

النشاط النقابي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة عينة من أساتذة التربية والتعليم – ولاية باتنة –

د/ صليحة رحالي - جامعة باتنة1

الباحثة/ مريم يوسف - جامعة باتنة1

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى بيان دور النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم بأطوارها الثلاث في تحقيق الرضا الوظيفي للأساتذة، والوقوف على الآليات التي تعتمد عليها نقابة الأساتذة لتحسين ظروف الأساتذة المادية والمعنوية (نقابة كنابست نموذجا)، وتوصلت إلى أن انخراط الأساتذة في نقابة المؤسسة هدفه تحقيق المصالح المادية والمعنوية، فكلما دافعت النقابة على ذلك كلما أثر ذلك إيجابيا على رضاهم الوظيفي. وأن نقابة الأساتذة حققت لهم مكاسب مهنية من خلال وسائل مختلفة مثل الإضراب والمفاوضات والتوفيق والتحكيم. يسعى الأساتذة من خلال انتمائهم للنقابة إلى تحقيق حاجة الانتماء إلى الجماعة التي تعتبر ضرورية في كل منظمة، لما لها من تأثير على سلوك الأفراد المنتمين إليها.

الكلمات المفتاحية: النشاط النقابي، النقابات المهنية، نقابات الأساتذة، الرضا الوظيفي.

Summary:

This study aims to illustrate the role of the syndicate's activity in the educational & instructional establishments with its three levels, in the realization of job satisfaction of teachers, and to identify the mechanisms upon which the teachers' union depends to improve the material and moral conditions of teachers (CNAPEST as a case). The study found that the goal of the involvement of teachers in the establishment's trade union is to achieve material and moral interests, the more the union defended this, the more positively it would affect their job satisfaction. And that the Teachers' Union had achieved professional gains through various means such as strikes, negotiations, conciliation and arbitration. The professors seek through their membership to the union to achieve the need to belong to the group which is necessary in each organization, because it has an impact on the behavior of individuals belonging to them.

key words: the syndicate's activity, professional syndicates, teacher syndicate, job satisfaction.

مقدمة

إن من أهم أسباب ممارسة العمل النقابي والانضمام للنقابات هو السعي من أجل حماية المصالح المادية والمعنوية للأعضاء وغير الأعضاء، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو عمل واحد، وللنقابات أهمية كبيرة من خلال تأثيرها على إدارة الموارد البشرية، هذا التأثير الذي يأخذ صورا متعددة في مختلف النشاطات التي لها صلة بتطوير وتكوين العاملين والرفع من مستواهم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، ويزيد الاهتمام بالنقابات كلما زادت رغبة العمال أو الموظفين والمهنيين في حماية أنفسهم من أي استبداد يتعرضون له، ومحاولة منهم للحفاظ على الوظيفة وتوفير كل الظروف اللازمة لأداء مهامهم على أكمل وجه.

إن عدم رضا الأساتذة عن بعض القضايا المرتبطة بالأجور والتعويضات، والترقية، ونوعية الإشراف وظروف العمل عموما، يعد عاملا أساسيا وراء تأييدهم وانتمائهم لنقابة مؤسستهم.

1- مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

إلى أي مدى يؤثر النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم بأطوارها الثلاث (كنايست) في تحقيق الرضا الوظيفي؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يؤثر النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم بأطوارها الثلاث على حماية المصالح المادية للأساتذة كالأجر، الترقية و المكافآت؟
- هل يؤثر النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم بأطوارها الثلاث على تحقيق حاجة الانتماء؟

2. فرضيات الدراسة:

تتمثل فرضيات الدراسة فيما يلي:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم بأطوارها الثلاث وبين الرضا الوظيفي.

من خلال الفرضيات التالية:

1- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم بأطوارها الثلاث والمصالح المادية للأساتذة كالأجر، الترقيّة و المكافآت.

2- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم بأطوارها الثلاث وتحقيق حاجة الانتماء.

3. أهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- محاولة فهم المواضيع التي تمس الحياة المهنية والنقابية.
- بيان دور النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم بأطوارها الثلاث في تحقيق الرضا الوظيفي.
- الوقوف على الآليات التي تعتمد عليها نقابة الأساتذة لتحسين ظروف الأساتذة المادية والمعنوية.

4. أهمية الدراسة:

حضي موضوع النقابات باهتمام كبير من قبل القائمين على مختلف المنظمات بمختلف تصنيفاتها، وشمل هذا الاهتمام النقابات التابعة للقطاع التربوي لما يتميز به هذا القطاع من مكانة، فقد أصبح الاهتمام بها أمرا ضروريا نظرا لكونها تسعى للدفاع عن مصالح الأساتذة لتمكينهم من تحقيق

أدوارهم وتنفيذ مهامهم بأقصى كفاية وفاعلية، لذا تظهر أهمية الدراسة من خلال تركيزها على إبراز دور النشاط النقابي في تحقيق الرضا الوظيفي لأساتذة التربية.

ونتناول موضوعنا في قسمين الأول الإطار النظري ويشمل محورين المحور الأول: الإطار النظري للنقابات، وأما المحور الثاني فيتناول: الرضا الوظيفي، أما القسم الثاني فيتناول إجراءات ونتائج تحليل الدراسة. الإطار النظري للدراسة:

المحور الأول: الإطار النظري للنقابات

لكي نفهم دور النقابات وأثرها لابد من تحديد مفهومها، ونشأتها وتحديد خصائصها، والتعرف على مختلف أصنافها، وهذا ما سيتم تناوله في هذا المحور:

أولا - مفهوم النقابة العمالية:

تتخذ النقابات أشكالا مختلفة باختلاف المجتمعات لكن هناك اتفاق على المعنى الاصطلاحي لها، ومن أقدم التعريفات: أن النقابة تشير إلى رابطة دائمة بين الذين يتقاضون الأجور بهدف تحسين أحوال ظروف عملهم¹.
- والنقابة هي: مجموعة من الأفراد ينشأ بينها اتحاد على أساس تطوعي وأحيانا إجباري لكي تضم من يعملون في مهنة واحدة أو تخصص واحد، ويتمثل الهدف من هذا النوع من الاتحادات (التنظيمات) في تحقيق مصالح أعضائها².

¹ - محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، (دار المعرفة الجامعية، 2006)، ص 452.

