

" مؤشرات تخطيطية لتفعيل دور النقابات العمالية في توفير الأمن الوظيفي
للعاملين بالقطاع الخاص "
إعداد

د/إيمان محمد عبد الستار عبدالمنعم

مدرس بقسم التنمية والتخطيط

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة الفيوم

ملخص البحث:

هدف البحث الي تقييم دور النقابات العمالية في توفير الأمن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص. وذلك لأهمية الدور الذي تقوم به النقابات العمالية في توفير الامن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص من المطالبة بتوفير وسائل الامن والسلامة بمؤسسة العمل الي جانب المطالبة بتوفير جميع حقوق العمال من تامين صحي ورواتب عادلة وساعات عمل عادلة. وبناءً علي ذلك تم تطبيق استمارة استبيان علي العاملين بالنقابات العمالية بمحافظة الفيوم الي جانب تطبيق أستمارة استبيان للمستفيدين من خدمات النقابة. بعنوان " مؤشرات تخطيطية لتفعيل دور النقابات العمالية في توفير الأمن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص" المكونة من ثلاثة أبعاد فرعية وهي: دور النقابات العمالية في توفير الأمان الاقتصادي للعاملين بالقطاع الخاص - دور النقابات العمالية في توفير الأمان المهني للعاملين بالقطاع الخاص - دور النقابات العمالية في توفير الأمان الاجتماعي للعاملين بالقطاع الخاص. وتلك الأبعاد مكونة من (28) عبارة .

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الكمي والكيفي في تحليل وتفسير نتائج البحث , وتوصل البحث الي مجموعة من النتائج كان أهمها بروز دور النقابات العمالية في توفير الامن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص. الكلمات المفتاحية (النقابات العمالية - الامن الوظيفي - العاملين بالقطاع الخاص)

Research Summary;

The aim of the research is to assess the role of trade unions in the job security of workers in the private sector. And that is because of the importance of the role that has been assigned, through the development of affiliated posts, and Pakistan, and Pakistan, and has preserved their financial rights. Accordingly, a questionnaire form for workers in the labor union in Fayoum governorate was applied, in addition to the application of a questionnaire for the questionnaire from the union services. The work of trade unions in providing safety for workers in the private sector – The role of trade unions in providing safety for workers in the private sector – The role of trade unions in providing social security insurance for workers in the private sector.

.These dimensions consist of (28) phrases

The most important of which is the search for results, the most important of which is research in financial planning and the most important of which is the development of the .budget in the private sector

Keywords (labor unions – job security – public sector)

ثانياً: مشكلة الدراسة:

يعتبر العنصر البشري هو الثروة الحقيقية لأي مجتمع إذ يعبر العنصر البشري عن الموارد البشرية والتي تمثل جزء هام في العملية الانتاجية، ولما كان العنصر البشري هاماً في حيات المنشأة لذلك توجب علي المؤسسة توفير العديد من الرعاية النفسية والاجتماعية والبيئة للعامل، من هنا ظهر مفهوم الامن الوظيفي، و يعد الأمن الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة كانت .فلا توجد مؤسسة ناجحة و ذات إنتاجية مرتفعة، إلا و كان الأمن الوظيفي متحقق فيها و ويتمتع به جميع العاملين في المؤسسة، إذ إن عدم تحقق الأمن الوظيفي و تدني درجته في المؤسسة دائماً ما ينعكس على إنتاجية تلك المؤسسة و نجاحها، حتى

و إن كانت تضم كفاءات عالية و متخصصة في مجال عملها. و تقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي، و إنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل .مما ينتج عنه استحواذ أعمال الوظيفة على كامل الطاقة الفكرية للموظف، و عدم انشغال تلك الطاقة بأية أمور أخرى تنقص من الانشغال الأول، و أكدت علي ذلك دراسة (ابراهيم،2015) علي ان هناك علاقة بين الامن الوظيفي والرضا الوظيفي في المؤسسة. وبناء علي نجد أن دراسة (سعيد،2020)،تسعي الي التعرف علي واقع الأمن الوظيفي لدي معلمات الدرسه الاهلية بمدينة الرياض ونتيجة لاهتمام مؤسسة العمل بانتاجية اعلي دون النظر الي احتياجات العامل ودون تحقيق الامان الوظيفي ظهرت العديد من النقابات حيث تعتبر النقابات تنظيم له صفة الاستمرارية حيث يجمع بين أعضائه وحده المهنة ولا يستهدف الربح المادي

لذاته ولكن يعود مكاسبه الي العاملين انفسهم وعلي ذلك فهو تنظيم يضم العاملين أو الموظفين في مهنة معينة ويعبر عن امالهم والتصدي لمشكلاتهم(خاطر,2012,ص74).واكدت علي ذلك دراسة(عبد الرحمن,2017) حيث اكدت الدراسة علي أهمية الاهتمام بالمشكلات التي يعاني منها اعضاء النقابات وذلك من خلال تحديد الاولويات طبقاً للاحتياجات الفعلية في النقابة, كما اكدت دراسة(هدي,2019) علي اهمية دور النقابات العمالية في تنمية الوعي المهني للموارد البشرية داخل المؤسسة, كما اكدت دراسة (-2015, Clark.) علي دور النقابات في توفير الامن الوظيفي حيث اشارت النتائج الي انخفاض درجة الامن الوظيفي في الوظائف غير تابعة للقطاع الحكومي وبناء عليا يظهر دور القطاع التطوعي في تحقيق الامن الوظيفي للعمال.

ومن خلال العرض السابق جاءت هذه الدراسة لتقييم دور النقابات العمالية في تحقيق الامن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

وتتحدد أهمية الدراسة فيما يلي :

أ- الأهمية العلمية للدراسة :

- 1- سوف تسهم هذه الدراسة في تكوين تصور واضح لدور النقابات العمالية في تحقيق الامن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص.
- 2- إثراء البناء المعرفي النظري لمهنة الخدمة الاجتماعية في مجال النقابات العمالية والأمن الوظيفي.

- 3- نظرا لشيوع مفهوم النقابات العمالية وتعدد مجال عملها فان الباحثة تسعى إلي تحديد دقيق لدور هذه النقابات في تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص.
- 4- يسعى البحث الي الخروج بتصور مقترح لتفعيل الدور الذي تقوم به النقابات العمالية .
- ب-الأهمية العملية المجتمعية :

- 1- نظرا لأهمية الدور الذي تقوم به النقابات العمالية في تحقيق الامن, لذلك جاءت هذه الدراسة لتقييم تلك الدور .
- 2- تتبثق أهمية الدراسة الحالية من ضرورة التوصل إلي فهم أعمق للدور الذي تقوم به النقابات العمالية في تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص. وأساليب تفعيل هذا الدور, الي جانب الخروج بمؤشرات تخطيطية لتفعيل تلك الدور.
- رابعاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الراهنة إلي تحقيق هدف رئيسي مؤداه (تقييم دور النقابات العمالية في توفير الأمن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص) وينبثق من هذا الهدف مجموعه من الأهداف الفرعية وهي:

- 1- تحديد مدي فاعلية النقابات العمالية في توفير الأمان الاقتصادي للعاملين بالقطاع الخاص.
- 2- تحديد مدي فاعلية النقابات العمالية في توفير الأمان المهني للعاملين بالقطاع الخاص.
- 3- تحديد مدي فاعلية النقابات العمالية في توفير الأمان الاجتماعي للعاملين بالقطاع الخاص.

