مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: دور النقابات العمالية في تحسين أداء العاملين (دراسة ميدانية عن نقابة عمال التبغ في دائرة جبلة)
اسم الكاتب: د. حسين ابراهيم، د. شيراز طرابلسية، فاطمة حاتم عبد الحميد
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/4688
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 17:03 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (37) العدد (3) 2015
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (37) No. (3) 2015

دور النقابات العمالية في تحسين أداء العاملين
(دراسة ميدانية عن نقابة عمال التبغ في دائرة جبلة)

الدكتور حسين ابراهيم*
الدكتورة شيراز طرابلسية**
فاطمة حاتم عبد الحميد***

(تاريخ الإيداع 2 / 3 / 2015. قُبِل للنشر في 21 / 5 / 2015)

□ ملخّص □

تهدف الدراسة إلى التعرّف على واقع عمل نقابة عمال التبغ في دائرة جبلة بهدف الوقوف على مدى نجاحها في أداء دورها من حيث حماية مصالح وحقوق العمال الأعضاء فيها، وتقديم الخدمات الضرورية لهم وذلك من الجوانب الاقتصادية والترفيهية والصحية، بالإضافة إلى التعرف على مدى قدرة أعضاء النقابة في التأثير على الإدارة وعلى كيفية اختيار أعضاء المكتب النقابي، كذلك التعرف على دورها في تحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة. ولقد تمّ إعداد استبانة وتوزيعها على عينة البحث التي بلغت (77) عامل توزّعوا بين (15) عضو في المكتب النقابي و(62) منتسب إلى النقابة . وتمّ تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها:

. توجد علاقة قوية وطردية بين آلية عمل نقابة التبغ وأداء العاملين، فكلما قامت النقابة بعملها بتوفير الخدمات الضرورية بشكل جيد كلما أدى ذلك إلى تحسين أداء العاملين.

. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل نقابة التبغ من الجانب الاقتصادي والترفيهي وبين دورها في تحسين أداء العاملين.

. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل نقابة التبغ من الجانب الصحي ودورها في تحسين أداء العاملين.

. لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قدرة أعضاء النقابة التأثير على الادارة وبين تحسين أداء العاملين.

. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل نقابة التبغ من جانب اختيار أعضاء المكتب النقابي ودورها في تحسين أداء العاملين.

. عدم قيام النقابة بدورها بالشكل الجيد الذي يحظى برضا أعضائها من الجانبين الاقتصادي والترفيهي، والجانب الصحي، بالإضافة إلى عدم رضا العاملين الأعضاء في النقابة عن دور نقابتهم في تحسين أدائهم.

الكلمات المفتاحيّة: النقابة العمالية، المفاوضة الجماعية، تحسين الأداء.

* **أستاذ، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد الثانية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.**
** **مدرّسة، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.**
*** **طالب دراسات عليا (دكتوراه)، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.**

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (37) العدد (3) 2015
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (37) No. (3) 2015

The role of trade unions in improving the performance of employees
(A Field Study of tobacco workers union in Jablah Department)

Dr. Hussein Ibrahim*
Dr. Shiraz Tarabulsih**
Fatema Abd Ulhameed***

(Received 2 / 3 / 2015. Accepted 21 / 5 / 2015)

□ ABSTRACT □

The research aims to identify the reality of the work of tobacco workers union in Jablah Department, in order to stand on their success in protecting the interests and rights of members of workers, and to provide the necessary services to them, as well as to identify their role in improving the performance of workers in Jablah department.

The researcher has prepared and distributed a questionnaire on the research sample, which amounted to (77) were distributed among workers (15) in the office of trade union members and (62) a member of the guild. Data were using SPSS statistical analysis software.

The researcher found a set of results the most important was:

. There is a strong and positive relationship between the work and the performance of the tobacco workers union, the more the union work to provide the necessary services as well that led to improved performance of the employees.

. There is a statistically significant relationship between economic and recreational side of the reality of the work of the union and its role in improving the performance of employees.

. There is no statistically significant relationship between the health aspect of the reality of the work of the union and its role in improving the performance of employees.

. There is no statistically significant relationship between the ability of union members to influence the administration and improve the performance of employees.

. There is a statistically significant relationship between the reality of the work of the union by the selection of members of the trade union office and its role in improving the performance of employees.

Keywords: Trade union, Collective negotiation, improving the performance

***Professor - Department of Business Administration - Faculty of Economics II –Tishreen University - Tartous - Syria.**
****Assistant Professor- Business Administration Department - Faculty of Economics- Tishreen University - Lattakia - Syria.**
*****Postgraduate Student - Department of Business Administration - Marketing jurisdiction - Faculty of Economics- Tishreen University - Lattakia - Syria.**

مقدمة:

ارتبط ظهور النقابات العمالية وتطورها بالتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي أثرت بشكلٍ حاسمٍ على تشكيل الطبقة العاملة وتكوينها. فمع ظهور المجتمع الصناعي الحديث وموجة التغيرات التي اجتاحت العالم ومع استخدام وسائل التكنولوجيا المتطورة لتحقيق حياةٍ اجتماعيةٍ أفضل، ظهرت فئتان في المجتمع، الفئة الأولى تمثّلت بالبرجوازية المالكة لوسائل الإنتاج والتي تتمتع بالسلطة والنفوذ، والفئة الثانية تمثّلت بالطبقة العاملة التي تمتلك قوة العمل، ونتيجةً لذلك تشكلت النقابات العمالية التي رفعت شعار الدفاع عن مصالح وحقوق العاملين.

وتعتبر منظمات المجتمع المدني دعامةً أساسيةً في استقرار المجتمعات المتقدمة، وذلك من حيث ما تحققه من توازنٍ وانسجامٍ بين جميع أطياف المجتمع، وتعدّ النقابات العمالية من أهمّ وأرقى أشكال منظمات المجتمع المدني، وإنها تعتبر بمثابة وسيلة اتصالٍ سريعة وفعّالة بين الدولة ومواطنيها، وتتخصص بالدفاع عن حقوق أعضائها وحماية مصالحهم تبعاً لما يقرره القانون في الدولة.

وتختلف النقابات العمالية كثيراً من حيث نظامها الداخلي وصلاحياتها الفعلية وعلاقتها بالدولة من دولةٍ إلى أخرى. ففي سوريا مثلاً هناك اتحاد واحد لنقابات العمال يتمثّل بالاتحاد العام لنقابات العمال، تنتسب إليه جميع النقابات بشكلٍ إلزاميٍّ. واتحاد العمال هو اتحاد يجمع بين كافة المهن ويتكون من مجموعة من النقابات التي تسعى جميعها إلى تحقيق هدفٍ أساسيٍّ يتمثّل بتمثيل العمال وحماية حقوقهم ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية. لذلك حاول الباحث من خلال هذه الدراسة التعرف على واقع عمل النقابات العمالية ودورها في تحسين أداء العاملين من خلال أحد النقابات العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات العمال وهي نقابة عمال التبغ في دائرة جبلة، على اعتبار أنّ العامل هو محور العملية الإنتاجية لذلك لابدّ من العمل على ضمان حقوقه ومصالحه بهدف الوصول إلى أداءٍ أفضل وأحسن، وذلك بُغيَةَ العملِ على تقديمِ مجموعةٍ مِنَ التّوصياتِ والمُقترحاتِ اللّازمة لتحسين دور النقابات العمالية لما لها من تأثيرٍ على أداء العاملين.

