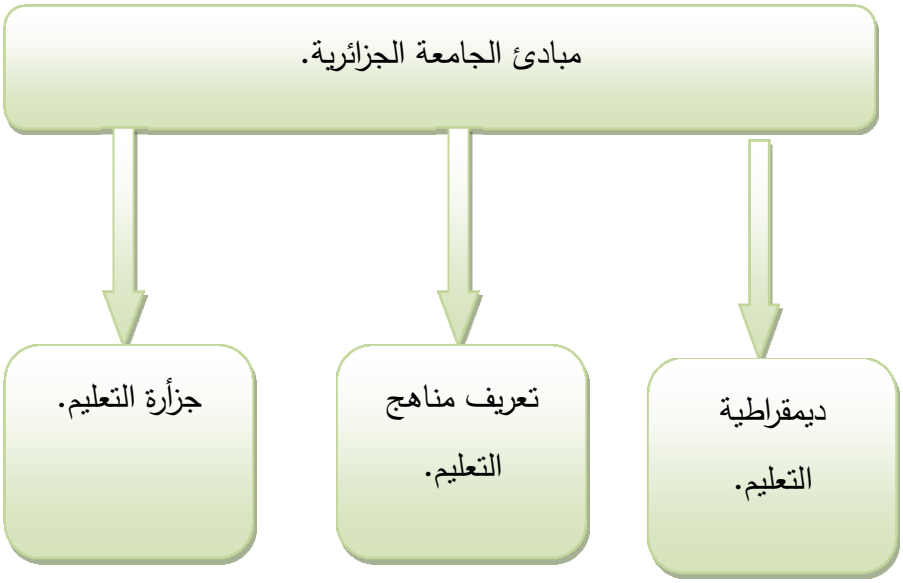
- ديمقراطية التعليم وذلك من خلال:
- إتاحة الفرص بشكل متساوي لجميع الطلبة الثانويين الناجحين لمؤهلة التعليم.
- توفير الرعاية والتكفل الاجتماعي والاقتصادي من منح دراسية، مطاعم جامعية، أحياء سكنية للطلبة وتوفير الرعاية للمتفوقين.
- **تعريف مناهج التعليم:** لقد سعت الجزائر منذ استقلالها لأجل تعريف التعليم الموروث عن الاستعمار الفرنسي بمختلف مستوياته، وأصبحت هذه العملية تنمو شيئاً فشيئاً حسب الإمكانيات المتوفرة وتم في بداية الثمانينات تأسيس المجلس العلمي لتعميم استعمال اللغة العربية.
- **جزأرة الأطر:** من المعروف أن الجامعة الجزائرية في بداياتها وحتى السنوات الأولى من الاستقلال كانت فرنسية المناهج واللغة وحتى الطلاب بحيث إن عدد الطلبة الجزائريين كان لا يفوق 500 طالب، ولكن رغم هذا فإن الجزائر بذلت جهوداً جبارة لجزارة الجامعة من خلال إشراف إطارات جزائرية بحتة على تسيرها وتأطيرها وتنفيذ خططها.

_ الطابع النفعي للتعليم.

_ الإختيار العلمي والتقني وإدماج التعليم.[1]

وعليه يمكن القول أن للجامعة الجزائرية مبادئ أساسية تتمثل في ديمقراطية التعليم و**تعريف مناهج التعليم** و**جزأرة الأطر كما يوضحه الشكل أدناه.**

[1] أحمد جلول: "**الجامعة الجزائرية مشكلات وتوجهات**". مجلة قبس للدراسات الإنسانية والاجتماعية، جامعة الوادي. المجلد06. العدد01. ماي2022، ص ص 80-81.



الشكل رقم 21: يوضح مبادئ الجامعة الجزائرية

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على المعطيات النظرية

3- أهداف الجامعة:

يمكن تلخيص بعض أهداف التعليم الجامعي فيما يلي:

أ- **إعداد القوى البشرية:** فالجامعة مؤسسة إنتاجية تمكن من إمداد المجتمع بالقوى البشرية المدربة والمؤهلة تأهيلاً علمياً، فهي مؤسسة استثمار للموارد البشرية التي تسعى إلى إعداد النخب القيادية المؤهلة لإحتلال المواقع القيادية العليا في المجتمع.

ب. البحث العلمي: إن الجامعة لها دور هام في تنمية المعرفة وانمائها وتطويرها من خلال ما تقوم به من أنشطة البحث العلمي الذي يعتبر ركنا أساسياً من أركان الجامعة، على أن يصحب البحث العلمي النظري تطبيقات عملية تنفيذ المجتمع.

ج- **خدمة المجتمع:** تهدف الجامعة إلى خدمة المجتمع كنتيجة حتمية لمجموعة من العوامل منها رغبة المجتمع وأفراده في الحصول على خدماتها، إضافة إلى إعداد الخطط والبحوث العلمية التي تخدم أغراض المجتمع وتساعده في الرقي.

د – تعزيز الابتكار والإبداع والتفوق: فالجامعة مطالبة بتعزيز التميز والتفوق والابتكار عند الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية وتوفير الدعم المادي والمعنوي اللازم لذلك.[1]

كما تهدف الجامعة إلى الإسهام في رفع مستوى التعليم والبحث العلمي وتوفير التخصصات العلمية الحديثة لإعداد المتخصصين والفنيين في شتى المجالات، كما تحقق الربط بين أهداف الجامعة واحتياجات المجتمع وأداء الخدمات البحثية للغير، وعلى الجامعة أن توفر كذلك أحدث الأجهزة المتطورة. يكون للجامعة شخصية معنوية اعتبارية يمثلها رئيسها أمام الغير وتتكون من أقسام وكليات ومعاهد عليا متخصصة ووحدات بحثية.[2]

وقد لخص الأستاذ "عبد السلام عبد الغفار" أهداف التعليم الجامعي في ثلاث مجموعات أساسية هي:

- **أهداف معرفية:** وهي ترتبط بالمعرفة تطوراً وتطويراً وانتشاراً.
- **أهداف اجتماعية:** تعمل على استقرار المجتمع وتماسكه وتمده بما يواجه مشكلاته.
- **أهداف اقتصادية:** تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع والعمل على تزويده بما يحتاج إليه من خبرات ومهارات.

كما أن التعليم الجامعي يسعى إلى تحقيق أربعة أهداف أساسية تتمثل في:

_ تنمية قدرات الطلاب المعرفية والاجتماعية وصقلها وإثراءها.

_ مساعدة الطلاب على اكتساب المعارف والمهارات المفيدة في حياتهم المهنية والعلمية.

_ نشر المعرفة العلمية والعمل على تقدمها.

_ المحافظة على التراث الثقافي للمجتمع.[3]

---

[1] بواب رضوان، ميلاط صبرينة: "**سوسيولوجية التعليم الجامعي قراءة مفاهيمية ونظرية**". مجلة سوسيولوجيون، جامعة الجزائر. المجلد 02. العدد 01. 2021، ص33.

[2] وفاء محمد البرعي: **دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري**. ط1. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 2002، ص298.

[3] أحمد فلوح: "**دور الجامعة في المجتمع**"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة محمد خيضر بسكرة. العدد18. 2016، ص ص217–218.

- إعداد خريجين جامعيين تتوفر فيهم المؤهلات التي تتناسب مع العمل، ومحاولة مواكبة التطورات الجديدة وتلبية احتياجات المجتمع.
- مجال مفتوح للتعلم مما يضمن للدارسين إمكانية الدخول والخروج من النظام وإتاحة الفرصة لتنمية الذات والتطوير الاجتماعي.
- إكساب الدارسين المعارف عن طريق البحوث التي تم إنجازها ومعايشة الواقع والتأطير في المجتمع من خلال ما يقدمه الباحث لمساعدة المجتمع في حل المشاكل السائدة فيه.
- تشجيع البحث العلمي حماية قيم المجتمع هذه القيم التي تعتبر أساسية في بناء المجتمع حيث تعمل الجامعة على غرس هذه القيم في الشباب للحفاظ عليها.
- تطوير مستوى التعليم والسعي إلى تحسينه وتحسين مستوى هيئة التدريس.[1]

وعليه مما سبق نستخلص أن الجامعة نسق يعمل على تحقيق العديد من الاحتجاجات الوظيفية فهي كجهاز فعال تسهم في **إعداد القوى البشرية** وتثمين **البحث العلمي** و**خدمة المجتمع** والإسهام في رفع مستوى التعليم والبحث العلمي والربط بين أهداف الجامعة واحتياجات المجتمع والمحافظة على استقراره وتطوير اقتصاده والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع وحماية قيمه وتزويد سوق العمل بالوظائف التي قد تسهم في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

4- وظائف الجامعة الجزائرية:

تتمثل الوظيفة الأساسية للجامعة الجزائرية فيما يلي:

_ تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها.

_ تكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد وفقا للأهداف المحددة في التخطيط الوطني.

_ تضطلع بترقية الثقافة الوطنية.

_ تساهم في تطوير البحث وتنمية الروح العلمية.

---

[1] حليس وردة، سلامي عبد الباقي: "**مكانة ودور الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية**". مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة. المجلد03. العدد02. 2020، ص268.

_ تتولى تلقين الطلاب مناهج البحث.

_ تقوم بأي عمل لتحسين المستوى وتجديد المعلومات والتكوين الدائم.

_ تتولى نشر الدراسات ونتائج البحث.[1]

كما تقوم الجامعة بدور أساسي في تنمية المجتمع تنمية شاملة سياسية، اقتصادية، اجتماعية، ثقافية، وتربوية. فالجامعة تقدم خدماتها في كافة المجالات ولكافة الأفراد والمنظمات من خلال إعداد رأس المال البشري باعتباره أهم مقومات التنمية والتطور في المجتمع ومتابعة تدريب وتأهيل الأفراد في مهنتهم بهدف تجديد أفكارهم ومعارفهم، فالجامعات منوطة بتحسين مستوى معيشة الأفراد وبحل مشكلاتهم وتحسين نوعية الحياة التي يعيشونها.[2]

كما أن القانون الأساسي يحدد مهمة الجامعة الجزائرية ووظيفتها الرئيسية خاصة التي تبدو لنا في 03 محاور أساسية هي:

أولا: تقديم تعليم عال وتكوين متخصص ودائم للقوى البشرية اللازمة للتنمية الوطنية في المهن والوظائف المختلفة والتخصصات المطلوبة في جميع ميادين العلم والمعرفة.

ثانيا: ترقية الثقافة الوطنية والإنسانية والنشاط الفكري بصفة عامة بما تملكه الجامعة من رصيد ثقافي وعلمي وبيداغوجي وبما تضمنه من كفاءات في مجتمع المثقفين والعلماء، وهي قبل غيرها معنية بهذا الميدان الخطير الذي تنعكس فيه الشخصية الوطنية للمجتمع الذي تعيش فيه فهي القادرة على احتواء التراث الثقافي والقومي والعالمي والعمل على إحيائه.

ثالثا: تطوير البحث العلمي وتنمية وخلق الروح العلمية لدى الطلاب والمدرسين على حد سواء، والعمل على إرساء قواعده واستمراريته، لكون البحث العلمي ضرورياً لرفع مستوى هيئة التدريس في

---

[1] عبد الله بوخلخال: "**الجامعة الجزائرية ووظيفتها البيداغوجية**". الملتقى الوطني حول البيداغوجيا في الجامعة. جانفي 1992. جامعة قسنطينة، ص90-91.

[2] جمال العيفة: "الجامعة **الجزائرية في ظل التشريعات الجديدة أي دور تنموي؟**"، مجلة التواصل، جامعة باجي مختار عنابة. العدد22. سبتمبر2008، ص6.

الجامعة بيداغوجيا وعلمياً ومستوى التحصيل العلمي عند الطلبة، ويتطلب من الجامعة أن تعمل على خلق توازن بين عملية التعليم من جهة والبحث العلمي من الجهة أخرى.[1]

_ تحقيق الترابط بين التعليم الجامعي والحقائق الوطنية وربطه بالمجتمع لمعالجة مختلف مشاكله وتوجيهه نحو الفروع المتنوعة التي يحتاجها الاقتصاد الوطني.

_ مد القطاع الاقتصادي بما يحتاج إليه من إطارات قادرة كما وكيفا على تلبية متطلبات التنمية في البلاد.[2]

كما أن وظائف الجامعة تختلف تبعا لاختلاف المجتمعات ونظمها واختلاف تركيبها ونوع العلاقات السائدة التي تربط بين مكوناتها، إلا أن قدرتها على تحقيق أهدافها ورسالتها في بناء وتنمية المجتمع يتوقف على مدى أداء وظائفها المختلفة التي يمكن إجمالها في وظائف رئيسية وهي: نقل المعرفة من خلال التعليم، الوظيفة التعليمية، التربوية، الوظيفة الثقافية، وتنمية المجتمع.[3]

كما أناط المشرع الجزائري للجامعة وظيفتين أساسيتين هذا وفق ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 279/03 وهما:

- وظيفة التكوين العالي: تعمل الجامعة في هذا المجال على تكوين الإطارات الضرورية لتحقيق التنمية الاقتصادية الاجتماعية الثقافية للبلاد، وتسهر على تلقين الطلبة مناهج البحث، وترقية التكوين بالبحث، وفي سبيل البحث. ومساهمتها في إنتاج ونشر مختلف أنواع العلوم والمعارف وسهره على التحصيل الجيد لها وتطويرها والمشاركة كذلك في التكوين المتواصل.

- وظيفة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي يأخذ هذا البعد ضرورة المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي، والتطوير التكنولوجي، وترقية الثقافة الوطنية بمختلف تفرعاتها وتشعباتها، ونشرها، والمشاركة أيضا في دعم القدرات العلمية الوطنية. كما تعمل الجامعة من جهة أخرى على

---

[1] راندة حمايزية. ناجي عبد النور: "**دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ضوء تجارب دولية رائدة**". المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، جامعة الحاج لخضر باتنة. المجلد06. العدد01. جانفي 2021، ص876.

[2] عبد الله بوخلخال: مرجع سابق، ص91.

[3] غلاب صليحة: "**الجامعة في النهوض والرقي بالمجتمعات**". مجلة مقاربات، جامعة زيان عاشور الجلفة. المجلد 04، العدد03. 2016. ص 132

تثمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني والمشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية والدولية في تبادل المعارف وإثرائها.[1]

تأسيسا لما سبق يمكن القول أن النسق الجامعي يعمل على تحقيق العديد من الوظائف التي نجد من بينها تعميم نشر المعارف وتكوين الإطارات اللازمة وترقية الثقافة الوطنية وتطوير البحث ونشر الدراسات ونتائج البحث وتنمية المجتمع تنمية شاملة سياسية، اقتصادية، اجتماعية، ثقافية، وتربوية أما المشرع الجزائري حدد وظائف النسق الجامعي في ثلاث وظائف أساسية تتمثل أساسا في وظيفة تقديم تعليم عال وتكوين متخصص ودائم للقوى البشرية اللازمة للتنمية الوطنية
ووظيفة ترقية الثقافة الوطنية والإنسانية والنشاط الفكري ووظيفة تطوير البحث العلمي وتنمية وخلق الروح العلمية.

5- تحديات ومعوقات التعليم العالي في الجزائر:

يواجه التعليم العالي في الجزائر مجموعة من التحديات يمكن إجمالها فيما يلي:

– لا يزال تسيير مؤسسات التعليم العالي يتسم بشكل عام بدرجة عالية من المركزية مما يتطلب مزيداً من المرونة ومشاركة الجهات المعنية بها في اتخاذ إقرار.

– يشهد التعليم العالي بالجزائر ضغوطات شديدة بالنظر إلى ارتفاع عدد السكان والطلب الاجتماعي المتزيد على هذا المستوى من التعليم، مما يؤدى ذلك إلى لجوء الدولة والمؤسسات إلى زيادة عدد الطلبة الملتحقين من توفير الموارد المالية المناسبة للطلب المتزايد على التعليم العالي.

– تدني مستوى التكوين في بعض المؤسسات الجامعية لأسباب تعود إلى مشكلات بيداغوجية ناتجة عن ضعف التدريس الميداني وضعف التنسيق بين القطاعات المستخدمة وعدم تطابق الملامح النظرية مع المهن المتاحة، إضافة إلى الاهتمام بالتكوين الكمي على حساب التكوين النوعي.[2]

– الطلب المتزايد للتعليم العالي.

---

[1] عبد المالك بولشفار: "**وظائف الجامعة المعاصرة تحليل نظري لإبراز المقاربات المفسرة**"، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية. المركز الجامعي تندوف. المجلد02. العدد03. 2018، ص ص 346 .347.

[2] باركة محمد الزين، عبد الكريم مسعودي: "**تحديات التعليم العالي بالجزائر واقع وآفاق التغيير**". المجلة الجزائرية للمالية العامة. المجلد05. العدد 01. 2015، ص ص15-16.

– نمطية التكوين المبني على التلقين بحيث لا يفتح المجال للإبداع وإن وجد فإنه يبقى محاولات فردية وليست سياسة تعليمية.

– البحوث الجامعية المنجزة هي بحوث لغرض نيل الشهادات وليست لهدف التطبيق العلمي لها مما أدى إلى نقص في فعالية البحث العلمي.

– هجرة الكفاءات وعدم بقائها في الجزائر والمساهمة في التأطير والتكوين.

– ازدياد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات.[1]

– تمركز السلطة في الجامعة في أيدي فئة محدودة جدا من القيادات الإدارية العليا الأمر الذي يترتب عليه فقدان المشاركة وانعدام في التفويض السلطة للحلقات الإدارية الوسطى والدنيا.

– تركيز الجامعة الجزائرية على وظيفة التعليم في حين يلاحظ أن هناك إهمال في وظيفتي البحث وخدمة المجتمع وتنميته.

– انعدام التناسق والترابط ما بين سياسات التعليم والتدريب الجامعي وبين سياسات التوظيف في الأجهزة والمؤسسات العامة والخاصة.

– اتساع الفجوة بين أهداف التعليم الجامعي والمر دودية الاقتصادية والاجتماعية.

– عدم تناسب نوعية المخرجات مع حجم الإنفاق على التعليم الجامعي.[2]

وعليه يمكن القول أن للنسق الجامعي معوقات وظيفية تؤثر على فعاليته في تحقيق الأهداف البيداغوجية والإدارية والتي نجد من بينها تدني مستوى التكوين في بعض المؤسسات الجامعية وزيادة الطلب على مؤسسات التعليم العالي وازدياد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات وكذا اتساع الفجوة بين أهداف التعليم الجامعي والمر دودية الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى عدم تناسب نوعية المخرجات مع سوق العمل.

---

[1] حياة فرد، أحمد شاطرياش: "**التعليم العالي في الجزائر دراسة في الواقع والتحديات**". مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، مركز الحكمة الجزائر. المجلد05. العدد13، 2018، ص101.

[2] نادية براهمي، حسيبة مدني : "الجامعة **الجزائرية بين الوظيفة التعليمية والبحثية والخدمة المجتمعية المشاكل والحلول المقترحة**"، مجلة المشكاة في الاقتصاد والتنمية والقانون، جامعة عين تموشنت، المجلد05، العدد 01، 2020 ، ص ص101 .102.

6- المداخل النظرية في دراسة موضوع الجامعة:

تمثل النظريات السوسيولوجية المنهج والأسلوب الأساسي في دراسة مختلف المواضيع فهي تستمد هذه الأهمية من خلال دورها وفعاليتها في تحديد وتفسير وفهم مختلف الظواهر في مجال البحوث الاجتماعية على المستويين النظري التجريدي والإجرائي التجريبي.

من هذا المنطلق كان التطرق لعرض النظريات المفسرة للتعليم العالي والجامعة خطوة ضرورية في بحثنا لتحليل وتفسير واستقراء المواقف السوسيولوجية المختلفة من التعليم العالي، كما تجدر الإشارة إلى أنه لم تكن هناك نظريات سوسيولوجية تطرقت لموضوع الجامعة بصورة مباشرة، وإنما تم استنباطها من مجموع آراء وأفكار ورؤى الباحثين والدارسين في مجال علم الاجتماع عن النظام التعليمي.وعليه تمثلت هذه المساهمات فيما يلي:

6-1- النظرية البنائية الوظيفية:

تهدف الوظيفية إلى تحليل الظواهر الاجتماعية والثقافية استنادا إلى الوظائف التي تؤديها في النسق الاجتماعي الثقافي، حيث تتصور الوظيفية أن المجتمع نسق مكون من أجزاء مترابطة مع بعضها البعض بحيث لا يمكن فهم الجزء بمعزل عن الكل الذي يوجد فيه.[1]

حيث ساهم رواد هذه النظرية أمثال "**بارسونز**" و "**دوركايم**" بآرائهم وتحليلاتهم حول المؤسسات التربوية والنظام التعليمي والتعليم بمختلف وحداته بما في ذلك داخل المؤسسة الجامعية وركزوا على الدور والوظيفة المثلى التي تقوم بها الجامعة كتنظيم ينطلق من وجود تبادلات وتفاعلات بين أفراد التنظيم نفسه، وبين هذا التنظيم وبين البيئة الخارجية. إضافة إلى محاولة معرفة مدى تأثير هذا النظام على باقي الأنظمة الاجتماعية الأخرى.[2]

---

[1] رث واس، ألسن وولف: **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع تمدد آفاق النظرية الكلاسيكية**، ت: محمد عبد الكريم الحوراني. عمان: دار مجدلاوي. 2010، ص52.

[2] بواب رمضان:، ميلاط صبرينة: **"سوسيولوجيا التعليم الجامعي قراءة مفاهيمية و نظرية"**. مجلة سوسيولوجيون، الجزائر. المجلد02. العدد 01. 2021، ص35.

حيث تنطلق النظرية الوظيفية في دراسة النظام التعليمي من سؤالين أساسيين:

- **السؤال الأول مؤداه:** ما الوظائف التي يقوم بها النظام التعليمي للمجتمع ككل؟
- **السؤال الثاني مؤداه:** ما العلاقات الوظيفية التي تربط النظام التعليمي بالنظم الاجتماعية الأخرى المكونة للنسق الاجتماعي الأكبر؟

فالتحليل الوظيفي لسوسيولوجيا التعليم العالي وفهم دوره الحقيقي في عمليات التنمية والتحديث في المجتمع ينصب أساسا على الإسهام الإيجابي الذي يقوم به في إطار المحافظة على بقاء النسق واستمراره.[1]

ومن أهم رواد هذا الاتجاه نجد:

إميل دوركايم: حيث يرى دور كايم أن المكونات الداخلية للجامعة تعمل على نقل القيم العامة التي من شأنها خلق التجانس والتضامن الاجتماعي، كما تعمل على إكساب الفرد المهارات النوعية المتخصصة الضرورية للمهام العملية التي سيقوم بها مستقبلا (تقسيم العمل).

ماكس فيبر: تعتبر التنظيمات البيروقراطية محور تحليلات فيبر حيث يرى أن المعاهد العليا والمدارس المتخصصة والجامعات تحدد طبيعة المجتمع التقليدي، من خلال الأنماط المختلفة من التعليم والتدريب التي تقدمها للأفراد وهي التي تمنحهم المكان الاجتماعية والمهنية في المجتمع.

تالكوت بارسونز: حظي التعليم الجامعي بأهمية بالغة ضمن تحليلات بارسونز للنظام التعليمي، حيث اعتبر الجامعة "**التنظيم الأم**" الذي يمد جميع المؤسسات والتنظيمات الإنتاجية والخدماتية بالفئات المهنية على مختلف تخصصاتهم و الكوادر والمهارات البشرية اللازمة لقوى العمل والإنتاج. كما اهتم أيضا بالجماعات المهنية التي تعمل في الجامعات من خلال التركيز على أهمية التدريب المهني والفني لهذه الفئة الأكاديمية.[2]

---

[1] قارة ساسية، زراقة فيروز: "**التعليم العالي والتنمية مقاربة نظرية**"، مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 02. المجلد02. العدد12. 2018، ص111.

[2] أحمد جلول: **نفس المرجع**، ص73.

فالمؤسسة التعليمية ومنها الجامعة مؤسسة تربوية ذات فعالية يتم عن طريقها تدريب الأفراد ليكونوا مهيئين لتأدية الأدوار المنوطة إليهم والتي تساعدهم مستقبلا على الاندماج في مجتمعهم وفي مؤسسات عملهم، إضافة إلى تربية وتنشئة الفرد من خلال تعديل سلوكه.[1]

وعليه يمكن القول أن تحليل النظرية البنائية الوظيفية للنسق الجامعي ركز من خلال محاولات بعض الباحثين والدارسين على أن الجامعة تنظيم ينطلق من وجود مجموعة من التفاعلات بين بين أفراد التنظيم وبين التنظيم والنسق الخارجي من خلال معرفة مدى تأثير النسق الجامعي على مختلف الأنظمة الفاعلة في البيئة الخارجية، ذلك أن النظرية الوظيفية تنطلق في تحليلها للنسق الجامعي من محورين أساسين يرتبط المحور الأول بالوظائف التي يقوم عليها النظام التعليمي بينما يرتبط المحور الثاني بالعلاقات الوظيفية التي تربط النظام التعليمي بالنظم الاجتماعية الأخرى حيث يكمن الهدف من دراسة الوظيفيين لموضوع الجامعة معرفة الدور الوظيفي والإيجابي للنسق الجامعي في الحفاظ على استقرار واستمرار وبقاء النسق الكلي.

6-2- نظرية التحديث:

جاءت هذه النظرية لتوضيح العلاقة التبادلية والعوامل المفسرة لعملية التنمية والتحديث، وقد ركزت هذه النظرية على مجموعة من العوامل التي تؤثر بصورة مباشرة في عملية التنمية ومنها عامل التعليم باعتباره عنصرا أساسيا ليس فقط في تكوين الأفراد، وإنما أيضا في دور تحقيق العملية التنموية التي تحدث على جميع الأنظمة.[2]ومن أهم رواد هذه النظرية:

دافيد ماكليلاند: حاول ماكليلاند قياس معدلات توجيه الأبحاث في المجتمع ومدى تأثيره على عملية التنمية. كما ركز على متغيرات سيكولوجية تتمثل في الانجاز، الدافعية، القيم، المعتقدات.

---

[1] بواب رمضان، ميلاط صبرينة: مرجع سابق، ص37.

[2] قارة ساسية، زراقة فيروز: مرجع سابق، ص112.

إنجليز ودافيد سميث: تمثلت إسهامات هذين المفكرين في تحليلهما لدور المؤسسات التعليمية كالجامعة لتحديد العلاقة بين التنمية والتعليم.[1] وعليه فقد ركزت نظرية التحديث في دراسة النسق التعليمي على مجموعة العوامل المؤثرة في عملية التنمية ومنها عامل التعليم باعتباره عنصرا جوهريا يؤثر في عملية تكوين الأفراد وفي تحقيق العملية التنموية في المجتمع.

6-3- النظرية الماركسية المحدثة:

تنطلق الرؤية الماركسية في تحليل التعليم من الافتراض الأساسي الذي تستند إليه هذه النظرية وهو وجود تأثير بين نمط علاقات الإنتاج في المجتمع (البنية التحتية على مجمل مظاهر البناء الفوقي بما يتضمنه من فكر وقيم وتعليم) وان هذا التأثير هو المحدد الأساسي في بلورة وظيفة التعليم في مجتمع ما بهدف إعادة إنتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة فيه، فالنظام التعليمي بما فيه الجامعي عند أصحاب هذه النظرية يعيد إنتاج بناء الطبقة الموجودة بكل ما فيها من اضطهاد واستغلال فهو يعيد إنتاج وبناء الطبقة ماديا وثقافيا.[2]

ومن أهم رواد هذا الطرح نجد:

لويس ألتوسيير(Altosir. L) : حيث اعتبر التعليم أو النظام التعليمي جزءا من البناءات الفوقية التي تحدد معالمها حسب نوعية البناءات التحتية.أي هناك توافق شديد بين البناء التحتي والفوقي فالثقافة مثلا تعبير حر للبناء التحتي ومجال يترسخ فيه الامتثال الإيديولوجي في البناء الفوقي.

ويؤكد على العلاقة الإرتباطية بين التعليم والدولة على اعتبار أن النظام التعليمي هو أحد أجهزة الدولة الأيديولوجية ودوره لا يقتصر على إعادة إنتاج قوة العمل وتنشئة أجيال من الطبقة العاملة

---

[1] أحمد جلول: مرجع سابق، ص74.

[2] قارة ساسية، زراقة فيروز: مرجع سابق، ص113.

بل يتعدى إلى جعل هذه الطبقة تؤمن بالطابع الشرعي للنظام الرأسمالي، بالإضافة إلى تخريج مجموعة من المهارات والكوادر المهنية المختلفة.[1]

أنطونيو جرامش (A .Gramche) : إذا كان **ألتوسيير** تطرق في دراسته للنظام التعليمي في المجتمع الرأسمالي وتوضيح الجوانب الوظيفية له، فإن انطونيو جرامش وضح لنا من ناحية أخرى الجانب البنائي للنظام التعليمي الجامعي معترفا بأهمية البناءات والنظم الاقتصادية في تشكيل المجتمع وتطويره، وقد تنبه "جرامش" إلى أهمية العملية التعليمية استكمالا لمسألة الوعي الثقافي في التهيئة الفعل الثوري لإيجاد آليات يمكن للطبقة المحرومة النفاذ منها في عملية التأثير.[2]

وعليه تنطلق الرؤية الماركسية في تحليل النسق التعليمي من افتراض أساسي مفاده وجود تأثير بين نمط علاقات الإنتاج في ذلك أن هذا التأثير هو المحدد الأساسي في بلورة الوظيفة التعليمية للنسق الجامعي في مجتمع ما فهو يهدف حسب التوجه الماركسي إلى إعادة إنتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع.

6-4- نظرية رأس المال البشري:

تناولت هذه النظرية التعليم من منظور اقتصادي وقد جاءت تحليلاتها لدراسة العلاقة المتبادلة بين النظام التعليمي ومخرجاته من القوى العاملة باعتبارها استثمارا لرأس المال البشري ونوع من الاستثمار الإنتاجي كأحد الأسس العلمية لعملية التنمية الشاملة.[3]

حيث افترضت نظرية رأس المال البشري أن التعليم شكل من أشكال الاستثمار الذي يتخلى فيه الفرد أو المجتمع عن عوائده حاضره لأجل عوائد محتملة بحيث تكون العوائد المحتملة في المستقبل أكبر العوائد، والاستثمار الجيد في التعليم هو الذي يقلل التكاليف ويعظم العوائد المتأخرة على التكلفة التالية.

---

[1] بواب رمضان، ميلاط صبرينة: مرجع سابق، ص39 .40.

[2] قارة ساسية، زراقة فيروز: مرجع سابق، ص114.

[3] أحمد جلول: مرجع سابق، ص ص74 .75.

وبالرغم من تركيز الدراسات "**شولتز**" في مجال الاستثمار البشري على التعليم إلا أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى من الاستثمار البشري وخاصة في مجال التدريب. ففي مجال التعليم حدد شو تلز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي الإيرادات الضائعة للفرد والتي يمكنه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم، والموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم.[1]

في خضم ما تم تقديمه يمكن القول أن تحليل نظرية رأس المال البشري للنسق التعليمي ركز على تفسير التعليم من منظور اقتصادي حيث اعتبرته شكل من أشكال الاستثمار الفعال الذي يسهم في تنمية الموارد البشرية التي تسهم هي الأخرى في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية على مستوى المجتمعات.

7- حقوق وواجبات الفاعلين (موظفين وأساتذة) في الوسط الجامعي:

لمستخدمي قطاع التعليم العالي (موظفين وأساتذة) جملة من الحقوق والواجبات المادية والمعنوية والتي تتمثل أساسا فيما يلي:

7-1- حقوق الموظف:[2]

حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي أمر رقم 06/ 03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 تتمثل ضمانات وحقوق الموظف فيما يلي:

- حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.
- لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية.

---

[1] قارة ساسية، زراقة فيروز: مرجع سابق، ص116.

[2] أمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427، الموافق ل18 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد16، يوليو 2006، ص ص05 .06.

- لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى أي تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف.
- لا يمكن أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المرشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية.
- حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد، أو إهانة، أو شتم، أو قذف، أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته.
- إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية بسبب خطأ في المهنة يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي لها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه.
- للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب.
- للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به.
- يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به.
- يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.
- يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به.
- للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة المهنية والبدنية.
- للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.[1]

وعليه يمكن القول أن للموظف ضمن قطاع التعليم العالي مجموعة من الحقوق التي تتمثل أساسا في العدالة وحرية الانتماء النقابي والحق في الإضراب بالإضافة إلى تنويع الخدمات الاجتماعية والصحية التي يحتاجها الموظف وكذا خدمات الرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي فكلها متطلبات وظيفية تضمن كرامة الموظف وتسعى إلى تحسين ظروفه السوسيومهنية ومكانته الاجتماعية.

---

[1] أمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427، الموافق ل18 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد16، يوليو 2006، ص ص05-06.

واجبات الموظف:

- يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة.
- يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة ودون تحيز.
- يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.
- يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه.
- يمنع على كل موظف مهما كانت وضعيته في السلم الإداري أن يمتلك داخل التراب الوطني وخارجه مباشرة أو بواسطة شخص آخر مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليته أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة الخاصة بمرؤوسيه.
- يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته، على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها.
- يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه.
- يجب على الموظف أن لا يستعمل بأي حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات، والتجهيزات، ووسائل الإدارة.
- يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسه.
- يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة دون مماطلة.[1]

---

[1] أمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427، الموافق ل18 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد16، يوليو 2006، ص ص06-07.

- يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه (المواد من المادة 40 إلى المادة 54 من القانون الأساسي المنظم لحقوق وواجبات الموظف).[1]
- أن يبتعد عن الشبهات وعن كل ما قد يشينه او يشين عمله وان يظهر بالمظهر اللائق ويحافظ في جميع أوقات على شرف الوظيفة وحسن سمعتها.[2]

من خلال ما سبق يمكن القول أن للموظف داخل النسق الجامعي مجموعة من الواجبات الوظيفية التي تضمن تنظيم الأنشطة المهنية والتنظيمية والتي تتمثل أساسا في الالتزام بالضمير المهني والمسؤولية الفردية والجماعية وضرورة المحافظة على الأسرار المهنية والمحافظة على ممتلكات الإدارة وعدم استغلال الدور الوظيفي لتحقيق أغراض شخصية بالإضافة إلى ضرورة احترام الموظف في علاقاته لرؤسائه وزملائه ومرؤوسه.

7-2- حقوق الأستاذ الجامعي:[3]

تناول المشرع الجزائري في القانون الأساسي المنظم لمهنة الأستاذ الجامعي حقوق وواجبات الأستاذ في الوسط الجامعي كالتالي:

- يخضع الأساتذة الباحثون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي الخاص بالحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم06/03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 كما يخضعون للنظام الداخلي حسب المادة (03) منها.

---

[1] نفس المرجع، ص 07.

[2] مهدي فكري العلمي: **أخلاقيات العمل والقيم الوظيفية**. ط1. عمان: الابتكار للنشر والتوزيع. 2021، ص ص19-26.

[3] أمر مرسوم تنفيذي رقم 08 .130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل03 مايو سنة 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد23، ص 14.

- يستفيد الأساتذة الباحثون من الشروط الضرورية لتأدية مهامهم وترقيتهم الجامعية وكذا شروط النظافة والأمن المرتبطة بطبيعة نشاطاتهم.
- يمكن الأساتذة المساعدين الذين يحضرون رسالة الدكتوراه الاستفادة من تكييف حجمهم الساعي للتدريس.
- يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لشغل مناصب عليا هيكلية أو وظيفية لدى المؤسسات المذكورة في المادة (02) من نفس القانون والمتضمنة المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- يستفيد الأساتذة الباحثون من مكافأة خدماتهم حسب الكيفيات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.
- يستفيد الأساتذة الباحثون من رخص الغياب دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني والدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية حسب الكيفيات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.
- يستفيد الأساتذة الباحثون من التكوين المنظم من طرف الإدارة وبصفة دائمة والذي يهدف إلى تحسين مستواهم وتطوير مؤهلاتهم المهنية.[1]
- الترقية في المنصب وفق الشروط القانونية حسب المواد (03،05،07،10،11،13،22،38) من القانون الأساسي الخاص بحقوق وواجبات الأستاذ الجامعي.

وبذلك يمكن القول أن للأستاذ الجامعي جملة من الحقوق الوظيفية والبيداغوجية التي يعتبر إشباعها منطلق أساسي لتحقيق الفعالية التنظيمية والبيداغوجية انطلاقا من مساهمتهم الفعالة والوظيفية في تحقيق الأهداف العامة ذلك أن حقوق الأستاذ الجامعي تتمثل في جملة الشروط التي يجب على

[1] نفس المرجع، ص14.

الجامعة والجهات المعنية توفيرها للأساتذة بغيت تأدية مهامهم على أحسن وجه وأكثر مردودية. وتنقسم بدورها إلى الحقوق المادية والمعنوية كالتالي:

- **المادية:**

- توفير الوسائل البيداغوجية والعلمية الضرورية التي تسمح لهم بأداء مهامهم بشكل جيد.
- منح الأستاذ الجامعي راتب مناسبا يلبي حاجاته الأساسية ويحفظ كرامته.
- تقديم العلاوات المناسبة التي تحدث مجهوده المبذول في الميدان.
- تأمين الأساتذة من جميع المخاطر التي تتعلق بمحيطهم المهني كما على الجامعة بذل مجهوداتها في علاج مشاكل الأساتذة المادية كأزمة السكن والراتب وغيرها.

- **المعنوية:**

- توفير الجامعة للأساتذة الحماية القانونية والمعنوية للقيام بواجبهم المهني.
- السماح للأساتذة بالمساهمة في اتخاذ القرار وصناعته خاصة التي تتعلق اختصاصاتهم.[1]
- توفير المناخ الضروري والملائم والمحفز للأساتذة على بدل الجهد في التدريس والبحث العلمي بالجامعة.
- تسهيل للأساتذة الحصول على الترقية وما يترتب عنها من حقوق مادية في الأجل المنصوص عليها قانونيا.[2]

---

[1] نفس المرجع، ص15.

[2] نذير نصر الدين وآخرون: "**الأستاذ الجامعي بين الحقوق والالتزامات من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي دراسة عينة من أساتذة جامعة البليدة "02**، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة. المجلد02. العدد 01. 2019، ص ص160 .161.

واجبات الأستاذ الجامعي:

- يتعين على الأساتذة الباحثين ضمان خدمة التدريس وفقا للحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد ب 192 ساعة دروس ويقابل هذا الحجم ساعي 288 ساعة من الأعمال الموجهة أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية.
- يؤدي الأساتذة الباحثون من خلال التعليم والبحث مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي وبهذه الصفة يتعين عليهم القيام بما يلي:
- إعطاء تدريس نوعي مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقة للمقاييس الأدبية والمهنية.
- المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل.
- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث وما نصت عليه المواد (33،04،06، 37، 41، 44) من القانون الأساسي المنظم لحقوق وواجبات الأستاذ الجامعي.

ولكي يقوم الأستاذ الجامعي بدوره نحو طلابه وجامعته ووطنه عليه القيام بواجباته سواء الالتزامات الأكاديمية أو الالتزامات نحو الطلبة.[1]

الالتزامات الأكاديمية:

- على الأستاذ الجامعي عند القيام بواجباته الأكاديمية الالتزام بالمعايير العلمية والعالمية والتحلي بالضمير الأخلاقي المهني حيث يكون الالتزام بالمعايير العلمية والعالمية أثناء التدريس أثناء القيام بالأعمال البحثية.

[1] نفس المرجع، ص161.

- كما يجب على الأستاذ الجميع أن يتمتع بالضمير المهني سواء أثناء التدريس تحضير الدروس إلقاء المحاضرات أو عند تحضير الأسئلة بمراعاة نوعية الأسئلة والتحصيل العلمي للطلبة. وكذا لابد على الأستاذ الجامعي تجسيد التزامات نحو الطلبة من خلال التعامل باحترام مع الطلبة وموضوعية التقييم والتأطير الأمثل للطالب الباحث.[1]

كما تتمثل واجبات الأستاذ الباحث فيما يلي:

- القيام بالمهام البيداغوجية والمشاركة في اجتماعات اللجان البيداغوجية للقسم..
- القيام بمهام التعليم حسب المخطط الذي وضعته الهيئات المختصة التابعة للمؤسسة الجامعية وضمان مراقبة المعارف التي قدمها من خلال دروسه.
- المشاركة في انجاز الأعمال و مراقبة المعارف وتصحيحها.
- القيام بمراقبة الامتحانات حسب المخطط المعد من طرف الهيئات المختصة والمشاركة في لجان المناقشة ضمان تأطير الطلبة المشاركة في اجتماعات فرق التكوين.[2]

من خلال ما سبق يمكن القول أن للأستاذ الباحث ضمن نسق المؤسسة الجامعية العديد من الالتزامات البيداغوجية والأكاديمية والوظيفية التي تعمل على تنظيم الممارسات البيداغوجية وذلك من خلال القيام بواجباته الأكاديمية والالتزام بالمعايير العلمية والعالمية والتحلي بالضمير الأخلاقي المهني.

---

[1] فتيحة رواق: "**حقوق والتزامات الأستاذ الجامعي**". مجلة بحوث، جامعة الجزائر 01. المجلد17. العدد 01. .2023، ص ص38 .40.

[2] بدراني كمال، حرز الله عبد الكريم: **مرجع ل م د تجويد التعليم في نظام ل م د'. الجزائر:** ديوان المطبوعات الجامعية. 2015، ص 07.

8- التنظيمات النقابية في الجامعة الجزائرية:

8-1- تأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها:[1]

يمكن الأشخاص المذكورين في المادة الأولى من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها، أن يؤسسوا تنظيما نقابيا إذا توفرت فيهم الشروط الآتية:

- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل.
- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
- أن يكونوا راشدين.
- ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي حسب المادة (6) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها. .

يؤسس التنظيم النقابي عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين حسب المادة (7) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

يصرح بتأسيس التنظيم النقابي:

- بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية المنصوص عليها في المادة (10) أدناه.
- تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف.
- استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم.

يرفق تصريح التأسيس المذكور في المادة (8) أعلاه، بملف يشتمل على ما يأتي حسب المادة (9) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

---

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. العدد23. 13 ذو القعدة 1410. الموافق ل10 ديسمبر 2019. ص 765-767.

- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.
- نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.
- محضر الجمعية العامة التأسيسية .

يودع تصريح تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى:

والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي او المشترك بين البلديات أو الولاية، الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني حسب المادة (10) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

تعفي التنظيمات النقابية المؤسسة قانونا، عند تاريخ إصدار هذا القانون، من تصريح التأسيس المشار إليه في المادة (8) أعلاه حسب المادة (11) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.[1]

8-2- الحقوق والواجبات:

- يتمتع أعضاء التنظيم النقابي بالحقوق ويلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع المعمول به والقانون الأساسي لهذا التنظيم النقابي حسب المادة (12) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.
- يحق لأي عضو في تنظيم نقابي أن يشارك في قيادة التنظيم وإدارته ضمن قانونه الأساسي ونظامه الداخلي وأحكام هذا القانون حسب المادة (13) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.
- تنتخب هيئات قيادة التنظيم النقابي وتجدد وفقا للمبادئ الديمقراطية والآجال المحددة في القانون الأساسي والنظام الداخلي حسب المادة (14) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

---

[1] نفس المرجع، ص767.

- يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير تنظيم نقابي إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة حسب المادة (15) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه، وفقا للمادة (8) أعلاه ويمكنه أن يقوم بما يأتي:

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه.
- إلحاق ضرر بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية.
- تمثيل العمال أمام كل السلطات العمومية.
- إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه.[1]
- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل، الممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونه الأساسي ونظامه الداخلي.

يجب على التنظيمات النقابية أن تعلم السلطة العمومية المعنية، المنصوص عليها في المادة (10) أعلاه بجميع التعديلات التي تنصب على قانونها الأساسي وكل التغييرات الطارئة على هيئات القيادة و/ أو الإدارة خلال (30) يوما التي تلي القرارات المتخذة في هذا الشأن. ولا يحتج بهذه التعديلات أو التغييرات على الغير إلا ابتداء من يوم نشرها في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل حسب المادة (17) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

يحق للتنظيمات النقابية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما أن تنخرط في التنظيمات النقابية الدولية أو القارية أو الجهوية التي تنشد نفس الأهداف أو المماثلة لها. حسب المادة (18) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

---

[1] نفس المرجع، ص767.

يمكن التنظيم النقابي، في إطار التشريع المعمول به، أن ينشر ويصدر نشريات ومجلات ووثائق إعلامية ونشرات لها علاقة بهدفه حسب المادة (19) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

يتعين على التنظيم النقابي أن يكتتب تأمينا يضمن التبعات المالية المرتبطة بمسؤوليته المدنية حسب المادة (20) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

8-3- القانون الأساسي للتنظيمات النقابية في الجامعة الجزائرية:[1]

يجب أن يذكر القانون الأساسي للتنظيمات النقابية، تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية:

- هدف التنظيم وتسميته ومقره.
- طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي.
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذلك مدة عضويتها.
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.
- قواعد إدارة التنظيم النقابي وإجراءات مراقبتها.
- قواعد حسابات التنظيم النقابي وإجراءات رقابتها والموافقة عليها.
- القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي إراديا والقواعد التي تتعلق بأولولة الممتلكات في هذه الحالة حسب المادة (21) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

تمنع التنظيمات النقابية من إدخال أي تمييز على قوانينها الأساسية، كما تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية حسب المادة (22) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

---

[1] نفس المرجع، ص768.

تكتسب صفة العضوية في التنظيم النقابي بتوقيع المعني وثيقة الانخراط ويشهد عليها بوثيقة يسلمها التنظيم للمعني حسب المادة (23) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها[1].

8-4- موارد وممتلكات التنظيمات النقابية في الجامعة الجزائرية:

تتكون موارد التنظيمات النقابية حسب المادة (24) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها من الموارد الآتية:

- اشتراكات أعضائها.
- المداخيل المرتبطة بنشاطاتها.
- الهبات والوصايا.
- الإعانات المحتملة للدولة.

يمكن أن تكون للتنظيمات النقابية مداخيل ترتبط بنشاطاتها شريطة أن تستخدم هذه المداخيل في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط حسب المادة (25) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها[2].

لا يقبل التنظيم النقابي الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط إلا إذا كانت هذه الأعباء والشروط تتفق والهدف المسطر في القانون الأساسي وأحكام هذا القانون حسب المادة (26) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

كما أنه لا تقبل الهبات والوصايا الواردة من تنظيمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية التي تتحقق من مصدرها ومبلغها واتفاقها مع الهدف المسطر في القانون الأساسي للتنظيم النقابي والضغوط التي يمكن أن تنشأ عليها.

---

[1] نفس المرجع، ص768.

[2] نفس المرجع، ص767.

8-5- توقيف وحل التنظيمات النقابية في الجامعة الجزائرية:[1]

يمكن للجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية، حسب الشروط المنصوص عليها في المادة (30) أدناه، توقيف نشاط أي تنظيم نقابي ووضع الأختام على أملاكه، وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها.

وتنتهي هذه التدابير بقوة القانون إذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى بصرف النظر عن أي سبيل آخر للطعن حسب المادة (27) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

يمكن أن يحل التنظيم النقابي إراديا أو يعلن عن حله بالطرق القضائية حسب المادة (28) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

يعلن أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبوهم، المعينون قانونا، حل تنظيمهم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي حسب المادة (29) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل التنظيم النقابي بالطرق القضائية إذا كان يمارس نشاطا: مخالفا للقوانين المعمول بها وغير منصوص عليه في قوانينها الأساسية حسب المادة (30) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف معني آخر حسب المادة (31) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها[2].

ويسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن.

---

[1] نفس المرجع، ص767.

[2] نفس المرجع، ص767.

يمكن للمحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك التنظيم النقابي، موضوع الحل القضائي، بناء على طلب النيابة العامة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به حسب المادة (32) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

لا يمكن أن تؤول أملاك التنظيم النقابي، موضوع الحل، في أي حال من الأحوال إلى أعضائه الذين يمكنهم أن يطلبوا رغم ذلك استعادة مساهمتهم العقارية على حالتها يوم وقوع الحل. حسب المادة (33) من القانون الأساسي لتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.

9- التنظيمات النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي:

9-1- التنظيمات النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي الخاصة بفئة الموظفين:

9-1-1- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP):[1]

النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية تنظيم مستقل ذو طابع مهني اجتماعي لجميع العمال والأعوان الذين يخضعون للمؤسسات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري التي تمارس نشاطاتها عبر كامل التراب الوطني ورمزها(ن.و.م.م.إ.ع) وشعارها "إدارة قوية تساوي دولة قوية حسب المادة (1) من القانون الأساسي للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية. وتتمتع النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية بالشخصية المعنوية والكفالة المدنية والاستقلال المادي طبقا للقانون. ويقع مقرها في الجزائر العاصمة وتفصل في قضايا النقابة المحكمة التي تقع في إقليم مقرها حسب المادة (3) والمادة (4) من قانونها الأساسي.

مبادئها: وتتمثل المبادئ العامة للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية حسب المادة (2) من قانونها الأساسي فيما يلي:

- المساهمة الأساسية التي تهدف إلى تحسين الأداء الإداري الأمثل لتقريب المواطن من الإدارة وتحسسيه أن الإدارة في خدمة المواطن.

---

[1] تم الاطلاع بتاريخ 30-05-2022 بتوقيت 19.57 على الرابط:
https://fr.calameo.com/read/005134416398e5e54605a

– تكوين النقابيين لاسيما المكونين منهم بما يخدم أهداف الإدارة وإعطاء الأولوية للملتقيات التكوينية المشتركة مع النقابات الأخرى.

– النقابة تعتبر شريك اجتماعي أساسي ملزمة في الحفاظ على سمعة ومكانة الدولة.

– السهر على سلامة العلاقات مع النقابات الأخرى وتفادي النزاعات.

– السهر على موضوعية انشغالات ومطالب العمال من قبل الهياكل النقابية.

– تفادي استغلال العمل النقابي لأهداف سياسية بغية تحقيق أغراض شخصية.

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

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

– تساهم الهياكل النقابية في إحياء الأعياد والمناسبات الوطنية والدينية.

– تلتزم القيادات النقابية بالقيم الأخلاقية في التعامل مع مسيري الإدارات واستعمال الحوار كأسلوب حضاري.

أهدافها: تهدف النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية زيادة على المبادئ إلى تحقيق الأهداف التالية حسب المادة (5) من قانونها الأساسي:

– الدفاع عن المصالح المشروعة المادية والمعنوية لمستخدمي الوظيفة العمومية والمؤسسات ذات الطابع الإداري وتتكفل بالانشغالات الاجتماعية لمقاعدي القطاع الإداري.

– العمل على ترقية العمال وتكوينهم مهنيا ثقافيا واجتماعيا.

– تسهر على حقوق الموظفين وحمايتهم من كل أشكال الهيمنة والتهميش والتعسف وصيانة كرامتهم[1].

– ضمان الترقية الوظيفية وتوفير فرص التكوين المتواصل لتطوير مؤهلاتهم العلمية وتنمية مؤهلاتهم المهنية.

[1] تم الاطلاع بتاريخ 30-05-2022 بتوقيت 19.57 على الرابط:
https://fr.calameo.com/read/005134416398e5e54605a

- إسهامهم في اتخاذ القرارات الخاصة بهم ورفع اقتراحاتهم وانشغالاتهم إلى الهيئات المعنية.
- مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم لمعرفة الثغرات القانونية.
- الدفاع عن الأخلاقيات المهنية ومحاربة الآفات التي تخل بشرفها.
- الإسهام في الدراسات وإثراء النصوص التي تحكم المهنة.
- تحسيس الموظفين بواجباتهم المهنية وبإلزامية تطبيقهم للقانون واحترامهم لتجسيد مبدأ حياد الإدارة والعمال واستقلاله عن الأحزاب السياسية.
- تشجيع كل البحوث لتطوير وعصرنة الإدارة ورد اعتبارها.
- المحافظة على المجلات والوثائق ووسائل العمل.
- تبني توجيه وتطوير الخدمات الاجتماعية لفائدة المستخدمين.
- ضمان التمثيل الفعلي للنقابة لدى كل الهيئات الإدارية للدولة.

حقوق وواجبات المنخرطين:

حق الانخراط في النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية مضمون لجميع عمال وأعوان الوظيفة العمومية والمؤسسات ذات الطابع الإداري ويتمتعون من خلاله بالتساوي في الحقوق والواجبات حسب المادة (6) من قانونها الأساسي. والانخراط فيها حر ويتم بصفة فردية على مستوى الفرع باستلام المعني البطاقة السنوية للانخراط حسب المادة (7) من قانونها الأساسي[1].

وقد جاء في المادة (8) من قانونها الأساسي أن لكل منخرط الحق فيما يلي:

- الممارسة النقابية طبقا لأحكام الدستور والقوانين السارية المفعول.
- الانتخاب والترشح في هياكل النقابة وفق ما يمليه القانون الأساسي والنظام الداخلي.
- إبداء الرأي بكل حرية والإسهام في اتخاذ القرارات.
- الحصول على المعلومات الخاصة بنشاطات النقابة والاستفادة من نشريتها ووثائقها.
- الدفاع عن نفسه أو بواسطة منخرط في النقابة أمام الهيئات النقابية أو الإدارية المكلفة بالنظر في ملفه التأديبي.

---

[1] تم الاطلاع بتاريخ 30-05-2022 بتوقيت 19.57 على الرابط:
https://fr.calameo.com/read/005134416398e5e54605a

- الحماية أثناء مهامه النقابية طبقا للقوانين السارية المفعول.

وقد جاء في المادة (9) من قانونها الأساسي أن كل منخرط ملزم بما يلي:

- العمل على تحقيق احترام مبادئ النقابة وتحقيق أهدافها.
- دفع الاشتراكات وحضور الاجتماعات بانتظام.
- العمل على تقوية مكانة النقابة.
- معرفة واحترام الحقوق الأساسية للنقابة ونظامها الداخلي.
- الدفاع عن المصالح المعنوية والمادية للنقابة.
- منع ازدواج الانتماء في التنظيم النقابي.
- تكريس مفهوم العمل النقابي بالمهمة النبيلة للمنتخبين والامتناع على الدمج بين مهمتين نقابيتين.

9-1-2- نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA): [1]

الإتحاد العام للعمال الجزائريين المشار إليه باختزال "إ.ع.ع.ج"، هو منظمة نقابية مطلبية حرة ومستقلة من كل وصاية حزبية، وإدارية، وأصحاب عمل، وموحدة، وديمقراطية بالنسبة لكافة العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجرة ومشابهها من نتاج عملهم اليدوي أو الفكري ولا يستخدمون غيرهم من العمال لمصلحتهم والعمال المتقاعدين، وطالبي الشغل، والعمال المسرحين حسب المادة (1) من القانون الأساسي لنقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين. ويتمتع "إ.ع.ع.ج"، بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية حسب المادة (2) من قانونه الأساسي. ومقر الإتحاد العام للعمال الجزائريين بالجزائر العاصمة بـ "دار الشعب عبد الحق بن حمودة" أول ماي، – الجزائر حسب المادة (3) من قانونه الأساسي. كما يستمد الإتحاد العام للعمال الجزائريين قوته من وحدة تنظيم العمال، وتجنيد منخرطيه من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار مبادئ ثورة أول نوفمبر 1954 حسب ما جاء في المادة (4) من قانونه الأساسي.

لذلك يكون من أهدافه:[1]

---

[1] تم الاطلاع بتاريخ 30-05-2022، بتوقيت 20.30 على الرابط: https://(UGTA)-dz.com/

– الدفاع على المصالح المادية والمعنوية للعمال والفئات المشار إليها في المادة الأولى (01) من هذا القانون، والسهر على تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم، والتصدي ضد محاولات التعسف والاستغلال.

– تنسيق العمل النقابي من أجل ضمان الدفاع على مصالح العمال باستعمال الوسائل القانونية.

– حماية مناصب العمل والدفاع عليها، وتحسين القدرة الشرائية للعمال، والسهر على التوزيع العادل للدخل الوطني.

– الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والسعي الدائم من أجل توفير المزيد منها.

– تعزيز الوعي النقابي وترقية الثقافة العمالية.

– تطوير، وتوجيه، وتحسين، ومراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال والمتقاعدين وذويهم، وضبط نمط تسييرها واستخدام جميع الأنشطة التي تستهدف تحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لفائدة العمال.

– تكريس علاقات الأخوة، وتثمين الروابط ومختلف أشكال التعاون مع المنظمات الدولية المماثلة بغية تبادل الخبرات.

– تطوير توسيع النشاط الإعلامي النقابي، واستعمال الوسائل السمعية والبصرية، وإصدار النشريات والجرائد والمساهمة في الشركات ذات الأسهم.

– ترقية حق التفاوض، الاتفاقيات الجماعية، الحق في الممارسة النقابية والحق في العمل من أجل المحافظة على المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية.[2]

الحقوق والواجبات

أولا: الحقوق:

يتساوى منخرطون الإتحاد ع.ع.ج في الحقوق والواجبات.

---

[1] تم الاطلاع بتاريخ 30-05-2022، بتوقيت 20.30 على الرابط: https://(UGTA)-dz.com/

[2] تم الاطلاع بتاريخ 30-05-2022، بتوقيت 20.30 على الرابط: https://(UGTA)-dz.com/

لكل منخرط في الإتحاد ع.ع.ج الحق في :

– الممارسة النقابية طبقا لأهداف الإتحاد ع.ع.ج والقانون الأساسي والنظام الداخلي.

– يمارس النقد والنقد الذاتي بحرية، سواء كان موضوع هذا النقد، موجها نحو الهيئات أو لنشاط أعضائها في إطار التنظيم، ويشارك بكل حرية في المناقشة والتصويت، وإبداء الرأي واتخاذ القرارات، وإعداد برامج عمل الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

– الدفاع عن نفسه، أو بواسطة أعضاء آخرين في الإتحاد أمام الهيئات المكلفة بالنظر في نشاطه وسلوكه. كما له الحق في الاستقالة والحق في تعليلها حسب ما جاء في المادتين (7 و8) من قانونه الأساسي.

ثانيا: الواجبات:

يلتزم كل منخرط في نقابة " إ ع.ع.ج" بما يلي:

– احترام وتطبيق القانون الأساسي والنظام الداخلي لـ إ.ع.ع.ج.

– ألا ينخرط في منظمات نقابية أخرى.

– يطبق توجيهات وقرارات الهيئات النقابية العليا التسلسلية.

– يجسد البرامج والنشاطات المحددة من طرف المنظمة النقابية حسب ما جاء في المادة (9) من قانونه الأساسي.[1]

9-2- التنظيمات النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي الخاصة بفئة الأساتذة:

9-2-1- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES): [2]

يتكون المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من هيئات محلية ووطنية وتتمثل الهيئات المحلية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي حسب المادة (14) من قانونها الأساسي من الجمعية العامة لفرع المؤسسة والمجلس النقابي لفرع المؤسسة المكاتب الفرعية لكل قطير والمكتب النقابي لفرع المؤسسة والمجلس التأديبي المجلس.

---

[1] تم الاطلاع بتاريخ 30-05-2022، بتوقيت 20.30 على الرابط: https://(UGTA)-dz.com/

[2] لوحظ يوم 30-05-2022 على الساعة 21.00: https://(CNES)-setif19.fr.gd/

حقوق وواجبات المنخرط:

أ . الحقوق:

_ حق الترشح للهيئات المحلية والوطنية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وحق الانتخاب حسب ما ينص عليه القانون الداخلي واللوائح التنظيمية الصادرة عن المجلس الوطني.

_ حق الحصول على المعلومات ومعرفة النصوص والقوانين الأساسية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

_ حق المشاركة في الجمعيات العامة وحرية التعبير.

_ من حق كل منخرط أن يدافع عنه المجلس ويحميه أثناء عملية ونشاطه النقابي.[1]

ب . الواجبات:

_ الالتزام بأحكام القانون الأساسي والنظام الداخلي للمجلس.

_ احترام وتطبيق قرارات كافة الهيئات المحلية والوطنية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي المتخذة وفقاً للقواعد المحددة في نصوص المنظمة وفي إطار الصلاحيات المحولة لكل منها.

أداء الواجبات الجامعية والالتزام بالأدب وأخلاقيات المهنة المساهمة في تجسيد المهام والنشاطات المختلفة لهيئات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

_ دفع الاشتراك السنوي بانتظام.

وفي هذا أشار فريد شربال أن مساهمة النقابة العمالية (CNES) في النضالات الاجتماعية والحركة النقابية المستقلة واردة في تاريخها الذي يتميز بنضالها للدفاع عن استقلالها الذاتي وخطها النقابي

[1] لوحظ يوم 30-05-2022 على الساعة 21.00: https://(CNES)-setif19.fr.gd/

وعملها الديمقراطي الذي يمثل قوتها الرئيسية كما تتميز بقدرتها على الجمع بين القضايا النقابية والمجتمعية.[1]

9-2-2- نقابة أساتذة التعليم العالي والبحث العلمي المتضامنين SESS[2]

المصادق عليها خلال الجمعية العامة التأسيسية المنعقدة يوم السبت 17 ديسمبر 2011 بدار النقابات بالدار البيضاء _ الجزائر العاصمة، تسمى النقابة بنقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين باختصار sess وهي نقابة وطنية مفتوحة لكل الأساتذة الجامعين.وهي نقابة وطنية مستقلة عن مؤسسات الدولة وعن الأحزاب، و تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي. والمقر الوطني النقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين بالجزائر العاصمة، 23 شارع بوعلام زريات، بال فول، الحراش، الجزائر العاصمة حسب المواد (من 1 إلى 6) من قانونها الأساسي.

أهدافها: تتمثل أهداف نقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين حسب المادة (8) من قانونها الأساسي فيما يلي:

_ الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية المنخرطيها أساساً والأساتذة عموماً.

_ الدفاع عن حريات التفكير والتعبير وعن الحرم الجامعي وعن أخلاقيات المهنة مع احترام الواجبات الجامعية.

_ النضال من أجل توفير الشروط الضرورية التنمية البحث العلمي.

_ النضال من أجل تكريس التسيير الديمقراطي لمؤسسات التعليم العالي.

_ الدفاع عن الحريات الديمقراطية والحريات النقابة وحقوق الإنسان.

---

[1]Farid Cherbal :Contribution à l'analyse du Mouvement syndical autonome en Algérie (1re partie) Syndicats. El Watan. 30 - 11 – 2004, P 04.

[2] تم الاطلاع بتاريخ 30-05-2022 بتوقيت 21.00 على الرابط:

https://sess-dz.blogspot.com/2012/02/statut.html

_ تكريس مبدأ التضامن مع الحركات الاجتماعية.

_ ترقية التكوين النقابي.

حقوق وواجبات المنخرط:

أ_ الحقوق:

_ حق الترشح للهيئات المحلية والوطنية لنقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين وحق الانتخاب حسب ماينص عليه القانون الداخلي.

_ حق الحصول على المعلومات ومعرفة النصوص والقوانين الأساسية لنقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين.

_ حق المشاركة في الجمعيات العامة وحرية التعبير حسب ماينص عليه القانون الداخلي.

_ حق كل منخرط أن تدافع عليه النقابة وتحصيه أثناء عمليه ونشاطه النقابي.

ب_ الواجبات:

_ احترام القانون الأساسي والنظام الداخلي للنقابة.

_ الاحترام والالتزام بقرارات كافة هيئات النقابة.

_ أداء الواجبات الجامعية الالتزام بأخلاقيات المهنة.

_ المساهمة في تجسيد المهام والنشاطات المختلفة لهيئات نقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين.

_ دفع الاشتراك بانتظام.[1]

[1] تم الاطلاع بتاريخ 30-05-2022 بتوقيت 21.00 على الرابط:
https://sess-dz.blogspot.com/2012/02/statut.html

خلاصة:

لقد عالجنا في هذا الفصل نشأة الجامعة الجزائرية ومبادئها وأهدافها وأهميتها وأهم التحديات التي تواجهها حيث تبين أن مؤسسات التعليم العالي تمثل عنصرا أساسيا من عناصر تنمية وتطوير المجتمعات ذلك لما لها من دور فعال في خدمة المجتمع وإعداد كوادر بشرية متخصصة مؤهلة في حقول المعرفة المختلفة تلبي حاجات المجتمع، وتعمل على تشجيع البحث العلمي، وتطوير اقتصاد المجتمع، ومعالجة المشكلات الاجتماعية من خلال الربط بين مخرجات الأبحاث ومشاكل المجتمع المحلي، ومنظومة تسعى لتوفير المناخ التنظيمي للفاعلين من خلال تهيئة البيئة الأكاديمية، البيداغوجية، القيمية، النفسية، الاجتماعية، المهنية، التنظيمية لمختلف فاعلي الوسط الجامعي.

ونظرا لأهمية المورد البشري في النسق التنظيمي الجامعي استعانت الجامعة الجزائرية بتشكيلة من الآليات والاستراتيجيات والتي نجد في مقدمتها التنظيمات النقابية لإعتبارها ميكانيزم فاعل يهدف إلى النهوض بمطالب ومصالح مختلف الفاعلين في الوسط الجامعي، فالفعل النقابي في الوسط الجامعي هو ذلك الفعل الاجتماعي المهني المطلبي النضالي الذي يدافع عن المصالح المادية والمعنوية للأعضاء المنخرطين تحت لوائه، بإعتباره شخص معنوي تستعين به تنظيمات العمل لتحقيق أهدافها وفعاليتها. ويمكن الإشارة إلى أن الثراء والتعدد النقابي في الوسط الجامعي تحصيل حاصل لتطور الوعي النقابي المترجم في تشكيل أنواع عدة من النقابات المختلفة المضمون والهيكلة والهوية والخصوصية الخاصة بكافة مستخدمي قطاع التعليم العالي (أساتذة وموظفين) كالنقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) ونقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين ((UGTA)) ونقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين (SESS) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) .

الباب الثاني:

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الخامس:

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

- **مجالات الدراسة.**

1-1- المجال المكاني

1-2- المجال الزمني

1-3- المجال البشري

- **منهج الدراسة.**
- **الأدوات المعتمدة في الدراسة**

– مجتمع البحث وخصائصه

تمهيد:

إن الغاية من وراء الدراسات السوسيولوجية الربط بين المعالجة النظرية والمعالجة التطبيقية للبحث، فالأساليب والأدوات المنهجية تمثل الطريق المساعد للباحث لاستخلاص النتائج والتأكد من صحة الفرضيات المصاغة حول موضوع الدراسة.

وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مجموعة الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية والمتمثلة أساسا في تحديد مجالات الدراسة(المكاني، الزمني، البشري)، المنهج المعتمد في أدوات وتقنيات جمع المعلومات، وأهم الأساليب المتبعة في تحليل البيانات.

1- مجالات الدراسة:

1-1- المجال المكاني:

يقصد به المجتمع الذي يختاره الباحث لإجراء الدراسة الميدانية.[1]

وقد أجريت الدراسة الراهنة بجامعة ابن خلدون تيارت التي أنشئت عام 1980 لتبقى بذلك منارات الإشعاع العلمي والمعرفي والفكري.

لمحة تاريخية عن الجامعة[2]:

شهد قطاع التعليم العالي بولاية تيارت أول انطلاقة له في السنة الدراسية 1980-1981 وذلك بإنشاء المركز الجامعي بتيارت والذي احتضن في أولى تسجيلاته أكثر من 1200 طالبا، ومع الموسم الجامعي 1984-1985 تم حل المركز الجامعي واستبداله بمعهدين وطنيين للتعليم العالي.

- **المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة:** الذي أسس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-230 المؤرخ في: 1984/08/18المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة المدنية بتيارت.
- **المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية:** الذي أسس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-231 المؤرخ في: 1984/08/18المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية بتيارت.

وفي سنة 1992 أعيد إنشاء المركز الجامعي بتيارت بموجب المرسوم التنفيذي 92-298 المؤرخ في 1992 / 07/07 وتم ضم المعهدين اللذين كانا يتمتعان بالاستقلالية البيداغوجية والإدارية والمالية ووضعها تحت وصاية إدارة مركزية واحدة وذلك بعد القفزة النوعية التي عرفها قطاع التعليم العالي بمدينة تيارت سنة 2001 بصدور المرسوم التنفيذي 01-271 المؤرخ في

---

[1] سماح سالم سالم: **البحث الاجتماعي الأساليب المنهجية الإحصاء**. ط1. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2012، ص257.

[2] الموقع الرسمي لجامعة ابن خلدون https://www.univ-tiaret.dz/ar/Universite.html مطلع عليه يوم 22-05-2023 على الساعة 11:52

18/09/2001المتضمن تحويل المركز الجامعي الى جامعة تحوي ثلاث كليات (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،كلية العلوم والعلوم الهندسة، كلية العلوم الزراعية والبيطرية).

وفي سنة 2010 صدر المرسوم التنفيذي 10-37 المؤرخ في 2010/01/25 الذي انبثق عنه خلق 06 كليات جديدة ومعهد:

- كلية العلوم والتكنولوجيا وعلوم المادة.
- كلية علوم الطبيعة والحياة.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية العلوم الحقوق والعلوم السياسية.
- كلية الآداب واللغات-
- كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.
- معهد العلوم البيطرية-

وفي سنة 2013 تم إعادة هيكلة الجامعة طبقا للمرسوم التنفيذي 13-102 المؤرخ في 2013/03/14

المتضمن انشاء جامعة تيارت والذي انبثق عنه تأسيس (08) كليات ومعهدين:

- كلية العلوم التطبيقية.
- كلية علوم المادة.
- كلية الرياضيات والإعلام الآلي.
- كلية علوم الطبيعة والحياة.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.
- كلية الآداب واللغات-
- معهد العلوم البيطرية.
- معهد التكنولوجيا-

وعليه فإن مديرية جامعة تيارت أصبحت تضم أربع (04) نيابات مديرية، نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات وكذا التكوين العالي في التدرج، نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطور الثالث والتاهيل الجامعي والبحث العلمي والتكوين العالي في مابعد التدرج، نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية نياية مديرية الجامعة المكلفة بالتنمية والاستشراف والتوجيه.

الأمين العام: يساهم مكتب الأمانة العامة في استمرارية التنمية على مستوى الجامعة فضلا على ضمان احترام ميثاق وقوانين الجامعة. كما يسهر على حماية حقوقها عبر المتابعة الدقيقة وتحديث سياستها في ظل احترام القوانين المعمول بها.

تتكفل الأمانة العامة بما يأتي:

- ضمان تسيير المسار المهني لمستخدمي الجامعة مع احترام صلاحيات الكلية والمعهد في هذا المجال.
- تحضير مشروع ميزانية الجامعة ومتابعة تنفيذها .
- ضمان متابعة تمويل أنشطة المخابر ووحدات البحث.
- السهر على السير الحسن للمصالح المشتركة للجامعة.
- وضع برامج الأنشطة الثقافية والرياضية للجامعة وترقيتها .
- ضمان المتابعة وتنسيق مخططات الأمن الداخلي للجامعة بالتنسيق مع المكتب الوزاري للأمن الداخلي.
- ضمان تسيير وحفظ الأرشيف والتوثيق لمديرية الجامعة .
- ضمان مكتب تنظيم الجامعة وتسييره.

تشمل الأمانة العامة مكتب التنظيم العام ومكتب الأمن الداخلي وكذا المديريات الفرعية التالية:

- المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين.
- المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة.
- المديرية الفرعية للوسائل والصيانة.

- المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.
- المصالح المشتركة للجامعة.

مركز الأنظمة وشبكة الإعلام والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد.

تم إنشاء مركز الأنظمة وشبكة الإعلام والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد في عام 1996 لجميع المعلمين والباحثين والطلاب في جامعة ابن خلدون بتيارت. وتتمثل مهمتها في تنفيذ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة لصالح مختلف هياكل الجامعة من أقسام كليات ومخابر البحوث يتكفل مركز الأنظمة وشبكة الإعلام والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد بما يأتي:

- استغلال هياكل الشبكات وإدارتها وتسييرها.
- استغلال تطبيقات الإعلام الآلي لتسيير البيداغوجية وتطويرها.
- متابعة مشاريع التعليم المتلفز والتعليم عن بعد وتنفيذها.
- الدعم التقني للتصميم وإنتاج الدروس عن طريق الإعلام الآلي.
- تكوين وتأطير المتدخلين في التعليم عن بعد ويشمل الفروع الأتية:
- فرع الأنظمة.
- فرع الشبكات.
- فرع التعليم المتلفز والتعليم عن بعد.

المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية:

إن الحياة الجامعية فترة مميزة في حياة الطالب فخلالها يتزود بالرصيد المعرفي والعلمي الذي يتلقاه في تكوينه كما تعتبر مرحلة مهمة في بناء شخصيته، وتعتبر الجامعة فضاء حيا للنشاطات الثقافية والعلمية والرياضية وفرصة لاكتشاف المواهب والإبداعات التي تزخر بها الشريحة الطلابية (طلبة أحرار * منظمات طلابية * نوادي علمية وأدبية) مما يستوجب تشجيعها وتوفير ظروف تنميتها من خلال برامج النشاطات والمنافسات والتبادل وتتولى تنفيذها المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية، وتنظيم المسابقات والدوارات والمهرجانات والإبداعات الرياضية الفردية والجماعية المحلية والجهوية والوطنية ولما لا الدولية في شتى المجالات الإبداعات العلمية – الثقافية منها المسرح الأدب والشعر الموسيقى والفنون التشكيلية حيث تتكفل المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية بما يأتي:

- ترقية وتنمية الأنشطة العلمية والثقافية في الجامعة لفائدة الطلبة.
- تنظيم الأنشطة الترفيهية.
- دعم الأنشطة الرياضية في إطار الرياضة الجامعية.
- تنظيم دورات رياضية لفائدة أساتذة وعمال الجامعة الهيكلة تحتوي المديرية على مصلحتين مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية، مصلحة الأنشطة الرياضية والترفيهية.

مركز التعليم المكثف للغات: يتكفل المركز بما يلي:

. الدعم التقني للدروس التمهينية وتحسين المستوى وتجديد المعلومات في اللغات المنظمة من قبل الكليات.

. صيانة الأجهزة المتخصصة في تعليم اللغات.

1-2- المجال الزمني:

"يقصد به الوقت الذي تجمع فيه البيانات، ويتطلب ذلك القيام بدراسة استطلاعية عن الأشخاص الذين تتكون منهم العينة لتحديد الوقت المناسب لجمع المعلومات".[1]

ويمكن تقسيم هذه الدراسة زمنيا إلى المراحل التالية:

- **المرحلة الأولى:** مرحلة الاتصال الأولي دامت يوما واحدا (05-10-2021) بعد أن تم ضبط وتحديد موضوع الدراسة توجهت الباحثة إلى جامعة ابن خلدون بتيارت (مديرية الجامعة) للبحث عن واقعية متغير الدراسة ميدانيا.

- **المرحلة الثانية:** مرحلة الدراسة الاستطلاعية تمت خلال شهري نوفمبر وديسمبر 2021. خصصت هذه الفترة لإجراء العديد من الجولات الاستطلاعية التي من خلالها تم التعرف على المؤسسة ميدان الدراسة، تاريخها وهيكلها التنظيمي، كلياتها ومعاهدها، وكذا التعرف على مسؤولي وأعضاء الفروع النقابية الفاعلة بجامعة ابن خلدون بتيارت والاتصال بهم هاتفيا لتحديد موعد إجراء المقابلة المباشرة.

- **المرحلة الثالثة:** جاءت هذه المرحلة كتحصيل حاصل للدراسات الاستطلاعية حيث تم فيها بعد الاتصال برؤساء الفروع النقابية بجامعة ابن خلدون بتيارت منهم: رئيس الفرع النقابي لنقابة

---

[1] ناريمان يونس لهوب: **استراتيجية البحث الاجتماعي (الأثنوغرافيا)**. ط1. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع. 2010، ص88.

(UGTA)، رئيس الفرع النقابي لنقابة (CNES) ، رئيس الفرع النقابي لنقابة SNAPES، رئيس الفرع النقابي لنقابة SNAPAP، بعد الاتصال الأولي تم اختيار نقابة (UGTA) ونقابة (CNES) الفاعلتين في الوسط الجامعي نظرا للتسهيلات المقدمة من طرف رؤساء الفرعيين النقابيين. وكذا التأكد من أن موضوع الدراسة قابل للدراسة ميدانيا من خلال تفكيكه لأبعاد وتحصيل مؤشرات اعتمد عليها في تصميم أداة الدراسة.

– **المرحلة الرابعة:** في مارس 2022 تم خلالها استلام ترخيص بإجراء الدراسة الميدانية، من طرف رئيس قسم العلوم الاجتماعية بجامعة البليدة 02، وكذا الحصول على الموافقة من طرف رؤساء الفروع النقابية.

– **المرحلة الخامسة:** في مارس 2022 تم فيها القيام بالعديد من المقابلات الأولية مع رؤساء الفروع النقابية، وكذا الأعضاء المنخرطين ضمن النقابتين ((UGTA), (CNES)) ، وتم من خلال هذه المرحلة تحديد أداة الدراسة وبناء دليل المقابلة الموجه للنخب النقابية والأساتذة والموظفين غير المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي.

– **المرحلة السادسة:** سبتمبر 2022. تم فيها القيام بتوزيع 30 استمارة تجريبية على الفاعلين المنخرطين في النقابتين (CNES) و(UGTA) الفاعلتين في الوسط الجامعي بتيارت، من خلال هذه المرحلة تم إعادة صياغة أسئلة وحذف أخرى وتعديل الاستمارة.

– **المرحلة السابعة:** وهي مرحلة إجراء الدراسة الميدانية التي انطلقت بتاريخ 27-12-2022 واستمرت إلى غاية 25 أفريل 2023. تم في هذه المرحلة توزيع الاستمارات في صورتها النهائية وإجراء مقابلات مع النخب النقابية والأساتذة غير المنخرطين وكذا الموظفين غير المنخرطين لمعرفة أسباب عدم الانخراط.

1-3- المجال البشري:

"يقصد به مجموعة مفردات البحث وقد يتكون هذا المجتمع من جملة أفراد أو عدة جماعات".[1]

وقد تمثل مجتمع البحث للدراسة الراهنة في مجموع الأساتذة والموظفين المنخرطين ضمن نقابتي (CNES) و(UGTA) الفاعلتين في الوسط الجامعي بجامعة ابن خلدون بتيارت، حسب ما يوضحه الجدول أدناه:

الجدول رقم 05: يوضح عدد أفراد مجتمع البحث

النقابة	عدد المنخرطين
(UGTA)	281
(CNES)	116
المجموع الكلي	397

المصدر: من تصميم الباحثة

2- منهج الدراسة:

يلعب المنهج العلمي دورا هاما وأساسيا في الكشف عن مختلف الظواهر الاجتماعية، فهو يعبر عن مجموع العمليات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق مختلف أهدافه البحثية، ومن ثمة التوصل إلى جملة من النتائج التي بدورها تجيب عن التساؤلات البحثية المطروحة كما أن اختيار أي منهج يتوقف على طبيعة الموضوع محل الدراسة ونوعية البيانات المعلومات المراد الحصول عليها.

وانطلاقا من طبيعة موضوع دراستنا وبناءا على المشكلة البحثية وأهدافها وفرضياتها والدراسات السابقة المعتمدة وطبيعة البيانات المراد الحصول عليها، فقد تطلب منا ذلك الاعتماد والمزاوجة بين المنهجين الكمي والكيفي في جمع وتحليل بيانات الدراسة الراهنة. كون أن الدراسات

[1] جلال فريول السناد: **البحث العلمي وكتاباته**. ط1. الأردن: دار الإعجاز العلمي للنشر والتوزيع. 2015، ص51.

السوسيولوجية تعتمد على قواعد منهجية وأساليب أساسية تمكن من تفسير وفهم الظاهرة المدروسة والإجابة عن تساؤلات المشكلة البحثية.

حيث أن الأسلوب الكمي يقوم على تفسير ودراسة الظواهر من خلال إتباع طرق وأساليب إحصائية كمية وتحليلها سوسيولوجيا للحصول على بيانات تمكن من وصف الظاهرة كميا إحصائيا، أيضا تم استخدام الأسلوب الكيفي الذي يقوم على تفسير وفهم الظاهرة كيفيا وتحليلها سوسيولوجيا، وقد تم تطبيق هذا الأسلوب في هذه الدراسة على مرحلتين أساسيتين كالتالي:

المرحلة الأولى كمية: وذلك من خلال إتباع أسلوب التحليل الكمي عن طريق استخدام أسلوب المسح الشامل لكافة المنخرطين ضمن نقابتي المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، والاتحاد العام للعمال الجزائريين الفاعلتين في الوسط الجامعي محل الدراسة والبالغ عددهم 397 منخرط ومنخرطة، ومن ثم تحليل المعلومات المتحصل عليها باستخدام تقنية الاستمارة تحليلا إحصائيا من خلال اعتماد البرنامج التحليل الإحصائي SPSS حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية، وحساب اختبار X^2 للاستقلالية وللتأكد من صدق الفرضيات ميدانيا.

حيث يعرف المنهج الكمي على أنه "ذلك المنهج الذي يفضل أدوات القياس الكمية بما في ذلك التجارب والمسوح التي تعتمد على الاستبيان وسوف يكون البحث على درجة عالية من التقنين، ويستند في قياساته إلى المعالجة الإحصائية.[1]

ذلك أن **التحليل الكمي أو الإحصائي** يستند إلى العرض الإحصائي للمعطيات الميدانية في صيغ مختلفة سواء كانت نسبا مئوية أو رسوم بيانية أو جداول تكرارية أو مدرج تكراري والوسط الحسابي وحسابات كاف مربع.[2]

المرحلة الثانية كيفية: تم فيها استخدام تقنية المقابلة لمحاولة فهم وتفسير واقعية الفعل النقابي واتجاهات المبحوثين نحو الممارسة النقابية في الوسط الجامعي، باعتبار الأسلوب الكيفي نمط بحثي يمكن من فهم وتفسير الدوافع الأساسية للسلوك الإنساني فهو لا يسعى إلى التعميم بقدر ما يسعى إلى تحقيق الفهم المتعمق للفعل النقابي في الوسط الجامعي من خلال استقراء تمثلات المبحوثين المتنوعة.

---

[1] علي عبد الرزاق الجبلي: **المناهج الكمية والكيفية في علم الاجتماع**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 2012 ص 88.

[2] ناصر قاسيمي: **التحليل السوسيولوجي . نماذج تطبيقية**، مرجع سابق، ص 49.

ويعرف المنهج الكيفي على أنه " نوع من البحوث العلمية التي تفترض وجود حقائق وظواهر اجتماعية يتم بنائها من خلال وجهات نظر الأفراد والجماعات المشاركة في البحث. وتتمثل السمات العامة للبحث النوعي في:

- البحث النوعي ينطوي بشكل أساسي على العمل الميداني.
- الباحث في البحث النوعي هو الأداة الرئيسية لجمع البيانات وتحليلها ومن خلاله ومن خلال هذه الأداة البشرية يتم جمع البيانات وتحليلها وليس من خلال الاستبيانات والأدوات الأخرى المماثلة.[1]

وتستخدم **المناهج الكيفية** بصفة أساسية في إنتاج بيانات حول الخبرات والمعاني الشخصية للفاعلين الاجتماعيين وتعتمد هذه المناهج في العادة على لغة الفاعل الاجتماعي أو على ملاحظة سلوك الفاعل.[2]

وعليه في خضم ما تم تقديمه يبدو من الناحية الإبستمولوجية والمنهجية من الضروري أن يتم العمل بهذا التواصل المنهجي بين المنهج الكمي والكيفي حتى وإن كان في حدود معرفية معينة، وهذا ما أصبح يؤمن به غالبية العلماء والباحثين، ويقرون بفرضية وواقع أنه ليس هناك منهج أو تقنية أو وسيلة واحدة صالحة للاستعمال في العلوم الانسانية والاجتماعية كلها ويعترفون في ذات الوقت أنه لا يوجد تعارض بين المنهجين الكمي والنوعي بل إنهما متصلان ضمن هذه العلوم.[3]

---

[1] عمار قنديلجي اسمهان السامراني: **البحث العلمي الكمي والنوعي**. عمان: دار اليازوري العلمية. 2009، 60.57.

[2] مصطفى خلف عبد الجواد: **نظرية علم الاجتماع المعاصر**.ط2. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع. 2011، ص106.

[3] بن أزواو عمر: "**إشكالية تطبيق المنهج الكمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية**"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة. المجلد10. العدد01. 2020، ص370.

3- الأدوات المعتمدة في الدراسة:

بعد أن ينتهي الباحث من إعداد وتصميم البحث يفكر في عملية جمع البيانات باستخدام أدوات وتقنيات يختار منها ما يتماشى مع أهداف درسته ومدى ملائمة الأداة لدراسة المشكلة البحثية والظاهرة محل الدراسة لاعتبارها تمثل الحلقة الأساسية في بناء أي دراسة ميدانية. حيث تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث وفرضياته وتساؤلاته وكذا انطلاقا من خصوصية ميدان الدراسة.

وعليه اعتمدنا في دراستنا على الأدوات الآتية وقد تم تصنيفها بناءا على أهميتها في الدراسة كالتالي:

3-1- الاستمارة:

تعرف على أنها "نموذج يضم عدة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف".[1]

ونستطيع القول أن مصدر أسئلة الاستمارة موجود في ذلك الإجراء العلمي المنهجي الهام الذي يجب أن لا يهمله أي باحث بحيث يتم إعداد الأسئلة وفقا للمؤشرات الناتجة عن التحليل المفهومي (مفهوم . بعد . مؤشر . دليل) حيث يؤدي كل مؤشر إلى صياغة عدد من الأسئلة، كما يكون كل جزء أو محور من الاستمارة مطابق لمتغيرات الدراسة ما يسمى الحد في الفرضية.

وبناءا على طبيعة الموضوع وتماشيا مع إجراءات الدراسة تم الاعتماد على تقنية الاستمارة كتقنية أساسية لجمع المعطيات، ويرجع ذلك كون أن موضوع دراستنا يتطلب إجراء دراسة ميدانية تهدف بالدرجة الأولى إلى تشخيص واقع الفعل النقابي في الوسط الجامعي، وكون الدراسة الراهنة اعتمدت تقنية المسح الشامل بدراسة كافة مفردات مجتمع البحث، ونظرا لقابلية دراسة كل الأعضاء المنخرطين ضمن النقابتين تم اعتماد الاستمارة كتقنية أساسية لتقليل الجهد والوقت والتكلفة..

ونظرا لما تم اكتسابه من خلال التراث النظري والجولات الاستطلاعية تم تقسيمها إلى أربع أقسام أساسية كالتالي:

---

[1] رشيد زرواتي: **تدريبات منهجية البحث العلمي للعلوم الإنسانية والاجتماعية**. ط3. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2005، ص205.

- **المحور الأول:** ضم البيانات الشخصية للمبحوثين (الجنس، السن، الحالة العائلية، مكان الإقامة)، بالإضافة إلى عدد من المتغيرات المهنية للمنخرطين في النقابتين موضوع الدراسة (المهنة، الوضعية المهنية، الرتبة المهنية للأستاذ، إطار عمل الموظف، الأقدمية في المؤسسة الجامعة، التنظيم النقابي، الأقدمية في التنظيم النقابي في الوسط الجامعي) الأسئلة من 01 إلى 10.

4. **المحور الثاني:** تم تخصيصه للفرضية الفرعية الأولى والتي مفادها يساهم الفعل النقابي في تنمية الوعي لدى الفاعلين من الموظفين والأساتذة بأهمية التحلي بأخلاقيات المهنة في أداء مهامهم وواجباتهم المهنية ومدهم بالمواثيق والقيم التي توجه أفعالهم وسلوكياتهم (الأسئلة من 11 إلى 31).

من بين مؤشراتها نذكر: النشاط، الممارسة، العمل، السلوك الانضباطي، احترام اللوائح والقوانين، الضمير المهني، روح المسؤولية، احترام النظام الداخلي الالتزام بمواقيت العمل.

5. **المحور الثالث:** تم تخصيصه للفرضية الفرعية الثانية التي مفادها: يساهم الفعل النقابي في إدارة الصراع التنظيمي في الوسط الجامعي من خلال تبني إستراتجيات فاعلة.

نجد من مؤشراتها: التشخيص، إستراتيجية التعاون، العمل الجماعي، الحل الأوسط، التسوية، التوافق، التنازل، المواجهة الضغط، الانسحاب، التجاهل، التجنب، الاتصال والحوار والوساطة والصلح (الأسئلة من 32 إلى 47).

6. **المحور الرابع:** كلما عمل الفعل النقابي على الدفاع بجدية عن مصالح ممثليه الفاعلين من الموظفين والأساتذة في الوسط الجامعي في تحقيق مطالبهم المادية والسوسيومهنية أدى ذلك إلى تنمية الشعور بالرضا الوظيفي في أوساطهم للمؤسسة الجامعية.

نجد من مؤشراتها: تحقيق المطالب، زيادة الأجر، التكوين التعويضات، السكنات الوظيفية، العدالة في توزيع الحوافز والترقيات، بيئة عمل مناسبة، تحسين الخدمات الصحية، تحسين الخدمات الاجتماعية، تحسين نمط الإشراف، المشاركة في اتخاذ القرارات، العمل الجماعي (الأسئلة من 48 إلى 65).

كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 06: يوضح ترتيب فرضيات الدراسة في استمارة البحث

الفرضية	ترتيبها	أسئلتها
يساهم الفعل النقابي في تنمية الوعي لدى الفاعلين من الموظفين والأساتذة بأهمية التحلي بأخلاقيات المهنة.	الأولى	من 11 –32
يساهم الفعل النقابي في إدارة الصراع التنظيمي في الوسط الجامعي من خلال تبني إستراتجيات فاعلة.	الثانية	من 33 – 48
كلما عمل الفعل النقابي على الدفاع بجدية عن مصالح ممثليه الفاعلين من الموظفين والأساتذة في الوسط الجامعي في تحقيق مطالبهم المادية والسوسيومهنية أدى ذلك إلى تنمية الشعور بالرضا الوظيفي في أوساطهم	الثالثة	من 49 – 66

المصدر: من تصميم الباحثة

وقد مرت عملية تصميم استمارة البحث بالمراحل التالية:

– **المرحلة الأولى:** تمت من خلال الإطلاع على التراث النظري والدراسات السابقة واستخلاص الأبعاد والمؤشرات، فتم تصميم استمارة أولية صيغت مؤشراتها في ضوء فروض الدراسة والإشكالية البحثية وتساؤلاتها وكذا إثرائها بمؤشرات تم الحصول عليها من الجولات الاستطلاعية، وكذا الإطلاع على الدراسات السابقة ذات علاقة بموضوع دراستنا.

– **المرحلة الثانية:** تم توزيع استمارات (30 استمارة) تجريبية على 30 مبحوث (15 منخرط من نقابة (UGTA)) و(15 منخرط من نقابة (CNES)).

– **المرحلة الثالثة:** تصميم الاستمارة في صورتها النهائية بناءا على الاستمارات التجريبية حيث تم حذف أسئلة وإعادة صياغة أخرى وإضافة أسئلة أخرى، وكذا تصميم استمارة إلكترونية لتسهيل عملية توزيع الاستمارات التي تم توزيعها عن طريق البريد الإلكتروني على الأعضاء المنخرطين في النقابتين الفاعلتين في الوسط الجامعي نقابة (CNES) ونقابة UGTA)).

– **المرحلة الرابعة:** مرحلة استرجاع الاستمارات حيث تم استرجاع 281 استمارة من مجموع304 من الاستمارات الموزعة على الموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين(UGTA) حيث تم تسجيل 15 استمارة ضائعة، وتم استبعاد 08 استمارات غير صالحة.

1- استرجاع 116 استمارة من مجموع 135 من الاستمارات الموزعة على الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) حيث تسجيل 15 استمارة ضائعة، وتم استبعاد 04 استمارات غير صالحة.

3-2- المقابلة

تعرف على أنها "لقاء يتم بين الباحث والمجيب وعلى أساس ذلك يحدد هدف واضح للبحث فهي نشاط يقوم به الباحث خلال المراحل المتعددة التي يمر بها في بحثه فهو يجمع الحقائق التي تساعده على تعيين المشكلة وتحديدها".[1]

وتماشيا مع موضوع الدراسة الراهنة تم اعتماد المقابلة المقننة مع أشخاص فاعلين في الوسط الجامعي على صلة مباشرة بموضوع الدراسة فهي ذلك "النوع الذي يتم إعداد أسئلته بطريقة محددة قبل إجرائها ويشترط أن تكون واضحة المعالم والأهداف، في هذه الحالة يستخدم الباحث قائمة أسئلة أو دليل مقابلة يكون معد مسبقا،[2] فهي تجرى تحت نظام خاص مقيد بالأسئلة.[3]

فقد تم القيام بمقابلات مع رؤساء الفرعيين النقابيين، وكذا مجموعة من الأعضاء لمعرفة واقع الفعل النقابي في الوسط الجامعي من جهة ومقارنة محتوى خطاب النخب النقابية مع إجابات المنخرطين (أساتذة وموظفين) من جهة أخرى.

تم بناء دليل مقابلة وجه للنخب النقابية ضم 03 محاور أساسية ذات علاقة مباشرة بإشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها حيث قدر عدد المقابلات 6 مقابلات، كما تم إجراء 24 مقابلة مع مستخدمي قطاع التعليم العالي غير منخرطين في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي

---

[1] خالد أحمد فرحان المشهداني، رائد عبد الخالق عبد الله العبيدي: **مناهج البحث العلمي**. عمان: دار الأيام للنشر والتوزيع.2013، ص43.

[2] إبراهيم البيومي غانم: **مناهج البحث وأصول التحليل في العلوم الاجتماعية دليل علمي لإعداد البحوث ومهارات عرضها في الندوات العلمية**. ط1. القاهرة: مكتبة الشروق الدولية. 2008، ص101.

[3] وجية محجوب: **البحث العلمي ومناهجه**. ط2. عمان: دار المناهج للنشر. 2005، ص168.

من خلال إعداد دليل مقابلة مسبقا حيث تم إجراء (12 مقابلة) مع الأساتذة (12 مقابلة) مع الموظفين في المؤسسة ميدان الدراسة.

3-3- الملاحظة

تعرف على أنها مشاهدة مقصودة منظمة موجهة هادفة عميقة وهي رؤية، منظمة ممزوجة بالاهتمام بالظواهر الخاضعة لها وقد تستعين بآلات وأدوات علمية دقيقة.[1]

وقد تم الاعتماد في الدراسة الراهنة على الملاحظة البسيطة خصوصا في الدراسة الاستطلاعية بغرض التعرف على ميدان وعينة الدراسة وإحصاء العراقيل التي من الممكن أن تواجهنا خلال دراستنا واتصالنا المباشر بميدان الدراسة، فهي ذلك النوع الذي يقوم به الباحث دون التقيد بمخطط مسبق.