خامساً: تساؤلات الدراسة:

تنطلق الدراسة الراهنة من تساؤل رئيسي مؤداه: ما مدى قيام النقابات العمالية في توفير الأمن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص؟ ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية تمثلت فيما يلي:

- 1- ما مدى فاعلية النقابات العمالية في توفير الأمان الاقتصادي للعاملين بالقطاع الخاص؟
- 2- ما مدى فاعلية النقابات العمالية في توفير الأمان المهني للعاملين بالقطاع الخاص؟
- 3- ما مدى فاعلية فاعلية النقابات العمالية في توفير الأمان المهني للعاملين بالقطاع الخاص؟

سادساً: مفاهيم الدراسة:

يمكن طرح قضية البحث علي المستوي النظري من خلال ثلاثة مفاهيم أساسيه وهي:

أ- مفهوم النقابات العمالية.

تعرف النقابات بصفة عامة علي أنها " هيئة دائمة وحررة الي جانب انها لها شخصية معنوية. تتمتع باستقلال اداري ومالي, يكونها العمال بصرف النظر عن التوافق في عاداتهم وقيمهم ومعارفهم واتجاهاتهم من أجل ترابط مصالحهم كما تهدف إلي حماية العمال وتحسين ظروف عملهم وتلبية احتياجاتهم(درنوني,2016م.ص99).

كما تعرف النقابات العمالية علي إنها تنظيم يجمع القوي العاملة يتم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضات والاتفاق الجماعي.

كما يمكن القول بان النقابات العمالية عبارة عن " هيئة أو جماعة منظمة دائمة من العمال تضمهم مهنة أو اكثر الهدف منها تنظيم العلاقة بين العمال واصحاب العمل وبين العمال ورؤسائهم(نور الدين, 2021م, ص 19).

وجاء تعريف النقابات العمالية في الدستور المصري علي انها" كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة, تتألف من أشخاص لا يقل عددهم عن عشرة, أو من اشخاص اعتبارين بغرض غير الحصول علي الربح المادي(الاصيمع,ص297).

وتعرف ايضاً النقابة علي أنه" منظمة دائمة ديمقراطية ومستقلة ينشئها ويديرها العمال للدفاع عن مصالحهم وتحسين شروط عملهم ورفع مستوى معيشتهم والتأثير في أوضاع مجتمعهم.(مصطفى, 2017, ص 11)

ومن خلال ما سبق يمكن للباحثة ان تعرف النقابات العمالية اجرائياً وفقاً لهذا البحث علي أنها:-

- تنظيم يجمع مجموعة من اصحاب المهن المختلفة من اجل المطالبة بتوفير كافة الحقوق المادية للعمال.
- تسعي النقابات الي توفير حياة كريمة لجميع العاملين.
- تطالب النقابات المؤسسات العمالية بتوفير المعاشات في حالات العجز والمرض والشيخوخة.

- تسعى النقابات العمالية الي توفير بيئة عمل آمنة للعمال.

ب- مفهوم الامن الوظيفي:

يعرف الامن الوظيفي علي أنه "السياسات التنظيمية والعلاقات التبادلية مع الرؤساء والأقران و المرؤوسين وشعور الموظف بالأمان والاستقرار في العمل وعدالة الراتب" (عبد الله, 2010, ص12).

كما يعرف الأمن الوظيفي علي أنه " تحرير العامل من الخوف من فقدان الوظيفة دون أسباب مبرر لها لوجود نظام ثابت يحكم عمله، مما يسهم في تحسين الاداء الوظيفي وتوثيق الولاء والانتماء للمنظمة. وهو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون اسباب شرعية، الأمن من اجراءات ادارية تعسفية الامر الذي يؤدي الي الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الاداء وتعميق الولاء للمؤسسة. (جبريل, 2016, ص12).

وتعرف الباحثة الامن الوظيفي وفقاً لهذه الدراسة علي أنها: _

- يتمثل الأمن الوظيفي في أحساس العامل بالاستقرار في الوظيفة وعدم فصلة لاي ظروف تطراً علي بيئة العمل.
- يتضمن الامن الوظيفي توفير دخول عادلة للعاملين بالمؤسسة.
- يتضمن الامن الوظيفي بيئة عمل آمنة مع توفير كل سبل الحماية والامن الصناعي في المؤسسة.
- يتضمن الامن الوظيفي اجازات مرضية تعطي للعامل في حالة مرضة مع استمرار صرف الراتب.

ج- مفهوم القطاع الخاص.

يعرف القطاع الخاص علي أنه:- القطاع الذي يدار بمعرفة الأفراد و وحدات الاعمال الي جانب أنها تتولي آليات السوق وتوجيه دفعة الامور للانشطة الاقتصادية ال جانب انها تسعى الي تحقيق اعلي ربح ممكن.(ابو سخيلة,2015.ص76).

ويعرف القطاع الخاص علي أنه:- القطاع الخاص يتمثل في جزء من الاقتصاد الوطني الذي تديره أو تملكه شركات الأشخاص .

كما يعرف القطاع الخاص علي أنه جزء من الاقتصاد الوطني الغير خاضع للسيطرة الحكومية المباشرة.(رحماني,2015.ص11)

ويتميز القطاع الخاص بمجموعة من الخصائص وهي:-

- يعد الطرف الثاني في التأثير الاقتصادي في اي دولة بعد القطاع العام, ويشكل عنصر من عناصر التوازن في الاقتصاد المحلي والعالمي.
- يعتبر من المؤثرات المباشرة علي القوي العاملة وذلك لانها تحتاج الي عدد من العمال والموظفين الذين يمتلكون القدرة الكافية على القيام بالوظائف الي تساهم في تحقيق الهدف الرئيسي من وجود المنشأة.
- تعمل علي طرح العديد من المشاريع المستحدثة.
- تخفيف الأعباء المالية الي تتحملها الحكومة من حيث تمويل المشاريع العامة ومواجهة الخسائر الي تتعرض لها.(عيد, 2019م. ص260)

سابعاً : الإطار النظري للبحث :-

أهمية الأمن الوظيفي:-

- الأمن الوظيفي يشعر الموظف بالاستقرار.

- فيه إشباع لحاجات الموظف المادية والأمنية, وذلك من خلال راتبه الذي يسد احتياجاته.
- يسهم الأمن الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل.
- يساهم الامن الوظيفي في زيادة الانتاجية.
- يحقق الاستقرار النفسي والاجتماعي(عبد الله,2006م.ص56)

أنواع الأمن الوظيفي:-

- أمن المنظمة: يتمثل في شعور القائمين علي ادارة المنظمة ان العاملين بها يرغبون في البقاء, وفي حالة مغادرتهم فإن المنظمة ستحظي بموظفين أفضل منهم.
- الأمن الحافز: هو أدني درجات الأمن الوظيفي, الذي إذا تحقق فإنه يحفز الموظف لمزيد من الاداء, وهو الامن مقابل الاداء , بمعنى أن الموظف بأدائه الجيد هو الذي يحقق لنفسه الأمن الوظيفي.
- الأمن الطبيعي: هو درجة متوسطة من الامن الوظيفي, يكون للموظف فيها عهد علي المنظمة أنها لا تتخلص منه, وعندها يشعر الموظف بوجود انتماء بينه وبين المنظمة, وهو درجة متوسطة بين الأمن الحافز وأمن الاستمرار.
- أمن الاستمرار: وهو أعلي درجات الأمن الوظيفي, والذي من خلاله يشعر الموظف بأن المنظمة لا يمكن أن تستغي عنه(كحيل, 2013.ص12).

معوقات تحقيق الامن الوظيفي

- فقدان الثقة بين الإدارة والعاملين بالمؤسسة.
- سوء المناخ التنظيمي داخل الشركة، والنقد الدائم للأفكار الجديدة دون معرفة نتائجها أو الهدف منها.
- غياب العدالة بين العاملين، ومحاباة بعض العاملين علي غيرهم.

