وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العقيد آكلي محند أولحاج
البويرة
معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية
القسم:العلوم الاجتماعية
التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

UNIVERSITE
COLONEL AKLI MOHAND OULHADJ
BOUIRA

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر02
تحت عنوان:

# الإضراب في المؤسسات العمومية الخدماتية

من إعداد الطالب :
- حرحار محمد

تحت إشراف الأستاذة :
- مساني فاطمة

# كلمة شكر:

قال الله تعالى في كتابه الكريم:بعد بسم الله الرحمان الرحيم:

" وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا "

في البداية اشكر الله واحمده أن وفقني وكتب لي النجاح

في دراستي وكتب لي أن أصل إلى هذا المستوى من العلم

والمعرفة كما اشكر الوالدين على دعمهما لي

وعلى كل التضحيات التي قدماها في سبيل نجاحي.

كما اشكر كل أساتذة علم الاجتماع التنظيم والعمل.

كما اخص بالذكر الأستاذة "مساني فاطمة "على كل النصائح

والإرشادات القيمة التي قدمتها لي طيلة فترة إنجازي لهذه الدراسة وكل

من ساهم من قريب أو بعيد في إنجازي هذه الدراسة.

# الإهداء:

أهدي عملي هذا إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله

و أطال في عمرهما.

والى كل أشقائي وشقيقاتي :أمين، سفيان، سمية و صبرينة

والى كل أصدقائي

وإلى كل من يعرفه "محمد حرحار ".

والى كل أخوالي:محمد، جمال، عبد العزيز

والى كل خالاتي:فاطمة، مسعودة، وغنية.

إلى كل هؤلاء أهديكم عملي المتواضع هذا

الذي بين أيديكم.

"محمد"

# فهرس المحتويات:

**كلمة شكر.**

**إهداء.**

**مقدمة.....أ**

## الباب الأول : الجانب النظري:

### الفصل الأول : الجانب المنهجي:

1- الإشكالية..... 17
2 - صياغة الفرضيات..... 19
3- تحديد المفاهيم.....20
4 -أسباب اختيار الموضوع .....25
5 -أهداف الدراسة .....25
6 -منهج الدراسة .....26
7-العينة وطريق اختيارها .....28
8-تقنيات جمع البيانات وتحليلها .....30
9-الدراسات السابقة.....32

## الفصل الثاني: الإضـراب

- تمهيد.....37
1- مفهوم الإضـراب.....38
2- أشكال الإضـراب.....41
3- خصائص الإضـرابات العمالية.....46
4- حقوق وواجبات العمال.....47
5- مراحل الإضـراب.....49
6- آثار الإضـراب بالنسبة إلى العمال المضـربين.....50
7- آثار الإضـراب على الأجـر.....51
8- التطور التاريخي لحق الإضـراب في بعض الدول الأوربية.....52
9- التطور التاريخي لحق الإضـراب في الجزائـر.....53
10- التنظيم القانوني لحق الإضـراب في الجزائـر.....55
11- القيود الواردة على حق الإضـراب في الجزائـر.....57
- خلاصة.....60

## الفصل الثالث: أسباب الإضراب

- تمهيد:.....62

**المبحث الأول : الأجــر .**

1. مفهوم الأجـر.....63
2. أهمية الأجـر.....64
3. تعريف نظام الأجـور.....64
4. أهداف نظام الأجـور.....64
5. مراحل تصميم نظام الأجـور وعراقيله.....65
6. معايير تحديد الأجـور.....65
7. نظام دفع الأجـور.....66
8. نظريات الأجـور.....67

## المبحث الثاني: ظروف العمل

1- الإضاءة .....73

2- الجو والمناخ. .....74

3- الضوضاء .....75

4- أثر الضوضاء على الأداء.....76

5- الآثار الضارة الأخرى للضوضاء.....77

6- أنواع الضوضاء.....78

7- ضبط أو التحكم في الضوضاء.....79

8- ظروف الزمن والوقت.....80

## المبحث الثالث :القيادة

1- مفهوم القيادة .....83

2 - أنماط القيادة .....84

3- نظريات القيادة .....84

خلاصة.....88

## الباب الثاني: الجانب الميداني

### الفصل الرابع:

**المحور الأول**: خصائص العينة:.....94
**المحور الثاني**:تحليل نتائج الفرضية الأولى.....98
- استنتاج الفرضية الأولى.....109
**المحور الثالث**: تحليل نتائج الفرضية الثانية .....110
- استنتاج الفرضية الثانية .....117
**المحور الرابع:** تحليل نتائج الفرضية الثالثة.....118
- استنتاج الفرضية الثالثة.....127
- الاستنتاج العام.....128
**خاتمة**.....130
**المراجع .**
**الملاحق.**

# فهرس الجداول


| رقم الجدول | عنوان الجدول | الصفحة |
|---|---|---|
| الجدول رقم (1) | يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس . | 94 |
| الجدول رقم (2) | يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن . | 95 |
| الجدول رقم (3) | يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي . | 96 |
| الجدول رقم (4) | يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية | 97 |
| الجدول رقم (5) | يمثل يبين التراتبية العامة لمطالب العمال | 98 |
| الجدول رقم (6) | يوضح العلاقة بين كفاية الدخل واعتبار الأجر سبب الإضرابات | 99 |
| الجدول رقم (7) | يوضح العلاقة بين كفاية الدخل واعتبار الأجر سبب الإضرابات | 100 |
| الجدول رقم (8) | يمثل يبين العلاقة بين النظرة لمكانة الأجر واعتبار الأجر سبب الإضرابات | 101 |
| الجدول رقم (9) | يوضح العلاقة بين النظرة لمكانة الأجر وكيفية تأدية العمل | 102 |
| الجدول رقم (10) | يوضح العلاقة بين النظرة لمكانة الأجر والموافقة على الإضرابات الأخيرة | 103 |
| الجدول رقم (11) | يوضح العلاقة بين كفاية الدخل والموافقة على الإضرابات الأخيرة | 104 |
| الجدول رقم (12) | يوضح العلاقة بين كفاية الدخل والموافقة على الإضرابات الأخيرة | 105 |

| | | |
|---|---|---|
| الجدول رقم (13) | يوضح العلاقة الموجودة بين النظرة لعدالة الأجر في قطاع التربية والموافقة على الإضرابات الأخيرة | 106 |
| الجدول رقم (14) | يبين العلاقة الموجودة بين الحصول على الترقية والموافقة على الإضرابات الأخيرة | 107 |
| الجدول رقم (15) | يبين العلاقة الموجودة بين محيط العمل وظروف العمل كسبب للإضراب | 110 |
| الجدول رقم (16) | يوضح العلاقة الموجودة بين الرضا عن ظروف العمل وظروف العمل كسبب للإضراب | 111 |
| الجدول رقم (17) | يوضح العلاقة بين توفر السكن وظروف العمل كسبب للإضراب | 112 |
| الجدول رقم (18) | يبين العلاقة الموجودة بين كيفية تأدية العمل وظروف العمل كسبب للإضراب | 113 |
| الجدول رقم (19) | يوضح العلاقة بين توفر المطعم وظروف العمل كسبب للإضراب | 114 |
| الجدول رقم (20) | يوضح العلاقة بين ظروف العمل السيئة واعتبار ظروف العمل كسبب للإضراب | 115 |
| الجدول رقم (21) | يبين العلاقة بين الطريقة المتبعة في تسيير المؤسسة وكيفية تأدية العمل | 118 |
| الجدول رقم (22) | يبين العلاقة بين مصدر تلقي الأوامر ورد فعل العمال | 119 |

| | | |
|---|---|---|
| الجدول رقم (23) | يوضح العلاقة بين الطريقة المتبعة في تسيير المؤسسة والأسلوب المفضل في التعامل مع القيادة | 120 |
| الجدول رقم (24) | يبين العلاقة السائدة بين العمال ورئيسهم المباشر ورد فعلهم | 122 |
| الجدول رقم (25) | يبين العلاقة الطريقة المتبعة ورد فعل العمال | 123 |
| الجدول رقم (26) | يبين العلاقة السائدة بين العمال وقيادتهم وكيفية تأدية العمل | 124 |
| الجدول رقم (27) | يبين العلاقة بين الطريقة المتبعة والعلاقة السائدة بين العمال ورئيسهم المباشر | 126 |

## مقدمة:

لقد مرت علاقات العمل بمراحل عديدة ،و تغيرات مستمرة،وقد كان لكل مر حلة مميزاتها الشخصية ، حيث كانت في بداياتها الأولى تتسم بالبساطة ،وكانت التركيبة السائدة في تلك الفترة بسيطة ومتجسدة في العامل ورب العمل وكان عدد العمال صغير ولم يكن يتعدى عاملين ورب العمل ، في بعض الأحيان، هذه التركيبة البسيطة لعلاقة العمل ، بالإضافة إلى كون صاحب العمل كان يعمل جنبا إلى جنب مع العمال ، هي ما منعت النزاعات الجماعية من الظهور للعلن، فعمل صاحب العمل إلى جانب العمال ، بالإضافة إلى قلة عدد العاملين هو ما ساعده على فهم مطالب عماله وبالتالي وأد النزاع في مهده، لكن مع ظهور الثورة الصناعية في أوروبا وظهور الآلة كبديل للعامل ، وظهور ما يعرف بالمانيفاكتورا توسع عدد العمالواختلفت التر كيبة عن سابقتها الأولى ، حيث أصبح صاحب العمل مسير فقط في هذه المرحلة ،وبابتعاده هذا صار لا يفهم مشاكل العمال ومطالبهم اليومية ، وهذا ما دفع به إلى ممارسات تعبر عن ذلك ، وقد كان الإضراب من أهم تلك الممارسات ، لكن التعنت الذي لاقاه العامل جراء ذلك من صاحب العمل الذي كان يقوم بتسريح كل من تسول له نفسه الإضراب ، وقد كان مستفيدا في هذا من دعم القوانين التي سنتها الحكومات الرأسمالية الموالية له ، بالإضافة إلى توفر اليد العاملة في السوق بكثرة، هو ما جعل العمال يفكر إلى اللجوء إلى اتحاديات عمالية والدخول في إضرابات عن العمل حتى يتم الإصغاء إليهم .

وعلى غرار بلدان العالم عاشت الجزائر هذه المراحل ، ولكن بصورة مختلفة عن نظيراتها من دول العالم ، حيث كانت الجزائر تحت وطأت الاستعمار الفرنسي طيلة 130 سنة كاملة ، وكان مما لا شك في أن المستعمر الفرنسي لن يقبل بالإضراب مهما كان شكله ، لكن وفي كل هذه الظروف الصعبة ، كانت هناك نقطة إيجابية ،وهي أن العامل الجزائري وعن طريق احتكاكه بالنقابات الفرنسية وعلى رأسها الكنفدرالية العامة للشغل ذات الأفكار الاشتراكية المناهضة لسياسة الحكومة الفرنسية، اكسب العامل الجزائري العمال في المهجر ثقافة نقابية وحنكة سياسية ، جسدها في حزب نجم شمال إفريقيا الذي أسسه "مصالي الحاج" في سنة 1926 ، وبلور مطالبه من مطالب ذات مطلبية اقتصادية إلى مطالب سياسية تنادي باستقلال الجزائر عن فرنسا ، وقد تم حل الحزب مباشرة بعد أن تم توقيف زعيمه مصالي الحاج في سنة 1936 ، كما تم تأسيس حزب الاتحاد العام للعمال الجزائريين في سنة 1956 من طرف "عيسات إيدير" والذي مر بنفس سابقه ، ففي البداية كان الحزب يدافع عن المصالح الشخصية للعمل الجزائري على غرار تحسين الأجور وتحسين ظروف العمل ، لكنه فهم فيما بعد أن هذه المطالب لن

تتحقق إلا إذا كانت الجزائر مستقلة وحرة ، وبهذا تم تبديل الإستراتيجية العامة للحزب ، وتبني إستراتيجيات سياسية هدفها الحصول على الاستقلال من المستعمر الفرنسي، ولم تعرف الجزائر عملية تصنيع حقيقي في هذه الفترة بقدر ما كانت عملية تهديم للاقتصاد الوطني إلا إبتداءا من نهاية الستينات وبداية السبعينيات فظهور فئات عمالية جديدة التحقت لأول مرة بصفوف الطبقة العاملة ، الذي عرف وزنها في المجتمع تطورا كميا هاما ، فقد عرف النظام الاجري توسعا كبيرا جعل عدد العمال الذي كان لا يتجاوز 110000 عامل في سنة 1963، لينتقل إلى أكثر من 240000 عامل في سنة 1969، ويتجاوز 360000 عامل في سنة 1973، كنتيجة للمخطط الرباعي الثاني 1977 وأخيرا ليتجاوز 1.150.000عامل في سنة 1983 ، وهو ما يعني أن هناك حوالي مليون عامل جديد قد التحق بصفوف الطبقة العاملة خلال الفترة ، وهي مناصب الشغل التي وفرتها خاصة القطاعات الصناعية " الصناعات الثقيلة ،المعادن ، الميكانيك ، الإلكترونيك...." والأشغال العمومية والبناء ، التي انتقل حجم التوظيف لديها من 14.11 سنة 1966 ليصل إلى 34 في سنة 1984. [1]

فالمؤسسة العمومية كانت هي الوسيلة التنظيمية الرئيسية لعملية التحول الاجتماعي الاقتصادي كما أصبحت الفضاء الرئيسي لمجمل التحولات وجزء أساسي من المنظر العام لجزائر السبعينيات والثمانينات.

عمليا كذلك فإن هذه التحولات قد أثرت على التوازن الاقتصادي والاجتماعي العام ، فالفئات العمالية التي التحقت بسوق العمل في السبعينيات جاءت إليه بعد فشلها المدرسي ، وهو ما يجعلها أحسن من حيث المستوى التعليمي من الفئات العمالية الكبيرة في السن التي تعرفت على العمل المأجور خلال الفترة الاستعمارية ، عكس الفئات العملية الشابة بنت مرحلة الاستقلال بكل تناقضاتها وآمالها المحطمة .

فهذه العلاقة الفاشلة مع المنظومة المدرسية "التسرب المدرسي" ، ستتحول إلى عقدة رئيسية لفهم الكثير من التحولات والسلوكات التي ميزت العامل الشاب داخل المصنع العمومي ، كنقديته وحتى " ، ستتحول إلى عقدة رئيسية لفهم الكثير من التحولات والسلوكات التي ميزت العامل الشاب داخل المصنع العمومي ، كنقديته وحتى إنتاجيته الضعيفة ، رفضه للمؤسسات الرسمية كالنقابة والحزب .[2]

بالمقارنة مع العامل الكبير في السن الأكثر انضباطا وا نتاجية فالكثير من الدراسات تؤكد أن العمال الشاب الذي التحق بصفوف الطبقة العاملة في السبعينيات، هو الذي منح خصائصه النقدية للمؤسسة العمومية، كما انه هو الذي تحول ابتدءا من هذه المرحلة إلى قيادة الحركة العمالية المطلبية بدل عامل القطاع الخاص الذي قادها حتى السبعينيات، لكنه تحول إلى مواقع هامشية وذيليه ، وهذا مادفعه إلى

---

[1]- عبد الناصر جابي : من الحركة العمالية إلى لحركات الاجتماعية ، الرهان الرياضي الجزائري ، الجزائر، المعهد الوطني للعمل شراقة ،لاتوجد الطبعة ،2001 ، ص38.

[2]- نفس المرجع ، ص40.

اللجوء الإضرابات التعبيرية من اجل استرداد حقه الذي كان يظن أنه مهضوم وان المكانة التي يحتلها لا تعبر عن ما كان ينبغي أن يصل إليه ، أضف إلى كل هذا المرحلة الصبة التي كان يمر بها الاقتصاد الوطني في هذه الفترة ، جراء نزول أسعار المحروقات في الأسواق الدولية ، حيث ساهمت كل هذه الأوضاع" في تفجير ما عرف في تاريخ الحركة السياسية في الجزائر بأحداث أكتوبر 1988"[1] وبعد هذه المرحلة تم التاطير القانوني للإضراب وفق قانون 02/90 المحدد والمشرع لممارسة الإضراب ، وقد اخترت هذا الموضوع وفي المؤسسة العمومية لما له من أهمية تتجلى في كونه اكبر مؤسسة مشغلة لليد العاملة في الجزائر، وبتوقفها سيتضرر أناس كثيرون ، حيث انطلاقا من هذه المعطيات انطلقنا في دراسة ما هي الأسباب التي دفعت بالعامل في القطاع التعليمي إلى الإضراب مؤخرا ، وباعتباره القطاع التعليمي مؤسسة عمومية خدماتية ، فقد احترنا أن تكون هي مجال بحثنا هذا ، حيث اعددنا خطة مناسبة تتماشى وموضوع بحثنا وهي كالآتي :

في البداية قمنا بوضع مقدمة ، ثم قمنا بتقسيم الدراسة إلى بابين تضمن الباب الأول التقرب المنهجي من البحث ، فطرحنا إشكالية بحثنا وأجبنا عليها بإجابات افتراضية ،ثم شرحنا الأسباب التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع ، وبعدها المنهج المتبع وكيفية اختيار العينة ونوعها والتقنيات التي تم استعمالها أثناء إجراء البحث ،وحددنا المفاهيم المتعلقة بدراستنا وفي الأخير ذكرنا الدراسات السابقة حول الموضوع.

أما في الفصل الثاني فتطرقنا إلى موضوع الإضراب بالتفصيل فعرفناه ، وأشكاله وخصائصه ،وحقوق وواجبات العمال ومراحله و آثار الإضراب بالنسبة إلى العمال المضربين و على الأجر، ثم تطرقنا للتطور التاريخي لحق الإضراب في بعض الدول الأوربية، ثم بعد ذلك التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر وأخيرا تحدثنا عن التنظيم القانوني لحق الإضراب في الجزائر، وبعض القيود الواردة على حق الإضراب في الجزائر،وفي الأخير قدمنا خلاصة الفصل.

وانتقلنا بعدها إلى أسباب الإضراب فذكرنا في المبحث الأول الأجر وعرفناه وبينا أهميته، ثم عرفنا مفهوم نظام الأجور و أهدافه ومراحل تصميم وعراقيله، و معايير تحديد الأجور، ونظم دفع الأجور، و النظريات التي تحدثت عن الأجور، ثم انتقلنا بعدها إلى التحدث عن السبب الثاني للإضراب وهو الاحتجاج على ظروف العمل ، وهو المبحث الثاني فذكرنا الظروف الفيزيقية للعمل على غرار الإضاءة ، والجو والمناخ والضوضاءأثر ها على الأداء، والآثار الضارة الأخرى للضوضاء ، وأنواع

[1]- نفس المرجع ،ص 53.

الضوضاء، وماهي الطرق المثلى لضبطها والتحكم فيها ، وأخيرا تطرقنا لظروف الزمن والوقت،وختمنا هذا العنصر بخلاصة ، ثم انتقلنا بعد ذلك للتحدث عن السبب الثالث للإضراب ألا وهو الاحتجاج على القيادة وهو المبحث الثالث حيث قمنا في البداية بتعريفها وذكر أنماط القيادة ، ونظريات القيادة ، وفي الأخير قدمنا خلاصة لهذا العنصر.

وتضمن الباب الثاني : الدراسة الميدانية للبحث وقد قسمناها إلى أربعة محاور تضمنت المحور الأول خصائص العينة ، أما المحور الثاني فتضمن جداول خاصة بتحليل نتائج الفرضية الأولى واستنتاج لها ، فالمحور الثالث الذي تطرقنا فيه إلى جداول خاصة بتحليل نتائج الفرضية الثانية واستنتاج لها،والمحور الرابع والأخير تحدث عن الجداول الخاصة بتحليل نتائج الفرضية الثالثة واستنتاج لها ، ثم تطرقنا في الأخير إلى الاستنتاج العام تحدثنا فيه عن النتائج التي توصلنا إليها من خلال إنجازنا لهذا البحث وفي الأخير قمنا بصياغة خاتمة عامة .

## 1- الإشكالية:

ظهور الثورة الصناعية مع منتصف القرن 18 ، كان له أثر جذري وفعال في تغيير عالم الشغل وتغير التركيبة السابقة التي كانت عليها علاقات العمل ، فقبل ظهور الثورة الصناعية كانت علاقة العمل تبنى وفق أعمال بسيطة قوامها العامل وصاحب العمل ، وقد كانا يشتغلان جنبا إلى جنب إلا أنه مع ظهور الثورة الصناعية ودخول الآلة عالم الشغل وتوسع أماكن العمل والذي تطلب زيادة اليد العاملة ، فأصبح لابد على صاحب العمل التفرغ للتسيير والإدارة فقط وترك العمل إلى جانب العمال مشكلا بهذا هوة وفراغ عميق بينه وبين عماله وهذا ما عقد الوضع أكثر فأكثر فالعامل أصبح لا يجد من يفهم مشاكله أثناء العمل وولد لديه شعور بالاغتراب في عمله وهذا ما دفع به إلى تشكيل اتحاديات عمالية تكون السند المدافع عن مطالبه في وجه رب العمل وكنتيجة لهذا الالتفاف العمالي ظهرت ممارسات جماعية معبرة عن احتجاجهم عن الظروف السائدة وقد أخذت أشكال عديدة كان أهمها الإضراب وقد أوكلت مهمة إعلانه وتنسيقه لأعضاء النقابة الذين كانوا قد فوضوا مجموعة من العمال من أجل مفاوضة صاحب العمل غير أن الإضراب كان ولا يزال عبارة عن خط أحمر في نظر أصحاب رؤوس الأموال أضف إلى ذلك أن عدم حياد الحكومة وانحيازها الواضح لصف أرباب العمل وذلك من خلال التضييق على حق ممارسة الإضراب من خلال سنها لقوانين وتشريعات تصب في نطاق مصالح أرباب العمل عقد العلاقة أكثر بين العمال ومالكي وسائل الإنتاج وأخرج الصراع للعلن بعد أن كان صراع خفي ظاهره السلم والمصالح المشتركة وهذا ما تطلب بعض التنازل من الطرفين بما يخدمهما فصار نتيجة لهذا لابد من الاستماع إلى انشغالات ومطالب العمال ومعرفة الأسباب الممكنة التي قد تؤدي إلى الإضرابات ومعالجتها قبل وقوعها .

ونظرا لكون الجزائر جزء لا يتجزأ من هذا العالم وبحكم قربها من القارة الأوربية واستعمارها من طرف الاستعمار الفرنسي كان لاشك أنها ستتأثر بما كان يحدث في العالم وبعد استقلالها من الاستعمار الفرنسي سنة 1962 وبعد كل ما عنته من استنزاف لمواردها المادية والبشرية أخذت على عاتقها إعادة بناء الاقتصاد الوطني من خلال استراتجيات بعيدة الأمد ، فبعد أن خاضت تجربة التسيير الذاتي خلال 03 سنوات قررت بعد التصحيح الثوري الذي حدث سنة 1965 وبعد وصول الهواري بومدين إلى سدة الحكم انتهاج السياسة الاشتراكية في التنمية الاقتصادية[1]، وعلى غرار الدول الاشتراكية فقد كان الإضراب محظورا وممنوعا في الجزائر .وقد أوكلت سياسة الدفاع عن مصالح العمال إلى نقابة الاتحاد

[1]- عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص36.

العام للعمال الجزائريين لكن هذه الأخيرة ابتعدت بشكل كلي عن المهام التي أوكلت إليها ألا وهي مهمة الدفاع عن مصالح العمال وفضلت التحول إلى جزء من هياكل الدولة، وقد بقيت الأحوال على هذه الشاكلة حتى سنة 1988، فبعد الأحداث التي جرت في 05-أكتوبر من نفس السنة جراء انتفاضة قام بها الشعب الجزائري احتجاجا على سياسة الحزب الواحد فقررت الحكومة الخروج إلى التعددية الحزبية ومنه إلى التعددية النقابية، وهنا تم تشريع قوانين تبيح الإضراب كحق من حقوق العمال كقانون 90-02 وقانون 90-11 الذي يعطي حق اللجوء إلى الإضراب بالنسبة للعامل كما يعطيه حق الممارسة النقابية[1].

لكن مع دخول الجزائر في سياسة إعادة هيكلة مؤسساتها العمومية كان لزاما عليها تسريح بعض العمال وهذا ما ساهم في ارتفاع نسبة البطالة ومع كل ما كان يحدث كان لابد على العمال التضامن والاتحاد وقرروا الدخول في إضرابات عديدة احتجاجا على السياسة المتبعة من طرف الحكومة وقد استمر الحال على هذه الشاكلة حتى الألفية الجديدة إذ انه ومع التطورات الحاصلة في عالم الشغل ارتفع سعر الصرف على اثر ارتفاع أسعار البترول في الأسواق الدولية لكن بعد أن كان من المفروض أن تقل الإضرابات مع كل ما كان يحدث إلا أن العكس حدث تماما فقد زادت عددية الإضرابات وتوسع نطاقها بشكل مريب ليشمل حتى القطاع العمومي الذي نال حصة الأسد مما أثار انتباه الجميع وذلك لكونه قطاع حساس فزيادة على انه يضم اكبر نسبة من اليد العاملة في الجزائر فهو قطاع يقدم خدمات مهمة وترتاده غالبية الناس وهذا ما عقد الوضع أكثر والمثير للانتباه أكثر أن غالبية الإضرابات تركزت في قطاعي الصحة والتعليم هذا الأخير يعتبر قطاع مهم للغاية وتتضح أهميته في كونه يملك مستقبل الآلاف من التلاميذ حيث بتوقفه حيث بتوقفه ستشل الدراسة ومع طول مده الإضراب فيه قد يهدد التلاميذ بالدخول في سنة بيضاء ومن ثم ضياع جهود سنة كاملة سدى كما أن حدوث هذه الإضرابات في هذه المرحلة التي تعتبر حساسة بالنسبة للجزائر باعتبارها جزء لا يتجزأ عن الوطن العربي فيما سمي بإضرابات الربيع العربي وهذا ما تطلب من المهتمين التحقق من أسباب الإضرابات في هذا القطاع وتشخيصها، وبصفتي أدرس وأهتم بهذا الجانب فقد تبادر إلى ذهني التساؤل التالي :

- ما هي أسباب الإضرابات التي تحدث مؤخرا داخل قطاع التعليم ؟.

وبدوره هذا التساؤل يستدعي طرح الأسئلة التالية:

[1] - سمير صغير، مذكرة ماجستير، مكانة المفاوضات في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988،2006- 2007، ص 2 نقلا عن : عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك. دراسة سوسيوسياسية للإضرابات العمالية في الجزائر، دار الحكمة، الجزائر، ديسمبر، 1994.

- ما مكانة الأجر في قطاع التعليم؟. وما مدى تأثيره على المسار العام للعملية الاضرابية ؟

- هل كان الاحتجاج على ظروف العمل، من بين الأسباب التي أدت إلى اندلاع الإضرابات الأخيرة في قطاع التعليم ؟

- هل الاحتجاج على القيادة هو سببا من الأسباب التي أدت إلى قيام الإضرابات الأخيرة في قطاع التعليم ؟.

## 2- صياغة الفرضيات :

### الفرضية العامة :

- تتعدد أسباب الإضراب داخل المؤسسات العمومية التعليمية إما بسبب الاحتجاج على قلة الأجر وا ٍما على القيادة داخل المؤسسة، أو من أجل المطالبة بتحسين ظروف العمل.

### الفرضيات الفرعية:

1- يعتبر عامل الأجر من أهم الأسباب التي تؤدي بالموظفين والمعلمين إلى الإضراب في قطاع التعليم .

2- المطالبة بتحسين ظروف العمل من العوامل التي تؤدي إلى الإضراب داخل القطاع التعليمي.

3- الاحتجاج على القيادة يعد من الأسباب التي تؤدي إلى الإضراب في القطاع التعليمي.

# 3- تحديد المفاهيم

## 3-1- القيادة :

إن اختلاف الرؤى للقيادة ساهم في رسم أوجه متعددة لمفهوم واحد ولم يكن ذلك وليد الصدفه، ولكن لأهمية القيادة وما تشغله من مواقع تجعلهامتصدّره لكافة الأنشطة، ولقدم هذا المصطلح وتطور وتعدد وتقلص وتوسع مهامه، أضف إلى أنه لم تعد الرؤية كما كانت لكثير من الأمور، فمفاهيم الحرية، الديمقراطية، الاشتراكية ...الخ جعلت من اختلاف المفاهيمأمراً طبيعياً، والقيادة اصطلاحا عُرفت في معجم لسان العرب هي"القَوْد ) نقيضالسَّوْق : يقال : يقود الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها "،[1] ويمكن أن نستشف من هذا التعريف أن القائد يتصدر الجميع ويقودهم إلى ما ينفعهم ويرشدهم لما يحقق أهدافهم فمعنى أن تقود هو أن تكون في المقدمة، وقدعُرفت القيادة على أنها "عملية تحريك مجموعة من الناس باتجاه محدد ومخطط وذلك بتحفيزهم على العمل باختيارها" [2] ، كمعرّفها بعض العلماء الذين اهتموا بدراسة القيادة على أنها" مركز أو وضع رسمي يضفي على شخص معين في مؤسسة أو منشأة أو تنظيم معين"([3]) ، وبمعنى آخر هي: ذلك النشاط الذي يمارسه المدير ليجعل مرؤوسيه يقومون بعمل فعال، كما أنها عملية نفوذ شخصي يتم ممارستها في الموقف، وتوجه من خلالها عملية الاتصال لتحقيق هدف أو أهداف معينة.

---

[1] بدون مؤلف ، لسان العرب, المجلد الثالث، دار النشر غير مذكورة، بلد النشر غير مذكور، السنة غير مذكورة، ص74.

[2] هشام الطالب , دليل التدريب القيادي ,دار العربية للعلوم, بلد النشر غير مذكور، ط3 ، 2006 ,ص 52

[3] عمر محمد الشيباني,علم النفس الإداري,الدار العربية للكتاب ،بلد النشر غير مذكور، ط1,1977 ،ص ص-281 280.

**3-2-الإضراب:**

الإضـراب هـو" فعـل جمـاعي يقـوم مـن خلالـه العـاملون بـالتوقف التـام عـن العمـل بغـرض التعبيـر عـن عـدم رضـاهم ،وعـادة مـا يرفـق الإضـراب بلائحـة مـن المطالـب الاجتماعيـة والمهنيـة تسـلم إلـى المصـالح العليـا بغـرض فـتح بـاب التفـاوض بـين الطـرفين ،ويعبـر الإضـراب عـن حالـة الانسـداد فـي قنـوات الاتصـال بـين الإدارة والعـاملين ،أو هـو وجـه مـن أوجـه الصـراع التنظيمـي الـذي يهـدف إلـى إحـداث التغييـر داخـل التنظـيم ،وهنـاك أنـواع عديـدة مـن الإضـراب علـى غـرار الإضـراب المفتـوح الـذي يمتـد إلـى فتـرة غيـر محـدودة ،وهنـاك الإضـراب المحـدود بتـاريخ معلـوم ،وغالبـا مـا يسـبق الإضـراب إشـعار بالإضـراب يوجـه إلـى الإدارة العليـا بهـدف اتخاذهـا إجـراءات تحـول دون انفجـار الصراع ".[1]

كمـا "يعتبـر علمـاء الاجتمـاع الصـناعي فعـل الإضـراب مـا هـو إلا رفـض المـوظفين بشـكل جمـاعي اسـتمرار العمـل كمثـال علـى الصـراع الصـناعي،الذي يهـتم بشـكل واضـح بظـاهرة الإضـراب أكثـر من الإضراب ذاته".[2]

فالإضـراب عمومـا نقصـد بـه فـي دراسـتنا هـذه امتنـاع وتوقـف المـوظفين والمعلمـين عـن ممارسـة العمـل فـي المؤسسـات التعليميـة، وبمعنـى آخـر امتنـاعهم عـن مزاولـة عملهـم اليـومي داخـل المؤسسات التعليمية بالضبط في الطور الثانوي.