3-4- المجلات والوثائق:

تعتبر السجلات والوثائق من بين أهم الأدوات والتقنيات المساعدة على جمع المعلومات و الإلمام بجوانب الظاهرة المدروسة، وقد تمت الاستفادة من هذه التقنية في جامعة ابن خلدون بتيارت من خلال ما يلي:

- تحديد عدد المنخرطين في النقابتين ((CNES) و(UGTA)).
- استعراض القانون الأساسي للنقابتين ((CNES) و(UGTA)).
- الحصول على البيانات الرسمية والاستنكارات المصاغة من طرف النقابتين.

[1] مروان عبد المجيد إبراهيم: **أسس البحث العلمي**. ط1. الأردن: مؤسسة الرواق. 2000، ص174.

4- مجتمع البحث:

إن أول ما يفكر به الباحث عند اختياره موضوع معين هو مجتمع بحثه وعندما نتحدث عن مجتمع البحث نتحدث عن مجموع العناصر التي يجري عليها ا لبحث والتقصي حيث يعرفه عبيدات على أنه:" جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع البحث هو مجموع الأفراد الذين يكونون موضوع الدراسة".[1]

وتماشيا مع موضوع دراستنا الراهنة تم اعتمد المسح الشامل من خلال دراسة كل الأعضاء الفاعلين في الوسط الجامعي المنخرطين ضمن النقابتين الفاعلتين ((CNES) و(UGTA)) محل الدراسة. لاعتباره أكثر المناهج الملائمة لطبيعة دراستنا وبغية الكشف عن حقيقة الظاهرة محل الدراسة وتشخيص الواقع الفعلي لها، فالدراسات المسحية سبيل لجمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة والتعرف عليها وتحديد وضعها، ومعرفة جوانب الضعف والقوة فيها حيث يتمثل هذا الأسلوب في جمع البيانات لمتغيرات المشكلة البحثية لعدد كبير من الأفراد.

فلا شك أن المسح الوصفي يمد الباحث بقدر وفير من المعلومات والبيانات الأساسية التي ترسم صورة عامة للمشكلة أو الظاهرة المدروسة،[2] فهو يهتم بدراسة الظواهر والظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وغيرها بقصد تجميع الوقائع واستخلاص النتائج.[3]

فالباحث في إطار الدراسات المسحية الوصفية يهدف إلى تحقيق ما يلي:

- محاولة جمع البيانات والمعلومات الوافية عن مجتمع معين أو مجموعة من الأفراد، أو ظاهرة من الظواهر أو نشاط من الأنشطة في المؤسسات المعنية بالبحث.
- استخدام أداة البحث أهمها الاستبيان في هذا النوع من البحوث.
- تحليل البيانات المجمعة وفق بيانات متعارف عليها والتي تكون في الغالب سياقات إحصائية مناسبة.

---

[1] محمد عبيدات وآخرون: **منهجية البحث العلمي القواعد المراحل التطبيقات**. ط2. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع. 1999، ص82.

[2] معن خليل عمر: **مناهج البحث في علم الاجتماع**. عمان: دار الشروق. 2004، ص140.

[3] يوسف عبد الأمير طباجة: **منهجية البحث –تقنيات ومناهج-** . ط1. بيروت: دار الهادي للطباعة والنشر. 2007، ص321.

- وصف ما يجري للحصول على حقائق من خلال تحليل البيانات المجمعة تكون ذات علاقة بمؤسسة أو إدارة أو مجتمع، وكذلك الإعلان عن تلك الحقائق والمعلومات المجمعة في نتائج البحث.

- إمكانية صياغة عدد من التعميمات أو النتائج التي يمكن أن تكون أساسا يقوم عليه تصور نظري محدد.

- إمكانية الخروج بمجموعة من المقترحات والتوصيات العملية التي يمكن أن تسترشد بها السياسات الاجتماعية والإدارية وما يرتبط بهما من أنشطة.

- في الدراسات المسحية الوصفية يحاول الباحث تحديد وتشخيص المجالات التي تحدث فيها المشاكل والتي تحتاج إلى إدخال التحسينات المطلوبة.

- تستخدم الدراسات المسحية للتنبؤ بالتغيرات المستقبلية فضلا عن إيضاحها التحولات والتغيرات الماضية.[1]

وتكون مجتمع دراستنا من 397 منخرط ومنخرطة ضمن النقابتين((CNES) و(UGTA)) الفاعلتين بجامعة ابن خلدون تيارت من أصل 409 منخرط نظرا لعدم الاستجابة في أوساط أفراد مجتمع البحث مع مجريات الدراسة.

ولكون مجتمع دراستنا ذو قابلية إنجاز دراسة ميدانية اعتمدنا أسلوب المسح الشامل من خلال دراسة كل الفاعلين المنخرطين ضمن النقابتين الفاعلتين في الوسط الجامعي ((CNES) و(UGTA)).

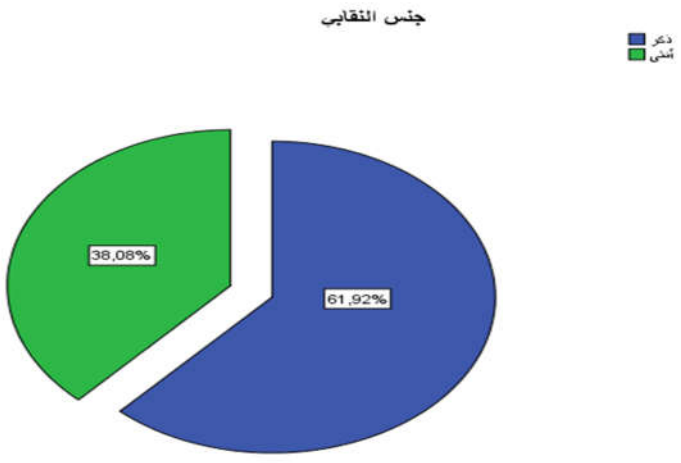
[1] عامر إبراهيم قنديلجي: **منهجية البحث العلمي**. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع. د.س، ص26.

4-1- عرض وتحليل خصائص مجتمع البحث:

سيتم التطرق في هذا الفصل لخصائص مجتمع البحث من الأساتذة والموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) ونقابة (CNES) وكذا تحليل وتفسير ومناقشة وعرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها يساهم الفعل النقابي في تنمية الوعي لدى الفاعلين من الموظفين والأساتذة بأهمية التحلي بأخلاقيات المهنة في أداء مهامهم وواجباتهم المهنية ومدهم بالمواثيق والقيم التي توجه أفعالهم وسلوكياتهم.

الجدول رقم 07: يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	174	%61.92
أنثى	107	%38.08
المجموع	281	%100



الشكل رقم 22: الدائرة النسبية لمتغير جنس النقابي في (UGTA)

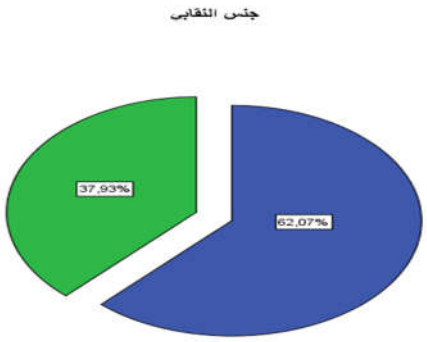
المصدر: من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الفاعلة في الوسط الجامعي من جنس الذكور بنسبة 61.92%، مقابل نسبة 38.07% من جنس الإناث.

حسب المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه تبين أن العمل النقابي في الوسط الجامعي لم يعد حكرا على الممارسة الذكورية، وبالرغم من أن العمل النقابي في الجامعة الجزائرية يعزز المساواة بين الجنسين في الممارسة النقابية إلا أننا نلمس ضعف مشاركة المرأة ضمن هذه الاتحادات والفروع النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي لتعدد مسؤولياتها الأسرية والعائلية خصوصا فهي الأم والزوجة، بالإضافة إلى عدم ثقتها في التنظيمات النقابية كونها ذكورية القيادة ذلك أنها تقصي في حالات معينة مشاركة المرأة في تولي قيادة الفروع النقابية في الوسط الجامعي. إلا أنه بالرغم من ضعف مشاركة المرأة فإن النشاط النقابي للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لا يغيب قضايا المرأة (الموظفة) عن برامج ومشاريع النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي من خلال اهتمامها بانشغالات ومطالب المرأة الاجتماعية والمهنية.

الجدول رقم 08: يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	72	%62.07
أنثى	44	%37.93
المجموع	116	%100



الشكل رقم 23: الدائرة النسبية لمتغير جنس النقابي في(CNES).

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

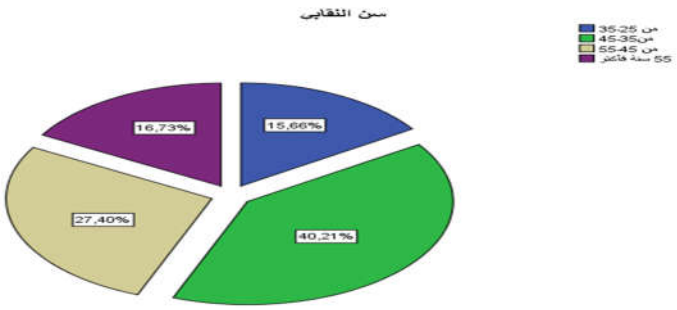
من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) الفاعلة في الوسط الجامعي من جنس الذكور بنسبة 62.06%، مقابل نسبة 37.93% من جنس الإناث.

حسب المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه تبين أن العمل النقابي في الوسط الجامعي لم يعد حكرا على الممارسة الذكورية، وبالرغم من أن العمل النقابي في الجامعة الجزائرية يعزز المساواة بين الجنسين في الممارسة النقابية إلا أننا نلمس ضعف مشاركة المرأة ضمن هذه الاتحادات والفروع النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي لتعدد مسؤولياتها الأسرية والعائلية خصوصا فهي الأم والزوجة، بالإضافة إلى عدم ثقتها في التنظيمات النقابية كونها ذكورية القيادة، ذلك أنها تقسي مشاركة المرأة في تولي قيادة الفروع النقابية في الوسط الجامعي إلا أنه بالرغم من ضعف

مشاركتها فإن النشاط النقابي للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لا يغيب قضايا المرأة (الأستاذة) عن برامج ومشاريع النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي من خلال اهتمامها بانشغالات ومطالب المرأة الاجتماعية والمهنية والبيداغوجية والعلمية.

الجدول رقم 09: يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب متغير السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية
[من 35.25 سنة [	44	%15.66
[من45.35 سنة [	113	%40.21
[من 55.45سنة [	77	%27.40
[من 55سنة فأكثر [	47	%16.73
المجموع	281	%100



الشكل رقم 24: الدائرة النسبية لمتغير سن النقابي في (UGTA).

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة تمثلت في 40.21% تعبر عن فئة الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) والذين يتراوح سنهم من35 إلى 45 سنة، تليها نسبة 27.40% من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) والذين يتراوح سنهم من 45 إلى 55سنة، تليها نسبة 16.72% من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) والذين سنهم أكثر من

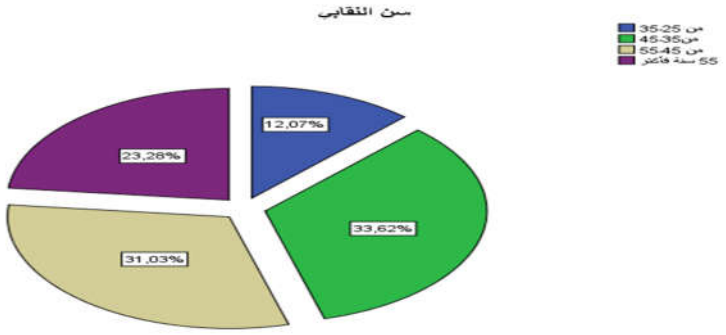
55سنة، في الأخير نجد نسبة 15.65% تمثل فئة الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) والذين يتراوح سنهم من 25 إلى 35 سنة.

من خلال تحليل المعطيات الإحصائية الواردة أعلاه نستطيع القول أن أغلبية الموظفين المنخرطين ضمن نقابة((UGTA الفاعلة في الوسط الجامعي هم شباب، ذلك ما يمكن تفسيره بوعيهم النقابي بأن النقابة تمثل الآلية والميكانيزم الذي يمكنهم من رفع مطالبهم وتحقيقها، وحماية حقوقهم من خلال النسق المؤسساتي الجامعي، ولكون المؤسسة الجامعية تسعى لاستقطاب الطاقات الشابة الحيوية التي تؤثر إيجابا على نوعية الخدمات وتساهم في عملية تحقيق الأهداف المسطرة.

أما نسبة الكهول كانت هي الأخرى ضعيفة ذلك لنمط تفكيرها المتعصب، فهي ترفض في كثير من المواقف بعض من أشكال التغيير وتسعى للمحافظة على النمط الإداري التقليدي ولكون منهم من يتوجه في هذا السن إلى التقاعد.

الجدول رقم 10: يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية
[من 35.25 سنة [	14	%12.07
[من45.35 سنة [	39	%33.62
[من 55.45سنة [	36	%31.03
[من 55سنة فأكثر [	27	%23.26
المجموع	116	%100



الشكل رقم 25: الدائرة النسبية لمتغير سن النقابي في(CNES).

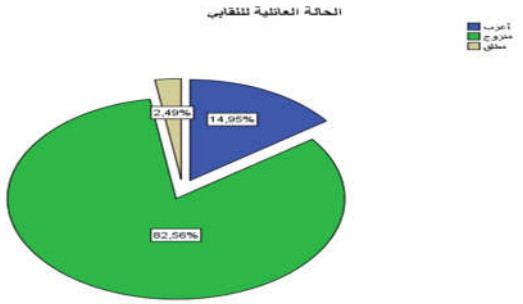
المصدر: من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة تمثلت في 33.62% تعبر عن فئة الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) والذين يتراوح سنهم من35 إلى 45 سنة، تليها نسبة 31.03% من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) والذين يتراوح سنهم من 45 إلى 55سنة ، تليها نسبة 23.27% من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) والذين سنهم أكثر من 55سنة، في الأخير نجد نسبة 12.06% تمثل فئة الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) والذين يتراوح سنهم من 25 إلى 35 سنة.

من خلال تحليل المعطيات الإحصائية الواردة أعلاه نستطيع القول أن غالبية الأساتذة المخرطين ضمن نقابة (CNES)الواقعة في الوسط الجامعي محل الدراسة هم من فئة الشباب والكهول، وهذا راجع لوعيهم بدور العمل النقابي في الدفاع عن الأستاذ الباحث في الوسط الجامعي، وحفظ مصالحه، وتواجدهم في المؤسسة الجامعية يرجع لطبيعة مسارهم التعليمي الذي يقتضي فترات طويلة انتقالا من الليسانس إلى الماجستير ثم دكتوراه دولة حسب النظام الكلاسيكي. ومن الليسانس إلى الماستر ثم الدكتوراه حسب نظام ل م د. ولاعتبار الأستاذ الباحث يمثل موردا هاما من الموارد التي تساعد المؤسسة الجامعية على تحقيق أهدافها، أما فئة الأساتذة الذين يتراوح سنهم من 25 إلى 35 سنة كانت نسبتهم منخفضة وضعيفة، ذلك ما يمكن إرجاعه إلى محدودية توظيف الأستاذ الجامعي حسب طلب المؤسسات الجامعية خصوصا في نظام ل م د والذي أفرز خلال السنوات الأخيرة مفهوم دكتور بطال لقلة المناصب المالية وأسباب موضوعية أخرى.

الجدول رقم 11: يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب متغير الحالة العائلية.

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	42	%14.95
متزوج	232	%82.56
مطلق	07	%2.49
المجموع	281	%100



الشكل رقم 26: الدائرة النسبية لمتغير الحالة العائلية للنقابي في نقابة (UGTA).

المصدر من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الفاعلة في الوسط الجامعي حسب الحالة العائلية أن أكبر نسبة تمثلت في 82.56% تمثل الموظفون المنخرطون في نقابة (UGTA) المتزوجون، تليها نسبة 14.94% تمثل الموظفون المنخرطون في نقابة (UGTA) العزاب، وفي الأخير نجد نسبة 2.49% تمثل الموظفون المنخرطون في نقابة (UGTA) المطلقون.

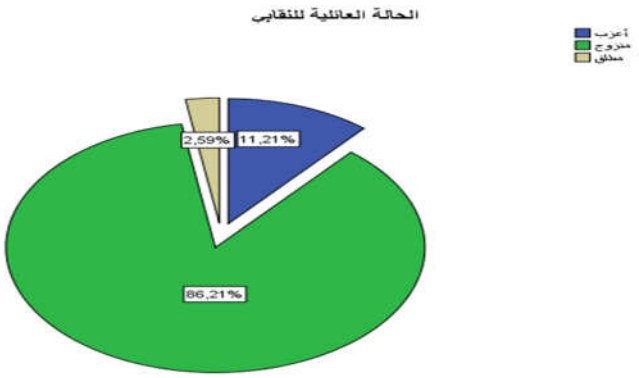
وعليه يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة أعلاه أن أغلبية الموظفين في المؤسسة الجامعية المنخرطين في نقابة (UGTA) محل الدراسة متزوجون وأرباب أسر ذوي مسؤوليات عائلية. وعليه نقول أن لهذه الحالة الاجتماعية تأثير إيجابي على نفسية الموظفين داخل المؤسسة

ذلك أن الاستقرار الأسري يمكن المؤسسة الجامعية على تحقيق أعلى مستوى من الاستقرار المهني لموظفيها.

ويمكن تفسير نسبة ارتفاع العزاب بأسباب اقتصادية مادية مرتبطة بارتفاع تكاليف الزواج وظهور أزمة السكن في المجتمع الجزائري، وارتباطه بأسباب نفسية اجتماعية تؤثر في توجه الشباب الموظفين إلى الزواج مبكرا.

الجدول رقم 12: يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير الحالة العائلية.

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	13	%11.20
متزوج	100	%86.21
مطلق	03	%2.59
المجموع	116	%100



الشكل رقم 27: الدائرة النسبية لمتغير الحالة العائلية للنقابي في نقابة(CNES).

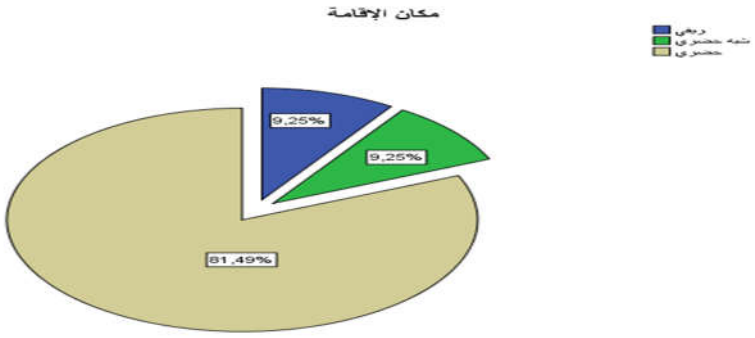
المصدر من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الفاعلة في الوسط الجامعي حسب الحالة العائلية أن أكبر نسبة تمثلت في 86.20% التي تمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة ((CNES المتزوجين، تليها نسبة 11.20% التي تمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة ((CNESالعزاب، وفي الأخير نجد نسبة 2.58% تمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة CNES))المطلقون.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أعلاه أن أغلبية الأساتذة في المؤسسة الجامعية المنخرطين في نقابة((CNES محل الدراسة متزوجون ولذلك تأثير إيجابي على نفسية الأستاذ الجامعي داخل المؤسسة الجامعية ذلك وأن الاستقرار الأسري يعتبر آلية وميكانيزم يعمل على تطوير أداء الأستاذ بيداغوجيا وإنتاجه العلمي معرفيا مما يساهم في تطوير منظومة البحث العلمي وتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية ضمن النسق المؤسساتي الجامعي.

الجدول رقم 13: يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب متغير الأصل الجغرافي.

مكان الإقامة	التكرار	النسبة المئوية
ريفي	26	%9.25
شبه حضري	26	%9.25
حضري	229	%81.49
المجموع	281	%100



الشكل رقم 28: الدائرة النسبية لمتغير الأصل الجغرافي للنقابي في نقابة (UGTA).

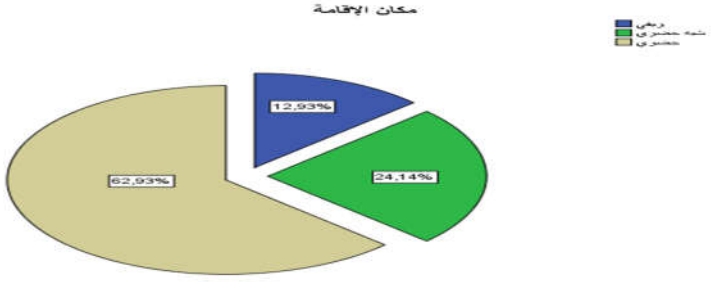
المصدر: من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الفاعلة في الوسط الجامعي حسب متغير الأصل الجغرافي أن أكبر نسبة تمثلت في 81.49% تمثل الموظفون المنخرطون في نقابة (UGTA) الذين هم من أصل جغرافي حضري، في حين تساوت نسبة الموظفين المنخرطون في نقابة UGTA))من أصل جغرافي شبه الحضرية وريفي حيث قدرت نسبتهم بنسبة 9.25 %.

من خلال القراءة الإحصائية يمكن القول أن غالبية الموظفين المنخرطين ضمن نقابة(UGTA) الفاعلة في الوسط الجامعي محل الدراسة، يقيمون بالأماكن الحضرية نتيجة لرفاهية هذه الأخيرة، بالإضافة إلى أن المؤسسة الجامعية محل الدراسة توجد في مكان حضري ما جعل الموظفين يقطنون بالأماكن الحضرية لتقريب مكان إقامتهم من مكان عملهم وتجنب التأخر عن العمل، كما أن التنوع في الأصل الجغرافي المنحدر منه (ريفي، حضري، شبه حضري) يساعد على التفاعل الإيجابي والتنوع الثقافي بين الموظفين العاملين بالمؤسسة الجامعية محل الدراسة.

الجدول رقم 14: يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير الأصل الجغرافي.

مكان الإقامة	التكرار	النسبة المئوية
ريفي	15	%12.93
شبه حضري	28	%24.14
حضري	73	%62.93
المجموع	116	%100



الشكل رقم 29: الدائرة النسبية لمتغير الأصل الجغرافي للنقابي في نقابة(CNES).

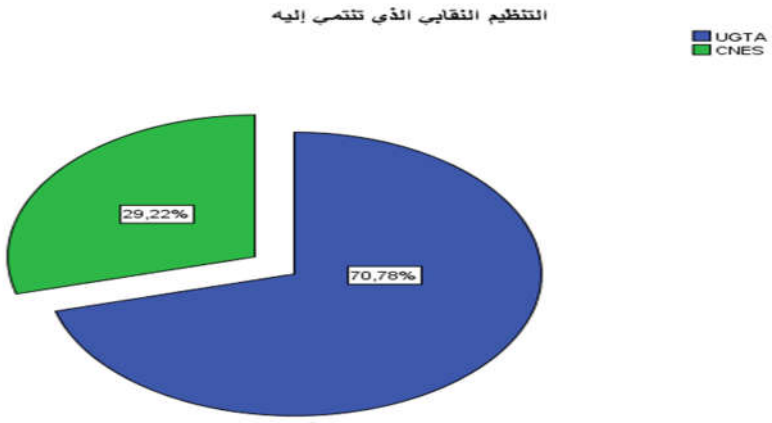
المصدر: من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) الفاعلة في الوسط الجامعي حسب متغير الأصل الجغرافي أن أكبر نسبة تمثلت في 62.93% والتي تمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) الذين هم من أصل جغرافي حضري، تليها نسبة 24.13% تمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) من أصل جغرافي شبه الحضرية، تليها نسبة 12.93% تمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) من أصل جغرافي ريفي.

من خلال القراءة الإحصائية أعلاه يمكن القول أن غالبية الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) الفاعلة في الوسط الجامعي ميدان الدراسة يقيمون بالأماكن الحضرية في سكنات خاصة (بالنسبة للأساتذة الذين يقيمون بولاية تيارت)،. سكنات كراء (بالنسبة للأساتذة الذين يقيمون خارج الولاية) نتيجة لرفاهية الأماكن الحضرية، ولتسهيل عملية التنقل من مكان إقامتهم إلى مكان عملهم وتجنب التأخرات والغيابات خصوصا الأساتذة من خارج الولاية. وبالإضافة إلى ذلك فإن التنوع في الأصول الجغرافية يساعد على التفاعل الإيجابي والتنوع الثقافي بين مختلف الأساتذة العاملون بالنسق الجامعي محل الدراسة.

الجدول رقم 15: يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب متغير المهنة.

المهنة	التكرار	النسبة المئوية
موظف	281	%70.8
أستاذ	116	%29.2
المجموع	397	%100



الشكل رقم 30: الدائرة النسبية لمتغير المهنة الممارسة للنقابي في نقابة (UGTA).

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

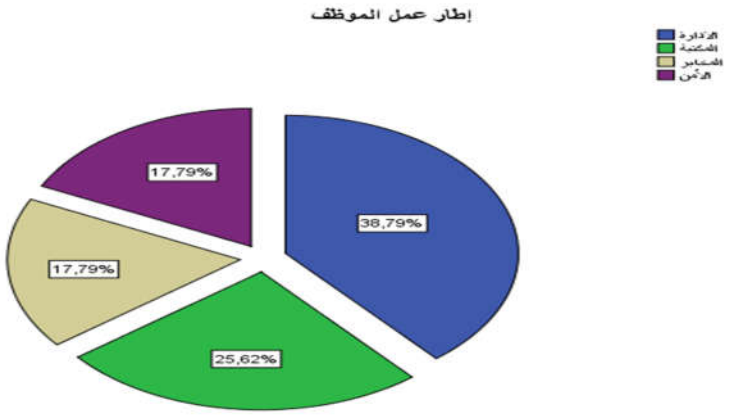
من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بتوزيع أفراد مجتمع البحث حسب متغير مهنتهم في الوسط الجامعي تمثلت أكبر نسبة في 70.8% والتي تمثل الموظفين العاملون بالمؤسسة الجامعية والمنخرطون في نقابة (UGTA) الفاعلة في الوسط الجامعي، تليها نسبة 29.2% التي تمثل فئة الأساتذة العاملون بالمؤسسة الجامعية والمنخرطون في نقابة (CNES) الفاعلة في الوسط الجامعي.

من خلال القراءة الإحصائية يتبين أن للممارسة النقابية في الوسط الجامعي محل الدراسة قبول كبير سواء في أوساط الموظفين أو الأساتذة الباحثين، وهذا يدل على وعيهم النقابي بأن النقابة

تعتبر شريك اجتماعي فعال يحمي كافة مستخدمي قطاع التعليم العالي، من أساتذة وموظفين، ويسعى لتحقيق مطالبهم، وحفظ مصالحهم، وحمايتهم من تعسف الإدارة.

الجدول رقم 16: يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب المصلحة التي يعملون بها.

مصلحة عمل الموظف	التكرار	النسبة المئوية
الإدارة	109	%38.79
المكتبات الجامعية	72	%25.62
مخابر البحث	50	%17.79
الأمن الجامعي	50	%17.79
المجموع	281	%100



الشكل رقم 31: الدائرة النسبية لمتغير المصلحة التي يعمل فيها النقابي في نقابة (UGTA).

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

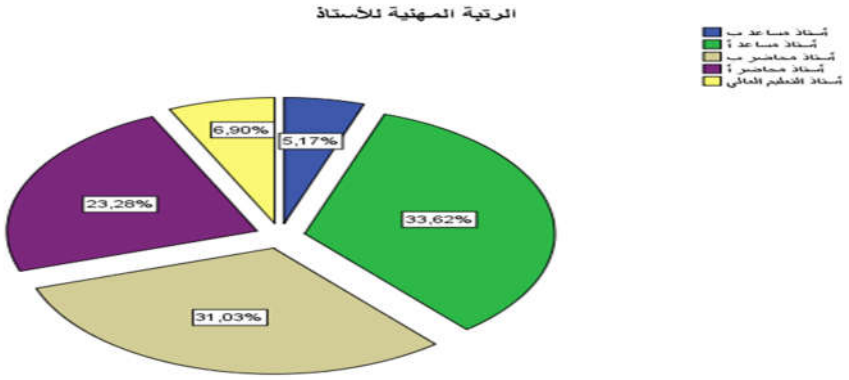
نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة أعلاه والمتعلقة بتوزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الفاعلة في الوسط الجامعي حسب المصلحة التي يعملون بها أن أكبر نسبة تمثلت في نسبة 38.79% تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) العاملون بإدارات المؤسسة

الجامعية محل الدراسة، تليها نسبة 25.62% الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) العاملون بالمكتبات الجامعية للمؤسسة الجامعية محل الدراسة، في حين تساوت نسبة الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) العاملون بمخابر البحث والأمن الجامعي بالمؤسسة الجامعية محل الدراسة بنسبة قدرت بـ17.79%

حسب المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه تبين أن الفرع النقابي المتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين(UGTA) وجد قبولا كبيرا في أوساط الموظفين من خلال برامجه ونشاطاته النقابية فقد ضم العديد من الموظفين العاملون بمختلف مصالح النسق الجامعي هذا من جهة، ويمكن تفسير ذلك بارتفاع الوعي النقابي لدى الموظفين العاملين في مختلف المصالح الإدارية في الوسط الجامعي، ما دفعهم للتكتل ضمن جهاز يضمن لهم حقوقهم ويحفظ حقوقهم هذا من جهة أخرى.

الجدول رقم 17: يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير الرتبة المهنية.

الرتبة المهنية للأساتذة	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ مساعد ب	06	%5.17
أستاذ مساعد أ	39	%33.62
أستاذ محاضر ب	36	%31.03
أستاذ محاضر أ	27	%23.28
أستاذ التعليم العالي	08	%6.90
المجموع	116	%100



الشكل رقم 32: الدائرة النسبية لمتغير الرتبة المهنية للنقابي في نقابة(CNES).

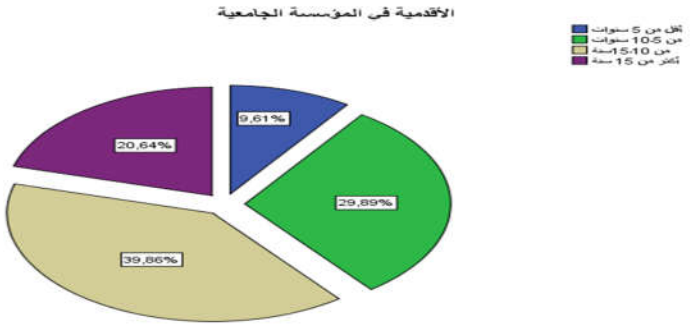
المصدر من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة أعلاه والمتعلقة بتوزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الفاعلة في الوسط الجامعي حسب درجتهم العلمية أن أكبر نسبة سجلت عند فئة "أستاذ مساعد أ" بنسبة 33.62%، تليها نسبة 31.03% تمثل فئة "أستاذ محاضر ب"، ثم نسبة 23.27% تمثل فئة "أستاذ محاضر أ"، تليها نسبة 31.03% تمثل فئة أستاذ محاضر ب، ثم نسبة 6.89% تمثل فئة "أستاذ التعليم العالي"، في الأخير نجد نسبة 5.17% تمثل فئة "أستاذ مساعد أ".

من خلال تحليل المعطيات الإحصائية الوردة أعلاه يتبين أن الفرع النقابي المتمثل في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)وجد قبولا كبيرا في أوساط الأساتذة الباحثين ذلك نظرا لاهتمامه بشؤون الأستاذ الباحث بيداغوجيا ومهنيا من خلال مختلف برامجه ونشاطاته، فقد ضم العديد من الأساتذة الباحثين ذوي الدرجات المهنية المختلفة، وهذا يدل على وعيهم بفعالية الجهاز النقابي من خلال إجراءاته النقابية المطلبية النضالية الهادفة لتحقيق مصالح الأساتذة وحفظ حقوقهم بالدرجة الأولى لأداء مهامهم البيداغوجية والعلمية في ظروف مهنية ملائمة وحسنة.

الجدول رقم 18: يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب متغير الأقدمية في العمل بالمؤسسة الجامعية.

الأقدمية في المؤسسة الجامعة	التكرار	النسبة المئوية
[أقل من 5سنوات]	27	%9.61
[من 05 .10 سنوات]	84	%29.89
[من10. 15سنة]	112	%39.86
[15 سنة فأكثر]	58	%20.64
المجموع	281	%100



الشكل رقم 33: الدائرة النسبية لمتغير الأقدمية في العمل بالمؤسسة الجامعية.

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

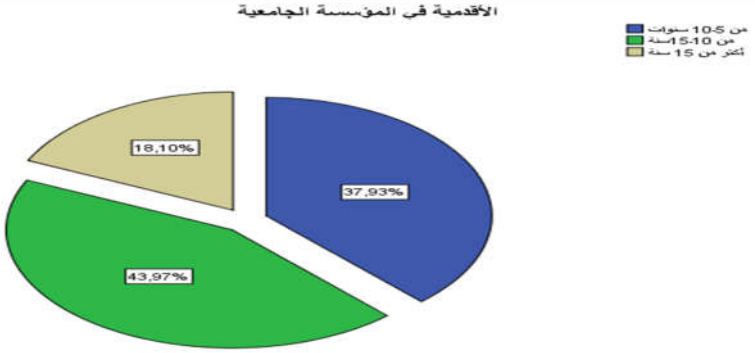
تشير البيانات الإحصائية الواردة أعلاه والمتعلقة بتوزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الفاعلة بالوسط الجامعي حسب المؤسسة الجامعية ميدان الدراسة إلى أن أكبر نسبة تمثلت في

39.85% وهي تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين تتراوح أقدميتهم في المؤسسة الجامعية ما بين 10. 15سنة، تليها نسبة 29.89% تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين تتراوح أقدميتهم في العمل بالمؤسسة الجامعية ما بين 05 .10 سنوات، تليها نسبة 20.64% تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين أقدميتهم في العمل أكثر من 15 سنة، تليها نسبة 9.60% تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين أقدميتهم في العمل أقل من 05 سنوات.

يتضح من خلال هذه المعطيات الإحصائية أن غالبية الموظفين المنخرطين في نقابة((UGTA تتراوح أقدميتهم في العمل بالمؤسسة الجامعية من 10 إلى 15 سنة، وعليه فإن هؤلاء الموظفون هم ذوي خبرة مهنية واسعة من خلال عدد السنوات التي قضوها ضمن نسق المؤسسة الجامعية، مما جعلهم ينخرطون في التنظيمات النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي كآلية شرعية وقانونية تهدف إلى حماية مصالحهم والنهوض بحقوقهم المادية والاجتماعية، من جانب آخر يمكن القول أن نقابة (UGTA) تضم أعضاء فاعلين ذوي أقدمية واسعة في المؤسسة الجامعية مكان العمل، وأنهم بذلك اطلاعا على واقع العمل وما يعانيه الموظف من مشكلات تنظيمية إدارية واجتماعية تتطلب رفعها إلى التنظيم النقابي للنظر فيها ومن ثمة معالجتها.

الجدول رقم 19: يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير الأقدمية في المؤسسة الجامعية.

الأقدمية في المؤسسة الجامعة	التكرار	النسبة المئوية
[أقل من 5سنوات]	00	%00
[من 05 .10 سنوات]	44	%37.93
[من10. 15سنة]	51	%43.97
[15 سنة فأكثر]	21	%18.10
المجموع	116	%100



الشكل رقم 34: الدائرة النسبية لمتغير الأقدمية في العمل بالمؤسسة الجامعية.

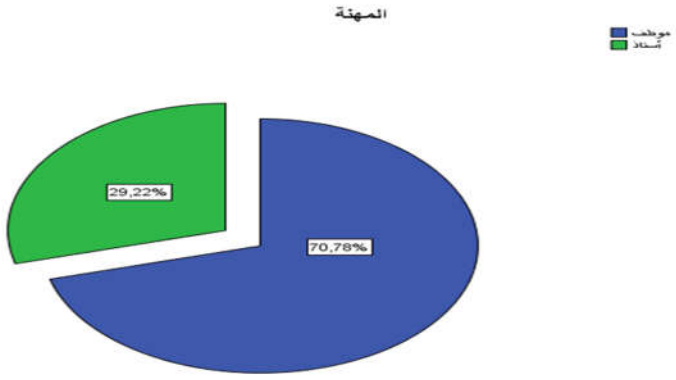
المصدر: من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

تشير البيانات الإحصائية الواردة أعلاه والمتعلقة بتوزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الفاعلة بالوسط الجامعي حسب المؤسسة الجامعية ميدان الدراسة إلى أن أكبر نسبة تمثلت في 43.96% والتي تمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الذين أقدميتهم في العمل بالمؤسسة الجامعية تتراوح ما بين 10. 15سنة، تليها نسبة 37.93% تمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الذين أقدميتهم في العمل بالمؤسسة الجامعية تتراوح ما بين 05 .10 سنوات، تليها نسبة 18.10% تمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الذين أقدميتهم في العمل بالمؤسسة الجامعية أكثر من 15 سنة، بينما انعدمت النسبة عند الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الذين أقدميتهم في العمل بالمؤسسة الجامعية أقل من 05 سنوات.

يتضح من خلال هذه المعطيات الإحصائية أن غالبية الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) الفاعلة في الوسط الجامعي تتراوح أقدميتهم ما بين 10 إلى 15 سنة، وذلك ما يمكن إرجاعه إلى خبرتهم وتجاربهم الميدانية المهنية من خلال عدد السنوات التي قضوها ضمن نسق المؤسسة الجامعية، مما جعلهم يقتنعون بفعالية الدور النقابي كآلية شرعية قانونية نضالية مطلبية تهدف إلى حماية مصالحهم والنهوض بحقوقهم.

الجدول رقم 20: يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب التنظيم النقابي الذي ينتمون له.

التنظيم النقابي	التكرار	النسبة المئوية
(UGTA)	281	%70.8
(CNES)	116	%29.2
المجموع	397	%100



الشكل رقم 35: الدائرة النسبية لمتغير التنظيم النقابي المنتمي إليه بالمؤسسة الجامعية.

المصدر من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

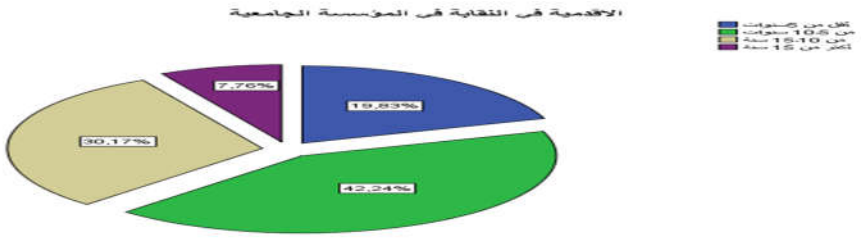
من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بتوزيع أفراد مجتمع البحث حسب التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه له فقد تمثلت أكبر نسبة في 70.8% والتي تمثل المنخرطون في نقابة (UGTA) الفاعلة في الوسط الجامعي، تليها نسبة 29.2% تمثل المنخرطون في نقابة (CNES) الفاعلة في الوسط الجامعي.

حسب المعطيات الإحصائية يتبين مدى توفر الوعي النقابي في صفوف الموظفين المنخرطين ضمن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA)) وإيمانهم بفعالية الدور النقابي في تحقيق مطالبهم وحفظ كرامتهم وحماية حقوقهم ذلك لأن الموظفين يواجهون العديد من المشاكل المتنوعة ضمن النسق الجامعي، لذلك يعتبرون النقابة متنفس لهم كونها كيان مطلبي، وجهاز نضالي يدافع عن حقوقهم المهضومة والمغتصبة ويحقق لهم مطالبهم بطرق عقلانية شرعية.

في حين نفسر قلة المنخرطين من الأساتذة في التنظيم النقابي(CNES) بعدم اقتناعهم بفعالية الدور النقابي للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي وهذا ما تم استنتاجه من حصيلة المقابلات الميدانية.

الجدول رقم 21: يمثل توزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حسب متغير الأقدمية في التنظيم النقابي في المؤسسة الجامعية.

الأقدمية في النقابة في المؤسسة الجامعة	التكرار	النسبة المئوية
[أقل من 5سنوات[	75	%26.69
[من 05 .10 سنوات[	107	%38.07
[من10. 15سنة [	75	%26.69
[15 سنة فأكثر[	24	%8.54
المجموع	281	%100



الشكل رقم 36: الدائرة النسبية لمتغير الأقدمية في التنظيم النقابي في المؤسسة الجامعية.

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

تشير البيانات الكمية الواردة أعلاه والمتعلقة بتوزيع الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الفاعلة بالوسط الجامعي حسب متغير أقدميتهم في التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه إلى أن أكبر نسبة تمثلت في 38.07% تمثل الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) أقدميتهم في التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه تتراوح ما بين 05 .10 سنوات، في حين تساوت نسبة الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين أقدميتهم في التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه تتراوح مابين 10. 15سنة و أقل من 5سنوات حيث قدرت ب26.69%، وكآخر نسبة تمثلت في 8.54% تمثل

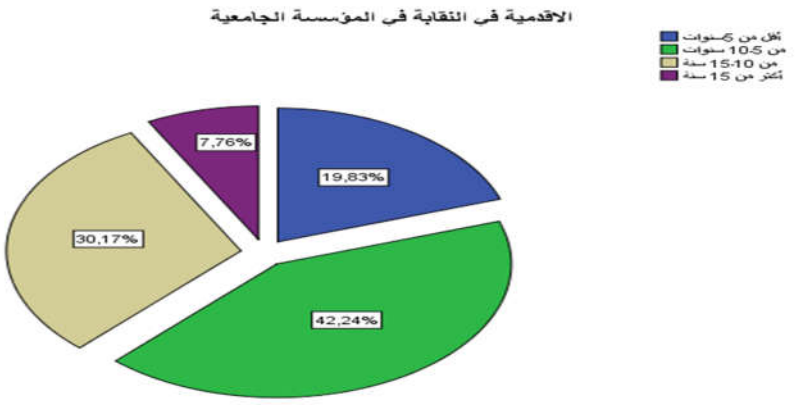
الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين أقدميتهم في التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه أكثر من 15 سنة.

حسب المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أن غالبية الموظفين المنخرطين ضمن نقابة ((UGTA الفاعلة في الوسط الجامعي تتراوح أقدميتهم في النقابة ما يين 05 إلى 10 سنوات، وهذا ما يمكن تفسيره بارتفاع الوعي النقابي وفاعلية الدور النضالي النقابي لنقابة (UGTA) خصوصا في الفترة الأخيرة حيث لاقت برامجها وممارساتها قبولا كبيرا في أوساط الموظفين من خلال رفعها للمطالب والمساهمة في تحقيقها وكذا حماية حقوق الموظف في بيئة العمل.

في حين يمكن تفسير ضعف نسبة الموظفين الذين أقدميتهم أكثر من 15 سنة بأن هذا التنظيم النقابي (UGTA) تم تنصيبه في الوسط الجامعي لم يجد إقبالا كبيرا في أوساط الموظفين نتيجة تخوفهم من المبادرة النقابية ذلك بالانخراط في التنظيم النقابي لتدني مستوى الوعي النقابي لديهم.

الجدول رقم 22: يمثل توزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة(CNES) حسب متغير الأقدمية في التنظيم النقابي المنتمي إليه.

الأقدمية في النقابة في المؤسسة الجامعة	التكرار	النسبة المئوية
[أقل من 5سنوات[	23	%19.83
[من 05 .10 سنوات[	49	%42.24
[من10. 15سنة [	35	%30.17
[15 سنة فأكثر[	09	%7.76
المجموع	116	%100



الشكل رقم 37: الدائرة النسبية لمتغير الأقدمية في التنظيم النقابي المنتمي إليه.

المصدر: من تصميم الباحثة بناء على مخرجات SPSS

تشير البيانات الإحصائية الواردة أعلاه والمتعلقة بتوزيع الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الفاعلة بالوسط الجامعي حسب متغير أقدميتهم في التنظيم النقابي إلى أن أكبر نسبة تمثلت في 42.24% والتي تمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الذين أقدميتهم في هذا التنظيم

النقابي تتراوح ما بين 05 .10 سنوات، تليها نسبة 30.17 % تمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الذين أقدميتهم فيه تتراوح ما بين 10. 15سنة، تليها نسبة 19.82 تمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الذين أقدميتهم فيه أقل من 05 سنوات، في الأخير نجد نسبة 7.7% تمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الذين أقدميتهم فيه أكثر من 15سنة.

حسب هذه المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن غالبية الأساتذة الباحثين المنخرطين ضمن نقابة(CNES) الفاعلة في الوسط الجامعي أقدميتهم تتراوح ما بين 05 إلى 10 سنوات وهذا ما يمكن تفسيره بارتفاع الوعي النقابي في أوساط الأساتذة وفعالية الدور النقابي لهذا التنظيم النقابي(CNES) خصوصا في الفترة الأخيرة، حيث لاقت برامجه وممارساته ونشاطاته قبولا كبيرا في أوساط الأساتذة من خلال مساهمته في حفظ حقوقهم ومصالحهم والاستجابة لمطالبهم السوسيةاقتصادية.

في حين يمكن تفسير ضعف نسبة الأساتذة الذين أقدميتهم أكثر من 15 إلى تزايد انشغالاتهم المهنية والبحثية بالإضافة إلى مسؤولياتهم الشخصية لكونهم نخبة يدركون أن العمل النقابي ممارسة فعلية لها مبادئها وأخلاقياتها وهذا ما تم تحصيله من خلال الدراسة الميدانية.

الفصل السادس:

تحليل الفرضية الجزئية الأولى ومناقشة النتائج

تمهيد

1. تحليل الفرضية الجزئية الأولى

2. عرض ومناقشة النتائج الجزئية للفرضية الجزئية الأولى

تمهيد:

بعض التطرق للإجراءات المنهجية المتعلقة بالدراسة والمتمثلة في التعريف بميدان الدراسة والمنهج والتقنيات المعتمدة في جمع المعلومات بالإضافة إلى تحديد أسلوب تحليلها. وعليه سنحاول في هذا الفصل عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى ومناقشة النتائج والتي مفادها: يساهم الفعل النقابي في تنمية الوعي لدى الفاعلين من الموظفين والأساتذة بأهمية التحلي بأخلاقيات المهنة في أداء مهامهم وواجباتهم المهنية ومدهم بالمواثيق والقيم التي توجه أفعالهم وسلوكياتهم.

1. تحليل الفرضية الجزئية الأولى

الجدول رقم 23: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مدى إعلام النقابة في المؤسسة الجامعية العاملين (أساتذة وموظفين) بمضمون أخلاقيات المهنة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	172	%61.20	72	%62.06	244	%61.46
لا	109	%38.79	44	%37.93	153	%38.53
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى إعلام النقابة في الوسط الجامعي العاملين (أساتذة وموظفين) بمضمون أخلاقيات المهنة أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 61.46% من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تعلمهم بمضمون أخلاقيات المهنة. وما يدعم هذا الاتجاه نسبة 62.06% من الأساتذة المنخرطين بنقابة (CNES) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تعلمهم بمضمون أخلاقيات المهنة.

في حين نجد الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعلمهم بمضمون أخلاقيات المهنة بلغت نسبته 38.53%. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 38.79% من الموظفين المنخرطين بنقابة (UGTA) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعلمهم بمضمون أخلاقيات المهنة.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الفعل النقابي في المؤسسة ميدان الدراسة يسهم من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه (نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي) في التأكيد على ضرورة توفير الإطار المهني المعياري من خلال إعلام مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) بمضمون الأخلاقيات المهنية في النسق الجامعي، وذلك من خلال إدخالها في محتوى البرامج التعليمية التنظيمية لضمان الممارسة الأخلاقية المهنية الفعالة التي تؤثر إيجابا على مخرجات المؤسسة الجامعية بل وتسهم في تحقيق أهدافها، وباعتبار النقابة شريك اجتماعي فعال فهي تسهم في توفير المناخ الأخلاقي الملائم بالمؤسسة الجامعية الذي يمكن مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) في النسق الجامعي من الالتزام بمسؤولياتهم الاجتماعية، حيث يعتبر تفعيل الإعلام في الوسط التنظيمي من بين أهم التدابير الوقائية لإرساء منظومة قيمية مهنية تمكن من احتواء مختلف المعوقات والاختلالات الوظيفية التي قد تؤثر على استقرار النسق الجامعي.

فالنقابة تعمل على خدمة الفاعلين في الوسط الجامعي (أساتذة وموظفين)، وهم بدورهم يعملون على تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية لتحصيل مكانة اجتماعية وتنظيمية فالعلاقة الثلاثية بين العناصر التنظيمية الآنفة الذكر تمكن من تحقيق أهداف المؤسسة، وتحسين صورتها على مستوى البيئة الخارجية وأهداف الأعضاء على حد سواء.

وقد صرح بعض المبحوثين في إطار المقابلات الميدانية التي أجرتها الباحثة أن النقابة في الوسط الجامعي تعلم الفاعلين بمضمون الأخلاقيات المهنية من خلال قولهم "الحفاظ على النظام الداخلي لتحقيق مصالح مستخدمي الجامعة، تحقيق الأهداف لتفادي الوقوع في المشاكل والأزمات...) بينما هناك بعض المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعلم الفاعلين بمضمون الأخلاقيات المهنية، ويرجع ذلك إلى منظومتهم المهنية والإدارية وأنهم على دراية بالأخلاقيات الصحية المطلوبة في العمل، وأن قانون الوظيف العمومي ينص عليها في المراحل الأولى للتوظيف، كما وترجع أيضا لحالات عدم الرضا في أوساط الموظفين عن أداء العمل النقابي في توضيح المنهجية المهنية المعيارية الأخلاقية المطلوبة في العمل والتعريف بميثاق أخلاقيات المهنة.

فمن خلال تحليلنا لمعطيات هذا الجدول نستنتج بناء على آراء المبحوثين أن للممارسة النقابية إستراتيجية في مجال تحقيق أهداف النسق الجامعي من خلال توعية وتحسيس الفاعلين بالأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل، باعتبار أن الأخلاق جزء من المفهوم الواسع للمسؤولية

وأحد ضوابط سوء إساءة استعمال السلطة، وضرورة أساسية لضبط السلوك المهني، وفهم الحقوق والواجبات المهنية لمختلف الفاعلين، وضمان تحقيق التوازن بين الأحكام الأخلاقية، وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الفاعلين (أساتذة وموظفين) ضمن النسق الجامعي.

الجدول رقم 24: يمثل اتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول إعلام النقابة في الوسط الجامعي الموظفين بميثاق أخلاقيات المهنة حسب متغير الأقدمية في المؤسسة الجامعية.

الأقدمية / الإجابة	أقل من 5 سنوات		من5 .10 سنوات		من10 .15 سنة		أكثر من 15 سنة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	0	%0	30	%68.18	27	%52.94	15	%71.42	72	62.06
لا	0	%0	14	%31.81	24	%47.05	6	%28.57	44	37.93
المجموع	0	%0	44	%100	51	100	21	%100	116	100

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول إعلام النقابة في الوسط الجامعي الموظفين بميثاق أخلاقيات المهنة حسب متغير الأقدمية في المؤسسة الجامعية فإن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 62.06% من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تعلم الموظفين بميثاق أخلاقيات المهنة. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة 71.42% من

الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) والذين أقدميتهم في المؤسسة الجامعية أكثر من 15 سنة هم الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تعلم الموظفين بميثاق أخلاقيات المهنة.

في حين نجد في الاتجاه الثاني أن بعض الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعلم الموظفين بميثاق أخلاقيات المهنة بنسبة 37.93% ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة 47.05% من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) والذين أقدميتهم في المؤسسة الجامعية بين 10.15 سنة صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعلم الموظفين بميثاق أخلاقيات المهنة.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أعلاه أن الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والذين أقدميتهم في المؤسسة الجامعية أكثر من 15 سنه صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تعلم الفاعلين بمضمون الأخلاقيات المهنية في الوسط الجامعي، هذا ما يدل على فعالية الأداء النقابي تاريخيا لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي في مجال الاهتمام بالجانب الأخلاقي التنظيم للمؤسساتي كونه يؤثر على فعالية المؤسسة الجامعية وقدرتها على تحقيق الأهداف فهي كجهاز تجتهد في تحديد المسار الوظيفي المعياري المساعد على تحقيق الأهداف العامة. لاعتبار أن النقابة تساهم في توضيح الأخلاقيات المهنية والأدوار والمسؤوليات لتحقيق فعاليات الأداء وتحسين جودة المخرجات، وتحقيق رضا الفاعلين وولائهم التنظيمي وانتمائهم النقابي وتخفيف مستويات التذمر وزيادة الانتماء التنظيمي ورفع معدلات الالتزام الوظيفي

في المقابل صرح الأساتذة الذين أقدميتهم بين 10 إلى 15 سنة في المؤسسة الجامعية أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعلمهم بمضمون أخلاقيات المهنة ذلك ما يمكن تفسيره بأن النقابة بوصفها شريك اجتماعي تجتهد فقط في توضيح المسار المعياري الأخلاقي، فقد صرح العديد من الأساتذة ان توضيح ميثاق أخلاقيات المهنة يعتبر من بين أهم الواجبات الأساسية للعمل الإداري لاعتبار أن الأخلاق جزء من المفهوم الواسع للمسؤولية هذا ما تم استنتاجه من خلال الدراسة الميدانية.

الجدول رقم 25 : يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مساهمة النقابة في الوسط الجامعي في التأكيد بضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي في العمل.

النقابة / الإجابة.		(UGTA)				(CNES)				المجموع.	
		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%
				التكرار	النسبة%			التكرار	النسبة%		
	في حالة الإجابة بنعم										
نعم	وضع عقوبات رادعة.	89	%29.37	178	%63.34	34	%21.65	74	%63.79	252	%63.47
	تحسين النظام العقابي.	97	%32.01			58	%36.94				
	ايجاد حوافز.	117	%38.61			65	%41.40				
	المجموع.	*303	%100			*157	%100				
لا		103	%100	103	%36.65	42	%100	42	%36.20	145	%36.52
المجموع				281	%100	المجموع		116	%100	397	%100

* تشير إلى أن أفراد مجتمع البحث أجابوا على أكثر من خيار.

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى حث النقابة في المؤسسة الجامعية ضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي في مجال العمل، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 63.47**%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تحث الفاعلين بضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي في مجال العمل. وما يدعم هذا الاتجاه نسبة 63.79**%** من الأساتذة المنخرطين في نقابة ((CNES الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحثهم بضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي في مجال العمل حيث صرحت نسبة41.40**%** منهم أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحثهم بضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي في مجال العمل من خلال وضع حوافز خاصة بأخلاقيات المهنة.

وفيما يخص الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحثهم الفاعلين بضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي في مجال العمل بنسبة قد بلغت36.52**%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 36.35**%** من الموظفين المنخرطين في نقابة ((UGTA الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تحثهم بضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي في مجال العمل.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أعلاه أن أغلب المبحوثين المنخرطين في النقابتين (CNES) و((UGTA الفاعلتين في الوسط الجامعي مجال الدراسة صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحثهم بضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي في مجال العمل. وذلك انطلاقا من الامتثال لمختلف القواعد والقوانين المهنية والمبادئ والإجراءات التنظيمية، بما يضمن خلق بيئة عمل ملائمة تمكن من تحقيق الأهداف بناء على تطبيق المبادئ والقيم والإجراءات الهادفة لتحقيق فعالية الوسط الجامعي.

فقد صرح بعض المبحوثين المنخرطين في نقابة CNES)) أن النقابة في المؤسسة الجامعية تحث الأساتذة بضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي في مجال العمل، وذلك لاعتبار الفعل النقابي ميكانيزم تصحيحي وقائي علاجي لسلوكات الأساتذة الفاعلين داخل الوسط الجامعي، ولأن النقابة تعتبر شريك اجتماعي فعال للمؤسسة الجامعية يسعى إلى تحقيق الانضباط الوظيفي للفاعلين من خلال تفعيل إستراتيجيتي التصحيح والعقاب التي تركز على تفعيل نظام العقوبات على الأساتذة في

حال انحرافهم عن المسار الصحيح لقواعد اللعبة التنظيمية والأخلاقية الهادفة لتحقيق الأهداف العامة من جهة. ومن خلال تفعيل التحفيز كإستراتيجية وميكانيزم يمكن من ضبط سلوك الموظفين ضمن قواعد اللعبة الهادفة لتحقيق أهداف المصلحة العامة، وذلك لاعتبار التحفيز يمكن من ضبط السلوك وفق المنظومة المهنية والقيمية، وتحسين الأداء التحقيق والإبداع والابتكار ورفع الروح المعنوية وتنمية المهارات من خلال تفعيل روح العمل الجماعي وتحقيق الرضا الوظيفي، وبالتالي تهيئة المناخ التنظيمي المناسب الذي يساعد على تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الجامعية وتحسين صورتها في البيئة الخارجية من جهة أخرى. وعليه يمكن اعتباره مطلب الانضباط الوظيفي من بين مقومات ومكونات المنظومة القيمية لكل فرد. بينما صرح بعض الموظفين المنخرطين ضمن نقابة ((UGTA أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث الموظفين بضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي في مجال العمل ذلك ما يمكن رده إلى أن النقابة تعتبرها بمثابة مرتكزات وأساسيات وظيفية لابد على كل موظف التحلي بها كما أنها مبادئ أساسية يطلع عليها الموظف من خلال ميثاق أخلاقيات المهنة فور توظيفه، فهي تمثل حصيلة القيم الأساسية التي تتوفر في المنظومة القيمية المهنية لكل فاعل ضمن نسق المؤسسة الجامعية وهي المسؤولة عن تحقيق الأهداف العامة فيها.

الجدول رقم 26: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول تأكيد النقابة في المؤسسة الجامعية بضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

النقابة / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	167	%59.43	71	%61.20	238	%59.94
لا	114	%40.56	45	%38.79	159	%40.05
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى تأكيد النقابة في المؤسسة الجامعية العاملين (أساتذة وموظفين) على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **59.94%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **61.20%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل فقد بلغت نسبته **40.05%**، وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة **40.56%** من الموظفين

المنخرطين بنقابة (**UGTA**) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل.

يتبين من خلال القراءة الإحصائية أعلاه أن أغلب المبحوثين المنخرطين في نقابتي((UGTA و((CNES الفاعلتين في الوسط الجامعي محل الدراسة صرحوا أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي تؤكد على احترام اللوائح التنظيمية، والقوانين المنظمة للعمل داخل النسق الجامعي، وهذا يدل على الدور الفعال للعمل النقابي في المؤسسة الجامعية، فهي كشريك اجتماعي تؤمن أن مختلف العمليات والسلوكيات الإنسانية المهنية تنظمها ضوابط قانونية تنظيمية لاعتبار هذه الأخيرة ميكانيزمات تساهم في رفع أداء الفاعلين داخل المؤسسة الجامعية ومن ثم المساهمة الإيجابية في تحقيق أهدافها التنظيمية والبيداغوجية.

فقد صرح بعض المبحوثين المنخرطين في نقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل وذلك يرجع إلى وعيهم بمسؤولية العمل النقابي في توعية وتحسيس الأساتذة بضرورة احترام المنظومة التنظيمية للنسق المؤسساتي الجامعي، كونهم أكثر اهتماما ومعرفة بالجوانب البيداغوجية منها بالتنظيمية. بينما هناك بعض المبحوثين المنخرطين في نقابة((UGTA صرحوا أن النقابة لا تؤكد على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل كونها مبدئيات أساسية يتلقاها الموظف من قانون الوظيف العمومي. ولإيمان النقابة أن الموظفين على دراية بالأمور الإدارية فهم يدركون وظائفهم الأساسية وأدوارهم ضمن النسق الجامعي وفق ما ينص عليه القانون، وفي ضوء قواعد اللعبة التنظيمية المعمول بها ضمن النسق الجامعي. فقد صرح المبحوثين أن التأكيد على اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل يعتبر من بين أولويات العمل الإداري، فالنقابة بوصفها شريك اجتماعي تساعد الإدارة في الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والسلوكية لا الجوانب الإدارية فقط.

نستنتج من خلال تحليل معطيات هذا الجدول بناء على آراء المبحوثين أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل من خلال نشاطاته وممارساته على تحفيز مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) على احترام الصورة المهنية النمطية من خلال تأكيده على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل لاعتبارها إستراتيجية تمكن من تجنب المعوقات التي قد يواجهها الفاعلون أثناء أدائهم لواجباتهم الوظيفية. فهي كجهاز تؤكد على ضرورة احترام الأوامر والتعليمات وفق التسلسل الهرمي، وفي حدود النظم والمعايير والقوانين واللوائح التي تبرمج قواعد اللعبة ضمن النسق الجامعي بهدف تأسيس ثقافة تنظيمية معيارية تمكن من تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، وهذا ما أكد عليه "ماكس فيبر" من خلال تطرقه للظاهرة البيروقراطية.

الجدول رقم 27: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة التحلي بالضمير المهني في ممارسة الوظيفة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	184	%65.48	78	%67.24	262	%65.99
لا	97	%34.51	38	%32.75	135	%34
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى تأكيد النقابة في المؤسسة الجامعية العاملين (أساتذة وموظفين) على ضرورة التحلي بالضمير المهني في ممارسة الوظيفة، أن الاتجاه العام تمثله نسبة **65.99%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة التحلي بالضمير المهني في ممارسة الوظيفة، وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة **67.24%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) الذينصرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة التحلي بالضمير المهني في ممارسة الوظيفة.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على ضرورة التحلي بالضمير المهني في ممارسة الوظيفة قد

بلغت نسبته **34%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **34.51%** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على ضرورة التحلي بالالتزام بالضمير المهني في ممارسة الوظيفة.

في خضم ما تم التطرق له يمكن القول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يؤكد من خلال نشاطاته ومهامه وممارساته على الفاعلين (أساتذة وموظفين) ضرورة التحلي بالضمير المهني في ممارسة الوظيفة، وهذا يدل على أن النقابتين في المؤسسة الجامعية محل الدراسة (نقابة (UGTA) و(CNES)) تثمنان مطلب الالتزام بالأخلاقيات المهنية كونهما تعملان على تطوير الأداء الوظيفي للفاعلين ضمن النسق الجامعي، مما يسهم في تحسين جودة مخرجاته. وتظهر الأخلاقيات بشكل واضح في الضمير المهني للفاعلين في الوسط الجامعي، كون أن النقابة ترى أن الإخلال بالضمير المهني في ممارسة الوظيفة يؤثر بشكل مباشر على السير العادي للمؤسسة الجامعية بمختلف مصالحها، فتنمية الضمير المهني في ممارسة الأدوار الوظيفية يعتبر من بين العوامل المساهمة في تحقيق الأهداف العامة.

فقد صرح بعض المبحوثين المنخرطين في نقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة التحلي بالضمير المهني في ممارسة الوظيفة، وذلك يرجع إلى مهمة النقابة في الوسط الجامعي في توعية الأساتذة باعتبارهم نخبة المجتمع، فهي تسعى لتجسيد الضمير المهني في تعاملاتهم وممارساتهم الوظيفية والبيداغوجية باعتبارهم قدوة يحتذى بهم الطلبة، فهم يؤثرون على جودة مخرجات الجامعة ويؤثرون على سمعتها في البيئة الخارجية.

بينما هناك بعض المبحوثين المنخرطين في نقابة((UGTA الذين صرحوا بأن النقابة لا تؤكد على ضرورة التحلي بالضمير المهني وذلك يرجع إلى عدم قدرة الأداء النقابي لنقابة((UGTA في التأثير على البعد القيمي للمنخرطين، بالإضافة إلى وجود اختلالات وظيفية تتمثل في الصراع والتنافس داخل البناء التنظيمي، حيث يلجأ الموظفون إلى اعتماد إستراتيجيات هجومية تتمثل في التغيب، والتسيب، وأولوية المصلحة الخاصة على المصلحة العامة، غياب الضمير المهني كتعبير عن عدم الرضا عن نمط العمل، وسوء علاقات العمل مع الزملاء والرؤساء...إلخ. وعليه بناءا على آراء وتصريحات المبحوثين يمكن القول أن للعمل النقابي في الوسط الجامعي دور فعال في تنمية ودعم البعد الإنساني في الالتزام بالأخلاقيات والضوابط المهنية عن طريق إتباع مجموعة من القواعد المعيارية والقيمية التي تمكن من تحقيق الأمانة المهنية في أداء العمل بضمير مهني عال والتي تعتبر تحصيل حاصل لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية من خلال تنمية بدائل وظيفية تتمثل في التحلي بالضمير المهني، النزاهة المهنية، المسؤولية الفردية، ذلك ما ينتج الثقة المهنية وزيادة الولاء والانتماء التنظيمي.

الجدول رقم 28: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة التحلي بروح المسؤولية في أداء العمل حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	172	%61.20	70	%60.34	242	%60.95
لا	109	%38.79	46	%39.65	155	%39.04
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة التحلي بروح المسؤولية في أداء العمل، فإن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **60.95%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة التحلي بروح المسؤولية في أداء العمل. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **61.20%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة التحلي بروح المسؤولية في أداء العمل.

أما عند قراءتنا لبيانات الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على ضرورة التحلي بروح المسؤولية في أداء العمل قد بلغت نسبته **39.04%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **39.65%**من

الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على ضرورة التحلي بروح المسؤولية في أداء العمل.

نستنتج من خلال البيانات الإحصائية أعلاه أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي فعال تحث الفاعلين على ضرورة التحلي بروح المسؤولية في مواقع العمل وذلك لاعتبارها عنصر وظيفي وإستراتيجية تمكن من تجاوز مختلف الاختلالات والأزمات الوظيفية، وزيادة المهارات الفردية للفاعلين وتقوية العلاقات الاجتماعية داخل أطر العمل، وتنمية الفكر القيادي في أوساط الفاعلين في الوسط الجامعي. فقد صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة (UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد للفاعلين على ضرورة التحلي بروح المسؤولية في مواقع العمل، كون أن العملية الإدارية تؤثر على منظومة تحقيق الأهداف الجامعية، فهي بوصفها شريك فعال تسعى لبث هذا العنصر الوظيفي (المسؤولية) في موقع العمل من خلال تحديد الصلاحيات والمهام، تحديد مواعيد تسليم التقارير، تقييم المخرجات بناء على هيكلة الأدوار وتحديد المسؤوليات ومن خلال تفعيل ثقافة المساءلة، مما يجعل الموظفين يعطون أهمية لمبادراتهم ويلتزمون بالمسؤولية الفردية في أداء مهامهم. بينما هناك بعض المبحوثين المنخرطين في نقابة((CNES الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على ضرورة التحلي بروح المسؤولية في مواقع العمل ذلك يرجع إلى ضعف الأداء النقابي نقابة((CNES الفاعلة في الوسط الجامعي في ضبط البعد الذاتي لمنخرطيها، بالإضافة إلى اهتمام الأساتذة وتجاوبهم مع المطالب التي تمكن من تطوير الأداء البيداغوجي أكثر من تجاوبهم مع المطالب والمقترحات التي تهدف لضبط أدائهم المهني.

من خلال آراء المبحوثين نستنتج أن العمل النقابي في الوسط الجامعي يجتهد في طرح العديد من العناصر الوظيفية المساهمة في تحقيق أهداف وفعالية المؤسسة الجامعية، نجد من بين أهم هذه العناصر الوظيفية تفعيل المسؤولية المهنية حيث أن غيابها يؤثر على جودة المخرجات، وإنتاجية الفاعلين ويؤدي إلى قلة فرص التطور والإبداع وسيادة الفوضى وسوء التنظيم والتسيير داخل النسق النقابي والجامعي على حد سواء. فهي بدورها تدافع عن فلسفة "الرجل المناسب في المكان المناسب" وهذا ما يتفق مع ما أدرجه "فريديريك تايلور" من خلال تطرقه للتسيير العلمي للعمل، فالمسؤولية تعتبر من بين أهم القيم التنظيمية المساعدة على تحقيق الأهداف، وهذا ما يتفق مع نظرية "دوغلاس ماغريغور" من خلال نظريتي (x و y) حيث أشار في نظريتهy أن الموظف له

القدرة على ممارسة المسؤولية وممارسة الضبط الذاتي، مما يفرز الإبداع والابتكار اللذان يساهمان في صياغة فلسفة تشاركية تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

الجدول رقم 29: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على عدم استغلال نفوذ الوظيفة لأغراض شخصية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي. / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	171	%60.85	70	%60.34	241	%60.70
لا	110	%39.14	46	%39.65	156	%39.29
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على عدم استغلال نفوذ الوظيفة لأغراض شخصية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **60.70%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على عدم استغلال نفوذ الوظيفة لأغراض شخصية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **60.85%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على عدم استغلال نفوذ الوظيفة لأغراض شخصية.

أما عند قراءتنا لبيانات الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على عدم استغلال نفوذ الوظيفة لأغراض شخصية نجد أن

نسبته بلغت **39.29%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **39.65%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على عدم استغلال نفوذ الوظيفة لأغراض شخصية.

في خضم ما تم التطرق له يمكن الإشارة إلى أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى إلى حث مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) على عدم استغلال نفوذ الوظيفة لتحقيق أغراض شخصية، مما يظهر أن للعمل النقابي دور فعال في الفصل بين الوظيفة والعلاقات الشخصية، بالإضافة إلى الفصل بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة. فقد صرح بعض المبحوثين المنخرطين في نقابة((UGTA أن النقابة تحث الفاعلين (الموظفين) على عدم استغلال نفوذ الوظيفة لأغراض شخصية، ذلك يرجع إلى أن الوظيفة تكسب الموظف مكانة وسلطة توفر له الكثير من المميزات والعلاقات والإمكانيات، مما قد يدفعه لاستغلالها لمصلحته الشخصية أو لمصلحة أقربائه بمقابل أو بدون مقابل، والذي يفرز بالتالي العديد من الاختلالات الوظيفية التي تؤثر على تحقيق الأهداف، فالنقابة كشريك اجتماعي تسعى دائما للتصدي لهذا النمط من السلوك الإداري الذي يعد انحرافا في منظومة الجهاز الإداري عن أهدافه الأساسية، حيث نجد من بين صور الاستغلال الوظيفي للوظائف والسلطة والمكانة في العمل الإداري ما يلي: الرشوة، الانتفاع الشخصي، الوساطة، الابتزاز، الإضرار بالمصلحة العامة، إساءة استخدام السلطة .

بينما هناك بعض المبحوثين المنخرطين في نقابة((CNES الذين صرحوا أن النقابة لا تحث الفاعلين (الأساتذة) على عدم استغلال نفوذ الوظيفة لأغراض شخصية، ذلك لاعتبارهم نخبا واعية فذلك يعتبر من بين المبادئ الأساسية لهم، كونهم يدركون أن استغلال نفوذ الوظيفة وإساءة استخدام السلطة يؤثران على أداء الواجبات الرسمية مما يؤثر على منظومة تحقيق الأهداف.

بناء على آراء المبحوثين يتفق هذا الطرح مع ما جاء به "ماكس فيبر" من خلال تأكيده على ضرورة عدم استغلال نفوذ الوظيفة لأغراض شخصية من خلال النموذج البيروقراطي المثالي الذي أكد فيه على ضرورة توظيف الأشخاص ذوي المؤهلات المعتمدة الخاصة بما يدعم التنفيذ المنتظم والمستمر للمهام الموكلة وتفعيل السلطة غير الشخصية.

الجدول رقم 30: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مدى عمل النقابة في الوسط الجامعي على ترسيخ روح الالتزام بمواقيت العمل حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	182	%64.76	80	%68.96	262	%65.99
لا	99	%35.23	36	%31.03	135	%34
المجموع	281	100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى عمل النقابة في الوسط الجامعي على ترسيخ روح الالتزام بمواقيت العمل، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **65.99%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تعمل على ترسيخ روح الالتزام بمواقيت العمل لدى الفاعلين. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **68.96%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تعمل على ترسيخ روح الالتزام بمواقيت العمل للفاعلين.

في حين نجد الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعمل على ترسيخ روح الالتزام بمواقيت العمل للفاعلين الذي بلغت نسبته **34% والتي تمثلها بنسبة 35.23% المبحوثين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين صرحوا أن** النقابة في الوسط الجامعي لا تعمل على ترسيخ روح الالتزام بمواقيت العمل لدى الفاعلين.

بناء على ما سبق يمكن القول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه ((UGTAو((CNES) على ترسيخ روح الالتزام بمواقيت العمل على مستوى المؤسسة الجامعية لدى الفاعلين (أساتذة وموظفين).

وهذا ما يفسر دورها كشريك اجتماعي ينمي لدى الفاعلين الشعور بالمسؤولية في العمل ويؤكد على ضرورة الالتزام بقوانين المؤسسة مما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة. وذلك نظرا لأنها تنظم مختلف العمليات التنظيمية في مختلف أطر ومصالح المؤسسة الجامعية.ولأنها كذلك شريك يدرك مهارات إدارة الوقت وعوائدها الإيجابية على فعالية المؤسسة الجامعية.

حيث صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ترسيخ روح الإلتزام بمواقيت العمل، ويرجع ذلك لتأثيره على العملية البيداغوجية، وكونها تشكل ثقافة المؤسسة وفلسفتها في تسيير العمل، وكما أنها تؤدي للحفاظ على النظام الداخلي للمؤسسة الجامعية وتحسين صورتها في الفضاء الخارجي.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة((UGTA أن النقابة لا تساهم في ترسيخ روح الالتزام بمواقيت العمل في الوسط الجامعي كون التزامهم قناعة شخصية مرتبطة بتمثلاتهم ومنظومتهم القيمية وتوقعاتهم، بحيث يكون التزامهم بمواقيت العمل نتيجة لما تنص عليه اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل كونه يندرج ضمن أخلاقيات المهنة، ولائهم التنظيمي الذي يدفعهم إلى تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، وعدم التزامهم يكون نتيجة لعدم رضاهم على بيئة عملهم، وعن سوء علاقاتهم برؤساء وزملاء العمل فيكون بالتالي عدم الالتزام كإستراتيجية هجومية يستعين بها الفاعلون (أساتذة وموظفين) للتعبير عن عدم الرضا في بيئة العمل وهذا ما عبر عنه " ميشال كروزيه".

وعليه نستنتج من خلال تحليلنا أن هناك وعي بين أوساط الفاعلين (أساتذة وموظفين) في الوسط الجامعي بالآثار الإيجابية للالتزام بمواقيت العمل رغم أنه مرتبط بالمنظومة القيمية للأفراد، إلا أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي تسعى لتوعية الفاعلين من خلال إستراتيجيات تمكن من الحفاظ على القانون الداخلي واحترام قيم ومعايير المؤسسة والالتزام بها.

الجدول رقم 31: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	185	%65.83	72	%62.06	257	%64.73
لا	96	%34.16	44	%37.93	140	%35.26
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يظهر من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **64.73%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **65.83%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية.

أما الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية فقد بلغت نسبته **35.26%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **37.93%**من

الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية.

نستنتج من خلال البيانات الإحصائية الواردة أعلاه أن للدور النقابي مساهمة فعالة في الوسط الجامعي من خلال حث الفاعلين (أساتذة وموظفين) على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية باعتباره ينظم مختلف العلاقات المهنية والعمليات التنظيمية، كما يعمل على تحقيق جودة الأداء الوظيفي للفاعلين داخل النسق الجامعي، مما يسهم في تشجيع الالتزام بالقوانين الأساسية للمؤسسة الجامعية وتحسين العمليات الإدارية على حد سواء وكذا تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة(UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي تحث الفاعلين على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة والذي يرجع إلى كونهم المسئولون الأساسين عن تسيير مختلف العمليات الإدارية التنظيمية. لاعتبار الحفاظ على النظام الداخلي للمؤسسة يحقق الشعور بالأمن في الوسط المهني لمختلف الفاعلين، مما ينعكس على مستوى الالتزام في العمل والذي بالتالي يؤثر إيجابا على مستوى جودة المخرجات، ومستوى كفاءة الأداء بما يضمن تحقيق أهداف النسق الجامعي بفعالية.

ولأنه يمكن اعتبار الإدارة ذلك المجال الذي غالبا ما ينحرف أعضاؤه عن المسار الصحيح للمنظومة القانونية والقيمية التي يسير عليها نتيجة لمعوقات وظيفية ناتجة عن جانب شخصي تتمثل أساسا في عدم الرضا عن محيط العمل، عدم الرضا عن زملاء ورؤساء العمل، تجسيد الثقافة المجتمعية داخل محيط العمل بالمؤسسة، وهذا ما يتفق ما تطرق له الأستاذ "محمد بشير" في دراسته المعنونة بثقافة المؤسسة أو ثقافة المجتمع؟، حيث يعزز ذلك العديد من الاختلالات الوظيفية، ولاعتبار النقابة في الوسط الجامعي شريك فعال تسعى دائما للمحافظة على النسق العام من خلال تفعيل الجانب التوعوي والرقابي في أوساط الموظفين، ومحاولة تقليص هوامش حريتهم في النسق المهني بما يتفق وطبيعة النظام الداخلي.

بينما نجد المبحوثين المنخرطين في نقابة((CNES صرحوا أن النقابة لا تحث الفاعلين على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية لضعف أدائها ورسالتها في مجال التأثير على الأساتذة لتوعيتهم بأهمية احترام القانون الداخلي ذلك أن العملية البيداغوجية والعملية الإدارية ثنائية متكاملة تسهم في تحقيق فعالية الوسط الجامعي. ولاعتبار أن المنظومة القانونية والتنظيمية

الداخلية والفهم الجيد لها يمكن من تجاوز العديد من المشاكل والاختلالات التي تؤثر على حياة النسق الجامعي. وفي الأخير نستنتج من آراء المبحوثين أن النقابة بوصفها وسيط اجتماعي تسعى للحفاظ على النظام الداخلي للمؤسسة الجامعية من خلال حث مختلف الفاعلين باحترام هذه المنظومة كونها تنظم العمليات المهنية والعلاقات الاجتماعية، وتساعد على حفظ القيم الأخلاقية، وكذا تحقيق الأهداف التنظيمية ودرء مختلف التحديات التي قد تؤثر عليها.

الجدول رقم 32: يمثل اتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي الموظفين بضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية حسب متغير الأقدمية في النقابة.

الأقدمية / الإجابة	أقل من 5 سنوات		من5 .10 سنوات		من10 .15 سنة		أكثر من 15 سنة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	49	%65.33	75	%70.09	46	%61.33	15	%62.5	185	%65.83
لا	26	%34.66	32	%29.90	29	%38.66	9	%37.5	96	%34.16
المجموع	75	%100	107	%100	75	%100	24	%100	281	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة أعلاه والمتعلقة باتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي الموظفين بضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية حسب متغير الأقدمية في النقابة الفاعلة بالمؤسسة الجامعية أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 65.83% من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحث الموظفين بضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة 70.09% من الموظفين المنخرطين

في نقابة (UGTA) والذين أقدميتهم في النقابة الفاعلة بالمؤسسة الجامعية من 5 .10 سنوات صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحث الموظفين بضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث الموظفين بضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية قد بلغت نسبته 34.16%.ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة 38.66% من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) والذين أقدميتهم في النقابة تتراوح ما بين 10 .15 سنة صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث الموظفين بضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية.

يتضح من خلال النتائج الإحصائية الواردة أعلاه أن الموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين والذين أقدميتهم في النقابة الفاعلة بالمؤسسة الجامعية من 5 إلى 10 سنوات صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية، هذا ما يمكن تفسيره بنجاعة الأداء النقابي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في مجال توعية الفاعلين حديثي الانخراط بأهمية الحفاظ على القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية، وذلك من أجل الحفاظ على النسق العام من مختلف الانحرافات التنظيمية التي قد تؤثر على عملية تحقيق الأهداف. بينما صرح الموظفين الذين أقدميتهم في النقابة الفاعلة بالمؤسسة الجامعية تتراوح بين 10 إلى 15 سنة أن النقابة في الوسط الجامعي لا تركز على ضرورة احترام القانون الداخلي، وذلك لأنه مطلب قد تم ترسيخه في أوساط هؤلاء الفاعلين سابقا فالنقابة تجتهد أكثر في ترسيخ هذا المطلب في أوساط الموظفين حديثي الانخراط لتحقيق فعالية المؤسسة الجامعية، كون أن المحافظة على القانون الداخلي تعتبر من بين أهم عوامل استقرار النسق الجامعي والمؤثرة في تحقيق الأهداف العامة بفعالية.

الجدول ر قم33: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مساهمة النقابة في الوسط الجامعي في ترسيخ القيم الإيجابية في مختلف أطر العمل بالمؤسسة.

النقابة / الإجابة.		(UGTA)				(CNES)				المجموع.	
	في حالة الإجابة بنعم	**التكرار**	**النسبة%**	**المجموع**		**التكرار**	**النسبة%**	**المجموع**		**التكرار**	**النسبة%**
				التكرار	**النسبة%**			**التكرار**	**النسبة%**		
نعم	**تفعيل نظام المكافآت.**	88	%30.76	187	%66.54	36	%29.26	74	%63.79	261	%65.74
	تفعيل الاتصال التنظيمي.	119	%41.60			65	%52.84				
	تفعيل التدريب والتكوين.	79	%27.62			22	%17.88				
	المجموع.	*286	%100			*123	%100				
لا		94	%100	94	%33.45	42	%100	42	%36.20	136	%34.25
المجموع		281	%100			**المجموع**		116	%100	397	%100

* تشير إلى أن أفراد مجتمع البحث أجابوا على أكثر من خيار.

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مساهمة النقابة في الوسط الجامعي في ترسيخ القيم الإيجابية في مختلف أطر العمل بالمؤسسة الجامعية ، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 65.74% من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تسهم في ترسيخ القيم الإيجابية في مختلف أطر العمل بالمؤسسة الجامعية. وما يدعم هذا الاتجاه نسبة 66.54% الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تسهم في ترسيخ القيم الإيجابية في مختلف أطر العمل بالمؤسسة الجامعية حيث صرحت نسبة 41.60 % منهم أن النقابة في المؤسسة الجامعية تسهم في ترسيخ القيم الإيجابية في مختلف أطر العمل بالمؤسسة الجامعية من خلال تفعيل الاتصال التنظيمي.

وفيما يخص الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تسهم في ترسيخ القيم الإيجابية في مختلف أطر العمل بالمؤسسة الجامعية بنسبة قد بلغت 34.25%. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 36.20% من الأساتذة المنخرطين في نقابة ((CNES الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تسهم في ترسيخ القيم الإيجابية في مختلف أطر العمل بالمؤسسة الجامعية.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أعلاه أن أغلب المبحوثين المنخرطين في النقابتين (CNES) و((UGTA الفاعلتين في الوسط الجامعي مجال الدراسة صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تسهم في ترسيخ القيم الإيجابية في مختلف أطر العمل بالمؤسسة الجامعية، ذلك أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى من خلال ممارسته ومهامه إلى ترسيخ القيم الإيجابية في أوساط الموظفين في مختلف أطر العمل بالمؤسسة الجامعية,

فقد صرح بعض المبحوثين المنخرطين في نقابة (UGTA) أن النقابة في المؤسسة الجامعية تسهم في ترسيخ القيم الإيجابية في مختلف أطر العمل بالمؤسسة الجامعية، ذلك من خلال إعلام الفاعلين بالقواعد المهنية والمبادئ الأخلاقية والإجراءات التأديبية، وهذا لاعتبارها ميكانيزمات فعالة تساهم في نشر الاتجاهات الإيجابية في أوساط الفاعلين وخلق بيئة تنظيمية تساعد على تطوير الأداء الوظيفي لمختلف الفاعلين بما يضمن تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الجامعية.

فالنقابة بوصفها شريك اجتماعي تسعى إلى قمع الانتهاكات اللاوظيفية واللاأخلاقية في بيئة العمل كونها أحد المعوقات الوظيفية التي تخل بمنظومة تحقيق الأهداف واستقرار المؤسسة الجامعية، فهي تسعى إلى ضبط سلوكيات الأفراد داخل الوسط التنظيمي الجامعي لاعتبار أن سلوكياتهم مرتبطة ارتباطا وثيقا بقيم العمل، وتعد هذه الأخيرة من بين أهم المقومات الأساسية المكونة لثقافة المؤسسة. حيث تسعى النقابة إلى تفعيل الاتصال التنظيمي في منظومة العمل من خلال المشاركة، التفاعل، المنافسة، الاجتماعات، عقد ورشات كآليات لضم الفاعلين في الوسط الجامعي لمنظومة قيمية قائمة على القيم الإيجابية للعمل كالنزاهة والكفاءة والعدالة والمسؤولية والشفافية والاستقلالية، والتخلي بالضمير المهني والالتزام التنظيمي، ولاعتبار هذة القيم التنظيمية تشكل الثقافة التنظيمية التي تسعى النقابة لترسيخها وتوجيهها لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية وضمان استقرارها وبقاءها فهي كشريك اجتماعي تعمل على توفير المناخ الملائم لكافة الفاعلين من مختلف المصالح لغرض تحقيق الأهداف الجامعية وحفظ المصلحة العامة.

في حين صرح بعض الأساتذة المنخرطين ضمن نقابة((CNES أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تسهم في ترسيخ القيم الإيجابية في مختلف أطر العمل بالمؤسسة الجامعية ذلك ما يعبر عن حالة عدم الرضا في أوساط الأساتذة عن الأداء النقابي في تهيئة بيئة العمل الملائمة لتحقيق الأهداف التنظيمية والبيداغوجية وهذا ما أنتج العديد من الانحرافات التنظيمية واللاأخلاقية بين أوساط الفاعلين وهذا ما تم استخلاصه من حصيلة المقابلات الميدانية والجولات الاستطلاعية.

الجدول رقم 34: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى قيام النقابة في الوسط الجامعي بمناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية المتعلقة بالعمل حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	172	%61.20	67	%57.75	239	%60.20
لا	109	%38.79	49	%42.24	158	%39.79
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى قيام النقابة في الوسط الجامعي بمناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية المتعلقة بالعمل، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **60.20%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بمناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية المتعلقة بالعمل. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **61.20 %** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بمناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية المتعلقة بالعمل.

أما فيما يخص الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بمناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية المتعلقة بالعمل قد بلغت نسبته **39.79%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة

42.24%من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بمناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية المتعلقة بالعمل.

في خضم ما تم التطرق له يمكن القول أن للدور النقابي في الوسط الجامعي العديد من المهارات من بينها مهارات تحليل النصوص القانونية أو المراسيم التشريعية وتوضيحها لمختلف الفاعلين في الوسط الجامعي (أساتذة وموظفين). حيث تمكن مهارات تحليل ومناقشة النصوص القانونية من تصويب الأخطاء والإخفاقات التنظيمية التي قد يقع فيها الفاعلون. حيث صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة(UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي تساهم في مناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية في الوسط الجامعي حتى يسهل تجسيدها ميدانيا من قبل الفاعلين باعتبارهم أكثر اتصالا بالعملية الإدارية في النسق الجامعي، حيث تساهم النقابة من خلال نشاطاتها وممارساتها في تسهيل فهم الفاعلين للمنظومة القانونية المهنية مما يتيح للمستخدمين في الوسط الجامعي تطبيقها بسهولة وبفعالية من خلال استخدام النقابة لأساليب فنية متنوعة لشرح الصياغة القانونية للفاعلين في الوسط المهني، وذلك لاعتبارها عنصر وظيفي وإستراتيجية هامة تمكن من تنظيم سلوك الفاعلين داخل النسق وتنظيم مختلف العلاقات المهنية والاجتماعية فيما بينهم ومع السلطة العامة وتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

بينما صرح المنخرطون في نقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بمناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية في الوسط الجامعي ذلك ما يمكن تفسيره أن نقابة (CNES) تختص بشؤون الأساتذة عموما والجوانب البيداغوجية على وجه الأخص، فهي تهدف إلى إعداد الأستاذ الباحث بيداغوجيا، وباعتبار الأساتذة نخب فهم يسعون إلى فهم النصوص القانونية والمراسيم التشريعية من أجل ممارستها ميدانيا باعتبارها إستراتيجية تمكن من تجاوز العديد من الاختلالات والمعوقات والأزمات الوظيفية التي تؤثر على عملية تحقيق الأهداف.

وعليه نستنتج من خلال ما سبق أن للفعل النقابي مساهمة فعالة في مجال مناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية المتعلقة بالعمل كونها ميكانيزمات فعالة تساعد على تطبيق القواعد التي تعكس متطلبات الأداء الوظيفي لمختلف الفاعلين ضمن النسق الجامعي. فسوء إدراك والفهم الجيد للفاعلين لمنظومة النصوص القانونية المنظمة للعمل يؤدي إلى شيوع نمط العمل الفوضوي والتسيبي الإداري الذي يؤثر على مخرجات النسق الجامعي بما في ذلك أهدافه العامة.

الجدول رقم 35: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى رؤيتهم في أخلاقيات النخب النقابية كقدوة حسنة لهم.

النقابة / الإجابة.		(UGTA)				(CNES)				المجموع.	
		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%
				التكرار	النسبة%			التكرار	النسبة%		
نعم	في حالة الإجابة بنعم										
	احتوائها المشاكل.	178	%50.28			64	%49.61	64	%55.17	247	%62.21
	تواصلها مع كافة الفاعلين.	89	%25.14	183	%65.12	43	%33.33				
	تأثيرها في كافة الفاعلين.	87	%24.57			22	%17.05				
	المجموع.	*354	%100			*129	%100				
لا		98	%100	98	%34.87	52	%100	52	%44.82	150	%37.78
المجموع		281	%100			116	المجموع		%100	397	%100

* تشير إلى أن أفراد مجتمع البحث أجابوا على أكثر من خيار.

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى رؤيتهم في أخلاقيات النخب النقابية كقدوة حسنة لهم، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 62.21**%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون في أخلاقيات النخب النقابية قدوة حسنة لهم. وما يدعم هذا الاتجاه نسبة 65.12**%** من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين صرحوا أنهم يرون في أخلاقيات النخب النقابية قدوة حسنة لهم، حيث صرحت نسبة 50.28 **%** منهم أنهم يرون في أخلاقيات النخب النقابية قدوة حسنة لهم من خلال احتوائها المشاكل.

وفيما يخص الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) صرحوا أنهم لا يرون في أخلاقيات النخب النقابية قدوة حسنة لهم بنسبة قد بلغت 37.78**%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 44.82**%** من الأساتذة المنخرطين في نقابة ((CNES الذين صرحوا صرحوا أنهم لا يرون في أخلاقيات النخب النقابية قدوة حسنة لهم.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أعلاه أن أغلب المبحوثين المنخرطين في النقابتين (CNES) و((UGTA الفاعلتين في الوسط الجامعي مجال الدراسة صرحوا أنهم يرون في أخلاقيات النخب النقابية قدوة حسنة لهم ذلك ما يمكن تفسيره أن القائد النقابي في نقابة (UGTA) يمثل نموذج التحلي بالأخلاق المهنية بالنسبة للأعضاء المنخرطين في التنظيم النقابي الذي يرأسه فالقائد النقابي الذي يمارس مهامه ومسؤوليته وفق المنظومة المهنية والأخلاقية المنصوص عليها، وفي ضوء القوانين التنظيمية والإجراءات التشريعية .

حيث صرح بعض المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) أنهم يرون في أخلاقيات النخب النقابية قدوة حسنة لهم ذلك ما يمكن رده إلى قوة شخصيته النقابية التي يتميز بها وأهم صفاتها: قدرته على المناقشة والإقناع والتأثير وقدرته على حل المشكلات وتفعيل مهارات التواصل مما يؤدي إلى تحقيق قبوله النقابي في أوساط الفاعلين. باعتبار أن القائد النقابي يمثل قوة ضاغطة في أوساط العمل من خلال تصديه لتعسف الإدارة وقدرته على حل المشاكل واحتواء النزاعات وقدرته على رفع وتحقيق المطالب والتخطيط والتنظيم والرقابة والاتصال، فالقائد النقابي تتوفر فيه خصائص ومهارات تتمثل في معرفته بالمنظومة القانونية المنظمة للعمل النقابي، قدرته على اتخاذ قرارات، الالتزام، الديمقراطية، النزاهة، المسؤولية، العدالة، تفعيل التشاركية والعمل الجماعي، المبادرة، المواجهة، الاتصال، وكلها مهارات تساعد على تحقيق فعالية الأداء النقابي وكسب ثقة

الأعضاء المنخرطين، مما يحقق رضاهم الوظيفي ويزيد من دافعية الإنجاز، رفع الروح المعنوية التي تضمن تحقيق الأهداف المرسومة. إلا أنه قد تكون هناك قيادات لا وظيفية في مجال العمل النقابي نظرا لممارساتها غير الأخلاقية الذاتية الأمر الذي يؤثر على مستويات الثقة ورضا الأفراد المنخرطين بأدائها، مما يؤدي إلى رفض ممارساتها الميدانية من خلال عدم الانخراط ضمنها، لذلك لابد من وضع حد لمثل هذه القيادات النقابية غير الوظيفية والسوية التي تفرز ما يعرف بالفساد والاختلال النقابي، فالقيادة النقابية السلبية تولد التذمر واللامبالاة والانسحاب في أوساط المنخرطين.

في حين صرح بعض الأساتذة المنخرطين ضمن نقابة(CNES) أنهم لا يرون في أخلاقيات النخب النقابية قدوة حسنة لهم ذلك لشيوع العديد من الممارسات اللاأخلاقية في أوساط النخب النقابية والمتمثلة في غياب الضمير المهني وتصنع المسؤولية وتقديم المصلحة الخاصة عن المصلحة العامة، حيث تمثل هذه المظاهر أهم أسباب عدم الانخراط في أوساط الأساتذة وهذا ما تم التوصل إليه من خلال المقابلات الميدانية مع الأساتذة غير المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لتقصي أسباب عدم الانخراط في أوساطهم.

الجدول رقم 36: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى قيام النقابة في الوسط الجامعي بمساءلة أعضاءها في حال القصور في نواتج أدائهم الوظيفي.