- عدم وجود نظام عادل لتوزيع المكافآت والحوافز سواء المادية أو المعنوية.
 - عدم الاستقرار في العمل وعدم الاعتماد علي المهارات والكفاءة أثناء تطبيق حركة التنقلات بين العاملين بالمؤسسة.
 - عدم السعي علي حل المشكلات التي ترتبط بالعمل والعاملين (إمام, 2019, ص115)
- دور النقابات العمالية في تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص:-

- تعمل النقابات العمالية علي قياس العلاقة بين صاحب العمل والموظفين.
 - عقد اجتماعات لمناقشة طرق صنع قرارات منظمة العمل علي أن تكون أكثر ايجابياً لصالح العامل.
 - تعمل النقابات العمالية علي حفظ حق العامل في حالات حدوث اعادة هيكله المنظمة, الي جانب حفظ حق العامل في حالات التغيرات الناشئة في ظروف التوظيف (Furaker, 2013, R553).
- ثامناً : منهجية البحث :-

1- نوع الدراسة :

لما كان نوع الدراسة يتحدد وفق الهدف الرئيسي لها فان هذه الدراسة تنتمي الي نمط الدراسات التقييمية التي تسعى الي تحديد القيمة الفعلية للتغيرات التي تصاحب الجهود التي تبذل في النواحي التي تتعلق بالعمل (محمود, 2004, ص47)

هذا وقد تم تحديد نوع الدراسة علي أنها تقييمية لعدة أسباب وهي :

- 1- يتسم موضوع الدراسة بأنه نابع من واقع امبريقي يسهل تقييمه وتحليلية
- 2- تهدف الدراسة الراهنة إلي تقييم وتفسير المتغيرات المتصلة بموضوع الدراسة إلا وهي " دور النقابات العمالية في توفير الأمان الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص "
- 3- تهدف الدراسة الحالية إلي تقييم وتحليل الدور الذي تقوم به النقابات العمالية في توفير الأمان الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص
- 2- المنهج المستخدم: منهج المسح الاجتماعي
- 4- أدوات الدراسة :

أ- استمارة استبيان: بعنوان " دور النقابات العمالية في توفير الأمان الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص " مطبقة علي العاملين بالنقابة وتكونت الاستبانة من محاور رئيسة وهي:-
أولاً: البيانات الأولية :

ثانياً: دور النقابات العمالية في توفير الأمان الاقتصادي للعاملين بالقطاع الخاص.

ثالثاً: دور النقابات العمالية في توفير الأمان المهني للعاملين بالقطاع الخاص.
رابعاً: دور النقابات العمالية في توفير الأمان الاجتماعي للعاملين بالقطاع الخاص.

واشتمل كل بعد على مجموعة من العبارات التي تقيس الهدف من البحث وتحاول الإجابة على تساؤلات الدراسة .
وقد مرت الأداة بعدة مراحل منها :

1- مرحلة اطلاع الباحثة على الأدبيات النظرية والمقاييس والأدوات التي تشتمل على أبعاد الدراسة الحالية والتي ساعدت الباحثة في وضع عبارات الاستبيان .

2- إجراء الثبات للمقياس وجاء كالتالي:

3- قد تم إختبار ثبات الاداة بإستخدام معامل قياس التجانس الداخلي للاداة (Consistency) من أجل فحص ثبات أداة الدراسة، وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين عبارات في استبيان العاملين، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدمت الباحثة طريقة (كرونباخ ألفا)، حيث أن بلغ معامل الثبات الكلي (الفا) لأبعاد الاداة (0.97) وهذا يعد معامل ثبات مرتفعاً ومناسباً لأغراض البحث الحالية.

جدول رقم (1) يوضح نتائج اختبار الصدق البنائي وثبات استبيان العاملين

م	عدد العبارات	قيمة الارتباط	الحالة	قيمة معامل ألفا كرونباخ	الحالة
1	10	0.88	صادق	0.97	ثابت
2	10	0.63	صادق	0.95	ثابت
3	8	0.79	صادق	0.97	ثابت
	28			0.97	ثابت
					الاجمالي الاستبيان

1- أظهرت البيانات الجدول رقم (1) والذي يوضح نتائج الصدق الذاتي للاداة، حيث تبين أن معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد استبيان العاملين السابق الإشارة إليه، ودرجة جميع أبعاد استبيان العاملين إجمالاً، تتراوح بين (0.63 و 0.88) وبهذا يتضح الاتساق الداخلي بين أبعاد الأداة الحالية، مما يؤكد الصدق البنائي للأداة ككل .

ب- استمارة استبيان: بعنوان " دور النقابات العمالية في توفير الأمن

الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص " مطبقة علي المستفيدين من

خدمات النقابة وتكونت الاستبانة من محاور رئيسة وهي:-

ت-أولاً: البيانات الأولية :

ث-ثانياً: دور النقابات العمالية في توفير الأمان الاقتصادي للعاملين
بالقطاع الخاص.

ج-ثالثاً: دور النقابات العمالية في توفير الأمان المهني للعاملين بالقطاع
الخاص.

ح-رابعاً: دور النقابات العمالية في توفير الأمان الاجتماعي للعاملين
بالقطاع الخاص.

واشتمل كل بعد على مجموعة من العبارات التي تقيس الهدف من البحث
وتحاول الإجابة على تساؤلات الدراسة .

وقد تم إختبار ثبات استبيان المستفيدين بإستخدام معامل قياس التجانس
الداخلي للاداة (Consistency) من أجل فحص ثبات أداة الدراسة، وهذا
النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين عبارات في استبيان
المستفيدين، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدمت الباحثة طريقة
(كرونباخ ألفا)، حيث أن بلغ معامل الثبات الكلي (الفا) لأبعاد الاداة
(0.95) وهذا يعد معامل ثبات مرتفعاً ومناسباً لأغراض البحث الحالية.

جدول رقم (2) يوضح نتائج اختبار الصدق البنائي وثبات استبيان

المستفيدين

م	البعد	عدد العبارات	قيمة الارتباط	الحالة	قيمة معامل ألفا كرونباخ	الحالة
1	البعد الاول	10	0.82	صادق	0.94	ثابت
2	البعد الثاني	10	0.69	صادق	0.91	ثابت
3	البعد الثالث	8	0.78	صادق	0.93	ثابت
	الاجمالي الاستبيان	28			0.95	ثابت

أظهرت البيانات الجدول رقم (2) والذي يوضح نتائج الصدق الذاتي للاداة، حيث تبين أن معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد استبيان المستفيدين السابق الإشارة إليه، ودرجة جميع أبعاد استبيان المستفيدين إجمالاً، تتراوح بين (0.69 و 0.82) وبهذا يتضح الاتساق الداخلي بين أبعاد الأداة الحالية، مما يؤكد الصدق البنائي للأداة ككل .

2- مجالات الدراسة

أ- المجال البشري للدراسة:- وتتمثل في :-

- المستفيدين من خدمات النقابات العمالية وعددهم (57) مفرد.

- العاملين في النقابات العمالية وعددهم (21) مفردة

حيث يتم توضيحه من خلال الجداول الآتية:-

- توزيع مجتمع الدراسة للمستفيدين من خدمات النقابة:-

جدول رقم (3) يوضح توزيع مجتمع الدراسة من حيث النوع

النوع	ك	%
ذكر	48	84.2
أنثى	9	15.8
الإجمالي	57	100

يتضح من الجدول السابق أن فئة الذكور تأتي في المرتبة الأولى بنسبة (84.2%) ويأتي في المرتبة الثانية فئة الإناث بنسبة (15.8%).

