وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحيى فارس بالمدية
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

مذكرة بعنوان:

الحركات الاحتجاجية العمالية وتأثيرها في عملية الإنتاج

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

من إعداد:
- عبد الحفيظ بوصوار
- محمد بن وارد

تحت اشراف الدكتور:
أ.د. نذير معيزي

أعضاء اللجنة المناقشة			
حنان سبخاوي	أستاذ محاضر	جامعة المدية	رئيسا
سعد بوترعة	أستاذ محاضر	جامعة المدية	مناقشا
نذير معيزي	أستاذ محاضر	جامعة المدية	مشرفا

السنة الجامعية : 2023/2022



شكر وتقدير

حمداً لِمن علَم بالقلم.. وشكراً على ما أنعم به ورسم.. وصلاةً وسلاماً على المبعوث رحمة للعالمين نبينا وحبيبنا محمد سيد الأولين والأخرين صلى الله عليه وسلم وعلى آله وأصحابه تسليما كثيراً.. فالحمد لله الذي بحمده تَتِمُ النعم، والشكر له على ما من عليّ فجاد واكرم فبلّغني انجاز هذا البحث الذي ارجو ان أنال به الأجر والمثوبة فيكون عملا صالحا ينتفع به كل من قرأه.

كما اتقدم بوافر شكري وعظيم تقديري لسعادة الدكتور والاستاذ نذير معيزي.

الذي اشرف على هذه الدراسة، وكان لجهوده المخلصة وحسن توجيهه وطيبة معاملته اعظم الاثر للإخراج هذه الدراسة على هذا النحو، فله مني الشكر والعرفان مقرونا بخالص الدعاء ان يجزيه الله عني خير الجزاء.

كما اسجل خالص شكري وعرفاني لأعضاء لجنة المناقشة سعادة الدكاترة الافاضل لتفضلِهم بالإطلاع على هذا البحث وتقيمهم، سيكون لتوجيهاتهم اكبر الاثر في إثراء هذه الدراسة، فجزاهم الله عنا خير الجزاء.



اهداء

الى من حملتني وهنا على وهن، الى من غمرتني بحبها وطوقت عنقي بأكليل..

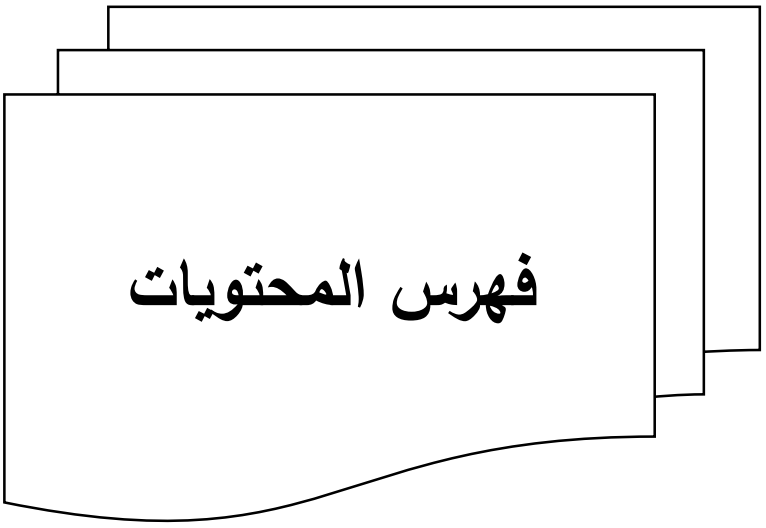
الى من علمتني ابجدية الوجود... امي الغالية امد الله في عمرك. دعائها

إلى أبي العزيز حفظه الله

وكل الحب والشكر الخاص على الصبر والوقوف معي وتجاوز العقبات.

الى كل من احب العلم وسير الطريق اليه وساهم في انجاز هذا البحث الى كل هؤلاء...

اهدي ثمرة جهدي لهم اهدي هذا الانتاج الفكري المتواضع.

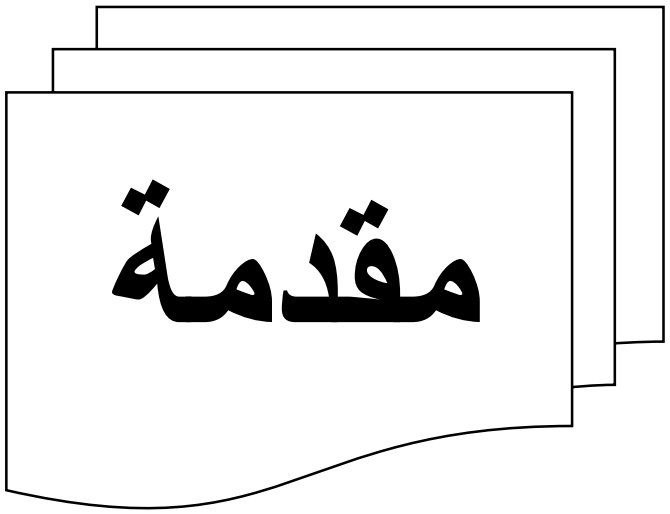


فهرس المحتويات

فهرس المحتويات :

العنوان	الصفحة
1-البسملة	
2-شكر وعرفان	
3-اهداء	
4-مقدمة	أ
الجانب النظري	
الفصل الاول: الفصل العام للدراسة	
1-اشكالية الدراسة	**1**
2-فرضيات الدراسة	**2**
3-اهمية الدراسة	**3**
4-اهداف الدراسة	**4**
5-مصطلحات الدراسة	**5**
6-الدراسات السابقة	**12**
الفصل الثاني: سوسيولوجيا الحركات الاحتجاجية العمالية في علاقتها مع عملية الإنتاج	
تمهيد	**18**
نبذة تاريخية عن الحركات الاحتجاجية العمالية	**19**
مفهوم العمل النقابي في تصور النظريات المفسرة لظاهرة الحركات الاحتجاجية العمالية مع التعريف القانوني لها	**25-24**

العلاقة بين الحركات الاحتجاجية العمالية والتنمية الاجتماعية	**34**
خلاصة	**40**
الفصل الثالث: الحركات الاحتجاجية العمالية وتأثيرها في عملية الإنتاج دراسة ميدانية لمؤسسة الغاز والكهرباء – سونلغاز – أنموذجا	
تمهيد	**43**
1-المنهج المستخدم	**44**
2-حدود الدراسة الزمانية والمكانية	**44**
3-عينة البحث	**45**
4-خصائص العينة	**45**
5-ادوات البحث	**46**
6-اساليب المعالجة الاحصائية لبيانات الدراسة	**46**
خلاصة الفصل	**85**
الخاتمة	**85**
الإقتراحات	**91**
قائمة المراجع	**93**
الملاحق	**97**


مقدمة

مقدمة:

إن بروز الحركات الاحتجاجية على مستوى العالم وتزيدها يعكس تحولا في الديناميكيات السياسية والاجتماعية، فبتزايد تكنولوجيا الاتصال ووسائل التواصل الاجتماعي ظهرت حدة هذه الحركات وبرزت مطالبها أكثر فأكثر من العقد الماضي، وعلى هذا الأساس فقد أصبح بإمكان الأفراد والمجموعات التواصل مع بعضهم البعض وتبادل الأفكار والمعلومات بسهولة وسرعة لم يسبق لها مثيل.

بفضل هذا التطور التكنولوجي، أصبح من الممكن للحركات الاحتجاجية توسيع نطاق تأثيرها والوصول إلى جماهير أوسع، مما يزيد من الدعم والتضامن مع قضاياها، فيمكن للأفراد بذلك المشاركة في النقاشات العامة والتعبير عن آرائهم ومشاركة قصصهم وتجاربهم الشخصية، مما يعزز الوعي بالقضايا المحلية والعالمية.

تشمل الحركات الاحتجاجية العديد من التوجهات والمطالب، فمن بينها الحركات التي تدافع عن البيئة وتسعى لحمايتها، كما نجد الحركات الاحتجاجية المعارضة للعولمة والتجارة الحرة، التي يرون فيها تهديدًا للقوى الاقتصادية الكبرى وتأثيرها على الحياة المجتمعية والاقتصادية للأفراد.

بالإضافة إلى ذلك فإننا نجد نوعا آخر من الحركات الاحتجاجية يتمثل في الاحتجاج لتحسين ظروف العمل والراتب وغيرها من المطالب الاجتماعية، وقد شهدت الجزائر، مثل العديد من بلدان العالم، ظهور حركات احتجاجية متنوعة في السنوات الأخيرة. تشمل هذه الحركات المطالب الاجتماعية، مثل العمل والسكن والعيش الكريم. وتتعلق بالجوانب الثقافية، مثل تأكيد الاهتمام بالتراث التاريخي والثقافي، وكذلك الجوانب الاقتصادية، مثل التعارض مع السياسات المتبعة، مثل الخصخصة والانحسار القطاع العام.

وفي مؤسسة سونلغاز التي كانت تنعم بالهدوء والاستقرار، ظهرت حركات مماثلة في السنوات الأخيرة، تطالب هذه الحركات بزيادة الراتب وتحسين الظروف الاجتماعية في الشركة عامة، فضلا عن إشكالية الترقيات التي لا تطال إلا أشخاصا معينين.

قمنا بإجراء دراسة شاملة لفهم العوامل التي تسهم في ظهور حركات الاحتجاج بين عاملي مؤسسة سونلغاز. تتكون الدراسة من ثلاثة فصول رئيسية على النحو التالي:

فصل أول: يتضمن إطار الدراسة النظري، حيث نناقش المشكلة والأسئلة الرئيسية والفرعية، بالإضافة إلى أسباب تجربة هذا الموضوع. وسنتطرق أيضًا إلى أهداف الدراسة وأهميتها، بالإضافة إلى استعراض الدراسات السابقة والمنهج السوسيولوجي المتبنى في الدراسة.

فصل ثاني: يتضمن مفهوم لسوسيولوجيا الحركات الاحتجاجية العمالية في علاقتها مع عملية الإنتاج، تطرقنا فيه إلى تاريخية الحركات الاحتجاجية العمالية وكذلك مفهوم العمل النقابي في تصور النظريات المفسرة لظاهرة الحركات الاحتجاجية العمالية مع التعريف القانوني لها والعلائقية بين الحركات الاحتجاجية العمالية والتنمية الاجتماعية

فصل ثالث: يتضمن الإطار الميداني للدراسة، حيث سنقوم بتحليل وتفسير بيانات الأسئلة الفرعية وعرض نتائجها بالإضافة إلى النتيجة العامة. وقد قمنا بتضمين بعض التوصيات التي توصلنا إليها من خلال الدراسة، وفي الختام، سنقدم خاتمة للدراسة.

الجانب النظري

الفصل الاول : الاطار العام للدراسة

1-اشكالية الدراسة

2-فرضيات الدراسة

3-اهمية الدراسة

4-اهداف الدراسة

5- الأسباب الذاتية والموضوعية

6-مصطلحات الدراسة

7-دراسات سابقة

8- صعوبات الدراسة

خلاصة الفصل

1- الاشكالية:

تعرف العديد من المجتمعات الحديثة سلسلة من التطورات التي تأثرت بتغيرات داخلية في هياكلها، ويمكن تحديد العوامل الاقتصادية والاجتماعية كأبرز العوامل التي دفعت لحدوث هذه التغيرات. يحدث كل هذا في ظل تفشي الرأسمالية العالمية وازدياد الفجوة بين طبقات المجتمعات الاجتماعية المختلفة، وهي تعد سمة مميزة للعصر الحالي.

هذه التطورات أدت إلى انعكاسات كبيرة داخل المجتمعات البشرية، حيث يشعر جزء من أفراد هذه المجتمعات بالتهميش والإقصاء والحرمان، ويعيشون ظروفًا قاسية ومتدهورة. وبسبب ذلك، قاموا بتشكيل أنفسهم في إطار اجتماعي جديد يعرف بمفهوم "الحركات الاجتماعية". هذه الحركات هي تنظيمات غير رسمية نشأت نتيجة الضغوط والتوترات الداخلية التي تعاني منها تلك المجتمعات. وتأتي هذه الحركات كنوع جديد من الصراعات التي ترتبط بالحقوق الإنسانية والمدنية، حيث تتشكل حول مبادئ ومصالح محددة تهدف إلى تغييرها أو الدفاع عنها، أو السعي لتحقيق مطالب محددة.

ارتأينا في دراستنا هذه لطرح الإشكالية التالية:

"ما هو تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية على عملية الإنتاج في مؤسسة سونلغاز؟

هذه الإشكالية تسلط الضوء على أهمية فهم تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية في عملية الإنتاج داخل مؤسسة سونلغاز. تتطرق الإشكالية أيضًا إلى كيفية قيام الإدارة بالتفاعل مع هذه الحركات ومواجهة التحديات التي تطرحها بطرق تعزز العدل والاستدامة المؤسسية. ستساعد الإشكالية في تحليل التوازن بين مصالح العمال ومصالح المؤسسة، ودراسة العوامل التي تؤثر في عملية الإنتاج والأداء العملي للمؤسسة.

2- فرضيات الدراسة:

بناءً على إشكالية الحركات الاحتجاجية العمالية في مؤسسة سونلغاز، يمكن تقديم عدة فرضيات دراسة كما يلي:

- تزيد الحركات الاحتجاجية العمالية من توقفات العمل وتؤثر سير الإنتاج والإنتاجية.

- تتسبب الحركات الاحتجاجية في زيادة تكاليف المؤسسة وتؤثر سلباً على الربحية والأداء المالي.

تلك هي بعض الفرضيات التي يمكن أن تشكل أساسًا للدراسة حول تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية في مؤسسة سونلغاز وعملية الإنتاج. يمكن استنباط مزيد من الفرضيات أو تحديدها.

3. أهمية الدراسة

يكتسي هذا البحث أهمية بالغة تتمثل فيما يلي:

1. فهم التوترات العمالية: يساعد هذا البحث على فهم أسباب ومسببات الحركات الاحتجاجية في مؤسسة سونلغاز وتأثيراتها على عملية الإنتاج. من خلال دراسة هذه التوترات، يمكن للمؤسسة تحديد النقاط الضعيفة في العملية والعمل على تحسينها لتجنب حدوث الاحتجاجات المستقبلية.

2. تحسين بيئة العمل: يساهم هذا البحث في تحسين بيئة العمل في مؤسسة سونلغاز وزيادة رضا العمال. من خلال فهم احتياجات العمال والمشاكل التي يواجهونها، يمكن للمؤسسة اتخاذ التدابير اللازمة لتحسين ظروف العمل وتعزيز مشاركة العمال في صنع القرارات.

3. تحقيق الاستقرار العمالي: يعمل هذا البحث على تحقيق الاستقرار العمالي في مؤسسة سونلغاز. من خلال التعرف على مشاكل العمال والاستجابة لها، يمكن تقليل حدة التوترات وتعزيز العلاقة بين العمال وإدارة المؤسسة. هذا يؤدي بدوره إلى استقرار الإنتاج وتحقيق أهداف المؤسسة.

4. تحسين الكفاءة والإنتاجية: عندما يتم حل النزاعات العمالية وتحقيق استقرار العمل، يمكن لمؤسسة سونلغاز تحسين الكفاءة والإنتاجية. فالعمال الراضون والملتزمون يعملون بشكل أكثر فاعلية ويساهمون في تحقيق أهداف المؤسسة.

4-أهداف الدراسة:

من بين أهداف الدراسة نذكر ما يلي:

– فهم أسباب الحركات الاحتجاجية: تحديد العوامل والأسباب التي تؤدي إلى حدوث الاحتجاجات العمالية في مؤسسة سونلغاز، مثل مشاكل الأجور، ساعات العمل المفرطة، سوء ظروف العمل، نقص الاتصال وغيرها.

– تقييم تأثير الاحتجاجات على عملية الإنتاج: تحديد كيف يؤثر الإضراب أو الحركة الاحتجاجية على عملية الإنتاج في مؤسسة سونلغاز، بما في ذلك التأخير في الإنتاج، الاضطرابات في سلسلة التوريد، تأثير على الجودة والإنتاجية، وتكاليف التوقف في الإنتاج.

– تحليل التكاليف والفوائد: تقدير تكاليف وفوائد الحركات الاحتجاجية العمالية في مؤسسة سونلغاز، بما في ذلك تكاليف التوقف في الإنتاج مقابل الاحتياجات والمطالب العمالية، والتأثير على سمعة ومكانة المؤسسة.

– توصيات للتحسين: استنادًا إلى النتائج المستخلصة، تقديم توصيات واقتراحات لتحسين بيئة العمل وتعزيز العلاقة بين إدارة سونلغاز والعمال، وتحقيق استقرار الإنتاج وتحسين الأداء العام للمؤسسة.

– إطلاق سبل التفاوض والحوار: تشجيع تحسين آليات التفاوض والحوار بين الإدارة والعمال في مؤسسة سونلغاز، بهدف تجنب الحركات الاحتجاجية أو التوصل إلى اتفاقات تلبية الاحتياجات.

5– الأسباب الذاتية والموضوعية:

الأسباب الذاتية:

1. الفهم الأعمق لتأثير الحركات الاحتجاجية العمالية: من خلال البحث في هذا الموضوع، يمكنك فهم تأثير الاحتجاجات والاضطرابات العمالية على سونلغاز بشكل أعمق. يمكنك دراسة أنماط الاحتجاجات السابقة وتقييم العواقب الاقتصادية

والاجتماعية التي نتجت عنها. هذا يمكن أن يساعد في توجيه الإدارة في اتخاذ إجراءات مناسبة لتفادي أو التعامل مع الحركات الاحتجاجية المستقبلية.

2. تحسين عملية إدارة الموارد البشرية: من خلال دراسة تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية، يمكنك تحديد العوامل التي تساهم في نشوب تلك الحركات والاحتجاجات، مثل الرواتب والمزايا، ظروف العمل، والعلاقات العمالية. يمكنك العمل على تحسين إدارة الموارد البشرية في سونلغاز وتلبية احتياجات العمال بشكل أفضل، مما قد يقلل من تكرار الاحتجاجات وتحسين الإنتاجية.

3. تحقيق التوازن بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة: يتناول البحث في تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية وتأثيرها على الإنتاج في سونلغاز مسألة التوازن بين المصلحة العامة للشركة والمصلحة الخاصة للعمال. يمكن أن يساعد هذا البحث في فهم أفضل لكيفية تلبية احتياجات العمال.

4. تحسين علاقة العمال وإدارة سونلغاز: قد يساهم البحث في تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية في تحسين علاقة العمال مع إدارة المؤسسة. عن طريق دراسة أسباب وخلفيات هذه الحركات، يمكن للباحث أن يوصل إلى نصائح وتوصيات لتعزيز التواصل والتفاهم بين العمال والإدارة. هذا قد يؤدي إلى تحسين الأجواء العملية وزيادة رضا العمال، وبالتالي تحسين الإنتاجية.

5. التأثير على الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية: يمكن أن تؤثر الحركات الاحتجاجية العمالية في سونلغاز على الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة والمجتمع المحلي. يمكن أن تؤدي الإضرابات المتكررة أو الاحتجاجات المستمرة إلى توقف الإنتاج، الفقدان المالي، وتأثير سلبي على الاقتصاد المحلي. من خلال البحث في هذا المجال، يمكن أن يتم تطوير استراتيجيات للحد من تأثير الحركات الاحتجاجية وتعزيز الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية لسونلغاز والمجتمع المحلي.

الأسباب الموضوعية:

1. الاهتمام العام بحقوق العمال: في العصر الحديث، يعطى اهتمام كبير لحقوق العمال وظروف العمل العادلة. يمكن أن يكون البحث في تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية في سونلغاز فرصة لدراسة تلك الحقوق وتعزيزها في المؤسسة.

2. تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية: يتعلق البحث بتأثير الحركات الاحتجاجية العمالية بشكل مباشر في عملية الإنتاج وتأثير العمل الجماعي على الإنتاجية في سونلغاز يعد موضوعًا مهمًا للبحث. يمكن استكشاف كيفية تأثير الحركات الاحتجاجية والاضطرابات العمالية على التنسيق والتعاون بين العمال وبين الإدارة. قد يؤدي العمل الجماعي المتناغم إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات أو الخدمات التي تقدمها سونلغاز.

3. تأثير الاحتجاجات على الإدارة الإنتاجية: يتيح البحث إمكانية تسليط الضوء على كيفية تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية على إدارة العمليات الإنتاجية في سونلغاز. قد تؤدي الاحتجاجات إلى تعطيل الخطوط الإنتاجية أو تأخير الإنتاج، مما يؤثر على الجدول الزمني وتكاليف الإنتاج. يمكن أن يتم التركيز على كيفية التعامل مع هذه الاحتجاجات وتخطيط العمليات بطريقة تتجنب تأثيرها السلبي على الإنتاجية.

4. العوامل الاقتصادية والاجتماعية: يتيح البحث في تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية في سونلغاز فرصة لدراسة العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على العمال والإنتاجية. يمكن تحليل الأسباب التي تؤدي إلى الاحتجاجات مثل الظروف الاقتصادية الصعبة، عدم الاستجابة لمطالب العمال، أو التمييز العمالي. يمكن أن يتم التركيز على كيفية تحسين هذه العوامل لتعزيز الإنتاجية وتقليل حدوث الاحتجاجات.

6- مصطلحات الدراسة اجرائيا.

الحركة:

لغة: "حرك يحرك حركة وحركا وحركه فترحك والحركة ضد السكون".[1]

في السياق اللغوي والاصطلاحي، يمكن تعريف مصطلح "الحركة" على النحو التالي:

1. الحركة كوحدة لغوية: تعنى بنقل الكلمات أو الأصوات من مكان إلى آخر في الجملة أو العبارة. تشمل الحركات اللغوية تغييرات في تشكيل الكلمات وتحريكها بواسطة الحروف أو الأصوات المعينة، مثل الحركات الفوقية (الضمة، الفتحة، الكسرة) والحركات التحتية (الضمة المكسورة، الفتحة المقلوبة، الكسرة المقلوبة).[2]

2. الحركة كمفهوم لغوي أو نحوي: يتعلق بتغير موقع الكلمة داخل الجملة أو التحول من وظيفة إلى أخرى. على سبيل المثال، يمكن أن تنتقل الكلمات من الحالة النكرة إلى المعرفة، أو من الجمع إلى المفرد، أو من المبني للمعلوم إلى المبني للمجهول.[3]

3. الحركة كمفهوم لغوي عام: يشير إلى التغير أو التحرك في اللغة بشكل عام، بما في ذلك تطور اللغة عبر الزمن وتغيراتها في الأصوات والقواعد والمفردات. يمكن أن تتأثر اللغة بالتواصل والتبادل الثقافي بين الشعوب والثقافات المختلفة.[4]

التعريف الإجرائي للحركة:

---

[1] ابن منظور، لسان العرب، ج1، دار المعارف، القاهرة، مصر، د س، ص 844.

[2] طوني بنيت وآخرون، مفاتيح اصطلاحية جديد، معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع، ترجمة: سعيد الغانمي، ط1، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، 2010، ص 287.

[3] المرجع نفسه، ص 288-289.

[4] الشيماء عبد السلام إبراهيم، سوسيولوجيا الحركات الاحتجاجية، جريدة الأهرام الرقمي، على الموقع digita.ahram.org.eg

يقوم أفراد فئة اجتماعية محددة بتوصيل خصائص مشتركة بينهم، مثل الجنس أو العمر أو الوضع الاجتماعي، من خلال تنظيم أنفسهم في مجموعات وفقًا لآليات متفق عليها، بهدف المطالبة بحقوقهم أو الدفاع عن أنفسهم.

2. الاحتجاج:

يشير مفهوم الاحتجاج إلى عملية التعبير عن رفض أو اعتراض على سياسة أو ممارسة أو قضية معينة من خلال التظاهر أو التعبير عن الاستياء أو الاعتراض بشكل علني. يتم تنفيذ الاحتجاج عادةً من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد الذين يعتبرون أن هناك ظلم أو انتهاك لحقوقهم أو يرون ضرورة التعبير عن وجهة نظرهم.