---

[1]- معن خليل العمر ،معجم علم الاجتماع المعاصر،دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن ،ط 1،2006،ص404.

[2]- ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الإجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،2011،ص16.

## 3-3-الأجر:

يقصد بالأجر"ذلك المقابل المادي الذي يتقاضاه الموظفون الذين تتصف أعمالهم بالوقتية سواءا كانت لبعض الوقت أو طول الوقت، أما أن يكون بالساعة باليوم أو الشهر أو القطعة ،وكان يستخدم مصطلح أجير بدلا من موظف لفترة طويلة من الزمن للدلالة على استخدام الفرد مقابل أجر".[1]

ويعرفه الاقتصاديون كما لدى الكلاسيكيين بأنه " الدخل الذي يتقاضاه العامل والذي يتحصل عليه مقابل تقديم عمل في عملية البيع و شراء وباعتبار العمل سلعة كغيره في الاقتصاد الذي يتميز بحرية النشاط بعمل قانون العرض و الطلب في مختلف الأسواق و منها سوق العمل"[2]

و يعرفه سيسموندي "على أن الأجر ليس فقط تعويضا محسوبا بالساعة حسب مدة، بل إنه دخل العامل و لابد أن يكفي لحفظه ليس أثناء العمل فقط، بل كذلك خلال الانقطاع عن العمل"[3]، وهناك تعريف أخر لناصر قاسيمي " الأجر هو ذلك المقابل الذي يحصل عليه العاملون مقابل جهود وانجازات فكرية أو عضلية يؤدونها لصالح المنظمة "[4]، كما يعرفها نفس الكاتب على أنها "أي شيء ذو قيمة مادية أو معنوية يتلقاه العاملون مقابل الجهود والمنافع التي يقدمونها للتنظيم."[5]

في دراستنا هذه نقصد بالأجر ذلك المبلغ الذي يتقاضاه العامل في المؤسسة التربوية مقابل قيامه بالعمل، وقد يكون بالساعة أو الشهر، ويطلق عليه حاليا اسم الموظف بدل الأجير الذي كان يطلق عليه لفترة طويلة من الزمن.

---

(1) عباس محمد عوض،دراسات في علم النفس الصناعي،الهيئة المصرية للكتاب،الإسكندرية،1997،ص ص57-58.

(2) كامل بربر،إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات،دار المنهل،لبنان،ط 1،2008،ص172.

(3) حبيب الصحاف،معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين،مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، سنة النشر غير مذكورة،ص83.

(4) ناصر قاسيمي،مرجع سابق،ص08.

(5) نفس المرجع،ص118.

## 3-4- ظروف العمل :

ظروف العمل هي" عبارة عن كل ما يحيط بالعاملين في التنظيم من متغيرات مادية ومعنوية واجتماعية رسمية وغير رسمية والتي يمكن أن تأثر في معنوياتهم وفي أدائهم إيجابا أو سلبا "[1] ، وتتضمن ظروف العمل عناصر عديدة تحيط بنا أثناء تأديتنا لأعمالنا :" درجة الحرارة أو البرودة ، ودرجة وشدة الضوضاء والإقلاق في مكان العمل ، مدى بهجة أو كآبة مكان العمل ، درجة ورتابة أداء العمل وما إذا كان يبعث على الملل أم لا ، مدى الحرية الشخصية الممنوحة للعامل للقيام بالعمل ، و كل هذه العناصر مجرد أمثلة لظروف العمل والتي يمكن أنتُسهل أداءنا له أوتُشكل عوامل إعاقة لهذا الأداء" . [2]

ونقصد بظروف العمل في دراستنا هذه كل تلك الظروف التي تواجه العامل في المؤسسة التربوية أثناء أدائه لعمله، وكل تلك الأحوال الطبيعية والمادية التي يمكن أن تحيط بالعامل في مكان العمل، ويصعب حصر هذه الظروف بصورة نهائية، إذ أنها تختلف من مؤسسة إلى أخرى ومن منطقة إلى أخرى، ولكنها تشمل بصفة عامة:

1- الظروف التي تؤثر على صحة العامل كالتهوية والإضاءة والضوضاء ودرجة الحرارة والرطوبة...الخ.

2- الظروف التي تؤثر على سلامة العامل كالكهرباء .

## 3-5- المؤسسة:

لقد عرفت المؤسسة تعاريف مختلفة وفق الأنظمة والاتجاهات، يصعب حصرها مع كل أنواعها وفروعها وأهدافها، وذلك بسبب التطور المستمر الذي شهدته المؤسسة في أشكالها القانونية أو علاقتها منذ ظهورها، ومن بين هذه التعاريف نذكر:"المؤسسة هي تنظيم إنتاجي معين، والهدف منه إيجاد قيمة سوقية معينة من خلال الجمع بين عوامل إنتاجية تتولى بيعها في السوق

---

[1]- نفس المرجع،ص.87.

[2] –**MC CORMICKE ET ILGEN, INDUSTRIAL PSYCHOLOGY,7TH ,LONDON,1981 ,P 122.**

لتحقيق الربح المحصل من الفرق بين الإيراد الكلي الناتج عن ضرب سعر السلعة في الكمية المباعة منها وتكاليف الإنتاج" [1] ، كما أن "المؤسسة منظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة نوعا ما، تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المالية والمادية والإعلامية، بغية خلق قيمة مضافة، حسب الأهداف في نطاق زماني ومكاني".[2]

### 3-6- تعريف المؤسسة العمومية

يعرف المؤسسة العمومية "دراق " هي: "كل مؤسسة تمتلك الدولة أو جماعات عمومية أخر ى كل رأسمالها أو أغلبيته ، و يرجع ذلك لطبيعة نشاطها الصناعي أو التجاري ، و تخضع كلية للقانون الخاص أو القانون التجاري ، كالمؤسسة الخاصة ، و لطبيعتها العمومية تخضع لعلاقات ومراقبة السلطات العمومية"[3] ، أما التعريف المقترح من طرف النظام الموحد للمحاسبة الوطنية أن المؤسسات العمومية هي" تلك المؤسسات التي تنتج سلعا و تقدم خدمات مثل المؤسسة التجارية، من أجل بيعها بالسعر الذي يجب أن يغطي تقريبا سعر التكلفة ، لكنها ممتلكة من طرف الدولة أو تخضع لمراقبتها "[4]

وعليه فقد أخذنا في بحثنا هذا المؤسسة التعليمية المتمثلة في الثانوية هي تتمثل في أنها تلك المؤسسات التابعة للدولة وتؤدي خدمات أساسية للمواطنين.

---

[1]- عمر صخري ،اقتصاد المؤسسة ،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،ط 3 ، 2003،ص23.

[2]- نفس المرجع ، ص 24.

[3]- نفس المرجع ، ص 24.

[4] -- François ET Marsal fréderic , Le dépérissement des entreprises publique , perspective de l'économique , paris , 2ed,1973 , p15.

## 4-أسباب اختيار الموضوع:

1- شعوره برغبة قوية نحو معرفة الجوانب الخفية في هذا الموضوع.

2- قلة البحوث والمراجع في هذا الموضوع.

3- إطلاعنا الشخصي والعميق على المعاناة التي يقاسيها العامل الجزائري، وجهله بحقه في الإضراب المشرع له في قانون 90/02.

4- التحقق من شرعية الإضرابات التي تحصل مؤخرا، ومدى إتباعها للترتيبية القانونية أثناء الشروع في الإضراب ( قبل المنازعات الجماعية وبعدها ، وكيف) .

5- كثرة الإضرابات التي تحصل مؤخرا في الوطن العربي وبروز ما يعرف بالثورات الربيعية، ومدى التقارب الفكري والإيديولوجي واللغوي و الثقافي بينها وبين الحالة الجزائرية، كان لابد من دراسة مدى تأثير كل هذا على الجزائر باعتبارها قطعة لا تتجزأ من الوطن العربي وإذا كانت استثناء أم لا.

## 5- أهداف اختيار الموضوع:

1- إثراء الرصيد المعرفي والعلمي في هذا الموضوع .

2- معرفة أسباب الإضرابات التي تحدث مؤخرا خاصة في المؤسسات التربوية .

3-لنيل شهادة الماستر02 في علم الاجتماع تنظيم وعمل.

**6- منهج الدراسة:** إن أي بحث مهما كان نوعه يتطلب من الباحث إتباع منهج معين , من أجل الوصول إلى هدفه المنشود في جميع ميادين المعرفة , بحيث يعتبر المنهج هو " الدعامة الأساسية لكل البحوث العلمية , وفي مقدمتها البحوث الاجتماعية ، وتختلف المناهج المستعملة باختلاف المواضيع وطبيعة الدراسة "[1]. وعليه فإن منهج البحث هو " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة " وإذا كان الباحثون يتجنبون المناهج الخاطئة ، لأنها لا تقودهم للوصول إلى الحقيقة، فلأنهم يحرصون على استخدام المناهج العلمية التي تثبت نجاحها ،ويسعون لإجادة فن استخدام الأسلوب الملائم في كل قضية يدرسونها" .[2]

وبعبارة أخرى يمكن القول أن منهج البحث العلمي هو " طريقة البحث التي يعتمدها الباحث في جمع المعلومات والبيانات المكتبية أو العقلية وتصنيفها وتحليلها وتنظيرها " ، كما أنه يمثل " فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار أو الإجراءات من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين، أو من أجل البرهنة عليها للآخرين حين نكون بها عارفين " [3]

ونظرا لاختلاف المواضيع وسعتها تتعدد مناهج البحث الاجتماعية، ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه، وذلك حسب طبيعة الموضوع وكذلك الإشكالية.

واستنادا مما سبق فإن الهدف من هذه الدراسة يرتكز أساسا على محاولة التعرف على الأسباب الحقيقية التي أدت إلى قيام الإضرابات الأخيرة في قطاع التعليم ، كما هو محدد في إشكالياتنا، ، ونظرا لذلك فإن أهم المناهج التي تتماشى مع طبيعة موضوعنا وهي :

---

[1]- عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 2009، ص 99 .

[2]- نفس المرجع ،ص99 .

[3]-إحسان محمد الحسن، مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع،الاردن،ط1،2005،ص11.

**المنهج الكمي :** يعرف المنهج الكمي حسب "موريس أنجرس Maurice angers"

"بأنه مجموعة من الإجراءات المتبعة لقياس الظاهرة محل الدراسة ، وهذا بالإستعانة بأدوات الإحصاء".[1]

لقد تم إدراج المنهج الكمي في هذه الدراسة انطلاقا من **المنهج الإحصائي** الذي هو"مجموعة من الأساليب المتنوعة المستعملة لجمع المعطيات الإحصائية وتحليلها رياضيا من أجل إظهار توضيح الإستدلالات العلمية التي قد تبدو في الغالب غير واضحة ، ويمكن تلخيص المنهج الإحصائي في الخطوات التالية :

-جمع البيانات .

- تبويب وترتيب البيانات .

- تمثيل وعرض البيانات .

- تلخيص البيانات .[2]

وعلى ضوء ما سبق فقد استعملت تقنية الاستمارة لجمع البيانات من الميدان ثم تبويبها ،وترتيبها ، وتمثيلها ، كما قمنا بتوظيف الآلية الإحصائية التي تصف صفات ومكونات عينة الدراسة ونسبتها إلى المجتمع الأصلي ، وهذه الآلية تمثل مراحل المنهج الإحصائي الأولي مثل النسب المئوية ،وهذا من أجل توضيح الظاهرة أكثر.

وفي الأخير تم تحليل البيانات رياضيا لاستخراج العلاقات السببية بين الظواهر والمتغيرات ، باستخدام الآلية الإحصائية التي تتمثل في الاستنتاجات التي تنطوي على استخلاص نتائج مبنية على المعلومات التي حصلنا عليها من عينة البحث مشخصين أسباب وجود المشكلة ، وعلاقة نتائجها بأسباب حدوثها ، وعمق علاقتها بالأسباب .

---

[1]- Maurice Angers , Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines ,casbah université , Alger, 1997, p60.

[2]- عبد القادر حليمي، مدخل إلى الإحصاء، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 24.

**المنهج الوصفي:**

باعتبار الموضوع هو المحدد الأساسي للمنهج ، فإن موضوعنا وا إشكاليتنا تفرض علينا توظيف المنهج الوصفي الذي يمكننا من وصف الظاهرة محل الدراسة والبحث، حيث يعتبر الوصف خطوة أساسية في البحث، ولا يمكن الاستغناء عنها كميا أو كيفيا ، ويسعى البحث الوصفي الوصول إلى وصف دقيق للأنشطة والأشياء والعمليات والأشخاص، والجدير بالذكر انه"كلما كان الوصف ممكنا ومناسبا، كان هناك ضرورة لاختصاره لأنه تنفيذ التحليل الإحصائي " .[1]

وبالتالي يمكن تعريف هذا المنهج بأنه " طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة، أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة،وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وا إخضاعها للدراسة الدقيقة" .[2]

## 7- مجالات البحث:

لقد تضمن بحثنا هذا ثلاث مجالات وهي :

**أ)-المجال البشري:**

بعد أن حددنا الإشكالية بدقة، و اتضح لنا مجتمع البحث جليا، تم التوجه مباشرة إلى العمال بالمؤسسة السابقة الذكر وقمنا بإجراء دراسة مسحية لهم ، حيث تضم العينة 70 عاملا من عمال المؤسسة وهم (أساتذة+إداريين)، وقد تم اختيارهم بطريقة قصديه مباشرة، والتي تستجيب لطبيعة الموضوع، و يتم اختيار مفردات العينة على أساس التقدير ، لذلك "يطلق على هذا النموذج من نماذج العينة غير الاحتمالية ،اسم العينة العرضية أو العمدية ، نظرا لأن الباحث يقصد أو يتعمد اختيار مفردات البحث."[3]

فبعد أن تلقينا القبول من المسئولين، توجهنا مباشرة إلى أفراد العينة وقمنا بإعطاء استمارة لكل عامل مستعد للإدلاء بالمعلومات المطلوبة.

---

[1]- برسيان ألسنون وآخرون ، المهارات البحثية الطلابية ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، مصر ، ط1، 2002،ص23.

[2]- حسان هشام،منهجية البحث العلمي،معهد الدراسات بجامعة القاهرة، القاهرة،ط2، 2007،ص72.

[3]- إحسان محمد الحسن،مرجع سابق،ص 52.

**ب)-المجال المكاني:** لقد تم إجراء بحثنا الميداني في المؤسسة التعليمية التالية:

اسم المؤسسة هي ثانوية طيبي قاسم ببلدية بئرغبالو ، الواقعة غرب ولاية البويرة، كما تبعد عليها حوالي 30 كيلومتر وتتربع على إجمالي مساحة 12000م$^2$ ، مقسمة على 25قسم و6 مخابر وقاعة أساتذة ومطعم بالإضافة إلى ملحقة رياضية ومكتبة وتبلغ قدرة استيعابها 1000 تلميذ من ضمنهم 300 تلميذ نصف داخلي موزعين على ثلاث شعب وهي :

- شعبة آداب وفلسفة
- آداب ولغات أجنبية .
- شعبة علوم تجريبية .
- شعبة تسيير واقتصاد .

وقد تم التدشين الرسمي لثانوية طيبي قاسم سنة 2004م ويبلغ عدد عمالها 82 عامل منهم 51 أستاذ و16 إداري، 8 عمال (مراقبين + أعوان امن )، 7 عمال (المطبخ + عمال النظافة ) .[1]

**ج-المجال الزماني:** إن المجال الزمني الذي تم فيه جمع البيانات ينقسم في المراحل التالية:

**المرحلة الاولى :** حيث قمنا في هذه المرحلة بزيارة الميدان الذي سننجز فيه دراستنا والمتمثل في ثانوية "طيبي قاسم ببئرغبالو"وهذا في يوم: 03/14 /2012، و تم استقبالنا من طرف مدير المؤسسة ، وبعد أن قمنا بتعريف أنفسنا وشرحنا لموضوعنا والأهداف التي نريد أن نتوصل إليها و بأننا نريد أن نجري دراسة علمية في هذه المؤسسة، وبعد أن تم قبولنا بدأنا في جمع المعلومات التي نريدها وذلك من خلال تقنية الملاحظة.

[1]- معطيات مأخوذة من المقتصد بالثانوية في يوم: 2012/05/23.على الساعة : 09:45.

**المرحلـة الثانيـة:** لقد قمنا بهذه المرحلة في يوم : 2012/05/23 ، حيث أخذنا الاستمارات التي أعددناها من اجل معرفة أسباب الإضرابات في قطاع التعليم، وقمنا بالتجول في أروقة المؤسسة وتوزيع استمارة على كل معلم ،وكل موظف إداري صادفناه، وطلبنا منهم أن يملئوها بكل صدق وموضوعية وهذا حتى نخرج بنتائج موضوعية، وذات مصداقية، كما قمنا أيضا بتسجيل المعلومات الشخصية للمؤسسة وهيكلها التنظيمي من المقتصد وفي نفس اليوم.

## 8- تقنيات جمع البيانات وتحليلها :

إضافة إلى اختيار المنهج العلمي المعتمد في البحث، وعينة الدراسة، فإن نتائج أي بحث كان يتوقف على مدى ملائمة التقنيات المستعملة في جمع البيانات الميدانية حول الظاهرة المدروسة.حيث تعتبر تقنية جمع المعلومات والبيانات من أهم الخطوات المنهجية للبحث ، ويرجع ذلك إلى أن قيمة البحث ودقة نتائجه ترتبطان بمدى قدرة الباحث على الحصول على البيانات اللازمة للدراسة التي لها صلة مباشرة مع الأهداف العامة للبحث ، لأن نتائج البحث في تحقيق أهدافه يتوقف على الاختيار السليم والصحيح لأنسب الأدوات والتقنيات الملائمة للحصول على البيانات ، والمقصود بأداة البحث حسب محمد عاطف غيث بأنها "الوسيلة التي يلجا إليها الباحث للحصول على المعلومات والبيانات التي يتطلبها موضوع دراسته" .[1]

إن أي بحث يتطلب من باحثه اختيار التقنية المناسبة لجمع المعلومات التي يستلزمها الموضوع من الميدان ، وعملية الجمع هذه تتطلب جهدا ووقتا ، وهذا حسب طبيعة الأسئلة المطروحة ، والأهداف والنتائج المنتظرة ، وعليه فقد اعتمدنا في هذه الدراسة على أداة لجمع المعلومات والتي تتماشى مع طبيعة موضوع البحث ،وكذلك مع طبيعة المنهج ( المنهج الكمي)، ألا وهي:

[1]- محمد عاطف غيث وآخرون، محاضرات في طرق البحث الاجتماعي، بيروت،1976، ص34.

أ- **تقنيـة الاسـتمارة:** والتـي هـي "عبـارة عـن وسـيلة علميـة تسـاعد الباحـث وتمكنـه مـن جمـع معلومـات وحقائق موضوعية" [1]، وقد تضمن الاستبيان المصمم لدراسة أسباب الإضرابات داخل المؤسسات العمومية التربوية ، 37سؤالا من بينها أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة ، حيث تضمن المحور الأول: بيانات شخصية حول المبحوثين ، أما المحور الثاني: فقد تضمن بيانات خاصة بالرضا عن الأجر، وتضمن المحور الثالث: بيانات حول مدى الرضا عن ظروف العمل ،أما المحور الأخير: فقد تضمن بيانات خاصة حول العلاقة بين القيادة والمعلمين والموظفين في المؤسسة ، وعليه فقد استخدمنا النسب المئوية في تحليلنا لبحثنا هذا، وذلك من خلال الجداول المركبة والبسيطة .

**ب - تقنية الملاحظة:**

تعنـي الملاحظـة فـي معناهـا البسـيط المشـاهدة أو الانتبـاه إلـى ظـاهرة مـا، أمـا الملاحظـة العلميـة فهـي " انتبـاه مقصـود ومـنظم ومضـبوط للظـواهر أو الحـوادث أو الأمـور بغيـة اكتشـاف أسـبابها وقوانينهـا"[2]، فلهـذا لـم يقتصـر اسـتعمالنا لهـذه الأداة علـى مرحلـة معينـة مـن الدراسـة، لكننـا وظفنـا عبـر مختلـف المراحـل الإجرائيـة للبحـث وحسـب طبيعـة الموضـوع المتنـاول، فبـديهيا لبنـاء موضـوع سوسـيولوجي يتطلـب مـن الباحـث نشـاط فكـري ليحـول موضـوعه إلـى مـادة اجتماعيـة قابلـة للمعالجة والتحقيق، خصوصا إذا كان يستقطب اهتمام الرأي العام من أفراد المجتمع.

وأمـام هـذا الموقـف النظـري العـام ، تـم تبنـي الملاحظـة كوسـيط منهجـي بـين المراحـل الإجرائيـة للبحـث، حيـث سـبقت ملاحظاتنـا العلميـة لمرحلـة مـا قبـل التسـاؤل المبـدئي، وكانـت هـذه الملاحظـة تشـكل ملاحظـات عـابرة مشـحونة اسـتحوذت تفكيرنـا ، وباعتمـاد ملاحظـة علميـة بعيـدا نسـبيا عـن الأحكـام المسـبقة، تـم بنـاء موضـوع سوسـيولوجي مـن خـلال جهـد فكـري تميـز بحصـر مجموعـة الملاحظـات والمشـاهدات،حيث أدت الملاحظـة إلـى اسـتنتاج أولـي للموضـوع، وعلـى إثـر تشـكيل خلفيـة نظريـة، طرحـت التسـاؤلات الأوليـة التـي خصـت الإشـكالية، ثـم تبنـي الملاحظـة المباشـرة كتقنيـة اقترنـت بمرحلـة المقـابلات الاستكشـافية والاسـتطلاعية، وهـي مرحلـة مـا قبـل التحقيـق ، ومرحلـة ملـئ الاسـتمارات التـي تقتضـي مـن الباحـث أن يكـون مـدركا للأمـور التـي تجـري حولـه، فكـان غرضـنا مـن اسـتعمال الملاحظـة المباشـرة هـو الوقـوف أمـام أثـر اسـتجابة المبحـوثين اتجـاه الأسـئلة وانفعـالاتهم نحوهـا، لاسـيما أن بحثنـا يرتكـز علـى معرفـة الأسـباب التـي أدت إلـى قيـام الإضرابات الأخيرة في قطاع التعليم .

وفـي الأخيـر تـم توظيـف الملاحظـة عنـد مقارنـة النتـائج المتحصـل عليهـا قصـد التصـنيف والتمييز الاجتماعي للظاهرة المدروسة.

---

[1]-Mourice Angers,opcit,p146.

[2]- فاخر عاقل: البحث العلمي في البحوث السلوكية، دار العلم للملايين، بيروت، 1977، ص84.

## 9- الدراسات السابقة:

**الدراسة الأولى**: قام بإجرائها" فرانسيسكو زباطا" عن أسباب الإضرابات في الشيلي خلال الفترة المتراوحة بين 1946-1973 وقد توصل إلى إن أسباب الإضرابات في هذا البلد كانت سياسية محضة وقسمها على النحو التالي :

**المرحلة الأولى:** كانت أسباب الإضرابات في هذه الفترة بسبب الاحتجاج على الرئيس"قنزاليس فيدال" الذي كان معروفا بعداوته للطبقة العاملة .

**المرحلة الثانية :** حيث يقول "زباطا"أن الإضرابات تقلصت في هذه المرحلة،وذلك راجع إلى تحسن العلاقة بين الرئيس الجديد للبلاد "س.إيناز"والطبقة العاملة .

**المرحلة الثالثة:** عرفت هذه المرحلة ،زيادة عددية معتبرة في حجم الإضرابات ،وذلك راجع أساسا إلى سوء ظروف العمل وتدهور الحالة المعيشية للعمال،وقد كانت البلاد في هذه الفترة تحت حكم الرئيس "ج.السندر" .

**المرحلة الرابعة :** تقريبا عرفت نفس الظروف، وكانت هي سبب الإضرابات ،وقد كانت مكثفة في هذه الفترة كذلك، إما رئيس البلاد فهذه الفترة .

**المرحلة الخامسة:**ماميز هذه الفترة حسب "زباطا" هو ان تفطن الرئيس"اندي" في هذه الفترة هو ما قلص من حجم الإضرابات، حيث أن تلبية مطلب العمال الرئيسي ألا وهو الزيادة في الأجر، وساعد على تقليصها[1].

[1] -عبد الناصر جابي ،مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية ،اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، معهد العلوم الاجتماعية ،جامعة الجزائر، سنة 1988/1987،ص24،نقلا عن ADAME ET REYNAND، CONFLITS DU TRAVAIL ET CHANGE…P32.،

**الدراسة الثانية:** قام باجراءها « AdameG »، حيث قاما بهذه الدراسة في فترة الستينيات والسبعينيات من القرن 20، وقد توصلا إلى أن غالبية الإضرابات المتوحشة التي حدثت في الدول الاسكندنافية وألمانيا الغربية نجاح حركة المندوبين في ايطاليا ومقاومة النقابات البريطانية كانت بسبب الاحتجاج على سياسة الأجور المتبعة من طرف أنظمتها الحاكمة . [1]

**الدراسة الثالثة :** قام بها الباحث الفرنسي " Goetz Girey" حيث يرى أن الإضرابات كأي نزاع يصعب تحديد أسبابها خاصة إذا تغلبت على الدراسة أسباب الرؤية القانونية وبالتالي التعميم أو النزعة الحدثية، كما قسم أسباب الإضرابات إلى نوعين هما:

**أسباب مباشرة :** وهي مكونة من ثمني محاور تأتي المطالب الاجرية في مقدمتها .

**أسباب عميقة:** تلك المرتبطة بنوعية التصنيع وكثافته ومكانته ومكانة النقابة وعقيدتها وغيرها من العوامل الاجتماعية –السياسية الكلية.[2]

**الدراسة الرابعة :** تم إجرائها من طرف الباحثة:" نيسا جوفانوف"وهي يوغسلافية، تطرقت من خلالها إلى المطالب العمالية في الدول الاشتراكية وتوصلت إلى نتيجة مفادها أن الدول الاشتراكية على غرار نظيراتها الدول الرأسمالية ليست استثناء من حيث أن عمالها أيضا كان مطلبهم الأول هو تحسين الأجور.[3]

[1]- نفس المرجع، ص24، نقلا عن: ADAME ET REYNAND . CONFLITS DU TRAVAIL ET CHANGE……P32.

[2]- نفس المرجع،ص 29 ،نقلا عن: Goetz Girey,LES MOVEMENT DE GRÈVE EN France,PARIS,SIREY,1965,PP 119-146

[3] - نفس المرجع ، ص 35، نقلا عن: -NICA JOVANOV,LA GrèVE ET LA PROJET AUTOGESTIEONNAIRE EN YOUGOSLAVIA, IN SOSIOLOJIE DU TRAVAIL, P 80.

**الدراسة الخامسة** :قامت السيدة "ميشال بيرو" وهي باحثة فرنسية بدراسة علمية لمطالب العمال الفرنسيين خلال الفترة الممتدة ما بين 1871-1890 وقد توصلت من خلالها إلى أن الأجر هو سيد المطالب بلا منازع وان المسار العام للعملية الاضرابية ككل يتوقف عليه، كما اكتشفت أن هناك علاقة طردية بين الظروف الاقتصادية للبلاد ،والزيادة العددية للإضراب ،أي انه كلما كانت الظروف الاقتصادية جيدة ،كلما زادت عددية الإضرابات ونطاقها،وخرجت بنتيجة مفادها:"أن الإضراب هو نتيجة تطور الرأسمالية الصناعية".[1]

**الدراسة السادسة:**

إن الدراسات التي تناولت موضوع الإضراب في الجزائر قليلة نذكر منها دراسة "عبد الناصر جابي" الذي يعد اختصاصي في هذا الجانب، وقد قام بدراسات عديدة على غرار تلك التي أجراها أثناء طرحه للدكتوراه الدرجة الثالثة تحت عنوان مساهمات في سوسيولوجية النزاعات العملية حيث تطرق فيها إلى أسباب ومكانة الإضراب في القطاع العمومي خلال فترة (1969- 1986)، وخرج بنتيجة مفادها أن الإضراب في الجزائر مطالبه في الغالب مادية، كما أن للأجر مكانة رئيسية فيها، بالإضافة إلى أن ظروف العمل تدخل في نطاق المطالب العمالية.

كما أنه قام بدراسة ثانية من خلال كتابه "من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية" وقد تناول من خلاله التطور التاريخي للإضراب في الجزائر قبل فترة الاستقلال من الاستعمار وبعده، وكيفية تطورت مطالب العمال، ويضيف أنها تنوعت من فترة إلى أخرى، حسب الظروف الشخصية لكل فترة، وكيف أصبحت الحركات العمالية حركات اجتماعية خلال فترة الثمانينات من القرن الماضي.

وهناك دراسة أخرى لشيخي سعيد تناول فيها الإضراب وعلاقته بقطاعات النشاط المختلفة خاصة الصناعة، وعلاقة هذه الأخيرة مع تزايد عدد الإضرابات في دراسته الإضراب والمجتمع.[2]

---

[1] -سمير صغير، مرجع سابق ،ص 6 ،نقلا عن: PERROT.M. in DUBOIS.P : Revue française des affaires sociales,PARIS, Avril-Juin 80, P 36.

[2]- سمير صغير،مرجع سابق ، ص 07، نقلا عن: عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك.دراسة سوسيوسياسية للإضرابات العمالية في الجزائر، دار الحكمة، بدون طبعة، الجزائر، ديسمبر، 1994.

**- تمهـيد:**

التحدث عن موضوع الإضراب يستلزم منا الرجوع إلى فترة ظهور الثورة الصناعية في أوربا حيث قبل هذا لم يكن يسمح للعمال الإضراب وكان هذا الموضوع عبارة عن خط احمر في نظر أرباب العمل والحكومات على السواء ،وقد كانت هذه الأخيرة، في صف مالكي رؤوس الأموال، فظهور النزاعات والإضرابات ليس غريبا في مجتمع ، متعارض المصالح، والمجتمع الجزائري كأي مجتمع آخر يعرف هذه الظاهرة يوميا ويعيشها، فبعد أن كان المجتمع الجزائري مجتمع ذو قيم اشتراكية و إسلامية أثناء فترة حرب التحرير، تبدلت كل تلك القيم السياسية الشعبية، وبدل المساواة الإيديولوجية ظهرت الفروق الطبقية الواضحة، وبرزت للعيان طبقتين كانت الأولى ممثلة في ظهور أقلية غنية، والثانية أغلبية تحت وطأة فقر مدقع، هذه الفئة الأخيرة أحست بالغبن وبدأت تظهر ممارسات عديدة نتيجة لرفضها لواقعها الجديد، وقد كانت صورة الإضراب من أهم تلك الدراسات.

**1- تعريف الإضـراب:**

لقد عـرف المشـرع العراقـي فـي المـادة 50 مـن قـانون العمـل الإضـراب: " اتفـاق مجموعـة مـن العمـال أو المسـتخدمين أو أكثـرهم فـي مشـروع معـين، علـى التوقـف عـن العمـل، بشـأن أمـور تتعلـق بشـروط العمـل والاستخدام وأموالها" [1].

وهنـاك تعريـف ثـاني: " الإضـراب طريقـة للـدفاع عـن المصـالح المهنيـة يضـمنها الدسـتور، إلا أن ممارسـتها خاضـعة لإطـار قانـوني معين، فللمشاركة فـي إضـراب لا يندرج فـي هذا الإطـار قد يشـكل خطـأ ينجـر عنـه الفصل عن العمل" [2].