النقابة / الإجابة		(UGTA)				(CNES)				المجموع.	
		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%
				التكرار	النسبة%			التكرار	النسبة%		
نعم	في حالة الإجابة بنعم										
	إنذار شفهي.	102	%56.66	172	%61.20	43	%39.44	68	%58.62	240	%60.45
	إنذار كتابي.	33	%18.33			21	%19.26				
	إحالة المعنر إلى لجنة المخالفات الإدارية.	45	%25			45	%41.28				
	المجموع.	180*	%100			109*	%100				
لا		109	%100	109	%38.79	48	%100	48	%41.37	157	%39.54
المجموع		281	%100			116	%100			397	%100

* تشير إلى أن أفراد مجتمع البحث أجابوا على أكثر من خيار.

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى قيام النقابة في الوسط الجامعي بمساءلة أعضاءها في حال القصور في نواتج أدائهم ، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 60.45% من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بمساءلة أعضاءها في حال القصور في نواتج أدائهم. وما يدعم هذا الاتجاه نسبة 61.20% الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تقوم بمساءلة أعضاءها في حال القصور في نواتج أدائهم حيث صرحت نسبة 56.66 % منهم أن النقابة في المؤسسة الجامعية تقوم بمساءلة أعضاءها في حال القصور في نواتج أدائهم من خلال إنذار شفهي.

وفيما يخص الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بمساءلة أعضاءها في حال القصور في نواتج أدائهم بنسبة قد بلغت 34.25%. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 36.20% من الأساتذة المنخرطين في نقابة ((CNES الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تقوم بمساءلة أعضاءها في حال القصور في نواتج أدائهم.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أعلاه أن أغلب المبحوثين المنخرطين في النقابتين (CNES) و((UGTA الفاعلتين في الوسط الجامعي مجال الدراسة صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تقوم بمساءلة أعضاءها في حال القصور في نواتج أدائهم ذلك لاعتبارها شريك اجتماعي تسعى إلى الحفاظ على النسق العام من خلال استغلال الأداء النقابي الفاعل في أخلقة النسق الجامعي وكذا تفعيل إستراتيجية مساءلة الأعضاء الفاعلين في حالة ارتكابهم لمخالفات أخلاقية بغرض تصحيح المسار المهني والسلوكيات التنظيمية الوظيفية واستغلالها في عملية تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الجامعية.

حيث صرح بعض الموظفين المنخرطين ضمن نقابة((UGTA أن النقابة في المؤسسة الجامعية تقوم بمساءلة أعضاءها في حال القصور في نواتج أدائهم ذلك لاعتبار المساءلة من بين أهم مقومات الإصلاح التنظيمي والقيمي المؤسساتي كونها تسمح بتعديل السلوكيات اللاوظيفية، والرفع من المسؤولية الفردية في مواقع العمل والحد من تأثير المصالح الشخصية. بناء على ذلك تسعى النقابة في الوسط الجامعي كشريك اجتماعي إلى اعتماد ثقافة المساءلة كإستراتيجية أساسية للإصلاح الوظيفي والأخلاقي على المستوى المؤسساتي وذلك من خلال توعية وتحسيس الفاعلين

عبر إنذارات شفهية كآلية تضمن تصحيح الانحرافات المهنية والأخلاقية، فهي عملية تساعد على ضبط السلوك الفردي وتعزيز الثقة بالجهاز النقابي والالتزام الوظيفي الأخلاقي للفاعلين وخلق الرضا الوظيفي لديهم.

بينما صرح بعض المبحوثين المنخرطين في نقابة (CNES) أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تقوم بمساءلة أعضاءها في حال القصور في نواتج أدائهم ذلك ما يعبر عن ضعف الدور النقابي لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي في تهيئة وتوفير المناخ الملائم لتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الجامعية من خلال عدم قدرتها على تشخيص الثغرات التي تعيق تحقيق فعالية المؤسسة الجامعية على المستويين التنظيمي والبيداغوجي.

الجدول رقم 37: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة احترام الحرم الجامعي من خلال ردع كل نشاط غير أخلاقي حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	172	%61.20	78	%67.24	250	%62.97
لا	109	%38.79	38	%32.75	147	%37.02
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يظهر من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة احترام الحرم الجامعي من خلال ردع كل نشاط غير أخلاقي، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **62.97%**من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة احترام الحرم الجامعي من خلال ردع كل نشاط غير أخلاقي. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **67.24%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة احترام الحرم الجامعي من خلال ردع كل نشاط غير أخلاقي . أما عند قراءتنا لبيانات الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على ضرورة احترام الحرم الجامعي من خلال ردع كل نشاط غير أخلاقي نجد أن نسبته قد بلغت نسبة **37.02%.** ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **38.79 %**من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على ضرورة احترام الحرم الجامعي من خلال ردع كل نشاط غير أخلاقي.

من خلال تلك البيانات الإحصائية يمكن القول أن أغلب المبحوثين المنخرطين في نقابة (CNES) الفاعلة في الوسط الجامعي محل الدراسة صرحوا أن النقابة تؤكد من خلال نشاطاتها وممارساتها على ضرورة احترام الحرم الجامعي عن طريق ردع كل نشاط غير أخلاقي، وهذا يدل على الدور الفاعل للفعل النقابي في الوسط الجامعي فهو يسعى من خلال ممارساته حفظ النسق الجامعي من مختلف الاختلالات الوظيفية بما في ذلك النشاطات غير الأخلاقية. لاعتبار المؤسسة الجامعية مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني لها شخصية معنوية تخضع لوصاية الوزارة المكلفة بالتعليم والبحث العلمي في قطاع التعليم العالي، ولاعتبار النقابة كشريك الاجتماعي فإنها تهدف إلى توفير الظروف المناسبة للممارسة المهنية والبيداغوجية المعيارية في إطار احترام القوانين السارية لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية. وتحسين صورتها على مستوى الفضاء الخارجي. فاحترام الحرم الجامعي يكون من خلال احترام حرية التعبير والهويات، والتقيد بميثاق أخلاقيات المهنة وتحلي الفاعلين بالسلوكيات التنظيمية الأخلاقية، احترام أوقات العمل وأوقات الراحة، احترام العمل الإداري والبيداغوجي التربوي، احترام الاجتماعات والمناقشات الهادفة لتطوير المؤسسة الجامعية، تفعيل العمل الجماعي وثقافة المبادرة والابتكار والمسؤولية والالتزام التنظيمي.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة(CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تحث الفاعلين على ضرورة احترام الحرم الجامعي لاعتباره مطلب يؤثر على صورة المؤسسة في البيئة الخارجية فهي بوصفها شريك اجتماعي تسعى لحث الفاعلين من الأساتذة لاحترام النظام الجامعي وترشيد سلوكياتهم في مواقع العمل، ومع زملاء العمل والإدارة، واحترام أعضاء الأسرة الجامعية وعدم المساس بكرامتهم، وتفعيل رقابتهم الذاتية داخل قاعات التدريس ومخابر البحث، والمكتبات الجامعية، بالإضافة إلى التزام الأساتذة بالظهور بالمظهر اللائق في الحرم الجامعي، وتجنب الانحرافات السلوكية كالتدخين في أوساط النسق الجامعي لاعتبارهم يمثلون قدرة حسنة ونخبة عليها التحلي بهذه السلوكيات المعيارية في ممارساتهم كونهم يؤثرون على مخرجات(الطلبة) المؤسسة الجامعية.

بينما نجد بعض المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) الذين صرحوا أن النقابة لا تحث الفاعلين على ضرورة احترام الحرم الجامعي، ويرجع ذلك إلى ضعف الأداء النقابي لنقابة(UGTA) في ضبط الجانب الذاتي للفاعلين. فهناك العديد من السلوكيات والممارسات اللاوظيفية التي تسبب

اختلال وظيفي خصوصا المرتبطة بالعمل الإداري وهي ناتجة عن عدم الرضا الوظيفي للفاعلين في محيط العمل ونذكر من بين أهم مظاهره عدم احترام زملاء العمل والرؤساء والمسؤولين، وظهور العديد من الإنحرافات التنظيمية كالتسيب الإداري، التدخين في أماكن العمل وتصفح الجرائد ومواقع التواصل الاجتماعي، تخريب الممتلكات، الوشاية...إلخ.

وعليه نستنتج من خلال إجابات المبحوثين أن النقابة كشريك اجتماعي تسعى لأخلقة النسق الجامعي من خلال ترشيد ممارساته التي تهدف إلى احترام الحرم الجامعي كآلية وميكانيزم أساسي لتقويم العملية التنظيمية المهنية البيداغوجية داخل المؤسسة الجامعية.

الجدول رقم 38: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة تحقيق العدالة ومحاربة كل أشكال التمييز بينهم حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة**%**	**التكرار**	النسبة**%**	**التكرار**	النسبة**%**
نعم	165	%58.71	78	%67.24	243	%61.20
لا	116	%41.28	38	%32.75	154	%38.79
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يظهر من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى تأكيد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة تحقيق العدالة ومحاربة كل أشكال التمييز بينهم، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **61.20%**من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة تحقيق العدالة ومحاربة كل أشكال التمييز بينهم. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **67.24%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة تحقيق العدالة ومحاربة كل أشكال التمييز بينهم.

أما عند قراءتنا لبيانات الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على ضرورة تحقيق العدالة ومحاربة كل أشكال التمييز بينهم نجد أن نسبته قد بلغت **38.79%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن

نسبة **41.28%**من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على ضرورة تحقيق العدالة ومحاربة كل أشكال التمييز بينهم.

نستنتج من خلال التحليل الإحصائي للجدول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى إلى التأكيد على العدالة والمساواة ومحاربة كل أشكال التمييز في أوساط الفاعلين (أساتذة وموظفين)، باعتبارها ميكانيزمات فعالة تؤدي إلى زيادة درجات الرضا الوظيفي في أوساط الفاعلين، وزيادة التزامهم تجاه المؤسسة الجامعية مما يسهم في تحقيق الأهداف العامة بفعالية وخلق بيئة تنظيمية صحية وأخلاقية.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة تحقيق العدالة والمساواة ومحاربة كل أشكال التمييز بين الفاعلين، ذلك أن النقابة تؤمن أن تحقيق العدالة التنظيمية من خلال التقيد بالمساواة والنزاهة في توزيعات الحقوق والواجبات والتعاملات والتقييمات يعتبر من بين أهم العوامل الفاعلة لاستقرار المؤسسة الجامعية وارتقائها فإذا شعر الفاعلون بأنهم لا يعاملون بشكل عادل في النسق الجامعي سيدفعهم ذلك إلى خفض مردودية إنتاجيتهم، والذي سيكون له بالتالي تأثير سلبي على معدل المخرجات ونوعيتها وشيوع العلاقات السلبية مما يفرز سلوكات غير أخلاقية واختلالات وظيفية تؤثر على سير نسق المؤسسة الجامعية وتنتج ما يعرف بدوران العمل الذي يثقل كاهل المؤسسة الجامعية بالأعباء المالية واللوجستية.

بينما صرح المبحوثين المنخرطون في نقابة (UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد على ضرورة تحقيق العدالة والمساواة ومحاربة كل أشكال التمييز، ويرجع ذلك إلى ضعف وعي الموظفين باجتهادات الفعل النقابي في مجال تحقيق مطالبهم واحتياجاتهم الوظيفية، فهي تسعى إلى المطالبة وحث الجهات المسؤولة والإدارة على ضرورة تحقيق العدالة خاصة في التوزيعات (حوافز، المنح والمكافآت، الدورات التدريبية...)، وفي علاقة العمل التعاملات من خلال تعامل الفاعلين فيما بينهم وبين زملاء العمل والمسؤولين ومراعاة كرامتهم واحترامهم أثناء تطبيق الإجراءات، وعدم التحيز أثناء تطبيقها، إلا أننا نلمس داخل البناء الإداري للمؤسسة الجزائرية بصفة عامة والجامعية بصفة خاصة، شيوع الفردانية والأنانية، نقص التعاون بين الزملاء وزيادة الضغوط والتي هي بمثابة معوقات وظيفية تؤثر على منظومة تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.

وعليه نستنتج أن النقابة في الوسط الجامعي تولي أهمية كبيرة لمطلب العدالة والمساواة ومحاربة كل أشكال التمييز داخل الوسط الجامعي، ذلك أن العدالة التنظيمية تعتبر من بين أهم محددات السلوك التنظيمي داخل النسق المهني وتؤثر على مختلف المتغيرات التنظيمية، كما أن توفرها وإدراك العاملين لها في نطاق العمل يؤدي إلى تجسيد الكثير من المتغيرات الإيجابية كالثقة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، الولاء المهني، الرفع من مستوى الأداء الوظيفي. أما انخفاض مستويات العدالة التنظيمية يؤدي إلى تحقيق العديد من الاختلالات الوظيفية كدوران العمل، شيوع النزاعات والصراعات، انخفاض معدلات الأداء الوظيفي، عدم التقيد بميثاق أخلاقيات المهنة. والنقابة كشريك اجتماعي تساهم في إنجاح العملية الإدارية والتنظيمية والبيداغوجية على حد سواء. وهذا ما جاء به "آدمز" في نظرية العدالة. و"ماتن" في نظرية الحرمان النسبي فهي نظرية تشبه نظرية آدمز لكنها أضافت أنواع الحرمان فتطرقت للحرمان الفردي والحرمان الجماعي.

الجدول رقم 39: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى عمل النقابة في الوسط الجامعي على تنمية روح العمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	174	%61.92	70	%60.34	244	%61.47
لا	107	%38.07	46	%39.65	153	%38.53
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى عمل النقابة في الوسط الجامعي على تنمية روح العمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **61.47%**من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تعمل على تنمية روح العمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **61.92%** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تعمل على تنمية روح العمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

أما عند قراءتنا لبيانات الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعمل على تنمية روح العمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، نجد أن نسبته قد بلغت **38.53%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **39.65%**من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعمل على تنمية روح العمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

من خلال التحليل الإحصائي للبيانات الكمية الواردة في الجدول نجد أن الفعل النقابي يساهم في تنمية روح العمل الجماعي في أوساط الفاعلين لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية. لاعتبار العمل الجماعي فلسفة الأداء الوظيفي الفعال والناجح الهادف لتحقيق مختلف المصالح والأهداف مما يقلل من معدل الصراعات والاختلافات التي تمثل معوقات وظيفية تؤثر على منظومة تحقيق الأهداف. فالعمل الجماعي يعتبر من بين أهم العناصر الوظيفية الحيوية التي تمكن من توفير بيئة عمل صحية وتحقيق التطور في إنجازات مختلف الفاعلين التنظيمية والمهنية.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة (UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي تعمل على تنمية روح العمل الجماعي، وذلك يرجع إلى أهمية العمل الجماعي في التعاون لتحقيق الأهداف وتقليل الحوادث والصعوبات، كما أنه يعتبر وسيلة لتبادل الخبرات والمعارف بين مختلف الفاعلين، مما يسهم في طرح العديد من البدائل الوظيفية التي تسهم في تحقيق المصلحة العامة، وأهداف المؤسسة الجامعية، كما يعمل على تنمية المهارات الاتصالية والتفاعلية والاجتماعية بين مختلف الفاعلين، والذي يؤدي إلى زيادة الفعالية وخلق أفكار ومقترحات إبداعية ورفع الروح المعنوية، وزيادة الثقة بين الفاعلين، وتعزيز العلاقات الإنسانية والاجتماعية، وهي كلها متطلبات وظيفية ومتغيرات تنظيمية تساعد الإدارة الجامعية على تحقيق أهدافها العامة بفعالية. بينما صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تنمي روح العمل الجماعي ذلك ما يمكن تفسيره بهشاشة الممارسة النقابية في تجسيد مطلب تنمية روح العمل الجماعي في الوسط الجامعي في أوساط الفاعلين الأساتذة نظرا لعدم تجاوبهم مع هذا المطلب الوظيفي ولشيوع الفردية والأنانية، وفقدان الثقة بين الأعضاء، وظهور صراعات ونزاعات بين الفاعلين ، والتذمر المهني، وعدم التعاون مع أأعضاء جماعة العمل لتحصيل امتيازات فردية ومصالح شخصية مادية ومهنية بيداغوجية.

لكن بالرغم من هذه الحالات الشاذة يمكن القول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسهم في تنمية وحث الفاعلين على أهمية العمل الجماعي كونه يساعد على تبادل الخبرات والمهارات ويساعد على الانفتاح والمبادرة والابتكار، بالإضافة إلى تحقيق حاجة الأمن والانتماء، ورفع الروح المعنوية بين أعضاء الجماعة، مما ينتج الثقة التنظيمية والولاء المهني في أوساط الفاعلين. ولاعتبار النقابة كشريك اجتماعي يسعى لتنمية فلسفة العمل الجماعي في أوساط الفاعلين (أساتذة

وموظفين) باعتباره مطلب وظيفي يعمل على توفير بيئة عمل سليمة إيجابية، والرفع من إنتاجية الفاعلين وضمان إنجاز مختلف المهام، وتعزيز العلاقات الإنسانية في محيط

العمل مما يقلل من الاختلافات والصراعات، وزيادة الانفتاح لاكتساب مهارات وخبرات مهنية تسييرية تمكن من تحقيق الأهداف التنظيمية في المؤسسة الجامعية ورفع الروح المعنوية للفاعلين وهذا ما أشارت له النظريات السلوكية .

الجدول رقم 40: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول دعوة النقابة إلى التجسيد الفعلي لأخلاقيات المهنة لتحسين صورة المؤسسة الجامعية في الوسط الخارجي حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	169	%60.14	77	%66.37	246	%61.96
لا	112	%39.85	39	%33.62	151	%38.03
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول دعوة النقابة إلى التجسيد الفعلي لأخلاقيات المهنة لتحسين صورة المؤسسة الجامعية في الوسط الخارجي. أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **61.96 %**من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تدعو إلى التجسيد الفعلي لأخلاقيات المهنة لتحسين صورة المؤسسة الجامعية في الوسط الخارجي. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **66.37%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أن النقابة تدعو إلى التجسيد الفعلي لأخلاقيات المهنة لتحسين صورة المؤسسة الجامعية في الوسط الخارجي.

أما عند قراءتنا لبيانات الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة لا تدعو إلى التجسيد الفعلي لأخلاقيات المهنة لتحسين صورة المؤسسة الجامعية في الوسط الخارجي نجد أن نسبته قد بلغت **38.03%**، ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا

الاتجاه نجد أن نسبة **39.85%**من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** صرحوا أن النقابة لا تدعو إلى التجسيد الفعلي لأخلاقيات المهنة لتحسين صورة المؤسسة الجامعية في الوسط الخارجي.

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول يمكن الإشارة إلى أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يدعو من خلال نشاطات وممارسات النقابات الفاعلة خاصة منها نقابة (CNES) في الوسط الجامعي إلى التجسيد الفعلي لأخلاقيات المهنة في الممارسات الوظيفية لتحسين صورة المؤسسة الجامعية في الوسط الخارجي. حيث يعد بناء صورة حسنة للمؤسسة من بين أهم مقومات نجاحها فهي محصلة الانطباعات التي يكونها الفاعلون في البيئة الخارجية تجاه هذه المؤسسة الجامعية.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تدعو إلى التجسيد الفعلي للأخلاقيات المهنية لتحسين صورة المؤسسة الجامعية في الوسط الخارجي، ذلك ما يمكن تفسيره بأن النقابة بوصفها شريك اجتماعي تسعى إلى أخلقة النسق الجامعي من خلال ممارسات الفاعلين القائمة على مراعاة الجوانب الأخلاقية المعيارية. لاعتبارها تشكل هوية المؤسسة في الوسط الخارجي وهي بذلك تعمل على استقطاب العديد من الكفاءات البشرية والعلمية في مجال التوظيف، نشر البحوث العلمية، التكوين في الدكتوراه، الانخراط ضمن المخابر البحثية المشاركة في الملتقيات العلمية والندوات التي تنظمها الجامعة، مما يسهم في تدعيم علاقة المؤسسة بالوسط الخارجي ومن ثم المساهمة الإيجابية في عملية التنمية الشاملة للمجتمع.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة(UGTA) أن النقابة لا تدعو إلى تجسيد الفعلي لأخلاقيات المهنة لتحسين صورة المؤسسة الجامعية في الوسط الخارجي ذلك ما يمكن تفسيره بضعف الأداء النقابي لها في أخلاقة العمل الإداري، وتحسين صورة المؤسسة في الوسط الخارجي. والذي يؤدي وعدم تجاوب الفاعلين مع معطيات المنظومة الأخلاقية مما يؤثر على صورة المؤسسة في الوسط الخارجي ومما ينتج تمثلات سلبية في الوسط الخارجي عن ضعف أداء المؤسسة الجامعية في الالتزام بمسؤولياتها الاجتماعية.

فالثقة والنزاهة والالتزام بأداء المسؤولية وأسبقية المصلحة العامة على الخاصة والرقابة الذاتية كلها قيم إيجابية تشكل المنظومة الأخلاقية المعيارية، وفقدان أي حلقة منها يؤدي إلى ضعف الأداء

التنظيمي للفاعلين مما يؤثر بالتالي على مردودية إنتاجيتهم وعلى مستويات الرضا الوظيفي وصورة المؤسسة الجامعية خارجيا. فالنقابة بوصفها شريك اجتماعي تساهم في تحقيق أهداف ومتطلبات إدارة المؤسسة الجامعية من خلال توفير بيئة عمل نزيهة تمكن الفاعلين من أداء وظائفهم وفق ما تنص عليه القوانين التنظيمية والمنظومة القيمية في الوسط الجامعي، ولأجل تشكيل ثقافة مؤسساتية مبادئها الأساسية نزاهة التسيير وأخلقة العمل الإداري والبيداغوجي مما يؤثر على صورة المؤسسة الجامعية في البيئة الخارجية من خلال تشكيل تمثلات إيجابية تستقطب موارد ومؤهلات بشرية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية بفعالية.

الجدول رقم 41: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى نص النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة إدماج الموظفين الجدد وتلقينهم الأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	165	%58.71	70	%60.34	235	%59.19
لا	116	%41.28	46	%39.65	162	%40.80
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى نص النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة إدماج الموظفين الجدد وتلقينهم الأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل. أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **59.19%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تنص على ضرورة إدماج الموظفين الجدد وتلقينهم الأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **60.34%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تنص على ضرورة إدماج الموظفين الجدد وتلقينهم الأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل.

أما عند قراءتنا لبيانات الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تنص على ضرورة إدماج الموظفين الجدد وتلقينهم الأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل نجد أن نسبته قد بلغت نسبة **40.80%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **41.28%**من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** صرحوا أن

النقابة في الوسط الجامعي لا تنص على ضرورة إدماج الموظفين الجدد وتلقينهم الأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل.

ففي خضم ما تم التطرق له في التحليل الإحصائي يمكن القول أن للممارسة النقابية مساهمة فعالة في تحقيق تكيف الموظفين الجدد من خلال اجتهاداتها في تلقينهم لأخلاقيات المهنة المطلوبة في العمل. لاعتبار أن للمورد البشري دور هام في الحفاظ على بقاء المؤسسة ونموها وتطورها، كما أنه محدد أساسي لمكانة المؤسسة في المحيط الخارجي الذي يتميز بالديناميكية والتغير. ولاعتبار تكوين الموظف الجديد فلسفة تنظيمية إدارية تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال نمذجة الأداء المهني وفق ما تنص عليه قواعد اللعبة ضمن المؤسسة الجامعية من خلال طرق وإستراتيجيات تتمثل أساسا في إدماجهم ضمن مشاريع تدريبية تكوينية تهدف أساسا إلى صقل مهاراتهم، كونه متطلب وظيفي يعمل على تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق رضا الفاعلين، توضيح وفهم مختلف السياسات التنظيمية وتنمية المسؤوليات الفردية، تطوير العمال، وتحقيق فعالية المؤسسة، وتحسين صورتها في الوسط الخارجي وتحقيق الاستقرار المهني وزيادة الارتباط بين المؤسسة والفاعلين (الولاء المهني).

حيث صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة((CNES أن النقابة في الوسط الجامعي تسهم في تحقيق تكيف الأساتذة الجدد من خلال اجتهاداتها في تلقينهم أخلاقيات المهنة، باعتبارها شريك اجتماعي تسعي إلى تكوين الأستاذ الباحث وفق المنظومة القيمية الأخلاقية في مجال البحث العلمي والإنتاج والنشر العلمي والإشراف العلمي باعتبار الأساتذة نخب تمكن المؤسسة الجامعية من معالجة مختلف مشاكلها التنظيمية والسلوكية كما تهدف إلى معالجة مشكلات المجتمع. وحتى يكون الأستاذ الباحث الشاب فعال لابد من تكوينه وفق منظومة أخلاقية معيارية مع توافر جملة من السمات والمؤهلات نذكر منها توفر لديه القدرة على تكوين علاقات اجتماعية مرتكزة على احترام زملاء العمل والمسؤولين، تكون له القدرة على ضبط النفس وتحمل المسؤولية وتقبل النقد وإدارة الحوار والعدالة في مراعاة الفروق الفردية في مجال التدريس والإشراف. مما ينتج مناخ تنظيمي بيداغوجي كفيل بتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة (UGTA) أن النقابة لا تطالب بإدماج الموظفين الجدد وتلقينهم الأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل، ويمكن إرجاع ذلكفي حقيقة الأمر إلى أن

مسؤولية الموظف لحظة توظيفه تتولى الإدارة مسؤولية تلقينه المنظومة المهنية والأخلاقية التي يحتاجها في ممارسة عمله وكذا يطلع عليها لحظة توقيع عقد العمل، بالرغم من ذلك إلا أنه تبقى للنقابة مساهمة نوعية في مجال تكوين الموظفين الجدد من خلال تلقينهم الميكانيزمات والآليات اللازمة لتحقيق متطلبات الجامعة والوظائف والمهام على حد سواء. لاعتبار الاستثمار في الموارد البشرية أكثر صعوبة من الاستثمارات الأخرى حسب ميشيل كروزيه M.crozier.

نستنتج من خلال ما سبق أن للفعل النقابي في الوسط الجامعي العديد من المهارات التي تساعد النسق الجامعي على تحقيق أهدافه نجد من بينها مهارة تكوين وتوعية الفاعلون الجدد بالأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل لضمان تكيفهم وفق قواعد اللعبة المعمول بها. والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، لاعتبار ذلك يشكل إستراتيجية أساسية تمكن من تحقيق الرضا الوظيفي للفاعلين والالتزام المهني لتطوير مهاراتهم وخبراتهم من خلال تنمية روح العمل الجماعي والتقليل من الأخطاء والعقوبات وخلق اتجاهات إيجابية في أوساطهم والوقاية من الانحراف التنظيمي وتنمية الحس بالمسؤولية المهنية والفهم الجيد للقوانين وأنظمة العمل والوصول بالتالي إلى تحقيق أهدافها بفعالية وتحسين صورة المؤسسة بالفضاء الخارجي واستقطابها للعديد من الكفاءات والكوادر البشرية التي تعمل على تحقيق أهدافها.

الجدول رقم 42: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي على الالتزام بالسرية المهنية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	167	%59.43	68	%58.62	235	%59.19
لا	114	%40.56	48	%41.37	162	%40.80
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي على الالتزام بالسرية المهنية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **59.19%**من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تحث على الالتزام بالسرية المهنية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **59.43%** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحث على الالتزام بالسرية المهنية .

أما عند قراءتنا لبيانات الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث على الالتزام بالسرية المهنية قد بلغت نسبته **40.80%.** ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **41.37%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث على الالتزام بالسرية المهنية.

في خضم ما تم التطرق له في القراءة الإحصائية يمكن القول أن للممارسة النقابية دور فعال في المحافظة على سرية العمل والتصدي لمعظم الاختلالات التي قد تواجهه. وفي إطار المحافظة

على معايير العمل تحث النقابة الفاعلة في الوسط الجامعي الفاعلين على الالتزام بالسرية المهنية والمحافظة على المعلومات الخاصة بالعمل.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة(UGTA) أن النقابة تحث الفاعلين (الموظفين) في الوسط الجامعي على الالتزام بالسرية المهنية وحفظ المعلومات الخاصة بالعمل لغرض الحفاظ على هوية المؤسسة الجامعية. وهذه الأسرار المهنية تتجسد في صورة قوانين أنظمة عمل طرق تسيير قواعد منصوصا عليها في المراسيم التنظيمية للمؤسسة الجامعية. وعلى الفاعلين أداء المهام والوظائف بصيغة تضمن تحقيق الأهداف والتقيد بالسرية المهنية لحفظ هوية النسق الجامعي خصوصا في ضوء المنافسة.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة((CNES أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث الفاعلين (الأساتذة) على الالتزام بالسرية المهنية، ذلك يرجع إلى إدراك النقابة بوصفها شريك اجتماعي إيجابية التشاركية في مجال العمل، فبدلا من الانغلاق واحتكار المعلومة تشجع الانفتاح والتعاون بين مختلف الفاعلين من الأساتذة لتبادل المعلومات والخبرات وطرق التدريس التي تؤثر إيجابا على الأداء البيداغوجي والبحثي فتحقق جودة في المخرجات.

وفي ضوء تصريحات المبحوثين يمكن الإشارة إلى أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي تسعى إلى التصدي للمعوقات الوظيفية التي قد تؤثر على عملية تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة الجامعية، ومن بين الاستراتيجيات التي تعتمدها حث الفاعلين في الوسط الجامعي على الالتزام بعدم إفشاء الأسرار المهنية لغرض الحفاظ على المصلحة العامة، والحفاظ على مصلحة الأفراد، حيث يعتبر من بين المبادئ الأساسية الواردة في ميثاق أخلاقيات المهنة مبدأ الحفاظ على الأسرار المهنية، ومن بين الواجبات التي يجب على الفاعلين عدم الإخلال بها حيث يعرضهم ذلك للمساءلة والجزاءات العقابية المنصوص عليها في المراسيم التنظيمية.

الجدول رقم 43: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	175	%62.27	71	%61.20	246	%61.96
لا	106	%37.72	45	%38.79	151	%38.03
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية. أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **61.96%**من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تحث على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **62.27%** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحث على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية.

أما عند قراءتنا لبيانات الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية قد بلغت نسبته **38.03%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **38.79%** من

الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية.

من خلال التحليل الإحصائي للمعطيات الإحصائية الواردة في الجدول يمكن القول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسهم في الحفاظ على نمط العمل من مختلف الانحرافات التنظيمية التي نجد من أهمها الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية، وذلك باعتبارها مطلب وظيفي يعفي المؤسسة الجامعية من ضريبة التكاليف والأعباء المالية الخاصة بالموارد المالية واللوجستية، وتوجيه هذه التكاليف في تطوير البحث العلمي وتكوين الكوادر البشرية مما يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة الجامعية بكفاءة وفعالية.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة((UGTA أن النقابة في الوسط الجامعي تحث الفاعلين على ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية، ذلك ما يمكن إرجاعه إلى دور وفعالية الفعل النقابي من خلال نشاطات وممارسات نقابة (UGTA) في الحفاظ على النسق الجامعي من مختلف الانحرافات التنظيمية عن طريق تنمية جانب الرقابة الذاتية لدى الفاعلين بضرورة احترام والمحافظة على ممتلكات المؤسسة الجامعية وتفعيل جميع الوسائل المتاحة للتوجيه والتوعية، بالإضافة إلى تفعيل الإطار القانوني من أجل ردع كل سلوك غير أخلاقي داخل الإدارة الجامعية، وكذا تفعيل النظام الرقابي باعتباره إستراتيجية علاجية تهدف إلى استئصال كل ممارسة تخرج عن ميثاق أخلاقيات المهنة.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة((CNES أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث الفاعلين من الأساتذة على ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية، والذي يمكن تفسيره بالدور البيداغوجي للأستاذ الجامعي وعجز الأداء النقابي لنقابة((CNES في تنمية الرقابة الذاتية لدى الأستاذ الباحث وزيادة مستوى الوعي لديه بعدم تخريب الممتلكات العامة والحفاظ عليها نذكر منها أماكن الإشراف، مخابر البحث، قاعات ومدرجات التدريس وذلك باعتبارهم نخب وقدوة حسنة للطلبة.

نستنتج من خلال ما تم التطرق له أن الفعل النقابي يسعى من خلال ممارساته الحفاظ على استقرار النسق الجامعي من خلال ردع كل الاختلالات الوظيفية والنشاطات غير الأخلاقية

التنظيمية التخريب المادي للممتلكات العامة التي قد تؤثر في تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة الجامعية. ويكمن ذلك من خلال تفعيل الجانب التوعوي بين أوساط الفاعلين لإصلاح الواقع الإداري والوظيفي عن طريق توسيع دائرة الرقابة والمسائلة. إلا أنه في حقيقة الأمر الحفاظ على الممتلكات العامة مرتبطة بالتنشئة الاجتماعية للأفراد ومستويات الوازع الديني لديهم واعتقاداتهم الخاطئة بما يتعلق بالمال العام والمصلحة العامة.

الجدول رقم 44: يمثل اتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي الفاعلين على ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية حسب متغير السن.

السن / الإجابة	25 .35 سنة		45.35 سنة		45. 55 سنة		أكثر من 55 سنة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	22	%50	68	%60.17	54	%70.12	31	%65.95	175	%62.27
لا	22	%50	45	%39.82	23	%29.87	16	%34.04	106	%37.72
المجموع	44	%100	113	%100	77	%100	47	%100	281	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حول حث النقابة في الوسط الجامعي الفاعلين على ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية حسب متغير السن، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 62.27% من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحث الفاعلين على ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة 70.12% من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) والذين سنهم يتراوح ما بين 45 .55 سنة صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحث الفاعلين على ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث الفاعلين على ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية قد بلغت نسبته 37.72%.

ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة 50% من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) والذين سنهم يتراوح ما بين 25 .35 سنة صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث الفاعلين على ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية.

يتضح من خلال النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه أن الموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الوسط الجامعي والذين يتراوح سنهم من 45 سنة إلى 55 سنة أقروا أن النقابة في الوسط الجامعي تحضهم على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية وذلك ما يمكن ربطه بوعي هذه الفئة كونها أكبر سنا فهي تتجاوب مع التوجيهات النقابية بشأن المحافظة على الممتلكات العامة، وهي فئة تسعى إلى تحقيق هذا المطلب في ممارستها ونشاطاتها المهنية والعملية انطلاقا من التحلي بالرقابة الذاتية وذلك بهدف خفض التكاليف والأعباء المالية والمادية واللوجستية التي قد تقع على عاتق المؤسسة الجامعية المتمثلة أساسا في تصليح هذه الممتلكات المادية والإدارية في حال تعرضها للتخريب أو النصب.

في المقابل صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذين يتراوح سنهم من 25 إلى 35 سنة أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث الفاعلين على ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة، والذي يمكن ربطه بحداثة حياتهم المهنية والعملية والنقابية، وأن حسب تصريحاتهم أن محافظة على ممتلكات المؤسسة ضرورة وظيفية يتم التأكيد عليها في بداية التوظيف وهي من المبادئ الأساسية التي ينص عليها القانون التنظيمي في المؤسسة الجامعية، بحيث ينتج عن الإخلال بها عقوبات رادعة تؤثر سلبا على المستقبل المهني للموظفين، فالنقابة تسعى دائما إلى استئصال الانحرافات التنظيمية التي تؤثر على المنظومة الأخلاقية المعيارية وبالتالي تعيق تحقيق الأهداف التنظيمية.

الجدول رقم 45: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى استخدام النقابة في الوسط الجامعي الوسائل الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة للتعريف بميثاق أخلاقيات المهنة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	166	%59.07	64	%55.17	230	%57.93
لا	115	%40.92	52	%44.82	167	%42.06
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يظهر من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى استخدام النقابة في الوسط الجامعي الوسائل الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة للتعريف بميثاق أخلاقيات المهنة، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **57.93%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تستخدم الوسائل الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة للتعريف بميثاق أخلاقيات المهنة. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **59.07%** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تستخدم الوسائل الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة للتعريف بميثاق أخلاقيات المهنة.

أما الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تستخدم الوسائل الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة للتعريف بميثاق أخلاقيات المهنة قد بلغت نسبته **42.06%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد

أن نسبة **44.82%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تستخدم الوسائل الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة للتعريف بميثاق أخلاقيات المهنة.

نستنتج من خلال التحليل الإحصائي للجدول أن للعمل النقابي دور فاعل في أخلقة النسق الجامعي من خلال تفعيل ميكانيزمات وإستراتيجيات فعالة تتمثل في استخدامه لمختلف الوسائل الإعلامية السمعية البصرية والمكتوبة للتعريف بميثاق أخلاقيات المهنة وذلك لغرض نشر الوعي لدى الفاعلين بأهمية التقيد بما جاء في مضمون ميثاق أخلاقيات المهنة في الممارسات الوظيفية والمهنية، وترسيخ ثقافة تنظيمية مهنية لدى الفاعلين مبنية على مبادئ أخلاقيات المهنة.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة(UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي تستعمل مختلف الوسائل الإعلامية في المؤسسة الجامعية لتعريف الفاعلين بميثاق أخلاقيات المهنة. ذلك لأن النقابة بوصفها شريك اجتماعي فعال تدرك أن ارتقاء المؤسسة الجامعية واستقرارها يكمن في حفاظها على النمط المعياري الأخلاقي والمهني، فهي تسعى لتفعيل دور الإعلام باعتباره عنصر وظيفي يساعد على ضبط السلوك التنظيمي للموظفين وفق قواعد اللعبة المعمول بها والهادفة لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية وتطوير أدائها وتصديها لمختلف العراقيل والتحديات التي قد تطرأ عليها وتحسين صورتها في الوسط الخارجي. فالإعلام المؤسساتي يعكس الصورة النمطية للمؤسسة الجامعية لدى جمهورها المستهدف، وغالبا ما يسعى إلى بلورة النمط المهني المعياري الهادف الرامي إلى أهداف المؤسسة.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة(CNES) أن النقابة لا تستخدم الوسائل الإعلامية في الوسط الجامعي للتعريف بميثاق أخلاقيات المهنة الذي يمكن تفسيره بتهميش الإعلام المؤسساتي للفاعلين من خلال تسخيره أكثر لخدمة الإدارة فقط وتسيير شؤون الموظفين فقط. وهذا ما يجعل الوسائل الإعلامية غير مستغلة في عملية أخلقة الممارسات المهنية التنظيمية في الوسط الجامعي.

و عليه من خلال ما سبق يمكن القول أن من بين ميكانيزمات تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة الجامعية تفعيل دور الإعلام التنظيمي من خلال تسخيره لمختلف الوسائل الإعلامية

ونشر الوعي في المؤسسة الجامعية، وتكوين ثقافة منظمة مبنية على مراعاة ميثاق أخلاقيات المهنة في إطار العمل لغرض ضبط وتوجيه السلوكيات المهنية لمختلف الفاعلين، وتمكينهم من الإطلاع على الحقوق والواجبات الموكلة إليهم، ومنظومة الجزاءات العقابية ونظم تقييم الأداء الوظيفي، مما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية بفعالية.

الجدول رقم 46: يمثل اتجاهات الموظفين الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول مدى استخدام النقابة في الوسط الجامعي الوسائل الإعلامية للتعريف بميثاق الأخلاقيات المهنية حسب المصلحة التي يعملون بها.

الرتبة المهنية / الإجابة	أستاذ مساعد ب		أستاذ مساعد أ		أستاذ محاضر ب		أستاذ محاضر أ		أستاذ التعليم العالي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	4	%66.66	25	%64.10	19	%52.77	12	%44.44	4	%50	64	%55.17
لا	2	%33.33	14	%35.89	17	%47.22	15	%55.55	4	%50	52	%44.82
المجموع	6	%100	39	%100	36	%100	27	%100	8	%100	116	%100

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول مدى استخدام النقابة في الوسط الجامعي الوسائل الإعلامية للتعريف بميثاق الأخلاقيات المهنية حسب الرتبة المهنية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 55.17% من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تستخدم الوسائل الإعلامية للتعريف بميثاق الأخلاقيات المهنية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة 66.66% من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) من رتبة أستاذ مساعد (ب) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تستخدم الوسائل الإعلامية للتعريف بميثاق الأخلاقيات المهنية.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تستخدم الوسائل الإعلامية للتعريف بميثاق الأخلاقيات المهنية قد بلغت نسبته 44.82%.

ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة 55.55% من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) من رتبة أستاذ محاضر (أ) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تستخدم الوسائل الإعلامية للتعريف بميثاق الأخلاقيات المهنية.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أن الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من رتبة أستاذ مساعد (ب) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تستخدم مختلف الوسائل الإعلامية لتعريف الأساتذة بميثاق الأخلاقيات المهنية ذلك ما يدل على الرؤية الإستراتيجية واليقظة النقابية لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي في مجال تعريف الأساتذة ذوي التوظيف الحديث بالأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل لإرساء المنظومة القيمية والتنظيمية والأخلاقية المهنية المساعدة على تفعيل المسار المهني المعياري، مما يؤثر على تحقيق الأهداف العامة، باعتبار الأساتذة نخبة وقدوة تؤثر سلوكياتها ومبادئها في مختلف الفاعلين داخل النسق الجامعي. في المقابل صرح الأساتذة ذوي رتبة أستاذ محاضر (أ) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تستخدم مختلف الوسائل الإعلامية لتعريفهم بميثاق الأخلاقيات المهنية كونهم على دراية بها مسبقا عند توظيفهم، وتجتهد النقابة في تجسيد هذا المطلب بالضرورة الوظيفية لذوي التوظيف الحديث.

الجدول رقم 47: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول اختيار الأعضاء الممثلين في النقابة بناء على الانتخاب بشفافية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	170	%60.49	75	%64.65	245	%61.71
لا	111	%39.50	41	%35.34	152	%38.28
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول اختيار الأعضاء الممثلين في النقابة بناء على الانتخاب بشفافية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **61.71%**من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن اختيار الأعضاء الممثلين في النقابة يكون بناء على الانتخاب بشفافية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **64.65%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) صرحوا أن اختيار الأعضاء الممثلين في النقابة يكون بناء على الانتخاب بشفافية.

وفيما يخص الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن أن اختيار الأعضاء الممثلين في النقابة لا يكون بناء على الانتخاب بشفافية قد بلغت نسبته **38.28%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **39.50%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) صرحوا أن اختيار الأعضاء الممثلين في النقابة لا يكون بناء على الانتخاب بشفافية.

نستنتج من خلال تحليل المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي خاصة نقابة الأساتذة تعمل على اختيار الأعضاء الممثلين في النقابة بناء على الانتخاب بشفافية. وهذا يدل على نزاهة العمل النقابي داخل الوسط الجامعي من خلال الاعتماد على المعايير الموضوعية في اختيار ممثلي النقابة بناءا على احترام مبادئ ديمقراطية الانتخابات من خلال تفعيل الشفافية والمصداقية والنزاهة والعدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين كافة الفاعلين وتفعيل وسائل الوقاية النقابية المتمثلة في الرقابة والمتابعة. فقد صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة(CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تختار ممثليها بناءا على الانتخاب بشفافية. وذلك يرجع إلى وعي النخب النقابية بضرورة اعتماد المعايير الموضوعية في اختيار ممثلي النقابة وتبني مبدأ التداول على السلطة مما ينتج الثقة في أوساط الفاعلين والرضا عن الأداء النقابي نتيجة نزاهته وشفافيته، والذي يسهم بالتالي في تحقيق أهداف النسق الجامعي وتحسين جودة مخرجاته.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة(UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تختار ممثليها بناءا على الانتخابات بشفافية، ذلك ما يمكن تفسيره بأن المبحوثين غير راضون على طريقة اختيار ممثلي النقابات كونها تخضع لمعايير ذاتية غير موضوعية تتمثل في الوساطة والمحسوبية، الانتخابات غير النزيهة، عدم تكافؤ فرص الانتخاب لكل الفاعلين، ما يمكن تفسيره بغياب الوعي لدى النخب النقابية من خلال تفعيل المصلحة الخاصة على المصلحة العامة، والممارسات غير الأخلاقية الذاتية التي لا تصب في تحقيق الأهداف المصلحة العامة للمؤسسة الجامعية.

وعليه يمكن القول أن نزاهة الانتخابات وشفافيتها في إطار اختيار ممثلي النقابات الفاعلة داخل الوسط الجامعي يعتبر من بين أهم الإستراتيجيات المساهمة في خلق رضاء الفاعلين وثقتهم بالمنظومة النقابية نتيجة اعتمادها المعايير الموضوعية القائمة على النزاهة والشفافية والرقابة وتكافؤ الفرص وتفعيل ثقافة المسائلة والتداول على السلطة. فاعتماد التنظيمات النقابية على المعايير الموضوعية القائمة على النزاهة والشفافية والمساءلة تمكن من حوكمة الممارسة النقابية في المؤسسة الجامعية، واستئصال العناصر غير الوظيفية لممارساتها غير الأخلاقية والذاتية المسؤولة عن إنتاج الفساد النقابي على مستوى النسق الجامعي، مما يؤثر على فعالية الأداء النقابي وتحقيق الأهداف للمؤسسة الجامعية.

الجدول رقم 48: يمثل اتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول اختيار ممثلي النقابة بناء على الانتخاب بشفافية حسب متغير الجنس.

الجنس / الإجابة	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	48	%66.66	27	%61.36	75	%64.65
لا	24	%33.33	17	%38.63	41	%35.34
المجموع	72	%100	44	%100	116	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول اختيار ممثلي النقابة بناء على الانتخاب بشفافية حسب متغير الجنس، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **64.65%** من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) صرحوا أن اختيار ممثلي النقابة في الوسط الجامعي يكون بناء على الانتخاب بشفافية. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **66.66%** من الأساتذة من جنس الذكور المنخرطين في نقابة (CNES) الذين صرحوا أن اختيار ممثلي النقابة في الوسط الجامعي يكون بناء على الانتخاب بشفافية.

في حين نجد في الاتجاه الثاني الذي الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الذين صرحوا أن اختيار ممثلي النقابة في الوسط الجامعي لا يكون بناء على الانتخاب بشفافية أن نسبته قد بلغت نسبة **35.34%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **38.63%** من الأساتذة من جنس الإناث المنخرطين في نقابة (CNES) صرحن أن اختيار ممثلي النقابة في الوسط الجامعي لا يكون بناء على الانتخاب بشفافية.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أن غالبية الأساتذة من جنس الذكور المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي الفاعلة في الوسط الجامعي صرحوا أن اختيار ممثلي النقابة يكون بناء على الانتخاب بشفافية، ذلك ما يمكن إرجاعه إلى أن الأساتذة من جنس الذكور أكثر قربا إلى الممارسة النقابية الانتخابية في المؤسسة الجامعية وبالتالي هم على دراية أكثر بالإجراءات النقابية الانتخابية وهذا ما تم استنتاجه من خلال الدراسة الميدانية، كما أن رؤساء الفروع النقابية يسعون إلى تفعيل المعايير الموضوعية المتمثلة أساسا في تحقيق نزاهة الانتخابات النقابية كونها مطلب يؤثر على فعالية الأداء النقابي لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، لأن المشاركة النقابية الانتخابية الديمقراطية تعزز العديد من المطالب الوظيفية المتمثلة أساسا في الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والالتزام المهني في أوساط الأساتذة، كما يمكن أن تستثار مشاعر الإحباط والتذمر المهني من جانب الفاعلين من الأساتذة في المؤسسة الجامعية لعدم نزاهة وصدق وشفافية العملية الانتخابية النقابية، والذي يؤثر على مفهوم متغير الرضا والانتماء النقابي لمختلف الفاعلين وهو ما يحقق ميدانيا مفهومين أساسيين متمثلان في مفهوم الاستقطاب النقابي ومفهوم النفور النقابي. بينما صرحت فئة الأساتذة من جنس الإناث أن النقابة في الوسط الجامعي لا يتم اختيار ممثليها بناء على المعايير الموضوعية أثناء الانتخابات ذلك ما يمكن تفسيره بأنهن منشغلات أكثر بالأدوار الأسرية والعائلية مقارنة بالدور النقابي، وهذا ما تم استنتاجه من مجموعه المقابلات الميدانية والجولات الاستطلاعية لميدان الدراسة حيث صرحن أغلبهن أنهن يقطن خارج الولاية وأن لهن مسؤوليات عائلية وأعباء أسرية تمنعهن من الاهتمام بالممارسة والعمل النقابي والرشح للقيادة النقابية.

الجدول رقم 49: يوضح اختبار الفرضية الفرعية الأولى.

الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها: يساهم الفعل النقابي في تنمية الوعي لدى الفاعلين من الموظفين والأساتذة بأهمية التحلي بأخلاقيات المهنة في أداء مهامهم وواجباتهم المهنية ومدهم بالمواثيق والقيم التي توجه أفعالهم وسلوكياتهم.

المراسيم / اللوائح	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	153	%64.01	85	%53.79	238	%59.94
لا	86	%35.98	73	%46.20	159	%40.05
المجموع	239	%100	158	%100	397	%100
0.04	الدلالة		درجة الحرية 01		كاف مربع للاستقلالية	

تم اختبار بعد مساهمة النقابة في الوسط الجامعي في التأكيد على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل لدى مختلف الفاعلين(أساتذة وموظفين) وربطه مع بعد مساهمة النقابة في الوسط الجامعي في مناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية المتعلقة بالعمل لدى مختلف الفاعلين(أساتذة وموظفين).

من خلال التحليل الإحصائي للجدول نجد أن قيمة الدلالة (**sig= 0.04**) أي أقل من 0.05. ومنه يساهم الفعل النقابي في ترسيخ أخلاقيات المهنة لدى الفاعلين (أساتذة وموظفين) في الوسط الجامعي بجامعة ابن خلدون . تيارت عند احتمال الخطأ بنسبة 0.05 ودرجة الحرية 01.

وما يؤكد هذا الاتجاه نجد أن نسبة **59.94%** من مجموع أفراد مجتمع البحث الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) والموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) صرحوا أن هناك مساهمة للفعل النقابي في الوسط الجامعي في مجال تأكيده على ضرورة احترام القواعد واللوائح التنظيمية، والتي تمثلها نسبة64.01% من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة تقوم بمناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية ضمن النسق الجامعي، بحيث كلما زادت مساهمة النقابة في مجال التأكيد على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل كلما زادت مساهمتها في مجال مناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية المتعلقة بالعمل مع كافة الفاعلين في الوسط الجامعي، حيث يعتبر مؤشر مناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية مؤشرا عاكسا للأخلاقيات المهنية الهادفة أساسا لتحقيق الفعالية التنظيمية بالمؤسسة الجامعية

كما تشير نسبة **40.05%** إلى أفراد مجتمع البحث الأساتذة المنخرطين ضمن نقابة (CNES) والموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين يرون أنه ليس هناك مساهمة للفعل النقابي في مجال تأكيده على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل والتي تمثلها نسبة46.20**%** من المبحوثين الذين صرحوا أن النقابة لا تقوم مناقشة نصوص قانونية والمراسيم التشريعية ضمن النسق الجامعي.

إن النقابة بوصفها شريك اجتماعي تسعى إلى الحفاظ على المنظومة القيمية المهنية باعتبارها أحد المنطلقات الأساسية لتحقيق الأهداف وتنظيم العلاقات الجماعية وتوزيع المهام والمسؤوليات الفردية وتحديد السلطات والصلاحيات، وهذا ما يتفق مع ما أشار إليه "هنري فايول" في نظريته من خلال تطرقه إلى المبادئ (14) للإدارة، فهذا الإجراء النقابي يساعد المؤسسة الجامعية على حماية القيم الأخلاقية والتنظيمية في أوساط الفاعلين وحل المشكلات وحفظ وصيانة حقوق الفاعلين وتوضيح واجباتهم ومن ثم غرس ثقافة تنظيمية إيجابية في أوساطهم والتي تساعد على تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة الجامعية فالثقافة التنظيمية حسب "ميشال كروزيه" أداة وقدرة يكتسبها الأفراد ومن ثم يستعملونها في إقامة علاقات واتصالات مع الآخرين، على اعتبار أن النقابة تسعى من

خلال ممارساتها ونشاطاتها إلى حث مختلف الفاعلين على ضرورة احترام وتنفيذ الأوامر والتعليمات الموجهة إليهم وفق التسلسل الهرمي وفي حدود القوانين التنظيمية وكذا احترام زملاء العمل والرؤساء والامتناع عن التصرفات الإنحرافية غير الأخلاقية الهادفة إلى إعاقة السير الحسن للعمل داخل النسق الجامعي.

كما أن الجهاز النقابي يسعى من خلال ممارساته إلى تجسيد المرونة النقابية في تعاملاته مع الإدارة ومستخدمي قطاع التعليم العالي عن طريق تفعيله ميكانيزم الاتصالات المفتوحة الهادفة إلى توضيح الأطر المهنية ومناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية، وكذا توضيح المهام البيداغوجية والمسؤوليات الفردية والجماعية والقوانين المنظمة للعمل، وحل المشكلات وتجاوز العراقيل والصعوبات التي قد تواجه مختلف الفاعلين ضمن النسق الجامعي في تحقيق الأهداف العامة.

حيث تعتبر مساهمة النقابة في مجال مناقشة النصوص التشريعية والقوانين المتعلقة بالعمل مبادرة فعالة تهدف إلى إزالة الغموض المهني التنظيمي ما يؤدي بدوره إلى احترام القوانين التنظيمية وزيادة إلتزام الفاعلين لتحقيق الأهداف العامة، وتنمية المهارات الفردية والجماعية وإحصاء نقاط القوة والضعف ضمن النسق التنظيمي الجامعي وتحقيق الرضا الوظيفي لمختلف الفاعلين ورفع الروح المعنوية وتحقيق الانتماء والولاء النقابي، لاعتبارها ميكانيزمات فعالة وأساسية تساعد على تحقيق قواعد اللعبة ووقاية النسق الجامعي من مختلف الانحرافات التنظيمية والسلوكية المتمثلة أساسا في عدم احترام الوقت وعدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء، التسيب الإداري وعدم تحمل المسؤولية، سوء استخدام السلطة وتخريب ونهب ممتلكات المؤسسة وعدم احترام زملاء العمل والمسؤولين، إفشاء الأسرار المهنية، المحسوبية والوساطة الشعبوية..إلخ.

كما يمكن الإشارة إلى أن الفعل النقابي من خلال هذا الإجراء يسعى إلى تحقيق وظيفة كاملة تتمثل أساسا في زيادة شرعيته وفعاليته على مستوى الوسط الجامعي، وتحسين صورة المؤسسة في البيئة الخارجية من جهة، واستقطاب عدد كبير من الفاعلين للانخراط في التنظيم النقابي وزيادة تمثيله للفاعلين (أساتذة وموظفين) داخل الوسط الجامعي المتمثل في جامعة ابن خلدون . تيارت . مجال الدراسة من جهة أخرى.

2- عرض ومناقشة النتائج الجزئية للفرضية الجزئية الأولى:

- تعلم النقابة في الوسط الجامعي الفاعلين (أساتذة وموظفين) بمضمون أخلاقيات المهنة بنسبة 61.20% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، و 62.06% بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي أي بنسبة إجمالية قدرت ب 61.46% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول رقم 23.

- تحث النقابة في الوسط الجامعي الفاعلين (أساتذة وموظفين) بضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي بنسبة 63.34% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، 63.79% بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول رقم 25.

- تؤكد النقابة في الوسط الجامعي للفاعلين (أساتذة وموظفين) ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل بنسبة 59.43% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 61% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 59.94% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول الرقم 26.

- تؤكد النقابة في الوسط الجامعي للفاعلين (أساتذة وموظفين) ضرورة التحلي بالالتزام بالضمير المهني في ممارسة الوظيفة بنسبة 65.48 % للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 67.24% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 65.99% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول رقم 27.

- تؤكد النقابة في الوسط الجامعي للفاعلين (أساتذة وموظفين) ضرورة التحلي بروح المسؤولية في أداء العمل بنسبة 61.20% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 60,34 % للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني

لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 60.95% وهو ما أكدت عليه نتائج الإحصائية الموضحة في الجدول رقم 28.

- تؤكد النقابة في الوسط الجامعي للفاعلين (أساتذة وموظفين) عدم استغلال نفوذ الوظيفة لأغراض شخصية بنسبة 60.85% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 60.34% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 60.70% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول رقم 29.

- تعمل النقابة في الوسط الجامعي على ترسيخ روح الالتزام بمواقيت العمل لمختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) بنسبة 64.76% للموظفين المخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، و 68.96% بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية وهو ما وضحته النتائج الإحصائية المبينة في الجدول رقم 30.

- تؤكد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية لمختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) بنسبة 65,83% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 62.06% بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 64.73% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 31.

- تساهم النقابة في الوسط الجامعي في ترسيخ القيم الإيجابية في مختلف أطوار العمل بالنسبة لمختلف مستخدمي قطاع التعليم العالي (أساتذة وموظفين) بنسبة 66.54 للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 63.79% بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. وهو ما وضحته النتائج الإحصائية المبينة في الجدول رقم 26 والجدول رقم 33.

- تقوم النقابة في الوسط الجامعي بمناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية المتعلقة بالعمل لكافة مستخدمي قطاع التعليم العالي (أساتذة وموظفين) بنسبة 61.20% بالنسبة

للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 57.75% بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية نتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 34.

- لمستخدمي قطاع التعليم العالي (أساتذة وموظفين) رؤية ايجابية في أخلاقيات النخب النقابية باعتبارهم قدوة حسنة لهم بنسبة 65.12% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 55.17 %بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول رقم 29 والجدول رقم 35.

- تقوم النقابة في الوسط الجامعي بمساءلة أعضائها في حال القصور في نواتج أدائهم بنسبة 61.20% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 58.62% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. وهو ما وضحته النتائج المبينة في الجدول رقم 36.

- تؤكد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة احترام الحرم الجامعي من خلال الرضع كل نشاط غير أخلاقي بنسبة 61.20% بالنسبة للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 67.24% بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 62.97% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 37.

- تؤكد النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة تحقيق العدالة ومحاربة كل أشكال التمييز بين مختلف مستخدمي قطاع التعليم العالي (أساتذة وموظفين) بنسبة 58.71% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 67.24% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية نتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 38.

- تعمل النقابة في الوسط الجامعي على تنمية روح العمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية بنسبة 61.92% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين،

ونسبة 60.34% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 61.47 %وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 39.

- تدعو النقابة في الوسط الجامعي إلى التجسيد الفعلي الأخلاقيات المهنية لتحسين صورتها في الفضاء الخارجي بنسبة 60.14% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وبنسبة 66,37% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 61.96 وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول رقم 40.

- تنص النقابة في الوسط الجامعي على ضرورة إدماج الفاعلين (أساتذة وموظفين) الجدد وتلقينهم الأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل بنسبة 58.71% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 60.34 الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 59.19% وهو ما وضحته النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 41.

- تحث النقابة في الوسط الجامعي مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) على ضرورة الالتزام بالسرية المهنية بنسبة 59.43 % للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 58.62% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 59.19% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 42.

- تحث النقابة في الوسط الجامعي مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) على ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية بنسبة 62.27% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 61.20% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي أي بنسبة إجمالية قدرت ب 61.96% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 43.

- تستخدم النقابة في الوسط الجامعي مختلف الوسائل الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة للتعريف بالأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل لمختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) بنسبة 59.07% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 55.17 % للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بالنسبة إجمالية قدرت ب 57.93% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 45.

- اختيار أعضاء الممثلين في النقابة يكون بناء على الانتخاب بشفافية بنسبة 60.49% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 64.65% بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية 61.71% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول في رقم 47.

تأسيسا لما سبق يمكن القول أن الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها: يساهم الفعل النقابي في تنمية الوعي لدى الفاعلين من الموظفين والأساتذة بأهمية التحلي بأخلاقيات المهنة في أداء مهامهم وواجباتهم المهنية ومدهم بالمواثيق والقيم التي توجه أفعالهم وسلوكياتهم قد تحققت ميدانيا.

الفصل السابع:

تحليل الفرضية الجزئية الثانية ومناقشة النتائج.

تمهيد.

1. **تحليل الفرضية الجزئية الثانية**
2. **عرض ومناقشة النتائج الجزئية للفرضية الجزئية الثانية**

تمهيد:

بعض التطرق للإجراءات المنهجية المتعلقة بالدراسة والمتمثلة في التعريف بميدان الدراسة والمنهج والتقنيات المعتمدة في جمع المعلومات بالإضافة إلى تحديد أسلوب تحليلها. وعليه سنحاول في هذا الفصل عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى ومناقشة النتائج والتي مفادها: يساهم الفعل النقابي في إدارة الصراع التنظيمي من خلال تبني إستراتيجيات فاعلة.

1. تحليل الفرضية الجزئية الثانية

الجدول رقم 50: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول أولوية العمل النقابي في إدارة وحل النزاعات القائمة في الوسط الجامعي حسب التنظيم النقابي الذي ينتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	176	%62.63	67	%57.75	243	%61.20
لا	105	%37.36	49	%42.24	154	%38.79
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يظهر من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول أولوية العمل النقابي في إدارة وحل النزاعات القائمة في الوسط الجامعي فإن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **61.20%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) صرحوا أنه من بين أولويات العمل النقابي إدارة وحل النزاعات القائمة في الوسط الجامعي. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **62.63%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) صرحوا أنه من بين أولويات العمل النقابي إدارة وحل النزاعات القائمة في الوسط الجامعي.

بينما نجد عند قراءتنا لبيانات الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين صرحوا أنه ليس من بين أولويات العمل النقابي إدارة وحل النزاعات القائمة في الوسط الجامعي أن نسبته قد بلغت بنسبة **38.79%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **42.24%**من

الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أنه ليس من بين أولويات العمل النقابي إدارة وحل النزاعات القائمة في الوسط الجامعي.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن من بين أولويات العمل النقابي حل وإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي، لاعتبار النقابة وسيط وشريك اجتماعي يهدف إلى المحافظة على توازن النسق الجامعي من خلال مساهماته الإيجابية في مجال حل مختلف المشاكل القائمة بين الفاعلين. بما في ذلك دوره الفعال في مجال إدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي، لاعتبار أن هذا الإجراء الأخير يساعد نسق المؤسسة الجامعية على تحقيق أهدافه وتحسين صورته على مستوى البيئة الخارجية. لأن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يمثل جهاز وقائي علاجي من خلال مساهمته الفعالة في مجال تحديد المشاكل القائمة وتحديد الأطراف المتنازعة وتحديد أسباب المشاكل القائمة وحلها، ومن ثم إتباع الاستراتيجيات والآليات المساهمة في وضع حد للاختلالات الوظيفية التي تؤثر في استقرار نسق المؤسسة الجامعية.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة(UGTA) الفاعلة في الوسط الجامعي أن من بين أولويات العمل النقابي في المؤسسة الجامعية حل وإدارة النزاعات القائمة هذا ما يمكن تفسيره بوعي أعضاء التنظيم النقابي بأهمية الحفاظ على توازن النظام العام من النزاعات والصراعات، واستقرار نسق المؤسسة الجامعية، وضمان التكامل بين وظائف الأعضاء وتحقيق الأهداف العامة كتحصيل حاصل للأداء النقابي الفاعل لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في حل وإدارة النزاعات القائمة وتشخيص المشاكل المطروحة ومعرفة أسبابها عن طريق استنطاق الميدان من خلال النزول إلى مواقع العمل والتحقيق في الأمر ميدانيا.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي((CNES أنه ليس من بين أولويات العمل النقابي حل النزاعات القائمة في الوسط الجامعي ذلك ما يرجع إلى هشاشة الأداء النقابي لنقابة (CNES) في معالجة النزاعات القائمة في مختلف أنساق العمل بين مختلف الفاعلين. وهذه الهشاشة هي في حقيقة الأمر تحصيل حاصل لعدم تجاوب الأفراد الفاعلين مع الإجراءات النقابية المساهمة في حل النزاعات وهذا ما تم إحصاؤه من خلال المقابلات الميدانية الاستكشافية.

وعليه في خضم ما تم التطرق له نستنتج أن للفعل النقابي دور فعال في مجال إدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي بالرغم من المعوقات التي تعترضه في تحقيق هذا الإجراء. ولكون النقابة شريك اجتماعي

تسعى دائما إلى المحافظة على استقرار نسق المؤسسة الجامعية من خلال تفعيل إستراتيجيات حل النزاع وإدارته المتمثلة في مهارات التفكير التحليلي، الاتصال الفعال، تفعيل العمل الجماعي، والتعاون، الاحتكاك بميدان العمل واستخدام إستراتجيتي الحوار والتفاوض الجماعي.

الجدول رقم 51: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول تدخل النقابة المنخرط فيها في تسوية النزاعات التي تحدث بين مختلف العاملين (أساتذة / موظفين) حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	178	%63.34	82	%70.68	260	%65.49
لا	103	%36.65	34	%29.31	137	%34.50
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يتبين من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول تدخل النقابة المنخرط فيها في تسوية النزاعات التي تحدث بين مختلف العاملين (أساتذة / موظفين)، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **65.49%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تتدخل في تسوية النزاعات التي تحدث بين مختلف العاملين (أساتذة / موظفين). وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة **70.68%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تتدخل في تسوية النزاعات التي تحدث بين مختلف العاملين (أساتذة / موظفين).

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تتدخل في تسوية النزاعات التي تحدث بين مختلف العاملين (أساتذة / موظفين) قد بلغت نسبته **34.50%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **36.65%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تتدخل في تسوية النزاعات التي تحدث بين مختلف العاملين (أساتذة / موظفين).

يتضح من خلال تحليل البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أن النقابة في الوسط الجامعي تتدخل في تسوية النزاعات القائمة في الوسط الجامعي بين مختلف الفاعلين لاعتبار أن هذه الأخيرة هي ناتجة عن التفاعلات بين مختلف الفاعلين (أساتذة أو موظفين)، إلا أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي تسعى إلى المحافظة على توازن نسق المؤسسة الجامعية لاعتبارها منظومة تضم عدة عناصر تؤدي أدوارا أساسية وتفرز العديد من التفاعلات، وتكون محصلة هذه التفاعلات عمليات تعاون مستقرة وصراعات ونزاعات. فالنقابة كشريك اجتماعي تسعى لتسوية مختلف النزاعات والصراعات التي تعيق المؤسسة الجامعية عن تحقيق أهدافها من خلال تفعيل الاتصال بين الأطراف المتنازعة لمحاولة فهم أسبابه وظروفه مما يمكن من اقتراح بدائل وظيفية تمكن من احتواء تلك النزاعات القائمة ومحاولة تحقيق رضا الأطراف المتنازعة.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة((CNES أن النقابة في الوسط الجامعي تسعى إلى تسوية النزاعات القائمة بين الفاعلين لأن ذلك يؤثر على مخرجات الأداء الوظيفي والبيداغوجي للفاعلين، ما يؤثر بدوره على عملية تحقيق الأهداف. حيث تسعى إلى تسوية النزاعات القائمة من خلال تفعيل إستراتيجية الحوار التي ترتكز على تبادل وجهات النظر وإتاحة الفرصة للتفاعل والتواصل، والتركيز على الأهداف الاستراتيجية المتمثلة أساسا في الحفاظ على استقرار المؤسسة الجامعية واستمراريتها وارتقائها.

بينما صرح البعض من المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) أن النقابة لا تتدخل في تسوية النزاعات القائمة نتيجة لتعدد النزاعات القائمة في أوساط الموظفين والتي تكون أغلب أسبابها شخصية، وتتعلق أيضا بالجانب التنافسي في المجال المؤسساتي الجامعي خصوصا ما يتعلق بتحسين المسارات المهنية. بالرغم من ذلك إلا أن للنقابة في الوسط الجامعي مساهمة في مجال الحفاظ على توازن النسق الجامعي من مختلف المعوقات الوظيفية التي تعترض عملية تحقيق الأهداف العامة.

وعليه نستنتج من خلال ما تم التطرق له أن للفعل النقابي مساهمة فعالة ووظيفية في مجال تسوية النزاعات القائمة بالرغم من مختلف المشاكل التي تعترضه في تحقيق هذا الإجراء الوقائي، إلا أن النقابة

باعتبارها وسيط بين الإدارة ومستخدمي قطاع التعليم العالي (أساتذة وموظفين) تسعى إلى إدارة وحل النزاعات القائمة من خلال استخدام إستراتيجيات محددة أهمها تفعيل الحوار والتواصل والمفاوضات بين مختلف الفاعلين المتنازعين.

الجدول رقم 52: يمثل اتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حول تدخل النقابة في تسوية النزاعات القائمة في الوسط الجامعي حسب متغير الأقدمية في المؤسسة الجامعية.

الأقدمية / الإجابة	أقل من 5 سنوات		من5 .10 سنوات		من10 .15 سنة		أكثر من 15 سنة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	17	%62.96	59	%70.23	66	%58.92	36	%62.06	178	%63.34
لا	10	%37.03	25	%29.76	46	%41.07	22	%37.93	103	%36.65
المجموع	27	%100	84	%100	112	%100	58	%100	281	%100

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حول تدخل النقابة في تسوية النزاعات القائمة في الوسط الجامعي حسب متغير الأقدمية في المؤسسة الجامعية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 63.34% من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تتدخل في تسوية النزاعات القائمة في الوسط الجامعي. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة 70.23% من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) والذين أقدميتهم في المؤسسة الجامعية تتراوح بين 5 .10 سنوات صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تتدخل في تسوية النزاعات القائمة.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تتدخل في تسوية النزاعات القائمة قد بلغت نسبته 36.65%. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة 41.07% من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) والذين أقدميتهم في المؤسسة الجامعية من 10 إلى 15 سنة صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تتدخل في تسوية النزاعات القائمة.

نستنتج من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أن الموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذين تتراوح أقدميتهم في المؤسسة الجامعية من 5 إلى10 سنوات صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تتدخل في تسوية النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين ذلك ما يفسر أن الفاعلين ذوي أقدمية محدودة ومنهم حديثي التوظيف في المؤسسة الجامعية، ولنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين مساهمة في مجال حل وإدارة النزاعات القائمة من خلال تدخلها في تسوية النزاعات القائمة وذلك انطلاقا من تشخيص أسباب وعوامل النزاعات بين مختلف الفاعلين ومن ثم تفعيل الميكانيزمات والاستراتيجيات الملائمة لحلها وتسويتها من خلال تفعيل الجانب الاجتماعي المتمثل أساسا في الصلح، فهي كشريك اجتماعي فعال تسعى دائما إلى احتواء بؤر النزاع التي قد تؤثر على عملية تحقيق الأهداف العامة وفي المقابل نجد الموظفين الذين أقدميتهم في المؤسسة الجامعية تتراوح بين 10 إلى 15 سنة صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تتدخل في تسوية النزاعات القائمة، ذلك ما يمكن إرجاعه إلى عدم وعي هذه الفئة من الموظفين ذوي الأقدمية المرتفعة في المؤسسة الجامعية بأهمية الدور النقابي في مجال حل وإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي ولأن هذه الفئة بالرغم من انخراطها في التنظيم النقابي (UGTA) إلا أنها غير مندمجة فيه بشكل كبير ما يجعلها غير مطلعة على مسيرته النضالية ونشاطاته التي حققها ميدانيا في مجال إدارة النزاعات وحلها في الوسط الجامعي.

الجدول رقم 53: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول قيام النقابة بالمطالبة بتوفير برامج تدريبية لتلقين الأعضاء الإستراتيجيات اللازمة لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	**169**	**%60.14**	**71**	**%61.20**	**240**	**%60.45**
لا	**112**	**%39.85**	**45**	**%38.79**	**157**	**%39.54**
المجموع	**281**	**%100**	**116**	**%100**	**397**	**%100**

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول قيام النقابة بالمطالبة بتوفير برامج تدريبية لتلقين الأعضاء الإستراتيجيات اللازمة لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **60.45%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بالمطالبة بتوفير برامج تدريبية لتلقين الأعضاء الإستراتيجيات اللازمة لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **61.20%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بالمطالبة بتوفير برامج تدريبية لتلقين الأعضاء الإستراتيجيات اللازمة لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بالمطالبة بتوفير برامج تدريبية لتلقين الأعضاء الإستراتيجيات اللازمة لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي، قد بلغت نسبته **39.54%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **39.85%** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا

تقوم بالمطالبة بتوفير برامج تدريبية لتلقين الأعضاء الإستراتيجيات اللازمة لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي.

من خلال تحليل المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول يتضح أن للفعل النقابي في الوسط الجامعي دور فعال في مجال المطالبة بتوفير برامج تدريبية لفائدة أعضاء ورؤساء الفروع النقابية لنقابة(UGTA) ونقابة (CNES) الفاعلتين في الوسط الجامعي محل الدراسة لتلقينهم الاستراتيجيات اللازمة للتعامل مع النزاعات القائمة.

فالنقابة بوصفها الشريك الاجتماعي تسعى إلى تلقين النخب النقابية الإستراتيجيات والميكانيزمات الأساسية للتعامل مع الصراعات القائمة وتفعيل مفهوم **القائد النقابي** الذي يكون محل ثقة الأعضاء الفاعلين فهو يسعى من خلال مهاراته وقدراته إلى فض النزاع بين الأعضاء داخل النسق الجامعي وذلك من خلال قدرته على الاتصال بمختلف الأعضاء وسعيه لبث روح الفريق وروح التعاون بينهم لتحقيق الأهداف العامة. بناء على الدور الفعال للقائد النقابي تسعى النقابة في الوسط الجامعي إلى مطالبة الجهات المسئولة بضرورة توفير وتنويع البرامج التدريبية الهادفة لصقل وتنمية المهارات القيادية للقائد النقابي في الوسط الجامعي، ولتلقين رؤساء الفروع النقابية الإستراتيجيات اللازمة لإدارة النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين انطلاقا من تفعيل الاتصال والتفاعل بين القائد النقابي والأطراف المتنازعة, ومن خلال استخدام أحدث الوسائل التدريبية والإستراتيجيات الفاعلة المساعدة على إنجاح الأداء النقابي في إدارة النزاعات.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين في نقابة(CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تطالب بضرورة توفير البرامج التدريبية لرؤساء الفروع النقابية لتلقينهم الإستراتيجيات اللازمة لحل النزاعات القائمة وذلك من خلال الجامعات الصيفية التي تهدف إلى تعليم النخب النقابية إستراتيجية التعامل مع مختلف المشاكل بما في ذلك النزاعات، آليات الاتصال، العمل الجماعي، لما له من نتائج إيجابية على مستوى الأداء الوظيفي للفاعلين من خلال تحقيق الإبداع والابتكار الناتج عن تبادل الخبرات والمعارف بين مختلف الفاعلين. ويرجع ذلك إلى قوة التنظيم النقابي الخاص بالأساتذة في رفع المطالب والانشغالات سواء المتعلقة بالنخب النقابية أو مطالب الفاعلين من المنخرطين باعتبارهم قوة وظيفية تستعين بها المؤسسة الجامعية في تحقيق خططها الهادفة أساسا لضمان فعالية الوسط الجامعي.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) أن النقابة لا تطالب بضرورة توفير البرامج التدريبية لرؤساء الفروع النقابية لتلقينهم الاستراتيجيات اللازمة لحل النزاعات. هذا يمكن تفسيره بفشل الأداء النقابي لنقابة (UGTA) من خلال عدم اهتمامها بتطوير مهارات النخب النقابية خصوصا في مجال تلقينها الإستراتيجيات الهادفة إلى وقاية المؤسسة الجامعية من الصراعات والنزاعات لاعتبارها اختلالات وظيفية تعيق تحقيق الأهداف التنظيمية.

وعليه يمكن القول أن للفعل النقابي في الوسط الجامعي دور فاعل في تنمية مهارات النخب النقابية في مجال الاتصال والتفاعل وإدارة النزاعات وحل المشكلات. فتغييب العمل النقابي في الوسط الجامعي لمهارات القيادة النقابية يؤثر على عملية تحقيق الأهداف ومعنويات الفاعلين والأداء الوظيفي ويزيد من اتساع دائرة الخلافات والنزاعات نتيجة غياب الحوار. لذلك يتبنى الدور النقابي في الوسط الجامعي آلية تدريب وتكوين النخب النقابية في مجال حل النزاعات في الوسط الجامعي باعتبارهم عناصر وظيفية تصحح المسار التنظيمي وتفاعلات الفاعلين، وتحدد ما هو مطلوب لإيجاد البدائل الوظيفية المساعدة على احتواء النزاعات القائمة ومن ثم تحقيق الأهداف المرسومة.

الجدول رقم 54: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى استغلال النقابة في الوسط الجامعي الصراعات القائمة لتحقيق أهدافها الشخصية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	**107**	**%38.07**	**44**	**%37.93**	**151**	**%38.03**
لا	**174**	**%61.92**	**72**	**%62.06**	**246**	%61.96
المجموع	**281**	**%100**	**116**	**%100**	**397**	**%100**

نلاحظ من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى استغلال النقابة في الوسط الجامعي الصراعات القائمة لتحقيق أهدافها الشخصية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 61.96% من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تستغل الصراعات القائمة لتحقيق أهدافها الشخصية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **62.06%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تستغل الصراعات القائمة لتحقيق أهدافها الشخصية.

أما عند قراءتنا لبيانات الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تستغل الصراعات القائمة لتحقيق أهدافها الشخصية نجد أن نسبته قد بلغت **38.03%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **38.07%** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تستغل الصراعات القائمة لتحقيق أهدافها الشخصية.

وعليه يمكن القول أن العمل النقابي في الوسط الجامعي لا يستغل النزاعات القائمة بين الفاعلين لتحقيق أهدافه الشخصية كونه يحترم مبادئ العمل النقابي، فالعمل النقابي النزيه يسعى إلى حماية الأعضاء الفاعلين والحفاظ على استقرار المؤسسة الجامعية فهو وتحقيق أهداف المصلحة العامة.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة((CNES أن التنظيم النقابي في الوسط الجامعي لا يستغل الصراعات القائمة لتحقيق أهدافه الشخصية ذلك يرجع إلى الوعي النقابي خصوصا في أوساط النخب النقابية التي تعمل من خلال نضالاتها ونشاطاتها على تحقيق المصلحة العامة، وكونها تتمتع بصفات وخصائص القائد النقابي الفعال الذي يجسد مبادئ العمل النقابي في ممارساته ونضالاته ونشاطاته، ويسعى إلى فض النزاعات القائمة كونها تؤثر على رضا الأفراد وتحقيق الأهداف. كما أنه يسعى من خلال ذلك إلى كسب ثقة الفاعلون المنخرطون مما يزيد من شرعية وفاعلية هذا التنظيم النقابي في الوسط الجامعي ويؤثر على صورته في الوسط الخارجي مما يجعله يستقطب العديد من الفاعلون الذين يؤمنون به وبمسيرته النضالية.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة((UGTA أن الفعل النقابي يستغل الصراعات القائمة لتحقيق أهدافه الخاصة ذلك ما يمكن تفسيره بوجود قيادات نقابية باثولوجية لا وظيفية تستغل النزاعات القائمة في الوسط الجامعي لتحصيل أهدافها الشخصية، فهي ذات فكر منفعي براغماتي مصلحي لا يتوافق مع منظومة القائد النقابي الفعال والتي تسعى من خلال ممارساتها ونشاطاتها استغلال هذه الاختلالات الوظيفية المتمثلة في النزاعات لتوسعة مناطق الشك التي تمكنها من استغلال الصراعات القائمة لتحقيق مصالحها الشخصية.

في خضم ما تم تقديمه يمكن القول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى إلى أخلقة العمل النقابي من خلال تفادي استغلال النزاعات القائمة في تحقيق المصالح الشخصية، فهو عمل نزيه تقوده نخب نقابية قيادية متشبعة بالفكر الأخلاقي المعياري خصوصا في إطار أخلاقيات العمل النقابي. فالنقابة تسعى لتحقيق الثقة وتشجيع الاتصال والعمل الجماعي، إلا أنها في ذات الوقت تضم عناصر لا وظيفية تؤثر على فعالية الأداء النقابي للنقابات الناشطة على مستوى الوسط الجامعي متشبعة بالفكر البراغماتي المصلحي الذي يؤثر على منظومة الأهداف العامة وصورة العمل النقابي، حيث أفرزت مفهوم الفساد والركود النقابي. ولتحقيق فعالية الدور النقابي في الوسط الجامعي لابد من استئصال هذه العناصر اللاوظيفية التي تؤثر على فعالية الجهاز النقابي بالنسق الجامعي.

الجدول رقم 55: يمثل اتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول مدى استغلال النقابة في الوسط الجامعي الصراعات القائمة لتحقيق أغراضها الشخصية حسب متغير الأقدمية في النقابة.

الأقدمية / الإجابة	أقل من 5 سنوات		من5 .10 سنوات		من10 .15 سنة		أكثر من 15 سنة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	6	%26.08	19	%38.77	14	%40	5	%55.55	44	%37.93
لا	17	%73.91	30	%61.22	21	%60	4	%44.44	72	%62.06
المجموع	23	%100	49	%100	35	%100	9	%100	116	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول مدى استغلال العمل النقابي في الوسط الجامعي الصراعات القائمة لتحقيق أغراضه الشخصية حسب متغير الأقدمية في النقابة الفاعلة في المؤسسة الجامعية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 62.06% من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) صرحوا أن العمل النقابي في الوسط الجامعي لا يستغل الصراعات القائمة لتحقيق أغراضه الشخصية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة 73.91% من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) والذين أقدميتهم في النقابة أقل من 5 سنوات صرحوا أن العمل النقابي في الوسط الجامعي لا يستغل الصراعات القائمة لتحقيق أغراضه الشخصية.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) صرحوا أن العمل النقابي في الوسط الجامعي يستغل الصراعات القائمة لتحقيق أغراضه الشخصية وقد بلغت نسبته 37.93%. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة 55.55% من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) والذين أقدميتهم في النقابة الفاعلة في المؤسسة الجامعية أكثر من 15سنة صرحوا أن العمل النقابي في الوسط الجامعي يستغل الصراعات القائمة لتحقيق أغراضه الشخصية.

نستنتج من التحليل الإحصائي أعلاه أن الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والذين أقدميتهم في النقابة الفاعلة في المؤسسة الجامعية أقل من 5 سنوات صرحوا أن نقابه في الوسط الجامعي لا تستغل النزاعات القائمة لتحقيق أغراضها الشخصية ذلك ما يدل على الاتجاهات الايجابية المنخرطين ضمن نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نتيجة نزاهة العمل النقابي فيها تاريخيا وعدم استغلالها السلطة والموارد النقابية لتحقيق أغراضها الشخصية والتزامها بأخلاقيات العمل النقابي الذي يسعى بصوره أساسية إلى تحقيق مصالح الفاعلين المنخرطين ضمن النقابة والمصلحة العامة على حد سواء، فهي كشريك اجتماعي تسعى إلى تحسين صورتها في الوسط الخارجي لإضفاء الشرعية والتمثيل للفرع النقابي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي محليا ووطنيا كما يمكن ربطه بتجربتهم الحديثة للعمل النقابي نظرا أن أقدمية انخراطهم أقل من خمس سنوات. في المقابل صرح البعض الآخر من المبحوثين والذين أقدميتهم في النقابة الفاعلة في المؤسسة الجامعية أكثر من 15 سنة أن النقابة في الوسط الجامعي تستغل النزاعات القائمة لتحقيق أغراضها الشخصية ذلك ما يمكن تفسيره وربطه بأقدمية انخراطهم ومعايشتهم التجربة النقابية واقعيا مما أنتج لديهم تمثلات سلبية أثرت على درجة اقتناعهم بالفعل النقابي للنقابات الفاعلة بالوسط الجامعي، وذلك لاعتباره فعل قائم بالدرجة الأولى على تحقيق مصالح وأهداف شخصية خاصة لا تساهم في تحقيق فعالية النسق الجامعي.

الجدول رقم 56: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بتفعيل مبدأ مشاركة العمال في وضع الحلول الملائمة لحل النزاعات القائمة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	157	%55.87	69	%59.48	226	%56.92
لا	124	%44.12	47	%40.51	171	%43.07
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بتفعيل مبدأ مشاركة العمال في وضع الحلول الملائمة لحل النزاعات القائمة، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **56.92%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بتفعيل مبدأ مشاركة العمال في وضع الحلول الملائمة لحل النزاعات القائمة. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **59.48%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بتفعيل مبدأ مشاركة العمال في وضع الحلول الملائمة لحل النزاعات القائمة.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بتفعيل مبدأ مشاركة العمال في وضع الحلول الملائمة لحل النزاعات القائمة قد بلغت نسبته **43.07%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **44.12%** من الموظفين المنخرطين

بنقابة (**UGTA**) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بتفعيل مبدأ مشاركة العمال في وضع الحلول الملائمة لحل النزاعات القائمة.

في خضم ما تم تقديمه يمكن القول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل من خلال نشاطات النقابات النشطة على مستوى البيئة الجامعية (نقابة (UGTA) و (CNES)) على تفعيل مبدأ مشاركة الفاعلين في طرح البدائل المناسبة لحل النزاعات القائمة في مختلف أطر العمل، من خلال تنظيم لقاءات هادفة عن طريق فتح باب الحوار والمناقشة بين الأطراف المتصارعة. ذلك ما يسهم في تطوير العمل الجماعي، وتحسين جودة الأداء الوظيفي والمهني، تحقيق الإبداع والابتكار وزيادة الكفاءة، تحقيق رضا الفاعلين وولائهم المهني، حل المشاكل والنزاعات وبالتالي العمل على مواجهة التحديات والمعوقات الوظيفية التي تؤثر على منظومة تحقيق الأهداف العامة. فالنقابة بوصفها شريك اجتماعي ضمن النسق الجامعي تسعى من خلال هذا الإجراء على استثمار مهارات أعضاء الفريق النقابي وخبراتهم ومعارفهم وآرائهم في مجال طرح البدائل الوظيفية المساعدة على حل وإدارة النزاعات القائمة خصوصا من خلال استعمال إستراتيجية العصف الذهني.

فقد صرح المبعوثين المنخرطين ضمن نقابة((CNES الفاعلة في الوسط الجامعي أن النقابة تأخذ بآرائهم في مجال طرح البدائل الممكنة لإدارة النزاعات القائمة، وذلك يرجع إلى وعي النقابة بأهمية إشراك الفاعلين المنخرطين ضمن النقابة الفاعلة في الوسط الجامعي في المساهمة الجماعية في حل وإدارة النزاعات القائمة ذلك ما يعزز مفهوم الولاء النقابي والثقة النقابية في أوساط الفاعلين، كما أنه يزيد من الشعور بالانتماء النقابي ويرفع من أداء الفعل النقابي في احتواء مختلف الاختلالات الوظيفية بما في ذلك النزاعات والصراعات. فالعمل الجماعي يعتبر من بين أهم الاستراتيجيات المساعدة على تنويع البدائل الممكنة لاحتواء مختلف الاختلالات على مستوى الوسط الجامعي.

بينما صرح البعض من المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة((UGTA أن النقابة لا تأخذ بآرائهم في مجال طرح البدائل الممكنة لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي. ذلك ما يفسر اللاوعي النقابي لنقابة((UGTA بفعالية الاقتراحات والبدائل التي يمكن أن يقدمها أعضاء الفريق النقابي في سبيل الحفاظ على توازن النسق الجامعي من النزاعات والصراعات،كونها تقصي مشاركة الفاعلين في مجال طرح البدائل الممكنة لإدارة النزاعات القائمة من جهة، ويمكن تفسير ذلك بشيوع مفاهيم الاستقلالية دانية في أوساط الفاعلين (الموظفين) التي تقصي المشاركة الجماعية وتشجع العمل الفردي من جهة أخرى.

ومنه يمكن القول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى إلى تثمين مشاركة الفريق النقابي في طرح البدائل الممكنة لاحتواء الصراعات القائمة. باعتبار العصف الذهني إستراتيجية نقابية فاعلة تخلق بيئة خصبة للإبداع والابتكار وتنويع البدائل الممكنة لاحتواء النزاعات القائمة في الوسط الجامعي، كما تعمل على بناء الثقة وتعزيز العلاقات الإنسانية بين مختلف الفاعلين، ورفع الروح المعنوية، وزيادة الانتماء والولاء النقابي الذي يساهم في تحقيق فعالية الجهاز النقابي والنسق الجامعي على حد سواء.

الجدول رقم 57: يمثل اتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حول تفعيل النقابة في الوسط الجامعي مبدأ مشاركة العمال في وضح حلول للنزاعات القائمة حسب متغير الجنس.

الجنس / الإجابة	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة%	ت	النسبة%	ت	النسبة%
نعم	101	%58.04	56	%52.33	157	%55.87
لا	73	%41.95	51	%47.66	124	%44.12
المجموع	174	%100	107	%100	281	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) حول تفعيل النقابة في الوسط الجامعي مبدأ مشاركة العمال في وضع حلول للنزاعات القائمة حسب متغير الجنس، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **55.87%** من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تفعل مبدأ مشاركة العمال في وضع حلول للنزاعات القائمة. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **58.04%** من الموظفين

الذكور المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين صرحوا ا أن النقابة في الوسط الجامعي تفعل مبدأ مشاركة العمال في وضع حلول للنزاعات القائمة.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تفعل مبدأ مشاركة العمال في وضح حلول للنزاعات القائمة قد بلغت نسبته **44.12%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **47.66%** من الموظفين من جنس الإناث المنخرطين في نقابة (UGTA) اللواتي صرحن أن النقابة في الوسط الجامعي لا تفعل مبدأ مشاركة العمال في وضع حلول للنزاعات القائمة.

يتضح من التحليل الإحصائي للجدول أن غالبية الموظفين الذكور المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الفاعلة في الوسط الجامعي صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تسعى لتفعيل مبدأ مشاركة مختلف الفاعلين في وضع حلول للنزاعات القائمة، هذا ما يمكن ربطه بالرؤية الإستراتيجية لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال عدم تفعيلها اللامركزية النقابية واستغلالها البدائل المتنوعة التي يطرحها مختلف الفاعلون لحل النزاعات القائمة لاعتبار أن مشاركة العاملين في عملية طرح البدائل تعد من بين أهم الوسائل والميكانيزمات المساعدة على تحقيق فعالية المؤسسة الجامعية ولتعزيز الثقة وتشجيع الإبداع والابتكار، كما تؤثر في رفع الروح المعنوية للفريق النقابي وتساعد على إشباع حاجة الاحترام وتقدير الذات التي أشار إليها "أبراهام ماسلو" في سلم الحاجات، فهي كعملية تسعى إلى تفعيل الحوار الإيجابي وتنمية المهارات وتشجيع الإبداع والابتكار.

في المقابل نجد بعض الموظفات الإناث صرحن أن النقابة في الوسط الجامعي لا تسعى لتفعيل مبدأ مشاركتهن في وضع حلول للنزاعات القائمة في الوسط الجامعي، ذلك ما يمكن ربطه بهوية الفعل النقابي في الوسط الجامعي التي تعتبر هوية ذكورية بامتياز، إضافة إلى ارتباط المرأة بالعديد من الوظائف والالتزامات الأسرية والعائلية والمهنية وهذا ما تم الوقوف عليه من حصيلة المقابلات الميدانية.

الجدول رقم 58: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بزيارات ميدانية لتشخيص الصراعات القائمة وأطرافها حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	ت	النسبة%	ت	النسبة%	ت	النسبة%
نعم	148	%52.66	67	%57.75	215	%54.15
لا	133	%47.33	49	%42.24	182	%45.84
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بزيارات ميدانية لتشخيص الصراعات القائمة وأطرافها، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **54.15%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بزيارات ميدانية لتشخيص الصراعات القائمة وأطرافها. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **57.75%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بزيارات ميدانية لتشخيص الصراعات القائمة وأطرافها.

في حين نجد أن النسبة المقدرة في45.84% تمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا بزيارات ميدانية لتشخيص الصراعات القائمة وأطرافها. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **47.33%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بزيارات ميدانية لتشخيص الصراعات القائمة وأطرافها.

وعليه في خضم ما تم التطرق له نستنتج أن للفعل النقابي في الوسط الجامعي دورا فاعلا من خلال مساهمة النقابات النشطة فيه (نقابة (UGTA) و(CNES)) في تشخيص وتحليل الصراعات القائمة عن طريق القيام بزيارات ميدانية لمواقع النزاع لتشخيص أسباب النزاعات القائمة وأطرافها. ذلك أن الصراعات بين الأعضاء الفاعلون ضمن النسق الجامعي تتعدد أسبابها فقد يكون الصراع نتيجة التنافس على الموارد والترقية والامتيازات وضعف الاتصال، وكل المعوقات التنظيمية خصوصا تلك المتعلقة بتقسيم المهام ضمن الهيكل التنظيمي، بالإضافة إلى الانتماءات والولاءات المهنية الاختلاف القيمي لأعضاء الفريق الجامعي، سعي الأفراد إلى الحصول على مكانة وسلطة ضمن النسق الجامعي دون التركيز على تحقيق الأهداف العامة. وكلها تعتبر معوقات وظيفية تعيق المؤسسة الجامعية عن تحقيق أهدافها، فالنقابة بوصفها شريك اجتماعي تساعد الإدارة على اكتشاف بؤر النزاع من خلال تحليل النزاعات القائمة وفهم أسبابها وأطرافها ومن ثم اتخاذ الإجراءات اللازمة للتعامل معها وإدارتها.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بزيارات ميدانية لمواقع النزاع لتشخيص النزاعات القائمة. والذي يرجع إلى وعي نقابة CNES)) بأهمية تحليل وفهم هذه الاختلالات كونها تؤثر على تحقيق الأهداف العامة. فهي تسعى لتفعيل الاتصال مع الأطراف المتنازعة لفهم الأسباب الأساسية للنزاع، ومن ثم الفصل فيها داخليا أوخارجيا حسب الدرجة، ذلك ما يساعد على خلق الثقة النقابية في أوساط المنخرطين ويدفع إلى زيادة دافعيتهم للانجاز ومن ثم تحسين أدائهم المهني البيداغوجي لتحقيق الأهداف المرسومة.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة((UGTA أن النقابة لا تقوم بزيارات ميدانية لمواقع النزاع ذلك ما يمكن ربطه بضعف الأداء النقابي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الوسط الجامعي في إدارة النزاعات القائمة ميدانيا والتواصل المباشر مع الأطراف المتنازعة في مواقع العمل للبحث والتقصي في أسباب النزاعات القائمة، بالإضافة إلى الصعوبات المرتبطة بذهنية وتمثلات الأعضاء الفاعلين التي تعيق عملية تحليل وحل النزاعات القائمة.

وعليه يمكن القول أن النقابة تعتبر مرآة الإدارة والنسق الجامعي فهي على ارتباط واحتكاك مباشر بالأعضاء الفاعلين في النسق الجامعي، وهي تمثل بالتالي إستراتيجية وقائية خصوصا في مجال حل وإدارة النزاعات القائمة، وذلك من خلال تفعيل مهارات الاتصال بين مختلف الأعضاء المتنازعون، ومحاولة طرح البدائل والآليات المساهمة في الفصل فيها واحتوائها لتفادي تأثيراتها على تحقيق الأهداف

العامة. حيث يؤدي الصراع إلى إعاقة التعاون وانخفاض مستوى الأداء وانخفاض الإنتاجية والتأثير على المخرجات والكفاءة وتحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية.