مشكلة البحث:

لا تنجح المساعي والحلول الفردية في الوقوف في وجه التهديدات التي تواجه تأمين حقوق العمال، لذلك لابد من وجود وسيلة تمكن العاملين من الدفاع عن حقوقهم وإيصال صوتهم إلى أصحاب العمل، تتمثّل تلك الوسيلة بالنقابة العمالية. ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة على نقابة التبغ في دائرة جبلة تبين أنّ نقابة التبغ تقوم ببعض مهامها من حيث المطالبة المستمرة برفع أجور العاملين بما يتناسب مع الزيادة في الأسعار وارتفاع تكاليف المعيشة، كما أنها تدعو إلى الحد من الهدر في المواد والوقت والطاقة، إلّا أنّ هناك خدمات ضرورية لا تقوم بتقديمها على الرغم من أهميّتها الكبيرة لحياة العامل المعيشية وراحته النفسية والتي تساهم بشكلٍ كبير في زيادة رغبة العامل في العمل وبالتالي تحسين أدائه وزيادة إنتاجيته، وتتمثّل تلك الخدمات بتأمين وسائل النقل اللازمة للعاملين للوصول إلى مكان العمل، وإنشاء النوادي الثقافية والرياضية وتنظيم الرحلات الترفيهية. الأمر الذي يؤثر سلباً على رغبة العاملين بالعمل وعلى أدائهم. لذلك تركزت مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلين الآتيين:

1- ما هو واقع عمل نقابة عمال التبغ في دائرة جبلة؟

2- ما هو دور نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين في دائرة جبلة؟

أهمية البحث وأهدافه:

تتمثل أهمية البحث في ناحيتين نظرية وعملية:

أ- من الناحية النظرية: تنبع أهمية البحث من أهمية النقابة العمالية باعتبارها الجهة التي تمثّل العاملين وتدافع عن مصالحهم وحقوقهم، وانطلاقاً من اعتبار المورد البشري أهم عناصر الانتاج، والذي لابد من تأمين حقوقه والدفاع عن مصالحه وتأمين الخدمات اللازمة له والتي تؤدي إلى إشباع حاجاته وتحسين أدائه.

ب- من الناحية العملية: تنبع أهمية البحث من أهمية دائرة تبغ جبلة التي تعتبر من القطاعات الصناعية المهمة في القطر العربي السوري. إذ إنّ هذا البحث يسعى إلى دراسة واقع عمل نقابة عمال التبغ من حيث تقديم الخدمات اللازمة لتحسين أدائهم، واقتراح بعض السبل التي تساهم في تفعيل دورها بما يحسّن أداء العاملين.

كما يهدف البحث إلى:

1- التعرّف إلى واقع عمل نقابة عمال التبغ في دائرة جبلة بهدف الوقوف على مدى نجاحها في الدفاع عن حقوق العمال الأعضاء، وتقديم الخدمات الضرورية لهم من الجوانب الاقتصادية، الصحية، بالإضافة إلى التعرف إلى مدى قدرة أعضاء النقابة في التأثير على الإدارة وعلى كيفية اختيار أعضاء المكتب النقابي.

2- التعرف إلى دور نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة.

3- الخروج ببعض التوصيات التي قد تسهم في تطوير دور نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل نقابة عمال التبغ وتحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة. **ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:**

1- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة من الجانب الاقتصادي والترفيهي وتحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة.

2- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة من الجانب الصحي وتحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة.

3- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة من جانب قدرة أعضاء النقابة في التأثير على الادارة وتحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة.

4- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة من جانب اختيار أعضاء المكتب النقابي وتحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق جوهرية تعزى إلى متغير طبيعة العمل حول دور نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة.

الدراسات السابقة:

1- دراسة (بلمهدي ورمضاني،2013): الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال/ دراسة ميدانية بشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير.

هدفت الدراسة إلى تعرف مدى تحقيق الفعل النقابي للمكاسب الاجتماعية للعمال. وكان من نتائج الدراسة أن الفعل النقابي لشركة البناء يقوم بتحسين ظروف العمل من خلال العمل على حل المشكلات والدفاع عن بعض حقوق

عمالها وتعزيز العلاقات الاجتماعية، كما أنها تعتمد على الاضرابات والاحتجاجات والتوقف عن العمل إضافةً إلى إبرامها اتفاقيات جماعية حول الأجور مما سجل رضا العمال نحوها، وتوصلت الدراسة إلى أن الفعل النقابي في شركة البناء يعمل على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال بشكلٍ فعليّ.

2- دراسة (Orbaiceta,2013): النقابات العمالية والتعا ونيات: تجربة المنظمة الدولية الصناعية ميركوجر

Trade unions and cooperatives: *The experience of CICOPA–Mercosur*.

تستند هذه الدراسة إلى تجربة أقسام المنظمة الدولية الصناعية (ميركوجر) وخدمة النقابات العمالية فيها، في كل من الأرجنتين والبرازيل والأرغواي. ولقد بيّنت نتائج الدراسة أن اشتراك العمال في اتحادات العمال في الاراغوي منخفض جداً. كما بينت وجود صعوبات كبيرة تواجه النقابات العمالية في ميركوجر تتمثّل بانخفاض رأس المال اللازم لعملها كما أنّ العمال الذين لا يريدون الانضمام إلى النقابة العمالية ينتقلون للعمل في شركاتٍ أخرى. إضافةً إلى أنّ النقابات العمالية في الأرجنتين تمتلك صناديق تعاونية تزود العمال بالخدمات السياحية (الفنادق) والصحة والدواء والتأمين... في حين أنّ النقابات العمالية في الأورغواي طورت خدماتها الخاصة بتأمين المواد الغذائية للعمال التابعين لها. أما بالنسبة للنقابات العمالية في البرازيل فتهتم بالعمال الذين لديهم نقاط ضعف وصعوبات عقلية واجتماعية مما يجعلها أقرب إلى بعض التعاونيات الاجتماعية في أوروبا.

3- دراسة (CLASEN& VIEBROCK,2008): التأمين التطوعي ضد البطالة وعضوية النقابات العمالية (تحقيق في الدنمارك والسويد).

Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership: Investigating Connections in Denmark and Sweden

هدفت هذه الدراسة إلى المقارنة بين السويد والدنمارك من حيث العضوية الثنائية في النقابات العمالية والتأمين ضد البطالة، إذ إنّ النسبة الكبيرة للعضوية في النقابة العمالية تعود إلى الطريقة التي يتم بها تنظيم عملية التأمين ضدّ البطالة، ويعتبر مثل المخطط التطوعي الذي يدار بالأموال المرتبطة بالنقابة العمالية (ما يسمى بنظام جينت Ghent). بينت الدراسة أنّ التأمين ضدّ البطالة في البلدين ممول من الإعانات الضريبية وأجور العضوية الفردية، كما بينت المستوى العالي للعضوية في التأمين ضد البطالة في السويد والدنمارك، إضافةً إلى أنّ العضوية الثنائية منخفضة نسبياً نتيجة ضريبة التكلفة المالية، ولكنها ارتفعت مؤخراً في السويد.

اختلاف الدراسة عن الدراسات السابقة: تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنّ بعض هذه الدراسات درس دور النقابات العمالية في التخفيف من نسبة البطالة، وبعضها الآخر ركز على دور النقابات العمالية في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال. أمّا بالنسبة للدراسة الحالية فقد ركزت على دراسة واقع عمل النقابات العمالية ومدى نجاحها في تأمين الخدمات الضرورية للعاملين، بالإضافة إلى دراسة دورها في تحسين أدائهم.

منهجية البحث:

1- القسم النظري: وفيه اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، للكتب العربية والأجنبية والنشرات والدوريات والمؤتمرات والندوات المتعلقة بموضوع البحث، والتي استطاع الباحث الحصول عليها.

2- القسم العملي: وفيه اعتَمد الباحث على أسلوب الاستقصاء، و تمَّ تصميمُ استبانةٍ تمَّ من خلالها تَجميعُ البياناتِ الأوّليّةِ مِن واقعِ مُجتمعِ وعيِّنةِ البحثِ، وتمّ تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

مجتمع وعيّنة البحث: يتكوّن مجتمع البحث من مجموع العاملين الأعضاء في نقابة عمال التبغ التابعين لدائرة جبلة والبالغ عددهم /1136/. أما حجم العينة فقد بلغ 85 عاملا، ولقد تمّ استبعاد/8/ استمارات لعدم تحقيقها لشروط التحليل الإحصائي، فكانت نسبة الاسترداد / 100%/، وذلك لسهولة الوصول للعاملين. وبذلك بلغ حجم العينة النهائية (77)عاملا توزّعوا بين (15)عضو في المكتب النقابي و(62) منتسب إلى النقابة.

حدود البحث: تمثّلت الحدود المكانية للبحث بدائرة تبغ جبلة، في حين تمثّلت الحدود الزمانية للبحث بالفترة الواقعة بين الشهرين الحادي عشر والثاني عشر من العام 2014 والشهر الأول من العام 2015.