² - خالد علي عمر، النقابات المهنية محاولة للفهم، (مركز هشام مبارك للقانون، القاهرة، مصر، 2004)، ص 6.

- النقابة العمالية هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر، وظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية¹.

- النقابة هي: منظمة اجتماعية، تضم عمال صناعة معينة أو حرفة معينة وكلمة عامل تنصرف على كل فرد ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه، وفي خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه، كما أن الدافع الأساسي للمجتمع العمالي في إطار النقابة أو الاتحاد هو تكوين شخصية قانونية لنقابة معينة يمكنها القيام بوظيفتها التمثيلية².

مما سبق يمكن القول أن النقابات هي منظمة تضم الأفراد الذين يعملون في مهنة واحدة من أجل الرفع من مستوى هذه المهنة، وكذا الرفع من كفاءة المنتمين إليها، وظيفتها الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية الأمر الذي ينتج عنه قوة العلاقات بين العاملين ويزيد في تماسكهم الاجتماعي ويقوي صلتهم وانتماءهم إلى هذه النقابة.

ثانيا. التطور التاريخي للنقابات (المراحل)

مر العمل النقابي بمراحل مختلفة يمكن عرضها باختصار فيما يلي³:

1- المنع القانوني والعمل النقابي غير القانوني.

2- معارضة الأعراف والنقابية المكافحة.

3- اعتراف الأعراف والعمل التعاقدية.

¹ - عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، (مكتبة أنجلو المصرية، مصر، 1972)، ص 270.

² - زيد منير عبود، إدارة الموارد البشرية، (دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط1، 2008)، ص 104.

³ - مصطفى كريم، مصطلح "نقابية"، (الموسوعة العربية لعلم الاجتماع، الدار العربية للكتاب، 2010)، ص 805.

4- العمل النقابي والدولة.

أما بالنسبة لنشأة وتطور الحركة النقابية في الجزائر اصطدم بعائقين رئيسيين وهما¹:

العائق الأول: يتمثل في كون الجزائر مستعمرة فرنسية اقتصر دورها على تموين فرنسا بالمواد الفلاحية والمنجمية مما أدى إلى ضعف القطاع الصناعي، وبالتالي إلى الضعف العددي للطبقة العمالية.

العائق الثاني: يتمثل في الطابع الاستيطاني للاستعمار الفرنسي في الجزائر والذي أوجد طبقتين عاملتين غير منسجمتين خاصة عندما يتعلق الأمر بقضية الاستقلال الوطني، وذكر الأستاذ عبد القادر جغول في هذا الصدد: "أنها مستعمرة ذات طابع استيطاني، مما جعل الجزء الأكبر من الطبقة العمالية من الأوروبيين والذين يؤلفون في غالبيتهم أرسقراطية عمالية، وإذا كان التضامن العمالي قادرا على توحيد الطبقة العمالية في النضالات المطلوبة فإن ذلك الأمر قد لا يحدث عندما تطرح المسألة بالمفهوم السياسي والوطني.

ويمكن تقسيم ظهور الحركة النقابية في الجزائر إلى مرحلتين، مرحلة ما قبل الاستقلال، والمرحلة التي تلي الاستقلال²: وهنا نميز بين مرحلتين: قبل التعددية، وفي ظل التعددية.

ثالثا. تصنيف النقابات العمالية

إن التنظيمات النقابية أصبحت من الظواهر العصرية الواسعة الانتشار في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، إضافة لانتشارها الواسع

¹ - محمود آيت مدور: الحركة النقابية المغربية بين 1945-1962 الجزائر وتونس نموذجا، دار

هومة، الجزائر، 2013، ص 15.

² - أحمد بنيبي: مرجع سابق، ص 79.

في مختلف المجتمعات الإنسانية بحيث أنها في الدولة الواحدة تضم مئات الأنواع من هذه التنظيمات ويمكن تحديد أصناف هذه النقابات وفقا لما يلي¹:

1- النقابات وفق القطاع.

2- النقابات وفق الهدف.

3- النقابات وفق الموقع الجغرافي.

رابعاً دور النقابة وأثرها في الوظائف الأساسية للموارد البشرية:

إن النقابات بمختلف صورها التنظيمية شكلت أهمية واسعة للتأثير على إدارة الموارد البشرية أو دائرة العلاقات الصناعية التابعة لإدارة الموارد البشرية عبر العديد من العلاقات والتي تشكل صوراً مختلفة من التأثير تظهر في تأثيرها على ما يلي²:

- تطوير العاملين:

- سياسات التعويضات

- علاقات العاملين

بالإضافة إلى ذلك تسعى النقابات من أجل تحقيق الأهداف التالية³:

- المشاركة في إدارة المنظمة (العضوية في اللجان المشتركة)

- الدفاع عن مصالح الأعضاء من الإجراءات التعسفية للإدارة

- التأثير في سياسة وخطط الدولة وقوانينها

¹ - خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، (دار المسيرة، عمان، الأردن، ط1، 2007)، ص 208-209.

² - المرجع نفسه، ص 218.

³ - سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، (دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط2، 2007)، ص 501-500.

سادس وسائل الضغط عند النقابات

تستخدم النقابات العديد من الاستراتيجيات والوسائل للحصول على مطالبها وتتمثل في الإضراب، المفاوضات الجماعية.

1- المفاوضات الجماعية:

ومن الموضوعات الأساسية التي تتضمنها المفاوضات الجماعية فهي على الترتيب¹: مقدمة عامة قصيرة تعبر بإيجاز عن مجال وغرض الاتفاقية وتؤكد رغبة كل من الطرفين بنود الاتفاقية، الضمان النقابي، الإجراءات والشكاوى، إنهاء الاتفاقية.

2- الإضراب:

هو توقف العمال الجماعي عن العمل بقصد الضغط على رب العمل من أجل تحسين شروط العمل، وهو ردة فعل لإعادة التكافؤ بين فئتي مجتمع العمل: الأجراء، وأرباب العمل.²

سابع مصادر تمويل النقابات:

من المعقول أن لا يتسنى على التنظيمات النقابية تحقيق هذه الأهداف إلا بواسطة قدر أدنى من الوسائل المادية، ولذلك نصت المادة 24 من القانون 14/90 أن موارد المنظمات النقابية تتكون من³: اشتراكات أعضائها، الإعانات المحتملة للدولة، الهبات والوصايا.