الجدول رقم 59: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بجمع المعلومات التي من شأنها حل النزاعات القائمة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	155	%55.16	74	%63.79	229	%57.68
لا	126	%44.83	42	%36.20	168	%42.31
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يتبين من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بجمع المعلومات التي من شأنها حل النزاعات القائمة، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **57.68%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بجمع المعلومات التي من شأنها حل النزاعات القائمة. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **63.79%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بجمع المعلومات التي من شأنها حل النزاعات القائمة.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني قدرت نسبته بنسبة **42.31%** التي تمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بجمع المعلومات التي من شأنها حل النزاعات القائمة. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **44.83%** من الموظفين المنخرطين بنقابة

(UGTA) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بجمع المعلومات التي من شأنها حل النزاعات القائمة.

وعليه في خضم ما تم التطرق له يمكن القول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى من خلال نشاطات وممارسات النقابات الفاعلة ((UGTA) و (CNES)) إلى جمع المعلومات التي من شأنها حل النزاعات القائمة. ذلك أن النقابة في الوسط الجامعي بوصفها شريك اجتماعي تسعى إلى تفعيل مهارات حل وإدارة النزاعات القائمة من خلال تحديد البدائل الوظيفية المساهمة في تحقيق ذلك، حيث يتطلب حل المشكلة وتحديدها البحث والتقصي والفهم المتعمق للمشكلة من خلال إجراء زيارات ميدانية استطلاعية والقيام باتصالات مع الخبراء وأطراف النزاع وتثمين الحلول التي يطرحها الفاعلون في إطار العمل الجماعي.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (CNES) أن النقابة تجمع المعلومات التي من شأنها حل النزاعات القائمة وذلك يرجع إلى فعالية أدائها النقابي من خلال امتلاكها مهارات حل وإدارة النزاعات القائمة وخصوصا من خلال تفعيل الاتصال مع الفاعلين بالبيئة الداخلية المحلية والبيئة الخارجية من خلال الاستعانة بخبراء لحل النزاعات القائمة التي تؤثر على عملية تحقيق الأهداف. بالإضافة إلى جمع المعلومات من خلال تفعيل مهارات الاستماع للأطراف المتنازعة والذين يعملون معهم لمعرفة أسباب النزاع ومن ثم القيام بتفعيل الإستراتيجيات الوقائية التي تم استنباطها من حصيلة المعلومات المتحصل عليها.

بينما صرح بعض المبحوثين المنخرطين ضمن النقابة((UGTA أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بجمع المعلومات التي من شأنها إدارة النزاعات القائمة، ذلك يرجع إلى ضعف القدرات الإستراتيجية للنقابة في مجال حل النزاعات خصوصا من خلال تفعيل الاتصالات الداخلية داخل البيئة الجامعية وخارجها، وأيضا ضعف قدرتها على تحصيل وتحليل المعلومات التي من شأنها حل الصراعات القائمة، وبالتالي تعرض نقابة((UGTAللانطواء النقابي نتيجة عدم الاستعانة بالأشخاص والهيئات ذات الخبرة في مجال تشخيص مختلف المشاكل المهنية وحلها.

وعليه يمكن القول أن النزاعات في الوسط الجامعي تتعدد أنواعها وأسبابها منها ما هو مرتبط بمشاكل شخصية (غيرة، حسد، ضغينة...)، ومنها ما هو مرتبط بتضارب الغايات والمصالح وحتى القيم مما يؤثر سلبا على ثقافة المؤسسة الجامعية ورؤيتها الإستراتيجية. بالإضافة إلى صراعات الدور،

صراعات التوزيع (الأجور، ترقيات، منح، مهام، موارد، فرص تكوين مهنية وبيداغوجية). لذلك تسعى النقابة بوصفها شريك اجتماعي إلى تحليل هذه النزاعات انطلاقا من معرفة خلفيها من أجل تحديد أسباب الاختلاف بين الأطراف المتصارعة، وكذا تفعيل إستراتيجيتي الحوار والمفاوضات كونها تمنح الأطراف المتصارعة الفرصة للمواجهة والتعبير عن أرائهم وبالتالي تقديم التصريحات التي يمكن من خلالها حل النزاعات القائمة. فهي تمثل قاعدة معلوماتية تمكن النخب النقابية من احتواء الصراعات القائمة وتأسيس بيئة مهنية سليمة تمكن من التعاون بين مختلف الأعضاء الفاعلين لتحقيق الأهداف العامة للنسق الجامعي.

الجدول رقم 60: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول تعاون النقابة في الوسط الجامعي مع الإدارة العليا لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة ولو بصورة جزئية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	156	%55.51	75	%64.65	231	%58.18
لا	125	%44.48	41	%35.34	166	%41.81
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يتبين من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول تعاون النقابة في الوسط الجامعي مع الإدارة العليا لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة ولو

بصورة جزئية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **58.18%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تتعاون مع الإدارة العليا لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة ولو بصورة جزئية. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **64.65%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تتعاون مع الإدارة العليا لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة ولو بصورة جزئية.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني قدرت نسبته نسبة **41.81%** والتي تمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين أجابوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تتعاون مع الإدارة العليا لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة ولو بصورة جزئية. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **44.48%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تتعاون مع الإدارة العليا لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة ولو بصورة جزئية.

وعليه يمكن القول أن النقابة في الوسط الجامعي تتعاون مع الإدارة العليا في المؤسسة الجامعية لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة ولو بصورة جزئية لتحقيق توازن النسق الجامعي. فالنقابة بوصفها شريك اجتماعي تسعى إلى تفعيل مهارات التعاون والعمل الجماعي والحوار مع الإدارة العليا لتحصيل مصالح الأطراف المتنازعة من خلال اعتماد عدة استراتيجيات وميكانيزمات كتفعيل الصلح بين الأطراف المتنازعة، النقل والتحويل (خارجيا) لأحد الأطراف، الفصل بينهم في أطر العمل (داخليا). كون أن التعاون النقابي مع الإدارة الجامعية يساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية وحماية النسق الجامعي من مختلف المخاطر التي تؤثر على عملية تحقيق الأهداف العامة. إضافة إلى أنه يمكن من تبادل الخبرات والمعلومات والمهارات التي تمكن من التصدي لمختلف المعوقات الوظيفية التي تؤثر على منظومة الأهداف المرسومة.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين ضمن النقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تتعاون مع الإدارة العليا في المؤسسة الجامعية لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة. هذا يرجع إلى الرؤية الإستراتيجية والإستشرافية للنقابة كونها تشجع التعاون النقابي مع الإدارة العليا في تحقيق مصالح الأطراف المتنازعة، لاعتبار الإدارة على ارتباط بمختلف الهيئات سواء داخل الوسط الجامعي أو خارجه. فهي تمثل

الرابط بين مختلف عناصر المؤسسة الجامعية وحتى عناصر البيئة الخارجية، فقضايا التحويل مثلا أو الفصل بين الأطراف المتنازعة تتدخل فيها الإدارة، ولكون النقابة شريك اجتماعي تسعى إلى تفعيل مهارات الاتصال والحوار مع الإدارة الجامعية لتقديم بدائل وظيفية ترضي أطراف النزاع وتحميهم مهنيا ووظيفيا.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تتعاون مع الإدارة العليا لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة. ذلك ما يمكن تفسيره بتوتر العلاقة بين النقابة وإدارة الجامعة ولقدرة النقابة في الوسط الجامعي على تحقيق مصالح الأطراف المتنازعة دون اللجوء إلى إدارة الجامعة. كما يرجع ذلك إلى ضعف الاتصال وانعدام الثقة وغياب الحوار الفعال.

وعليه نستنتج أنه بالرغم من المعوقات الوظيفية التي تعترض عملية التعاون النقابي مع إدارة المؤسسة الجامعية إلا أنها تسعى في غالب الأحيان لتفعيل هذا المطلب كإستراتيجية وآلية تضمن تحقيق الأهداف العامة من خلال احتواء مختلف المشاكل والاختلالات بما في ذلك النزاعات بين الأفراد الفاعلين. ذلك أن التعاون النقابي مع الإدارة العليا يمكن من تهيئة المناخ التنظيمي الملائم لتحقيق الأهداف التنظيمية وتحسين جودة المخرجات وتنويع المهارات والخبرات وبث روح التعاون والعمل الجماعي في أوساط الفاعلين بالإضافة إلى تفعيل الاتصال ومن ثم التوصل إلى حل النزاعات بين الفاعلين وتحقيق الثقة التنظيمية والولاء الوظيفي في أوساط الفاعلين ما يدفعهم إلى المساهمة الإيجابية في تحقيق أهداف المؤسسة.

الجدول رقم 61: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول انحياز النقابة في الوسط الجامعي لطرف على حساب الأطراف الأخرى في حال وجود نزاع حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	130	%46.26	48	%41.37	178	%44.83
لا	151	%53.73	68	%58.62	219	%55.16
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول انحياز النقابة في الوسط الجامعي لطرف على حساب الأطراف الأخرى في حال وجود نزاع، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **55.16%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تنحاز لطرف على حساب الأطراف الأخرى في حال وجود نزاع. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 58.62**%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تنحاز لطرف على حساب الأطراف الأخرى في حال وجود نزاع.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني قدرت نسبته بنسبة **44.83%** التي تمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تنحاز لطرف على حساب الأطراف الأخرى في حال وجود نزاع. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **46.26%** من الموظفين المنخرطين بنقابة

(UGTA) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تنحاز لطرف على حساب الأطراف الأخرى في حال وجود نزاع.

وعليه من خلال ما سبق يمكن القول أن النقابة في الوسط الجامعي لا تنحاز لمساندة أحد الأطراف المتنازعة على حساب الطرف الآخر وهذا ما يتفق مع أخلاقيات العمل النقابي، كون أن العمل النقابي يسعى لتحقيق مصالح كل الأطراف المتنازعة في الوسط الجامعي لأن ذلك يؤثر على مستويات الثقة النقابية عند الأعضاء المنخرطين، حيث أنه عندما يشعر الفاعل المنخرط ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي أنه يعامل معاملة غير عادلة مع الآخرين ضمن الجهاز النقابي يولد له ما يعرف بالتذمر النقابي.

في هذا الإطار صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تنحاز لمساندة أحد الأطراف المتنازعة على حساب الأطراف الأخرى، بذلك هي تسعى لتحقيق العدالة التعاملية في أوساط الفاعلين كون أن ذلك يؤثر إيجابا على الفاعلين من ناحية الرضا والثقة والدافعية للإنجاز ما يؤثر إيجابا على بيئة العمل. وتحقيق الأهداف المرسومة. فهي تسعى إلى تحقيق العدالة من خلال تفعيل مهارات الاتصال بين الأطراف المتنازعة والإصغاء والإنصات والمحافظة على مختلف مصالحهم وحمايتهم وظيفيا ومهنيا، مما يشعرهم بالثقة والرضا نتيجة الإنصاف والمساواة في مواقف النزاع. بينما صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة((UGTA أن النقابة في الوسط الجامعي تنحاز لفائدة أحد الأطراف المتنازعة على حساب الأطراف الأخرى. ذلك ما يمكن تفسيره باعتماد نقابة (UGTA) الأسلوب الذاتي غير المعياري في التعامل مع مختلف الأطراف المتنازعة ما يؤثر سلبا على تمثلاتهم للنقابة المنخرطون فيها، أو الانسحاب منها وتجنب التعاون مع زملاء العمل وعدم الرضا الوظيفي، انعدام الثقة مما يؤثر سلبا على الصورة النقابية في البيئة الخارجي.

وعليه نستنتج أن النقابة في الوسط الجامعي تفعل متغير العدالة التعاملية بين الأعضاء الفاعلين ضمن النسق الجامعي، فهي تسعى إلى تحقيق العدالة والمساواة في التعامل مع الأطراف المتنازعة مما يساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي لديهم، وزيادة ولائهم النقابي للنقابة المنضمون لعضويتها. فالعدالة التنظيمية النقابية كإستراتيجية وعملية سلوكية معقدة مرتبطة بمدركات الفاعلين تؤثر في

ممارساتهم السلوكية ضمن النسق الجامعي والنقابي ما يؤثر بالتالي إيجابا أو سلبا على أهداف المؤسسة الجامعية انطلاقا من توافرها أو غيابها وهذا ما يتفق مع ما أشار له "آدمز" في نظرية العدالة.

الجدول رقم 62: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	160	%56.93	72	%62.06	232	%58.43
لا	121	%43.06	44	%37.93	165	%41.56
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **58.43%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة. وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة **62.06%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة.

في حين نجد الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة قد بلغت نسبته **41.56%**، وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **43.06%** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى من خلال نشاطات النقابات الفاعلة فيه ((UGTA) و(CNES)) إلى فتح قنوات اتصال بين الأطراف المتنازعة لتحقيق الصلح وترسيخ روح العمل الجماعي والتعاون في أداء العمل مما يؤثر إيجابا على تحقيق الأهداف التنظيمية. حيث تسعى النقابة لفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة من خلال عقد ورشات عمل وتنظيم اجتماعات ولقاءات مباشرة وتنظيم ندوات تفعيل دور اللجان وكتابة وصياغة التقارير.

وفي هذا الإطار صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة(CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تسعى إلى فتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة من خلال اعتماد العديد من الاستراتيجيات والآليات لتحديد المشاكل والنزاعات القائمة وأطرافها والمساهمة في حلها لكسب ثقة المنخرطين وتحقيق رضاهم وولائهم النقابي، ما يساهم بالتالي في رفع روح العمل الجماعي والدافعية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية العامة.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة(UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تجتهد في فتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة لضعف مهاراتها الاتصالية ورؤيتها الإستراتيجية بضرورة الاهتمام بحل المشاكل ومعالجة الاختلالات الوظيفية على مستوى النسق الجامعي.

وعليه نستنتج إلى أن الفعل النقابي كإستراتيجية أساسية في الوسط الجامعي تمكن من خلق مناخ تنظيمي فعال من خلال امتلاكه العديد من المهارات المساعدة على التصدي لمختلف الاختلالات الوظيفية والمشاكل بما في ذلك قدرته على حل وإدارة النزاعات القائمة داخل النسق الجامعي، حيث تسعى أعضاء الفروع النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي إلى الاجتهاد في فتح قنوات اتصال بين الأطراف المتنازعة لفهم وتشخيص النزاعات القائمة، ومحاولة تحقيق مصالح الأطراف المتنازعة، مما يسهم في توضيح الاختلاف في الرؤى ووجهات النظر، تفعيل الحوار والتواصل وروح التعاون والعمل الجماعي من خلال تفعيل النقاشات المشتركة للفريق النقابي، ما يساهم بالتالي في تحقيق الرضا في أوساط الفاعلين ورفع الروح المعنوية وتبادل الخبرات والمعلومات وتحقيق التغذية العكسية بين الفاعلين النقابين والأطراف المتنازعة بفعالية.

الجدول رقم 63: يمثل اتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة حسب متغير السن.

السن / الإجابة	25 .35 سنة		45.35 سنة		55 .45 سنة		أكثر من 55 سنة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	13	%92.85	23	%58.97	22	%61.11	14	%51.85	72	%62.06
لا	1	%7.14	16	%41.02	14	%38.88	13	%48.14	44	%37.93
المجموع	14	%100	39	%100	36	%100	27	%100	116	%100

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة أعلاه والمتعلقة باتجاهات الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) حول قيام النقابة في الوسط الجامعي بفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة حسب متغير السن، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 62.06% من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد نسبة 92.85% من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) والذين سنهم يتراوح ما بين 25 . 35 سنة صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تقوم بفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة قد بلغت نسبته 37.93%. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة 48.14% من الأساتذة

المنخرطين في نقابة (CNES) والذين سنهم أكثر من 55 سنة صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تقوم بفتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة.

يتضح من التحليل الإحصائي للجدول أن الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي الفاعلة في الوسط الجامعي الذين يتراوح سنهم بين 25. 35 سنة صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تسعى لفتح قنوات اتصال مع مختلف الأطراف المتنازعة، لذلك ما يدل على فعالية الأداء النقابي لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي الفاعلة في الوسط الجامعي من خلال مساهمتها في فتح قنوات اتصال بين مختلف الأطراف المتنازعة خصوصا منهم فئة الشباب نظرا للعديد من الاختلافات الفكرية والثقافية والاجتماعية والمهنية التي تميزهم، فالنقابة كشريك اجتماعي تسهم في السير الحسن للمؤسسة الجامعية من خلال تفعيل ميكانيزم الاتصال لمعرفة وتشخيص النزاعات في أوساط الفاعلين وحفظ النسق العام من الصراعات وضمان بقائه واستمراره ومن ثم ضبط سلوك مختلف الأفراد، حيث يساعد هذا الإجراء النقابي على إحصاء المعلومات والانشغالات وحل مختلف المشاكل والنزاعات بين مختلف الفاعلين ومن خلاله تتمكن الإدارة الجامعية من التعرف على حقيقة ما يحدث داخلها ويساهم في امتصاص حالات عدم الرضا والتذمر المهني والنقابي وتعزيز الولاء التنظيمي حيث يعد الاتصال عملية هادفة وضرورية في أي تنظيم فهو يمثل العصب الحيوي الذي يضمن بقاء المؤسسة واستمرارها. في المقابل صرح بعض الأساتذة الذين سنهم أكثر من 55سنة أن النقابة في الوسط الجامعي لا تسعى لفتح قنوات اتصال مع مختلف الأطراف المتنازعة ذلك ما يمكن ربطه معايشتهم وتجربتهم وخبرتهم في مجال العمل النقابي في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي الذي لا يعمل على فتح قنوات اتصال مع الأطراف المتنازعة.

الجدول رقم 64: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول اعتماد النقابة في الوسط الجامعي أسلوب الضغط وفرض الرأي الواحد على الأطراف المتنازعة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	119	%42.34	35	%30.17	154	%38.79
لا	162	%57.65	81	%69.82	243	%61.20
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول اعتماد النقابة في الوسط الجامعي أسلوب الضغط وفرض الرأي الواحد على الأطراف المتنازعة، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **61.20%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد أسلوب الضغط وفرض الرأي الواحد على الأطراف المتنازعة. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 69.82**%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد أسلوب الضغط وفرض الرأي الواحد على الأطراف المتنازعة.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تعتمد أسلوب الضغط وفرض الرأي الواحد على الأطراف المتنازعة قد بلغت نسبته **38.79%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **42.34%** من الموظفين المنخرطين بنقابة

(UGTA) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تعتمد أسلوب الضغط وفرض الرأي الواحد على الأطراف المتنازعة.

في خضم ما تم تقديمه يمكن القول أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد أسلوب فرض الرأي الواحد كبديل للآراء المتعددة نتيجة الآثار الإيجابية للمناقشات الجماعية والبدائل الوظيفية التي يطرحها مختلف الفاعلون في مجال التعامل مع مختلف الاختلالات الوظيفية بما في ذلك النزاعات القائمة بين الفاعلين في الوسط الجامعي. فهي تعتمد الأسلوب الديمقراطي القائم على التشاركية والعمل الجماعي والتعاون وتبادل الآراء والخبرات والمعارف، وكذا استخدام مهارات الفريق النقابي في مجال البدائل الوظيفية الهادفة للتصدي لمختلف المعوقات الوظيفية بما في ذلك نزاعات العمل.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة((CNES أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد أسلوب فرض الرأي الواحد كبديل للآراء المتعددة هذا ما يمكن تفسيره بوعي النخب النقابية في الوسط الجامعي بأهمية القيادة التشاركية الديمقراطية النقابية، من خلال تكافؤ فرص المشاركة والمناقشة في أوساط الفاعلين وتبادل الأفكار والخبرات وتشجيع العمل الجماعي وتفعيل العلاقات الإنسانية والاتصال ما يساعد على حل المشاكل وتحسين مستويات الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي .

بينما صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي تعتمد أسلوب فرض الرأي الواحد، هذا يدل على أنها تتبع النمط القيادي الأوتوقراطي ذلك من خلال اعتمادها أسلوب الضغط والإكراه على الفاعلين، فهي بذلك لا تعطي للمنخرطين فرصة المناقشة وطرح الأفكار وتبادل وجهات النظر ولا يستغل طاقات وإمكانات الفريق النقابي مما يؤثر على درجات الرضا ومستويات الأداء والإبداع.

وعليه يمكن القول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يشجع على تبني نمط القيادة التشاركية الديمقراطية من خلال استغلال آراء ووجهات نظر الفريق النقابي في مجال تقديم المقترحات والبدائل الوظيفية المساعدة على احتواء المشاكل والأزمات بما في ذلك النزاعات داخل النسق الجامعي. مما يساهم في رفع مستويات الثقة لدى الأعضاء المنخرطين ورفع معدلات أدائهم الوظيفي والمهني وتعزيز العلاقات الإنسانية وتفعيل روح العمل الجماعي وتبادل الخبرات والمهارات وتحقيق الإبداع وحل المشكلات وإدارة الأزمات والمخاطر التي تعيق عملية تحقيق الأهداف العامة في النسق الجامعي.

الجدول رقم65: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى اعتماد النقابة في الوسط الجامعي إستراتيجية الانسحاب في إدارة النزاعات القائمة.

النقابة / الإجابة.		(UGTA)				(CNES)				المجموع.	
	في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة%	المجموع التكرار	المجموع النسبة%	التكرار	النسبة%	المجموع التكرار	المجموع النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	التأجيل.	86	%60.65	142	%50.53	24	%63.15	38	%32.75	180	%45.34
	التجاهل.	42	%29.57			13	%34.12				
	التجنب.	04	%2.81			01	%2.63				
	المجموع.	*132	%100			*38	%100				
لا		139	%100	139	%49.46	78	%100	78	%67.24	217	%54.65
المجموع				281	%100	المجموع		116	%100	397	%100

* تشير إلى أن أفراد مجتمع البحث أجابوا على أكثر من خيار.

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول اعتماد النقابة إستراتيجية الانسحاب كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 54.65% من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد إستراتيجية الانسحاب كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي. وما يدعم هذا الاتجاه نسبة 67.24**%** من الأساتذة المنخرطين في نقابة ((CNES الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تعتمد إستراتيجية الانسحاب كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي.

وفيما يخص الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تعتمد إستراتيجية الانسحاب كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي بنسبة قد بلغت 45.34**%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 50.53**%** من الموظفين المنخرطين في نقابة ((UGTA الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تعتمد إستراتيجية الانسحاب كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي، حيث صرحت نسبة 60.65% منهم أن النقابة في المؤسسة الجامعية تعتمد إستراتيجية الانسحاب كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي من خلال تأجيلها. وعليه يتضح من خلال القراءة الإحصائية أعلاه أن أغلب المبحوثين المنخرطين في النقابتين (CNES) و((UGTA الفاعلتين في الوسط الجامعي مجال الدراسة صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تعتمد إستراتيجية الانسحاب كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي لاعتبارها شريك اجتماعي تسعى إلى تهيئة المناخ الملائم لتحقيق الأهداف التنظيمية والبيداغوجية للنسق الجامعي.

بناء على المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول يتضح أن نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد إستراتيجية الانسحاب كإستراتيجية أساسية لحل وإدارة النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين (الأساتذة) ذلك أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي تسعى إلى تحقيق رضا الأطراف المتنازعة من خلال تفعيل مهارات الاتصال والحوار والإصغاء مما يؤدي إلى فهم وتحليل المنطلقات الأساسية للصراع، ما يمكنه من طرح بدائل وظيفية تمكن من احتواءه والسيطرة عليه في أوساط الفاعلين.

في المقابل صرح بعض الموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريينUGTA)) تعتمد إستراتيجية الانسحاب كإستراتيجية أساسية لحل وإدارة النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين(الموظفين) في الوسط الجامعي، دلك ما يمكن ربطه بضعف الأداء والتحكم النقابي بما في ذلك النزاعات القائمة بين الفاعلين من خلال تبني إستراتيجية تأجيل التدخل في تسويتها كشكل من أشكال الانسحاب غير المباشر من إدارة النزاعات القائمة الأمر الذي يؤدي إلى تفاقم الأوضاع واتساع فجوة الاختلافات بسبب غياب الاتصال، ومهارات الحوار والإصغاء للأطراف المتنازعة، واعتمادها هذه الإستراتيجية يكون نتيجة لعدة أسباب منها ما يتعلق بأسباب شخصية ترتبط بغياب وعي النخب النقابة بأهمية تسوية النزاعات القائمة من خلال تفعيل إستراتيجية الاتصال الفعال مع الفاعلين لتشخيص وتحليل وفهم أسباب النزاعات القائمة، ومنها ما هو مرتبط بتباين الخصائص الثقافية والاجتماعية والتنظيمية للفاعلين، مما يجعل من إستراتيجية التأجيل إستراتيجية أساسية للإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي. كما يمكن تفسير ذلك أيضا بأن النقابة تسعى أحيانا لتفادي التدخل المباشر بين الأطراف المتنازعة لفض النزاعات القائمة نتيجة صعوبة الاتصال بالأفراد، وضعف تجاوبهم مع الحلول المقترحة وتعصبهم لمواقف النزاع، أو لنتيجة تجاهل الصراع بسبب المواقف السيئة مع أطراف النزاع وبالتالي وضع حواجز معها.

الجدول رقم 66: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى اعتماد النقابة في الوسط الجامعي إستراتيجية التعاون في إدارة النزاعات القائمة.

النقابة / الإجابة.		(UGTA)				(CNES)				المجموع.	
	في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة%	المجموع التكرار	المجموع النسبة%	التكرار	النسبة%	المجموع التكرار	المجموع النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	تعزيز العمل الجماعي.	102	%31.38	175	%62.27	26	%22.03	76	%65.51	251	%63.22
	تعزيز العلاقات الإنسانية.	125	%38.46			37	%31.35				
	تعزيز لغة الحوار.	98	%30.15			55	%46.61				
	المجموع..	325*	%100			118*	%100				
لا		106	%100	106	%37.72	40	%100	40	%34.48	146	%36.77
المجموع		281	%100			116	%100			397	%100

* تشير إلى أن أفراد مجتمع البحث أجابوا على أكثر من خيار.

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول اعتماد النقابة إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 63.22**%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تعتمد إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي. وما يدعم هذا الاتجاه نسبة 65.51**%** من الأساتذة المنخرطين في نقابة ((CNES الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تعتمد إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي حيث صرحت نسبة 46.61**%** منهم أن النقابة في المؤسسة الجامعية تعتمد إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي من خلال تعزيز لغة الحوار.

وفيما يخص الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي بنسبة قد بلغت 36.77**%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 36.35**%** من الموظفين المنخرطين في نقابة ((UGTA الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تعتمد إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أعلاه أن أغلب المبحوثين المنخرطين في النقابتين (CNES) و((UGTA الفاعلتين في الوسط الجامعي مجال الدراسة صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تعتمد إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي.

وعليه في خضم ما تم التطرق له يمكن القول أن نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) تلجا إلى اعتماد إستراتيجية التعاون مع الأطراف المتنازعة كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي. ذلك يرجع إلى وعي النخب النقابية بأهمية البدائل المتعددة التي يطرحها الفاعلون في مجال حل النزاعات القائمة. انطلاقا من تفعيل الاتصال والحوار، والعمل الجماعي، تبادل الخبرات والمهارات خصوصا من خلال عملية العصف الذهني، ذلك ما يولد الثقة النقابية والرضا وظيفي في أوساطهم، ويعمل على تعزيز العلاقات المهنية في أوساط الفاعلين، بالإضافة إلى رفع الروح المعنوية وتطوير فرص الإبداع والابتكار من خلال استغلال البدائل التي يطرحها أعضاء الفريق النقابي الهادفة لحل واحتواء الصراعات القائمة عن طريق طرح رؤى تغير المنظور التقليدي لسلبية الصراعات، إلى

منظور الحديث الذي ينادي بايجابية الصراع وطرح الاستراتيجيات والميكانيزمات المساعدة على الاستفادة منه. حيث يمثل التعاون أحد رهانات القوة فهو ينمي قيم مشتركة، فاستخدام هذه الإستراتيجية يؤثر إيجابا على مستويات أداء الأفراد نقابيا ووظيفيا مما يساعد النسق الجامعي على تحقيق أهدافه.

بينما صرح بعض المبحوثين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد إستراتيجية التعاون في التعامل مع الصراعات القائمة في الوسط الجامعي نتيجة عدة أسباب منها: العصبية القبلية للفاعلين وشيوع مفاهيم الفردانية والاستقلالية وصعوبة التواصل والتفاوض مع الأطراف المتنازعة، نقص الثقة، ضعف القيادة النقابية وتبنيها النمط الأوتوقراطي في التسيير.

الجدول رقم 67: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى اعتماد النقابة في الوسط الجامعي إستراتيجية المواجهة في إدارة النزاعات القائمة.

النقابة / الإجابة.		(UGTA)				(CNES)				المجموع.	
		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%
				التكرار	النسبة%			التكرار	النسبة%		
نعم	في حالة الإجابة بنعم لغرض:										
	تحديد أسباب النزاع .	135	%40.78	186	%66.19	57	%39.58	72	%62.06	258	%64.98
	تحديد أطراف النزاع.	107	%32.32			49	%34.02				
	تقديم حلول لتسوية النزاع.	89	%26.88			38	%26.38				
	المجموع.	331*	%100			144*	%100				
لا		95	%100	95	%33.80	44	%100	44	%37.93	139	%35.01
المجموع				281	%100		المجموع	116	%100	397	%100

* تشير إلى أن أفراد مجتمع البحث أجابوا على أكثر من خيار.

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى اعتماد النقابة في الوسط الجامعي إستراتيجية المواجهة في إدارة النزاعات القائمة، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 64.98**%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تعتمد إستراتيجية المواجهة في إدارة النزاعات القائمة. وما يدعم هذا الاتجاه نسبة 66.19**%** من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تعتمد إستراتيجية المواجهة في إدارة النزاعات القائمة حيث صرحت نسبة 46.61**%** منهم أن النقابة في الوسط الجامعي تعتمد إستراتيجية المواجهة في إدارة النزاعات القائمة من خلال تحديد أسباب النزاع.

وفيما يخص الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي بنسبة قد بلغت 35.01**%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 37.93**%** من الأساتذة المنخرطين في نقابة ((CNES الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لا تعتمد إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أعلاه أن أغلب المبحوثين المنخرطين في النقابتين (CNES) و((UGTA الفاعلتين في الوسط الجامعي مجال الدراسة صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تعتمد إستراتيجية مواجهة الأطراف المتنازعة لبعضها البعض في التعامل مع النزاعات القائمة في الوسط الجامعي.

في خضم ما تم التطرق له يمكن القول أن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين(UGTA) تعتمد إستراتيجية مواجهة الأطراف المتنازعة لبعضها البعض في التعامل مع النزاعات القائمة في الوسط الجامعي كإستراتيجية دفاعية هجومية في التعامل مع الصراعات القائمة بين الموظفين في الوسط الجامعي، وذلك من خلال إحصاء عناصر القوة والضعف لكل الأطراف المتنازعة. وتهدف النقابة من خلال اعتماد هذه الإستراتيجية توضيح المواقف وكشف حقيقة الصراعات القائمة، فالمواجهة تندرج ضمن الفعل الثقافي للفريق النقابي انطلاقا من النخب النقابية التي تشجع عمليات ومهارات الاتصال والحوار والمناقشة والتشاور والشفافية والإصغاء الهادفة للتحليل الفهمي للصراعات القائمة خصوصا من خلال معرفة أسبابها وأطرافها، ومحاولة الفصل فيها، وذلك انطلاقا من تفعيل الفعل التعاوني التشاركي ومهارات العمل الجماعي والتفاوض الجماعي بين الأطراف المتنازعة، بينما صرح بعض الأساتذة

المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد استراتيجيات مواجهة الأطراف المتنازعة لبعضها البعض نتيجة للخصائص الشخصية والنفسية والثقافية للأفراد الفاعلين في بيئة العمل التي تقمع مواجهة الأفراد لبعضهم البعض مما يجعل من إستراتيجية عدم مواجهة الأطراف المتنازعة شكل وإستراتيجية غير مباشرة في التعامل مع الصراعات القائمة.

الجدول رقم 68: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول اعتماد النقابة إستراتيجية الحل الأوسط مع الأطراف المتنازعة كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	176	%62.63	78	%67.24	254	%63.97
لا	105	%37.36	38	%32.75	143	%36.02
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يتبين من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول اعتماد النقابة إستراتيجية الحل الأوسط مع الأطراف المتنازعة كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **63.97%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة تعتمد إستراتيجية الحل الأوسط مع الأطراف المتنازعة كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة

67.24% من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) الذين صرحوا أن النقابة تعتمد إستراتيجية الحل الأوسط مع الأطراف المتنازعة كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد إستراتيجية الحل الأوسط مع الأطراف المتنازعة كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي قد بلغت نسبته **36.02%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **37.36%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد إستراتيجية الحل الأوسط مع الأطراف المتنازعة كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي.

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول يتضح أن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي نقابة (((UGTA و (CNES)) تعتمد إستراتيجية الحل الوسط. في التعامل مع النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين في النسق الجامعي، فمن خلالها يتم التوصل إلى إيجاد حل وسط يرضي كل الأطراف المتنازعة وتحقيق مكاسبهم ولو بصورة جزئية، فهي إستراتيجية تهدف إلى الحفاظ على علاقة العمل بين الأطراف المتنازعة حيث يقدم أحدهم تنازلات للطرف الآخر لتعزيز العلاقات الإنسانية داخل النسق الجامعي.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تعتمد إستراتيجية الحل الوسط كإستراتيجية أساسية في التعامل مع النزاعات القائمة في الوسط الجامعي بين مختلف الفاعلين، ويرجع ذلك إلى وعي النخب النقابية بأهمية تحقيق رضا مختلف الأطراف المتنازعة لاعتباره متغير يؤثر على منظومة تحقيق الأهداف العامة ولفعالية أدائها النقابي في التحاور والمفاوضات الجماعية مع الأطراف المتنازعة.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد إستراتيجية الحل الوسط كإستراتيجية أساسية في التعامل مع النزاعات القائمة في الوسط الجامعي بين مختلف الفاعلين، والذي يرجع لتمثلات الفاعلين التي تعيق إستراتيجية الحل الوسط نتيجة تعصب

الأطراف المتنازعة وعدم تقديمها تنازلات، بالإضافة إلى ضعف المهارات النقابية في تحقيق رضا الأطراف المتنازعة وتسوية النزاع بينها.

وعليه يمكن القول أن النقابة في الوسط الجامعي تستخدم إستراتيجية الحل الوسط بين الأطراف المتنازعة رغم المعوقات المرتبطة بالخصائص الشخصية والاجتماعية الثقافية التي تعيق نجاح هذه الإستراتيجية ميدانيا، وتجدر الإشارة إلى أن إستراتيجية الحل الوسط تعتبر من بين أكثر الاستراتيجيات المعتمدة في مجال إدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي حسب تصريحات بعض الفاعلين من أعضاء الفرعين النقابيين محل الدراسة ((UGTA و (CNES) خلال المقابلات الميدانية التي أجرتها الباحثة معهم.

الجدول رقم 69: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول تشجيع النقابة استخدام أسلوب التفاوض الجماعي بين أطراف النزاع في الوسط الجامعي حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	187	%66.54	81	%69.82	268	%67.50
لا	94	%33.45	35	%30.17	129	%32.49
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول تشجيع النقابة استخدام أسلوب التفاوض الجماعي بين أطراف النزاع في الوسط الجامعي،

أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **67.50%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة تشجع استخدام أسلوب التفاوض الجماعي بين أطراف النزاع في الوسط الجامعي. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **69.82%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** الذين صرحوا أن النقابة تشجع أسلوب التفاوض الجماعي بين أطراف النزاع في الوسط الجامعي.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة لات تشجع على استخدام أسلوب التفاوض الجماعي بين أطراف النزاع في الوسط الجامعي قد بلغت نسبته **32.49%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **33.45%** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** صرحوا أن النقابة لا تشجع على استخدام أسلوب التفاوض الجماعي بين أطراف النزاع في الوسط الجامعي.

يتضح من خلال تحليل المعطيات الكمية الواردة في الجدول أن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي (((UGTA و ((CNES) تشجع على استخدام أسلوب التفاوض الجماعي بين أطراف النزاع، ذلك ما يساهم في تحقيق التعاون بين مختلف الفاعلين مما يؤثر إيجابا على تحقيق الأهداف العامة، فهي آلية وميكانيزم يمكن من تحسين مناخ العمل وتحسين الإنتاجية وتحقيق وجودة المخرجات. وذلك من خلال تفعيل أسلوب الحوار والنقاش بين الأطراف المتنازعة، وتبادل الآراء والحلول الهادفة لحل النزاعات القائمة واللجوء إلى المصالحة والوساطة.

حيث صرح المنخرطين في نقابة((CNES أن النقابة في الوسط الجامعي تشجع عملية التفاوض الجامعي بين الأطراف المتنازعة من خلال تفعيل الحوار والاتصالات والتعاون لتسوية النزاعات القائمة وتحقيق رضا الفاعلين أعضاء الخلية النقابية.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تشجع عملية التفاوض الجماعي نتيجة معوقات ترتبط بالجانب السوسيو نفسي والثقافي للأطراف المتنازعة.

وعليه يمكن القول إنه بالرغم من المعوقات التنظيمية التي تعيق مسار تحقيق أهداف التفاوض الجماعي بين الأطراف المتنازعة إلا أن النقابة في الوسط الجامعي تثمن وتشجع استخدام أسلوب التفاوض الجماعي باعتباره أحد الإستراتيجيات النقابية التي تنطوي على التحاور والإصغاء إلى الأطراف

المتنازعة في الوسط الجامعي. مما يساهم في حل المشكلات وضمان السير الحسن لمختلف العمليات المهنية بما يؤثر إيجابا على منظومة تحقيق الأهداف الإستراتيجية العامة للنسق الجامعي.

الجدول رقم 70: يوضح اختبار الفرضية الفرعية الثانية.

الفرضية الفرعية الثانية: يساهم الفعل النقابي في إدارة الصراع التنظيمي بين الفاعلين (أساتذة وموظفين) في الوسط الجامعي بجامعة ابن خلدون . تيارت . .

تم اختبار بعد أولوية النقابة في الوسط الجامعي في إدارة النزاعات بين مختلف الفاعلين(أساتذة وموظفين) وربطه مع بعد اعتماد النقابة في الوسط الجامعي إستراتيجية التعاون في التعامل مع النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين(أساتذة وموظفين).

التعاون / أولوية النقابة في إدارة النزاعات	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	**163**	**%64.94**	**80**	**%54.79**	**243**	**%61.20**
لا	**88**	**%35.05**	**66**	**%45.20**	**154**	**%38.79**
المجموع	**251**	**%100**	**146**	**%100**	**397**	**%100**
0.04	**الدلالة**		**01**	**كاف مربع للاستقلالية**		

من خلال التحليل الإحصائي نجد أن قيمة الدلالة (**sig= 0.04**)أي أقل من 0.05 ومنه يساهم الفعل النقابي في إدارة الصراع التنظيمي بين الفاعلين (أساتذة وموظفين) في الوسط الجامعي بجامعة ابن خلدون . تيارت . عند احتمال الخطأ بنسبة 0.05 ودرجة الحرية 01.

وما يؤكد هذا الاتجاه أن نسبة **61.20%** من مجموع أفراد مجتمع البحث الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) والموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) صرحوا أن هناك أولوية للفعل النقابي في الوسط الجامعي في مجال إدارته الصراعات القائمة بين مختلف الفاعلين في الوسط الجامعي، والتي تمثلها نسبة **64.94%** التي تمثل الفاعلين الذين صرحوا أن النقابة تعتمد إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في النسق الجامعي، بحيث كلما زادت أولوية الفعل النقابي في مجال إدارة النزاعات بين مختلف الفاعلين كلما زاد اعتماده على إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي، حيث يعتبر مؤشر إستراتيجية التعاون مؤشرا عاكسا لإستراتيجيات إدارة الصراعات الهادفة أساسا لتحقيق الفعالية التنظيمية بالمؤسسة الجامعية.

كما تشير نسبة **38.79%** إلى مجموع أفراد مجتمع البحث الأساتذة المنخرطين ضمن نقابة (CNES) والموظفين المنخرطين ضمن النقابة (UGTA) الذين صرحوا أنه ليس هناك أولوية للفعل النقابي في مجال إدارته الصراعات القائمة بين مختلف الفاعلين في الوسط الجامعي، والتي تمثلها نسبة **45.20%** من الفاعلين الذين صرحوا أن النقابة لا تعتمد إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة ضمن النسق الجامعي.

حيث تمثل إدارة الصراعات داخل مختلف الأنساق التنظيمية بما في ذلك نسق المؤسسة الجامعية أهم الاستراتيجيات الوقائية الهادفة إلى المحافظة على توازن النسق واستمراره وارتقائه حيث أشار الفكر التنظيمي إلى نماذج إدارة الصراع والتي نذكر منها ما يلي: "نموذج توماس وكليمان" حيث يقوم هذا النموذج على أساس أن طبيعة الصراع من الأفضل أن يتم تحديدها من خلال العلاقات بين الأطراف المتصارعة، ولهذا النموذج بعدان يحددان سلوك الفرد هما: أولا بعد التعاون يمتد من درجة غير متعاون إلى درجة متعاون ويحدد هذا البعد الدرجة التي يصلها الفرد في إشباع حاجات الطرف الآخر. ثانيا بعد

الحزم يمتد من درجة غير حازم إلى درجة حازم ويحدد هذا البعد خمسة أساليب لإدارة الصراعات وهي: أسلوب التعاون، أسلوب المنافسة، أسلوب الحل الوسط، أسلوبي التنازل والتجنب.

إن النقابة في الوسط الجامعي تسعى إلى تفعيل إجراء إدارة الصراع التنظيمي لتحقيق العديد من المخرجات المساهمة في عملية تحقيق الأهداف العامة، تتمثل هذه المخرجات في تطوير العمل الجماعي زيادة الكفاءة وتحسين جودة المخرجات، حل المشكلات وتحسين جودة المخرجات المهنية والبيداغوجية تحقيق الإبداع والابتكار كنتيجة للولاء المهني، تحسين طرق العمل ومواجهة التحديات والمعوقات التي قد تؤثر على حصيلة تحقيق الأهداف،

وذلك انطلاقا من اعتماد استراتيجيات عديدة أهمها إستراتيجية التعاون حيث يعتبر هذا الأخير منطلق أساسي في تحقيق الأهداف التنظيمية والبيداغوجية العامة في الوسط الجامعي على اعتبار أن التعاون يساعد على رفع دافعية الإنجاز والروح المعنوية لدى مختلف الفاعلين (أساتذة موظفين) فهو عملية تساعد على تدفق العمل وتنمية مفهوم فرق العمل، بالإضافة إلى تنمية المهارات الاتصالية والتفاعلية والاجتماعية بين مختلف الفاعلين وتحقيق الالتزام وتعزيز الثقة وتطوير الأداء ومن ثمة تحقيق الأهداف العامة للنسق الجامعي.

للنقابة في الوسط الجامعي رؤية مستقبلية استشرافية فهي كشريك اجتماعي تسعى دائما الى الحفاظ على النسق العام من مختلف المشاكل والمعوقات التنظيمية بما في ذلك الصراعات التنظيمية التي قد تؤثر على عملية تحقيق الفعالية التنظيمية في النسق الجامعي، كما أنها تسعى إلى تحقيق وظيفة كاملة تتمثل أساسا في كسب الولاء والرضا النقابي في أوساط مختلف الفاعلين لزيادة الشرعية والتمثيل النقابي على المستوى الداخلي والخارجي للوسط الجامعي.

2- عرض ومناقشة النتائج الجزئية للفرضية الجزئية الثانية:

-للفعل النقابي في الوسط الجامعي أولوية في إدارة وحل النزاعات القائمة بنسبة 62.63% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 57.75% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 61.20% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 50.

-تتدخل النقابة في الوسط الجامعي في تسوية مختلف النزاعات التي تحدث بين مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) بنسبة 63.34% الموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 70.68% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 65.49% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 51.

-تقوم النقابة في الوسط الجامعي بمطالبة الجهات المختصة بضرورة توفير برامج تدريبية لتلقين الأعضاء الاستراتيجيات اللازمة لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي بين مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) بنسبة 60.14% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 61.20% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 60.45% وهو ما أكدت عليه نتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 53.

-لا تستغل النقابة في الوسط الجامعي الصراعات القائمة لتحقيق أهدافها الشخصية بنسبة 61.92% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 62.06 بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 61. 96% وهو ما أكدت عليه نتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 54.

-تقوم النقابة في الوسط الجامعي بتفعيل مبدأ مشاركة العمال في وضع الحلول الملائمة لحل النزاعات القائمة بنسبة 55.87% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 59.48% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 56.92% وهو ما وضحته النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 56.

-تقوم النقابة في الوسط الجامعي بزيارات ميدانية لتشخيص الصراعات القائمة وأطرافها الأساسيين بنسبة 52.66% للموظفين المخالطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 57.75%

للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 54.15% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 58.

–تقوم النقابة في الوسط الجامعي بجمع المعلومات التي من شأنها حل النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) بنسبة 55.16 % للموظفين المخالطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 63.79% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 57.68 %وهو ما أكدت عليه نتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 59.

–تتعاون النقابة في الوسط الجامعي مع الإدارات العليا لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة ولو بصوره جزئية بنسبة 55.51% للموظفين المخالطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 64.65% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 58.18% وهو ما أشارت إليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 60.

–لا تنحاز النقابة في الوسط الجامعي لطرف على حساب الأطراف الأخرى في حال وجود نزاع بنسبة 53.73% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 58.62% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 55،16% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 61.

–تقوم النقابة في الوسط الجامعي بفتح قنوات اتصال مع مختلف الأطراف المتنازعة بنسبة 56.93% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 62.06% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 58.43% وهو ما أكدت عليه نتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 62.

–لا تعتمد النقابة في الوسط الجامعي إستراتيجية الضغط وفرض الرأي الواحد على الأطراف المتنازعة إستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة بنسبة 57.65% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 69.82% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 61.20% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 64.

–تعتمد نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين إستراتيجية والانسحاب والتجنب كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي بنسبة 50.53%. لا تعتمد نقابة المجلس الوطني لأساتذة

التعليم العالي إستراتيجية والانسحاب والتجنب كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة بنسبة 67.24% حسب النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 65.

–تعتمد النقابة في الوسط الجامعي إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة بنسبة 62.27% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 65.51 للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 55 والجدول رقم 66.

–تعتمد النقابة في الوسط الجامعي إستراتيجية مواجهة الأطراف المتنازعة لبعض كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة بنسبة 66.19% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 62.06 %للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 57 والجدول رقم 67.

–تعتمد النقابة في الوسط الجامعي إستراتيجية الحل الوسط كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين في الوسط الجامعي (أساتذة موظفين) بنسبة 62.63% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 67.24% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 63.97% وهو ما عبرت عليه نتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 68.

–تشجع النقابة في الوسط الجامعي أسلوب التفاوض الجماعي بين الأطراف المتنازعة في الوسط الجامعي بين مختلف الفاعلين بنسبة 66.54% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 69.82% بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي أي بنسبة إجمالية قدرت ب 67.50% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 69.

–في خضم ما تم التطرق له يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها: يساهم الفعل النقابي في إدارة الصراع التنظيمي في الوسط الجامعي من خلال تبني إستراتجيات فاعلة قد تحققت ميدانيا.

الفصل الثامن:

تحليل الفرضية الجزئية الثالثة ومناقشة النتائج.

تمهيد.

3. تحليل الفرضية الجزئية الثالثة

4. عرض ومناقشة النتائج الجزئية للفرضية الجزئية الثالثة

تمهيد:

بعض التطرق للإجراءات المنهجية المتعلقة بالدراسة والمتمثلة في التعريف بميدان الدراسة والمنهج والتقنيات المعتمدة في جمع المعلومات بالإضافة إلى تحديد أسلوب تحليلها. وعليه سنحاول في هذا الفصل عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى ومناقشة النتائج والتي مفادها: كلما عمل الفعل النقابي على الدفاع بجدية عن مصالح ممثليه الفاعلين من الموظفين والأساتذة في الوسط الجامعي في تحقيق مطالبهم المادية والسوسيومهنية أدى ذلك إلى تنمية الشعور بالرضا الوظيفي في أوساطهم للمؤسسة الجامعية.

1. تحليل الفرضية الجزئية الثالثة:

الجدول رقم 71: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى رضاهم عن نظام التوزيعات المعمول به في المؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
راض	139	%49.46	58	%50	197	%49.62
غير راض	142	%50.53	58	%50	200	%50.37
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يتضح من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى رضاهم عن نظام التوزيعات(الحوافز والترقيات والأجور والتكوين...) المعمول به في المؤسسة الجامعية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **50.37%**من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) صرحوا أنهم غير راضون عن نظام التوزيعات (الحوافز والترقيات والأجور والتكوين...) المعمول به في المؤسسة الجامعية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد نسبة **50.53%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) الذين صرحوا أنهم غير راضون عن نظام التوزيعات(الحوافز والترقيات والأجور والتكوين...) المعمول به في المؤسسة الجامعية.

أما عند قراءتنا لبيانات الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين صرحوا أنهم راضون عن نظام التوزيعات(الحوافز والترقيات والأجور والتكوين...) المعمول به في المؤسسة الجامعية بنسبة قد بلغت **49.62%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد نسبة

49.46%من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) الذين صرحوا أنهم راضون عن نظام التوزيعات(الحوافز والترقيات والأجور والتكوين...) المعمول به في المؤسسة الجامعية.

من خلال التحليل الإحصائي للجدول نستنتج أن الفاعلون في الوسط الجامعي (أساتذة وموظفين) غير راضون عن نظام التوزيعات(الحوافز والترقيات والأجور والتكوين...) المعمول به في المؤسسة الجامعية لإعتماده معايير غير موضوعية تتمثل أساسا في المحاباة، القرابة، المحسوبية البيروقراطية، الوساطة.....، مما جعلهم ينخرطون ضمن تنظيمات نقابية تضمن لهم تحقيق حقوقهم ومصالحهم المادية والمعنوية.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) أنهم غير راضون عن نظام التوزيعات المعمول به في المؤسسة الجامعية نتيجة سيادة المعايير غير الموضوعية من غياب العدالة التنظيمية في توزيع المخرجات واعتماد الرشوة والمحاباة والمحسوبية والقرابة والشعبوية كأساس لمنح التوزيعات والحوافز بدلا من اعتماد النتائج الموضوعية لتقييم أداء الفاعلين (الموظفين)، إضافة إلى تحيز الرؤساء والمشرفين. في المقابل صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة CNES)) أنهم راضون عن نظام التوزيعات المعمول به في المؤسسة الجامعية.كونه يعتمد عن المعايير الموضوعية وهذا ما يدل على فعالية أداء المؤسسة الجامعية وإدراكها للعدالة التنظيمية التوزيعية بين الأساتذة، لاعتبار ذلك يؤثر على أداء الأستاذ الباحث وعلى بقاءه واستمراره داخل المؤسسة الجامعية وهذا ما تم التوصل إليه من خلال المقابلات الميدانية التي أجريت مع بعض المبحوثين.

وعليه يمكن القول أن غالبية المبحوثين غير راضون مع نظام التوزيعات(أجور،ترقيات، التكوين.....) المعمول به في المؤسسة الجامعية مما جعلهم يتبنون آلية الانخراط ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي كإستراتيجية أساسية لضمان حقوقهم المادية والمعنوية وحماية مصالحهم، والنهوض بمطالبهم.

الجدول رقم 72: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مدى مطالبة النقابة المنضمون لعضويتها بزيادة الأجر ليتوافق مع القدرة الشرائية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	153	%54.44	64	%55.17	217	%54.65
لا	128	%45.55	52	%44.82	180	%45.34
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يتبين من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى مطالبة النقابة المنضمون لعضويتها بزيادة الأجر ليتوافق مع القدرة الشرائية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **54.65%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تطالب بزيادة الأجر ليتوافق مع القدرة الشرائية. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **55.17%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تطالب بزيادة الأجر ليتوافق مع القدرة الشرائية.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تطالب بزيادة الأجر ليتوافق مع القدرة الشرائية قد بلغت نسبته **45.34%.** وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **45.55%** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تطالب بزيادة الأجر ليتوافق مع القدرة الشرائية.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يساهم من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه ((UGTA) و((CNES) في مطالبة الجهات المسئولة بزيادة الأجر لمختلف الفاعلين (الأساتذة والموظفين) ليتوافق مع القدرة الشرائية، ذلك ما يمكن تفسيره بقدرة النقابة في الوسط الجامعي باعتبارها شريك اجتماعي فعال في رفع المطالب والانشغالات للجهات المسؤولة حتى يتم أخذها بعين الاعتبار، فهي منظومة مطلبية وجهاز شرعي يهدف إلى تحقيق مختلف مطالب الفاعلين المادية والمعنوية. حيث صرح الأساتذة المنخرطون ضمن نقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تطالب بزيادة أجر الأستاذ الباحث ليتوافق وقدرته الشرائية، بمعنى أنه لنقابة (CNES) رؤية إستراتيجية استشرافية فهي تسعى لزيادة أجر الأساتذة نتيجة غلاء المعيشة وعدم القدرة على تلبية مختلف الحاجات. بينما صرح الموظفون المنخرطون ضمن نقابة.(UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تطالب بزيادة أجر الموظف ليتوافق وقدرته الشرائية، هذا ما يمكن تفسيره بعدم رضا الفاعلين عن أداء النقابي لنقابة (UGTA) التي لم تضع ضمن أولويات مهامها النضالية المطالبة بزيادة الأجر ليتوافق مع القدرة الشرائية للموظف والذي يمكن ارجاعه كذلك إلى أن النقابة في الوسط الجامعي لا تستطيع تحقيق المطالب بصورة فردية لابد من تكاثف مختلف جهود أنساق وأنظمة البيئة الخارجية لتحقيق مطالب الفاعلين، لذلك لابد من تكثيف التكوين النقابي لتصحيح التمثلات الخاطئة في أوساط الفاعلين، فالنقابة يتمثل دورها في رفع المطالب والانشغالات المطروحة لاعتبارها أحد الشركاء الاجتماعيين ضمن النسق الجامعي وليس تحقيقها.

الجدول رقم 73: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى مطالبة النقابة في الوسط الجامعي بضرورة تحقيق العدالة في الحصول على الترقيات حسب الاستحقاق حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	144	%51.24	61	%52.58	205	%51.63
لا	137	%48.75	55	%47.41	192	%48.36
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى مطالبة النقابة في الوسط الجامعي بضرورة تحقيق العدالة في الحصول على الترقيات حسب الاستحقاق، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **51.63%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تطالب بضرورة تحقيق العدالة في الحصول على الترقيات حسب الاستحقاق. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **52.58%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تطالب بضرورة تحقيق العدالة في الحصول على الترقيات حسب الاستحقاق.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني قد قدرت نسبته بنسبة **48.36%** والذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تؤكد تطالب بضرورة تحقيق العدالة في الحصول على الترقيات حسب الاستحقاق. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **48.75%** من الموظفين

المنخرطين بنقابة (**UGTA**) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تطالب بضرورة تحقيق العدالة في الحصول على الترقيات حسب الاستحقاق.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه ((CNES) و((UGTA) إلى مطالبة الجهات المسؤولة بضرورة تحقيق العدالة في حصول الفاعلين على الترقيات المهنية حسب الاستحقاق. ذلك ما يمكن تفسيره بوعي النخب النقابية بأهمية تحقيق العدالة التوزيعية في الوسط المهني والتنظيمي للفاعلين بمختلف المصالح، لأن ذلك يساهم في الحفاظ على توازن النسق الجامعي ويكفل تحقيق أهدافه الإستراتيجية والعامة، ولاعتبار النقابة أحد الشركاء الفاعلين في الوسط الجامعي تسعى للمحافظة على استقراره والمساهمة في تحقيق أهدافه من خلال حث الهيئات المسؤولة بضرورة تحقيق العدالة بين الفاعلين في الحصول على الترقية المهنية، مما يؤثر على مستوى رضاهم الوظيفي وينعكس على أدائهم في مجال تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية. حيث صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة((CNES أن النقابة في الوسط الجامعي تطالب الجهات المسؤولة بضرورة تحقيق العدالة في الحصول على الترقيات المهنية، فهي تهدف من خلال أدائها النقابي لتحقيق رضا الفاعلين والتقليص من مستوى التذمر المهني والنقابي في أوساط الأساتذة. في المقابل صرح الموظفين المنخرطين في نقابة(UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تطالب بتحقيق العدالة التوزيعية للحصول على الترقيات المهنية في أوساط الفاعلين، ذلك ما يمكن تفسيره بعدم رضا الفاعلين عن إستراتيجية الأداء النقابي لنقابة((UGTA في مجال تحقيق العدالة التوزيعية في الحصول على الترقيات الوظيفية الذي هو في حقيقة الأمر تحصيل حاصل لعدم تجاوب الجهات الإدارية المسؤولة، وكذا إساءة استخدامها لأنظمة تقييم الأداء وتحيزها واعتمادها معايير غير موضوعية (الوساطة، القرابة، الجهوية، البيروقراطية) في توزيع الترقيات.

وعليه نستنتج من خلال إجابات المبحوثين أن النقابة في الوسط الجامعي تسعى لتحقيق العدالة التوزيعية وضمان تحقيق تكافؤ الفرص بين مختلف الفاعلين في الحصول على الترقيات المهنية، ذلك ما يحقق الاستقرار والأمن المهني للفاعلين والرضا الوظيفي ورفع الروح المعنوية والمبادرة والابتكار والمساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية العامة ويلغي التذمر المهني والضغوط المهنية، وهذا ما أشارت إليه نظرية العدالة "لآدامز" فيما يتعلق بالعدالة التوزيعية.

الجدول رقم 74: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث(أساتذة وموظفين) حول مطالبة النقابة في الوسط الجامعي بضرورة تحقيق العدالة في حصول مختلف العاملين على فرص التكوين لتحسين أدائهم الوظيفي حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	147	%52.31	58	%50	205	%51.63
لا	134	%47.68	58	%50	192	%48.36
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مطالبة النقابة في الوسط الجامعي بضرورة تحقيق العدالة في حصول مختلف العاملين على فرص التكوين لتحسين أدائهم الوظيفي، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **51.63%**من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) أجابوا بأن النقابة في الوسط الجامعي تطالب بضرورة تحقيق العدالة في حصول مختلف العاملين على فرص التكوين لتحسين أدائهم الوظيفي. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **52.31%** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** صرحوا أن النقابة تطالب في الوسط الجامعي بضرورة تحقيق العدالة في حصول مختلف العاملين على فرص التكوين لتحسين أدائهم الوظيفي.

أما الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين أجابوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تطالب بضرورة تحقيق العدالة في حصول مختلف العاملين على فرص التكوين

لتحسين أدائهم الوظيفي فقد قدرت نسبته بنسبة **48.36%**. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الاتجاه نجد أن نسبة **50%**من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تطالب بضرورة تحقيق العدالة في حصول مختلف العاملين على فرص التكوين لتحسين أدائهم الوظيفي.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أن الفعل النقابي في الوسط الاجتماعي يساهم من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه (((UGTAو (CNES)) في مطالبة الجهات المسؤولة بضرورة تحقيق العدالة التوزيعية في مجال حصول الفاعلين على الفرص التدريبية والتكوينية لتطوير أداءهم الوظيفي، ولاعتبار العدالة التنظيمية التوزيعية تؤثر في سلوكيات الفاعلين في حال توفرها أو غيابها. فالنقابة بوصفها شريك اجتماعي تسعى لمطالبة الجهات المسؤولة بضرورة تحقيق مطلب تكافؤ الفرص التدريبية التكوينية بين مختلف الفاعلين لتلبية احتياجاتهم المهنية والوظيفية والبيداغوجية لاعتبارها إستراتيجية تحفزهم وتطور أدائهم الوظيفي وتخلق الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في أوساطهم ,

حيث صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي تطالب الجهات المسؤولة بضرورة تحقيق العدالة في حصول مختلف الموظفين على الفرص التكوينية والتدريبية، ذلك يرجع إلى الوعي النقابي في أوساط النخب النقابية بأهمية التجسيد الميداني للعدالة التوزيعية في أوساط الموظفين من خلال تكافؤ الفرص التدريبية التكوينية لتطوير أداءهم الوظيفي والاستفادة من خبراتهم والتقليل من التذمر المهني والزيادة من الرضا الوظيفي مما يساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية العامة. على اعتبار أن عملية تكوين الفاعل (الموظف) تساعد على تطوير مستويات الأداء وتحقيق فعالية المؤسسة الجامعية وتطوير مختلف المهارات وتعزيز الانتماء الموظفين للمؤسسة وتحسين العلاقة بين الإدارة والموظفين وتعزيز التعاون وهذا ما يتفق مع ما تطرق إليه "فيكتور فروم" من خلال نظرية التوقع حيث انه إذا توقع الموظف أن النقابة كهيئة تسعى لحماية مصالحه وتحقيق أهدافه الشخصية والمهنية وحفظ كرامته داخل نزغ المؤسسة الجامعية تكون له مساهمة إيجابية في مجال تحقيق الأهداف العامة.

في المقابل صرح المبحوثين المنخرطون ضمن النقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تطالب بتحقيق العدالة في مجال استفادة الأساتذة من الدورات التدريبية والتكوينية. وهو ما يؤثر بدوره على

أداءهم الوظيفي والبيداغوجي نتيجة شيوع ممارسات لامعيارية (الوساطة، التحيز، المحسوبية، البيروقراطية...) ويؤثر كذلك على انتماءهم النقابي والوظيفي وتمثلاتهم المهنية الوظيفية و النقابية. ذلك أن النقابة كتنظيم جهاز يسير من طرف فاعلين استراتيجيين لهم دراية بمناطق الشك واللايقين داخل النسق التنظيمي النقابي والجامعي حيث يسعون إلى تحقيق نوع من السلطة والشرعية ضمن الأهداف الكامنة والظاهرة، على اعتبار أن التكتل النقابي يوجه بمنطق العلاقات المصلحية كما أن التنظيم غير الرسمي ضمن الجهاز النقابي وجماعات الانتماء والأساتذة ذوي الثقافات الفرعية المختلفة يسعون إلى فرض النوع من العلاقات الاعتباطية هذا ما يجعل النقابة تنحرف عن الإطار الرسمي والقانون الشرعي المسير لها.

وعليه يمكن القول أنه رغم الممارسات اللامعيارية السائدة في الوسط الجامعي إلا أن النقابة تسعى لتحقيق العدالة التوزيعية في أوساط الفاعلين (أساتذة وموظفين) في مجال الاستفادة من فرص التكوين والتدريب والتربصات الميدانية لتطوير أدائهم الوظيفي والبيداغوجي واستغلال قدراتهم المعرفية والمهنية في تحقيق الأهداف التنظيمية والتصدي للعراقيل التي تؤثر على منظومة تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الجامعية. فالنقابة بوصفها شريك اجتماعي تساعد المؤسسة الجامعية في توعية الجهات المسئولة بضرورة تحقيق العدالة التنظيمية في مجال التوزيعات.

الجدول رقم 75: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى مطالبة النقابة في الوسط الجامعي بضرورة توفير بيئة عمل مادية مناسبة لأداء المهام والنشاطات في ظروف حسنة حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	144	%51.24	62	%53.44	206	%51.88
لا	137	%48.75	54	%46.55	191	%48.11
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى مطالبة النقابة في الوسط الجامعي بضرورة توفير بيئة عمل مادية مناسبة لأداء المهام والنشاطات في ظروف حسنة، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **51.88%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تطالب بضرورة توفير بيئة عمل مادية مناسبة لأداء المهام والنشاطات في ظروف حسنة. وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة **53.44%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تطالب بضرورة توفير بيئة عمل مادية مناسبة لأداء المهام والنشاطات في ظروف حسنة.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني قد بلغت نسبته**48.11%** والتي تمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تطالب بضرورة توفير بيئة عمل مادية مناسبة لأداء المهام والنشاطات في ظروف حسنة. وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة **48.75%** من الموظفين

المنخرطين بنقابة (**UGTA**) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تطالب بضرورة توفير بيئة عمل مادية مناسبة لأداء المهام والنشاطات في ظروف حسنة.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أن النقابة الفاعلة في الوسط الجامعي ((UGTA)و(CNES)) تجتهد في مطالبة الجهات المسؤولة بضرورة توفير بيئة عمل مناسبة لأداء النشاطات الوظيفية والبيداغوجية في ظروف حسنة، فهي كشريك اجتماعي فعال تسعى لتهيئة المناخ التنظيمي لمساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية والعامة وتوفير الأمن لمختلف الكوادر البشرية الفاعلة في الوسط الجامعي . حيث صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تطالب بتوفير الأمن الجامعي لحماية الحرم الجامعي من كل المخالفات المادية والمعنوية، أعمال العنف والتخريب والترويج للمخدرات والممارسات غير الأخلاقية وغيرها للحفاظ على استقرار النسق جامعي واستمراريته. في المقابل صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تطالب بتوفير الأمن الجامعي هذا ما يمكن تفسيره بضعف فعالية الأداء النقابي لهذه النقابة في مجال هيكلة وإرساء مناخ تنظيمي ملائم يسوده الأمن والاستقرار.

وعليه يمكن القول أن النقابة في الوسط الجامعي بوصفها شريك اجتماعي تسعى لتهيئة المناخ التنظيمي الملائم من خلال حرصها على تحقيق الأمن الجامعي عن طريق التوظيف المكثف لأعوان الأمن والتوعية بأهمية توفير الأمن للمحافظة على الحرم الجامعي،حيث يساعد توفير ميكانيزم أمن النسق الجامعي على تحديد خصائص البيئة الاجتماعية من خلال رصد جوانب القوة والضعف فيها، وكذا تشخيص عوامل الصراع والمشاكل , والمنظومة الأخلاقية القيمية السلوكية. حيث يعتبر الأمن من بين أهم عناصر المناخ التنظيمي السليم الذي يساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية العامة من خلال تحقيق الرضا في أوساط الفاعلين والرفع من الروح المعنوية وتطوير مستويات الأداء المهني والبيداغوجي كتحصيل حاصل لارتفاع الدافعية للإنجاز لدى مختلف الفاعلين في النسق الجامعي، كما أنه يمثل ضرورة وظيفية أساسية لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية وهذا ما يتفق مع أشار له " أبراهام ماسلو".

الجدول رقم 76: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تمكن النقابة في الوسط الجامعي من تحقيق مختلف مطالب الفاعلين.

النقابة / الإجابة.		(UGTA)				(CNES)				المجموع.	
		التكرار	النسبة%	المجموع التكرار	المجموع النسبة%	التكرار	النسبة%	المجموع التكرار	المجموع النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	في حالة الإجابة بنعم لغرض:										
	الترقية.	115	%51.56	179	%63.70	23	%19.82	80	%68.96	259	%65.23
	التدريب والتكوين.	64	%28.69			37	%31.89				
	المشاركة في اتخاذ القرارات.	44	%19.73			56	%48.27				
	المجموع.	223*	%100			116*	%100				
لا		102	%100	102	%36.29	36	%100	36	%31.03	138	%34.76
المجموع		281	%100			116	المجموع		%100	397	%100

* تشير إلى أن أفراد مجتمع البحث أجابوا على أكثر من خيار.

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول تمكن النقابة في الوسط الجامعي من تحقيق مختلف مطالب الفاعلين، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 65.23% من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تمكنت من تحقيق مختلف مطالب الفاعلين. وما يدعم هذا الاتجاه نسبة 68.70% من الأساتذة المنخرطين في نقابة ((CNES الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة تمكنت من تحقيق مختلف مطالب الأساتذة، حيث صرحت نسبة 48.27% منهم أن النقابة في المؤسسة الجامعية تمكنت من تحقيق مختلف مطالبهم والمتمثلة في مشاركتهم في اتخاذ القرارات.

وفيما يخص الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لم تتمكن من تحقيق مختلف مطالب الموظفين بنسبة قد بلغت 34.76%. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 36.29% من الموظفين المنخرطين في نقابة ((UGTA الذين صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية لم تتمكن من تحقيق مختلف مطالبهم.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أعلاه أن أغلب المبحوثين المنخرطين في النقابتين (CNES) و((UGTA الفاعلتين في الوسط الجامعي مجال الدراسة صرحوا أن النقابة في المؤسسة الجامعية تمكنت من تحقيق مختلف مطالب الفاعلين ذلك أنها جهاز قائم لأجل تحقيق مصالح مختلف الفاعلين من الأساتذة والموظفين.

من التحليل الجدول أعلاه نستنتج أن غالبية الأساتذة المنخرطين بنقابة (CNES) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي (نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي) قد تمكنت من تحقيق مختلف مطالب الفاعلين المهنية والمتمثلة بالدرجة الأولى في المشاركة في اتخاذ القرارات والتكوين والتدريب. هذا ما يرجع لفعالية الأداء النقابي لنقابة (CNES) في مجال الاهتمام بتحقيق مطالب الفاعلين لاعتبارها آليات ووسائل تمكنهم من تحقيق مختلف الإشباعات النفسية والمهنية، وكذا تكسبهم مكانة اجتماعية وتنظيمية متميزة، وهي بذلك تسعى لتحقيق ذوات الفاعلين ضمن نسق لمؤسسة الجامعية والرفع من مستوى تحقيق الرضا الوظيفي في أوساط الأساتذة، وهذا ما يتف مع ما طرحه "أبراهام ماسلو" في سلم الحاجات. والذي يساهم بالتالي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية التنظيمية والبيداغوجية نتيجة لارتفاع

معدلات الرضا و ارتفاع الروح المعنوية والشعور بالاحترام والتقدير، ولاهتمام النقابة بتحقيق مطالب وانشغالات الأساتذة المهنية الهادفة لتحقيق رضاهم وتحسين مساراتهم المهنية قد أشار أغلبية الأساتذة المنخرطين ضمن نقابة ((CNES أن النقابة تسعى لاشتراكهم في عملية اتخاذ القرارات وذلك بهدف الاستفادة من خبراتهم ومهاراتهم المعرفية وتجاربهم في عملية تحقيق فعالية النسق الجامعي.

في المقابل صرح بعض الموظفين المنخرطين بنقابة (UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي (نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين) لم تتمكن من تحقيق مختلف مطالب الفاعلين المهنية، ذلك ما يعبر عن ضعف الأداء النقابي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تحقيق مطالب الموظفين المادية والمهنية، كما يمكن رده أيضا إلى ضعف التعاون المتبادل بين النسق النقابي والأنساق الفرعية الأخرى الممثلة في الهيئات المحلية والوطنية التي يضمن تكاثف جهودها على تحقيق مختلف مطالب الفاعلين.

الجدول رقم 77: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى حرص النقابة في الوسط الجامعي على تحسين مختلف الخدمات الاجتماعية للفاعلين.

النقابة / الإجابة.		(UGTA)				(CNES)				المجموع.	
		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%
				التكرار	النسبة%			التكرار	النسبة%		
	في حالة الإجابة بنعم تتمثل في:										
نعم	المساعدات الاجتماعية	98	%38.13	149	%53.02	28	%39.43	60	%51.72	209	%52.64
	توفير قروض	56	%21.78			12	%16.90				
	مراكز الاصطياف	19	%7.39			09	%12.67				
	الضمان الاجتماعي والتقاعد.	67	%26.07			22	%30.98				
	الإطعام والنقل الوظيفي.	17	%6.61			00	%00				
	المجموع.	257*	%100			112*	%100				
لا		132	%100	132	%46.97	56	%100	56	%48.27	188	%47.35
المجموع				281	%100			116	%100	397	%100

* تشير إلى أن أفراد مجتمع البحث أجابوا على أكثر من خيار.

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى حرص النقابة في الوسط الجامعي على تحسين نوعية الاجتماعية لمختلف الفاعلين، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 52.64**%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تحرص على تحسين نوعية الاجتماعية لمختلف الفاعلين. وما يدعم هذا الاتجاه نسبة 53.02**%** من الموظفين المنخرطين في نقابة ((UGTA الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحرص على تحسين نوعية الاجتماعية لمختلف الفاعلين، حيث صرحت نسبة 38.13**%** منهم أن النقابة في الوسط الجامعي تحرص على تحسين نوعية الاجتماعية لمختلف الفاعلين والمتمثلة أساسا في تقديم المساعدات الاجتماعية للموظفين.

وفيما يخص الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحرص على تحسين نوعية الاجتماعية لمختلف الفاعلين بنسبة قد بلغت 47.35. **%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 51.72**%** من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحرص على تحسين نوعية الاجتماعية لمختلف الفاعلين.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أعلاه أن أغلب المبحوثين المنخرطين في النقابتين (CNES) و((UGTA الفاعلتين في الوسط الجامعي مجال الدراسة صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحرص على تحسين نوعية الاجتماعية لمختلف الفاعلين.

نستنتج من التحليل الإحصائي الوارد أن غالبية الموظفين المنخرطين ضمن نقابة ((UGTA صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحرص على تحسين مستوى الخدمات الاجتماعية لمختلف الموظفين الفاعلين في الوسط الجامعي، ذلك أن مطالب الموظفين هي في حقيقة الأمر تحصيل حاصل للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشونها. حيث تمثل الخدمات الاجتماعية جميع المساهمات التي تهدف إلى تحسين وتطوير مكانة الموظفين على المستوى الاجتماعي والاقتصادي من خلال تقديم مساعدات اجتماعية وتوفير القروض والضمان الاجتماعي والتقاعد والإطعام والنقل الوظيفي. ولاعتبار النقابة وسيط وشريك اجتماعي تسعى إلى تحقيق مختلف المطالب الاجتماعية للفاعلين، والتنويع فيها لتحقيق الرفاهية الاجتماعية للموظف من خلال تكامل جهودها مع جهود الأنساق الفرعية في البيئة الخارجية. وذلك بهدف تحقيق مطالب الفاعلين وإشباع حاجاتهم الاجتماعية للرفع من مستويات الرضا

الوظيفي في أوساطهم ما يضمن مساهمتهم الايجابية والفعالة الوظيفية الإستراتيجية في مجال تحقيق فعالية النسق الجامعي.

في المقابل صرح بعض المبحوثين المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحرص على تحسين مستوى الخدمات الاجتماعية للموظف ذلك ما يمكن ربطه بتمثلاتهم الذاتية كونهم رفعوا مطالب ولم تحقق وبالتالي ربطوا فعالية الأداء النقابي لنقابة ((UGTA في مجال تحسين الخدمات الاجتماعية بمنطق ذاتي شخصي يرتبط بحصولهم عليها، أو عدمه، وهذا ما تم استنباطه خلال إجراء المقابلات الميدانية مع بعض الأساتذة فهم غير راضون عن الأداء النقابي لنقابة (CNES) في مجال الخدمات الاجتماعية خصوصا من خلال عدم قدرتها على تحقيق مطلب السكن الوظيفي للأستاذ الباحث فقد ظل هذا معوقا وظيفيا أثر على فعالية ودافعية الإنجاز البيداغوجية والمهنية للأستاذ الباحث في المؤسسة الجامعية مجال الدراسة.

الجدول رقم 78: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى حرص النقابة في الوسط الجامعي على تحسين مختلف الخدمات الاجتماعية للفاعلين.

النقابة / الإجابة.		(UGTA)				(CNES)				المجموع.	
		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%
				التكرار	النسبة%			التكرار	النسبة%		
نعم	في حالة الإجابة بنعم تتمثل في:										
	التشخيص والعلاج العام.	65	%30.66	148	%52.66	37	%25.87	60	%51.72	208	%52.39
	الصحة العقلية والنفسية.	24	%11.32			28	%19.58				
	طب الأسنان.	48	%22.64			33	%23.07				
	التصوير والأشعة..	75	%35.37			45	%31.46				
	المجموع.	*212	%100			*143	%100				
لا		133	%100	133	%47.33	56	%100	56	%48.27	189	%47.60
المجموع				281	%100		المجموع	116	%100	397	%100

* تشير إلى أن أفراد مجتمع البحث أجابوا على أكثر من خيار.

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى حرص النقابة في الوسط الجامعي على تحسين نوعية الصحية لمختلف الفاعلين، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 52.39% من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تحرص على تحسين نوعية الاجتماعية لمختلف الفاعلين. وما يدعم هذا الاتجاه نسبة 52.66% من الموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحرص على تحسين نوعية الصحية لمختلف الفاعلين، حيث صرحت نسبة 35.37% منهم أن النقابة في الوسط الجامعي تحرص على تحسين نوعية الصحية لمختلف الفاعلين والمتمثلة أساسا في خدمات التصوير والأشعة للموظفين.

وفيما يخص الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحرص على تحسين نوعية الصحية لمختلف الفاعلين بنسبة قد بلغت 47.60%. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 51.72% من الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحرص على تحسين نوعية الصحية لمختلف الفاعلين.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أن غالبية الموظفين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحرص على تحسين مستوى البخدمات الصحية لمختلف الموظفين في الوسط الجامعي، فمطالب الفاعلين تحصيل حاصل لظروفهم الصحية والاجتماعية والاقتصادية التي يعيشونها، وتتمثل الخدمات الصحية في جميع المساهمات التي تهدف إلى تحسين الظروف الصحية الوقائية من خلال عقد العديد من الاتفاقيات مع الأطباء، ومخابر تحليل، مستشفيات وذلك لتلبية مطالب الفاعلين الصحية. ولاعتبار النقابة كشريك اجتماعي فعال ووظيفي في الوسط الجامعي تسعى إلى رفع مختلف مطالب الفاعلين الصحية وإشباعها، وتحقيق الرضا الوظيفي في أوساطهم رفع الروح

المعنوية، والدافعية للإنجاز وبالتالي ضمان مساهمتهم الفعالة والوظيفية في تحقيق الأهداف الإستراتيجية العامة .

في المقابل صرح بعض المبحوثين أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحرص على تحسين مستوى الخدمات الصحية للموظف ذلك ما يمكن تفسيره بتمثلاتهم الذاتية كونهم رفعوا مطالب ولم تحقق وبالتالي

ربطوا فعالية الأداء النقابي لنقابة ((UGTA في مجال تحسين الخدمات الصحية بمنطق ذاتي شخصي يرتبط بحصولهم عليها أو عدمه، وهذا ما تم استنباطه خلال إجراء الدراسة الميدانية.

الجدول رقم 79: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى رضاهم عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة في المؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
راض	168	%59.78	73	%62.93	241	%60.70
غير راض	113	%40.21	43	%37.06	156	%39.29
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى رضاهم عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة في المؤسسة الجامعية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **60.70%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) صرحوا أنهم راضون عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة في المؤسسة الجامعية. وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة **62.93%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أنهم راضون عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة في المؤسسة الجامعية.

في حين نجد الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين صرحوا أنهم غير راضون عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة في المؤسسة الجامعية قد بلغت

نسبته **39.29%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة **40.21%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) صرحوا أنهم غير راضون عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة في المؤسسة الجامعية.

نستنتج من خلال التحليل الإحصائي الوارد أن المنخرطين في نقابة (CNES) الفاعلة في الوسط الجامعي راضون عن نوعية الخدمات الاجتماعية الصحية التي تقدمها النقابة لهم. ذلك يرجع إلى فعالية أداءها النقابي في مجال الاهتمام بمطالب وانشغالات الفاعلين من الأساتذة الصحية والاجتماعية والمساهمة في إشباعها وتحقيقها. فهي كشريك اجتماعي تسعى لكسب ثقة المنخرطين مما عزز من مستويات الانتماء والولاء النقابي في أوساط الفاعلين، ومساعدة النسق الجامعي على مختلف المشاكل التي تواجهه.في مقابل صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) أنهم غير راضون عن نوعية الخدمات الاجتماعية الصحية التي تقدمها النقابة لهم. ذلك أنها تتعامل بتحيز وذاتية في مجال رفع مطالب الفاعلين، بالإضافة إلى ذلك هي لا تهتم بالمشاكل الحقيقية للموظف على المستوى الاجتماعي والصحي فهي كيان يسعى لتحقيق مصالحه الخاصة وهذا ما تم التوصل إليه من حصيلة المقابلات الميدانية التي أجريت مع الفاعلين.

وعليه يمكن القول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعتبر إستراتيجية وميكانيزم فعال تستعين به منظمات العمل للتكفل بانشغالات الفاعلين ومطالبهم الصحية والاقتصادية والاجتماعية والتثقيفية والقيام بالدور التوعوي لمختلف الفاعلين حول حقوقهم وواجباتهم والقضايا التي تخص المؤسسة الجامعية.

الجدول رقم 80: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي المسؤولين على تبني نمط الإشراف المرن والديمقراطي في تسييرهم حسب التنظيم النقابي المنتمون له.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	176	%62.63	77	%66.37	253	%63.72
لا	105	%37.36	39	%33.62	144	%36.27
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى حث النقابة في الوسط الجامعي المسؤولين على تبني نمط الإشراف المرن والديمقراطي في تسييرهم، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **63.72%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي تحث المسؤولين على تبني نمط الإشراف المرن والديمقراطي في تسييرهم . وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة **66.37%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحث المسؤولين على تبني نمط الإشراف المرن والديمقراطي في تسييرهم.

في حين نجد الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث المسؤولين على تبني نمط الإشراف المرن والديمقراطي في تسييرهم قد قدرت نسبته **36.27%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة **37.36%** من الموظفين المنخرطين بنقابة

(UGTA) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث المسؤولين على تبني نمط الإشراف المرن والديمقراطي في تسييرهم.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أن النقابة في الوسط الجامعي تحث المسؤولين على تبني نمط الإشراف المرن والديمقراطي في التعامل مع مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) في الوسط الجامعي.لاعتبار القيادة الديمقراطية التشاركية تحقق العديد من الأهداف التنظيمية فهي أسلوب يساعد على بناء فريق فعال يساهم بفعالية ووظيفيا في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (CNES) أن النقابة في الوسط الجامعي تحث المسؤولين على تبني نمط الإشراف المرن، هذا ما يمكن ربطه بالرؤية الإستراتيجية لنقابة (CNES) في مجال تهيئة الجو النفسي المساعد على تحقيق الأهداف. فالقيادة المرنة الديمقراطية تساعد على زيادة الإبداع والابتكار، حل المشكلات، تعزيز العمل الجماعي، ورفع الروح المعنوية والرضا الوظيفي في أوساط الفاعلين نتيجة التعاون النقابي الإداري.

في المقابل صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) أن النقابة في الوسط الجامعي لا تحث المسؤولين على تبني نمط الإشراف المرن الذي يرجع إلى تغييب اهتمام النقابة بالمناخ التنظيمي القيادي بالرغم من انه من العوامل المؤثرة في عدم الرضا وإنتاج التذمر المهني واللااستقرار الوظيفي في أوساط الفاعلين.

وعليه يمكن القول أن النقابة في الوسط الجامعي تحت المسؤولين على تبني نمط الاشراف المرن والديمقراطي لاعتبار ميكانيزم وآلية تحقق حاجات الفاعلين والنسق الجامعي على حد سواء، مما يرفع من دافعية انجاز الفاعلين نتيجة ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي في أوساطهم ما يدفعهم للمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف النسق الجامعي، حيث يعتبر النمط القيادي الديمقراطي أحد قواعد اللعبة المساعدة على تحقيق فعالية المؤسسة الجامعية.

الجدول رقم 81: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تدخل النقابة في الوسط الجامعي في حماية الفاعلين من كل أشكال التعسف التي قد تعتمدها الإدارة.

النقابة / الإجابة.		(UGTA)				(CNES)				المجموع.	
		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%	المجموع		التكرار	النسبة%
				التكرار	النسبة%			التكرار	النسبة%		
	في حالة الإجابة بنعم تتمثل في:										
نعم	الإنذار الكتابي..	111	%28.10	175	%62.27	35	%25.54	73	%62.93	248	%62.46
	الإنذار الشفهي.	57	%14.43			28	%20.43				
	التوقيف من العمل.	138	%34.93			57	%41.60				
	التنزيل في الرتبة المهنية.	89	%22.53			17	%12.40				
	المجموع.	395*	%100			137*	%100				
لا		**106**	**%100**	**106**	**%37.72**	**43**	**%100**	**43**	**%37.06**	**149**	**%37.53**
المجموع		281	%100			116	%100			397	%100

- تشير إلى أن أفراد مجتمع البحث أجابوا على أكثر من خيار.

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول تدخل النقابة في حماية الفاعلين من كل أشكال التعسف التي قد تعتمدها إدارة المؤسسة الجامعية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 62.46% من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة تتدخل في حماية الفاعلين من كل أشكال التعسف التي قد تعتمدها إدارة المؤسسة الجامعية. وما يدعم هذا الاتجاه نسبة 62.93% من الأساتذة المنخرطين في نقابة ((CNES الذين صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تتخذ موقف ضد الطابع التسلطي الذي يمكن أن تعتمده الإدارة ، حيث صرحت نسبة 41.60% منهم أن النقابة في تتدخل في حماية الفاعلين من كل أشكال التعسف التي قد تعتمدها إدارة المؤسسة الجامعية والمتمثلة في توقيفهم عن العمل.

وفيما يخص الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة لا تتدخل في حماية الفاعلين من كل أشكال التعسف التي قد تعتمدها إدارة المؤسسة الجامعية بنسبة قد بلغت 37.53.% . وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة 37.72% من الموظفين المنخرطين في نقابة ((UGTA الذين صرحوا أن النقابة لا تتدخل في حماية الفاعلين من كل أشكال التعسف التي قد تعتمدها إدارة المؤسسة الجامعية.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أعلاه أن أغلب المبحوثين المنخرطين في النقابتين (CNES) و((UGTA الفاعلتين في الوسط الجامعي مجال الدراسة صرحوا أن النقابة تتدخل في حماية الفاعلين من كل أشكال التعسف التي قد تعتمدها إدارة المؤسسة الجامعية.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أن غالبية المبحوثين الأساتذة المنخرطين ضمن نقابة (CNES) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تتدخل في حماية الفاعلين من كل أشكال التعسف التي قد تعتمدها الإدارة ضدهم، ذلك أن النقابة شريك اجتماعي شرعي مطلبي ونضالي يسعى لحفظ حقوق الموظف ضمن النسق الجامعي في ضوء ما تحدده التشريعات القانونية واللوائح التنظيمية عن طريق اعتماد إستراتيجيتين أساسيتين: إستراتيجية دفاعية تستعمل للدفاع عن حقوق الموظف.

إستراتيجية هجومية تستعمل ضد تعسف الإدارة وتظلمها خصوصا ما يرتبط بالمساءلة التأديبية، فهي تسعى دائما للحفاظ على المنصب المهني والمالي للموظف.بينما صرح بعض الموظفين المنخرطين

في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين أن النقابة في الوسط الجامعي لا تتدخل في حماية الفاعلين من كل أشكال التعسف التي قد تعتمدها الإدارة ضدهم، ما يمكن ربطه بتجاربهم الذاتية في تعسف الإدارة ضدهم وعدم تدخل النقابة في الدفاع عنهم. إلا أنه من خلال المقابلات الميدانية أدرج رؤساء الفروع النقابية أن تدخلها في حماية الفاعلين مرهون بدرجة الخطأ المهني ذلك أنها كشريك اجتماعي تهدف إلى أخلقة العمل الإداري والبيداغوجي من خلال قمع الممارسات غير الأخلاقية واللاوظيفية التي تؤثر على فعالية النسق الجامعي وبقائه.

الجدول رقم 82: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تأثير نزاهة العمل النقابي في الوسط الجامعي في زيادة دافعيتهم للإنجاز في المؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	177	%62.98	79	%68.10	256	%64.48
لا	104	%37.01	37	%31.89	141	%35.51
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى تأثير نزاهة العمل النقابي في الوسط الجامعي في زيادة دافعيتهم للإنجاز في المؤسسة الجامعية، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **64.48%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) صرحوا أن نزاهة العمل النقابي في الوسط الجامعي تؤثر في زيادة دافعيتهم للإنجاز في المؤسسة الجامعية. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **68.10%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) صرحوا أن نزاهة العمل النقابي في الوسط الجامعي يزيد من دافعية انجازهم في المؤسسة الجامعية.

في حين نجد الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين صرحوا أن نزاهة العمل النقابي في الوسط الجامعي لا يزيد من دافعية انجازهم في المؤسسة الجامعية قد قدرت نسبته **35.51%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **37.01%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) الذين صرحوا أن نزاهة العمل النقابي في الوسط الجامعي لا تزيد من دافعية انجازهم في المؤسسة الجامعية.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أن نزاهة الفعل النقابي في الوسط الجامعي تساهم في زيادة الدافعية للإنجاز في أوساط مختلف الفاعلين. لاعتبارها ميكانيزم يرفع من معدلات الرضا في أوساطهم ومستويات الروح المعنوية، ويزيد من دافعية انجازهم ما يساهم في تحقيق أهداف النسق الجامعي وفعاليته.

فقد صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة ((CNES أن نزاهة الفعل النقابي في الوسط الجامعي يساهم في زيادة الدافعية للإنجاز في أوساطهم. لاعتبارها شريك اجتماعي ومنظومة شرعية تهدف إلى النهوض بمطالب الأستاذ الباحث وتسعى لحفظ كرامته ضمن النسق الجامعي ما يفرز مفهوم الرضا النقابي والوظيفي في أوساط مختلف الفاعلين ويساهم في زيادة شرعية النقابة في الوسط الجامعي.

بينما صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة ((UGTA أن نزاهة الفعل النقابي في الوسط الجامعي لا تساهم في زيادة الدافعية للإنجاز في أوساطهم. ذلك ما يمكن تفسيره بالتذمر النقابي والوظيفي في أوساط الموظفين نتيجة لضعف فعالية الأداء النقابي لنقابة (UGTA) في الاهتمام بالموظف نفسيا وماديا وتنظيميا ما أفرز في أوساطهم السخط النقابي للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي.

وعليه يمكن القول أن نزاهة الفعل النقابي في الوسط الجامعي متغير يؤثر على دافعية انجاز مختلف الفاعلين في الوسط الجامعي ما يؤثر بالتالي على تحقيق الأهداف التنظيمية، فالفعل النقابي إستراتيجية تستعين بها تنظيمات العمل للتكفل بانشغالات ومطالب الفاعلين وإخفاقها في ذلك يؤثر على شرعيتها وصورتها في الوسط الجامعي.

الجدول رقم 83: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول الإستراتيجية التي يعتمدونها في حال عدم رضاهم عن الأداء النقابي لنقابتهم حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
الإضراب	40	%14.23	16	%13.79	56	%14.10
اللامبالاة بالأمر	21	%7.47	09	%7.75	30	%7.55
الانسحاب من النقابة	220	%78.29	91	%78.44	311	%78.33
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول الإستراتيجية التي يعتمدونها في حال عدم رضاهم عن الأداء النقابي لنقابتهم، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **78.33%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) صرحوا أنهم ينسحبون من عضوية النقابة في حال عدم رضاهم عن أدائها. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **78.29%** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** صرحوا أنهم ينسحبون من عضوية النقابة في حال عدم رضاهم عن أدائها.

في حين نجد الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين صرحوا أنهم يلجأون إلى اعتماد إستراتيجية الإضراب في حال عدم رضاهم عن الأداء النقابي لنقابتهم الفاعلة في

الوسط الجامعي قد قدرت نسبته **14.10%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **14.23%** من الموظفين المنخرطين بنقابة **(UGTA)** صرحوا أنهم يلجأ ون إلى اعتماد إستراتيجية الإضراب في حال عدم رضاهم عن الأداء النقابي لنقابتهم.

ونجد في الاتجاه الثالث الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين صرحوا أنهم يلجأون إلى اعتماد إستراتيجية اللامبالاة بالأمر في حال عدم رضاهم عن الأداء النقابي لنقابتهم الفاعلة في الوسط الجامعي قد قدرت نسبته **7.55%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **7.75%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أنهم يلجأ ون إلى اعتماد إستراتيجية اللامبالاة بالأمر في حال عدم رضاهم عن الأداء النقابي لنقابتهم.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أن غالبية المبحوثين المنخرطون ضمن النقابتين الفاعلتين في الوسط الجامعي يعتمدون إستراتيجيات للتعبير عن حالة عدم الرضا عن الأداء النقابي للنقابة الفاعلة في الوسط الجامعي.

حيث صرح غالبية المبحوثين المنخرطين ضمن النقابتين ((CNES)و UGTA))) أنهم يعتمدون إستراتيجية الانسحاب من عضوية النقابة كإستراتيجية أساسية في حال عدم رضاهم عن الأداء النقابي للنقابة الفاعلة في الوسط الجامعي. ذلك ما يمكن ربطه بالحرية النقابية للفاعلين ضمن الفروع النقابية، فالنقابة تعطي للمنخرط حرية الانضمام والانسحاب من عضوية النقابة بطريقة طوعية غير تعسفية إكراهية. وبالتالي في حال عدم رضاهم ينسحبون من عضوية النقابة لينخرطوا ضمن أخرى، أو ليحدثوا فروع نقابية جديدة في النسق الجامعي.

بينما صرح بعض المبحوثين المنخرطين ضمن النقابتين الفاعلتين في الوسط الجامعي أنهم في حال عدم رضاهم عن الأداء النقابي للنقابة الفاعلة في الوسط الجامعي يعتمدون إستراتيجية الإضراب كحق شرعي للموظف والأستاذ الباحث ضمن النسق الجامعي. ذلك ما يمكن ربطه بتعدد وتنوع القوانين التشريعية والتنظيمية المهنية والنقابية التي تكفل حق ممارسة الإضراب.

في المقابل أشارت أقلية من المبحوثين المنخرطين ضمن النقابتين ((CNES)و UGTA))) الفاعلتين في الوسط الجامعي أنهم غير مبالون بالأمر ما يمكن ربطه بضعف اهتمامهم بالعمل النقابي

وانخراطهم الشكلي فيه، وهذا ما تم استنتاجه من أثناء إجراء المقابلات الميدانية مع بعض المبحوثين الفاعلين.