كما يعرف أحمية سليمان الإضراب: " بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل، أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل"[3].

---

[1] مصطفى أمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، ط1،2003، ص 337.

[2] ابتسام القرام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، قصر الكتاب بالبليدة . الجزائر، السنة غير مذكورة، ص 145.

[3] أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط3، 2005، ص 139.

وهناك وبمعنى آخر الإضراب: " توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل"[1].

والإضراب هو: " توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والاتفاقيات الجماعية لم يوفي بها صاحب العمل" [2].

بصفة عامة الإضراب: " وسيلة يلجأ إليها العمال قصد إبداء عدم رضاهم عن الأوضاع السائدة داخل المؤسسة المستخدمة وهي طريقة من الطرق المكشوفة والواضحة المعالم التي يلجأ إليها العمال والنقابة أو العمال بمعزل عن النقابة للضغط على أرباب العمل أو إدارة المنشأة، للدفاع عن حقوق مكتسبة، أو من اجل اكتساب حقوق جديدة" [3].

ويعتبر علماء الاجتماع الصناعي فعل الإضراب " ما هو إلا رفض الموظفين بشكل جماعي الاستمرار في العمل، كمثال على الصراع الصناعي، الذي يهتم بشكل واضح بظاهرة الإضراب أكثر من الإضراب بحد ذاته" [4].

---

[1] G.H. camearlynch, Droit de travail, Edition Dalloz, France ,12ed , 1984, p 923.

[2] أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 139.

[3] سمير صغير، مرجع سابق، ص39 ، نقلا عن:.GUY. C. Les syndicats ouvriers. PUF. Paris. 1971. p 519

[4] معن خليل العمر، مرجع سابق ، ص 404.

يستخلص من كل التعاريف الماضية، أن أي توقف عن العمل، لكي يكيف ويعتبر إضرابا، ينبغي أن تتوفر فيه العناصر التالية:

أن يكون إراديا وجماعيا، وذلك من خلال توافق جماعي فيما بين العمال، ومن ثم التقرير بالدخول في حالة توقف عن العمل، حتى يستجاب لمطالبهم المرفوعة كما أنه لا ينبغي أن يدخل العمال في إضراب فجائي، وبدون سابق إنذار أو مفاوضات جماعية ولهذا فالدخول في الإضراب لا يكون إلا بعد استنفاذ كل الاقتراحات والمفاوضات و انسدادها. بالإضافة إلى كل هذا يجب أن يكون سبب الإضراب شرعي ومنطقي، ويشمل جميع العمال.

والإضراب لا يعتبر إضرابا في حالة التوقف عن العمل جراء أسباب تقنية تفرضها بعض العوامل على غرار نقص المواد الأولية للإنتاج، مما يعطل العملية الإنتاجية كافة، وهذا سبب وعامل يخرج عن إطاروا إرادة العامل ولذلك يسمى بالبطالة التقنية،كما أن الاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة، أو العمل بوتيرة بطيئة لا يعتبر إضرابا[1].

ولذلك ينبغي على العمال حين موافقتهم الجماعية على الدخول في الإضراب أن يتيقنوا من أسباب إضرابهم، من حيث المشروعية و المهنية وأن يعرفوا جيدا أنه وسيلة ضغط فعالة في أيديهم يراد بها تسوية النزاعات الجماعية بينهم وبين المستخدم وألا يتركوها في أيدي نقابة قد لا تمثل مطالبهم و تحيلها إلى أغراض أخرى غير شرعية.

---

[1] محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، ط3 ، 1983، ص ص 806- 807.

**2- أشكال الإضـراب:**

هناك أشكال عديدة للإضراب نذكر منها:

2-1 **الإضراب الهجومي:** وهي عبارة عن " إضراب عمال مؤهلين مهنيا ذوي دخل لا بأس به، وتحصل من حيث المكان هذه الإضرابات الهجومية في الوحدات الإنتاجية الصغرى التي تكون عادة ملكية العائلة" [1].

وتتميز هذه الإضرابات بان اندلاعها لا يكون مفاجئ بل يسبقه إنذار ومفاوضات، مما يجعله أكثر تنظيما، حتى ولو كانت مطالبة أجريه، مع تواجد مطالب أخرى تكون ثانوية، تكون معروفة مسبقا ويتم تحريرها كتابيا، مما يشجع أكثر العمال على المشاركة فيه.

2-2- **الإضـراب الدفاعي**: هو إضراب فجائي غير مخطط لها كما أن مدته أقصر من نظيرته الهجومية أكثر مبالاة للعنف، أما من حيث حدوثه فهي تتمركز غالبا في المصانع الكبرى، القائمين به فئات قليلة ذات تأهيل ضعيف [2]، وهذا النوع من الإضراب " هو محدود الأهداف، ويندلع عادة بسبب الاضطهاد" [3].

3-**2- إضرابات حسب التكتيك**: غالبا يأخذ شكلين من هذا النوع:

أ- **الإضراب التعبيري**: وهو أن العمال عندما يقومون به لذاته، فهو بدوره بعملية تعبيرية بحتة الأمر الذي يقلص أهمية المدة فيه، فقد يكفي العمال أن يضربوا دقائق معدودة أو ساعة فقط، هذا من جهة ومن جهة ثانية قد يتساهل العمال إزاء المطالب، فأي مطلب قد يفي بالغـرض ماداموا يريدون التعبير عن تذمرهم وعدم رضاهم، ويصبح الهدف من هذا النوع من الإضرابات الاتصال بالمسئولين، والتنبيه إلى وضعيتهم كما يتميز بالتكرار [4].

---

[1] سمير صغير، مرجع سابق، ص46. نقلا عن :عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، مرجع سابق، ص 222.

[2] عبد الناصر جابي، مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية ،مرجع سابق،ص24.

[3] سمير صغير، مرجع سابق، ص 46.

[4] نفس المرجع، ص 46 ، نقلا عن :عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، مرجع سابق، ص 223.

**ب.الإضراب الأداتي**: إن الإضراب الأداتي يتميز عن الإضراب التعبيري بخصائص مختلفة جدا، فهذا النوع يتميز بطول مدته، وهذا راجع إلى استعمال الإضراب كوسيلة ضغط على المسئولين، من اجل قبول تلبية المطالب و بالتالي محاولة تغيير ميزان القوى كما يتميز أيضا بوضوح مطالبه، بالإضافة إلى ارتباطه أكثر من الشكل الأول بالعنف و القضايا المرتبطة بالمفاوضات [1].

4- 2- **الإضراب الكلاسيكي**: هو ذلك الإضراب الذي يتوقف فيه العمال عن العمل ليخرجوا خارج أماكن العمل، فيتركون أماكن عملهم شاغرة، حتى لو كان هذا الإضراب من النوع التقليدي [2]، فإنه بحاجة إلى تخطيط مسبق و تفكير عميق، ويشمل التحضير في الوقت الذي يتم الإضراب فيه، ومدته، والحالة الاقتصادية للمؤسسة أو القطاع الصناعي، وكذا النظر إلى الإمكانيات المادية والمالية للعمال وذالك لتمويل أنفسهم أيام الإضراب [3].

كما يتميز هذا النوع بطابعه السلمي ، و يجنب أرباب العمل عن استقطاب يد عاملة تعوض المضربين، ويطلق على هذا الشكل الإضراب الوحشي [4].

5 -2 - **الإضراب الغير الكلاسيكي**: وهو عكس الإضراب الكلاسيكي، حيث لا يغادر العمال أماكن عملهم في هذه الحالة، ولا يتوقفون عن العمل بل يجعلونه ضعيفا و هذا الشكل بدوره يأخذ أشكالا أخرى نذكر منها:
أ- **الإضراب المتقطع**: حيث وبدل توقف العمال عن العمل في وقت واحد، فإنهم يتوقفون فئة بعد أخرى، وهذا النوع من الإضراب يتطلب تنظيما جيدا وتخطيطا محكما، لأنه يتميز بحركة متكررة و متناسقة وتكون نتائج هذا النوع من الإضرابات سلبية جراء تذبذب الإنتاج [5].

---

[1] سمير صغير، مرجع سابق، ص 44.نقلا عن: DURAND. C. DUBOIS. P. La grève : Enquête sociologique .cahier de la fondation Des sciences politiques. N° 195 .PFNSP . 1975. P 9.

[2] عبد الناصر جابي، مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية، مرجع سابق، ص18 .

[3] سمير صغير، مرجع سابق، ص 44. نقلا عن :عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، مرجع سابق، ص 33

[4] نفس المرجع، ص44.

[5] نفس المرجع ، ص 45 ، نقلا عن: SINAY .H. La grève lib Dalloz. Paris. 1981.p .35

ب- **الإضراب اللؤلؤي**: عندما يقوم العمال بهذا النوع من الإضراب لا يتوقفون نهائيا عن العمل، بل يخفضون من فعاليته، ويكن بشكل إرادي لتقليص وتيرة الإنتاج و بالتالي تنقص إنتاجية العمل كميا و نوعيا، وفي بعض الأحيان يمكن لهذا الإضراب أن يستمر عدة أيام إذا ما كان تنظيمه محكما و جيدا، ولذلك بغية التمكن من اكتشافه يتوجب المقارنة بين عدد القطع المنتجة قبل الإضراب و العدد المنتج إثناءه [1].

ج-**الإضراب بالتنفيذ المفرط**: هذا النوع هو عكس الإضرابات الكلاسيكية الأخرى لأنه يتم بصفة عكسية، إذ يتميز عن غيره بالزيادة المفرطة للإنتاج بهدف إحداث توتر على مستوى الإدارة التنظيم [2]. ونجد هذا النوع شائعا كثيرا في اليابان، فالعامل الياباني عندما يدخل في إضراب، يقوم فيه بتنفيذ مفرط حيث يضاعف من أدائه الإنتاجي، والذي بدوره يؤدي إلى زيادة مفرطة في الإنتاج مسببا بهذا عدم توازن واختلال في العملية الإنتاجية.

6-2- **الإضراب المهني أو السياسي**: الإضراب المهني هو ذلك الإضراب الذي يهدف إلى تحسين ظروف العمل و الأجور، أما فيما يتعلق بالإضرابات السياسية فهي إضرابات هدفها الحصول على نتيجة محددة، وذلك عن طريق التوقف عن العمل من طرف العمال بهدف الضغط على الحكومة أو السلطات العامة لحملها على تبني وجهة نظر سياسية معينة أو إعاقتها عن تحقيق أهداف سياسية محددة أو للاحتجاج على عمل معين قامت به الحكومة، وقد يتمثل هدف الإضراب السياسي أيضا في تأييد موقف سياسي خارجي أو داخلي اتخذته الحكومة [3].

---

[1] نفس المرجع ، ص 45.

[2] نفس المرجع، ص 45.

[3] مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 367.

7-**2- الإضراب البطيء**: لكي يتحقق الإضراب المهني بالمعنى السليم فإنه يلزم توقف العمال عن أداء العمل بصورة كاملة وجماعية وأن يستدل على ذلك من عدم تواجد العمال بمكان العمل في الوقت المحدد لأدائه. أما في حالة الإضراب البطيء فان العمال يتواجدون في مكان العمل و زمانه و يؤدوا عملهم ولكن مع الإبطاء في معدل الأداء مما يؤدي لانخفاض الإنتاج ولهذا يسمى بإضراب الإنتاج. وقد يلجأ العمال لهذا النوع من الإضراب أيضا في حالة حظر ممارسة الإضراب الكامل بناء على شرط وارد باتفاق جماعي إذ لا يجوز للعمال عندئذ اللجوء للإضراب الكامل وبالتالي فإن البديل يكون الإبطاء في العمل [1].

الإضراب مع احتلال أماكن العمل: يعتبر عدم تواجد العمال بمكان العمل في الوقت المحدد وسيلة لإثبات الإضراب على أن الإضراب قد يقترن باحتلال أماكن العمل.

يعتبر عدم تواجد العمال بمكان العمل في الوقت المحدد وسيلة إثبات الإضراب على أن الإضراب قد يقترن باحتلال أماكن العمل، وقد تكون هذه الأماكن عبارة صالات الطعام أو فناء المنشأة دون تأثير على باقي العمال على أن الاختلال قد يمتد ليشمل كل أماكن العمل بما يعوق العمال الذين لم ينضموا للإضراب عن أداء عملهم مما قد يثير مشاكل بين الفريقين، واحتلال أماكن العمل ينتج للعمال التعرف غلى الحالة الاقتصادية ولقانونية للمشروع مما قد يدفعهم لإنهاء الإضراب نتيجة تعرفهم على أمور كانت مجهولة لهم أو لمن يمثلهم على أن الفقه قد اختلف بشأن مدى مشروعية الإضراب مع الاحتلال الكامل لأماكن العمل [2].

8-2- **إضراب التضامن أو التعاطف**: إضراب التضامن هو امتناع مجموعة من العمال على أداء عملهم الملزم للدفاع عن مصالح مجموعة أخرى من العمال، ويعني ذلك أن هدف الإضراب هنا ليس تحقيق مصالح شخصية للقائمين به والواقع أن ظهور هذه الصورة من صور الإضراب كان انعكاسا لوجود روح التضامن بين العمال على اختلاف مهنهم نظرا لمعيشتهم لذات الظروف الاجتماعية والاقتصادية، ولا مراء في أن سيادة روح التعاون والتضامن بين أفراد الطبقة العاملة يزيدهم قوة في مواجهة صاحب العمل وسيجعلهم أكثر استجابة لمطالبهم [3].

---

[1] نفس المرجع، ص 345.

[2] السيد عيد نايل، قانون العمل مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، مكتبة وهبة، القاهرة، ط1، 1988، ص 362.

[3] محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، ط3، 1970، ص727.

9-2- **الإضراب الدائر ي**: عندما يمتنع عمال أحد أقسام المنشأة عن العمل امتناعا كاملا حيث يستمر باقي العمال بالأقسام الأخرى في أداء عملهم، ثم يعود عمال القسم الذي كان متوقفا عن العمل لأداء عملهم ويتوقف قسم آخر وهكذا.

ويناسب هذا النوع من الإضراب الدائر في هذه الحالة أن يتوقف موظفي التذاكر عن العمل رغم استمرار السائقين ومساعديهم فبأداء عملهم ثم يعود موظفي التذاكر للعمل ويتوقف السائقين وهكذا، ويتخذ الإضراب الدائر صورتين هما:

**أ- الإضراب الأفقي**: يتمثل الإضراب الأفقي هنا في توقف أحد أقسام المنشاة أو أحد قطاعات الإنتاج بها ثم يعود عمال هذا القسم للعمل ويتوقف عمال قسم أو قطاع آخر، وفي هذه الصورة يترتب على توقف أحد الأقسام تأثر باقي الأقسام في المشروع،ومثال ذلك توقف موظفي التذاكر بمحطات القطارات أو المترو إذ يترتب على ذلك اضطراب سير العمل ويتحقق ذات الأمر عندما يعود موظفي التذاكر ويحل محلهم في الإضراب سائقي القطارات ففي هذه الحالات يتأثر العمل.(1)

**ب- الإضراب الرأسي**: يتميز الإضراب الرأسي بأن تتوقف أحد قطاعات الأقسام لا يترتب عليه سير العمال بباقي الأقسام المنشأة، ويتحقق الإضراب الرأسي بأن يتوقف مجموعة من العمال في قسم أو قطاع معين من قطاعات الإنتاج ثم تعود هذه المجموعة إلى العمل لتبدأ مجموعة أخرى الإضراب حتى يشمل التوقف عن العمل كل العمال في هذا القطاع ومثال ذلك توقف سائقي الأوتوبيس عن العمل على أحد الخطوط فهو لا يعوق عمل باقي الخطوط الأخرىوا إذا كان الأصل في الإضراب الرأسي أن توقف العمل بأحد القطاعات لا يؤثر على باقي قطاعات المنشأة فإن هذا النوع من الإضراب يتميز بفعالية ملحوظة في مجال الصناعات الحديثة حيث يتخصص كل قطاع بإنجاز مرحلة من مراحل الإنتاج بحيث يترتب على تعطل أحد القطاعات التأثير على سير العمل بباقي القطاعات وقد يترتب على الإضراب الرأسي اضطراب سير العمل في ذات القطاع الذي يحل عليه الدور في الإضراب. (2)

(1) مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 360.

(2) نفس المرجع،ص 361.

3- **خصائص الإضـرابات العمالية**: للإضرابات العمالية عدة خصائص على غرار:

أ- **الخاصية الجماعية**: فلا يمكن أن تأخذ الإضرابات شكلها هذا النهائي، إلا إذا كانت وتمت بصفة جماعية، فمبدأ المساومة الجماعية، يعتبر عامل مؤثر في قيادة العملية الإضرابية، كما يلعب العامل الرئيسي في فشلها أو ربحها، كما أن الاتحاد في جماعات يجنب التعسفات الفصلية لصاحب العمل، ويمنح الجماعة صفة مهمة جدا تتطلبها أي عملية إضرابيه.

ب- **الخاصية المطلبية**: تعتبر الإضرابات ذات الخصائص المطلبية من بين الإضرابات المشروعة في نظر القانون، كما أن الهدف الرئيسي للإضرابات هو تحقيق مطالب مهنية مشروعة للعاملين على غرار الأجر، تحسين ظروف العمل وغيرها من الأمور التي تدخل في نطاق المطلبية، ولا تتعداها إلى مطالب أخرى غير اقتصادية، كالسياسة مثلا أو " تغيير شكل الحكومة أو وقف ممارسة عسكرية معينة، أو الرد على قرار سياسي معين" [1].

ج- **خاصية التنظيم**: إن خاصية التنظيم و توفرها في أي إضراب، يجعله أكثر فعالية ونجاعة في تحقيق مطالبه فتوفر التنظيم يعد عامل مهم جدا من حيث انطلاقه واستمراره، و وحدة مطالبه وغالبا ما تترك هذه المهمة للنقابة.

**د- خاصية المصلحة المشتركة**: إن الخاصية الجماعية والمطلبية تفتح لنا المجال للحديث عن المصلحة المشتركة للعمال الماركين في الإضراب، فالاتفاق مع بعضهم ومشاركتهم وتوحيد مطالبهم هي دلالات على الرغبة الجامعة التي تراود العمال للاستفادة من وقفهم للعمل وعليه فالإضراب يعبر عن مصلحة مشتركة بين العمال المشاركين يرغبون في تحقيقها . [2]

---

[1]- سمير صغير، مرجع سابق، ص 49 نقلا عن : VERRET. M , L'ouvrier Français. Le travail ouvrier. Collectiok Paris .1982. p 13

[2] -نفس المرجع، ص 49نقلا عن :. DURAND. C. DUBOIS. P. La grève : Enquête sociologique .cahier de la fondation Des sciences politiques. N° 195 .PFNSP . 1975. P 9.

**5.حقـوق وواجبات العمال:**

أ- **حقوق العمال:** حسب القانون 90- 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق لـ 21 أفريل من سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، يحق للعمال حسب المادة 05 ما يلي:

- ممارسة الحق النقابي.
- التفاوض الجماعي.
- المشاركة في الهيئة المستخدمة.
- الضمان الاجتماعي.
- التقاعد.
- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- الراحة.
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.
- اللجوء إلى الإضراب.

كما يحق للعمال أيضا حسب المادة 06 من نفس القانون ما يلي:

- التشغيل الفعلي.
- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.
- الحماية من أي تمييز شغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.
- التكوين المهني والترقية في العمل.
- الدفع المنتظم للأجر المستحق.
- الخدمات الاجتماعية.
- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.(1)

---

(1) منشورات بيرتي، قانون العمل في ضوء الممارسات القضائية، دار النشر غير مذكورة ، الجزائر،ط3، 2006،ص ص 4- 5.

**5- واجبات العمال:**

حسب المادة 07 من قانون علاقة العمل يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم
- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعنيها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل ومراقبة المواظبة.
- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى، وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين وفعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن.
- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وألا تنافسه في مجال نشاطه.
- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع، وطرق التنظيم، وبصفة عامة ألا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.
- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل. [1]

(1) نفس المرجع، ص ص 5- 6.

**6- مراحل الإضـراب:** عموما هناك أربعة مراحل يمر بها الإضراب وهي:

1- **مرحلـة مـا قبـل الانـدلاع**: حيث تكون فـي المرحلـة مؤشـرات تـدل علـى مرحلـة قادمـة لتطـور النـزاع الجماعي، أهمها التذمرات العمالية، وقد تتجسد تلك التذمرات في كبح الإنتاج، "وتنظيم المسيرات عندما لا تهتم الإدارة بالمؤشرات الأخرى مثل كبح الإنتاج" [1]، ويمكن أيضا أن يتقدم العمال بشكاوى خطية إلى الإدارة، والبارزة في هذه المرحلة كونها مرحلة تهديدية قبل الدخول في الإضراب.

2- **مرحلة اندلاع الإضراب**: بعدما يصل العمال ويفقدوا الأمل في تحقيق مطالبهم بالطرق السابقة الذكر يتم اللجوء إلى مرحلة الإضراب الفعلي ويمكن أن تكون هده المرحلة محذرا لها من النقابة الممثلة لهم كما يمكن أن تتم بصورة فجائية [2].

**3- مرحلة سيرورة الإضراب**: تحدث هده المرحلة كنتيجة حتمية لظروف معينة فمثلا نجاح المفاوضات من عددها قد يحدد بصورة كبيرة إيقاف الإضراب أو استمرار وسيرورته وتعد هده المرحلة مميزة ودلك لكونها ظاهرة معقدة لها وظائف تعبيرية ووسيلة لتحقيق المطالب المستهدفة من خلال القيام به [3].

4- **مرحلة نهاية الإضراب**: تعد هده المرحلة الأخيرة جوهر الإضراب بكل بساطة وذلك يعود لسبب بسيط هو مدى تحقيق المطالب التي كان على أساسها الإضراب مستمر وغالبا ما يتم الوصول إلى هده المرحلة عن طريق المفاوضات.

---

[1] سمير صغير، مرجع سابق، ص50، نقلا عن:عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، مرجع سابق، ص195.

[2] نفس المرجع ، ص51، نقلا عن: GUY. C. La grève ouvrière .ed PUF. Paris. 1970. p 189.

[3] نفس المرجع ، ص51، نقلا عن:

Cahiers Libres 137 . Notre arme c'est la grève . la grève chez Renault- clean FRANCOIS MASOERO . P aris1968.

**7- أثار الإضراب بالنسبة للعمال المضربين:**

إذا كان الإضراب يحقق للعمال بعض مطالبهم المهنية المشروعة عن طريق التوقف المقصود عن أداء العمل لفترة معينة فإنه قد يؤدي أيضا إلى إلحاق الخسائر جسيمة بصاحب العمل بل وبالاقتصاد القومي خاصة إذا حدث الإضراب في مجال حيوي كالمواصلات أو البترول، على أن آثار الإضراب تمتد للعمال المضربين أنفسهم حيث يتم حرمانهم من الأجر المستحق مدة التوقف، وتبدوا خطورة هذه الآثار في أن الأجر يمثل مورد الرزق الأساسي للعمال وذويهم [1].

وحرمان العامل من الأجر عند فترة الإضراب: إن وقف عقد العمل يعني وقف العلاقة التي تربط المؤسسة بالعامل، وعليه فإن هذا يدفع إلى وقف العلاقة الأجرية، فالعامل الذي يعمل في مؤسسة لا يربطه بها عقد هذا الأخير هو الذي يحدد العلاقة بينهما، وتقاضي العامل للأجر يكون وفق بنود العقد التي يفترض القيام بعمل معين في زمن معين وبالتالي فتوقف العقد يلغي محتوى العلاقة.

وعدم مسؤولية المؤسسة عن أخطاء تابعيها أثناء الإضراب: كما ذكرنا سابقا فإن توقف عقد العمل يلغي كل محتوى العلاقة أو التبعية التي يكون يتمتع بها العامل قبل الإضراب، وبالتالي فالمؤسسة متحررة من تحمل الأضرار التي تصيب الغير نتيجة أفعال المضربين.

ولذلك الخسائر المادية التي تلحق بالمؤسسة فإن الإضراب يعني وقف العمل وشلا للمؤسسة، وهذا ما يلحق بالمؤسسة خسائر كبيرة على مستوى ميزانيتها بالإضافة إلى الخسائر المعنوية التي قد تصيبها نتيجة تأخر تسليم الطلبيات لأصحابها والمتعاقدين مع المؤسسة لتزويدهم بمنتوجاتها، وعليه فالإضراب له آثار مادية، كما له آثار معنوية على المؤسسة [2].

---

[1] مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 371.

[2] سمير صغير، مرجع سابق، ص 50.

### 8. آثار الإضـراب على الأجـر:

القاعدة في قانون العمل هي أن الأجر مقابل العمل، وفي حالة الإضراب فإن العامل يتوقف متعمدا عن أداء العمل وبالتالي فإن المنطق يقضي حرمانه من الأجر وملحقاته، خلال فترة الإضراب لأنه لم يؤدي عملا حتى يستحق أجرا ويبرر بعض الفقه الفرنسي حرمان العامل من الأجر هنا على أساس نظرية الدفع بعدم التنفيذ حيث أن عقد العمل من العقود التبادلية والعامل لم ينفذ التزامه بالعمل خلال فترة الإضراب وبالتالي فإن من المنطق أن يمتنع صاحب العمل خلال فترة الإضراب عن دفع الأجر المقابل لهذا العمل ويؤسس البعض الآخر حرمان العامل من الأجر على نظرية السبب وتطبيق هذه النظرية يقتضي تناسب الحرمان من الأجر مع الانخفاض في الإنتاج أو مع الوقت الذي تم فيه التوقف كما أن تطبيق هذه النظرية يعطي صاحب العمل حتى استرداد الأجر الذي دفعه مقدما أو على سبيل الخطأ حتى لا يثري العامل بلا سبب على حساب رب العمل.

ويرى البعض خلافا لغالبية الفقه أن الإضراب لا يؤثر على الأجر، فالعامل المضرب يستحق أجرا كاملا خلال فترة الإضراب لأنه يمارس حق مشروع وبالتالي فلا يترتب على ممارسته المساس بعقد العمل الذي يظل قائما ومنتجا لكافة آثاره بما فيها الأجر وهذا الرأي صريح المادة 195 من قانون العمل الجديد.

القاعدة أن العامل لا يستحق الأجر إلا إذا أدى العمل المقابل له ومعنى ذلك أن العامل ليس له حق في الأجر عن فترة التوقف أثناء الإضراب على أن هناك حالة يتم فيها الخروج عن هذه القاعدة حيث يستحق العامل الأجر عن فترة التوقف رغم أنه لم يؤدي علا ويتحقق ذلك في الحالات التي ينتهي فيها الإضراب عن طريق إبرام اتفاقية جماعية يعطي للعمال الحق في الأجر عن فترة الإضراب، ويستحق العامل المضرب أيضا الأجر عن فترة الإضراب إذا كان التوقف راجعا لخطأ صاحب العمل [1].

(1) مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 371.

### 9.التطور التاريخي لحق الإضـراب في بعض الدول الأوربية:

يعتبر حق الإضراب من الحقوق التي لم تأتي إلا بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف المراحل والأزمنة التاريخية فلم يعترف للعمال بحق الإضراب في البلدان الأوربية بصورة صريحة، دستوريا وقانونيا إلا ابتداء من منتصف هذا القرن حيث ظل الإضراب من الأمور الممنوعة التي يعاقب عليها قانون العقوبات، بل إن حتى التحالف بين جماعات العمال كان ممنوعا في اغلب الدول الأوربية مثل فرنسا، وألمانيا، وبريطانيا، ولم ينتهي هذا المنع في فرنسا، مثلا، إلا بمقتضى القانون 25 مايو 1864 وهو القانون الذي ألغي بمقتضاه قانون منع التحالف والائتلاف بين العمال، على أساس أنه إذا كان للعامل كفرد أن يتوقف عن العمل انطلاقا من مبدأ الحرية في العمل الذي أقرته الدولة الفرنسية [1].

فقد اعترف الدستور الفرنسي لسنة 1946 صراحة بحق العمال في اللجوء إلى الإضراب بنصه في الفقرة السابعة من مقدمته على: " إن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه". ونفس النص ورد في دستور الجمهورية الخامسة سنة 1958، إلا أن المشروع لم يصدر أي نص لتنظيم ممارسة هذا الحق، كما تنص عليه المبادئ الدستورية السابقة باستثناء بعض الأحكام الخاصة لتنظيم ممارسة حق الإضراب في بعض المرافق العامة [2].

عموما نجد مجموعتين من الدول الأوربية كان للمجموعة الأولى حق الإضراب معرفا به من قبل دساتيرها على غرار إيطاليا، فرنسا، لكسمبورغ، ونسبيا ألمانيا وبريطانيا أما المجموعة الثانية التي تظم كلا من بلجيكا، هولندا، سويسرا، البرتغال فلم يكن فيها الإضراب حقا دستوريا [3].

أما الإضراب ومكانته في الدول الاشتراكية فنجد الميزة الأساسية التي كانت تطبع هذه الدول هي منعها للإضراب حتى ولو كان هذا المنع ليس واضحا، أي أنه لا توجد قوانين صريحة تمنع الإضراب" فقد كان إضراب العمال ضد دولتهم في النهاية هو إضراب ضد أنفسهم" [4].

هذه النظرية الإيديولوجية هي كانت المسيطرة في كل الدول المسماة الاشتراكية حتى في الدول أكثر تسامحا الذي لم يكن هدية من قبل الأنظمة الحاكمة، بل جاء كنتيجة الإضرابات بكثرة في هذه المجتمعات مما جعل أن هناك تسامح نسبي معها.(5)

---

[1] أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 141

[2] نفس المرجع، ص 142.

[3] عبد الناصر جابي، مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية، ص 56.

[4] نفس المرجع، ص 57.

[5] نفس المرجع، ص 57.

" فالإضراب في البلدان ذات النهج الاشتراكي، يعتبر من بين العمال والتصرفات المصنفة ضمن قائمة الجنح والجرائم التي يعاقب عليها القانون، كما أن قوانين العمل في هذه البلدان لا تذكر ضمن أحكامها أي شيء عن موضوع الإضراب بأي صيغة من الصيغ" [1].