جدول رقم (4) يوضح توزيع مجتمع الدراسة من حيث السن

الترتيب	%	ك	السن
1	47.4	27	من 20 الي 30 سنة
2	36.8	21	من 31 الي 40 سنة
3	10.5	6	من 41 الي 50 سنة
4	5.3	3	من 51 فأكثر
	100	57	الإجمالي

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً للفئات العمرية حيث كانت أعلى نسبة لمن تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (20 إلى 30 سنة) والتي بلغت (47.4%)، أما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (31 إلى 40 سنة) بلغت نسبتهم (36.8%) جاءت في المرتبة الثانية، يليه في المرتبة الثالثة من تتراوح أعمارهم (من 41 إلى 50 سنة) بنسبة (10.5%) وتأتي في المرتبة الأخيرة من تتراوح أعمارهم (من 51 فأكثر) بنسبة (5.3%).

جدول رقم (5) يوضح المهنة للمستفيدين من خدمات النقابة

م	المهنة	ك	%	الترتيب
1	عامل بالمجال الزراعي	15	26.3	3
2	عامل بالمجال الصناعي	24	42.1	1
3	عامل بالمجال التجاري	18	31.6	2
	الاجمالي	57	100	

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً للمهنة حيث جاء في الترتيب الاول من يعمل بالمجال الصناعي بنسبة (42.1%) بينما جاء في الترتيب الثاني من يعمل بالمجال التجاري بنسبة (31.6%) ويأتي في الترتيب الاخير من يعمل بالمجال الزراعي بنسبة (26.3%).

جدول رقم (6) الحالة التعليمية للمستفيدين من خدمات النقابة

الترتيب	%	ك	الحالة التعليمية
4	5.3	3	يقرأ ويكتب
1	42.1	24	تعليم ابتدائي
2	31.6	18	تعليم اعدادي
3	21	12	تعليم متوسط
	100	57	الاجمالي

يتبين من الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث مستوي التعليم، حيث جاء في الترتيب الاول التعليم الابتدائي بنسبة (42.1%)، يأتي في الترتيب الثاني فئة التعليم الاعدادي بنسبة (31.6%)، بينما الترتيب الثالث جاء به الفئة العمرية تعليم متوسط بنسب (21%) بينما جاء في الترتيب الرابع والاخير فئة من يقرأ ويكتب بنسبة (5.3%).

- توزيع مجتمع الدراسة للعاملين بالنقابات العمالية.

جدول رقم (7) يوضح توزيع مجتمع الدراسة من حيث العمر

الترتيب	%	ك	السن
1	42.9	9	من 20 الي 30 سنة
3	19	4	من 31 الي 40 سنة
2	38.1	8	من 41 الي 50 سنة
4	0	0	من 51 فأكثر
	100	21	الإجمالي

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً للفئات العمرية حيث كانت أعلى نسبة لمن تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (20 إلي 30 سنة) والتي بلغت (42.9%)، أما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (41 إلي 50 سنة) بلغت نسبتهم (38.1%) جاءت في المرتبة الثانية ، يليه في المرتبة الثالثة من تتراوح أعمارهم (من 31 إلي من 40 سنة) بنسبة (19%) وتأتي في المرتبة الأخيرة من تتراوح أعمارهم (من 51 فأكثر) بنسبة (0%)

جدول رقم (8) يوضح توزيع مجتمع الدراسة من حيث الحالة التعليمية

م	الحالة التعليمية	ك	%	الترتيب
1	تعليم عالي	2	9.5	3
2	تعليم فوق متوسط	5	23.8	2
3	تعليم المتوسط	14	66.7	1
	الاجمالي	21	100	

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع مجتمع الدراسة من حيث الحالة التعليمية، حيث جاء في الترتيب الاول فئة التعليم المتوسط بنسبة (66.7%)، بينما جاء في الترتيب الثاني فئة تعليم فوق المتوسط بنسبة (23.8%)، ويأتي في الترتيب الاخير فئة تعليم عالي بنسبة (9.5%).

جدول رقم (9) يوضح توزيع مجتمع الدراسة من حيث عدد سنوات الخبرة

الترتيب	%	ك	عدد سنوات الخبرة
2	23.8	5	اقل من عشرة سنوات
1	28.6	6	من 10 الي 15 سنة
3	19	4	من 16 الي 20 سنة
م1	28.6	6	من 21 الي 25 سنة
4	0	0	26 فاكثر
	100	21	الاجمالي

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع مجتمع الدراسة للعاملين بالنبغابة من حيث عدد سنوات الخبرة حيث يأتي في الترتيب الاول من تتراوح الخبرة لديهم من (10 الي 15 سنة) بنسبة (28.6%) ويأتي في نفس الترتيب من تتراوح لديهم الخبرة من (20 الي 25 سنه) وهذا يدل علي خبرة القائمين علي العمل في هذا المجال, بينما يأتي في الترتيب الثاني من تقل الخبرة لديهم عن عشرة سنوات بنسبة (23.8%) ويأتي في الترتيب الثالث من تتراوح الخبرة لديهم من 16 الي 20 سنة بنسبة (19%).

ب- المجال المكاني :

- نقابة العمال الحرفيين بالفيوم.

-النقابة العامة للتجارين.

ج- المجال الزمني للدراسة: مدة جمع البيانات الميدانية في شهر (أغسطس
/2022م).

تاسعاً: نتائج الدراسة الحالية :-

نتائج استمارة الاستبيان المطبقة علي كلا من العاملين بالنقابة والمستفيدين
من الخدمات المقدمة من النقابات:-

جدول رقم (10) يوضح النتائج المتعلقة بمدى قدرة النقابات العمالية في توفير الأمان الاقتصادي للعاملين بالقطاع الخاص

العاملين									المستفيدين									م	العبارة
الترتيب	النسبة	المتوسط المرجح	لا		إلى حد ما		نعم		الترتيب	النسبة	المتوسط المرجح	لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك				%	ك	%	ك				
8	82.5	17.3	4.8	1	42.9	9	52.4	11	8	64.9	37	31.6	18	42.1	24	26.3	15	1	تطالب النقابة بتعديل قوانين المؤسسة بما يتناسب مع ظروف العمال
6	87.3	18.3	4.8	1	28.6	6	66.7	14	5	70.2	40	15.8	9	57.9	33	26.3	15	2	تطالب النقابات بتوفير كافة الحقوق المادية للعمال
2	88.9	18.7	4.8	1	23.8	5	71.4	15	2	78.9	45	10.5	6	42.1	24	47.4	27	3	تطالب النقابات بتوفير التامينات الاجتماعية لجميع العمال
7	85.7	18.0	4.8	1	33.3	7	61.9	13	10	63.2	36	31.6	18	47.4	27	21.1	12	4	تطالب النقابات بتوفير حوافز للعمال
2م	88.9	18.7	4.8	1	23.8	5	71.4	15	3	75.4	43	15.8	9	42.1	24	42.1	24	5	تطالب النقابات المؤسسات العمالية بتوفير دخل ثابت شهرياً للعمال

العاملين									المستفدين									م	العبارة
الترتيب	النسبة	المتوسط المرجح	لا		إلى حد ما		نعم		الترتيب	النسبة	المتوسط المرجح	لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك				%	ك	%	ك				
2م	88.9	18.7	4.8	1	23.8	5	71.4	15	6	68.4	39	21.1	12	52.6	30	26.3	15	6	تطالب النقابات المؤسسات العمالية بأن يكون الدخل مناسب لحياة كريمة للعامل
1	90.5	19.0	4.8	1	19	4	76.2	16	1	82.5	47	5.3	3	42.1	24	52.6	30	7	تطالب النقابات المؤسسات العمالية بتوفير المعاشات في حالات العجز او المرض او الشيخوخه
2م	88.9	18.7	4.8	1	23.8	5	71.4	15	8م	64.9	37	42.1	24	21.1	12	36.8	21	8	تطالب النقابات المؤسسات العمالية بتوفير اجازات مرضية مدفوعة الاجر
9	71.4	15.0	28.6	6	28.6	6	42.9	9	4	71.9	41	15.8	9	52.6	30	31.6	18	9	تطالب النقابات المؤسسات العمالية بتوفير اجازات خاصة للنساء في حالة الوضع علي ان تكون مدفوعة الاجر