الجدول رقم 84: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى قدرتهم في تكوين علاقات اجتماعية من خلال عضويتهم في النقابة حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	**179**	**%63.70**	**74**	**%63.79**	**253**	**%63.72**
لا	**102**	**%36.29**	**42**	**%36.20**	**144**	**%36.27**
المجموع	**281**	**%100**	**116**	**%100**	**397**	**%100**

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى قدرتهم في تكوين علاقات اجتماعية من خلال عضويتهم في النقابة، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **63.72%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) صرحوا أنهم استطاعوا تكوين علاقات اجتماعية من خلال عضويتهم في النقابة. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **63.79%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) صرحوا أنهم راضون استطاعوا تكوين علاقات اجتماعية من خلال عضويتهم في النقابة.

في حين نجد الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين صرحوا أنهم لم يتمكنوا من تكوين علاقات اجتماعية من خلال عضويتهم في النقابة قد قدرت نسبته **36.27%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة

36.29% من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) صرحوا أنهم لم يتمكنوا من تكوين علاقات اجتماعية من خلال عضويتهم في النقابة.

نستنتج من التحليل الإحصائي أن غالبية الفاعلين المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي ((CNES) و (UGTA)) تمكنوا من تكوين علاقات اجتماعية من خلال عضويتهم في النقابة، ذلك يرجع إلى طبيعة الإنسان فهو كائن اجتماعي بطبعه , يألف ويؤلف ويتأثر ويؤثر حسب العلامة " ابن خلدون".

حيث صرح غالبية المبحوثين المنخرطين في نقابة (CNES) أنهم تمكنوا من تكوين علاقات اجتماعية من خلال اللقاءات، والاجتماعات، والخرجات الميدانية النقابية، والمساعدات المتبادلة مما ساهم في تشكيل علاقات اجتماعية نتيجة التقارب الاجتماعي بينهم، بينما صرح بعض المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة ((UGTA أنهم لم يتمكنوا من تشكيل وتكوين علاقات اجتماعية لتخوفهم وميلهم إلى العزلة والانطواء وضعف روح العمل الجماعي بين أعضاء التنظيم النقابي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

وعليه من خلال تصريحات المبحوثين نلاحظ أن المبحوثين المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي استطاعوا تكوين علاقات اجتماعية نتيجة روح العمل الجماعي والتفاعلات المباشرة بينهم، مما ساهم في تكوين تنظيمات غير رسمية بينهم وتعزيز العلاقات الإنسانية والاجتماعية وزيادة الدافعية الإنجاز ورفع الروح المعنوية، وهذا ما توصل إليه "إلتون مايو" في دراسته حول تجارب الهاوثورن.

الجدول رقم 85: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى توافق شعارات النقابة المنخرطون فيها مع نشاطها النقابي ميدانيا حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
تتوافق	**179**	**%63.70**	**74**	**%63.79**	**253**	**%63.72**
لا تتوافق	**102**	**%36.29**	**42**	**%36.20**	**144**	**%36.27**
المجموع	**281**	**%100**	**116**	**%100**	**397**	**%100**

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى توافق شعارات النقابة المنخرطون فيها مع نشاطها النقابي ميدانيا، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **63.72%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) صرحوا أن شعارات النقابة المنخرطون فيها تتوافق مع نشاطها النقابي ميدانيا. وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **63.79%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة (**CNES**) صرحوا أن شعارات النقابة المنخرطون فيها تتوافق مع نشاطها النقابي ميدانيا.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين صرحوا أن شعارات النقابة المنخرطون فيها لا تتوافق مع نشاطها النقابي ميدانيا قدرت نسبته **36.27%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة **36.29%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) صرحوا أن شعارات النقابة المنخرطون فيها لا تتوافق مع نشاطها النقابي ميدانيا.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أعلاه أن غالبية المبحوثين المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي ((CNES) و (UGTA)) صرحوا أن الشعارات التي تحملها النقابة تعكس مبادرتها ونشاطها النقابي ميدانيا، ما يمكن ربطه بفعالية الأداء النقابي للنقابة ميدانيا من خلال حماية مصالح مستخدمي الجامعة، والنهوض بمطالبهم المادية والمعنوية.

حيث صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (CNES) أن شعارات النقابة تتوافق مع نشاطها ميدانيا من خلال مساهمتها واقعيا في تحقيق مطالبهم وحمايتهم مهنيا وتنظيميا وقانونيا. فهي ككيان تسعى إلى توفير البيئة النفسية والمادية المهنية والتنظيمية، الهادفة لتحقيق رضا الفاعلين ضمن الفضاء الجامعي.

في المقابل صرح بعض المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (UGTA) محل الدراسة أن شعاراتها لا تتوقف مع نشاطها ميدانيا، هذا ما يفسر عدم الرضا في أوساط بعض الفاعلين عن الدور النقابي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين نتيجة شكلية المطالب وعدم تحقيقها ميدانيا، والذي يمكن ربطه بتفسيرهم الذاتي الشخصي القائم على درجة استفادتهم من الجهود النقابية في الوسط الجامعي كونها جهاز يسعى لتحقيق أهداف ومطالب أعضاءها فقط، وما يمكن ربطه أيضا بوجود عناصر لا وظيفية على مستوى القيادات النقابية التي استغلت الدور النقابي استغلالا ذاتيا شخصيا مما أفرز في أوساط الفاعلين تذمرا نقابيا، فالنقابة ككيان ملزمة بتطبيق شعاراتها ميدانيا لتحقيق درجة تمثيل قوية تعزز من ثقة الفاعلين بها وزيادة دافعيتهم للإنظمام بقوة ضمن كيانها نتيجة لإيجابية تمثلات الفاعلين في البيئة الخارجية مما ينعكس على صورتها وصورة المؤسسة الجامعية على حد سواء في البيئة الخارجية.

الجدول رقم 86: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى مساهمة النقابة الممثلة للعاملين مع الجهات المسؤولة في عملية تكريم الفاعلين المتميزين والمحالون على التقاعد حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	163	%58	68	%58.62	231	%58.18
لا	118	%41.99	48	%41.37	166	%41.81
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى مساهمة النقابة الممثلة للعاملين مع الجهات المسؤولة في عملية تكريم العاملين المتميزين والمحالون على التقاعد شروط التقاعد، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **58.18%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن النقابة في الوسط الجامعي مع الجهات المسؤولة في عملية تكريم العاملين المتميزين والمحالون على التقاعد شروط التقاعد، وما يدعم هذا الاتجاه هو نسبة **58.62%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تساهم مع الجهات المسؤولة في عملية تكريم العاملين المتميزين والمحالون على التقاعد شروط التقاعد.

في حين نجد أن الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن النقابة في الوسط الجامعي لا تساهم مع الجهات المسؤولة في عملية تكريم العاملين المتميزين والمحالون على التقاعد شروط التقاعد قد قدرت نسبته **41.81%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة 41.99**%** من الموظفين المنخرطين بنقابة (**UGTA**) صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تساهم مع الجهات المسؤولة في عملية تكريم العاملين المتميزين والمحالون على التقاعد شروط التقاعد.

نستنتج من التحليل الإحصائي للجدول أن النقابة في لوسط الجامعي تساهم في عملية تكريم العاملين (أساتذة وموظفين) المتميزين أو المقبلين على التقاعد اعترافا بجهودهم في المؤسسة الجامعية ولخلق الإبداع والابتكار وتشجيع روح التنافس في الوسط الجامعي .

فقد صرح غالبية المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة ((CNES الفاعلة في الوسط الجامعي أن النقابة تساهم في عملية تكريم العاملين المتميزين والمقبلين على التقاعد. ذلك ما يمكن ربطه بوعي النخبة النقابية بأن التكريم ضرورة تنظيمية تحقق العديد من الأهداف الايجابية وتحفز مختلف الأعضاء الفاعلين فعملية تكريم الفاعلين (أساتذة وموظفين) والمحالون عل التقاعد تحفزهم على تقديم الأعمال المتميزة، وتحقق لهم حاجة الاحترام والتقدير، وحاجة تحقيق الذات، بالإضافة إلى أنها مبادرة تساهم في تشجيع الإبداع والابتكار ورفع الروح المعنوية وزيادة الالتزام والانتماء والولاء الوظيفي والنقابي نتيجة تكفل العمل النقابي بإرساء بيئة عمل مساعدة على تحقيق الأهداف التنظيمية والبيداغوجية

بينما صرح بعض المبحوثين ضمن نقابة ((UGTA أن النقابة في الوسط الجامعي لا تساهم في تكريم الفاعلين المتميزين والمحالون على التقاعد، ويرجع ذلك إلى أنها كجهاز قائم على تحقيق مصالحه وأهدافه الخاصة لا يهتم بتكريم العمال المتميزين والمحالون على التقاعد.

وعليه يمكن القول أن النقابة في الوسط الجامعي تساهم في تحقيق وخلق مختلف الإستراتيجيات المساعدة على تحقيق الرضا الوظيفي في أوساط الفاعلين، فهي كتنظيم شرعي يساهم في عملية تكريم الفاعلين المتميزين والمحالون على التقاعد كمنطلق للاعتراف بجهودهم وكوسيلة للتحفيز على تحقيق الإبداع والإبتكار وتشجع التنافس ما يساهم بدوره في تحقيق فعالية النسق الجامعي.

الجدول رقم 87: يمثل اتجاهات أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) حول مدى تأثير اجتهاد النقابة في إشباع متطلباتهم منطلق يجعلهم في دفعهم لبذل مجهودات أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية حسب التنظيم النقابي المنخرطون فيه.

التنظيم النقابي / الإجابة	(UGTA)		(CNES)		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	161	%57.29	70	%60.34	231	%58.18
لا	120	%42.70	46	%39.65	166	%41.81
المجموع	281	%100	116	%100	397	%100

يظهر من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة باتجاهات أفراد مجتمع البحث حول مدى تأثير اجتهاد النقابة في الوسط الجامعي في إشباع متطلباتهم في دفعهم لبذل مجهودات أكبر للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة **58.18%** من أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) يرون أن اجتهاد النقابة في الوسط الجامعي في إشباع متطلباتهم يؤثر في دفعهم لبذل مجهودات أكبر للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة. وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة **60.34%** من الأساتذة المنخرطين بنقابة **(CNES)** صرحوا أن اجتهاد النقابة في الوسط الجامعي في إشباع متطلباتهم يجعلهم يبذلون مجهودات أكبر للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.

في حين نجد الاتجاه الثاني الذي يمثل أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) الذين يرون أن اجتهاد النقابة في الوسط الجامعي في إشباع متطلباتهم يجعلهم يبذلون مجهودات أكبر للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة بنسبة **41.81%**. وما يدعم هذا الاتجاه هو أن نسبة **42.70%** من الموظفين

المنخرطين بنقابة (**UGTA**) صرحوا أن اجتهاد النقابة في الوسط الجامعي في إشباع متطلباتهم لا يجعلهم يبذلون مجهودات أكبر للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.

من التحليل الإحصائي الوارد أعلاه يتضح أن الفاعلين المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة(نقابة (CNES) نقابة ((UGTA) في الوسط الجامعي صرحوا أن اجتهاد النقابة في إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم يؤثر في زيادة دافعيتهم لبذل جهود أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة. وهذا ما يتطابق مع نظرية التوقع "لفكتور فروم" فنزاهة العمل النقابي وفعاليته في مجال تحقيق المطالب وحفظ المصالح المختلفة للفاعلين يرفع من درجة رضاهم الوظيفي ويزيد من دافعية انجازهم، وكذا يرفع من مستوى الروح المعنوية في أوساطهم ويزيد من درجات التزامهم التنظيمي. على اعتبار أن توفير هذه المتغيرات التنظيمية في بيئة العمل يضمن تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الجامعية.

حيث صرح المبحوثين المنخرطين ضمن نقابة (CNES) أن اجتهاد النقابة في إشباع حاجات ومتطلبات الأستاذ الباحث دافع يجعلوهم يبذلون جهود أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية. ذلك يمكن تفسيره بأن النقابة في الوسط الجامعي كشريك اجتماعي تساعد النسق الجامعي في تحقيق أهدافه من خلال أدائها النقابي الفاعل في استقراء مختلف مطالب مستخدمي قطاع التعليم العالي والمساهمة في إشباعها وفق الاستراتيجيات الشرعية الملائمة، فالعلاقة بين اجتهاد النقابة في تحقيق مختلف مطالب مستخدمي قطاع التعليم العالي وزيادة دافعيتهم للانجاز وتحقيق الأهداف العامة علاقة طردية .

بينما صرح بعض المبحوثين ضمن نقابة ((UGTA أن اجتهاد النقابة في إشباع مطالبهم لا يجعلهم يبذلون جهود أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية. ذلك يرجع إلى عدم اقتناعهم بالأداء النقابي للنقابة المنخرطين فيها نتيجة فشل الأداء النقابي في تحقيق مطالب الفاعلين.

وعليه يمكن القول أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعتبر أحد العوامل المحفزة كما أشارت إليها نظرية العاملين، فهو أحد الآليات المساعدة على تحقيق الرضا الوظيفي في أوساط الفاعلين، ومن العوامل المؤثرة في المساهمات السلوكية للفاعلين في مجال التأثير على منظومة الأهداف ايجابا أو سلبيا انطلاقا من توفر أو غياب اليقظة النقابية في تحقيق رضا الفاعلين وكسب ثقتهم .

الجدول رقم 88: يوضح اختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

الفرضية الفرعية الثالثة: يساهم الفعل النقابي في تحقيق الرضا الوظيفي لمختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) في الوسط الجامعي بجامعة ابن خلدون . تيارت .

تم اختبار بعد الرضا عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة في الوسط الجامعي لمختلف الفاعلين(أساتذة وموظفين) وربطه مع بعد تمكن النقابة في الوسط الجامعي من تحقيق مختلف مطالب الفاعلين(أساتذة وموظفين).

تحقيق المطالب / الرضا عن الخدمات	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
راض	168	%64.86	73	%52.89	241	%60.70
غير راض	91	%35.13	65	%47.10	156	%39.29
المجموع	259	%100	138	%100	397	%100
0.02	الدلالة		01	اختبار كاف مربع للاستقلالية		

خلال التحليل الإحصائي نجد أن قيمة الدلالة (**sig= 0.02**)أي أقل من 0.05 ومنه يساهم الفعل النقابي في تحقيق الرضا الوظيفي لمختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) في الوسط الجامعي بجامعة ابن خلدون . تيارت . عند احتمال الخطأ بنسبة 0.05 ودرجة الحرية 01.

وما يؤكد هذا الاتجاه نجد أن نسبة **60.70%** من مجموع أفراد مجتمع البحث الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) والموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) صرحوا أنهم راضون عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة في الوسط الجامعي، حيث تمثل نسبة **64.86%** الفاعلين المنخرطين بنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذين صرحوا أنهم راضون عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة في الوسط الجامعي من خلال قدرة النقابة على تحقيق مختلف مطالبهم.

كما تشير نسبة **39.29%** من مجموع أفراد مجتمع البحث الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES) والموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) صرحوا أنهم غير راضون عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة في الوسط الجامعي ، حيث تمثل نسبة **47.10%** الفاعلين المنخرطين بنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي الذين صرحوا أنهم راضون عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة في الوسط الجامعي من خلال عدم قدرة النقابة على تحقيق مختلف مطالبهم.

حيث يعتبر الرضا الوظيفي من بين أهم المتغيرات الهامة في مجال علم النفس الاجتماعي والتي تؤثر على أداء الأفراد انطلاقا من حصيلة التوقعات الايجابية آو السلبية التي يضعها الفرد الفاعل اتجاه المؤسسة والزملاء والرؤساء الأهداف والمخرجات، وهذا ما يتفق مع ما تطرق له "فيكتور فروم" في نظرية التوقع حيث تقوم هذه النظرية على افتراض أساسي مفاده أن الفرد يختار النمط السلوكي الذي يتوقع انه اقوي من غيره على تحقيق العائد الذي يعمل تحقيقه ويتوقف حساب العائد على عاملين أساسيين هما أولا النتائج المتوقعة عن كل نمط سلوك بديل ثانيا المنبه بالنسبة لتلك النتائج الإشباع الفرد بمعنى يسأل نفسه ماذا توقع؟ وعلى ماذا تحصل؟

فرضا الفاعلين (أساتذة موظفين) عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية وعن العدالة التوزيعية من فرص تدريبية وحوافز ومنح ومكافآت وأجور بالإضافة إلى ظروف العمل ونمط الإشراف والخدمات

المقدمة وأساليب العمل وفرقه وعوائده متغيرات تفسر الاتجاهات الإيجابية والسلبية عن متغير الرضا في الوسط المهني الجامعي، على اعتبار أن رضا الفاعلين يسهم في تحقيق العديد من النتائج على مستوى الأفراد المنظمة في حد ذاتها والتي تتمثل في تحقيق الاستقرار النفسي والمهني بالنسبة للفاعلين وتحقيق الإبداع والأمان الوظيفي وزيادة الدافعية للإنجاز ورفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية وتحسين جودة المخرجات والمحافظة على الخبرات والكفاءات البشرية وتعزيز الولاء المهني وزيادة القدرة على مواجهه المشاكل.

فالرضا عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي توفرها النقابة في الوسط الجامعي للفاعلين يساهم في خلق بيئة عمل مناسبة لمختلف الفاعلين كونه يعمل على تهيئة المناخ التنظيمي المناسب المحفز على تطوير الأداء وتحسين المخرجات، والنقابة بوصفها شريك اجتماعي فعال تسعى إلى الاهتمام بالعامل اجتماعيا وصحيا نفسيا وماديا اقتصاديا ومهنيا من خلال تهيئة المناخ المناسب له للعمل وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية وتنويعها وتطوير المسارات المهنية للفاعلين مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الالتزام المهني على اعتبار انه متغير يعمل على تحقيق الفعالية التنظيمية حيث تتمثل العناصر الأساسية حسب توجه علم النفس الاجتماعي له في المرتكزات الأساسية المتمثلة في الأجر وطبيعة العمل نوع الإدارة ونمط الإشراف وفرق العمل.

ذلك أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي تسعى إلى الاهتمام والحفاظ على مختلف الفاعلين في الوسط الجامعي من خلال توفير متغير الرضا الوظيفي على اعتبار أن هذا الأخير يسعى إلى تحقيق مختلف إشباعات الفاعلين الفيزيولوجية والحاجات الاجتماعية والاحترام والحاجة إلى تحقيق الذات على حسب ما تطرق إليه "أبراهام ماسلو" في نظريته نظرية الحاجات.

2. عرض ومناقشة النتائج الجزئية للفرضية الجزئية الثالثة:

–مستخدمي قطاع التعليم العالي (أساتذة موظفين) غير راضون عن نظام التوزيعات المعمول به في المؤسسة الجامعية بنسبة 50.53% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 50% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 50.37% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 71.

–تطالب النقابة في الوسط الجامعي الجهات المختصة بزيادة الأجور لمختلف الفاعلين (أساتذة موظفين) ليتوافق مع القدرة الشرائية لهم بنسبة 54.44% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 55.17% بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي أي بنسبة إجمالية قدرت ب 54.65 وهو ما أشارت إليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 72.

–تطالب النقابة في الوسط الجامعي بضرورة تحقيق العدالة في الحصول على الترقيات حسب الاستحقاق لمختلف الفاعلين (أساتذة موظفين) بنسبة 51.24% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 52.58% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 51.63% وهو ما دلت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 73.

–تطالب النقابة في الوسط الجامعي بضرورة تحقيق العدالة في حصول مختلف الفاعلين على الفرص التكوينية لتحسين أدائهم الوظيفي بنسبة 52.31% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 50% بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 51.63% وهو ما دلت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 74.

–تطالب النقابة في الوسط الجامعي بضرورة توفير بيئة عمل مناسبة لأداء المهام والنشاطات في ظروف حسنة بنسبة 51.24% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وبنسبة

53.44% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 51.88% وهو ما دلت عليه نتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 75.

–تمكنت النقابة في الوسط الجامعي من تحقيق مختلف مطالب مستخدمي قطاع التعليم العالي (أساتذة موظفين) بنسبة 63.70% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 68.96% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. وهو ما دلت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 76.

–تحرص النقابة في الوسط الجامعي على تحسين نوعية الخدمات الاجتماعية لمختلف مستخدمي قطاع التعليم العالي بنسبة 53.02% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 51.72% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. حسب ما أشارت إليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 77.

–تحرص النقابة في الوسط الجامعي على تحسين نوعية الخدمات الصحية لكافة مستخدمي قطاع التعليم العالي(أساتذة وموظفين) بنسبة 52.66% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 51.72% للأساتذة المخالطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وهو ما أكدته النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 78.

–مستخدمي قطاع التعليم العالي (أساتذة وموظفين) راضون عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة بنسبة 59.78% بالنسبة للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 62.93% بالنسبة للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بالنسبة إجمالية قدرت ب 60.70% وهو ما أشارت إليه نتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 79.

–تحث النقابة في الوسط الجامعي المسئولين على تبني نمط الإشراف المرن والديمقراطي في تسييرهم بنسبة 62.63 % للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ونسبه 66.37% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي أي بنسبة إجمالية قدرت ب 63.72% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 80.

–تتدخل النقابة في الوسط الجامعي في حماية مختلف الفاعلين أساتذة وموظفين من كل أشكال التعسف التي قد تعتمدها إدارة المؤسسة الجامعية ضدهم بنسبة 62.27% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 62.93% للأساتذة المخالطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. حسب النتائج الإحصائية المشار إليها في الجدول 81.

–نزاهة العمل النقابي في الوسط الجامعي تزيد من دافعية إنجاز مختلف الفاعلين أساتذة موظفين في المؤسسة الجامعية بنسبة 62.98% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 68.10% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 64.48% وهو ما أكدت عليه النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 82.

–تتمثل إستراتيجية الانسحاب من عضوية النقابة الإستراتيجية الأساسية التي يعتمدها الفاعلون (أساتذة موظفين) في حال عدم نظام عن الأداء النقابي للنقابة بنسبة 78.29% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 78.44% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي أي بنسبة إجمالية قدرت ب 78.33% وهو ما أكدته النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 83.

–تتوافق شعارات النقابة في الوسط الجامعي مع نشاطها النقابي ميدانيا بنسبة 63.70% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 63.79% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية 63.72% وهو ما أكدته نتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 85.

–تساهم النقابة في الوسط الجامعي في عملية تكريم العمال المتميزين والمحالين على التقاعد بنسبة 58% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونسبة 58.62 للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 58.18% وهو ما أكدته النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم 86.

–اجتهاد النقابة في الوسط الجامعي في إشباع متطلبات مختلف الفاعلين منطلق يجعلهم يبذلون جهود أكبر للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة بنسبة 57.29% للموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد

العام للعمال الجزائريين، ونسبة 60.34% للأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. أي بنسبة إجمالية قدرت ب 58.18 وهو ما أكدته النتائج الإحصائية المشار إليها في الجدول رقم 87.

–انطلاقا مما سبق يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها: كلما عمل الفعل النقابي على الدفاع بجدية عن مصالح ممثليه الفاعلين من الموظفين والأساتذة في الوسط الجامعي في تحقيق مطالبهم المادية والسوسيومهنية أدى ذلك إلى تنمية الشعور بالرضا الوظيفي في أوساطهم للمؤسسة الجامعية قد تحققت ميدانيا.

الفصل التاسع:

عرض وتحليل ومناقشة نتائج المقابلات الميدانية مع الفاعلين النقابيين (النخب النقابية) وغير النقابيين (الأساتذة والموظفين غير المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي).

تمهيد

1. عرض وتحليل المقابلات مع النخب النقابية ومناقشة النتائج
2. عرض وتحليل المقابلات مع الموظفين غير المنخرطين ومناقشة النتائج
3. عرض وتحليل المقابلات مع الأساتذة غير المنخرطين ومناقشة النتائج
4. عرض ومناقشة نتائج العامة للدراسة
5. توصيات الدراسة
6. القضايا التي تثيرها الدراسة

تمهيد:

بعد معالجة البيانات المتحصل عليها كميا من خلال اعتماد تقنية الاستمارة وتحليلها إحصائيا من خلال ترميزها تفريغها وتبويبها ومن ثمة تحليلها وتفسيرها واستنباط النتائج سنحاول في هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها كيفيا من خلال اعتماد تقنية المقابلة وتحليلها كيفيا من خلال تحليل ومناقشة مجموع المقابلات مع أعضاء الفروع النقابية للنقابتين محل الدراسة وكذا مع الأساتذة والموظفين غير المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي ذلك أن المزاوجة بين الأسلوب الكمي والكيفي يساعد على الإحاطة بمختلف جوانب الظاهرة المدروسة في الدراسات السوسيولوجية.

1. عرض وتحليل المقابلات مع النخب النقابية ومناقشة النتائج:

1.1. عرض وتحليل المقابلات مع النخب النقابية:

المقابلة رقم (01): مع الأمين العام للفرع النقابي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)الفاعلة في الوسط الجامعي

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 58 سنة

الوظيفة: أستاذ جامعي –أستاذ التعليم العالي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: أكثر من 15 سنة

الأقدمية في التنظيم النقابي بالمؤسسة الجامعية: 10 سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون كلية الإعلام الآلي والرياضيات –قسم الهندسة المدنية ولاية تيارت–

مدة المقابلة: ساعة ونصف

تاريخ المقابلة: 08 مارس 2023

عرض المقابلة:

تعتبر نقابة الاتحاد العام للعمل الجزائريين (UGTA) من بين النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي والأولى في الميدان، ذلك وأنها تهتم بكل ما يخص الموظف من الناحية الاجتماعية والمادية وحتى المهنية. ولنقابة (UGTA) دور ومساهمة في مجال تنمية الأخلاقيات المهنة. فالعمل النقابي النزيه مبني على الأخلاقيات المهنية، ففضاء العمل في المؤسسة الجامعية يحوي

العديد من المشاكل والنزاعات والنقابة بوصفها شريك اجتماعي تحاول وضع فيصل بين الرئيس والمرؤوس في إطار المعقول وفي ضوء القانون.

ولنقابة (UGTA) اجتهادات في مجال تعريف الموظفين المنخرطين فيها بالأخلاقيات المهنية السوية من خلال عقد اجتماعات وورشات تكوينية لترسيخ المنظومة الأخلاقية المهنية في ممارسات مختلف الفاعلين، فالعمل النقابي مبني على قوانين ولوائح ينبغي احترامها من طرف أعضاء الفرع النقابي والموظفين المنخرطين في نقابة (UGTA) على حد سواء.

وتهتم نقابة (UGTA) بأخلاقيات النخب النقابية، ويشهد التاريخ أن كل من ترأسوا الفرع النقابي لنقابة (UGTA) بجامعة ابن خلدون تيارت نزهاء وذوي أصول عريقة، وعائلات معروفة في ولاية تيارت فهم "النخب النقابية" قدوة حسنة للأعضاء المنخرطين، وبالتالي لابد أن تتوفر فيهم كل الأخلاقيات السوية من احترام القوانين والمواقيت وحتى الزملاء في العمل، وأنا أسميها عائلة UGTA)) التي تسعى إلى إثراء العمل الجامعي بين الأعضاء والموظفين. فترسيخ أخلاقيات المهنة لا محالة يعتبر من بين الإستراتيجيات الهامة المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية من جهة، وأهداف الموظفين من جهة أخرى.

أما عن نوع الصراعات القائمة في الوسط الجامعي أنا لا أسميها صراعات بل هي انشغالات تكون في غالب الأحيان في صالح الموظف، إلا أنه في حال وقوع خلافات في عائلة (UGTA)نسعى لتشخيص هذه الخلافات من خلال تحديد أسبابها وأطرافها كخطوة أولى ونعتمد في غالب الأحيان إستراتيجيتين أساسيتين في التعامل مع هذه المواقف الاضطرارية تتمثل هاتين الإستراتيجيتين في إستراتيجية التعاون والحل الوسط، الصلح مثلا، أو الفصل بينهم إذا كانوا يعملون في نفس القسم أو المصلحة لتخفيف حدة التوتر بينهم.

أما عن إستراتيجية التجنب والانسحاب أصرح لك أن نقابة (UGTA) دائما في المواجهة ولا تهرب من الميدان كما لا تتخلى عن أفراد عائلتها، وفيما يخص إستراتيجية الإجبار والإكراه ضد الأطراف المتنازعة أكيد ليست من بين الإستراتيجيات الأساسية في تعاملنا مع الخلافات القائمة فهنا لابد من الرجوع للأخلاقيات المهنية فالنقابة بوصفها شريك اجتماعي هي متنفس للعمال تحميهم من "الحقرة".

من جهة أخرى تعمل نقابة UGTA)) من خلال نشاطاتها وممارستها الميدانية النقابية النضالية على تحقيق وإشباع مطالب العمال أو حتى رفعها إلى السلطات المختصة حتى يتم أخذها بعين الاعتبار، فمن خلال تجربتي النقابية من بين المطالب التي حققتها نقابة (UGTA) للموظفين المنخرطين فيها، الترقية، منحة المنطقة أو الامتياز... أما فيما يخص المطالب التي لازالت عالقة لم تحقق بعد نجد الترقية الآلية، السكن الوظيفي، لأنه في كل مسار نضالي تتحقق مطالب ولا تتحقق أخرى لأنه توجد العديد من المطالب تكون خارج متطلبات نقابة (UGTA) وخارج المستوى المحلي كقضية رفع الأجور مثلا، لابد من تكافؤ العديد من الجهات والسلطات، وزارة المالية ووزارة العمل وغيرها حتى يتحقق هذا المبتغى، وأهم إستراتيجية تعتمد عليها لإحصاء مطالب الموظفين وانشغالاتهم هي إستراتيجية الحوار كإستراتيجية أساسية، فنقابة (UGTA) تسعى من خلال اجتهاداتها ونشاطاتها لتسخير البيئة النفسية والاجتماعية والمادية والمهنية والصحية الملائمة من خلال خلق الراحة النفسية للموظف الناتجة عن انخراطه ضمن كيان يحفظ كرامته بالدرجة الأولى ويسعى لتلبية انشغالاته ومطالبه الاجتماعية والصحية من خلال عقد العديد من الاتفاقيات مع العديد من المصالح، كمخبر التحاليل الطبية "نور" "عيادة أمراض النساء والتوليد" ويسعى كذلك إلى تحسين مساره الوظيفي المهني.

أما الإستراتيجيات التي يعتمدها الموظفون المنخرطون في نقابة (UGTA) في حال عدم رضاهم عن الأداء النقابي لنقابة (UGTA) هي قضية اختلاف في المستويات لأنه يوجد فئة تقيس فاعلية الأداء النقابي لنقابة (UGTA) على مستوى شخصي ذاتي "إذا قضاتلو راهي في المستوى إذا ما قضاتلوش ما راهيش في المستوى"، تتمثل الإستراتيجية أو الحل الذي يلجأ إليها الموظف المنخرط في نقابة (UGTA) الانسحاب من النقابة والانخراط في نقابة أخرى فهو حر، أو حتى أنه يؤسس منظمة نقابية أخرى ويتحصل على الشرعية والتصريح، وتكون منظمة جديدة في قطاع التعليم العالي كما هو الحال لنقابة SNAPAP أو نقابة SNAPES فرع لأساتذة وفرع للموظفين، فالنقابة دائما هي ذلك الشريك الاجتماعي الذي يخدم الجامعة. فالأمور التي لا تنتبه لها الإدارة تنتبه لها النقابة من خلال احتكاكها الدائم بموظفين فهي على دراية بالمطالب، والانشغالات والمشاكل وتسعى لتدوينها في محاضر أو عقد اجتماعات لعرضها على الجهات المسؤولة حتى يتم أخذها بعين الاعتبار.

تحليل المقابلة:

يتضح من خلال هذه المقابلة التي كانت مع رئيس الفرع النقابي لنقابة (UGTA) الفاعلة في الوسط الجامعي أن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين تاريخيا تعتبر من بين أولى النقابات في نسق المؤسسة الجامعية، استحدثت في قطاع التعليم العالي لاعتبار النقابة إستراتيجية أساسية يستعين بها قطاع التعليم العالي في تحقيق فعالية المؤسسة الجامعية من جهة، ومن جهة أخرى إستراتيجية تخدم مختلف مستخدمي قطاع التعليم العالي ، ثم نجد المبحوث يصرح بكل فخر عن الوعي النقابي في أوساط الفاعلين ولاعتبار أن النقابة هي ذلك الوسيط الاجتماعي الفعال الذي يخدم مصلحة الفاعلين في النسق الجامعي بدرجة أولى.

أما بالنسبة لمساهمة النقابة (UGTA) في تنمية الأخلاقيات المهنية فقد صرح المبحوث أن هذه الأخيرة تعتبر من بين أولى الأولويات التي تساعد المؤسسة الجامعية على تحقيق أهدافها واستقرارها واستمرارها، كما وأنها من مبدئيات العمل النقابي. حيث أشار إلى أن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين تجتهد في تنمية الجانب التوعوي والإرشادي في أوساط الموظفين بأهمية الأخلاقيات المهنية باعتبارها حاجة ضرورية من حاجات البناء المؤسساتي الجامعي فتعمل على تثمينها انطلاقا من إستراتيجية عملية تتمثل في الدورات التكوينية خصوصا لذوي التوظيف الحديث لتحقيق تكيف الموظف الجديد مع قواعد اللعبة المعمول بها. كما أنها تهتم بأخلاقيات النخب النقابية فهي تركز على مبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب. ويولي المبحوث أهمية كبيرة لمتغير الأخلاقيات المهنية في الوسط الجامعي كونها ممارسات تترجم في شكل أفعال واعية قصدية هادفة بالدرجة الأولى إلى تحقيق استقرار النسق الجامعي.

من جهة أخرى صرح المبحوث أن النسق التنظيمي للوسط الجامعي مهما كانت درجة تشكيله صارمة تتخلله ثغرات وإختلالات وظيفية من أهمها نجد الصراع التنظيمي ذلك وأن هذا الأخير يصعب حصر أسبابه، فمنها ما هو متعلق بطبيعة العلاقات التي تربط الفاعلين، ومنها ما هو مرتبط بطبيعة البنية التنظيمية، أو حتى طبيعة التسيير المعمول بها في المؤسسة الجامعية، وقد صرح المبحوث عن دور النقابة في احتواء وتشخيص هذه النزاعات. لكن من جهة أخرى أشار إلى أنه في كثير من الأحيان يصعب معرفة أسباب النزاعات القائمة بل ويصعب التعرف على أطرافها ذلك ما أرجعه في غالب الأحيان إلى تضارب تصريحات الفاعلين.

بالنسبة لإستراتيجيات إدارة الصراع يركز المبحوث على إستراتيجيتين أساسيتين في التعامل مع الصراعات القائمة وتتمثلان في إستراتيجية التعاون وإستراتيجية الحل الوسط، فنقابة (UGTA) تسعى دائما لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة انطلاقا من تفعيل الحوار والصلح بين الأطراف المتنازعة. أما عن إستراتيجية التجنب والضغط على الأطراف المتنازعة فقد صرح المبحوث أن هاتين الإستراتيجيتين ليستا من مبادئ ولا أخلاقيات العمل النقابي فقواعد اللعبة للممارسة النقابية النزيهة تقصي هاذين المفهومين.

أما بالنسبة لنشاطات الفعل النقابي لنقابة (UGTA) في الوسط الجامعي في إطار تلبية احتياجات ومطالب مختلف الفاعلين في النسق الجامعي، فقد أكد المبحوث عن المساهمة الإيجابية والفعالة لنقابة (UGTA) في هذا الإطار يتعلق الأمر بمساهمتها في تنمية الجانب الاجتماعي والمهني والصحي والنفسي للموظف كونها منطلقات ضرورية توافرها يرفع من دافعية إنجاز الموظف ويحقق الإبداع في المؤسسة الجامعية، من جانب آخر يظهر قلق المبحوث وعدم رضاه عن المستوى أو المعيار الذي يقيس به الفاعلون فعالية الأداء النقابي لنقابة (UGTA) فهو معيار شخصي ذاتي وهذا لا يتوافق مع مبادئ العمل النقابي. وأكد من خلال تصريحاته أن للموظف المنخرط في نقابة (UGTA) حرية الانضمام والانسحاب هذا من جهة، من جهة أخرى يظهر استياءه نتيجة تواجد أعضاء على مستوى الجهاز النقابي لنقابة (UGTA) لهم وظائف كامنة يحاولون بالدرجة الأولى استغلال الدور النقابي لهم في تحقيق أهداف شخصية نتيجة سيطرتهم على مناطق مضمرة بالنسبة للآخرين، فمن خلال هذه المقابلة يتبين الوعي الكبير الذي يتميز به المبحوث من خلال تصريحاته حتى انه كان على ثقة تامة ولم يرفض الإدلاء بمعلوماته الشخصية ولا حتى تسجيل المقابلة صوتيا فهو يؤمن أن النقابة كشريك اجتماعي تمثل مرآة الإدارة كونها تدرك الانشغالات والمشاكل و المناورات الحاصلة في النسق الجمعي بين مختلف الفاعلين.

كما وقد ركز المبحوث على طرح إقتراحات تتمثل أساسا في تثمين دور التكوين النقابي، ودور التوعية النقابية في أوساط الفاعلين ومحاولة إقصاء المفهوم التقليدي للفعل النقابي في الوسط الجامعي، فهو يعتبر إستراتيجية وميكانيزم أساسي يساعد المؤسسة الجامعية في بلوغ أهدافها.

المقابلة رقم (02): مع عضو في الفرع النقابي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ((UGTA الفاعلة في الوسط الجامعي.

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 53 سنة

الوظيفة: مهندس رئيسي للمخابر الجامعية

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: أكثر من 15 سنة

الأقدمية في التنظيم النقابي بالمؤسسة الجامعية: 07 سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت –قسم الميكانيك– في المكتبة

مدة المقابلة: 45 دقيقة

تاريخ المقابلة: 05 فيفري 2023

عرض المقابلة:

تعتبر نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الفاعلة في الوسط الجامعي نقابة عريقة ولها صدى كبير ليس على المستوى المحلي فقط بل على المستوى الوطني أيضا، لأن معظم إنجازاتها تساهم في الحفاظ على إطار الوسط الجامعي وتحقيق أهدافه وأهداف أعضائه.

وبطبيعة الحال لنقابة (UGTA) دور ومساهمة في مجال تنمية الأخلاقيات المهنية ذلك وأن هذه الأخيرة تعتبر من بين المبادئ الأساسية للعمل النقابي وبند من بنود النظام الداخلي للمؤسسة الجامعية، وما يتم التركيز عليه في التكوين النقابي للأعضاء فهي تساهم في تسيير وتنظيم المؤسسة الجامعية وضمان تحقيق أهدافها.

فنقابة (UGTA) تحث الأعضاء المنخرطين على ممارسة المهام والنشاطات الموكلة لهم كأي موظف في قطاع الوظيفة العمومي حتى مواقيت ممارسة العمل النقابي مؤطرة بساعات محددة خارج أوقات العمل الرسمية، فالنقابة وظيفتها الدفاع عن الموظف من جهة وتوعيته بحقوقه وواجباته المهنية من جهة أخرى، وهذا غرض الدورات التكوينية المنظمة التي تهدف بالدرجة الأولى إلى تعريف المنخرط بما له وما عليه في النسق التنظيمي، وفي حال خروج الموظف عن مسار النظام الداخلي للمؤسسة الجامعية يعاقب قانونيا ويحال إلى المجلس التأديبي، لكن تسعى النقابة على ألا تمس عقوبته منصبه الوظيفي.

ولنقابة (UGTA) اجتهادات في مجال تعريف الأفراد بالأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل، فالموظف القديم يختلف عن الموظف الجديد في ترسانته المفاهيمية المهنية، وهنا يظهر دور النقابة في تكوينه وبرمجته حتى يصبح مؤهل لأداء وظائف تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية من خلال الاستفادة من هذه الطاقات الشابة.

أما عن اهتمام نقابة (UGTA) بأخلاقية النخب النقابية، أنا أرى أن القاعدة الأساسية التي تنطلق منها أي منظمة ومؤسسة، جمعية، حزب، نقابة، هي الأخلاق فهي تحدد الإطار المهني ونجاح المؤسسة الجامعية مرهون بها وبتوافرها إلى حد كبير، ونقابة (UGTA) تعتبر ترسيخ الأخلاقيات المهنية من بين أهم الإستراتيجيات المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، فهي من بين المبادئ الأساسية والأولويات الهامة للعمل النقابي، وبناء على ذلك تم تثمين إستراتيجية التكوين النقابي للموظفين في الفضاء الجامعي.

أما عن نوع الصراعات القائمة في الوسط الجامعي فهي في حقيقة الأمر موجودة على مستوى كل مؤسسة اقتصادية أو تربوية أو جامعية خاصة منها الصراع على مستوى المناصب والترقيات والحوافز...لكن أنا أسميها منافسة وفي حال وجود هذه النزاعات تسعى نقابة (UGTA) إلى تشخيص أسباب النزاعات فهي من بين المسؤوليات الأساسية المنوطة لنقابة (UGTA).

وتسعى نقابة (UGTA) من خلال ممارساتها وتدخلاتها في حال وجود نزاع بين الأطراف المتنازعة في المؤسسة الجامعية إلى تثمين إستراتيجية التعاون من خلال تطوير إستراتيجية العمل ضمن فرق لتقليل الصراعات هذا من جهة، من جهة أخرى تثمين إستراتيجية الحل الوسط ذلك وأنه

لابد من فهم وجهات النظر المختلفة وإحداث تقارب بينها وإيجاد حلول ترضي كل الأطراف المتنازعة، أما عن إستراتيجية التجنب فإن نقابة (UGTA) من مبادئها التدخل في تسوية النزاعات القائمة من خلال استخدام كل الحلول، كما أنها لا تعتمد أسلوب الإكراه ضد الأطراف المتنازعة فهذه ليست من أخلاقيات النخب النقابية التي أشرنا إليها سابقا وليست من أخلاقيات العمل النقابي، فالنقابة باعتبارها شريك اجتماعي فعال، لابد أن تكون وسيط فعال في الميدان يسعى إلى إرضاء كل الأطراف.

من ناحية أخرى، فإن من بين المهام والوظائف الأساسية للنقابة في الوسط الجامعي تحقيق المطالب المادية والمعنوية للفاعلين و ترقية وتحسين الظروف الاجتماعية تسهيل زواج الموظف... من خلال اجتهادها في عقد العديد من الاتفاقيات مع العديد من المصالح والقطاعات كالمستشفيات، أطباء، شركات التأمين، مخابر التحليل، شركات الأدوات الكهرومنزلية، فنقابة (UGTA)تسعى جاهدة لتوفير كل ما يحتاجه الموظف مهنيا اجتماعيا ماديا ومعنويا.

ومن خلال تجربتي النقابة من بين المطالب التي حققتها نقابة (UGTA) في الفضاء الجامعي مطلب ترقية الموظفين، ومطلب تحقيق أمن الجامعة من خلال توفير عدد كبير من أعوان الأمن لردع كل نشاط يضر بالطلاب والأساتذة والموظفين، والجامعة ككل، أما المطالب التي لا زلت لم تتحقق بعد مطلب السكن الوظيفي، وتسعى نقابة (UGTA) إلى توفير البيئة الملائمة للموظف من خلال تفعيل العلاقات الانسانية التي تكون بين المنخرطين وأعضاء الفرع النقابي، فالنقابة هي متنفس للعاملين وهي المسؤولة عن تلبية مطالبهم الاجتماعية والمهنية ورفع الروح المعنوية وإشباع المطالب المادية وتوضيح الإطار المهني لهم وتحسين الظروف الاجتماعية.

أما عن الإستراتيجية التي يعتمدها الموظفين في حال عدم رضاهم عن نقابة ((UGTA فإنه في البداية الموظف المنخرط ضمن النقابة لديه حرية الانضمام وحرية الانسحاب وبالتالي في حال عدم رضاه يعتمد إستراتيجية سحب الانخراط، وإستراتيجية Pétition (عريضة) التي تكون سببا في إنشاء نقابة مستقلة أخرى في النسق الجامعي.

تحليل المقابلة:

يظهر من خلال هذه المقابلة أن المبحوث أشار إلى أن نقابة (UGTA) لها تأثير بالغ في الوسط الجامعي ذلك أنها نقابة تهدف بالدرجة الأولى إلى تحقيق أهداف الوسط الجامعي والمحافظة على استقراره واستمراره. وفي إطار أخلاقيات المهنية فقد أكد المبحوث أن لنقابة (UGTA)دور ومساهمة في تنميتها وتفعيلها كونها منطلق أساسي في الممارسة النقابية وقاعدة أساسية من بين القواعد التي ينص عليها النظام الداخلي للمؤسسة الجامعية.

كما وقد ركز من خلال تصريحاته على أهمية التكوين النقابي في إعداد الكوادر البشرية اجتماعيا ومهنيا تنظيميا ونقابيا، خصوصا ذوي التوظيف الجديد حتى يتم تحقيق تكيفها واندماجها وفق قواعد اللعبة المعمول بها في المؤسسة الجامعية.

وفي إطار اهتمام نقابة (UGTA) بأخلاقيات النخب النقابية، فقد صرح المبحوث أنها القاعدة الأساسية حتى يتحقق عنصر التأثير والتأثر ، ففي إطار العلاقات التفاعلية التي يكون فيها تأثير وتأثر لابد أن لا يكون المثير والاستجابة في إطار معياري سوي حتى يتم تحقيق الغرض من ذلك، حيث يعتبر المبحوث أن الاهتمام بمعظم الأخلاقيات المهنية آلية تحدد الإطار والصورة المهنية النمطية للفاعلين من جهة وتساهم في تحقيق نجاح المؤسسة من جهة أخرى.

من ناحية أخرى فقد صرح المبحوث أن الصراعات التنظيمية القائمة في الوسط الجامعي نابعة من المنافسة بين أوساط الفاعلين لتحقيق سلطة تنظيمية من جهة، ومن جهة أخرى توسعة مناطق الشك بالنسبة للفاعل، وأنه من بين أولويات العمل النقابي لنقابة (UGTA) الاجتهاد في تشخيص هذه النزاعات ومحاولة اقتراح حلول وبدائل وظيفية تمكن من التصدي لمختلف التحديات والمعوقات الوظيفية التي قد تؤثر على منظومة تحقيق الأهداف العامة.

وقد أولى المبحوث أهمية كبيرة من خلال تصريحاته للعمل الجماعي (Travail Collectif) كونه يوسع من دائرة العلاقات الإنسانية بين مختلف الفاعلين، ويعمل على رفع الروح المعنوية في أوساطهم. وفي حديثه عن إستراتيجية إدارة الصراع فقد صرح أن نقابة (UGTA) تسعى لتفعيل إستراتيجية التعاون من خلال تفعيل العمل الجماعي والحل الوسط من خلال تقريب وجهات النظر المتناقضة المختلفة، أما عن إستراتيجية تجنب النقابة التدخل في النزاعات القائمة واستخدام أسلوب الإكراه والضغط على الأطراف المتنازعة، فقد صرح أنها "ليست من أخلاقيات

العمل النقابي وليست من أخلاقيات النخب النقابية، فنحن نسعى إلى أن تكون ممارسة نزيهة فعالة في ميدان تسعى إلى تحقيق رضا كل الأطراف".

كما وقد قدم المبحوث تصريحا بشأن دور نقابة (UGTA) في الوسط الجامعي، فأشار إلى أنها العصب الحيوي للمنظمة الجامعية كونها تعمل على تحقيق المطالب المادية والمعنوية للفاعلين، فهي تسعى جاهدة لتوفير حاجات مستخدمي الجامعة كونهم طاقات منتجة تساعد المنظمة الجامعية على تحقيق أهدافها.

وفي ذات الشأن صرح أن نقابة (UGTA) لم توفق في تحقيق مختلف المطالب والانشغالات كونها مرتبطة بالبيئة الخارجية خارج إطار الوسط الجامعي المحلي، أما عن الإستراتيجية التي يعتمدها الموظفون في حال عدم رضاهم عن الفعل النقابي لنقابة((UGTA فقد أشار المبحوث أن للموظف المنخرط ضمن النقابة الاستقلالية في تبني العديد من الاستراتيجيات سواء الدفاعية المتمثلة أساسا في تأسيس نقابة أخرى أو الهجومية المتمثلة أساسا في الانسحاب من عضوية النقابة كما وقد صرح أن تركيبة الفعل النقابي في الوسط الجامعي غير محصورة في الدفاع عن الموظف فقط، بل يساهم أيضا في تطوير وإثراء البحث العلمي في الجامعة فمساهمته الإيجابية والفعالة تسهم في تحقيق مختلف انشغالات مستخدمي قطاع التعليم العالي من جهة وتحقيق فعالية النسق الجامعي من جهة أخرى.

المقابلة رقم (03): مع عضو الفرع النقابي للنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الفاعلة في الوسط الجامعي.

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 48 سنة

الوظيفة: تقني سامي في الإعلام الآلي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: 19 سنة

الأقدمية في التنظيم النقابي بالمؤسسة الجامعية: 08 سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت كلية الآداب واللغات الأجنبية –قسم اللغة الفرنسية–

مدة المقابلة: 50 دقيقة

تاريخ المقابلة: 06 فيفري2023

عرض المقابلة:

إن لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين أداء فعال ونشيط في الساحة الجامعية خصوصا في مجال حل المشاكل ورفع الانشغالات وتلبية المطالب، ويعتبر ترسيخ الأخلاقيات المهنية في أوساط الموظفين بند من البنود الأساسية للعمل النقابي في الوسط الجامعي، ذلك وأن الأخلاق تعتبر القاعدة الأساسية لأي إطار مهني. ولنقابة (UGTA) دور ومساهمة في مجال حث العاملين بضرورة احترام القواعد والقوانين المهنية وذلك من خلال اجتهاداتها في مجال توعية العاملين بحقوقهم وواجباتهم، وفي حقيقة الأمر هذا يعتبر من مسؤوليات الإدارة لكن النقابة بوصفها شريك اجتماعي تساهم في تحقيق هذا المطلب المهني لتحقيق الأهداف التنظيمية وصرف الأخطار

والمشاكل وحتى الصعوبات التي من الممكن أن تعترض مسار المؤسسة الجامعية في تحقيق أهدافها.

ومن بين المرتكزات الرئيسية للعمل النقابي لنقابة (UGTA) الاهتمام بأخلاقيات النخب النقابية، فلابد من أن تكون هذه الأخيرة شخصيات نزيهة نظيفة تصلح للممارسة النقابية النزيهة، كما تعتبر نقابة (UGTA) ترسيخ أخلاقيات المهنة مطلب هام وضروري كونه يساهم في تقليل الخلافات والمشاكل التي من شأنها التأثير على السير الحسن للمؤسسة الجامعية. أما فيما يخص نوع الصراعات القائمة في الوسط الجامعي أغلبها صراعات قائمة بين الرئيس والمرؤوس حول الترقية، احترام أوقات العمل على وجه الخصوص... ومن بين المهمات الأساسية المرتبطة بالعمل النقابي لنقابة (UGTA) تشخيص المشاكل والإختلالات الحاصلة في الساحة الجامعية، وكذا إحصاء أطرافها الأساسيون لمعرفة نوعية الإستراتيجية الملائمة لاحتواء النزاعات القائمة.

وعن اعتماد إستراتيجية التعاون بين الأطراف المتنازعة في أغلب الأحيان يصعب التعاون بين الأطراف خصوصا في حالة اختلاف ونزاع "تعرفي ذهنية الموظف الجزائري مغلقة" وبالتالي يصعب تحقيق التعاون، لكن نسعى لتحقيق جانب اجتماعي يتمثل في الصلح بين الأطراف المتنازعة، وفي غالب الأحيان تلجأ نقابة (UGTA) لاعتماد إستراتيجية الحل الوسط بين الأطراف المتنازعة، ويشهد التاريخ أن نقابة (UGTA) لم تلجأ يوما إلى الانسحاب وتجنب المشاكل والاختلالات فهي تسعى دائما للتدخل وإرضاء كل الأطراف المتنازعة من خلال اقتراح حلول للمشاكل والنزاعات القائمة. كما أن نقابة (UGTA) لا تعتمد إستراتيجية الضغط والإكراه على أطراف النزاع، فهي لا تفرض ذاتها على العامل بل تفرض نفسها على الإدارة لتحقيق مطالب وانشغالات العمال المهضومة من قبل الإدارة. فالطاقم النقابي في الفضاء الجامعي يسعى من خلال ممارسته ونشاطاته النقابية لتطويق الحساسية بين الإدارة والعمال أو العمال فيما بينهم لتقليل المشاكل والنزاعات وتطوير الأداء المهني للموظفين ودفع عجلة الجامعة نحو التقدم والنجاح والازدهار.

في اتجاه آخر يمكن الإشارة إلى أن نقابة (UGTA) تسعى جاهدة لإحصاء مطالب المنخرطين ومن ثمة محاولة تحقيقها من خلال بيانات وإرساليات واستنكارات سواء لإدارة الجامعة أو لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وكثيرا ما صادفنا عراقيل في تحقيق المطالب التي يرفعها

العاملين، فلابد من تجاوب الإدارة وتقديم التسهيلات، ومن بين المطالب التي حققتها نقابة (UGTA)الترقية، منحة المنطقة، التربصات، رفع الأجر... أما المطالب التي لا زلت قيد الدراسة، الترقية الآلية للموظف، السكن الوظيفي والنقل والإطعام.

ومن مبدئيات العمل النقابي لنقابة (UGTA) توفير المناخ النفسي والمهني والمادي والمعنوي الذي يعمل على تطوير الأداء وهذا هو هدفنا وغايتنا. وفي حال عدم رضا الموظف عن الأداء النقابي لنقابة (UGTA) يعتمد إستراتيجيتين أساسيتين تتمثلان في إستراتيجية الانسحاب وسحب الانخراط من عضوية النقابة، وإستراتيجية المعارضة من خلال إعادة الانتخاب وتوقيف مسار النقابة وتأسيس نقابة جديدة. وقد أضاف أنه من بين أولويات العمل النقابي في الوسط الجامعي حماية الوسط الذي تنشط فيه المؤسسة الجامعية ومساعدته على التطور، الاستمرار وتحسين صورته وطنيا ومحليا.

تحليل المقابلة:

في هذه المقابلة صرح المبحوث بفعالية الأداء النقابي لنقابة (UGTA) الفاعلة في الوسط الجامعي خصوصا في مجال معالجة الاختلالات الوظيفية التي تفرزها العلاقات التفاعلية بين مختلف الفاعلين في النسق الجامعي. كما وقد أشار المبحوث أن أخلاقيات المهنة تعتبر من بين أهم المرتكزات الأساسية التي يركز عليها الفعل النقابي لنقابة (UGTA) من خلال ممارساته والنشاطات النضالية المطلبية.

ولنقابة (UGTA) مساهمات توعوية في أوساط الموظفين خصوصا في مجال احترام القوانين المنظمة للعمل واللوائح التنظيمية، أشار أيضا أن نقابة تعتبر شريك اجتماعي ووسيط فعال يساعد الإدارة على أداء مهامها والجامعة على تحقيق أهدافها التنظيمية.

أما فيما يتعلق باهتمام النقابة بأخلاقيات النخب النقابية، فقد صرح المبحوث أنها شخصيات لابد أن تكون صورة نمطية ونموذج مثالي للمنخرطين تتوافر فيها خصائص النزاهة الصدق والمسؤولية باعتبارها شخصيات قيادية لها تأثير في ممارسات المنخرطين، فبناء على ذلك لابد أن تكون إيجابية ومعيارية تلتزم بمنظومة قيمية مهنية أخلاقية تنتج التأثير الايجابي، أما بالنسبة للصراعات القائمة في الوسط الجامعي، فقد صرح المبحوث أنها في أغلبها صراعات قائمة بين

الرئيس والمرؤوس في إطار العملية الإدارية، وهنا تظهر مهمة النقابة في أنها تحاول تشخيص النزاعات القائمة ومعرفة أسبابها وأطرافها وضمان أنها تعالج وفق قوانين ومراسيم تشريعية تضمن كرامة وحق الموظف، كما أشار المبحوث إلى أن نقابة (UGTA) مساهمة ودور في إدارة صراعات القائمة في الوسط الجامعي من خلال تبني استراتيجيات وميكانيزمات فعالة، ومن بين الاستراتيجيات ذكر المبحوث إستراتيجية الحل الوسط من خلال تحقيق مختلف مصالح الأطراف المتنازعة باستخدام إستراتيجية اجتماعية تتمثل في الصلح.

أما فيما يتعلق بإستراتيجية التعاون فقد صرح المبحوث أنها صعبة التطبيق خصوصا في ظل اختلاف وجهات نظر ذلك نتيجة لذهنية الموظف الجزائري من جهة وتضارب تصريحات مختلف الفاعلين من جهة أخرى. وبالنسبة لإستراتيجيتي التجنب والضغط على الأطراف المتنازعة فقط صرح أنها ليست من أخلاقيات النخب النقابية والعمل النقابي، فالفعل النقابي يسعى دائما للتدخل في حل المشاكل ورفع المطالب والانشغالات فهو كتنظيم يحاول تهيئة المناخ التنظيمي للموظف لأداء مهامه ووظائفه وأدواره المهنية ضمن نسق المؤسسة الجامعية، حسب تصريحات المبحوث النقابة تسعى دائما لتفعيل ثقافة الحوار بين العاملين والإدارة، ذلك أنها تؤمن بأن العلاقة التفاعلية المتداخلة بين هذه الثلاثية (الإدارة، العاملين والنقابة) تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية وأهداف فاعليها على حد سواء.

وفي إطار تلبية مطالب الموظفين فقد صرح المبحوث أن نقابة (UGTA) تجتهد من خلال ممارساتها ونشاطاتها وطريقة كتابتها وصياغتها للمطالب في تحقيق وإشباع مختلف حاجات مستخدمي النسق الجامعي المادية والمعنوية. كما وقد صرح المبحوث أن النقابة تسعى لتسخير البيئة والمناخ النفسي الاجتماعي المهني والتنظيمي الذي يؤهل الفاعلين لتحقيق وظائفهم وأدوارهم ضمن البناء الجامعي، فهي ميكانيزم يساعد على نجاح اللعبة ضمن النسق الكلي، ونظرا لاستقلالية الفاعل ففي حال عدم رضاه عن الأداء النقابي لنقابة UGTA))يعتمد إستراتيجيات مختلفة تتمثل أساسا في المعارضة والانسحاب وسحب الانخراط من عضوية النقابة.

المقابلة رقم(04): مع عضو الفرع النقابي لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)الفاعلة في الوسط الجامعي.

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 50 سنة

الوظيفة: أستاذ جامعي برتبة أستاذ محاضر أ

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: أكثر من 15 سنة

الأقدمية في النقابة في المؤسسة الجامعية: حوالي عشر سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الإنسانية –قسم علوم الاتصال–

مدة المقابلة: ساعة و10 دقائق.

تاريخ المقابلة: 07 فيفري2023

عرض المقابلة:

تعتبرحاليا نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) من بين النقابات العريقة في قطاع التعليم العالي مقارنة بالنقابات الأخرى، فقد حققت إقبال وقبول كبير في سلك أساتذة التعليم العالي، فهي تضم أساتذة من مختلف كليات ومعاهد جامعة ابن خلدون بتيارت، وتهتم بشؤون ومطالب الأستاذ الجامعي. ولنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي مساهمة في مجال تنبيه الأساتذة المنخرطين فيها بواجباتهم المهنية، سواء مع الطلبة أو زملاء العمل أو الإدارة و الجامعة بحد ذاتها، لأنه لابد من فهم نقطة أساسية تتمثل في أن النقابة هي شريك اجتماعي للإدارة وليست ضد الإدارة فهي تسعى جاهدة لحفظ حقوق الأساتذة وتوضيح النقاط المبهمة خصوصا في الجانب القانوني، لكن الأساس القاعدي هو حفظ النظام الداخلي للمؤسسة الجامعية، فمن خلال اجتهاداتها ونشاطاتها المجسدة ميدانيا في شكل الاجتماعات الدورية تسعى لتوضيح

الصورة المهنية المطلوبة في العمل خصوصا للأساتذة الجدد ذوي التوظيف الحديث، وذلك من خلال التركيز على جزئية هامة تتمثل في مراعاة الأخلاقيات المهنية خصوصا على المستوى البيداغوجي للعمل حتى لا تحدث فوضى، فالنقابة تسعى إلى الحفاظ على سلطة القوانين المنظمة للعمل.

وفي اهتمامها بأخلاقيات النخب النقابية تقوم نقابة (CNES) بعقد اجتماعات تحضر فيها مختلف الفروع النقابية الفاعلة في قطاع التعليم العالي، حيث تسعى من خلالها إلى توضيح كيفية الممارسة النقابية النزيهة وتعرفهم بطرق حل المشاكل وبوسائل الاتصال وطرق التعاون مع الأطراف المتنازعة، وحتى طرق التعامل مع الإدارة من خلال الكتابة والصياغة وغير ذلك، ويمكن الإشارة إلى أن ترسيخ الأخلاقيات المهنية مقترن بجزئية تتمثل في فعالية الاتصال ، حيث تسعى من خلالها إلى تجسيد إطار مهني سوي للأستاذ الجامعي من جهة، ومن جهة أخرى نشر ثقافة مهنية إيجابية في أوساط الأساتذة المخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بجامعة ابن خلدون تيارت.

أما عن نوع الصراعات القائمة في الوسط الجامعي هي في حقيقة الأمر تنقسم إلى ثلاث أقسام أساسية:

القسم الأول: صراعات ناتجة عن سوء فهم القوانين.

القسم الثاني: صراعات ناتجة عن تداخل المصالح.

القسم الثالث: صراعات شخصية.

ولنقابة (CNES) دور هام وإيجابي في تسوية النزاعات بين مختلف الفاعلين وفهم الاختلالات ومعالجتها. وتشرك نقابة (CNES) أعضاءها في عملية اقتراح الحلول الملائمة لتسوية النزاعات القائمة لأنها تؤمن بأنها تضم نخبة مميزة بإمكانها احتواء المشاكل. وفي غالب الأحيان تسعى نقابة (CNES) إلى العثور على حلول للمشاكل القائمة فالهروب من المشكلة لا يؤدي إلا لتفاقم الأوضاع فهي تسعى إلى تحقيق إستراتيجية الحل الوسط من خلال إيجاد حلول ومقترحات ترضي كل الأطراف المتنازعة، فهي بذلك لا تعتمد إستراتيجية الضغط في التعامل مع

النزاعات القائمة ذلك أن مرجعيتها القانون وليس الأهواء الشخصية. وبكل مصداقية لا نستطيع إنكار وظيفة النقابة الفعالة في حل المشاكل، كما لا نستطيع إنكار أنه لازلنا لم نصل لدرجة الوعي المجسد في التفاهم بين كل الأطراف فكلنا في قارب واحد غرقه يعني غرقنا كلنا.

كما وتجدر الإشارة إلى دور نقابة (CNES) في تحقيق المطالب الاجتماعية والبيداغوجية المهنية للأستاذ الباحث في الوسط الجامعي حيث نجد من بين أهم خدماتها توفير خدمات اجتماعية و صحية للأستاذ الباحث والدفاع عن حقوقه المغتصبة، نجد من بين أهم مطالبها المحققة رفع الأجور، وتحسين المستوى المعيشي... أما فيما يخص المطالب العالقة مطلب السكن الوظيفي الذي هو انشغال يؤرق العديد من أساتذة كون أن مكان عملهم بعيد عن مقر سكناهم وعن عائلتهم وهذا يؤثر على إنجاز الأستاذ الباحث لا محالة.

لكن نقابة (CNES) تسعى لتوفير المناخ الملائم لأنها تؤمن أنه كلما كان المناخ جيدا كل ما كان إنجاز الأستاذ الباحث فعال، وفي حال عدم رضا الأستاذ الباحث عن الأداء النقابي لنقابة (CNES)قد يلجأ في كثير من الأحيان إلى التعبير السلبي عن ذلك عن طريق الكتابة في وسائل التواصل الاجتماعي، أو الانسحاب المباشر من النقابة. فهو بذلك يعتمد إستراتيجيتين الأولى مباشرة والثانية غير مباشرة.

إلا أنه لابد من إدراك نقطة جوهرية تتمثل في أن النقابة كشريك اجتماعي فعال تعطي وجهة نظر مغايرة فهي تسعى لتصحيح مسار الأستاذ الباحث لتطوير وإثراء البحث العلمي وتحقيق أهداف المؤسسة وأهداف أعضاءها على حد سواء.

تحليل المقابلة:

في البداية أشاد المبحوث بالوعي النقابي في أوساط الأساتذة المنخرطين في نقابة (CNES)كونهم يؤمنون بأنها جهاز وظيفي فعال يهتم بانشغالات ومطالب الأستاذ الجامعي، ويسعى إلى تطوير وإثراء البحث العلمي في نسق الجامعي. كما وقد تطرق المبحوث إلى مساهمة النقابة في ترسيخ الأخلاقيات المهنية كونها معيار أساسي لتشكيل صورة نمطية ذات بعد استراتيجي في الوسط الجامعي، فهي تسعى من خلال ممارستها حفظ النظام الداخلي للمؤسسة الجامعية، وأن لنقابة (CNES) مساهمة في مجال التوجيه المهني خصوصا للأستاذ ذوي

التوظيف الحديث من خلال تثمين دور الندوات والدورات التكوينية التوعوية الإرشادية حتى يحقق الأستاذ الباحث اندماجا وتكيفا مع قواعد اللعبة التنظيمية البيداغوجية المعمول بها في المؤسسة الجامعية.

أما فيما يتعلق باهتمام نقابة (CNES) بأخلاقيات النخب النقابية، فقد صرح المبحوث أن لها مساهمة في مجال تنمية الوعي للممارسة النقابية للنخب النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي من خلال تلقينهم وتعليمهم طرق التعامل مع المشاكل، طرق الكتابة والصياغة وحتى وسائل الاتصال التي يلجؤن لاستخدامها خصوصا في المواقف الاستثنائية، وقد صرح المبحوث أن أغلب أنواع الصراعات القائمة في أوساط الأساتذة تتعلق أساسا باختلاف وجهات النظر، سوء فهم القوانين الإدارية كونها فئة مرتبطة أكثر بالجوانب البيداغوجية التعليمية، وصراعات أخرى شخصية مرتبطة بعوامل ذاتية ثقافية، إلا أنه صرح أن لنقابة (CNES) دائما مساهمة في فهم وتشخيص هذه النزاعات القائمة. وفي إطار الإستراتيجيات المعتمدة من طرف نقابة (CNES) في إدارة النزاعات القائمة صرح المبحوث أنها نقابة تؤمن بدور التعاون و الاتصال في حل مختلف المشاكل، وتسعى لتثمين العمل الجامعي والمساهمة الفعالة لمقترحات النخب المنخرطين في نقابة (CNES) في تقديم الحلول والبدائل الوظيفية الممكنة لاحتواء النزاعات القائمة على مستوى البناء المؤسساتي الجامعي.

أما عن اعتماد نقابة (CNES) إستراتيجيتي التجنب والضغط ضد الأطراف المتنازعة فقد صرح المبحوث أن لنقابة (CNES) دور في تشخيص وفهم الصراعات القائمة وفهم أطرافها حيث أقر أن الهروب من المشكلة لا يؤدي إلا لتفاقم الأوضاع. وفي إطار تلبية المطالب المهنية التنظيمية والبيداغوجية والمادية للأستاذ الباحث فلنقابة (CNES) دور أساسي في مجال الدفاع عن حقوق الأستاذ الباحث المهضومة، فنظرا لسلطة الجهاز النقابي في الوسط الجامعي فهو يسعى دائما لتبني إستراتيجية دفاعية وهجومية تضمن تحقيق ورفع انشغالات الأستاذ الباحث ورد الاعتبار له في المؤسسة الجامعية.

إلا أنه صرح عن العجز النقابي لنقابة (CNES) في تحقيق أهم مطلب يتمثل في توفير السكنات الوظيفية للأساتذة الباحثين فهذه الثنائية المتناقضة كما تطرق إليها جمال غريد المتأرجحة

بين مكان عمل الأستاذ ومكان سكنه وإقامته تؤرق الأستاذ الباحث وتؤثر على أدائه الوظيفي والبيداغوجي ودافعية انجازه.

كما وقد أشار المبحوث إلى أن نقابة (CNES) تخلق هامشا من الحرية للأستاذ الباحث خصوصا في مجال الانضمام أو الانسحاب من عضوية المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي خاصة في حال عدم إقناعه بالأداء النقابي لنقابة (CNES) على مستوى البناء المؤسساتي الجامعي.

وقد أشار المبحوث إلى نقطة مهمة تصف الإستراتيجية الهجومية التي يلجأ الأستاذ الباحث إلى اعتمادها في حال عدم توافق الأداء النقابي للنقابة (CNES) مع تطلعاته تتمثل أساسا في التعبير عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي، التنمر النقابي، كما يسعى الأستاذ الباحث تنظيم احتجاجات وإضرابات تهدف إلى النهوض بمنظومة قطاع التعليم العالي من جهة وتحقيق مطالبه المهنية والاجتماعية من جهة أخرى.

المقابلة رقم (05): مع عضو الفرع النقابي لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)الفاعلة في الوسط الجامعي.

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 57 سنة

الوظيفة: أستاذ جامعي برتبة أستاذ التعليم العالي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: أكثر من 15 سنة

الأقدمية في التنظيم النقابي بالمؤسسة الجامعية: حوالي 07سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية –قسم الفلسفة–

مدة المقابلة: 45 دقيقة.

تاريخ المقابلة: 10 فيفري 2023

عرض المقابلة:

إن لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي أهمية بالغة في الفضاء الجامعي فهي نقابة مستقلة ليس لها أي انتماء حزبي أو سياسي، لذلك أدت إلى استقطاب عدد كبير من الأساتذة، وما يميز هذه النقابة أنها تهتم بالأستاذ الباحث وأن اهتماماتها تمس الجامعة ككل، وبذلك امتدت إلى مختلف فروع الجامعة ابن خلدون تيارت.

و لنقابة (CNES) مساهمة كبيرة في مجال تنمية الأخلاقيات المهنية حيث لها رؤية مستقبلية حول واقع الجامعة الجزائرية، ففي كل مرة تعقد مؤتمرات سنوية تعرض فيها حصيلة نشاطاتها وتقوم بتقديم مقترحات تتماشى ومشروع الدولة. وبالتالي تسعى جاهدة للحفاظ على المنظومة القيمية في الوسط الجامعي، كما تؤكد على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية كونه ينظم العملية المهنية البيداغوجية الداخلية في المؤسسة الجامعية. ولها اجتهادات في مجال تعريف الأساتذة بواجباتهم وحقوقهم في الفضاء الجامعي، ويعتبر ترسيخ الأخلاقيات المهنية ضرورة أساسية لتحقيق نجاح الجامعة والأساتذة ككل.

أما عن نوع الصراعات القائمة في الوسط الجامعي فأغلبها مرتبط بالجانب الشخصي للأستاذ الباحث "صراعات حول المناصب" لكن في حال وجود صراعات "صراع بين الأساتذة أو بين الأساتذة والإدارة" تسعى النقابة جاهدة لحماية الأستاذ الباحث من خلال تشخيص أسباب النزاعات القائمة وتتأكد من أنها تعالج مسألة هذا النزاع والخلاف القائم في ضوء القانون لحماية الأستاذ الباحث من التظلمات التي من الممكن أن يصادفها في البيئة الجامعية. وتسعى أيضا إلى اعتماد أسلوب التعاون وأسلوب الحل الوسط كأسلوب أساسي لحل النزاعات القائمة من خلال التقرب من الأعضاء المتنازعة عن طريق تفعيل أسلوب الحوار بصورة خاصة فهي لا تتجنب التدخل في الصراعات القائمة، كما أنها لا تفرض ذاتها على الأستاذ الباحث، على العكس من ذلك تسعى دائما لتحقيق رضا الأستاذ الباحث لتحسين مخرجات الجامعة ومن ثم تحقيق امتيازها ونجاحها.

ولنقابة (CNES) مساهمة في مجال رفع انشغالات الأستاذ الباحث ومحاولة تحقيقها فهي تنوع خدماتها التي تصب كلها في مصلحة الأستاذ الباحث ويتعلق الأمر بالخدمات الاجتماعية والخدمات الصحية وحتى المهنية والبيداغوجية.

فمن خلال تجربتي النقابية تمكنت (CNES) من تحقيق المطالب التالية: الترقيات، ورقمنة قطاع التعليم العالي من خلال أرشفة كل شيء وكما وقد نادت مؤخرا بالتوظيف المباشر لحاملي شهادة الدكتوراه، بالإضافة إلى عملية تحويل الأساتذة من جامعة إلى أخرى تكون على مستوى منصة البروغراس لتسهيل العملية على الأساتذة. أما فيما يخص المطالب غير المحققة تتمثل في مطلب أول وأخير مطلب السكن الوظيفي لحوالي 70% من الأساتذة من ولايات أخرى وبالتالي هذا يؤثر أكيد على مردودية إنجازهم. وفي حالة عدم رضا الأستاذ على أداء النقابة وممارساتها في الوسط الجامعي يلجأ إلى سحب انخراطه من النقابة وهو على كل حال عنده حرية الانخراط وحرية الانسحاب.

فنقابة (CNES) تسعى لتقديم صورة إيجابية للجامعة وفض النزاعات القائمة، وتحاول تقديم صورة جديدة تختلف عن التصور التقليدي الذي يعتبرها عائق على الإدارة، على العكس من ذلك هي شريك اجتماعي ووسيط فعال يحفظ كرامة ومصالح الأستاذ الباحث، تقوم بحملات تحسيسية توعوية في قطاع الجامعة كمخاطر المخدرات... كما وتقدم مساهمات وندوات تساهم في دفع عجلة الجامعة نحو التقدم كإشكالية رقمنة قطاع التعليم العالي، عقد ملتقيات ومؤتمرات، المطالبة بإنشاء مجلات، إلا أنه من ناحية أخرى تواجه تحديات أساسية تتمثل أساسا في أن الأساتذة لديهم دور بيداغوجي فأكثرهم غير معترف بالعمل النقابي أصلا.

تحليل المقابلة:

يظهر من خلال هذه المقابلة أن المبحوث صرح بالأهمية البالغة لنقابة (CNES) الفاعلة في الوسط الجامعي، كما وقد أشار إلى ابتعادها عن الانتماءات السياسية الحزبية واتصالها أكثر بالانشغالات والاهتمامات والمطالب التي يطرحها الأساتذة الباحثين من جهة، والجامعة ونسق المؤسسة من جهة أخرى. كما أقر المبحوث أن لنقابة (CNES) مساهمة فعالة في مجال ترسيخ الأخلاقيات المهنية في صفوف الأساتذة الباحثين كونها جهاز وظيفي فعال يسعى لتحقيق استقرار

النسق الجامعي والحفاظ على المنظومة الأخلاقية القيمية في صفوف الأساتذة، فهي تؤكد على ضرورة احترام قواعد النظام الداخلي لمساعدة المؤسسة الجامعية على تحقيق توازنها الداخلي الهادف إلى تحقيق الأهداف العامة.

وقد قدم المبحوث تصريحات حول النزاعات القائمة في أوساط الأساتذة، والمتعلقة أساسا بجوانب شخصية قائمة على المنافسة ومحاولة تحقيق سلطة ضمن الإطار الجامعي المهني البيداغوجي. وقد أشار أن لنقابة ((CNES مساهمة في مجال تشخيص النزاعات القائمة من خلال تفعيل إستراتيجيتي التعاون والحل الوسط عن طريق التقرب من الأطراف المتنازعة وذلك بتفعيل أسلوب الحوار لفهم أسباب وأطراف النزاع وكذا طرح حلول للنزاعات القائمة. فهي كيان يسعى لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة كونها تؤثر على مخرجات النسق الجامعي وعلى صورته في الفضاء الخارجي.

وما تم استنتاجه أيضا أن لنقابة (CNES) شريك اجتماعي فعال يسعى لتحقيق مصالح الأستاذ الباحث ومساعدة الإدارة الجامعية في بلوغ أهدافها. أما بالنسبة لدورها الوظيفي في مجال تحقيق وإشباع حاجات الأستاذ الجامعي فقط أشار المبحوث أنها تحاول في غالب الأحيان توفير مختلف الخدمات والبدائل الوظيفية التي تحقق إشباعا ورضا للأستاذ الباحث، لكنها في الوقت ذاته لم توفق في تحقيق كل المطالب كونها مرتبطة بأجزاء وفروع وظيفية خارج النسق المحلي الجامعي. وقد صرح المبحوث أنه نظرا لاستقلالية الفاعل داخل النسق النقابي فهو يتبنى أفعالا إستراتيجية وواعية في حالة عدم رضاه عن الأداء النقابي لنقابة (CNES) والمتمثلة أساسا في سحب الانخراط وتأسيس نقابة مستقلة تختص بشؤون الأستاذ الجامعي ضمن نسق المؤسسة الجامعية. من جانب آخر يظهر أسف المبحوث عن غياب الوعي النقابي في أوساط الأساتذة وكونهم منشغلين بالأمور البيداغوجية فقط غير مقتنعين بالممارسة النقابية.

المقابلة رقم (06): مع رئيس الفرع النقابي لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES))الفاعلة في الوسط الجامعي

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 55 سنة

الوظيفة: أستاذ جامعي –أستاذ التعليم العالي–

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: أكثر من 15 سنة

الأقدمية في التنظيم النقابي بالمؤسسة الجامعية: 11 سنة

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت كلية الآداب واللغات الأجنبية –قسم اللغة العربية–

مدة المقابلة: ساعة و15 دقيقة

تاريخ المقابلة: 14 فيفري 2023

عرض المقابلة:

إن واقع نقابة (CNES) في الوسط الجامعي بجامعة بن خلدون تيارت واقع يرضى ولا يرضي... إلا أن نشاطها كان فاعلا ابتداء من سنة 2012 فهي نقابة ذات بعد مطلبي نضالي، وقد استقطبت عدد كبير من الأساتذة الذين انخرطوا فيها طوعا، فقد كانوا على وعي كبير بالعمل النقابي وأهميته للأستاذ الجامعي في الوسط الجامعي .كما وقد تم التكفل بالعديد من الانشغالات فلنا إستراتيجيتين أساسيتين في رفع هذه الانشغالات:

- الحوار: إذا كان باب المسؤول مفتوحا ويقبل الحوار حاورنا ونقلنا له الانشغال.

- التعسف إذا تعسف ورفض التجاوب فنضطر إلى المواجهة والتعبئة العامة وتنظيم وقفات احتجاجية وإضرابات .

كما تجدر الإشارة إلى أن نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي تؤكد على ضرورة ترسيخ الأخلاقيات المهنية السوية وتنادي بضرورة احترام القوانين والنظام الداخلي للمؤسسة الجامعية، حيث لا يمكن إغفال هذا الجانب المهم من مسيرتنا لأننا نعتبر نخبة وبالتالي ينبغي أن تكون ممارساتنا مبنية على أسس أخلاقية. كما وتهتم بأخلاقيات النخب النقابية وأنا واحد منهم، فإذا لم نكن نحن النخبة نحمل هذا الفكر وهذه المعايير الأخلاقية القيمية المهنية الأخلاقية كيف نبثها في نفوس منخرطيها، فالمسألة هنا جوهرية ومحسومة لابد من التركيز عليها وعدم إغفالها.

وعن نوع الصراعات القائمة يوجد نوعين:

- صراعات مرتبطة بالأمور المهنية بيداغوجية.
- صراعات مرتبطة بالجانب الشخصي.

فمادامت نقابة (CNES) تبحث عن الحق والحقيقة، وما دام المنخرطين وضعوا ثقتهم في هذا المكتب النقابي فإن النقابة تتبنى إستراتيجية الحوار كإستراتيجية أساسية ذلك ولتشخيص التجاوزات القائمة والتعاون مع الأعضاء المنخرطين لوضع حلول وسطية ترضي كل الأطراف. ونقابة (CNES) لم ولن تعتمد أسلوب الضغط على أطرافها فهذا ليس من مبدأ العمل النقابي ولا من أخلاقيات النخب النقابية، فلسنا ممن يستحوذ أو يحاول قضاء مصالحه الخاصة بركب سلم النقابة، إلا أنه مع الأسف بيننا أشخاص انتهازيون أو من يحاولون وضع النقابة وسيلة وأداة لقضاء حوائجهم الخاصة، من جانب آخر تسعى نقابة (CNES) إلى إشباع وتلبية مطالب الأساتذة ومن بين المطالب التي حققتها في الساحة الجامعية نجد تهيئة الظروف الملائمة لأداء بيداغوجي وعلمي وبحثي وتوفير الاحتياجات والمطالب المادية، زيادة الرواتب، تحقيق الأعباء البيداغوجية، تقليص الحجم الساعي، تنظيم ملتقيات، وندوات عامة...إلخ.

وإن لم نكن موفقين لتحقيق كل المطالب لكن نحن راضون عن تواجدنا في الميدان، فأغلب المطالب التي لم تحقق مطلب السكنات الوظيفية، لكن لابد من إدراك أنه هناك مطالب تحقيقها

يكون خارج نطاق النقابة تكون على المستوى الوطني، إلا أننا مستمرون وآفاقنا واعدة ونضالنا مستمر في ظل الظروف والقوانين التي تحمي العمل النقابي ودسترة العمل النقابي في ظل تثبيت أعضائها ومنخرطيها وتوعيتهم بجدية العمل النقابي وبالأخلاقيات المهنية، فنحن نسعى لتأهيل الأستاذ الباحث مهنيا فكريا ونقابيا.

تحليل المقابلة:

من خلال هذه المقابلة صرح رئيس فرع نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي أن نقابة (CNES) قبل 2012 كانت تعاني العديد من الصعوبات الوظيفية التي حالت بينها وبين تحقيق فعاليتها في الوسط الجامعي. كما وقد أشار المبحوث أنها جهاز ذو بعد مطلبي نضالي يناضل بدرجة أولى عن حقوق الأستاذ الباحث المهضومة، وتهدف إلى تطوير الجامعة وترقية البحث العلمي فيها، كما وقد طرح أيضا استراتيجيات التي يعتمدها الفرع النقابي لنقابة الأساتذة الجامعيين تتمثل في إستراتيجيتي الحوار وإستراتيجية المواجهة، ما يمكن تفسيره إن النقابة (CNES)تعتمد إستراتيجيات دفاعية وهجومية للنهوض بمطالب الأستاذ الجامعي.

أما فيما يخص ترسيخ أخلاقيات المهنة فقد أكد أن الفعل النقابي لنقابة (CNES) يسعى إلى تصحيح مسار الأستاذ الباحث من خلال احترام القواعد والقوانين المنظمة لقواعد اللعبة في النسق الجامعي، فقد أشار أنهم يمثلون نخبة المجتمع وبالتالي لابد أن تكون ممارستهم نزيهة ذات طابع أخلاقي وقيمي. وفي إطار حديثنا عن الصراعات القائمة في الوسط الجامعي، فقد صرح أنها صراعات ونزاعات مرتبطة بالجانب المهني التنظيمي وصراعات مرتبطة بالجانب الشخصي، كما وقد صرح أن نقابة (CNES) تعتمد إستراتيجية الحوار والصلح والتعاون والحل الأوسط كاستراتيجيات أساسية في التعامل مع الصراعات القائمة. أما عن إستراتيجية التجنب فأشار أنها ليست من أخلاقيات العمل والممارسة النقابي.

في ذات الشأن بدا أسف وعدم رضا المبحوث عن الفاعلون الذين يتخذون من النقابة مسار لتحقيق أهدافهم الخاصة، ذلك ما يعني أن هناك مجموعة من الأساتذة الفاعلين في نقابة (CNES)لهم وظائف كامنة ضمن الممارسة النقابية حيث يتخذون من هذه الأخيرة وسيلة لتحصيل السلطة والمركز والنفوذ، وكذا يسعون إلى توسعة مناطق اللايقين ضمن النسق النقابي في

الوسط الجامعي. كما وقد صرح أن نقابة((CNES تمكنت من تحقيق ورفع بعض المطالب والانشغالات كونها لا تستطيع تحقيق كل المطالب فهي كما أشار "النقابة ليست مصباح سحري"، فالمتتبع للمسيرة النضالية النقابية يرى أنها تحقق فعالياتها انطلاقا من علاقاتها التفاعلية والتعاونية مع أنظمة وأنساق البيئة الخارجية ،حسب تصريحاته "يد وحدة ما تصفق." وضمنيا إلى أهمية تشبيب النخب النقابية لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كونها طاقات وموارد هامة ينبغي الاستثمار فيها.

- نتائج المقابلات مع النخب النقابية:

من خلال تحليلنا للمقابلات الميدانية التي أجريت مع أعضاء الفرعين النقابيينUGTA))و CNES))حاولنا تحليل نتائجها وتصنيفها ضمن فرضيات الدراسة والتي جاءت كالتالي:

- تمثل نقابتي (CNES) و (UGTA) أهم النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي فهي تهتم بشؤون مستخدمي قطاع التعليم العالي أساتذة وموظفين كما وأن معظم نشاطاتها تساهم في الحفاظ على نسق المؤسسة الجامعية من خلال مساهمتها في إدارة مختلف الأزمات والمشاكل التي قد تؤثر على السير الحسن لها.

- لنقابتي (CNES) و (UGTA) دور ومساهمة في مجال تنمية الأخلاقيات المهنية لدى مختلف الفاعلين أساتذة وموظفين ذلك أنها تعتبر من بين أهم المبادئ الأساسية التي يؤسس عليها الفعل النقابي في الوسط الجامعي لاعتبار الأخلاق قاعدة أساسية لأي إطار مهني فعال من خلال تفعيل آليات واستراتيجيات أساسية تتمثل في التوعية والتكوين.

- لنقابتي (CNES) و (UGTA) اجتهادات في مجال تعريف مختلف الفاعلين أساتذة موظفين بالأخلاقيات المهنية فهي كشريك اجتماعي يساعد الإدارة في رسم الصورة المهنية النمطية السوية لدى مختلف الفاعلين خصوصا ذوي التوظيف الحديث.

- تهتم نقابتي (CNES) و (UGTA) بأخلاقيات النخب النقابية باعتبارهم قدوة حسنة للفاعلين المنخرطين، حيث يجب أن تكون القيادات النقابية نزيهة تصلح للعمل

والممارسة النقابية كون أن سلوكها يؤثر في سلوك المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي.

- ترسيخ الأخلاقيات المهنية يعتبر من بين أهم الاستراتيجيات المساعدة على تحقيق الأهداف العامة والخاصة على حد سواء.

- الصراعات القائمة في الوسط الجامعي أغلبها صراعات بين الرئيس والمرؤوس وبين الفاعلين نتيجة المنافسة وصراعات ناتجة عن سوء فهم القوانين صراعات ناتجة عن تداخل المصالح و ذات بعد شخصي

- تسعى كل من نقابتي (CNES) و (UGTA) إلى تشخيص وتحليل أسباب النزاعات القائمة وأطرافها ومن ثم اقتراح الحلول اللازمة لإدارتها من خلال اعتماد إستراتيجيات أساسية تهدف أساسا إلى احتواء هذه النزاعات و تحقيق الصلح بين الفاعلين والمحافظة على النمط العام من الصراعات، لاعتبار إدارة الصراعات أهم مسؤوليات الفعل النقابي في الوسط الجامعي.

- تسعى نقابتي (CNES) و (UGTA) إلى تحقيق إستراتيجية التعاون كإستراتيجية أساسية لحل النزاعات القائمة في الوسط الجامعي بين مختلف الفاعلين إلا أنها كإستراتيجية تواجهها العديد من الصعوبات والتحديات التي تتمثل أساسا في صعوبة تحقيق الجمع ما بين الأطراف المتنازعة.

- تسعى نقابتي (CNES) و (UGTA) لتفعيل إستراتيجية الحل الوسط كإستراتيجية أساسية في التعامل مع النزاعات القائمة باعتبارها ضرورة أساسية تشجع عمليات التفاوض الجماعي والوصول الى حلول ترضي كل الأطراف المتنازعة، لا تعتمد النقابتين إستراتيجيتي التجنب والانسحاب باعتبارهما ليست من أخلاقيات العمل النقابي حيث يسعى هذا الأخير إلى التدخل دائما وتسوية النزاعات القائمة للمحافظة على نسق المؤسسة الجامعية من الإختلالات التي قد تؤثر على عملية تحقيق الأهداف العامة.

- تعمل نقابتي (CNES) و (UGTA) من خلال نشاطاتهما وممارساتهما النقابية والنضالية على تحقيق وإشباع مطالب مختلف مستخدمي قطاع التعليم العالي أساتذة وموظفين باعتبارهما تسعيان إلى تحقيق الرضا الوظيفي والنقابي في أوساط مختلف الفاعلين مما ينعكس على مستويات الأداء ودافعية الانجاز.

- المطالب التي حققتها نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريينUGTA)) تتمثل أساسا في منحة المنطقة والامتياز الترقيات الوظيفية تحسين الظروف الاجتماعية وتسهيل زواج الموظف رفع الأجور تحقيق امن الجامعة المطالب التي لا زالت قيد الدراسة هي الترقية الآلية والسكن الوظيفي والنقل والإطعام.

- المطالب التي حققتها نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العاليCNES)) تتمثل أساسا في تحسين مستوى الخدمات الاجتماعية والصحية للأستاذ الجامعي رفع الأجور رقم القطاع التعليم العالي تهيئة الظروف المناسبة للأداء البيداغوجي تحقيق الأعباء البيداغوجية تقليص الحجم الساعي تحويل عبر منصة منصة بروغريس، أما المطالب التي لازالت لم تحقق بعد تتمثل أساسا في مطلب السكن الوظيفي.

- تسعى نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العاليCNES)) إلى توفير المناخ التنظيمي الملائم من خلال تحقيق البيئة النفسية والاجتماعية والمادية والمهنية والصحية الملائمة لكافة مستخدمي قطاع التعليم العالي أساتذة موظفين ما يقلل من حالات عدم الرضا و التذمر المهني والنقابي في الوسط الجامعي.

- الإستراتيجيات التي يعتمدها الفاعلون في حالة عدم رضاهم عن الأداء النقابي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي تتمثل أساسا في الانسحاب من عضوية النقابة والانخراط ضمن نقابة أخرى بالإضافة إلى التعبير السلبي بطريقه غير مباشره عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي والمعارضة أي من خلال إعادة الانتخاب وتوقيف مسار النقابة وكذا تأسيس نقابة مستقلة أخرى في قطاع التعليم العالي.

- يساهم الفعل النقابي من خلال نشاطات النقابات الفاعلة فيه في مساعدة المؤسسة الجامعية على تحقيق فعاليتها التنظيمية خصوصا من خلال احتوائه مختلف المشاكل والأزمات ومطالب واهتمامات وانشغالات كافة مستخدمي قطاع التعليم العالي أساتذة وموظفين باعتبارهما موارد وطاقات بشرية تساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية.

2.1. مناقشة نتائج المقابلات مع النخب النقابية:

– أكد أعضاء الفرع النقابي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين(UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) على فعالية الأداء النقابي للنقابتين في مجال الحفاظ على نسق المؤسسة الجامعية وتحقيق مصالح وانشغالات مختلف مستخدمي قطاع التعليم العالي أساتذة وموظفين.

– لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين(UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) دور ومساهمة في مجال ترسيخ المنظومة الأخلاقية القيمية المهنية لمختلف الفاعلين أساتذة موظفين في الوسط الجامعي.

– لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين(UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) دور ومساهمة في مجال تنمية وتطوير المهارات الإنسانية والاجتماعية والاتصالية لأعضاء النخب النقابية.

– تعتبر نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين(UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) ترسيخ أخلاقيات مهنية في الوسط الجامعي ضرورة وظيفية تساعد المؤسسة الجامعية على تحقيق أهدافها وفعاليتها وكذا تحسين صورتها على مستوى الفضاء الخارجي.

– الصراعات القائمة في الوسط الجامعي صراعات ذات بعد شخصي، تفاعلي علاقاتي، مصلحي مطلبي، تنافسي.

– لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) و نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) دور ومساهمة في مجال تشخيص وتحليل وفهم النزاعات

القائمة لغرض وضع الحلول والبدائل الملائمة لحلها من خلال اقتراح الإستراتيجيات الملائمة لإدارتها واحتوائها وتضييقها.

– تعتمد نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريينUGTA)) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) إستراتيجية التعاون وإستراتيجية الحل الوسط كإستراتيجية أساسية لحل النزاعات القائمة في الوسط الجامعي.

– لا تعتمد نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العاليCNES)) إستراتيجيتي الضغط والإكراه باعتبارهما ليستا من أخلاقيات العمل النقابي في الوسط الجامعي.

– لا تعتمد نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريينUGTA)) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العاليCNES))إستراتيجتي التجنب والانسحاب فهي تسعى دائما لفض النزاعات القائمة واقتراح البدائل الوظيفية الملائمة لحل هذه النزاعات باعتبارها تؤثر على حصيلة تحقيق الأهداف.

– لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريينUGTA))ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) مساهمة في مجال تحقيق وتلبية مختلف مطالب مستخدمي قطاع التعليم العالي المادية والمعنوية والتي تهدف أساسا إلى رفع المستوى الصحي والاجتماعي والمهني للأستاذ الجامعي والموظف داخل الوسط الجامعي.

– لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين(UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) مطالب تم تحقيقها ومطالب أخرى لازالت عالقة لغياب تضافر الجهود مع مختلف الأنساق الفرعية الأخرى خارج النسق الجامعي لتحقيق كل هذه المطالب، لأن النقابة كجهاز مطلبي نضالي ليس باستطاعته تحقيق كل المطالب والانشغالات فهو يتكفل بمسؤولية رفعها للجهات والسلطات المختصة لأخذها بعين الاعتبار.

– تسعى نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين(UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) إلى تهيئة المناخ النفسي والمهني الصحي لكافة الفاعلين لرفع مستويات الرضا وتقليل مستويات التذمر في أوساطهم لاعتباره متغير يؤثر على فعالية تحقيق الأهداف.

– صرح أعضاء الفرع النقابي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين(UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) أن للمنخرطين ضمن النقابتين الحرية التامة، ففي حالة عدم رضاهم عن الأداء النقابي لأحد الفرعين لهم حرية الانسحاب والانخراط لنقابة أخرى وحرية تأسيس نقابة مستقلة أخرى في قطاع التعليم العالي تختلف جذريا عن النقابة المنخرط فيها وتتلاءم ومطالبهم و انشغالاتهم ومبادئهم وأهدافهم الأساسية.

– صرح أعضاء الفرع النقابي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين(UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) أن النقابة بوصفها شريك اجتماعي فعال تساعد نسق المؤسسة الجامعية على تحقيق أهدافها وزيادة فعاليتها وكذا تحسين صورتها وصورة المؤسسة الجامعية على حد سواء في الفضاء الخارجي مما يزيد من شرعيتها وسلطتها وتمثيلها النقابي.