**4- التطور التاريخي لحق الإضـراب في الجزائـر:**

إن التطرق إلى التطور التاريخي الإضراب في الجزائر، يفرض علينا المرور بمرحلتين تاريخيتين بالنسبة للعامل الجزائري وهما:

أ- **مرحلة قبل الاستقلال**: إن الخاصية البارزة خلال هذه الفترة كون العامل الجزائري كان يعيش تحت ظل الاستعمار الفرنسي، هذا الأخير كان يصنفه في المرتبة الثانية دائما في قوانينه،مما دفع بالطبقة العاملة في الجزائر إلى إضرابات عديدة " فمثلا سنة 1919 عرفت الجزائر 121 إضرابا، كما عرفت 65 إضرابا سنة 1920، ومعظمها جرت في المدن الكبرى كالجزائر العاصمة و وهران و قسنطينة" [2]، وقد كانت ذات أهداف مطلبية اقتصادية في البداية، حيث كانت الطبقة العاملة الجزائرية تطالب بتحسين ظروف عملها ومعيشتها، لكن وبعد الاضطهاد والتعنت الذي لاقته من طرف المستعمر الفرنسي، واحتكاكها بالطبقة العاملة الفرنسية، زاد وعيها أكثر أن العمل النقابي واتحادهم فيما بينهم هو الحل الأمثل لنجاح نزاعاتها الجماعية مع المستعمر الفرنسي، فكان مصالي الحاج هو من أسس أول نقابة تدافع عن عمال المهجر ذوي الأصول من المغرب العربي ( تونس، الجزائر، المغرب) تحت اسم نجم شمال إفريقيا لكن بعد انسحاب العمال التونسيين والمغربيين من هذه النقابة أصبحت نقابة جزائرية خالصة مما شجعهم على استبدال الأهداف السابقة بأهداف ذات مطالب سياسية غرضها استغلال الجزائر، لكن باعتقال مصالي الحاج من طرف المستعمر الفرنسي حتى تم كبح أهداف هذه النقابة

كما تم تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1954 من طرف قادة سياسيين وحربيين كان على رأسهم عيسات إيدير، عبان رمضان، يوسف بن خدة، وقد عرفت هذه الحركة نفس الظروف والمراحل التي عرفتها نظيرتها السابقة، حيث كان الهدف الأول الذي تأسست من أجله الدفاع عن مصالح العمال الجزائريين، إلا أنها تيقنت فيما بغد أن هذا الهدف لن يتحقق إلا إذا حصلت الجزائر على استقلالها لتغير أهدافها إلى مطالب سياسية، مستغلة في ذلك الإضرابات العمالية.(3)

---

(1) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 143

(2) سمير صغير، مرجع سابق، ص 50، نقلا عن: عبد الناصر جابي ، الجزائر تتحرك . مرجع سابق. ص 195

(3)-نفس المرجع ، نقلا عن: عبد الناصر جابي ، الجزائر تتحرك . مرجع سابق. ص 196

## ب- مرحلة بعد الاستقلال:

لقد اعتبر الإضراب بعد الاستقلال من الأمور الممنوعة خاصة في القطاع العام وبهذا فقد ذابت الحركة النقابية المجسدة في صورة حركة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في سياق السياسة المتبعة من طرق الدولة واقتداء بالأنظمة الاشتراكية المانعة للإضرابات على شاكلة الاتحاد السوفيتي وبهذا فقد ظل القطاع العام المحتوي على 80% من اليد العاملة الجزائرية، لا يعرف مصطلح "الإضراب" ولو إشارة عابرة في مختلف القوانين الصادرة والمنظمة لعلاقات العمل [1].

وأول نص تضمن إباحة الإضراب في القطاع الخص كان سنة 1975، في مادته 27 والتي نصت على مبدأ إنهاء علاقة العمل بسبب الإضراب،وا إنما تجميدها فقط كما أقرت في فقرتها الثانية على عدم شرعية أي تصرف مضاد لمصلحة العمال قد يصدر من صاحب العمل انتقاما منهم بسبب ممارستهم لحقهم في الإضراب [2].

وقد بقي الإضراب محظورا في القطاع العام بمقتضى القانون السياسي العام للعامل الصادر سنة 1978 تحت رقم 78- 12 الذي ينص على أن " كل شكل من أشكال إعاقة حرية العمل، أو عرقلة الإنتاج أو احتلال أماكن العمل يعاقب عنه طبقا للقانون." [3]، ولم يعترف به إلا بعد أن قامت الأحداث الاجتماعية سنة 1988، في يوم 05 أكتوبر، حيث تم تعديل الدستور في 23 فيفري 1989، فيما يتعلق بحق ممارسة الإضراب، حيث تم الاعتراف الصريح كحق عمالي في المادة 54 [4].

لكن ونظرا لحداثة التجربة الديمقراطية في الجزائر وتخوفا من سوء استغلاله، تم إصدار القانون 90-11 وتم الإشارة في مادته 05 إلى الوضعية الشرعية للإضراب، ثم تبعه قانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.(5)

---

(1) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 144.

(2) نفس المرجع، ص 144.

(3) سمير صغير، مرجع سابق، ص 57، نقلا عن: **القانون الأساسي العام للعمال** . القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05اوت1978 ، ص 65.

(4) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990، ص 230.

(5) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 145.

## 11.التنظيم القانوني لحق الإضـراب في الجزائـر:

يقصد بالتنظيم القانوني للإضراب: "تلك الأحكام والقواعد التي يحددها المشرع ويفرض احترامها على كافة العمال والمؤسسات عند ممارسة حق الإضراب انطلاقا من القاعدة العامة التي تقضي بأن كل حق يقابله التزام وأن الحقوق التي تحظى بالحماية القانونية واحترام الغير لها، يجب أن تمارس في أطر مضبوطة." [1].

فقد حدد المشرع الجزائري في القانون 90- 02 المجدد لقانون العمل أحكام وشروط شرعية الإضراب في الخطوات التالية:

أ-ألا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية المتمثلة في الوساطة والمصالحة وبعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة أخرى لحل النزاع [2]، وذلك حسب المادة 24 من قانون 90-02 القائلة: " إذا استمر الخلاف بعد استيفاء إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة وفق هذا القانون." [3].

كما يجب أن يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم حيث تنص المادة 25 من نفس القانون السابق على أنه " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم." [4].

وتجدر الإشارة هنا إلى أمر اللجوء إلى التحكيم، يعد أمرا اختياريا من حيث المبدأ، ولكن بمجرد قبول الطرفين اللجوء إليه حتى يصبح أمرا ملزما لهما بتنفيذ قراراته.

---

[1] نفس المرجع ، ص 147.

[2] نفس المرجع، ص 148.

[3] منشورات بيرتي، مرجع سابق، ص 173.

[4] نفس المرجع، ص 173.

ب- أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا على أغلبية العمال بصورة ديمقراطيةوا ٍرادة حرة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه حيث يجب أن يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة لكافة أو عل الأقل أغلبية العمال وأن يتمكنوا من التعبير عن إرادتهم بواسطة الاقتراع السري المباشر وأن يعبر كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب، وأن يكون القرار النهائي اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال[1]، وقد تكلمت المادة 28 من نفس القانون السابق صراحة عن هذا: " يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تظم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعينة على الأقل." [2].

ج- وجوب الإشعار المسبق بتاريخ ومدة الإضراب، أي أن يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب، مع تحديد بداية الشروع فيه ومدته، إن كان محدد المدة أو مفتوح المدة ، وهذه تسمى بمهلة الإخطار المسبق للإضراب، وفي حالة عدم الاتفاق وتحديد المهلة، يتم الإضراب بعد ثمانية أيام تحسب من تاريخ إعلام صاحب العمل، والمفتشية الإقليمية للعمل [3]، حسب المادة 30 من القانون 90- 02" تحسب مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدموا ٍعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا." [4].

د-ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل وعدم احتلالها بالقوة، وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل حسب المادة 31 من قانون 90- 02: " يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأملاك وضمان أملاكها ويعين الطرفان العمال الذين يتكلفون بهذه المهام." [5].

---

[1] أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 149.

[2] منشورات بيرتي، مرجع سابق، ص 174.

[3] أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 150.

[4] منشورات بيرتي، مرجع سابق، ص 174

[5] نفس المرجع، ص 175.

## 12- القيود الواردة على حق الإضـراب في الجزائـر:

بالرغم من أن الإضراب كحق من حقوق العامل له أن يمارسه متى رأى أن حقه مهضوم، إلا أنه مع ذلك ليس له حق مطلق ولا يخضع لأية قيود بل على العكس " فهو حق مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية وتنظيمية ومهنية." [1]، كما أنها قيود مقررة دستوريا ومن ثم يمكن القول أن هناك نوعين من القيود أحدهما جزئي، يتمثل في وضع بعض الالتزامات التي تحد من ممارسة حق الإضراب وذلك من خلال إلزام المؤسسات والعمال المضربين بضرورة اتخاذ إجراءات الأمن والحماية وضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في بعض القطاعات الحيوية أو التي لها علاقة مباشرة، أو تأتي مباشر على الجمهور، وضمان أمن الأشخاص والممتلكات ولمعدات [2]، ولذلك فقد نص القانون السالف الذكر المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل، وممارسة حق الإضراب على أنه: " إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة،فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود" [3]

وهذا ما نصت عليه المادة 37 من القانون رقم 91- 27 أما المادة 38 من نفس القانون نصت على"أن ينظم قدرا أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

- المصالح الاستشفائية، المناوبة، ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الغاز والكهرباء والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمصالح، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير.

---

[1] أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 153.

[2] نفس المرجع، ص 153.

[3] منشورات بيرتي، مرجع سابق، ص 178.

- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها غير قنوات الشحن والنقل البحري.
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل ( الأرصاد الجوية والإرشاد البحري والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع).
- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعملية الشحنوا إنقاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن والمقابر .
- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي ( مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة).
- مصالح كتابة الضبط بالمجالس والمحاكم." [1].

[1] نفس المرجع ، ص 180.

وهناك حالات لا تتوقف التشريعات والنظم الحديثة على تقييد ممارسة حق الإضراب بل تذهب إلى أكثر من ذلك إلى حد منعه تماما حيث نصت المادة 54 من القانون 02 من دستور سنة 1989، على أنه: " يمكن أن يمنع قانون هذا الحق، أو يجعل حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني، والأمن أو في جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع." [1].

وتطبيقا لهذه الأحكام الدستورية، تضمنت المادة 43 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب، لسنة 1990 مجموعة القطاعات التي لا يمكن ممارسة حق الإضراب فيها، حيث نصت هذه المادة على أنه: " يمنع اللجوء إلى الإضراب في الميادين والأنشطة الحيوية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطن أو الاقتصاد الوطني للخطر، وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- القضاة.
- الموظفون المعينين بمرسوم، أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.د
- أعوان مصالح الأمن.
- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.
- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون." [2].

ويلاحظ أن المشرع الجزائري قد اعتمد مبدأ إباحة الإضراب في قطاع الوظيفة العامة، إلا أنه منع بعض الفئات من الموظفين من ممارسة هذا الحق، انطلاقا من معيار وظيفي بحت وهو ما يمكن أن يفسر اقتصار منع الإضراب على العمال الميدانيين في قطاع الجمارك والحماية المدنية مثلا، والموظفين المعينين بمرسوم والموظفين العاملين بالخارج بينما يبقي على حق ممارسة الإضراب في بعض القطاعات الأخرى.

---

[1] أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 115.

[2] منشورات بيرتي، مرجع سابق، ص 181.

**خلاصة:**

إن موضوع الإضراب من المواضيع التي لاقت ومازالت تلاقي اهتماما كبيرا سوءا من أرباب العمل الذين صاروا يأخذونه بعين الاعتبار ،وذلك لعدة اعتبارات أهمها انه قد يوقف العملية الإنتاجية وبالتالي سيؤدي إلى خسارتهم من الناحية المادية، أو من العامل الذي أعطي له حق الإضراب في حالات، ولهذا فقد وضعت قوانين تحدد الكيفية المثلى التي ينبغي أن يسير وفقها الإضراب ، وقد أخذت هذه القوانين بعين الاعتبار مصالح كلا من أرباب العمل والعمال على السواء، حيث حددت لهذا الأخير حقوقه والواجبات التي ينبغي أن يؤديها لصاحب العمل ، كما وضعت قوانين تعاقب كل من يمنع العمال عن تأدية حقهم في الإضراب.

تمهيد:

تعتبر الأجور من أعقد المشاكل التي تواجهها إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، إذ يحتل موضوع الأجر جانبا كبيرا من اهتمام العاملين والمؤسسة على سواء، وهذا راجع لما للأجر من أثر على المستوى المعيشي للعاملين باعتباره مصدر رزقهم الأساسي من جهة وعنصر هاما من عناصر تكاليف الإنتاج للمؤسسة من جهة ثانية، بالإضافة إلى ذلك فهو من أهم العوامل والأسباب التي قد تدفع بالعاملين إلى الإضراب كما انه من أهم العوامل المؤثرة على رغبة الأفراد في العمل، وذلك راجع لكون الأجر المتحكم الأول في درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا، وعليه فإن العناية بالأجور ووضع سياسة واضحة ورشيدة لها، يعتبر من عوامل نجاح البرامج في المؤسسة التعليمية، كما تساعدها على بقاءها واستمراريتها.

كما ليس هناك شك في أن الظروف التيتُحيط بنا أثناء تأديتنا لعمل ما تؤثر في كفاءتنا في أداء هذا العمل وفى السرعة التي نستطيع بها إنجازه ، وينطبق هذا على كل أنواع المهام سواء كانت في صورة الدراسة والبحث ، أو قراءة كتاب أو العمل في خط إنتاج في أحد المصانع ، إذ في كل الحالات تؤثر طبيعة الظروف المحيطة بنا في كل من دوافعنا للقيام بالعمل وقدرتنا على إنجازه.

والواقع يمكن للمؤسسة الصناعية أن تطبق أفضل الوسائل للاختيار المهني النموذجي ، ثم توفر للعاملين فرص التدريب الجيدة ، وتمدهم بمشرفين جيدين يطبقون مبادئ وعناصر العلاقات الإنسانية ، وتدفع للعاملين مبالغ جيدة عادلة نظير قيامهم بأعمالهم ، ولكن مع ذلك يظل الأداء العام للمؤسسة يعانى من مشاكل خطيرةلو لم تكن ظروف العمل ، ظروفاً جيدة .

كما يعتبر موضوع القيادة واحدا من أهم المواضيع الجديدة، التي لفتت انتباه الباحثين في مجال علم النفس الاجتماعي . وعلم النفس الصناعي وذالك يعود لكون القيادة والقائد عموما المحرك الرئيسي للعملية الإنتاجية داخل المؤسسة، حيث بفعاليتها، وأداءها المتميز قد تدفع بالمرؤوسين إلى إضفاء أداء مهني أفضل، في حين يمكن أن يساهم القائد اللامبالي، بشعور عدم الرضا في نفوس العاملين، وهذا ما جعل العديد من الباحثين يقومون بإسهامات عديدة في هذا المجال، ولكن وجهة نضر هفينوع القائد المناسب للقيادة، على غرار سبنسر أضف إلى ذلك الدور الذي تقوم به القيادة في مجال بناء الجماعة، حيث تتعدد فعاليتها في جزء كبير منها على درجة تأزر وتوجها نشطة الجماعة نحو الحصول على الهدف المسطر، والذي نادرا مايحدث إذ لم يكن فرد ما في الجماعة يقوم بدور التوجيه.

**المبحث الأول :الأجر :**

1. **مفهوم الأجـر**:

الأجر هو كلمة مشتقة (solarium) وهي كلمة رومانية تعني: واجب الدفع مقابل الجهد العضلي والفكري المبذولين، وهذا المبلغ هو الذي يضمن مستوى لائق للحياة بالنظر إلى المستوى الاقتصادي ولحضاري لبلد ما [1].

كما يعرفه أحمد ماهر بأنه: " ذلك المقابل الذي يتلقاه الفرد مقابل شغله للوظيفة" [2].

ويقدم جون مارشال تعريفا آخر للأجر كما يلي: "الأجر هو دخل الفرد الذي ليس لديه لكي يعيش إلا قوة عمله، دخل الإنسان الذي ليس لا رأسماليا ولا رئيس مؤسسة، ولكنه مجرد إنسان وليس أكثر، فالأجر هو دخل إنساني خالص".[3]

**2. أهمية الأجـر:**

للأجر أهمية بالغة سواء على الفرد أو على المنظمة أو على المجتمع:

**أ-أهمية الأجور بالنسبة للفرد:**

- يعتبر الأجر المصدر الرئيسي لدخل الفرد ووسيلة لإشباع حاجياته المختلفة.

-يؤثر الأجر على مكانة الفرد من خلال ما يحققه من مكاسب مالية.

-تحفز العامل على أداء أفضل، من خلال حافز الترقية الوظيفية.

**3-أهمية الأجور بالنسبة للمنظمة:**

- الأجر هو وسيلة للإبقاء على أفضل الكفاءات.
- الأجر هو وسيلة لإشباع حاجات العاملين، مما يخلق داخله شعور بالرضي والانتماء، وحب البقاء في المؤسسة.
- كما يعتبر الأجر وسيلة جاذبة لليد العاملة المؤهلة.

---

[1] بلقصة فريدة وآخرون، تسيير الأجور والمرتبات في المؤسسة الصناعية، مذكرة لنيل شهادة تخرج ليسانس، تخصص محاسبة وضرائب، جامعة الجزائر،السنة الجامعية 2008- 2009،ص 14.

[2] أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مراكز التنمية الإدارية، مصر، ط5، 2002 ، ص 187.

[3] - ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003، ص 46.

**أ- أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع:**

تمثل الأجور المصدر الجوهري للقوة الشرائية والمحرك الرئيسي للاقتصاد القومي، كما أن تحسنها يؤدي إلى انتعاش الاقتصاد وتحقيق النمو الاقتصادي للمجتمع.

3. **تعريف نظام الأجـور**: هناك عدة تعاريف على غرار:

نظام الأجور هو: "عبارة عن التراتيب الرسمية التي تحدد مبالغ الأجور والامتيازات لكل وضيفة وشروط التمتع بهذه الوظيفة" [1].

وهناك تعريف ثاني: نظام الأجور هو "مجموعة العناصر ذات الشكل القانوني والأخرى المرتبطة بالجانب المالي الرسمي، وذلك لتحديد مبالغ الأجور والامتيازات لكل وضيفة من أجل تحقيق المؤسسة بفعالية" [2].

4. **أهداف نظام الأجـور**: لنظام الأجور أهداف عديدة نذكر منها:

بناء نظام عادل للأجور بحيث يطبق على كل الأفراد، وفق امتيازات كل وضيفة ومستوى أدائهم فيها.

- الهدف الأساسي لنظام الأجور هو تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية.
- دفع العاملين الموجودين بالمؤسسة باتجاه تحسين أدائهم وزيادة مستوى إنتاجهم.
- الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في المؤسسة
- إكساب المؤسسة الميزة التنافسية في جذب الموارد البشرية [3]

[1] - سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، الأردن، 2001، ص 264.

[2]- محمد مرعشلي، في واقع السياسة الاقتصادية الدولية المعاصرة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، الأردن، 1987،ص 64.

[3] - أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 193.

**5. مراحل تصميم نظام الأجـور وعراقيله:**

غالبا ما تمر عملية تصميم نظام الأجور بالمراحل التالية:

**أ-تخطيط تصميم النظام**: في هذه المرحلة يتم تحديد من سيقوم بعملية تصميم الوظائف وأجرها، وفي العادة تقوم بهذه المهمة إما مصلحة الموارد البشرية، حيث تأخذ بعين الاعتبار ما هو متاح أثناء عملية التصميم ولكن في حالات أخرى مستعصية قد تلجأ المؤسسة وتستعين بخبراء من خارج المؤسسة.

1. اختيار طريقة تقويم الوظائف المناسبة: وتكون إما على أساس التراتيبية التنظيمية، أو الدرجات، أو طريقة التنقيط والمقارنة.
2. تنفيذ عملية التقويم بناء على الخطة المتبناة.
3. تحديد هيكل الوظائف وعدد الدرجات
4. تسعير أجر كل درجة من الدرجات
5. تشغيل نظام الأجور ومعالجة أي مشكلات تطرأ على النظام [1].

**ب-عراقيله:** من المشاكل التي قد يواجهها نظام الأجور نجد ما يلي:

1. الحاجة الدائمة لتغيير ومواكبة سوق العمل، ونظام العرض والطلب، مما يستدعي تدخل دائم من أجل تغييره، وبهذا يصبح غير ثابت ويخضع لمعايير موضوعية.
2. المشكل الثاني يتمثل في الطريقة المثلى لدفع الأجور، وما هي المعايير التي يجب على أساسها أن يتبنى نظام الأجور، هل هي على أساس الزمن أم على أساس كمية الإنتاج الذي أداه العامل [2].

3.**معايير تحديد الأجـور**: غالبا ما تتبع المنظمات أثناء تحديد الأجور المعايير التالية:

**أ-الأداء:** إذ يتقاضى العامل وفق ما يؤديه من عمل أجر يتناسب معه.

**ب-الجهد المبذول:** يستخدم هذا المعيار في الحالات التي يكون فيها إنجاز الفرد أدنى من العمل المطلوب منه.

---

[1] سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، الأردن، ط2، 2001، ص ص165- 166.

[2] قدايفة أمينة وآخرون، فعالية نظام الأجور في المؤسسة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس، فرع إدارة الأعمال، جامعة بومرداس، السنة الجامعية، 2004- 2005، ص 15.

**ج-الأقدمية:** يعتبر هذا المعيار من بين أهم المعايير الموضوعية التي يبنى على أساسها الأجر.

**د-المؤهل العلمي والخبرة:** إن المؤهل العلمي والخبرة، هما عاملين مهمان جدا في تحديد الأجر، ولسوق العمل الدور الرئيسي في تحديد قيمتها.

**هـ-مستوى صعوبة الوظيفية:** يعتمد هذا المعيار حين تكون الوظيفة صعبة وتتطلب إمكانيات فكرية وجسدية معينة.

**و-المستوى المعيشي ونظام سوق العمل:** تتأثر الأجور بتكاليف المعيشة فكلما ارتفعت المستويات المعيشية، ارتفع نظام الأجور والعكس صحيح، كما أن نظام سوق العمل يلعب دور مهم ورئيسي في تحديد الأجر وفق أسعار العرض والطلب [1].

6. **نظـام دفع الأجـور**: [2].

**أ- نظام دفع الأجر الزمني:** يتم بمقتضاه دفع الأجر وفق الوحدات الزمنية التي يقضيها الفرد في عمله، ويعتبر هذا النظام شائعا في الاستخدام لبساطته، وغالبا ما يتم اللجوء إليه في الحالات التي يصعب فيها ربط الإنتاج بالأداء كوحدات كمية، كما أن هذا النظام لا يشجع على الإبداع والابتكار

ب- **نظام دفع الأجور بالإنتاج:** إن العناصر الأساسية في أي نظام للأجر هي: الوحدات المنتجة، الوقت المعياري، الوقت المنجز للعمل، فقد تحدد الإدارة مثلا نمط الأداء في شكل عدد من الوحدات مثلا: كل قطعة منجزة يقابلها أجر معين، وقس على هذا المنوال، كما يتم منح أجر تشجيعي لكل عامل تجاوز معدل الانجاز المطلوب، وهو نظام دفع شائع في الدول ذات النظام الرأسمالي، كما لابد أن نذكر أن هناك أسلوبا لتحديد الأجر وفق هذا النظام هما:

- **نظام دفع الأجر على الأساس الفردي**: حيث يتم دفع الأجر على أساس الإنتاج الفردي، وعلى أساس عدد الوحدات الإنتاجية التي قام بإنتاجها، يتم دفع الأجر وفقها.
- **نظام دفع الأجر على أساس الإنتاج الجماعي**: وهنا يتم ربط إنتاج الفرد على أساس الإنتاج الجماعي على غرار:

[1] سنان الموسوي، مرجع سابق، ص 139- 140.

[2] خالد عبد الرحمان الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، الأردن، 2003، ص 161.

ربط دفع الأجر بالمجموعة التي يعمل فيها، فيتم قياس الوحدات الإنتاجية المنجزة من طرفهم، ثم تحدد نوع الأجور التي تستحقها.

نظام المشاركة في الأرباح: نجد بعض المؤسسات التي تستعمل هذا النظام، وهو نظام غير شائع كثيرا في الجزائر نظرا لكثرة المؤسسات العمومية التابعة للدولة، والنظام الرأسمالي المتبع في الجزائر، فهذا النظام عموما يقوم بتخصيص نسبة من الأرباح للعمال وذلك من أجل تحفيزهم، ودفعهم لأداء أفضل.

## 7. نظريات الأجـور:

عرف موضوع الأجر عدة مساهمات من طرف الاقتصاديين والكتاب ابتداء من آدم سميث، وريكاردو، كارل ماركس وغيرهم، وكل منهم له وجهة نظر معينة نحو الأجر، والافتراضات التي يستند عليها وأعطى كل هذا عدة نظريات في الموضوع.

أ- **نظرية أجر الكفاف:** تفترض هذه النظرية أن أجرة العامل ترتبط بمقدار ما يستهلكه العامل وأسرته من سلع وعناصر ضرورية للغذاء والملبس وغيرها حتى يستطيع البقاء، في حدود عديدة معينة، لأن رفع الأجور للعمال في مجموعهم سوف يؤدي إلى توفر ظروف أحسن لهم، ويزداد عددهم بالتوالد مما قد يؤدي إلى انخفاض الأجرة مرة أخرى لتتأثر ظروف معيشتهم سلبيا وينخفض عددهم من جديد.

وتنسب هذه النظرية إلى صاحبها ريكاردو الذي اعتمد فيها على أفكار من آدم سميث و مالتوس، رغم أن هناك من ينسبها إلى أحد هذين الأخيرين.

ب- **نظرية رصيد الأجور:** هذه النظرية تنظر إلى أن الطلب على العمل من أصحاب المؤسسات أو الرأسماليين، يتوقف على ما يخصصونه من أموال لإنفاقه على العمل الذي يحتاجونه، وبالتالي فالأجور المقدمة مستواها سوف يحدد بقسمة هذا الرصيد على مجموع عدد الأجزاء الذين يبحثون عن العمل ويعتمد هذا الاتجاه أيضا، مثل نظرية الكفاف على قانون مالتوس للسكان وعرض العمل غير أنه يختلف في كون الأجور ترتفع وتنخفض من العلاقة من بين رصيد الأجور وعدد العمال، أي بالنمو السكاني: مادام الرصيد المخصص ثابتا وكلما انخفضت الأجور بزيادة عدد العمال ساءت حالتهم المعيشية وعليهم بتخفيض عددهم أو الحفاظ عليه في مستوى معين يسمح لهم بتحقيق نوع من الحياة المقبولة .[1]

[1] ناصر دادي عدون،مرجع سابق، ص ص 48- 49.

ت- **نظرية الإنتاج الحدية:** ترتبط هذه النظرية الحديثة بالكلاسيك الجدد، أو الحديين (بأخذهم هذا الاسم عن طريقة تحليلهم) ومحتواها أن العمل المقدم يكون في اتجاه متزايد، يقابله تدفق رأس المال، أو ما يحصل عليه صاحب المؤسسة، ويوجه إلى طلب العمل، وفي كل لحظة يقيس ما ينتجه العامل الجديد من إيراد، بعد تصفية التكاليف الأخرى مع الأجر الذي يتحصل عليه، إلى أن يصل هذا الإيراد إلى قيمة ما يدفعه كأجر للعمال الجدد، فإنه يتوقف عنده ولا يطلب عملا أكثر.

ث- **نظرية العرض والطلب:** تعتمد هذه النظرية على الربط بين العرض والطلب على العمل مع الإنتاجية الحدية للعمل، إذ تعتبر معدل الأجر في لحظة معينة، عند نقطة تقاطع منحنى العرض والطلب، وهما بالضرورة يتقاطعان في نقطة واحدة.

**نظرية القوة في تحديد الأجور:** ترتكز هذه النظرية أساسا على أفكار كارل ماركس في مجال الأجور في نقده للاستغلال الرأسمالي للعامل، وكذا على طاقات وقوة النقابات في المفاوضة والتأثير، ولتدعيم الدور الذي تقوم به الدولة في هذا المجال، وتزداد قوة ودور النقابات في تحديد مستوى الأجور، سواء على مستوى المناطق والفروع في القطاعات الاقتصادية أو على المستوى الوطني، وهو المجال العادي لتحديد الأجور، والمفاوضات التي تتم بين الأطراف المعنية، وخاصة بين النقابات وأرباب العمل، كما تتأثر أيضا بعوامل متعددة، منها الهامش الممكن لحركة الأجور، والتي ترتبط بدورها ببنية الصناعة المعنية، بالظروف الاقتصادية العامة، وكذلك بتقديرات الحاجات للحد الأدنى ورغبات وقوة الأطراف المتعارضة.

## المبحث الثاني: ظروف العمل

وهناك عدة أبعاد لردود الفعل هذه ، ومن أكثر هذه الأبعاد المعروفة : الملل ، التعب الذاتي أو النفسي، ونقصد بالملل ، عادة ما يرتبط بالعمل غير الجذاب بالنسبة للفرد الذي يؤديه ، وعادة ما يرتبط الملل بالأعمال البسيطة نسبيا والأعمال المكررة . ويجب التركيز على أن رد فعل العامل للعمل هو الذي يدفعه لوصف العمل بالعمل الممل ، لأن الملل هو رد فعل اتجاهي للفرد ، وحيث لا يوجد عمل ممل في حد ذاته.

ونعنى بالتعب النفسي أو الذاتي ، إحساسات الملل والسأم والتعب والإنهاك . وهناك رد فعل نفسي آخر لموقف العمل وهو الضغط النفسي . ويَّعرف أحيانا الضغط النفسي بأنه نتيجة التنافس بين اتجاهين متعارضين أحدهما له قيمة ايجابية والآخر له قيمة سلبية . وبذلك فإن المواقف التي يمكن أن تظهر فيها احباطات أو صراعات وخوف أو قلق ربما تؤدى إلى الضغط النفسي.

وعموماً إن مصدر معرفتنا عما إذا كان العامل يشعر بالملل أو التعب النفسي أو الضغط النفسي هو الفرد نفسه ، أي يجب أن يكون العامل نفسه هو مصدر معلوماتنا عن المحك النفسي .

وقد يتساءل بعض الباحثين عن العلاقة بين المحكات الثلاثة لظروف العمل - الادائى ، الفسيولوجي ، والنفسي - ، هل توجد علاقة بينها ؟! والواقع يرى بعض الباحثين في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي والمهتمين بظروف العمل أنه وعلى وجه العموم ، فإن هذه المحكات لا ترتبط ببعضها بدرجة مرتفعة !! هذا على الرغم من أنها في مواقف معينة ، يمكن أن ترتبط ببعضها بدرجة دالة ومثال ذلك : في حالة استمرار العامل في أداء عمل ذا حمل فسيولوجي كبير لمدة طويلة ، فإنه ربما يُ توقع حدوث تغيرات فسيولوجية لديه ويتدهور أداؤه ، وتحدث مشاعر تعب ذاتية ، ولكن في ذات الوقت من المحتمل أن يتدهور أداءه بدون أن يتدهور فسيولوجيا ، وأن يبقى الأداء في عمل ما في المستوى العالي نسبيا في وجود تعب ذاتي . وهذا كله يجعلنا نؤكد على عدم أمكانية استخدام محك واحد -مثل محك الأداء مثلاً - كمؤشر لمحك آخر - المحك الفسيولوجي - وتقترح بعض العلاقات أو الارتباطات بين محكات ظروف العمل ، أنه عند تقييم ودراسة ظروف العمل ، فإن على الباحث أن يستخدم المحك المناسب لطبيعة وغرض البحث ، ومثال ذلك : عندما يتم بحث تأثيرات درجات الحرارة على العمال فإن المحك المناسب يكون هو المحك الفسيولوجي بينما في دراسة آثار فترات الراحة ، فإن المحك المناسب يكون هو محك الأداء . ولكن ، وعلى الرغم من أن محكا معينا يكون أكثر مناسبة لموقف محدد بعينه ، فإنه دائماً يفضل استخدام أكثر من محك في دراسة أثر ظروف العمل[1].

[1] - Schultz, D,Psychology and Industry Today, New York Collier, p325.

معلومات تم أخذها من منتدى الجلفة من الانترنت عبر الوقع :WWW.Google.com. في يوم 2012/05/12

وتتضمن ظروف العمل عناصر عديدة تحيط بنا أثناء تأديتنا لأعمالنا : درجة الحرارة أو البرودة ، ودرجة وشدة الضوضاء والإقلاق في مكان العمل ، مدى بهجة أو كآبة مكان العمل ، درجة ورتابة أداء العمل وما إذا كان يبعث على الملل أم لا ، مدى الحرية الشخصية الممنوحة للعامل للقيام بالعمل . إن كل هذهالعناصر مجرد أمثلة لظروف العمل والتي يمكن أن تُسهل أداءنا له أو تُشكل عوامل إعاقة لهذا الأداء . ولقد تصدت العديد من البحوث إلى وضع المؤشرات المطلوبة لكل العوامل الفيزيقية وذلك بعد أن تأكد لعلماء النفس في المجال الصناعي والتنظيمي أنمكان العمل غير المريح يُمكن أن يكون له آثاراً ضارة مثل : انخفاض الإنتاج ، زيادة أخطاء الصناعة ، ارتفاع حوادث الصناعة وازدياد نسبة ترك العمل أو الغياب عن العمل.

