

الفعل النقابي ومساهمته في تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة التربوية  
-دراسة ميدانية في ثانوية محمد بن عبد الكريم بولاية تيارت-

Union action and its contribution to achieving organizational  
effectiveness in the educational institution -A field study at Mohamed  
bin Abdel Karim High School in the state of Tiaret-

ط.د.حميداني خاليدة\*  
جامعة لونييسي علي، البلدية2، الجزائر  
مخبر الدراسات السكانية، الصحة والتنمية المستدامة في الجزائر  
أ.د.طايبي رتيبة  
جامعة لونييسي علي، البلدية2، الجزائر  
تاريخ الإرسال: 2022/08/09 تاريخ التقييم: 2022/08/12  
تاريخ القبول: 2022/10/09

### Abstract:

This study aims to identify the strategy adopted by the union action in the educational institution and its role in achieving organizational effectiveness.

Accordingly, we conducted a field study at Muhammad bin Abdul Karim High School in Tiaret, using the descriptive approach and the questionnaire as a main tool.

The most important results that have been reached is that the union action contributes to achieving organizational effectiveness in the educational institution.

**Keywords:** union action, organizational effectiveness, educational institution, independent unions, education.

### المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على إستراتيجية الفعل النقابي المعتمدة في المؤسسة التربوية ودوره في تحقيق الفعالية التنظيمية.

بناء عليه قمنا بإجراء دراسة ميدانية في ثانوية محمد بن عبد الكريم بولاية تيارت، مستخدمين في ذلك المنهج الوصفي والاستمارة كأداة رئيسية لجمع المعطيات الإحصائية من مجال الدراسة.

وأهم النتائج المتوصل إليها هي أن الفعل النقابي يساهم في ترسيخ القيم التربوية وتنمية روح الإبداع البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وكذا احتواء مشكلات العمل التي تعترض مختلف المصالح التربوية، مما يؤكد أن الفعل النقابي يساهم واقعا في تحقيق الفعالية التنظيمية بالمؤسسة التربوية.

**الكلمات المفتاحية:** فعل نقابي، فعالية تنظيمية، مؤسسة تربوية، نقابات مستقلة، تعليم.

حميداني خاليدة، (hamidanikhalida14@gmail.com)

## 1- مقدمة

لقد أجمع العديد من الباحثين في ميدان علم اجتماع التنظيم على أن مجتمع اليوم هو مجتمع التنظيمات، ذلك لما يتميز به من تغيرات وتطورات وتحولات نتيجة للرهانات التي تشهدها المجتمعات على مختلف الأصعدة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، التنظيمية... بحيث أنه لم يعد كاف أن تكون الوضعية المالية للمؤسسة جيدة وامتلاكها لأحدث التجهيزات ذات التكنولوجيا العالية، وغيرها من الأمور المادية لضمان استقرار ونجاح المؤسسات وتحقيق الفعالية التنظيمية، بل هناك ثلاث متغيرات لا بد من توافرها لضمان الاستقرار والاستمرار ويتعلق الأمر بالموارد البشري والموارد المالي والتنظيم، فالعلاقة التفاعلية التكاملية بين هذه العناصر كفيلة بتشكيل حلقة من شأنها تحقيق فعالية للمؤسسات على اختلاف نشاطاتها ومجالات عملها.

ومن الملاحظ أن مساعي الفكر التنظيمي والسوسيولوجي شكلت حلقة مهمة من سيرورات بناء نموذج عمل يسعى لفهم الواقع الاجتماعي لبيئة العمل وتحليل جملة الاختلالات الوظيفية التي يعاني منها التنظيم بصفة عامة والمؤسسة التربوية بصفة خاصة، لاعتبار هذه الأخيرة أداة المجتمع في إنتاج فاعلين يساهمون في تحقيق التنمية الاجتماعية والقومية. ولكون أن الأساتذة يشكلون موارد بشرية هامة وفاعلة في القطاع التربوي وجب الاستغلال الأمثل لها وكذا التطوير في سبل ومناهج إدارتها وتنميتها، فهذا بدوره يمثل تجسيدا فعليا للفعالية التنظيمية. وهو ما يفسر الانتماء النقابي لمجموعة من الأساتذة تحت لواء هيئة وكيان له القدرة على الضغط على الإدارة لمنع التعسف وبهدف تلبية المطالب التي من شأنها تحسين ظروف الاجتماعية والوظيفية للأساتذة، فالفعل النقابي من شأنه أن يعكس المطالب التي تسعى النقابات المستقلة في قطاع التربية إلى بلوغها والتي هي من اهتمامات وانشغالات الأساتذة. كما أن نجاح الفعل النقابي مرهون بالابتعاد عن فكرة التسييس التنظيمي والارتكاز فقط على الجانب البيداغوجي التربوي، ويمكن القول إنه تحصيل حاصل للآليات والإستراتيجيات التي تعتمد عليها النقابات في قطاع التربية في نشاطها ونضالها المطلي ومن أجل الإسهام في تحقيق الفعالية التنظيمية.

من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتعالج موضوع مساهمة الفعل النقابي في تحقيق الفعالية التنظيمية، متخذين من المؤسسة التربوية ثانوية محمد بن عبد الكريم بولاية تيارت مجال لدراستنا الميدانية.

## 2- إشكالية الدراسة

إن كل الجهود التي تبذل من طرف المؤسسات من أجل النمو والبقاء والاستمرار تبقى غير فاعلة ووظيفية إن لم توجد على مستواها إدارة فعالة تهتم بانشغالات عمالها واحتياجاتهم، ذلك لأن نجاح المؤسسات مرهون بقدرتها ومساهمتها الفعالة في إدارة طاقاتها البشرية. مما أدى إلى ضرورة البحث عن المداخل الإستراتيجية التي تمكنها من التصدي للتحديات التي قد تطرأ عليها من خلال الاهتمام بالطاقات والموارد البشرية التي تمتلكها نظرا لأهميتها ومساهمتها الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة، ذلك لأن دور إدارة هذه الموارد انتقل من مجرد تنفيذ للمهام التقليدية إلى الاهتمام بالبعد الاستراتيجي للعنصر البشري من خلال تكوينه وتطويره وترقية مساره الوظيفي بما يضمن تحقيق الأهداف الخاصة للموارد البشرية والأهداف العامة للمؤسسة على حد سواء. هذا ويعتبر موضوع الفعالية التنظيمية من بين أهم المواضيع الرائدة في الفكر التنظيمي، حيث نال اهتمام الباحثين والدارسين خصوصا في ظل ما يشهده العالم اليوم من تغيرات وتطورات في جميع المناحي خاصة التنظيمية منها، فقد عمدت الإدارة الحديثة إلى التركيز على مجموعة المفاهيم التي

تؤكد على البقاء والإستمرار والتطور وتحقيق الفعالية التنظيمية، هذه الأخيرة التي تعتبر من بين أهم المحركات الرئيسية لتقييم أداء المؤسسات وقياس نجاحها أو فشلها في تجسيد الأهداف التي تتبناها ميدانيا وواقعا، وتحقيق التطوير والتحسين والتحديث على مستوى التنظيم.

بناء عليه استعانت بتنظيمات العمل بتشكيلة من الإستراتيجيات والآليات التي تعمل على رفع مستوى أداء المورد البشري والمؤسسة على حد سواء، ونجد في مقدمة هذه الإستراتيجيات التنظيمات النقابية لاعتبارها ميكانيزم فاعل يهدف إلى النهوض بأهداف الأفراد والمؤسسة. وبهذا فإن نقطة الانطلاق في فهم هذا الحقل السوسولوجي تتمثل بالدرجة الأولى في فهم عناصر النسق الاجتماعي النقابي وفهم الحركة النقابية في حد ذاتها والأفعال التي يفرزها هذا التنظيم، حيث أن الفعل النقابي هو فعل اجتماعي مهني مطلبى نضالي يدافع عن الحقوق المادية والمهنية للعمال لاعتبارها شخص معنوي تستعين به تنظيمات العمل لتأدية مهامها وتحقيق أهدافها. ويمكن الإشارة في هذا الصدد إلى أن الثراء النقابي في الجزائر هو تحصيل حاصل لتطور الوعي النقابي المترجم في تشكيل أنواع عدة من النقابات مختلفة المضامين والهيكل والهوية، كما أن النقابة لم تبق حبيسة المؤسسات الصناعية ولم تبق مطالبها مقتصرة على الأجور وملحقاتها(زبيري، 2011-2012، ص5)، بل أن مطالبها توسعت خصوصا في الفترات الأخيرة وتطورت وامتدت نشاطاتها إلى عدة قطاعات في المجتمع من بينها قطاع التربية، إذ تعد عمليات انخراط الأساتذة في نقابات مهنية تدافع عن مصالحهم بمثابة إستراتيجية فعالة يتبعها الفاعلون التربويون بصفة عامة والأساتذة بصفة خاصة لتحقيق مطالبهم. ومنه حتى تحافظ النقابة على كيانها تعتمد آليات ضغط تتمثل أساسا في الإضراب والمفاوضات الجماعية، ذلك لأن التنظيمات النقابية عبارة عن تنظيمات تترجم مجموعة من الإستراتيجيات في شكل أفعال، نذكر منها ضرورة ترسيخ القيم والمبادئ التربوية وتصحيح مسار السلوكيات اللامعيارية (الأنوميا)، تحديد الصلاحيات وتفعيل البرامج التطويرية التربوية، اعتماد مبدأ العمل الجماعي واحتواء مشكلات العمال والنزاعات وتصميم إستراتيجيات لإدارتها بالاعتماد على مبدأ العقلانية في التفاوض والحوار. بما هو كفيلا بتحسين الوضعية السوسيو مهنية للأستاذ وكذا تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة التربوية. وبهذا ظهرت نقابات مستقلة جديدة فاعلة في قطاع التربية الوطنية ساهمت في تطوير الوعي النقابي، والتي استطاعت إثبات ذاتها وقدرتها على إنتاج أو إعادة إنتاج واقع مهني جديد(كاف، 2014-2015، ص136)، والمتمثلة في المجلس الوطني لأساتذة التعليم التقني (CNAPEST) والاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (UNPEF). وعليه تضمنت إشكالية الدراسة التساؤل الرئيسي التالي:

- إلى أي مدى يساهم الفعل النقابي في تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة التربوية؟  
وبناء على هذا التساؤل الرئيسي تم إدراج التساؤلات الفرعية التالية:
- ما مدى مساهمة الفعل النقابي في ترسيخ القيم التربوية لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
  - ما مدى مساهمة الفعل النقابي في تنمية روح الإبداع البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
  - ما مدى مساهمة الفعل النقابي في احتواء مشكلات العمل التي تعترض مختلف المصالح التربوية؟

### 3-فرضيات الدراسة

تضمنت الدراسة صياغة الفرضيات التالية:

- يساهم الفعل النقابي في ترسيخ القيم التربوية لدى أساتذة التعليم الثانوي؛
- يساهم الفعل النقابي في تنمية روح الإبداع البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الثانوي؛
- يساهم الفعل النقابي في احتواء مشكلات العمل التي تعترض مختلف المصالح التربوية.

#### 4- أهداف الدراسة

إن لكل بحث علمي مجموعة من الأهداف التي تساهم في وضع تصور حول الظاهرة المدروسة حيث تمثلت أهداف الدراسة الراهنة في الآتي:

- تشخيص واقع الفعل النقابي في القطاع التربوي ودوره كشريك اجتماعي فعال؛
- محاولة التعرف على الأساليب والإستراتيجيات الأساسية التي تستخدمها نقابات التربية في ثانوية محمد بن عبد الكريم بولاية تيارت ودورها في تحقيق الفعالية التنظيمية في ظل المعطيات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، التنظيمية، الصحية التي تعرفها البلاد؛
- محاولة التعرف على المهام التي يؤديها الفعل النقابي على مستوى المؤسسة التربوية وتحديد أهم المعوقات التي تعيق تحقيق أهدافه؛
- محاولة توعية الفاعلين بالقطاع التربوي بأهمية النقابة في تحقيق فعالية السياسة التعليمية بالمؤسسة التربوية وذلك من خلال استغلال نتائج الدراسة المتوصل إليها ميدانياً؛
- فهم طبيعة العلاقة القائمة بين الأساتذة والنقابة من جهة، وبين النقابة وإدارة المؤسسة التربوية، مجال الدراسة، من جهة أخرى.