تشمل أشكال الاحتجاج المختلفة المظاهرات السلمية، وقفات الاحتجاج، الاعتصامات، الإضرابات، الأعمال الثورية، الحملات العامة، وسائل التواصل الاجتماعي، وغيرها. يتم استخدام هذه الوسائل لجذب الانتباه العام وإحداث تأثير وتغيير في الرأي العام والسياسة.[5]

تهدف الحركات الاحتجاجية إلى تحقيق أهداف محددة، مثل تغيير سياسة أو قانون غير عادل، حماية حقوق الإنسان، التصدي للظلم الاجتماعي، الدفاع عن الحريات الأساسية، التأثير على قرارات الحكومة أو المؤسسات، وتعزيز الوعي العام بقضايا محددة.[6]

[5] –الشعراوي، محمد، الحركات الاحتجاجية في العالم العربي، الدار العربية للعلوم ناشرون، 2002، ص 22.

[6] أماني السعدي، ، نظرية الاحتجاج السلمي في الحركات الاجتماعية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2011، ص 63–68.

يعتبر الاحتجاج وسيلة هامة للتعبير عن الرأي العام والمشاركة السياسية، وقد تؤدي الحركات الاحتجاجية إلى تغييرات اجتماعية وسياسية فعلية إذا تم التعبير عنها بشكل فعال وتم الاستجابة لمطالب المحتجين.

التعريف الإجرائي للاحتجاج:

التعريف الإجرائي للاحتجاج يشير إلى العملية التي يقوم فيها فرد أو مجموعة من الأفراد بالتعبير عن رفضهم أو اعتراضهم على حالة أو قضية معينة، وذلك من خلال إظهار استياءهم أو التعبير عن مطالبهم بطرق سلمية أو غير سلمية.

في إطار التعريف الإجرائي للاحتجاج، يمكن تصويره بالخطوات التالية:[7]

1. الرفض أو الاعتراض: يتم تحديد القضية أو الحالة التي يتم التعبير عن رفضها أو اعتراضها.

2. التعبير والتظاهر: يشمل ذلك استخدام مختلف الوسائل والأساليب للتعبير عن الاحتجاج، مثل المظاهرات والاعتصامات والإضرابات والشعارات واللافتات ووسائل التواصل الاجتماعي وغيرها.

3. الهدف والمطالب: يتم توضيح الأهداف والمطالب التي يرغب المحتجون في تحقيقها من خلال الاحتجاج، سواء كانت متعلقة بالتغيير في السياسات أو القوانين أو التوعية بمشكلة معينة.

4. التأثير والنتائج: يتم قياس التأثير الذي يحققه الاحتجاج وتقييم النتائج المحققة، سواء كان ذلك بتحقيق المطالب أو إحداث تغييرات في الرأي العام أو في سلوك الجهات المعنية.

[7] محمد الشعراوي، الحركات الاحتجاجية في العالم العربي، الدار العربية للعلوم ناشرون، 2002، ص 24-26.

الحركة الاجتماعية:

الحركة الاجتماعية هي مصطلح يستخدم لوصف التغير والتحول الاجتماعي الذي يحدث في المجتمعات. تشير الحركة الاجتماعية إلى الجهود المبذولة من قبل مجموعات المجتمع للتغيير أو الإصلاح في البنية الاجتماعية أو المؤسسات أو القيم والمعتقدات السائدة.[8]

تعتبر الحركات الاجتماعية تعبيرًا عن التوجهات والمطالب التي تتطلب تغييرًا في النظام الاجتماعي الحالي. قد تتركز حول مجموعة محددة من المسائل مثل العدالة الاجتماعية، وحقوق الإنسان، والتغيرات السياسية أو الاقتصادية، والتنمية المستدامة، والقضايا البيئية، وحقوق المرأة، وحقوق الأقليات، وغيرها من القضايا الاجتماعية.

تتجسد الحركات الاجتماعية عادة في أنشطة وأشكال متنوعة، مثل المظاهرات والاحتجاجات العامة، والحملات الاعلامية، والعمل التطوعي، والمناقشات العامة، والأبحاث والتوعية. وعادة ما تسعى الحركات الاجتماعية إلى تحقيق التغيير من خلال تحريك الرأي العام والتأثير على السلطات واتخاذ قرارات تؤثر في المجتمع بشكل عام.

تتفاعل الحركات الاجتماعية مع عوامل متعددة، بما في ذلك الثقافة والسياسة والاقتصاد والتكنولوجيا والتغيرات الاجتماعية. وقد أظهرت التاريخ أن الحركات الاجتماعية قادرة على إحداث تغييرات كبيرة وملموسة في المجتمعات وصياغة مسار التطور الاجتماعي.[9]

التعريف الإجرائي للحركة الاجتماعية:

[8] محمد عبد الرحمان وآخرون، المعجم الشامل لترجمة مصطلحات علم الاجتماع و علم النفس الاجتماعي، ط1، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2013 ، ص 488.

[9] معن خليل العمر، الحركات الاجتماعية، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 51.

الحراك الاجتماعي هو عملية ديناميكية تتمثل في تنظيم وتنسيق الجهود والأنشطة الجماعية من قبل مجموعة من الأفراد أو المجموعات الاجتماعية، بهدف تحقيق التغيير أو المطالبة بالحقوق أو التعبير عن الاحتجاج أو المقاومة ضد ظروف اجتماعية غير عادلة.[10]

يتميز الحراك الاجتماعي بأنه يستند إلى عمليات مشاركة وتنظيم وتحشيد الدعم من أجل تحقيق أهدافه. يشمل الحراك الاجتماعي مجموعة متنوعة من الأنشطة والإجراءات الإجرائية، مثل المظاهرات والاحتجاجات والإضرابات والمقاطعة والحملات العامة والعمل السياسي واللوبي.[11]

يعتبر الحراك الاجتماعي وسيلة للتأثير على السياسات والممارسات الاجتماعية، وقد يركز على قضايا مختلفة مثل العدالة الاجتماعية، وحقوق الإنسان، والديمقراطية، والبيئة، والمساواة الاجتماعية، والتغيرات الاجتماعية.

يتم تحقيق الحراك الاجتماعي عبر العديد من الخطوات الإجرائية، بدءًا من تحليل المشكلة وتحديد الأهداف ووضع استراتيجيات العمل وتنظيم النشاطات المختلفة والتواصل والتعبير عن الرأي العام والضغط على السلطات والمؤسسات لإحداث التغيير، ويتمتع الحراك الاجتماعي بروح التعاون والمشاركة والتضامن، ويسعى لخلق تغيير اجتماعي إيجابي وتحقيق المصالح العامة وتعزيز العدالة والمساواة في المجتمع.[12]

الإنتاج:

[10] عمرو الشويكي وآخرون، الحركات الاحتجاجية في الوطن العربي (مصر – المغرب – لبنان – البحرين)، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2011، ص 31.

[11] المرجع نفسه، ص 32.

[12] تيلي تشارلز، الحركات الاجتماعية 1768 – 2004، ترجمة: ربيع وهبة، ط1، المشروع القومي للترجمة، القاهرة، مصر، 2005، ص 15.

مفهوم الإنتاج يشير إلى العملية التي يتم من خلالها تحويل الموارد الاقتصادية إلى سلع أو خدمات قابلة للتبادل أو الاستهلاك. يشمل الإنتاج جميع الأنشطة التي تتضمن توظيف العمالة واستخدام الموارد الطبيعية والمعدات والتكنولوجيا لإنتاج سلع وخدمات جديدة.

تتضمن عملية الإنتاج عدة خطوات، بدءًا من توفير المواد الخام والموارد الضرورية، ومرورًا بعمليات التصنيع أو الإنتاج، وصولًا إلى التوزيع والتسويق. يتضمن الإنتاج أيضًا تنظيم العمل وإدارة الموارد وضمان جودة المنتجات النهائية.

يعد الإنتاج عملية أساسية في الاقتصاد وتنمية المجتمعات، حيث يؤدي إلى توفير سلع وخدمات تلبي احتياجات السوق والمستهلكين. يساهم الإنتاج في خلق فرص العمل وتعزيز النمو الاقتصادي وزيادة الإنتاجية العامة.

تتنوع أنواع الإنتاج بناءً على القطاعات الاقتصادية المختلفة، مثل الزراعة، والصناعة، والخدمات. يتم تحقيق الإنتاج من خلال تنظيم العمالة واستخدام التكنولوجيا وإدارة الموارد بفعالية لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المرجوة[13].

التعريف الإجرائي للإنتاج:

التعريف الإجرائي للإنتاج يشير إلى العملية النشطة التي يقوم بها الأفراد أو المؤسسات لتحويل الموارد الاقتصادية والعمل البشري إلى سلع أو خدمات تلبي احتياجات المجتمع. يتضمن الإنتاج عمليات متعددة تتضمن التخطيط والتصميم والتنفيذ والتحكم والتوزيع لتحقيق النتائج المرجوة.

[13] جون سميث، مفهوم الإنتاج، الطبعة الثانية، دار النشر الأبجدية، 2020، ص. 45-60.

يشمل الإنتاج العديد من العناصر والأنشطة، بما في ذلك استخدام الموارد الطبيعية والمواد الخام والتكنولوجيا والقوى العاملة لإنتاج سلع وخدمات. يتضمن العملية الإجرائية للإنتاج تحويل المدخلات إلى منتجات نهائية بواسطة العمليات المناسبة وفقًا للمعايير المحددة والمتطلبات الفنية والجودة.

تتضمن الخطوات الأساسية في العملية الإجرائية للإنتاج ما يلي:

1. تحليل المتطلبات: فهم احتياجات السوق وتحديد المنتجات المطلوبة.
2. تخطيط الإنتاج: تحديد الموارد المطلوبة وتحديد العمليات وتسلسل الإنتاج.
3. الشراء والتوريد: الحصول على المواد الخام والمعدات اللازمة للإنتاج.
4. الإنتاج: تنفيذ العمليات والعمليات المطلوبة لتحويل المواد الخام إلى منتجات نهائية.
5. التحكم في الجودة: فحص وضمان جودة المنتجات المصنعة.
6. التوزيع: توزيع المنتجات إلى الأسواق وتلبية احتياجات العملاء.
7. إدارة المخزون: إدارة المخزون وضمان توافر المواد الخام والمنتجات المنتهية.

العمال: العمال هم الأفراد الذين يقومون بأعمال مادية أو جسدية للقيام بمهام معينة في سياق الإنتاج أو الخدمات. يشير مفهوم العمال إلى الفئة العاملة في المجتمع والتي تؤدي الأعمال اليدوية أو الفنية أو الفكرية التي تسهم في إنتاج السلع والخدمات.

العمال يمثلون جزءًا هامًا في النظام الاقتصادي والإنتاجي لأي مجتمع، حيث يسهمون في تحويل الموارد الطبيعية والخامات إلى منتجات نهائية قابلة للاستخدام أو تقديم

الخدمات للمستهلكين. قد يكون العمل في صناعات مختلفة مثل الزراعة والتصنيع والبناء والخدمات والتكنولوجيا والتعليم وغيرها.[14]

يتمتع العمال بحقوق وواجبات محددة، ويعملون عادةً بمقابل مالي أو أجر يتم دفعه لهم عن الخدمات التي يقدمونها. يتم تنظيم حقوق العمال وشروط العمل عبر القوانين والتشريعات العمالية، والتي تهدف إلى حماية حقوق العمال وضمان ظروف عمل آمنة وعادلة.

يعد العمال أحد المكونات الأساسية للطبقة العاملة في المجتمع، وقد ينظمون أنفسهم في نقابات أو اتحادات عمالية للدفاع عن مصالحهم المشتركة وتحسين ظروف عملهم ومستويات أجورهم. يلعب العمال دورًا هامًا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويساهمون في بناء الاقتصاد الوطني وتحقيق التقدم الاجتماعي.[15]

7-الدراسات السابقة:

من بين الدراسات السابقة التي اعتمدناها في بحثنا هذا نذكر:

الدراسة الأولى: دراسة قامت بها الباحثة: فضيلة فاطمة دروش، تحت عنوان: في سوسيولوجيا الاحتجاج، دراسة ميدانية في وسط شبه حضري في الجزائر، رسالة دكتوراه، معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية بالمركز الجامعي تيبازة، حيث تضمن الدراسة تساؤلات شتى تمثلت فيما يلي:

ما هي أسباب الاحتجاج الكامنة والظاهرة سنة 2011؟ وكيف تطور ذلك؟

---

[14] -محمد عصام الدين، مفهوم العمل والعمال في الإسلام، الدار العربية للعلوم ناشرون، 2012، ص 16-18.

-سليم البستاني، العمل والعمال: تاريخ ومفهوم وواقع، المركز الثقافي العربي، 2004، ص 62.

من شارك في هذه الاحتجاجات؟ وكيف جوبهت؟

فرضيات دراسة الباحثة:

طرحت الباحثة عدة فرضيات تمثلت فيما يلي:

1- اندلعت ثورة يناير 2011 نتيجة لارتفاع أسعار المواد الغذائية الأساسية مثل الزيت والسكر.

2- كانت الأحداث غير منظمة حزبيًا ونابعة بشكل طبيعي.

3- يُعَدُّ البطالة هو العامل الرئيسي وراء الاحتجاجات.

4- يتميز الشباب من الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 25 عامًا بتمثيلهم الأكبر في الاحتجاجات.

5- الفئة المشاركة في الاحتجاجات لا تمتلك شهادات أو مؤهلات علمية تؤهلها للاندماج المهني، مما يسبب لها شعورًا بالتهميش.

المنهج المستخدم:

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي في دراستها، حيث استخدمت أدوات الاستمارة والمقابلة لجمع البيانات. تضمنت الاستمارة 68 سؤالًا تم توزيعها على ثلاثة محاور رئيسية، وهي: البيانات الشخصية، والرأسمال الثقافي للأسرة، والاستهلاك الثقافي والوضع المادي، وديناميكية الاحتجاج.

العينة المستخدمة :

استخدمت الباحثة في دراستها منهج عينة الكرة الثلجية، حيث تم اختيار الأشخاص الذين شاركوا في الاحتجاجات كنقاط بداية، ومن خلالهم تم الحصول على معلومات

حول أشخاص آخرين يشاركون أيضًا في الاحتجاجات. تم اعتماد هذه الطريقة بسبب طبيعة المجتمع الذي تمت دراسته والذي كان غير معروف مسبقًا. تم تضمين 58 شابًا في الدراسة، جميعهم شاركوا في الاحتجاجات التي استمرت لأكثر من أسبوع في بلدية عين الحجل بولاية المسيلة.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، ومن بينها:

1- كشفت الدراسة أن الأسباب الرئيسية وراء احتجاج العينة تتمحور حول ارتفاع أسعار المواد الغذائية الأساسية، تليها مشكلة البطالة.

2- يتميز الذكور في فئة الأعمار من 18 إلى 25 عامًا بتمثيلهم الأكبر في الاحتجاجات.

3- تمت الأحداث بشكل تلقائي وغير منظم ولم تكن تحت إطار حزبي.

4- يتمتع غالبية المشاركين في الدراسة بمستوى تعليمي ثانوي أو حاصلين على شهادات جامعية.

أوجه الاستفادة:

اعتمدت الطالبة في دراستها على عدة إجراءات منهجية أساسية، بدءًا من المنهج المستخدم واستخدام عينة الدراسة التي تتمثل في عينة كرة الثلج وهي نفس العينة المستخدمة في هذه الدراسة. كما استفاد من المؤشرات التي تم التطرق إليها في تحليل النتائج، والتي تناولت الأسباب التي دفعت الشباب إلى الاحتجاج، وأشارت إلى البطالة كسبب رئيسي في اندلاع هذه الاحتجاجات. بالإضافة إلى ذلك، تركزت الدراسة على فئة العمر التي تتراوح بين 18 و 25 سنة التي شاركت في الاحتجاجات. أطرحت الباحثة سؤالًا مثيرًا للجدل حول شروط الإدماج المهني في السوق الجزائرية، مثل

الشهادة، والتدريب المهني، والمهارات، أو وجود شروط أخرى. تلك التساؤلات دفعتنا لمحاولة فهم الأسس التي تقوم عليها عملية التشغيل في ولاية ورقلة وما إذا كانت تعتبر أحد أسباب تشكل حركات الاحتجاج للبطالة في المدينة.

الدراسة الثانية: أجراها الدكتور في علم الاجتماع السياسي عبد الناصر جابي بعنوان الحركات الاحتجاجية في الجزائر، يناير 2011، تقييم حالة، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الدوحة، قطر، 2011.

ومن بين أهم النتائج التي خلصت لها الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من بينها:

1- تميزت الحركات الاحتجاجية بضعف التنظيم وعدم وجود جهود من الأحزاب السياسية والجمعيات والنقابات لتوجيهها.

2- كانت العوامل الاقتصادية والاجتماعية هي الدافع الرئيسي لحدوث مثل هذه الأحداث، دون تجاهل التأثيرات السياسية وانتشار الفساد في المشاريع الاستثمارية.

3- لعب شباب الأحياء الشعبية في المدن الكبرى والمتوسطة دورًا بارزًا كفاعل رئيسي في هذه الحركات.

4- انتقلت هذه الحركات إلى المناطق الريفية، مما جعلها ترتبط بانقسامات تحت وطنية مثل الولاء للعرش أو الانتماء القبلي.

5- تقوم الحركات الاحتجاجية بتجديد نفسها في كل مرة عبر جيل جديد من الجزائريين دون تراكم تجربة وخبرة، مما يؤدي إلى تكرارها بشكل مستمر.

6- إعادة الإنتاج الذاتي هي سمة مميزة لهذه الحركات الاحتجاجية، حيث تتمثل قابليتها للتكرار بنفس الأشكال تقريبًا، مع التركيز على المطالب الاقتصادية والاجتماعية. هذا التكرار يشير إلى حالة التذمر العميقة التي يعاني منها المجتمع

الجزائري وعجزه عن التعبير عن مشاكله من خلال وسائل حديثة مثل الأحزاب والجمعيات والنقابات.

7- العنف في هذه الحركات لا يزال رمزيًا، وهدفه الأساسي هو لفت الانتباه بدلاً من الإيذاء الفعلي، ولكنه قابل للتحول إلى عنف يستخدم كأداة للإيذاء إذا استمر ازدراء هذه الحركات. توظيف مئات الآلاف من المواطنين في مواجهات مع قوات الأمن يجعل من الصعب ضمان استمرارية التحكم في ردة فعل الأخيرة، خاصة في حالة استمرارية وتصاعد عنف المتظاهرين.

8- صعوبات الدراسة:

كانت أكثر الصعوبات التي واجهتنا في بحثنا هذا قلة المراجع بخصوص موضوع الحركات الاحتجاجية في ميدان علم الاجتماع، حيث أن هنالك مصادر ومراجع متوفرة في ميدان الحقوق لكن هنالك شح في المصادر و المراجع المتعلقة بموضوع البحث في ميدان علم الاجتماع.

بالإضافة إلى ذلك، فقد كان من الصعب الحصول على بيانات دقيقة وشاملة حول الحركات الاحتجاجية السابقة في سونلغاز، وكذلك تأثيرها على عملية الإنتاج، فقد كانت هناك قيود في الوصول إلى المعلومات الحساسة أو البيانات الداخلية للمؤسسة.

وكذلك كان من الصعب التحكم في المتغيرات الأخرى فقد تتأثر الإنتاجية بعوامل خارجة عن نطاق الحركات الاحتجاجية، مثل التغيرات الاقتصادية العامة، أو التكنولوجيا، أو التنظيم الإداري.

الفصل الثاني:

تمهيد

نبذة تاريخية عن الحركات الاحتجاجية العمالية

مفهوم العمل النقابي في تصور النظريات المفسرة لظاهرة الحركات الاحتجاجية العمالية مع التعريف القانوني لها

العلاقة بين الحركات الاحتجاجية العمالية والتنمية الاجتماعية

خلاصة

تمهيد:

أصبحت الحركات الاجتماعية موضوعًا رئيسيًا في مجالات مختلفة من العلوم الإنسانية والاجتماعية، مثل علم الاجتماع والعلوم السياسية والتاريخ وعلم النفس، وتزايد الاهتمام المعرفي والعلمي بهذه الحركات ينبع من زيادة ظهورها في مجتمعاتنا المتنوعة ومتعددة، ولم تقتصر على المجتمعات المتقدمة ولم تكن ظاهرة محصورة في المجتمعات المتخلفة.

تأخذ دراسة الحركات الاجتماعية مكانًا مهمًا في مجال علم الاجتماع، وتعتبر مفتاحًا جوهريًا لتحليل ظواهر أخرى تنشأ في سياقات اجتماعية متعددة وترتبط ببنية المجتمع، ولفترة طويلة، كان مفهوم الحركات الاجتماعية يتأثر بالأيديولوجيتين السائدتين في العالم الغربي، أي أيديولوجية المعسكر الاشتراكي وأيديولوجية المعسكر الليبرالي، حيث كان المعسكر الأول يروج لفكرة الحركات كصراع طبقي ووسيلة للتغيير، في حين يعتبر المعسكر الثاني هذه الحركات "عدواً احتياطياً" يجب التخلص منه.

نبذة تاريخية عن الحركات الاحتجاجية العمالية:

تُعَدُّ الحركات الاجتماعية تنظيمات تضم مجموعة متنوعة من المصالح والأفراد الناشطين فيها، وتتفاعل هذه الحركات وفقًا للبيئة الاجتماعية والسياسية المحيطة بها. ومع ذلك، يجب أن يكون هناك وجود للدولة حتى يمكن استحداث حركة اجتماعية، حيث لا يمكن تصور وجود حركة اجتماعية في بيئة تسودها الأعراف والتقاليد دون أن تكون معرفة بالقوانين والنظم. يرتبط ذلك بسبب تعدد تغيرات البناء الاجتماعي، حيث أن الأفعال التي يقوم بها الأفراد في وقتٍ ما قد لا تحدث بالضرورة في وقتٍ آخر، وهذا ما يفسر نمو وتوسع الحركات الاحتجاجية في الدول والمجتمعات.

علاوة على ذلك، كانت الحركات الاجتماعية واحدة من وسائل المواجهة والنضال، حيث يواجه نشاط الحركات الاجتماعية المستمر في عصر العولمة تحديات معقدة وصعبة من قضايا المجتمع الدولي، فمفاهيم الديمقراطية وحقوق الإنسان والمجتمع المدني والمواطنة تتطلب دائمًا تضحيات مستمرة لتحقيقها والدفاع عنها، بالإضافة إلى زيادة الجهود لنشر قيمها ومبادئها.[16]

الحركات الاحتجاجية العمالية هي جزء هام من تاريخ العمل والنضال العمالي، فيعود تاريخ هذه الحركات إلى فترة الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر، عندما بدأت ظروف العمل الصعبة وسوء المعاملة العمالية في الصناعات الناشئة تدفع العمال إلى النضال من أجل تحسين أوضاعهم.[17]

---

[16] نادر سراج. *الخطاب الاحتجاجي: دراسة تحليلية في شعارات الحراك المدني*. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات, 2017.، ص 36.

[17] نفسه، ص 37-38

في أوائل القرن التاسع عشر، بدأت حركات الاحتجاج العمالية تنظيم نفسها في شكل نقابات عمالية، حيث قامت هذه النقابات بتمثيل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم من خلال المفاوضات مع أصحاب العمل والمشاركة في الاحتجاجات والإضرابات.

في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، تطورت الحركات الاحتجاجية العمالية واتسع نطاقها، حيث انتشرت في أنحاء العالم، وقد كانت الظروف الاقتصادية الصعبة وظروف العمل السيئة والظلم الاجتماعي هي المحفزات الرئيسية وراء هذه الحركات. تشتهر بعض الحركات الاحتجاجية العمالية البارزة في هذه الفترة مثل الحركة النقابية في بريطانيا، وحركة الفيمينية في فرنسا.