العاملين									المستفدين											
الترتيب	النسبة	المتوسط المرجح	لا		إلى حد ما		نعم		الترتيب	النسبة	المتوسط المرجح	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م	
			%	ك	%	ك	%	ك				%	ك	%	ك					
9م	71.4	15.0	28.6	6	28.6	6	42.9	9	6م	68.4	39	26.3	15	42.1	24	31.6	18	تطالب النقابات المؤسسات العمالية بصرف مكافآت استثنائية للعمال في حالات الاعياد والمناسبات	10	
			20		58		132					123		252		195		المجموع		
			2		5.8		13.2					12.3		25.2		19.5		المتوسط		
			9.5		27.6		62.9					21.6		44.2		34.2		النسبة		
			53.2									121.2							المتوسط المرحح	
			84.4									70.9							القوة النسبية للبعد	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (10) والذي يوضح (مدي قدرة النقابات العمالية في توفير الأمان الاقتصادي للعاملين بالقطاع الخاص) ويتضح من هذه الاستجابات بالنسبة لعينة العاملين بالنقابة أنها تتوزع إحصائياً وفق المتوسط المرجح (53.21) وقوة نسبية (84.4%) كما اتضح من هذه الاستجابات لعينة المستفيدين أنها تتوزع إحصائياً وفق المتوسط المرجح (121.2) وقوة نسبية للبعد (70.9%). وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي:-

1- جاءت العبارة رقم (7) والتي مفادها "تطالب النقابات المؤسسات العمالية بتوفير المعاشات في حالات العجز أو المرض أو الشيخوخة" في المركز الاول بالنسبة لاستجابات العاملين بنسبة (90.5%)، وايضا في الترتيب الاول لاستجابات المستفيدين بنسبة (82.5%) وهذا يؤكد علي فاعلية النقابات العمالية في المطالبة بتوفير المعاشات في حالات العجز أو المرض أو الشيخوخة.

2- وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (3) والتي مفادها "تطالب النقابات بتوفير التامينات الاجتماعية لجميع العمال" حيث جاءت بنسبة (88.9%) لعينة العاملين بالنقابة وجاءت أيضا نفس العبارة في نفس الترتيب لعينة المستفيدين بنسبة (87.9%) وهذا يؤكد علي فاعلية دور النقابات في المطالبة بتوفير التامينات الاجتماعية لجميع العمال. وايضا في نفس الترتيب جاءت العبارة رقم (5) والتي مفادها "تطالب النقابات المؤسسات العمالية بتوفير دخل ثابت شهرياً للعمال" بنسبة (88.9%) بالنسبة لعينة العاملين بالنقابة لكنها جاءت في الترتيب الثالث للمستفيدين بنسبة (75.4%) وهذا يدل علي دور النقابات في المطالبة بتوفير حوافز للعمال. وايضا في نفس الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (8) والتي مفادها "تطالب النقابات المؤسسات العمالية بتوفير اجازات مرضية مدفوعة الاجر" بنسبة (88.9%) لعينة العاملين بالنقابة ولكنها جاءت في الترتيب الثامن بالنسبة لعينة المستفيدين بنسبة (64.9%)، وهذا يدل علي وجود دور للنقابات العمالية في المطالبة باجازات مرضية مدفوعة الاجر للعاملين.

3- وفي الترتيب السادس جاءت العبارة رقم (2) والتي مفادها "تطالب النقابات بتوفير كافة الحقوق المادية للعمال" بنسبة (87.3%) وذلك لعينة العاملين وجاءت نفس العبارة في الترتيب الخامس لعينة المستفيدين بنسبة (70.2%) وهذا يؤكد علي فاعلية دور النقابة في توفير كافة الحقوق المادية للعمال.

4- جاءت العبارة رقم(4) والتي مفادها" تطالب النقابات بتوفير حوافز للعمال" وذلك بالنسبة لاستجابات العاملين بنسبة(85.7%) بينما جاءت نفس العبارة في استجابات المستفيدين بالمركز العاشر بنسبة(63.3%)، وهذا يؤكد علي وجود دور للنقابات في المطالبة بتوفير حوافز للعمال.

5- وجاءت العبارة رقم(1) والتي مفادها" تطالب النقابة بتعديل قوانين المؤسسة بما يتناسب مع ظروف العمال" في استجابات العاملين بنسبة في الترتيب الثامن بنسبة(82.5%) وايضا جاءت نفس العبارة في نفس الترتيب للمستفيدين بنسبة (64.9%) مما يؤكد علي وجود دور للنقابات في المطالبة بتعديل قوانين المؤسسة بما يتناسب مع ظروف العمال.

6- وجاءت العبارة رقم (9) والتي مفادها" تطالب النقابات المؤسسات العمالية بتوفير اجازات خاصة للنساء في حالة الوضع علي ان تكون مدفوعة الاجر" وايضا العبارة رقم (10)والتي مفادها" تطالب النقابات المؤسسات العمالية بصرف مكافآت استثنائية للعمال في حالات الاعياد والمناسبات" في الترتيب التاسع والآخر بالنسبة لاستجابات العاملين بنسبة(71.4%) بينما جاءت العبارة رقم (9) في استجابات المستفيدين في الترتيب الرابع والعبارة رقم (10) في الترتيب السادس وهذا يدل علي وجود دور للنقابات في هذا المجال.

م	العبارة	المستفيدين								العاملين																				
		نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط		القوة النسبية		الترتيب		نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط		القوة النسبية		الترتيب						
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
1	تطالب النقابة بإعادة النظر في القرارات التي تري فيها عقاب جائر علي العمال	47.4	27	47.4	27	5.3	3	46	80.7	1	8	57.1	12	4.8	1	38.1	8	17.7	84.1	1	12	57.1	12	4.8	1	38.1	8	17.7	84.1	1
2	تشارك النقابة العمال في اقتراح ورسم اهداف النقابة	36.8	21	52.6	30	10.5	6	43	75.4	6	10	47.6	10	4.8	1	47.6	10	17.0	81.0	2	10	47.6	10	4.8	1	47.6	10	17.0	81.0	2
3	تسعي النقابات في إخضاع أهداف العامل لأهداف الجماعة ومصالحها	31.6	18	21.1	12	47.4	27	35	61.4	10	9	47.6	10	9.5	2	42.9	9	16.7	79.4	3	10	47.6	10	9.5	2	42.9	9	16.7	79.4	3
4	تدعم النقابات البرامج التدريبية المنعقدة في المؤسسات العمالية	26.3	15	57.9	33	15.8	9	40	70.2	8	13	33.3	7	4.8	1	61.9	13	16.0	76.2	4	7	33.3	7	4.8	1	61.9	13	16.0	76.2	4
5	تطالب النقابة بتعديل برامج التكوين	31.6	18	47.4	27	21.1	12	40	70.2	8	10	47.6	10	4.8	1	47.6	10	17.0	81.0	5	10	47.6	10	4.8	1	47.6	10	17.0	81.0	5