الإطار النظري للبحث:

نشوء الحركة النقابية العالمية وتطورها:

لم تكن الحركة العمالية وليدة الصدفة، فالتغيرات في البيئات التربوية والاجتماعية والسياسية من حيث الوعي بالحقوق مثل الحق في التنظيم والحق في المساومة والتفاوض والحق في تحسين شروط ومواصفات التوظيف، كانت السبب في تشكيل نقابات عمالية تتطلّع لحماية حقوق ومصالح العمال. ولقد شهد العالم ولادة الحركات النقابية منذ بداية القرن التسع عشر بشكلٍ منظمٍ بعد انتقال المجتمع البشري من مجتمع الإقطاع إلى مجتمع الرأسمالية. وتعدّ النقابات من أكبر منظمات المجتمع المدني في العصر الحديث ومن أهمها شأناً وأكثرها نفوذاً، فلعبت دوراً أساسياً في قيادة الطبقة العاملة بوضع حدٍّ لأشكال الاستغلال والابتزاز ورفع الظلم والاضطهاد عن جماهير العمال، عندما استهدفت انقاذ الطبقة العاملة من الاستغلال الرأسمالي الذي كان يهدد إنسانيتها ويودي بكرامتها، واستطاعت هذه الحركات في معظم دول العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة وتقود نضالها وأن تجعل من شروط العمل أكثر إنسانية. ولقد وصلت الحركات النقابية في العالم أيضاً إلى أوج قوتها وعظمتها في القرن العشرين، وكانت تشكل اللبنة الأساسية في بناء الاقتصاد والعمل والانتاج ورسم السياسات الاقتصادية والاجتماعية للعديد من الدول (الكنج،1،2006). وتعتبر بريطانيا أول بلدٍ تشكلت فيه النقابات العمالية، وتلتها الدول الغربية الباقية مع اطراد التطور الصناعي فيها. ظهرت بوادر تشكيل النقابات العمالية في بريطانيا عام 1720 عند عمال الخياطة، ولقد استغرقت عملية استقرار وشيوع قانونية التنظيم النقابي حوالي أكثر من مئة عام، وبدأ بتشكيل جمعيات تنادي بزيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل وبعدها بانتشار الاضطرابات بين عمال النسيج، وقد استمر هذا الوضع حتى عام 1826 لتصبح التكتلات فيما بعد مرخصة وتمارس حق التفاوض الجماعي. أما في فرنسا فلقد ظهرت النقابات العمالية على شكل تعاونيات منذ عام 1791 بهدف إنشاء صناديق للتعويضات والمعاشات، أما بالنسبة لألمانيا فبدأ تأسيس النقابات العمالية عام 1865 بتشكيل نقابة عمال التبغ، وفي الولايات المتحدة الأمريكية بدأت محاولات تشكيل النقابات العمالية مع أواخر القرن الثامن عشر أيّ بعد اندلاع اضطرابات عمال المطابع، الذي تمخّض عن تشكيل نقابة عمال المطابع في نيويورك إضافةً إلى نقابة عمال الخياطين (بلمهدي ورمضاني، 2013,3).

مفهوم النقابة العمالية:

كلمة نقابة مشتقة من كلمة النقيب والتي تعني كبير القوم، والذي يمثّل شخصاً معنوياً منتخباً من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح جماعة من الأشخاص والدفاع عن حقوقهم (حورية، 2006). ولقد عرّف

(Orbaiceta,2013) النقابة العمالية بأنها عبارة عن مجموعة منظمة من العمال الذين انضموا إلى بعضهم البعض وتجمّعوا لتحقيق أهداف شائعة مثل أجور وشروط عمل أفضل، وبيئة عمل أكثر أماناً.

كذلك عرّفها (Gompers,2007) بأنها مجموعة من العاملين الذين نظموا لمتابعة الأهداف المشتركة المتعلقة بالعمل، مثل الأجور والمنافع الأفضل، شروط عمل أكثر أماناً وتأمين أكبر في العمل. في حين عرفها (بلمهدي ورمضاني،2013،6) بأنها جماعة تحقق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل، فقد اعتبر بأنّ المطالب المادية والاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل هامشيةً مقارنةً بالمطالب المرتبطة بنفسية العامل.

أما بالنسبة للجوهري (الجوهري، 2011،361) فلقد عرّف نقابة العمال بأنها تنظيم للعاملين ينشأ بغرض إحلال المساومة والمفاوضة الجماعية مكان المساومة الفردية في سوق العمل، ويهدف بشكلٍ عام إلى ضمان خضوع الأجور وظروف العمل لقواعد تطبق بصورة عادلة على كافة الأعضاء. والمفاوضة الجماعية تعني الحوار التفاوضي والمناقشات التي تدور بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل بهدف التوصّل إلى اتفاق ملزم لأطرافه ينظّم شروط وظروف العمل (أبو خرمة،2004،3).

ويتطلّب تشكيل نقابةٍ عماليةٍ عدداً معيناً من العاملين وفق ما يحدّده القانون، يمارسون مهناً متشابهةً أو مكمّلةً لبعضها البعض، حتى يكون هناك وحدة في التصور للمشاكل المطروحة (شطيبي، 2013،16). ووفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية يحق لكل عشرين أو أكثر من العاملين على مستوى منشأة أو حرفة أو مهنة مشتركة تكوين نقابة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم (بركات،2010،10).

أهمية النقابات العمالية:

تأتي أهمية النقابات العمالية والمفاوضات الجماعية كونها تُعتبر مفاتيح نمو العمالة المستقرة في الاقتصاديات المتطورة،فهي تجعل من الممكن للعمال كسب مشاركة أكثر عدلاً في الثروة التي يخلقونها، كما أنها تسعى بشكلٍ مستمرٍّ إلى تحسين ظروف العمل وتأمين موقع عمل أكثر أمناً للعاملين (Ghosh & Geetika,2007). كما وتلعب النقابات المسؤولة دوراً مهماً في إبقاء العلاقات وديةً بين العمالة والإدارة (Ghosh,et al,38,2009).من دون النقابات العمالية تصبح الشركات إمّا مراعيةً بشكلٍ مفرطٍ للحقوق أو ديكتاتوريةً جداً (Tlkhomas,2005). وبالإضافة إلى ذلك يبين كارل ماركس بأنّ تحسين أوضاع العمال المادية والاجتماعية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظماتٍ نقابيةً تشارك في تحديد ظروف العمل وشروطه على جميع المستويات (بن سلامة،2006،45).

مبادئ عمل النقابات العمالية:

تتمثّل المبادئ التي يجب أن تعمل النقابات العمالية في إطارها بما يلي (بركات،2010،21-22):

1- مبدأ عدم التمييز: يعدّ مبدأ عدم التمييز بين أعضاء النقابة لأيّ سببٍ كان _ سواءً من حيث العرق أو اللون أو النسب أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي _ أحد أهمّ المبادئ التي تعمل النقابات العمالية بموجبها.

2- مبدأ وحدة الحركة: ويتمثّل هذا المبدأ بتوحيد الحركة العمالية وإعلاء قيمة التضامن بين أعضائها. فبقدر نجاح الأعضاء في توحيد صفوفهم وتضامنهم بقدر ما يحصلون على حقوقهم ويرفعون من شأن جماعتهم.

3- مبدأ الاستقلالية: ، حتى تقوم النقابة بدورها طبقاً لمصالح وإرادة الأعضاء يجب أن تكون مستقلة، وأن لا تخضع إلا لإرادة أعضائها، وأن تتجنب الوقوع تحت هيمنة أيّة مصالح أو حسابات خارجية، سواءً كانت من أصحاب العمل أو من الحكومات أو أيّة جهةٍ أخرى، كذلك لابد من قيام أعضائها بالرقابة عليها ومحاسبتها.

النقابات العمالية في سوريا:

لعبت الحركة النقابية في سوريا منذ تأسيس الاتحاد العام لنقابات العمال في 18 آذار عام 1938 أدواراً مهمّةً في الإطارين السياسي والمطلبي وخاصةً بعد ثورة الثامن من آذار وتمّ إصدار قانون التنظيم النقابي رقم 31 للعام 1964 الذي جاء في أسبابه الموجبة إطلاق الحريات النقابية وتشجيع الحركة العمالية وتقوية منظماتها. وفي 1968/6/26 صدر القانون رقم 84 بهدف استيعاب حاجات التطور الذي طرأ على دور ومهام الطبقة العاملة والذي اعتمد مبدأ الانتخابات أساساً في جميع مستويات القيادات النقابية واعتماد التنظيم الهرمي أسلوبا لتسلسل القيادات النقابية واعتبار كل قيادة مسؤولة أمام مؤتمرها (الكنج،3،2006).