في القرن العشرين، تطورت الحركات الاحتجاجية العمالية بشكل كبير، وشملت قضايا جديدة مثل حقوق العمالة والعمل الإنساني والعدالة الاجتماعية، وقد تأثرت الحركات بالأحداث العالمية مثل الحربين العالميتين والثورات الاجتماعية والتغيرات الاقتصادية.[18]

وتستمر الحركات الاحتجاجية العمالية حتى يومنا هذا، حي حيث ما زالت الحركات الاحتجاجية العمالية تلعب دورًا حيويًا في نضال العمال من أجل حقوقهم وتحسين ظروف عملهم، وتستخدم هذه الحركات مجموعة متنوعة من الأدوات والاستراتيجيات مثل الإضرابات، والمظاهرات، والتجمعات، والمفاوضات، والحملات العامة للضغط على أصحاب السلطة والمؤسسات للتوصل إلى تغييرات إيجابية.

على مر العقود، حققت الحركات الاحتجاجية العمالية العديد من الانتصارات والتحسينات في مجال حقوق العمال، مثل تحقيق الحد الأدنى للأجور، وتحسين ظروف

[18] عبد الناصر جابي: .الجزائر تتحرك,دراسة سوسيو –سياسية للإضرابات العمالية في الجزائر,دار الحكمة ,الجزائر..1995، ص 26-28.

العمل والسلامة المهنية، وضمان حقوق التأمين الاجتماعي، وتعزيز حقوق المرأة والعمال الهشين، وتحقيق المساواة في الفرص العمل.[19]

أولا: أمثلة عن الحركات الاحتجاجية العمالية في العالم:

يعد تاريخ الحركات الاحتجاجية العمالية عبر العالم غني ومتنوع، ومن بين الأحداث والحركات العمالية الرئيسية نذكر:

1. الحركة النقابية في بريطانيا (القرن الثامن عشر): شهدت بريطانيا تشكيل أول نقابات عمالية في نهاية القرن الثامن عشر، مثل "التجمع العام للعمال الفقراء" (The General Union of Trades) والتي نالت شهرة كبيرة بعد الثورة الصناعية.

2. حركة النقابات في الولايات المتحدة (القرن التاسع عشر): تشكلت العديد من النقابات العمالية في الولايات المتحدة، مثل الاتحاد الأمريكي لعمال الصناعات المعدنية والتعدينية (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations – AFL–CIO)، وذلك للدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروف العمل.

3. حركة النقابات في ألمانيا (القرن التاسع عشر): في ألمانيا، تأسست نقابات عمالية قوية مثل الاتحاد العام للعمال الألمان (Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund – ADGB)، التي كانت تناضل من أجل حقوق العمال وزيادة الأجور وتحسين الظروف العمل.

[19] الشوبكي عمر وآخرون، الحركات الاحتجاجية بين السياسي والاجتماعي في الوطن العربي، (مصر، المغرب، لبنان، البحرين)، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، لبنان، 2011، ص 152.

4. حركة العمال في روسيا (القرن التاسع عشر والقرن العشرين): لعبت الحركة العمالية دورًا هامًا في الثورة الروسية عام 1917، حيث تشكلت نقابات عمالية وتم تأسيس الحزب الشيوعي الروسي ومنظمات أخرى تدافع عن حقوق العمال وتنادي بتحقيق المساواة الاجتماعية.

5. حركة العمال في الهند (القرن العشرين): تعتبر الهند من أكبر الدول في العالم من حيث عدد العمال، وشهدت تشكيل نقابات قوية مثل الاتحاد العمالي الهندي (Indian National Trade Union Congress –) والاتحاد العام للعمال الهنود (All India Trade Union Congress – AITUC) والاتحاد العمالي الهندي الوطني (Bharatiya Mazdoor Sangh – BMS) وغيرها. تسعى هذه النقابات إلى حماية حقوق العمال وتحسين ظروف العمل وزيادة الأجور.

6. حركة العمال في الصين (القرن العشرين): شهدت الصين نموًا كبيرًا في حركة النقابات والحركة العمالية خلال العقود الماضية. تشكلت نقابات قوية مثل الاتحاد العام لنقابات العمال الصينيين (All-China Federation of Trade Unions – ACFTU)، التي تعتبر النقابة الرسمية في الصين. تسعى هذه الحركة للدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروف العمل وتوفير الحماية الاجتماعية.[20]

[20] نوير عبد السلام، الحركات الاجتماعية والسياسية، مجلة الشؤون الاجتماعية، العدد 100، الشارقة، الإمارات العربية، 2008، ص 27-29.

ثانيا: أمثلة عن الحركات الاحتجاجية العمالية في الجزائر:

يمتد تاريخ الاحتجاجات العمالية في الجزائر لعقود، فقد تأثر بالأحداث السياسية والاقتصادية في البلاد، ومن بين الحركات الاحتجاجية العمالية في الجزائر نذكر:[21]

1. حركة التحرر الوطني (1954–1962): شهدت الجزائر حركة تحرر وطني ضد الاستعمار الفرنسي، وشارك العمال الجزائريون بشكل كبير في هذه الحركة.

2. فترة بعد الاستقلال (1962–1988): بعد الاستقلال، واجهت الجزائر تحديات اقتصادية واجتماعية، وشهدت البلاد احتجاجات عمالية متكررة، وتركزت المطالب على زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل والحماية الاجتماعية.

3. الأزمة الاقتصادية واحتجاجات التسعينات: في العقد الثالث من القرن العشرين، تعرضت الجزائر لأزمة اقتصادية خانقة، مما أدى إلى احتجاجات عمالية واسعة النطاق. تأثرت القطاعات المختلفة مثل الصناعة والتعليم والصحة، وتم التعبير عن غضب العمال تجاه البطالة وتدهور الأوضاع المعيشية.

4. احتجاجات العقد الأخير: في السنوات الأخيرة، شهدت الجزائر احتجاجات واسعة النطاق، بدأت في فبراير 2019، حيث خرج المئات من العمال والشباب للمطالبة بتحسين الحياة وإصلاحات سياسية واقتصادية. تطورت هذه الاحتجاجات إلى حركة احتجاجية واسعة النطاق.

تعرف بـ "حراك 22 فبراير"، تأثرت الجزائر بموجة كبيرة من الاحتجاجات والمظاهرات التي اندلعت في مختلف أنحاء البلاد. كانت المطالب تتراوح بين الاحتجاج على الفساد

[21] فاطمة بن يحي، دور الحركات الاحتجاجية في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، العدد 17، سبتمبر 2016، ص 113–124.

والطبقية ونقص الفرص الاقتصادية والتغيير السياسي وقد أدت هذه الاحتجاجات إلى استقالة الرئيس الجزائري السابق عبد العزيز بوتفليقة وتغييرات سياسية كبيرة في البلاد.

مفهوم العمل النقابي:

يشير مفهوم العمل النقابي إلى نشاط المنظمات النقابية والنقابات التي تمثل وتدافع عن مصالح العمال والعاملين، وتهدف النقابات العمالية إلى تحسين ظروف العمل والحفاظ على حقوق العمال من خلال التفاوض مع أصحاب العمل والمشاركة في صنع السياسات العمالية والاجتماعية. تشمل أهداف العمل النقابي تحقيق معايير العمل العادلة، زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل، توفير الحماية الاجتماعية للعمال، وتعزيز حقوق العمال فيما يتعلق بالتوظيف والترقية والسلامة والصحة المهنية. [22]

يتضمن العمل النقابي أنشطة مثل التفاوض على اتفاقيات العمل، والإضرابات، والمظاهرات، والتوعية والتثقيف للعمال حول حقوقهم وواجباتهم. يعتبر العمل النقابي أداة هامة لتحقيق توازن القوى بين أصحاب العمل والعمال، وتعزيز المشاركة الديمقراطية في صنع القرارات المتعلقة بالعمل والمجتمع.[23]

تتنوع النقابات العمالية في تخصصاتها وقطاعاتها، مثل النقابات في الصناعة، الخدمات، النقل، التعليم، القطاع العام، وغيرها، وتختلف قوانين وتنظيمات العمل النقابية من بلد لآخر وتعتمد على النظام القانوني والثقافة الاجتماعية لكل بلد.

يمثل العمل النقابي آلية هامة لتحقيق المصالح العمالية والعدالة الاجتماعية، ويساهم في تحسين ظروف العمل ورفع مستوى المعيشة للعمال وعائلاتهم.

[22] تشارلز تلي، مرجع سابق، ص 16-17.

[23] محمد عبد الرحمن الجوادي، العمل النقابي: المفاهيم والأدوار، دار الفكر العربي، 2012، ص 58-60.

يلعب العمل النقابي أيضًا دورًا في تعزيز التضامن بين العمال وتعزيز الوعي النقابي والتنظيمي لديهم. يقدم النقابيون الدعم والمشورة للأعضاء في مواجهة المشاكل والتحديات التي قد يواجهونها في مكان العمل، كما يعملون على تعزيز التدريب المهني وتطوير المهارات لدى العمال، وذلك لتحسين فرص التوظيف والترقية.[24]

وبالإضافة إلى ذلك، يلعب العمل النقابي دورًا هامًا في العمل على إصلاح السياسات العمالية والتشريعات ذات الصلة. يتعاون النقابيون مع الحكومات وأصحاب القرار للضغط من أجل وضع سياسات عادلة تحمي حقوق العمال وتعزز العدالة الاجتماعية.

من خلال التنظيم القوي والصوت الموحد، يمكن للعمال النقابيين المساهمة في تغيير المجتمع بشكل أوسع، فقد شهدت الحركات النقابية تاريخًا حافلًا بالانخراط في القضايا الاجتماعية والسياسية الأوسع نطاقًا، مثل حقوق الإنسان، المساواة، العدالة الاجتماعية، والقضايا البيئية.[25]

النظريات المفسرة لظاهرة الحركات الاحتجاجية العمالية

هناك عدة نظريات تفسر ظاهرة الحركات الاحتجاجية، وتسعى لفهم الدوافع والعوامل التي تؤدي إلى اندلاعها. فيما يلي بعض النظريات المفسرة للحركات الاحتجاجية:

1. **نظرية النزاع الاجتماعي:** تركز هذه النظرية على الاعتقاد بأن الحركات الاحتجاجية تنشأ نتيجة لتواجه نزاع اجتماعي بين مجموعات مختلفة في المجتمع، مثل العمال وأصحاب العمل أو الفئات الاجتماعية المختلفة. يقود هذا النزاع إلى توترات واحتكاكات تدفع الأفراد للتنظيم والتحرك للدفاع عن مصالحهم.[26]

---

[24] المرجع نفسه، ص 62.

[25] محمد عبد الرحمن الجوادي ، المرجع السابق، ص 64.

[26] جمال سلامة علي :كتاب «النظام السياسي والبناء الاجتماعي.. النموذج الواقعي لتحليل النظم السياسية»، دار النهضة العربية، 2006، ص 32-34.

نظرية النزاع الاجتماعي هي نظرية تحليلية تركز على الصراعات والتوترات التي تحدث بين الأفراد والمجموعات في المجتمع، وتشير هذه النظرية إلى أن النزاع هو نتيجة طبيعية للتباينات في المصالح والقيم والسلطة بين فئات مختلفة في المجتمع.

تعود أصول نظرية النزاع الاجتماعي إلى العديد من الفلاسفة والعلماء الاجتماعيين، ولكنها أشهرت بشكل خاص عن طريق كارل ماركس وفريدريش إنجلز في القرن التاسع عشر. وضع ماركس وإنجلز نظرية النزاع الاجتماعي كنموذج تفسيري للتفاعلات الاجتماعية والاقتصادية.[27]

وفقًا لنظرية النزاع الاجتماعي، ينشأ النزاع عندما يكون هناك توتر بين المجموعات الاجتماعية المختلفة بسبب الاختلافات في المصالح والقوى، ويمكن أن تكون هذه النزاعات مرئية على المستوى الاقتصادي في صراع الطبقات الاجتماعية، حيث يتنازع العمال مع أصحاب العمل على الموارد والأجور. كما يمكن أن تكون هناك نزاعات ثقافية أو سياسية بسبب التوترات بين مجموعات مختلفة تتعلق بالقيم والمعتقدات.

تركز نظرية النزاع الاجتماعي أيضًا على دور القوة والسلطة في تشكيل النزاعات. فعندما تكون لدى مجموعة سلطة أو موارد مهمة، يمكنها استخدام هذه السلطة للحفاظ على موقعها والحفاظ على المصالح الخاصة بها، مما يؤدي في بعض الأحيان إلى زيادة التوتر والصراع.[28]

تشير نظرية النزاع الاجتماعي أيضًا إلى أن النزاعات الاجتماعية يمكن أن تكون محركًا للتغيير الاجتماعي والتطور، ومن خلال الصراع والتوترات، يمكن للمجموعات المتضررة أن تكافح من أجل المساواة والعدالة وتحقيق تغييرات في النظام الاجتماعي.

---

[27] المرجع نفسه، 36-38.

[28] زايد أحمد، علم الاجتماع (النظريات الكلاسيكية والنقدية)، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2006، ص33.

تعتبر الطبقة الاجتماعية والجندر والعرق والدين والطبقة العاملة والأقليات والمجتمعات العرقية والثقافية من بين العوامل التي يمكن أن تسهم في نشوء النزاعات الاجتماعية وتصعيدها. وتحاول نظرية النزاع الاجتماعي تحليل هذه العوامل وتفسير التفاعلات بين المجموعات والهياكل الاجتماعية، وقد تطورت نظرية النزاع الاجتماعي مع مرور الوقت وأضافت العديد من التطبيقات والمفاهيم الجديدة. على سبيل المثال، يركز العديد من الباحثين على أهمية الهوية والثقافة في النزاعات الاجتماعية، وكيف يمكن أن تؤثر العوامل الثقافية في تكوين الهوية الجماعية وتعزيز النزاعات، وبشكل عام، تعتبر نظرية النزاع الاجتماعي إحدى النظريات المهمة في علم الاجتماع وتوفر إطارًا لفهم النزاعات الاجتماعية وديناميكاتها في المجتمع. إن دراسة النزاعات الاجتماعية تساهم في توسيع رؤيتنا للمجتمع وفهم التغيرات التي تحدث فيه. [29]

2. نظرية النقص المشروع: وفقًا لهذه النظرية، ينشأ الاحتجاج عندما يعتقد الأفراد أن لديهم نقصًا في الحقوق أو الموارد أو الفرص المشروعة. قد يكون هناك انحراف أو عدم توزيع عادل للثروة والسلطة، وهذا يدفع الأفراد للخروج والتعبير عن احتجاجهم لتحقيق توزيع أكثر عدالة، وعليه فإن نظرية في علم الاجتماع تستخدم لشرح سبب الاحتجاجات والنزاعات الاجتماعية. تشير النظرية إلى أن الأفراد يشعرون بالنقص المشروع عندما يعتقدون أنهم يعانون من حالة عدم العدالة أو الحرمان في مقارنة بمجموعة أخرى أو معيار معين.[30]

[29] نفسه، ص 36-38..

[30] حميدة حمومي، ددييه لصاوت، نظرية الحركات الاجتماعية، هياكل، أفعال وتنظيمات: تحليل الاحتجاج الاستشرافي، 1999، ص 42-48.،

وفقًا لنظرية النقص المشروع، يعتقد الأفراد أن لديهم حقًا أو توقعًا للحصول على مورد أو فرصة معينة ولكنهم يشعرون بأنه تم منعهم بشكل غير عادل. يتسبب هذا الشعور بالنقص في إثارة الاستياء والغضب والاحتجاجات المحتملة.

تستند نظرية النقص المشروع إلى افتراض أن الناس يقارنون أنفسهم بالآخرين أو بمعايير معينة لتقييم مدى عدالة موقفهم. وعندما يشعرون بأنهم تم تجاوزهم أو حرمانهم من ما يستحقون، فإنهم يصبحون أكثر عرضة للمشاركة في النزاعات والاحتجاجات.

يمكن أن تتطبق نظرية النقص المشروع على عدة مجالات في المجتمع، مثل الاقتصاد والطبقة الاجتماعية والعرق والدين والسياسة. يمكن أن يكون النقص المشروع في هذه المجالات مصدرًا للتوترات والصراعات والحركات الاجتماعية المطالبة بالمساواة والعدالة.[31]

3. **نظرية الإدراك الجماعي:** وفقًا لهذه النظرية، يكون للوعي الجماعي دور هام في تشكيل الحركات الاحتجاجية، فعندما يشعر الأفراد بالانتماء إلى مجموعة أو فئة اجتماعية، ويتعرفون على مصالحهم المشتركة والقضايا التي يواجهونها، فإنهم يتحدون معًا ويعملون معًا لتحقيق تلك المطالب المشتركة، ونظرية الإدراك الجماعي (Collective Cognition Theory) هي نظرية تهتم بدراسة كيفية تكوين المعرفة والإدراك واتخاذ القرارات في السياقات الجماعية، حيث يتم تحليل العمليات العقلية والتفاعلات الاجتماعية التي تحدث عندما يتعامل الأفراد كمجموعة.[32]

وتركز نظرية الإدراك الجماعي على الاعتقاد بأن الأفراد ليسوا مجرد أعضاء مستقلين في المجموعة، بل يشاركون في عملية تبادل المعلومات والمفاهيم والآراء والتصورات

[31] المرجع نفسه، ص 50.

[32] جون رولز، نظرية العدالة الاجتماعية وتوزيع الموارد، ترجمة: عبد الحفيظ محسن ومنصور البطاينة، دار الفكر العربي، 2002، ص 16-19.

لبناء معرفة جماعية وتوليد أفكار وحلول جديدة. وتعتبر التفاعلات الاجتماعية والتواصل بين الأفراد داخل المجموعة عاملاً أساسياً في تشكيل الإدراك الجماعي.

تعتمد نظرية الإدراك الجماعي على مفهوم "العقل الموزع" (Distributed Cognition) الذي يشير إلى أن العقلية ليست مقتصرة على الفرد وإنما تتوزع على الأفراد والأدوات والبيئة المحيطة بهم. وبالتالي، يتم تعزيز التفكير والإدراك الفردي بواسطة التفاعلات والتعاون في السياقات الجماعية.[33]

تطبيقات نظرية الإدراك الجماعي تشمل مجالات متنوعة مثل التعليم والعمل الجماعي واتخاذ القرارات الجماعية. فعلى سبيل المثال، يمكن استخدام هذه النظرية في تصميم البرامج التعليمية التفاعلية التي تشجع على التعاون وتبادل المعرفة بين الطلاب. كما يمكن استخدامها في تحسين عمليات اتخاذ القرارات في المؤسسات والمنظمات، حيث يتم تعزيز التفاعل والتبادل الفعال.[34]

إن نظرية الإدراك الجماعي تشد الضوء على أهمية العمل الجماعي والتفاعل الاجتماعي في توليد المعرفة واتخاذ القرارات الجماعية. وتعزز هذه النظرية الفهم العميق لكيفية يؤثر التفاعل والتعاون بين الأفراد في صنع القرارات وتشكيل الإدراك المشترك، وتطبيقات نظرية الإدراك الجماعي تمتد إلى مجموعة متنوعة من المجالات. على سبيل المثال، في مجال التعليم، يمكن استخدام مبادئ الإدراك الجماعي لتعزيز التفاعل والتعاون بين الطلاب وتشجيعهم على مشاركة المعرفة والأفكار، مما يسهم في تعزيز تجربة التعلم الجماعي وتحقيق نتائج أفضل.

[33] هالة شلبي، نظرية النقص المشروع وتطبيقاتها في المجال الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 34، 2010، ص 21-23.

[34] نفسه، ص 25.

أيضًا في مجالات الأعمال واتخاذ القرارات الجماعية، تلعب نظرية الإدراك الجماعي دورًا حاسمًا في فهم كيفية تأثير العوامل الاجتماعية والتفاعلات بين الأفراد في عملية صنع القرارات وتحقيق الاستقرار والتوافق داخل المؤسسات.

باختصار، فإن نظرية الإدراك الجماعي تعزز الفهم الشامل للتفاعلات الاجتماعية ودورها في تكوين المعرفة واتخاذ القرارات. ومن خلال تطبيق مبادئها في مجالات مختلفة، يمكن تعزيز التعاون والتفاعل الفعال بين الأفراد، مما يسهم في تحسين الأداء وتحقيق النجاح في مجالات متنوعة من الحياة.

4. نظرية الموارد والمناصب:

نظرية الموارد والمناصب (Resource-Dependence Theory) هي إحدى النظريات التي تهتم بدراسة التفاعلات بين المؤسسات والمنظمات في سياق الاعتماد على الموارد. تقوم النظرية على افتراض أن المنظمات تعتمد على الموارد الخارجية لتحقيق أهدافها والحفاظ على استدامتها، وفقًا لنظرية الموارد والمناصب، تنشأ العلاقات بين المؤسسات وفقًا للتبادل المتبادل للموارد. يحاول كل منظمة تحصيل الموارد التي تحتاجها من خلال إقامة شبكات وعلاقات مع منظمات أخرى. وتعتمد المنظمات على الموارد المالية والمادية والبشرية والمعرفية والسياسية والاجتماعية، وتسعى لتحصيلها والاحتفاظ بها واستخدامها بطريقة تعزز مكانتها وسلطتها.[35]

وتنظر نظرية الموارد والمناصب أيضًا إلى الأثر الذي يمكن أن يترتب على توزيع الموارد بين المنظمات. فمنظمة تمتلك موارد غنية ومتنوعة تتمتع بمزايا تنافسية على المنظمات الأخرى، وبالتالي تكون لها المزيد من السلطة والتأثير في العلاقات الاقتصادية والاجتماعية.

[35] عبد الله بن علي الشهري، نظرية الموارد والمناصب: دراسة في علم الاجتماع النظري، مركز النشر العلمي، القاهرة، 2009، ص 21-24.

وفقًا لهذه النظرية، يعتبر الاحتجاج وسيلة للوصول إلى الموارد وفقًا لنظرية الموارد والمناصب، يعتبر الاحتجاج وسيلة للوصول إلى الموارد والمناصب غير المتاحة بشكل عادل. يعتقد المحتجون أنه عندما يشاركون في الحركات الاحتجاجية، فإنهم يستطيعون المطالبة بمزيد من الموارد وفرص الترقية والتمثيل السياسي. وتشمل الموارد هنا المال والقدرة السياسية والتأثير والمعرفة والتكنولوجيا والدعم الشعبي، وتستخدم نظرية الموارد والمناصب في مجموعة متنوعة من المجالات، بما في ذلك إدارة المنظمات، والاقتصاد، والاجتماع، وعلم السياسة. وتوفر النظرية إطارًا نظريًا لفهم التفاعلات بين المؤسسات والمنظمات، وتساعد في تحليل كيفية توزيع وتحصيل واستخدام الموارد يؤثر على سلوك المنظمات ونتائجها.[36]

5. نظرية الانتشار الاجتماعي:

نظرية الانتشار الاجتماعي (Social Diffusion Theory) تعتبر إطارًا نظريًا يستخدم لفهم كيفية انتشار الأفكار والمعتقدات والسلوكيات في المجتمع. يمكن تطبيق هذه النظرية في سياق الاحتجاج لفهم كيفية انتشار الحركات الاجتماعية والتأثيرات المتعلقة بها، تتوجه نظرية الانتشار الاجتماعي إلى العوامل التي تؤثر في انتشار الأفكار والمعتقدات والسلوكيات في المجتمع، وتنظر إلى العلاقات الاجتماعية والتواصل كعوامل رئيسية في هذه العملية. وفقًا لهذه النظرية، ينتشر الاحتجاج وينتشر تأثيره من خلال العلاقات الاجتماعية والتواصل بين الأفراد والمجموعات.[37]

تتضمن عناصر الانتشار الاجتماعي في سياق الاحتجاج ما يلي:

[36] عبد الله بن علي الشهري، مرجع سابق، ص 25-27.