وفى المحاولات الدائبة لعلماء النفس في المجال الصناعي والتنظيم لتفسير التأثيرات الايجابية لما تم من تغيير في ظروف العمل إلى الأفضل ، ظهرت بعض المشاكل الخطيرة نسبيا عندما حاولوا تفسير نتائج ما تم من وراء هذا التغيير ، وتمحورت هذه المشاكل في سؤال رئيس هو : هل ما حدث من تحسن في الإنتاج الذي تلي التغيرات الايجابية في ظروف العمل يرجع .... إلى هذه التغيرات فعلا أم أن هذا التحسن في الانتهاج يرجع أصلا إلى عوامل نفسية للعاملين ، كأن تكون اتجاهاتهم نحو إدارة العمل قد تغيرت في الاتجاه الايجابي ، لأنهم فسروا ما تم من تحسين في ظروف العمل على أنه مؤشر لإتمام الإدارة بهم ؟! وقد اعتقد العاملون في المجال الصناعي أنه ربما يكون أدراك العمال ، أو رد فعلهم النفسي للتغيرات التي حدثت في ظروف العمل هي التي تقف وراء التحسن في الإنتاج وليس هذه التغيرات نفسها . وعلى الرغم من أن بعض العامة قد لا يهتمون بسبب زيادة الإنتاج الذي تلي تحسين ظروف العمل ، طالما أن الإنتاج زاد فعلاً ، إلا أن أخصائي علم النفس الصناع والتنظيمي كان عليهم أن يحددوا بالضبط ما هي الأسباب الفعلية التي تقف وراء تحسن الأداء ؟! هل هي تغيير وتحسين ظروف العمل أمنظرة وا إدراك العمال لهذه التغييرات[1].

وفيما تبقى من هذه الدراسة ، سوف ندرس فئتين من ظروف العمل ، والتي أظهرت نتائج الدراسات أن تغييرها قد أثر على الإنتاج تأثيراً إيجابيا : الفئة الأولى تتعلق بالبيئة الفيزيقية للعمل ، مثل: الضوء ، الضوضاء ، والجو أو المناخ ؛ والفئة الثانية تتعلق بالجوانب المختلفة للوقت مثل : عدد ساعات العمل اليومي ، وعدد ساعات العمل الأسبوعي ، جداول العمل ، فترات الراحة وما إلى ذلك .

[1] - Ibid. p 326. WWW.Google.com:معلومات تم أخذها من منتدى الجلفة من الانترنت عبر الوقع في يوم 2012/05/12.

سوف نتناول بعض العوامل الفيزيقية الهامة لبيئة العمل ، وهى الضوء ، الجو أو المناخ أو الضوضاء

**1-الإضاءة**

دلت نتائج الأبحاث والتي أجريت على 21عملاً صناعيا ، ومكتبياً على أن العينين تؤديان أعمالا هامة خلال ثلثي يوم العمل . والواقع فإن الإضاءة الجيدة تساعد العامل على رفع مستوى إنتاجه مع بذل مجهود أقل ، فكثيراً ما تتوقف الكفاية الإنتاجية على سرعة الأداء البصري والدقة في التمييز بين الأشياء أو الملاحظة المتتابعة . فالإضاءة السيئة يمكن أن تثير في نفوس العاملين مشاعر الانقباض ، كما يمكن أن تُؤدى إلى إرهاق البصر وزيادة التعب وزيادة الأخطاء ، لذلك كله يجب أن يكون الضوء في مكان العمل ضوء كافيا وثتنا وموزعا توزيعاً عادلاً ، ولا يحدث ولا يؤدى إلى الزغللة.

وتختلف شدة الإضاءة باختلاف نوع العمل واختلاف العامل ؛ فكلما كان العمل دقيقاً ، احتاج بالطبع إلى كمية كبيرة من الضوء فنحن نتفق جميعاً على أن قراءة نص مكتوب يتطلب إضاءة أكثر من عملية نقل حقائب القمامة إلى عربة نقل القمامة . ويتركز الاهتمام في هذه الحالة في تحديد كم الإضاءة اللازم لأداء عمل ما[1]

والواقع أن القدرة على عمل تمييز بصري هو نتيجة لثلاث فئات عامة من المتغيرات هي :

أ- الفروق الفردية.

ب- طبيعة المهمة البصرية.

ج- العوامل التي تؤثر في الأداء البصري :

يُعتبر الأداء البصري للناس في واجبات أو مهام بمكونات بصرية محددة جزء من عائد أو نتيجة قدراتهم البصرية . ويتم تركيز الاهتمام في هذا المجال على العوامل المرتبطة بالواجب أو المهمة التي ربما تؤثر في الأداء البرى ، والتي بالتالي يجب أن تكون محل اهتمام في وصف مستويات الإضاءة للواجبات أو المهام المختلفة .

وقد اقترحت جمعية مهندسي الإضاءة ، وجود جانبين فيما يتعلق بهذا الموضوع . الجانب الأول : المواصفات الداخلية أو الأساسية للواجب المطلوب ، والجانب الثاني : هو مواصفات بيئة الإضاءة . ويتضمن الجانب الأول أي مواصفات أساسية للواجب أو المهمة والتي تؤثر في القدرة على تمييز

[1] - Mc Cormick, E & Ilgen, Industrial Psychology. ( 1981 )7th ed. London : George Allen et Unwin.p 353. . WWW.Google.com:معلومات تم أخذها من منتدى الجلفة من الانترنت عبر الوقع

.في يوم 2012/05/12.

بصري :

أ- تباين توهج أو درجة شدة التفاصيل المطلوب تمييزها بالنسبة لخلفياتها

ب- حجم التفاصيل المطلوب تمييزها.

ج- الوقت المتاح للنظر.

وكمثال لمتغيرات الواجب أو المهمة المطلوب أدائها في إظهار العلاقة بين تباين التوهج والأداء البصري ، أظهرت نتائج الدراسات أن تباين التوهج لتفاصيل في مقابل الخلفية يكون منخفضا عندما يكون هذا الواجب أو المهمة عبارة عن شيء مكتوب باللون الرمادي - تفاصيل - على ورق ذو لون رمادي فاتح - خلفية -أما المثال على وجود تباين عالي للتمييز فهو عندما تكون الكتابة - تفاصيل - باللون الأسود على ورق ناصع البياض . وبالنسبة للوقت المتاح للتفحص أو النظر للواجب أو المهمة ، فإنه في حالة انخفاض وقت التفحص أو النظر فإن تباين التوهج لابد أن يزداد وذلك لكي نحافظ على نفس مستوى التمييز البصري[1] .

## 2-الجو أو المناخ :

هناك العديد من المُتغيرات التي يمكن أخذها في الاعتبار عند مناقشة موضوع الجو أو المناخ المحيط بنا ؛ فبالإضافة إلى مُتغيرات الحرارة والرطوبة ، هناك أيضاً متغير تدفق الهواء ، ومتغير الضغط الجوى، متغير تركيب الهواء ، كما أن هناك متغير درجة حرارة الأشياء المحيطة بنا والتي على الرغم من أنها لا تعد ظروف جوية إلا أنها ترتبط بموضوع الجو . وتقصر أغلب المراجع العلمية عند تناولها موضوع الجو المحيط بوصفه أحد ظروف العمل مناقشتها على الحرارة والرطوبة .

الحرارة – والرطوبة :

وكمقدمة لدراسة أثر الحرارة والرطوبة بوصفهما أحد الظروف التيتُؤثر في العمل ، لا بد من الإشارة إلى عملية التمثيل الغذائي ، فالجسم يحاول دائماً المحافظة على حالة من التوازن أو الاتزان الحراري في البيئة ، لذلك ، فتحت الظروف التينعتبرها حارة ، يحاول الجسم أن يُبدأو ينقل حر ارته إلى البيئة؛ وتحت الظروف الجوية الباردة ، يحاول الجسم أن يحتفظ بحرارته..وتُسمى هذه العملية بعملية

[1]-Ibid, P332. . WWW.Google.com:معلومات تم أخذها من منتدى الجلفة من الانترنت عبر الوقع

.في يوم 2012/05/12.

الهوميوستاز ي وهى تعنى التوازن بين الخلايا الحية ، أو الكائن ، والبيئة المحيطة به ، والتي قد تتضمن عوامل مثل ثبات درجة الحرارة - توازن الأملاح والماء - توازن استهلاك الأكسوجين وإخراج ثاني أكسيد الكربون ومستوى السكر في الدم.

تأثير الحرارة على الأداء:

نحن نعرف آثار اليوم شديد الحرارة والرطوبة حتى لو لم نكن نبذل نشاطاً جسدياً ويُزيد العمل الجسدي الأمر سوءاً وذلك لأن الحرارة الزائدة يمكن أن تؤدى إلى ضغط الحرارة والسكتة الدماغية الحرارية ، بل يمكن أن تؤدى إلى الموت ؛ لذلك فمن المرغوب فيه أن نوفر ظروف العمل التي تقع الحرارة فيها في حدود معقولة والتي يمكن تحملها ، ولابد أن نأخذ في الاعتبار كمية العمل ومدته .

إن مستوى الحرارة التي يمكن تحملها بدون آثار ضارة على الأداء هي في جزء منها نتيجة لنوع العمل ؛ ففي حالة قيام الفرد بعمل جسدي ثقيل ، فإن درجة الحرارة من حوله لابد أن تكون بوجه عام أقل إلى حد ما مما لو كان العمل الذي يؤديه الفرد خفيف أو إذا كانت طبيعة العمل لا تقتضى كثرة الحركة ، وذلك لأن المعدل الزائد لعملية التمثيل الغذائي يحدث نتيجة العمل في المهام الثقيلة . وقد أكدت نتائج بعض الدراسات زيادة معدل الأخطاء في الأداء مع ارتفاع درجات الحرارة، أما فيما يتعلق بتأثير درجات الحرارة المرتفعة على الأنشطة العقلية ، فهناك بعض التعارض بين نتائج الدراسات في هذا الصدد ، فقد أظهرت إحدى الدراسات أنه لا يوجد نقص واضح في الأداء على المهام العقلية المعقدة في درجات حرارة 76-91 فهرنهايت (25 - 34 سنتجريت) درجات الحرارة التي تُذكر دائماً في دراسات أثر الحرارة على العمل ، تتضمن أيضاً نسبة الرطوبة في الجو ، وهى تسمى درجات الحرارة المؤثرة.[1]

### 3-الضوضاء:

لقد كُتب الكثير عن الآثار المختلفة التي تُحدثها الضوضاء في المجال الصناعي وخاصة على أداء وسمع العاملين . ولقد شاع مصطلح التلوث الضوضائي في العصر الحديث والذي تنتشر فيه مصادر الضوضاء في كل مكان . أن التكنولوجيا التي اخترعها الإنسان هي مصدر هذا النوع من التلوث وذلك

[1] - Tiffin, J & Mc Cormick, Industrial Psychology. (1971) London: George Allen& Unwin.p477. . WWW.Google.com:معلومات تم أخذها من منتدى الجلفة من الانترنت عبر الوقع

.في يوم 2012/05/12.

نتيجة لاختراع الآلات المختلفة ، كالقطارات والطائرات والسيارات ، وغير ذلك من الآلات في العصر الحديث . ولذلك ، ليس مستغربا أن تكون الضوضاء مصدر شكوى من كل الناس . إن الضوضاء تصيبنا بالتوتر والتيهج ، وتُعيق نومنا وتحدث تغيرات فسيولوجية ، أهمها فقدان السمع ؛ أما عما إذا كانت الضوضاء قادرة على التدخل في الكفاية الإنتاجية في العمل ، فإن هذا لا يزال محل شك وذلك لتعارض الشواهد على ذلك .

أن الصفات الفيزيقية الأساسية للصوت تتكون من نوعين : الصفة الأولى هي التردد والصفة الثانية هي الشدة . إن المقابلات النفسية لهاتين الصفتين هما النغمة وعلو الصوت . ويتأسس تردد الصوت على ترددات مصدر الصوت في الثانية ، ومعظم الأصوات في البيئة لا تتكون عادة من نغمات نقية أو صافية وأن ما تتكون من تركيبات من الترددات . وتوصف الضوضاء في بعض الأحيان بأنها صوت غير مرغوب فيه . ويتم التعبير عن التردد باللفة أو بالدورة في الثانية (cps) أو بمصطلح الهيرتز (HZ) Hertzوكلا المصطلحين متطابقان .أما شدة الصوت ، فيتم قياسها بالديسيبل (dB) decibel ويعتبر مقياس الديسيبل مقياس لوغريتمي . [1]

**4- أثر الضوضاء على الأداء :**

يتفق أغلب الباحثين أن للضوضاء أثرا على السمع ، ولكنهم يختلفون فيما يتعلق بأثر الضوضاء على الأداء ، فقد اتفقت نتائج العديد من الدراسات على حقيقة أن التعرض لمدد طويلة للضوضاء ولمستويات مرتفعة تؤدى إلى درجات من فقدان السمع . ومن هذه الدراسات واحدة قام بها لابينز وكوهين ويبرسون وكانت الدراسة تتناول فقدان السمع لعدد 66 من العمال الذين يديرون آلات لتحريك التربة ، وكان مستوى الضوضاء التي تعرضوا لها ما بين 90 إلى 120 . dB وقد أجريت اختبارات سمع للعمال قبل نوبة عملهم ، وتم مقارنة نتائج العمال بعد ذلك بتقديرات فقدان السمع التي تحدث نتيجة مرور الوقت لأفراد مساويين للعمال الذين خضعوا للدراسة . وأظهرت نتائج الدراسة لثلاث مجموعات اختلفوا في

[1]--Ibid, 391. . WWW.Google.com:معلومات تم أخذها من منتدى الجلفة من الانترنت عبر الوقع

.في يوم 2012/05/12.

سنوات تعرضهم للضوضاء ، أنه حدث ارتباط بين درجات فقدان السمع والضوضاء التي تعرض لها المفحوصين ، وكان فقدان السمع أكثر وضوحاً في حالة ارتفاع التردد لمصدر الصوت.

وفى دراسة أخرى قام بها جلوريج وويلر، تضمنت عمال يعملون في مكان بمستوى ضوضاء حوالي 105 . dB وقد أظهرت النتائج ، أنه كلما زادت فترة تعرض العمال للضوضاء كلما ازدادت درجة فقدان السمع لديهم ، وخاصة في مدى تردد8000- 4000 (cps) ، وقد أكدت النتائج أن ما حدث من فقدان للسمع لدى العمال هو أكثر مما يمكن إرجاعه إلى مرور الوقت فقط ؛ وبناء على ذلك فقد أُفترض أن ما تم من فقدان للسمع رجع إلى ما كان في مكان العمل من ضوضاء . والواقع أن فقدان السمع هو وظيفة لعدة عوامل ومواقف ، ومن بين هذه العوامل والمواقف ، درجة استهدافية الفرد أصلاً لفقدان السمع ،فالأفراد يختلفون بعضهم عن بعض في درجة استهدافهم لفقدان السمع ، ثم هناك بعض المواقف التي تلعب دورها في فقدان السمع مثل : شدة الضوضاء ، مدة التعرض لها ، مدى استمراريتها ، عدد سنوات التعرض للضوضاء ، ومستوى صحة وعمر الأفراد المتعرضين لها . وعلى الرغم من عدم إمكانية فصل العوامل والمواقف السابقة التي يمكن أن تؤدى إلى فقدان السمع ، إلا أنه من الممكن تحديد محك لمستوى الضوضاء والذي يمكن أن يحمى سمع غالبية الأفراد خلال تعرضهم المستمر نسبياً لمستويات واسعة للضوضاء على مدى مدد طويلة من الوقت . وقد حددت إحدى الهيئات في الولايات المتحدة المستوى المسموح به للتعرض للضوضاء للعمال الذين يعملون في الصناعة فيما يظهره الجدول [1].

**5- الآثار الضارة الأخرى للضوضاء :**

يُمكن أن يكون للضوضاء آثار أخرى غير فقدان السمع ، كان تكون مصدر للإزعاج ؛ وأن تتدخل في عمليات التواصل .وهناك أيضاً بعض الاقتراحات عن الآثار الفسيولوجية ,ففي دراسة تتبعيه لمدة خمس سنوات شملت 500 عاملتعرضو ا لضوضاء لمستوى 95 dB وأكثر ، أوضحت ارتفاع حالات الشكاوى الجسمية المرضية ، كما تم تشخيص اضطرابات أكثر في هؤلاء العمال مقارنة بمجموعة أخرى

[1]- Tiffin, J & Mc Cormick, Industrial Psychology, ( 1971 ), London : George Allen & Unwin ,p482. . WWW.Google.com:معلومات تم أخذها من منتدى الجلفة من الانترنت عبر الوقع

.في يوم 2012/05/12.

لم تتعرض لمثل هذه الضوضاء . كما ذكر الباحث أن العمال الذين خضعوا للدراسة قد زاد معدل الغياب عن العمل بينهم مقارنة بهؤلاء الذين لم يتعرضوا للضوضاء أثناء العمل ، والذي قد يشير إلى ارتفاع في مستوى الضغوط النفسية لدى العمال الذين تعرضوا للضوضاء . وفى هذا الصدد يقترح شولتز أن بعض النفسيين قد اقترحوا أن الضوضاء يمكن أن تحطم من حالتنا النفسية . أن الشخص الذييكون أصلاً واقعاً تحت ظروف حياة ضاغطة ثم يتعرض لمعدل عالي من الضوضاء سوف يكون أكثر انزعاجاً بها وسوف تقل قدرته على مواجهة مشاكله الشخصية ، أن الضوضاء يمكن أن تعرض هذا الفرد إلى الإصابة بالمرض النفسي . وبدون تعرضه للضوضاء ربما كان أقدر على التعامل بكفاءة مع مشاكله[1] .

## 6- أنواع الضوضاء :

هناك عدة أنواع من الضوضاء وهى غير متساوية في استثارة الضيق أو الإزعاج وا حدى الصفات الهامة للضوضاء ما إذا كانت مستمرة أم متقطعة ، فإن الضوضاء المتقطعة أو غير المنتظمة أكثر إزعاجا من الضوضاء الثابتة أو المستمرة ، فنحن قادرون لحسن الحظ على التكيف مع الضوضاء المستمرة .

وعندما تبدأ الضوضاء لأول مرة حولنا ، فسوف تؤدى إلى الإقلاق والإزعاج وذلك لأنها تتعارض مع ما كان المكان يتمتع به من هدوء نسبى وبعد فترة من الوقت ، ربما يقل انتباهنا للصوت إذا كان مستمرا ، حيث يُصبح جزءاً من الخلفية ، لأننا تكيفنا معه . ومثال على ذلك عندما يبدأ جهاز التكييف في العمل ، فنحن سوف نلاحظ ما يصدر عنه من أصوات ، إلا أننا سرعان ما نهمل هذه الأصوات مع استمراره في العمل . والمثال الثاني ، عندما نسافر بالطائرة ، في بداية الرحلة ننزعج لسماع أصوات محركات الطائرة ، ولكن وبعد فترة يقل اهتمامنا بها وأغلبنا يغلبه النوم ، فينام نوما عميقا. !!

ونستطيع أيضا أن نتكيف مع الأصوات المتقطعة ، بشرط أن يكون تقطعها منتظما ، أما إذا كانت الضوضاء تنبعث عشوائياً ، فإنه من الصعب ، بل من المستحيل أن نتكيف معها .[2]

ويذهب شولتز أن عملية التكيف التي تكلمنا عنها للضوضاء في السطور السابقة ، ربما تحدث على

---

[1]- Schultz, Psychology and Industry Today. ( 1973 ) .New York : Collier Macmillan .p334

[2] - Ibid., P. 335. . WWW.Google.com كل المعلومات تم أخذها من منتدى الجلفة من الانترنت عبر

.في يوم 2012/05/12.

مستوى الوعي الشعوري ، فربما لا يسمع العمال فعلا الضوضاء المرتفعة المنبعثة من آلات الإنتاج ، ولكن الآثار الفسيولوجية للضوضاء ربما تحدث رغم ذلك ، وفى هذه الحالة فإن المعاناة من السمع وتقلص الأوعية الدموية ، والمزيد من الطاقة تكون لازمة لكي يستمر العامل على نفس المستوى من الأداء . وبذلك فإن العامل لا يكون على وعى بالضوضاء ، ولكن التأثيرات الفسيولوجية بالإضافة إلى الطاقة الإضافية المطلوبة لأداء عمله ربما تؤدى به إلى الشعور بالتعب والإجهاد والمضايقة . ولهذا فإن الضوضاء المرتفعة ربما تؤثر في جسم الإنسان حتى إذا لم يكن واعي بها.[1]

ومن المواصفات الأخرى للضوضاء والتي تُحدث الإزعاج : الألفة والنغمة ، وأهميتها للعمل . فقد أوضحت نتائج الدراسات أن الأصوات الغريبة وغير المألوفة تكون أكثر إزعاجا من الأصوات المألوفة . وأوضحت نتائج الدراسات أيضا ، أن كل من النغمات المرتفعة جدا والمنخفضة جدا تؤدى إلى إزعاج ومضايقة أكثر من النغمات التي تقع في المدى المتوسط .

وأخيراً ، فإن الضوضاء تبدو أقل إزعاجاً إذ ما كانت ضرورية وكجزء من العمل . ومثال ذلك فإن السكرتيرات عادة لا ينزعجن بالصوت المرتفع لماكينات الكتابة ، أما بالنسبة لموظف آخر قريب منهن يحاول أن يقرأ أو يكتب تقرير ربما تزعجه أصوات الآلة الكاتبة.[2]

ولابد من الإشارة أيضا إلى الفروق الفردية في الأفراد فيما يتعلق بمدى احتمالهم للضوضاء ، فإن مصدر واحد للضوضاء قد يكون مصدر إزعاج كبير للبعض ، بينما قد لا يلاحظه البعض الآخر .

**7- ضبط أو التحكم في الضوضاء:**

بعد أن اتضح في الأجزاء السابقة من هذا التناول للضوضاء بوصفها أحد ظروف العمل ، وما ظهر لها من آثار فسيولوجية سواء قصيرة الأمد أو بعيدة الأمد ، وأيضا ما ظهر لها من آثار نفسية على العاملين الذين يتعرضون لها ، وما ظهر من آثار للضوضاء أيضا على أداء العمال وخاصة في ازدياد نسبة الأخطاء في الأداء ، كان لابد من أن يهتم العاملون في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي بضبط والتحكم في الضوضاء في مكان العمل . وبالطبع لم تهدف محاولات ضبط الضوضاء إلى منعها تماما وا ٍنما إلى تخفيفها إلى مستويات مناسبة لأنواع الأنشطة المختلفة والتي تحقق رفاهة العمال

---

[1]- Ibid, P. 335.

[2] - Ibid, P. 336. . WWW.Google.com كل المعلومات تم أخذها من منتدى الجلفة من الانترنت عبر

.في يوم 2012/05/12.

وتحسن من أدائهم.

فبالنسبة للظروف ذات الضوضاء العالية جداً ، يجب أن تتجه جهود ضبط الضوضاء إلى التقليل من الضوضاء إلى المستويات التي لا تسبب فقدان السمع . ومن الوسائل التي يمكن بها

**8- ظروف الزمن أو الوقت :**

إن كمية الوقت الذي يقضيه العامل في عمله سواء كان على أساس يومي أو أسبوعي يُعتبر جزءا حيوياً من بيئة العمل الكلية . فكل من عدد ساعات العمل التي يقضيها العامل في عمله وكمية الوقت المسموح به كفترات راحة خلال العمل ، بالطبع تؤثر فيمعنوياته وا إنتاجه , فقد يتراءى وبشكل واضح أن تقليل ساعات العمل الأسبوعية سوف يؤدى إلى تقليل الإنتاج ، إلا أن هذا لا يحدث دائماً ، لأن العلاقة بين عدد ساعات العمل والإنتاجليست علاقة خطية دائماً[1] .

والواقع أن جدول العمل يُعتبر من أهم ظروف العمل من وجهة نظر العاملين ، ويتضمن جدول العمل جوانب مختلفة بما في ذلك العدد الإجمالي لساعات العمل في الأسبوع ، توزيع ساعات العمل خلال الأسبوع ، ورديات العمل وفتراتللراحة المصرح بها

[1] - Schultz, Psychology and Industry Today. ( 1973 )New York : Collier – Macmillan.p344. . WWW.Google.com كل المعلومات تم أخذها من منتدى الجلفة من الانترنت عبر

.في يوم 2012/05/12.

## المبحث الثالث: القيادة

### 1- تعريف القيادة:

هناك تعاريف عديدة لمصطلح القيادة على غرار <القيادة هي صفة لنشاط الجماعة و لا يمكن لشخص ما إن يكون قائدا منعزلا عن الجماعة .... و القيادة صفة دقيقة لابد لشخص ما إن يظهرها إذ كان للجماعة إن تخرج إلى حيز الوجود و إن يقدر لها البقاء.[1]

ولقد تكلم الفرابي عن القيادة حيث رأى أن القائد ينبغي أن يتصف باثنتا عشرا صفة منها (سلامة الجسم .الفهم . الفطنة . الذكاء . ويكون معتدلا في طلبة الملذات ..... ).

كما عرفها ايضا سير لاجي و والاس بانها ( الطريقة التي يحاول احد الأفراد التأثيم بموجبها عليه أو لتحقيق هدف أو أهداف معينة) سيرلاجي و ولاس 1991 ص 290 .

فالقيادة هي ظاهرة نفسية ة اجتماعية تقوم على علاقة اعتمادية تبادلية بين القائد وباقي أعضاء الجماعة التي يقودها و ينتج عنها تأثير القائد في الجماعة و رغبة الجماعة في الانقياد لإشباع حاجاتها و تتضمن هذه العملية أربعة عناصر :

1- الإتباع من حيث صفاتهم و قدراتهم.

2- الموقف الذي تحدث فيه عملية القيادة.

3- القائد من حيث خصائص الشخصية و قدراته.

4- المهمة التي يحدث فيها عملية التفاعل بين القائد و الإتباع .[2]

[1]- طارق عبد الحميد البدري ، الاتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، ط1، 2005، ص87 .

[2]- معن محمود عياصرة: القيادة و الرقابة و الاتصال الإداري، دار النشر غير مذكورة،الأردن ، ط1 ،2008 ، ص82.

**2-أنماط السلوك الاعتيادي:**هناك ثلاث أنماط و أساليب و هي :

**1- القيادة الأوتوقراطية :** كان هؤلاء القادة يحددون المدير أو اللوم للأولاد أحيانا على ما يقومون به من عمل دون أن يوضح لهم مبررات ذلك اللوم أو المديح و رغم أنهم كانوا يتعاملون مع الأولاد بشيء من الود إلا أنهم كانوا يتعاملون معهم في الوقت ذاته بطريقة متحايلة و غير شخصية.[1]

**2- الاستبدادية:** نظرية سياسية تقول أن السلطة المطلقة يجب أن تناط لحاكم واحد أو أكثر و يكمن تحديد هذا المصطلح لتوضيح مرحلة تطور المجتمع من المراحل الإقطاعية إلى الرأسمالية التي تكون السلطة فيها متمركزة في شخص الملك ، الذي يمثل الحاكم المركزي في أجهزة الدولة كافة ، وهذا النوع من الحكومات ظهر في القرن السادس عشر في بريطانيا (ثيو دور)و في التاسع عشر في اليابان(ميجي )هذا التحديد لا يعد ثابتا و مطلقا . بل وجد في روسيا أيضا عندما تحول المجتمع الروسي من المرحلة الإقطاعية إلى المرحلة الشيوعية.[2]

3\- **القيادة الديمقراطية:** وهي القيادة التي تهتم بالمرؤوسين و قد اسماهم البعض القيادة الاستشارية أو الإنسانية و البعض الآخر اسماهم القيادة الايجابية لأنها تستخدم التحفيز الايجابي القائم على إشباع الحاجات و الرغبات للتابعين ، كما أنها تقوم على أساس احترام شخصية الفرد و حرية الاختيار و الإقناع وان القرار للأغلبية دون تسلط أو إرهاب فالقائد يشجع التابعين فيقترح دون إملاء أو فرض.[3]

**4- النمط الفوضوي:** وهي القيادة التي تعطي القاعدة الحرية المطلقة في ممارسة نشاطها،و اتخاذ القرار و يصبح القائد كالمستشار،فهو يسيطر على القاعدة مباشرة،و يتميز هذا الأسلوب بإتاحة الفرص للانطلاقات الإبداعية،و يعزز الثقة بين القاعدة و القمة.[4]

**3-نظريات القيادة:** فيما يلي أهم النظريات في القيادة و هي:

**3-2 نظرية السمات:** تعتمد وجهة نظر السمات في دراسة القيادة على فكرة أساسية و هي أن القادة لديهم خصائص و شخصية تجعلهم يختلفون عن غيرهم من القادة و تؤهلهم في نفس الوقت لان يكونوا القادة.و الهدف الأساسي لهذه الوجهة من النظر يكونوا كما سبق أن اشرنا فإن وجهة نظر السمات تتبع

[1]- روبرت مكفلين ، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، دار وائل النشر و التوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2002 ،ص 67.
[2]- معن عمر خليل العمر، مرجع سابق، ص97.
[3]- معن محمود عياصرة ، مرجع سابق ، ص153.

[4]- فارق عبد فليه، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، الأردن، ط1،2005 ، ص238.

من الفكر الفلسفي الذي كان سائدا في الغرب.حيث كان يعتقد في العالم الغربي أن الفرد يمكن أن يصل لما يريد متى كانت لديه القدرة و المثابرة و هكذا فإن القادة يصبحون قادة لأن لديهم القدرة على ذلك و لديهم خصائص الشخصية المرتبطة بالقيادة و لقد انعكس هذه الوجهة من النظر على تصوير الأبطال و الشخصيات في الروايات و القصص الأدبية.و لقد ألقى توماس كارليس أستاذ التاريخ الاسكتلندي عدة محاضرات عام 1940 عن<<الرجال العظماء>>و لقد قدم بيكيBuckyمجموعة من السمات تضع في اعتبارها العلاقة بين القائد و من يقوده كالقدرة على التعاون.و العبير عن الهدف القائم و القدرة على أن ينوب عن الجماعة وان يعكس تقدمهما.و يذهب تردجولد Tredgold في كتاب العلاقات الإنسانية في الصناعة الحديثة إلى أن بعض هذه الخصائص لا يوجد في أكثر القادة نجاحا في التاريخ أو الذين كان نجاحهم مؤقتا،فمن الغير المجدي أن نقول إن القائد لابد أن يكون متزنا لان معظم القادة الناجحين في التاريخ كانوا مرضى نفسيا و ضيقي الأفق و الإدراك و لديهم هاءات اضطهادية كهتلر و إن الخصائص التي اتضحت علاقتها بالقيادة تقع في ثلاثة تجمعات أو وعملوا هي كما حددها كارتر.

1-تسهيل حصول الجماعة على الهدف.

2-الاجتماعية،و التي تتضمن تلك العوامل الضرورية للمحافظة على قيام الجماعة بعملها كالتعاون والشعبية.