#### 5- أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في الأهمية العلمية التي يحظى بها موضوع الفعل النقابي ودوره في تحقيق الفعالية التنظيمية، ذلك لأنه من المواضيع المتعددة الأبعاد التي شغلت اهتمام الباحثين والدارسين في مختلف التخصصات. وكذلك تتمثل الأهمية في الأهداف المنشودة من وراء الدراسة ومن أهمها السعي إلى تقديم نموذج سوسولوجي لفهم الواقع الاجتماعي لبيئة العمل في المؤسسة التربوية انطلاقاً من مجموعة من الأفعال من ضمنها الفعل النقابي، وإبراز العوامل الكامنة غير الوظيفية التي تعيق تحقيق الفعالية التنظيمية فيها، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية تكشف عن مدى العلاقة بين الفعل النقابي وتحقيق الفعالية التنظيمية.

كما تتناول الدراسة جانباً مهماً من جوانب الحياة الاجتماعية والتنظيمية يتعلق الأمر بالأستاذ كفاعل تربوي والنقابة كشريك اجتماعي وشخص معنوي يختص بتحسين الوضعية السوسيو مهنية للفاعل التربوي، وباعتبار المؤسسة التربوية بيئة تؤدي فيها هذه العناصر أدوارها من خلال تبني إستراتيجيات تهدف بالدرجة الأولى إلى تحقيق فعاليتها واستمرارها وتحسين صورتها في الفضاء الخارجي. وتكمن أيضاً أهمية الدراسة في الجانب العملي الذي يتمثل أساساً في إمكانية استغلال المؤسسة التربوية -مجال الدراسة- للنتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا الميدانية والقيام بتعديل المسار اللامعاري في علاقة الأساتذة بالنقابة وعلاقة هذه الأخيرة بالإدارة، بحيث يتم ربط تلك النتائج المتوصل إليها بالأهداف التي تبنتها المؤسسة التربوية لتحقيقها بفاعلية.

#### 6- منهج وأدوات الدراسة

انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة المتناول والمشكلة البحثية وأهدافها تم استخدام المنهج الوصفي "كونه المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كمياً" (بوحوش، 2009، ص138). وبناء على المنهج المعتمد تم استخدام الاستمارة كأداة أساسية لجمع المعطيات الإحصائية من مجال الدراسة ومن ثم تحليلها والخروج باستنتاجات حول الظاهرة محل الدراسة، "بحيث تعد الاستمارة نموذج يضم عدة أسئلة موجهة إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة محددة" (زررواتي، 2005،

ص205). وقد تم تقسيم الاستمارة إلى أربعة محاور هي: محور أول ضم البيانات الشخصية للمبحوثين، محور ثاني متعلق بالفرضية الفرعية الأولى، محور ثالث خاص بالفرضية الفرعية الثانية، محور رابع متعلق بالفرضية الفرعية الثالثة.

ونشير هنا أن المجال المكاني الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية تمثل في ثانوية محمد بن عبد الكريم الكائنة بولاية تيارت، ومن بين أهم المبررات الموضوعية التي دفعتنا لإختيار ميدان الدراسة هي توافق هذا الأخير مع طبيعة الموضوع وأهداف الدراسة التي نسعى إلى تحقيقها ومن أهمها معرفة مدى مساهمة الفعل النقابي في تحقيق فعالية المؤسسة التربوية، كذلك تم اختيارنا للمؤسسة التربوية "ثانوية محمد بن عبد الكريم بولاية تيارت" كمجال الدراسة نظرا للتسهيلات المقدمة من طرف المؤسسة وتجاوب المبحوثين (الأساتذة) مع مجريات البحث خلال القيام بالدراسة الاستطلاعية أثناء توزيع الاستبيان وملئه. ومنه فقد تمت معالجة البيانات إحصائيا باستخدام التكرارات والنسب المئوية من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS). أما فيما يخص المجال البشري المتمثل في مجتمع الدراسة فقد شمل كل أساتذة التعليم الثانوي بالمؤسسة التربوية المذكورة والبالغ عددهم 67 أستاذ من الجنسين، حيث قمنا باستخدام أسلوب المسح الشامل.

#### - وصف خصائص عينة الدراسة:

- **الجنس:** أسفرت النتائج المتحصل عليها أن المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تعتمد على العنصر النسوي أكثر من جنس الذكور، وهذا ما بينته النسبة المرتفعة للإناث التي بلغت 58.2%، مقابل نسبة 41.8% للذكور. وهي نسبة تتماشى وطبيعة العمل التربوي في المؤسسة والذي يتوافق بشكل كبير مع خصوصيات المرأة التي تفضل العمل بقطاع التعليم للحصول على مكانة اجتماعية في المجتمع الذي يقدر بشكل كبير المرأة المعلمة.

- **السن:** بينت النتائج المتحصل عليها أن أغلبية الأساتذة العاملين في المؤسسة التربوية مجال الدراسة هم من الفئة العمرية التي تتراوح ما بين (25-30 سنة) بنسبة بلغت 28.4%، تليها بنسب متقاربة الفئات العمرية ما بين (30-35 سنة) بنسبة 20.9%، والفئة ما بين (35-40 سنة) بنسبة 22.4%، وآخر نسبة قدرت بـ3% مثلتها الفئة العمرية ما بين (40-45 سنة). وعليه من خلال هذه المعطيات الإحصائية يمكن القول إن الفئة العمرية الغالبة هي فئة الشباب وذلك ما يفسر أن المؤسسة التربوية مجال الدراسة تسعى دائما لاستقطاب الكفاءات الشابة حاملي الشهادات الجامعية التي تؤثر إيجابا على فعالية المؤسسة، وذلك من خلال خلق مناصب شغل لخريجي الجامعات والتقليل من بطالة هذه الفئة الشابة. أما نسبة الكهول فكانت هي الأخرى ضعيفة ذلك أن معظم الأساتذة العاملين بالمؤسسات التربوية يتجهون إلى التقاعد في هذا السن.

- **الحالة العائلية:** أسفرت النتائج المتحصل عليها أن نسبة المتزوجون مثلت أعلى نسبة قدرت بـ67.2%، تليها فئة العزاب بنسبة 31.3%، وآخر نسبة تمثلت في 1.5% مثلتها فئة الأرملة. يمكن تفسير ذلك أن غالبية مفردات عينة الدراسة متزوجون وذلك لأن مسؤولياتهم تجاه أسرهم تفرض عليهم العمل لسد حاجياتهم الضرورية، كما وأن ذلك تأثير إيجابي على نفسياتهم بحيث أن الاستقرار النفسي تحصيل حاصل للاستقرار المهني.

- **الأقدمية:** بينت النتائج المتحصل عليها أن نسبة 29.9% من الأساتذة تتراوح أقدميتهم ما بين (5-10 سنوات) ما يعكس الفئة العمرية (25-30 سنة)، وهو ما يؤكد على الفترة التي قضاها داخل المؤسسة وأنهم ذوي توظيف حديث. تليها فئة الأقدمية ما بين (10-15 سنة) بنسبة 20.9%، ونسبة 17.9% تمثلها على التوالي فئة الأقدمية ما بين (أقل من 5 سنوات) وفئة (15-20 سنة). وآخر

نسبة تمثلت في 13.4% التي مثلتها فئة الأقدمية (من 20 سنة فأكثر) ذلك ما يفسر أنها فئة بلغت سن التقاعد.

- **الوضعية المهنية:** أسفرت النتائج المتحصل عليها أن نسبة 100% من أفراد عينة الدراسة دائمون في المؤسسة التربوية، ذلك ما يمكن إرجاعه إلى أن المؤسسة محل الدراسة تسعى جاهدة لتوفير الاستقرار في العمل من خلال تأمينها مناصب عمل دائمة لفاعليها.

- **الوضعية داخل النقابة:** بينت النتائج المتحصل عليها أن نسبة 100% من أفراد عينة الدراسة منخرطون ضمن هيئات نقابية تسعى للدفاع عن مصالحهم. وهو ما يفسر أن موظفي المؤسسة التربوية مجال الدراسة لديهم وعي نقابي الذي يظهر في انخراطهم ضمن تكتلات نقابية من شأنها المحافظة على حقوقهم.

- **نوع النقابة المنتمي إليها:** من خلال النتائج المتحصل عليها تمثلت أعلى نسبة في 67.2% مثلها الأساتذة المنتمون للنقابة المستقلة (Cnapest)، مقابل نسبة 32.8% مثلها الأساتذة المنتمون للنقابة المستقلة (Unpef). ذلك ما يفسر أن الانتماء لإحدى النقابتين نابع من اهتمامات الأساتذة أنفسهم ومن معرفة مضمون كل نقابة من النقابتين، أي أن الانتماء لإحدى النقابتين هو تحصيل حاصل لمدى موامة مضمونها مع اهتمامات وظروف الأفراد المنخرطين فيها.

## 7- مفاهيم الدراسة

### 7-1- الفعل النقابي

لكي نتكمن من فهم الفعل النقابي علينا أن نضعه في سياقه الاجتماعي الذي تبلور فيه، "فالفعل الاجتماعي حسب "ماكس فيبر" (Max Weber) هو صورة للسلوك الإنساني الذي يشتمل على الاتجاه الداخلي والخارجي... والفعل يصبح اجتماعيا عندما يرتبط المعنى الذاتي المعطى لهذا الفعل بواسطة الفرد بسلوك الآخرين ويكون موجها نحو سلوكهم" (ملياني وشرفة، 2020، ص3). ذلك لأن الفعل الاجتماعي هو أحد أنواع الفعل الإنساني له خصائص تميزه عن غيره من الأفعال وهو يعتبر الأساس الذي تقوم عليه السوسيولوجية الفيبرية، ويأخذ الفعل صفة الاجتماعي إذا تعلق معناه المقصود من قبل فاعله أو فاعليه بسلوك الآخرين الذين يوجهون حدوثه (فياض، 2018، ص15).

ويتم تشكيل الفعل الجماعي للنقابة انطلاقا من شروط موضوعية أين تمارس قدرة على توجيه النشاط النقابي. وللتكمن من تحليل أعمق للفعل النقابي لا بد من وضع في الحسبان العناصر الآتية: أولا- كل فعل نقابي هو عملية إنتاج لدلالات ومعان تعبر في مضمونها عن هوية النقابة. ثانيا- الفعل النقابي في علاقة تعارض وهذه المعارضة هي ضد مالكي وسائل الإنتاج بحسب التعبير الكلاسيكي. ثالثا- إن كل فعل نقابي ينشط في إطار حقل اجتماعي معين (زبييري، ص103). والفعل النقابي هو ذلك النشاط والدور النقابي الهادف والمتوقع الذي يأخذ في حسبانته المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المتشكلة في البنية المجتمعية، والتي تؤثر في مستقبل الطاقات البشرية والتنمية القومية، ويعمل النقابيون على حماية العمال بصفتهم مواطنين من خلال مد جسور نضالهم خارج الحيز المؤسسي (ملياني وشرفة، 2020، ص3).

### 7-2- النقابة

النقابة تعادل باللغة الفرنسية كلمة (SYNDICAT) وهي مشتقة من كلمة النقيب التي تعني كبير القوم كما تعني العميد (راجع، 2017، ص164). وتعرف بأنها "هي تجمع مهني لأجل

التمثيل والدراسة والدفاع عن المصالح الاقتصادية والمهنية لأعضائها" (Mari, 2001, p542). وهي أيضا عبارة عن "جماعة عمالية مطلية متضامنة تعمل بالتنسيق مع العمال وإدارة المنظمة وإطاراتها لمعرفة مشاكل العمال ودراستها سواء كانت مهنية أو اجتماعية أو غيرها، وذلك من أجل الوصول إلى الحلول المناسبة والحفاظ على استمرار واستقرار النسق" (قاسيمي، 2017، ص29).

كما يمكن تعريفها على أنها "جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وعلى وجه التفصيل هي مجموعة من الأفراد يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطاتهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم (سمغوني، 2013، ص16). وفي تعريف آخر فإن النقابة "هي ذلك التنظيم الذي يمثل مصالح العاملين اتجاه الإدارة المستخدمة والاهتمام بقضاياهم المتمثلة في الأجور وساعات العمل وظروفه، وغالبا ما يشارك العاملون في إدارة النقابة ويدعمون نشاطاتها" (مقدم، 2013، ص374).