حقوق العاملين وفق قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010:

العامل كما عرّفه قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010 هو كل شخصٍ طبيعيٍّ يعمل لدى صاحب عمل لقاء أجر مهما كان نوعه، وتحت سلطته وإشرافه. وتنصّ المادة رقم (94) من قانون العمل السوري على حق العامل في التمتع بالعناية الطبية. كما وتنص المادة رقم (95) على حقه في الزيادة الدورية للأجور وفق النسبة المحددة في النظام الداخلي أو عقد العمل، وحقه في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وعدم التمييز، وحقه في تأمين ظروف العمل التي تكفل السلامة والأمان في عمله، إضافةً إلى حقه في الانضمام إلى النقابات العمالية.

كذلك بينت المادة رقم (92) أنه يتوجب على صاحب العمل توفير وسائل الانتقال المناسبة إلى أماكن العمل، ما لم يتم الاتفاق على منح التعويض بوصفه بدل انتقال العامل. بالإضافة إلى إشراك العمال أو ممثليهم في مناقشة الأمور التي تؤدي إلى تطوير العمل وزيادة الانتاج وتعالج شؤونهم. كذلك يتوجّب عليه وضع برامج لتدريب وإعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل، وتقديم وجبة غذائية للعاملين الذين تتطلب ظروفهم وطبيعة عملهم منحهم هذه الوجبة، بالإضافة إلى تسجيل جميع العاملين في التأمينات الاجتماعية.

أهداف واختصاصات النقابة العمالية في سوريا:

تتحدّد أهداف واختصاصات النقابة العمالية السورية، وفق قانون التنظيم النقابي في سوريا الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالتعاون مع الاتحاد العام لنقابات العمال، بما يلي:

1- حماية العمل والانتاج باعتبارهما الثروة القوميّة، والعمل على تطويرهما وتوسيعهما باستمرار.

2- المشاركة في إعداد اليد العاملة الاختصاصيّة إعداداً مهنيّاً وفنيّاً.

3- توحيد نضال العمال ورعاية مصالحهم المادية والمعنويّة والصحية والثقافية والاجتماعية والدفاع عن حقوقهم.

5- الإسهام في الحد من الهدر والوقت الضائع، والاستغلال الأمثل للطاقة والموارد والأدوات.

6- رعاية العمال ومراقبة اهتماماتهم وتقيدهم بتنفيذ المهام والواجبات، وتنمية مواهبهم وتنظيم أوقات فراغهم وراحتهم، وتنشيط السياحة والرحلات والمطالعة، وتشجيع الإبداع والاختراع والفنون، وتشجيع وتنظيم الرياضة.

7- مراقبة قضايا الصحة والسلامة المهنية والأمن الصناعي وبيئة العمل، ومدى تقيّد أصحاب العمل بشروط العمل وبالالتزامات التأمينية للعاملين، وتوفير وسائل الوقاية والمعالجة والإسعاف والكشف الدوري.

9- إجراء المفاوضات وإبرام العقود الجماعية مع أصحاب العمل، وذلك وفق القوانين والأنظمة النافذة.

10- إنشاء صناديق مساعدة اجتماعية، ونوادٍ رياضية وفنية وثقافية، إضافةً إلى وحدات سكنية وحدائق للعمال.

12- التقاضي أمام المحاكم لمصالحها ومصالح أعضائها، وذلك في القضايا الناجمة عن علاقات العمل.

تحسين الأداء: لقد أصبح نجاح المنظمة محكوماً بقدرات عمالها وكفاءاتهم وحسن أدائهم، لذلك فلقد أصبحت عملية تحسين أداء العاملين بطريقةٍ تقنيّةٍ ومنظمة أمراً ضرورياً وملحّاً لضمان منافسة قوية في ظلّ عالم الأعمال الذي تسوده التغيرات والتطوّرات المستمرة (مشعلي، 24،2011). وتعرّف عملية تحسين الأداء بأنها طريقة منظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها المنظمة (هدار، 28،2012). وتمرّ **عملية تحسين أداء العاملين بمجموعة خطواتٍ هامّةٍ** تتمثّل كما بيّن كلّ من (هدار،28،2012) و(مشعلي، 24،2011) بما يلي:

1- تحليل الأداء: ترتبط عملية تحليل الأداء كما يبين الباحثان بمفهومين أساسيين هما: الوضع المرغوب الذي يصف الإمكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل واللازمة لتحقيق أهداف واستراتيجية المنظمة، الوضع الحالي الذي يصف مستوى أداء العمل والإمكانات والقدرات المتاحة كما هي موجودة فعلياً. ويتم في هذه الخطوة تحديد الفجوة في الأداء من خلال مقارنة الوضع الحالي بالوضع المرغوب فيه.

2- البحث عن جذور المسببات: يتم في هذه الخطوة البحث وجمع المعلومات لتحديد سبب ضعف الأداء وسبب الفجوة فيه وذلك من أجل اختيار الوسيلة الملائمة للعلاج.

3- اختيار وسيلة التدخّل والمعالجة: يتمّ اختيار الطريقة المناسبة لمعالجة الفجوة الحاصلة في الأداء، مع الأخذ بالاعتبار الأولوية والأهمية في اختيار الطريقة المناسبة والحساب الدقيق للتكاليف والمنفعة المتوقعة.

4- تطبيق وسيلة المعالجة ومراقبة تقييم الأداء: ويجب أن تكون عملية المراقبة مستمرة، إذ إنّ بعض الأساليب والحلول قد يكون لها آثار مباشرة على عملية تحسين وتطوير الأداء.

النتائج والمناقشة:

أداة البحث: تمّ جمع البيانات باستخدام الاستقصاء المباشر، خلال مدة استغرقت حوالي الثلاثة أشهر. تمّ خلالها تصميم استمارة (استبانة) في ضوء الإطار النظري للدراسة، حول جزأين أساسيين وهما: واقع عمل نقابة عمال التبغ في دائرة جبلة، بالإضافة إلى دور النقابة في تحسين أداء العاملين.

صدق المحتوى وثبات الأداة: تمّ تحكيم الاستبانة من قبل عدد من المحكّمين من السادة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد، وتمّ تقدير مدى صدق وشمولية فقرات الاستبانة للغرض الذي أعدّت لأجله، وقام الباحث بإجراء ما يلزم في ضوء مقترحاتهم. كما استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.

الجدول (1) معامل الثبات ألفا كرونباخ

عنوان المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق
واقع عمل النقابة (الجانب الاقتصادي والترفيهي)	10	0.937	0.958
واقع عمل النقابة (الجانب الصحي)	4	0.961	0.980
واقع عمل النقابة (قدرة أعضاء النقابة على التأثير في الادارة)	4	0.951	0.975
واقع عمل النقابة (اختيار أعضاء المكتب النقابي)	3	0.914	0.956
دور النقابة في تحسين أداء العاملين	14	0.986	0.993
اجمالي	35	0.987	0.993

بين الجدول رقم (1) أنّ معاملات الثبات مرتفعة وتتراوح بين (0.937 و0.986) أي أنّها تفوق القيمة المقبولة 80% لذلك فإنّ فقرات الاستبانة مترابطة وقابلة للتحليل، ويمكن القول بإنّ الاستجابات تتميز بالصدق والثبات.