¹ - مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، (دار الشروق للنشر والطباعة، عمان الأردن)، ط3، 2005، ص315.

² - عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، (دار هومة الجزائر، 2014)، ص 122

³ - عصام طوالي الثعالبي، مرجع سابق، ص 111.

المحور الثاني: الرضا الوظيفي

أولا - تعريف الرضا الوظيفي:

عرفه لوك (locke) على أنه " حالة انفعالية من السعادة أو الشعور الإيجابي الناتج عن تقييم الفرد لمنصبه أو خبراته في ذلك المنصب"¹. والرضا الوظيفي هو ذلك الاتجاه الايجابي للفرد نحو عمله، الذي يتوقف على مشاعره تجاه العوامل المرتبطة بهذا العمل ، هذه المشاعر ناتجة عن درجة الإشباع الذي يتحقق أو الذي يتحصل عليه الفرد من عمله، كما أن هذه المشاعر تتأثر بالصفات الشخصية للفرد، ومستوى طموحه في الحياة.

ثانيا. خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن تحديد خاصيتين أساسيتين هما:²

1- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي

2- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول.

ثالثا أهمية الرضا الوظيفي:

تتجلى أهمية الرضا الوظيفي في إشباع حاجات الفرد إشباعا كاملا في العمل، و تحقيق أقصى قدر ممكن من إمكانيات وقدرات الفرد وطاقاته الكامنة في محيط العمل، بالإضافة إلى خلق التوازن بين قدرات الفرد الخاصة والمهنية للوصول إلى قمة الإبداع التي تريد المنظمة تحقيقها، فبقدر ما تمثل

¹ - محمد سعيد أنور سلطان السلوك التنظيم، (دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003)، ص1 .

² - منال البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، (المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2015)، ص 39 .

وظيفته مصدر إشباع و منافع متعددة بقدر ما يزيد رضاه عن الوظيفة و ارتباطه بها¹.

بالرغم من المعدات و التكنولوجيا يبقى العنصر البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية لذلك تسعى المنظمة لأن يكون راضيا عن عمله، لأن المورد البشري هو الدعامة الأساسية لما تؤديه المنظمة فهو يصنع الاستراتيجيات ، و يرسم الأهداف و ينفذها و هو الذي يتابع و يقيم².

رابعاً نماذج ونظريات الرضا الوظيفي:

1- نظرية الحاجات (Maslow):

قام عالم النفس أبراهام ماسلو (A.Maslow) بتفسير سلوك الإنسان على أساس حاجاته الإنسانية وطبقاً لهذه النظرية فإن الحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيس للسلوك الفردي لحين إشباعها، فهي تؤدي إلى عدم اتزان الفرد وتدفعه إلى الإتيان بسلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلي والفيولوجية ولا يزول التوتر إلا بإشباع الحاجة.

أ- الحاجات الفسيولوجية.

ب- الحاجة للأمان.

ج- الحاجات الاجتماعية (حاجة الانتماء).

د- حاجات التقدير.

هـ- حاجات تحقيق الذات.

¹ - عادل عبد الرزاق هاشم ، القيادة و علاقتها بالرضا الوظيفي ، (دار اليازوردي للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2010)، ص88-89

² - خيضر كاظم حمود الفريجات و آخرون ، السلوك التنظيمي: مفاهيم معاصرة ، (ط1، مكتبة الجامعة ، الشارقة ، الإمارات العربية المتحدة، 2009)، ص 119

والحاجات العليا (حاجات المستويات الثلاثة الأخيرة) في سلم ماسلو تظهر متأخرة في حياة الفرد وهي حاجات لازمة لسعادة الفرد وأمنه وغالباً يؤدي كبتها إلى أمراض نفسية ، ويتم إشباعها عن طريق عوامل أخرى تؤدي إلى الرضا الوظيفي مثل تفويض السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات والقدرة على تحقيق المساهمة الفعالة في المنظمة.

كما أن الحاجات الدنيا هي حاجات ضرورية للمحافظة على بقاء الفرد و يتحقق إشباعها من خلال ما تقدمه المنظمة من أجور ومكافآت مناسبة إلى العاملين، أو ما توفره لهم من نظم تأمين صحي ورعاية طبية .

2- نظرية العاملين (Herzberg):

قام هرزبيرغ وزملاؤه بدراسة ميدانية حول الرضا كمحرك لسلوك الأفراد إذ أن هذه النظرية أطلق عليها نظرية العاملين، حيث يرى هيرزبيرغ أن هناك مجموعتين من العوامل تزيد من رضا العامل عن عمله، وهما: العوامل الدافعة التي ترتبط بالمنصب، أو العمل نفسه، مثل: تحمل المسؤولية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتوافر فرص للترقية، أما المجموعة الثانية فتؤدي إلى عدم الرضا عن العمل إذا لم يتم توفيرها، وهي العوامل الوقائية¹. و قد لاقت هذه النظرية قبولا كبيرا لدى أوساط الباحثين، وحتى لدى المنظمات خصوصا أنها تلفت الانتباه إلى قضية هامة وهي تصميم وإعادة تصميم الوظائف (الإثراء الوظيفي).

¹ - زياد محمد علي الصمادي وفراس محمد الرواشدة، "محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن"، دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد5، العدد3، 2009، ص 333.

خامساً أساليب قياس الرضا الوظيفي:

إن معرفة اتجاهات الأفراد نحو العمل ليست بالعملية السهلة، لأن من الصعب معرفة حقيقة تلك الاتجاهات بدقة من خلال الملاحظة، أو استنتاجها بدقة من خلال سلوك الفرد، فإلى حد كبير يعتمد في قياس الرضا عن العمل على ما يذكره الفرد، وعادة لا يفصح، أو لا يستطيع الفرد الإفصاح بصورة صادقة عما بداخله، ويمكن حصر الأساليب المستخدمة في الوقت الحاضر في نوعين:

1- المقاييس الموضوعية: هذا النوع يقيس الرضا من خلال الآثار السلوكية له مثل الغياب وترك الخدمة، ومعدل الأمن والسلامة المهنية، وهذا النوع من المقاييس يغلب عليه الطابع الموضوعي حيث تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه، ويتميز هذا النوع بأنه يفيد في التنبيه بالمشكلات الخاصة برضا الأفراد ولكنها لا توفر بيانات تفصيلية تتيح التعرف على أسباب هذه المشكلات أو تشير إلى أساليب العلاج الممكنة¹.