### 3-7-الفعالية التنظيمية

يذهب الباحث "الفار" في تعريفه للفعالية التنظيمية على أنها "تعني قدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو بغض النظر عن الأهداف" (محمد الشماع وكاظم حمود، 2007، ص327). كما عرفها "اتزيوني" (Etzioni) على أنها "النجاح في تحقيق الأهداف المسطرة من خلال الاستغلال الأمثل والمتوازن للموارد المتاحة في البيئة الخارجية" (شرفي، 2016-2017، ص35).

أما قاموس (Le Petit Robert) فقد أعطى معنيين للفعالية يشير المعنى الأول إلى المقدرة على إنتاج الفعل الذي ينتظره وهو يرتبط بالأهداف والنتائج. بينما يشير الثاني إلى المقدرة على إنتاج أعلى النتائج بأدنى المجهودات، وهو ما يرتبط بالعلاقة بين النتائج والموارد المسخرة لذلك (بوقطف، 2008-2009، ص28).

### 4-7-المؤسسة التربوية

تعتبر المؤسسة التربوية التعليمية مؤسسة اجتماعية أوجدتها المجتمع لتحقيق أهدافه وأغراضه التي سطرها للوصول إلى مرتبة عالية من مصاف الأمم والمجتمعات الأخرى. كما يعرفها "إميل دوركايم" (Emile Durkheim) على أنها "تعبير امتيازي للمجتمع الذي يؤهلها بأن تنقل إلى أبنائه قيما ثقافية وأخلاقية واجتماعية يعتبرها ضرورية لتشكيل الراشد وإدماجه في بيئته ووسطه الاجتماعي" (زوقاي، 2015-2016، ص38).

### 8-الإطار النظري للدراسة

#### 8-1-نشأة الحركات النقابية في الجزائر

لعبت الحركات النقابية في الجزائر أدوارا مختلفة في الماضي والحاضر حسب الأوضاع السياسية والسوسيو اقتصادية التي مرت بها الجزائر في العديد من المراحل، فالحركة النقابية في الجزائر ليست وليدة الصدفة بل هي ثمرة كفاح تأسست نتيجة تشكل ونمو الوعي السياسي والاجتماعي والنقابي والثوري لدى الشعب الجزائري عموما والفئات العمالية على وجه الخصوص، وهي حتمية فرضتها التغيرات الاجتماعية (كاف، 2011، ص176).

ومنه لا نستطيع أن نتكلم عن الحركة النقابية في الجزائر دون الرجوع إلى الحركة النقابية الفرنسية التي انبثقت منها، ذلك أن تنظيم الحركة المطلية للعمال في الجزائر قد ارتبط ارتباطا

وثيقا بالكونفدرالية العامة للعمل (C.G.T) التي تأسست عام 1895 بفرنسا، واستمر هذا الارتباط إلى غاية سنة 1956 حين تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين (U.G.T.A) وحدثت القطيعة مع الكونفدرالية العامة للعمل منجهة والنظام والسلطة الاستعمارية القائمة في الجزائر منجهة أخرى.

إن تاريخ الحركة النقابية الجزائرية لا يمكن عزله عن الوضع العام الذي انبثقت وتطورت، خلاله أي ذلك الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي الذي تميز بالسيطرة الاستعمارية بكل ما تعنيه من حرمان وعنصرية وظلم وكل ما كان يجري على الساحة السياسية من غليان، حيث نشأت وتبلورت الحركة الوطنية التي أدت إلى ولادة الأحزاب بمختلف توجهاتها وسياساتها وارتباط بعضها بالحركة النقابية مثل حزب الشعب الجزائري والحزب الشيوعي الجزائري، والتي كانت تهدف إلى التأثير على توجهات وأولويات الحركة العمالية في التوجه نحو النضال الوطني أو النضال الطبقي، وهذا سواء بالنسبة للعمال الجزائريين في الداخل أو في المهجر أين كان الاحتكاك بالعالم الصناعي والممارسة النقابية إلى جانب الفرنسيين المدرسة الأولى في نشوء الوعي العمالي لدى بعض العمال واكتساب المهارة والتجربة الكافية لاستثمارها في العمل النقابي في الجزائر. "إن تلقين المبادئ الأولى للحركة النقابية للعمال الجزائريين بدأت في فرنسا مع العمال المهاجرين قبل الحرب العالمية الأولى حيث لعب هؤلاء دورا هاما في تطور الحركة العمالية والنضال السياسي" (عمشاني ولعلاوي، 2019، ص164).

وخلال الفترة الممتدة بين 1957-1962 تبنت النقابة إستراتيجية جديدة متمثلة في لعب دور دبلوماسي لكسب تأييد المنظمات النقابية لصالح القضية الوطنية حيث كان من أهم نشاطاتها النقابية:

- القيام في 05 جويلية 1956 بإضراب وطني للعمال بمشاركة باقي السكان؛
- إبرام خلال 01 نوفمبر 1956 اتفاق مع الاتحاد العام التونسي للعمل والاتحاد المغربي للعمل حيث نظم الاتحاد العام للعمال الجزائريين يوما للعمل الموحد، ولقد تمت الاستجابة للإضراب من المغرب وتونس؛
- القيام في ديسمبر 1956 بالمشاركة في مؤتمر لنقابات شمال إفريقيا في الدار البيضاء بالمغرب.
- القيام من 28 جانفي إلى 3 فيفري 1957 بإضراب لمدة ثمانية أيام بمناسبة مناقشة القضية الجزائرية في الأمم المتحدة؛
- تأسيس في فيفري 1957 الودادية العامة للعمال الجزائريين في فرنسا وقد توج نضال الشعب الجزائري بالاستقلال وذلك يوم 05 جويلية 1962، أما عن الحركات النقابية فقد استفادت من ممارساتها النضالية بعد النجاحات التي حققتها من خلال العديد من الإستراتيجيات التي تبنتها في هذه المرحلة (كاف، 2011، ص179)؛

وقد استمر الوضع على ذلك الحال إلى غاية حوادث 8 أكتوبر 1989 حيث تحطم كيان النظام الاشتراكي وإيديولوجية الحزب الواحد فما لبث النظام حتى انهزم واعترف بفشله، فصدر دستور 89 ليغير التوجه الإيديولوجي للدولة الجزائرية من النظام الاشتراكي إلى النظام الرأسمالي ومن سياسة الحزب الواحد إلى سياسة التعددية الحزبية. ذلك أنه بعد تعديل الدستور سنة 1989 حدثت تغيرات جوهرية مست مختلف الجوانب خاصة السياسية منها، فقد تم الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي والذي تولدت عنه التعددية النقابية وذلك بالنص على عدة حريات حيث تم ضمان:

- ممارسة الحريات الأساسية وحقوق الإنسان (المادة 31)؛
- الدفاع الفردي والجماعي للحقوق الأساسية والحريات الفردية والاجتماعية (المادة 32)؛



- الحق في التعددية النقابية؛
- ممارسة الإضراب في إطار القانون (المادة 54).
- وقد تجسدت هذه المبادئ بعدة قوانين تم إصدارها سنة 1990 بحيث ألغت جل النصوص المتعلقة بالنظام الاشتراكي وتتمثل هذه القوانين في:
- قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب؛
- قانون 90-03 المتعلق بمفوضية العمل؛
- قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والمعدل والمتمم بمقتضى قانون 91-28؛
- قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية؛
- قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي وهو أول قانون نقابي تعددي في الجزائر (شطيبي، 2009-2010، ص84-85).

ومع الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة التي عرفت الجزائر في تلك الفترة فقدالاتحادالعامللعمالالجزائريين (U.G.T.A) قدرا كبيرا من هيمنته وثقة أعضائه فلم تمكث النقابة الوطنية كثيرا حتى تدهورت تمثيليتها العامة أكثر فأكثر فظهرت عدد من النقابات المستقلة أهمها:

- النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP)؛
- النقابة الإسلامية للعمال (S.I.T)؛
- النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية (SNPSP)؛
- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)؛
- النقابة الوطنية الجزائرية للصيدلة الخواص (SNAPO)؛
- النقابة الوطنية لضباط التجارة البحرية (SNOMMAR)؛
- النقابة الوطنية للنقل البحري والجوي (SNTMA)؛
- النقابة الجزائرية لعمال التربية والتكوين (SATEF)؛
- مجلس ثانويات الجزائر العاصمة (C.L.A)؛
- النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (CNAPEST)(الطوالي الثعالبي، 2014، ص64).

وما يمكن استخلاصه من ذلك أن الحركة النقابية بعد الاستقلال قد تميزت بمرحلتين وهما مرحلة أولى ما قبل الانفتاح السياسي، ومرحلة ثانية ما بعد النضج. حيث تميزت المرحلة الأولى بتحول النقابة إلى جزء من هيكل الدولة والحزب، مع تحولها أيضا إلى وسيلة لتجنيد العمال لصالح مشاريع الدولة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. أما المرحلة الثانية فقد تم فيها فتح الباب على مصراعيه لتأسيس النقابات والجمعيات، وهذا ما يفسر ظهور العدد الهائل من النقابات على الساحة الوطنية التي تتولى التكفل بحل النزاعات والخلافات الجماعية التي تقوم بين العمال والمؤسسة بشأن ترتيب الحقوق(سماش، ص242).

## 8-2-النقابات المستقلة في قطاع التربية

عندما نتكلم عن النقابات المستقلة إستيمولوجيا وتاريخيا نجد أنه لا يوجد تقسيم فعلي للنقابات وتنساءل عندها هل هي نقابات مستقلة أم عامة؟ لكن تطور المفهوم تاريخيا ومحاولة هيمنة السياسي على هذا التنظيم جعل من هذا المصطلح براديعم، حيث انتقل من مفهوم الثورة حول أرباب العمل ومحاولة أرباب العمل والسياسيين السيطرة على النقابات، إلى استخدام النقابيين

والأكاديميين مصطلح النقابات المستقلة التي تعني ابتعادها عن أي وصاية حزبية أو سياسية (بن حليمة، 2015، ص260). وستوقف عند أهم أنواع النقابات المستقلة في قطاع التربية على النحو الآتي:

### 1-2-8- نقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (CNAPEST):

هي نقابة وطنية مفتوحة لكل أساتذة التعليم الثانوي والتقني تأسست في 2003/04/17م وتعتبر مستقلة عن أي وصاية حزبية ومؤسسات الدولة وتتمتع بالشخصية المعنوية، وهي نقابة مطلية تأسست بعد سلسلة من الإضرابات في صفوف أساتذة التعليم الثانوي، هذه الإضرابات التي أثرت في ميلاد نقابة مستقلة خاصة بأساتذة التعليم الثانوي والتقني، حيث أصبحت النقابة معتمدة منذ تاريخ 10 جويلية 2007، وتفرّر توسيع النقابة للأطوار الأخرى إضافة إلى التعليم الثانوي لتصبح تشمل الطوري الابتدائي والمتوسط (حسني، 2015-2016، ص90). هذا وتمثل أهم مطالب نقابة (CNAPEST) في الآتي:

- ترقية الأساتذة التقنيين رؤساء الورشات ورؤساء الأشغال إلى أساتذة التعليم الثانوي عن طريق التسجيل في قوائم التأهيل والامتحان المهني، وكذلك الأساتذة المهندسين ذوي الأقدمية أقل من 10 سنوات والذي تشملهم رخصة السيد الوزير الأول في المراسلة 200 المؤرخة في 2011/03/16 لتحويل مناصبهم بعد النجاح في المسابقة إلى رتبة أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي، والذين لم يستفيدوا من الإدماج في إطار تعديل القانون الخاص.

- القيام بالتسوية المالية للمنتصب العالي أستاذ منسق منذ 2008/01/01.

- إيجاد حلول عملية تسمح بترقية معلمي المدرسة الابتدائية وأساتذة التعليم الأساسي إلى رتب التوظيف القاعدية في أقرب الأجال (بن حليمة، 2015، ص272).

### 2-2-8- نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (UNPEF):

تعتبر هذه النقابة أحد النقابات المستقلة في الجزائر التي تأسست سنة 2003 وهي تنشط في الطوري المتوسط والابتدائي (حسني، 2015-2016، ص88)، وتحدد مطالبها في:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع ؛
- تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية بين صفوف المعلمين والأساتذة؛
- تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين والأساتذة ؛
- المشاركة في جل الثنائيات والثلاثيات دون وصاية الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتبارها نقابة مستقلة عن كل وصاية سياسية إدارية (بن حليمة، 2015، ص270).