3-شهرة الفرد والتي تشمل العوامل المرتبطة برغبة الفرد على التعرف بالجماعة الثقة بالنفس والمثابرة. [1]

**3-2لنظرية الموقفية :**

لقد أدى عدم اتفاق النتائج في وجهة نظر السمات ببعض الباحثين إلى بحث تأثير العوامل و التي تذهب إلى أن القيادة تعتمد على الموقف و لقد أبدى ايموري بوجارادس bgordus Emory وجهة النظر الموقفين – فقال : يختلف السلوك حسب الموقف الفرد قد يكون متسق في بعض الموقف و غير متسق في مواقف أخرى لذالك فأن ميرفي murphy رأى أن خصائص الفرد قد تتغير حسب الموقف ، فالفرد المسيطر قد يصبح خجولا إذ وضع في موقف غير ملائم لذلك فان سمة من السمات و التي ترتبط ارتباطا موجب بالقيادة في موقف قد ترتبط سالبا في موقف أخر-ويجب أن تكون لدى القائد الخصائص المتصلة بالمواقف التي يجد نفسه فيها فالشخص الذي لديه قدرة عالية في عمل ما فان

[1]- محمود السيد أبو النيل، علم النفس الصناعي بحوث عربية وعالمية، دار النهضة للطباعة، لبنان، 1985.ص625.

فرصته تكون اكبر في أن يصبح قائد أفعالا على جماعة هذا العمل من أي شخص أخر لا يمتلك هذه القدرة بالنسبة لذلك العمل .[1]

ولقد تدعمت وجهة النظر الموقفية خلال الحرب العالمية الثانية بخبرة مكتب الخدمات الإستراتجية Office of strategyservice و الذي يسمى الآن وكالة المخابرات المركزية يتدرب الافراد الذين يقومون بمهمات سرية في ارض العدو و لقد كانت الطريقة التي استعملتها الوكالة هي الطريقة الموقفية situational في طبيعتها حيث كانت تجري على الأفراد الذين يتم اختبارهم لهذه المهمات ، القياسات و الملاحظات إلى جانب وضعهم في مشكلات موقفية يتم فيها ملاحظة أسلوبهم في حلها.

## 3-3 نظرية ماكجريجور: (y. x)او (س.ص):[2]

ويعتقد في هذه النظرية او مفتاح القيادة الفعالة يكمن فيها بتوافر لدى المدير من افتراضات أو معتقدات خاصة بمرؤوسي.

حيفترض ماكجريجور أن كل مدير يحمل في ذهنه أفكار احد الاتجاهين أو النظريتين أن المديرون الذين يحملون أفكار النظرية (س)أو(x) فيعتقدون أن العمال يكرهون للعمل و يرغبون في تجنبه إذا كان ذلك ممكن و يعتقدون كذلك بأنه لابد من إكراه العمال على العمل و أن جهودهم لابد لها من توجيه و ضبط من الإدارة .

إذ يعتقد من يحملون هذه الآراء أن العمال يكرهون تحمل المسؤولية و لا يهتمون بالجانب التنظيمي للمؤسسة و إنما اهتمامهم ننصب على الترقية و الوظيفة .

إما من يحمل أفكار الاتجاه الثاني لنظرية (ص ) أو (y) أن الناس ينظرون إلى العمل على انه جزء طبيعي من حياتهم مثل اللعب . وكذلك بتوفر فيهم الدافعية الذاتية و الرغبة في تحمل المسؤولية و الالتزام بأهداف المؤسسة و الإخلاص لها.

و يعتقد ماكجريجور أن أفكار النظرية (س) توجد في مؤسسات العمل التقليدي فهناك تنظيم هرمي للسلطة و ينسقها كثير من المدراء و هي تؤدي إلى خنق أو تجميد دافعية العمال ومبادرتهم و على العكس من ذلك فان النظرية ( ص ) وهي التي يحتاجها القادة الاكتفاء في عالم اليوم هي التي تؤدي

[1]- - مرجع سابق، ص630.
[2]- ريجيو رونالد، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 1999، ص412.

إلى إطلاق مبادرة العمال و من المضاعفات مشاركتهم في نشاطات الجماعة و من ثم سترتبط هذه الأفكار بكافة القائد و فعالية.

### 3 -4 **النظرية السلوكية** : BEHARIORAL THEORIES

إن علم القناعة بنظرية السمات في القيادة خلال الخمسينات قادة العلماء السلوكيين . أي تركيز اهتمام على أن القادة المؤثرين يستخدمون أسلوبا و أثر مؤثر و فريدا للقيادة مما يؤثر على فعالية القائد فهي عكس نظرية السمات تركز على فعالية للقائد و ليس على سماته كقائد .[1]

### 3-**5النظرية الموقفية الاحتمالية :**

تقوم هذه النظرية على القول بأن أساس تحديد خصائص القيادة لارتبط بسمات وخصائص شخصية عامة ، بل ترتبط بسمات و خصائص نسبية ترتبط بموقف قيادي معين و ملائمة النمط القيادي المستخدم في موقف معين لمتطلبات هذا الموقف ، أي آخذة المتغيرات الموقفية في الاعتبار .[2]

[1]- معن محمود عياصرة : مرجع سابق ، ص147.

[2]- نفس المرجع، ص147.

## خلاصة:

إن التغيرات والتطورات المستمرة الحاصلة في عالم الشغل عموما ونظام سوق العمل وتعقيداته خصوصا، من خلال الاختلال المستمر والدائم في ميزان العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة، هو ما لفت انتباه المؤسسات إلى أهمية موضوع الأجر، ودورها في استقطاب الكفاءات البشرية ولهذا فقد عكفت مختلف المؤسسات على دراسته ومن ثم وضع سياسة أجور رشيدة، تكون تتوافق ومواردها المادية، وتخدم إستراتجيتها وأهدافها المسطرة.، كما أن للأجر دور رئيسي في المحافظة على ولاء اليد العاملةوا ٍستمراريتها فبغض النظر عن كونه يمثل جوهر العملية الإنتاجية والعناية الأولى بالنسبة للعامل، وهذا من خلال بيعه لقوة عمله مقابل أجر معين، ففي مقابل هذا يدخل ضمن تكاليف الإنتاج بالنسبة للمؤسسة، كما أن أي مؤسسة كانت يبقى هدفها الأول تخفيض تكاليف الإنتاج قدر المستطاع، وهنا نجد أن علاقات العمل تدخل النفق المظلم، من خلال الصراع الأبدي بين العمال والإدارة من اجل حياة أفضل، شعارها أجر أفضل بالنسبة للعامل ، ومصاريف إنتاج اقل وربح أكثر، فعامل الأجر من أهم العوامل التي تؤدي إلى الإضرابات في المؤسسات العمومية الخدماتية وغالبا ما يكون هو الدافع الرئيسي الذي من اجله يشارك العامل في العملية الإنتاجية، ولهذا غالبا ما يكون هو السبب الأول في قيام الإضرابات ، فعدم رضا العامل عن أجره سيؤدي لا محالة إلى عدم ولائه للمؤسسة.

تعد الظروف العامة التي يعمل فيها العامل في القطاع التعليمي، من أهم المؤشرات التي قد تدفعه إلى الإضراب أو العكس، فمختلف ظروف العمل سواءا تلك الفيزيقية على غرار الضوء الضوضاء، الحرارة ، حجم المكان ، توفر الأمن من عدمه ، أو الظروف الأخرى كالحجم الساعي ، كل هذه الظروف يمكن أن يؤدي عدم الاهتمام بها إلى شعور العامل بشعور سلبي اتجاه عمله ، وتدفع به إلى الدخول في الإضراب ، ولهذا يتوجب على المسئولين في القطاع التعليمي أن يتكفلوا بهذا الجانب ، وأن يضعوا المربي للأجيال في هذا القطاع في أحسن حال وأحسن وضع أثناء تأديته لعمله، من أجل مستقبل أفضل لأجيالنا الصاعدة، كما يتوجب على القائد في المؤسسة التعليمية أن يتسم بالصفات الديمقراطية .

## المحور الأول: الخصائص العامة للعينة:

يعد الجانب الميداني حجر الزاوية في أي بحث أو دراسة سوسيولوجية، لأنه لا يمكن فهم ظاهرة ما واستيعابها نظريا فقط ، دون إسقاطها على الواقع الاجتماعي، وهذا ما استدعى مني ضرورة النزول الميدان ، وا إسقاط فرضياتي الثلاث السابقة الذكر على ميدان الدراسة ، والتحقق من صحتها وسلامتها، ومن ثم وضع تفسير سوسيولوجي لها ، حيث سأعرض في هذا الفصل النتائج المستخلصة من أسئلة الاستبيان الذي استعملته أثناء عملية التحري ، وفيما يلي عرض النتائج وتحليلها .

الجدول رقم (01) – توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

| الجنس | التكرار | النسبة % |
|---|---|---|
| ذكور | 27 | 39 |
| إناث | 43 | 61 |
| المجموع | 70 | 100 |

يظهر لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة ممثلة للعمال هي العنصر النسوي ، حيث تحتل المرتبة الأولى بنسبة 61% ، مجسدة في 43 امرأة عاملة في المؤسسة التعليمية ، أما نسبة الذكور فهي 39 % مجسدة في 27 عامل من جنس الذكور .

يمكن تفسير هذا بأن ظروف الحياة وصعوبة المعيشة هو ما اضطر المرأة للعمل جنبا إلى جنبا مع الرجل ، بل وصارت تنافسه وتتفوق عليه ، وهذا ما جعلها تحتل هذه المرتبة متقدمة على الرجل .

الجدول رقم (02) – توزيع أفراد العينة حسب السن .

| السن | التكرار | النسبة % |
|---|---|---|
| من 22 إلى 29 | 39 | 56 |
| من 30 إلى 37 | 14 | 20 |
| من 38 إلى 45 | 10 | 14 |
| من 46 إلى 54 | 07 | 10 |
| جامعي | 70 | 100 |

نلاحظ من خلال الجدول طغيان نسبة فئة (22 إلى 29) ب 56% ، أي من بين 70 عامل هناك 39عامل تتراوح أعمارهم بين(22 و29) في حين فئة(30 إلى 37) تحتل المرتبة الثانية بنسبة 20 % ونجد فئة(38الى 45) تأتي ثالثا بنسبة 14 % وتأتي في المرتبة الأخيرة فئة(46 إلى 56)بنسبة 10 .

من خلال التأمل في هذه النسب يتضح لنا أن المؤسسة تعتمد على العناصر الشابة في تسيير المؤسسة بنسبة 76 % من ضمن فئة(22 إلى 37).

الجدول رقم (03) – توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي .

| الحالة المدنية | التكرار | النسبة % |
|---|---|---|
| ثانوي | 22 | 31 |
| جامعي | 48 | 69 |
| المجموع | 70 | 100 |

يبين الجدول أن أكبر نسبة من العمال لديهم مستوى جامعي أي 68%، يليها نسبة 31% من العمال يملكون مستوى ثانوي.

يمكن تفسير هذه النتائج والنسب بأن العمل في هذه المؤسسة يتطلب كفاءة علمية ومستوى تعليمي مقبول لكي تعمل في هذه المؤسسة.

الجدول رقم (4) –توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية .

| الحالة المدنية | التكرار | النسبة % |
|---|---|---|
| أعزب | 39 | 56 |
| متزوج | 31 | 44 |
| مطلق | - | - |
| أرمل | - | - |
| المجموع | 70 | 100 |

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من العمال حالتهم المدنية هي أعزب، حيث يمثلون نسبة 56% من إجمالي العمال في حين نسبة 44% من العمال متزوجون فقط.

وهذا إن دل على شيء سيدل على أن غالبية العمال لم يستقروا ولم يتموا نصف دينهم.

## المحور الثاني : تحليل نتائج الفرضية الأولى.

يعد عامل الأجر من أهم الأسباب والعوامل التي قد تؤدي إلى قيام الإضرابات وذلك لكونه يلعب الدور رئيسي في المحافظة على ولاء اليد العاملة واستمراريتها، فبغض النظر عن كونه يمثل جوهر العملية الإنتاجية والغاية الأولى بالنسبة للعامل، وذلك من خلال بيعه لقوة عمله مقابل أجر معين، لكن في مقابل هذا يمكن أن يكون السبب الذي قد تقوم من اجله الإضرابات ،وفيما يلي سنتحقق من مدى تأثير عامل الأجر على الإضرابات التي حدثت مؤخرا في قطاع التعليم، وما إذا كان سببا في حدوثها.

الجدول رقم (5) يبين الترتيبية العامة لمطالب العمال.

| مطالب العمال في الإضراب | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| زيادة الأجر | 51 | 72,85 |
| تحسين ظروف العمل | 16 | 22,85 |
| الاحتجاج على القيادة | 03 | 4,30 |
| المجموع | 70 | 100 |

يتضح من خلال الجدول أن المطلب الأول يتمثل في زيادة الأجر حيث أن 72,85% يصنفونه أولا في التراتبية العامة في مطالبهم ، يليه بعد ذلك مطلب تحسين ظروف العمل في المرتبة الثانية ب 22,85% ثم الاحتجاج على القيادة بنسبة 4,30% .

ومن خلال التمعن في النسب لمطالب العمال نجد الأجر سيد مطالبهم وهذا وان دل على شيء سيدل على المكانة الهامة التي يحتلها الأجر ، باعتباره مصدر رزق العامل وقوت عائلته .

كما أن احتلال مطلب تحسين ظروف العمل المرتبة الثانية يرجع أساسا إلى الظروف السيئة التي يعمل فيها العامل ، خارجيا تتمثل في كزن موقع عملهم محاذي للطريق العام مما يخلق لهم ضوضاء تحد من أدائهم المهني ، وترهقهم أثناء شرح الدرس ، داخليا قلة أعوان الأمن مما ولد لديهم شعور بعدم أمن مكان عملهم ، أضف إلى ذلك ضيق مكان التدريس إذا ما قورن بعدد التلاميذ الكبير (كل قسم يضم أكثر من 35 تلميذ )أما تصنيفهم للاحتجاج على القيادة.

الجدول رقم (6) يبين العلاقة بين كفاية الدخل واعتبار الأجر سبب الإضرابات.

| اعتبار الأجر سبب الإضرابات / كفاية الدخل | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| كاف | 07 | 70 | 03 | 30 | 10 | 100 |
| غير كاف | 31 | 84 | 06 | 16 | 37 | 100 |
| غير كاف تماما | 19 | 83 | 04 | 17 | 23 | 100 |
| المجموع | 57 | 81 | 13 | 19 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحوى فئة المبحوثين الذين يعتبرون أن السبب الأول والرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة كان بسبب الأجر ويمثلون نسبة 81% في حين 19 % لا يرون أن الإضرابات الأخيرة كانت بسبب الأجر، وهي مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون أن السبب الرئيسي

في قيام الإضرابات الأخيرة هو الأجر، وأن دخلهم غير كاف يمثلون نسبة 84%، في حين 16% لا يعتبرون أن الأجر سبب الإضرابات الأخيرة وأن دخلهم غير كاف .

أضف إلى ذلك فئة المبحوثين الذين يرون أن دخلهم غير كاف،وأن هذا السبب الرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة ، ويمثلون نسبة 83 %، في مقابل هذا نجد أن 17% لا يعتبرون أن الأجر سبب الإضرابات الأخيرة رغم أن دخلهم غير كاف .

من خلال تحليلنا للجدول السابق نرى أن نسبة كبيرة من المبحوثين يرون أن الأجر هو السبب الرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة وأن دخلهم غير كاف، وهذا راجع لكونهم أصحاب مسؤولية ،وأرباب عائلات ، دون أن ننسى الاختلال المستمر في ميزان العرض والطلب في السوق الدولية وتأثير هذا على السوق الجزائرية ، فالقدرة الشرائية للعمال كانت الفاصل في قرار المشاركة الإضرابية ،كما أن الحقوق المادية للعمال تبقى قليلة مقارنة ما يقومون به من واجبات مهنية .

الجدول رقم (7) يبين العلاقة بين كفاية الدخل واعتبار الأجر سبب الإضرابات .

| اعتبار الأجر سبب الإضرابات / زيادة الأجر | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| نعم | 50 | 91 | 05 | 09 | 55 | 100 |
| لا | 11 | 73 | 04 | 27 | 15 | 100 |
| المجموع | 61 | 87 | 09 | 13 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحوى فئة المبحوثين الذين يعتبرون أن السبب الأول والرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة كان بسبب الأجر ويمثلون نسبة 87% في حين 13 % لا يرون أن الإضرابات الأخيرة كانت بسبب الأجر، وهي مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون أن السبب الرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة هو الأجر وأن الزيادة في الأجر تعد سببا

كافيا ليرضى عن عملهم و يمثلون نسبة 91%، في مقابل هذا نجد 09% لا يعتبرون أن الأجر سبب الإضرابات الأخيرة وأن الزيادة في الأجر لا تعد سببا كافيا لكي يرضوا عن عملهم

وهناك فئة المبحوثين الذين يرون أن السبب الرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة هو الأجر وأن الزيادة في الأجر تعد سببا كافيا ليرضى عن عملهم ويمثلون نسبة 73%، في مقابل هذا نجد 27 % لا يعتبرون أن الأجر سبب الإضرابات الأخيرة وأن الزيادة في الأجر لا تعد سببا كافيا لكي يرضوا عن عملهم

من خلال تحليلنا للجدول السابق نرى أن نسبة كبيرة من المبحوثين يرون أن الأجر هو السبب الرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة ،وأن الزيادة في الأجر تعد سببا كافيا ليرضى العمال عن عملهم، يمكن تفسير هذه النتيجة على أن إتباع سياسة رشيدة وشفافة في نظام الأجور قد تؤدي إلى التقليل من الإضرابات .

الجدول رقم (8) يبين العلاقة بين النظرة لمكانة الأجر واعتبار الأجر سبب الإضرابات .

| اعتبار الأجر سبب الإضرابات / النظرة لمكانة الأجر | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| مهم جدا | 40 | 89 | 05 | 11 | 45 | 100 |
| مهم | 15 | 83 | 03 | 17 | 18 | 100 |
| عادي | 04 | 57 | 03 | 83 | 07 | 100 |
| المجموع | 59 | 84 | 11 | 16 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحوى فئة المبحوثين الذين يعتبرون أن السبب الأول والرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة كان بسبب الأجر ويمثلون نسبة 84% في مقابل هذا 16% لا يرون أن الإضرابات الأخيرة كانت بسبب الأجر، وهي مدعمة بفئة المبحوثين

الـذين صـرحوا بـأن السـبب الرئيسـي فـي قيـام الإضـرابات الأخيـرة هـو الأجـر، ويعتبـرون مكانتـه مهمــة جــدا يمثلــون نســبة 89% ، فــي مقابــل هــذا نجــد 11% لا يعتبــرون أن الأجــر ســبب الإضرابات الأخيرة مع أنه مهم جدا بالنسبة إليهم .

أمـا فئـة المبحـوثين الـذين صـرحوا بـأن السـبب الرئيسـي فـي قيـام الإضـرابات الأخيـرة هـو الأجـر، ويعتبـرون مكانتــه مهمــة جـدا يمثلـون نسـبة 83 % ، فـي مقابـل هـذا نجـد 17 % لا يعتبـرون أن الأجر سبب الإضرابات الأخيرة مع أنه مهم جدا بالنسبة إليهم .

مـن خـلال تحليلنـا للجـدول السـابق نـرى أن نسـبة كبيـرة مـن المبحـوثين يـرون أن الأجـر هـو السـبب الرئيسـي فـي قيـام الإضـرابات الأخيـرة ويمكـن تفسـير هـذه النتيجـة علـى أن العامـل المـادي قـد يلعـب دور كبيـر فـي ضـمان رضـا العمال وعـدم احتجـاجهم وا إضـرابهم ، وهـذا راجـع لكـونهم أصـحاب مسؤولية ،وأرباب عائلات، والبعض الآخر يريد تكوين أسرة.

الجدول رقم (9) يبين العلاقة بين النظرة لمكانة الأجر وكيفية تأدية العمل.

| كيفية تأدية العمل / النظرة لمكانة الأجر | بجدية | | بشكل عادي | | بملل ولا مبالاة | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % |
| مهم جدا | 32 | 86 | 03 | 09 | 02 | 05 | 37 | 100 |
| مهم | 13 | 62 | 03 | 14 | 05 | 24 | 21 | 100 |
| عادي | 07 | 58 | 04 | 34 | 01 | 08 | 12 | 100 |
| المجموع | 52 | 74 | 10 | 14 | 08 | 12 | 70 | 100 |

يشـير الاتجـاه العـام مـن خـلال الجـدول أنـه يتجـه نحـوى فئـة المبحـوثين الـذين يـؤدون عملهـم بجديـة يمثلـون نسـبة 74% ، فـي مقابـل هـذا نسـبة 12% مـنهم يـؤدون عملهـم بملـل ولا مبـالاة ، زيـادة علـى هـذا نجـد أنهـا مدعمـة بفئـة المبحـوثين الـذين يـؤدون عملهـم بجديـة ويعتبـرون مكانـة الأجـر

مهمة جدا و يمثلون نسبة 86% ، في مقابل هذا نجد أن 5%من العمال يؤدون عملهم بملل ولا مبالاة ويرون أن الأجر مهم جدا بالنسبة إليهم.

من خلال تحليلنا للجدول السابق نرى أن نسبة كبيرة من المبحوثين يرون أن الأجر هو السبب الرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة ،وهم يعتبرون الأجر في غاية الأهمية في نظرهم ، ويعدونه سببا كافيا ليرضوا عن عملهم،و التفسير المنطقي لهذه النتيجة يتمثل في أن إتباع سياسة رشيدة وشفافة في نظام الأجور قد تؤدي إلى التقليل من الإضرابات ، وزيادة رضا العاملين ، كما يمكن أن نقول أنه كلما كان العامل راضيا عن أجره كلما أدى عمله بجدية .

الجدول رقم(10) يبين العلاقة بين النظرة لمكانة الأجر والموافقة على الإضرابات الأخيرة .

| الموافقة على الإضراب / النظرة لمكانة الأجر | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| مهم جدا | 35 | 67 | 17 | 33 | 52 | 100 |
| مهم | 12 | 86 | 02 | 14 | 14 | 100 |
| عادي | 03 | 75 | 01 | 25 | 04 | 100 |
| المجموع | 50 | 71 | 20 | 29 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحوى فئة المبحوثين الذين يوافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا ويمثلون نسبة 71%، في حين 29 % لا يوافقون على

الإضـرابات التـي حصـلت مـؤخرا،وهي مدعمـة بفئـة المبحـوثين الـذين يوافقـون علـى الإضـرابات التـي حصـلت مـؤخرا ويعتبـرون مكانـة الأجـر مهمـة يمثلـون نسـبة 86% ، فـي مقابـل هـذا 14% لا يوافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا وينظرون إلى مكانة الأجر على أنها مهمة .

مـن خـلال تحليلنـا للجـدول السـابق نـرى أن نسـبة كبيـرة مـن المبحـوثين يـرون أن الأجـر هـو السـبب الرئيسـي فـي قيـام الإضـرابات الأخيـرة ،وهـم يعتبـرون الأجـر فـي غايـة الأهميـة فـي نظـرهم ، ويمكـن تفسـير هـذه النتيجـة علـى أن العامـل المـادي قـد يكـون هـو المحـدد الأول لسـيرورة الإضـراب أو توقيفه.

الجدول رقم (11) يبين العلاقة بين كفاية الدخل والموافقة على الإضرابات الأخيرة .

| الموافقة على الإضراب / كفاية الدخل | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| كاف | 07 | 70 | 03 | 30 | 10 | 100 |
| غير كاف | 32 | 70 | 14 | 30 | 46 | 100 |
| غير كاف تماما | 13 | 93 | 01 | 07 | 14 | 100 |
| المجموع | 52 | 74 | 18 | 26 | 70 | 100 |

يشـير الاتجـاه العـام مـن خـلال الجـدول أنـه يتجـه نحـوى فئـة المبحـوثين الـذين يوافقـون علـى الإضـرابات التـي حصـلت مـؤخرا ويمثلـون نسـبة 74%، فـي حـين 26 % لا يوافقـون علـى

الإضـرابات التـي حصـلت مـؤخرا،وهي مدعمـة بفئـة المبحـوثين الـذين يوافقـون علـى الإضـرابات التـي حصـلت مـؤخرا وأن دخلهـم غيـر كـاف تمامـا يمثلـون نسـبة 93% ، فـي مقابـل هـذا 07% لا يوافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا وأن دخلهم غير كاف تماما .

مـن خـلال تحليلنـا للجـدول السـابق نـرى أن نسـبة كبيـرة مـن المبحـوثين يـرون أن الأجـر هـو السـبب الرئيسـي فـي قيـام الإضـرابات الأخيـرة ،وهـم يعتبـرون الأجـر فـي غايـة الأهميـة فـي نظـرهم ، ويمكـن تفسـير هـذه النتيجـة علـى أن العامـل المـادي قـد يكـون هـو المحـدد الأول لسـيرورة الإضـراب أو توقيفـه، ويمكـن تفسـير هـذه النتيجـة بـأن سياسـة الأجـور فـي قطـاع التربيـة تبقـى ضـعيفة فـي نظـر عمالها ، ويبقى لزاما على المؤسسة أن تعدلها حتى تتماشى وسوق العمل .

الجـدول رقـم (12)يبـين العلاقـة الموجـودة بـين الزيـادة فـي الأجـر، والموافقـة علـى الإضـرابات الأخيرة .

| الموافقة على الإضراب / الزيادة في الأجر | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| نعم | 46 | 94 | 03 | 06 | 49 | 100 |
| لا | 19 | 90 | 02 | 10 | 21 | 100 |
| المجموع | 65 | 93 | 05 | 07 | 70 | 100 |

يشـير الاتجـاه العـام مـن خـلال الجـدول أنـه يتجـه نحـو فئـة المبحـوثين الـذين يوافقـون علـى الإضـرابات التـي حصـلت مـؤخرا ويمثلـون نسـبة 93،%، مقابـل07 % لا يوافقـون علـى الإضـرابات التـي حصـلت مـؤخرا، وهـي مدعمـة بفئـة المبحـوثين الـذين صـرحوا بـان الزيـادة فـي الأجـر تعـد سـببا كافيـا ليرضـوا عـن عملهـم،وأن هـذا مـا دفعهـم إلـى الموافقـة علـى الإضـرابات التـي

حصلت مؤخرا يمثلون نسبة 94% ، في مقابل هذا 06% صرحوا أن الزيادة في الأجر لا تعد سببا كافيا لنرضى عن عملنا ، وأنهم لا يوافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا.

كما أن فئة المبحوثين الذين صرحوا بأن الزيادة في الأجر تعد سببا كافيا ليرضوا عن عملنا، وأن هذا ما دفعهم إلى الموافقة على الإضرابات التي حصلت مؤخرا يمثلون نسبة 90 % ، في حين 10% صرحوا أن الزيادة في الأجر لا تعد سببا كافيا لنرضى عن عملنا ، وأنهم لا يوافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا.

من خلال تحليلنا للجدول السابق نرى أن نسبة كبيرة من المبحوثين يرون أن الأجر هو السبب الرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة ،وهم يعتبرون الأجر في غاية الأهمية في نظرهم،و يمكن تفسير هذه النتيجة على أن الزيادة في الأجر تجعل العمال يرضون عن عملهم وذلك راجع لكونهم أصحاب عائلات كما أن غلاء المعيشة وكبر حجم العائلة جعل غالبيتهم يرون في الأجر العامل الرئيسي الذي دفعهم إلى المشاركة في العملية الإنتاجية.

الجدول رقم (13) يبين العلاقة الموجودة بين النظرة لعدالة الأجر في قطاع التربية، والموافقة على الإضرابات الأخيرة

| الموافقة على الإضراب / عدالة الأجر في القطاع | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| نعم | 05 | 62 | 03 | 38 | 08 | 100 |
| لا | 44 | 71 | 18 | 29 | 62 | 100 |
| المجموع | 49 | 70 | 21 | 30 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحوى فئة المبحوثين الذين يوافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا ويمثلون نسبة 70%، في حين 30 % لا يوافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا،مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون أن أجرهم غير عادل في

قطاعهم،وأن هذا ما جعلهم يوافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا ويمثلون نسبة 71%، مقابل 29 % لا يوافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا ، وأن أجرهم غير عادل في قطاعهم .

وهناك فئة المبحوثين الذين يرون أن أجرهم غير عادل في قطاعهم،وأن هذا ما جعلهم يوافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا ويمثلون نسبة 62% ،مقابل 38% لا يوافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا ، وأن أجرهم غير عادل في قطاعهم .

من خلال تحليلنا للجدول السابق نرى أن نسبة كبيرة من المبحوثين يرون أن الأجر هو السبب الرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة ،وهم موافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا،و يمكن تفسير هذه النتيجة بأن سياسة الأجور غير عادلة في قطاع التربية.

الجدول رقم (14) يبين العلاقة الموجودة بين الحصول على الترقية والموافقة على الإضرابات الأخيرة:

| الموافقة على الإضراب / الحصول على الترقية | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| نعم | 38 | 78 | 11 | 22 | 49 | 100 |
| لا | 17 | 81 | 04 | 19 | 21 | 100 |
| المجموع | 55 | 79 | 15 | 21 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحوى فئة المبحوثين الذين يوافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا ويمثلون نسبة 79%، مقابل 21 % لا يوافقون على

الإضـرابات التـي حصـلت مؤخرا،مدعمـة بفئـة المبحـوثين الـذين حصـلوا علـى ترقيـة ، ورغـم ذلـك يوافقـون علـى الإضـرابات التـي حصـلت مـؤخرا يمثلـون نسـبة 81% ،مقابـل 19% تحصـلوا علـى ترقية ولا يوافقون على الإضرابات التي حصلت مؤخرا .

إن فئـة المبحـوثين الـذين لـم يحصـلوا علـى ترقيـة وهـم موافقـون علـى الإضـرابات التـي حصـلت مـؤخرا يمثلـون نسـبة 78 % ،مقابـل 22 % لا يوافقـون علـى الإضـرابات التـي حصـلت مـؤخرا ولم يتحصلوا على ترقية.

مـن خـلال تحليلنـا للجـدول السـابق نـرى أن نسـبة كبيـرة مـن المبحـوثين يـرون أن الأجـر هـو السـبب الرئيسـي فـي قيـام الإضـرابات الأخيـرة ،وهـم يعتبـرون الأجـر فـي غايـة الأهميـة فـي نظـرهم،و يمكـن تفسير هذه النتيجة بأن نظام الترقية في قطاع التعليم هو نظام غير عادل .

**استنتاج الفرضية الأولى:**

من خلال تحليلنا لنتائج الجداول السابقة سواء تلك الإحصائية أو السوسيولوجية، نستنتج أن غالبية العمال يصنفون مطلب الزيادة في الأجر في خانة المطلب الأول، ويعتبرونه من أسباب الإضراب الذي حصل مؤخرا وهذا ما يشير إليه الجدول رقم (05) ، حيث أن % 72,85 منهم يرون أن الزيادة في الأجر كان مطلبهم في الإضرابات الأخيرة بنسبة 91 %، كما يشير إلى ذلك الجدول رقم (07)، أما الذين يعتبرون عدم كفاية دخلهم فان 84% منهم اعتبروا الأجر سبب إضرابهم الأول والرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة، كما أشار إلى هذا الجدول رقم (06)، و89% من العمال اعتبروا الأجر مهم جدا في نظرهم ، وأن هذا ما دفعهم إلى الإضرابات الأخير ة ، وقد أشار إلى هذا الجدول رقم (08) ، في حين أقر 86% من العمال أنهم سيؤدون عملهم بجدية إذا ما تم الاهتمام أكثر بمكانة الأجر ، وهذا ما أشار إليه الجدول رقم (09) ، في حين 86 % من العمال قالوا بأنهم وافقوا على الدخول في الإضراب ،وذلك لكونهم ينظرون للأجر نظرة مهمة وليست عادية كما أشار إلى هذا الجدول رقم (10) ، كما أنهم يعتبرون دخلهم غير كاف تماما وأنهم يوافقون على الدخول في الإضراب وهذا ما أشار إليه الجدول رقم (11) ، في حين 94 %من العمال يرون أن مطلب الزيادة في الأجر يعد سببا كافيا ليوافقوا على الشروع في الإضر اب وهذا ما أشار إليه الجدول رقم (12) ، كما أن غالبية العمال أي نسبة 71% يرون أن عدم عدالة الأجر في قطاع التربية هو ما دفعهم إلى الموافقة على الإضرابات الأخيرة ، كما أشار إليه الجدول رقم (13) ،كما أن عدم الحصول على ترقية 81% من العمال يرون أن هذا ما دفعهم من الإضراب حسب الجدول رقم (14) .