2- المقاييس الذاتية: لقد تعددت المقاييس الذاتية للرضا نظرا لتعدد النظريات التي فسرت موضوع الرضا الوظيفي ومن أهم المقاييس الشائعة الاستعمال ما يلي:

أ- طريقة ليكارت (Likert):

يتكون هذا السلم من مجموعة من العبارات الموجبة والسالبة الخاصة بالوظيفة، يسأل المفحوص بشأنها لتحديد درجة موافقته عليها، ويمثل هذا المقياس خمس إجابات بديلة، لكل عبارة من عبارات الاستقصاء، خمس نقاط

¹ - محمد مرعي مرعي، أسس الموارد البشرية، (دار رضا للنشر، القاهرة، 1999)، ص 288-

يمكن التعبير عنها بشكل رقمي، والتي تبدأ بالموافقة الشديدة وتنتهي بالمعارضة الشديدة، وتشمل الإجابات ما يلي:

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة

ويمكن في هذه الحالة إعطاء كل إجابة من الإجابات الخمس السابقة، رقم يستخدم في استخراج الدرجات الكلية التي حصل عليها كل فرد من إجاباته على العبارات التي يتضمنها الاستقصاء¹، وعليه فالدرجة المرتفعة تدل على الاتجاه الموجب والدرجة المنخفضة تدل على الاتجاه السالب.

كما توجد طرق أخرى من بينها:

ب - طريقة هرزبرغ (Herzberg):

ج - طريقة جثمان (Guttman):

الدراسة التطبيقية: إجراءات ونتائج تحليل الدراسة

1- **منهج الدراسة:** للإجابة عن المشكلة المطروحة بطريقة علمية تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يسمح باستيعاب الإطار النظري للموضوع، وكذلك التحليل في الجانب التطبيقي.

2- **مجتمع الدراسة:** تضم نقابة (كنايست) أساتذة التربية والتعليم بأطوارها الثلاث، الابتدائي، المتوسط، الثانوي، فمجتمع الدراسة يشمل هذه الأطوار الثلاث في جميع المؤسسات التربوية لولاية باتنة.

¹ - مبارك بن فالح بن مبارك الدوسري، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية. الدراسات العليا، الرياض، 2010، ص46

يتمثل نشاط هذه النقابة في: الدفاع عن حقوق الأساتذة الاجتماعية والمهنية، وتغيير بعض السلوكيات الموجودة في قطاع التربية، ويتكون المجلس الولائي لنقابة (كتابست) فرع باتنة من ممثلي الفروع النقابية لكل مؤسسة تربوية، ويتمثل دوره في مناقشة تقارير الجمعيات العامة (اجتماعات أساتذة المؤسسات)، واتخاذ القرارات على المستوى الولائي (احتجاجات، تعليق الاحتجاج.. إلخ)، إضافة إلى رفع انشغالات المنخرطين إلى الوصاية (مديرية التربية)، ويعقد المجلس الولائي اجتماعاته مرة في كل ثلاثي.

3- عينة الدراسة: نظرا لصعوبة تغطية جميع ابتدائيات ومتوسطات وثانويات ولاية باتنة والبالغ عددهم 84 ثانوية، 173 متوسطة، 640 ابتدائية¹، فإنه تم اختيار ثانوية واحدة ومتوسطة واحدة وابتدائية واحدة، وهذا الاختيار كان بطريقة عشوائية.

4. أداة الدراسة:

لجمع البيانات اللازمة لإجراء هذه الدراسة الميدانية، تم الاعتماد على أداة الاستبانة للوقوف على آراء واتجاهات الأساتذة بمختلف مستوياتهم حول دور النقابة الممثلة لهم في المؤسسة، وقد تم إعداد الاستبانة بالاعتماد على محاور الدراسة وأبعادها وذلك بتقسيمه إلى ثلاثة محاور: محول البيانات الشخصية، وعبارات المتغير المستقل (10 عبارات)، وعبارات المتغير التابع (20 عبارة)

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير

¹ - معلومات مقدمة من قسم التنظيم التربوي، مديرية التربية لولاية باتنة.

فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد المجتمع عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.¹

تم حساب معامل الثبات لأداة الدراسة وفقا لمعادلة ألفا كرونباخ (α) لحساب الثبات فكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (01): معامل (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات

الاستبانة

المتغيرات	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الرضا الوظيفي	20	0.873
النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم	10	0.827
المجموع	41	0.894

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج التحليل الإحصائي SPSS; V23
يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ كانت مرتفعة حيث بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.894)، وهي نسبة أعلى من (60%) وهذا يمثل قيمة جيدة للثبات، والتحليل حيث تجاوزت الحد الأدنى المتفق عليه حسب Sekaran.

أدوات التحليل الإحصائي:

سنعتمد في دراستنا على عرض نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه العام، بالإضافة لأسلوب الانحدار الخطي

¹ - محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008)، ص 297.

البسيط لحساب معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة، وحساب معامل التحديد ومعامل التحديد المعدل لمعرفة نسبة التفسير، مع حساب قيمة (F) لإثبات أو نفي الفرضية الرئيسية، و (T) لإثبات أو نفي الفرضيات الفرعية.

ثانيا: دراسة خصائص أفراد العينة:

بشأن خصائص مفردات عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية والتي تتمثل في: الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية، عدد الأطفال الانخراط في تنظيم نقابي فيمكن توضيحها على النحو التالي:

جدول رقم(02): توزيع أفراد عينة الأساتذة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية

المتغير	الفئات أو السمات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	39	65
	أنثى	21	35
	المجموع	60	100
الحالة العائلية	أعزب	09	15
	متزوج	24	40
	مطلق	01	1.7
	أرمل	26	43.3
	المجموع	60	100
عدد الأطفال	أقل من 5	36	60
	أكثر من 5	17	28.3
	لا يوجد	07	11.7
	المجموع	60	100
الأقدمية	أقل من 5 سنوات	10	16.7
	من 5 إلى 10 سنوات	22	36.7
	من 10 إلى 20 سنة	12	20
	أكثر من 20 سنة	16	26.7
	المجموع	60	100
الانخراط في تنظيم نقابي	نعم	29	48.3
	لا	31	51.7

100	60	المجموع	
-----	----	---------	--

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج التحليل الإحصائي SPSS; V23

- **الجنس:** يتضح من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة كانت من الذكور، حيث بلغ عددهم 39 أستاذ بنسبة 65% وأن عدد الإناث بلغ 21 أستاذة بنسبة 35%.