[37] عبد الرحمن الراجحي، نظرية الانتشار الاجتماعي: مفاهيم وتطبيقات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2015، ص 33-38.

1. الابتداع والابتكار: يتعلق الأمر بظهور فكرة جديدة أو مفهوم أو استراتيجية للحركة الاجتماعية. يمكن أن يكون لديها تأثير قوي على المجتمع وتحفز الأفراد على المشاركة في الاحتجاج.

2. الاعتماد على العوامل الاجتماعية: يعتمد انتشار الاحتجاج على العوامل الاجتماعية مثل العلاقات الشخصية والعلاقات الاجتماعية والتواصل بين الأفراد. عندما يروج الأفراد للأفكار الاحتجاجية ويشاركون في الأنشطة الاحتجاجية، يتم تناقل المعلومات والتأثيرات بين الأفراد.

3. القوة الاجتماعية: يمكن أن تساهم القوة الاجتماعية والدعم المجتمعي في انتشار الاحتجاج. [38]

تعتمد هذه النظرية على الفكرة أن الاحتجاج ينتشر بين الأفراد من خلال الاستفادة من التجارب والمعلومات التي يحصلون عليها من الآخرين. عندما يرون الناس الآخرين يشاركون في الحركات الاحتجاجية ويحققون تغييرًا، يتأثرون ويقتنعون بأهمية المشاركة وينضمون إلى الحركة.[39]

6. نظرية السياق الاجتماعي والسياسي:

نظرية السياق الاجتماعي والسياسي تعتبر إطارًا نظريًا يركز على الدور الذي يلعبه السياق الاجتماعي والسياسي في تشكيل السلوك والتفاعلات الاجتماعية والسياسية. تشدد هذه النظرية على أهمية العوامل الاجتماعية والسياسية في فهم وتفسير سلوك الأفراد والمجموعات وتطور العلاقات الاجتماعية والسياسية، وفي سياق الاحتجاج والحركات الاجتماعية، تشير نظرية السياق الاجتماعي والسياسي إلى أن العوامل

[38] عبد الرحمن الراجحي، مرجع سابق، ص 38-39.

[39] المرجع نفسه، ص 40.

الاجتماعية والسياسية المحيطة بالأفراد والمجتمعات تؤثر في اندلاع الاحتجاجات ونموها وتوجهها. يتضمن هذا السياق العوامل التالية:[40]

1. الظروف الاقتصادية والاجتماعية: تشمل العوامل الاقتصادية مثل البطالة والفقر والتفاوت الاقتصادي، والعوامل الاجتماعية مثل العدالة الاجتماعية والتمييز والانحراف الاجتماعي. تلعب هذه الظروف دورًا في تشكيل الاحتجاجات وتوجهاتها.

2. الهوية والانتماء الاجتماعي: تؤثر العوامل المتعلقة بالهوية الاجتماعية والانتماء الثقافي والديني والعرقي في تشكل الاحتجاجات ومشاركة الأفراد فيها. قد يكون للانتماءات الاجتماعية والسياسية دور في تعزيز الهوية الجماعية وتوحيد الجماهير.

3. البنية السياسية والنظام الحاكم: يلعب البناء السياسي والنظام الحاكم دورًا هامًا في تحديد مدى السماح بالتعبير السياسي وحرية الاحتجاج. قد يكون للقيود والقمع السياسي تأثير كبير على الاحتجاجات وتشكيلها. على سبيل المثال، في الأنظمة الاستبدادية والتي تفتقر إلى الديمقراطية، يتعرض المحتجون للتضييق والقمع من قبل الحكومة، وقد يواجهون القمع الأمني والتعسف في التعامل معهم.

4. الحرية السياسية وحقوق الإنسان: تلعب الحرية السياسية وحقوق الإنسان دورًا مهمًا في تشكيل الاحتجاجات والحركات الاجتماعية. توفر حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية بيئة أكثر تساهم في تنظيم الاحتجاجات وتعبير الأفراد عن مطالبهم.[41]

5. الاستجابة السياسية والاجتماعية: تلعب استجابة الحكومة والمؤسسات السياسية والاجتماعية دورًا في تشكيل الاحتجاجات والتأثيرات المستقبلية لها. قد يتأثر تفاعل

[40] محمد علي الشريف، السياق الاجتماعي والسياسي: دراسة في علم الاجتماع السياسي، دار الفكر العربي، 2012، ص 11-14.

[41] دوناتيلا ديلابورتا، ماريو دياني، الحركات الاجتماعية، مؤسسة هنداوي سي آي سي، 2019، ص 62

المجتمع وقبوله للمطالب الاحتجاجية بتحركات وتغيرات الحكومة ومدى استجابتها لتلك المطالب.

بشكل عام، نظرية السياق الاجتماعي والسياسي تسلط الضوء على أهمية التأثيرات الاجتماعية والسياسية في تشكيل الاحتجاجات وتحديد مسارها ونتائجها. يعزز فهم هذا السياق الأوسع فهمنا للديناميكيات الاجتماعية والسياسية ويساعدنا على تحليل وتفسير حركات الاحتجاج والتغيير الاجتماعي.[42]

تشدد هذه النظرية على أهمية السياق الاجتماعي والسياسي في تشكيل الحركات الاحتجاجية. تعتبر الظروف الاقتصادية السيئة، والظلم الاجتماعي، والقمع السياسي، وانعدام الديمقراطية، والانتهاكات لحقوق الإنسان، وغيرها من العوامل السياسية والاجتماعية، دوافع لاندلاع الحركات الاحتجاجية.

هذه هي بعض النظريات المشهورة المفسرة لظاهرة الحركات الاحتجاجية، وقد يتم تطبيقها بشكل متزايد لفهم وتحليل الديناميكيات والأسباب والتأثيرات لهذه الحركات في سياقات مختلفة.[43]

العلاقة بين الحركات الاحتجاجية العمالية والتنمية الاجتماعية

إن العلاقة بين الحركات الاحتجاجية العمالية والتنمية الاجتماعية هي علاقة تتأثر فيها كلا الجوانب ببعضها البعض، ويمكن أن تكون الحركات الاحتجاجية العمالية عاملاً مهمًا في التغيير الاجتماعي والاقتصادي وتعزيز عمليات التنمية، ومن جانب الحركات الاحتجاجية العمالية، فإنها تسعى إلى تحسين ظروف العمل وزيادة الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للعمال، وتنشد تحقيق المطالب المشروعة مثل زيادة الأجور، تحسين ظروف العمل، توفير الضمانات الاجتماعية، وتحقيق المساواة بين العمال، وعندما

[42] محمد علي الشريف، مرجع سابق، ص 35

[43] المرجع نفسه، ص 16.

تحقق هذه الحركات انتصاراتها، فإنها تسهم في تحسين مستوى المعيشة والحياة الاجتماعية للعمال وأسرهم.[44]

من جانب التنمية الاجتماعية، فإن الحركات الاحتجاجية العمالية يمكن أن تسهم في تحقيق تغييرات اجتماعية أوسع نطاقًا، وعندما يتم تحسين أوضاع العمال وتلبية احتياجاتهم الأساسية، فإن ذلك يؤدي إلى تعزيز المشاركة الاجتماعية والمشاركة السياسية للعمال، ويمكن للحركات الاحتجاجية العمالية أن تسهم في تعزيز الوعي الاجتماعي والسياسي بين العمال وتعزيز حقوقهم المدنية والسياسية، ومن جانب التنمية الاقتصادية، فإن الحركات الاحتجاجية العمالية يمكن أن تؤثر في سياسات التنمية الاقتصادية وتحقيق المزيد من التوزيع العادل للثروة، وعندما تنجح الحركات العمالية في تحقيق تحسينات في أجور، وعندما تنجح الحركات العمالية في تحقيق تحسينات في أجور العمال وتوفير فرص عمل مستدامة، فإن ذلك يعزز التوزيع العادل للثروة ويسهم في تحسين الحياة الاقتصادية للفئات العاملة. قد تؤدي الحركات الاحتجاجية العمالية أيضًا إلى توجيه الانتباه إلى قضايا التشغيل والاستثمار الاجتماعي، وبالتالي تحفيز الحكومات والمؤسسات الاقتصادية لاتخاذ سياسات تعزز التنمية المستدامة وتحسين فرص العمل والتوزيع العادل للثروة.[45]

على الجانب الآخر، يمكن أن تؤثر التنمية الاجتماعية في الحركات الاحتجاجية العمالية. عندما يتم تحقيق التنمية الاجتماعية الشاملة وتحسين مستوى التعليم والصحة والرفاهية للمجتمع، فإن ذلك يؤدي إلى تقليل الاضطرابات الاجتماعية وتوفير بيئة

[44] محمد العبد الجواد، الحركات العمالية والتنمية الاجتماعية في الدول العربية ، دار الساقي، 2016، ص 37-40

[45] عبد الرحمن حمدي، الحركات العمالية والتنمية الاجتماعية في الوطن العربي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2011، ص 42-44.

أفضل للعمال. تعزز التنمية الاجتماعية العدالة والمساواة في المجتمع، مما يقلل من التوترات والصراعات الاجتماعية ويخفف من ظاهرة الاحتجاج العمالي.[46]

بالتالي، يمكن القول إن العلاقة بين الحركات الاحتجاجية العمالية والتنمية الاجتماعية هي علاقة تبادلية وتأثيرية. تتأثر الحركات الاحتجاجية العمالية بحالة التنمية الاجتماعية، وبالمقابل، تؤثر الحركات الاحتجاجية العمالية في عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية. من خلال العمل المشترك والتفاعل بين الجوانب الاجتماعية والاقتصادية، يمكن تحقيق التقدم والتغيير ال الاجتماعي الشامل والتنمية المستدامة. إذا تم تحقيق التوازن بين حقوق العمال واحتياجاتهم وبين التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فإنه يمكن تعزيز التنمية الشاملة وتحقيق المزيد من العدالة الاجتماعية والتوازن.[47]

من الضروري أيضًا أن يكون هناك تعاون وتفاهم بين الحكومات والمؤسسات الاقتصادية والحركات العمالية. يجب أن تعمل الحكومات على وضع سياسات وقوانين تحمي حقوق العمال وتعزز التنمية الاجتماعية، وعلى الجانب الآخر يجب أن تكون الحركات الاحتجاجية العمالية شريكًا فاعلاً في صياغة هذه السياسات ومراقبة تنفيذها.

بالاعتماد على التعاون والتفاهم بين الجميع، يمكن تحقيق توازن أفضل بين الحقوق العمالية والتنمية الاجتماعية، وتعزيز مسارات التنمية المستدامة التي تعود بالنفع على العمال والمجتمع بأكمله، ويجب أن يكون للحركات الاحتجاجية العمالية دور فاعل في تحقيق التغيير الاجتماعي وتعزيز التنمية الشاملة والعدالة الاجتماعية. [48]

---

[46] زهير بن جنات وآخرون، الحركات الاجتماعية الجديدة وتحولات القيادات في مجال حقوق الانسان، المعهد العربي لحقوق الانسان، 2019، ص 95.

[47] فريد زهرا، الحركات الاجتماعية الجديدة، ط1، مركز القاهرة لدراسات حقوق الانسان، القاهرة، مصر 2007، ص 16.

[48] المرجع نفسه، ص 16-17.

تكمن العلاقة بين الحركات الاحتجاجية العمالية والتنمية الاجتماعية في التأثير المتبادل الذي يمكن أن يحدث بينهما. تعتبر الحركات الاحتجاجية العمالية من أهم القوى التي تسعى لتحقيق التغيير الاجتماعي والاقتصادي، وهي تسعى إلى تحسين ظروف العمل وحقوق العمال، بما في ذلك الأجور وساعات العمل والسلامة والصحة في مكان العمل وغيرها من القضايا المتعلقة بالعمال، وتعتبر الحركات الاحتجاجية العمالية قوة دافعة للتغيير الاجتماعي، حيث يمكن للتحركات والاحتجاجات العمالية أن تؤثر في السياسات الحكومية وتحقق تحسينات في قوانين العمل وتوفير فرص عمل أفضل.

من خلال النضال والمطالبة بحقوقهم، يمكن للعمال أن يحققوا تغييرات إيجابية في النظام الاقتصادي والاجتماعي.[49]

من جانبها، تلعب التنمية الاجتماعية دورًا هامًا في خلق بيئة ملائمة للعمال وتوفير فرص عمل كريمة وعادلة. تشمل التنمية الاجتماعية جوانب متعددة مثل التعليم، والرعاية الصحية، والسكن، والحماية الاجتماعية، وتعزيز المساواة والعدالة الاجتماعية. من خلال تحقيق التنمية الاجتماعية، يمكن تحسين مستوى المعيشة ورفاهية العمال والمجتمع بأكمله، وبالتالي، تتشابك الحركات الاحتجاجية العمالية والتنمية الاجتماعية في سعيهما المشترك لتحقيق العدالة الاجتماعية والتقدم الاقتصادي. يجب أن يتم تعزي يجب أن يتم تعزيز التفاعل والتعاون بين الحركات الاحتجاجية العمالية وجهات التنمية الاجتماعية، حيث يمكن لكل منهما أن يساهم في دعم وتعزيز الجهود والأهداف المشتركة. على سبيل المثال، يمكن للحركات الاحتجاجية العمالية أن تعمل على توجيه

[49] خليفة الدوسري، الحركات العمالية والتنمية الاجتماعية: دراسة مقارنة بين دولة الكويت و مصر، جامعة الكويت، 2013، ص 11-13.

اهتماماتها ومطالبها نحو قضايا التنمية الاجتماعية، مثل تحسين فرص العمل للشباب، وتعزيز التعليم والتدريب المهني، وتوفير حماية اجتماعية قوية للعمال.[50]

من جانبها، يمكن لجهات التنمية الاجتماعية أن تتبنى نهجًا مشتركًا مع الحركات الاحتجاجية العمالية، حيث يتم تضمين مطالب واحتياجات العمال في استراتيجيات التنمية والسياسات الاجتماعية. يمكن توفير الدعم المالي والموارد لتعزيز حقوق العمال وتحسين ظروف العمل، بالإضافة إلى تعزيز التواصل والحوار المستمر بين الجهات المعنية والحركات الاحتجاجية العمالية، وتجدر الإشارة إلى أن الحركات الاحتجاجية العمالية تعتبر قوة تحريكية ومحفزة للتغيير الاجتماعي والتنمية، ولذلك يجب أن يتم تقديم الدعم اللازم لهذه الحركات من أجل تحقيق أهدافها المشروعة. بالتالي، يجب أن يتم العمل على تعزيز التفاهم والتعاون بين الحركات الاحتجاجية العمالية والمؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والهيئات الدولية المعنية بالتنمية الاجتماعية.[51]

باختصار، يتطلب تحقيق التنمية الاجتماعية ال يتطلب تحقيق التنمية الاجتماعية العمل المشترك والتعاون بين الحركات الاحتجاجية العمالية والمؤسسات الحكومية والمجتمع المدني. يجب أن تكون هناك إرادة سياسية لتعزيز حقوق العمال وتحسين ظروف العمل، وتوفير فرص عمل كريمة وعادلة للجميع.

يمكن تحقيق ذلك من خلال تشريعات قوية تحمي حقوق العمال وتعزز المساواة في فرص العمل، بالإضافة إلى وجود آليات رقابية فعالة لضمان تنفيذ هذه التشريعات، بالإضافة إلى تعزيز التوعية والتثقيف حول حقوق العمال وقضايا التنمية الاجتماعية يلعب أيضًا دورًا هامًا في تعزيز العلاقة بين الحركات الاحتجاجية العمالية والتنمية

[50] سامر عجوة، الحركات العمالة والتنمية الاجتماعية في العالم العربي: دراسة تحليلية، دار الثقافة العربية للنشر والتوزيع، 2015، ص 32-33.

[51] المرجع نفسه، ص 38.

الاجتماعية. يجب أن يتم تعزيز التواصل وتبادل المعرفة والخبرات بين العمال والمؤسسات والمنظمات ذات الصلة، وذلك من خلال ورش عمل وندوات وحوارات مشتركة.[52]

وفي النهاية، يجب أن يتم وضع استراتيجيات شاملة للتنمية الاجتماعية تأخذ في الاعتبار مطالب واحتياجات العمال. يجب أن تتضمن هذه الاستراتيجيات توفير فرص عمل مناسبة ومستدامة، وتعزيز التعليم والتدريب المهني، وتوفير خدمات صحية واجتماعية عالية الجودة، وتعزيز العدالة الاجتماعية والمساواة. بتحقيق هذه الأهداف، يمكن تعزيز العلاقة بين الحركات الاحتجاجية العمالية والتنمية الاجتماعية وتحقيق تغيير إيجابي يعود بالفائدة على المجتمع بأسره.[53]

[52] خليفة الدوسري، مرجع سابق، ص 36.

[53] عبد الرحمن حمدي، مرجع سابق، ص 16.

خلاصة الفصل

إن العلاقة بين الحركات الاحتجاجية العمالية والتنمية الاجتماعية تكمن في أنهما يترابطان بشكل وثيق ومتراكم. إن حركات الاحتجاج العمالية تعد وسيلة هامة لتحقيق التغيير الاجتماعي والاقتصادي في المجتمعات. تهدف هذه الحركات إلى تحسين ظروف العمل وحقوق العمال، وتوفير فرص العمل الكريمة والعادلة، وزيادة العدالة الاجتماعية.

من جهة أخرى، تسهم الحركات الاحتجاجية العمالية في تعزيز التنمية الاجتماعية عن طريق ضمان توازن القوى في العلاقة بين أصحاب العمل والعمال. يمكن أن تؤدي هذه الحركات إلى تحسين مستوى المعيشة للعمال، وتقليل التفاوت الاجتماعي، وتعزيز الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفرد والمجتمع.

تعتبر التنمية الاجتماعية أحد أهداف الحركات الاحتجاجية العمالية، وذلك من خلال المطالبة بتحسين الخدمات الاجتماعية والصحية، وتوفير فرص التعليم والتدريب، وتعزيز العدالة والمساواة في المجتمع. إذا تم تلبية مطالب الحركات الاحتجاجية، فإنه يمكن أن يحدث تحول إيجابي في المجتمع يعود بالفائدة على الجميع.

وفي النهاية، يجب أن يكون هناك تعاون وتواصل بين الحركات الاحتجاجية العمالية والمؤسسات الحكومية والمجتمع المدني من أجل تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة. يجب أن تتم المناقشة والحوار وتبادل المعرفة والخبرات بين جميع الأطراف للوصول إلى حلول وتفاهم شامل يعمل على تحقيق التوازن بين احتياجات العمال ومتطلبات التنمية الاجتماعية. يجب أن تتضمن الجهود المشتركة بين هذه الأطراف تشجيع الحوار البناء وإيجاد آليات لحل النزاعات بشكل سلمي ومستدام.

كما يتطلب تعزيز التنمية الاجتماعية وتحقيق تطلعات الحركات الاحتجاجية العمالية العمل على تعزيز القدرات والمهارات العمالية، وتعزيز فرص التوظيف اللائق والمستدام. يجب أيضًا تشجيع الاستثمار في القطاعات الاقتصادية التي تسهم في خلق فرص عمل جديدة وتعزيز التنمية الاجتماعية.

الفصل الثالث: الحركات الاحتجاجية العمالية وتأثيرها في عملية الإنتاج

دراسة ميدانية لمؤسسة الغاز والكهرباء – سونلغاز– أنموذجا

تمهيد

1-المنهج المستخدم

2-حدود الدراسة الزمانية والمكانية

3-عينة البحث

4-خصائص العينة

5-ادوات البحث

6-اساليب المعالجة الاحصائية لبيانات الدراسة

خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الحركات الاحتجاجية العمالية وتأثيرها في عملية الإنتاج

دراسة ميدانية لمؤسسة الغاز والكهرباء – سونلغاز– أنموذجا

تمهيد

تتناول هذه الدراسة ميدانية تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية في عملية الإنتاج، وتستخدم مؤسسة الغاز والكهرباء – سونلغاز – كنموذج للدراسة، وتهدف الدراسة إلى فهم كيفية تأثير الاحتجاجات والإضرابات التي ينفذها العمال في المؤسسة على عملية إنتاج الغاز والكهرباء.

سيتم إجراء دراسة ميدانية شاملة تتضمن جمع البيانات من الموظفين والإدارة والنقابات العمالية في سونلغاز، كما سيتم تحليل هذه البيانات لفهم أسباب الاحتجاجات العمالية ومطالب العمال، وكذلك تقييم تأثيرها على عملية الإنتاج بشكل عام.

سيتم استخدام الأساليب الكمية والكيفية في تحليل البيانات، حيث ستتم دراسة الأعداد المطلقة والنسبية للحركات الاحتجاجية، بالإضافة إلى تحليل المحتوى للمطالب والتحديات التي تواجهها المؤسسة في عملية الإنتاج.

من الناحية السوسيولوجية، ستركز الدراسة على فهم العلاقة بين العمال وإدارة المؤسسة ودور النقابات العمالية في التواصل والتفاوض. ستتم مقارنة القوى والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وكيفية تأثيرها على عملية الإنتاج.

باستنتاج الدراسة، سيتم تحليل نتائج البحث واستنباط الاستنتاجات المهمة حول تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية على عملية الإنتاج في مؤسسة الغاز والكهرباء – سونلغاز.

1-المنهج المستخدم

إحدى الخطوات الأساسية التي يجب على الباحث القيام بها هي تحديد المنهج الذي سيعتمده في إجراء البحث. وتحديد المنهج يعني اختيار الطريقة الأساسية التي ستستخدمها الدراسة لمعالجة الموضوع المطروح والإجابة على الأسئلة البحثية المطروحة. يتضمن تحديد المنهج أيضًا تحديد الأدوات التي ستستخدمها الدراسة في جمع البيانات وكيفية التعامل معها أثناء عملية التحليل وتفسير النتائج. كما يشمل أيضًا اختيار الطريقة التي ستتم بها عينة الدراسة وتوزيعها بناءً على معايير جغرافية أو تنظيمية، وما إلى ذلك.

سيتم استخدام منهج دراسة ميدانية لجمع البيانات وتحليلها. سيتم توزيع استبيانات على الموظفين والإدارة والنقابات العمالية في مؤسسة سونلغاز. سيتم أيضًا تحليل المحتوى المتعلق بمطالب العمال والتحديات التي تواجهها المؤسسة في عملية الإنتاج.

2-حدود الدراسة الزمانية والمكانية

قمنا بتوزيع الاستمارات وجمعها على مراحل متفاوتة في الفترة من أفريل إلى غاية شهر ماي 2023 حيث ولكوننا مدركين للتحديات المتعلقة بتمثيل العينة، فقد تم تحديد حدود تمثيل العينة. بالنظر إلى أن بلدية المدية هي مدينة حضرية تضم مؤسسة كبيرة مثل سونلغاز، ولأننا حرصنا على تشميل فئات متنوعة من الإطارات في العينة، فإننا نعتقد أن هذه العوامل ستساهم في الوصول إلى نتائج قريبة من الواقع العام لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا، وهذا هو الهدف الذي نسعى لتحقيقه من خلال هذا العمل، وعلى هذا الأساس ستشمل الدراسة فترة زمنية محددة من فيفري 2023 إلى غاية شهر جوان من نفس السنة وستتركز الدراسة على مؤسسة الغاز والكهرباء – سونلغاز – كنموذج للدراسة.

3-عينة البحث

بسبب القيود المتاحة لدينا، كان من الصعب تحقيق اختيار عينة تشمل إطارات العمل في مؤسسة سونلغاز على مستوى الوطن بأكمله. وبالنظر إلى التشابه المتوقع في وضعيات وظروف الإطارات في مناطق مختلفة من البلاد. وبالتالي، في إطار دراسة الحالة التي نتبعها، قمنا بأخذ عينة محدودة تتكون من 50 موظف من إطارات العمل في مؤسسة سونلغاز في ولاية المدية. وتعاونت تلك المؤسسة معنا في إجراء هذه الدراسة.