الصدق البنائي: أظهرت معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات كل محور والدرجة الكلية لفقرات المحور التابعة له، بالإضافة إلى إجمالي الاستبانة، دلالة إحصائيّة ومعاملات ارتباط قويّة وهي أعلى من القيمة المقبولة إحصائياً (0.60)، لذلك فإن جميع الفقرات تتمتع بدرجة اتساق داخلي عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول (2) معاملات الارتباط بين فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

البنود	الارتباط	احتمال الدلالة	القرار	البنود	الارتباط	احتمال الدلالة	القرار
النقابة تطالب برفع الأجور بما يتناسب مع ارتفاع تكاليف المعيشة	0.907	.000	دال	تقوم نقابتك بإنشاء صناديق مساعدة اجتماعية للعمال	0.862	.000	دال
يتم تقديم وجبات غذائية للعاملين	0.775	.000	دال	تدعوك نقابتك إلى الحد من الهدر في المواد والطاقة	0.857	.000	دال
يتم صرف تعويضات المواصلات للعمال	0.60	.000	دال	تدعوك نقابتك إلى الحد من الوقت الضائع بدون عمل	0.903	.000	دال
يتم توفير وسائل المواصلات اللازمة للعمال للوصول إلى مكان العمل	0.60	.000	دال	تقوم نقابتك بإنشاء نوادي رياضية للعاملين	0.857	.000	دال
تقوم نقابتك بإنشاء وحدات سكنية للعمال	0.883	.000	دال	تقوم نقابتك بتنظيم رحلات ترفيهية لعمالها	0.857	.000	دال

يبيّن الجدول رقم (2) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية لفقرات المحور دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0.05.

الجدول (3) معاملات الارتباط بين فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور

البنود	الارتباط	احتمال الدلالة	القرار	البنود	الارتباط	احتمال الدلالة	القرار
تقوم نقابتك بمراقبة مدى توفر وسائل الوقاية من حوادث وأمراض العمل	0.993	.000	دال	يشمل الضمان الصحي جميع العاملين	0.972	.000	دال
تقوم نقابتك بمراقبة توفر وسائل الاسعاف والمعالجة	0.993	.000	دال	تقوم نقابتك بالرقابة على مدى التزام الادارة بتسجيل جميع العاملين في التأمينات الاجتماعية	0.942	.000	دال

يبيّن الجدول رقم (3) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية لفقرات المحور دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0.05.

الجدول (4) معاملات الارتباط بين فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور

البنود	الارتباط	احتمال الدلالة	القرار	البنود	الارتباط	احتمال الدلالة	القرار
تسعى نقابتك إلى تحسين العلاقة بين الادارة والعاملين	0.954	.000	دال	تسعى نقابتك إلى تحسين العلاقة بالعاملين	0.973	.000	دال
تقوم نقابتك بحل النزاع الحاصل بين العمال والإدارة	0.993	.000	دال	تقوم نقابتك بالتقاضي أمام المحكمة لمصلحة أعضائها فيما يتعلق بقضايا العمل	0.900	.000	دال

يبيّن الجدول رقم (4) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية لفقرات المحور دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0.05.

الجدول (5) معاملات الارتباط بين فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور

البنود	الارتباط	احتمال الدلالة	القرار	البنود	الارتباط	احتمال الدلالة	القرار
يتم اجراء انتخابات دورية لأعضاء المكتب النقابي	0.981	.000	دال	الانتخابات النقابية التي يتم اجراؤها عادلة وموضوعية	0.905	.000	دال
أعضاء المكتب النقابي المنتخبون من ذوي المؤهلات في العمل النقابي	0.945	.000	دال				

يبيّن الجدول رقم (4) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية لفقرات المحور دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0.05.

الجدول (6) معاملات الارتباط بين فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور

البنود	الارتباط	احتمال الدلالة	القرار	البنود	الارتباط	احتمال الدلالة	القرار
تقوم نقابتك بتأمين حقوق العاملين ما يولد لديهم الرغبة في العمل وتحسين الاداء	0.910	.000	دال	تقوم نقابتك بإشراك العاملين في إعداد الأنشطة الخاصة بها ما يولد لديهم الرغبة في تحسين أدائهم	0.956	.000	دال
تقوم نقابتك بتوفير الخدمات لحياة العاملين ما يولد لديهم الرغبة بتحسين الأداء	0.919	.000	دال	تحرص نقابتك على توحيد وتضامن عمالها ما يولد لديهم الرغبة في تحسين الأداء	0.931	.000	دال
تحرص نقابتك على تكافؤ الفرص وعدم التمييز في المعاملة بين العاملين ما يزيد من ولائهم في تحسين الاداء	0.943	.000	دال	تعمل نقابتك بشكل مستقل ولا تخضع لأية هيمنة ما يولد لدى العاملين الرغبة بتحسين الأداء	0.927	.000	دال

البنود	الارتباط	احتمال الدلالة	القرار	البنود	الارتباط	احتمال الدلالة	القرار
تفتح نقابتك المجال للعاملين للتعبير عن مشكلاتهم ما يولد لديهم الرغبة في تحسين أدائهم	0.879	.000	دال	تخضع نقابتك لإرادة ورغبات العمال الأعضاء فيها ما يولد لديهم الرغبة في تحسين الأداء	0.942	.000	دال
توفر نقابتك ظروف العمل الجيدة والآمنة للعاملين ما يولد لديهم القدرة ويدفعهم لتحسين أدائهم	0.919	.000	دال	يقوم أعضاء النقابة من العمال بالرقابة على عملها ومحاسبتها ما يولد لديهم الرغبة في تحسين الأداء	0.874	.000	دال
تدافع نقابتك عن حقوق العامل في الترقية ما يزيد من شعوره بالمسؤولية ورغبته في تحسين أدائه	0.948	.000	دال	يتم اشراك العمال أو ممثليهم من النقابة في مناقشة قضايا تطوير العمل وزيادة الانتاج ما يؤدي إلى تحسين أدائهم	0.874	.000	دال
تقوم نقابتك بإشراك العاملين في اتخاذ القرار الذي يخص عملهم ما يشعرهم بالمسؤولية ويدفعهم لتحسين أدائهم	0.979	.000	دال	تحرص النقابة على اجراء دورات تدريبية للعمال وتطوير مستواهم المهني ما يؤدي إلى زيادة مقدرتهم وتحسين أدائهم	0.919	.000	دال
تحرص نقابتك على تكافؤ الفرص وعدم التمييز في المعاملة بين العاملين ما يزيد من ولائهم ورغبتهم في تحسين الاداء	0.943	.000	دال	تعمل نقابتك بشكل مستقل ولا تخضع لأية هيمنة ما يولد لدى العاملين الرغبة بتحسين الأداء	0.927	.000	دال

يبيّن الجدول رقم (6) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية لفقرات المحور دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0.05.

تحليل محاور الدراسة واختبار الفرضيات:

المحور الأول: يتعلق بواقع عمل نقابة عمال التبغ في جبلة من الجانب الاقتصادي والترفيهي.

الجدول (7) الاتجاه العام لاستجابات أفراد العينة حول واقع عمل نقابة عمال التبغ في جبلة من الجانب الاقتصادي والترفيهي

البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الاتجاه العام	الأهمية النسبية%
النقابة تطالب برفع أجور العاملين بما يتناسب مع ارتفاع تكاليف المعيشة	3.818	0.701	0.0411	موافق	76.364
يتم تقديم وجبات غذائية للعاملين	3.377	0.876	0.0513	محايد	67.532
يتم صرف تعويضات المواصلات للعمال	1.091	0.812	0.0476	غير موافق بشدة	21.818

يتم توفير وسائل المواصلات اللازمة للعمال للوصول إلى مكان العمل	1.091	0.815	0.0478	غير موافق بشدة	21.818
تقوم نقابتك بإنشاء وحدات سكنية للعمال	2.662	0.748	0.0439	محايد	53.246
تقوم نقابتك بإنشاء صناديق مساعدة اجتماعية للعمال	2.584	0.704	0.0412	غير موافق	51.688
تدعوك نقابتك إلى الحد من الهدر في المواد والطاقة	3.571	0.619	0.0363	موافق	71.428
تدعوك نقابتك إلى الحد من الوقت الضائع بدون عمل	3.649	0.522	0.0153	موافق	72.988
تقوم نقابتك بإنشاء نوادي رياضية للعاملين	1.507	0.824	0.0483	غير موافق بشدة	30.13
تقوم نقابتك بتنظيم رحلات ترفيهية لعمالها	1.507	0.833	0.0488	غير موافق بشدة	30.13
إجمالي المحور	2.486	0.815	0.0473	غير موافق	49.71

يبين الجدول رقم (7) أنّ المتوسط الحسابي لجميع الإجابات هو (2.486) توافق درجة (غير موافق) بأهمية نسبية مقدارها (49.71%) أقل من 60%، و يمكن الاستدلال بأن أفراد العينة غير موافقين على واقع عمل نقابة عمال التبغ في جبلة من الجانب الاقتصادي والترفيهي.