2. عرض وتحليل المقابلات مع الموظفين غير المنخرطين في النقابات الفاعلة بالوسط الجامعي ومناقشة النتائج:

1.2. عرض وتحليل المقابلات مع الموظفين غير المنخرطين في النقابات الفاعلة بالوسط الجامعي:

المقابلة رقم (01):

البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 38 سنة

الوظيفة: كاتبة

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: 09سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون –قسم العلوم الإنسانية– مكتب الموظفة

مدة المقابلة: 15 دقيقة

تاريخ المقابلة: 05 مارس 2023

عرض المقابلة:

بخصوص العمل النقابي في الوسط الجامعي أنا على علم بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي وأعلم أن هناك نقابات خاصة بالأساتذة الجامعيين ونقابات خاصة بالموظفين، وحتى التنظيمات الطلابية الخاصة بالطلبة. أما عن أسباب عدم انخراطي في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي فأنا شخصيا لا أملك الوقت كوني امرأة متزوجة وأم لأطفال وبالتالي أنا مرتبطة بعديد المسؤوليات وآخر همي النقابات. كما أنه لم تكن لي أية تجربة نقابية سابقة نظرا لانشغالاتي العديدة، ولكني أصرح لك أن العمل النقابي يساعد المنظمة الجامعية على تحقيق أهدافها لأن له قدرة كبيرة في حل المشاكل والفصل فيها داخليا دون اللجوء إلى مديرية الجامعة أو حتى للعدالة.

فهو أيضا يراعي منظومة الأخلاقيات المهنية فهو يسعى إلى الحفاظ على الإطار المهني العام، أما بالنسبة لمساهمته في حل وإدارة النزاعات القائمة فمن خلال أقدميتي في المؤسسة الجامعية رأيت أنه في حال وقوع نزاعات تتدخل النقابات وتكون وسيطا بين الأطراف المتنازعة وتسعى لتحقيق الصلح.

أما عن مساهمتها في تحقيق مطالب المنخرطين فيها فهي تحاول في أغلب الأحيان أن تحقق مختلف المطالب المهنية والاجتماعية والإنسانية فهي تحمي الموظف أو الأستاذ من ظلم الإدارة. وإذا سمحت لي الظروف أكيد سأنخرط في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي ذلك أن العمل النقابي بالنسبة لي عمل نضالي طوعي أخلاقي يسعى بالدرجة الأولى لتحقيق العدالة ورفع الظلم.

تحليل المقابلة:

يتبين من خلال عرض هذه المقابلة مستوى الوعي النقابي الذي تتميز به المبحوثة حول النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، كما وقد قدمت المبحوثة تصريحا حول أسباب عدم انخراطها والمتمثلة أساسا في كونها مرتبطة بمسؤوليات عديدة (دورها كزوجة وأم)، و أنها لم تكن لها تجربة نقابية، في ذات الشأن صرحت المبحوثة بأهمية الفعل النقابي في الوسط الجامعي من خلال نشاطات وأدوار النقابات الفاعلة فيه كونها تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، وقدرتها على فض واحتواء النزاعات القائمة ضمن النسق الجامعي، كما أنها تحاول جاهدة من خلال نشاطاتها المحافظة على توازن النظام المهني الأخلاقي المعياري، وفي إطار مساهمة النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في تحقيق مطالب الفاعلين فقد صرحت المبحوثة أنها في غالب الأحيان تسعى إلى تحقيق انشغالات الفاعلين المادية والمعنوية وتسعى دائما إلى حمايتهم من ضغط وتظلم وتعسف الإدارة.

و صرحت المبحوثة في الأخير أنها ستنخرط مستقبلا في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي كونها تؤمن بفعالية الجهاز النقابي في تحقيق مصالح الموظفين بصفة خاصة ومطالب المؤسسة الجامعية بصفة عامة.

المقابلة رقم (02):

الجنس: ذكر

السن: 35 سنة

الوظيفة: ملحق رئيسي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: حوالي 10 سنوات

مكان المقابلة: قسم الأدب واللغات بجامعة ابن خلدون بمكتب المبحوث

مدة المقابلة: حوالي 15 دقيقة

تاريخ المقابلة: 06 مارس 2023

عرض المقابلة:

بخصوص الفعل النقابي في الوسط الجامعي أعرف ما هي أهم النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي ولكن أنا غير مهتم بالعمل النقابي، أما عن أسباب عدم انخراطي في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي صراحة لا أملك الوقت لأني أزاول عملا إضافيا وليس هناك اجتهادات في الوسط الجامعي أصلا لتعريف الموظفين بهوية كل فرع نقابي، من خلال أقدميتي في المؤسسة الجامعية رأيت أنهم يستدعوننا نحن الموظفين فقط لأجل ملء الفراغ من خلال تسجيل انخراطنا.

وفيما يخص مساهمة النقابات من خلال نشاطاتها وممارستها في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية في الأصل ينبغي أن يكون هذا هو الهدف الأساسي لكن مساهمتها في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية لا تتعدى 10% فهي تسعى دائما لتحقيق مصالح الأعضاء الخاصة قبل المصالح العامة، أما بالنسبة لأخلاقيات المهنة ومدى مساهمة النقابة في ترسيخها بالوسط الجامعي ظاهريا تنص على ضرورة المحافظة على النظام الداخلي والمساهمة في تجسيد المنظومة القيمية الأخلاقية، أما داخليا العكس تماما ففاقد الشيء لا يعطيه، وفيما يخص مساهمة النقابات في

الجامعة في تحقيق مصالح الأطراف المنخرطون فيها فهي ظاهريا تسعى لتحقيق المصالح العامة، لكنها في الحقيقة تسعى إلى تحقيق مصالح ومكاسب شخصية فقط.

وبالنسبة لاحتمالية انخراطي مستقبلا في النقابات الفاعلة يمكنني أن انخرط في حال تغير أدائها النقابي على مستوى الميدان حينما تصبح مصالح الموظفين من أولى الأولويات أنخرط، أما إذا بقي الحال على حاله أكيد لن أنخرط.

تحليل المقابلة:

يتبين من خلال هذه المقابلة وعي المبحوث بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لكنه من جهة أخرى صرح أنه غير مهتم بالعمل النقابي وأن أسباب عدم انخراطه تتمثل في أنه يزاول عملا آخر خارج إطار الوسط الجامعي، وأنه غير راض عن اجتهادات الفروع النقابية القائمة في الوسط الجامعي في تعريف الموظفين العاملين في الوسط الجامعي بمضمون وهوية كل فرع نقابي، وقد عبر أيضا عن استيائه نتيجة عدم اتصال الفروع النقابية بالعاملين في الوسط الجامعي إلا في حالة التسجيل في الانخراط وتجديد عضوية النقابة لقوله "ملء الفراغ فقط" ذلك من أجل الحصول على الشرعية والتمثيل في الوسط الجامعي.

كما أنه غير راض عن مساهمتها في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، وقد صرح في هذا الشأن أنها تهتم فقط بتحقيق مصالح أعضائها، كما صرح المبحوث أن العمل النقابي يسعى ظاهريا لترسيخ الأخلاقيات المهنية وغرسها في نفوس الموظفين، لكن في الحقيقة العمل النقابي في الوسط الجامعي يسعى إلى تحقيق أهداف ومصالح خاصة ذلك ما يمكن التعبير عنه بالوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة للفعل والممارسة النقابية في الوسط الجامعي، وبالنسبة لمطالب الموظفين هي دائما تسعى لتحقيق أهداف شخصية كما وقد صرح المبحوث في الأخير أنه سينخرط في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في حالة إحداث إصلاح نقابي على مستوى الوسط الجامعي من خلال بتر العناصر الضارة وظيفيا واستبدالها بأجزاء وظيفية تساعد على تحقيق مطالب وانشغالات الموظفين وتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الجامعية.

المقابلة رقم (03):

الجنس: ذكر

السن: 42 سنة

الوظيفة: منشط جامعي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: حوالي 13 سنة

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت بكلية الإعلام الآلي والرياضيات –قسم الرياضيات– بمكتب المبحوث

مدة المقابلة: 15 دقائق

تاريخ المقابلة : 07 مارس2023

عرض المقابلة:

بخصوص العمل النقابي في الوسط الجامعي أنا على دراية بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي يوجد نقابة((UGTA ونقابة SNAPAP نقابة SNAPES ، نقابةSNEU ، نقابة CNES))، تختص هذه النقابات بشؤون الموظفين والأساتذة في الوسط الجامعي، أما عن أسباب عدم انخراطي لم تتح لي الفرصة نظرا لالتزاماتي وانشغالاتي المهنية والشخصية، ولم تكن لي تجربة نقابية سابقة كون أني قبل الالتحاق بالمؤسسة الجامعية كنت ضمن إطار الأعمال الحرة.

أما عن مساهمة الفعل النقابي من خلال نشاطاته وممارسته في تحقيق أهداف الجامعة فبناء على احتكاكي بأعضاء الفرع النقابي لنقابة (UGTA) الفاعلة في الوسط الجامعي تسعى دائما لتحقيق المصلحة العامة كونها تضم نخب نزيهة تسعى دائما لتحقيق مصلحة المؤسسة الجامعية ومصلحة الأعضاء المنخرطين فيها. وعن مساهمة النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في مراعاة منظومة الأخلاقيات المهنية فلها دور كبير خصوصا في الجانب التوعوي وبدرجة خاصة للموظفين الجدد حتى يتم تحقيق إدماجهم في البيئة الجامعية، وإن إدارة النزاعات وحل

المشاكل تعتبر من مهامها الأساسية، وفي إطار تحقيق مصالح الموظفين فهي تسعى دائما لتحقيق مصالح كل الموظفين. وأضيف أمرا أنها تدافع عن كل العمال بغض النظر عن سمة الانخراط، فهي تسعى دائما لحفظ كرامة العامل في إطار عمله وإذا أتيحت لي الفرصة أكيد سأنخرط في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي خصوصا نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين أنا راض عن أدائها النقابي في الوسط الجامعي.

تحليل المقابلة:

يتبين من خلال هذه المقابلة مستوى الوعي الذي يتميز به للمبحوث بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي فقد ذكر كل النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي سواء المتعلقة بالموظفين أو بالأساتذة في الوسط الجامعي، وقد صرح المبحوث أن أسباب عدم انخراطه في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي تتمثل في أنه مرتبط بعديد الالتزامات وأنه ليست له خبرة في هذا المجال كونه لم تكن له أية ممارسة نقابية، ولأنه قبل الالتحاق بالمؤسسة الجامعية (العمل الرسمي) كان يعمل ضمن إطار الأعمال الحرة (العمل غير رسمي).

وقد أشار المبحوث إلى أهمية العمل النقابي في الوسط الجامعي في تحقيق الأهداف وتحسين جودة مخرجات الجامعة، وأكد على أن العمل النقابي يسعى دائما لتحقيق المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية، كما وقد أكد أنه من خلال تواجده في المؤسسة الجامعية اجتهدت الفروع النقابية في توعية الموظفين بأهمية الأخلاقيات المهنية كونها إستراتيجية وميكانيزم يساعد على الحفاظ على النمط المهني الوظيفي، وبالنسبة لمساهمة الفعل النقابي من خلال نشاطاته في حل وإدارة النزاعات القائمة فقد صرح المبحوث أن للنقابات في الوسط الجامعي مساهمة وظيفية فعالة في المحافظة على نسق المؤسسة الجامعية من الاختلالات الوظيفية بما في ذلك الصراعات خصوصا من خلال تبني إستراتيجية تحقيق الصلح بين الأطراف المتنازعة، وفي جانب تحقيق المطالب والانشغالات فقد صرح المبحوث أنها تساهم في رفع المطالب والانشغالات للجهات المسئولة كما أنها تسعى دائما للحفاظ على كرامة العامل ضمن إطار عمله، في الأخير صرح المبحوث أنه راض عن الأداء النقابي للنقابة الفاعلة في الوسط الجامعي خص بالذكر نقابة (UGTA)كون أن مكتب الفرع النقابي في نفس مصلحة عمله، فمن خلال ملاحظاته واتصاله

المباشر بالميدان صرح أنه راضي عن الأداء النقابي لنقابة (UGTA) دون النقابات الأخرى لاحتكاكه المباشر بالفرع النقابي.

المقابلة رقم (04):

البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 52 سنة

الوظيفة: المتصرف إداري رئيسي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: أكثر من 15 سنة

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت –قسم العلوم الإنسانية– فرع التاريخ. مكتب المبحوثة

مدة المقابلة: 20 دقيقة

تاريخ المقابلة: 05مارس 2023

عرض المقابلة:

فيما يخص النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي أنا على دراية بها يوجد نقابة(UGTA) ونقابة SNAPAP ، ونقابة SNAPES، أما عن أسباب عدم انخراطي فيها فإني لا أملك الوقت كوني مرتبطة بالعديد من الانشغالات والمسؤوليات، بالإضافة إلى ذلك أرى أنها عمل مرتبط بالرجال وخلال مسيرتي العلمية لم تكن لي تجربة نقابية سابقة،

وبالنسبة لمساهمة الفعل النقابي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية أظن أنه يساهم ولو بدرجة قليلة فالمحافظة على المصلحة العامة تعتبر من أولوياته هذا من جانب، ومن جانب آخر

يسعى العمل النقابي إلى ترسيخ الأخلاقيات المهنية في نفوس المنخرطين من خلال تثمين إستراتيجية التوعية. إلا أن الأمر مرتبط في الحقيقة بالمنظومة القيمية لكل فرد (يخاف ربي ولا لا).

وبالنسبة لمساهمة النقابة في تحقيق مطالب وانشغالات الفاعلين فهي تساهم جزئيا في تحقيق المطالب المرفوعة كما أنها لا تستطيع تحقيق رضا كل المنخرطين، وأضيف لك أمر يوجد زملاء لي منخرطين في نقابة (UGTA) ونقابة SNAPAP يربطون الأداء النقابي للنقابة بقدرتها على تحقيق مصالحهم الشخصية (إذا حققتلو مطالب يقولك مليحة وإذا ما حققتلوش يقولك ماشي مليحة). و أما عن احتمالية انخراطي في المستقبل في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لن أنخرط أنا أصلا بقي لي سنوات فقط على التقاعد.

تحليل المقابلة:

في هذه المقابلة نلمس مستوى الوعي النقابي للمبحوثة من خلال تطرقها للنقابة الفاعلة في الوسط الجامعي والمهتمة بشؤون الموظفين، وقد صرحت أنها غير منخرطة في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي كونها مرتبطة بمسؤوليات عديدة، كما وقد ذكرت أن العمل النقابي ذكوري الطابع لا يصلح للممارسة النسوية، فإنه لم تكن للمبحوثة أية ممارسة أو تجربة نقابية سابقة.

كما وقد صرحت أيضا أن الفعل النقابي كعنصر وظيفي يساعد على تحقيق استقرار النسق الجامعي من خلال نشاطاته في الوسط الجامعي، و يعمل على تحقيق حاجاته المختلفة، و أشارت أن العمل النقابي يسعى دائما من خلال ممارسته الواقعية إلى الحفاظ على المنظومة المهنية من خلال تفعيل إستراتيجيتي التوعية في أوساط الموظفين، وقد ذكرت نقطتين مهمتين تتمثلان أساسا في ضرورة توفر الرقابة الذاتية في ممارسات الموظفين المنخرطين (المنظومة القيمية لكل فرد)، وتوفر الضمير المهني (يخاف ربي ولا لا).

وفي سياق قدرة النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي على تحقيق مطالب أعضائها فقد أشارت أن النقابة تحاول في غالب الأحيان تحقيق كل المطالب لكن هناك مطالب لا يمكن تحقيقها محليا. كما أنها غير راضية على المقياس الذي يقيس به الأفراد فعالية الأداء النقابي من خلال إشارتها أن الأفراد يربطون فعالية أداء النقابات ونجاحها في قدرتها على تحقيق المطالب بمعنى

أنها تكون وظيفية عندما تحقق المطالب وغير وظيفية عندما لا تتمكن من تحقيق المطالب، وصرحت المبحوثة أنها لن تنخرط في النقابات كونها ستحال قريبا على التقاعد.

المقابلة رقم (05):

البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 54 سنة

الوظيفة: كاتبة

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: 20 سنة

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت –كلية العلوم السياسية– بمكتب المبحوثة.

مدة المقابلة: 15 دقيقة

تاريخ المقابلة: 08 مارس 2023

عرض المقابلة:

بخصوص العمل النقابي في الوسط الجامعي أنا على دراية وعلم بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي (راهم معانا في الجامعة).

وعن أسباب عدم انخراطي ضمن هذه النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لا أريد مشاكل أصلا الأعضاء الذين يكونون على رأسها يسعون لتحقيق مصالحهم الشخصية فقط، ومن خلال مسيرتي العملية المهنية لم تكن لي تجربة نقابية سابقة. وبالنسبة لمساهمتها في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية تسعى شكليا لتحقيق المصلحة العامة، أما داخليا تسعى لتحقيق مصالحها ومصالح أعضائها فقط. وفي قضية ترسيخ النقابة الأخلاقيات المهنية في الوسط الجامعي هي ففي

الحقيقة "كاين وكاين" يوجد أطراف نزهاء يعملون على ترسيخ المنظومة الأخلاقية القيمية المهنية، ويوجد أطراف انتهازيون استغلاليون يستغلون الدور النقابي لهم في تحقيق مصالحهم الشخصية .

ومن خلال أقدميتي في المؤسسة الجامعية أقول أن للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي مساهمة في حل النزاعات القائمة من خلال تفعيل أسلوب الحوار وأسلوب الصلح بين الأطراف المتنازعة. وهي في غالب الأحيان تسعى لتحقيق مصالح كل الأطراف المتنازعة وفي قضية تحقيق مطالب الفاعلين المنخرطين فيها هي تحاول تحقيقها حتى ولو كانت الحصيلة قليلة. أما عن إمكانية انخراطي مستقبلا في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لن أنخرط لأني أعتبرها مسؤولية "لازمها ضمير ولازمها الرجال" تواجد المرأة في النقابة أمر سيء.

تحليل المقابلة:

من خلال عرض هذه المقابلة صرحت المبحوثة أنها على وعي بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، وأن أسباب عدم انخراطها يتمثل أساسا في أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى لتحقيق الأهداف الشخصية لأعضاءه. وقد أضافت المبحوث أنها لم تكن لها أي تجربة نقابية سابقة.

أما في إطار مساهمة العمل النقابي في الوسط الجامعي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية فقد صرحت المبحوثة أنه من بين الوظائف الظاهرة للعمل النقابي في الفضاء الجامعي تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، أما الوظائف الكامنة للعمل النقابي تحقيق المصالح الشخصية. وفيما يخص مراعاة الفعل النقابي المنظومة القيمية الأخلاقية صرحت المبحوثة أن هذا المطلب مرتبط بالمنظومة القيمية لكل موظف فهناك أشخاص نزهاء وأشخاص يستغلون الدور النقابي لتحقيق مكاسب شخصية.

كما وقد صرحت المبحوثة أنه من خلال أقدميتها لمست الدور الإيجابي للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في إدارة النزاعات القائمة من خلال تبني أسلوب الحوار والصلح. أما عن مدى تحقيق الفعل النقابي في الوسط الجامعي لمطالب الفاعلين فترى المبحوثة أن النقابة تحاول تحقيق مصالح الموظفين، وفي غالب الأحيان نشاطاتها وممارستها تصب في مصلحة الموظفين. وفي الأخير صرحت المبحوثة أنها لن تنخرط مستقبلا ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لأنها

وظيفة تتطلب توفر معايير موضوعية، والضمير مهني، والمسؤولية، كما أنها دور ذكوري أكثر منه نسوي ذلك أنها تؤمن بقدرة الموظفين الذكور المواجهة والتنقل الميداني بين مختلف مواقع العمل وغيرها من المسؤوليات، أما بالنسبة للمرأة فهي ملزمة بأداء وظائف أخرى خارج إطار العمل النقابي بالوسط الجامعي.

المقابلة رقم (06):

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 35 سنة

الوظيفة: متصرف إداري

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: حوالي 09 سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت –مديرية الجامعة– بمكتب المبحوث

مدة المقابلة:15 دقيقة

تاريخ المقابلة: 08 مارس 2023

عرض المقابلة:

فيما يتعلق بالعمل النقابي في الوسط الجامعي أنا على علم بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، أما عن أسباب عدم انخراطي فيها ذلك أنها تسعى فقط لتحقيق مصالح شخصية الموظفون يحتاجونهم يوم توزيع بطاقات الانخراط فقط. ولم تكن لي تجربة نقابية سابقة، وبالنسبة لمساهمة النقابات في الوسط الجامعي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية ليس لها أية مساهمة فهي قائمة لتحقيق مصالح أطراف فقط، آخر همها تحقيق أهداف الجامعة.

وليس لها مساهمة في مراعاة المنظومة القيمية الأخلاقية المهنية فمن خلال احتكاكي بها لم ألمس هذا المطلب، وفي إدارتها للنزاعات القائمة هي موفقة إلى حد كبير في تحقيق الصلح بين الأطراف المتنازع، وتسعى بصفة معتبرة لتحقيق مصالح الأطراف المنخرطين بحوالي نسبة 20% لكن أكثر المطالب المحققة هي مصالح شخصية، وعن احتمالية انخراطي في المستقبل في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي أنخرط في حالة تغير نمط تسييرها فأنا لا أخاف من المسؤولية.

تحليل المقابلة:

من خلال عرض هذه المقابلة صرح المبحوث بوعيه بالنقابات الناشطة على مستوى النسق الجامعي وأنه غير منخرط فيها نتيجة لنمط تسييرها الفوضوي غير الوظيفي الذي يسعى لتحقيق المصالح الشخصية لأعضائها، كما عبر المبحوث عن استيائه نتيجة المصلحة والطابع البراغماتي للنقابات الناشطة في الوسط الجامعي ذلك أنها تتصل بالموظفين للحصول على الشرعية والاعتماد فقط.كما لم تكن له أية تجربة نقابية سابقة.

وفي إطار مساهمة النقابات في الوسط الجامعي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية صرح المبحوث أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى لتغذية مصالح شخصية فقط ولا تسعى المصلحة العامة، كما وقد صرح أن الفعل النقابي لا يسعى من خلال نشاطاته وممارساته الميدانية في الوسط الجامعي إلى مراعاة المنظومة القيمية الأخلاقية لأنها في الأصل جهاز فاقد لهذه المعايير الأخلاقية فالعمل النقابي قبل كل شيء تكليف وليس تشريف.

أما فيما يتعلق بمساهمة الممارسات النقابية من خلال نشاط النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في إدارة الصراعات القائمة بين الفاعلين صرح المبحوث أن للفعل النقابي مساهمة وظيفية في مجال حل وفض النزاعات القائمة خصوصا من خلال تبنيه إستراتيجية الصلح بين الأعضاء المتنازعة، وأنها تحاول تحقيق مطالب وانشغالات الأعضاء، لكن أسبقية المصلحة الخاصة عن العامة هي سبب معظم الاختلالات النقابية على مستوى الوسط الجامعي.

في الأخير صرح المبحوث أنه سينخرط في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي إذا تغير نمط التسيير النقابي المعمول به في المؤسسة الجامعية فهو غير راض عن الأداء النقابي للنقابات

الفاعلة في الوسط الجامعي ويرى أن هناك عجز نقابي على مستوى النقابات الفاعلة بالوسط الجامعي.

المقابلة رقم (07):

البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 28 سنة

الوظيفة: كاتبة

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: أقل من 05 سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت كلية الآداب واللغات –قسم اللغة الإنجليزية– بمكتب المبحوثة

مدة المقابلة: 20 دقيقة

تاريخ المقابلة: 06 مارس 2023

عرض المقابلة:

من خلال تواجدي في المؤسسة الجامعية أنا على علم بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي ولكني لم أنخرط فيها لأسباب شخصية عائلية (الزوج ما يبغيش)، ولم تكن لي أي تجربة نقابية منذ أن كنت طالبة لم أنخرط في التنظيمات الطلابية. وفي مساهمة هذه النقابات في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية هي تساهم جزئيا في تحقيق المصلحة العامة، كما أنها تسعى من خلال تواجدها في الميدان إلى مراعاة المنظومة القيمية الأخلاقية المهنية خصوصا بتفعيل إستراتيجية التوعية، من جهة أخرى للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي سعي دائم في تسوية النزاعات القائمة وتحقيق الصلح بين الأطراف المتنازعة.

في إطار تحقيق مطالب الفاعلين في الوسط الجامعي استطاعت النقابة تحقيق عينة من المطالب المرفوعة لكن من جهة أخرى يجب على الموظفين المنخرطين في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي فهم أن "النقابة ليست مصباح سحري" وغير قادرة على تحقيق كل المطالب فهي تحاول بشكل أو بآخر رفع هذه المطالب للجهات المسئولة حتى يتم النظر فيها، أما عن احتمالية انخراطي في النقابة في الوسط الجامعي كما ذكرت سابقا لا أستطيع لأسباب عائلية شخصية.

تحليل المقابلة:

من خلال هذه المقابلة صرحت المبحوثة أنها على علم بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي وهذا يدل على وعيها النقابي، في المقابل صرحت أنها غير منخرطة في هذه النقابات بالرغم من أن لها رغبة كبيرة في الانخراط ضمن هذه النقابات إلا أن سلطة النظام الاجتماعي التقليدي العائلي(سيطرة الزوج) كان بمثابة معوقا وظيفيا حال بينها وبين تبني الدور النقابي وممارسة الفعل النقابي من خلال الانخراط ضمن النقابات الناشطة في الوسط الجامعي، كما وقد أضافت المبحوثة أنها لم تكن لها أية تجربة في مجال الممارسة النقابية.

من جانب آخر أضافت المبحوثة أن للفعل النقابي مساهمة فعالة في مجال تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية (النسق الجامعي)، كما وقد صرحت بالمساهمة الإيجابية والفعالة للفعل النقابي في مجال توعية مختلف الفاعلين ضمن النسق الجامعي بالإطار المهني الوظيفي الذي يساعد النسق الجامعي على تحقيق فعاليته. وأن للفعل النقابي دور وظيفي في مجال إدارة الصراعات القائمة من خلال تشخيصها وتسويتها بتفعيل إستراتيجية تحقيق الصلح بين الأطراف المتنازعة.

وبشأن مساهمة الفعل النقابي في الوسط الجامعي في تحقيق مطالب وانشغالات الفاعلين فمن خلال أقدميتها في المؤسسة الجامعية صرحت المبحوثة أن الجهاز النقابي في الوسط الجامعي تمكن من تحقيق ورفع بعض مطالب وانشغالات الفاعلين في الوسط الجامعي، من جانب آخر أبدت المبحوثة استغرابها من نمط تفكير الموظفين المنخرطين في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي باعتقادهم أن النقابة تستطيع تحقيق كل المطالب والانشغالات من خلال قولها "النقابة ليست مصباح سحري". وصرحت من جانب آخر أن النقابة الفاعلة في الوسط الجامعي تجتهد في رفع المطالب والانشغالات وصياغتها للجهات المسئولة حتى يتم النظر والفصل فيها، من جانب

آخر صرحت أنها لن تنخرط في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لأسباب عائلية شخصية هذا ما يمكن ربطه بالنمط الثقافي التقليدي للمجتمع الجزائري الذي يحاول جعل هوية الفعل النقابي في الوسط الجامعي ذو هوية ذكورية.

المقابلة رقم (08):

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 38 سنة

الوظيفة: متصرف رئيسي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: أكثر من 10 سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية –قسم الفلسفة– بمكتب المبحوث

مدة المقابلة: 20 دقيقة

تاريخ المقابلة: 05 مارس 2023

عرض المقابلة:

في إطار الحديث عن العمل النقابي في الوسط الجامعي أنا على علم بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي ولم أنخرط في هذه الأخيرة نتيجة أني لم أرى ممارسة ملموسة في الميدان ومن خلال مسيرتي العملية لم تكن لي أية تجربة نقابية، سابقة أما عن مدى مساهمة النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية هي في حقيقة الأمر تسعى لتحقيق هذا المطلب وهو من بين أساسيات نشاطها، لكن هناك أطراف "ماشي مليح ليهم المسؤولية" لديهم مبدأ أسبقية تحقيق المصلحة الخاصة الشخصية على حساب المصلحة العامة، وفي مراعاتها المنظومة

الأخلاقية المهنية تسعى مبدئيا لتحقيق هذا المطلب النزيه، لكن الأمر مرتبط بالأطراف لأنه يوجد أطراف غير نزهاء عديمي الضمير والمسؤولية وبالتالي فاقد الشيء لا يعطيه.

وفي جانب مساهمتها في حل وإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي فهي تتدخل في تسوية النزاعات القائمة خصوصا من خلال تبني إستراتيجية الصلح بين الأطراف المتنازعة وتحقيق مصالحها، كما أنها جهاز يسعى إلى رفع مختلف انشغالات ومطالب الفاعلين (الموظفين) وصياغتها في بيانات رسمية لتحقيقها وبلوغها. وفي قضية انخراطي مستقبلا في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي أكيد سأنخرط في حال تغير نمط العمل النقابي وتسييره المتعفن.

تحليل المقابلة:

من خلال عرض هذه المقابلة تبين أن المبحوث على دراية بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، من جهة أخرى صرح أن أسباب عدم انخراطه في هذه النقابات راجع إلى أنه غير راض عن دورها وأدائها الميداني من خلال قوله "لم أرى ممارسة ملموسة". كما وقد أقر أنه لم تكن له أية تجربة نقابية سابقة.

وفي إطار حديثنا عن مساهمة الفعل النقابي في الوسط الجامعي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية وتحسين جودة مخرجاتها فقد عبر المبحوث عن استيائه عن منطق تفكير بعض الفاعلين المنخرطين في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، كونهم أشخاص يستغلون الدور النقابي لتحقيق سلطة ومكانة تنظيمية وحتى اجتماعية، ويسعون إلى توسيع مناطق اللايقين في النسق المؤسساتي الجامعي واستغلال الفعل النقابي لتحقيق المصالح والمطالب الشخصية.

أما فيما يتعلق بمساهمة الفعل النقابي في مراعاة المنظومة الأخلاقية القيمية المهنية فقد صرح المبحوث أن العمل النقابي في الأصل غير مبني على معايير موضوعية وغياب الضمير المهني، والمسؤولية، والنزاهة، كما وقد صرح أن هناك أطراف في الجهاز النقابي تسعى من خلال ممارستها الوظيفية غير الأخلاقية إلى الإخلال بتوازن النسق الكلي للمؤسسة الجامعية وهذا بطبيعة الحال يؤثر على عملية تحقيق الأهداف ضمن النسق المؤسساتي الجامعي.

وفيما يتعلق بمساهمة الفعل النقابي في إدارة الصراعات القائمة فقد صرح المبحوث أن له دور وظيفي فعال خصوصا من خلال محاولاته في تحقيق الصلح بين الأطراف المتنازعة. وتحقيق رضا هذه الأجزاء الفرعية المساهمة في فعالية النسق الجامعي، وصرح المبحوث أنها تحاول ظاهريا تحقيق أهداف الموظفين والنسق الجامعي لكن الوظيفة الكامنة للدور النقابي في الوسط الجامعي تتمثل أساسا في تحقيق مصالح وأهداف شخصية لأطراف دون آخريين. كما صرح المبحوث أنه سينخرط مستقبلا في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في حال تغير نمط الممارسة النقابية وتسييرها الذي وصفه بالمتعفن هذا دلالة على عدم رضا المبحوث عن الأداء النقابي للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لكنه يطمح إلى تحقيق الإصلاح النقابي الذي يمكن من تحقيق فعالية الدور والأداء النقابي على مستوى النسق المؤسساتي الجامعي.

المقابلة رقم (09):

البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 50 سنة

الوظيفة: تقني سامي في الإعلام الآلي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: أكثر من 20 سنة

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت –قسم الكيمياء– مكتب المبحوثة

مدة المقابلة: 20 دقيقة

تاريخ المقابلة: 09مارس 2023

عرض المقابلة:

بخصوص العمل النقابي في الوسط الجامعي أنا على دراية بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي خصوصا نقابة (UGTA) ونقابة SNAPAP الفاعلة في الوسط الجامعي. أما عن سبب

عدم انخراطي في النقابات الفاعلة صراحة لا أريد الخوض في صراعات ونزاعات ومشاكل... ولم تكن لي تجربة نقابية سابقة، وليس لهذه النقابات مساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية وتطوير أداء الموظفين فهي تسعى دائما لتحقيق أهداف ومصالح أعضائها الشخصية. وللأسف النقابات في الوسط الجامعي لا تراعي المنظومة القيمية الأخلاقية المهنية حيث ينبغي توفر الضمير المهني والمسؤولية الفردية، لكن للأسف لم نلمس هذا في الميدان، إلا أن لها مساهمة كبيرة في تشخيص وتسوية النزاعات القائمة حيث أنها تنصت لكل الأطراف وتحاول تحقيق مصالحهم ولو بصورة جزئية.

وفي إطار مساهمتها في تحقيق مطالب الموظفين هناك نقطة أساسية لابد من فهمها وهي أن القانون يعطي الحق لكل موظف في الحصول على مطالبه وحقوقه، النقابة تسهل فقط عملية رفع المطالب، أنا غير منخرطة لكن كل حقوقي متحصلة عليها "القانون والدولة ما يظلمونيش"، وعن احتمالية انخراطي مستقبلا لن أنخرط في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لا أريد مشاكل.

تحليل المقابلة:

من خلال عرض هذه المقابلة صرحت المبحوثة أنها على علم بالنقابات الناشطة على مستوى البيئة الجامعية خصوصا وأنها تطرقت للنقابات المهتمة بشؤون مستخدمي قطاع التعليم العالي(الموظفين) وهذا يدل على وعيها النقابي، إلا أنها صرحت أنها غير منخرطة ضمن هذه النقابات كونها لا تريد الخوض في نزاعات وصراعات ومشاكل. كما وأضافت أنها لم تكن لها أية تجربة في ميدان ممارسة الفعل النقابي.

وبالنسبة لمساهمة هذه النقابات في تحقيق فعالية الوسط الجامعي صرحت المبحوثة أن هذه النقابات تسعى لتحقيق مصالح وأهداف شخصية فقط بمعنى أنها تسبق المصلحة الشخصية عن المصلحة العامة وهذا يتناقض بطبيعة الحال مع شروط تحقيق فعالية أي نسق مؤسساتي بما في ذلك النسق النقابي على مستوى الوسط الجامعي.

كما وقد عبرت المبحوث عن استيائها نتيجة عدم مراعاة الفعل النقابي في الوسط الجامعي المنظومة المهنية الأخلاقية، ذلك أن الممارسة النقابية تحتاج إلى توفر مبادئ ومعايير موضوعية(ضمير مهني، المسؤولية الفردية، نزاهة...) لكنها للأسف مغيبة ضمن النسق النقابي في الوسط

الجامعي، أما في مجال حل وإدارة النزاعات فقد صرحت المبحوثة أن للفعل النقابي في الوسط الجامعي مساهمة وظيفية في مجال تشخيص وتسوية النزاعات القائمة، كما وأنها تهدف من خلال أفعالها الإستراتيجية إلى تحقيق حاجات كل الأطراف المتنازعة.

وقد صرحت المبحوثة أنها لن تنخرط في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي نظرا لأنها تريد الابتعاد عن المشاكل فهي تعتبر أن الفعل النقابي يسبب لأعضائه المنخرطين فيه العديد من المشاكل التي تؤثر على استقرارهم المهني ضمن النسق الجامعي.

المقابلة رقم (10):

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 32 سنة

الوظيفة: منشط جامعي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: 05 سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت كلية العلوم السياسية –قسم القانون الخاص– بمكتب أمانة رئاسة القسم

مدة المقابلة: 15 دقيقة

تاريخ المقابلة: 12 مارس 2023

عرض المقابلة:

في إطار الحديث عن العمل النقابي في الوسط الجامعي أنا على علم بكل النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لكني لم أنخرط لأسباب شخصية صحية، ولم تكن لي تجربة نقابية سابقة. أما عن مساهمة النقابة في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية تحاول في كثير من الأحيان تحقيق

أهدافها وتحسين صورتها في البيئة الخارجية وتساهم في مراعاة المنظومة القيمية الأخلاقية وتعمل على ترسيخها في أوساط الفاعلين كونها تضم نخب نقابية نزيهة تسعى لتحقيق المصلحة العامة للمؤسسة والمنخرطين على حد سواء، ذلك وأن المحافظة على النمط الأخلاقي المهني يعتبر من أساسيات العمل النقابي، ليس فقط في الجامعة بل في كل المؤسسات مهما كان نوع نشاطها. والنقابة تسعى دائما لرفع الظلم عن الموظفين فالنقابي "ما يبغيش الحقرة" كما تسعى أيضا لتسوية هذه النزاعات وإدارة المشاكل من خلال تشخيصها وفهم أسبابها ومن ثم حلها، ولها مساهمة في مجال تحقيق مطالب وانشغالات الفاعلين وحفظ كرامتهم في الوسط الجامعي.

وأطمح مستقبلا أن أنخرط في هذه النقابات نظرا لهدفها الشامل والنبيل فهي شرف التزام، ومسؤولية، تسعى دائما لتحقيق المصلحة العامة.

تحليل المقابلة:

في بداية المقابلة صرح المبحوث أنه على علم بالنقابات الناشطة على مستوى الفضاء الجامعي لكنه لم ينخرط فيها لأسباب شخصية صحية، كما ولم تكن له أي تجربة نقابية سابقة. وفيما يتعلق بمساهمة الفعل النقابي في تحقيق أهداف الوسط الجامعي فقد صرح المبحوث أنها تحاول في غالب الأحيان تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية وأهداف أفرادها على حد سواء. كما تسعى لتحسين صورة المؤسسة الجامعية على مستوى البيئة الخارجية حتى تستقطب العديد من الكفاءات التي تساعدها في بلوغ أهدافها.

وصرح المبحوث أيضا أنها تضم نخبا نزيهة تسعى دائما لمراعاة المنظومة القيمية المهنية، وأنها تجتهد في توعية الفاعلين بنجاعة الإطار المهني الأخلاقي المعياري في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية فهي تسعى دائما لبث الصورة النمطية للأداء الوظيفي والدور النقابي المثالي في أوساط الفاعلين. أما بالنسبة لمساهمة الفعل النقابي في إدارة النزاعات القائمة فقد صرح المبحوث أن له مساهمة وظيفية في مجال حماية كرامة العامل، و له مساهمة في مجال رفع الظلم والتظلم عن كافة الموظفين وأن النقابي "ما يبغيش الحقرة"، فالنقابة تسعى لتحقيق حاجة الأمان للموظفين خصوصا من خلال دورها في تشخيص النزاعات القائمة وتبني إستراتيجية تحقيق الصلح بينهم.

كما أنها تسعى إلى تحقيق المطالب السوسيو مهنية للأعضاء نتيجة التكافؤ الوظيفي لها مع الأنساق الفرعية المرتبطة بنسق المؤسسة الجامعية والخارجة عنها.

المقابلة رقم (11):

البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 30 سنة

الوظيفة: منشط جامعي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: 05 سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت قسم الأديب واللغات الأجنبية –قسم اللغة الفرنسية– مكتب المبحوثة

مدة المقابلة: 15 دقيقة

تاريخ المقابلة: 06 مارس 2023

عرض المقابلة:

فيما يتعلق بالفعل النقابي في الوسط الجامعي أنا على دراية بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي ولم أنخرط فيها نظرا لأني إمرأة متزوجة وأم لطفلين، كما أني من جهة أخرى أرى أنها مسؤولية خاصة بالرجال فلم تكن لي تجربة نقابية سابقة.

وفي إطار مساهمة النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية فهي ظاهريا تسعى لتحقيق هذا المطلب، لكن في الكواليس يوجد عديد الأمور السلبية أهمها استغلال الدور النقابي لتحقيق المصالح والأهداف الشخصية، إلا أنها تسعى دائما لفض النزاعات القائمة في الوسط الجامعي من خلال تحقيق الصلح بين الأطراف المتنازعة. وفي إطار

تحقيق المطالب المادية والمهنية والاجتماعية فإن للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي مساهمة في مجال تلبية رغبات ومطالب منخرطيها بشكل ضعيف، إلا أنه ينبغي إدراك أن القانون يعطي لكل موظف في إطار الوظيفة العمومية حقوقه وواجباته. أما عن احتمالية انخراطي مستقبلا في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لن أن أنخرط لأني أرى أنها مسؤولية خاصة بالرجال .

تحليل المقابلة:

في البداية صرحت المبحوثة أنها على علم بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي إلا أن أسباب عدم انخراطها تتمثل في مسؤوليتها العائلية (إمرأة متزوجة وأم لأطفال)، بالإضافة أنها ترى أن الدور النقابي في الوسط الجامعي دور ذكوري. حيث أعطت للممارسة النقابية هوية ذكورية، وصرحت من جانب آخر أنها لم تكن لها أية ممارسة نقابية سابقة.

وبالنسبة لمساهمة الفعل النقابي في الوسط الجامعي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية صرحت المبحوثة أن ما سبق ذكره يعتبر من بين الوظائف الظاهرة للفعل النقابي على مستوى النسق الجامعي، أما في الكواليس تقصد بها الظواهر الكامنة، وقد صرحت أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي توجد في ممارسته الميدانية العديد من الاختلالات الوظيفية التي حالت بينه وبين تحقيق فعالية الأداء النقابي للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، ومن بين أهم هذه الاختلالات نجد الاستغلال غير الوظيفي للدور النقابي ضمن الوسط الجامعي.

أما فيما يتعلق بمساهمة الفعل النقابي في الوسط الجامعي في إدارة الصراعات القائمة فقد صرحت المبحوثة أن له مساهمة وظيفية في مجال تحقيق التوازن بين الأطراف المتنازعة خصوصا من خلال تثمين إستراتيجية الصلح كإستراتيجية أساسية لإدارة النزاعات القائمة في النسق الجامعي. كما أشارت أن الفعل النقابي يساهم في تحقيق مطالب الفاعلين بشكل ضعيف، وأكدت من خلال تصريحها أن معظم القوانين التشريعية واللوائح التنظيمية تسهر على تحقيق حاجة النسق (الجامعة) وأعضائه (الموظفين) على حد سواء.

وصرحت المبحوثة في الأخير أنها لن تنخرط مستقبلا في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، فبالرغم من أن العمل النقابي يساوي بين مشاركة الذكور والإناث في الفعاليات النقابية،

إلا أنها ترى أنه ذو هوية ذكورية وهذا ناتج عن النظام الاجتماعي التقليدي الذي يشجع الهيمنة الذكورية.

المقابلة رقم (12):

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 54 سنة

الوظيفة: متصرف إداري رئيسي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: أكثر من 15 سنة

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت قسم العلوم التجارية وعلوم الإقتصاد والتسيير – قسم علم الاقتصاد– بمكتب المبحوث

مدة المقابلة: 20 دقيقة

تاريخ المقابلة: 13 مارس 2023

عرض المقابلة:

بخصوص العمل النقابي في الوسط الجامعي أنا على دراية بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي خصوصا نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ونظرا لظروفي الشخصية الصحية "عندي مرض مزمن" لم أنخرط في هذه النقابات. كما أنه لم تكن لي أية تجربة نقابية سابقة. وفي إطار مساهمة النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية فأنا أعتبره الأساس الذي تقف عليه المؤسسة الجامعية ومرآتها كونها توضح العديد من الأمور التي تخفى عن الإدارة، فهي شريك ووسيط يساعد الإدارة على تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية وأهداف أفرادها على حد سواء، كما أنها تسعى لتوعية الموظفين دائما بالإطار المهني الصحيح وتدخلاتها في إدارة

النزاعات القائمة بصورة خيالية في كل مشكل تسعى للتدخل وتسوية النزاع القائم ومحاولة إرضاء كل الأطراف المتنازعة.

وهي تساهم في تلبية وتحقيق مطالب الموظفين في إطار المعقول وحسب الإمكانيات، هي ترفع الانشغالات والمطالب وتحاول تحقيقها لكن هناك أمور خارجة عن سيطرتها فهي تحاول إرضاء كل العمال ليس المنخرطين فيها فقط فأنا شخصيا مع أني غير منخرط إلا أنها تحاول مساعدتي لنيل التقاعد المسبق نظرا للظروف الصحية التي أعاني منها، وعن إمكانية انخراطي مستقبلا في النقابات الفاعلة لن أنخرط نظرا لظروفي الصحية.

تحليل المقابلة:

يتبين من خلال هذه المقابلة أن المبحوث على دراية بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي وأن أسباب عدم انخراطه ضمن هذه النقابات ترجع لأسباب شخصية صحية حيث يعاني من مرض مزمن، كما صرح أنه لم تكن له أية تجربة نقابية سابقة. وفيما يخص مدى مساهمة الفعل النقابي في الوسط الجامعي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية صرح المبحوث أن الفعل النقابي يعتبر الأساس الذي يضمن تحقيق فعالية المؤسسة الجامعية لاعتبارها شريك ووسيط اجتماعي فعال للإدارة كونها ترفع العديد من الانشغالات و تحتوي العديد من المشاكل والصراعات وغيرها من الاختلالات والمواقف الوظيفية التي تؤثر على استقرار النسق الجامعي وتحقيق الأهداف.

وبالنسبة لمساهمة الفعل النقابي في الحفاظ على المنظومة القيمية الأخلاقية في ممارسات الفاعلين صرح المبحوث أن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي تؤمن أن الحفاظ على الإطار المهني المعياري فعل إستراتيجي يمكن من تحقيق الفعالية التنظيمية، وفي إطار إدارة النزاعات صرح المبحوث أن النقابة تساهم في تشخيص وتسوية النزاعات القائمة في الوسط الجامعي من خلال تبنيها إستراتيجية الحل الوسط ومحاولتها إرضاء كل الأطراف وتحقيق المصالح.

أما فيما يتعلق بمساهمة النقابة في تحقيق مطالب وانشغالات الفاعلين صرح المبحوث أنها ترفعها وتحاول تحقيق عينة منها بناء على الإمكانيات المتوفرة، وأيضا نظرا لجهود الأنساق الفرعية الخارجة عن نسق المؤسسة الجامعية، فأن بعض المطالب لا تحقق على مستوى البيئة الداخلية، بل على العكس تحقق على مستوى البيئة الخارجية نظرا لتكافؤ وظائف أنساق البيئة الخارجية. كما

صرح المبحوث أن النقابة تحاول من خلال نشاطاتها ومساهماتها المطلبية النضالية إلى لتحقيق مصالح كل الموظفين حيث صرح أنه وبالرغم من عدم انخراطه إلا أنها تحاول مساعدته لنيل التقاعد المسبق نظرا لتأزم أوضاعه الصحية. في الأخير صرح أنه لن ينخرط مستقبلا في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لأنه سيحال على التقاعد المسبق اضطراريا نتيجة لظروفه الصحية.

- نتائج المقابلات مع الموظفين غير المنخرطين في النقابات الفاعلة بالوسط الجامعي:

- بخصوص العمل النقابي في الوسط الجامعي غالبية الموظفين على دراية بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي خصوصا نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين والنقابة المستقلة لمستخدمي التعليم العالي باعتبارهما نقابتين نشيطتين على مستوى الوسط الجامعي تهتمان بشؤون الموظفين وهذا ما يفسر الوعي النقابي في أوساطهم.

- أسباب عدم الانخراط في أوساط الموظفين تختلف منها ما هو مرتبط بالوقت بالإضافة إلى هوية العمل النقابي الذكورية، التخوف من خوض التجربة النقابية بالإضافة إلى الأسباب الشخصية.

- غالبية الموظفون لم تكن لهم تجربة نقابية سابقة كنتيجة للأسباب الآنفة الذكر.

- تعددت اتجاهات الموظفين حول مساهمة الفعل النقابي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية حيث صرح بعض الموظفين غير المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي بأنه يساعد على تحقيق الأهداف العامة وقدرته على احتواء المشاكل والأزمات بين مختلف الفاعلين، إلا أن النقابات تواجه تحديات ومعوقات أساسية تتمثل في وجود أفراد عديمي المسؤولية والضمير الممهني يستغلون العمل النقابي لكسب السلطة والشرعية يهدفون من خلالها إلى تحقيق أهداف ومصالح شخصية، في حين صرح البعض الآخر أن النقابات في الوسط الجامعي تقوم على تحقيق مصالح وأهداف شخصية لأعضائها فقط لا تهتم بشؤون مستخدمي الجامعة ولا تهدف إلى مساعدة النسق الجامعي على تحقيق أهدافه العامة.

- تعددت اتجاهات الموظفين غير المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي حول مدى مراعاة الفعل النقابي في الوسط الجامعي لأخلاقيات المهنة بحيث

صرح البعض أن الفعل النقابي يراعي منظومة الأخلاقيات المهنية وله اجتهادات في مجال ترسيخها وتنميتها وتطويرها لدى مختلف الفاعلين، بينما في المقابل صرح البعض الآخر أن الفعل النقابي فعل غير قائم على النزاهة والعدالة والمساواة والشفافية وبالتالي لا يستطيع تحقيق أخلاقيات مغيبة في ممارسته ونشاطاته الواقعية الميدانية.

– صرح غالبية الموظفين غير المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي أن الفعل النقابي يسعى إلى حل وإدارة النزاعات القائمة خصوصا من خلال تفعيل الجانب الوقائي الاجتماعي المتمثل في تحقيق الصلح بين الأطراف المتنازعة، حيث أن للدور النقابي في الوسط الجامعي وظيفة هامة في مجال تشخيص وتحليل وفهم النزاعات القائمة وكذا تحديد أطرافها ومن ثم إنتاج آليات وقائية تساعد على إدارتها والتخفيف من حدتها.

– تعددت اتجاهات الموظفين غير المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي حول مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق مطالب وانشغالات الموظفين نلمس في هذا العنصر معيار تقييم العمل النقابي بالنسبة للموظفين ألا وهو المعيار الشخصي خصوصا في جانب تحقيق المطالب والانشغالات المادية والمعنوية فهناك مجموعة من الموظفين صرحوا أن النقابات تسعى لتحقيق مطالب مختلف الفاعلين، في المقابل صرح البعض الآخر أنها منظمة قائمة لتحقيق مطالب ومآرب شخصية فقط.

– أما في قضية الانخراط المستقبلي للموظفين غير المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي هناك من صرح أنه لن يحدث بناء على أسباب شخصية، الإحالة على التقاعد، الظروف الصحية، الالتزامات مهنية وغيرها، وهناك من صرح أنه لن ينخرط إلا إذا تم إصلاح المنظومة النقابية لأنه غير راض عن أدائها وفعاليتها ميدانيا وواقعيا.

2.2.. مناقشة نتائج المقابلات مع الموظفين غير المنخرطين في النقابات الفاعلة:

- وعي الموظفين بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي يمكن ربطه بفعالية نشاطها ميدانيا.

- أسباب عدم انخراط بعض الموظفين يمكن إرجاعها إلى التمثلات السلبية التي يحملها الموظفون عن العمل النقابي في الوسط الجامعي مثل ما أشار إليها الأستاذ علي الكنز في دراسته للمؤسسة الجزائرية.

- غياب التجربة النقابية في أوساط الموظفين في الوسط الجامعي ما جعلهم يقعون في جانب التمثلات السلبية التي أثرت على صورة العمل النقابي في الوسط.

- يساهم الفعل النقابي حسب تصريحات الموظفين في تحقيق فعالية المؤسسة الجامعية بالرغم من التحديات والمعوقات التي يواجهها، وهو يراعي أيضا المنظومة الأخلاقية والمهنية بالرغم من التأثير السلبي واللاوظيفي للفاعلين الفاقدون للمنظومة القيمية الأخلاقية والذين أثروا بطبيعة الحال على صورة العمل النقابي على مستوى الفضاء الجامعي داخليا وخارجيا.

- من بين أهم الوظائف الأساسية التي يسعى الفعل النقابي إلى تحقيقها وبلوغها حل وإدارة النزاعات القائمة خصوصا من خلال تفعيل إستراتيجيتي الحل الوسط والتعاون وكذا تفعيل الجانب الاجتماعي الممثل في الصلح.

- يجتهد ويساهم الفعل النقابي في تحقيق المطالب المادية والاقتصادية والاجتماعية والصحية والمهنية التنظيمية للموظفين داخل الوسط الجامعي.

- الإصلاح النقابي يعتبر من بين أهم العوامل الهادفة إلى جذب واستقطاب الموظفين ضمن التنظيمات النقابية الفاعلة على مستوى الفضاء الجامعي ما يزيد من شرعيتها وقوه تمثيلها في الوسط الجامعي.

3. عرض وتحليل المقابلات مع الأساتذة غير المنخرطين في النقابات الفاعلة بالوسط الجامعي ومناقشة النتائج:

1.3. عرض وتحليل المقابلات مع الأساتذة غير المنخرطين في النقابات الفاعلة بالوسط الجامعي:

المقابلة رقم01 :

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 43سنة

الوظيفة: أستاذ محاضر أ

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: 14 سنة

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت –قسم العلوم الإنسانية، قسم التاريخ بقاعة الأساتذة.

مدة المقابلة: حوالي 15 دقيقة

تاريخ المقابلة: 13 مارس 2023

عرض المقابلة:

بخصوص العمل النقابي في الوسط الجامعي أنا أعلم بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لكني غير مهتم بها لأن أغلب اهتماماتي تصب في الأمور البيداغوجية، كما أنه لم تكن لي مبادرة في الانخراط في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لأن أهدافها لا تصب في مصلحة الأستاذ الباحث فهي تحاول تحقيق مصالح ضيقة تخدم أطرافها فقط. لا أضيع وقتي معهم ولم تكن لي أية تجربة نقابية سابقة. أما فيما يتعلق بمساهمة العمل النقابي في الوسط الجامعي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية إنها تسعى من خلال ممارساتها ونشاطاتها تغذية مصالح وحاجات شخصية

فقط، وبالنسبة لمراعاة المنظومة النقابية في الوسط الجامعي الإطار المهني الأخلاقي المعياري فللفعل النقابي في الوسط الجامعي وظائف ظاهرة شكلية ووظائف كامنة، وبالتالي يعتبر مطلب الحفاظ على الإطار المهني والصورة المهنية النمطية من بين الأهداف الظاهرية التي يسعى الفعل النقابي في الوسط الجامعي بلوغها لكن ما هو ممارس على أرض الميدان هو تحقيق مصالح شخصية فقط، وبالنسبة لمساهمة الفعل النقابي في الوسط الجامعي وإدارة النزاعات القائمة فله مساهمة إيجابية في هذا الشأن، وبخصوص مساهمة هذه النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في تحقيق مطالب الأساتذة الباحثين فهي تتصل بالأساتذة وقت الإمضاء لأجل تحصيل الشرعية فقط، كما و أن القانون والكفاءة المهنية و البيداغوجية للأستاذ الباحث تمكنه من التميز وتحقيق مطالبه المختلفة، سواء المهنة أو الاجتماعية، دون العودة إلى النقابة وأنا شخصيا سأنخرط في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في حال حدوث إصلاح نقابي على مستوى هذه النقابات، وفي حال تغير نمط تسيير وتنظيم التنظيمات النقابية الناشطة على مستوى البيئة الجامعية.

تحليل المقابلة:

يظهر من خلال هذه المقابلة وعي المبحوث بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، وقد صرح أنه غير مهتم بهذه الأخيرة، نظرا لاهتماماته البيداغوجية المهنية فقط، كما وقد صرح أنه لم تكن له أية تجربة نقابية سابقة، ذلك لأن العمل النقابي يهدف بالدرجة الأولى إلى تحقيق مصالح أطراف دون أخرى وبالتالي يعمل على زيادة نطاق سلطة فاعلين على آخرين ضمن النسق الجامعي، انطلاقا من الاستغلال غير فعال للدور النقابي في الوسط الجامعي.

فقد صرح أنها لا تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية وأهداف الأستاذ الباحث، بل تعمل على تغذية حاجات ومصالح أطراف معنيين، ذلك ما يفسر عدم رضاه عن الأداء الواقعي للنقابات الناشطة على مستوى الوسط الجامعي ما عبر عنه" لا أضيع وقتي معهم". كما وقد أضاف المبحوث في جانب آخر أن للفعل النقابي وظائف ظاهرة كالحفاظ على الصورة النمطية والمنظومة القيمية في النسق المؤسساتي الجامعي، لكن على المستوى الداخلي يمكن اعتبارها (وظائف كامنة) تسعى من خلالها النقابة لتحقيق مصالح أطرافها فقط.

وفيما يخص إدارة الصراعات فقد صرح المبحوث أن الفعل النقابي من خلال ممارسته الوظيفية يسعى دائما لحفظ النظام من الصراع، فهو يؤمن أن هذا المطلب الأخير يعتبر فعل واعي واستراتيجي يعمل على تحقيق أهداف الجامعة بالدرجة الأولى. كما وقد أبدى المبحوث استياءه وعدم رضاه عن أداء الفعل النقابي من خلال نشاط النقابات الفاعلة ضمن النسق الجماعي في جانب تحقيق المطالب فهي في حقيقة الأمر تضم أطراف يستغلون الدور النقابي لتحقيق أهداف شخصية، كما أضاف المبحوث في تصريحاته أنها تتصل بالأستاذ الباحث وقت الإمضاء وتوزيع بطاقات الانخراط كونها اجتهادات تساعد على تحصيل الشرعية والاعتماد والتنصيب القانوني للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي. ومن جانب آخر صرح المبحوث أن القانون والكفاءة المهنية لكل أستاذ باحث تخوله الشرعية للحصول على مختلف مطالبه السوسيومهنية. وعن احتمالية انخراطه، فقد صرح المبحوث أنه سينخرط في حال إحداث توازن على مستوى النسق النقابي الجامعي من خلال إحداث إصلاح على مستوى المنظومة النقابية الجامعية.

المقابلة رقم (02):

البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 38 سنة

الوظيفة: أستاذة محاضرة –أ–

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: حوالي 14 سنة

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون . قسم علم الاجتماع . بقاعة الأساتذة

مدة المقابلة: 20 دقيقة

تاريخ المقابلة: 13 مارس 2023

عرض المقابلة:

بخصوص النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي أنا على دراية بها، أما عن أسباب عدم انخراط فأنا غير معترفة بالأداء النقابي لهذه النقابات ولم تكن لي تجربة نقابية من قبل، وبالنسبة لمساهمة الفعل النقابي في الوسط الجامعي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية فهي تحاول شكليا تحقيق المصلحة العامة، لكن مضمون الأداء النقابي لها يصب في تحقيق مصالح وأهداف شخصية فقط لا غير. وفي مراعاة الفعل النقابي في الوسط الجامعي فإن المنظومة المهنية الأخلاقية المعيارية يساهم بصورة جزئية في توعية الأساتذة الباحثين، خصوصا الأساتذة الجدد أو الذين قاموا بتحويل من جامعات أخرى لتحقيق التكيف، وفيما يخص مساهمة الفعل النقابي في إدارة النزاعات القائمة فهي من بين الوظائف الأساسية للعمل النقابي، وفي الحقيقة لها مساهمة إيجابية في هذا الشأن. وفيما يخص مساهمة الفعل النقابي في تحقيق مصالح الأساتذة الباحثين فهي تحاول رفع مطالب الباحثين خاصة من خلال الاحتكاك بالزملاء المنخرطين. وأهم مطلب يؤكد عليه الأساتذة الباحثين هو ضرورة توفير سكنات وظيفية، لكنها لم تتوقف إلى حد كبير في تحقيق هذا المطلب. وفي الأخير سأنخرط في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي إذا أثبتت نجاحها النقابي ميدانيا، وكان الهدف الأساسي من نشاطاتها النقابية خدمة الأستاذ الباحث وتطوير البحث العلمي في الوسط الجامعي.

تحليل المقابلة:

يظهر من خلال تحليل هذه المقابلة وعي المبحوثة بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، وقد صرحت أنها غير منخرطة ضمن هذه النقابات لأنها غير معترفة بأدائها واقعيا وميدانيا، كما لم تكن لها أية تجربة نقابية سابقة. وقد صرحت المبحوثة أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى شكليا لتحقيق المصلحة العامة (وظائف ظاهرة)، إلا أنه يصب في تحقيق مصالح وأهداف شخصية لأطراف دون آخرون (وظائف كامنة). ذلك ما يساعد على توسيع مناطق اللايقين انطلاقا من الاستغلال غير الوظيفي للدور النقابي في الوسط الجامعي، كما وقد صرحت المبحوثة أن الفعل النقابي يسعى من خلال ممارسته ونشاطاته إلى تبني إستراتيجية تهدف أساسا إلى توعية وتحسيس الأساتذة الفاعلين في الوسط الجامعي بالإطار المهني المعياري الهادف إلى تحقيق فعالية النسق الجامعي، خصوصا ذوي التوظيف الجديد أو الذين قاموا بتحويل من جامعات أخرى فهي تسعى دائما لتحقيق التكيف والتوازن لمختلف الممارسات المهنية وفق المضمون الفعلي

للأخلاقيات المهنية المنصوص عليها مهنيا. وقد أقرت المبحوثة أنه من بين الوظائف الأساسية التي يتبناها العمل النقابي في الوسط الجامعي، حل وفض النزاعات القائمة باستخدام إستراتيجيات عديدة تهدف للمحافظة على النسق الكلي من الصراع (التوازن).

و في إطار مساهمة الفعل النقابي في تلبية المطالب المادية والمعنوية للأساتذة الباحثين فقد أقرت المبحوثة أن نشاط النقابات الفاعلة على مستوى الوسط الجامعي لم يوقف إلى حد كبير في تحقيق مطالبهم، لكنه يحاول في غالب الأحيان رفع هذه الانشغالات والمطالب للجهات المعنية حتى يتم النظر فيها، خصوصا مطلب السكن الوظيفي. كما وقد صرحت المبحوثة أنها ستنخرط في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي إذا استطاعت هذه الأخيرة إثبات فعاليتها ميدانيا من خلال فعالية أدائها وتوجيه أهدافها لخدمة الأستاذ الباحث وتطوير البحث العلميوبالتالي تحقيق الأهداف الإستراتيجية للنسق الجامعي.

المقابلة رقم (03):

الجنس: ذكر

السن: 51 سنة

الوظيفة: أستاذ التعليم العالي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: أكثر من 15 سنة

مكان المقابلة،: جامعة ابن خلدون تيارت . قسم الحقوق والعلوم السياسية. بمكتب الأستاذ

مدة المقابلة: 20 دقيقة

تاريخ المقابلة 15 مارس 2023

عرض المقابلة:

بخصوص العمل النقابي في الوسط الجامعي، أنا على دراية بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي خصوصا نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. وأنا غير منخرط في هذه النقابات

الفاعلة كوني منشغل بالجانب البيداغوجي فقط، ولم تكن لي أية تجربة نقابية سابقة. وفيما يتعلق بمساهمة الفعل النقابي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، فإن النقابات الناشطة على مستوى الفضاء الجامعي لا تساعد على ارتقاء الجامعة وتحقيق أهدافها، فهي قائمة لتحقيق أغراض وغايات شخصية لا غير. وفيما يتعلق بمساهمة الفعل النقابي في مراعاة المنظومة الأخلاقية المهنية فهي بطبيعة الحال فاقدة لهذه المعايير الأخلاقية في ممارستها ونشاطاتها القائمة على اللاضمير، واللانزاهة واللامسؤولية... فهي تنظيم وجهاز يحاول شكلا المحافظة على المنظومة المهنية، أما داخليا تسعى فقط لتحقيق مصالح وأهداف شخصية. وفي إطار مساهمة النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في تحقيق مطالب الأساتذة الباحثون يمكن اعتبارها مساهمة ضعيفة جدا، فهي تتصل بنا وقت الانخراط وتجديد العضويات فقط، لم نلمس اجتهادات تقديم تعريف خاص لكل هوية فرع نقابي على المستوى الجامعي، بناء على ذلك التعريف والمفهوم الذي يكتسبه كل أستاذ باحث يتجه نحو الفرع النقابي الذي يتلاءم وتطلعاته وانشغالاته ومبادئه، وسأنخرط مستقبلا في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي إذا تم إصلاح منظومة العمل النقابي على مستوى القطاع الجامعي، وأول خطوة لإصلاحه بتر متصنعي المسؤولية.

تحليل المقابلة:

في بداية المقابلة صرح المبحوث بوعيه بالنقابات الفاعلة على مستوى النسق الجامعي، لكنه غير منخرط فيها نتيجة لكونه منشغل فقط بالأمور البيداغوجية. كما صرح أنه لم تكن له أي تجربة نقابية سابقة ، وفي جانب مساهمة الفعل النقابي في تحقيق أهداف النسق الجامعي، صرح المبحوث أن النقابات الناشطة على مستوى الوسط الجامعي لا تساعد على تطور وتنمية الوسط الجامعي، بل على العكس من ذلك تعتبر من بين أهم المعوقات الوظيفية التي حالت بينه وبين تحقيق أهدافه، فهي قائمة بالدرجة الأولى على تحقيق مصالح وأهداف شخصية فقط، وبالنسبة لمساهمة العمل النقابي في الوسط الجامعي في الحفاظ على المنظومة القيمية الأخلاقية المهنية، فقد صرح المبحوث أن نشاط هذه النقابات قائم على ممارسات غير أخلاقية. وهي معايير ومنطلقات لا وظيفية تتعارض مع المبادئ المعيارية للممارسة النقابية، فقد صرح أنه من الوظائف الظاهرة للفعل النقابي في الوسط الجامعي الحفاظ على المنظومة الأخلاقية المهنية، إلا أنه في حقيقة الأمر يسعى إلى تحقيق وظائف كامنة تتمثل أساسا في تحقيق مصالح شخصية. من جانب

آخر يظهر قلق المبحوث وعدم رضاه عن الأداء النقابي للنقابات الفاعلة على مستوى النسق الجامعي في تلبية وتحقيق مطالب الأساتذة الباحثون، كما أنه صرح بصيغة تهكمية أن النقابات الناشطة على مستوى الفضاء الجامعي لا تدرك الأولويات، فهي لا تتواصل لتقديم معلومات للأساتذة الباحثين في مجال تعريفهم بهوية كل فرع وكيان نقابي، بل على العكس من ذلك هي تتصل بهم لتحصيل الشرعية وتجديد العضويات والحصول على تنصيب فقط، وهذا ما أثر على فعالية الأداء النقابي في الوسط الجامعي. من جانب آخر، صرح المبحوث أنه سينخرط مستقبلا في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي إذا تم إصلاح منظومة العمل والممارسة النقابية على مستوى النسق الجامعي.

المقابلة رقم (04):

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 42 سنة

الوظيفة: أستاذ جامعي، أستاذ محاضر ب

الأقدمية: في المؤسسة الجامعية 09 سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت قسم القانون العام، مكتب أمانة رئيس القسم.

مدة المقابلة: 25 دقيقة

تاريخ المقابلة: 15مارس 2023

عرض المقابلة:

فيما يخص النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، أنا على علم النقابات الناشطة على مستوى الوسط الجامعي، لكني لم أنخرط فيها نظرا لتعدد انشغالاتي البيداغوجية المهنية، كما أنه لم تكن لي أية تجربة النقابية سابقة. وفيما يتعلق بمساهمة الفعل النقابي في تحقيق أهداف المؤسسة

الجامعية فإن للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي اجتهادات في مجال تطوير النسق الجامعي، فأنا من وجهة نظري الانشغالات والمطالب تمثل عائقا أمام المؤسسة الجامعية في تحقيق أهدافها، لكن النقابة تمثل ذلك الكيان المسؤول عن احتواء هذه الانشغالات، مما يسهم بلا شك في تحقيق تطور الجامعة من خلال احتواء مطالب الأستاذ الباحث خصوصا لأنه من النخبة التي تسهم في تحقيق التغيير الإيجابي على مستوى النسق الجامعي.

كما يعمد الفعل النقابي في الوسط الجامعي على احتواء المشاكل والنزاعات القائمة خصوصا في الظروف الاستثنائية التي يقع فيها الأستاذ الباحث فهي تسعى دائما إلى حفظ حقوقه وكرامته ضمن الوسط الجامعي. من جانب آخر، يسعى الفعل النقابي في الوسط الجامعي إلى مراعاة منظومة الأخلاقيات المهنية، كونها سر نجاح المؤسسة الجامعية، فالحفاظ على نمط التنظيم والتسيير الأخلاقي يقودها إلى التميز وتحسين صورتها في البيئة الخارجية. أما في إطار رفع المطالب والانشغالات فإن النقابات الناشطة في البيئة الجامعية تساهم في رفع انشغالات ومطالب كل الأساتذة الباحثين والمساهمة في تحقيقها في حدود الإمكانيات والتسهيلات المتوفرة. وإذا أتيحت لي الفرصة سأنخرط ضمن هذه النقابات بشرط توفر عنصرين أساسيين: الانتخابات والاقتراع الشفاف والنزاهة، بالإضافة إلى أولوية الفعل النقابي في تحقيق مصالح الأساتذة الباحثين البيداغوجية والمهنية.

تحليل المقابلة:

يظهر من خلال هذه المقابلة وعي المبحوث بالنقابات الفاعلة على مستوى النسق الجامعي، وقد صرح أنه لم ينخرط ضمن هذه النقابات لانشغالاته البيداغوجية والمهنية التي حالت بينه وبين إنخراطه في الممارسة النقابية. وقد صرح المبحوث أيضا أنه لم تكن له أية تجربة النقابية سابقة. وبالنسبة لمساهمة الفعل النقابي من خلال نشاطاته الميدانية في تحقيق أهداف النسق الجامعي، صرح المبحوث أنه يعمل على تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية من خلال احتواء مطالب الأستاذ الباحث، كونها من بين أهم المعوقات الوظيفية لارتقاء المؤسسة الجامعية، وفيما يتعلق بالحفاظ على المنظومة الأخلاقية المهنية يسعى الفعل النقابي دائما إلى الحفاظ على نمط التسيير الأخلاقي المعياري، ذلك أنه إستراتيجية أساسية تمكن من تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية. كما أشار المبحوث أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يساهم بدرجة كبيرة في احتواء النزاعات والمشاكل

القائمة لاعتبارها معوقات وظيفية تؤثر على حياة النسق الجامعي، فالفعل النقابي فعل إستراتيجي واعي هادف ومخطط يهدف بالدرجة الأولى إلى الحفاظ على توازن نسق المؤسسة الجامعية. في جانب آخر أشار المبحوث أن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي تساهم وظيفيا في رفع المطالب والانشغالات المختلفة للأساتذة الباحثين، ولا يمكن للنقابة تحقيق هذه المطالب دون التكافؤ الوظيفي لعديد الجهات المساهمة في تحقيق هذه المطالب السوسيومهنية. وعن احتمالية انخراطه مستقبلا، فقد صرح المبحوث أنه سينخرط مستقبلا ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في حال قيام الفعل النقابي بانتخابات شفافة فهذه الإستراتيجية تمكن من توفير فرص تفويض السلطة وتولي منصب القيادة النقابية لمختلف الأعضاء المنخرطين، بحيث لا تكون حكر على أطراف فقط فالعمل النقابي ليس وراثي، وكذا أولوية العمل النقابي على مستوى النسق الجامعي في تحقيق مصالح الأستاذ الباحث البيداغوجية والمهنية، كون أن إشباع هذا المطلب الأخير وتحقيقه هو في حقيقة الأمر تحصيل حاصل لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

المقابلة رقم (05):

البيانات الشخصية:

الجنس، أنثى

السن 48 سنة

الوظيفة، أستاذة جامعية، أستاذة تعليم عالي

مكان المقابلة، جامعة ابن خلدون بتيارت قسم العلوم الاقتصادية بقاعة الأساتذة

مدة المقابلة 20 دقيقة

تاريخ المقابلة 15مارس 2023.

عرض المقابلة:

فيما يتعلق بالنقابات الفاعلة بالوسط الجامعي، أنا على دراية بالنقابات الناشطة على مستوى الوسط الجامعي، خصوصا نقابتي((CNES و (UGTA) فرع الأساتذة، لكني لم أنخرط ضمنها نظرا لانشغالاتي العديدة ومسؤوليتي كأم وكزوجة، بالإضافة إلى الأمور البيداغوجية لا أملك الوقت، وفي السابق كانت لي تجربة نقابية في النقابة وكانت تجربة مميزة.

وبالنسبة لمساهمة الفعل النقابي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية فهو يساهم من خلال نشاطات وأدوار النقابات الناشطة على مستوى الوسط الجامعي بدرجة كبيرة في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، فالنقابة تعتبر شريك اجتماعي فعال وأنا أرى في تنوعها من نقابات الأساتذة والموظفين والاتحادات الطلابية، دلالة على دورها الفعال في احتواء مختلف الفاعلين بالمؤسسة الجامعية. كما أن العمل النقابي في المؤسسة الجامعية نجاحه وفعاليته قائمين على ضرورة الالتزام بأخلاقيات المهنة، بل وله إجتهادات خاصة في مجال توعية الأساتذة الباحثين بشأن أهميتها، وفي كثير من الأحيان تتقمص هذه النقابات دور المصلح في مجال حل وإدارة النزاعات القائمة، سواء بين الأساتذة فيما بينهم أو بين الأستاذ والطاقم الإداري، وفي مجال تحقيق النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي لمطالب الأساتذة الباحثين فبالرغم من محدودية نجاحها في تحقيقها ، إلا أنها تحاول خصوصا وأن هناك مطالب خارج محدودية إمكانياتها كتوفير السكنات الوظيفة، وزيادة الأجر...إلخ

ونظرا لتجربتي النقابية السابقة المميزة سأنخرط في هذه النقابات مستقبلا لأنني أؤمن بفعالية الدور النقابي في تحسين جودة مخرجات المؤسسة الجامعية، وتطوير البحث العلمي، وهذا ما نطمح لتحقيقه بدورنا نحن نخبة المجتمع.

تحليل المقابلة:

يظهر من خلال المقابلة وعي المبحوثة بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي خصوصا من خلال تطرقها للنقابات المهتمة بشؤون الأستاذ الجامعي، نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، ونقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين فرع الأساتذة.

كما صرحت المبحوثة أنها غير منخرطة ضمن هذه النقابات نظرا لانشغالاتها الشخصية والبيداغوجية، كما صرحت أنه كان لها تجربة نقابية سابقة في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وكانت راضية عن تجربتها وعن الأداء النقابي لهذه النقابة. كما صرحت أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يساهم وظيفيا في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية ذلك لاعتبارها شريك اجتماعي فعال. كما أشارت إلى أن تنوعها في الميدان دلالة على دورها الوظيفي والفعال في تحقيق مختلف مطالب الفاعلين بالمؤسسة الجامعية (أساتذة وموظفين). وقد أشارت أن العمل النقابي في الوسط الجامعي يسعى إلى الحفاظ على المنظومة القيمية الأخلاقية المهنية بين أوساط الفاعلين، من خلال تفعيل إستراتيجيتي التوعية والتحسيس، وذلك بهدف تحقيق إدماج مختلف العناصر الوظيفية (الأساتذة) ضمن قواعد اللعبة المهنية المساعد على تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، وقد أشارت أيضا إلى دورها الوظيفي والفعال في إدارة النزاعات القائمة، خصوصا من خلال تبني إستراتيجية الصلح والتعاون. من جانب آخر أشارت إلى أن الفعل النقابي يسعى في الوسط الجامعي إلى المساهمة في رفع المطالب والانشغالات، لكنه مع الأسف لا يستطيع تحقيق كل المطالب، فهناك مطالب مرتبطة بأجزاء وظيفية خارجة عن إطار النسق الجماعي تتطلب تدخل العديد من الجهات لتحقيقها وإشباعها. وفي الأخير صرحت المبحوثة أنها ستنخرط مستقبلا ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، وذلك لإيمانها بفاعلية الدور النقابي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، وتحسين مخرجاتها وتحقيق مطالب وانشغالات الأستاذ الباحث.

المقابلة رقم (06):

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 56 سنة

الوظيفة: أستاذ التعليم العالي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: أكثر من 15 سنة

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت . قسم العلوم السياسية. مكتب المبحوث

مدة المقابلة: 15 دقيقة

تاريخ المقابلة: 14 مارس 2023.

عرض المقابلة:

بخصوص العمل النقابي في الوسط الجامعي، أنا على دراية بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي ولم أنخرط في هذه النقابات كون النقابة في الوسط الجامعي تعاني من التسيس التنظيمي. بالإضافة إلى أني غير مقتنع بالدور النقابي في الوسط الجامعي فهو قائم على أساس تحقيق مصالح شخصية فقط ولم تكن لي تجربة نقابية سابقة.

والأصل أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، إلا أن ما هو معمول به يتناقض تماما مع تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، بل على العكس من ذلك يعمل على إعاقة مسيرتها.كما أنه يسعى شكلا إلى مراعاة المنظومة المهنية والأخلاقية، لكن داخليا "العجب" هناك تغييب للمعايير و المبادئ الأساسية للعمل النقابي في الوسط الجامعي يتعلق الأمر بغياب الضمير المهني، وتصنع المسؤولية، وغياب النزاهة...إلخ.

وفي إطار مساهمة الفعل النقابي في حل وإدارة النزاعات القائمة على مستوى البيئة الجامعية فله مساهمة كبيرة حيث تسعى النقابة دائما للتدخل للفصل بين الأطراف المتنازعة. أما بالنسبة لمساهمته في تحقيق مطالب الأساتذة الباحثين فهي ظاهريا تحاول تحقيق مطالب الأستاذ الباحث ومراعاة الجوانب البيداغوجية، لكن باطنيا تسعى لتحقيق مصالح شخصية خاصة بأطراف معينة. وبالنسبة لاحتمالية انخراطي مستقبلا ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي سأنخرط في حال ابتعاد الممارسة النقابية الجامعية عن التسيس التنظيمي.

تحليل المقابلة:

يظهر من خلال هذه المقابلة وعي المبحوث بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، لكنه صرح أنه غير منخرط ضمنها كونها تعاني من التسيس، بالإضافة إلى أنه غير مقتنع بالدور النقابي للنقابات الناشطة في الوسط الجامعي، ذلك أنه قائم على تحقيق مصالح شخصية فقط.وصرح أيضا المبحوث أنه لم تكن له أية تجربة نقابية سابقة، وصرح أن العمل النقابي في الأصل ينبغي أن يكون قائم على أولوية تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، لكنه على العكس من ذلك فممارسته الواقعية تتناقض تماما مع مبدئيات الممارسة النقابية النزيهة، فقد أضاف أن العمل النقابي يعمل على إعاقة مسيرة الجامعة بدلا من مساعدتها على التطور.وأقر المبحوث أن للفعل النقابي وظائف ظاهرة وأخرى كامنة، فهو يسعى شكليا إلى الحفاظ على المنظومة القيمية المهنية، لكن يبدو أنه غير راضي تماما عن الممارسات الفعلية للفعل النقابي على مستوى الوسط الجامعي من خلال قوله "داخليا تشوفي العجب". و أشار إلى أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يغيب العديد من المعايير الوظيفية المسؤولة على بقائه واستمراره والمتمثلة أساسا في الضمير المهني، المسؤولية، النزاهة.

وفي إطار مساهمة الفعل النقابي في إدارة وحل النزاعات القائمة على مستوى نسق المؤسسة الجامعية أشار أنه يساهم بدرجة كبيرة في احتواء المشاكل والنزاعات، ويعمل على تحقيق التوافق بين الأطراف المتنازعة من خلال تبني إستراتيجية التفاوض والحل الأوسط بين الأطراف المتنازعة. وبالنسبة لمساهمته في تحقيق مطالب الأستاذ الباحث فهو يسعى شكلا (وظائف ظاهرة) إلى تحقيق مصالح الأستاذ الباحث، والاهتمام بالأمور البيداغوجية، لكن النقابة تسعى لتحقيق مصالح أطراف معينة، وهذا ما أثر بدوره على فاعلية الأداء النقابي للنقابات الناشطة

ميدانيا. وصرح المبحوث في الأخير أنه سينخرط ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في حال ابتعادها عن التسيس التنظيمي.

المقابلة رقم (07):

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 54 سنة

الوظيفة: أستاذ التعليم العالي

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: جامعة بن خلدون تيارت . قسم اللغة الإنجليزية. بمكتب المبحوث

مكان المقابلة: أكثر من 15 سنة

مدة المقابلة: 20 دقيقة

تاريخ المقابلة: 16 مارس 2023

عرض المقابلة:

فيما يتعلق بالفعل النقابي في الوسط الجامعي في البداية أنا على علم بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي خصوصا نقابة(CNES) الفاعلة في الوسط الجامعي فأغلب زملائي منخرطون فيها، ولم انخرط ضمن هذه النقابات الفاعلة نظرا للأمور البيداغوجية والإدارية، فأنا أشغل منصب نائب رئيس القسم لا أملك الوقت بصراحة للانخراط في هذه المبادرة النبيلة إلا أنه في السابق كانت لي تجربة نقابية في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (فرع الأساتذة). وأنا أؤمن بأن العمل النقابي رسالة نبيلة وعليه لابد من مساعدة النقابات لأداء رسالتها لأنها تحاول بالرغم من كل العراقيل الإدارية والقانونية تحقيق المصلحة العامة، بمعنى تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية

وأهداف نخبها، وباعتبارها رسالة النبيلة تسعى دائما لمراعاة ترسيخ المنظومة القيمية الأخلاقية المهنية في الوسط الجامعي، وبل وتسعى أيضا لبثها في نفوس أفرادها المنخرطين.

كما أن الفعل النقابي يساهم إلى حد كبير في فض النزاعات القائمة فباعتبار النقابة شريك فعال تحاول دائما حفظ كرامة الأستاذ الباحث على مستوى الوسط الجامعي. بالإضافة أن لها اجتهادات في مجال تحقيق مطالب الفاعلين، لكن لابد أن نعترف أن أي مطلب لا تتدخل فيه النقابة فقط بل لابد من تضافر جهود مجموعة من الجهات والقطاعات لتحقيقه كمطلب الزيادة في الراتب مثلا النقابة ترفع المطلب للجهات المسئولة التي تعمل على تحقيقه.

وعن إمكانية انخراطي مستقبلا، لا أعتقد أني سأنخرط، نظرا لالتزاماتي العديدة خصوصا أنني على أبواب التقاعد، لكن أقترح تشبيب أعضاء التنظيمات النقابية لتحسين وتطوير أداءها على مستوى الوسط الجامعي كونها فئة حيوية واعية قادرة على إحداث التغيير الايجابي.

تحليل المقابلة:

يظهر من خلال هذه المقابلة وعي المبحوث بالنقابات الفاعلة على مستوى النسق الجامعي، أما عن أسباب عدم الانخراط فقد صرح المبحوث أنه غير منخرط ضمن هذه النقابات نظرا لالتزاماته الإدارية فهو يعمل كنائب رئيس قسم إضافة إلى دوره البيداغوجي كأستاذ.

فقد صرح أنه لا يملك الوقت للإنخراط في هذه المبادرة النبيلة، وقد أشار أنه كانت له تجربة نقابية سابقة في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (فرع الأساتذة) وهو راض عنها. وأولى المبحوث أهمية كبيرة للفعل والممارسة النقابية في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، فقد ركز على ضرورة تحقيق التعاون الوظيفي بين مختلف عناصر النسق الجامعي لاحتواء المعوقات الوظيفية التي تعيق تحقيق المصلحة العامة ، كما صرح المبحوث أن النقابة دائمة تحاول الحفاظ على قواعد اللعبة الأخلاقية المهنية التنظيمية للحفاظ على نمط العمل الذي يساعد على تحقيق أهداف النسق الجامعي، فلها جهود في مجال توعية الأساتذة الباحثين بأخلاقيات المهنة والالتزام بتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية. ومن جانب آخر، فهي تسعى دائما لاحتواء النزاعات القائمة انطلاقا من دورها الوظيفي في مجال حفظ النظام من الصراع ومساعدته على تحقيق استقراره واستمراره.

وفي إطار تحقيق المطالب والانشغالات فقط صرح المبحوث أن النقابة تحاول رفع المطالب والانشغالات للجهات المسئولة وأنه لابد من تكاثف العديد من الجهود في تحقيق مطلب واحد وقدم مثال عن ذلك يتمثل في زيادة راتب الأساتذة الباحثون. وقد صرح المبحوث أنه لن ينخرط ضمن النقابات الناشطة على مستوى النسق الجامعي نظرا لالتزاماته العديدة، إضافة على ذلك هو على أبواب التقاعد، كما وقد طرح عنصر وظيفي يساهم في تحقيق فعالية الأداء النقابي لهذه النقابات الذي يتمثل في تشيب أعضاء الفروع النقابية كون الشباب طاقات يافعة بإمكانها تحقيق التغيير من خلال إعادة تأهيل وإصلاح المنظومة النقابية على مستوى الوسط الجامعي وذلك نظرا لقدرتهم على تبني استراتيجيات دفاعية وهجومية في تحصيل مطالب الأستاذ الباحث.

المقابلة رقم (08):

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 31 سنة

الوظيفة: أستاذ مساعد ب

الأقدمية في المؤسسة الجامعية :حوالي 03 سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت . قسم التاريخ . بقاعة الأساتذة

مدة المقابلة: 20 دقيقة

تاريخ المقابلة: 14 مارس 2023

عرض المقابلة:

بخصوص العمل النقابي في الوسط الجامعي، أنا على دراية بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، ولم أنخرط فيها نظرا لأني مرتبط بالتزامات بيداغوجية، بالإضافة إلى عدم تواجدي في الجامعة في كل الأوقات، فأنا من خارج الولاية وبالتالي لا أملك الوقت "عملي، ثم ولايتي" ولم تكن

لي أية تجربة نقابية سابقة، وفي إطار تحقيق الأهداف يسعى العمل النقابي في غالب الأحيان إلى تحقيق هذه الأهداف السامية التي تساعد على تطور الجامعة لكن تعترضه العديد من العراقيل، أهمها الأطراف الذين يتولون رئاسة وقيادة هذه الفروع النقابية، هم أشخاص دون نزاهة يستغلون هذه الممارسة لتحقيق أهداف ومصالح شخصية، وهذا ما يؤثر على صورة العمل النقابي في الوسط الجامعي. وفيما يتعلق بمساهمة الفعل النقابي في الوسط الجامعي في ترسيخ المنظومة الأخلاقية المهنية فهو يساهم بدرجة معتبرة، لكن هذا في حقيقة الأمر مرتبط بشخصية كل نقابي وأخلاقياته، كما أن للنقابات الفاعلة على مستوى الوسط الجامعي مساهمة مميزة في مجال حل وإدارة النزاعات القائمة خصوصا من خلال تفعيل الجانب الاجتماعي المتمثل في تحقيق الصلح.

من جهة أخرى يسعى القانون دائما لحفظ حق كل موظف ضمن قطاع الوظيفة العمومي، فالقانون يحفظ حق الأستاذ و حق الموظف و حق الطالب في الوسط الجامعي. والنقابة في حقيقة الأمر ما هي إلا شريك يتوسط للفت انتباه الإدارة لتصحيح مساراتها فقط، وعن احتمالية انخراطي سأنخرط مستقبلا ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي عندما يتم تحويلي إلى ولايتي لأزاول العمل النقابي في جامعتي أمام مقر سكني.

تحليل المقابلة:

يظهر من خلال هذه المقابلة وعي المبحوث بالنقابات الفاعلة على مستوى الوسط الجامعي، ولكنه صرح أنه غير منخرط فيها نظرا لالتزاماته البيداغوجية، بالإضافة إلى عدم تواجده دائما في فضاء المؤسسة الجامعية كونه من خارج الولاية، فهو يرى أن العمل النقابي كممارسة لابد له من التواجد الفعلي والميداني ليس بطاقات انخراط فقط. كما صرح أنه لم تكن له أية تجربة نقابية سابقة، وبالنسبة لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، فقد صرح المبحوث أن الفعل النقابي يسعى في غالب الأحيان إلى مساعدة النسق الجامعي على تحقيق حاجاته وأهدافه، إلا أنه تعترضه العديد من المعوقات الوظيفية أهمها الفاعلون أو النخب النقابية كونها تفتقر لمعايير الممارسة النقابية النزيهة، فهم أعضاء يستغلون الدور النقابي في تحقيق مصالح شخصية، وهذا ما يؤثر على فعالية الأداء النقابي للنقابات الفاعلة في نسق المؤسسة الجامعية، وفيما يخص ترسيخ الفعل النقابي للمنظومة الأخلاقية المهنية في الوسط الجامعي ، فهو يساهم وظيفيا في الحفاظ على قواعد اللعبة

المهنية، إلا أنه أشار أن هذا المطلب مرتبط بشخصية النخب النقابية والأساتذة المنخرطون وأخلاقياتهم.

وكما أشار إلى أن النقابات الفاعلة على مستوى النسق الجامعي تسعى دائما للحفاظ على هذا الأخير من خلال مساهمتها في إدارة النزاعات القائمة والفصل فيها من خلال تبني إستراتيجية الصلح وتحقيق التوافق بين مختلف الأطراف المتنازعة، وفي إطار تلبية وتحقيق مطالب الأستاذ الباحث، فقد أشار إلى أن المنظومة القانونية تحفظ حقوق الأساتذة الباحثين، فالنقابة هي في حقيقة الأمر ما هي إلا شريك اجتماعي يساعد الإدارة على تصحيح مساراتها المختلفة. وقد صرح المبحوث أنه سينخرط مستقبلا في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في حال تم تحويله إلى ولايته، حيث أشار أن الممارسة النقابية النزيهة تقتضي ضرورة التواجد الفعلي في الميدان.

المقابلة رقم (09):

الجنس: أنثى

الوظيفة: أستاذ مساعد أ

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: حوالي 06 سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون، قسم البيولوجيا بمكتب أمانة القسم

مدة المقابلة: 20 دقيقة

تاريخ المقابلة: 16 مارس 2023.

عرض المقابلة:

فيما يتعلق بالعمل النقابي في الوسط الجامعي أنا على علم بالنقابات الفاعلة فيه، خصوصا نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES)، ولم أنخرط ضمنها لأني مرتبطة بعديد المسؤوليات والالتزامات العائلية والبيداغوجية، وبالتالي لا أملك الوقت لأداء الممارسة النقابية لأني أؤمن أن الممارسة النقابية نشاط وفعل وليس اسم على ورق، فمن خلال ممارستي لابد أن أكون فاعلة، وقد كانت لي تجربة نقابية سابقة في مؤسسة تربوية كنت أعمل فيها، وكانت تجربة لابأس بها.

فيما يتعلق بدور الفعل النقابي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية فهو يسعى من خلال نشاطاته وممارساته تحقيق الأهداف العامة، كما أنه يسعى إلى الحفاظ على المنظومة القيمية الأخلاقية على مستوى الفضاء الجامعي، ففي كل عمل أو ممارسة أو نشاط، لابد من توفر الجانب الأخلاقي وإلا تحدث فوضى (أنوميا)، فالنقابة تنظم طبيعة العلاقات ومختلف العمليات بين مختلف الأعضاء، أفراد المؤسسة الجامعية، كما أنها تتدخل دائما في الفصل بين الأطراف المتنازعة، وتسعى لتحقيق مصالح كل الأطراف المتنازعة. وفي إطار تحقيق المطالب، تساهم النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في تحقيق المطالب المادية والمهنية لمختلف الأساتذة الجامعيين وكذا رفع

الظلم عنهم وحفظ كرامتهم، كما أني إذا سمحت لي الظروف أكيد سأنخرط ضمن هذه النقابات وأكون بلا شك فاعلة فالعمل النقابي لم يقص الممارسة النسوية.

تحليل المقابلة:

يظهر من خلال هذه المقابلة وعي المبحوثة بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، خصوصا نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. ولم تنخرط ضمن هذه النقابات الناشطة نظرا لارتباطها بالعديد من المسؤوليات والالتزامات العائلية والبيداغوجية فقد صرحت أن الممارسة النقابية فعل وممارسة وليست اسم على ورق فهي تطمح أن تكون من بين الفاعلين الأساسيون في الجهاز النقابي. وقد صرحت المبحوثة أنه كانت لها تجربة نقابية سابقة في مؤسسة تربوية قبل التحاقها بالمؤسسة الجامعية، وهي راضية عن هذه التجربة النقابية، فقد أشارت أنها كانت نزيهة تهدف إلى تحقيق أهداف المصلحة العامة، كما وقد صرحت أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية ويسعى للحفاظ على المنظومة القيمية الأخلاقية على مستوى الوسط الجامعي.

فقد أشارت على أن الأخلاق تمثل القاعدة الأساسية لكل نشاط وممارسة، على اعتبار أنها عنصر وظيفي يساعد على تنظيم مختلف العمليات بين مختلف أجزاء النسق الجامعي، وللفعل النقابي في الوسط الجامعي مساهمة وظيفية في مجال حل وإدارة النزاعات القائمة من خلال تدخله في تشخيص وفهم أسباب النزاعات القائمة، ومن ثم تقديم بدائل وظيفية لإحتوائها وتحقيق التوازن والاستقرار على مستوى النسق الجامعي.

من جانب آخر صرحت المبحوثة أن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي تسعى لحفظ كرامة الأستاذ الباحث وحمايته من الظلم والتعسف، وكذا الاهتمام بتحقيق المطالب السوسيومهنية للأستاذ الجامعي. وصرحت المبحوثة أنها ستنخرط مستقبلا ضمن النقابات الناشطة على مستوى الوسط الجامعي، ذلك أن العمل النقابي يساوي بين الممارسة النقابية الذكورية والممارسة النقابية النسوية فهو لا يقصي الممارسات النسوية.

المقابلة رقم (10):

البيانات الشخصية:

الجنس:ذكر

السن: 48 سنة

الوظيفة: أستاذ محاضر أ

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: 09 سنوات.

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت . قسم الأدب العربي . بقاعة الأساتذة

مدة المقابلة: 20 دقيقة

تاريخ المقابلة: 14 مارس 2023

عرض المقابلة:

بخصوص النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي أنا على علم بالنقابات الناشطة فيه، ولم أنخرط فيها نظرا لأني مهتم بالأمور البيداغوجية فقط، كما أنه لم تكن لي أية تجربة نقابية سابقة، وفي إطار تحقيق الأهداف العامة ، فإن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يساهم في تحقيق أهداف الجامعة، من خلال الاهتمام بانشغالات الأستاذ الجامعي وتحقيق مطالبه ولو بصورة جزئية، ويبدو العمل النقابي عمل قائم على الأخلاقيات المهنية، فهو يعمل من خلال ممارسته على حفظ المنظومة المهنية الأخلاقية، الذي يضمن تحقيق الأهداف، لكن الأمر للأسف مرتبط بالأفراد فهناك أشخاص فاقدين لهذه المنظومة، وهذا ما يؤثر بطبيعة الحال على فعالية العمل النقابي في الوسط الجامعي.