فعلى الرغم من النتائج الإيجابية التي حققتها النقابات المستقلة في السنوات الأخيرة والتي ساهمت في توسيع القاعدة النقابية وانضمام العديد من الفئات العمالية بعد قناعتها بمدى فعالية هذه التنظيمات في إنتاج وإعادة إنتاج واقعها المهني والاجتماعي، وذلك بسبب قدرتها على التمثيل والوفاء لأهدافها وتلبية انشغالاتها وتحسين ظروف معيشتها ورد حقوقها المهضومة، إلا أن مكانة وتاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين يبقى وهو الذي لا يختلف فيه اثنان ولا يمكن لأي تنظيم مهما كان حجمه تجاوزه، بحيث يعتبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين شريك اجتماعي للحكومة فلا يؤخذ قرار يخص الطبقة العمالية إلا وتم استشارته (كاف، 2014-2015، ص136).

### 3-8-الفعالية التنظيمية في المؤسسة التربوية

أخذت المؤسسة التربوية في الآونة الأخيرة اهتماما كبيرا ليس فقط على المستوى الوطني والإقليمي ولكن كذلك على المستوى الدولي، حيث تقوم بدور حيوي وجوهري في غرس القيم والسلوكيات الصحيحة لدى التلاميذ وذلك من خلال الخبرات المباشرة التي يكتسبونها من

الأنشطة والمناهج في هذه المرحلة والخبرات غير المباشرة التي تكون محصلتها في النهاية جعل شخصية التلميذ متكاملة وسوية(جاسم محمد عبد الله عبد العزيز، 2017، ص255)، حيث تسعى المؤسسة التربوية إلى تحقيق أكبر قدر من الأداء والكفاءة وبلوغ أقصى حدود الفعالية التنظيمية لتنظيم الجهود البشرية. وتتحدد المتطلبات العامة لتحقيق الفعالية التنظيمية في توفر: اللامركزية والتفويض، توسيع العمل، تقييم الأداء التنظيمي والوظيفي، الإدارة بالاستشارة والمشاركة، تسطير الأهداف وصناعة القرار، زيادة فاعلية الاتصال(تواتي، 2011-2012، ص123).

وعليه فإن تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة التربوية يقود إلى تعليم متميز يساعد على تحسين أداء المؤسسة بشكل عام ودفعها نحو المستقبل من خلال إزالة كافة المشكلات وتذليل المعوقات التي تواجهها، مما يعكس على تحسين الأداء الفردي والجماعي وتغيير سلوك العاملين نحو الأفضل دائما. كما أن تحقيق الفعالية التنظيمية يتطلب التركيز على مجموعة من المبادئ التي تعد أساس لإنجاح التعليم بالمؤسسة التربوية، والتي تبدأ بالعنصر البشري المتمثل في المعلم والتلميذ وأولياء الأمور والعلاقة المترابطة بينهم والتي يكون لها مردود ايجابي على الطلاب، وإرساء نظام محاسبي صارم يحاسب على النتائج، حيث تعمل المؤسسة التعليمية المتكاملة على تهيئة التلميذ إلى التعليم المستقبلي وإكسابه العديد من القيم والمهارات الأساسية. كما أن هذه المبادئ تدعمها اللامركزية في التعليم التي تستند إلى جعل المدرسة مفتوحة على البيئة الخارجية بحيث يكون باستطاعتها الاستفادة من جهود مؤسسات المجتمع المدني، فضلا عن أن اللامركزية تبرز وتحتم أدوارا جديدة على الإدارة والمعلم، حيث تؤدي الفعالية ثمارها في تحقيق مستويات أداء متميزة للمؤسسة التعليمية بجميع عناصرها المؤسسية والمجتمعية والتي تمكنها من تحقيق رضا العميل (ولي الأمر) ومقابلة احتياجات المتعلم. ولتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة التربوية فلا بد أن يشمل التطوير التنظيمي بها جميع العناصر التي تمكن من الوفاء بهذا الغرض والتي تتمثل في:

- عقد شراكة بين أولياء الأمور ورجال الأعمال والمؤسسات الدولية والجمعيات الأهلية؛
- استقطاب موارد بشرية متميزة داخل المؤسسة التعليمية وتنميتها مع التركيز على عنصرين رئيسيين هما القيادة المدرسية والمعلم؛
- توظيف التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل التعليم والتعلم والتدريب؛
- تصميم هيكل تنظيمي يحقق الأهداف المسطرة(جاسم محمد عبد الله عبد العزيز، 2017، ص257-258).

## 9- عرض ومناقشة نتائج الدراسة

سنقوم في هذا العنصر بعرض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها ومناقشتها من خلال تحليل فرضيات الدراسة وهي على النحو الآتي:

### 9-1- نتائج تحليل الفرضية الأولى

- أظهرت نتائج تحليل الفرضية الأولى، والمتعلقة بمدى مساهمة الفعل النقابي في المؤسسة التربوية، ميدان الدراسة، في ترسيخ القيم التربوية لدى أساتذة التعليم الثانوي، أن نسبة 62.7% من المبحوثين أجابوا أن النقابة في المؤسسة التربوية تؤكد من خلال مبادئها على ضرورة الانخراط في العمل الجماعي، في المقابل نسبة 37.3% صرحوا أن النقابة لا تؤكد على ضرورة الانخراط في العمل الجماعي. يمكن تفسير ذلك بأن النقابة في المؤسسة التربوية، ميدان الدراسة، تؤكد على ضرورة الانخراط في العمل الجماعي كإستراتيجية أساسية لتحقيق أهداف المؤسسة وترسيخ ثقافتها التنظيمية التي يندرج ضمن قيمها العمل بروح الفريق الذي يسهم في زيادة فرص تبادل المعلومات

والخبرات بين أعضاء فريق العمل التربوي، بالإضافة إلى تحلي الفاعلين بروح العمل الجماعي والولاء للمؤسسة، الأمر الذي يعكس إيجاباً على سير المؤسسة في مراحلها المختلفة وعلى جودة مخرجاتها التعليمية. وبما أن النقابة تعد حزب جماعي فإن العمل الجماعي يمثل الركن الأساسي لقيام هذا الحزب، ذلك أن العمل الجماعي يخلق هامش حرية للفاعلين من شأنه التأثير في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة التربوية وهو ما أكدت عليه نظرية العلاقات الإنسانية.

- نسبة 73.1% من المبحوثين أجابوا أن النقابة داخل المؤسسة التربوية تؤكد من خلال قراراتها على ضرورة تحقيق الاحترام المتبادل بين الأعضاء كقيمة تربوية أساسية، في المقابل نسبة 26.9% من الأساتذة يرون أن النقابة لا تهتم بإدراج الاحترام كضرورة من ضروريات ممارسة العمل داخل المؤسسة التربوية. من خلال ما جاء في هذه البيانات الإحصائية نستنتج أن الممارسات والإستراتيجيات التي تعتمد عليها النقابة في المؤسسة التربوية تركز على ترسيخ قيمة تربوية بالغة الأهمية وهي إلزام الاحترام المتبادل بين أعضاء وزملاء العمل، وذلك من خلال إيمانها بأن التأكيد على ذلك يعد من بين أهم أسباب نجاح الإستراتيجية التي تعتمد عليها لتحقيق أهدافها وأهداف المؤسسة التربوية على حد سواء. وهذا ما أكدت عليه نظرية العاملين لـ " فريدريك هيرزبرغ" (Frederick Herzberg) التي اعتبرت أن الدافعية المهنية للعامل تتأثر بمجموعتين من العوامل الداخلية والخارجية، حيث تشمل العوامل الداخلية على العمل نفسه وتمثل أساساً في الشعور بالاحترام والتقدير، أما العوامل الخارجية فتتعلق بالبيئة المهنية المحيطة بالعمل. كما وقد أكد ذلك "فيكتور فروم" (Victor Vroom) في نظرية التوقع، حيث أنه انطلاقاً من التوقعات التي يبنيها الأساتذة في المؤسسة التربوية والمتمثلة أساساً في مستوى توقعاتهم عن النقابة السائدة في الوسط التربوي، والتي إذا كانت تحقق الاحترام والتقدير لهم وتشبع احتياجاتهم وتكون الناطق الرسمي لاهتماماتهم، فإنهم إما يبتكرون إستراتيجيات وآليات للحفاظ على هذا الكيان والاستمرار في الانتماء إليه أو أنهم يفضلون الانسحاب كلياً من هذا الكيان.

- نسبة 64.2% من المبحوثين أكدوا من خلال إجاباتهم أن النقابة في المؤسسة التربوية تقر من خلال قراراتها على ضرورة تفعيل المسؤولية الفردية والجماعية، في المقابل نسبة 35.8% منهم صرحوا أن النقابة لا تؤكد من خلال قراراتها على ضرورة تفعيل المسؤولية الفردية والجماعية. وعليه نستنتج أن النقابة كتنظيم تؤكد من خلال قراراتها على ضرورة تفعيل المسؤولية الفردية والجماعية، والذي يتجلى في سلوكيات الأفراد الفاعلين وتحليلهم بالمسؤولية المهنية من خلال التزامهم بأداء مهام وظيفتهم وتحقيق الأهداف التنظيمية والتربوية، واحترامهم للقوانين والأنظمة والمحافظة على ممتلكات المؤسسة التربوية التي ينتمون إليها. وأكد في هذا الصدد "دوغلاس ماغريغور" (Douglas McGregor) من خلال نظريته المسماة "X" و"Y" على المسؤولية، حيث أشار في نظرية "Y" إلى أن العامل يبحث عن المسؤولية وله القدرة على ممارسة الضبط الذاتي والإبداع والابتكار ويسهم بشكل إيجابي في صنع قرارات تشاركية تحقق أهداف المؤسسة. كما يمكن الإشارة هنا إلى أن المسؤولية هي من بين القيم التربوية الأساسية التي يعتبر تجسيدها تحصيل حاصل لتحقيق أهداف المؤسسة لذلك تسعى النقابة في المؤسسة التربوية إلى التأكيد على ضرورة تجسيد هذه القيمة، إلا أنه من ناحية أخرى تعتبر المسؤولية ضرورة تنبع من وعي كل موظف بدوره ومكانته ضمن النسق الوظيفي، كما وأن النقابة قد أدرجتها كضرورة في المرحلة الأولية من تكوين الأساتذة ذوي التوظيف الحديث وهو ما صرح به لنا مسئولو التنظيم النقابي بالمؤسسة التربوية، ميدان الدراسة، عند إجرائنا معهم المقابلة.

- نسبة 89.6% من المبحوثين أجابوا أن النقابة في المؤسسة التربوية، ميدان الدراسة، تؤكد من خلال مبادئها على ضرورة الالتزام والتحلي بالسلوك الانضباطي واحترام الوقت، في المقابل نسبة

10.4% منهم صرحوا أن النقابة لا تؤكد من خلال قراراتها ومبادئها على ضرورة الالتزام والتخلي بالسلوك الانضباطي واحترام الوقت. ذلك ما يمكن تفسيره بأن النقابة باعتبارها شريك اجتماعي فعال تؤكد على الالتزام التنظيمي وما يترتب عليه من نتائج سلوكية وظيفية تؤثر إيجابا على مستقبل المؤسسة التربوية وتسهم في تحقيق فعاليتها التنظيمية، فطبيعة التزام الفاعلون التربويون بالسلوكيات المعيارية الانضباطية تترجم بشكل أو بآخر طبيعة الارتباط بين الفاعل التربوي والمؤسسة التربوية وأثر هذا الارتباط على كفاءتها وفعاليتها، والذي يعد من بين أهم المؤشرات الأساسية لتحقيق التوافق بين مصالح وأهداف الأعضاء الفاعلين ومصالح وأهداف المؤسسة التربوية.