4-خصائص العينة

تم اختيار عينة محدودة من الإطارات العاملة في مؤسسة سونلغاز بمدينة المدية، وقد كانت العينة محدودة من الإطارات العاملين ويمكن تحديد بعض الخصائص الأساسية لهذه العينة كما يلي:

1. **حجم العينة:** كانت العينة تقدر ب 50 عاملا تم توزيع استبيانات عليهم وقد مثلت العينة نسبة 10% من إجمالي الإطارات في كل مؤسسة.

2. **طريقة الاختيار:** تم اختيار العينة من المؤسسات العمومية المتواجدة بمنطقة المدية والتي قبلت المساعدة في إجراء البحث. تم اختيار الإطارات من فروع سونلغاز لمدينة المدية لتحقيق تنوع وتمثيل شامل.

3. **المنطقة الجغرافية:** تقتصر العينة مؤسسة سونلغاز الموجودة في ولاية المدية. ولذلك، فإن النتائج والاستنتاجات المستخلصة قد تكون محدودة فيما يتعلق بتمثيل وضعيات وظروف الإطارات عبر مناطق أخرى في البلاد.

4. **الاختصاص الوظيفي:** تشمل العينة إطارات عاملة في مجال الغاز والكهرباء، وتنوعت الخلفيات والمؤهلات العلمية والخبرات بين الأفراد في العينة.

5-أدوات البحث

ستشمل أدوات البحث توزيع الاستمارات على العينة المحددة وجمعها لتحليل البيانات. سيتم أيضًا استخدام تحليل المحتوى لفهم مضمون المطالب والتحديات، فقد تم استخدام استمارات الاستبيان كأداة لجمع البيانات من الموظفين والإدارة والنقابات العمالية في سونلغاز. تم تصميم الاستبيانات بطريقة تسمح بالحصول على معلومات حول التحفيزات والمشاكل المحتملة وآراء العمال والإدارة حول الحركات الاحتجاجية وتأثيرها على عملية الإنتاج.

6-أساليب المعالجة الاحصائية لبيانات الدراسة

ستتم معالجة البيانات باستخدام أساليب إحصائية كمية وكيفية، وسيتم تحليل الأعداد المطلقة والنسبية للحركات الاحتجاجية ومطالب العمال، كما ستستخدم تقنيات الاحصاء المتقدمة باستخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات وتقديم استنتاجات دقيقة وموثوقة حول تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية على عملية الإنتاج في مؤسسة سونلغاز.

باختتام هذه الدراسة، ستتم معالجة النتائج وتحليلها لاستنباط الاستنتاجات الرئيسية حول تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية على عملية الإنتاج في مؤسسة الغاز والكهرباء – سونلغاز.

الجدول رقم 01: توزيع الأفراد في العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار المطلق	التكرار النسبي
ذكر	41	% 82,0
أنثى	9	% 18,0
المجموع	50	% 100

إن توزيع الأفراد في العينة حسب الجنس يعطينا فكرة أولى عن الخصائص الاجتماعية للفئة التي نرغب في تحليلها. وبالنسبة للجدول التالي، سيظهر لنا كيفية توزيع أفراد هذه الفئة حسب الجنس ومدى تفوق إحدى الجنسين في تكوينها.

من الجدول رقم 01، يظهر أن نسبة الذكور في عينة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية تمثل الأغلبية الساحقة بنسبة 82.0٪، وهذا يعني أن العنصر الرجالي يهيمن بشكل واضح على هذه الفئة من الإطارات.

لكن ومع ذلك نشير إلى أن تواجد النساء في فئة إطارات المؤسسات يعتبر مقبولًا نسبيًا مقارنةً بالنسبة النسائية في المؤسسات العمومية وحتى في الجامعة. يعزز هذا الاعتقاد ضعف تمثيل العنصر النسوي بين أفراد فئة الإطارات، حيث لم يتجاوز عدد الإناث في إطارات المؤسسات التي تمت دراستها نسبة 18.0٪ فقط. وهذا يعني أن الوضع يختلف كثيرًا عن الفئات المهنية الأخرى، حيث يكون تواجد المرأة قويًا وقد تكون أعدادها متساوية أو تتجاوز أعداد الرجال، كما هو الحال في قطاعات التعليم والصحة العمومية وبدرجة أقل في الإدارات العمومية. ولاحظنا أيضًا أن عدد النساء يتضاءل في فئة الإطارات مع التقدم في مستويات القيادة، حتى يصبح شبه غير موجود في مستويات قيادة الوحدات.

الجدول رقم 02: توزيع الأفراد في العينة حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرار المطلق	التكرار النسبي
جامعي	45	% 90,0
دراسات عليا	5	% 10,0
المجموع	50	% 100

الجدول رقم 03: توزيع الأفراد في العينة حسب المستوى العمر:

عند تحديد فئات العمر لمجموعة الإطارات العاملة في المؤسسات الاقتصادية العمومية، يمكننا الكشف عن تشكيلة الأعمار المختلفة في هذه المجموعة وبالتالي فهم ما إذا كانت تتألف أساسًا من الشباب أو الأشخاص المتقدمين في العمر. هذا يساعدنا على الحصول على فكرة عن طبيعة التحديات التي تواجهها وعن فرص تجديدها أو تراجعها في ظل الظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسات العمومية والتحولات التي طرأت عليها على مر السنين. ويأتي ذلك في ظل تنحسر سوق العمل الشديد الذي تعاني منه جميع الفئات العمالية في ضوء الأزمة الحادة التي تمر بها البلاد وبدء مرحلة الإصلاحات الهيكلية التي تشجع على دور القطاع الخاص وتقليل هيمنة القطاع العمومي. يقدم الجدول رقم 03 لنا فكرة عن توزيع الأفراد في العينة من حيث عامل العمر.

العمر	التكرار المطلق	التكرار النسبي
من 20 إلى 30 سنة	3	% 6,0
من 31 إلى 40 سنة	15	% 30,0
من 41 إلى 50 سنة	29	% 58,0
أكثر من 50 سنة	3	% 6,0
المجموع	50	% 100

من النتائج الرئيسية التي يمكن استخلاصها من الجدول أعلاه، نجد أن الأغلبية العظمى من العينة تتجاوز سن الأربعين. وعلى الجانب الآخر، لا يتجاوز النسبة المئوية لأولئك الذين يبلغون سن الأربعين 58.0%. للمقارنة، وعلى الرغم من أن حجم العينة المحدود يمنعنا من الوصول إلى استنتاجات دقيقة حول الوضع العام، إلا

أنه يمكن أن نتوقع أن فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية تشهد تقدمًا في سن أفرادها مقارنة بالسبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي. ويرجع ذلك بشكل رئيسي إلى أزمة الشغل التي تعرضت لها جميع القطاعات العمومية على مدار الخمس عشرة سنة الماضية، خاصة منذ التسعينيات كما يوضحه الجدول رقم 3.

ويضاف إلى ذلك الاتجاه العام الحديث الذي يشجع على تأسيس المؤسسات الخاصة في إطار الإصلاحات الهيكلية المعتمدة، مما يشير إلى استمرار تراجع أعداد إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في السنوات المقبلة، باستثناء بعض القطاعات التي يظل القطاع العمومي يسيطر عليها، مثل الكهرباء والغاز، التي تُعتبر استراتيجية بالنسبة للسلطات الوطنية. ومن الممكن أن يكون ذلك في صالح إطارات المؤسسات الاقتصادية الخاصة المحلية والدولية، إذا تمكنت الإصلاحات الاقتصادية التي تم تنفيذه.

الجدول رقم 04: توزيع الأفراد في العينة حسب المستوى الأقدمية:

نود في هذا العمل استكشاف وتحليل جوانب هوية فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، ومعرفة المسار التعليمي الذي اتبعوه ومكوناته الأساسية. يعد هذا الموضوع محور اهتمامنا في هذه الدراسة. لذا، سنبدأ عملية البحث بتحليل المستوى التعليمي لأفراد العينة، بما يشمل الشهادات التي حصلوا عليها وتخصصاتهم. سننتقل بعد ذلك إلى دراسة اللغة التي درسوا بها والبلد الذي حصلوا فيه على تعليمهم، وخاصةً فيما يتعلق بالتعليم العالي العام والتقني. نلقي نظرة عامة على هذا الموضوع من خلال الجدول التالي.

الأقدمية	التكرار المطلق	التكرار النسبي

من 1 إلى 5 سنوات	4	% 8,0
من 5 إلى 10 سنوات	16	% 32,0
أكثر من 10 سنوات	30	% 60,0
المجموع	50	% 100

باستنادنا إلى المعلومات المقدمة في الجدول رقم 04 أعلاه، يمكننا التوصل إلى استنتاج أن غالبية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية يملكون أكثر من 10 سنوات خبرة، وتبلغ نسبتهم 60.00%، وبالمقابل، يبلغ 32.0% من العينة الذين لم يلتحقوا بالجامعة، كما أن نسبة الشباب المتخرجين من الجامعة.

يعكس هذا الواقع الضعف في تحرك الفئة الإدارية، ويشير إلى تمسك الإطارات بوظائفهم واحتمال قلة المنافسة على الوظائف الإدارية في المؤسسات العامة. قد يكون تدهور الأوضاع الاقتصادية العامة وتأثيراتها السلبية على سوق العمل لها دور في تقليل نشاط الإطارات، حيث يظهر أن الإطارات تميل إلى التمسك بوظائفهم في ظل الظروف الصعبة، مخافة فقدان المكتسبات التي حققوها خلال سنوات خبرتهم في المؤسسة الأصلية. وقد أكدت الإطارات ذلك بأنفسهم، حيث أشاروا إلى أن المؤسسات العامة التي تعاني من ركود كبير لا تبدي أي رغبة في المنافسة لاستقطاب المزيد من الإطارات، بغض النظر عن كفاءاتهم. بل، بدلاً من ذلك، يتركز هاجس هذه المؤسسات في كيفية التخلص من العاملين بها بغض النظر عن مستوى مهاراتهم وكفاءاتهم، حيث يُعَدُّونهم عبئاً مالياً يسعون للتخلص منه، وقد تمت العديد من عمليات التسريح الجماعي في العديد من المؤسسات العامة التي شملت جميع الفئات المهنية بما فيها الفئة الإدارية.

الجدول رقم 05: توزيع الأفراد في العينة حسب المستوى الوظيفي:

الأقدمية	التكرار المطلق	التكرار النسبي
موظف	45	% 90,0
رئيس مصلحة	5	% 10,0
مدير فرع	–	–
المجموع	50	% 100

تحديد موقع الإطارات ذو أهمية كبيرة، حيث يؤثر موقعهم في هيكل السلطة داخل المنظمة على مواقفهم واتجاهاتهم وتصوراتهم وفقًا لانتمائهم لمستوى معين. ووفقًا للجدول أعلاه، فإن العينة التي تم استبعادها تتألف بشكل كبير بنسبة 90٪ من "الإطارات المتوسطة" أي الموظفين. ويعني أن النسبة المتبقية، أي 10٪ من حجم العينة، تتكون من الفئات القيادية العليا المتمثل في رئيس مصلحة.

في الواقع، الفروق بين "الإطارات المتوسطة" و "الإطارات السامية" نسبية، حيث تتواجد الإطارات التي نركز عليها في هذا العمل، كما ذكرنا في بداية الدراسة، عند استجوابنا لأسئلة البحث، هي في الواقع "إطارات متوسطة"، أي أنهم يقعون بين القيادة العليا والمستويات الإشرافية والتنفيذية.

وبالنسبة للإطارات السامية التي نشير إليها هنا والتي تشكل 10٪ من حجم العينة، فهي أيضًا تنتمي إلى إطارات المستويات المتوسطة وليست من الفئات القيادية العليا مثل المدراء العامين والمدراء الفرعيين الذين يتمتعون بعلاقة خاصة بالمؤسسة تشمل المسار الوظيفي والرواتب والمزايا المختلفة والمسؤوليات ومستوى المعيشة ونمط الحياة. إنهم فئة مختلفة تمامًا عن فئات التأطير التي يستهدفها هذا البحث.

الجدول رقم 06: يوضح توزيع الأفراد حسب الدخل الشهري الصافي

الدخل الشهري	التكرار المطلق	التكرار النسبي
من 50000 إلى 60000 دج	7	% 14
من 61000 إلى 80000 دج	16	% 32
أكثر من 80000 دج	6	% 12
ممتنع عن الإجابة	21	% 42
المجموع	50	% 100

من التحليل للبيانات الموجودة في الجدول، يمكن استنتاج أن الغالبية العظمى من الإطارات المشمولة في الدراسة تتقاضى أجوراً من 61000 إلى 80000 دج، حيث تبلغ النسبة 32%، في حين أن الذين يتقاضون من 50000 إلى 60000 دج تبلغ نسبتهم 14%.

بالنظر إلى هذا المبلغ ومقارنته بتكاليف المعيشة في مختلف المجالات، فإننا نرى أن إطارات المؤسسات يعيشون في أريحية مالية وظروف معيشية جيدة منذ عدة سنوات.

وعلى العكس من الدراسات الغربية التي تؤكد على ارتفاع مستوى المعيشة للإطارات في المجتمعات الصناعية، فإن الواقع الجزائري في مؤسسة سونلغاز مماثل تمامًا.

الجدول رقم 07: يوضح توزيع الأفراد حسب الموقع في المؤسسة

المكانة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
في القمة	6	% 12,0
في الوسط	41	% 82,0

في الأسفل	3	% 6,0
المجموع	50	% 100

بعد قراءة الجدول أعلاه، يظهر لنا أن نسبة كبيرة من الإطارات المستجوبين (بنسبة 82.0% من حجم العينة) أعربت عن انتمائهم إلى "وسط" البناء التنظيمي لمؤسستهم. على الرغم من أهمية مراعاة آراء أعضاء العينة الأخرى، إلا أن ذلك لا يمنعنا من التأكيد على أن ردود فعل إطارات المؤسسة تؤكد بشكل واضح على ميل أفراد هذه الفئة إلى التموقع في "وسط" البناء التنظيمي، وهذه الخاصية تعتبر واحدة من السمات الهامة لهذه الفئة وفقًا للعديد من الدراسات التي أشارت إليها "ميلز" و"بلتنسكي" وغيرهما.

إن الإطارات في غالبيتهم يميلون إلى تحديد مكانتهم في "الوسط" كجزء من تصوراتهم واعتقاداتهم المميزة عن باقي الفئات الأخرى، سواء كانوا قادةً أو عمالًا.

يوضح الجدول رقم 07 شعورًا أساسيًا لأعضاء فئة الإطارات بالانتماء إلى "وسط" البنية التنظيمية، وهذا العنصر يبدو أنه جزء مهم من ملامح وخصائص هوية هذه الفئة. ومن الممكن أن تزداد قناعتنا بهذا الأمر عندما نأخذ في الاعتبار أن الحالة الاقتصادية والاجتماعية لمعظم المستجوبين ليست في أفضل حالاتها، وربما يفسر هذا التدهور ارتفاع نسبة الإطارات الذين أعربوا عن انتمائهم إلى "أسفل" الهرم التنظيمي.

بأنهم لا يعبرون عن مواقف مبدئية فقط، بل هم يعكسون حالة التذمر التي تشعر بها شرائح واسعة من هذه الفئة في هذه المرحلة الصعبة من تاريخها، في ظل التحولات العميقة التي أثرت سلبًا على أوضاعهم.

ومن هنا، يمكننا أن ندرك أهمية السياق كعامل أساسي في تفسير الواقع الاجتماعي الذي ندرسه ونحلله. وعلاوة على ذلك، يجب أن نشير أيضًا إلى أن هناك أقلية من المشاركين في البحث أعربوا عن انتمائهم إلى "أعلى" الهرم التنظيمي بنسبة 12.0% من حجم العينة، مما يوضح عدم التجانس الذي يميز هذه الفئة وتباين مواقف أفرادها. وبالتالي، يكون الحديث عن "مجموعة" الإطارات بمثابة تصور غير واقعي إذا كنا نعني به مجموعةً متجانسةً في الرؤى والظروف والتمثلات وما إلى ذلك.

باختصار، فإن ردود المبحوثين تشير إلى تصورهم بشأن انتمائهم لمستويات البناء التنظيمي بشكل عام. ولتوضيح الصورة وزيادة الإيضاح، سنقوم بتقديم فكرة مشابهة حول ردودهم ومواقفهم بناءً على الخصائص الأساسية التي اخترناها لقياس تجانس أو تباين مكونات فئة الإطارات في المؤسسات الاقتصادية العمومية، وهي الجنس والعمر والمستوى التعليمي والموقع الإداري وأخيرًا التخصص.

الجدول رقم 08: يوضح توزيع الأفراد حسب تقديم الخدمات للمؤسسة

المساهمة في تقديم الخدمات	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	47	% 94,0
لا	3	% 6,0
المجموع	50	% 100

من خلال تحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم 08 أعلاه، يتضح لنا بوضوح أن غالبية ساحقة من عينة البحث، والتي تقدر بنسبة تقارب الأربعة وتسعون في المائة (94.0 %)، أعربت عن اعتقادها بأنها تقدم فعلاً خدمة لمؤسستها.

يبدو أن الإطارات، في معظمهم، يشيرون إلى أنهم لا يؤدون الدور الإنتاجي الفعال الذي كان مطلوباً منهم في ظل الظروف الحالية. ومع ذلك، فإن الإجابات التي تلقيناها تتناقض مع ذلك، حيث سجلت إجاباتهم في الاستمارات التي قدمناها لهم. ويرجع ارتفاع النسبة في هذه الحالة، التي أجابوا "نعم" على سؤالنا حول ما إذا كانوا يقدمون خدمة للمؤسسة، إلى التخوف الشديد لدى الإطارات وغيرهم من العاملين من أي شيء قد يعرض وظائفهم للخطر، خاصةً بعد تعرضهم لإجراءات التسريح الجماعي وزيادة معدلات البطالة والأزمة الخانقة في سوق العمل في البلاد لعدة سنوات. وبالإضافة إلى ذلك، يسعون للحفاظ على فرصهم في البقاء في وظائفهم في حالة تمت خوصصة المؤسسة التي يعملون فيها.

بناءً على هذا الوضع، نميل إلى اعتقاد أن الإجابات بـ "نعم" على السؤال الذي أردنا من خلاله تحديد مدى الفعالية والإنتاجية للإطارات، تندرج ضمن استراتيجيات الدفاع التي تبنتها هذه الفئة لمواجهة التهديدات الكبيرة التي تواجه وظائفهم، ولعدم تقديم أي مبرر لأي جهة تستخدم ذلك ضدهم في هذه الأوقات الصعبة التي تعيشها المؤسسة. وقد يعزز صحة هذا الاعتقاد الزيادة الواضحة في عدد الأشخاص أجابوا بـ: لا وهم ثلاثة أشخاص ويمثلون 6.0% من الحجم الإجمالي لعينة البحث. وهذه نسبة منخفضة جدًا .

بناءً على المعطيات السابقة، يمكن اعتبار أن الإجابات بـ "نعم" على السؤال الذي يهدف إلى تحديد مدى فعالية وإنتاجية الإطارات، تعد جزءًا من استراتيجيات الدفاع التي تبنتها هذه الفئة للتصدي لتهديدات وظائفهم، وذلك لعدم إعطاء أي مبرر يمكن استغلاله ضدهم في هذه الأوقات الصعبة التي تواجه المؤسسة.

الجدول رقم 09: يوضح المشكلات والعوائق التي تظن أنها تحول دون أداء الموظف لمهامه بشكل جيد.

المشكلات والعوائق	التكرار المطلق	التكرار النسبي
اكتساب الخبرة	1	% 2,0
الاتصال داخل المؤسسة	4	% 8,0
البيروقراطية	3	% 6,0
التضييق على العامل	1	% 2,0
التكوين	2	% 4,0
المكان العمل ضيق	3	% 6,0
المنصب غير مناسب	1	% 2,0

الوساطة	1	% 2,0
تضارب التعليمات	1	% 2,0
تقاعس العمال	1	% 2,0
ظروف العمل	1	% 2,0
عدد العمال غير كافي	1	% 2,0
كثرة المهام الموكلة	6	% 12,0
لا توجد	5	% 10,0
محيط العمل	1	% 2,0
وسائل المؤسسة	7	% 14,0
الممتنعون عن الإجابة	11	% 22
المجموع	50	% 100

من خلال الجدول رقم 09 يمكننا تحليل البيانات الكميًا من خلال دراسة التكرار المطلق والتكرار النسبي لكل مشكلة أو عائق مذكور في الجدول. يمكننا ملاحظة أن العديد من المشكلات والعوائق المذكورة تظهر بتركيبة مختلفة من التكرار المطلق والتكرار النسبي. على سبيل المثال، تظهر مشكلة "كثرة المهام الموكلة" بتكرار مطلق قدره 6 وبنسبة تكرار نسبية قدرها 12٪، بينما تظهر مشكلة "وسائل المؤسسة" بتكرار مطلق قدره 7 وبنسبة تكرار نسبية قدرها 14٪.

من خلال التحليل الكيفي، يمكننا استنتاج بعض الأنماط والمعاني الخاصة بالمشكلات والعوائق التي تحول دون أداء الموظف لمهامه بشكل جيد. على سبيل المثال، تظهر بعض المشكلات المتكررة مثل "كثرة المهام الموكلة" و "وسائل المؤسسة"، وهذا قد يشير إلى ضغط العمل وعدم وجود الدعم الكافي من البيئة العملية. يمكن أيضًا

ملاحظة وجود مشكلات أخرى مثل "البيروقراطية" و "المكان العمل ضيق" التي يمكن أن تؤثر سلبًا على تنفيذ المهام بفعالية.

يمكن تفسير العديد من المشكلات والعوائق التي تم ذكرها في الجدول من منظور سوسيولوجي. على سبيل المثال، يمكن أن يكون للبيروقراطية والمكان العمل الضيق تأثير سلبي على أداء الموظفين ورغبتهم في تنفيذ المهام بشكل جيد. قد ينتج عن ذلك شعور بالتقييد وعدم الحرية في اتخاذ القرارات وتنفيذ الأفكار الإبداعية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تؤثر كثرة المهام الموكلة على استنفاد الموظفين وزيادة مستوى الضغط عليهم، مما يؤثر على تنفيذ المهام بشكل جيد.

من خلال التحليل الكمي والكيفي والتحليل السوسيولوجي للبيانات المقدمة في الجدول رقم 09، يمكن استنتاج أن هناك عدة مشكلات وعوائق تؤثر على أداء الموظفين في تنفيذ مهامهم بشكل جيد. بعض هذه المشكلات تشمل كثرة المهام الموكلة ووسائل المؤسسة غير الملائمة، والتي قد تؤدي إلى ضغط العمل وقيود في اتخاذ القرارات والتنفيذ الإبداعي. ينبغي على المؤسسات العمل على حل هذه المشكلات وتوفير بيئة عمل ملائمة وداعمة للموظفين، من أجل تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم.

الجدول رقم 10: يوضح نسبة التمتع بمسؤولية حقيقية في مؤسسة سونلغاز

التمتع بالمسؤولية	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	41	% 82,0
لا	9	% 18,0
المجموع	50	% 100

بناءً على المعلومات الموجودة في الجدول أعلاه، يمكننا أن نقول بثقة أن الغالبية الساحقة من إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية تتمتع بمسؤولية فعلية داخل تنظيماتها. تبلغ نسبة الذين صرحوا بذلك من عينة البحث 82٪، وهو يعادل 41 فردًا في العينة. تؤكد تلك التصريحات أيضًا شعورهم بالمسؤولية في مناصب عملهم.