ومن هنا يتبين أن نسبة الذكور والإناث بالتقريب متساويتين، ويرجع ذلك إلى تفوق الإناث في هذا النوع من النشاط بدخولها عالم الشغل وتقاسم المسؤولية مع فئة الذكور.

- **الحالة العائلية وعدد الأطفال:** يوضح الجدول (02) أعلاه أن غالبية أفراد العينة أرامل بنسبة 43.3% ، بينما بلغ عدد المتزوجين 24 بنسبة تقدر ب 40% أغلبهم لديهم أقل من 5 أطفال

- **الأقدمية:** يلاحظ من الجدول فيما يتعلق بالتوزيع حسب سنوات الأقدمية أن الفئة من 5 إلى 10 سنوات جاءت في المرتبة الأولى بتكرار 22 وبنسبة 36.7%، في حين تحصلت الفئة أكثر من 20 سنة على المرتبة الثانية بتكرار 16 وبنسبة 26.7%، ثم تلتها الفئة من 10 إلى 20 سنة في المرتبة الثالثة بتكرار 12 وبنسبة 22%، وأخيرا جاءت الفئة أقل من 5 سنوات بتكرار 10 وبنسبة 16.7%.

- **الانخراط في تنظيم نقابي:** يلاحظ من الجدول السابق أن عدد المنخرطين في النقابة يقدر ب 29 منخرط بنسبة 48.3% بمتوسط قدره 6 سنوات ومرتبة منخرط، في حين بلغت نسبة غير المنخرطين 51.7%.

ثالثا: تحليل محاور الدراسة:

يتم التطرق في هذا الجزء لتحليل البيانات التي تضمنها الاستبيان، حيث تم وضع جدول توزيع تكراري لمتغيرات الدراسة المستخدمة لأغراض

التحليل الإحصائي الوصفي، للحصول على الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية عن جميع الفقرات من وجهة نظر أفراد العينة.

1- تحليل فقرات المحور الثاني المتعلق بالنشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم:

تم جمع البيانات عن النقابة عن طريق 10 عبارة في الاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد عينة الدراسة، وظهرت نتائج التحليل لهذه الفقرات كما يلي:

جدول رقم (03): النتائج التفصيلية لاستجابات عينة الأساتذة حول محور النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التطبيق					العبارة	
			موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)		
مرتفع	0.911	3.50	05	32	11	12	00	ت	1. تقوم النقابة بالدفاع عن مصالح المادية والمعنوية مما يشعرني بالرضا الوظيفي.
			8.3	53.3	18.3	20	00	%	
مرتفع	0.907	3.58	05	36	09	09	01	ت	2. تسعى النقابة الممثلة لي لزيادة أجري بما يتناسب مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية (الوضع الاقتصادي العام).
			8.3	60	15	15	1.7	%	
مرتفع	0.773	3.75	08	33	15	04	00	ت	3. تسعى النقابة إلى تحسين الإجراءات الإدارية لحصولي على الترقية.
			13.3	55	25	6.7	00	%	
مرتفع	0.929	3.47	05	29	17	07	02	ت	4. تسعى النقابة إلى زيادة وتحسين المنح المقدمة لي.
			8.3	48.3	28.3	11.7	3.3	%	
مرتفع	0.88	3.63	08	29	17	05	01	ت	5. تعمل النقابة على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية للأساتذة
			13.3	18.3	28.3	8.3	1.7	%	
ضعيف	0.978	2.60	01	11	18	23	07	ت	6. تضغط النقابة على الإدارة من أجل الحصول على التعويضات.
			1.7	18.3	30	38.3	11.7	%	
متوسط	0.935	2.80	01	16	15	26	02	ت	7. تسعى النقابة إلى تحقيق التماسك الاجتماعي بين الأعضاء.
			1.7	26.7	25	43.3	3.3	%	

متوسط	0.904	3.22	01	28	15	15	01	ت	8. أشعر بالرضا على النشاط النقابي الذي تقوم به النقابة الممثلة لى في المؤسسة التربوية.
			1.7	46.7	25	25	1.7	%	
متوسط	1.055	3.15	02	27	14	12	05	ت	9. تسعى النقابة إلى تطوير كادرها من خلال عقد دورات ومؤتمرات لتحسين الثقافة التنظيمية
			3.3	45	23.3	20	8.3	%	
ضعيف	0.982	2.53	00	12	17	22	09	ت	10. تسعى النقابة إلى توعية الأساتذة بحقوقهم.
			00	20	28.3	36.7	15	%	
متوسط	0.545	3.223	النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم						

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج التحليل الإحصائي SPSS; V23

تشير المؤشرات الموجودة في الجدول إلى مساهمة النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم في تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسات محل الدراسة، إذ بلغ المتوسط العام (3.22) وانحراف معياري (0.545) وهي قيمة متوسطة، من حيث تباين مستوى تطبيق العبارات الأربعة إذ كان ترتيبها كالتالي:

جاءت العبارة "تسعى النقابة إلى تحسين الإجراءات الإدارية لحصولي على الترقية" في الترتيب الأول من حيث درجة التطبيق في المؤسسات محل الدراسة بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.773)، وهي قيمة مرتفعة تدل اهتمام النقابات بهذه النقطة.

جاءت العبارة "تعمل النقابة على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية للأساتذة" في الترتيب الثاني من حيث درجة التطبيق في المؤسسات محل الدراسة بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.050) وهي قيمة متوسطة تدل على أن النقابة تسعى من خلال الوسائل والأدوات المعتمدة على الارتقاء بمستوى العمل المهني على كافة المستويات.

جاءت العبارة "تسعى النقابة الممثلة لي لزيادة أجري بما يتناسب مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية (الوضع الاقتصادي العام)" في الترتيب الثالث من حيث درجة الاتفاق في المؤسسات محل الدراسة بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.907) وهي قيمة مرتفعة تعكس أهم دور من أدوار نقابات التربية ضمن المحيط الاقتصادي الذي تنشط فيه.