- نسبة 61.2% من المبحوثين أجابوا أن النقابة في المؤسسة التربوية تؤكد من خلال مبادئها على ضرورة تفعيل التعاون بين الأعضاء لتحقيق الأهداف التنظيمية، في المقابل نسبة 37.3% من المبحوثين صرحوا أن النقابة لا تؤكد من خلال قراراتها ومبادئها على ضرورة تفعيل التعاون بين الأعضاء لتحقيق الأهداف. ذلك مرده أن النقابة في المؤسسة التربوية، ميدان الدراسة، تؤمن بأهمية التعاون بين أعضاء فريق العمل لأنه متغير تنظيمي يسهم في تعزيز الثقة بين الفاعلين، وهو ما يؤدي بدوره إلى بناء علاقات قوية بين الفاعلين من مختلف المصالح، ويجعل من السهل التعامل مع الخلافات والنزاعات وإدارة الصراع في مكان العمل خصوصا تلك التي يكون منشؤها الفروقات الفردية. فالتعاون يعتبر من أهم العوامل التي تؤدي إلى إنجاز المهام وإيجاد حلول للمشاكل التي تعترض المؤسسة في أدائها لمهامها وتحقيق أهدافها، كما أنه يساعد على خلق الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي الملائم الذي يحقق الفعالية التنظيمية للمؤسسة التربوية.

- نسبة 61.2% من المبحوثين أجابوا أن النقابة في المؤسسة التربوية تقر من خلال قراراتها ومبادئها على ضرورة المحافظة على ممتلكات المؤسسة وتوجيه التلاميذ لتحقيق ذلك، في المقابل نسبة 38.8% منهم صرحوا أن النقابة لا تقر على ضرورة المحافظة على ممتلكات المؤسسة ولا تقوم بتوجيه التلاميذ نحو ذلك. وتفسير ذلك أن النقابة الفاعلة في المؤسسة التربوية، ميدان الدراسة، تؤكد من خلال قراراتها على الدور الفعال للأساتذة في تربية التلاميذ على التحلي بالسلوكيات الصالحة والانضباطية التي تعينهم على الحفاظ على الممتلكات العامة والاستفادة منها، وتنمية روح المسؤولية لديهم ليصبحوا مستقبلا مواطنين صالحين.

- تبين من خلال البيانات الإحصائية للجدول المتقاطع المتعلق بتحديد اتجاهات الأساتذة وفقا لمتغير الجنس حول مدى تأكيد النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة على قيمة العمل الجماعي والانخراط فيه، أن الاتجاه العام يميل نحو فئة المبحوثين الذين أشاروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تؤكد على ضرورة الانخراط في العمل الجماعي بأكبر نسبة تمثلت في 62.7%، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين من جنس الإناث وذلك بنسبة 71.8%. في المقابل بلغت أضعف نسبة 37.3% والتي تمثل المبحوثين الذين أشاروا إلى أن النقابة في المؤسسة التربوية لا تنص من خلال مبادئها على ضرورة الانخراط في العمل الجماعي، وقد كانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين من جنس الذكور بنسبة 50%. بناء على ذلك يمكن القول أن الاختلاف في النوع يؤثر بشكل أو بآخر في الاتجاه، وما يمكن استخلاصه من ذلك أن فئة المبحوثين من جنس الإناث أكدوا على أن النقابة الممثلة لهم تحث على ضرورة وأهمية الانخراط في العمل الجماعي، ذلك أن المعلمات من جنس الإناث لديهن القدرة أكثر على نسج علاقات اجتماعية وخلق روابط مع مختلف الأعضاء في النسق التربوي، كما ولهن القدرة على الانخراط في التنظيمات الرسمية وغير الرسمية التي تخلق لهن هامشا من الحرية. وعليه نستنتج أن العمل الجماعي بروح الفريق هو عبارة عن قيمة من القيم التي عملت على ترسيخها النقابة لدى أعضاء النسق التربوي وخاصة منهم المعلمات من

جنس الإناث، حيث وجدت فيهن الأرضية الخصبة لتجسيد ميدانيا هذه القيمة في العمل التربوي وذلك انطلاقا من خصائصهن النفسية والاجتماعية على عكس المعلمين من جنس الذكور.

- تبين من خلال البيانات الإحصائية للجدول المتقاطع المتعلق بتحديد اتجاهات الأساتذة وفقا لمتغير السن حول مدى حث النقابة داخل المؤسسة على تحقيق الاحترام المتبادل بين أعضاء العمل، أن الاتجاه العام يميل نحو فئة المبحوثين الذين أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تحث على ضرورة تحقيق الاحترام المتبادل بين أعضاء العمل بأكبر نسبة تمثلت في 73.1%، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين سنهم أقل من 25 سنة بنسبة 100%. في المقابل بلغت أضعف نسبة 26.9%، والتي تمثل المبحوثين الذين أشاروا إلى أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة لا تحث من خلال مبادئها على ضرورة تحقيق الاحترام المتبادل بين أعضاء العمل وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين سنهم يتراوح من 25 سنة إلى 30 سنة بنسبة 36.8%. وعليه انطلاقا من تلك المعطيات الكمية يمكن القول أن النقابة في المؤسسة التربوية محل الدراسة تحث على ضرورة تحقيق الاحترام المتبادل بين أعضاء العمل خصوصا منهم ذوي التوظيف الحديث الذين سنهم أقل من 25 سنة، ذلك باعتبار النقابة شريك ووسيط اجتماعي فعال بإمكانه مساندة الإدارة في عملية دمج ذوي التوظيف الحديث في ثقافة المؤسسة، كون أن تحقيق كفاءة الأداء الوظيفي تتطلب توفر ظروف العمل المناسبة وتلبية الحاجة الاجتماعية من التقدير والاحترام التي تعتبر من بين أهم الركائز الأساسية لنجاح العمل الجماعي وعامل مؤثر في فعالية المؤسسة التربوية.

- تبين من خلال البيانات الإحصائية للجدول المتقاطع المتعلق بتحديد اتجاهات الأساتذة وفقا لمتغير الأقدمية حول مدى تأكيد النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة على تفعيل المسؤولية الفردية والجماعية، أن الاتجاه العام يميل نحو فئة المبحوثين الأساتذة الذين يرون أن النقابة تؤكد على ضرورة تفعيل المسؤولية الفردية والجماعية بنسبة كبيرة بلغت 64.2%. وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين أقدميتهم أقل من 5 سنوات بنسبة 75%، في المقابل بلغت أضعف نسبة 35.8% التي تمثل الأساتذة الذين أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة لا تؤكد على ضرورة تفعيل المسؤولية الفردية والجماعية، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين أقدميتهم تتراوح من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 45%. من خلال ذلك يمكن القول أن المسؤولية تعتبر من بين أهم القيم التربوية الأساسية التي يعتبر تجسيدها تحصيل حاصل لتحقيق أهداف المؤسسة خاصة منها الفعالية التنظيمية، لذلك تسعى النقابة إلى تأصيل وغرس هذه القيمة "تفعيل المسؤولية الفردية والجماعية" في النسق التربوي خصوصا لدى أعضاء العمل ذوي التوظيف الحديث، كما وأنه قد أدرجتها في المرحلة الأولية لتكوين الأساتذة، فمن خلال ذلك يدرك كل فرد دوره ومكانته ضمن النسق التربوي ومن ثمة يساهم بشكل أو بآخر في تحقيق فعاليته، وهذا ما أقره بعض المسؤولين في النقابة أثناء مقابلتنا لهم خلال الدراسة الميدانية.

وعليه من خلال ما جاء في البيانات الإحصائية الخاصة بتحليل الفرضية الأولى يمكن القول إن هذه الأخيرة قد تحققت، حيث تؤكد أن الفعل النقابي يساهم واقعا في ترسيخ القيم التربوية لدى أساتذة التعليم الثانوي.

## 9-2- نتائج تحليل الفرضية الثانية

- تبين من خلال النتائج الخاصة بتحليل الفرضية الثانية، والمتعلقة بمدى مساهمة الفعل النقابي في تنمية روح الإبداع البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الثانوي، أن نسبة 61.2% من المبحوثين أجابوا بأن النقابة في المؤسسة التربوية تقر من خلال مبادئها وقراراتها بضرورة استخدام تكنولوجيا

التعليم الحديثة وتفعيل التعليم عن بعد في الظروف الاستثنائية المتعلقة بتطور الوضعية الوبائية، في المقابل صرح نسبة 38.8% من المبحوثين أن النقابة لا تقر بضرورة استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة وتفعيل التعليم عن بعد في الظروف الاستثنائية المتعلقة بالأزمة الصحية. وتفسير ذلك أنه في ظل الوضعية الوبائية حدث اختلال وظيفي على مستوى كل القطاعات بما في ذلك القطاع التربوي الأمر الذي فرض على مختلف الشركاء الاجتماعيين، بما فيهم النقابة، طرح بدائل وظيفية منها استخدام تكنولوجيا التعليم الحديثة وتطبيق التعليم عن بعد كبديل لتعويض التعليم الحضوري وتحقيق أهداف المؤسسة التربوية واستمرارها.

- نسبة 83.6% من المبحوثين صرحوا أن النقابة في المؤسسة التربوية تؤكد على ضرورة إعادة بناء الأفكار في شكل جديد لتحقيق الإبداع وتحسين مخرجات المنظومة التربوية، في المقابل نجد أن نسبة 16.4% من المبحوثين أجابوا أن النقابة لا تؤكد من خلال مبادئها وقراراتها على ضرورة إعادة بناء الأفكار في شكل جديد لتحقيق الإبداع وتحسين مخرجات المنظومة التربوية. وانطلاقاً من ذلك نستنتج أن النقابة تعتمد إستراتيجية إعادة بناء الأفكار وعدم تقديمها في قوالب جاهزة لتشجيع الإبداع والابتكار وتحسين جودة المخرجات، حيث تؤكد من خلال قراراتها على ضرورة أن يكون المتعلم مبدعاً قادراً على الإنتاج ومواجهة الوضعيات الصعبة التي قد يواجهها في مجتمعه بعد تخرجه، وذلك من خلال تحويل المقررات والبرامج الدراسية إلى نماذج وممارسات عملية واقعية باعتبارها في ذلك إستراتيجية كفيلة بالتحفيز على استخدام تقنيات التعلم الذاتي وتحسين جودة المخرجات ومن ثم تحسين صورة المؤسسة التربوية في المحيط الخارجي.

- نسبة 53.7% من المبحوثين أجابوا أن النقابة على مستوى المؤسسة التربوية تطالب بضرورة الدعم المادي للأساتذة الباحثين ومؤلفي الكتب المدرسية، في المقابل نسبة 46.3% منهم صرحوا أن النقابة لا تطالب بضرورة الدعم المادي للأساتذة الباحثين ومؤلفي الكتب المدرسية. نستنتج من ذلك أن النقابة في المؤسسة التربوية، ميدان الدراسة، تطالب بضرورة الدعم المادي للأساتذة الباحثين ومؤلفي الكتب التربوية وذلك كإستراتيجية أساسية تستخدمها لتحفيز الأساتذة والباحثين على استثمار خبراتهم المعرفية والبيداغوجية في مجال التعليم من خلال نشرها في مؤلفات وإصدارات يستفيد منها الطلبة والباحثين المختصين في قطاع التربية، وهذا ما أكدت عليه نظرية التنظيم العلمي للعمل لـ "فريدريك تايلور" (Frederick Taylor) في اعتبارها أن التحفيز المادي يؤثر على دافعية الإنجاز المهنية للعامل.

- نسبة 59.7% من المبحوثين أجابوا أن النقابة على مستوى المؤسسة التربوية، ميدان الدراسة، تهتم بمراقبة الأداء البيداغوجي للأساتذة وتقييمه بشكل دائم، في المقابل نسبة 40.3% منهم صرحوا أن النقابة لا تهتم بمراقبة وتقييم الأداء البيداغوجي للأساتذة. وتفسير ذلك أن النقابة في المؤسسة التربوية تؤمن بأن مراقبة الأداء البيداغوجي للأساتذة وتقييمه يمكن أن يؤدي إلى المساهمة في تحقيق أهداف عدة تتمثل أهمها في الكشف عن مختلف المشاكل التنظيمية والإدارية التي تواجه الأساتذة في أدائهم الوظيفي، ودعم الفاعلين للالتزام بأداء مهامهم البيداغوجية بكفاءة وفي الأجل المحددة. كما أنه من الممكن استخدام التقارير الناتجة عن هذا التقييم كوسيلة رقابية تسمح بمتابعة سير الدروس والعمل بشكل حسن.