المحور الثاني: يتعلق بواقع عمل نقابة عمال التبغ في دائرة جبلة من الجانب الصحي.

الجدول (8) الاتجاه العام لاستجابات أفراد العينة حول واقع عمل نقابة عمال التبغ في جبلة من الجانب الصحي

البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الاتجاه العام	الأهمية النسبية%
تقوم نقابتك بمراقبة مدى توفر وسائل الوقاية من حوادث وأمراض العمل	1.507	0.789	0.0462	غير موافق بشدة	30.14
تقوم نقابتك بمراقبة مدى توفر وسائل الاسعاف والمعالجة	2.494	0.755	0.0442	غير موافق	49.87
يشمل الضمان الصحي جميع العاملين	2.390	0.636	0.0372	غير موافق	47.79
تقوم نقابتك بالرقابة على مدى التزام الادارة بتسجيل جميع العاملين في التأمينات الاجتماعية	4.039	0.706	0.0413	موافق	80.78
إجمالي المحور	2.60	0.769	0.0451	غير موافق	52.00

يبين الجدول رقم (8) أنّ المتوسط الحسابي لجميع الإجابات هو (2.60) توافق درجة (غير موافق) بأهمية نسبية مقدارها (52.00%) أقل من 60%، و يمكن الاستدلال بأنّ أفراد العينة غير موافقين فيما يتعلق بواقع عمل نقابة عمال التبغ في جبلة من الناحية الصحية.

المحور الثالث: يتعلق بواقع عمل نقابة عمال التبغ في دائرة جبلة من حيث قدرة أعضائها بالتأثير على الادارة.

الجدول (9) الاتجاه العام لاستجابات أفراد العينة حول قدرة أعضاء النقابة التأثير على الادارة

البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الاتجاه العام	الأهمية النسبية%
تسعى نقابتك إلى تحسين العلاقة بين الادارة والعاملين	3.156	0.787	0.0461	محايد	63.12
تسعى نقابتك إلى تحسين العلاقة بالعاملين	3.286	0.780	0.0457	محايد	65.71
تقوم نقابتك بحل النزاع الحاصل بين العمال والادارة	3.481	0.553	0.032	موافق	69.61
تقوم نقابتك بالتقاضي أمام المحكمة لمصلحة أعضائها فيما يتعلق بقضايا العمل	3.351	0.532	0.0311	محايد	67.01
إجمالي المحور	3.318	0.605	0.0354	محايد	66.3

يبين الجدول رقم (9) أنّ المتوسط الحسابي لجميع الإجابات هو (3.32) توافق درجة (محايد) بأهمية نسبية مقدارها (66.3%) أكبر من 60%، ويمكن الاستدلال بأن أفراد العينة محايدون فيما يتعلق بواقع عمل نقابة عمال التبغ في جبلة من جانب قدرة أعضاء النقابة التأثير على الادارة. و سبب الحياد قد يتمثل برأي الباحث بعدم أهمية هذا الجانب بالنسبة للعاملين كأهمية الجانبين الاقتصادي والصحي لحياتهم المعيشية.

المحور الرابع: يتعلق هذا المحور بواقع عمل النقابة من جانب اختيار أعضاء المكتب النقابي.

الجدول (10) الاتجاه العام لاستجابات أفراد العينة حول واقع عمل نقابة عمال التبغ في جبلة جانب اختيار أعضاء المكتب النقابي

البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الاتجاه العام	الأهمية النسبية%
يتم اجراء انتخابات دورية لأعضاء المكتب النقابي	4.195	0.581	0.0299	موافق	83.90
الانتخابات النقابية التي يتم اجراؤها تكون عادلة وموضوعية	2.935	0.925	0.0542	محايد	58.70
أعضاء المكتب النقابي المنتخبون من ذوي مؤهلات وخبرات في العمل النقابي	2.494	0.784	0.0460	غير موافق	49.87
إجمالي المحور	3.208	0.752	0.0441	محايد	64.1

يبين الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي لجميع الإجابات هو (3.21) توافق درجة (محايد) بأهمية نسبية مقدارها (64.1%) أكبر من 60%، ويمكن الاستدلال بأن أفراد العينة محايدون فيما يتعلق بواقع عمل نقابة عمال التبغ في جبلة من جانب اختيار أعضاء المكتب النقابي. وقد يعود السبب برأي الباحث إلى عدم قدرة العاملين العاديين المنتسبين إلى النقابة في الحكم على مدى موضوعية وعدالة عملية اختيار أعضاء المكتب النقابي، وعدم قدرتهم على تقييم مدى جدارة ومؤهلات مسؤولي النقابة.

المحور الخامس: يتعلق هذا المحور بدور نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين في دائرة التبغ في جبلة.

الجدول (11) الاتجاه العام لاستجابات أفراد العينة حول دور نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة

البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الاتجاه العام	الأهمية النسبية%
تقوم نقابتك بتأمين حقوق العاملين ما يولد لديهم الرغبة في العمل وتحسين الاداء	2.623	0.727	0.0426	محايد	52.47
تقوم نقابتك بتوفير الخدمات الضرورية لحياة العاملين ما يولد لديهم الرغبة بتحسين الأداء	2.390	0.807	0.0473	غير موافق	47.79
تحرص نقابتك على تكافؤ الفرص وعدم التمييز في المعاملة بين العاملين ما يزيد من ولائهم ورغبتهم في تحسين الاداء	2.520	0.839	0.0492	غير موافق	50.39
تفتح نقابتك المجال للعاملين للتعبير عن مشكلاتهم ما يولد لديهم الرغبة في تحسين أدائهم	2.792	0.771	0.0452	محايد	55.84
توفر نقابتك ظروف العمل الجيدة والآمنة للعاملين ما يولد لديهم القدرة ويدفعهم لتحسين أدائهم	2.390	0.877	0.0514	غير موافق	47.79
تدافع نقابتك عن حقوق العامل فيا لترقية ما يزيد من شعوره بالمسؤولية ورغبته في تحسين أدائه	2.649	0.866	0.0501	محايد	52.99
تقوم نقابتك بإشراك العاملين في اتخاذ القرار الذي يخص عملهم ما يشعرهم بالمسؤولية ويدفعهم لتحسين أدائهم	2.546	0.731	0.0428	غير موافق	50.91

تقوم نقابتك بإشراك العاملين في إعداد الأنشطة الخاصة بها ما يولد لديهم الرغبة في تحسين أدائهم	2.610	0.951	0.0557	محايد	52.21
تحرص نقابتك على توحيد وتضامن عمالها ما يولد لديهم الرغبة في تحسين الأداء	2.714	0.913	0.0535	محايد	54.29
تعمل نقابتك بشكل مستقل ولا تخضع لأية هيمنة ما يولد لدى العاملين الرغبة بتحسين الأداء	2.727	0.899	0.0527	محايد	54.55
تخضع نقابتك لإرادة ورغبات العمال الأعضاء فيها ما يولد لديهم الرغبة في تحسين الأداء	2.416	0.860	0.0504	غير موافق	48.31
يقوم أعضاء النقابة من العمال بالرقابة على عملها ومحاسبتها ما يولد لديهم الرغبة في تحسين الأداء	2.286	0.875	0.0513	غير موافق	45.71
يتم اشراك العمال أو ممثليهم من النقابة في مناقشة قضايا تطوير العمل وزيادة الانتاج ما يؤدي إلى تحسين أدائهم	2.286	0.875	0.0512	غير موافق	45.71
تحرص النقابة على اجراء دورات تدريبية للعمال وتطوير مستواهم المهني ما يؤدي إلى زيادة مقدرتهم وتحسين أدائهم	2.390	0.882	0.0517	غير موافق	47.79
إجمالي المحور	2.524	0.892	0.0523	غير موافق	50.48

يبين الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي لجميع الإجابات هو (2.524) توافق درجة (غير موافق) بأهمية نسبية قليلة مقدارها (50.48%)، وبالتالي يمكن الاستدلال بأن النقابة لا تقوم بدورها بشكل مناسب في تحسين أداء عمال التبغ في جبلة.

اختبار الفرضيات:

اختبار الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة ودورها في تحسين أداء العاملين.

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة من الجانب الاقتصادي والترفيهي وتحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة.