جاءت العبارة "تقوم النقابة بالدفاع عن مصالح المادية والمعنوية مما يشعرني بالرضا الوظيفي" في الترتيب الرابع من حيث درجة الاتفاق في المؤسسات محل الدراسة بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.911) وهي قيمة مرتفعة تعكس اتفاق مفردات العينة على الدور الذي تلعبه النقابة في مؤسسات التربية والتعليم، ومن هذا المنطلق يسعى الأساتذة إلى تحسين أوضاعهم من خلال العمل الجماعي ولن يتحقق ذلك إلا بالانضمام إلى نقابة قوية.

2 تحليل فقرات المحور الثالث المتعلق بالرضا الوظيفي:

تم جمع البيانات عن الرضا الوظيفي عن طريق 20 عبارة في الاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد عينة الدراسة، وظهرت نتائج التحليل لهذه الفقرات كما يلي:

جدول رقم (04): النتائج التفصيلية لاستجابات عينة الأساتذة حول محور الرضا الوظيفي

العبارة	درجة التطبيق						الانحراف المعياري	النتيجة	
	غير موافق بشدة (1)	غير موافق (2)	محايد (3)	موافق (4)	موافق بشدة (5)				
11 - تتناسب ساعات العمل مع الأجر المتحصل عليه	ت	01	22	10	24	03	3.10	1.020	متوسط
	%	1.7	36.7	16.7	40	05			
12 - الأجر الذي أحصل عليه يسد احتياجاتي	ت	01	29	08	22	00	2.85	0.954	متوسط
	%	1.7	48.3	13.3	36.7	00			

ضعيف	0.848	2.40	01	07	11	37	04	ت	13-أجري الشهري يتناسب مع الجهد الذي يبذله.
			1.7	11.7	18.3	61.7	6.7	%	
متوسط	0.885	2.62	02	07	20	28	03	ت	14 -يتناسب الراتب مع الوضع الاقتصادي العام في المجتمع.
			3.3	11.7	33.3	46.7	05	%	
متوسط	0.898	2.80	00	15	22	19	04	ت	15 - يعتبر الأجر من العوامل التي تؤثر على أدائي في العمل ويعتبر الحافز الأكبر لي.
			00	25	36.7	31.7	6.7	%	
متوسط	1.087	2.73	03	14	13	24	06	ت	16 -أشعر بالرضا عن المزايا التي أتحصل عليها في المؤسسة.
			05	23.3	21.7	40	10	%	
متوسط	0.877	2.67	00	12	20	24	04	ت	17-توجد فرص جيدة للترقية في المؤسسة التربوية التي أنتمى إليها.
			00	20	33.3	40	6.7	%	
متوسط	0.578	2.74	المصالح المادية للأساتذة كالأجر، الترقية و المكافآت.						
متوسط	0.911	2.82	02	14	15	29	00	ت	18 -المهام المطلوبة في العمل واضحة و دقيقة.
			3.3	23.3	25	48.3	00	%	
متوسط	1.076	2.83	02	18	14	20	06	ت	19 -أكلف بأعمال تتناسب مع طبيعة عملي.
			3.3	30	23.3	33.3	10	%	
متوسط	1.045	3.40	06	30	07	16	01	ت	20-هناك صعوبات تواجهني في عملي.
			10	50	11.7	26.7	1.7	%	
متوسط	0.880	3.07	00	25	14	21	00	ت	21-تعامل الرؤساء معي بسوده التقدير والإحترام
			00	41.7	23.3	35	00	%	
متوسط	0.954	3.35	01	36	08	13	02	ت	22 -هناك تفاهم بيني و بين رئيسي في الطريقة التي نتعامل بها
			1.7	60	13.3	21.7	3.3	%	
متوسط	0.899	2.85	00	17	20	20	03	ت	23 -علاقة الأساتذة بسودها الود والمحبة.
			00	28.3	33.3	33.3	05	%	
متوسط	0.972	3.07	01	24	16	16	03	ت	24 -يقبل الرئيس اقتراحاتي حول تطوير العمل.
			1.7	40	26.7	26.7	05	%	
مرتفع	0.998	3.43	04	34	08	12	02	ت	25 -العمل كأساتذة يتيح الفرص لتكوين الصداقات.
			6.7	56.7	13.3	20	3.3	%	

ضعيف	0.981	2.43	00	12	11	28	09	ت	26- يهتم الأساتذة بأحوال بعضهم البعض
			00	20	18.3	46.7	15	%	
متوسط	1.080	2.95	03	19	15	18	05	ت	27- أحصل على قدر مناسب من التحفيز و التشجيع من طرف المؤسسة التربوية التي انتمى إليها.
			05	31.7	25	30	8.3	%	
ضعيف	0.962	2.42	01	08	15	27	09	ت	28- أحظى بالتقدير عندما أقوم بعملتي بشكل جيد
			1.7	13.3	25	45	15	%	
ضعيف	0.989	2.27	00	11	06	31	12	ت	29- العمل كأساتذة يمثل مصدر فخر وتقدير من العائلة.
			00	18.3	10	51.7	20	%	
ضعيف	1.064	2.57	00	16	12	22	10	ت	30- يوفر العمل كأساتذة مركزاً اجتماعياً مرموقاً.
			00	26.7	20	36.7	16.7	%	
متوسط	0.554	2.88	تحقيق حاجة الانتماء						
متوسط	0.508	2.830	الرضا الوظيفي						

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج التحليل الإحصائي SPSS; V23 يتضح من الجدول (04) بعد حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات الرضا الوظيفي أن العبارة رقم (14): "العمل كأساتذة يتيح الفرص لتكوين الصداقات" في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين ، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة (3.43) بانحراف معياري قدره (0.981)، هي قيمة متوسطة.

كما جاءت العبارة رقم (10): "هناك صعوبات تواجهني في عملي." جاءت في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة (3.40) بانحراف معياري قدره (1.045)، هي قيمة متوسطة تدل على وجود عدد من الحواجز والصعوبات التي تواجه الأستاذ في أداء أعماله على مستوى الأطوار الثلاث.

في حين سجل أدنى متوسط حسابي للعبارة رقم (18) والتي تنص على: "العمل كأساتذة يمثل مصدر فخر وتقدير من العائلة"، بمتوسط حسابي

(2.27) بانحراف معياري قدره (1.064)، هي قيمة ضعيفة يمكن تفسير ذلك من خلال ضعف وتدني قيمة التعليم في نظر المجتمع.