- نسبة 62.7% من المبحوثين أجابوا أن النقابة في المؤسسة التربوية، ميدان الدراسة، تؤكد من خلال قراراتها ومبادئها على ضرورة احترام الصلاحيات والمسؤوليات بين الأعضاء الفاعلين لتحقيق الأهداف المسطرة، في المقابل نسبة 37.3% منهم صرحوا أن النقابة لا تؤكد من خلال قراراتها ومبادئها على ضرورة احترام الصلاحيات والمسؤوليات بين الأعضاء. وتفسير ذلك أنه من مبادئ وأصول تأسيس أي مؤسسة مهما كان نوع نشاطها بناء مصفوفات من الصلاحيات

والمسؤوليات، حيث ترسم هذه المصفوفة الحدود الواضحة للمسؤوليات الإدارية لشاغل الوظيفة والصلاحيات الممنوحة له وذلك بناء على الهيكل التنظيمي الذي يحدد معالم صلاحيات ومسؤوليات كل فاعل تربوي. فالنقابة في المؤسسة التربوية محل الدراسة تؤكد على ضرورة احترام الصلاحيات والمسؤوليات ذلك لأن هذا الإجراء يجنب الوقوع في العديد من المشكلات والاختلالات الوظيفية والمتمثلة أساساً في: القصور في أداء الوظائف، النزاع حول الموارد، القصور في العملية الاتصالية وغيرها.

- نسبة 67.2% من المبحوثين أجابوا أن النقابة على مستوى المؤسسة التربوية تهتم بتفعيل البرامج التطويرية التربوية، في المقابل نسبة 32.8% منهم صرحوا أن النقابة لا تهتم بتفعيل البرامج التطويرية التربوية. انطلاقاً من هذه المعطيات الإحصائية يمكن القول إن النقابة في المؤسسة التربوية تؤكد بضرورة تنمية وتطوير المستوى المعرفي والتكويني لأساتذة قطاع التربية لما لذلك من دور فاعل في زيادة المعارف والمهارات لدى مختلف الفاعلين والرفع من مستوى أدائهم الوظيفي التعليمي والبيداغوجي، بما يحقق أهداف المؤسسة التربوية في إرساء نظام ونموذج تكويني فاعل للرفع من الأداء الوظيفي للأستاذ وتطوير البرامج التكوينية وتحديثها لضمان جودة المخرجات التعليمية.

- نسبة 61.2% من المبحوثين أجابوا أن النقابة على مستوى المؤسسة التربوية تقترح على الإدارة ضرورة تصميم البرامج التدريبية بناء على نتائج تقييم الأداء، في المقابل نسبة 38.8% منهم صرحوا أن النقابة لا تقترح ضرورة تصميم البرامج التدريبية بناء على نتائج تقييم الأداء بل تعتبرها من مسؤولية الإدارة. وتفسير ذلك أن النقابة في المؤسسة التربوية محل الدراسة ترسخ ثقافة التقويم والمعالجة المرحلية للقصور في الأداء الوظيفي للمورد البشري، ذلك لأن عملية تصميم البرامج التدريبية والتكوينية تبدأ بمرحلة تحديد الاحتياجات التي تفي بالغرض والتي تتم بناء على نتائج تقييم الأداء الوظيفي، حيث يتضمن تصميم وبناء برنامج تدريبي عدة خطوات أساسية أهمها: تحديد المحتوى التدريبي (الاحتياجات) والأساليب والأدوات المساعدة على تنفيذه، وكذا تحديد مراكز التكوين المستهدفة وفق الشروط الموضوعية بما يمكن بلوغ الأهداف المسطرة.

- تبين من خلال البيانات الإحصائية للجدول المتقاطع المتعلق بتحديد اتجاهات الأساتذة وفقاً لمتغير الجنس حول مدى تأكيد النقابة على ضرورة استخدام تكنولوجيا التعليم الحديثة وتفعيل التعليم عن بعد خصوصاً مع تطور الوضعية الوبائية، أن الإتجاه العام يميل نحو فئة المبحوثين الذين أشاروا إلى أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تؤكد على ضرورة استخدام تكنولوجيا التعليم الحديثة وتفعيل التعليم عن بعد خصوصاً مع تطور الوضعية الوبائية بأكثر نسبة بلغت 61.2%، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين من جنس الإناث بنسبة 61.5%. في المقابل تمثلت أضعف نسبة في 38.8% والتي تمثل فئة المبحوثين الذين أشاروا إلى أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة لا تؤكد على ضرورة استخدام تكنولوجيا التعليم الحديثة وتفعيل التعليم عن بعد خصوصاً مع تطور الوضعية الوبائية، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين من جنس الذكور بنسبة 39.3%. من خلال ما سبق ذكره يمكن القول أن فئة المبحوثين من جنس الإناث أقرروا أن النقابة الممثلة لهم تؤكد على ضرورة تفعيل تكنولوجيا التعليم الحديث والتعليم عن بعد، والذي يمكن تفسيره بأن المعلمات رحبت بفكرة التعليم عن بعد لكونه ميكانيزم تغذي من خلاله احتياجاتها فهي بالدرجة الأولى الأم والمريبة في الأسرة، وكونها تحمل أعباء عدة تفضل تخصيص وقت معين للتدريس عن بعد عبر المنصة الإلكترونية دون التنقل مع المحافظة بذلك على امتيازاتها المادية (الأجر)، من جهة أخرى هذا راجع أيضاً إلى ارتفاع وعيهم الصحي وخوفهم على أنفسهم وعائلاتهم.



- تبين من خلال البيانات الإحصائية للجدول المتعلق بتحديد اتجاهات الأساتذة وفقا لمتغير السن حول مدى تأكيد النقابة داخل المؤسسة التربوية ميدان الدراسة على ضرورة إعادة بناء الأفكار كعامل أساسي لتحقيق الإبداع وتحسين المخرجات، أن الاتجاه العام يميل نحو فئة المبحوثين الذين أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تؤكد من خلال قراراتها على ضرورة إعادة بناء الأفكار في شكل جديد لتحقيق الإبداع وتحسين مخرجات المؤسسة التربوية، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين سنهم أقل من 25 سنة بنسبة 83.6% والمقابل بلغت أضعف نسبة 16.4% والتي تمثل المبحوثين الذين أشاروا إلى أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة لا تؤكد من خلال قراراتها على ضرورة إعادة بناء الأفكار في شكل جديد لتحقيق الإبداع وتحسين مخرجات المؤسسة التربوية، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين يتراوح سنهم من 25 إلى 30 سنة بنسبة 31.6%. من خلال ما سبق يمكن القول أن نجاح العملية التعليمية يكمن في تجاوز التعليم التقليدي وإعادة بناء الأفكار في قوالب جديدة غير جاهزة، لاعتبار ذلك من بين أهم سمات ومتطلبات التعليم الحديث. وقد تبين من خلال المعطيات الكمية المحصل عليها أن المبحوثين الذين سنهم أقل من 25 سنة أشاروا إلى أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تؤكد من خلال قراراتها على ضرورة إعادة بناء الأفكار في شكل جديد لتحقيق الإبداع وتحسين مخرجات المؤسسة التربوية ما يمكن تفسيره بأن النقابة باعتبارها شريك اجتماعي تسعى إلى الاستثمار في الطاقات الشابة خريجي الجامعات فإنها تؤكد على تحقيق الإبداع وجودة التعليم.

- تبين من خلال البيانات الإحصائية للجدول المتعلق بتحديد اتجاهات الأساتذة وفقا لمتغير الأقدمية حول مدى مطالبة النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة على ضرورة الدعم المالي للأساتذة الباحثين ومؤلفي الكتب المدرسية، أن الاتجاه العام يميل نحو فئة المبحوثين الأساتذة الذين يرون أن النقابة تطالب بضرورة الدعم المالي للأساتذة الباحثين ومؤلفي الكتب بنسبة كبيرة بلغت 53.7%، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين تتراوح أقدمتهم من 10 إلى 15 سنة بنسبة 78.6%، في المقابل تمثلت أضعف نسبة في 46.3% والتي تمثل المبحوثين الذين أقرروا أن النقابة لا تطالب بضرورة الدعم المالي للأساتذة الباحثين ومؤلفي الكتب، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين تتراوح أقدمتهم من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 60%. ذلك ما يمكن تفسيره بأن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تؤمن بأن الدعم المالي للأساتذة يمثل الوسيلة التي من خلالها يعترف القطاع التربوي بمجهودات الأساتذة خاصة منهم ذوي خبرة واسعة وأقدمية عالية في العمل التربوي والبحث العلمي والتأليف البيداغوجي، وذلك ما يؤثر إيجابا عليهم باعتبار ذلك يمثل مميزاتهم الذي يمكنهم من إشباع حاجاتهم المادية (الاقتصادية)، النفسية (تحقيق الذات)، الاجتماعية (كسب مكانة وقيمة اجتماعية). كما أنه يزيد من نسبة ولائهم للمؤسسة ويحقق الرضا الوظيفي لديهم. ذلك وأنه من بين المطالب الأساسية للنقابة على مستوى المؤسسة التربوية زيادة الأجور لمختلف الأعضاء الفاعلين في النسق التربوي، وذلك لأن تلبية الحاجة المادية يحفز ويرفع من الدافعية للإنجاز وتحسين الأداء الوظيفي في العمل التربوي.

وعليه من خلال النتائج المتوصل إليها من تحليل الفرضية الثانية تم إثبات صحتها حيث تؤكد أن الفعل النقابي يساهم في تنمية روح الإبداع البيداغوجي لأساتذة التعليم الثانوي.

### 3-9- نتائج تحليل الفرضية الثالثة

- أظهرت نتائج تحليل الفرضية الثالثة، والمتعلقة بمدى مساهمة الفعل النقابي في احتواء مشكلات العمل التي تعترض مختلف المصالح التربوية، أن نسبة 59.7% من المبحوثين أجابوا أن النقابة في المؤسسة التربوية، ميدان الدراسة، تؤكد من خلال قراراتها ومبادئها على ضرورة التواصل مع أولياء التلاميذ، في المقابل نسبة 40.3% منهم صرحوا أن النقابة لا تؤكد من خلال قراراتها

ومبادئها على ضرورة التواصل مع أولياء التلاميذ. نستنتج من ذلك أن النقابة تقر من خلال قراراتها في المؤسسة التربوية على ضرورة التواصل مع أولياء الأمور كضرورة أساسية تنعكس إيجاباً على مخرجات التعليم، حيث أن مشاركة أولياء الأمور تعمل على زيادة دعم المجتمع للعملية التربوية التعليمية، وإعطاء المعلومات اللازمة عن التلاميذ الذين يحتاجون إلى الدعم والرعاية الخاصة من خلال التعاون مع الأخصائي الاجتماعي في استخدام الأساليب الإرشادية والتربوية المساعدة على التكيف والاندماج. كما أن التواصل مع أولياء الأمور يعتبر ضرورة تفرضها النقابة وإستراتيجية أساسية تمكن من احتواء مشكلات العمل، ذلك أن التواصل الدائم مع أولياء الأمور يساهم في تحقيق التنسيق والتعاون بين هذين النسقين الاجتماعيين "الأسرة" و"المدرسة" لاقتراح حلول للمشكلات التي تعيق تعلم التلاميذ، وتحقيق أهداف المؤسسة التربوية وتحسين صورتها في المحيط الخارجي.

- نسبة 68.7% من المبحوثين صرحوا أن النقابة في المؤسسة التربوية تؤكد على ضرورة تفعيل الإرشاد التربوي من خلال الدور المنوط بمستشار التوجيه والأخصائي النفسي على مستوى المؤسسة التربوية، في المقابل نسبة 31.3% منهم صرحوا أن النقابة لا تؤكد على ضرورة تفعيل الإرشاد التربوي. نستنتج أن النقابة تؤكد من خلال مبادئها وقراراتها على ضرورة تفعيل الإرشاد التربوي كإستراتيجية أساسية كفيلة بحل المشكلات والمعيقات التي تواجه المؤسسة التربوية، وذلك من خلال تشخيص المشكلات التربوية والنفسية وتحديد أسبابها ومعالجتها بما يحقق التفوق المدرسي للمتعلم واندماجه في الوسط الاجتماعي. فالنقابة تؤكد على ضرورة تفعيل الإرشاد التربوي كونه الآلية التي تجنب حدوث الاختلالات التنظيمية التي يمكن أن تعترض مسار العملية التربوية ونجاحها، وتؤثر في تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة التربوية.