																		المهني تماشيا مع احتياجات العمال	
10	74.6	15.7	4.8	1	66.7	14	28.6	6	3	77.2	44	5.3	3	57.9	33	36.8	21	تطالب النقابات بتوفير بيئة عمل آمنة للعمال	6
م2	81.0	17.0	4.8	1	47.6	10	47.6	10	م3	77.2	44	15.8	9	36.8	21	47.4	27	تطالب النقابات مؤسسات العمل للاستماع لشكاوي العمال	7
م2	81.0	17.0	4.8	1	47.6	10	47.6	10	7	71.9	41	15.8	9	52.6	30	31.6	18	تطالب النقابات المؤسسات العمالية بضرورة استمرار العمال للعمل طالما لم يتوفر سبب للفصل	8
م6	79.4	16.7	4.8	1	52.4	11	42.9	9	م3	77.2	44	10.5	6	47.4	27	42.1	24	تطالب النقابات العمالية المؤسسات العمالية بتوفير مناخ ملائم للإبداع من جانب العمال	9

8																		تطالب النقابات العمالية مؤسسات العمل بتوفير ادوات الحماية لكل عامل في لمؤسسة	10		
	77.8	16.3	4.8	1	57.1	12	38.1	8	2	78.9	45	10.5	6	42.1	24	47.4	27				
			11		107		92					90		264		216			المجموع		
			1.1		10.7		9.2					9		26.4		21.6			المتوسط		
			5.2		51.0		43.8					15.8		46.3		37.9			النسبة		
			50.1						126.6											المتوسط المرجح	
			79.5						74.0												القوة النسبية للبعد

جدول رقم(11) يوضح دور النقابات العمالية في توفير الأمان المهني للعاملين بالقطاع الخاص

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم(11) والذي يوضح (دور النقابات العمالية في توفير الأمان المهني للعاملين بالقطاع الخاص) ويتضح من هذه الاستجابات بالنسبة لعينة العاملين بالنقابة أنها تتوزع إحصائياً وفق المتوسط المرجح (50.1) وقوة نسبية (79.5%) كما اتضح من هذه الاستجابات لعينة المستفيدين أنها تتوزع إحصائياً وفق المتوسط المرجح (126.6) وقوة نسبية للبعد(74.0%). وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي:-

1- جاءت العبارة رقم(1) والتي مفادها" تطالب النقابة بإعادة النظر في القرارات التي تري فيها عقاب جائر علي العمال " في المركز الاول بالنسبة لاستجابات العاملين بنسبة(84.1%)، وايضا في الترتيب الاول لاستجابات المستفيدين بنسبة(80.7%) وهذا يؤكد علي فاعلية النقابات العمالية في الاخذ بسياسة الباب المفتوح في سماع شكاوي العمال.

2- وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم(2)والتي مفادها" تشرك النقابة العمال في اقتراح ورسم اهداف النقابة" حيث جاءت بنسبة(81.0%) لعينة العاملين بالنقابة بينما جاءت نفس العبارة في الترتيب السادس لعينة المستفيدين بنسبة (75.4%)وبرغم من اختلاف ترتيب العبارة بين العاملين والمستفيدين الا انها تدل علي فاعلية النقابة في اشراك المستفيدين في اقتراح ورسم اهداف النقابة.وايضا في نفس الترتيب جاءت العبارة رقم(7) والتي مفادها" تطالب النقابات مؤسسات العمل للاستماع لشكاوي العمال " بنسبة(81.0%) بالنسبة لعينة العاملين بالنقابة لكنها جاءت في الترتيب الثالث للمستفيدين بنسبة(77.2%) وهذا يدل علي دور النقابات في الاستماع لشكاوي العمال. وايضا في نفس الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (8) والتي مفادها" تطالب النقابات المؤسسات العمالية بضرورة استمرار العمال للعمل طالما لم يتوفر سبب للفصل " بنسبة (81.0%) لعينة العاملين بالنقابة ولكنها جاءت في الترتيب السابع بالنسبة لعينة المستفيدين بنسبة(71.9%)، وهذا يدل علي وجود دور للنقابات العمالية في المطالبة باستمرار العمال للعمل طالما لم يتوفر سبب للفصل. . وايضا في نفس الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (5) والتي مفادها" تطالب النقابة بتعديل برامج التكوين المهني تماشيا مع احتياجات العمال " بنسبة (81.0%) لعينة العاملين بالنقابة ولكنها جاءت في الترتيب الثامن بالنسبة لعينة المستفيدين بنسبة(70.2%)وهذ يؤكد علي مطالبة النقابة بتعديل برامج التكوين المهني تماشيا مع احتياجات العمال.

3- وفي الترتيب السادس جاءت العبارة رقم(3) والتي مفادها " تسعى النقابات في إخضاع أهداف العامل لأهداف الجماعة ومصالحها " بنسبة (79.4%) وذلك لعينة العاملين وجاءت نفس العبارة في الترتيب العاشر لعينة المستفيدين بنسبة(61.4%) وهذا يؤكد علي فاعلية دور النقابة في إخضاع أهداف العامل لأهداف الجماعة ومصالحها، وفي نفس الترتيب جاءت العبارة رقم (9) والتي مفادها " تطالب النقابات العمالية المؤسسات العمالية بتوفير مناخ ملائم للابداع من جانب العمال" وذلك بالنسبة لاستجابات العاملين بنسبة(79.4%) بينما جاءت نفس العبارة في استجابات المستفيدين بالمركز الثالث بنسبة(77.2%)، وهذا يؤكد علي وجود دور للنقابات في المطالبة بتوفير مناخ ملائم للابداع من جانب العمال.

4- وجاءت العبارة رقم(10) والتي مفادها " تطالب النقابات العمالية مؤسسات العمل بتوفير ادوات الحماية لكل عامل في لمؤسسة " في استجابات العاملين بنسبة في الترتيب الثامن بنسبة(77.8%) ولكنها جاءت في الترتيب الثاني للمستفيدين بنسبة (78.9%) مما يؤكد علي وجود دور للنقابات في المطالبة بتوفير ادوات الحماية لكل عامل في لمؤسسة.

جدول رقم (12) والذي يوضح دور النقابات العمالية في توفير الأمان الاجتماعي للعاملين بالقطاع الخاص.

م	العبارة	المستفيدين								العاملين									
		الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	لا		إلى حد ما		نعم		الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	نعم ك					
					%	ك	%	ك	%	ك									
1	تشجع النقابات العمال علي تبادل خبراتهم ومعارفهم المهنية	1	78.9	45	15.8	9	31.6	18	52.6	30	3	74.6	15.7	19	4	38.1	8	42.9	9
2	تشجع النقابات العمال علي تدعيم فكرة العمل الجماعي	4	70.2	40	15.8	9	57.9	33	26.3	15	6	69.8	14.7	14.3	3	61.9	13	23.8	5
3	تنظم النقابات ملتقيات لسماع شكاوي العمال	4م	70.2	40	21.1	12	47.4	27	31.6	18	1	81.0	17.0	9.5	2	38.1	8	52.4	11
4	تنظم النقابات ورش عمل لاكساب العمال معارف عن حقوقهم وواجباتهم	2	73.7	42	10.5	6	57.9	33	31.6	18	4	73.0	15.3	4.8	1	71.4	15	23.8	5
5	تطالب النقابات المؤسسات العمل بالاهتمام بالعمال والمساواة فيما بينهم	3	71.9	41	15.8	9	52.6	30	31.6	18	5	71.4	15.0	14.3	3	57.1	12	28.6	6
6	تشجع النقابات العمال علي الابداعات والايفكار الجديدة	7	66.7	38	21.1	12	57.9	33	21.1	12	6م	69.8	14.7	14.3	3	61.9	13	23.8	5
7	تنظم النقابات ندوات لتوجيه	7م	66.7	38	21.1	12	57.9	33	21.1	12	2	76.2	16.0	14.3	3	42.9	9	42.9	9