وبشكل عام يتضح من خلال هذا الجدول أن المستجوبين يوافقون على تحقق الرضا الوظيفي بدرجة متوسطة، حيث بلغ متوسط الموافقة على هذا البعد. (2.83) بانحراف معياري قدره (0.508)، ويدخل هذا المتوسط ضمن الفئة (2.61-3.40)، مما يدل على أنه رغم أهمية تحقق الرضا الوظيفي إلا أنه توجد فجوات في المؤسسات محل الدراسة يجب العمل على تداركها.

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة:

بههدف اختبار فرضيات الدراسة فقد تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة إن كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم) على المتغير التابع (الرضا الوظيفي) عند مستوى دلالة إحصائية $\alpha=0.05$ لاختبار الفرضيات الفرعية المشتقة من الفرضية الرئيسية.

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام نموذج الانحدار الذي يشمل المتغير المستقل (النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم) على المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وكانت النتائج كالتالي:

أ- تحليل علاقة الارتباطات بين المتغيرات:

إن وجود مشكلة الارتباط الخطي تقود إلى ضرورة البحث في معاملات الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع، لمعرفة مدى الارتباط الوارد بينهما، والجدول أدناه يوضح معاملات الارتباط بين كل متغير مستقل والمتغير التابع.

جدول رقم (05): علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

المستوى المعنوية SIG	قيمة الارتباط	(المتغير المستقل) النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم (المتغير التابع) الرضا الوظيفي
0.000	0.666	المصالح المادية للأساتذة
0.000	0.688	تحقيق حاجة الانتماء
0.000	0.676	الرضا الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج التحليل الإحصائي SPSS; V23

يبين الجدول رقم (05) وجود علاقة ارتباط طردية قوية جدا بين المتغير المستقل إجمالا والمتغير التابع، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما القيمة (0.676)، أما فيما يخص كل من أنواعها نجد علاقة النقابة وتحقيق حاجة الانتماء احتلت المرتبة الأولى بمعامل ارتباط (0.688) وهي علاقة طردية قوية، وجاءت العلاقة بين النقابة بتحقيق المصالح المادية في نفس المستوى تقريبا بمعامل ارتباط (0.666)، في العموم يمكننا الاستخلاص من الجدول أن علاقة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع قوية.

ب- نتائج المعاملات لنموذج الانحدار:

للتعرف على مدى وجود علاقة تأثيرية للنشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم في متغير الرضا الوظيفي، ومن أجل اختبار قدرة النموذج على التفسير تم استخدام كل من معامل الارتباط (R) ومعامل التحديد (R^2) ومعامل التحديد المعدل ($Adjusted R^2$) الذي يقدم تفسير أدق وأقرب للصحة نظرا لوجود أكثر من متغير مستقل، وهذا ما يبينه الجدول الموالي:

جدول رقم (06): ملخص نموذج الانحدار

R	R²	Adjusted R²	Std. Error of the Estimate (الخطأ المعياري)
0.860	0.739	0.729	0.42898

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لنتائج التحليل الإحصائي SPSS; V23

يوضح الجدول أعلاه بأن معامل الارتباط يقدر ب(0.860) مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية وطرديّة بين المتغير المستقل (النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي)

وقد بلغت قيمة معامل التحديد المعدل (R^2 Adjusted) (0.729) وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة تفسر معا ما نسبته 72.9% من التباين في المتغير التابع (النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم)، أما النسبة المتبقية من التباين والمقدرة ب(27.1%) فتعود إلى عوامل أخرى غير مدروسة.

1 - اختبار الفرضية الرئيسية:

من أجل اختبار الفرضية الرئيسية نحتاج إلى وضع فرضيتين هما فرضية العدم والفرضية البديلة، على اعتبار أن فرضية العدم خاضعة للاختبار أي أنها قد تكون غير صحيحة، مما يتطلب وضع الفرضية البديلة.

H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم وبين الرضا الوظيفي.

H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم وبين الرضا الوظيفي.

جدول رقم (07): تحليل تباين الانحدار ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6,874	1	6,874	67,352	,000
Residual	10,674	58	,184		
Total	17,547	59			

المصدر: مستخرج من برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (07) أن قيمة (F) تقدر ب(67.352) وقيمة مستوى المعنوية المحسوبة المقابلة لها بلغت (0.000) أي أن قيمة (F) معنوية إحصائياً، مما يعني رفض الفرضية الرئيسية الصفرية وقبول الفرضية الرئيسية البديلة القائمة على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم وبين الرضا الوظيفي.

2- اختبار الفرضيات الفرعية:

إن اختبار فيشر قد يكون مضللاً لكونه يختبر معنوية النموذج إجمالاً، ومن أجل اختبار الفرضيات الجزئية فقد تم اعتماد اختبار (T)، لاختبار معنوية كل معلمة من معاملات النموذج على حدة وذلك عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$.

أ- الفرضية الأولى:

H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم والمصالح المادية للأساتذة كالأجر، الترقية و المكافآت.

H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم والمصالح المادية للأساتذة كالأجر، الترقية و المكافآت.

جدول رقم (08): اختبار معنوية معاملات الانحدار للعينة وفقا لمعامل (T Student)

Modèle	Coefficients non standardizes		Coefficients standardizes		T	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta			
(Constante)		1,220	,408		2,992	,004
النقابة		,471	,125	,444	3,778	,000

Variable dépendante : المادية المصالح إشباع

المصدر: مستخرج من برنامج SPSS

يوضح الجدول (08) بأن قيمة معامل الانحدار بالنسبة للمتغير المستقل (النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم) وبدلالة المتغير التابع (المصالح المادية للأساتذة) بلغت (0.471) والقيمة المعيارية المقابلة لها هي (0.444) وقيمة (T) المقابلة لهذه الأخيرة (3.778) وهي معنوية إحصائياً، حيث بلغت قيمة مستوى المعنوية المحسوب (SIG) القيمة (0.004) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمدة 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم والمصالح المادية للأساتذة كالأجر، الترقية و المكافآت. فالنقابات منذ ظهورها تاريخياً وهي تستعمل هذه العناصر كملف تضغط من خلاله على أرباب العمل، الحكومات.