- نسبة 62.7% من المبحوثين أكدوا من خلال إجاباتهم أن النقابة في المؤسسة التربوية تساهم في إقناع الأساتذة بضرورة اللجوء إلى التلقيح والرفع من مستوى الوعي الصحي لديهم بخطورة وباء كورونا، في المقابل نسبة 37.3% منهم صرحوا أن النقابة لا تساهم في إقناع الأساتذة بضرورة اللجوء إلى التلقيح والرفع من مستوى الوعي الصحي لديهم. نستنتج أن النقابة في المؤسسة التربوية تعتمد الاتصال الإقناعي كإستراتيجية أساسية لإقناع الأساتذة بأهمية اللجوء إلى التلقيح والرفع من مستوى الوعي الصحي لديهم بضرورة اتخاذ التدابير الوقائية ضد انتشار وباء كورونا، وذلك بهدف المساهمة في احتواء هذه المشكلة الصحية التي تعرفها جميع القطاعات بالمجتمع منها قطاع التربية، وضمان سير العملية التعليمية واستمرار التدريس في ظروف صحية حسنة. حيث تقوم النقابة بتفعيل الإرشاد والتوجيه الصحي باعتماد عدة وسائط منها الندوات، الملتقيات والأيام التحسيسية. فقد أكد مسؤول النقابة من خلال المقابلات التي أجريت معه "أنه نظراً للعزوف الكبير في أوساط الأساتذة عن التلقيح شددت النقابة من خلال الأيام التحسيسية المكثفة التي أجرتها على ضرورة احترام البروتوكول الصحي واتخاذ التدابير الوقائية".

- نسبة 67.2% من المبحوثين أجابوا أن النقابة في المؤسسة التربوية تؤكد على ضرورة توفير بيئة آمنة داعمة لفرص التعلم لدى التلاميذ، في المقابل نسبة 32.8% منهم صرحوا أن النقابة لا تؤكد على ضرورة توفير بيئة آمنة داعمة لفرص التعلم. وتفسير ذلك أن النقابة تؤدي في المؤسسة التربوية دوراً فاعلاً في ضمان توفير بيئة مدرسية ملائمة تدعم تعلم التلاميذ في ظروف حسنة آمنة صحياً ومهنياً، وذلك من خلال مطالبة الهيئات المعنية بضرورة توفير الإمكانات والوسائل المادية والتقنية اللازمة، والتي يمكن من خلالها تجاوز مختلف مشكلات العمل التربوي التي تؤثر سلباً في التحصيل العلمي للتلاميذ وتعيق تحقيق الأهداف التعليمية الخاصة بضمان جودة مخرجات التعليم.

- نسبة 61.2% من المبحوثين أجابوا أن النقابة على مستوى المؤسسة التربوية، ميدان الدراسة، تؤكد من خلال قراراتها على ضرورة تقصي اهتمامات وانشغالات الأساتذة ودراساتها وتحقيق مطالبهم، في المقابل نسبة 38.8% منهم صرحوا أن النقابة لا تؤكد من خلال قراراتها على ضرورة تقصي اهتمامات وانشغالات الأساتذة والقيام بدراساتها وتحقيق مطالبهم. وتفسير ذلك أنه نظرا لأن النقابة تعد بمثابة شريك اجتماعي فهي تسعى إلى تحقيق مختلف المطالب السوسيو مهنية لموظفي -ومنهم الأساتذة- قطاع التربية، وحماية حقوقهم المشروعة والدفاع عن مصالحهم والعمل على تحسين ظروف العمل لخلق الرضا والولاء الوظيفي، بما يؤدي إلى تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة التربوية.

- نسبة 67.2% من المبحوثين أجابوا أن النقابة في المؤسسة التربوية تهتم بتفعيل برامج مشاركة التلاميذ في الفرق والأندية واللجان المدرسية، في المقابل نسبة 32.8% منهم صرحوا أن النقابة لا تهتم بتفعيل برامج مشاركة التلاميذ في الفرق والأندية واللجان المدرسية. نستنتج من ذلك أن النقابة تحفز التلاميذ على الانضمام للفرق والأندية واللجان المدرسية لأنها تعتبرها بمثابة إجراءات احترافية تقابل التلاميذ عن الانحرافات السلوكية التي بدورها تؤثر على صورة المؤسسة في الوسط المدرسي والمحيط الاجتماعي، وتساهم في تعزيز الحوار والتفاهم المتبادل والمشاركة في اقتراح حلول لمشكلات العمل المطروحة، مما يحقق الفعالية التنظيمية كهدف أساسي للمؤسسة التربوية.

- نسبة 61.2% من المبحوثين أجابوا أن النقابة في المؤسسة التربوية تؤكد على ضرورة تجديد المناهج والمقررات الدراسية وربطها بواقع المجتمع، في المقابل نسبة 38.8% منهم صرحوا أن النقابة لا تؤكد من خلال قراراتها على ضرورة تجديد المناهج والمقررات الدراسية وربطها بواقع المجتمع. نستنتج من خلال هذه المعطيات الإحصائية أن النقابة تؤكد على ضرورة التجديد في المناهج والمقررات الدراسية حتى تتوافق مع الواقع الاجتماعي وتواكب التحولات والتغيرات التي يعرفها المجتمع بكل قطاعاته، مما يساهم في حل مشكلات العمل التربوي واكتساب القدرة على التكيف مع مختلف الأوضاع والتطورات وبالتالي تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة التربوية.

- تبين من خلال البيانات الإحصائية للجدول المتقاطع المتعلق بتحديد اتجاهات الأساتذة وفقا لمتغير الجنس حول مدى تأكيد النقابة في المؤسسة التربوية محل الدراسة على ضرورة التواصل مع أولياء التلاميذ، أن الاتجاه العام يميل نحو فئة المبحوثين الذين أشاروا إلى أن النقابة في المؤسسة ميدان الدراسة تؤكد على ضرورة التواصل مع أولياء التلاميذ بنسبة كبيرة بلغت 59.7%، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين من جنس الإناث بنسبة 61.5%. في المقابل تمثلت أضعف نسبة في 40.3% والتي تمثل المبحوثين الذين أفروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة لا تؤكد على ضرورة التواصل مع أولياء التلاميذ، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين من جنس الذكور بنسبة 42.9%. من خلال المعطيات المتحصل عليها يمكن الإشارة إلى أن التواصل مع أولياء الأمور مطلب أساسي أكدت عليه المعلمات، وذلك باعتبار النقابة شريك فعال يعمل على خلق وساطة بين الأساتذة وأولياء الأمور لتثمين قدرات التلاميذ وتقصي أسباب عزلتهم الاجتماعية. حيث يعتبر التواصل مع أولياء الأمور ضرورة تفرضها النقابة وإستراتيجية أساسية تمكن من احتواء المشاكل وميكانيزم يساهم في تخفيف الضغط على الأساتذة وتحسين صورة المؤسسة في الفضاء الخارجي وتحقيق فعاليتها.

- تبين من خلال البيانات الإحصائية للجدول المتقاطع المتعلق بتحديد اتجاهات الأساتذة وفقا لمتغير السنسعي النقابة داخل المؤسسة التربوية إلى تفعيل الإرشاد التربوي من خلال الدور المنوط لمستشار التوجيه والأخصائي النفساني في المؤسسة، أنالاتجاه العام يميل نحو فئة المبحوثين الذين أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تسعى إلى تفعيل الإرشاد التربوي من خلال الدور

المنوطلمستشار التوجيه والأخصائي النفسي داخل المؤسسة بنسبة كبيرة بلغت 68.7%، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين سنهم أقل من 25 سنة بنسبة 100%. في المقابل بلغت أضعف نسبة 31.3% والتي تمثل المبحوثين الذين أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة لا تسعى إلى تفعيل الإرشاد التربوي من خلال الدور المنوطلمستشار التوجيه والأخصائي النفسي داخل المؤسسة، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين يتراوح سنهم (من 45 إلى 50 سنة) بنسبة 50%. وعليه من خلال ما سبق يمكن القول أن النقابة في المؤسسة محل الدراسة تؤكد على ضرورة تفعيل أدوار كل الأعضاء والمصالح بما في ذلك الإرشاد التربوي، كونه يعتبر الوسيط الذي يقصى الكثير من الإختلالات والصعوبات التي من شأنها إعاقة مسار العملية التربوية ونجاحها، كما يؤثر على أهداف المؤسسة التنظيمية والتربوية. ولكون النقابة وسيط وشريك فعال يمكن مختلف الأعضاء الفاعلين في المؤسسة التربوية من أداء مهامهم خصوصا فيما يتعلق بذوي التوظيف الحديث والخبرة القليلة نظرا لسنهم الذي لا يتجاوز 25 سنة ونقص الخبرة لديهم الذي لا يؤهلهم لحل المشاكل التي تعترضهم، بحيث يتم الاستعانة بمستشار التوجيه والأخصائي النفسي لاحتواء ومعالجة المشكلات التي تواجه التلاميذ وتحقيق الأهداف المسطرة.

- تبين من خلال البيانات الإحصائية للجدول المتقاطع المتعلق بتحديد اتجاهات الأساتذة وفقا لمتغير الأقدمية حول مدى مساهمة النقابة داخل المؤسسة التربوية محل الدراسة في إقناع الأساتذة بضرورة اللجوء إلى التلقيح والرفع من مستوى الوعي الصحي لديهم بخطورة وباء كورونا، أنالاتجاه العام يميل نحو فئة المبحوثين الأساتذة الذين يرون أن النقابة في المؤسسة ميدان الدراسة تساهم في إقناع الأساتذة بضرورة اللجوء إلى التلقيح والرفع من مستوى الوعي الصحي لديهم بخطورة وباء كورونا بنسبة كبيرة بلغت 62.7%، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين تتراوح أقدمتهم من 10 إلى 15 سنة بنسبة 85.7% في المقابل بلغت أضعف نسبة 37.3% والتيتمثل المبحوثين الذين أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة لا تساهم في إقناع الأساتذة بضرورة اللجوء إلى التلقيح والرفع من مستوى الوعي الصحي لديهم بخطورة وباء كورونا، وكانت الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين لديهم أقدمية أكثر من 20 سنة بنسبة 44.4%. من خلال المعطيات المتحصل عليها تبين أن النقابة في المؤسسة التربوية محل الدراسة تشدد وتؤكد على ضرورة اللجوء إلى التلقيح والرفع من مستوى الوعي الصحي للأساتذة بخطورة وباء كورونا، وضرورة الإلتزام بالإجراءات الوقائية الإحترازية لضمان سير العملية التعليمية، وتفعيل الإرشاد والتوجيه من خلال عدة وسائط (ندوات، ملتقيات، أيام تحسيسية...)، واستخدام بدائل وظيفية تعوض التعليم التقليدي تتمثل أساسا في التعليم عن بعد.

وعليه فقد تم من خلال النتائج المتوصل إليها إثبات صحة الفرضية الثالثة، حيث تؤكد أن الفعل النقابي يسهم واقعا في احتواء مشكلات العمل التي تعترض مختلف المصالح التربوية.

### -النتائج العامة للدراسة

- تبين من خلال تحليل الفرضية الأولى، التي مفادها أن الفعل النقابي يساهم في ترسيخ القيم التربوية لدى أساتذة التعليم الثانوي، تحققها ميدانيا ذلك أن النقابة في المؤسسة التربوية، ميدان الدراسة، تساهم واقعا في ترسيخ القيم التربوية لدى الأساتذة والمتمثلة أساسا في قيم روح العمل الجماعي والتعاون المتبادل بين أعضاء جماعات العمل، وتحقيق الاحترام المتبادل بين مختلف أعضاء النسق التربوي، الإلتزام والتحلي بالسلوك الانضباطي واحترام الوقت، بالإضافة إلى تفعيل المسؤولية الفردية والجماعية وكذا المحافظة على موارد المؤسسة التربوية وحماية التلاميذ من الانحرافات السلوكية. مما يؤكد ذلك على الدور الفاعل للنقابة في ترسيخ القيم التربوية لدى الفاعلين

التربويين على مستوى المؤسسة التعليمية من خلال مبادئها وقراراتها، والتي كان لها تأثير في تعزيز الانتماء والولاء لدى الأساتذة وتحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة التربوية.