وفي إطار حل النزاعات، يتدخل الفعل النقابي من خلال إستراتيجية الصلح في احتواء النزاعات القائمة وحلها والفصل فيها داخليا دون اللجوء لجهات أخرى، كما أن الفعل النقابي يسعى إلى تحقيق مطالب الأستاذ الباحث من خلال رفع انشغالاته ومطالبه حفظ كرامته في فضاء

المؤسسة الجامعية، وحفظ حق الأستاذ كعنصر فاعل وأساسي في العملية البيداغوجية، وعن احتمالية انخراطي إذا أتيحت لي الفرصة، يمكن أن أنخرط في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي.

تحليل المقابلة:

يظهر من خلال هذه المقابلة أن المبحوث على دراية بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، وصرح أنه لم ينخرط ضمن هذه النقابات نظرا لإنشغالاته البيداغوجية. كما أنه لم تكن له أية تجربة نقابية سابقة، وقد أشار أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية خصوصا من خلال اهتمامها بانشغالات الأساتذة الباحثين، وتحقيق مطالبهم المهنية والبيداغوجية. كما أشار إلى أن الدور النقابي في حقيقة الأمر يعمل من خلال ممارساته على حفظ قواعد اللعبة المهنية الأخلاقية الهادفة إلى تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، ومن جانب آخر، يظهر قلق المبحوث، وعدم رضاه عن الفاعلين الذين يستغلون العمل النقابي لتحقيق المصالح والغايات الشخصية. ويعتبر المبحوث الفعل النقابي عنصر وظيفي في إدارة الصراعات القائمة، والفصل فيها داخليا على مستوى النسق الداخلي الجامعي. وأشار أيضا أن الفعل النقابي يسعى لتحقيق مطالب الأستاذ الباحث لاعتباره عنصر فعال في تطوير العملية البيداغوجية، وصرح في الأخير أنه سينخرط مستقبلا ضمن النشاط النقابي في الوسط الجامعي.

المقابلة رقم (11):

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 52 سنة

الوظيفة: أستاذ محاضر أ.

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: أكثر من 15 سنة

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت . قسم العلوم الاقتصاد . بقاعة الأساتذة

مدة المقابلة: 15 دقيقة

تاريخ المقابلة:16 مارس 2023

عرض المقابلة:

بخصوص العمل النقابي في الوسط الجامعي أنا على علم بالنقابات الفاعلة فيه، لكن لم أنخرط فيها نظرا لالتزاماتي وانشغالاتي البيداغوجية و الإدارية في المؤسسة الجامعية. ولم تكن لي في حقيقة الأمر أية تجربة نقابية سابقة، وأرى أن للممارسة النقابية في الوسط الجامعي دور كبير في مجال تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، كما أنها تعمل على تحقيق الامتثال الفعلي للمنخرطين ضمن إطار مهني أخلاق سوي يساعد على تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية من خلال تفعيل التوعية والتكوين، خصوصا لذوي التوظيف الحديث، هذه في حقيقة الأمر ليست من أولويات النقابة إلا أنها شريك اجتماعي فعال يساعد على إنجاح العملية التنظيمية المهنية، وللفعل النقابي في الوسط الجامعي مساهمة إيجابية في مجال إدارة النزاعات ، حيث أن النقابة تتدخل دائما لتسوية النزاعات القائمة من خلال تشخيصها ومن ثم حلها أو الفصل فيها، وفي إطار تحقيق المطالب النقابة تحاول رفع المطالب فليس من مسؤوليتها تحقيق المطالب لابد من تصحيح هذا النمط الفكري الخاطئ، وعن احتمالية انخراطي مستقبلا في النقابات الفاعلة لن أخرط نظرا

لالتزاماتي العديدة الشخصية و المهنية والبيداغوجية، وأيضا لأن العمل النقابي مسؤولية وليس كرسي.

تحليل المقابلة:

يظهر من خلال هذه المقابلة وعي المبحوث بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، وصرح أنه لم ينخرط فيها نظرا لانشغالاته البيداغوجية والإدارية في النسق الجامعي، ولم تكن له أية تجربة نقابية سابقة، كما وقد أشار المبحوث أن للممارسة النقابية في الوسط الجامعي مساهمة وظيفية في مجال تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، كما أنها تسعى من خلال ممارستها ونشاطاتها الحفاظ على النظام المهني المعياري الأخلاقي في المؤسسة الجامعية، خصوصا في مجال اجتهادها في مجال توعية الأساتذة الباحثون عن طريق التوعية والتكوين، خصوصا ذوي التوظيف الحديث، حتى يتم تحقيق إدماج مختلف أجزاء النسق ضمن قواعد اللعبة التنظيمية للمساهمة في تحقيق الأهداف العامة.

كما وقد صرح المبحوث أن العمل النقابي على مستوى الوسط الجميع يعمل على تشخيص النزاعات القائمة، و يجتهد في طرح البدائل الوظيفية الملائمة لإدارتها وحلها، وفيما يتعلق بتحقيق المطالب المهنية للأستاذ الباحث صرح المبحوث أنه لابد من تصحيح نمط التفكير الخاطئ بين أوساط المنخرطين في النقابة التي تعتبر دورها كوسيط تسعى فقط لرفع المطالب والانشغالات وليست مسئولة عن تحقيقها، بل تحقيقها يكون من خلال التكامل الوظيفي لعديد الأجزاء الوظيفية. وفي الأخير صرح المبحوث أنه لن ينخرط في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي نظرا لالتزاماته المهنية والبيداغوجية، ولأنه يؤمن أن العمل النقابي مسؤولية للتكليف وليس للتشريف.

المقابلة رقم (12):

البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 42 سنة

الوظيفة: أستاذ محاضر ب

الأقدمية في المؤسسة الجامعية: 07 سنوات

مكان المقابلة: جامعة ابن خلدون تيارت . قسم اللغة الألمانية برئاسة القسم.

مدة المقابلة: 20 دقيقة

تاريخ المقابلة: 16 مارس 2023

عرض المقابلة:

فيما يتعلق بالعمل النقابي في الوسط الجامعي، أنا على علم بالنقابات الفاعلة فيه، ولم أنخرط فيها نظرا للالتزامات العائلية والبيداغوجية، كما أنه لم تكن لي أية تجربة في مجال الممارسة النقابية. وللدور النقابي في الوسط الجامعي مساهمة وظيفية بصفة معتبرة في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، كما أن النقابات تحاول في غالب الأحيان مراعاة المنظومة القيمية الأخلاقية، لكنها تخرج أحيانا عن المسار الطبيعي نتيجة طغيان بعض الأفراد، خصوصا من خلال استغلال الدور النقابي في تحقيق المصالح الشخصية، وفي إطار مساهمة النقابة في الوسط الجامعي في حل النزاعات القائمة فهي تساهم من خلال الإنصات لكل أطراف النزاع لا تقصي أي طرف من الأطراف، وتسعى إلى تحقيق رضا كل أطراف.

وفي إطار تحقيق المطالب السوسيومهنية للأستاذ الباحث النقابة تساهم في رفع انشغالات الأساتذة الباحثين، خصوصا مطلب السكن الوظيفي، الذي أصبح يشكل عائقا أمام تميز الأستاذ

الجامعي. أما عن احتمالية الإنخراط في النقابات الفاعلة سأنخرط عندما ألتمس فعالية الأداء النقابي لهذه النقابات على أرض الواقع ميدانيا.

تحليل المقابلة:

يظهر من خلال هذه المقابلة وعي المبحوثة بالنقابات الفاعلة في النسق الجامعي، لكنها صرحت أنها لم تنخرط ضمنها نظرا لالتزاماتها العائلية كأم وزوجة وكذا انشغالاتها البيداغوجية، كما أنها لم تكن لها أية تجربة نقابية سابقة. وفي جانب آخر صرحت المبحوث أن للدور النقابي مساهمة وظيفية في مجال تحقيق أهداف النسق الجامعي، وأشارت أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يجتهد للحفاظ على استقرار المنظومة الأخلاقية المهنية، إلا أنه في كثير من الأحيان ينحرف عن المسار الطبيعي والمعياري نتيجة استغلال الفاعلين الدور النقابي لتحقيق أهداف ومصالح شخصية.

و أقرت المبحوثة أيضا أن للممارسة النقابية في الوسط الجامعي دور في حل وإدارة النزاعات القائمة، فهي تسعى في غالب الأحيان إلى الحفاظ على النسق العام من مختلف الاختلالات والمعوقات الوظيفية، بما في ذلك الصراعات والنزاعات القائمة في الوسط الجامعي، ومن جهة أخرى، كما أشارت إلى أن النقابة في الوسط الجامعي تجتهد في رفع مختلف مطالب وانشغالات الأساتذة الباحثين لاعتبارها معوقا وظيفيا يعيق تميز الأستاذ الجامعي، وفي الأخير صرحت المبحوثة أنها ستنخرط ضمن النقابات الناشطة في الوسط الجامعي في حال تحسن أدائها وفعاليته ميدانيا وواقعيا.

- نتائج المقابلات مع الأساتذة غير المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي:

- بخصوص العمل النقابي في الوسط الجامعي غالبية الأساتذة على دراية بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي خصوصا نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) لاعتبارها نقابة تهتم بشؤون وانشغالات الأستاذ الباحث.

- العوامل المؤثرة في عدم إنخراط الأساتذة في العمل النقابي مرتبطة بعدة أسباب منها: الشخصية والقيمية والبيداغوجية والإدارية. وبالنسبة لأسباب عدم الإنخراط لبعض

الأساتذة من جنس الإناث أسباب منها أنها ممارسة ذكورية، والبعض الآخر من الأساتذة يرجع أسباب عدم إنخراطه في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي إلى التسيس النقابي والتذمر من النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي وعدم الرضا عن أدائها ونشاطها ميدانيا.

- بخصوص التجربة النقابية هناك أساتذة صرحوا أنه كانت لهم تجربة نقابية سابقة وكانت في المستوى المطلوب، وهناك أساتذة آخرون صرحوا أنه لم تكن لهم أي تجربة نقابية سابقة نتيجة للأسباب الآنفة الذكر.

- صرح الأساتذة أن للفعل النقابي مساهمة كامنة وخفية في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية لاعتبارها تنظيم يسير من طرف أعضاء لهم دراية بمناطق الشك واللا يقين في المؤسسة الجامعية وإن توجه العمل النقابي إلى مسار العلاقات المصلحية والمعايير غير الموضوعية جعله يخرج عن نطاق الإطار القانوني الرسمي المسير له مما أنتج تمثلات سلبية في أوساط الأساتذة وجعلهم لا يؤمنون بالعمل النقابي داخل الوسط الجامعي.

- يراعي الفعل النقابي منظومة الأخلاقيات المهنية بالرغم من التحديات التي تواجهه والمتعلقة أساسا بممارسات ونشاطات ذات الطابع اللا أخلاقي في أوساط الفاعلين.

- من بين أهم الوظائف الأساسية التي يسعى إلى تحقيقها الفعل النقابي حل وإدارة النزاعات القائمة من خلال تفعيل إستراتيجيتي الحل الوسط وإستراتيجية التعاون، وتفعيل الجانب الاجتماعي الممثل في تحقيق الصلح ،كما أن النقابة لا تلجأ إلى استخدام إستراتيجية الضغط والتنافس والإكراه على الأطراف المتنازعة.

- يسعى العمل النقابي من خلال نشاطاته وممارساته الميدانية إلى رفع انشغالات ومطالب الأستاذ الباحث إلى الجهات المختصة ويحاول مبدئيا تحقيقها لزيادة الرضا والولاء والانتماء النقابي في أوساط الفاعلين.

- فيما يخص الانخراط المستقبلي في أوساط الأساتذة غير المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي صرح غالبية الأساتذة أنهم سينخرطون ضمن هذه النقابات في حال إحداث إصلاح المنظومة النقابية واستئصال العناصر اللاوظيفية التي أثرت على مصداقية منظومة العمل النقابي وصورته في الوسط الجامعي.

2.3. مناقشة نتائج المقابلات مع الأساتذة غير المنخرطين في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي:

- سيادة الوعي النقابي في أوساط الأساتذة غير المنخرطين في الوسط الجامعي بالنقابات الفاعلة فيه.

- تمثل الأسباب الشخصية والبيداغوجية والقيمية والسياسية (المتمثلة أساسا في التسييس التنظيمي) أهم العوامل المؤثرة في عدم انخراط في أوساط الأساتذة ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي.

- غالبية الأساتذة لم تكن لهم تجربة نقابية سابقة نتيجة التخوف من الانتماء النقابي وفقدان الفعل النقابي لمصداقيته.

- غالبية الأساتذة غير المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي صرحوا أن الفعل النقابي يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية بالرغم من المعوقات الوظيفية التي تؤثر على فعالية أدائه في مجال تحقيق هذه الأهداف.

- يراعى الفعل النقابي في الوسط الجامعي المنظومة الأخلاقية والمهنية القيمية ويسعى إلى مقاومة واستئصال العناصر اللا وظيفية المتمثلة أساسا في الأطراف الفاعلون الذين يسعون إلى استغلال العمل النقابي في ممارسة النشاطات غير الرسمية بهدف خدمة الذات والمصالح الشخصية.

- للفعل النقابي في الوسط الجامعي دور كبير وفعال في مجال إدارة النزاعات القائمة خصوصا من خلال تنميته للبعد الاجتماعي المتمثل في الصلح وتفعيل

استراتيجيات التعاون والحل الوسط والتفاوض الجماعي، والتي تعتبر كإستراتيجيات أساسية لإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي.

- يسعى الفعل النقابي من خلال نشاط مختلف النقابات الفاعلة فيه إلى تحقيق مختلف مطالب الفاعلين وإشباع احتياجاتهم المادية والنفسية والاجتماعية والوظيفية والتكوينية والتنظيمية.

- إن تحقيق الإصلاح النقابي والتعريف بهوية النقابات الناشطة على مستوى الوسط الجامعي يعتبر من بين أهم عوامل الاستقطاب النقابي في أوساط الأساتذة ما يسهم في زيادة التمثيل والشرعية النقابية على مستوى الوسط الجامعي، ويؤثر على صورة النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي على المستوى الداخلي من خلال تكوين تمثلات ايجابية للأساتذة الباحثين، و بالتالي زيادة الجذب والاستقطاب لمختلف الفاعلين للانخراط ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي، وكذا تحسين صورتها على مستوى البيئة الخارجية من خلال استرجاع مصداقيتها وزيادة شرعيتها وطنيا.

4.عرض ومناقشة النتائج العامة للدراسة:

1.4. عرض ومناقشة النتائج العامة للدراسة من خلال فرضيات الدراسة:

1.1.4. من خلال الفرضية الجزئية الأولى:

تبين من خلال تحليل الفرضية الفرعية الأولى والتي مفادها: **يساهم الفعل النقابي في ترسيخ الأخلاقيات المهنية في الوسط الجامعي** تحقيقها ميدانيا ذلك أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يساهم في ترسيخ الأخلاقيات المهنية من خلال إعلامه مختلف مستخدمي قطاع التعليم العالي (أساتذة وموظفين) بمضمون ميثاق الأخلاقيات المهنية، وتأكيده على ضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي في مجال العمل، وكذا تأكيده على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل، وضرورة التحلي والالتزام بالضمير المهني في ممارسة الوظيفة، وتأكيده على ضرورة التحلي بروح المسؤولية في أداء العمل، وعلى عدم استغلال نفوذ الوظيفة لأغراض شخصية، وترسيخه روح الالتزام بمواقيت العمل في المؤسسة الجامعية، وتأكيده على ضرورة احترام القانون الداخلي لها، وترسيخ مختلف القيم الإيجابية في مختلف أطر العمل في المؤسسة الجامعية. بالإضافة إلى مساهمته في مناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية، وتحقيق العدالة والمساواة ومحاربة كل أشكال التمييز، وتنمية روح العمل الجماعي وتأكيده على ضرورة الالتزام بالسرية المهنية، وتنمية الرقابة الذاتية في العمل من خلال استغلاله مختلف الوسائل الإعلامية السمعية والبصرية المكتوبة للتعريف بالأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل لكافة مستخدمي قطاع التعليم العالي مما يؤكد على الدور الفعال للفعل النقابي في مجال تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة الجامعية وترسيخ المنظومة القيمية الأخلاقية المهنية التي تساعد على تحقيق الأهداف العامة وعليه توصلنا إلى النتائج التالية:

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يؤكد من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) على ضرورة توفير الإطار المهني المعياري من خلال إعلام الفاعلين (أساتذة وموظفين) بمضمون أخلاقيات المهنة في الوسط الجامعي.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسهم من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة ((UGTAونقابة (CNES) في حث الفاعلين بضرورة التخلي بالسلوك الانضباطي من خلال الامتثال لمختلف القوانين التنظيمية والإجراءات المهنية.

– أن النقابة في الوسط الجامعي تؤكد على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يؤكد من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة UGTA)) ونقابة(CNES) الفاعلين (موظفين، أساتذة) على ضرورة التحلي والالتزام بالضمير المهني في ممارسة الوظائف والأدوار المهنية والبيداغوجية.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يحث من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة (UGTA) ونقابة (CNES) الفاعلين أساتذة وموظفين، على ضرورة الالتزام بروح المسؤولية في مواقع العمل.

– أن الدور النقابي في الوسط الجامعي يسعى إلى حث مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) على عدم استخدام نفوذ الوظيفة لتحقيق أغراض شخصية.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يحث الفاعلين (أساتذة وموظفين) من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة ((UGTAونقابة (CNES) على ترسيخ روح الالتزام بمواقيت العمل في المؤسسة الجامعية لمساعدة النسق الجامعي على تحقيق أهدافه.

– أن الدور النقابي للنقابات الناشطة في الوسط الجامعي نقابة ((UGTA ونقابة((CNES مساهمة وظيفية في مجال حث الفاعلين أساتذة وموظفين على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية.

– أن النقابة في الوسط الجامعي نقابة ((UGTA و نقابة (CNES) تساهم في مجال مناقشة النصوص القانونية والمراسيم التشريعية للفاعلين (أساتذة وموظفين) في الوسط الجامعي حتى يسهل فهمها وتطبيقها ميدانيا.

– أن النخب النقابية الناشطة على مستوى الوسط الجامعي تمثل قدوة حسنة للفاعلين (أساتذة وموظفين) ضمن النسق الجامعي.

– أن النقابة في الوسط الجامعي نقابة (UGTA) ونقابة((CNES تؤكد للفاعلين (أساتذة وموظفين) ضرورة احترام الحرم الجامعي من خلال ردع النشاطات غير الأخلاقية التي تؤثر سلبا على حياة النسق.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى من خلال نشاطات النقابات الفاعلة فيه نقابةUGTA))ونقابةCNES)) إلى استغلال مختلف الوسائل الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة لتعريف الفاعلين (أساتذة وموظفين) بالأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل لنشر الوعي الهادف لتحقيق الأهداف العامة.

2.1.4. من خلال الفرضية الجزئية الثانية:

وقد تبين من خلال تحليل الفرضية الفرعية الثانية والتي مفادها: **يساهم الفعل النقابي في إدارة الصراعات القائمة في الوسط الجامعي** تحقيقها ميدانيا ذلك أن الفعل النقابي يساهم في إدارة الصراع التنظيمي في الوسط الجامعي من خلال اعتماده مجموعة من الاستراتيجيات الكفيلة بحل هذه النزاعات وتوجيهها لخدمة وتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الجامعية من خلال تدخل النقابة في تسوية مختلف النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين (أساتذة موظفين)، ومطالبتها بتوفير مختلف البرامج التدريبية للأعضاء المنخرطين فيها و تلقينهم الاستراتيجيات اللازمة للتعامل مع النزاعات القائمة، وكذا تفعيل مبدأ مشاركة الفاعلين في وضع الخطط والبدائل لتسوية مختلف النزاعات القائمة، واعتماد إستراتيجية الحل الوسط، و إستراتيجية المواجهة، و إستراتيجية التعاون كاستراتيجيات أساسية لإدارة النزاعات القائمة. بالإضافة إلى حرص النقابة في الوسط الجامعي على فتح القنوات الاتصالية بين مختلف الأعضاء المتنازعة، وتعزيزها العمل الجماعي، وتشجيعها أسلوب التفاوض الجماعي بين مختلف الأطراف المتنازعة مما يؤكد الدور الفعال للفعل النقابي في مجال إدارة النزاعات القائمة من خلال تبنيه استراتيجيات و ميكانيزمات وآليات مساعدة على تحقيق أهداف المؤسسة الجماعية والحفاظ على بقائها واستمرارها وعليه توصلنا إلى صياغة النتائج التالية:

– أن من بين أولويات العمل النقابي في الوسط الجامعي حل وإدارة النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين).

– أن النقابة في الوسط الجامعي تتدخل من خلال نشاط النقابات الفاعلة(نقابة ((UGTA ونقابة (CNES)) في تسوية النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين)في الوسط الجامعي.

– أن للفعل النقابي في الوسط الجامعي دور ومساهمة في مجال المطالبة بتوفير برامج تدريبه للأعضاء رؤساء الفروع النقابة (فرع نقابة (CNES) فرع نقابة((UGTA لتلقينهم الاستراتيجيات اللازمة للتعامل مع النزاعات القائمة.

– أن العمل النقابي في الوسط الجامعي لا يستغل النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين في تحقيق أهدافه الشخصية لنزاهة وفعالية دوره في الوسط الجامعي.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل من خلال نشاط النقابات الناشطة فيه (نقابة (CNES) نقابة (UGTA)) على تفعيل مبدأ مشاركة مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) في طرح البدائل المناسبة لحل مختلف النزاعات القائمة في مختلف أطر عمل المؤسسة الجامعية .

– أن النقابة في الوسط الجامعي تعمل على تشخيص النزاعات القائمة بين الفاعلين من خلال القيام بزيارات ميدانية لمواقع النزاع.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه إلى جمع المعلومات التي من شأنها حل وإدارة النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين.

– أن النقابة في الوسط الجامعي تتعاون مع الإدارة لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة ولو بصورة جزئية.

– أن النقابة في الوسط الجامعي تسعى لتحقيق مختلف مصالح الأطراف المتنازعة من خلال عدم انحيازها لأحد الأطراف المتنازعة على حساب الأطراف الأخرى وهو ما يجسد فعالية الأداء النقابي للنقابات الناشطة في فضاء الوسط الجامعي.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه إلى فتح قنوات الاتصال بين الأطراف المتنازعة لتحقيق الصلح.

– أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد أسلوب فرض الرأي الواحد كبديل للآراء المتعددة نتيجة لمنظومتها وثقافتها وهويتها الديمقراطية.

– أن النقابة في الوسط الجامعي لا تعتمد إستراتيجية الانسحاب كإستراتيجية أساسية للتعامل مع النزاعات القائمة بين مخلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) في الوسط الجامعي.

– أن النقابة في الوسط الجامعي (نقابة (UGTA) ونقابة (CNES)) تعتمد إستراتيجية التعاون إستراتيجية أساسية للتعامل مع النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين أساتذة وموظفين.

– أن النقابة في الوسط الجامعي نقابة (UGTA) ونقابة (CNES) تعتمد كإستراتيجية مواجهة الأطراف المتنازعة لبعضها البعض كإستراتيجية أساسية في التعامل مع النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين أساتذة وموظفين.

– أن النقابة في الوسط الجامعي نقابة (UGTA) ونقابة(CNES) تعتمد إستراتيجية الحل الوسط كإستراتيجية لحل وإدارة النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين أساتذة وموظفين ضمن نسق المؤسسة الجامعية.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يشجع أسلوب التفاوض الجامعي بين الأطراف المتنازعة لحل النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين الأساتذة والموظفين.

3.1.4. من خلال الفرضية الجزئية الثالثة:

وقد تبين من خلال تحليل الفرضية الفرعية الثالثة والتي مفادها: **يساهم الفعل النقابي في تحقيق الرضا الوظيفي لمختلف الفاعلين أساتذة موظفين في الوسط الجامعي** تحقيقها ميدانيا ذلك أن الفعل النقابي يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لمختلف الفعل من خلال مساهمتي في تحقيق مختلف مطالب الفاعلين ومطالبته بزيادة الأجر ليتوافق مع القدرة الشرائية، واتخاذها موقف أسلوب الطابع التسلطي الذي يمكن أن تعتمده الإدارة. بالإضافة إلى توفير بيئة عمل مناسبة، وتحسينه مختلف الخدمات الصحية والاجتماعية، توفير الأمن، الحث على تبني نمط الإشراف المرن والديمقراطي في التعامل مع مختلف الفاعلين، وكذا حمايتهم من مختلف أشكال التعسف التي قد تعتمدها الإدارة المتمثلة أساسا في التنزيل في الرتبة، وكذا تكريم مختلف الفاعلين المتميزين والمحالين على التقاعد.... مما يؤكد على الدور الفعال للفعل النقابي في امتصاص مختلف مطالب الفاعلين المادية والمهنية والمعنوية والاجتماعية والصحية والتنظيمية حيث يعتبر إشباعها أساس المساهمة الايجابية لهم في تحقيق الأهداف التنظيمية العامة وعليى توصلنا إلى صياغة النتائج التالية :

– أن أفراد مجتمع البحث (أساتذة وموظفين) غير راضون عن نظام التوزيعات (أجر ,التكوين الترقيات, الحوافز...) المعمول به في المؤسسة الجامعية لاعتماده معايير غير موضوعية

مما جعلهم ينخرطون ضمن تنظيمات مطلبية شرعية نضالية تضمن حقوقهم ومختلف مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يساهم من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة (CNES) نقابة ((UGTA في مطالبة الجهات المسؤولة بزيادة الأجر (للموظفين والاساتذة) حتى يتوافق مع قدرتهم الشرائية .

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يساهم من خلال نشاط النقابات الفاعلية فيه نقابة (CNES) نقابة ((UGTA في مطالبة الجهات المسؤولة بضرورة تحقيق العدالة في حصول مختلف الفاعلين على الترقيات المهنية حسب الاستحقاق.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يساهم من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه (نقابة (CNES) نقابة ((UGTA في مطالبة الجهات المسؤولة بضرورة تحقيق العدالة في مجال حصول الفاعلين على الفرص التدريبة والتكونية لتحسين أدائهم .

– أن النقابة في الوسط الجامعي (نقابة (CNES) نقابة ((UGTA) تجتهد في مجال مطالبة الجهات المسؤولة بضرورة توفير بيئة عمل مناسبة لأداء المهام والنشاطات الوظيفية والبيداغوجية في ظروف حسنة من خلال مساهمتها في تهيئة المناخ التنظيمي .

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي ساهم من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه في تحقيق مختلف مطالب الفاعلين (أساتذة وموظفين) مما أسهم في ارتفاع مستويات الرضا لديهم .

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يسعى من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه (نقابة (CNES) نقابة ((UGTA) إلى حماية مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين)ضمن النسق الجامعي من الأسلوب التسلطي الذي يمكن أن تعتمده الإدارة ضدهم .

– أن النقابة في الوسط الجامعي نقابة (CNES) نقابة ((UGTA تحرص على تحسين مختلف الخدمات الاجتماعية لمختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) ضمن النسق الجامعي .

– أن النقابة في الوسط الجامعي نقابة (CNES) نقابة ((UGTA تحرص على تحسين مستوى الخدمات الصحية لمختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) ضمن النسق الجامعي .

– أن أفراد مجتمع البحث راضون عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها لهم النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي نقابة (CNES) نقابة ((UGTA.

– أن النقابة في الوسط الجامعي تحث المسؤولين على تبني نمط الإشراف المرن في التعامل مع مختلف الفاعلين (أساتذة و الموظفين) لاعتبار القيادة الديمقراطية تساهم في تحقيق الأهداف العامة.

– أن النقابة في الوسط الجامعي تتدخل في حماية مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) من أشكال التعسف التي قد تعتمده الإدارة ضدهم .

– أن فعالية العمل النقابي يساهم في زيادة الدافعية للإنجاز لمختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين) في الوسط الجامعي مما يساهم إيجابا في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

– في مجال عدم رضا الفاعلين في الوسط الجامعي عن الأداء النقابي للنقابات الناشطة على مستوى الفضاء الجامعي ينسحبون من عضوية النقابة في غالب الأحيان لحرية الانخراط وحوله الانسحاب طوعا.

– أن أفراد مجتمع البحث تمكنوا من تشكيل وتكوين علاقات اجتماعية من خلال عضويتهم في النقابات الفاعلة ضمن الوسط الجامعي.

– الشعارات التي تحملها النقابة في الوسط الجامعي في عملية تكريم الفاعلين المميزين والمحالون على التقاعد ما يؤثر إيجابيا على رضاهم.

– اجتهاد النقابة في الوسط الجامعي في تغذية مطالب الفاعلين منطلق يجعلهم يبذلون جهدا أكبرا لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

بالإضافة إلى النتائج التالية:

– نسبة 66.66% من الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من جنس الذكور صرحوا أن اختيار ممثلين النقابة في الوسط الجامعي يكون بناء على الانتخاب بشفافية.

– نسبة 70.12% من الموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذين يتراوح سنهم من 45 .55 سنة صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحث مختلف الفاعلين على ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة الجامعية.

– نسبة 71.42% من الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والذين أقدميتهم في المؤسسة الجامعية أكثر من 15 سنة صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تعلمهم بمضمون الأخلاقيات المهنية.

– نسبة 70.09% من الموظفين المنخرطين في نقابه الاتحاد العام للعمال الجزائريين والذين أقدميتهم في النقابة في المؤسسة الجامعية تتراوح ما بين خمس إلى عشر سنوات صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تحث موظفين بضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية.

– نسبة 66.66% من الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ذوي صنف أستاذ مساعد "ب" صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تستغل مختلف الوسائل الإعلامية لتعريفهم بالأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل.

– نسبة 58.04% من الموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين من جنس الذكور صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تعمل على تفعيل مبدأ مشاركة العمال في وضع الحلول الملائمة لحل النزاعات القائمة.

– نسبة 92.85% من الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والذين سنهم يتراوح ما بين 25 .35 سنة صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تجتهد على فتح قنوات اتصال بين مختلف الأطراف المتنازعة.

– نسبة 70.23% من الموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين والذين أقدميتهم في المؤسسة الجامعية من 05 إلى 10 سنوات صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي تتدخل في تسوية النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين.

– نسبة 73.91% من الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والذين أقدميتهم في النقابة في المؤسسة الجامعية اقل من خمس سنوات صرحوا أن النقابة في الوسط الجامعي لا تستغل الصراعات القائمة لتحقيق أغراضها الشخصية.

– نسبة 81. 81% من الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من جنس الإناث صرحوا أنهم في حال عدم رضاهم عن الأداء النقابي للنقابة الفاعلة في الوسط الجامعي ينسحبون من عضوية النقابة.

– نسبة 61.94% من الموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذين يتراوح سنهم من 35 إلى 45 سنة صرحوا أن اجتهاد النقابة في إشباع مختلف حاجاتهم ومتطلباتهم منطلق يجعلهم يبذلون جهود كبرى لتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الجامعية.

– نسبة 76.19% من الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والذين أقدميتهم في المؤسسة الجامعية أكثر من 15 سنة صرحوا أن شعارات النقابة تتوافق مع نشاطها ميدانيا.

– نسبة 70.83% من الموظفين المنخرطين بنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين والذين أقدميتهم في النقابة في المؤسسة الجامعية أكثر من 15 سنة صرحوا أنهم راضون عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها لهم النقابة.

2.4. مناقشة نتائج الدراسة من خلال الدراسات السابقة:

تمثل الدراسة الراهنة تراكما معرفيا في مجال علم الاجتماع التنظيم والعمل ذلك أنها تبلورت من خلال الفجوة البحثية للدراسات السابقة في مجال العمل النقابي، ويمكن الإشارة إلى أن الدراسة الراهنة تتفق في نتائجها مع بعض الدراسات السابقة كالتالي:

– اتفقت الدراسة الراهنة مع دراسة الباحث " Joseph H. Chung " مع نتائج المقابلات الميدانية التي تم إجراءها مع الأساتذة والموظفين غير المنخرطين في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في أسباب عدم انخراط الأساتذة والتي ترجع إلى تخوفهم من النشاطات النقابية وما ينتج عنها من إضرابات واحتجاجات، إضافة إلى تعارض الاتجاهات الإيديولوجية للأساتذة مع النقابات العمالية فهم غير مقتنعين بالدور النقابي للنقابات الفاعلة على مستوى المؤسسة الجامعية.

– اتفقت الدراسة الراهنة مع دراسة الباحث " jean mark fountane " من خلال تطرقها للإستراتيجيات المتنوعة التي تعتمدها النخب النقابية، وفي الدراسة الراهنة توصلنا إلى أن النخب

النقابية في الوسط الجامعي تتبنى العديد من الإستراتيجيات المتمثلة في ترسيخ الأخلاقيات المهنية وإدارة النزاعات القائمة وتحقيق رضا مختلف الفاعلين بهدف تحقيق فعالية النسق الجامعي.

– اتفقت الدراسة الراهنة مع دراسة الباحث "Diane Picard" في أن النقابة في المؤسسة تكون لها آثار إيجابية ذلك أنها تعمل على تهيئة المناخ التنظيمي الملائم للعمل لكافة الفاعلين.

– اتفقت الدراسة الراهنة مع دراسة "حسام نافذ أبو دلال" في أن نشاطات النقابات العمالية تعمل على تحقيق العدالة التوزيعية لمختلف الفاعلين بهدف خلق الرضا الوظيفي في أوساطهم.

– اتفقت الدراسة الراهنة مع دراسة الباحث "محمد مقداد" في ضرورة تقديم التدريب والتكوين النقابي لمختلف الفاعلين للنهوض بالعمل النقابي والابتعاد عن التمثلات السلبية التي أثرت على فعاليته وشرعيته.

– اتفقت الدراسة الراهنة مع دراسة الباحث "رجب محمد أمين" في جانب الاستقلالية النقابية للنقابات العمالية عن الأنظمة السياسية الفاعلة في المجتمع.

– اتفقت الدراسة الراهنة مع دراسة الباحث "جابي عبد الناصر" في هدف الدراسة والمتمثل أساسا في دراسة العمل النقابي في إطار التحولات السوسيواقتصادية.

– اتفقت الدراسة الراهنة مع دراسة الباحثة " شطيبي حنان " في تأثير العمل النقابي على فعالية الوسط الجامعي من الناحية البيداغوجية، كما اتفقت معها في جانب الرضا النقابي في أوساط الأساتذة المنخرطين في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والموظفين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين لاهتمام النشاط النقابي للنقابتين بتحسين ظروف وبيئة العمل والدفاع عن مصالحهم والعمل على تحقيقها.

– اتفقت الدراسة الراهنة مع دراسة الباحث " زبيري حسين" من خلال تطرقه لإستراتيجيات وآليات العمل النقابي المتمثلة أساسا في الإضراب ذلك أن هذا الأخير يرتبط بأسباب موضوعية وهذا ما تم التوصل له عند تطرق الدراسة الراهنة للإستراتيجيات التي يعتمدها الفاعلون في حال عدم رضاهم عن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي.

– اتفقت الدراسة الراهنة مع دراسة الباحث " كاف موسى " في أن انخراط الأساتذة ضمن التنظيمات النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي يكون على أساس طوعي اختياري نابع من القناعة الشخصية للأستاذ عن للنشاط النقابي للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي. كما اتفقت معها في أن النقابات الفاعلة لم تتمكن من تحقيق كل المطالب خصوصا مطلب السكن الوظيفي.

– اتفقت الدراسة الراهنة مع دراسة الباحث " بن حليمة عبد العزيز" في أن نشاط نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي يعمل على تحقيق المطالب المادية والاجتماعية بينما هناك تغييب للجانب البيداغوجي العلمي وهذا ما تم استنتاجه من حصيلة المقابلات الميدانية.

3.4. مناقشة نتائج الدراسة من خلال المقاربات النظرية:

1.3.4.النظرية البنائية الوظيفية:

تم اعتماد هذه النظرية نظرا لتوافق موضوع الفعل النقابي في الوسط الجامعي مع أدوات تحليل هذه النظرية (المفاهيم)، حيث اعتبرت هذه النظرية الوسط الجامعي ذلك النسق الكلي الذي يضم العديد من الأجزاء الفرعية التي تعمل على تحقيق فعالية النسق الكلي والتي نجد منها النقابة، حيث تعمل هذه الأخيرة على احتواء مختلف الاختلالات الوظيفية من خلال تغطيتها المطالب الاقتصادية والاجتماعية لمختلف الفاعلين في الوسط الجامعي من الأساتذة والموظفين، حيث يتوفر بالمؤسسة الجامعية العديد من النقابات ذات الطابع الشرعي والمستقل فهي بمثابة بدائل وظيفية تتيح للفاعلين في النسق الجامعي الانخراط ضمن نقابات دون أخرى نظرا لتوافقها مع احتياجاتهم ومتطلباتهم. كما تم الاستنتاج أن الفاعلين في النسق الجامعي من الأساتذة والموظفين والنخب النقابية لديهم وظائف ظاهرة تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة ووظائف كامنة تهدف إلى تحقيق المصلحة الشخصية الخاصة.

2.3.4. نظرية الحاجات:

تتفق الدراسة الراهنة مع نظرية الحاجات من خلال اهتمام هذه النظرية بالحاجات التي يحتاجها مستخدم قطاع التعليم العالي (الأستاذ والموظف)، ذلك أن النقابة كشريك اجتماعي فعال تسعى إلى إشباع مختلف هذه المطالب كما أنها جهاز فعال يراعي قضية التدرج في إشباع حاجات الفاعلين من الحاجات الفيزيولوجية إلى الحاجات الأمنية والاجتماعية ثم حاجات تحقيق الذات،

حيث تعمل على خلق الرضا الوظيفي للفاعلين مما يرفع من درجة التزامهم التنظيمي ومن ثمة تحقيق فعالية النسق الجامعي كنتيجة لزيادة الدافعية للإنجاز في أوساطهم. وما تم استنتاجه من من حيلة المقابلات الميدانية مع النخب النقابية أن النشاط النقابي للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي يعمل على تنويع الخدمات والمطالب لكافة مستخدمي قطاع التعليم العالي لاعتبارها حاجات ضرورية تمكن الفاعلين من تحقيق مكانة اجتماعية وتنظيمية ترفع من مستويات الرضا النقابي في أوساطهم.

3.3.4. نظرية التحليل الإستراتيجي:

تعتبر هذه النظرية من بين أهم النظريات المفسرة للفعل النقابي في الوسط الجامعي ذلك أن الفاعل في الوسط الجامعي سواء أكان أستاذ أو موظف لديه رهانات وأهداف يسعى إلى بلوغها بطرق شرعية أو غير شرعية، ففي جانب الطرق الشرعية يلجأ إلى الانخراط في النقابات الفاعلة ذلك أن انخراطه في حد ذاته فعل واع قصدي هادف وإستراتيجي. في جانب آخر يمكن القول أن التنظيم النقابي مهما كانت درجة تشكيله صارمة تتخلله ثغرات تخلق مجالا للمناورة واللعب مما يوسع من مناطق الشك ويحقق للفاعلين سلطة ضمن التنظيمات النقابية الفاعلة على مستوى البيئة الجامعية.

وفي إطار الحديث على المؤسسة الجامعية يمكن القول أنها تعتمد النقابة كإستراتيجية أساسية لتحقيق أهدافها كونها تعمل على ترسيخ الأخلاقيات المهنية للفاعلين وإدارة النزاعات القائمة بينهم بالإضافة إلى مساهمتها في تحقيق الرضا الوظيفي للفاعلين من خلال تحقيقها للمطالب المادية والمعنوية ما يعمل بدوره على تحقيق فعالية الوسط الجامعي، فالنقابة تعمل على تهيئة المناخ التنظيمي الملائم للعمل والمساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية والبيداغوجية على حد سواء.

4.3.4. نظرية الفعل:

تتوافق هذه النظرية مع الدراسة الراهنة من خلال انخراط مستخدمي قطاع التعليم العالي من الأساتذة والموظفين الذي يعتبر فعل ذو معنى ذاتي يدركه الفاعل المنخرط ضمن التنظيمات النقابية الفاعلة في المؤسسة الجامعية، كما تتفق هذه النظرية مع الدراسة الراهنة في معايير اختيار

النخب النقابية فقد يكون بناء على أساس تقليدي أو كاريزماتي مرتبط بشخصية القائد النقابي أو على أساس شرعي قائم على نزاهة وشفافية الانتخابات الهادفة لاختيار رؤساء التنظيمات النقابية وهذا ما تم استنتاجه من خلال إجراءنا للدراسة الميدانية حول واقع الفعل النقابي في الوسط الجامعي بجامعة ابن خلدون . تيارت.

في خضم ما تم التطرق له منهجيا وما تم التوصل له ميدانيا من خلال البحث عن واقع الفعل النقابي في الوسط الجامعي بجامعة ابن خلدون تيارت من خلال دراسة اتجاهات مستخدمي قطاع التعليم العالي من الأساتذة والموظفين المنخرطين ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي ((UGTA) و (CNES)) وبناء على اختبار فرضيات الدراسة وما تم استخلاصه من خلال الأدوات البحثية المعتمدة والمتمثلة أساسا في الاستمارة والمقابلة المقننة والسجلات والوثائق فقد تم التوصل إلى صياغة النتائج التالية:

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يؤكد من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) على ضرورة إعلام الفاعلين بمضمون ميثاق الأخلاقيات المهنية.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يؤكد من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) على ضرورة احترام الحرم الجامعي.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يؤكد من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) على ضرورة احترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يؤكد من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) على ضرورة الالتزام بالنزاهة وعدم واستغلال الوظيفة لأغراض شخصية.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يؤكد من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) على التحلي بروح المسؤولية واحترام مواقيت العمل.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يؤكد من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) على ضرورة احترام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية والمحافظة على ممتلكات المؤسسة الجامعية.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) على توضيح الإطار القانوني.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) على إدارة الصراعات القائمة من خلال تشخيصها وتحليلها.

– تعتمد النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) إستراتيجيات فعالة في إدارة الصراع التنظيمي.

– تعتمد النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) إستراتيجية التعاون في إدارة الصراع التنظيمي.

– تعتمد النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) إستراتيجية الحل الوسط في إدارة الصراع التنظيمي.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يؤكد من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) على ضرورة توفير برامج تدريبية لتلقين الأعضاء الإستراتيجيات اللازمة لإدارة النزاعات القائمة.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) على تفعيل مبدأ مشاركة العمال في طرح البدائل اللازمة لإدارة النزاعات القائمة.

– يشجع الفعل النقابي في الوسط الجامعي يؤكد من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) أسلوب التفاوض الجماعي بين الأطراف المتنازعة.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) على تحقيق مطالب الفاعلين المادية والمعنوية.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) على تحسين نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية لمختلف الفاعلين.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) على توفير المناخ التنظيمي الملائم للعمل لكافة الفاعلين.

– أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل من خلال نشاط النقابات الفاعلة فيه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي(CNES) على حماية مختلف الفاعلين من كل أشكال التعسف الإدارية فهو يسعى لحماية كرامة الموظف وضمان تحصيل حقوقه المادية والمعنوية.

وعليه يمكن القول أنه بتحقق الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها: يساهم الفعل النقابي في تنمية الوعي لدى الفاعلين من الموظفين والأساتذة بأهمية التحلي بأخلاقيات المهنة في أداء مهامهم وواجباتهم المهنية ومدهم بالمواثيق والقيم التي توجه أفعالهم وسلوكياتهم، والفرضية الجزئية الثانية التي مفادها: يساهم الفعل النقابي في إدارة الصراع التنظيمي في الوسط الجامعي من خلال تبني

إستراتجيات فاعلة، والفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها: كلما عمل الفعل النقابي على الدفاع بجدية عن مصالح ممثليه الفاعلين من الموظفين والأساتذة في الوسط الجامعي في تحقيق مطالبهم المادية والسوسيومهنية أدى ذلك إلى تنمية الشعور بالرضا الوظيفي في أوساطهم للمؤسسة الجامعية، نستنتج تحقق الفرضية العامة للدراسة التي مفادها: يؤدي الفعل النقابي أداء فعال من خلال الالتزام بدوره التوعوي والتمثيلي والمطلبي الدفاعي في الوسط الجامعي.

5. توصيات الدراسة:

في خضم ما تم التطرق إليه في دراستنا الراهنة بجانبيها النظري والتطبيقي فإننا نحاول في الأخير وضع جملة من التوصيات ولعل من أهمها نجد ما يلي:

1. العمل على تنظيم لقاءات وندوات دورية لغرض شرح هوية ومضمون كل نقابة من النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي.

2. تشبيب الفروع النقابية وذلك بإتاحة الفرصة للمنخرطين الشباب في تولي رئاسة الفروع النقابية الناشطة على مستوى الفضاء الجامعي.

3. ضرورة الاعتماد على المعايير الموضوعية في اختيار النخب النقابية بعيدا عن المحاباة والمحسوبية والقرابة لاعتبار هذه الأخيرة من بين أهم العوامل التي تؤثر سلبا على درجة القبول النقابي للنقابات الناشطة على مستوى الفضاء الجامعي.

4. تفعيل التضامن النقابي بين الفروع النقابية الفاعلة في الوسط الجامعي لإحصاء وتقصي مطالب وانشغالات كافة مستخدمي قطاع التعليم العالي من أساتذة وموظفين.

5. تشجيع الإعلام النقابي وترقية التكوين النقابي للنقابات الناشطة على مستوى البيئة الجامعية.

6. إعادة النظر في بعض الممارسات النقابية التي تهدف إلى استغلال العمل النقابي لتحقيق المصالح الخاصة والتي بدورها أنتجت تمثلات أثرت سلبا على فعالية الجهاز النقابي من حيث التمثيل والشرعية ودرجة القبول.

7. تفعيل التعاون النقابي بين النقابات الناشطة على مستوى الفضاء الجامعي والإدارة الجامعية في تقص المطالب والانشغالات والمشاكل والنزاعات التي قد تؤثر على منظومة تحقيق الأهداف.

8. ترقية المساهمة النقابية في مجال توضيح المنظومة المهنية الأخلاقية لمختلف الفاعلين مما يؤثر وظيفيا على عملية تحقيق الأهداف.

9. تفعيل الاتصال والتعاون الخارجي بين النقابات الناشطة على مستوى الفضاء الجامعي والمؤسسات الخارجية في مجال إشباع حاجات ورغبات كافة مستخدمي قطاع التعليم العالي المهنية الاجتماعية والمادية والاقتصادية لاعتبارها أحد الميكانيزمات المساهمة في خلق الرضا في أوساط الموظفين ومن ثم المساهمة الإيجابية والفعالة في مجال تحقيق الأهداف العامة.

10. استغلال المؤسسة الجامعية وسائل الاتصال المؤسساتي للتعريف بالنقابات الناشطة على مستوى الفضاء الجامعي وتعريف المنخرطين بإجراءات التأسيس والانخراط .

11. تخصيص المؤسسة الجامعية الموارد المالية لصالح المنظمات النقابية خصوصا في مجال التكوين الخارجي للنخب النقابية لتنمية وتطوير المهارات القيادية والاتصالية والتفاعلية التي تؤثر على فعالية الأداء والانجاز النقابي للنقابات الناشطة على مستوى الفضاء الجامعي.

12. تثمين الدراسات السوسيولوجية في مجال العمل النقابي والاستفادة من نتائجها في مجال ترقية وتطوير الأداء النقابي للنقابات الناشطة على مستوى الفضاء الجامعي.

6. القضايا التي تثيرها الدراسة:

في هذه الدراسة حاولنا مناقشة وتفسير وقراءة مختلف الجوانب المعرفية النظرية والتطبيقية المحددة لمكونات وعناصر الفعل النقابي محاولين بذلك تحديد وتقديم رؤية تصورية و قراءة سوسيولوجية واقع الفعل النقابي في الوسط الجامعي . لكن بالرغم مما توصلت إليه الدراسة الراهنة إلا أن موضوع الفعل النقابي في الوسط الجامعي يبقى محل جدل ونقاش لارتباطه بعناصر ومتغيرات تنظيمية ومؤثرات خارجية أثرت على فعاليته وعلى درجة تمثيله في أوساط مختلف مستخدمي قطاع التعليم العالي في الوسط الجامعي ذلك أن أي بحث علمي مهما كانت درجة صدقه وفعاليته الميدانية والأكاديمية لا يخلو من الانزلاقات المنهجية والمعرفية.

بناء على ذلك حاولنا طرح العديد من الانشغالات والتساؤلات البحثية التي تتطلب من المختصين في مجال علم الاجتماع العمل والتنظيم التعمق أكثر في دراسة موضوع الفعل النقابي في المستقبل وإيجاد معايير قياس فعاليته داخل الوسط الجامعي والبحث في حيثياته من مختلف الأبعاد الاقتصادية الاجتماعية السياسية والثقافية التنظيمية والمؤسساتية.

– إلى أي مدى تؤثر التمثلات السلبية في أوساط الفاعلين في الوسط الجامعي على درجة الانخراط في أوساط مستخدمي قطاع التعليم العالي؟

– ما هي القيمة التنظيمية للدراسات النقابية في الحقل السوسيولوجي؟

– ما هي معايير الجودة في اختيار النخب القيادية النقابية في الوسط الجامعي؟

– ما هي المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على فعالية ونجاعة الفعل النقابي في الوسط الجامعي؟

– إلى أي مدى يساهم التضامن النقابي بين مختلف النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في احتواء مختلف انشغالات مستخدمي قطاع التعليم العالي؟

– ما هي الآليات والاستراتيجيات والميكانيزمات المستقبلية للفعل النقابي في الوسط الجامعي في إطار إشباع وتلبيات وتغذيه حاجات الفاعلين المختلفة الاجتماعية الصحية المهنية التنظيمية والنقابية؟

– إلى أي مدى تستطيع المؤسسة الجامعية توفير تسهيلات للطاقم النقابي في مجال تنويع الدورات التكوينية لمستخدمي قطاع التعليم العالي؟

– ما هي معايير قياس فعالية الفعل النقابي في الوسط الجامعي وهل تختلف هذه المعايير بين الأساتذة والموظفين في الوسط الجامعي؟

– ما هي الأطراف الأساسية المسؤولة عن نشر التمثلات النقابية السلبية في الوسط الجامعي وما هي أهدافها الكامنة من وراء ذلك؟.

خاتمــة

خاتمة:

تمثل النقابة أحد الشركاء الاجتماعيين الفاعلين على مستوى الوسط الجامعي حيث أن الثراء النقابي في الوسط الجامعي المترجم في تشكيل أنواع عدة من النقابات مختلفة المضمون والهوية هو تحصيل حاصل لتطور الوعي النقابي في أوساط مختلف مستخدمي قطاع التعليم العالي، ذلك أن النقابات لم تبق حبيسة المؤسسات الاقتصادية الصناعية تجاوزتها إلى مختلف الميادين والقطاعات بما في ذلك قطاع التعليم العالي.

حيث احتضنت المؤسسة الجامعية الجزائرية العديد من النقابات المسموح لها بممارسة النشاط النقابي، وكانت هذه الأخيرة تتصف بخاصية التنوع من حيث المضمون والهوية والهيكلة تستقطب كافة مطالب وانشغالات الأساتذة والموظفين الفاعلين في الوسط الجامعي. فهي كمنظومة نضالية مطلبيه تهدف بصورة أساسية لتمثيل مستخدمي قطاع التعليم العالي وتحقيق أهدافهم، وترقية مسارهم المهني والوظيفي وحماية مصالحهم وتنمية وتطوير أدائهم، بالإضافة إلى حماية مكتسباتهم المهنية خاصة مع الظروف السوسيوقتصادية التي يعيشها مجتمعنا والإصلاحات التي مست قطاع التعليم العالي بهدف تحقيق فعالية المؤسسة الجامعية انطلاقا من المساهمة الإيجابية لمواردها وطاقاتها البشرية.

وبعد تناولنا لموضوع الفعل النقابي في الوسط الجامعي يمكن الإشارة إلى أنه في ضوء النتائج المتوصل لها فإن العمل النقابي يعتبر من بين أهم الميكانيزمات والآليات الوظيفية المساعدة على تحقيق الفعالية التنظيمية بالوسط الجامعي، خصوصا من حيث اهتمامه بترسيخ المنظومة المهنية الأخلاقية انطلاقا من العديد من الاعتبارات المتعلقة أساسا بمحاربة كل أشكال الانحراف التنظيمي التي تؤثر على منظومة تحقيق الأهداف، وكذا مساهمته في إدارة الصراعات التنظيمية انطلاقا من تبني العديد من الاستراتيجيات والميكانيزمات المساعدة على ذلك والمتعلقة أساسا

بإستراتيجية التعاون، الانسحاب، المساومة، التجنب، وغيرها من الإستراتيجيات الهادفة بصورة أساسية لإدارة النزاعات القائمة بين مختلف الفاعلين في الوسط الجامعي. وكذا الاهتمام بمختلف مستخدمي قطاع التعليم العالي (أساتذة وموظفين) من الناحية المادية الاقتصادية، والمهنية التنظيمية، الاجتماعية والصحية، التي تهدف بدرجة أساسية لتحقيق الرضا الوظيفي في أوساطهم، ما يساهم في رفع الروح المعنوية لديهم ويزيد من دافعية انجازهم ومن ثم ينتج المساهمة الايجابية والفاعلة لهم في مجال تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الجامعية.

إلا أنه يمكن الإشارة أنه بالرغم من المساهمة الفعالة للفعل النقابي في تحقيق فعالية الوسط الجامعي إلا أنه كآلية يواجه العديد من التحديات والمعوقات الوظيفية التي أثرت على كفاءته وفعاليته ميدانيا تتمثل في ضعف التكوين النقابي، وتغييب الإعلام النقابي، وسيادة البيروقراطية النقابية، وكذا أزمة التمويل وغيرها وغياب التضامن النقابي، كلها معوقات أفرزت ما يعرف بالعجز النقابي على مستوى الوسط الجامعي. وأنتجت تمثلات سلبية كما عبر عنها الأستاذ "**علي الكنز**" أثرت على فعالية الأداء النقابي للنقابات الناشطة على مستوى الوسط الجامعي حيث أثرت على درجة قبولها في أوساط مختلف مستخدمي قطاع التعليم العالي(أساتذة وموظفين).

وفي الأخير تجدر الإشارة إلى انه بالرغم من النتائج المتوصل حول الفعل النقابي في الوسط الجامعي إليها إلا أن مجال البحث حول هذا الموضوع يبقى مفتوح بحيث أنه يطرح العديد من الإشكالات والانشغالات البحثية التي تحتاج إلى الدراسة والتقصي الميداني والأكاديمي في المستقبل.

قائمة المصـادر

والمـراجع

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب:

1. إبراهيم، مروان عبد المجيد، " **أسس البحث العلمي**"، ط1، الأردن، مؤسسة الرواق، (2000).
2. أبو شيفة، نادر أحمد، " **أصول التفاوض**"، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، (2011).
3. أبو عمرو، مصطفى أحمد، " **علاقات العمل الجماعية**"، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، (2005).
4. أحمية، سليمان، " **التنظيم القانوني لعلاقات العمل ي التشريع الجزائري علاقات العمل الفردية**"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، (1998).
5. أحمية، سليمان، " **الوجيز في قانون علاقات العمل في لتشريع الجزائري**"، ط2، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، (2015).
6. أحمية، سليمان، " **آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**"، ط2، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، (2003).
7. بدراني، كمال، حرز الله، عبد الكريم، " **تجويد التعليم في نظام ل م د**"، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، (2015).
8. البرعي، وفاء محمد، " **دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري**"، ط1، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، (2002).
9. البشري، قدرية محمد، " أخلاقيات مهنة التعليم"، ط1، عمان، دار الخليج، (2011).
10. بشير، محمد، " **الثقافة والتسيير في الجزائر بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية** "، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، (2007).
11. بشير، محمد، " **غريد السوسيولوجي والأنثروبولوجي صاحب الثنائية الثقافية**"، الجزائر، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، (2017).
12. بلخيري، مراد، شناف، خديجة، " المرجع في التنظيم الحديث للمؤسسة"، الجزائر، دار الباحث، (2019).
13. بلورنة، أحسن، " **الوظيفة العمومية للتشريع الجزائري بين النظري و التطبيقي**"، الجزائر، دار هومة للطباعة وللنشر والتوزيع، (2019).

14. بن حمزة، حورية، " **الطبقة العمالية في ظل اقتصاد العولمة دراسة حول الظروف المهنية والاجتماعية**"، عمان، دار الأيام للنشر والتوزيع، (2018).
15. بن عيسى، محمد المهدي، " علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة"، ط1، الجزائر، مطبعة إمبابلاست، (2010).
16. بن ناصر، بن عزوز، " **نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن**"، ط1، الجزائر، دار حامد للنشر والتوزيع، (2011).
17. بورديو، بيير، " **مسائل في علم الاجتماع**"، ت: هناء صبحي، ط1، أبو ظبي، هيئة أبو ظبي للسياحة والثقافة، (2012).
18. بوفلجة، غياث، " **القيم الثقافية وفعالية التنظيمات**"، ط1، القاهرة ، دار القدس، (2010).
19. البيومي، إبراهيم غانم، " **مناهج البحث وأصول التحليل في العلوم الاجتماعية دليل علمي لإعداد البحوث ومهارات عرضها في الندوات العلمية**"، ط1، القاهرة، مكتبة الشروق الدولية، (2008).
20. التائب، عائشة، " **النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة**"، ط1، القاهرة، منظمة المرأة العربية للطبع والنشر والترجمة، (2011).
21. تورين، ألان، " **نقد الحداثة**"، ت: أنور مغيث، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، (1997).
22. تيرند، جوناثان، " **بناء نظرية علم الاجتماع**"، ت: محمد سعيد فرح، الإسكندرية، منشأة المعارف الإسكندرية، (1974).
23. الثعالبي، عصام طوالبي، " **مدخل إلى تاريخ القانون النقابي الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحصانة القانونية**"، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، (2014).
24. جابي، عبد الناصر، " **الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية**"، الجزائر، المعهد الوطني للعمل، (2001).
25. جبلي، علي عبد الرزاق، " **الاتجاهات الأساسية في نظرية علم الاجتماع**"، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، (1999).

26. جبلي، علي عبد الرزاق، " **المناهج الكمية والكيفية في علم الاجتماع**"، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، (2012).

27. جزار، مصطفى، " **الحركات الاجتماعية دراسة مفاهيمية**"، الجزائر، النشر الجامعي الجديد، (2019).

28. جغول، عبد القادر، " **الحركة تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيولوجية**"، ط2، بيروت، دار الحديث للطباعة والنشر والتوزيع، (1982).

29. جونز، فيليب، " **النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية**"، ت: الخواجة محمد ياسر، القاهرة، مصر العربية للنشر والتوزيع، (2010).

30. حامد ، خالد ، " **نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر** "، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، (2011).

31. الحداد، الطاهر، " **العمال التونسيون وظهور الحركة النقابية**"، ط1، تونس، دار صامد للنشر والتوزيع، (1997).

32. الحريري، رافدة، " **اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية**"، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، (2014).

33. حريم، حسين، " **إدارة الموارد البشرية(إطار متكامل)**"، ط1، الأردن، دار الحامد للنشر التوزيع، (2013).

34. الحسن، إحسان محمد، " **علم الاجتماع الصناعي** "، ط1، عمان، دار وائل للنشر، (2005).

35. حمداوي، جميل، " **أسس علم الاجتماع**"، د ب، شبكة الألوكة، (2015).

36. حمود، خضير كاضم، الخرشة، ياسين كاسب، " **إدارة الموارد البشرية**"، ط3، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، (2010).

37. الحوراني، محمد عبد الكريم، " **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع**"، الأردن، دار مجدلاوي، (2008).

38. خلف، مصطفى عبد الجواد، " **نظرية علم الاجتماع المعاصر**"، ط2، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، (2011).

39. خلف، مصطفى عبد الجواد،" **نظرية علم الاجتماع المعاصر**"، ط2، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، (2011).

40. خليل، أحمد خليل، " **المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع**"، ط1، بيروت، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع، (1984).

41. دليلو، فضيل وآخرون، " **إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية** "، الجزائر، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، (2001).

42. رايت، ف. ج، " **مبادئ علم الاجتماع**"، ت: محمد شيا، ط1، القاهرة، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع، (1996).

43. رحالي، صليحة، " **تسيير المنظمات النقابي**"، الجزائر، دار الخلدونية، (2017).

44. زايتلن، ارفنج، " **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع**"، ت: محمود عودة، ابراهيم عثمان، الكويت، منشورات ذات السلاسل، (1989).

45. زبيري، حسين ، " **مساهمة في سوسيولوجيا النقابية في الجزائر الإرث التاريخي واستراتيجيات الراهن**"، الجزائر، دار الخلدونية، (2019).

46. زرواتي، رشيد،" **تدريبات منهجية البحث العلمي للعلوم الإنسانية والاجتماعية**"، ط3، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، (2005).

47. الزين، سميح عاطف، " **علم النفس مهنة النفس الإنسانية في الكتاب والسنة مجمع البيان الحديث**"، بيروت، دار الكتاب اللبناني، (1991).

48. سالم، سماح سالم، " **البحث الاجتماعي الأساليب المنهجية الإحصاء**"، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، (2012).

49. سلاطنية، بلقاسم وآخرون، " **دراسات في المجتمع المدني**"، ط1، الجزائر، الدار الجزائرية للنشر والتوزيع، (2017).

50. سمغوني، زكرياء ، " **حرية ممارسة الحق النقابي** "، الجزائر ، دار الهدى للنشر، (2013).

51. السناد ، جلال غربول، " **البحث العلمي وكتاباته**"، ط1، الأردن، دار الإعجاز العلمي للنشر والتوزيع، (2015).

52. الشريف، مصطفى، " **أعوان الدولة**"، مصر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، (1981).

53. شلابي ، زهير بوجمعة، " **الصراع التنظيمي وإدارة المنظمة**"، عمان ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، (2010).

54. الشوبكي، عمرو، " **الحركات الاجتماعية في الوطن العربي (مصر– المغرب – لبنان – البحرين)**"، ط1، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، (2011).

55. صالح، عبد الرؤوف، " السلوك الإداري الإنساني . السلوك التنظيمي"، عمان، تزويد ناشرون وموزعون، (2019).

56. صبح، علاء احمد، " **الإطار القانوني لحق الإضراب و إغلاق المنشأة** دراسة مقارنة"، ط1، مصر، المركز العربي للنشر و التوزيع، (2021).

57. الصرايرة، إبراهيم صالح، " **مشروعية الإضراب و أثره في العلاقات التعاقدية(دراسة مقارنة)**"، ط1، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، (2012).

58. صيام، شحاتة، " **النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة**"، مصر ، مصر العربية للنشر والتوزيع، (2009).

59. طباجة، يوسف عبد الأمير، " **منهجية البحث –تقنيات ومناهج**"، ط1، بيروت، دار الهادي للطباعة والنشر، (2004).

60. الطراونة، هاني خلف خليل، " **أثر أساليب إدارة الصراع التنظيمي على الوظيفي للمدراء في الوزارات الأردنية**"، الأردن، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، (2016).

61. طربيت، سعيد، " **دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي**"، الجزائر، دار هومة للطباعة النشر والتوزيع، (2019).

62. طربيت، سعيد، " **سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً**"، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، (2011).

63. عبد الرحمان، عبد الله محمد، " **النظرية في علم الاجتماع –النظرية الكلاسيكية**"، ط1، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، (2006).

64. عبد الرحمان، عبد الله، " **علم اجتماع التنظيم**"، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، (2003).

65. عبد الرحمن، عبد الله محمد، " **علم الاجتماع النشأة والتطور**"، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، (1999).

66. عبيدات، محمد وآخرون، " **منهجية البحث العلمي القواعد المراحل التطبيقات**"، ط2، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، (1999).

67. عثمان، إبراهيم عيسى، " **الفكر الاجتماعي والنظريات الكلاسيكية في علم الاجتماع**"، ط1، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، (2009).

68. عثمان، إبراهيم عيسى، " **مقدمة في علم الاجتماع** "، ط2، الأردن، دار الشرق للنشر والتوزيع، (2009).

69. العطري، عبد الرحيم، " **الحركات الاحتجاجية بالمغرب**"، المغرب، دفاتر وجهة نظر، (2007).

70. علام، اعتماد محمد، " **دراسات في علم الاجتماع التنظيمي**"، ط1، مصر، المكتبة الأنجلو مصرية، (1994).

71. علام، اعتماد محمد، حلمي، جلال إسماعيل، " **علم اجتماع التنظيم –مداخل نظرية ودراسات ميدانية**"، مصر، المكتبة الأنجلو المصرية، (2013).

72. علام، اعتماد، " **علم الاجتماع الصناعي** "، مصر، المكتبة الأنجلو مصرية، (2020).

73. العلمي، مهدي فكري،" **أخلاقيات العمل والقيم الوظيفية**"، ط1، عمان، الابتكار للنشر والتوزيع، (2021).

74. علي، ليلة، " **النظرية الاجتماعية الحديثة ـالأنساق الكلاسيكية**"، مصر، المكتبة الأنجلو مصرية، (د س).

75. علي، ليلة، " **ماكس فيبر والبحث المضاد في أصل الرأسمالية المعاصرة**"، الإسكندرية، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، (2004).

76. عماد، عبد الغني، " **سوسيولوجيا الهوية جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء**"، ط2، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، (2019).

77. عياش، ألبير، " **الحركة النقابية بالمغرب**. 1943.1948"، ت: نور الدين السعودي، ط1، الدار البيضاء، أمل للتاريخ والثقافة والمجتمع، (1997).

78. عياش، ألبير، " **الحركة النقابية بالمغرب. 1943.1948**"، ت: نور الدين السعودي، ط1، المحمدية، دار الخطابي للطباعة والنشر، (1988).

79. العياشي، عنصر، " **نحو علم اجتماع نقدي دراسات نظرية وتطبيقية**"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، (1999).

80. غافل، سعيد علي، " **الإضراب الوظيفي دراسة مقارنة** "، ط1، بيروت، مكتبة زين الحقوقية والأدبية، (2019).

81. غريب، عبد السميع، " **علم الاجتماع مفهومات . موضوعات . دراسات**"، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، (2009).

82. غيدنز، أنتوني، " **علم الاجتماع** "، ت: الصياغ فايز، ط4، بيروت، المنظمة العربية للترجمة، (2005).

83. غيدنز، أنتوني، " **مقدمة نقدية في علم الاجتماع**"، ت: أحمد زايد وآخرون، ط2، القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، (2006).

84. غيدنز، أنطوني، " **الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة –تحليل كتابات ماركس ودوركايم وماكس فيبر**"، ت: أديب يوسف شيش، الإسكندرية، منتدى مكتبة الإسكندرية،

85. فارس، محمد، " **أبحاث في تاريخ الحركة النقابية**"، الجزائر، اللسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، (1989).

86. فريدمان، جورج، نافيل، بيار،" **رسالة في سوسيولوجيا العمل**"، ط2، ت: حسن حيدر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، (1985).

87. فليه ، فاروق عبده، عبد المجيد، محمد، " **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**"، ط1، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، (2005).

88. فياض، حسام الدين محمود، " **نظرية الفعل الاجتماعي التأويلي**"، ط1، د ب، مكتبة نحو علم الاجتماع تنويري، (2018).

89. الفيلالي، مصطفى، " **مجتمع العمل**"، ط1، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، (2006).

90. قاسمي، ناصر، " سوسيولوجيا **المنظمات –دراسات نظرية وتطبيقية**"، ط2، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، (2017).

91. قاسيمي، ناصر، " **دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل** "، الجزائر ، مركز ديوان المطبوعات الجامعية ، (2011).

92. قاسيمي، ناصر، شناف، خديجة، " التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، (2017).

93. القاضي، حسين عبد اللطيف حمدان، " **قانون العمل دارسة مقارنة**"، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، (2009).

94. قرنان، أسيا، " **الرضا الوظيفي منظور نظري وتطبيقي (وجهة نظر سوسيولوجية)**"، الجزائر ، مركز البحوث والدراسات حول الجزائر والعالم، (2019).

95. قنديلجي، عامر إبراهيم، " **منهجية البحث العلمي**"، عمان، دار اليازوري للنشر والتوزيع، (د س).

96. قنديلجي، عمار، السامراني، اسمهان،" **البحث العلمي الكمي والنوعي**"، عمان، دار اليازوري العلمية، (2009).

97. كابان، فيليب، دورتيه، جان فرنسوا، " **علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية أعلام وتواريخ وتيارات** "، ت: اياس حسن، سوريا ، دار الفرقد للطباعة والنشر والتوزيع ، (2010).

98. الكلالدة، طاهر محمود، " **الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**"، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، (2011).

99. كوتاني، حكمت، " **دراسات فكرية لحركة العمال النقابية في الوطن العربي**"، دمشق، مطابع دار الجاحظ، (1985).

100. كوهن، بيرسي، " **النظرية الاجتماعية الحديثة**"، ت: الهواري عادل مختار، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، (1985).

101. لهوب، ناريمان يونس، " **إستراتيجية البحث الاجتماعي (الأثنوغرافيا)**"، ط1، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، (2010).

102. لوفران، جورج، " **الحركة النقابية في العالم**"، ت: إلياس مراعي، ط2، بيروت، منشورات عويدات، (1980).

103. محجوب، وجية، " **البحث العلمي ومناهجه**"، ط2، عمان، دار المناهج للنشر، (2005).

104. محمد، خالد، " **الحركة النقابية بين الماضي والحاضر**"، القاهرة، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر، (1975).

105. محمد، علي محمد، " **تاريخ الفكر الاجتماعي الرواد والاتجاهات المعاصرة**"، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، (2013).

106. مدور، محمد آيت، " **الحركة النقابية المغاربية بين 1945. 1962 الجزائر وتونس نموذجا**"، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، (2013).

107. مرسى، محمد عبد المعبود، " **علم الاجتماع عند تالكوت بارسوتر بين نظريني الفعل والنسق الاجتماعي**"، ط1، بريدة، مكتبة العليقي الحديثة، (د س).

108. مرسي، محمد منير، "**الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسيه**"، **القاهرة**، مطبعة النيل، (2002).

109. المشهداني، خالد أحمد فرحان، العبيدي، رائد عبد الخالق عبد الله، " **مناهج البحث العلمي**"، عمان، دار الأيام للنشر والتوزيع، (2013).

110. معمري، لحبيب، " **التنظيم في النظرية السوسيولوجية** "، ط1، فاس، منشورات ما بعد الحداثة، (2009).

111. معن، خليل عمر، " **مناهج البحث في علم الاجتماع**"، عمان، دار الشروق، (2004).

112. ممداني، محمود، امباديا، وامبا " **دراسات إفريقية عن الحركات الاجتماعية والديمقراطية في إفريقيا والعالم العربي**"، ت: أبو نار صلاح وآخرون، القاهرة، المركز القومي للترجمة، (2010).

113. النمس، إيمان ، " **النقابات العمالية في صنع سياسية الحماية الاجتماعية في الجزائرية، دراسة مرحلة التعددية النقابية** "، دب ، دار ناشر في النشر الالكتروني ، (2014).

114. نوري، عقيل محمد، " **الاجتماعي دراسة تحليلية من منظور إسلامي**"، ط1، الأردن، دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، (2016).

115. هارمان، جاك، " **خطابات علم الاجتماع في النظرية الاجتماعية**"، ت: العياشي عنصر، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، (2010).

116. هدفي، بشير، " الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية"، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، (2006).

117. واس، رث، وولف، ألسن،" **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع تمدد آفاق النظرية الكلاسيكية**"، ت: الحوراني محمد عبد الكريم، عمان، دار مجدلاوي، (2010).

118. واضح، رشيد، " **علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر**"، الجزائر، دار هومة للطباعة وللنشر والتوزيع، (2005).

الرسائل الجامعية:

1. أبو دلال، حسام نافذ، "**النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين دراسة ميدانية على القوى العاملة "تموذج الخدمات الصحية**"، رسالة ماجستير في دراسات الشرق الأوسط، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم التاريخ والعلوم السياسية، جامعة الأزهر، غزة، (2010).

2. بداوي، محمد سفيان،" واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية – المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع نموذجا"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة الجزائر02، الجزائر، (2013 . 2014).

3. بن حليمة، عبد العزيز، "**النقابات المستقلة وتفعيل آليات الحراك السوسيومهني . دراسة ميدانية مقارنة لنقابتي المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي**"،أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة البليدة02، الجزائر، (2015 . 2016).

4. جابي، عبد الناصر، " **مساهمة في سوسيولوجية النزعات العمالية – الإضرابات العمالية في الجزائر (1969-1986)**". أطروحة دكتوراه في سوسيولوجيا العمل، معهد علم الاجتماع. جامعة الجزائر02، الجزائر، (1987 . 1988).

5. رجب، محمد أمين، " **علاقة النقابات العمالية بالنظام السياسي في تونس دراسة حالة الإتحاد العام للشغل التونسي**"، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا، (2018).

6. زبيري، حسين، " **النقابات المستقلة قراءة في النشاط النقابي للنخب (ة) في الجزائر**"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر02، الجزائر، (2011 . 2012).

7. شطيبي، حنان، " **الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة**". رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، مدرسة الدكتوراه، الجزائر، (2009 . 2010).

8. كاف، موسى، "**إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية – دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني**". أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر02، الجزائر، (2013 . 2014).

الموسوعات العلمية:

1. مارشال، جورديون، " **موسوعة علم الاجتماع**"، ت: أحمد زايد وآخرون، ط1، الإسكندرية، المركز القومي للترجمة، (2000).

2. مارشال، جورديون، " **موسوعة علم الاجتماع**"، ت: محمد الجوهري وآخرون، ط1، الإسكندرية، المجلس الأعلى للثقافة المشروع القومي للترجمة، (2000).

المعاجم:

1. بودون، ريمون، " **المعجم النقدي لعلم الاجتماع**"، ت: حداد سليم، ط1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، (1986).

القواميس:

1. بيشو، سيسي، فيليول، أوليفيه وآخرون، " **قاموس الحركات الاجتماعية** "، ت: عمر الشافعي، ط1، مصر، الصفصافة للنشر والتوزيع والدراسات، (2017)

2. ذبيان، سامي واخرون، " **قاموس المصطلحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية**"، ط1، لندن، رياض الريس للكتب والنشر، (1990)

المجلات العلمية:

1. أبو رغدة، قرفي عبد الله رمضان، " **الاتحاد العام التونسي ومشروع الوحدة النقابية في البلاد التونسية 1946.1959**"، مجلة دراسات، جامعة بشار، المجلد 02، العدد01، (2020).

2. باركة، محمد الزين، مسعودي، عبد الكريم، " **تحديات التعليم العالي بالجزائر واقع وآفاق التغيير**"، المجلة الجزائرية للمالية العامة، جامعة الطارف، المجلد05، العدد 01، (2015).

3. براهمي، محمد، مولاي، الحاج مراد، " **المشاركة العمالية في التنظيمات النقابية ممارسات وتمثلات** "**دراسة ميدانية على ثلاث مؤسسات عمومية بسعيدة**"، مجلة المعيار، جامعة العلوم الإسلامية، قسنطينة، المجلد25، العدد56، (2021).

4. براهمي، نادية، مدني، حسيبة، " الجامعة **الجزائرية بين الوظيفة التعليمية والبحثية والخدمة المجتمعية المشاكل والحلول المقترحة**"، مجلة المشكاة في الاقتصاد والتنمية والقانون، جامعة عين تموشنت، المجلد05، العدد01، (2020).

5. برتمة، عبد الوهاب، " **المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل**"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد01، العدد 22، (2015).

6. بكيس، نور الدين، " **المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل**"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد01، العدد 22، (2015).

7. بكيس، نور الدين، " **قراءة سوسيولوجية في مسار الحركات الاحتجاجية بالمجتمعات العربية**"، مجلة دراسات اجتماعية، جامعة الأغواط، المجلد05، العدد 03، (2013).

8. بلعباس، عبد الوهاب، " **السلوك التنظيمي وعلاقات السلطة والوقوة (المفهوم والأبعاد) مقاربة تحليلية في ضوء نظرية التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه**"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي ، العدد06، (ديسمبر 2016).

9. بن أزواو، عمر، " **إشكالية تطبيق المنهج الكمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية**"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، المجلد10، العدد01، (2020).

10.بن برطال، عبد القادر وآخرون، " **الفعالية التنظيمية في الفكر الإداري (دراسة نظرية)**"، مجلة العلوم الإدارية والمالية، جامعة الوادي، المجلد01، العدد01، (ديسمبر2017).

11.بن خلف، هشام أحمد،" **السلوك الاجتماعي لدى طلبة كلية العلوم الآداب بشرورة**"، مجلة منتدى الأستاذ، المدرسة العليا بقسنطينة، العدد 21، (2020).

12.بن ساهل، لخضر، عواج، طهيرة، " **التأصيل النظري للتحليل الإستراتيجي عند ميشال كروزيه**"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، المجلد06. العدد02، (2019).

13.بن غربي، محمد الصغير، " **العمل النقابي مهامه الاقتصادية والاجتماعية**"، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة الجزائر، العدد 38، (2019).

14.بن كعبة، محمد، مسعودي، أحمد، " **سوسيولوجيا القيم . قراءة في علاقة القيم بالفعل الاجتماعي**"، مجلة الرواق، جامعة غيليزان، المجلد 04، العدد 01، (جوان 2012).

15.بن مالك، محمد الحسن، بن نعيمة، عبد المجيد، " **إشكالية العمل النقابي في ظل الإنتاج السياسي بالجزائر**. مجلة القانون والمجتمع"، مجلة القانون والمجتمع، جامعة أحمد دراية، أدرار، المجلد 9، العدد1، (2021).

16.بو طيبي، محمد، " **الحركة النقابية التونسية "دراسة مقارنة بين نقابتي جامعة عموم العملة التونسيين والاتحاد العام التونسي للشغل نموذجا**"، المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس. المجلد 8، (2017).

17.بو طيبي، محمد، " **تطور النضال النقابي في تونس مابين 1956 . 1924 من خلال نشاط جامعة عموم العملة التونسية والاتحاد العام التونسي للشغل**"، مجلة تاريخ المغرب العربي، جامعة الجزائر02، العدد8، (2017).

18.بواب، رضوان، " **الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام ل م د**"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة ، المجلد07، العدد21، (ديسمبر2021).

19. بواب، رمضان، ميلاط، صبرينة، " **سوسيولوجيا التعليم الجامعي قراءة مفاهيمية و نظرية**"، مجلة سوسيولوجيون، جامعة الجزائر، المجلد 02، العدد 01، (2021).

20. بوبكر، زهرة الدين، بوضياف، مليكة ، " **الحركات الاجتماعية الجديدة وتأثيرها على الاستقرار السياسي في السودان خلال العام 2019**"، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، المجلد 07، العدد02، (2021).

21. بوزغينة، عيسى، " **نشأة وتطور التنظيم النقابي إلى غاية الاستقلال**"، مجلة المربي، جامعة الجزائر، العدد 16، (2019).

22. بولشفار، عبد المالك، " **وظائف الجامعة المعاصرة تحليل نظري لإبراز المقاربات المفسرة**"، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي تندوف، المجلد02، العدد03، (2018).

23. بولكعبات، إدريس، " **النقابية الجزائرية بين عصرين**"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 12، (نوفمبر2007).

24. بوهلال، الطيب، " **الاتجاهات الجديدة في الحركات الاجتماعية –مقاربة تحليلية–**"، مجلة الأبحاث القانونية السياسية الإدارية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد04، العدد02، (2019).

25. جابي، ناصر، " **النقابات في الجزائر التاريخية الحالة الراهنة السيناريوهات**"، مجلة عمل وعدالة اجتماعية، (2020).

26. جلول، أحمد، " **الأدوار الاجتماعية . مدخل نظري**"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، المجلد 10، العدد 01، (2022).

27. جلول، أحمد، " **الجامعة الجزائرية مشكلات وتوجهات**"، مجلة قبس للدراسات الإنسانية والاجتماعية، جامعة الوادي، المجلد06، العدد 01، (2022).

28. حامد، خالد،" **نزاعات العمل الجماعية في الجزائر دراسة سوسيوقانونية**"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد16، (جوان 2007).

29. حليس، وردة، سلامي، عبد الباقي، " **مكانة ودور الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية**"، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 03، العدد02، (2020).

30.حمايزية، راندة، ناجي، عبد النور،" **دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ضوء تجارب دولية رائدة.** المجلة الجزائرية للأمن الإنساني"، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، جامعة الحاج لخضر، باتنة، المجلد06، العدد01، (جانفي2021).

31.حمدي، أم الخير، " **خصائص وأدوار الأستاذ الجامعي في ظل متطلبات الجودة**"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد06، العدد 04، (2021).

32.حمزاوي، سهى، " **دور الجامعة الجزائرية في مواكبة التغير التكنولوجي الواقع والطموح**"، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، جامعة خنشلة، المجلد01، العدد02، (ديسمبر2017).

33.خالد، أسماء، شابونية، زهية، " **وظائف الجامعة الجزائرية مساءلة في واقع الفعل ومعيقاته**"، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، المجلد02، العدد06، (2019).

34.خريبش، عبد القادر، عزوزي، عامر،" **المنظور السوسيولوجي لإستراتيجية المؤسسة**"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة02، المجلد01، العدد01، (2015).

35.خريبش، عبد القادر،" **التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه Michel Crozier_ النظرية والمفاهيم**"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة باتنة01، المجلد 08، العدد16، (2007).

36.خريبش، عبد القادر،" **نظرية ميشال كروزيه في تحليل التنظيمات**"، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، العدد08، (2007).

37.خلدون، عيشة، " **الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة**"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد10، العدد01، (2017).

38.خيثر، عزيز،" **نشأة الظاهرة النقابية في العالم المخاض العسير**"، مجلة مدارات تاريخية، جامعة الجزائر، المجلد01، العدد03، (2019).

39.دليو، فضيل، كلاع، عاطف، " **الإستراتيجية الأمنية أنواعها، تقنياتها، متطلباتها**"، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة قسنطينة02، المجلد13، العدد01، (2017).

40.دهان، محمد، " **الجامعة الجزائرية وتحديات تكوين الكفاءات في عصر اقتصاد المعرفة**"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 46، (مارس 2017).

41. رمضاني، صوراية، " **الحركات الاجتماعية مقاربة سوسيولوجية**"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، المجلد08، العدد24، (جوان 2016).

42. الرواشد، علاء زهير، ربحي، أسماء العرب، " **أسباب الحركة الاجتماعية من وجهة نظر الشباب الجامعي الأردني، دراسة سوسيولوجية** "، حوليات جامعة قالمة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قالمة، العدد11، (جوان 2015).

43. رواق، فتيحة، " **حقوق والتزامات الأستاذ الجامعي**"، مجلة بحوث، جامعة الجزائر01، المجلد17، العدد01، (2023).

44. زبيري، حسين، " **الحركة النقابية في وظهور جديد للحركات الاجتماعية**"، مجلة دراسات اجتماعية، مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة، الأغواط، العدد13، (د س).

45. زبيري، حسين، " **النشاط النقابي كفعل اجتماعي**"، مجلة دراسات اجتماعية، مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة، الأغواط، العدد10، (2012).

46. ساحلي، مبروك، " **دور الحركات الاجتماعية في التغير السياسي في العالم العربي – دراسة حالة السودان**–"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، المجلد 07، العدد02، (2021).

47. سعدي، نور سعدي عيسى،" **الحركة العمالية والنقابية في بريطانيا دراسة تاريخية**"، مجلة كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، المجلد62، (2015).

48. سماتي، حاتم، قندوز، محمود، " **إحصائيات عن الجامعة الجزائرية(1962 2018)**"، مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، المجلد01، العدد02، (2018).

49. سماش، نادية، " **سيرورة العمل النقابي في الجزائر**"، مجلة التغير الاجتماعي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، المجلد03، العدد01، (2018).

50. صادق، عز الدين، " **مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات** "، مجلة التكامل، جامعة الجزائر، العدد09، (2020).

51. طالبي، صلاح الدين، الزين، بركة،" **التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر(1962 . 2014)**"، المجلة الجزائرية للمالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان. المجلد04. العدد01، (2014).

52. عليوة، علي، " **الصراع وإدارة الصداع عند كل من (آلان توران بيار بورديو، ميشال كروزيه)** "، مجلة الرسالة الدراسات والبحوث الإنسانية، جامعة العربي التبسي، تبسة، المجلد02، العدد09، (ديسمبر2018).

53. عمشاني، مصطفى، العلاوي، أحمد، " **الحركة النقابية الجزائرية نشأتها، تطورها، نظالاتها** "، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، المجلد11، العدد04، (2019).

54. العيفة، جمال، " الجامعة **الجزائرية في ظل التشريعات الجديدة أي دور تنموي؟**"، مجلة التواصل، جامعة باجي مختار، عنابة، العدد22، (سبتمبر2008).

55. غربي، محمد ، قلواز، ابراهيم ، " النظرية **البنائية الوظيفية نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية**"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، المجلد04، العدد04، (2019).

56. غلاب، صليحة، " **الجامعة في النهوض والرقي بالمجتمعات**"، مجلة مقاربات، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد04، العدد03، (2016).

57. فرد، حياة، شاطرباش، أحمد، " **التعليم العالي في الجزائر دراسة في الواقع والتحديات**"، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، مركز الحكمة، الجزائر، المجلد05، العدد13، (2018).

58. فرفار، جمال، بوعلاق، كمال، " **النقابات المستقلة في الجزائر بين ثنائية التمثيل العالمي والتصنيف السلطوي منذ انتفاضة 05 أكتوبر 1988 إلى الحراك الشعبي 2019/02/22**"، مجلة مدارات سياسية، جامعة الجزائر، المجلد 05، العدد02، (2021).

59. فضليون، الزهراء، " **أدوار الجامعة الجزائرية في ظل التحولات التعليمية نظام (ل. م. د) نموذجا**"، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 10، العدد04، (ديسمبر2018).

60. فلوح، أحمد، " **دور الجامعة في المجتمع**"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد18، (2016).

61. قارة، ساسية، زراقة، فيروز، " **التعليم العالي والتنمية مقاربة نظرية**"، مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 02، المجلد02، العدد12، (2018).

62. القفل، يسمينة، "**إستراتيجية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالصراع التنظيمي بالمنظمة**"، **مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية**، مركز الحكمة، الجزائر، المجلد4، العدد7، (2016).

63. القيزي، عبد الحفيظ، " **البيئة التنظيمية وعقلنة الفعل العمالي في ضوء المقاربة السوسيولوجية**"، مجلة العلوم الإسلامية والحضارة، جامعة الأغواط، العدد07، (2018).

64. كروم، موقف،" **نظرية ماسلو للحاجات في ظل الحجر الصحي**"، مجلة الرواق للدراسات الإنسانية والاجتماعية، جامعة غيليزان، المجلد6، العدد01، (2020).

65. المجالي، قبلان، " **نحو فهم نظري لمفهوم الحركات الاجتماعية وأهميتها السياسية الاجتماعية**"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، المجلد 13، العدد01، (2020).

66. ملياني، أفراح، شرفة، إلياس، " **إشكاليات الفعل النقابي في الجزائر اتجاه المجتمع(رؤية تحليلية)**"، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الطارف، العدد3، (2020).

67. نذير، نصر الدين وآخرون، " **الأستاذ الجامعي بين الحقوق والالتزامات من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي دراسة عينة من أساتذة جامعة البليدة 02**"، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد02، العدد01، (2019).

68. نصير، سمارة، حمدي، نجية، " **علاقة الحاجات بالأداء الوظيفي تطبيق نظرية سلم الحاجات لماسلو على واقع الموظفين الجزائريين 2016.2017**"، مجلة حوليات، جامعة الجزائر01، المجلد32، العدد02، (2018).

69. نوري، رورو نور الدين، كمال، محمد، " **التنظيم البيروقراطي عند ماكس فيبر وميشال كروزيه**"، مجلة سوسولوجيا، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد01، العدد03، (2017).

70. واضح، رشيد، " **الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية**"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة الجزائر، المجلد02، العدد10، (جوان2018).

71. يخلف، رابح،" **المفاوضات الجماعية لحل الصراعات التنظيمية**"، مجلة الأبحاث الاقتصادية، جامعة البليدة02، العدد 10، (جوان 2014).

المطبوعات الجامعية:

1. بداوي، محمد سفيان، " **مطبوعة في سوسيولوجيا الحركات العمالية**"، كلية العلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، (2019-2020).

2. بوربيع، جمال، " **سوسيولوجيا الحركات العمالية**"، **مطبوعة في مقياس سوسيولوجيا الحركة العمالية**، كلية العلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد بن يحيى جيجل(2015.2016).

3. غمبازة، جمال، " **مطبوعة في الحركات الاجتماعية**". كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، (2018-2019).

الملتقيات العلمية:

1. بوخلخال، عبد الله، "**الجامعة الجزائرية ووظيفتها البيداغوجية**"، الملتقى الوطني حول البيداغوجيا في الجامعة، جامعة قسنطينة، (جانفي 1992).

2. كواشي، مراد، شرقي، جمعة وآخرون، " **واقع التعليم العالي في الجزائر في إطار برنامج الإصلاح**"، ملتقى وطني حول تمويل التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد03، (2019).

الجرائد الرسمية:

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد16، جمادى الثانية 1427، الموافق ل18 يوليو 2006.

2. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد23، 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل03 مايو سنة 2008.

3. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. العدد23. 13 ذو القعدة 1410. الموافق ل10 ديسمبر 2019. ص 765. 767.

الروابط الإلكترونية:

1. مقال إلكتروني لوحظ بتاريخ 30-05-2022 بتوقيت 19:57على الرابط:

https://fr.calameo.com/read/005134416398e5e54605a

2. مقال إلكتروني لوحظ بتاريخ 30-05-2022، بتوقيت 20.30 على الرابط:

https://(UGTA)-dz.com/ .

3. مقال إلكتروني لوحظ يوم 30-05-2022 على الساعة 21.00 على الرابط:

https://(CNES)-setif19.fr.gd/

4. مقال إلكتروني لوحظ بتاريخ 30-05-2022 بتوقيت 21.00 على الرابط:

https://sess-dz.blogspot.com/2012/02/statut.html

المراجع الأجنبية:

1. Abdelnasser Djabi **," Algérie -1962-2002 : De l'internationalisme Ouvrier à la montée des Identitarismes Religieux et Ethniques**(Louvain-la-Neuve. Belgique : Centre tricontinental: Syllepse, décembre ,2006.

2. Alain Touraine**," Le Communisme Utopique : le Mouvement de Mai 68**, Paris. Edition

3. *Alain Touraine*," ***SOCIOLOGIE DE L'ACTION"***, Paris: Les Editions du Seuil. 1965.

4. Bernhard Prosch," **Max Weber, Action, And Sociological Explanations: Methodological Individualism In Sociology**", Universitatis Carounae- Philosophica Et Historica 1 Studia Sociologica Xiv.2004.

5. Christian ETZRODT**, "Advanced Modern Versions of Max Weber's Action Concepts** , Ritsumeikan. Social Sciences Review, 2005.

6. Diane Picard**, "les Effets de la Syndicalisation sur les Performances Financière Organisationnel et Sociale des Entreprises Synthèse de la Documentation Empirique**", Mémoire de maîtrise en Gestion de Projets, Université du Québec à Trois-Rigues, Novembre 2008.

7. El Houari Dilmi," **Les Travailleurs De L Universite Montent Au Creneau**", Journal Le Quotidien D Orane, Mercredi 07Decembre 2022 .

8. FADLA Mostefa," **La féminisation des Conduites Universitaires chez les Etudiantes des Sciences Sociales : entre une Approche Sociologique et une lecture Transactionnelle** ",El-Tawassol Sciences Humaines et Sociales. N°30 – Juin 2012.

9. Farid Cherbal, "**Contribution à l'analyse du Mouvement syndical autonome en Algérie (1re partie) Syndicats**". El Watan. 30 - 11 – 2004.

10.Français weiis," **Doctrime et Action Syndicale en algerie**." ,paris: Edition soyos. 1970.

11.Guy française," **les Mouvements Sociaux, la Sociologie de l'action et l'intervention Sociologique. A propos de deux ouvrages d'alain touraine**", revue francaise de sociologie, 1890.

12.Hacène Merani," **Evolution du Mouvement Syndical Algérien de 1962 à nos jours Une Etude Analytique Evolution of Algerian trade union Movementfrom 1962 to the presentday –Analyticalstudy**", Annales des Sciences Sociales et Humaines de l'Université de Guelma, Vol: 14, N°: 20 (Juin 2020).

13.HACèNE MERANI, "**Le Mouvement Syndical Algérien durant la période Coloniale**", Revue Algérienne de Recherches et d'Etudes,Vol 02 ,n° 07 , Juin 2019

14.Jacques Boucher," **Les Mouvements Sociaux Réflexion à partir des théories de l'action Collective et de la régulation Canada**." ,Cahiers du CRISES Collection Etudes Théoriques Dépôt légal : Bibliothèque Nationale du Québec, Bibliothèque Nationale du Canada. 1990.

15.Jean Mari," **Dictionnaire des Ressources Humaines**", 2eme Edition, Paris,2001

16.Jean Nagre ," **Précis de législation et du Travail et 6 d'instruction civique"**, Paris.: Publication ray, 1960.

17.Jean-William," **Dereymez NAISSANCE DU SYNDICALISME ,La Découverte** Poche/Sciences humaines et sociales, 2005

18.Jim Baker," **Les syndicats et le dialogue social à l'échelon mondial** ,Confédération internationale des syndicats libres (CISL),

19.Joseph H Chung, "**Syndicalisme des professeurs d'Université Quelques réflexions"**, *Relations industrielles*, Volume 28, Number 2, 1978

20.Louis levine, "**Syndicalism in Francecolumbia**." New york, Universitystudies in the social sciences ,1912 .

21. M. CROZIER, E. FRIEDBERG**," L'acteur et le Système**." Paris, Editions du Seuil.1977.

22.Mahammed Nasr-Eddine Koriche, "**Questions Problématiques relatives au droit de la Négociation Collective**", Journal du droit du Travail et de l'emploi, n° 6 , juin2018

23.Mohamed Ghalamallah, "**L'universite Algerienne : Genese des Contraintes Structurelles**, Conditions Pour Une Mise A Niveau Cahiers Du Cread N°77, 2006

24.Nathalie ETHUIN, Karel YON: "**Entre travail, citoyenneté et Militantisme : un Panorama des Travaux sur les Relations Polyphoniques Entre Syndicalisme et Formation** ",Savoirs, n°24, 2010.

25.Said chikhi,"**greve et societe en algerie : 1969-1985**.cahiers du cread , n°6, 2eme Trimester. 1986

26.Siham Beddoubia, "**Les Rapports Syndicats et Pouvoir Politique en Algérie l'exercicedu droit syndical en question (le cas des syndicats d'enseignantsde la wilaya d'Oran**) ,Revue Algérienne des Politiques Publiques. n°08, Octobre 2015.