أ- الفرضية الثانية:

- H0:** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم وتحقيق حاجة الانتماء.
- H1:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم وتحقيق حاجة الانتماء.

جدول رقم (09): اختبار معنوية معاملات الانحدار للعينة وفقا لمعامل (T Student)

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardizes	T	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	,808	,337		2,397	,020
النقابة	,643	,103	,633	6,232	,000

Variable dépendante : الانتماء تحقيق

المصدر: مستخرج من برنامج SPSS

يوضح الجدول (09) بأن قيمة معامل الانحدار بالنسبة للمتغير المستقل (النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم) وبدلالة المتغير التابع (تحقيق حاجة الانتماء) بلغت (0.643) والقيمة المعيارية المقابلة لها هي (0.633) وقيمة (T) المقابلة لهذه الأخيرة (6.232) وهي معنوية إحصائية، حيث بلغت قيمة مستوى المعنوية المحسوب (SIG) القيمة (0.020) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمدة 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم وتحقيق حاجة الانتماء. وهذا يعود إلى إيمان الأساتذة بأن الانضمام للنقابة من شأنه أن يغير الواقع من خلال تغيير العوامل التي تتسبب في عدم رضاهم عن مختلف ظروف العمل.

خامسا: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

سنحاول في هذه النقطة مناقشة نتائج الدراسة الميدانية وصولا إلى تفسيرها لمحاولة معرفة أثر النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم على الرضا الوظيفي.

من خلال نتائج الدراسة التطبيقية المتحصل عليها توصلنا إلى أن النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم يؤثر على الرضا الوظيفي في العينة محل الدراسة وهذا ما ينفي صحة الفرضية الرئيسية " لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم وبين الرضا الوظيفي". إذ أن الانخراط أو الانضمام للنقابة هدفه تحقيق المصالح المادية والمعنوية، فكلما دافعت النقابة على ذلك كلما أثر ذلك إيجابيا على رضاهم الوظيفي.

أ- أثر النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم بأطوارها الثلاث على حماية المصالح المادية للأساتذة كالأجر، الترقية و المكافآت:

من خلال نتائج توصلنا أن النشاط النقابي له تأثير معنوي على تحقيق الرضا الوظيفي من خلال حماية المصالح المادية للأساتذة في المؤسسات محل الدراسة وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الأولى: "لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم بأطوارها الثلاث والمصالح المادية للأساتذة كالأجر، الترقية و المكافآت"، وهذا يدل على أن نقابة "كنايست" حققت مكاسب مهنية للأساتذة من خلال وسائل مختلفة مثل الإضراب والمفاوضات والتوفيق والتحكيم.

ب- أثر النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم بأطوارها الثلاث على تحقيق حاجة الانتماء:

من خلال النتائج تبين أن النشاط النقابي له تأثير معنوي على تحقيق الرضا الوظيفي من خلال تحقيق حاجة الانتماء في المؤسسات محل الدراسة وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الثانية: "لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين النشاط النقابي في مؤسسات التربية والتعليم بأطوارها الثلاث

وتحقيق حاجة الانتماء. فالأساتذة يسعون من خلال انتمائهم للنقابة إلى تحقيق حاجة الانتماء إلى الجماعة التي تعتبر ضرورية في كل منظمة، لما لها من تأثير على سلوك الأفراد المنتمين إليها.

الخاتمة ونتائج البحث:

حاولنا من خلال بحثنا هذا الإلمام بأبعاد هذا الموضوع حول النشاط النقابي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي، إلا أننا لمسنا بعض القصور في بعض جوانبه، كما حرصنا على احترام المنهجية العلمية في معالجته سواء نظريا أو تطبيقيا، وفي الأخير نشير إلى أن موضوع النقابات والرضا الوظيفي من المواضيع المتجددة والخصبة والغنية التي تستدعي الاهتمام أكثر من طرف الباحثين.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إلى أن انخراط الأساتذة في نقابة المؤسسة هدفه تحقيق المصالح المادية والمعنوية، فكلما دافعت النقابة على ذلك كلما أثر ذلك إيجابيا على رضاهم الوظيفي.
- أن نقابة الأساتذة حققت لهم مكاسب مهنية من خلال وسائل مختلفة مثل الإضراب والمفاوضات والتوفيق والتحكيم.
- يسعى الأساتذة من خلال انتمائهم للنقابة إلى تحقيق حاجة الانتماء إلى الجماعة التي تعتبر ضرورية في كل منظمة، لما لها من تأثير على سلوك الأفراد المنتمين إليها.

قائمة المراجع

أ- الكتب

- 3- خالد علي عمر، النقابات المهنية محاولة للفهم، مركز هشام مبارك للقانون، القاهرة، مصر، 2004.
- 4- خيضر كاظم حمود الفريجات و آخرون، السلوك التنظيمي: مفاهيم معاصرة ، ط1، مكتبة الجامعة ، الشارقة ، الإمارات العربية المتحدة، 2009
- 5- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط1، 2007.
- 6- زيد منير عبود، إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط1، 2008.
- 7- سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط2، 2007.
- 8- عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة أنجلو المصرية، مصر، 1972.
- 9- عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومة الجزائر، 2014.
- 10- عادل عبد الرزاق هاشم ، القيادة و علاقتها بالرضا الوظيفي، دون طبعة دار اليازوردي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2010 .
- 11- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، 2006.
- 12- محمد سعيد أنور سلطان السلوك التنظيمي .دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003 .

- 13- محمد مرعي مرعي، أسس الموارد البشرية، دار رضا للنشر، القاهرة، 1999 .
- 14- محمود آيت مدور: الحركة النقابية المغربية بين 1945 - 1962 الجزائر وتونس نموذجا، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 15.
- 15- محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 16- مصطفى كريم، مصطلح "نقابية"، الموسوعة العربية لعلم الاجتماع، الدار العربية للكتاب، 2010.
- 17- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر والطباعة، عمان الأردن، ط3، 2005.
- 18- منال البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرووسين. المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2015 .
- ب - الدوريات والرسائل الجامعية:
- 19- زياد محمد علي الصمادي وفراس محمد الرواشدة، "محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن"، دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد5، العدد3، 2009.
- 20- مبارك بن فالح بن مبارك الدوسري، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، 2010.