العاملين									المستفيدين									العبارة	م
الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	لا		إلى حد ما		نعم		الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك				%	ك	%	ك				
																		سلوك العاملين نحو كل ما يخدم مؤسسة العمل مثل الولاء والانتماء	
6م	69.8	14.7	23.8	5	42.9	9	33.3	7	6	68.4	39	26.3	15	42.1	24	31.6	18	تسهيل النقابات عملية تبادل المعلومات الهامة المتعلقة بمؤسسة العمل بين العمال	8
			24		87		57					84		231		141		المجموع	
			3.0		10.9		7.1					10.5		28.9		17.6		المتوسط	
			14.3		51.8		33.9					18.4		50.7		30.9		النسبة	
							46.1							121.1				المتوسط المرجح	
			73.2											70.8				القوة النسبية للبعد	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم(12) والذي يوضح (دور النقابات العمالية في توفير الأمان الاجتماعي للعاملين بالقطاع الخاص) ويتضح من هذه الاستجابات بالنسبة لعينة العاملين بالنقابة أنها تتوزع إحصائياً وفق المتوسط المرجح (46.1) وقوة نسبية (73.2%) كما اتضح من هذه الاستجابات لعينة المستفيدين أنها تتوزع إحصائياً وفق المتوسط المرجح (121.1) وقوة نسبية للبعد (70.8%). وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي:-

1- جاءت العبارة رقم(3) والتي مفادها" تنظم النقابات ملتقيات لسماع شكاوي العمال " في المركز الاول بالنسبة لاستجابات العاملين بنسبة(81.0%)، بينما جاءت نفس العبارة في الترتيب الرابع لاستجابات المستفيدين بنسبة(70.2%) وهذا يؤكد علي فاعلية النقابات العمالية في تنظم النقابات ملتقيات لسماع شكاوي العمال.

2- وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم(7)والتي مفادها" تنظم النقابات ندوات لتوجيه سلوك العاملين نحو كل ما يخدم مؤسسة العمل مثل الولاء والانتماء" حيث جاءت بنسبة(76.2%) لعينة العاملين بالنقابة بينما جاءت نفس العبارة في الترتيب السابع لعينة المستفيدين بنسبة (66.7%)وبرغم من اختلاف ترتيب العبارة بين العاملين والمستفيدين الا انها تدل علي فاعلية النقابة في عمل ندوات لتوجيه سلوك العاملين نحو كل ما يخدم مؤسسة العمل مثل الولاء والانتماء.

3- وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم(1) والتي مفادها" تشجع النقابات العمال علي تبادل خبراتهم ومعارفهم المهنية " بنسبة (74.6%)وذلك لعينة العاملين وجاءت نفس العبارة في الترتيب الاول لعينة المستفيدين بنسبة(78.9%) وهذا يؤكد علي فاعلية دور النقابة في العمل علي تبادل خبرات ومعارف العمال.

4- وجاءت العبارة رقم(4) والتي مفادها" تنظم النقابات ورش عمل لاكتساب العمال معارف عن حقوقهم وواجباتهم " في استجابات العاملين بنسبة في الترتيب الرابع بنسبة(73.0%) ولكنها جاءت في الترتيب الثاني للمستفيدين بنسبة (73.7%) مما يؤكد علي وجود دور للنقابات في عمل ورش عمل للعمال لاكتسابهم معارف عن حقوقهم وواجباتهم تجاه مؤسسة العمل.

5- وفي الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم(5) والتي مفادها" تطالب النقابات المؤسسات العمل بالاهتمام بالعمال والمساواة فيما بينهم " بنسبة (71.4%)وذلك لعينة العاملين وجاءت نفس العبارة في الترتيب الثالث لعينة المستفيدين بنسبة(71.9%) وهذا يؤكد علي فاعلية دور النقابة في المطالبة بالاهتمام بالعمال والمساواة فيما بينهم.

6- وجاء في الترتيب السادس العبارة رقم(2) والتي مفادها "تشجع النقابات العمال علي تدعيم فكرة العمل الجماعي " حيث جاءت بنسبة(69.8%) لعينة العاملين بالنقابة بينما جاءت نفس العبارة في الترتيب الرابع لعينة المستفيدين بنسبة (70.2%). وايضا في نفس الترتيب جاءت العبارة رقم(6) والتي مفادها " تشجع النقابات العمال علي الابداعات والافكار الجديدة " بنسبة(69.8%) بالنسبة لعينة العاملين بالنقابة لكنها جاءت في الترتيب السابع للمستفيدين بنسبة(66.7%). وايضا في نفس الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (8) والتي مفادها " تسهل النقابات عملية تبادل المعلومات الهامة المتعلقة بمؤسسة العمل بين العمال " بنسبة (69.8%) لعينة العاملين بالنقابة وجاءت ايضا في نفس الترتيب لعينة المستفيدين بنسبة(68.4%), وهذا يدل علي وجود دور للنقابات العمالية في تدعيم فكرة العمل الجماعي وايضا وجود دور لها في التشجيع علي الابداع والابتكار وتسهيل عملية تبادل المعلومات في بيئة العمل.

جدول رقم (13) يوضح قيمة (ت) ودالاتها الإحصائية للفرق بين متوسطي درجات المستفيدين والعاملين للاستمارة ككل

الابعاد	العينة	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوي المعنوية
البعد الأول	المستفيدين	57	21.4737	5.18964	2.845	0.006
	العاملين	21	25.3000	5.13092		
البعد الثاني	المستفيدين	57	22.4737	5.11687	1.089	0.279
	العاملين	21	23.8571	4.55286		
البعد الثالث	المستفيدين	57	16.6667	3.96684	0.862	0.392
	العاملين	21	17.5714	4.37689		
الاجمالي	المستفيدين	57	59.7	12.53	2.05	0.054
	العاملين	21	66.55	13.24		

باستقراء الجدول السابق يتضح أن :-

1- المتوسط الحسابي لإستجابات العاملين في النقابات العمالية حول (مدي فعالية النقابات العمالية في توفير الأمان الاقتصادي للعاملين بالقطاع الخاص) تساوي (25.3) والانحراف المعياري يساوي (5.13) .بينما المتوسط الحسابي لإستجابات المستفيدين يساوي (21.4) والانحراف يساوي (5,18) .

* كما أن قيمة (ت) تساوي (2.84)

* ويشير ذلك إلي أن هناك فروقاً بسيطة بين إستجابات كل من العاملين في النقابات العمالية وبين إستجابات المستفيدين حول دور النقابات العمالية في توفير الأمان الاقتصادي للعاملين بالقطاع الخاص.

2- المتوسط الحسابي لاستجابات العاملين في النقابات العمالية حول (فعالية دور النقابات العمالية في توفير الأمان المهني للعاملين بالقطاع الخاص) تساوي (23.8) والانحراف المعياري يساوي (4.55) . بينما المتوسط الحسابي لإستجابات المستفيدين يساوي (22.4) والانحراف يساوي (5.11).

* كما أن قيمة (ت) تساوي (1.08)

* وهذا يشير إلي عدم وجود فروق بين إستجابات كل من العاملين في النقابات العمالية وبين استجابات المستفيدين حول فعالية دور النقابات العمالية في توفير الأمان المهني للعاملين بالقطاع الخاص.

3- المتوسط الحسابي لاستجابات العاملين في النقابات العمالية حول (دور النقابات العمالية في توفير الأمان الاجتماعي للعاملين بالقطاع الخاص) تساوي (17.57) والانحراف المعياري يساوي (4.37) .بينما المتوسط الحسابي لإستجابات المستفيدين يساوي (16.66) والانحراف يساوي (3.96) .