وقد أشرنا سابقًا إلى أن الإطارات تواجه ظروفًا صعبة، وتعاني المؤسسات من أزمات حادة وتهدد العاملين بمخاطر. وبالتالي، فإننا لا نتوقع الكثير من الأسئلة المباشرة التي يصعب الإجابة عليها بصراحة في مثل هذه الظروف. هذا ما تبين من خلال تصريحات الإطارات أنفسهم خلال المقابلات المباشرة.

ومن الواضح أن الـ 41 إطارًا من عينة البحث الذين أجابوا بالإيجاب وقالوا إنهم "يتمتعون بمسؤولية حقيقية " في المؤسسة، لم يؤكدوا طبيعة تلك السلطة ومجالاتها عندما طلبنا منهم ذلك. فقط صرح 18.0٪ (9 أفراد) منهم بأنهم لا يتمتعون بمسؤولية حقيقية في مؤسسة سونلغاز.

الجدول رقم 11: يوضح نسبة تقييم الزملاء من الإطارات والعمال في المؤسسة

تقييم الزملاء	التكرار المطلق	التكرار النسبي
ذوي كفاءة	33	% 66,0
كفاءة غير مستغلة	13	% 26,0
لا يقومون بواجباتهم	4	% 8,0
المجموع	50	% 100

وفقًا للبيانات الموجودة في الجدول أعلاه، يمكننا التأكيد على أن الغالبية العظمى من الإطارات لا تظهر ترددًا فيما يتعلق بأداء وكفاءة وعمل زملائهم. فقد اعتقدت الأغلبية الساحقة، والتي تمثل 66٪ من حجم عينة البحث، أن الإطارات العاملة في المؤسسات الاقتصادية هي ذات كفاءة. ومن خلال تصريحات المشاركين في الدراسة، يمكن الاستنتاج أن هناك بعض الإطارات القادرة على أداء دورها بشكل جيد، بينما يوجد من لا يصلح لأداء هذا الدور. وفي الواقع، يعتقد 26% من المبحوثين أن زملائهم هم كفاءات غير مستغلة، يعني ذلك أن نسبة مهمة من هذه الفئة تعتقد أن الإطارات لا تؤدي دورها بالشكل المطلوب، مما يؤكد أن الغالبية العظمى من إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية يشعرون بقلق شديد بأن الإطارات لا تلتزم بدورها المرجو والذي يعد مصدرًا للفخر وعاملً من عوامل تشكيل هويتهم. وبناءً على ذلك، يشعر هؤلاء الأفراد بارتجاز قوي في الأساس الذي يستندون إليه لتحقيق مكانتهم وشرعية مواقعهم.

وبالنسبة لمواقف الإطارات من أداء زملائهم بشكل عام، دون التمييز بين مكونات هذه الفئة، نحن نسعى دائمًا لتسليط الضوء على المواقف والاتجاهات وفقًا للسمات الأساسية التي اعتمدناها، وذلك لقياس درجة التجانس بين تلك المواقف ومحاولة تحديد مختلف الفئات وتأثير ذلك على سمات هويتها. ومن خلال ذلك، سنلقي نظرة على مواقف المشاركين في الدراسة من أداء الإطارات وفقًا لمجموعة من السمات التي اقترحناها، وهي: (قابلية التطوير، التواصل الفعال، والقدرة على التحمل).

الجدول رقم 12: يوضح المنصب الحقيقي الذي المستحق في المؤسسة

المنصب المستحق	التكرار المطلق	التكرار النسبي
عامل بسيط	11	% 22,0
إطار في المؤسسة	39	% 78,0
مدير مؤسسة	–	–

المجموع	50	% 100

وفقًا للبيانات الموجودة في الجدول أعلاه، يمكننا التأكيد على أن الغالبية العظمى من المبحوثين في المؤسسة يؤكدون على أن منصبهم الحقيقي هو إطار في المؤسسة حيث أنها تبلغ نسبة 78%، في حين أن أولئك الذين أكدوا أنهم لا يتعدون كونهم عمالا بسطاء بلغ نسبة 22/%

بناءً على الوصف الذي أُعطي في الفقرة، يمكننا استنتاج بعض الجوانب الكيفية للبيانات. يتبين أن الغالبية العظمى من المبحوثين في المؤسسة يراوغون على تصنيفهم كإطارات في المؤسسة، مما يشير إلى الأهمية البالغة التي يعطونها لهذا المنصب وللدور الذي يلعبونه في المؤسسة. وبالمقابل، يوجد نسبة صغيرة تؤكد على أنهم عمال بسطاء، مما يشير إلى أن هناك تباينًا في التصنيفات وفهم المبحوثين لمناصبهم.

يمكن القول أن الإطارات في المؤسسة ينظرون إلى منصبهم بمزيد من الأهمية ويرغبون في التأكيد على دورهم ومكانتهم في المؤسسة. قد يكون هذا ناتجًا عن تفاوت في المزايا والامتيازات المرتبطة بكل منصب. بالمقابل، العمال البسطاء يعكسون وجهة نظر مختلفة تشير إلى أن هناك توجهًا متعدد الأبعاد للمناصب في المؤسسة، حيث يشعرون بعدم التساوي أو عدم المساواة بينهم والإطارات في المؤسسة. يمكن أن يكون هذا التباين في التصنيفات ناتجًا عن عوامل مثل فروقات الراتب والمزايا، المسؤوليات والصلاحيات، فرص الترقية، والتأثير على صنع القرار. هذه الجوانب الكيفية تكشف عن وجود تفاوت في تصورات المبحوثين حول المناصب وتحقيق التوافق بين الأفراد في المؤسسة.

بشكل عام، يمكن الاستدلال بأن النسبة الكمية تؤكد تفوق الإطارات في المؤسسة على عدد العمال البسطاء، ولكن التحليل الكيفي يكشف عن وجود اختلافات في وجهات النظر والتصورات حول المناصب داخل المؤسسة. هذا التحليل الكمّي والكيفي يعزز فهمنا لتوزيع المناصب والتفاوتات في وجهات النظر داخل المؤسسة.

الجدول رقم 13: يوضح نسبة تقيم طبيعة العلاقات بين الإطارات والعمال في المؤسسة

طبيعة العلاقة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
تضامن وتعاون	33	% 66,0
تنافس نزيه	5	% 10,0
صراعات وتوتر	12	% 24,0
المجموع	50	% 100

بناءً على تحليل البيانات في الجدول، توصلنا إلى استنتاج مختلف عن آراء الإطارات بشأن تماسك مجموعة التأطير. وجدنا أن هناك انقسامًا واضحًا بين الآراء، حيث أكد الكثير من الموظفين أنهم يعيشون في علاقة تضامن وتعاون بين العمال، في حين أكد ما نسبته 24% أنهم يعيشون في صراعات وتوتر، بالإضافة إلى ذلك، يمكن اعتبار هذا الانقسام بين الإطارات كخاصية أساسية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية. قد يكون هذا الانقسام أمرًا عامًا وليس محصورًا في إطارات بلادنا فقط، بل يشمل جميع إطارات المجتمعات المعاصرة، بما في ذلك المجتمعات الغربية. تشير الدراسات والباحثون مثل "رايت ميلز" في المجتمع الأمريكي و"بلتنسكي" في المجتمع الفرنسي إلى وجود هذا الانقسام.

ومع ذلك، يمكننا القول أن هذا الانقسام يبدو أكثر وضوحًا بين إطارات بلادنا، خاصة في ظل الظروف المهنية والاجتماعية المتدهورة التي يواجهها معظم أفراد هذه الفئة في الوقت الحالي.

بالاختصار، يبدو أن موقف الإطارات من تماسك مجموعة التأطير متباينًا دون الفصل بين الفئات المختلفة.

الجدول رقم 14: يوضح نسبة الانخراط في الأحزاب السياسية

الانخراط السياسي	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	2	% 4,0
لا	48	% 96,0
المجموع	50	% 100

باستنادنا إلى البيانات الموجودة في الجدول أعلاه، يمكننا الاستنتاج أن معظم موظفي سونلغاز (حوالي 96.0% من حجم العينة) لا يظهرون اهتمامًا بالحياة السياسية للبلاد.

استنادًا إلى البيانات المتاحة في الجدول أعلاه، يمكننا إجراء تحليل كمي وكيفي حول نسبة الاهتمام بالحياة السياسية بين موظفي سونلغاز. يشير التحليل الكمي إلى أن نسبة الموظفين الذين لا يظهرون اهتمامًا بالحياة السياسية تبلغ حوالي 96.0% من حجم العينة المدروسة.

ومن الناحية الكيفية، يطرح هذا النتيجة تساؤلات مهمة حول أسباب هذا الانخفاض الكبير في الاهتمام بالحياة السياسية بين موظفي سونلغاز. قد يكون هناك عوامل متعددة تساهم في ذلك، مثل العوامل الثقافية والتعليمية، والبيئة المؤسسية، والتجربة

الشخصية للموظفين. قد يكون للتوجهات السياسية السابقة للبلاد وتجاربها تأثيرا على اهتمام الموظفين بالمشاركة في الحياة السياسية.

علاوة على ذلك، ينبغي أن نأخذ في الاعتبار أن هذا التحليل يعكس الحالة الراهنة ويمثل الوضعية الحالية للموظفين في سونلغاز. قد يكون هناك تغيرات في الاتجاهات السياسية في المستقبل تؤثر على نسبة الاهتمام بين الموظفين.

إذا أخذنا بعين الاعتبار البيانات الموجودة في الجدول ، يمكننا استنتاج أن هناك عزوفًا شبه كليًا للإطارات عن الانخراط في العمل الحزبي. فقد انخرطت فقط فردين من مجموع العينة في الجمعيات السياسية، وهذه النسبة تمثل أقل من 4% فقط. ومن الواضح أن الغالبية الساحقة، رفضت الانضمام إلى أي تشكيلات سياسية. وعلى الرغم من أن الإطارات تتميز بالابتعاد عن العمل السياسي المباشر حتى في المجتمعات الصناعية الأخرى، إلا أن الانخراط السياسي ضمن بلادنا أقل وضوحًا وأكثر شدة.

قد يعزى ذلك إلى الأزمة السياسية التي عاشتها البلاد منذ بداية التسعينيات والتداعيات الأمنية التي رافقتها. قد يكون هذا قد أدى إلى استبعاد الإطارات، جنبًا إلى جنب مع فئات أخرى من المجتمع، عن أي نشاط سياسي.

الجدول رقم 15: يوضح نسبة المشاركة في الحركات الاحتجاجية من قبل

المشاركة في الاحتجاجات	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	15	% 30,0
لا	35	% 70,0
المجموع	50	% 100

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول أعلاه، يمكننا التوصل إلى تحليل كمي لنسب المشاركة وعدم المشاركة في الحركات الاحتجاجية. يشير الجدول إلى أن 15% من الأفراد يشاركون في الحركات الاحتجاجية، بينما يبلغ نسبة عدم المشاركة 70%. هذه الأرقام تعكس توزيع المشاركة وعدم المشاركة في الحركات الاحتجاجية بشكل كمي.

استنادًا إلى البيانات المقدمة، يمكننا إجراء تحليل كيفي لفهم بعض الجوانب ذات الصلة بالمشاركة في الحركات الاحتجاجية.

يمكن ملاحظة أن النسبة النسبياً الصغيرة للأفراد (15%) الذين يشاركون في الحركات الاحتجاجية تشير إلى وجود اهتمام واستعداد للتعبير عن الرأي والمشاركة في التغيير الاجتماعي. بالمقابل، يظهر أن الأغلبية الكبيرة (70%) لا تشارك في الحركات الاحتجاجية. يمكن أن يكون ذلك ناتجًا عن عوامل متعددة، مثل قلة الوعي السياسي، ورغبة الأفراد في تجنب الصراعات الاجتماعية، أو قيود شخصية أو اجتماعية تمنعهم من المشاركة.

الجدول رقم 16: يوضح نسبة تقييم علاقة الموظف مع زملائه في العمل

العلاقة مع الزملاء	التكرار المطلق	التكرار النسبي
جيدة	38	% 76,0
متوسطة	12	% 24,0
سيئة	–	–

المجموع	50	% 100

استنتاجًا من الجدول رقم 16، يمكننا أن نقول أن غالبية المشاركين في الاستبيان (نسبة 76.0٪) يقيمون علاقتهم مع زملائهم في العمل بأنها جيدة. يعني ذلك أن هؤلاء المشاركين يشعرون بأن لديهم تواصل وتفاعل إيجابي مع زملائهم وأن العلاقات بينهم تساهم في بيئة العمل الإيجابية.

بالمقابل، نسبة 24.0٪ من المشاركين يقيمون علاقتهم مع زملائهم في العمل بأنها متوسطة. يعني ذلك أن هؤلاء المشاركين قد يشعرون بوجود بعض التحديات أو الصعوبات في التواصل مع زملائهم أو أن العلاقات ليست بالمستوى المثالي بالنسبة لهم.

من الاستنتاجات المستخلصة، يمكن القول بأن العلاقة الموجودة بين الموظفين وزملائهم في العمل عمومًا تبدو إيجابية وجيدة في الأغلبية العظمى من الحالات، ولكن هناك أيضًا نسبة معتبرة من المشاركين يرونها كمتوسطة. يمكن أن تكون هناك فرصة لتحسين التواصل وتعزيز العلاقات بين الزملاء في بيئة العمل لتحقيق تجربة أفضل وتعاون أكثر فاعلية.

الجدول رقم 17: يوضح نسبة تقييم علاقة الموظف مع مرؤوسيه

العلاقة مع المرؤوسين	التكرار المطلق	التكرار النسبي
جيدة	28	% 56,0
متوسطة	22	% 44,0

سيئة	–	–
المجموع	50	% 100

من خلال رقم 17، يمكننا أن نسبة 56.0% من المبحوثين يقيمون علاقتهم مع مرؤوسيهم في العمل بأنها جيدة. في حين يقيم ما نسبته 44% من المبحوثين يقيمون علاقتهم مع مرؤوسيهم بأنها متوسطة ولا وجود للموظفين الذين يقيمون علاقتهم بأنها سيئة.

الجدول رقم 18: يوضح نسبة الانخراط في تنسيقيات أو تنظيم عمالي؟

الانخراط في التنظيمات	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	12	% 24,0
لا	38	% 76,0
المجموع	50	% 100

باستنادنا إلى البيانات الموجودة في الجدول أعلاه، يمكننا الاستنتاج أن معظم موظفي سونلغاز (حوالي 76.0% من حجم العينة) ليسوا منخرطين في تنسقيات أو تنظيمات عمالية.

استنادًا إلى البيانات المتاحة في الجدول أعلاه، يمكننا إجراء تحليل كمي وكيفي حول نسبة الاهتمام بالحياة السياسية بين موظفي سونلغاز. يشير التحليل الكمي إلى أن نسبة الموظفين الذين لا يظهرون اهتمامًا أو رغبة في الانخراط في تنسيقيات أو تنظيمات عمالية تبلغ حوالي 76.0% من حجم العينة المدروسة، في حين كان ما نسبته 24% من المبحوثين منخرطين في تنسقيات أو تنظيمات عمالية.

ومن الناحية الكيفية، يطرح هذا النتيجة تساؤلات مهمة حول أسباب هذا الانخفاض الكبير في الاهتمام بالانخراط في التنظيمات والتنسيقيات.

إذا أخذنا بعين الاعتبار البيانات الموجودة في الجدول ، يمكننا استنتاج أن هناك عزوفًا شبه كليًا للإطارات عن الانخراط في تنسيقيات أو تنظيمات عمالية.

الجدول رقم 19: يوضح نسبة استجابة المؤسسة للاحتجاجات المشارك فيها

الاستجابة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
استجابة قوية	9	% 18,0
استجابة متوسطة	30	% 60,0
استجابة ضعيفة	11	% 22,0
المجموع	50	% 100

من خلال الجدول، يمكننا رؤية نسبة استجابة المؤسسة للاحتجاجات التي شاركت فيها. تبين أن 18.0٪ من الاحتجاجات حصلت على استجابة قوية من المؤسسة، في حين أن 60.0٪ من الاحتجاجات حصلت على استجابة متوسطة، و 22.0٪ من الاحتجاجات حصلت على استجابة ضعيفة.

وبخصوص التحليل الكيفي، فإننا نلاحظ أن المؤسسة استجابت بقوة لعدد محدود من الاحتجاجات. ويمكن اعتبار هذا النوع من الاستجابة إشارة إيجابية، كما تشير الدراسة أن معظم الاحتجاجات في المؤسسة حصلوا استجابة متوسطة من المؤسسة، و قد تعني هذه الاستجابة أن المؤسسة قد اتخذت بعض الإجراءات أو التدابير للتعامل مع المطالب، ولكن قد تكون هناك حاجة لمزيد من الجهود لتلبية الاحتياجات العالية.

كما نلاحظ أن بعض الموظفين في المؤسسة أكدوا أن استجابتهم كانت ضعيفة ، مما يعني أن هناك حاجة لتحسين مستوى الاستجابة لهذه الاحتجاجات والاهتمام بالمطالب المرتبطة بها.

من الجدول، يمكن القول بأن هناك حاجة لتحسين استجابة المؤسسة للاحتجاجات، حيث تشير النسبة المرتفعة للاستجابة المتوسطة إلى وجود احتياجات غير ملباة بشكل كافٍ.

الجدول رقم 20: يوضح نسبة استجابة الوسائل المستخدمة في الاحتجاج؟

الاستجابة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
الهتاف السلمي	26	% 52,0
غلق المؤسسة	5	% 10,0
العنف والتخريب	–	–
التوقف عن العمل	19	% 38,0
الشعارات المسيئة	–	–
المجموع	50	% 100

من خلال الجدول المقدم (الجدول رقم 20)، يمكننا تحليل نسبة استجابة الوسائل المستخدمة في الاحتجاج. يبين الجدول أن 52.0٪ من الاحتجاجات تم استخدام الهتاف السلمي كوسيلة للتعبير عن المطالب والاحتجاج. بالإضافة إلى ذلك، استخدمت نسبة 10.0٪ من الاحتجاجات غلق المؤسسة كوسيلة للضغط والتأثير. أما استخدام التوقف عن العمل فقد وصلت نسبته إلى 38.0٪.

من الناحية الكمية، يمكننا ملاحظة أن الهتاف السلمي هو الوسيلة الأكثر استخدامًا في الاحتجاجات، يليها التوقف عن العمل، وثم غلق المؤسسة. ومع ذلك، يجب

ملاحظة أن بعض الأساليب الأخرى التي لم تظهر في الجدول، مثل العنف والتخريب والشعارات المسيئة، لم يتم استخدامها في الاحتجاجات المدروسة.

من الناحية الكيفية، يمكن أن يُفهم هذا التحليل بأن الأساليب السلمية والتي لا تتسبب في أضرار جسدية أو مادية تعتبر الأكثر انتشارًا في الاحتجاجات المدروسة. يمكن تفسير ذلك بأن المشاركين في الاحتجاجات يفضلون استخدام الوسائل السلمية للتعبير عن مواقفهم والمطالبة بحقوقهم. هذا قد يعكس التفضيل العام للسلامة وعدم التورط في أعمال عنف أو تدمير.

بالمجمل، يُظهر التحليل الكمي والكيفي أن الاحتجاجات المدروسة تستخدم بشكل رئيسي الهتاف السلمي والتوقف عن العمل كوسيلتين للتعبير عن المطالب والمشاركة في الحركات الاحتجاج.

كما يشير التحليل الكمي والكيفي إلى أن الأساليب السلمية هي الأكثر استخدامًا في الاحتجاجات المدروسة، بما في ذلك الهتاف السلمي والتوقف عن العمل. يرجع ذلك ربما إلى رغبة المشاركين في الاحتجاجات في التعبير عن مواقفهم والمطالبة بحقوقهم بطرق سلمية وغير عنيفة. قد تكون هذه الأساليب تعكس أيضًا رغبة في الحفاظ على السلامة وتجنب أي أضرار جسدية أو مادية.

من الناحية الكمية، يظهر الجدول أن نسبة 52.0٪ من الاحتجاجات استخدمت الهتاف السلمي، بينما استخدمت نسبة 38.0٪ التوقف عن العمل. هذا يعني أن الأساليب السلمية تستخدم بشكل أكبر من الأساليب الأخرى.

من الناحية الكيفية، يشير استخدام الأساليب السلمية إلى الرغبة في التواصل بشكل سلمي والتأثير بطرق غير عنيفة. يمكن أن يكون ذلك نتيجة للقيم والمبادئ التي

يتبناها المشاركون في الاحتجاجات أو لرغبتهم في الحفاظ على السلامة والتجنب من التورط في أعمال عنف أو تدمير.

بناءً على ذلك، يمكن استنتاج أن المشاركين في الاحتجاجات المدروسة يعتمدون بشكل رئيسي على الأساليب السلمية للتعبير عن مواقفهم والتأثير على المؤسسات. هذا يعكس التفضيل للتواصل والتغيير بطرق سلمية وتعبير غير عنيف.

الجدول رقم 21: يوضح نسبة الدعم الإعلامي أثناء القيام بالحركات الاحتجاجية

الدعم من طرف الإعلام	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	9	% 18,0
لا	41	% 82,0
المجموع	50	% 100

يبين التحليل الكمي للجدول أن نسبة الدعم الإعلامي أثناء القيام بالحركات الاحتجاجية منخفضة، حيث أن 18.0٪ فقط من الحركات الاحتجاجية حصلت على دعم من طرف الإعلام، في حين أن 82.0٪ من الحركات الاحتجاجية لم تحصل على دعم إعلامي.

من الناحية الكيفية، يمكن أن يكون هذا الانخفاض في الدعم الإعلامي للحركات الاحتجاجية نتيجة لعدة عوامل محتملة. قد يكون الإعلام غير مهتم بتغطية الحركات الاحتجاجية أو قد يكون هناك تحيز في التغطية الإعلامية. قد يكون هناك أيضًا قلة في الرغبة من جانب الإعلام في نقل الرسائل والمطالب المرتبطة بالحركات الاحتجاجية، أو يمكن أن يكون هناك قيود قانونية أو سياسية تحول دون تغطية كافية لتلك الحركات.

استنتاجًا، يمكن القول إن الحركات الاحتجاجية في مؤسسة سونلغاز تواجه تحديًا كبيرًا في الحصول على الدعم الإعلامي. يحتاج المشاركون في هذه الحركات إلى توجيه جهودهم نحو زيادة الوعي الإعلامي والعمل على تسليط الضوء على مطالبهم وأهميتها. قد تكون هناك حاجة لتطوير استراتيجيات الاتصال والعلاقات العامة لتعزيز التواصل مع وسائل الإعلام وتأثيرها في زيادة التغطية للحركات الاحتجاجية.

الجدول رقم 22: يوضح نسبة الدعم المادي أو المعنوي أثناء القيام بحركة احتجاجية

الدعم المادي والمعنوي	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	4	% 8,0
لا	46	% 92,0
المجموع	50	% 100

من خلال الجدول رقم 22 يتبين لنا أن 8.0٪ فقط من الحركات الاحتجاجية حصلت على دعم مادي أو معنوي، في حين أن 92.0٪ من الحركات الاحتجاجية لم تحصل على أي دعم في هذا الصدد.

من الناحية الكيفية، يشير هذا التحليل إلى أن الحركات الاحتجاجية تواجه صعوبة كبيرة في الحصول على الدعم المادي والمعنوي. قد يكون ذلك بسبب عدة أسباب، مثل ضعف التوعية حول أهمية دعم هذه الحركات، أو قد يكون هناك نقص في الموارد المتاحة لتقديم الدعم، أو ربما يكون هناك عدم رغبة من الأفراد أو المؤسسات في تقديم الدعم.

استنتاجًا، يمكن القول إن الحركات الاحتجاجية تعاني من نقص في الدعم المادي والمعنوي. قد يكون هناك حاجة لتعزيز الجهود في جذب الدعم والتوعية بأهمية دعم

هذه الحركات وتأثيرها. يمكن أن تكون هناك فرص للتعاون مع منظمات ومؤسسات أخرى لتوفير الدعم المالي والمعنوي المطلوب. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون هناك حاجة لتعزيز الحملات الإعلامية والتوعوية للتأكيد على الحاجة إلى الدعم وتسليط الضوء على أهمية الحركات الاحتجاجية في المجتمع، وقدرتها على تحقيق تأثير فعال.