الجدول (12) نتائج اختبار كاي مربع للعلاقة بين آلية عمل النقابة من الجانب الاقتصادي ودورها في تحسين أداء العاملين

واقع عمل النقابة		Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
الجانب الاقتصادي	Pearson Chi-Square	372.390a	160	.000
	Likelihood Ratio	210.447	160	.005
	Linear-by-Linear Association	56.365	1	.000
	N of Valid Cases	77		

يبين الجدول رقم (12) وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة من الجانب الاقتصادي والترفيهي وبين دورها في تحسين أداء العاملين، لأنّ قيمة مستوى دلالة الاختبار 0.00 وهي دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.05. مما يعني رفض فرضية العدم و يوجد تأثير لآلية عمل النقابة من الجانب الاقتصادي على أداء العاملين.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة من الجانب الصحي وبين دورها في تحسين أداء العاملين.

الجدول (13) نتائج اختبار كاي مربع للعلاقة بين آلية عمل النقابة من الجانب الصحي ودورها في تحسين أداء العاملين

واقع عمل النقابة		Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
الجانب الصحي	Pearson Chi-Square	164.657a	40	.000
	Likelihood Ratio	125.510	40	.000
	Linear-by-Linear Association	72.890	1	.000
	N of Valid Cases	77		

يبين الجدول رقم (13) وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة من الجانب الصحي ودورها في تحسين أداء العاملين، لأنّ قيمة مستوى دلالة الاختبار 0.00 وهي دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.05. مما يعني رفض فرضية العدم و يوجد تأثير آلية عمل النقابة من الجانب الصحي على أداء العاملين.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة من جانب قدرة أعضاء النقابة التأثير على الادارة وبين دورها في تحسين أداء العاملين.

الجدول (14) نتائج اختبار كاي مربع للعلاقة بين آلية عمل النقابة من جانب قدرة أعضاء النقابة التأثير على الادارة ودورها في تحسين أداء العاملين

واقع عمل النقابة		Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
قدرة أعضاء النقابة التأثير على الادارة	Pearson Chi-Square	73.092a	60	.119
	Likelihood Ratio	97.225	60	.002
	Linear-by-Linear Association	27.336	1	.000
	N of Valid Cases	77		

يبين الجدول رقم (14) عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين قدرة أعضاء النقابة التأثير على الادارة وبين تحسين أداء العاملين وذلك لأن قيمة مستوى دلالة الاختبار 0.119 وهي غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.05. مما يعني قبول فرضية العدم لذلك فإن قدرة أعضاء النقابة التأثير على الإدارة لا تسهم في تحسين أداء

العاملين والسبب يعود إلى أن اتجاه أراء أفراد العينة أخذت صفة الحياد كما وجدنا في تحليل فقرات المحور، إذ إنّ هذا الجانب برأي الباحث لا يتعلّق بحياتهم المعيشية وليس له تأثير على رغبتهم في العمل وتحسين أدائهم.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة من جانب اختيار أعضاء المكتب النقابي وبين دورها في تحسين أداء العاملين.

الجدول (15) نتائج اختبار كاي مربع للعلاقة بين آلية عمل النقابة من جانب اختيار أعضاء المكتب النقابي ودورها في تحسين أداء العاملين

واقع عمل النقابة		Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
اختيار أعضاء المكتب النقابي	Pearson Chi-Square	315.454a	60	.000
	Likelihood Ratio	198.230	60	.000
	Linear-by-Linear Association	72.483	1	.000
	N of Valid Cases	77		

يبين الجدول رقم (15) وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة من جانب اختيار أعضاء المكتب النقابي ودورها في تحسين أداء العاملين، لأنّ قيمة مستوى دلالة الاختبار 0.00 وهي دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.05. مما يعني رفض فرضية العدم و يوجد تأثير لواقع عمل النقابة من جانب اختيار أعضاء المكتب النقابي على أداء العاملين. وسبب وجود علاقة برأي الباحث أن اختيار الشخص الكفء المؤهل والجدير بتمثيل العاملين والدفاع عن حقوقهم وتأمين الخدمات الضرورية لمعيشتهم له تأثير كبير على العاملين ورغبتهم في تحسين أدائهم.

ولمعرفة درجة الارتباط بين هذه الجوانب مجتمعة وبين أداء العاملين قام الباحث باستخدام معامل الارتباط بيرسون فكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

الجدول (16) نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون بين جميع الجوانب

		دور النقابة في تحسين أداء العاملين	واقع عمل النقابة
دور النقابة في تحسين أداء العاملين	Pearson Correlation	1	.933**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
واقع عمل النقابة	Pearson Correlation	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

يشير الجدول رقم (16) إلى أنّ العلاقة بين واقع عمل النقابة وتحسن أداء العاملين هي علاقة ذات دلالة إحصائيّة ولكّنها طردية، أي أنّه كلّما كان العاملون راضين عن عمل النقابة كلما أدى ذلك إلى تحسين أدائهم، إذ إنّ قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي إلى 0.993 وتعتبر قوية ودالّة إحصائيّاً، وإنّ مستوى الدلالة المحسوب (0.00) أصغر من مستوى الدلالة (0.05) باحتمال ثقة قدره 95%.

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق جوهرية تعزى إلى متغير طبيعة العمل حول دور نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين في دائرة تبغ جبلة.

الجدول (17) نتائج اختبار T. test للفروق بين متوسطات درجات العاملون حول دور نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين

طبيعة العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	Levene's Test		t-test for Equality of Means			
					F	Sig.	T	درجة الحرية df	Sig.	القرار
عضو	15	2.000	.0000	.0000	48.939	0.000	3.169-	75	0.002	توجد فروق
منتسب	62	2.651	.7914	.1005						

يبين الجدول رقم (17) أنّ عدد أفراد العينة موزعين حسب طبيعة العمل إلى 15 عامل عضو في المكتب النقابي و 62 عامل منتسب إلى النقابة، كما أنّ متوسّط اجابات أفراد العينة (المنتسبين إلى النقابة) حول دور نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين يساوي إلى 2.65 بينما نلاحظ أنّ متوسط اجابات أفراد العينة (الأعضاء في النقابة) حول دور نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين الاعضاء فيها يساوي إلى 2،

ومن خلال اختبار Levene نلاحظ أنّ قيمة احتمال (Sig) الدلالة تساوي إلى الصفر (0)، وأنّ التباين بين المجموعتين (عضو، منتسب) غير متساو، أيضاً إنّ قيمة احتمال الدلالة ((Sig. (2-tailed) = 0 وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، لذلك نقبل الفرض البديل أي توجد فروق جوهرية تعزى لمتغير طبيعة العمل حول دور نقابة عمال التبغ في تحسين أداء العاملين.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

بناءً على الدراسة الميدانية توصّل الباحث إلى النتائج الآتية:

1- توجد علاقة قوية وطردية بين آلية عمل نقابة التبغ وأداء العاملين، فكلما قامت النقابة بعملها بتوفير الخدمات الضرورية بشكل جيد كلما أدى ذلك إلى تحسين أداء العاملين.

2- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة الجانب الاقتصادي والترفيهي وبين دورها في تحسين أداء العاملين.

3- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة من الجانب الصحي ودورها في تحسين أداء العاملين.

4- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قدرة أعضاء النقابة في التأثير على الادارة وبين تحسين أداء العاملين.

5- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين آلية عمل النقابة من جانب اختيار أعضاء المكتب النقابي ودورها في تحسين أداء العاملين.

6- توجد فروق جوهرية حول دور النقابة في تحسين الأداء بين العاملين الأعضاء في النقابة الذين يرون عدم أدائها للدور بالشكل المطلوب، وبين أعضاء المكتب النقابي الذين يشعرون بالرضا عن النقابة من حيث عملها على تحسين أداء العاملين في الدائرة.

7- يتم إجراء انتخابات لأعضاء المكتب النقابي، إلا أنها غير عادلة، كما أنّ الأعضاء المنتخبين ليسوا من ذوي المهارات والخبرات في العمل النقابي.