ومن خلال كل هذا نستنتج أن الأجر كان السبب الأول والرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة ، وأنه يحتل مكانة مهمة جدا في نظر العمال وهدفهم الأول أثناء المشاركة العملية الإنتاجية وقد أشار إلى هذا الجدول(05) ، وهذا ما يؤكد صحة فرضيتنا الأولى .

## المحور الثالث:تحليل نتائج الفرضية الثانية

تعد ظروف العمل من أهم العوامل التي قد تؤدي بالعامل إلى زيادة أدائه أو إلى كبحه ،كما قد تكون مختلف ظروف العمل التي يعمل فيها العامل على غرار الظروف الفيزيقية : كالتهوية، الضوضاء ، وضيق المكان ، ونقص الإضاءة، أو نقص الأمن، صعوبة العمل، الحرارة إما عاملا محفز ا على أداء أفضل وذلك من خلال تكفل المصالح المسئول عن هذا ، وا ما إهمالها وعدم الاهتمام بها ، مما سينعكس بالسلب على أداء العامل ،وتدفعه إلى الإضراب عن العمل ،وفيما يلي سنحاول أن نعرف ما إذا كانت ظروف العامل في المؤسسة التعليمية ، هي ظروف مناسبة وملائمة للعمل أم لا.

الجدول رقم (15) يبين العلاقة الموجودة بين محيط العمل وظروف العمل كسبب للإضراب.

| ظروف العمل سبب الإضراب / أمن محيط العمل | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| نعم | 10 | 66 | 05 | 34 | 15 | 100 |
| لا | 37 | 67 | 18 | 33 | 55 | 100 |
| المجموع | 47 | 67 | 23 | 33 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحو فئة المبحوثين الذين يعتبرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة ويمثلون نسبة 67%، في حين 33% منهم لا يرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة،وهي مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون أن محيط

عملهم غير آمن، وأن ظروف عملهم سبب الإضرابات الأخيرة و يمثلون نسبة 67% ، في حين 33% لا يرون أن محيط عملهم آمن وأن ظروف عملهم السيئة سبب الإضرابات.

أما المبحوثين الذين يرون أن محيط عملهم آمن، و رغم ذلك صرحوا أن ظروف عملهم سبب الإضرابات الأخيرة ويمثلون نسبة 66% ، في مقابل هذا نجد أن 34% يرون أن محيط عملهم آمن ورغم ذلك يرون أن ظروف عملهم السيئة سبب الإضرابات.

من خلال تحليلنا للجدول السابق نرى أن نسبة كبيرة من المبحوثين يرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخير ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال اطلاعنا على ميدان البحث أن هذا يرجع إلى قلة أعوان الأمن، وعدم وجود جدار فاصل ، هذا دون ان ننسى موقع المؤسسة الغير مناسب تماما لجو التعليم، حيث تقع المؤسسة محاذية للطريق العام ،وهذا ما يخلق الضجيج ويصعب مهمة الشرح بالنسبة للمعلمين .

الجدول رقم (16) يبين العلاقة الموجودة بين الرضا عن ظروف العمل وظروف العمل كسبب للإضراب.

| ظروف العمل سبب الإضراب / الرضا عن ظروف العمل | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| نعم | 15 | 71 | 06 | 29 | 21 | 100 |
| لا | 36 | 73 | 13 | 27 | 49 | 100 |
| المجموع | 51 | 73 | 19 | 27 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحو فئة المبحوثين الذين يرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة ويمثلون نسبة 73%، في مقابل ذلك 27% منهم لا يرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة.مدعمة بفئة المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير راضين

عـن ظـروف عملهـم وأن الظـروف التـي يعملـون فيهـا سـبب الإضـرابات الأخيـرة ويمثلـون نسـبة 73%، فـي مقابـل ذلـك 27% لا يـرون أن ظـروف العمـل سـبب الإضـرابات وهـم غيـر راضـين عن ظروف عملهم .

كمـا أن فئـة المبحـوثين الـذين صـرحوا بـأنهم راضـين عـن ظـروف عملهـم ولكـن رغـم ذلـك فهـم يعدونـه سـبب الإضـرابات الأخيـرة ويمثلـون نسـبة71%، فـي مقابـل ذلـك 29 % لا يـرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات وهم راضين عن ظروف عملهم .

يمكـن تفسـير هـذه النتيجـة مـن خـلال اطلاعنـا علـى ميـدان البحـث أن هـذا يرجـع إلـى أن العامـل فـي هـذه المؤسسـة غيـر راض عـن ظـروف عملـه سـواء تلـك الظـروف الفيزيقيـة علـى غـرار التهويـة، الضـوء وظـروف أخـرى كضـيق المكـان ، الاكتضـاض ونقـص الأمـن وهـذا مـا سـينعكس سـلبا علـى أدائه المهني .

الجدول رقم (17) يوضح العلاقة بين توفر السكن وظروف العمل كسبب للإضراب.

| ظروف العمل سبب الإضراب / توفر السكن | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| نعم | 04 | 50 | 04 | 50 | 08 | 100 |
| لا | 42 | 68 | 20 | 32 | 62 | 100 |
| المجموع | 46 | 66 | 24 | 34 | 70 | 100 |

يشـير الاتجـاه العـام مـن خـلال الجـدول أنـه يتجـه نحـو فئـة المبحـوثين الـذين يـرون أن ظـروف العمـل سـبب الإضـرابات الأخيـرة ويمثلـون نسـبة 66،% فـي حـين 34% مـنهم لا يـرون أن ظـروف العمـل سـبب الإضـرابات الأخيـرة.مدعمـة بفئـة المبحـوثين الـذين لـيس لـديهم مسـكن ، ويـرون أن ظـروف العمـل سـبب الإضـرابات الأخيـرة يمثلـون نسـبة 68% ، فـي حـين 32% ولا يتـوفر لـديهم مسكن و لا يرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات.

مـن خـلال الجـدول يتضـح أن نصـف المبحـوثين الـذين لـديهم مسـكن ، ويـرون أن ظـروف العمـل سـبب الإضـرابات الأخيـرة ، النصـف الآخـر لا يتـوفر لـديهم مسـكن و لا يـرون أن ظـروف العمـل سبب الإضرابات

مـن خـلال الجـدول يتضـح لنـا غالبيـة العمـال غيـر راضـين عـن ظـروف عملهـم وأن هـذا مـا دفعهـم إلــى الإضــرابات الأخيــرة، والتفســير المنطقــي الــذي يمكــن أن يعبــر علــى نتــائج الجــدول الســابق، يتمثـل فـي أن العامـل فـي هـذه المؤسسـة غيـر مسـتقر ولـيس لديـه سـكن ، وهـذا يمكـن أن يقلـل مـن أدائه المهني، ويعيقه عن تقديم أفضل ما لديه.

الجدول رقم (18) يبين العلاقة الموجودة بين كيفية تأدية العمل وظروف العمل كسبب للإضراب.

| ظروف العمل سبب الإضراب / كيفية تأدية العمل | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| بجدية | 22 | 79 | 06 | 21 | 28 | 100 |
| بشكل عادي | 28 | 74 | 10 | 26 | 38 | 100 |
| بملل ولا مبالاة | 04 | 100 | - | - | 04 | 100 |
| المجموع | 54 | 77 | 16 | 23 | 70 | 100 |

يشـير الاتجـاه العـام مـن خـلال الجـدول أنـه يتجـه نحـو فئـة المبحـوثين الـذين يـرون أن ظـروف العمــل ســبب الإضــرابات الأخيــرة ويمثلــون نســبة 77% فــي مقابــل 23% مــنهم لا يــرون أن ظـروف العمـل سـبب الإضـرابات الأخيـرة.وهـي مدعمـة بفئـة المبحـوثين الـذين يـرون أن ظـروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة وكلهم يؤدون عملهم بملل ولامبالاة، و يمثلون نسبة 100% .

إن فئة المبحوثين الذين يؤدون عملهم بجدية، صرحوا بأن الإضرابات الأخيرة كانت بسبب الاحتجاج على ظروف العمل ويمثلون نسبة 79 %، في مقابل 21% من المبحوثين يؤدون عملهم بجدية ولا يعتبرون أن ظروف العمل من الأسباب التي أدت إلى الإضرابات الأخيرة.

إن فئة المبحوثين الذين يؤدون عملهم بملل ولا مبالاة وصرحوا بأن الإضرابات الأخيرة كانت بسبب الاحتجاج على ظروف العمل يمثلون نسبة 74 %، في مقابل 26 % من المبحوثين يؤدون عملهم بملل ولا مبالاة ولا يعتبرون أن ظروف العمل من الأسباب التي أدت إلى الإضرابات الأخيرة

لقد تبين لنا من خلال الجدول السابق أن غالبية المبحوث معهم يؤدون عملهم بشكل عادي،كما أنهم يعتبرون ظروف العمل من الأسباب التي أدت إلى الإضرابات الأخيرة في قطاع التعليم،والتفسير المنطقي لنتائج الجدول السابق يتمثل في أن العامل في هذه المؤسسة غير راض على الظروف العامة التي يعمل فيها،فمن خلال اطلاعنا الشخصي تبين لنا الموظف والمعلمين يقطعون آلاف الأمتار أثناء فترة غداءهم، وهم بهذا يبذلون مجهودات معتبرة ،وهذا ما سينعكس لا محال على أدائهم المهني بالسلب.

الجدول رقم (19) يوضح العلاقة بين توفر المطعم وظروف العمل كسبب للإضراب.

| ظروف العمل سبب الإضراب / توفر المطعم | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| نعم | 05 | 56 | 04 | 44 | 09 | 100 |
| لا | 41 | 67 | 20 | 33 | 61 | 100 |
| المجموع | 46 | 66 | 24 | 34 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحو فئة المبحوثين الذين يرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة ويمثلون نسبة 66%، في حين 34% منهم لا يرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة وهي مدعمة بفئة المبحوثين الذين لا يتوفر لديهم مطعم، وهم

يرون أن ظروف العمل هي سبب الإضرابات الأخيرة و يمثلون نسبة 67% ، في حين 33% لا يرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات رغم أن المطعم لايتوفر لديهم.

كما أن فئة المبحوثين الذين يتوفر المطعم لديهم ورغم ذلك صرحوا أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة يمثلون نسبة 56 % ،مقابل 44% يتوفر المطعم لديهم ورغم ذلك صرحوا أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة .

من خلال الجدول اتضح لنا جليا أن غالبية المبحوثين غير راضين بسبب عدم توفر مطعم شخصي يليق بهم ولا يمكننا إلا أن نفسر هذا بأن غالبية العمال غير راضين على الظروف العامة التي يعملون فيها وهذا ما جعلهم يصنفونها ضمن الأسباب التي أدت إلى الإضرابات الأخيرة .

الجدول رقم (20) يوضح العلاقة بين ظروف العمل السيئة واعتبار ظروف العمل كسبب للإضراب.

| ظروف العمل سبب الإضراب / ظروف العمل السيئة | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| كثرة الضوضاء | 15 | 60 | 10 | 40 | 25 | 100 |
| ضيق المكان | 24 | 69 | 11 | 31 | 35 | 100 |
| نقص الأمن | 06 | 60 | 04 | 40 | 10 | 100 |
| المجموع | 45 | 64 | 25 | 36 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحو فئة المبحوثين الذين يرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة ويمثلون نسبة 64%، في مقابل36% منهم لا يرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة كما أنها مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون أن المكان ضيق، وأن ظروف العمل

سبب الإضرابات الأخيرة ، و يمثلون نسبة 69 % ، في حين 31 % لا يرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة وأن المكان غير ضيق .

أما فئة المبحوثين الذين صرحوا أن كثرة الضوضاء هي من بين ظروف العمل السيئة وهي سبب الإضرابات الأخيرة فيمثلون نسبة 60 % ، في مقابل 40 % صرحوا بأنهم يعملون في مكان تكثر فيه الضوضاء إلا أنهم لا يرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة .

أما فئة المبحوثين الذين صرحوا أن الأمن ناقص وأن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة فيمثلون نسبة60%،مقابل 40 % صرحوا بأن الأمن غير ناقص ولا يرون أن ظروف العمل سبب الإضرابات الأخيرة .

التفسير المنطقي لنتائج الجدول السابق يتمثل في أن غالبية العمال يرون أن ظروف العمل سيئة فكثرة الضوضاء وضيق المكان ونقص الأمن من أهم العوامل التي تقلل من أدائهم المهني، فقد تبين لنا من خلال الدراسات الاستطلاعية التي قمنا بها أن الظروف العامة التي يعملون فيها هي عموما ظروف صعبة، فزيادة على أن المؤسسة تقع في منطقة عمرانية مكتظة بالسكان فهي محاذية للطريق العام وهذا ما سيخلق الضجيج للمعلمين والموظفين على السواء ويقلل من أدائهم المهني ويولد في أنفسهم حالة من التذمر وعدم الرضا عن العمل ، ويدفعهم إلى الدخول في الإضراب.

## استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال تحليلي لنتائج الجداول السابقة المتعلقة بقياس مدى الرضا عن ظروف العمل لدى العامل في الثانوية ، ومن خلال تلك القراءات الإحصائية والتحليلات السوسيولوجية تبين لنا أن غالبية العمال يصنفون ظروف عملهم كسبب من الأسباب التي تم على أساسها الإضراب مؤخرا بنسبة 73% ، وهذا ما بينه الجدول رقم (16) ، وقد أقر غالبية العمال أي 67% أن محيط عملهم غير آمن واعتبروه سبب الإضراب مؤخرا حسب الجدول رقم (15)، كما أن عدم توفر المسكن لدى غالبية العمال 68% هذا ما جعل العمال يصنفون هذا الأخير كسبب للإضراب مؤخرا كما أشار إليه الجدول رقم (17) ، دون أن ننسى أن عدم توفر المطعم لغالبية العمال 67% جعلهم يصنفونه كسبب للإضراب وقد أشار إليه الجدول رقم(19) ، بالإضافة إلى أن ظروف العمل السيئة على غرار ضيق المكان 69% من العمال أقروا بهذا، و60%منهم أيضا اعتبروا أن كثرة الضوضاء من بين ظروف العمل السيئة ، بالإضافة إلى أن نقص الأمن عقد من الوضع أكثر وقد أقر بهذا 60% من العمال كل هذه الأمور والظروف السيئة جعل العمال يدخلون في الإضرابات الأخيرة وقد أشار إلى هذا الجدول رقم (20) ، كما أن كل هذه الظروف السيئة أثناء العمل أدت بكل العمال إلى تأدية عملهم بملل ولا مبالاة وهذا ما أشار إليه الجدول رقم (18).

من خلال كل هذا نستنتج أن ظروف العمل السيئة التي يعمل فيها العمال كقلة الأمن ، وضيق المكان ، وكثرة الضوضاء بسبب محاذاة مكان العمل للطريق العام ، دون أن ننسى عدم توفر مطعم خاص بهم ومسكن ، جعلهم يدخلون في الإضرابات الأخيرة ، واعتبار تحسين ظروف العمل في خانة المطلب الثاني أثناء عملية التفاوض وبنسبة 22,85 % كما أشار إلى هذا الجدول رقم(05)، وهذه النتيجة تدعم وتؤكد بما لا يدعو للشك فرضيتنا الثانية وتؤكد صحتها .

## المحور الرابع:تحليل نتائج الفرضية الثالثة:

غالبا ما يكون للقيادة الدور البارز في العملية الإنتاجية ، حيث تلعب دورا رئيسيا يتمثل في قيادة المجموعة نحو تحقيق أهدافها ولن يتحقق هذا إلا إذا كان هناك تفاعل وتفاهم بينهما، كما ينبغي أن تسود بينهما علاقة سلم وتوافق ، ولكن إذا طغى إلى السطح عنصر الصراع وبرز سوف لن تأخذ العملية الإنتاجية مجراها الطبيعي وسينعكس على كليهما بالسلب ، وفيما يلي سوف نحاول أن نتعرف على نوع العلاقة السائدة بين المعلمين والموظفين وبين نوع القيادة في هذه المؤسسة التعليمية ، وما هو رد فعلهم اتجاهها.

الجدول رقم(21) يبين العلاقة بين الطريقة المتبعة في تسيير المؤسسة وكيفية تأدية العمل.

| كيفية تأدية العمل | بجدية | | بشكل عادي | | بملل ولا مبالاة | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الطريقة المتبعة في التسيير | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % |
| الاستبدادية | 23 | 85 | 04 | 15 | - | - | 27 | 100 |
| الديمقراطية | 26 | 68 | 11 | 29 | 01 | 03 | 38 | 100 |
| الفوضوية | 03 | 60 | 02 | 40 | - | - | 05 | 100 |
| المجموع | 52 | 74 | 17 | 24 | 01 | 02 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحوى فئة المبحوثين الذين يؤدون عملهم بجدية يمثلون نسبة 74%، في حين 24 % يؤدون عملهم بشكل عادي ، أما الذين يؤدون عملهم بملل ولامبالاة يمثلون نسبة 02%، وهي مدعمة بفئة المبحوثين الذين يؤدون عملهم بجدية ويرون أن الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم هي الطريقة الاستبدادية يمثلون نسبة 85% ، في حين 15% منهم يؤدون عملهم بشكل عادي ويرون أن الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم هي الطريقة الاستبدادية .

بفئة المبحوثين الذين يؤدون عملهم بجدية ويرون أن الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم هي الطريقة الديمقراطية ويؤدون عملهم بجدية ، يمثلون نسبة 68% ، في مقابل 03% منهم يؤدون عملهم بشكل بملل ولا مبالاة ويرون أن الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم هي الطريقة الديمقراطية.

كما أن فئة المبحوثين الذين يؤدون عملهم بجدية ويرون أن الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم هي الطريقة الفوضوية يمثلون نسبة 60 % ، في مقابل نسبة 40% منهم يؤدون عملهم بشكل عادي ويرون أن الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم هي الطريقة الفوضوية.

يتضح لنا من خلال الجدول أن غالبية العمال يصرحون بان القيادة في مؤسستهم هي قيادة استبدادية ورغم ذلك هم يتجاهلونها ويؤدون عملهم بجدية وانضباط، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن العمال يتفاعلون ايجابيا مع نمط القيادة الاستبدادية وليس لديهم اعتراض عليها ، وذلك لان القيادة في قطاع التعليم لا يعطى صلاحيات كثيرة مثل تلك التي تمنح للقيادة داخل الإدارات العمومية مثلا.

الجدول رقم (22) يبين العلاقة بين مصدر تلقي الأوامر ورد فعل العمال.

| رد فعل العمال / مصدر تلقي الأوامر | تفاعل ايجابي | | عدم الاهتمام بها | | احتجاج ومعارضة | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % |
| من المدير | 22 | 44 | 20 | 40 | 08 | 16 | 50 | 100 |
| عن طريق الوسيط | 09 | 53 | 05 | 29 | 03 | 18 | 17 | 100 |
| عن طريق منشورات | 03 | 100 | - | - | - | - | 03 | 100 |
| المجموع | 34 | 49 | 25 | 36 | 11 | 15 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحوى فئة المبحوثين الذين لهم رد فعل ايجابي نحو القيادة و يمثلون نسبة 49% في مقابل 36 % كان رد فعلهم عدم الاهتمام بالقيادة ، و نسبة 15% كان رد فعلهم احتجاج ومعارضة اتجاه قيادتهم .

أما فئة المبحوثين الذين يتلقون الأوامر عن طريق الوسيط فقد كان لهم رد فعل ايجابي نحو القيادة و يمثلون نسبة 53%، في مقابل نسبة 18% كان رد فعلهم احتجاج ومعارضة اتجاه قيادتهم وهم يتلقون الأوامر عن طريق وسيط .

أما فئة المبحوثين الذين يتلقون الأوامر عن طريق المدير فنجد من كان لهم رد فعل ايجابي نحو القيادة يمثلون نسبة 44 %، في مقابل نسبة 16% كان رد فعلهم احتجاج ومعارضة اتجاه قيادتهم وهم يتلقون الأوامر من المدير .

يتضح لنا أن غالبية العمال يؤكدونأنهم يتلقون الأوامر من المنشورات وهم يؤدون عملهم بجدية وانضباط، ونفسر هذا بأن العمال يتفاعلون ايجابيا مع نمط القيادة الاستبدادية وليس لديهم اعتراض عليها، وذلك لان القيادة في قطاع التعليم لا يعطى لها صلاحيات كثيرة كالتي تمنح للقيادة داخل الإدارات العمومية، ومن هذا نستنتج أن رد فعل العمال اتجاه مصدر تلقي الأوامر المتمثل في طريقة المنشورات هي التفاعل ايجابيا معها وأن ليس لديهم معارضة لهم .

الجدول رقم (23) يوضح العلاقة بين الطريقة المتبعة في تسيير المؤسسة والأسلوب المفضل في التعامل مع القيادة.

| الأسلوب المفضل في القيادة / الطريقة المتبعة في التسيير | أسلوب مباشر | | أسلوب غير مباشر | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % |
| الاستبدادية | 16 | 84 | 03 | 16 | 19 | 100 |
| الديمقراطية | 43 | 93 | 03 | 07 | 46 | 100 |
| الفوضوية | 05 | 100 | - | - | 05 | 100 |
| المجموع | 64 | 91 | 06 | 09 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحو فئة المبحوثين الذين يفضلون الأسلوب المباشر في التعامل مع رئيسهم ويمثلون نسبة 91%، في حين 09% يفضلون الأسلوب الغير مباشر في التعامل مع رئيسهم.وهي مدعمة بفئة المبحوثين الذين يفضلون الأسلوب المباشر في التعامل مع رئيسهم يرون أن الطريقة المتبعة في تسييرهم مؤسستهم هي الطريقة الفوضوية ويمثلون كل العمال أي نسبة100.%.

أما فئة المبحوثين الذين يفضلون الأسلوب المباشر في التعامل مع رئيسهم يرون أن الطريقة المتبعة في تسييرهم مؤسستهم هي الطريقة الديمقراطية ويمثلون نسبة93%، مقابل نسبة 07 %يفضلون الأسلوب المباشر في التعامل مع رئيسهم ويرون أن الطريقة المتبعة في تسييرهم مؤسستهم هي الطريقة الديمقراطية.

أما فئة المبحوثين الذين يفضلون الأسلوب المباشر في التعامل مع رئيسهم يرون أن الطريقة المتبعة في تسييرهم مؤسستهم هي الطريقة الاستبدادية ويمثلون نسبة84%، مقابل نسبة 16 % يفضلون الأسلوب المباشر في التعامل مع رئيسهم ويرون أن الطريقة المتبعة في تسييرهم مؤسستهم هي الطريقة الاستبدادية.

يتضح لنا من خلال الجدول أن غالبية العمال يصرحون بأنهم يفضلون القيادة الفوضوية في تسيير مؤسستهم ، وذلك راجع لكونها تفسح لمجال أمام إبراز الطاقات والقدرات،وأنهم سيؤدون عملهم بجدية وانضباط، ولا يمكن تفسير هذه النتيجة إلا بأن العمال يتفاعلون ايجابيا مع نمط القيادة الفوضوية وليس لديهم اعتراض عليها ، وذلك لأنهم يرون بان القيادة في قطاع التعليم لا يعطى لها صلاحيات كثيرة مثل تلك التي تمنح للقيادة داخل الإدارات العمومية مثلا، كما أن التفسير المنطقي لنتائج الجدول السابق يتمثل في أن غالبية العمال يفضلون الأسلوب المباشر في التعامل مع الطريقة الفوضوية .

الجدول رقم (24) يبين العلاقة السائدة بين العمال ورئيسهم المباشر ورد فعلهم.

| رد فعل العمال / العلاقة السائدة | تفاعل ايجابي | | عدم الاهتمام بها | | احتجاج ومعارضة | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % |
| جيدة | 16 | 52 | 11 | 35 | 04 | 13 | 31 | 100 |
| مقبولة | 06 | 21 | 21 | 73 | 02 | 06 | 29 | 100 |
| سيئة | 01 | 10 | 06 | 60 | 06 | 30 | 10 | 100 |
| المجموع | 23 | 33 | 38 | 54 | 09 | 13 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحوى فئة المبحوثين الذين ليس لديهم اهتمام بالقيادة المتبعة في تسيير مؤسساتهم و يمثلون نسبة 54%، في حين 33 % كان رد فعلهم اتجاه الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم تفاعل ايجابي معها أما نسبة 09% من إجمالي العمال كان رد فعلهم اتجاه الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم الاحتجاج والمعارضة وهي مدعمة بفئة المبحوثين الذين لم يهتموا بالقيادة المتبعة في تسيير مؤسستهم وكانت العلاقة السائدة بينهم وبين القيادة مقبولة ويمثلون نسبة 73%، في حين 21%منهم كان رد فعلهم اتجاه الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم رد فعل ايجابي، وقد كانت العلاقة السائدة بينهم وبين القيادة مقبولة، أما 06% من إجمالي العمال كان رد فعلهم اتجاه الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم الاحتجاج والمعارضة، وكانت العلاقة السائدة بينهم وبين القيادة مقبولة .

أما فئة المبحوثين الذين لم يهتموا بالقيادة المتبعة في تسيير مؤسستهم وكانت العلاقة السائدة بينهم وبين القيادة سيئة فيمثلون نسبة 60 %، في حين 10 %منهم كان رد فعلهم اتجاه الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم رد فعل ايجابي، وقد كانت العلاقة السائدة بينهم وبين القيادة سيئة.

وهناك فئة المبحوثين الذين يتفاعلون إيجابيا مع القيادة المتبعة في تسيير مؤسستهم وكانت العلاقة السائدة بينهم وبين القيادة جيدة فيمثلون نسبة 52 %، في حين 13%منهم كان رد فعلهم اتجاه الطريقة

المتبعة في تسيير مؤسستهم رد فعل سلبي ومعارضة، رغم أن كانت العلاقة السائدة بينهم وبين القيادة هي علاقة جيدة.

يتضح لنا من خلال الجدول أن غالبية العمال يصرحون بأنهم لا يهتمون بالقيادة السائدة في مؤسستهم وهم لا يولون اهتماما كبيرا لها، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن العمال ليس لديهم رد فعل سلبي ضد النمط القيادي المسير وليس لديهم احتجاج عليه ، كم أن القيادة في قطاع التعليم لا تعطى صلاحيات كثيرة مثل تلك التي تمنح للقيادة داخل الإدارات العمومية مثلا.

و يمكن تفسير هذه النتيجة أن رد فعل العمال يتجلى في عدم الاهتمام بالقيادة داخل مؤسستهم وأن العلاقة السائدة بينهم وبين قائدهم المباشر هي علاقة مقبولة عموما .

الجدول رقم (25) يبين العلاقة الطريقة المتبعة ورد فعل العمال.

| رد فعل العمال / الطريقة المتبعة في التسيير | تفاعل ايجابي | | عدم الاهتمام بها | | احتجاج ومعارضة | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % |
| الاستبدادية | 03 | 07 | 33 | 83 | 04 | 10 | 40 | 100 |
| الديمقراطية | 09 | 38 | 09 | 38 | 06 | 24 | 24 | 100 |
| والفوضوية | - | - | 06 | 100 | - | - | 06 | 100 |
| المجموع | 12 | 17 | 48 | 69 | 10 | 14 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحوى فئة المبحوثين الذين ليس لديهم اهتمام بالقيادة المتبعة في تسيير مؤسساتهم و يمثلون نسبة 69،% في حين 17 % كان رد فعلهم اتجاه الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم تفاعل ايجابي معها أما نسبة 14% من إجمالي العمال كان رد فعلهم اتجاه الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم الاحتجاج والمعارضة ، وتدعمهم في هذا فئة المبحوثين الذين لم يهتموا بالقيادة المتبعة في تسيير مؤسستهم و المتمثلة في الطريقة الفوضوية يمثلون كل العمال.

كما أن فئة المبحوثين الذين لم يهتموا بالقيادة المتبعة في تسيير مؤسستهم يمثلون نسبة 83 %ألا وهي الطريقة الاستبدادية ، في مقابل 10 %منهم كان رد فعلهم اتجاه الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم احتجاج ومعارضة لها .

أما أن فئة المبحوثين الذين لم يهتموا بالقيادة المتبعة في تسيير مؤسستهم ألا وهي الطريقة الديمقراطية ويمثلون نسبة 38 %، في مقابل 24 %منهم كان رد فعلهم اتجاه الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم احتجاج ومعارضة لها .

يتضح لنا من خلال الجدول أن غالبية العمال يصرحون بأنهم يفضلون القيادة الفوضوية في تسيير مؤسستهم ، وذلك راجع لكونها تفسح لمجال أمام إبراز الطاقات والقدرات،وأنهم سيؤدون عملهم بجدية وانضباط، ، كما أن التفسير المنطقي لنتائج الجدول السابق يتمثل في أن غالبية العمال يفضلون الأسلوب المباشر في التعامل مع الطريقة الفوضوية،و يمكن تفسير هذه النتيجة أن الطريقة المتبعة في تسيير المؤسسة هي الطريقة الفوضوية وأن رد فعل العمال اتجاهها يتجلى في عدم الاهتمام بها داخل مؤسستهم .

الجدول رقم (26) يبين العلاقة السائدة بين العمال وقيادتهم وكيفية تأدية العمل .

| كيفية تأدية العمل / العلاقة السائدة | بجدية | | بشكل عادي | | بملل ولا مبالاة | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % |
| جيدة | 18 | 82 | 03 | 14 | 01 | 04 | 22 | 100 |
| مقبولة | 25 | 66 | 12 | 32 | 01 | 02 | 38 | 100 |
| سيئة | 05 | 50 | 02 | 20 | 03 | 30 | 10 | 100 |
| المجموع | 48 | 69 | 17 | 24 | 05 | 07 | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحوى فئة المبحوثين الذين يؤدون عملهم بجدية يمثلون نسبة 69،% في حين 24 % يؤدون عملهم بشكل عادي ، أما الذين يؤدون عملهم بملل ولا مبالاة

يمثلون نسبة 07% ، وهي مدعمة بفئة المبحوثين الذين يؤدون عملهم بجدية ويرون أن العلاقة السائدة بينهم وبين رئسهم المباشر هي علاقة جيدة ويمثلون نسبة 82% ، في مقابل 14% من المبحوثين الذي تسود علاقة جيدة مع رئيسهم ويؤدون عملهم بشكل عادي، أما 04% فتسود علاقة جيدة بينهم وبين ر ئيسهم ويؤدون عملهم بملل ولا مبالاة .

كما أن فئة المبحوثين الذين يؤدون عملهم بجدية ويرون أن العلاقة السائدة بينهم وبين رئيسهم المباشر هي علاقة مقبولة يمثلون نسبة 82% ، في مقابل 02% من المبحوثين الذي تسود علاقة مقبولة مع رئيسهم ويؤدون عملهم بشكل بملل ولامبالاة .