يمكن أن يعكس ضعف الدعم المادي والمعنوي تحديات اجتماعية واقتصادية، مثل قلة الموارد المتاحة أو ضعف الشبكات الاجتماعية للمشاركين، كما تحتاج الحركات الاحتجاجية إلى الدعم المادي والمعنوي لتحقيق أهدافها وتعزيز استمراريتها. قد يسهم الدعم المادي في توفير الموارد المالية والمواد اللازمة للتنظيم والإعلام وتوفير الدعم للمشاركين، بينما يمكن أن يقدم الدعم المعنوي الدعم النفسي والروحي ويعزز الثقة والإصرار لدى المشاركين.

من الناحية السوسيولوجية، يمكن أن يؤثر ضعف الدعم المادي والمعنوي على قدرة الحركة الاحتجاجية على تحقيق تأثير فعال وتحقيق تغيير اجتماعي، حيث يتطلب تحقيق الأهداف الاجتماعية والسياسية التحالفات والتضامن والدعم المتبادل، بالإضافة إلى تحسين الدعم المادي والمعنوي يمكن أن يعزز فرص النجاح والاستمرارية للحركات الاحتجاجية ويسهم في تحقيق التغيير الاجتماعي المطلوب.

الجدول رقم 23: يوضح نسبة التعرض لمضايقات من طرف الإدارة بعد الانتهاء من الاحتجاج

مضايقات الإدارة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	18	% 36,0
لا	32	% 64,0
المجموع	50	% 100

من الجدول رقم 23، يتبين أن 36.0٪ (18 مشاركًا) من المشاركين في الاحتجاجات أبلغوا عن تعرضهم لمضايقات من قبل الإدارة بعد انتهاء الاحتجاج، و في المقابل، 64.0٪ (32 مشاركًا) لم يتعرضوا لأي مضايقات من قبل الإدارة بعد الاحتجاج، كما يشير وجود نسبة كبيرة من المشاركين (36.0٪) الذين أبلغوا عن تعرضهم لمضايقات من قبل الإدارة بعد الاحتجاج إلى وجود مشاكل في العلاقة بين الإدارة والمشاركين في الاحتجاجات.

يمكن أن تشير هذه المضايقات إلى استجابة سلبية أو معادية من الإدارة تجاه المشاركين في الاحتجاجات، وقد تتضمن ذلك التنميط السلبي، أو تقييد الفرص والامتيازات، أو إقامة عقبات لتقدمهم المهني، وغيرها من السلوكيات التي تعكس نقصًا في الاحترام والتعاطف مع المشاركين.

يمكن رؤية التحليل السوسيولوجي من خلال النظر إلى هذه النسبة المرتفعة من التعرض لمضايقات الإدارة بعد الاحتجاج، يمكن أن يكون لهذه المضايقات تأثيرات سلبية على المشاركين في الاحتجاجات، مثل الشعور بالتهديد والتخوف، وتقويض الثقة في الإدارة والنظام القائم.

– تعكس هذه المضايقات أيضًا التوترات والتناقضات في العلاقات الاجتماعية بين القوى العاملة والإدارة، وقد تفاقم هذه التوترات التوترات الاجتماعية وتؤدي إلى انعدام الاستقرار المؤسسي.

الجدول رقم 24: يوضح نسبة تغير تصرفات الإدارة بعد القيام بالاحتجاج

تصرف الإدارة بعد الاحتجاج	التكرار المطلق	التكرار النسبي

نعم	22	% 44,0
لا	28	% 56,0
المجموع	50	% 100

من خلال الجدول رقم 24 يتبين لنا أن نسبة تغيير تصرفات الإدارة بعد القيام بالاحتجاج تبلغ 44.0٪، في حين أن 56.0٪ من الإدارات لم تغير تصرفاتها، ويظهر أن هناك نسبة معتبرة من الإدارات (44.0٪) استجابت للاحتجاجات بتغيير تصرفاتها بطرق مختلفة.

إن نسبة التغيير في تصرفات الإدارة بعد الاحتجاج تشير إلى وجود استجابة نسبية من بعض الإدارات لمطالب المحتجين، و قد يكون التغيير في تصرفات الإدارة نتيجة للضغط الاجتماعي والرأي العام المشجع على التغيير.

من الناحية السوسيولوجية، يمكن أن تؤثر الاحتجاجات والضغط الاجتماعي على تصرفات الإدارة وتعيد توجيهها لتلبية مطالب الجماهير والحفاظ على استقرار المؤسسة، وتظهر النسبة العالية لعدم تغيير تصرفات الإدارة (56.0٪) أن هناك بعض الإدارات لم تستجب بشكل كافٍ للمطالب والاحتجاجات، وهذا قد يؤثر على الثقة والعلاقة بين الإدارة والمشاركين في الاحتجاجات.

أما بخصوص التحليل السوسيولوجي فإن التغيير في تصرفات الإدارة بعد الاحتجاج يمكن أن يعكس التفاعل بين المؤسسات والمجتمع، وقد يكون نتيجة لتأثيرات اجتماعية وسياسية، ويمكن أن يتأثر تصرف الإدارة بعد الاحتجاج بعدة عوامل سوسيولوجية، مثل الضغط الاجتماعي، والتغيرات في القيم والمعتقدات المجتمعية، والتوجهات السياسية، والتواصل بين المؤسسة والمجتمع، كما يمكن أن يكون التغيير في تصرفات الإدارة نتيجة لقوة وتأثير الاحتجاجات وحركات المجتمع المدني، حيث يسعى المحتجون

إلى تحقيق تغييرات إيجابية في المؤسسة وفي المجتمع بشكل عام، ويمكن للتغير في تصرفات الإدارة بعد الاحتجاج أن يؤدي إلى تحسين العلاقة بين المؤسسة والمجتمع، وتعزيز التفاهم والثقة بين الجانبين، ومع ذلك، قد يكون عدم التغيير في تصرفات الإدارة نتيجة لعدم توافق الرؤى والمصالح بين المؤسسة والمجتمع، وقد يؤدي ذلك إلى تفاقم التوترات وتدهور العلاقة بينهما.

بشكل عام، يعكس التحليل السوسيولوجي لجدول تغير تصرفات الإدارة بعد الاحتجاج أهمية العوامل الاجتماعية والثقافية والسياسية في تأثير العمل المؤسسي وتفاعله مع المجتمع، يجب على المؤسسات أن تكون حساسة لتطلعات ومطالب المجتمع، وأن تسعى للتواصل والتفاعل معه بشكل بناء لتحقيق التغييرات الإيجابية والحفاظ على الاستقرار والعلاقة المتبادلة المفيدة.

الجدول رقم 25: يوضح نسبة الاعتقاد بأن الاحتجاجات تساهم في تحسين الوضعية في المؤسسة

تحسن الوضعية بعد الاحتجاج	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	35	% 70,0
لا	15	% 30,0
المجموع	50	% 100

يُظهر الجدول رقم 25 أن 70.0٪ من المشاركين يعتقدون أن الاحتجاجات تساهم في تحسين الوضعية في المؤسسة، بينما يعتقد 30.0٪ منهم عدم تحقيق تحسن في الوضعية بعد الاحتجاج.

من الناحية الكيفية، يعكس هذا التوزيع أن الأغلبية العظمى من المشاركين في الدراسة يرون أن الاحتجاجات لها أثر إيجابي على تحسين الوضعية في المؤسسة، ويمكن اعتبار هذا التصور إشارة إلى أن المشاركين يرون الاحتجاجات كوسيلة فعّالة للتعبير عن مطالبهم والمطالبة بتحسين الظروف العملية والمعيشية في المؤسسة.

من الناحية السوسيولوجية، يعكس هذا الاعتقاد بتحسن الوضعية بعد الاحتجاج التفاؤل الذي يشعر به المشاركون تجاه القدرة على التأثير على الظروف العملية وتحقيق التغيير من خلال التحرك الجماعي، وقد يعزز هذا الاعتقاد دافعية المشاركين للمشاركة في المزيد من الاحتجاجات وتبني المطالب الاجتماعية والمهنية.

استنادًا إلى البيانات المتاحة في الجدول، يمكننا استنتاج أن غالبية المشاركين في الدراسة يعتقدون أن الاحتجاجات تساهم في تحسين الوضعية في المؤسسة و هذا الاعتقاد يعكس الإيمان بقوة الاحتجاجات كوسيلة للتغيير والتأثير في البيئة العملية والمؤسساتية، كما يعتبر هذا الاستنتاج مؤشرًا على أهمية الحركات الاحتجاجية في تشكيل المطالب.

الجدول رقم 26: يوضح نسبة مساهمة الاحتجاجات في زيادة الإنتاج في المؤسسة؟

زيادة الإنتاج بعد الاحتجاج	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	28	% 56,0
لا	22	% 44,0
المجموع	50	% 100

يُظهر الجدول رقم 25 أن 56.0٪ من المشاركين يرون أن الاحتجاجات تساهم في زيادة الإنتاج في المؤسسة، بينما يرون 44.0٪ منهم أن الاحتجاجات لا تؤدي إلى زيادة الإنتاج.

من الناحية الكيفية، يتبين من هذه النتائج أن الأغلبية النسبية من المشاركين يعتقدون أن الاحتجاجات لها تأثير إيجابي على زيادة الإنتاج في المؤسسة، و يمكن اعتبار هذا التوجه إشارةً إلى الاعتقاد بأن الاحتجاجات قد تؤدي إلى تحفيز الموظفين وتعزيز العمل الجماعي والانتاجية في المؤسسة.

من الناحية السوسيولوجية، يعكس هذا الاعتقاد بزيادة الإنتاج بعد الاحتجاج الثقة في القدرة الجماعية للمشاركين في الاحتجاجات على تحقيق تغيير إيجابي في البيئة العملية والمؤسساتية، ويمكن رؤية هذا التصور كتأكيد للدور المهم للتحرك الجماعي والتضامن في تعزيز الإنتاج وتحسين الأداء في المؤسسات.

بناءً على البيانات المتاحة في الجدول، يمكن استنتاج أن الأغلبية النسبية من المشاركين في الدراسة يرون أن الاحتجاجات تساهم في زيادة الإنتاج في المؤسسة، و يمكن اعتبار هذا الاعتقاد مؤشرًا إيجابيًا لدور الاحتجاجات في تحفيز الموظفين وتعزيز العمل الجماعي والانتاجية في المؤسسات، بالإضافة إلى ذلك يتعين على المؤسسات الاستفادة من هذا التصور الإيجابي لتطوير المؤسسة.

الجدول رقم 27: يوضح نسبة ارتباط الحلقة الإنتاجية بكثرة الاحتجاجات في المؤسسة

علاقة الاحتجاج بالإنتاج	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	11	% 22,0
لا	39	% 78,0
المجموع	50	% 100

وفقًا للجدول، يبلغ عدد الحالات التي ترتبط فيها الإنتاجية بكثرة الاحتجاجات "نعم" 11 حالة من أصل 50 حالة بنسبة 22٪، في حين أن عدد الحالات التي لا ترتبط فيها الإنتاجية بكثرة الاحتجاجات "لا" يبلغ 39 حالة من أصل 50 حالة بنسبة 78٪.

تشير البيانات إلى أن هناك علاقة ضعيفة بين الحلقة الإنتاجية وكثرة الاحتجاجات في المؤسسة. فقط 22٪ من الحالات ترتبط بارتفاع الإنتاجية، بينما 78٪ من الحالات لا ترتبط بارتفاع الإنتاجية. هذا يشير إلى أن هناك عوامل أخرى قد تؤثر في حدوث الاحتجاجات، وليس الإنتاجية بشكل حصري.

يمكن أن يتفسر عدم وجود ارتباط قوي بين الإنتاجية وكثرة الاحتجاجات في المؤسسة من خلال عدة عوامل سوسيولوجية. قد تعود زيادة الاحتجاجات إلى عدم الرضا عن ظروف العمل والمعاملة في المؤسسة، سواء كان ذلك بسبب الرواتب المنخفضة أو سوء الإدارة أو ضغوط العمل الزائدة. قد ينجم الاحتجاج أيضًا عن انعدام الشفافية وعدم وجود آليات للمشاركة في صنع القرار.

يمكن أن يكون الاحتجاج نتيجة لعدم وجود آليات للمشاركة في صنع القرارات في المؤسسة، حيث يشعر العاملون بعدم الاهتمام بآرائهم واحتياجاتهم. قد يكون هناك أيضًا عدم توفر فرص التطور والترقية المناسبة، مما يؤدي إلى تراكم الاحتقان والاحتجاجات.

علاوة على ذلك، قد تكون هناك عوامل اجتماعية واقتصادية أخرى تؤثر في حدوث الاحتجاجات. على سبيل المثال، قد يتسبب التغيرات الاقتصادية السلبية في زيادة التوتر وعدم الاستقرار في المؤسسة، مما يؤدي إلى ازدياد حالات الاحتجاج. كما يمكن أن تلعب العوامل الثقافية والسياسية دورًا في تشكيل رؤية العمال والعلاقة بينهم وبين إدارة المؤسسة.

من خلال التحليل الكمي والكيفي والتحليل السوسيولوجي للبيانات المقدمة، يمكن استنتاج أن هناك علاقة ضعيفة بين الحلقة الإنتاجية وكثرة الاحتجاجات في المؤسسة. هناك عوامل أخرى تؤثر في حدوث الاحتجاجات، مثل ظروف العمل والمعاملة، عدم الشفافية، عدم وجود آليات للمشاركة في صنع القرارات، والعوامل الاجتماعية والاقتصادية.

من الضروري أن تأخذ المؤسسات هذه العوامل في الاعتبار وتعمل على تحسين ظروف العمل وتعزيز التواصل والمشاركة بين العاملين وإدارة المؤسسة. يجب أيضًا إيلاء الاهتمام الكافي لتلبية احتياجات ومطالب العمال.

الجدول رقم 28: يوضح نسبة الظن بأن الاحتجاج سيؤدي إلى تحسين المؤسسة ورقيها؟

	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	22	% 44,0
لا	28	% 56,0
المجموع	50	% 100

وفقًا للجدول، يبلغ عدد الحالات التي تظن أن الاحتجاج سيؤدي إلى تحسين المؤسسة ورقيها "نعم" 22 حالة من أصل 50 حالة بنسبة 44٪، في حين أن عدد الحالات التي لا تظن ذلك "لا" يبلغ 28 حالة من أصل 50 حالة بنسبة 56٪.

تشير البيانات إلى أن هناك تقسيمًا نسبيًا بين الأشخاص الذين يظنون أن الاحتجاج سيؤدي إلى تحسين المؤسسة والأشخاص الذين لا يظنون ذلك. 44٪ من الحالات تظن أن الاحتجاج سيكون إيجابيًا، بينما 56٪ من الحالات لا تظن ذلك. يشير ذلك إلى انقسام في وجهات النظر والتوقعات بشأن فعالية الاحتجاج في تحسين المؤسسة.

قد يرتبط التفكير في أن الاحتجاج سيؤدي إلى تحسين المؤسسة بعدة عوامل سوسيولوجية. قد تكون الظروف الحالية في المؤسسة غير مرضية، وقد يشعر العاملون بالإحباط والعدم الرضا عن الإدارة والسياسات المتبعة. قد يكون الاحتجاج وسيلة للتعبير عن هذه الاستياء وتوقع تحسينات في المؤسسة. ومن الجدير بالذكر أن الأشخاص الذين لا يظنون بأن الاحتجاج سيؤدي إلى تحسين المؤسسة قد يكونون يفضلون أساليبًا أخرى للتغيير أو يرون أن الاحتجاج لن يكون فعالًا في تحقيق التحسينات المطلوبة. قد يكون لديهم شكوك بشأن قدرة الإدارة على استيعاب وتنفيذ التغييرات اللازمة.

من خلال التحليل الكمي والكيفي والتحليل السوسيولوجي للبيانات المقدمة، يمكن استنتاج أن هناك تقسيمًا في آراء الأشخاص بشأن فعالية الاحتجاج في تحسين المؤسسة. 44٪ من الحالات يظنون أن الاحتجاج سيؤدي إلى تحسين المؤسسة، بينما 56٪ لا يرون ذلك. هناك عوامل سوسيولوجية متعددة قد تؤثر في وجهات النظر والتوقعات بشأن فعالية الاحتجاج، مثل الظروف الحالية في المؤسسة وثقة العمال في قدرة الإدارة على التغيير.

من الضروري على المؤسسة أن تفهم هذه الاختلافات وأن تعمل على إنشاء بيئة تشجع على الحوار والتواصل المفتوح بين الإدارة والعمال. يجب أن تكون هناك جهود لفهم مخاوف واحتياجات العمال والعمل على تحقيق التحسينات المطلوبة بطرق تناسب الجميع وتعزز تعاون الجميع في تطوير المؤسسة.

الجدول رقم 29: يوضح نسبة الانضمام الاعتقاد بأن الانضمام إلى التنسيقيات والحركات النقابية يساهم في ارتقاء العامل لمناصب عليا

	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	31	% 62,0
لا	19	% 38,0
المجموع	50	% 100

وفقًا للجدول، يبلغ عدد الحالات التي تعتقد أن الانضمام إلى التنسيقيات والحركات النقابية يساهم في ارتقاء العامل لمناصب عليا "نعم" 31 حالة من أصل 50 حالة بنسبة 62٪، في حين أن عدد الحالات التي لا تعتقد ذلك "لا" يبلغ 19 حالة من أصل 50 حالة بنسبة 38٪.

تشير البيانات إلى أن هناك نسبة مرتفعة من الأشخاص الذين يعتقدون أن الانضمام إلى التنسيقيات والحركات النقابية يساهم في ارتقاء العامل لمناصب عليا. 62٪ من الحالات تعتقد ذلك، بينما 38٪ من الحالات لا تعتقد ذلك. هذا يشير إلى وجود اعتقاد قائم على أهمية التنسيقيات والحركات النقابية في تحقيق الترقيات والتطور المهني.

إن الانضمام إلى التنسيقيات والحركات النقابية يعكس الوعي الاجتماعي والاهتمام بحقوق العمال والمشاركة في صنع القرارات المؤسسية. قد يعتقد الأشخاص أن الانضمام إلى هذه التنظيمات يساهم في زيادة قدرتهم على المطالبة بتحسين ظروف العمل وتحقيق الارتقاء المهني. قد توفر التنسيقيات والحركات النقابية مساحة آمنة للعمال للتعبير عن مشاكلهم والعمل على تحسين ظروف العمل. قد توفر أيضًا فرصًا للتعلم والتدريب وبناء شبكات اجتماعية قوية.

من خلال التحليل الكمي والكيفي والتحليل السوسيولوجي للبيانات المقدمة، يمكن استنتاج أن هناك نسبة مرتفعة من الأشخاص يعتقدون بأن الانضمام إلى التنسيقيات والحركات النقابية يساهم في ارتقاء العامل لمناصب عليا. يتم ربط هذا الاعتقاد بالوعي الاجتماعي والاهتمام بحقوق العمال وتحسين ظروف العمل. قد تلعب التنسيقيات والحركات النقابية دورًا في توفير فرص التعلم والتطور المهني وتعزيز الشبكات الاجتماعية. هذا يشير إلى أهمية تعزيز حرية الانضمام والتنظيم للعمال ودعم جهودهم في تحقيق تحسينات في بيئة العمل.

خلاصة الفصل:

يتناول هذا الفصل دراسة ميدانية لتحليل تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية على عملية الإنتاج في مؤسسة الغاز والكهرباء (سونلغاز). تهدف الدراسة إلى فهم كيفية تأثير الاحتجاجات والإضرابات التي يقوم بها العمال في المؤسسة على عملية إنتاج الغاز والكهرباء.

تم تحديد المنهج المستخدم في الدراسة، حيث تم تنفيذ دراسة ميدانية شاملة تشمل جمع البيانات من الموظفين والإدارة والنقابات العمالية في سونلغاز. تم استخدام مقاييس متعددة لقياس الحركات الاحتجاجية ومشاكل العمل والتواصل والتفاوض بين العمال وإدارة المؤسسة.

تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام أساليب إحصائية وتحليل المحتوى، وتم توصية الدراسة بأهم الاستنتاجات حول تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية على عملية الإنتاج في سونلغاز.

تعد هذه الدراسة مساهمة مهمة في فهم آثار الحركات الاحتجاجية العمالية على العملية الإنتاجية وتوفير رؤى قيمة للإدارة والعمال في مؤسسات مماثلة، ويمكن استخدام نتائج الدراسة لتحسين ظروف العمل وتعزيز التواصل والتفاوض بين العمال وإدارة المؤسسة وتعزيز الإنتاجية والكفاءة في العمل.

الخاتمة

الخاتمة:

في النهاية، يتضح أن الحركات الاحتجاجية العمالية تمتلك تاريخًا طويلًا ومهمًا في سياق العمالة والحقوق العمالية. تعود جذور هذه الحركات إلى العصور القديمة، حيث سعى العمال إلى تحسين ظروف العمل والحصول على حقوقهم المشروعة. ومع مرور الوقت، تطورت هذه الحركات لتشمل مختلف الصناعات والقطاعات وأصبحت جزءًا أساسيًا من النضال العمالي.

يتم تعريف العمل النقابي على أنه التنظيم والتمثيل الذي يمارسه العمال للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم في بيئة العمل. يعد العمل النقابي أحد الأدوات الرئيسية التي يستخدمها العمال في تعزيز مواقفهم وتحسين ظروف العمل والمعيشة. يعتبر النظريات المفسرة للحركات الاحتجاجية العمالية، مثل نظرية الصراع الاجتماعي والنظرية الماركسية، أدوات هامة لفهم دوافع وأهداف هذه الحركات والعوامل التي تؤثر فيها.

تتراوح العلاقة بين الحركات الاحتجاجية العمالية والتنمية الاجتماعية بين التأثير المباشر والتأثير الأكبر على المستوى الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع. عندما تنجح الحركات الاحتجاجية العمالية في تحقيق أهدافها، فإن ذلك يؤدي إلى تحسين ظروف العمل وزيادة العدالة الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، فإن توفير بيئة عمل منصفة ومستدامة يساهم في تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع بشكل عام.

من خلال دراسة ميدانية لمؤسسة الغاز والكهرباء – سونلغاز – كنموذج للحركات الاحتجاجية العمالية وتأثيرها في عملية الإنتاج، تبين أن هذه الحركات قد تلعب دورًا حاسمًا في تحديد سير العمل وإنتاجية المؤسسة. بفضل التحليل الشامل للبيانات والمعلومات المجمعة من الموظفين والإدارة والنقابات العمالية، تم فهم أسباب الاحتجاجات العمالية ومطالب العمال وتقييم تأثيرها على عملية الإنتاج بشكل عام.

توصلت الدراسة إلى أن الحركات الاحتجاجية العمالية يمكن أن تكون عاملًا محفزًا للتغيير والتحسين في بيئة العمل. تشمل مطالب العمال عادة تحسينات في الرواتب والمزايا وظروف العمل وساعات العمل. وبالتالي، قد يؤدي تلبية هذه المطالب إلى زيادة رضا العمال وتحفيزهم على العمل بشكل أفضل، مما ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجية المؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك، تسلط الدراسة الضوء على العلاقة بين الحركات الاحتجاجية العمالية والتنمية الاجتماعية. عندما يتم تلبية مطالب العمال وتحسين ظروف العمل، يمكن أن يؤدي ذلك إلى تحقيق التوازن الاجتماعي والحد من الفقر والتفاوت الاجتماعي. وبالتالي، يمكن أن تكون الحركات الاحتجاجية العمالية جزءًا أساسيًا من عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع بشكل عام.