* كما أن قيمة (ت) تساوي (0.86)

* ويشير ذلك الي ان ليس هناك فروقاً بين إستجابات كل من العاملين في النقابات العمالية وبين إستجابات المستفيدين حول دور النقابات العمالية في توفير الأمان الاجتماعي للعاملين بالقطاع الخاص.

ومجمل القول أن الفرق بين إستجابات كل من العاملين في النقابات العمالية وبين إستجابات المستفيدين دالة إحصائياً.

عاشراً: نتائج ومقترحات الدراسة.

نتائج الدراسة:-

1- تشير الدراسة الي وجود دور فعال للنقابات العمالية في توفير الأمان الاقتصادي للعاملين بالقطاع الخاص.

2- تشير الدراسة الي وجود دور للنقابات العمالية في توفير الأمان المهني للعاملين بالقطاع الخاص

3- تشير الدراسة الي وجود دور للنقابات العمالية في توفير الأمان الاجتماعي للعاملين بالقطاع الخاص

توصيات الدراسة:-

1- توصي الدراسة بضرورة وجود بيئة عمل آمنه.

2- توصي الدراسة بضرورة وجود أخصائي اخصائي اجتماعي في المنشأة الصناعية.

3- توصي الدراسة بأهمية توفير وسائل الامن والسلامة الشخصية للعمال كلا في مجال عمله.

4- توصي الدراسة بأهمية تدعيم العلاقة بين العامل ورؤساء العمل.

5- توصي الدراسة بأهمية تدعيم العلاقة العامل وبعضهم البعض.

6- توصي الدراسة بأهمية الاهتمام بالمشكلات الاجتماعية التي تقابل العمال.

7- توصي الدراسة بأهمية توفير الراتب الشهري منتظم للصرف للعاملين.

8- توصي الدراسة بضرورة وجود حد ادني من المرتبات بما تتلائم مع توفير حياة كريمة للعامل واسرته.

- 9- توصي الدراسة بضرورة وجود التأمينات الاجتماعية للعامل .
 - 10- توصي الدراسة بضرورة وجود المعاشات.
 - 11- توصي الدراسة بضرورة توفير رعاية طبية.
 - 12- توصي الدراسة بضرورة وجود اجازات مرضية مدفوعة الاجر للعامل.
- أبرز المؤشرات التخطيطية للأزمة لتفعيل دور النقابات العمالية في تحقيق الامن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص:-**

تعتبر المؤشرات التخطيطية هي الوسيلة التي يمكن من خلالها تحويل البيانات الكمية إلي معلومات يستفاد منها في تفعيل القدرات التنظيمية داخل النقابات العمالية حيث تتمثل فيما يلي:-

- 1- ضرورة بناء قدرات العاملين بالقطاع الخاص وذلك عن طريق تنظيم الدورات التدريبية بالنقابات العمالية.
- 2- أن تكون الخطط والبرامج بالنقابات العمالية قادرة علي تحقيق أهداف الامن الوظيفي من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.
- 3- ضرورة الاستجابة لاحتياجات العمال وذلك من أجل تحقيق الامن الوظيفي لهم.
- 4- ضرورة توفير أطر قانونية عادلة يجري تنفيذها من خلال أعضاء النقابات العمالية.
- 5- وضع معايير محددة تختص بتفعيل الامن الوظيفي بالنقابات العمالية.
- 6- ضرورة التنوع في استخدام نماذج التقييم لأداء العاملين بالنقابات العمالية.
- 7- ضرورة العمل علي الامن والسلامة بالمنشأة الصناعية.
- 8- ضرورة العمل علي أتاحة التأمينات الاجتماعية لجميع العاملين بالقطاع الخاص.
- 9- ضرورة الإهتمام بتوفير الرعاية الصحية للعامل بالقطاع الخاص.
- 10- ضرورة إقامة دورات تدريبية لاكساب العمال معارف عن حقوقهم وواجباتهم تجاه بيئة العمل.

المراجع المستخدمة:

- 1- أبو سخيلة, كمال جمال(2015): دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية من منظور الاقتصاد الوضعي والاسلامي,رسالة ماجستير منشور , كلية التجارة, الجامعة الاسلامية, غزة.
- 2- الأصيلع,حمد سالم: مفهوم النقابات والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها, بحث منشور في الجمعية المصرية للقراءة والعرفة.
- 3- إمام,محمود السيد(2019): القيادة التحويلية كمدخل لتحقيق الأمان الوظيفي لدي العاملين في شركات السياحة المصرية,بحث منشور في مجلة الإقتصاد و القانون,جامعة محمد الشريف,الجزائر .
- 4- جبريل,ايمان جبريل(2016): الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة علي الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة,رسالة ماجستير منشورة,قسم ادارة الاعمال,كلية الاقتصاد والعلوم الادارية, غزة.
- 5- خاطر,احمد مصطفى محمد(2012):-العمل مع جماعات المجتمع المحلي, المكتب الجامعي الحديث, الاسكندرية.
- 6- درنوي, هبه(2016): دور النقابات في ترسيخ القيم التنظيمية, بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية, جامعة محمد حيزر , الجزائر , العدد 27.
- 7- رحمانى,زينب(2015):- دور القطاع الخاص في التنمية المحلية, رسالة ماجستير منشورة, كلية العلوم والحقوق السياسية, جامعة العربي بن مهدي, الجزائر.
- 8- سعيد,رانية احمد(2020):- واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض,بحث منشور في المجلة العربية للنشر العلمي,العدد الواحد وعشرون, المملكة العربية السعودية.
- 9- عبد الرحمن,ايمان حسين(2017):-مؤشرات تخطيطية للحد من معوقات تطبيق الحوكمة في النقابات المهنية, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الخدمة الاجتماعية, جامعة الفيوم.

- 10- عبد الله, طارق فرج(2006):الأمن الوظيفي وأداء المعلمين, رسالة ماجستير منشورة, كلية التربية, قسم الادارة التربوية والتخطيط, المملكة العربية السعودية.
- 11- عبد الله, طارق فرج(2010): الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة,كلية التربية, قسم الادارة التربوية والتخطيط.
- 12- عيد, عادل عزت محمد(2019):- المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص ودورها في تحقيق التنمية المستدامة, بحث منشور في مجلة ام القرى للعلوم الاجتماعية, المجلد الحادي عشر, العدد الثاني.
- 13- كحيل, عائشة(2013): تأثير الأمن الوظيفي علي أداء العامل داخل المؤسسة, مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير, قسم علم الاجتماع, كلية العلوم الانسانية, الجزائر.
- 14- محمود, محمود محمد (2004): قراءات في تنمية المجتمع المحلي من منظور الخدمة الاجتماعية, مكتبة صلاح الدين , الفيوم.
- 15- مصطفى, أحمد محمد(2017):الاستقلالية والديمقراطية النقابية, فريديش إبيرت, مصر.
- 16- نور الدين, عزري(2021): دور النقابات العمالية في عمليات إدارة الموارد البشرية, رسالة ماجستير, منشورة, كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, جامعة محمد حيزر, الجزائر.
- 17- هدي, صاحبي (2019): دور النقابات العمالية في تنمية الوعي المهني لدى العمال, رسالة ماجستير منشورة, كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية, الجزائر.
- المراجع الاجنبية:-

1-Clark, Andrew:(2005): Job Security and Job Protection, Ecole Normale Supérieure, Discussion Paper No. 1489.

2-Furaker, Bengt(2013) : collective and individual benefits of tradeunions , amulti , level analysis of 21 European countries, industrial relations journal .