8- عدم قيام النقابة بدورها بالشكل الجيد الذي يحظى برضا أعضائها من الجانب الاقتصادي والترفيهي، وهي تقوم بالمطالبة المستمرة برفع أجور العاملين بما يتناسب مع الزيادة في الأسعار وارتفاع تكاليف المعيشة، كما أنها تدعو إلى الحد من الهدر في المواد والوقت والطاقة، إلّا أنّ هناك خدمات ضرورية لا تقوم بتقديمها على الرغم من اهميّتها الكبيرة لحياة العامل المعيشية وراحته النفسية التي تسهم بشكلٍ كبير في تحسين أدائه، تتمثّل تلك الخدمات بتأمين وسائل النقل اللازمة للعاملين للوصول إلى مكان العمل، إنشاء صناديق تعاونية للعاملين لمساعدتهم عند تعرّضهم للأزمات، إنشاء النوادي الثقافية والرياضية وتنظيم الرحلات الترفيهية.

9- عدم قيام النقابة بدورها بالشكل الجيد الذي يحظى برضا أعضائها من الجانب الصحي، إذ إنها لا تحرص على توفير وسائل الوقاية من أمراض وحوادث العمل، ولا تقوم بتوفير وسائل الإسعاف والعلاج اللازمة.

10- عدم رضا العاملين الأعضاء في النقابة من أنها لا تحرص على تكافؤ الفرص وعدم التمييز في المعاملة، ولا تقوم بإشراكهم في اتخاذ القرار، أو في مناقشة قضايا العمل وتطوير الانتاج.

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة وانطلاقاً من المعادلة التي تقول بأنّ الأداء= الرغبة x القدرة، يرى الباحث أنه من الضروري أن تسعى النقابة إلى تحسين أداء العاملين من خلال التركيز على الجوانب التي تساعد على زيادة رغبتهم في العمل، والجوانب التي تزيد من قدرتهم ومهارتهم في العمل. وذلك لأنه إذا كانت رغبة العامل في العمل قوية وقدرته على العمل ضعيفة يؤدي ذلك إلى ضعف الأداء والعكس صحيح. لذلك يتوجّب على النقابة ضرورة القيام بالأمور الآتية:

1- ضرورة إجراء انتخابات عادلة وموضوعية لأعضاء المكتب النقابي، وترشيح ذوي الكفاءة والخبرة في العمل النقابي لرئاسة النقابة، إذ تكون لديه القدرة على تمثيل العاملين بشكلٍ جيد والدفاع عن حقوقهم وتأمين الخدمات الضرورية لحياتهم لما لذلك من تأثيرٍ كبير على رغبة العاملين في العمل وتحسين الأداء.

2- ضرورة تأمين وسائل النقل اللازمة لوصول جميع العاملين إلى مكان العمل، أو صرف تعويضات مالية للمواصلات، الأمر الذي يشعرهم بالراحة النفسية ويولد لديهم الرغبة بتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

3- ضرورة العمل على إنشاء وحدات سكنية للعاملين، بالإضافة إلى إنشاء صناديق تعاونية لمساعدتهم عند تعرّضهم للأزمات الأمر الذي يشعرهم بالاستقرار ويزيد من ولائهم ورغبتهم بتحسين أدائهم.

4- إنشاء نوادٍ رياضية وثقافية للعاملين لملء أوقات فراغهم، إضافةً إلى تنظيم رحلات ترفيهية بشكلٍ دوريّ تساعد على تجديد نشاطهم وتأمين راحتهم النفسية مما يؤدي إلى اندفاعهم للعمل بشكلٍ أفضل وتحسين أدائهم.

5- ضرورة قيام النقابة بالسعي لبناء مشفى عمالي في المحافظة كسائر المحافظات الأخرى، الذي يؤمن كامل الخدمات الطبية الإسعافية والعلاجية لجميع العاملين.

6- الإشراف على إعداد البرامج التدريبية التي تسهم في تطوير مستوى العاملين المهني والفني وزيادة مهاراتهم وقدراتهم في العمل، مع الأخذ بالاعتبار ضرورة مشاركتهم في إعدادها، الأمر الذي يؤدي إلى شعورهم بالمسؤولية تجاه إنجاح البرامج التدريبية التي أسهموا في إعدادها.

7- ضرورة العمل على توفير مكان العمل الآمن والصحي الذي يسهم في تركيز العاملين وعدم خوفهم من التعرض للحوادث والأمراض المهنية، الأمر الذي يشعرهم بأهمية حياتهم بالنسبة لنقابتهم وإدارتهم باعتبارهم بشراً، وليسوا مجرد آلات للعمل وكسب الأرباح، ما يؤدي إلى زيادة رغبتهم في العمل وتحسين الأداء.

8- ضرورة الدفاع عن حقوق العامل المتميز بالترقية ما يشعره بالمسؤولية ويدفعه للعمل بجد وتحسين الأداء.

9- إجراء المباريات الإنتاجية بين العاملين، ومنح الجوائز والمكافآت للفائزين والمتميزين، الأمر الذي يولد جوّاً من المنافسة بين العاملين ويزيد من اندفاعهم ورغبتهم بتحسين الأداء وضمان التميز.

10- ضرورة إحداث صندوق لشكاوى العاملين، واتخاذ الإجراءات المناسبة لحلها.

المراجع:

1- أبو خرمة، خليل. المفاوضة الجماعية ودورها في ترسيخ الديمقراطية وتعزيز السلم الاجتماعي. ورقة عمل مقدمة إلى الندوة القومية حول الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. منظمة العمل العربية، دمشق، 2004.

2- بركات، صابر. كيف تؤسس نقابة عمالية. سلسلة العمال والحراك الاجتماعي، العدد الثاني، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة، 2010.

3- الاتحاد العام لنقابات العمال. *قانون التنظيم النقابي*. الجمهورية العربية السورية.

4- بلمهدي، سكينة؛ رمضاني، حليمة رمضاني. *الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال/ دراسة ميدانية بشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير BATISUD ورقلة*. رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، ورقلة، 2013.

5- بن سلامة، زهية. أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية. رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006.

6- الجوهري، محمد محمود. *علم الاجتماع الصناعي والتنظيم*. دار المسيرة للنشر، الطبعة الثانية، عمان، 2011.

7- حورية، عيوش. *استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية /دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين*. رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر، 2006.

8- شطيبي، حنان. *الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة*. رسالة ماجستير، تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2013.

9- الكنج، عزت. *دور النقابات في اقتصاد السوق الاجتماعي*. جمعية العلوم الاقتصادية السورية، 2006.

10- نقابة عمال التبغ، التقرير السنوي المقدم لمؤتمر نقابة عمال التبغ، اتحاد عمال محافظة اللاذقية، الاتحاد العام لنقابات العمال، سورية، 2014/2/23.

11- مشعلي، بلال. *دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية /دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك*. رسالة ماجستير، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس-سطيف، 2011.

12- هدار، بختة. *دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة/ دراسة حالة مؤسسة لينيد غاز الجزائر وحدة ورقلة*. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.

13- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، قانون العمل السوري، رقم 17 لعام 2010، الجمهورية العربية السورية.

14-ORBAICETA,J. *Trade unions and cooperatives: The experience of CICOPA−Mercosur*. International Journal of Labor Research. Geneva, International Labor Office, Vol. 5, No 2, 179-194. 2013. www.pubdroit@ilo.org

15- GHOSH,P; NANDAN,S; GUPTA,A. *The changing roles of trade unions in India: a case study of national thermal power corporation (NTPC),* UNCHAHAR. Asian Academy of Management Journal, Vol. 14, No. 1,2009 , 37–57.

16- CLASEN, J; VIEBROCK, E. *Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership: Investigating Connections in Denmark and Sweden*. University of Edinburgh, Journal of Social Policy, Vol. 37, No. 3, 2008, 433-452. [Contact author Email: jochen.clasen@ed.ac.uk].

17- GOMPERS,S. *Where trade unions are most firmly organized, there are the rights of people most respected*. Labor Unions and Collective Bargaining, Appendix,2007.

18-FARBER,H. *Notes on the Economics of Labor Unions*. Working paper. 452 ,Princeton University, Industrial relations section, May, 2001.

19- GHOSH, P; GEETIKA, A. *Unionization: A feasibility study for the Indian software industry*. Russian Management Journal, Vol 2, 45–56, 2007.

20- THOMAS,T. Changing role of trade unions. http://www.rediff.com/ money/2005/ apr/ 22guest2. htm