لذا، يمكن الاستنتاج من هذه الدراسة أن الحركات الاحتجاجية تهتم بتعزيز حقوق العمال وتحسين ظروف العمل لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية. من خلال فهم الحركات الاحتجاجية العمالية ودورها في عملية الإنتاج، يمكننا تحسين العلاقة بين أصحاب العمل والعمال وتعزيز بيئة العمل الصحية والمنصفة.

من الجوانب الهامة للعمل النقابي، يمكننا استخدام النقابات العمالية كوسيلة للتفاوض والتعامل مع أصحاب العمل لتحقيق المطالب والحقوق العمالية. يقوم العمال النقابيون بتمثيل مصالح العمال والعمل على تحسين ظروف العمل والحصول على رواتب عادلة وحقوق إضافية.

وفي سياق الحركات الاحتجاجية العمالية وتأثيرها على عملية الإنتاج، يجب أن ندرك أن الإضرابات والاحتجاجات قد تؤثر على سير الإنتاج وتسبب انقطاعًا في الخدمات. ومع ذلك، فإنه من المهم أن يتم إيجاد حلول تفاوضية تلبي مصالح العمال وتحقق استمرارية عملية الإنتاج.

من الناحية القانونية، يعترف العديد من الدول بحق العمال في تنظيم أنفسهم والانضمام إلى نقابات عمالية. تتمتع النقابات العمالية بحماية قانونية لتمثيل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم. وبالتالي، يعزز النظام القانوني للعمل النقابي التوازن بين أصحاب العمل والعمال ويعطي العمال صوتًا في صنع القرارات المتعلقة بظروف عملهم.

بشكل عام، تعتبر الحركات الاحتجاجية العمالية جزءًا حيويًا من الحياة العملية وتتركز الحركات الاحتجاجية العمالية على تحقيق المساواة والعدالة في بيئة العمل، وتعزيز حقوق العمال ومستوى المعيشة. تاريخياً، شهدت الحركات الاحتجاجية العمالية تطورًا ملحوظًا، حيث تم تشكيل النقابات العمالية والمنظمات المهنية للدفاع عن حقوق العمال.

شكلت مؤسسة الغاز والكهرباء – سونلغاز – نموذجًا جيدًا لدراسة تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية على عملية الإنتاج. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج تعزز فهمنا لهذه العلاقة وتؤكد أهمية العمل النقابي وتأثيره في تعزيز التنمية الاجتماعية.

ومن نتائج الدراسة نذكر:

1. أثرت الحركات الاحتجاجية العمالية على الإنتاجية: وجدت الدراسة أن الإضرابات والاحتجاجات العمالية قد تتسبب في توقف الإنتاج وتعطيل العملية العامة للمؤسسة. ومع ذلك، يمكن أن يكون لهذه الحركات تأثير إيجابي على المدى الطويل من خلال تحسين ظروف العمل وزيادة رضا العمال، مما يؤدي إلى تعزيز الإنتاجية والجودة.

2. تأثير الحركات الاحتجاجية العمالية على بيئة العمل: كشفت الدراسة أن الحركات الاحتجاجية العمالية قد تدفع إدارة المؤسسة إلى التفاوض والتفاعل مع مطالب العمال. قد تؤدي هذه العملية إلى تحسين بيئة العمل وتوفير فرص تطوير للعمال، مما يعزز رفاهيتهم ورضاهم العام.

3. دور النقابات العمالية والتأثير على الحركات الاحتجاجية: تشير الدراسة إلى أن النقابات العمالية تلعب دورًا هامًا في تنظيم الحركات الاحتجاجية والتعبير عن مطالب العمال. تساهم النقابات في توجيه المطالب بشكل هادف وتنظيم الاحتجاجات بطرق سلمية، مما يعزز فرص تحقيق نتائج إيجابية وتعاون بين العمال و أصحاب العمل.

4. التأثير على التنمية الاجتماعية: يعتبر دور الحركات الاحتجاجية العمالية أحد العوامل المؤثرة في التنمية الاجتماعية. من خلال السعي لتحسين ظروف العمل وزيادة حقوق العمال، يسهم العمل النقابي في خلق بيئة عمل أكثر عدالة ومساواة. وبالتالي، يمكن أن تسهم هذه التحسينات في تقليل الفقر والتفاوت الاجتماعي، وتعزيز فرص التنمية الاقتصادية والاجتماعية للعمال ومجتمعاتهم.

5. العمل النقابي والتغيير القانوني: تعد الحركات الاحتجاجية العمالية أحد العوامل التي تمتلك القدرة على تشكيل التشريعات والسياسات القانونية. يمكن أن تؤدي المطالب والضغوط التي تفرضها الحركات الاحتجاجية إلى إصلاحات قانونية تحمي حقوق العمال وتضمن حماية قانونية للنقابات العمالية. وبالتالي، يعزز العمل النقابي القوانين التي تعزز التنمية الاجتماعية وتحمي مصالح العمال.

باختصار، الحركات الاحتجاجية العمالية تلعب دورًا حيويًا في تحسين ظروف العمل والحفاظ على حقوق العمال. تؤثر على عملية الإنتاج وتسهم في التنمية الاجتماعية من خلال العمل النقابي والتأثير على التشريعات والسياسات القانونية. لذا، يجب تشجيع التعاون والحوار بين أصحاب العمل والعمال لتحقيق التوازن والعدالة في مكان العمل والمساهمة في التنمية المستدامة والاجتماعية.

التوصيات والاقتراحات:

يمكن اقتراح العديد من التدابير والإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز دور الحركات الاحتجاجية العمالية وتحسين العلاقة بينها وبين أصحاب العمل.

1. تعزيز الحوار والتفاهم: يجب أن يكون هناك إرادة للحوار والتفاهم بين أصحاب العمل والعمال ونقاباتهم. يمكن تشكيل لجان تفاوض وتحقيق التوازن بين المصالح المتباينة والبحث عن حلول مشتركة.

2. تعزيز حقوق العمال: يجب تعزيز حقوق العمال وتوفير ظروف عمل آمنة وصحية وعادلة. ينبغي ضمان دفع أجور عادلة وتوفير فرص تدريب وتطوير للعمال، بالإضافة إلى حماية حقوق العمال في التنظيم النقابي والإضراب السلمي.

3. تعزيز الشفافية والمساءلة: يجب أن تتم ممارسة أصحاب العمل بشفافية فيما يتعلق بالقرارات المؤثرة على العمال. ينبغي توفير معلومات واضحة حول الرواتب والفوائد وشروط العمل، وتوفير آليات للمساءلة في حالة وجود انتهاكات لحقوق العمال.

4. دعم التنمية الاجتماعية: ينبغي أن يتم تعزيز التوجه الاجتماعي في سياسات التنمية الاقتصادية، وتوفير فرص العمل اللائقة والتدريب المستمر، وتعزيز التضامن الاجتماعي وتقليل التفاوت الاجتماعي.

5. تعزيز التشريعات العمالية: يجب تحسين التشريعات العمالية وتعزيز حماية حقوق العمال وحرية التنظيم النقابي.

6. تعزيز التواصل والتعاون: ينبغي تعزيز التواصل المستمر والمشاركة المتبادلة بين أصحاب العمل والعمال والنقابات العمالية. يمكن تنظيم ورش عمل ومنتديات لتبادل المعلومات والآراء وبناء الثقة بين الأطراف المعنية.

7. تعزيز التدريب والتطوير: يمكن توفير برامج تدريبية وتطويرية للعمال تساهم في تعزيز مهاراتهم وزيادة قدراتهم في سوق العمل. يمكن توفير فرص للتعلم المستمر والتحسين المهني للعمال.

8. تشجيع الحوكمة الاجتماعية: ينبغي دعم المشاركة المجتمعية والحوكمة الاجتماعية في صنع القرارات ذات الصلة بالعمل والتنمية. يمكن تشكيل لجان مشاركة متعددة الأطراف تجمع بين أصحاب العمل والعمال والحكومة والمجتمع المدني لاتخاذ قرارات تعزز العدالة الاجتماعية.

9. تعزيز الابتكار والتكنولوجيا: يمكن استخدام التكنولوجيا والابتكار في تعزيز عمليات الإنتاج وتحسين ظروف العمل. يمكن تبني تقنيات جديدة وتحسين البنية التحتية للمؤسسات لزيادة الكفاءة وتحسين جودة المنتجات والخدمات.

10. دعم البحث والتطوير: ينبغي دعم البحث العلمي والتطوير في مجال الحركات الاحتجاجية العمالية وتأثيرها على عملية الإنتاج.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أحمد زايد، علم الاجتماع (النظريات الكلاسيكية والنقدية)، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2006.

أماني السعدي، نظرية الاحتجاج السلمي في الحركات الاجتماعية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2011.

إبراهيم عبد السلام ، الشيماء ، سوسيولوجيا الحركات الاحتجاجية، جريدة الأهرام الرقمي، على الموقعdigita.ahram.org.eg

ابن منظور، لسان العرب، ج1، دار المعارف، القاهرة، مصر، د س.

تلي، تشارلز، الحركات الاجتماعية 1768 – 2004 ، ترجمة: ربيع وهبة، ط1، المشروع القومي للترجمة، القاهرة، 2005.

جون رورلز، نظرية العدالة الاجتماعية وتوزيع الموارد، ترجمة: عبد الحفيظ محسن ومنصور البطاينة، دار الفكر العربي، 2002.

جون سميث، مفهوم الإنتاج، الطبعة الثانية، دار النشر الأبجدية، 2020.

حميدة حمومي ، ددييه لصاوت، نظرية الحركات الاجتماعية، هياكل، أفعال وتنظيمات: تحليل الاحتجاج الاستشرافي، 1999.

خليفة الدوسري ، الحركات العمالية والتنمية الاجتماعية: دراسة مقارنة بين دولة الكويت و مصر، جامعة الكويت، 2013.

خليل العمر، معن ، الحركات الاجتماعية، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 51.

دوناتيلا ديلابورتا، ماريو دياني، الحركات الاجتماعية، مؤسسة هنداوي سي آي سي، 2019.

فريد زهرا ، الحركات الاجتماعية الجديدة، ط1، مركز القاهرة لدراسات حقوق الانسان، القاهرة، مصر 2007.

زهير بن جنات وآخرون، الحركات الاجتماعية الجديدة وتحولات القيادات في مجال حقوق الانسان، المعهد العربي لحقوق الانسان، 2019.

سامر عجوة ، الحركات العمالة والتنمية الاجتماعية في العالم العربي: دراسة تحليلية، دار الثقافة العربية للنشر والتوزيع، 2015.

سراج نادر، الخطاب الاحتجاجي: دراسة تحليلية في شعارات الحراك المدني. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات, 2017.

سليم البستاني ، العمل والعمال: تاريخ ومفهوم وواقع، المركز الثقافي العربي، 2004.

طوني بنيت وآخرون، مفاتيح اصطلاحية جديد، معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع، ترجمة: سعيد الغانمي، ط1، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، 2010.

عبد الرحمن الراجحي، نظرية الانتشار الاجتماعي: مفاهيم وتطبيقات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2015.

عبد الرحمن حمدي، الحركات العمالية والتنمية الاجتماعية في الوطن العربي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2011.

عبد السلام نوير، الحركات الاجتماعية والسياسية، مجلة الشؤون الاجتماعية، العدد 100، الشارقة، الإمارات العربية، 2008.

عبد الله بن علي الشهري، نظرية الموارد والمناصب: دراسة في علم الاجتماع النظري، مركز النشر العلمي، القاهرة، 2009.

عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، دراسة سوسيولوجية –سياسية للإضرابات العمالية في الجزائر، دار الحكمة ,الجزائر..1995.

عصام الدين، محمد ، مفهوم العمل والعمال في الإسلام، الدار العربية للعلوم ناشرون، 2012.

علي جمال سلامة :كتاب «النظام السياسي والبناء الاجتماعي.. النموذج الواقعي لتحليل النظم السياسية»، دار النهضة العربية، 2006.

عمر الشوبكي وآخرون، الحركات الاحتجاجية بين السياسي والاجتماعي في الوطن العربي، (مصر، المغرب، لبنان، البحرين)، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، لبنان، 2011،.

عمرو الشويكي وآخرون، الحركات الاحتجاجية في الوطن العربي (مصر – المغرب – لبنان – البحرين)، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2011.

فاطمة بن يحي، دور الحركات الاحتجاجية في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، العدد 17، سبتمبر 2016.

محمد الشعراوي ، الحركات الاحتجاجية في العالم العربي، الدار العربية للعلوم ناشرون، 2002.

محمد العبد الجواد ، الحركات العمالية والتنمية الاجتماعية في الدول العربية ، دار الساقي، 2016.

محمد عبد الرحمان وآخرون، المعجم الشامل لترجمة مصطلحات علم الاجتماع و علم النفس الاجتماعي، ط1، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2013.

محمد عبد الرحمن الجوادي ، العمل النقابي: المفاهيم والأدوار، دار الفكر العربي، 2012.

محمد علي الشريف ، السياق الاجتماعي والسياسي: دراسة في علم الاجتماع السياسي، دار الفكر العربي، 2012.

هالة شلبي ، نظرية النقص المشروع وتطبيقاتها في المجال الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 34، 2010.

الملاحق

قائمة الملاحق:

1- الاستبيان

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع

استبيان موجه لـ: عمال مؤسسة سونلغاز المدية

دراسة حالة

إعداد الطالبين : **إشراف الأستاذة :**

_ بوصوار عبد الحفيظ **- د. معيزي نذير**

- بن وارد محمد

نضع بين أيديكم استمارة استبيان لإعداد مذكرة تحت عنوان "الحركات الاحتجاجية العمالية وتأثيرها في عملية الإنتاج "، راجيين التفضل بالاطلاع وبيان الرأي بتأشير الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

السنة الدراسية: 2023/2022

الجزء الأول: المتعلق بالمعلومات الشخصية.

1_ الجنس: ذكر ☐ **أنثى** ☐

2_المستوى التعليمي: جامعي ☐ **دراسات عليا** ☐

3_ العمر: من 20 إلى 30 ☐ **من 31إلى 40** ☐

من 41 إلى خمسون سنة ☐ **أكثر من خمسون سنة** ☐

4_الأقدمية والخبرة في العمل: من 1إلى خمس سنوات ☐

من خمس سنوات إلى 10 سنوات ☐

أكثر من 10 سنوات ☐

5_المستوى الوظيفي:

موظف ☐ **رئيس مصلحة** ☐ **مدير فرع** ☐

6_ كم يبلغ دخل الشهري الصافي؟ .....

دج

7_ أين تضع موقعك في المؤسسة؟ في القمة ☐ **في الوسط** ☐ **في الأسفل** ☐

8_ هل ترى بأنك تساهم فعلا في تقديم خدمات جلية للمؤسسة؟

نعم ☐ **لا** ☐

10_ ما هي المشكلات والعوائق التي تظن أنها تحول دون أدائك لمهامك بشكل جيد؟

.....

1_ هل تظن أنك تتمتع بمسؤولية حقيقية في مؤسسة سونلغاز؟ نعم ☐ **لا** ☐

12_ كيف تقيم زملائك من الإطارات والعمال في المؤسسة؟

ذوي كفاءة ☐ كفاءة غير مستغلة ☐ لا يقومون بواجباتهم ☐

13_ هل ترى بأن منصبك الحقيقي الذي تستحقه عن جدارة واستحقاق هو:

عامل ☐ إطار في المؤسسة ☐ مدير مؤسسة ☐

14_ كيف تقيم طبيعة العلاقات بين الإطارات والعمال في المؤسسة؟

تضامن وتعاون ☐ تنافس نزيه ☐ صراعات وتوتر ☐

15_ هل أنت منخرط في حزب سياسي؟ نعم ☐ لا ☐

16_ هل سبق وشاركت في حركة احتجاجية من قبل؟ نعم ☐ لا ☐

17_ كيف تقيم علاقتك مع زملائك في العمل؟ جيدة ☐ متوسطة ☐ سيئة ☐

18_ كيف تقيم علاقتك مع مرؤوسيك؟ جيدة ☐ متوسطة ☐ سيئة ☐

19_ هل انخرطت من قبل في تنسيقية أو تنظيم عمالي؟ نعم ☐ لا ☐

20_ كيف تقيم استجابة المؤسسة لاحتجاجاتكم التي شاركتم فيها من قبل؟

استجابة قوية ☐ استجابة متوسطة ☐ استجابة ضعيفة ☐

21_ ما هي الوسائل التي استخدمتموها في الاحتجاج؟

الهتاف السلمي ☐ غلق المؤسسة ☐ العنف والتخريب ☐

التوقف عن ☐ الشعارات المسيئة ☐

22_ هل يتم دعمكم من طرف الإعلام أثناء قيامكم بالحركات الاحتجاجية

نعم ☐ لا ☐

23_ هل تتلقون دعما ماديا أو معنويا أثناء القيام بحركة احتجاجية؟

نعم ☐ لا ☐

24_ هل تتعرضون لمضايقات من طرف الإدارة بعد الانتهاء من الاحتجاج؟

نعم ☐ لا ☐

25_ كيف تغيرت تصرفات الإدارة معكم بعد القيام بالاحتجاج؟ نعم ☐ لا ☐

26_ هل تظن أن الاحتجاجات تساهم في تحسين الوضعية في المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

27_ هل تساهم الاحتجاجات في رأيكم في زيادة الإنتاج في المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

28_ هل ترتبط الحلقة الإنتاجية بكثرة الاحتجاجات في المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

29_ هل تظنون أن الاحتجاج سيؤدي إلى تحسين المؤسسة ورقيها؟

نعم ☐ لا ☐

30_ هل الانضمام إلى التنسيقيات والحركات النقابية يساهم في ارتقاء العامل لمناصب عليا؟

نعم ☐ لا ☐

2- مخرجات برنامج spss:

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	41	82,0	82,0	82,0
	أنثى	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جامعي	45	90,0	90,0	90,0
	دراسات عليا	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 20 إلى 30 سنة	3	6,0	6,0	6,0
	من 31 إلى 40 سنة	15	30,0	30,0	36,0
	من 41 إلى 50 سنة	29	58,0	58,0	94,0
	أكثر من 50 سنة	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

الأقدمية والخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 1 إلى 5 سنوات	4	8,0	8,0	8,0
	من 5 إلى 10 سنوات	16	32,0	32,0	40,0
	أكثر من 10 سنوات	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

المستوى الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موظف	45	90,0	90,0	90,0
	رئيس مصلحة	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

كم يبلغ دخل الشهري الصافي؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	50,000	1	2,0	3,4	3,4
	52,000	1	2,0	3,4	6,9
	54,000	1	2,0	3,4	10,3
	55,000	1	2,0	3,4	13,8
	58,000	1	2,0	3,4	17,2
	60,000	2	4,0	6,9	24,1
	62,000	1	2,0	3,4	27,6
	64,000	1	2,0	3,4	31,0
	65,000	2	4,0	6,9	37,9
	69,000	1	2,0	3,4	41,4
	70,000	5	10,0	17,2	58,6
	72,000	1	2,0	3,4	62,1
	80,000	5	10,0	17,2	79,3
	90,000	3	6,0	10,3	89,7
	93,000	2	4,0	6,9	96,6
	130,000	1	2,0	3,4	100,0
	Total	29	58,0	100,0	
Manquant	Système	21	42,0		
	Total	50	100,0		

أين تضع موقعك في المؤسسة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	في القمة	6	12,0	12,0	12,0
	في الوسط	41	82,0	82,0	94,0
	في الأسفل	3	6,0	6,0	100,0

	Total	50	100,0	100,0	

هل ترى بأنك تساهم فعلا في تقديم خدمات جلية للمؤسسة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	47	94,0	94,0	94,0
	لا	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

ما هي المشكلات والعوائق التي تظن أنها تحول دون أدائك لمهامك بشكل جيد؟

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	11	22,0	22,0	22,0
اكتساب الخبرة	1	2,0	2,0	24,0
الاتصال داخل المؤسسة	4	8,0	8,0	32,0
البيروقراطية	3	6,0	6,0	38,0
التضييق على العامل	1	2,0	2,0	40,0
التكوين	2	4,0	4,0	44,0
المكان العمل ضيق	3	6,0	6,0	50,0
المنصب غير مناسب	1	2,0	2,0	52,0
الوساطة	1	2,0	2,0	54,0
تضارب التعليمات	1	2,0	2,0	56,0
تقاعس العمال	1	2,0	2,0	58,0
ظروف العمل	1	2,0	2,0	60,0
عدد العمال غير كافي	1	2,0	2,0	62,0
كثرة المهام الموكلة	6	12,0	12,0	74,0
لا توجد	5	10,0	10,0	84,0
محيط العمل	1	2,0	2,0	86,0
وسائل المؤسسة	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

هل تظن أنك تتمتع بمسؤولية حقيقية في مؤسسة سونلغاز؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	41	82,0	82,0	82,0

	لا	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

كيف تقيم زملائك من الإطارات والعمال في المؤسسة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذوي كفاءة	33	66,0	66,0	66,0
	كفاءة غير مستغلة	13	26,0	26,0	92,0
	لا يقومون بواجباتهم	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل ترى بأن منصبك الحقيقي الذي تستحقه عن جدارة واستحقاق هو:

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عامل بسيط	11	22,0	22,0	22,0
	إطار في المؤسسة	39	78,0	78,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

كيف تقيم طبيعة العلاقات بين الإطارات والعمال في المؤسسة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	تضامن وتعاون	33	66,0	66,0	66,0
	تنافس نزيه	5	10,0	10,0	76,0
	صراعات وتوتر	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل أنت منخرط في حزب سياسي؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	2	4,0	4,0	4,0
	لا	48	96,0	96,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل سبق وشاركت في حركة احتجاجية من قبل؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	15	30,0	30,0	30,0
	لا	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

كيف تقيم علاقتك مع زملائك في العمل؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جيدة	38	76,0	76,0	76,0
	متوسطة	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

كيف تقيم علاقتك مع مرؤوسيك؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جيدة	28	56,0	56,0	56,0
	متوسطة	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل انخرطت من قبل في تنسيقية أو تنظيم عمالي؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	12	24,0	24,0	24,0
	لا	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

كيف تقيم استجابة المؤسسة لاحتجاجاتكم التي شاركتم فيها من قبل؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	استجابة قوية	9	18,0	18,0	18,0
	استجابة متوسطة	30	60,0	60,0	78,0

	استجابة ضعيفة	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

ما هي الوسائل التي استخدمتموها في الاحتجاج؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الهتاف السلمي	26	52,0	52,0	52,0
	غلق المؤسسة	5	10,0	10,0	62,0
	التوقف عن العمل	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل يتم دعمكم من طرف الإعلام أثناء قيامكم بالحركات الاحتجاجية؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	9	18,0	18,0	18,0
	لا	41	82,0	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل تتلقون دعما ماديا أو معنويا أثناء القيام بحركة احتجاجية؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	4	8,0	8,0	8,0
	لا	46	92,0	92,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل تتعرضون لمضايقات من طرف الإدارة بعد الانتهاء من الاحتجاج؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	18	36,0	36,0	36,0
	لا	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل تغيرت تصرفات الإدارة معكم بعد القيام بالاحتجاج؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	22	44,0	44,0	44,0
	لا	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل تظن أن الاحتجاجات تساهم في تحسين الوضعية في المؤسسة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	35	70,0	70,0	70,0
	لا	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل تساهم الاحتجاجات في رأيكم في زيادة الإنتاج في المؤسسة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	28	56,0	56,0	56,0
	لا	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل ترتبط الحلقة الإنتاجية بكثرة الاحتجاجات في المؤسسة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	11	22,0	22,0	22,0
	لا	39	78,0	78,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل تظنون أن الاحتجاج سيؤدي إلى تحسين المؤسسة ورقيها؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	22	44,0	44,0	44,0
	لا	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل الانضمام إلى التنسيقيات والحركات النقابية يساهم في ارتقاء العامل لمناصب عليا؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	31	62,0	62,0	62,0
	لا	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	