أما فئة المبحوثين الذين يؤدون عملهم بجدية ويرون أن العلاقة السائدة بينهم وبين رئيسهم المباشر هي علاقة سيئة و يمثلون نسبة 50 % ، في مقابل 30 % من المبحوثين الذي تسود علاقة سيئة مع رئيسهم ويؤدون عملهم بشكل بملل ولامبالاة .

يتضح لنا من خلال الجدول أن غالبية العمال علاقتهم جيدة برئيسهم المباشر في العمل، كما ان غالبيتهم يؤدون عملهم بجدية وانضباط ، وذلك راجع لكونهم مرتاحين مع نمط القيادة السائد في تسيير المؤسسة،وهو يفسح المجال أمامهم لإبراز طاقاتهم وقدراتهم،وأنهم سيؤدون عملهم بجدية وانضباط، ولا يمكن تفسير هذه النتيجة إلا بأن العمال يتفاعلون ايجابيا مع نمط القيادة وليس لديهم اعتراض عليها ، وذلك لأنهم يرون بان القيادة في قطاع التعليم لا يعطى لها صلاحيات كثيرة مثل تلك التي تمنح للقيادة داخل الإدارات العمومية مثلا، و يمكن تفسير هذه النتيجة أن غالبية العمال يؤدون عملهم بجدية، كما تسود علاقة مقبولة بينهم وبين قائدهم المباشر.

الجدول رقم (27) يبين العلاقة بين الطريقة المتبعة والعلاقة السائدة بين العمال ورئيسهم المباشر.

| العلاقة السائدة | جيدة | | مقبولة | | سيئة | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الطريقة المتبعة في التسيير | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % |
| الاستبدادية | 05 | 17 | 24 | 83 | - | - | 29 | 100 |
| الديمقراطية | 18 | 44 | 23 | 56 | - | - | 41 | 100 |
| والفوضوية | - | - | - | - | - | - | - | 100 |
| المجموع | 23 | 33 | 47 | 67 | - | - | 70 | 100 |

يشير الاتجاه العام من خلال الجدول أنه يتجه نحوى فئة المبحوثين الذين تسود علاقة مقبولة بينهم وبين رئيسهم المباشر و يمثلون نسبة 67،% في حين 33 % من العمال تسود علاقة جيدة بينهم وبين قائدهم المباشر ، وهي مدعمة بفئة المبحوثين الذين تسود علاقة مقبولة بينهم وبين قائدهم المباشر، ويرون أن الطريقة المتبعة في تسيير هي الاستبدادية يمثلون نسبة 83%، في حين 17 % من العمال تسود بينهم وبين قائدهم المباشر علاقة مقبولة ويرون أن الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم هي الطريقة الاستبدادية.

إن فئة المبحوثين الذين تسود علاقة مقبولة بينهم وبين قائدهم المباشر، ويرون أن الطريقة المتبعة في تسيير هي الديمقراطية يمثلون نسبة 56%، في حين 44% من العمال تسود بينهم وبين قائدهم المباشر علاقة جيدة ويرون أن الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم هي الطريقة الديمقراطية .

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن غالبية المبحوثين تسود علاقة طيبة بينهم وبين قائدهم المباشر،

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن العلاقة السائدة بين القائد الاستبدادي في هذه المؤسسة، وبين عماله هي علاقة مقبولة، وانه لا يمكن أن يكون الاحتجاج على القيادة إذا حصل في هذه المؤسسة شيئا منطقيا.

**استنتاج الفرضية الثالثة :**

من خلال تحليلنا لنتائج الجداول الخاصة بقياس مدى توافق نمط القيادة في المؤسسة تبين لنا أن العمال يتقبلون نمط القيادة السائدة في مؤسستهم ألا وهي النمط الفوضوي بنسبة 83% كما يشير إلى هذا الجدول رقم (21) ، وأكثر من ذلك أنهم يؤدون عملهم بجدية وبنسبة 85% كما أشار إلى هذا الجدول رقم (21) كما أن الملاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن كل العمال الذين يتلقون الأوامر عن طريق المنشورات يتفاعلون ايجابيا معها في كل العمال أقروا بأن الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم هي الطريقة الفوضوية كما أنهم يفضلون التعامل معها مباشرة ، كما أشار إلى هذا الجدول رقم (23)، كما أن 73% من إجمالي العمال في المؤسسة يصرحون أن العلاقة السائدة بينهم وبين رئيسهم المباشر هي علاقة مقبولة وأن رد فعلهم يتجلى في كونهم لا يعارضونها ولا يحتجون عليها بل لا يولون أهمية قصوى لها وقد أشار إلى كل هذا الجدول رقم (24) ، كما أن كل العمال كان رد فعلهم اتجاه الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستهم ألا وهي النمط الفوضوي عدم الاهتمام بها حسبما أشار إليه الجدول رقم (25) ، وقد صرح 82% من إجمالي العمال أن العلاقة جيدة بينهم وبين قائدهم ، ولهذا فهم يؤدون عملهم بجدية حسبما أشار إليه الجدول رقم (26).

إن ما يمكن استنتاجه من خلال كل هذا أن العلاقة السائدة بين العمال وقائدهم هي علاقة مقبولة وقد كان رد فعلهم يتجلى في عدم الاهتمام بها ، ولم يتطور ليصبح احتجاج ومعارضة لها ، وبهذا يتضح جليا أن الاحتجاج على القيادة لم يكن سببا من أسباب إضرابات التي وقعت مؤخرا

وهذا يثبت عدم صحة فرضيتنا الثالثة القائلة (أن الاحتجاج على القيادة يعد سببا من أسباب الإضراب داخل قطاع التعليم ) .

**الاستنتاج العام:**

نستنتج من كل ما سبق أن الإضرابات الأخيرة كانت تطالب بزيادة الأجر ، وقد صنفته في الخانة الأولى ضمن مطالبها، كما أن غالبية العمال اعتبروا الأجر الذي يتقاضونه ضئيل مقارنة مع الحجم الساعي الذي يعملونه والمجهودات المبذولة ، وطالبوا بزيادة أجرهم الشهري وفق معايير سياسة الأجور الدولية ، وحتى يوازي قدرتهم الشرائية وحجم عائلتهم ، كما أن غالبيتهم يرونا أن أجرهم مجحف وغير عادل إذا ما قورن بقطاعات أخرى عمومية تابعة للدولة، وهذا ما أجج في غضبهم ودفعهم إلى الدخول في إضراب مفتوح ، حتى يتم تلبية مطلبهم هذا ، ويرون أن مكانة المربي متدنية إذا ما تم التمعن جيدا في الخلفية الحقيقية والمهمة النبيلة التي يقوم بها عمال قطاع التعليم من خلال تكوين أجيال وا إطارات المستقبل ، كما أنهم يرون أن وضعية العامل في قطاع التعليم تعتبر صعبة، وأن الظروف التي يعملون فيها تقلل من أدائهم المهني، فزيادة على نقص الأمن ، إعتبروا القوانين الصادرة في حق من يتعرض لهم بالأذى غير منصفة، وأن مكان عملهم قرب الطريق العام وبدون وضع جدار فاصل عنه، كان أكبر غلطة لم تنتبه لها القائمين في وزارة التعليم حين قرروا بناء المؤسسة قرب الطريق العام، هذا بدون أن ننسى أن إكتضاض الأقسام زاد من سوء وتدهور الظروف العامة في عملهم، وأن هذا ما يقلل من أدائهم ويجعلهم متذمرين .

## خاتمة :

يعتبر العامل المادي من أهم العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعامل ، وقد يكون عدم الاهتمام به وا ٍهماله السبب الرئيسي، والمباشر الذي قد يؤدي إلى قيام الإضراب، ولهذا يتوجب على المؤسسة انتهاج سياسة رشيدة واضحة المعالم أثناء تحديد ووضع معايير نظام الأجور، وأن تكون مبنية على قيم سليمة مفادها على شاكلة معايير آدم سميث :(دعه يعمل دعه يعمل .)، وهذا بدوره لم يستدعي من العامل الدخول في الإضراب ، لأن وضع سياسة أجور واضحة المعالم ستدفع بالعامل الجزائري إلى بذل جهد أكثر إذا أراد زيادة أجره ، كما أن على المسئولين في وزارة التربية أن يسعوا جاهدين بتوفير ظروف عمل أكثر راحة على غرار زيادة أعوان الأمن في المؤسسة، وأن يوسع حجم المؤسسة لكي تكون قادرة على استيعاب ذلك الكم الهائل من التلاميذ المقدر عددهم حوالي 1000 تلميذ ، وأن يتم الاعتناء بالتهوية والتدفئة .

كما أن على القائد في هذه المؤسسة أن يتحلى بصفات شخصية تؤهله لقيادة مثل هذه الأنشطة ، التي تتطلب مهارات إدارية شخصية ومعلومات علمية وفنية ليتمكن من تحقيق أهداف المؤسسة ، كما لا بد على القائد أيضا أن يتمتع بتلك الصفات التي تؤهله ليكون قائدا فعالا على غرار الصفات الديمقراطية وأن يشرك أعضاء جماعته أثناء اتخاذه القرارات، وأن يسعى دائما لخدمة وتحقيق أهداف جماعته لا أن يهملها .

إن ما يمكن أن نقوله عن الأسباب الحقيقية التي أدت إلى الإضرابات الأخيرة، ومهما سيقال إلا أنها إضرابات عمالية ذات مطلبية اقتصادية محضة كان هدفها الأول تحسين أجرها حتى يتناسب مع قدرتها الشرائية، وحجم عائلتها ومتطلباتها المعيشية من مسكن، وملبسها وحتى يتناسب أيضا والحجم الساعي الذي تؤديه وفق دائما المعايير الدولية في وضع سياسة الأجور، وأن مطلبها الثاني كان يتمثل في تحسين ظروف عملها على غرار نقص الأمن، كثرة الضوضاء، إكتضاض الأقسام.

**قائمة المراجع باللغة العربية:**


1- ابتسام القرام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، قصر الكتاب بالبليدة . الجزائر.

2- إحسان محمد الحسن، مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، لا توجد سنة النشر ، ط1.

3- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مراكز التنمية الإدارية، مصر ، الطبعة الخامسة ، 2002.

4- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 3، 2005.

5- بدون مؤلف ، لسان العرب، المجلد الثالث ، بلد النشر لايوجد.

6- برسيان ألسنون وآخرون ، المهارات البحثية الطلابية ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، مصر ، ط1، 2002.

7- بلقصة فريدة وآخرون، تسيير الأجور والمرتبات في المؤسسة الصناعية، مذكرة لنيل شهادة تخرج ليسانس، تخصص محاسبة وضرائب، جامعة الجزائر،السنة الجامعية 2008- 2009.

8- حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، سنة النشر لاتوجد.

9- حسان هشام، منهجية البحث العلمي،معهد الدراسات بجامعة القاهرة، القاهرة،ط2، 2007.

10- خالد عبد الرحمان الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، الأردن، 2003.

11- روبرت مكفلين ، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، دار وائل النشر و التوزيع ،الأردن ، ط1 ، 2002 .

12- ريجيو رونالد، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، سنة1999

13- سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، الأردن، 2001.

14- سمير صغير، مذكرة ماجستير، مكانة المفاوضات في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988،2006- 2007.

15- سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية،دار وائل، الأردن، ط 2، 2001.

16- السيد عيد نايل، قانون العمل مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، مكتبة وهية، القاهرة، ط1، 1988.

17- طارق عبد الحميد البدري ، الاتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، ط1، 2005.

18- عباس محمد عوض،دراسات في علم النفس الصناعي،الهيئة المصرية للكتاب،الإسكندرية،1997.

19- عبد القادر حليمي، مدخل إلى الإحصاء، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.

20- عبد الناصر جابي ، مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية،اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، معهد العلوم الاجتماعية ،جامعة الجزائر، سنة 1988/1987.

21- عبد الناصر جابي ، الجزائر ، من الحركة العمالية إلى لحركات الاجتماعية ، الرهان الرياضي الجزائري ، المعهد الوطني للعمل، شراقة ، 2001.

22- عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 2009.

23- عمر صخري ،اقتصاد المؤسسة ،ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر،ط 3 ، 2003

24- عمر محمد الشيباني،علم النفس الإداري،الدار العربية للكتاب ,الطبعة الأولى ، بلد النشر لايوجد، 1977.

25- فاخر عاقل، البحث العلمي في البحوث السلوكية، دار العلم للملايين، بيروت، 1977.

26- فارق عبد فليه:السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، ط 1، الأردن،2005.

27- قدايفة أمينة وآخرون، فعالية نظام الأجور في المؤسسة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس، فرع إدارة الأعمال، جامعة بومرداس، السنة الجامعية، 2004- 2005.

28- كامل بربر، إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، دار المنهل،لبنان ، 2008.

29- محمد عاطف غيث وآخرون، محاضرات في طرق البحث الاجتماعي، بيروت،1976.

30- محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، ط3، 1970.

31- محمد مرعشلي، واقع السياسة الاقتصادية الدولية المعاصرة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، الأردن ،1987.

32- محمود السيد أبو النيل، علم النفس الصناعي بحوث عربية وعالمية، دار النهضة للطباعة، لبنان، 1985.

33- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، ط3، 1983.

34- مصطفى أمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، الدار الجامعية الجديدة للنشر، مصر، ط1،2003

35- معن خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر ، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2006

36- معن محمود عياصرة، القيادة و الرقابة و الاتصال الإداري ، الأردن ، 2008 ، ط1 ، .

37- منشورات بيرتي، قانون العمل في ضوء الممارسات القضائية، ط1 2006، دار النشر لاتوجد، الجزائر.

38- ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003.

39- ناصـــر دادي عـــدون، إدارة المـــوارد البشـــرية والســـلوك التنظيمـــي، دار المحمدية، الجزائر، 2003.

40- ناصـــر قاســـيمي، دليـــل مصـــطلحات علـــم الإجتمـــاع التنظـــيم والعمـــل، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2011.

41- هشـــام الطالـــب , دليـــل التـــدريب القيـــادي ,دار العربيـــة للعلـــوم, الطبعـــة الثالثة , بلد النشر لايوجد، 2006 .

المراجع باللغة الأجنبية:

1- François -ET Marsal fréderic , Le dépérissement des entreprises publique , perspective de l'économique , paris , 1973 ,

2- G.H. camearlynch, droit de travail[12e], Edition Dalloz, France, 1984.

3- Maurice angers, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines ,casbah université Alger , 1997.

4- MC CORMICKE ,ET ILGEN, INDUSTRIAL PSYCHOLOGY,7TH ,LONDON,1981,GEORGE ALLEN ET UNWIN.

**مراجع مأخوذة من منتدى الجلفة في يوم :12 /05 /2012 من الموقع : WWW.Google.com**

5- Mc Cormick, E & Ilgen, D Industrial Psychology, 7th ed, London, 1981.

6- Schultz, Psychology and Industry Today. New York : Collier - Macmillan , 1973.

7- Tiffin, J & Mc Cormick, E ( 1971 ) Industrial Psychology. London : George Allen & Unwin.

ملاحق خاصة بتقنية البحث:

- جامعة آكلي محند أولحاج البويرة.

معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص: علم الإجتماع تنظيم وعمل

استمارة لإعداد بحث علمي

رقم الإستمارة:.....

# إستمارة بحث

هذه الاستمارة معدة خصيصا للقيام بدراسة علمية أكاديمية لتحضير مذكرة نهاية التخرج من الماستر والتي تحمل عنوان :" الإضراب في المؤسسات العمومية الخدماتية "

لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على هذه الأسئلة بكل وضوح وموضوعية حتى تساعدونا على الخروج بدراسة علمية، وذات مصداقية، كما نعلمكم أننا نتعهد بحفظ سرية البيانات التي ستدلون بها، ولانستعملها إلا لأغراض علمية بحتة.

- ملاحظة : ضع علامة ( ×) في المكان المناسب.

- من إعداد الطالب : ح. محمد.

تقبلوا مني أسمى التقدير والاحترام.

السنة الدراسية : 2011. 2012

1- بيانات أولية:

1- الجنس : - ذكر ☐ - أنثى ☐

2- السن: .....

3- المستوى التعليمي: - أمي ☐ - ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ - جامعي ☐

4- الحالة المدنية :- أعزب ☐ - متزوج ☐ - مطلق ☐ - أرمل ☐

2- بيانات خاصة بالوضع المهني للعامل:

5- ما هي وضعيتك المهنية؟ - مهنة دائمة ☐ - مهنة مؤقتة ☐

6- هل تتحصل على منح؟ - نعم ☐ - لا ☐

7- إذا كان الجواب لا. لماذا؟.....

8- ما مدى كفاية دخلك الشهري؟ - كاف ☐ - غير كاف ☐ - غير كاف تماما ☐

* في حالة غير كاف ما السبب في رأيك؟ - القدرة الشرائية ☐ - كبر حجم العائلة ☐

- نقص منح الأجور في هذا القطاع ☐ - أسباب أخرى أذكرها .....

9- ما هي نظرتك لمكانة الأجر داخل المؤسسة؟. - مهم جدا ☐ - مهم ☐ -عادي ☐

10- هل يمكن اعتبار أن السبب الأول والرئيسي في قيام الإضرابات الأخيرة كان بسبب الأجر؟

- نعم ☐ - لا ☐

* في كل الحالات كيف ذلك؟.....

11- هل ترى أن الزيادة في الأجر يعد سببا كافيا ليجعلك راضيا عن عملك؟ - نعم ☐ - لا ☐

* في حالة الإجابة بلا أذكر الأسباب الأخرى التي قد تجعلك راضيا عن عملك؟ .....

.....

12- هل ترى أن الأجر عادل في قطاعكم مقارنة بباقي القطاعات الأخرى؟ -نعم ☐ - لا ☐

13- هل تعتبر الحجم الساعي الذي تعمله يساوي قيمة الأجر الذي تتلقاه؟ - نعم ☐ - لا ☐

14- هل حصلت على ترقية من قبل؟- نعم ☐ - لا ☐

في حالة الإجابة بنعم. هل صاحبها زيادة في الأجر؟ - نعم ☐ - لا ☐

15- هل ترى أن نظام الترقية عادل في قطاعكم إذا قارناه بنظام الترقية في القطاعات الأخرى؟

☐ ☐

- نعم - لا

16- هل هذا ما دفعكم إلى الإضراب مؤخرا ؟ - نعم ☐ - لا ☐

17- هل توفر لكم الإدارة برامج تكوينية ؟ - نعم ☐ - لا ☐

18-هل ترون أنها مُقصِرة في هذا الجانب ؟ - نعم ☐ - لا ☐

## 3- بيانات خاصة بالوضع داخل المؤسسة:

19- ممن تلقى الأوامر داخل مؤسستك ؟- من المدير ☐ - من طرف وسيط ☐

- عن طريق المنشورات ☐

20- هل تحضر الاجتماعات التي تنعقد داخل المؤسسة؟ - نعم ☐ - لا ☐

21- ما هي الطريقة المتبعة في تسيير مؤسستك؟ - الطريقة الأوتوقراطية(الاستبدادية) ☐

- الطريقة الديمقراطية (التشاورية) ☐ - الطريقة الفوضوية(اللامبالاة) ☐

22- ما هو رد فعل العمال اتجاه الطريقة القيادية في مؤسستك؟ - تفاعل إيجابي معها ☐

- عدم الاهتمام بها ☐ - احتجاج ومعارضة لها ☐

23- ما نوع العلاقة السائدة بينك وبين قائدك (رئيسك المباشر)؟- جيدة ☐ مقبولة ☐ سيئة ☐

24 -ما نوع العلاقة السائدة بينك وبين التلاميذ والإدارة ؟ جيدة ☐ مقبولة ☐ سيئة ☐

25- كيف تؤدي عملك؟ - بجدية ☐ - بشكل عادي ☐ - بملل ولامبالاة ☐

*في كل الحالات لماذا؟.....

26- في رأيك ما هو القائد الأكثر فعالية والأنسب لقيادة مؤسستكم من بين هؤلاء؟

- الذي يشرك أعضاء جماعته في اتخذ القرارات (الديمقراطي) ☐

- الذي يحتكر القرارات لنفسه (المتسلط) ☐

- الذي يحتكر حرية التصرف لأعضاء جماعته (لا يبالي بشيء) ☐

27- ما الأسلوب الذي تفضل التعامل به مع رئيسك؟ - أسلوب مباشر ☐ - غير مباشر ☐

28- ما هي أسباب الإضرابات التي حصلت في مؤسستك مؤخرا؟ - بسبب الأجر ☐

- بسبب الأوضاع السائدة في المؤسسة ☐ - بسبب الاحتجاج على القيادة ☐

4- بيانات خاصة بظروف العمل:

29- هل توفر لكم الإدارة مسكنا؟ - نعم ☐ - لا ☐

30- هل مقر العمل قريب من مكان مسكنك؟ - نعم ☐ - لا ☐

* في حالة الإجابة بلا، هل توجد لديكم وسيلة نقل؟ - نعم ☐ - لا ☐

31- هل تعرضت لحوادث عمل سابقا؟ - نعم ☐ - لا ☐

32- هل ترى أن محيط عملك آمن؟ - نعم ☐ - لا ☐

33- هل تستفيد من منحة عائلية؟ - نعم ☐ - لا ☐

34- هل يوجد لديكم مطعم؟ - نعم ☐ - لا ☐

35- هل أنت راض عن ظروف عملك؟ - نعم ☐ - لا ☐

* في حالة الإجابة بلا، ما هي ظروف العمل التي ترى أنها سيئة؟ هل هي : - نقص الإضاءة ☐

- كثرة الضوضاء ☐ - قلة التهوية ☐ - ضيق المكان ☐ - قلة النظافة ☐ - نقص الأمن ☐

36- هل توفر لكم الإدارة نشاطات ترفيهية؟ - نعم ☐ - لا ☐

37- هل كانت ظروف عملك من بين الأسباب التي أدت إلى الإضرابات الأخيرة في قطاعكم ؟

- نعم ☐ - لا ☐

38- ماهي المشاكل التي تلاقيها في عملك اليومي ؟

.....

39- ما هي الاقتراحات التي يمكن أن تقدمها لتحسين ظروف عملك؟ .....

.....

ملاحق خاصة بالجداول:الملاحق: الجدول رقم (3) بين توزيع الإضرابات في الجزائر حسب القطاع العمومي في الفترة 1969-1989[1]

| السنة | التصور الإجمالي السنوي للإضراباتما | النسبة % | حصة القطاع العام | النسبة % | حصة الدفاع الخاص | النسبة % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1969 | 72 | 99.99 | 4 | 5.55 | 68 | 94.44 |
| 1970 | 99 | 99.99 | 13 | 13.13 | 86 | 86.86 |
| 1971 | 152 | 99.99 | 25 | 16.44 | 127 | 83.55 |
| 1972 | 146 | 99.99 | 25 | 17.12 | 121 | 82.87 |
| 1973 | 168 | - | - | - | - | - |
| 1974 | 254 | 99.99 | - | - | - | - |
| 1975 | 392 | 100 | 107 | 72.29 | 285 | 72.70 |
| 1976 | 330 | 99.99 | 132 | 40 | 198 | 60 |
| 1977 | 521 | 99.99 | 182 | 36.27 | 332 | 63.72 |
| 1978 | 223 | 99.99 | 88 | 27.24 | 235 | 72.75 |
| 1979 | 696 | 99.99 | 260 | 37.35 | 436 | 62.64 |
| 1980 | 922 | 99.99 | 420 | 45.55 | 502 | 54.44 |
| 1981 | 819 | 99.99 | 487 | 59.46 | 332 | 40.53 |
| 1982 | 732 | 99.99 | 460 | 62.84 | 272 | 37.15 |
| 1983 | 895 | 99.99 | 592 | 66.14 | 303 | 33.85 |
| 1984 | 855 | 99.99 | 475 | 55.55 | 380 | 44.44 |
| 1985 | 809 | 99.99 | 360 | 44.49 | 449 | 55.51 |
| 1986 | 640 | 99.99 | 329 | 51.09 | 313 | 48.90 |
| 1987 | 648 | - | - | - | - | - |
| 1988 | 1933 | 10 | 1718 | 88.87 | 215 | 11.12 |
| 1989 | 3389 | 100 | 3061 | 90.32 | 328 | 9.67 |
| المجموع | 14695 | 99.99 | 8738 | 63.68 | 4982 | 36.31 |

[1]- سمير صغير ، مرجع سابق، في الملاحق. نقلا عن: عبد الناصر جابي الجزائر تتحرك مرجع سابق ص 169 وص 274

الملاحق:

الجدول رقم (4) بين توزيع الإضرابات في الجزائر حسب القطاع العمومي في الفترة 1989-2004 [1]

| السنة | التصور الإجمالي السنوي للإضرابات | النسبة % | حصة القطاع العام | النسبة % | حصة الدفاع الخاص | النسبة % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1990 | 2023 | 100 | 1886 | 93.23 | 137 | 6.77 |
| 1991 | 1034 | 99.99 | 921 | 89.07 | 113 | 10.92 |
| 1992 | 493 | 99.99 | 429 | 87.01 | 64 | 12.98 |
| 1993 | 537 | 99.99 | 490 | 91.24 | 47 | 8.75 |
| 1994 | 410 | 99.99 | 376 | 91.70 | 34 | 8.29 |
| 1995 | 432 | 99.99 | 403 | 93.28 | 29 | 6.71 |
| 1996 | 441 | 99.99 | 377 | 85.64 | 64 | 14.51 |
| 1997 | 292 | 99.99 | 247 | 86.09 | 18 | 6.16 |
| 1998 | 195 | 99.99 | 167 | 93.83 | 28 | 14.35 |
| 1999 | 173 | 99.99 | 158 | 85.64 | 15 | 8.67 |
| 2000 | 187 | 99.99 | 161 | 91.92 | 26 | 13.90 |
| 2001 | 176 | 99.99 | 165 | 86.09 | 11 | 6.25 |
| 2002 | 175 | 99.99 | 155 | 93.75 | 20 | 11.42 |
| 2003 | 191 | 99.99 | 165 | 86.38 | 26 | 13.61 |
| 2004 | 57 | 99.99 | 56 | 98.24 | 1 | 1.75 |
| 2005 | - | - | - | - | - | - |
| 2006 | - | - | - | - | - | - |
| المجموع | 6816 | 99.99 | 6183 | 90.71 | 633 | 9.28 |

[1]–معطيات مأخوذة من ملاحق سمير الصغير ،مرجع سابق.نقلا عن: معطيات الجدول مستمدة من التقارير الصادرة عن كل من المفتشية العامة للعمل بوزارة العمل والضمان الاجتماعي, و المجلس الاقتصادي والاجتماعي الذي تعاملنا مع معطياته ابتداء من سنة 1999.

الجدول رقم (07) يبين التقسيم القطاعي الاقتصادي (حسب النشاط الاقتصادي)للإضرابات في القطاع العام1975-1985:[2]

| السنة<br>القطاعات | 1975 | 1977 | 1979 | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 | المجموع |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الاشغال العمومية والبناء | %36.36<br>29 | %.36.7<br>69 | %60<br>156 | %54.04<br>227 | %54.04<br>227 | %45.17<br>220 | %58.85<br>329 | %60<br>285 | %57.5<br>207 | %52.76<br>1737 |
| الخدمات | %10.60<br>7 | %4.78<br>9 | %6.92<br>12 | %9.76<br>41 | %10.26<br>50 | %11.32<br>54 | %13.59<br>76 | %11.59<br>53 | %4.44<br>21 | %9.85<br>324 |
| انتاج وتحويل المعادن | %21.21<br>14 | %9.57<br>18 | %5<br>13 | %7.14<br>30 | %9.03<br>44 | %10.27<br>49 | %5.18<br>29 | %2.94<br>14 | %5.83<br>21 | %7.04<br>232 |
| النقل والمواصلات | %6.06<br>4 | %10.10<br>19 | %6.53<br>17 | %.5<br>21 | %6.36<br>31 | %5.03<br>24 | %5<br>28 | %4<br>19 | %55.27<br>19 | %5.52<br>182 |
| كهرباء.ماء غاز.صحة | - | %2.12<br>4 | %3.07<br>8 | %2.38<br>10 | %2.46<br>12 | %4.40<br>21 | %3.39<br>28 | %5.89<br>28 | %4.72<br>17 | %3.16<br>119 |
| مواد غذائية مشروبات تبغ | %1.51<br>1 | %6.38<br>12 | %3.46<br>9 | %3.09<br>13 | %4.72<br>23 | %4.19<br>20 | %1.96<br>11 | %1.47<br>7 | %3.61<br>17 | %3.31<br>109 |
| مواد البناء | %3.03<br>2 | %5.13<br>10 | %1.53<br>4 | %4.52<br>19 | %7.69<br>18 | %2.09<br>10 | %1.43<br>8 | %3.57<br>17 | %3.05<br>11 | %3<br>99 |
| تجارة | - | %4.25<br>8 | %0.76<br>2 | %1.66<br>7 | %3.08<br>15 | %7.35<br>16 | %2.86<br>16 | %1.47<br>7 | %3.61<br>13 | %2.55<br>84 |
| خشب فلين اثاث | %3.03<br>- | %2.65<br>5 | %0.76<br>2 | %2.14<br>9 | %2.25<br>11 | %3.14<br>15 | %2.32<br>13 | %1.89<br>9 | %2.5<br>9 | %2.27<br>75 |
| زراعة.صيد غابات | - | %2.12<br>4 | %3.46<br>9 | %3.09<br>13 | %3.28<br>16 | %1.46<br>7 | %0.17<br>1 | %2.10<br>10 | %3.88<br>14 | %2.24<br>74 |
| صناعة | %60.6 | %3.19 | %3.07 | %2.38 | %1.48 | %1.46 | %1.43 | %1.05 | %1.11 | %1.85 |

[2]-سمير صغير ،مرجع سابق، نقلا عن: عبد الناصر .جابي . الجزائر تتحرك .مرجع سابق ص267

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| النسيج | 4 | 6 | 8 | 10 | 9 | 7 | 8 | 5 | 4 | 61 |
| بترول خام غاز طبيعي | %4.54<br>3 | %2.65<br>5 | %2.69<br>4 | %0.71<br>3 | %2.87<br>14 | %2.51<br>12 | %0.71<br>4 | %1.26<br>6 | %1.11<br>4 | %1.76<br>58 |
| الورق و المطابع | - | %5.85<br>11 | %0.38<br>1 | %0.23<br>1 | %0.41<br>2 | %1.25<br>6 | %0.35<br>2 | %0.21<br>1 | %0.55<br>2 | %0.78<br>26 |
| صناعة كيماوية مطاطية بلاستيكية | %3.03<br>2 | %1.59<br>3 | %1.53<br>4 | %0.23<br>1 | %1.64<br>8 | %2.09<br>10 | %1.61<br>9 | %1.89<br>9 | %1.11<br>4 | %1.51<br>50 |
| صناعات جلدية | %1.59<br>3 | - | %1.66<br>7 | %1.66<br>7 | %1.61<br>3 | %0.41<br>2 | %0.35<br>2 | %0.82<br>4 | %0.38<br>5 | %0.78<br>26 |
| تامين.بنوك خدمات عقارية | - | - | - | %1.66<br>7 | %1.84<br>9 | %1.62<br>3 | %0.71<br>4 | - | - | %0.69<br>23 |
| صناعات استراتيجية | %3.03<br>2 | %1.06<br>2 | %0.76<br>2 | %0.23<br>1 | %0.41<br>2 | %0.2<br>1 | - | %0.21<br>1 | %0.27<br>1 | %0.36<br>12 |
| اخرى | %1.51<br>661 | -<br>188 | -<br>260 | -<br>420 | -<br>487 | -<br>477 | -<br>559 | -<br>475 | -<br>360 | %0.36<br>12 |