27.Willy Gianinazzi," **le Syndicalisme Revolutionnaire en Italie (1904-1925)** ,Societe d'etudes Soreliennes, n° 24 ,2006.

28.Zahira Houari :**Transformation des Conflits du Travail dans les Entreprises publiques. Nouvelles formes, Nouveaux Enjeux. Transformation of laborconflicts in Public Companies. New forms, New challenges**,Journal Almuqadimah des Etudes Humaines et Sociales. Vol 06. 2021.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01:

جامعة لونيسي علي البليدة .02.

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

استمارة الدراسة

في إطار إعداد أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل حول موضوع **الفعل النقابي في الوسط الجامعي . دراسة ميدانية بجامعة ابن خلدون تيارت .**

نود من سيادتكم مد يد العون لنا ذلك بالإجابة على أسئلة هذه الاستمارة، ونحيطكم علما أن بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وأن إجاباتكم من شأنها تطوير وإثراء هذا البحث.

ملاحظة: الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة تكون من خلال وضع علامة **(X)** في الخانة المناسبة والتي تعبر عن اتجاهكم.

تقبلوا منا فائق الشكر والتقدير...

من إعداد الطالبة: **إشراف الأستاذة:**

حميداني خاليدة. أ. د. طايبي رتيبة.

السنــة الجامعية: 2021 . 2022.

المـحور الأول: البيانات الشخصية.

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2. السن: .....
3. الحالة العائلية: أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐
4. الأصل الجغرافي: ريفي ☐ شبه حضري ☐ حضري ☐
5. المهنة: أستاذ ☐ موظف ☐
6. مصلحة العمل (للموظفين): الإدارة ☐ المكتبة ☐

   مخابر البحث ☐ الأمن الجامعي ☐
7. الرتبة المهنية (للأساتذة): أستاذ مساعد ب ☐ أستاذ مساعد أ ☐

   أستاذ محاضر ب ☐ أستاذ محاضر أ ☐ أستاذ التعليم العالي ☐
8. أقدمية العمل في المؤسسة الجامعية: .....
9. التنظيم النقابي المنتمي له: (CNES) ☐ UGTA) ☐
10. الأقدمية في التنظيم النقابي:.....

المحور الثاني: الفعل النقابي وترسيخ أخلاقيات المهنة في الوسط الجامعي.

11. هل تعلم النقابة في المؤسسة الجامعية العاملين (أساتذة/ موظفين) بمضمون ميثاق أخلاقيات المهنة؟ نعم ☐ لا ☐
12. هل تحث النقابة العاملين على ضرورة التحلي بالسلوك الانضباطي في مجال العمل؟

    نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم هل من خلال: وضع عقوبات رادعة لمن يرتكب مخالفات أخلاقية تحسين النظام العقابي المعمول به في المؤسسة الجامعية ايجاد حوافز خاصة بأخلاقيات المهنة

أخرى.....

13. هل النقابة بوصفها شريك اجتماعي فعال تؤكد على ضرورة إحترام اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة للعمل؟ نعم ☐ لا ☐

14. هل النقابة الممثلة لك تؤكد على ضرورة التحلي بالضمير المهني في ممارسة الوظيفة؟

نعم ☐ لا ☐

15. هل تحث النقابة الممثلة للعاملين على ضرورة التحلي بروح المسؤولية في أداء العمل؟

نعم ☐ لا ☐

16. هل تحث النقابة الممثلة لك العاملين على عدم استغلال نفوذ الوظيفة لأغراض شخصية؟ نعم ☐ لا ☐

17. هل تعمل النقابة الممثلة للعاملين (أساتذة /موظفين) على ترسيخ روح الالتزام بمواقيت العمل في المؤسسة الجامعية؟ نعم ☐ لا ☐

18. هل تحث النقابة التي تنتمي إليها العاملين (أساتذة / موظفين) على ضرورة إحترام النظام الداخلي للمؤسسة الجامعية؟ نعم ☐ لا ☐

19. هل تساهم النقابة الممثلة لك في ترسيخ القيم الإيجابية في مختلف أطر العمل في المؤسسة الجامعية؟ نعم ☐ لا ☐

20. في حالة الإجابة بنعم هل من خلال: تفعيل نظام المكافآت ☐ تفعيل الاتصال ☐

التنظيمي ☐ تفعيل التدريب والتكوين ☐

أخرى.....

21. هل تقوم النقابة الممثلة للعاملين (أساتذة /موظفين) بمناقشة النصوص القانونية

والمراسيم التشريعية المتعلقة بالعمل لتسهيل تجسيدها واقعيا من قبل الفاعلين؟ نعم ☐

لا ☐

22. هل ترى في أخلاقيات النخب النقابية الممثلة للعاملين (أساتذة /موظفين) قدوة حسنة

للفاعلين؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم هل يرجع ذلك إلى: احتواءها المشاكل ☐ تواصلها مع كافة

العاملين ☐ تأثيرها في مختلف الأعضاء ☐

أخرى.....

23. هل تقوم النقابة المنخرط فيها بمساءلة أعضاءها في حالة القصور في نواتج أدائهم

الوظيفي؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم هل من خلال: إنذار شفهي ☐ إنذار كتابي ☐

إحالة المعني بالأمر إلى لجنة المخالفات الإدارية ☐

أخرى.....

24. هل تؤكد النقابة الممثلة لك على ضرورة إحترام الحرم الجامعي من خلال ردع كل

نشاط غير أخلاقي؟ نعم ☐ لا ☐

25. هل تؤكد النقابة الممثلة للعاملين على تحقيق العدالة والمساواة ومحاربة كل أشكال

التمييز بينهم؟ نعم ☐ لا ☐

26. هل تعمل النقابة الممثلة لك على تنمية روح العمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية؟ نعم ☐ لا ☐

27. هل تدعو النقابة المنضم لعضويتها إلى التجسيد الفعلي لأخلاقيات المهنة لتحسين صورة المؤسسة الجامعية في البيئة الخارجي؟ نعم ☐ لا ☐

28. هل تنص النقابة المنخرط فيها من خلال نشاطاتها على ضرورة اندماج الموظفين الجدد وتلقينهم الأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل؟ نعم ☐ لا ☐

29. هل تحث النقابة الممثلة للعاملين على ضرورة الالتزام بالسرية المهنية والمحافظة على المعلومات الخاصة بالعمل ؟ نعم ☐ لا ☐

30. هل تحث النقابة المنتمي لها العاملين في الوسط الجامعي على ضرورة المحافظة على ممتلكات المؤسسة الجامعية؟ نعم ☐ لا ☐

31. هل تستخدم النقابة المنضم لعضويتها الوسائل الإعلامية السمعية البصرية والمكتوبة للتعريف بالأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل؟ نعم ☐ لا ☐

32. هل يتم اختيار الأعضاء الممثلين في النقابة بناء على الانتخاب بشفافية؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث: الفعل النقابي وإدارة الصراع التنظيمي في الوسط الجامعي.

33. هل ترى أنه من بين أولويات العمل النقابي في الوسط الجامعي حل وإدارة النزاعات القائمة؟ نعم ☐ لا ☐

34. هل تتدخل النقابة المنخرط فيها في تسوية النزاعات التي تحدث بين مختلف العاملين (أساتذة / موظفين)؟ نعم ☐ لا ☐

35. هل تقوم النقابة التي تنتمي إليها بالمطالبة بتوفير برامج تدريبية للأعضاء المنخرطين فيها لتلقينهم الإستراتيجيات اللازمة للتعلمل مع النزاعات القائمة؟ نعم ☐ لا ☐

36. هل ترى أن العمل النقابي في مؤسستك يستغل الصراعات القائمة بين العاملين لتحقيق أهدافه الخاصة الشخصية؟ نعم ☐ لا ☐

37. هل تقوم النقابة المنخرط فيها بتفعيل مبدأ مشاركة الفاعلين في الوسط الجامعي (أساتذة/ موظفين) في وضع الخطط والبدائل لتسوية النزاعات القائمة في أطر العمل؟

نعم ☐ لا ☐

38. هل تقوم النقابة التي تنتمي لها بزيارات ميدانية لمواقع النزاع لتشخيص أسباب النزاعات القائمة وأطرافها؟

نعم ☐ لا ☐

39. هل تقوم النقابة الممثلة للعاملين (أساتذة / موظفين) بجمع المعلومات التي من شأنها حل وإدارة النزاعات القائمة في الوسط الجامعي؟ نعم ☐ لا ☐

40. هل تتعاون النقابة التي تنتمي لها مع الإدارة العليا في المؤسسة الجامعية لتحقيق مصالح الأطراف المتنازعة ولو بصورة جزئية؟ نعم ☐ لا ☐

41. هل تنحاز النقابة المنخرط فيها لمساندة أحد الأطراف المتنازعة على حساب الطرف الآخر؟ نعم ☐ لا ☐

42. هل يقوم التنظيم النقابي المنخرط فيه بفتح قنوات الاتصال بين الأطراف المتنازعة؟

نعم ☐ لا ☐

43. هل تعتمد النقابة التي تنتمي لها أسلوب فرض الرأي الواحد كبديل للآراء المتعددة؟

نعم ☐ لا ☐

44. هل تعتمد النقابة الممثلة لك إستراتيجية الانسحاب وعدم التدخل كإستراتيجية أساسية لتسوية النزاعات القائمة بين الأعضاء الفاعلين في الوسط الجامعي؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم هل من خلال: التأجيل ☐ التجاهل ☐ التجنب ☐

أخرى.....

45. هل تعتمد النقابة المنخرط فيها إستراتيجية التعاون مع الأطراف المتنازعة كإستراتيجية أساسية لتسوية النزاعات القائمة بين الأعضاء الفاعلين في الوسط الجامعي ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم هل من خلال: تعزيز العمل الجماعي ☐ تعزيز العلاقات الإنسانية ☐ تعزيز لغة الحوار ☐

أخرى.....

46. هل تعتمد النقابة الممثلة لك إستراتيجية مواجهة الأطراف المتنازعة لبعضها البعض؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم هل لغرض: تحديد أسباب النزاع القائم ☐ تحديد أطراف النزاع القائم ☐ تقديم حلول لتسوية النزاع القائم ☐

أخرى.....

47. هل تعتمد النقابة الممثلة لك إستراتيجية الحل الأوسط مع الأطراف المتنازعة لإيجاد حل يرضي كل الأطراف المتنازعة؟ نعم ☐ لا ☐

48. هل تشجع النقابة المنخرط فيها أسلوب التفاوض الجماعي بين أطراف النزاع؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الرابع: الفعل النقابي وتحقيق الرضا الوظيفي للفاعلين في الوسط الجامعي.

49. هل أنت راض عن نظام التوزيعات المعمول به في المؤسسة الجامعية؟

نعم ☐ لا ☐

50. هل تطالب النقابة بزيادة الأجر ليتوافق مع القدرة الشرائية؟ نعم ☐ لا ☐

51. هل تطالب النقابة في الوسط الجامعي بضرورة تحقيق العدالة في الحصول على الترقيات حسب الاستحقاق؟ نعم ☐ لا ☐

52. هل تطالب النقابة في الوسط الجامعي بضرورة تحقيق العدالة في الحصول على الفرص التكوينية لتحسين أدائهم الوظيفي ؟ نعم ☐ لا ☐

53. هل تطالب النقابة المنخرط فيها الجهات المسئولة بضرورة توفير بيئة عمل مادية مناسبة لأداء المهام والنشاطات في ظروف حسنة؟ نعم ☐ لا ☐

54. هل تمكنت النقابة في الوسط الجامعي من تحقيق مختلف مطالب الفاعلين؟ نعم ☐

لا ☐

في حالة الإجابة بنعم هل تتمثل هذه المطالب في: الترقية ☐

التدريب والتكوين ☐ المشاركة في اتخاذ القرارات ☐

أخرى.....

55. هل تحرص النقابة المنتمي لها بتحسين مستوى الخدمات الاجتماعية للعاملين (أساتذة/ موظفين) في الوسط الجامعي؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم هل تتمثل الخدمات في: المساعدات الاجتماعية ☐

توفير قروض ☐ مراكز الاصطياف ☐ضمان الاجتماعي والتقاعد ☐

الإطعام والنقل الوظيفي ☐

أخرى.....

56. هل تحرص النقابة المنتمي لها بتحسين مستوى الخدمات الصحية (أساتذة/ موظفين)؟

نعم ☐ لا ☐

57. في حالة الإجابة بنعم هل تتمثل الخدمات في: التشخيص والعلاج العام ☐

الصحية العقلية والنفسية ☐ طب الأسنان ☐ التصوير والأشعة ☐

أخرى.....

58. هل أنت راض عن نوعية الخدمات الاجتماعية والصحية التي تقدمها النقابة المنتمي لها

لفائدة الأعضاء الفاعلين في الوسط الجامعي؟ راض ☐ غير راض ☐

59. هل تحث النقابة المنخرط فيها المسؤولين على تبني نمط الإشراف المرن والديمقراطي

في تسيير الموارد البشرية؟ نعم ☐ لا ☐

60. هل تتدخل النقابة الممثلة لك في حماية العاملين من كل أشكال التعسف التي قد

تعتمدها الإدارة ضدهم؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم يتعلق الأمر بـ: الإنذار الكتابي ☐ الإنذار الشفهي ☐

التوقيف عن العمل ☐ التنزيل في الرتبة المهنية ☐

أخرى.....

61. هل ترى أن نزاهة العمل النقابي في المؤسسة الجامعية يزيد من دافعية العاملين

(أساتذة/ موظفين) للإنجاز؟ نعم ☐ لا ☐

62. ما هي الإستراتيجية التي تعتمدها في حالة عدم رضاك عن الأداء النقابي ومستوى

الخدمات التي تقدمها النقابة المنخرط فيها: الإضراب ☐ اللامبالاة بالأمر ☐

الانسحاب من عضوية النقابة ☐

أخرى.....

63. هل تمكنت من تكوين علاقات اجتماعية من خلال عضويتك في النقابة؟

نعم ☐ لا ☐

64. هل الشعارات التي تحملها النقابة المنخرط فيها تعكس مبادئها ونشاطها النقابي ميدانيا

نعم ☐ لا ☐

65. هل تساهم النقابة المنخرط فيها في عملية تكريم العاملين (أساتذة / موظفين) المتميزين أو المقبلين على التقاعد اعترافا بمجهودهم في المؤسسة الجامعية؟ نعم ☐ لا ☐

66. هل اجتهاد النقابة المنخرط فيها في اشباع متطلباتك واحتياجاتك منطلق يجعلك تبذل مجهود أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية؟ نعم ☐ لا ☐

شكرا لتعاونكم.....

الملحق رقم 02:

دليل مقابلة موجه للقيادات النقابية للنقابات المعتمدة في الوسط الجامعي.

1. ما هو واقع الأداء النقابي لنقابة ((UGTA) / (CNES)) الفاعلة في الوسط الجامعي؟
2. هل لنقابة ((UGTA) / (CNES)) دور ومساهمة في مجال تنمية أخلاقيات المهنة بالتوعية والتحفيز ونشر ثقافة عمل قائمة على القيم الإيجابية؟
3. هل تحث نقابة ((UGTA) / (CNES)) العاملين (أساتذة/موظفين) بضرورة احترام القواعد والقوانين المهنية بما في ذلك القانون الداخلي للحرم الجامعي؟
4. هل لنقابة ((UGTA) / (CNES)) اجتهادات في مجال تعريف العاملين بالأخلاقيات المهنية المطلوبة في العمل خصوصا ذوي التوظيف الحديث؟
5. هل تهتم نقابة ((UGTA) / (CNES)) بأخلاقيات النخب النقابية باعتبارها قدوة حسنة للأعضاء؟
6. هل تعتبر نقابة ((UGTA) / (CNES)) ترسيخ أخلاقيات المهنة أحد الإستراتيجيات المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية وتدعيم استمراريتها وبقاءها؟
7. ما نوع الصراعات القائمة في الوسط الجامعي؟
8. هل تجتهد نقابة ((UGTA) / (CNES)) في تشخيص أسباب النزاعات القائمة بين الأعضاء العاملين في الوسط الجامعي وتسعى لطرح الإستراتيجيات الممكنة لإدارتها واحتوائها؟
9. هل تعتمد نقابة ((UGTA) / (CNES)) إستراتيجية التعاون والعمل ضمن فرق كإستراتيجية أساسية لإدارة وتقليل النزاعات القائمة بين الأعضاء العاملين في الوسط الجامعي؟
10. هل تعتمد نقابة ((UGTA) / (CNES)) إستراتيجية التجنب والانسحاب كإستراتيجية أساسية لإدارة والتقليل من حدة النزاعات القائمة بين الأعضاء العاملين في الوسط الجامعي؟
11. هل تتفاوض نقابة ((UGTA) / (CNES)) مع الأطراف المتنازعة باستخدام أسلوب الحل الأوسط من أجل الوصول إلى حلول ترضي كل أطراف النزاع؟

12. هل تعتمد نقابة ((UGTA) / (CNES)) إستراتيجية المواجهة (بين الأطراف المتنازعة) كإستراتيجية أساسية لإدارة والتقليل من حدة النزاعات القائمة بين الأعضاء العاملين في الوسط الجامعي؟
13. هل تعتمد نقابة ((UGTA) / (CNES)) إستراتيجية الإجبار والإكراه ضد الأطراف المتنازعة كإستراتيجية أساسية لإدارة وتقليل النزاعات القائمة بين الأعضاء العاملين في الوسط الجامعي؟
14. هل يعمل الأداء النقابي لنقابة ((UGTA) / (CNES)) على تلبية وإشباع المطالب والاحتياجات المادية والمعنوية في الوسط الجامعي؟
15. ما هي أنواع الخدمات التي توفرها نقابة ((UGTA) / (CNES)) للعاملين (أساتذة/ موظفين) في الوسط الجامعي؟
16. من خلال تجربتك النقابية ما هي المطالب التي حققتها نقابة ((/ (CNES UGTA)))؟ وما هي المطالب التي لا زالت لم تحقق بعد؟
17. هل تؤكد نقابة ((UGTA) / (CNES)) على ضرورة توفير البيئة النفسية الاجتماعية والمادية والصحية والتنظيمية المهنية للأعضاء العاملين في الوسط الجامعي؟
18. ما هي في نظرك الإستراتيجيات التي يعتمدها الفاعلون(أساتذة/ موظفين) للتعبير عن حالة عدم الرضا عن النشاط النقابي لنقابة ((UGTA) / (CNES))؟
19. كيف ترى دور الفعل النقابي في تحقيق الرضا الوظيفي للفاعلين في الوسط الجامعي؟
20. يساهم في نظرك الفعل النقابي من خلال نشاطات النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي في تحقيق فعالية المؤسسة الجامعية وبقاءها واستمرارها؟

الملحق رقم 03:

دليل مقابلة موجه لمستخدمي قطاع التعليم العالي (الأساتذة والموظفين) غير المنخرطين في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي.

1. هل أنت على علم بالنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي؟
2. ما هي أسباب عدم انخراطك في النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي؟
3. هل ترى أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل على تحقيق فعاليته؟
4. هل ترى أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل على ترسيخ المنظومة الأخلاقية المهنية في أوساط مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين)؟
5. هل ترى أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل على إدارة الصراعات القائمة بين مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين وإدارة)؟
6. هل ترى أن الفعل النقابي في الوسط الجامعي يعمل على تحقيق رضا مختلف الفاعلين (أساتذة وموظفين)؟
7. هل ستنخرط مستقبلا ضمن النقابات الفاعلة في الوسط الجامعي؟

الملحق رقم 04:

القانون الأساسي للنقابات الفاعلة في الوسط الجامعي (نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي).

1- نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA):

القانون الأساسي للإتحاد العام للعمال الجزائريين المصادق عليه من قبل المؤتمر الوطني العاشر أكتوبر 2000 القسم الأول الأسس والأهداف التعريف – الأهداف.

المادة 01: الإتحاد العام للعمال الجزائريين المشار إليه باختزال "إ.ع.ع.ج"، هو منظمة نقابية مطلبية حرة ومستقلة من كل وصاية حزبية، وإدارية، وأصحاب عمل، وموحدة، وديمقراطية بالنسبة لكافة العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجرة ومشابهها من نتاح عملهم اليدوي أو الفكري ولا يستخدمون غيرهم من العمال لمصلحتهم والعمال المتقاعدين، وطالبي الشغل، والعمال المسرحين.

المادة 02: يتمتع الإتحاد ع.ع.ج بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

المادة 03: يوجد مقر الإتحاد العام للعمال الجزائريين بالجزائر العاصمة بـ "دار الشعب عبد الحق بن حمودة" أول ماي، – الجزائر.

المادة 04: يستمد الإتحاد العام للعمال الجزائريين قوته من وحدة تنظيم العمال، وتجنيد منخرطيه من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار مبادئ ثورة أول نوفمبر 1954.

لذلك يكون من أهدافه:

– الدفاع على المصالح المادية والمعنوية للعمال والفئات المشار إليها في المادة الأولى (01) من هذا القانون، والسهر على تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم، والتصدي ضد محاولات التعسف والاستغلال.

– تنسيق العمل النقابي من أجل ضمان الدفاع على مصالح العمال باستعمال الوسائل القانونية.

– حماية مناصب العمل والدفاع عليها، وتحسين القدرة الشرائية للعمال، والسهر على التوزيع العادل للدخل الوطني.

– الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والسعي الدائم من أجل توفير المزيد منها.

– تعزيز الوعي النقابي وترقية الثقافة العمالية.

– تطوير، وتوجيه، وتحسين، ومراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال والمتقاعدين وذويهم، وضبط نمط تسييرها واستخدام جميع الأنشطة التي تستهدف تحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لفائدة العمال، سيما فيما يخص تعميم التعاضديات، وتفعيل دورها لتصبح صورة مكملة للتعاضد الاجتماعي وفضاء لتبادل الخبرات.

– تكريس علاقات الأخوة، وتثمين الروابط ومختلف أشكال التعاون مع المنظمات الدولية المماثلة بغية تبادل الخبرات.

– الالتزام بإخطار المنظمات والهيئات الدولية المماثلة بكل مساس بالتشريع الدولي للعمل أو أي انتهاك للحقوق والحريات النقابية.

– ربط الصلة بعمالنا في المهجر وتقوية التعاون والتضامن بينهم وبين إخوانهم على أرض الوطن.

– تطوير توسيع النشاط الإعلامي النقابي، واستعمال الوسائل السمعية والبصرية، وإصدار النشريات والجرائد والمساهمة في الشركات ذات الأسهم.

– ترقية حق التفاوض، الاتفاقيات الجماعية، الحق في الممارسة النقابية والحق في العمل من أجل المحافظة على المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية.

– المساهمة في الأحداث السياسية والاقتصادية والاجتماعية لرد الاعتبار للعمل والخدمة العمومية، وأولوية توفير مناصب الشغل التي تسمح بالنمو والمساهمة في التطور الهادف إلى ترقية التماسك الاجتماعي.

المادة 5: يضمن حق الانخراط في (إ.ع.ع.ج) لكل العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجرة أو ما شابهها، والعمال المتقاعدين ، وطالبي الشغل، والعمال المسرحين، والأجانب العاملين في التراب الوطني دون تمييز جنسي أو عرقي أو ديني، وكذلك الذين يعيشون من أجرة عملهم اليدوي أو الفكري، أيا كان شكل وطبيعة أو مدة عقد العمل، ومهما كانت قناعاتهم السياسية.

المادة 06: إن الانخراط في صفوف الإتحاد.ع.ج يتم بحرية، وهو مسموح به أيضا للعمال المنخرطين في نقابات أخرى شريطة تقديمهم لاستقالة مكتوبة من منظمتهم السابقة إلى الهيئة النقابية للإتحاد ع.ع.ج المؤهلة.

يتم تسجيل هذا الانخراط لدى الفرع النقابي باعتباره يمثل هيكلا قاعديا للمنظمة النقابية أو لهيئات نقابية أخرى طبقا لبنود النظام الداخلي.

يثبت الانخراط بملء وإمضاء استمارة من قبل المنخرط.

تسلم بطاقة نقابية سنوية للمنخرطين العاملين، وبطاقة دائمة للعمال المتقاعدين.

يلتزم المنخرط بتسديد اشتراكاته النقابية واحترام البنود القانونية والتنظيمية للإتحاد .ع.ع.ج.

الحقوق والواجبات

أولا: الحقوق:

المادة 07: يتساوى منخرطون الإتحاد ع.ع.ج في الحقوق والواجبات.

المادة 08: لكل منخرط في الإتحاد ع.ع.ج الحق في :

– الممارسة النقابية طبقا لأهداف الإتحاد ع.ع.ج والقانون الأساسي والنظام الداخلي.

– يمارس النقد والنقد الذاتي بحرية، سواء كان موضوع هذا النقد، موجها نحو الهيئات أو لنشاط أعضائها في إطار التنظيم، ويشارك بكل حرية في المناقشة والتصويت، وإبداء الرأي واتخاذ القرارات، وإعداد برامج عمل الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

– الدفاع عن نفسه، أو بواسطة أعضاء آخرين في الإتحاد أمام الهيئات المكلفة بالنظر في نشاطه وسلوكه. كما له الحق في الاستقالة والحق في تعليلها.

ثانيا: الواجبات:

المادة 09: يلتزم كل منخرط في الإتحاد ع.ع.ج بما يلي:

– احترام وتطبيق القانون الأساسي والنظام الداخلي لـ إ.ع.ع.ج.

– ألا ينخرط في منظمات نقابية أخرى.

– يطبق توجيهات وقرارات الهيئات النقابية العليا التسلسلية.

– يجسد البرامج والنشاطات المحددة من طرف المنظمة النقابية.

القسم الثاني: الترشح – الإنتخاب– الإنضباط

المادة 10: لكل منخرط حق وحرية أن ينتخب على مستوى هيئات الإتحاد.ع.ع.ج شريطة أن تتوفر فيه الشروط التالية:

– أن يبلغ 21 سنة يوم الانتخاب، ويمكن تخفيض هذا السن بتفويض من الهيئات النقابية المعنية عند الضرورة.

– أن يتمتع بكامل حقوقه المدنية والوطنية.

– ألا يكون شاغلا لمنصب عمل يخوله صلاحيات التوظيف والتسريح والعقاب على مستوى الفرع النقابي.

– ألا يكون قد قام بأعمال ضد مصلحة الوطن خلال وبعد الثورة.

– ألا يكون قد تعرض لإجراءات إقصاء من صفوف إ.ع.ع.ج.

– ألا يتعاطى أنشطة مكسبيه.

لكل منخرط في إطار الفرع النقابي يجب أن تكون له أقدمية – سنة على الأقل ضمن المؤسسة – أو أن يكون منخرطا في الإتحاد ع.ع.ج منذ أكثر من سنة، على أن تقدم استثناءات الانضمام من طرف الهيئات النقابية، عندما يتعلق الأمر بإنشاء فرع نقابي جديد.

– (03) سنوات انخراط بالنسبة للَجْنة التنفيذية المحلية.

- (06) سنوات انخراط بالنسبة للّجنة التنفيذية الولائية.
- (07) سنوات انخراط بالنسبة للجنة التنفيذية للاتحادية.
- (09) سنوات انخراط بالنسبة للجنة التنفيذية الوطنية.

بالإضافة إلى ذلك ينبغي للمترشح أن يكون قد مارس مسؤوليات تنفيذية في هياكل الإتحاد.ع.ع.ج.

إن مسألة التساوي في الأصوات نتيجة الانتخابات يحددها النظام الداخلي. يجب الالتزام بتنفيذ قرارات الأغلبية.

المادة 11: يعدّ ناخبا كل عامل تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون منخرطا في إطار الإتحاد العام للعمال الجزائريين.
- أن يكون قد بلغ 18 عاما عند تاريخ الانتخاب.
- أن يسدد اشتراكاته بانتظام.

المادة 12: يمنع الجمع بين المسؤوليات على مستوى المكاتب التنفيذية النقابية لهيئات الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ويمنع الجمع أيضا بين المسؤوليات على مستوى المكاتب التنفيذية النقابية ومؤسسات الدولة والحزب. يحدد النظام الداخلي كيفية تطبيق هذه المادة.

إنّ كل جمع أخر بين المسؤوليات هي من مهام وصلاحيات اللجان التنفيذية للهيئات المعنية على جميع المستويات.

المادة 13: تخضع جميع المسؤوليات للانتخاب.

- جميع الهيئات تكون منتخبة وهي مسئولة أمام ناخبيها.
- تسحب المسؤولية بواسطة التصويت ووفق الإجراءات التي يحددها النظام الداخلي.

المادة 14: ينصب، عند كل عملية انتخابية، لجنة انتخابية.

يحدد النظام الداخلي تشكيلة اللجنة الانتخابية بالنسبة لكل هيئة.

المادة 15: تجري العمليات الانتخابية بواسطة الاختيار الحر والمباشر وعن طريق الاقتراع السري، وهذا على جميع المستويات وبالنسبة لكل الهيئات النقابية للإتحاد.ع.ع.ج، ما عدا إذا ما تقرر غير ذلك من قبل الأغلبية.

و في هذه الحالة، يتخذ القرار بالتراضي أو برفع الأيدي.

المادة 16: حالات الطعون والاحتجاج مكفولة لدى الهيئة النقابية العليا المباشرة.

المادة 17: يخضع الانضباط في الإتحاد.ع.ع.ج إلى مبدأ جزاء الخطأ بالعقوبة والاستحقاق بالمكافأة.

المادة 18: يسري الانضباط على جميع منخر طي الإتحاد ع.ع.ج، مهما كانت رتبهم في النظامالتسلسلي.

– كل منخرط لا يفي بالتزاماته القانونية والنظامية يتعرض لعقوبة قد تصل إلى حد إقصائه من الإتحاد .ع.ع.ج طبقا للتدابير النظامية.

المادة 19: تصدر العقوبة من الهيئة التي لها سلطة على تلك التي ينتمي إليها المنخرط الذي أخلّ بالتزاماته القانونية والنظامية، بعد دراسة الملف التأديبي من طرف لجنة الإنضباط، وبعد الاستماع للمعني بالأمر، إلا في حالة رفض هذا الأخير الامتثال أمام لجنة الانضباط. يجوز للهيئة العليا المباشرة أن تتخذ إجراءات تحفظية على أن يحدد النظام الداخلي مدة هذا الإجراء.

المادة 20: على كل لجان الانضباط، أن تمكن العضو المعني ، من الدفاع عن نفسه والاستماع إلى أقواله، أو عن طريق موكليه من النقابيين.

المادة 21: يضمن حق الطعن لكل منخرط أمام الهيئات العليا، وذلك في أجل أقصاه 21 يوما من تاريخ استلام القرار. يحدد النظام الداخلي كيفيات تبليغ العقوبة.

المادة 22: يعدّ مستقيلا، كل منتخب مهما كانت مسؤولياته، إذا تغيب عن ثلاث (03) اجتماعات متتالية دون عذر مقبول.

المادة 23: تتمثل العقوبات التي يمكن تطبيقها حسب جسامة الخطأ المرتكب أثناء تأدية المسؤوليات النقابية:

– توجيه إنذار.

– التجريد المؤقت أو النهائي من المسؤوليات النقابية.

– الإقصاء النهائي من الإتحاد.ع.ع.ج وهو من اختصاصات وصلاحيات اللجنة التنفيذية الوطنية.

– المتابعة القضائية في حالة إلحاق الضرر المعنوي والمادي أو المساس بأخلاقيات المنظمة النقابية أو بأحد أعضائها.

لا يمكن مباشرة المتابعة القضائية إلا من طرف الأمانة الوطنية وبقرار من اللجنة التنفيذية الوطنية.

المادة 24: يجب أن يخضع أي إجراء تأديبي لقرار جماعي على مستوى الهيئة التي ينتمي إليها المعني، وإلا عدّ هذا الإجراء باطلا.

المادة 24 (مكرر): يحدد النظام الداخلي للإتحاد ع.ع.ج طبيعة الإجراءات التأديبية والأخطاء، ويعيّن الأطر المؤهلة للنظر فيها، وكذا حالات الاستئناف.

القسم الثالث مبادئ الأداء

المادة 25: تعتبر الاجتماعات النظامية على جميع المستويات قانونية إذا ما توفر النصاب القانوني (الثلثين– 2/3).

تقوم على مبدأ الجماعية في المداولة والأغلبية عند اتخاذ القرارات، والوحدة في التنفيذ مع احترام رأي الأقلية وتسجيله ضمن محاضر الاجتماعات.

المادة 26: على كل الهيئات في نشاطاتها وسيرها أن تكون ملزمة بـ:

– تقديم تقارير دورية حول الأنشطة إلى الهيئات التي انتخبتها، وللناخبين الحق في الملاحظة عليها وانتقادها.

– إعلام واستشارة الإطارات النقابية والمنخرطين بصفة دورية.

– احترام آجال استدعاء اجتماعات الهيئات وعقدها بصفة منتظمة.

– التزام الهيئات الدنيا بتطبيق قرارات الهيئات العليا.

– الهيئات الدنيا ملزمة بإعلام الهيئات العليا المباشرة بصفة منتظمة وإرسال تقارير دورية حول نشاطاتها، وكذا المعلومات والاقتراحات والآراء التي تهمّ الحركة النقابية.

– لكل هيئة الحق في إبداء الملاحظات حول القرارات التي تتخذها الهيئة التي تعلوها.

– عقد ندوات جهوية ومحلية وولائية.

عقد ندوة وطنية استشارية كل سنتين (02) على أن تحدد اللجنة التنفيذية الوطنية المشاركين فيها.

القسم الرابع هيئات وهياكل الإتحاد ع.ع.ج

المادة 27: الفرع النقابي هو الخلية القاعدية الأساسية للإتحاد.ع.ع.ج، ويشكل حلقة الوصل بين الهيكل العمودي والهيكل الأفقي. يتشكل من مجموعة العمال المنخرطين.

يحدد النظام الداخلي التدابير التنظيمية الخاصة بالعمال المتقاعدين نظرا لخصوصية تنظيم هذه الفئة والانخراط وجمع اشتراكات المنخرطين.

المادة 28: الهيئات الأفقية للمنظمة هي:

– اللجنة التنفيذية المحلية.

– اللجنة التنفيذية الولائية.

الهيئات العمودية للمنظمة هي:

– مجلس نقابة المؤسسة.

– مجلس النقابة الوطنية.

– اللجنة التنفيذية للاتحادية.

المادة 29: الهياكل الأفقية هي:

– الإتحاد المحلي.

– الإتحاد الولائي.

الهياكل العمودية هي:

– نقابة المؤسسة.

– نقابة الفرع أو لقطاع النشاط.

– النقابة الوطنية.

– الاتحادية (الفيدرالية) الوطنية.

يعتبر إنشاء الاتحاديات المحلية والولائية أو الجهوية والاتحاديات الوطنية من اختصاص اللجنة التنفيذية الوطنية.

وفي حالة حدوث حل أو إدماج بين الاتحاديات الوطنية، يستدعي مؤتمر للاتحادية في هذا الشأن.

يؤسس الإتحاد .ع.ع.ج لجنة للمرأة العاملة على مستوى الوطني وتحدد اللجنة التنفيذية الوطنية هيكلتها.

المادة 30: تتكفل الهيئة الأفقية بأداء المهام النقابية على امتداد منطقة جغرافية.

تتحدد مهامها على وجه الخصوص على هذا النحو:

– ضمان التمثيل النقابي فيما يتعلق بأنشطة ومجالات الحياة الإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في البلاد ولاسيما في القطاع الخاص.

– ضمان وتوسيع الانخراط لكافة العمال مهما كانت درجتهم، ورتبهم، ووظائفهم أو قطاعات نشاطهم.

– التعبئة الدائمة وتنظيم التضامن العمالي.

– مراقبة ومتابعة وتنشيط الهياكل والهيئات النقابية التابعة لها.

– المساهمة في التوعية والثقافة العمالية والتكوين النقابي لمنخر طيها ومناضليها.

– تنسيق وتحفيز ومتابعة نشاطات المنتخبين في مختلف الهيئات ولجان المشاركة.

المادة 31: يتكفل الهيكل العمودي بأداء المهام النقابية الاجتماعية.

– المهنية لقطاع نشاط ما.

تكمن مهمته الأساسية في:

أ– تطوير وتكريس الحق في المفاوضات الجماعية ، وبلورة وإبرام الاتفاقيات، وتوطيد علاقة عمل عادلة وإيجابية وفقا للاتفاقيات الدولية للعمل.

ب– توسيع وتثمين نشاطات المشاركة.

ج – البحث والكفاح من أجل تسيير أنجع للخدمات الاجتماعية لمختلف قطاعات النشاط،، والعمل على توسيع الخدمات الاجتماعية.

د– تدعيم كل النشاطات والمبادرات التي يكون من شأنها أن تدعم وتحسن الخدمات في القطاع الصحي والشؤون الاجتماعية لفائدة العمال، وبصفة خاصة تدعيم التعاضديات، وتفعيل دورها في إطار التضامن والمحافظة على منظومة الحماية الاجتماعية.

هـ– تقييم ومتابعة تطبيق النصوص القانونية والتشريعية والتنظيمية السارية المفعول.

المادة 32: يعتبر التنسيق والربط بين الهيكلين العمودي والأفقي بمثابة عملية دائمة ومنتظمة وتلقائية.

يوضح النظام الداخلي للإتحاد ع.ع.ج الكيفيات التنظيمية لهذه الهياكل وصلاحياتها وأهدافها والعلاقات فيما بينها، حسب المعطيات والشروط النظامية والجغرافية لكل هيئة، الهيئات والهياكل الوطنية.

المادة 33: الهيئات الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين هي:

– المؤتمر الوطني.

– اللجنة التنفيذية الوطنية.

المادة 34: المؤتمر الوطني هو الهيئة العليا للاتحاد.ع.ع.ج.

– ينعقد في إطار دورة عادية كل خمس (05) سنوات.

– يمكن أن يستدعى في دورة استثنائية بطلب من ثلثي (2/3) أعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية.

المادة 35: تعلم اللجنة التنفيذية هيئات الإتحاد بتاريخ انعقاد المؤتمر ستة (06) أشهر قبل انعقاده.

يرسل الاستدعاء إلى المؤتمر ومشاريع القرارات والوثائق الدراسية الأخرى المتعلقة بحياة المنظمة إلى القاعدة، عبر هيئات إ.ع.ع.ج للمناقشة والإثراء، وذلك (03) أشهر قبل انعقاد المؤتمر.

يرسل تقرير النشاط العام للجنة التنفيذية الوطنية وهذا ثلاثة(03) أشهر قبل انعقاد المؤتمر.

وفي حالة عقد مؤتمر استثنائي تحدد الآجال من طرف اللجنة التنفيذية الوطنية، وترسل الوثائق الخاصة بالمؤتمر قبل انعقاد المؤتمر.

المادة 36: يشترط لقانونية انعقاد المؤتمر حضور ثلثي (2/3) المؤتمرين الحاملين لصفة مندوب.

المادة 37: يشارك أعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية في المؤتمر بكامل الحقوق.

المادة 38: يحدد لكل هيئة تابعة للمنظمة عدد المندوبين للمؤتمر، وذلك على أساس عدد المنخرطين للفترة التي تغطي مدة الوكالة الانتخابية.

تأخذ اللجنة التنفيذية الوطنية كل التدابير اللازمة من أجل ضمان تمثيل أدنى بالنسبة لكل الولايات.

المادة 39: أثناء انعقاد المؤتمر:

– ينتخب مكتب المؤتمر.

– المصادقة على النظام الداخلي وجدول أعمال المؤتمر.

– انتخاب لجنة إثبات العضوية والرقابة المالية.

– انتخاب لجان أشغال المؤتمر.

– المصادقة عل التقرير المالي والأدبي.

– مناقشة جل القضايا ذات الطابع السياسي، والتنظيمي،والاقتصادي،والاجتماعي، والثقافي وتلك التي تتعلق بظروف حياة وعمل العمال، والأداء العادي لهياكل الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

– تقييم نشاطات اللجنة التنفيذية الوطنية من خلال تقرير النشاط العام المقدم للمؤتمر.

– تحديد الخطوط العريضة لبرنامج عمل الإتحاد ع.ع.ج.

– المناقشة والمصادقة على القرارات والتوصيات.

– انتخاب أعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية.

المادة 40: تتشكل اللجنة التنفيذية الوطنية من (181) عضوا منتخبا من طرف المؤتمر الوطني، إضافة إلى الأمناء العامين للاتحاديات الوطنية بحكم المنصب.

المادة 41: اللجنة التنفيذية الوطنية هي الهيئة العليا للإتحاد ع ج بين مؤتمرين، وهي مسئولة أمام المؤتمر.

المادة 42: تجتمع اللجنة التنفيذية الوطنية في دورة عادية كل ستة (06) أشهر.

المادة 43: يحدد النظام الداخلي للإتحاد ع.ع.ج كيفية سير أشغال دورات اللجنة التنفيذية الوطنية.

المادة 44: لا تصح مداولات اللجنة التنفيذية الوطنية إلا بحضور ثلثي (2/3) أعضائها المنتخبين من طرف المؤتمر.

وفي حالة عدم توفر النصاب القانوني، تجتمع في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوما، وتجري مداولاتها مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين.

المادة 45: تتمثل صلاحيات اللجنة التنفيذية الوطنية فيما يلي:

– انتخاب الأمين العام وأعضاء الأمانة الوطنية.

– إعداد النظام الداخلي للإتحاد.ع.ع.ج ، والمصادقة عليه في الدورة الأولى، وتعديله عند الضرورة.

– العمل على تطبيق قرارات المؤتمر وتوصياته.
– السهر على احترام التوجيهات التي حددها المؤتمر في مختلف المجالات.
– السهر عل احترام القانون الأساسي والنظام الداخلي.
– تقييم أنشطة الأمانة الوطنية والأمين العام كأفراد وكمجموعة، واتخاذ قرارات بهذا الشأن.
– تعيين ممثلي الإتحاد ع.ع.ج لدى مختلف الصناديق الاجتماعية والهيئات الاقتصادية والاجتماعية.
– مناقشة ميزانية الإتحاد ع.ع.ج والمصادقة عليها، ومراقبة التسيير المالي للإتحاد ع ج.
– ضبط الخطوط الأساسية لبرنامج العمل.
– السهر على الأداء الحسن للاتحاد العام للعمال الجزائريين.
– انتخاب لجان الانضباط والرقابة المالية.
– تعيين ممثلي إ.ع.ع.ج في المنظمات الجهوية والدولية.
– انتخاب اللجان القانونية للمدة الانتخابية.
– إنشاء لجان العمل التي تراها ضرورية.
– تحليل الوضع السياسي العام في البلاد واتخاذ المواقف المناسبة بشأنه.
– تحديد المواقف من الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين والسياسيين في ضوء مواقفهم من برنامج الإتحاد ع ج.

المادة 46: يمكن للجنة التنفيذية الوطنية أن تسحب المسؤولية من الأمين العام / أو من أي عضو من الأمانة الوطنية في حالة حدوث تقاعس أو انحراف. تباشر باستبداله بعضو أخر من بين أعضائها ، بعد أن تبت لجنة الانضباط في أمر العضو المعني.

المادة 47: تمارس اللجنة التنفيذية الوطنية نشاطاتها بواسطة لجان قانونية يحدد مهامها وصلاحياتها النظام الداخلي للإتحاد.ع.ع.ج.

الأمانة الوطنية

المادة 48: تتشكل الأمانة الوطنية من ثلاثة عشر (13) عضوا من بينهم الأمين العام.

المادة 49: تنتخب اللجنة التنفيذية الوطنية من بين أعضائها أمينا عاما وأمانة وطنية تتشكل من (12) عضوا.

المادة 50: الأمين العام والأمانة الوطنية هم مسئولون مسؤولية فرديا أمام اللجنة التنفيذية الوطنية لكونهم منفذين لقراراتها وتوصياتها.

المادة 51: تجتمع الأمانة الوطنية على الأقل مرتين (2) في الشهر. ويمكنها ان تجتمع كلما دعت الضرورة إلى ذلك، بطلب من الأمين العام أو بطلب من أغلبية أعضائها.

المادة52: لا تداول الأمانة الوطنية قانونا إلا بحضور أغلبية أعضائها.

إذا لم يتوفر النصاب تجتمع في أجل أقصاه خمس (05) أيام، وتقوم بالمداولة مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين.

المادة 53: إضافة إلى ما ورد في المادة 50 ، تعتبر الأمانة الوطنية مسئولة على التسيير الإداري والمالي للمنظمة النقابية، وتمثل الإتحاد ع.ع.ج في كل أنشطة الحياة الوطنية، وتضمن النشاط المستمر والسير المنتظم للمركزية النقابية ولاسيما:

1 – إعداد وتوزيع التعليمات والمناشير والمذكرات التوجيهية الضرورية بهدف تحسين سير الإتحاد على جميع المستويات، طبقا لتوصيات المؤتمر واللجنة التنفيذية الوطنية.

2– تقييم ومراقبة سير كافة نشاطات الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

3– اتخاذ جميع التدابير الكفيلة بتعزيز الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

4– القيام بالتحاليل والدراسات حول الوضع المهني والاجتماعي للعمال.

المادة 54: الأمانة الوطنية هي هيئة تنفيذ وتسيير للجنة التنفيذية الوطنية وهي مسئولة أمامها ومكلفة بتطبيق برامج وقرارات اللجنة التنفيذية المستوحاة من توصيات ولوائح المؤتمر.

تنشط الأمانة الوطنية وتنسق وتراقب وتوجه جميع نشاطات الهياكل والهيئات النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين.

المادة 55: تحدد الأمانة الوطنية تاريخ استدعاء اللجنة التنفيذية الوطنية، وتحضر مشروع جدول الأشغال لدوراتها العادية والاستثنائية، وهذا خمس عشر (15) يوما قبل انعقاد الدورة العادية، وترسل الوثائق الضرورية إلى أعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية.

الفصل الخامس: تدابير مالية

المادة 56: تتشكل الموارد المالية للإتحاد.ع.ع.ج من:

– الاشتراكات.

– الإعتمادات طبقا للاتفاقيات الدولية لمكتب العمل الدولي والقانون الساري المفعول.

– الإعانات والتبرعات.

– حاصل النشاطات والاستثمارات ذات الطابع التجاري والاجتماعي والثقافي.

المادة 57: تحدد اللجنة التنفيذية الوطنية قيمة الاشتراكات وتوزيعها فيما بين مختلف هياكل المنظمة حسب برنامج النشاط والأهداف المسطرة بالنسبة لكل هيكل. تنجز الأمانة الوطنية البطاقة النقابية.

المادة 58: تصادق اللجنة التنفيذية الوطنية سنويا على ما يلي:

– الميزانية السنوية المقترحة من طرف الأمانة الوطنية، وتتابع وتراقب تنفيذ هذه الميزانية.

– حصيلة التقرير المالي السنوي.

– يخضع التسيير المالي للمنظمة النقابية للقوانين الجاري بها العمل.

الفصل السادس تدابير عامة

المادة 59: تطبق أحكام هذا القانون على كافة الهياكل والهيئات النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين.

المادة 60: يمكن للإتحاد العام للعمال الجزائريين أن ينخرط في المنظمات الدولية والجهوية، وفقا لتوصيات المؤتمر وقرارات اللجنة التنفيذية الوطنية ما بين مؤتمرين.

المادة 61: إنّ تعديل هذا القانون الأساسي يعدّ من اختصاص المؤتمر.

المادة 62: يحدد النظام الداخلي كيفيات تطبيق بنود هذا القانون.

المادة 63: تلغى كافة البنود المخالفة لهذا القانون.

شعار نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.



القانون الأساسي لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي:

يتكون المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من هيئات محلية ووطنية وتتمثل الهيئات المحلية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي حسب المادة 14من:

_ الجمعية العامة لفرع المؤسسة.

_ المجلس النقابي لفرع المؤسسة.

_ المكاتب الفرعية لكل قطير.

_ المكتب النقابي لفرع المؤسسة.

_ المجلس التأديبي المجلس.

بينما تشمل الهيئات الوطنية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي حسب المادة 15في:

_ المؤتمر

_ المجلس الوطني.

_ المكتب الوطني.

_ المجلس التأديبي الوطني.

العضوية وحقوق وواجبات المنخرط:

العضوية في المجلس الوطني الأساتذة التعليم العالي فعل شخصي وطوعي لكل أستاذ بمفهوم المادة 02.

_ الانخراط في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي يتم بملأ وإمضاء استمارة الانخراط، وتمنح بطاقة المنخرط بعد دفع الإشتراك السنوي حسب المادة11.

ويتساوى المنخرطون في الحقوق و الواجبات.

أ . الحقوق:

_ حق الترشح للهيئات المحلية والوطنية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وحق الانتخاب حسب ما ينص عليه القانون الداخلي واللوائح التنظيمية الصادرة عن المجلس الوطني.

_ حق الحصول على المعلومات ومعرفة النصوص والقوانين الأساسية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

_ حق المشاركة في الجمعيات العامة وحرية التعبير.

_ من حق كل منخرط أن يدافع عنه المجلس ويحميه أثناء عملية ونشاطه النقابي.

ب . الواجبات:

_ الالتزام بأحكام القانون الأساسي والنظام الداخلي للمجلس.

_ احترام وتطبيق قرارات كافة الهيئات المحلية والوطنية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي المتخذة وفقاً للقواعد المحددة في نصوص المنظمة وفي إطار الصلاحيات المحولة لكل منها.

أداء الواجبات الجامعية والالتزام بالأدب وأخلاقيات المهنة المساهمة في تجسيد المهام والنشاطات المختلفة لهيئات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

_ دفع الاشتراك السنوي بانتظام.

يتشكل الفرع النقابي للمؤسسة من المنخرطين فيه، وتتشكل الجمعية العامة من منخرطين الفرع الحاضرين للاجتماع ويتشكل مجلس الفرع من الممثلين المنتخبين في الفرع النقابي المحلي حسب المواد16، 17، 18.

ينتخب أعضاء مجلس الفرع النقابي عن طريقة الاقتراح السري من طرف منخرطين الفرع، عدد أعضاء المجلس النقابي يحدده عدد منخرطين الفرع وفقاً للنسب التالية:

_ عدد المنخرطين أقل من 150 منخرط: عضو واحد(01) لكل 10منخرطين على أن لا يقل أعضاء المجلس عن خمسة أعضاء.

_ عدد المنخرطين أكبر من 150 وأقل من 300 منخرط: 15 عضو ممثلاً ل150 منخرط الأولى زائد(+) عضو واحد(01) لكل 50 منخرط إضافية.

_ أكثر من700 منخرط: 25عضو: (شروط الترشح)

يحددها النظام الداخلي واللوائح التنظيمية المصادق عليها من طرف الهيئات الوطنية المحولة.

_ ينتخب أعضاء مكتب الفرع طبقاً لما ينص عليه النظام الداخلي، وحسب المادة(21) يحتوي مكتب الفرع على اللجان التالية:

_ الخزينة والمال.

_ الشؤون الاجتماعية.

_ التنظيم والشؤون القانونية.

_ الإعلام والاتصال.

_ الشؤون البيداغوجية، البحث العلمي وتكوين المكونين.

_ التنشيط العلمي والنشاطات الثقافية.

حيث يترأس كل لجنة عضو من المكتب، ويقوم كل رئيس لجنة بإختيار أعضاء لجنته من بين أعضاء مجلس الفرع ومن بين المنخرطين الراغبين في ذلك.

_ حسب المادة 27 يمثل المجلس الوطني أعلى هيئة للمداولة بين مؤتمرين حيث يتشكل المجلس الوطني من:

_ أعضاء المكتب الوطني.

_ منسقو الفروع المحلية.

_ ممثلين منتخبين بنسبة عضو واحد(1) عن كل مائة منخرط(100) من المؤسسة، من بين أعضاء المجلس النقابي للمؤسسة.

_ يحق للمؤسسات التي يقل عدد منخرطيها عن مائة(100) أن تمثل بعضو واحد في المجلس الوطني إضافة إلى منسق الفرع.

_ من بين أعضاء المكتب الوطني حسب المادة33:

_ أمين وطني مكلف بالتنظيم والوسائل.

_ أمين وطني مكلف بالخزينة والمال.

_ أمين وطني مكلف بالإعلام والعلاقات.

_ أمين وطني مكلف بالشؤون الاجتماعية.

_ أمين وطني مكلف بالبيدغواجية وتكوين الأساتذة يترأس الأمانة الوطنية المكلفة بالبيداغوجية وتكوين الأساتذة.

_ أمين وطني مكلف بالبحث العلمي والنشاطات الثقافية يترأس الأمانة الوطنية للتنشيط العلمي والنشاطات الثقافية.

_ أمين وطني مكلف بالعلاقات الخارجية(داخل الوطن، خارج الوطن).

_ أمين وطني مكلف بالشؤون القانونية.

كما يكلف كل أمين وطني إلى تكوين أمانية من أعضاء المجلس الوطني، ويمكن أن يستعين بكفاءات يراها مهمة لأداء مهامه بعد موافقة المكتب الوطني.

تتمثل صلاحيات الجمعية العامة للمنخرطين فيما يلي:

_ مناقشة كل القضايا التي تخص النقابة.

_ انتخاب الممثلين على المستويات المحلية، وانتخاب المندوبين للمؤتمر وفقاً لما ينص عليه النظام الداخلي واللوائح التنظيمية المصادق عليها من طرف الهيئات الوطنية المنصوص عليها في المادة15.

_ مناقشة النصوص الهامة المتحكمة في مستقبل الأساتذة أو الجامعة.

_ السهر الشديد على حرية النقابة واستقلاليتها.

_ تقييم ومراقبة نشاطات الهيئات المحلية.

_ اقتراح برنامج العمل المحلي تعديله وإقراره.

_ تقييم نتائج المفاوضات مع الشركات على المستوى المحلي.

أما على المستوى الوطني، التصويت على الشروع في المجلس الوطني تعليقه وتوقيفه ويكون هذا التصويت قابل للتنفيذ بعد المصادقة عليه من طرف المجلس الوطني.

تجميد نشاط الممثلين المحليين وفقاً للشروط المحددة في النظام الداخلي.

سحب الثقة من ممثل مجلس أو أكثر.

أما صلاحيات المجلس النقابي فتتمثل في:

_ إعداد برنامج العمل المحلي وتقديمه للجمعية العامة للإثراء التعليل والمصادقة ثم الإشراف على تنفيذه.

رفع التوصيات للهيئات الوطنية للنقابة الإشراف ومتابعة تنفيذ القرارات الصادرة عن الهيئات الوطنية والمحلية للنقابة.

يشرف على تحضير الظروف المادية والمعنوية لإنعقاد الجمعيات العامة للمنخرطين.

_ انتخاب كتب الفرع، سحب الثقة منه طبقاً للنظام الداخلي.

_ يحق له اللجوء للهيئات المحلية والوطنية للنقابة.

_ يصادق على الحسابات السنوية للفرع النقابي.

شعار نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.



الملحق رقم 05:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية

2021

الفهرس

ديباجة

1- الأسس الأخلاقية

1.1- الحرية الأكاديمية

2.1- احترام الحرم الجامعي

3.1- وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي

4.1- المسؤولية والكفاءة

5.1- النزاهة والأمانة

6.1- الاحترام المتبادل

2- قواعد الآداب

1.2- حقوق والتزامات الأساتذة-الباحثين والباحثين الدائمين في القطاعين العمومي والخاص

2.2- حقوق والتزامات الموظفين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح بالوزارة والمؤسسات تحت الوصاية

3.2- حقوق والتزامات الطلبة

3- الأخطاء والعقوبات

1.3- موظفو القطاع العام

1.1.3- الموظفون الدائمون

2.1.3- الأعوان المتعاقدون

2.3- موظفو المؤسسات الخاصة

3.3- الطلبة

4 – التّوقيعات

1.4- نموذج رقم 1 (خاص بالموظفين)

2.4- نموذج رقم 2 (خاص بالطلبة)

ديباجة

يقر الإجماع العالمي حول دور المؤسسة الجامعية ووظائفها ومهامها "أن هناك ثلاثة أشياء تندرج تحت نشاط مؤسسات التعليم العالي، وهي التدريس والبحث وخدمة المجتمع".

لقد أوضح الإعلان العالمي لليونيسكو الصادر بتاريخ 9 أكتوبر 1998، والمصادق عليه سنة 2009 هذه المهام الأساسية بشكل مفصل.

من المفيد الملاحظة، بعد التذكير "بمهام ووظائف التعليم العالي"، أن هذا الإعلان العالمي يوصي على الفور مؤسسات التعليم العالي والأسرة الجامعية بما يلي:

أ- "... إخضاع جميع أنشطتها لمتطلبات الأخلاق والصرامة العلمية والفكرية؛

ب- القدرة على التعبير عن نفسها بشأن المشكلات الأخلاقية والثقافية والاجتماعية في استقلالية ومسؤولية كاملة، وممارسة نوع من السلطة الفكرية التي يحتاجها المجتمع لمساعدته على التفكير والفهم والعمل؛ (...).

ج - التمتع، بالحرية الأكاديمية والاستقلال الذاتي، دون قيود، كمجموعة من الحقوق والواجبات، مع كونهم مسؤولين وخاضعين للمساءلة تجاه المجتمع".

ماذا نعني بالأخلاقيات والآداب؟

الأخلاقيات هي "... التفكير الذي يحلل عمل الإنسان فيما يتعلق بالقيم والمعايير الأخلاقية. ويهتم بالشخص وروحه وبعلاقته بالشخص الآخر وبالمجتمع". الأخلاق تحدد وتحفز الإجراءات من أجل أداء جيد.

الآداب ذات "...هدف عملي، فهي تعتزم، من أجل ممارسة مهنية معينة (...)إرساء دعامة مشتركة من القواعد والتوصيات والإجراءات (...). ". **بحيث** تهدف الى تنظيم أنشطة المهنة وبالتالي تشكل مدونة لقواعد حسن السلوك التي تحدد الهوية المهنية.

يرجع التساؤل الأخلاقي في سياق الجامعة الجزائرية إلى التسعينات من القرن الماضي، والذي اتسم بالاضطرابات السياسية والاجتماعية والثقافية.

وفي هذا السياق، لم ينجح مشروع مرسوم تم اقتراحه سنة 1993 لإنشاء مجلس لآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، والذي كان من المقرر أن يرأسه وزير التعليم العالي، خلافا لمدونة الأخلاقيات الطبية الصادرة سنة 1992.

تم التأكيد بقوة على الحاجة إلى وضع ونشر ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية في تقرير اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية سنة 2001.

وفي عام 2004، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-180 المؤرخ في 23 جوان 2004، تم إنشاء المجلس الوطني لآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية.

وفي أفريل من سنة 2010، وضع المجلس الوطني المذكور أعلاه ميثاقا لآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية.

لماذا ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية؟

يهدف الميثاق إلى:

- "تمكين الأسرة الجامعية من تحمل مسؤولياتها في وظائفها ومهامها وأدوارها؛
- العمل الجماعي لبناء الثقة بين الأساتذة / الطلبة / الهيئات الإدارية وخاصة بين المؤسسة الجامعية و محيطها".

يحدّث هذا الميثاق ذلك الذي صدر سنة 2010 وينطبق على الأسرة الجامعية في القطاعين العام أو الخاص وعلى جميع الفاعلين (الأساتذة – الباحثين، الباحثين الدائمين، الأساتذة المشاركين أو الزائرين، الطلبة، المسؤولين الإداريين في الوزارة وفي المؤسسات الجامعية، الموظفين الإداريين، التقنيين والأعوان).

1- الأسس الأخلاقية

يجب على الجامعة، من خلال مهامها المتعددة (التدريس والبحث وخدمة المجتمع وتوفير الخدمات والخبرة)، تحديد واحترام قيمها الأخلاقية الأساسية، والتي يجب تطبيقها من قبل جميع الأسرة الجامعة:

1.1- الحرية الأكاديمية

لا يمكن تصور نشاطات التعليم والبحث في الجامعة دون الحرية الأكاديمية التي تعتبر الركن الأساسي لهذه النشاطات. فهي تضمن، في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني، التعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه.

2.1- احترام الحرم الجامعي

تتطلب ممارسة الحريات الأكاديمية تقديس الحرم الجامعي الذي تلتزم الدولة بضمانه.

يساهم كل أفراد الأسرة الجامعية، بسلوكاتهم، في تعزيز الحريات الجامعية بحيث يتم ضمان خصوصيتهم وحصانتهم. ويمتنعون عن تفضيل أو تشجيع المواقف والممارسات التي قد

تنتهك مبادئ وحريات وحقوق الجامعة. بالإضافة إلى ذلك، يجب عليهم الامتناع عن أي نشاط سياسي حزبي داخل كل الفضاءات الجامعية.

3.1- وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي

يقوم البحث وإمكانية التساؤل في المعرفة التي تنتجها وتنقلها مؤسسة التعليم العالي على مبادئ أساسية، هي البحث عن الحقيقة العلمية والفكر النقدي. كما تتطلب اشتراط الحقيقة العلمية، الكفاءة والملاحظة النقدية للحقائق والتجريب والمواجهة واحترام وجهات النظر، والملاءمة وذكر المراجع، والصرامة الفكرية، والإبداع والابتكار.

4.1- المسؤولية والكفاءة:

إن مفهومي المسؤولية والكفاءة متكاملان، ويتعزّزان بفضل تسيير مؤسسة التعليم العالي تسييرا قائما على الديمقراطية والأخلاق، ويقتضيان فصل الكفاءات البيداغوجية والعلمية عن المسؤولية الإدارية، التي تمارس دائما في خدمة التعليم والبحث. ويجب أن تخدم كفاءة الأساتذة وتعزز استقلالية الطلبة كمحترفين ومواطنين في المستقبل. كما ينبغي أن ترافق روح المسؤولية والكرامة، الأساتذة والباحثين أثناء ممارسة وظائفهم وكذلك بعد تقاعدهم.

5.1- النزاهة والأمانة:

إن السعي لتحقيق النزاهة والأمانة الناجمتين عن الكفاءة، تقتضيان من أفراد الأسرة الجامعية رفض الفساد بجميع أشكاله، والسرقات العلمية، وجميع حالات تضارب المصالح.

تتجلى النزاهة أيضًا في الاستخدام الحكيم للأسرة الجامعية للموارد البشرية والمادية والمالية المتاحة لها.

6.1- الاحترام المتبادل

يرتكز احترام الغير على احترام الذات. لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الامتناع عن جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي، والتحرش (الأخلاقي أو الجنسي)، والتمييز، والتحيز.

يتطلب التنوع الموجود مسبقًا في مؤسسة التعليم العالي وفي المجتمع التقدير وروح الانفتاح والتسامح، وهي الشّروط التي لا غنى عنها للعيش معًا.

2- الآداب والقواعد الأخلاقية

1.2- حقوق الأساتذة الباحثين و الباحثين الدائمين في القطاعين العام والخاص والتزاماتهم

1.1.2- الحقوق

يجب أن تضمن مؤسسات التعليم العالي الالتحاق بمهنة الأستاذ-الباحث والباحث، فقط، على أساس المؤهلات والخبرات الجامعية المطلوبة. كما يجب عليها اتخاذ جميع التدابير القادرة على ضمان أن يكون للأستاذ-الباحث والباحث الدائم، الذي يحترم مبادئ آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، الحق في التدريس وممارسة نشاطه دون أي تدخل.

ولابد أن يعتمد، في جميع المسائل المتعلقة بتحديد وتفعيل برامج التعليم والبحث، والأنشطة شبه الجامعية، وتخصيص الموارد، في إطار التنظيم المعمول به، على آليات شفافة.

ويجب أن يستجيب الأستاذ الباحث أو الباحث الدائم لجميع مستلزمات الاحترام والفعالية إذا ما دُعِي للقيام بوظائف إدارية.

تعتبر عمليات تقييم وتقدير أنشطة الأستاذ الباحث والباحث الدائم جزءا لا يتجزأ من مسار منظومة التعليم والبحث في إطار عملية ضمان الجودة. ولابد أن يقتصر التقييم على معايير التقدير الأكاديمية لنشاطات التعليم والبحث، والنشاطات الاحترافية ذات العلاقة بالمؤسسات الجامعية والبحثية.

يستفيد الأستاذ-الباحث والباحث الدائم من ظروف العمل المناسبة وكذلك الوسائل التعليمية والعلمية اللازمتين اللتين تسمح لهما بتكريس أنفسهما بالكامل لمهامهما، والحصول على الوقت اللازم للاستفادة من التكوين المستمر. يجب أن تتناسب المعاملة الممنوحة، وبمجرد تولي المهام، مع الأهمية التي تولها هذه الوظيفة التي تمارس في المجتمع لتكوين النخبة.وكذلك مع أهمية المسؤوليات بكافة أنواعها التي تقع على الأستاذ-الباحث والباحث.

2.1.2- الالتزامات

يجب أن يكون الأستاذ / الباحث مرجعًا من حيث الكفاءة والأخلاق والنزاهة والتسامح. كما يجب أن يُجسّد صورة جديرة بالجامعة والبحث العلمي.

يجب عليه، أثناء ممارسة وظيفته، أن يتصرّف بحرص، واجتهاد، وكفاءة، ونزاهة، واستقلالية.ووولاء وحسن نيّة، من أجل المصلحة العليا للمؤسّسات الجامعية والبحثية.

ولهذه الغاية، يجب عليه:

- إظهار الضمير المهني والتفرغ في أداء واجباته وفي الحالات التي يجيز فيها القانون الجمع بين الأنشطة، يجب أن تكون الأولوية للمهنة الجامعية.
- الامتناع عن أي نشاط تعليمي في أنظمة غير رسمية.

- السعي للالتزام بالمعايير العالمية على أعلى مستوى ممكن في أنشطته المهنية مع الحفاظ على حريته في العمل.

- توفير التعليم بالكفاءة نفسِها التي تسمح بها الموارد التي توفرها مؤسسات التعليم العالي والبحث، مع تشجيع التبادل الحر للأفكار.

-عرض الأهداف البيداغوجية لمقرره الدراسي بشكل واضح، مع احترام قواعد التدرج البيداغوجي، في إطار ثقافة ضمان الجودة.

- تحديث المعلومات من خلال اعتماد وضعية اليقظة العلمية.

- ممارسة التقييم الذاتي من أجل تحسين مهاراته.

- حظر جميع أشكال الدعاية والتلقين في تعليمه وكتاباته، حتى لا يسيء استخدام السلطة الممنوحة له من قبل المهنة.

- المساهمة في نشر المعرفة، التعلم والثقافة العلمية من أجل المساهمة في إشعاع الجامعة وفي تقدم المجتمع.

- تشجيع نشاطات الخبرة والاستشارة لإثراء دروسه وأبحاثه.

- الامتناع عن كل أشكال التمييز.عل أساس الجنس، أو الجنسية، أو الانتساب الإثني، أو الوضع الاجتماعي، أو الانتماء الديني، أو الآراء السياسية، أو الإعاقة والمرض.

- احترام سرية المصادر عند الضرورة.

- احترام عمل الزملاء والطلبة، وخاصة طلبة الدكتوراه، عن طريق الاستشهاد بالمصادر والامتناع عن أي شكل من أشكال السرقات العلمية.

- المساهمة في تنشيط الوظيفة وثقافة التقييم للنشاطات البيداغوجية والعلمية في كل المستويات.

- التحلي بالإنصاف وعدم التحيز في التقييم المهني والأكاديمي لزملائه.

- تقييم آداء الطالب بشكل موضوعي وعادل.

- السهر على احترام سرية مضمون المداولات والنقاشات التي تدور في الهيئات التي يشارك فيها.

- الحذر والامتناع عن أي موقف قد يؤدي إلى تضارب في المصالح يضر بالمهنة، يُفهم على أنه "أي حالة تداخل بين المصلحة العامة أو الخاصة والمصالح الشخصية، والتي من المحتمل أن تؤثر على الممارسة المستقلة أو المحايدة أو الموضوعية للوظيفة".

- الامتناع عن استخدام وظيفته الأكاديمية وتحميل الجامعة المسؤولية من أجل أغراض شخصية بحتة.

- إدارة جميع الأموال الموكلة إليه بنزاهة في إطار الجامعة أو الأنشطة البحثية أو أي نشاط مهني آخر.

- الامتناع عن إعاقة الأداء السليم للمؤسسة، ولا سيما الإغلاق الكلي أو الجزئي لأبواب الدخول إلى الهياكل التعليمية والبحثية.

- احترام حق كلّ أعضاء الأسرة الجامعية من التمكّن من ممارسة نشاطاتهم ووظائفهم.

- ارتداء هندام يتلاءم مع مهنته.

2.2 حقوق الموظّفين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح بالوزارة والمؤسسات والتزاماتهم

1.2.2- الحقوق

- يجب أن يعاملوا بطريقة تضمن لهم الاحترام والتقدير والإنصاف على غرار باقي الأفراد الفاعلين في الأسرة الجامعية.

- يجب ألا يتعرضوا لأية مضايقات ولا تمييز في أداء مهامهم.

- يستفيدون من حماية الدولة أثناء أو بمناسبة القيام بمهامهم.

2.2.2- الالتزامات

- هم مسؤولون عن ضمان سير العمل باستمرار وبانتظام لهياكل ومؤسسات التعليم والبحث.

- يجب عليهم أداء واجباتهم باحترافية.

- هم مسؤولون عن قراراتهم وأفعالهم والاستخدام الحكيم للموارد والمعلومات المتاحة لهم.

- يجب أن يمتنعوا عن أي تدخل أو تفاعل في الأعمال البيداغوجية والعلمية.

- عليهم التحلّي بالحيادية والموضوعية.

- يتخذ هؤلاء قراراتهم وفقًا للقواعد السارية، ويعاملون الجميع معاملةً عادلة مع تجنب أي شكل من أشكال التمييز.

- يؤدُّون عملهم بكل ولاء ودون اعتبارات حزبية.

- يجب أن يتصرَّفوا بطريقة عادلة ونزيهة ويتجنبوا وضع أنفسهم في موقف يكونون فيه مَدينِين لأيّ شخص قد يؤثّر عليهم دون داعٍ في ممارسة وظائفهم، وأن يمتنعوا عن وضع أنفسهم في وضعية تضارب المصالح.

- يجب عليهم إبداء المجاملة والتحلّي باليقظة والتقدير والسرية والاجتهاد والسرعة في إنجاز مهمتهم.

- وفي إطار تكريس ثقافة ضمان الجودة، يتعين عليهم الالتزام بتحقيق الأهداف والآفاق المحددة لمشروع المؤسسة.

- الامتناع عن إعاقة الأداء السليم للمؤسسة، ولا سيما الإغلاق الكلي أو الجزئي لأبواب الدخول إلى الهياكل التعليمية والبحثية.

- احترام حق كلّ أعضاء الأسرة الجامعية من التمكّن من ممارسة نشاطاتهم ووظائفهم.

- ارتداء هندام يتلاءم مع متطلبات مهنتهم.

3.2 - حقوق الطالب والتزاماته

- يجب أن تتوفر للطالب كل الشروط الممكنة حتى يتسنى له الارتقاء بمستواه بطريقة متناسقة في مؤسسات التعليم العالي. وهكذا، فإن له حقوقا لا تأخذ دلالاتها إلا إذا رافقها التحلي بالمسؤولية التي تتجسد في عدد من الواجبات.

1.3.2 الحقوق

للطالب الحق في:

- المعلومات المتعلقة بهيكلة التكوين العالي الذي ينتمي إليه، وخاصة نظامه الداخلي.
- حرية التعبير والرأي، في إطار احترام التنظيمات التي تحكم سير المؤسسات الجامعية.
- الاحترام والعزة من قبل أعضاء الأسرة الجامعية.
- الأمن والنظافة والوقاية الصحية اللازمة سواء في الجامعات أوفي الإقامات الجامعية.
- تعليم وتأطير نوعي يستندان إلى طرق بيداغوجية حديثة ومكيفة.
- تقييم منصف وعادل وغير متحيز، كما له الحق في الطعن إذا ما أحس بإجحاف في حقه عند تصحيح امتحان معين.

- للطالب في مرحلة ما بعد التدرج الحق في التكوين في البحث وبالبحث مع الاستفادة من وسائل الدعم.

- أن يوضع في متناول الطالب برنامج التكوين ومختلف الوحدات التعليمية في بداية السنة الدراسية ؛ ويجب أن تكون الدروس متاحة له على شكل منهج دراسي.

- تسليم العلامات له مرفقة بالتصحيح النموذجي وسلم التنقيط الخاص بموضوع الامتحان. كما يجب تمكينه من الاطلاع على وثيقة الامتحان.

- الوصول للمكتبة ومركز الموارد للإعلام الآلي ولكل الوسائل المادية اللازمة لتكوين نوعي.

- اختيار ممثليه في اللجان البيداغوجية دون قيد أو ضغط.

- تأسيس جمعيات طلابية ذات طابع علمي أو فني أو ثقافي أو رياضي طبقا للتشريع ساري المفعول. هذه الجمعيات لا يحق لها أن تتدخل في التسيير الإداري للمؤسسات الجامعية خارج إطار التنظيم المعمول به.

- عدم التعرض للتمييز، سواء أكان مواطنا أو أجنبيا أو لاجئا، على أساس الجنس أو المعتقدات الدينية أو الآراء السياسية أو الانتماء العرقي أو لأقلية أو على أساس أصول اجتماعية أو مرض أو إعاقة. كما يجب ألا يتعرض لأي تحرش نفسي (أخلاقي) أو جنسي.

2.3.2- الالتزامات

يلتزم الطالب بما يلي:

- تقديم معلومات صحيحة ودقيقة عند قيامه بعملية التسجيل، وأن يفي بالتزاماته الإدارية تجاه المؤسسة.

- احترام النظام الداخلي للمؤسسة والتنظيم المعمول بهما وميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية.

- احترام كرامة وسلامة أفراد الأسرة الجامعية.

- احترام حق أفراد الأسرة الجامعية في حرية التعبير والرأي.

- عدم إعاقة الأداء السليم للمؤسسة، لا سيما الإغلاق الكلي أو الجزئي لأبواب الدخول إلى الهياكل التعليمية والبحثية.

- وفي هذا الشّأن، يتعيّن عليه احترام حق أعضاء الأسرة الجامعية في التمكن من ممارسة نشاطاتهم ووظائفهم.

- ارتداء هندام يتلاءم مع متطلبات مركزه كطالب.

- الاتصاف بالحس المدني في سلوكه داخل الحرم الجامعي وخارجه.
- الحفاظ على الأماكن والوسائل التي يتمُّ وضعها تحت تصرُّفه، واحترام قواعد الأمن والنظافة في المؤسسة كاملها.
- احترام نتائج لجان المداولات التي هي سيدة في أعمالها.
- ألا يلجأ أبدا إلى الغش أو السرقة العلمية. إنّ العقوبات المتخذة ضده تستمدّ من التنظيم المعمول به ومن النظام الداخلي لمؤسسة التعليم العالي. ويعود اتخاذ هذه الإجراءات إلى المجلس التأديبي، ويمكن أن تصل العقوبات إلى الطَّرد النهائي من المؤسسة.

3- الأخطاء والعقوبات-

تنبع العقوبات المنصوص عليها في هذا الميثاق من عدم الامتثال لقواعد الآداب أكثر من انتهاك المبادئ الأخلاقية ذاتها.

يمكن تصنيف ثلاثة (3) أنواع من العقوبات: بيداغوجية، وإدارية، وجنائية.

1.3- موظّفُو القطاع العام

1.1.3- الموظّفون الدّائمون

فيما يتعلق بالعقوبات المرتكبة من قبل الموظفين في القطاع العام (أساتذة - باحثون وأساتذة - باحثون -استشفائيون جامعيون وباحثون دائمون)، من الضّروري الاستناد إلى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15جويلية 2006 والمتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006، والذي يحدّد في المواد من 160 إلى 185 الأخطاء المهنية والعقوبات المتعلقة بها.

تمّ استكمال هذه المنظومة العامة بشكل مفيد من خلال القوانين الأساسية الخاصة ب :

- الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي (المادتان 22 و 23 من المرسوم التنفيذي 08-129 المؤرخ في 3 ماي 2008؛ الجريدة الرسمية رقم 23 المؤرخة في 4 ماي 2008) ؛
- الأستاذ الباحث (المادة 24 من المرسوم التنفيذي 08-130 المؤرخ في 3 ماي 2008 المنشور في العدد 23 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 4 ماي 2008) ؛
- الباحث الدائم (المادة 31 من المرسوم التنفيذي 08-131 المؤرخ في 3 ماي 2008 المنشور في العدد رقم 23 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 4 ماي 2008).

ومن الواضح في هذا المجال، أن العقوبات تتطلب تدخل اللجان التي ينص عليها وينظمها المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 والمتعلق باللجان الإدارية المتساوية

الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، والمنشور في العدد 44 من الجريدة الرسمية المؤرّخة في 30 جويلية 2020، من الصفحة 6 إلى 15.

1.1.1.3- بالإضافة إلى الأخطاء المهنية المذكورة في النصوص أعلاه، يجب أن يتلقى انتهاك القواعد المنصوص عليها في هذا الميثاق أيضًا عقوبة ملائمة، تتناسب مع خطورة الخطأ المرتكب.

وبالفعل، فمن الآن فصاعدًا، فإن انتهاك القواعد الأخلاقية المكرسة في هذا الميثاق، يجب ألَّا يستمر دون عقاب، مثل:

- التحرش النفسي (الأخلاقي) أو الجنسي، سواء من قبل الأساتذة أو الطلبة أو الأعوان التقنيين والإداريين،
- السلوك الجنسي،
- مظاهر العنصرية والتمييز ضد المهاجرين أو على أساس الهوية الجنسية والمعتقدات الدينية والآراء السياسية والعرق أو الأقلية والخلفية الاجتماعية والمرض والعجز،
- خطاب الكراهية المتعلق بجميع أشكال التعبير التي تنشر أو تحرض أو تشجع أو تبرر التمييز أو تلك التي تعبر عن ازدراء أو إذلال أو عداء أو كراهية أو عنف.

يشكل انتهاك هذه القواعد خطأ من الدرجة الرابعة.

2.1.1.3- زيادة على ذلك، ووفقا للمادة 41 من القرار الوزاري المؤرخ في 30 أكتوبر 2016.... " يسهر مدير المؤسسة الخاصة على احترام قواعد آداب وأخلاق المهنة الجامعية من قبل المستخدمين والطلبة".

3.1.1.3- قد يتعرض مرتكب الأخطاء المهنية أيضًا لعقوبات بيداغوجية، والتي لا تظهر في النصوص المذكورة أعلاه، مثل:

- المنع من التدريس :
- الإقصاء من أي نشاط تعليمي :
- الإقصاء من كل هيئة للتسيير البيداغوجي والعلمي :
- الإقصاء من اللجان التقييمية و/أو المناقشة :
- الإقصاء من الإشراف على المذكرات أو الأطروحات؛
- الحرمان من الاستفادة من العطل العلمية ...

4.1.1.3- يمكن أن تترتب عن الأخطاء المهنية عقوباتٌ جنائية جزائية، والتي ورد ذكرها بشكل خاص في النصوص الثلاثة (3) الآتية:

- القانون المتعلق بحقوق المؤلّف: الأمر رقم 03-05 المؤرخ في 19 جويلية 2003 والمتعلّق بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة (العدد 44 الجريدة الرسمية المؤرخة في 24 جويلية 2003).
- القرار الوزاري حول السرقات العلمية رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.
- الأحكام المتعلقة بالتحرش الجنسي: المادة 341 مكرر من قانون العقوبات (إصدار 2015).
- القانون المتعلق بالوقاية من الفساد: القانون 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته (العدد 14 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 08 مارس 2006).

2.1.3- الأعوان المتعاقدون.

تخضع الأخطاء المهنية.والعقوبات التأديبية لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 (المواد 59 إلى 68)؛ الجريدة الرسمية رقم 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

2.3- موظفو المؤسسات الخاصة

تخضع مؤسسات التعليم العالي الخاصة بشكل خاص للنصين.التاليين:

1- القانون رقم 08-06 المؤرخ 23 فبراير 2008 المعدل والمتمم للقانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أفريل 1999 والمتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي (العدد 10 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 27 فيفري 2008، ص ص. 33-37).

قانون 2008 تضمن تتميم القانون الصادر سنة 1999 بعنوان IV مكرراً "التكوين العالي الذي توفره المؤسسات الخاصة"، في مواده 43 مكرر من 1 إلى 43 مكرر 14 وكذلك المواد 63 مكرر و63 مكرر 1 و63 مكرر. (القانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أفريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي عدد 24 من الجريدة الرسمية لسنة 1999) معدل ومتمم بالقانون 08-06 المؤرخ في 23 فبراير سنة 2008 (عدد 10 من الجريدة الرسمية لسنة 2008).

2- قرار وزير التعليم العالي المؤرّخ في 30 أكتوبر 2016 الذي يحدّد شروط تسليم رخصة إنشاء مؤسسة خاصة للتكوين العالي (العدد 67 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 13 نوفمبر 2016).

3.3- الطلبة

1.3.3- فيما يتعلق **بالطلبة**، تُكرَّس المخالفات والعقوبات والإجراءات التأديبية طبقا لأحكام القرار رقم 371 المؤرخ في 11 جوان 2014 المنشور في النشرة الرسمية للتعليم العالي

والبحث العلمي، لسنة 2014، الثلاثي الثاني، المتضمن "إنشاء وتكوين وسير المجالس التأديبية داخل مؤسسات التعليم العالي".

2.3.3- وفيما يتعلق بطلبة الدكتوراه على وجه الخصوص، فإنَّ ميثاق الأطروحة الملحق بقرار وزير التعليم العالي والبحث العلمي رقم 961 المؤرخ في 2 ديسمبر 2020 الذي يحدد كيفيات الالتحاق بالتكوين في الطور الثالث وتنظيمه وشروط إعداد أطروحة الدكتوراه ومناقشتها، يحدّد التزامات طالب الدكتوراه، وينصّ على التعهّد باحترام الآداب والأخلاقيات الجامعية.

يحدد ميثاق الأطروحة هذا، أيضًا، مسؤوليات كلٍّ من المشرف على الأطروحة ومدير المخبر ورئيس لجنة التكوين في الدكتوراه.

3.3.3- دون الإخلال بتكييفها الجنائي، فموجب المادة 13 من قرار وزير التعليم العالي والبحث العلمي رقم 371 المؤرخ في 11 جوان 2014، تشكل أخطاء من الدرجة الثانية:

- التحرش النفسي (الأخلاقي) أو الجنسي،
- السلوك الجنسي،
- مظاهر العنصرية والتمييز ضد المهاجرين أو على أساس الهوية الجنسية أو المعتقدات الدينية أو الآراء السياسية أو العرق أو الانتماء إلى أقلية، الأصول الاجتماعية، المرض، العجز؛
- خطاب الكراهية المتعلق بجميع أشكال التعبير التي تنشر أو تحرض أو تشجع أو تبرر التمييز، أو تلك التي تعبر عن ازدراء أو إذلال أو عداء أو كراهية أو عنف.

4.3.3- تم استكمال المنظومة الجنائية وإثرائها بقانونين مهمَّين، تم نشرهُما في العدد 25 من الجريدة الرسمية المؤرّخة في 29 أفريل 2020:

- القانون رقم 20-05 المؤرخ في 28 أفريل 2020 المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتهما.

بهدف إخضاع الحياة العامة للقيم الأخلاقية ونشر ثقافة التسامح والحوار والقضاء على العنف في المجتمع. كما يعرف هذا القانون على وجه الخصوص، ولأوّل مرة، خطاب الكراهية وكذلك التمييز. على النحو التالي:

* خطاب الكراهية: جميع أشكال التعبير التي تنشر أو تشجع أو تبرر التمييز، وكذلك تلك التي تتضمن أسلوب الازدراء أو الإهانة أو العداء أو البغض أو العنف الموجهة إلى شخص أو

مجموعة أشخاص على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو اللغة أو الانتماء الجغرافي أو الإعاقة أو الحالة الصحية.

* التمييز : كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو اللغة أو الانتماء الجغرافي أو الإعاقة أو الحالة الصحية، يستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة في المجال السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي مجال اخر من مجالات الحياة العامة.

وهكذا، فإنَّ خطاب الكراهية أو خطاب التفرقة يشكّلان جرائم جنائية بالغة الخطورة.

- القانون رقم 20-06 المؤرخ 28 أفريل 2020 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، والذي تضمن

استحداث فصل جديد بعنوان "المساس بنزاهة الامتحانات والمسابقات"، ويتكوّن من المواد من 253 مكرر 6 إلى 253 مكرر 12.

ونظراً للأهمية القصوى لهذا الإجراء الجديد الذي ينبغي أن يكون معروفاً لدى جميع أفراد الأسرة الجامعية، فإنَّه من المفيد إعادة التذكير به وإدراجه أدناه حتى لا يغفل عنه أحد أو ينساه:

***المادّة 253 مكرر6:** يعاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من100.000 دج إلى300.000 دج، كل من قام، قبل أو أثناء الامتحانات أو المسابقات، بنشر أو تسريب مواضيع و/ أو أجوبة الامتحانات النهائية للتعليم الابتدائي أو المتوسط أو الثانوي أو مسابقات التعليم العالي أو التعليم والتكوين المهنيين والمسابقات المهنية الوطنية. يعاقب بنفس العقوبات كل من يحل محل المترشح في الامتحانات والمسابقات المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادّة.

***المادّة 253 مكرر7** : تكون العقوبة الحبس من خمس(5) سنوات إلى عشر(10)سنوات والغرامة من500,000 دج إلى 1000,000 دج، إذا ارتكبت الأفعال المنصوص عليها في المادّة 253 مكرر6:

–من قبل الأشخاص المكلفين بتحضير أو تنظيم أو تأطير الامتحانات والمسابقات أو الإشراف عليها،

–من قبل مجموعة أشخاص،

–باستعمال منظومة للمعالجة الآلية للمعطيات،

–باستعمال وسائل الاتصال عن بعد.

***المادّة 253 مكرر8:** تكون العقوبة السجن المؤقت من سبع (7) سنوات إلى خمس عشرة(15)سنة والغرامة من700.000دج إلى 1500.000دج، إذا أدّى ارتكاب الأفعال المذكورة في المادّة253 مكرر6 إلى الإلغاء الكلي أو الجزئي للامتحان أو المسابقة.

***المادّة 253مكرر9:** يعاقب على محاولة ارتكاب الجنح المنصوص عليها في هذا الفصل بنفس العقوبات المقررة للجريمة التامة.

***المادّة 253 مكرر 10**: في حالة الإدانة بالجرائم المنصوص عليها في هذا الفصل، يمكن أن يعاقب الفاعل بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها في المادّ ة 9 مكرر1 من هذا القانون (**ملحوظة:** تذكر المادة 9 مكرر 1 في فقرتها 4 الحرمان من حق التدريس أو إدارة مدرسة أو العمل في مؤسسة تعليمية كمدرس أو مدير أو مشرف).

***المادّة 253 مكرر 11:** دون الإخلال بحقوق الغير حسن النية، يحكم بمصادرة الأجهزة والبرامج والوسائل المستخدمة في ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذا الفصل والأموال المتحصلة منها، وإغلاق الموقع الإلكتروني أو الحساب الإلكتروني الذي ارتكبت بواسطته الجريمة، أو جعل الدخول إليه غير ممكن، وإغلاق محل أو مكان الاستغلال إذا كانت الجريمة قد ارتكبت بعلم مالكه.

***المادّة 253 مكرر12:** يعاقب الشخص المعنوي الذي يرتكب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا الفصل وفقا لأحكام هذا القانون.

4 - التعهدات

1.4- نموذج رقم 1 خاص بالموظفين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مجلس الآداب والأخلاقيات الجامعية

تعهّد خاص بالموظفين

أنا الموقّع أدناه: .....

(حدد: مسؤول، أستاذ / باحث، إداري / تقني/ عون مصلحة): .....

المؤسسة/ الوزارة: .....

أصرح أنني قد اطلعت على ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية (نسخة 2020)، وألتزم باحترام نصّه وروحه بشكل صارم في الظروف جميعها.

حرر بـ ..... في .....

التوقيع

2.4- نموذج رقم 2 (خاص بالطلبة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مجلس الآداب والأخلاقيات الجامعية

تعهّد خاص بالطلبة

أنا الموقع أدناه: .....

مسجل (ة) بـ: .....

في المؤسسة: .....

أصرح أنني قد اطلعت على الأحكام المتعلقة بحقوق وواجبات الطلاب على النحو المنصوص عليه في ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية (نسخة 2020)، وألتزم باحترام نصه وروحه بشكل صارم في الظروف جميعها.

حرر بـ ..... في .....

التوقيع

Study summary:

The current study seeks to investigate the socio-professional reality of the Union Act and its contribution to achieving the effectiveness of the university environment, as the topic of Union Act is among the topics that have received the attention of researchers and scholars in various fields and disciplines, including sociology of work and organization. Effectiveness is considered one of the important topics in socio-organizational thought, as it represents one of the basic engines for assessing the success of job performance of various institutions and sectors, including the higher education sector. Through the adoption of functional strategies and mechanisms aimed at the advancement of human resources, among these mechanisms we find the Trade Union Act that seeks to protect the functional, social and material rights of actors of various actors in the university environment of professors and employees.
Thus, we divided the study into two theoretical and field aspects:
A theoretical aspect through which we tried to clarify the general methodological and theoretical framework of the study and the objectives and importance of the study, the justifications for choosing the topic, the problematic and hypotheses of the study, Previous studies, the theoretical approach to the study, the identification of concepts, as well as the theoretical treatment of the sociology of action and social movements, trade union work, the University of Algeria and the trade union organizations allowed to practice trade union activity by taking advantage of previous theoretical and empirical studies and research by exploiting the results obtained theoretically and procedurally .
This study also included a set of methodological procedures so that the descriptive method was relied on, and the method of comprehensive survey was studied by studying all the members involved in the Union of the General Union of Algerian workers for (UGTA) employees, and the Union of the National Council of higher education professors for (CNES) professors of 397 engaged, and thus the application form technique was relied as a secondary technique and its analysis by adopting quantitative and qualitative analysis, and from there reaching statistical field results and data that were discussed and interpreted in the light of hypotheses and the light of previous studies and the theoretical approach to the study, as well as raising the issues and recommendations raised by the study.
A main question and three sub-questions were formulated, which were as follows:
The main question: how effective is the performance of the Union Act at the university level
Sub-questions:
1-to what extent does the Union Act contribute to the consolidation of

Professional Ethics in the university environment
2-How does the Union Act contribute to the management of organizational conflict in the university environment
3-to what extent does the Union Act contribute to achieving job satisfaction for actors in the university environment
The researcher arrived at the formulation of the following results:
Finally, the current study came to a number of results that confirmed the validity of the general hypothesis and sub-hypotheses, and the most important findings of this study are:
1-The Trade Union Act contributes to the consolidation of the professional ethics of the actors (professors and employees)in the university environment at Ibn Khaldun Tiaret University.
2-the Union Act contributes to the management of the organizational conflict between various actors (professors and employees) in the university environment at Ibn Khaldun Tiaret University.
3-the Union Act contributes to achieving job satisfaction for various actors (professors and employees) at the University Center of Ibn Khaldun Tiaret University.

Résumé de l'étude:

La présente étude cherche à étudier la réalité socioprofessionnelle de l'Acte syndical et sa contribution à l'efficacité de l'environnement universitaire, car le sujet de l'Acte syndical fait partie des sujets qui ont retenu l'attention des chercheurs et des universitaires dans divers domaines et disciplines, y compris la sociologie du travail et de l'organisation. L'efficacité est considérée comme l'un des sujets importants de la pensée socio-organisationnelle, car elle représente l'un des moteurs de base pour évaluer le succès de la performance professionnelle de divers établissements et secteurs, y compris le secteur de l'enseignement supérieur. Grâce à l'adoption de stratégies et de mécanismes fonctionnels visant à la promotion des ressources humaines, parmi ces mécanismes, nous trouvons la Loi syndicale qui vise à protéger les droits fonctionnels, sociaux et matériels des acteurs des différents acteurs du milieu universitaire des professeurs et des employés.

Ainsi, nous avons divisé l'étude en deux aspects théoriques et de terrain: Un aspect théorique à travers lequel nous avons essayé de clarifier le cadre méthodologique et théorique général de l'étude et les objectifs et l'importance de l'étude, les justifications du choix du sujet, la problématique et les hypothèses de l'étude, les études antérieures, l'approche théorique de l'étude, l'identification des concepts, ainsi que le traitement théorique de la sociologie de l'action et des mouvements sociaux, le travail syndical, l'Université d'Algérie et les organisations syndicales ont permis de pratiquer l'activité syndicale en profitant des études et recherches théoriques et empiriques antérieures en exploitant les résultats obtenus théoriquement et procéduralement .

Cette étude comprenait également un ensemble de procédures méthodologiques pour que la méthode descriptive soit invoquée, et la méthode d'enquête globale a été étudiée en étudiant tous les membres impliqués dans le Syndicat de l'Union Générale des travailleurs algériens pour les employés de l'(UGTA), et le Syndicat du Conseil National des professeurs de l'enseignement supérieur pour les professeurs du (CNES) de 397 engagés, et ainsi la technique du formulaire de candidature a été invoquée comme technique secondaire et son analyse en adoptant une analyse quantitative et qualitative, et à partir de là, des résultats et des données statistiques sur le terrain qui ont été discutés et interprétés à la lumière des hypothèses et à la lumière des études antérieures et de l'approche théorique de l'étude, en plus de soulever les problèmes et les recommandations soulevés par l'étude.

Une question principale et trois sous-questions ont été formulées, qui étaient les suivantes:

La question principale: quelle est l'efficacité de la mise en œuvre de la Loi sur l'Union au niveau universitaire
Sous-questions:
1 - dans quelle mesure la Loi sur l'Union contribue-t-elle à la consolidation de l'éthique professionnelle dans le milieu universitaire
2 - Comment la Loi sur l'Union contribue-t-elle à la gestion des conflits organisationnels dans le milieu universitaire
3 - dans quelle mesure la Loi sur l'Union contribue-t-elle à la satisfaction professionnelle des acteurs du milieu universitaire
Le chercheur est arrivé à la formulation des résultats suivants:
Enfin, la présente étude est parvenue à un certain nombre de résultats qui ont confirmé la validité de l'hypothèse générale et des sous-hypothèses, et les résultats les plus importants de cette étude sont:
1 - La Loi Syndicale contribue à la consolidation de l'éthique professionnelle des acteurs (professeurs et salariés)du milieu universitaire à l'Université Ibn Khaldun Tiaret.
2 - la Loi Syndicale contribue à la gestion du conflit organisationnel entre les différents acteurs (professeurs et salariés) du milieu universitaire à l'Université Ibn Khaldun Tiaret.
3 - la Loi Syndicale contribue à la satisfaction professionnelle des différents acteurs (professeurs et employés) du Centre Universitaire de l'Université Ibn Khaldun Tiaret.