- اتضح من خلال تحليل الفرضية الثانية، والتي جاء فيها أن الفعل النقابي يساهم في تنمية روح الإبداع البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الثانوي، أن النقابة في المؤسسة التربوية تقر من خلال مبادئها وقراراتها بضرورة استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة وتفعيل التعليم عن بعد خلال الظروف الاستثنائية المتعلقة بتطور الوضعية الوبائية. كما أنها تشجع على الإبداع البيداغوجي وتحسين جودة المخرجات التعليمية، حيث تؤكد من خلال قراراتها على ضرورة أن يكون المتعلم مبدعا قادرا على الإنتاج، وهي تدعم ماديا الأساتذة الباحثين ومؤلفي الكتب التربوية وذلك كإستراتيجية أساسية تعتمد على التحفيز والأساتذة والباحثين على استثمار خبراتهم المعرفية والبيداغوجية في مجال التعليم من خلال نشرها في مؤلفات لتعميم الاستفادة منها. وتؤكد كذلك النقابة من خلال قراراتها ومبادئها على ضرورة احترام الصلاحيات والمسؤوليات بين الفاعلين التربويين لتحقيق الأهداف المسطرة، وبضرورة تنمية وتطوير المستوى المعرفي والتكويني لأساتذة قطاع التربية لما لذلك من دور فاعل في زيادة المعارف والمهارات والرفع من مستوى الأداء الوظيفي التعليمي والبيداغوجي، فهي تعمل أيضا على ترسيخ ثقافة التقويم والمعالجة المرحلية للقصور الموجود في الأداء الوظيفي للأساتذة وتدعيم مختلف البرامج التكوينية التدريبية، للرفع من مستوى أداء الأساتذة وإدراك الصعوبات التي يواجهونها أثناء تأدية مهامهم.

- تبين من خلال تحليل الفرضية الثالثة، والتي مفادها أن الفعل النقابي يساهم في احتواء مختلف مشكلات العمل، ثبوت صحتها حيث برز الدور الإيجابي والفعال الذي تؤديه النقابة في التصدي لمشكلات العمل، والسعي لطرح بدائل لتوفير بيئة مدرسية سليمة داعمة لتعلم المتعلمين في ظروف حسنة وأمنة صحيا. كما أن النقابة تؤكد على ضرورة الاعتراف بالموظف كشريك تربوي فاعل وإشراك مختلف الهيئات التربوية والعلمية المتخصصة في الواقع التربوي بالمدرسة، ومحاولة تشخيص ورصد المشكلات والمعوقات التي تواجهها ميدانيا المؤسسة التربوية من أجل التعاون بين مختلف الشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك النقابة، لطرح حلول واقعية لمعالجة المشاكل المطروحة. حيث تسعى النقابة في المؤسسة التربوية، ميدان الدراسة، من خلال إستراتيجياتها ونشاطاتها إلى احتواء مختلف المشكلات التنظيمية والتربوية وإدارة الصراعات القائمة وتوفير مناخ تنظيمي فعال كفيل بتحقيق الرضا والولاء التنظيمي الذي يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية بالمؤسسة التربوية.

- تبين أن نسبة 62.7% من مجموع أفراد عينة البحث الذين ينتمون إلى جنس الإناث أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تؤكد على قيمة العمل الجماعي وضرورة الانخراط فيه.

- تبين أن نسبة 73.1% من مجموع أفراد عينة البحث الذين سنهم أقل من 25 سنة، أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تحت على ضرورة على تحقيق الاحترام المتبادل بين أعضاء العمل

- تبين أن نسبة 64.2% من مجموع أفراد عينة البحث الذين أقدميتهم أقل من 5 سنوات، أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تؤكد على ضرورة تفعيل المسؤولية الفردية والجماعية.

- تبين أن نسبة 61.2% من مجموع أفراد عينة البحث الذين ينتمون إلى جنس الإناث أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تؤكد على ضرورة استخدام تكنولوجيا التعليم الحديثة وتفعيل التعليم عن بعد خصوصا مع تطور الوضعية الوبائية.

- تبين أن نسبة 83.6% من مجموع أفراد عينة البحث الذين سنهم أقل من 25 سنة أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تحت على ضرورة إعادة بناء الأفكار كعامل أساسي لتحقيق الإبداع وتحسين مخرجات التعليم.

- تبين أن نسبة 53.7% من مجموع أفراد عينة البحث الذين تتراوح أعمارهم من 10 إلى 15 سنة أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تطالب بضرورة الدعم المالي للأساتذة الباحثين ومؤلفي الكتب المدرسية.

- تبين أن نسبة 59.7% من مجموع أفراد عينة البحث الذين ينتمون إلى جنس الإناث أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تؤكد على ضرورة التواصل مع أولياء التلاميذ.

- تبين أن نسبة 68.7% من مجموع أفراد عينة البحث الذين سنهم أقل من 25 سنة أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تسعى إلى تفعيل الإرشاد التربوي من خلال الدور المنوط بمستشار التوجيه والأخصائي النفسي داخل المؤسسة التربوية.

- تبين أن نسبة 62.7% من مجموع أفراد عينة البحث الذين تتراوح أعمارهم من 10 إلى 15 سنة أقرروا أن النقابة في المؤسسة التربوية ميدان الدراسة تساهم في إقناع الأساتذة بضرورة اللجوء إلى التلقيح والرفع من مستوى الوعي الصحي لديهم بخطورة وباء كورونا.

وعليه من خلال النتائج المتوصل إليها من تحليل فرضيات الدراسة تأكد لنا أن الفعل النقابي يساهم واقعا في تحقيق الفعالية التنظيمية بالمؤسسة التربوية، وذلك من خلال ترسيخ القيم التربوية لدى أساتذة التعليم الثانوي وتنمية روح الإبداع البيداغوجي لديهم، واحتواء مشكلات العمل التي تعترض مختلف المصالح التربوية.

## **- الخاتمة**

يعتبر التنظيم النقابي كظاهرة رافقت العمل الإنساني في القطاع الصناعي وفي مختلف المهن بقطاعات المجتمع، ويعد كشريك اجتماعي يتبنى عديد الأدوار والوظائف واحتواء المشاكل الاجتماعية والمهنية ومواكبة التغيرات والتطورات إلى أن أصبح الفعل النقابي ذو طبيعة شرعية قانونية معترف به. ومنه فإن المسيرة النقابية في الجزائر هي حافلة بالأحداث والتغيرات وذلك نظرا للتحويلات والتطورات التي عرفها المجتمع الجزائري في تاريخه على مختلف الأصعدة، حيث واكبت النقابات العمالية التطور الحاصل في البنية المجتمعية وتكيفت مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وذلك باعتبارها تنظيم له دور وظيفي فاعل يساهم في تحقيق أهداف النظام الاجتماعي العام واستقراره واستمراره وهو في تكامل مع باقي الأنظمة الفرعية الأخرى. ويمكن القول إن التنظيم النقابي يعد من بين الآليات الأساسية التي تساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية في قطاع التربية وبلوغ الأهداف المسطرة. كما يعد أيضا بمثابة شريك اجتماعي له دور مطلبى هادف يمثل مصالح العاملين اتجاه الإدارة المستخدمة ويهتم بقضاياهم ويضمن الحماية لهم والدفاع عن حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية وتحفيزهم على أداء واجباتهم مع الالتزام بأخلاقيات المهنة.

وعليه فقد تبين من خلال دراستنا أن للفعل النقابي في قطاع التربية أهمية ودور فاعل في تحقيق بكفاءة الأهداف التنظيمية والتربوية على حد سواء وذلك انطلاقا من تبنينا لإستراتيجيات الكفيلة بتحقيق الفعالية التنظيمية. فمن بين أهم الأهداف التي ساهمت النقابة في تحقيقها على مستوى المؤسسة التربوية محل الدراسة، وهذا بالتنسيق مع الفاعلين التربويين وإدارة المؤسسة، هي ترسيخ القيم التربوية وتنمية روح الإبداع البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الثانوي، واحتواء مشكلات العمل التي تواجهها المؤسسة التربوية من خلال دراستها وإيجاد الحلول المناسبة لها، مما ساهم بالتالي في

الحفاظ على استقرار واستمرار النسق التربوي، حيث استطاعت النقابة كتنظيم فاعل فرض ذاتها ميدانيا كهيئة شرعية تحظى بدعم عمالفاعلين التربويين وتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وذلك انطلاقا من جملة المهام والأدوار الوظيفية التي تؤديها والأهداف التي تتأسس من أجل بلوغها وتحقيقها.

## - قائمة المراجع

- زبير، حسين. (2011-2012). *النقابات المستقلة في الجزائر قراءة في النشاط النقابي للنخب النقابية في الجزائر*، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 02.
- كاف، موسى. (2014-2015). *إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية -دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST-*، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل.
- بوحوش، عمار. (2009). *مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث*، ط5، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- زرواتي، رشيد. (2005). *تدريبات منهجية البحث العلمي للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ط3، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- ملياني، أفراح وشرفة، الياس. (2020). *إشكاليات الفعل النقابي في الجزائر اتجاه المجتمع (رؤية تحليلية)*، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 2(1)، جامعة الشاذلي بن جديد، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الطارف، الجزائر، ص ص 125-144.
- حسام الدين محمود، فياض. (2018). *نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر دراسة في علم الاجتماع التأويلي-*، ط1، مكتبة نحو علم اجتماع تنويري.
- زبير، حسين. (دون سنة). *النشاط النقابي كفعل اجتماعي*، مجلة دراسات اجتماعية، (العدد10).
- راجعي، عبد العزيز. (2017). *العمل النقابي في الجزائر خلال فترة ما بين الحربين 1919-* 1939 محطات ومواقف، المجلة التاريخية الجزائرية، 1(4)، جامعة المسيلة، الجزائر، ص ص 162-181.
- Jean., Mari. (2001). *Dictionnaire des Ressources Humaines*, Paris: 2eme Edition.
- قاسمي، ناصر. (2017). *التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية-*، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- سمغوني، زكريا. (2013). *حرية ممارسة الحق النقابي*، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
- محمد الشماع، خليل وكاظم حمود، خيضر. (2007). *نظرية المنظمة*، ط3، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- شرفي، وردة. (2016-2017). *استخدام الموارد البشرية وأثره على الفعالية التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية-دراسة ميدانية بالمؤسستين الصناعيتين ETRAG و SOMATEL* - رسالة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة 02.
- بوقطف، فوزية. (2008-2009). *أثر تفويض السلطة على فعالية القرار*، رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشري، جامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة.
- زوقاي، مونية. (2015-2016). *دور المؤسسة التربوية في ترسيخ قيم المواطنة لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط-دراسة ميدانية لعينة من متوسطات ولاية البليدة-*، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع التربوي، جامعة البليدة 02.

- كاف، موسى. (2011). المسيرة النضالية للحركة النقابية في الجزائر قراءة سوسولوجية، مجلة معارف، 6(11)، جامعة محند أولحاج، البويرة، الجزائر، ص ص 175-186.
- عمشاني، مصطفى ولعلاوي، أحمد. (2019). الحركة النقابية الجزائرية نشأتها وتطورها ونضالاتها، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 11(4)، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، الجزائر، ص ص 163-174.
- شطيبي، حنان. (2009-2010). الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟! دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة-، مذكرة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة.
- الثعالبي، عصام الطوالي. (2014). مدخل إلى تاريخ القانون النقابي -الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية-، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر.
- سماش، نادية. (دون سنة). سيرورة العمل النقابي في الجزائر-دراسة سوسيوأنثروبولوجية-، مجلة التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، 3(1)، جامعة محمد خيدر، بسكرة، الجزائر، ص ص 233-246.
- بن حليمة، عمر عبد العزيز. (2015). الفعل الاحتجاجي وتفعيل آلية الحراك السوسيومهني - دراسة مقارنة لنقائتي المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي -، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية، جامعة البليدة 02.
- حسني، عبد الواحد. (2015-2016). النقابة وقيم المواطنة -مقاربة سوسولوجية لنقابة الكتابست المجلس الولائي لعين تموشنت-، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع السياسي، جامعة وهران 02.
- حنان، جاسم محمد عبد الله عبد العزيز. (2017). متطلبات تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة التعليمية في العالم العربي على ضوء توجهات الفكر الإداري المعاصر "دراسة تحليلية"، مجلة كلية التربية بينها، 28(109)، مصر، ص ص 158-281.
- تواتي، طارق. (2011-2012). الاستثمار في الموارد البشرية وأثره على الفعالية التنظيمية للمؤسسة العمومية الجزائرية (مقاربة تحليلية لثقافة المؤسسة)، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة عمار ثليجي الأغواط.